

KADINLARIN İKİLEMİ: İŞ VE AİLE YAŞAMI The Women Dilemma: Between Work and Family Life

*Nurşen ADAK**

Özet

Aile ve iş yaşamı arasındaki ilişki kadınlar için önemli bir ikilemi oluşturur. Kadının işgücüne katılımı, aile içi ilişkilerinde bazı değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. Çalışmayan kadın zaman ve enerjisinin neredeyse büyük çoğunluğunu ailesi için kullanırken, çalışan kadın iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak durumundadır. Bu dengeyi sağlayabilmek özellikle işbölümünün geleneksel cinsiyet rolleri temeline göre ayrıldığı toplumlarda daha güç olmaktadır.

Kadının tam zamanlı ya da yarım zamanlı bir işte çalışıyor olması, çalıştığı iş kolu, işyerindeki konumu, çalışma saatleri kadının aile içi ilişkileri ile yakından ilgilidir. Bu bildiride toplumsal cinsiyet bağlamında kadının işgücüne katılım modelleri ve aile içi ilişkileri irdelenecektir.

Anahtar sözcükler: Aile hayatı, Cinsiyet, İş yaşamı.

* Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.

Abstract

For women a big dilemma consists in the relationship between family and working life. Participation of women in labor force has led to some changes in their family relationships. While unemployed women spend the majority of their time and energy for their family, working women must balance between work and family life. To achieve this balance is very difficult especially in traditional societies where labor division is divided on the basis of sex roles. Facts like the women working full time or part time, the sector in which they are working, the position of women in their workplace and working schedules are closely related with the women's family relationships. In this article the relationship between the participation of women in the labor market and family have been investigated.

In this article the relationship between the participation of women in the labor market and family relations are being investigated in the context of gender.

Keywords: Family life, Gender, Working life.

Giriş

Endüstri devrimine kadar iş ve aile şimdi olduğu gibi birbirinden soyutlanmamıştı. Aile hem üretim hem de tüketim birimiydi. Aile fertleri tüketimleri için üretmekteydi. Endüstri devrimi sonrasında ev ve iş farklı mekân ve zamanlara, farklı ilişki sistemlerine, farklı norm ve davranış kalıplarına taşındı. Artık aile fertleri tüketmek için değil pazar için üretim yapmakta, iş yerleri evlerin dışında oluşmakta, ev ve işe ilişkin zaman dilimleri farklılaşmakta, aile fertleri arasındaki ilişki kalıpları ve işyerindekiler birbirinden ayrılmakta. Sonuçta, endüstri devrimi sonrasında, aile ve iş mekânsal açıdan birbirinden ayrılmaktadır. Ancak geçen zaman içinde değişmeyen şey ise iş ve ailenin hala birbirleri ile yakından ilgili olduğu ve birbirlerini etkilediği gerçeğidir.

Hem iş hem de aile yaşamına ilişkin önemli sorumlulukları olan insan sayısını artıran toplumdaki değişmeler, iş ve aile arasında karşılıklı bağımlılığı daha çok araştırmayı gerekli kılmaktadır (Clark, 2000: 749). Endüstrileşmeyle beraber değişen toplum yapısı, kadının görevleri üzerinde de etkili olmuştur. Daha önceleri görevleri evle sınırlı kalan kadın, sanayi ve hizmetler sektörünün ihtiyaç duyduğu iş gücünü sağlamada erkeğin yanı sıra ev dışında ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır. Fakat bu, kadının geleneksel cinsiyet rollerinden tamamen sıyrıldığı anlamına gelmemektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde 'ekmek kazanan' erkek ve ailedeki bireylerin bakımlarını sağlayan 'dişi kuş' kadın rolü ortadan kalkmamıştır.

Cinsiyet rolleri yaklaşımına göre kadınlar ve erkekler farklı olarak yetiştirildikleri için farklı nitelikler ve tutumlar geliştirirler ve bu durum iki cinsin meslek seçimine yansır. Mesleksel ayrımı etkileyen faktörler kadın ve erkekler piyasaya girmeden çok önce oluşur; emek piyasası tarafından güçlendirilebilir. İşverenler de yine aynı nedenlerden dolayı bazı işlere kadınları almazlar (Fischer, 1987: 123).

Cinsiyet rolleri kadının işgücüne katılımında belirleyici olmakta, kadınlar kadınsı işler olarak nitelenen, hizmet ve bakımla ilgili hemşirelik, hosteslik, öğretmenlik, tezgâhtarlık gibi işlerde çalışmaktadırlar. Bu meslekler kadın meslekleri olduğu için söz konusu işler, ücret ve çalışma koşulları açısından toplumda sürekli değer kaybına uğraırlar (Koray vd., 1999: 23). Kadınların cinsiyet rollerine uygun düşen bu meslekler, çok uzun çalışma saati gerektirmeyen, erkeklerin çalıştığı işlere göre daha düşük ücretli işlerdir (Jenson& Reddy, 1988; Özbay, 1994).

Kadınların çalıştıkları işlerde ekonomik açıdan daha düşük ücret almalarının yanında güç ve statü açısından da yapılan işe oranla küçük ödüllere layık görülmesi önemli bir konudur. Yapılan araştırmalarda kadınlar ya sadece geleneksel işkollarında düşük ücretli işler bulabilmekte ya da işe alımlarda kadın ve erkek arasında büyük farklılıklar olmaktadır. Ayrıca erkeklerin bazı iş kollarını yoğunlaşarak oralarda 'eski dostlar ağı' kurdukları ve aralarına kadınları almak istemedikleri anlaşılmaktadır (Mardin, 2000: 12). Bu durum onların emeklerini hem kendilerinin hem de piyasanın nasıl tanımladığı ile yakından ilgilidir. Kadının emeği karşılığı aldığı ücretin aile bütçesine katkı olarak ya da ek gelir olarak tanımlanışı yani aileyi geçindirmesi gerekenin erkek olduğunun kabulü ve piyasanın kadını yedek işgücü olarak görmesi onların düşük ücret almalarına zemin hazırlamaktadır.

Geçen üç yüz yıl içinde kadınların çalışma yaşamına katılımları bazı faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Kadın işgücünün arzu genel olarak üretim ve istihdam politikaları, ekonomik krizler, enformel sektörün büyüklüğü, nüfus artış hızı, kentleşme, toplumun insan kaynağının yetiştirilmesine verdiği önem, iletişim araçlarını kullanmanın yaygınlaşması, ulaşım olanaklarındaki çeşitlilik, siyasi darbeler, toplumsal değer yargıları tarafından etkilenmektedir (Minibaş, 1998: 335). Kadının işgücü piyasasında yer alması ekonominin kadın işgücüne gereksinim duyduğu zamanlardır. Nitekim kadının istihdamı konusundaki tartışmalar, günümüzde bile kadının ekonomik gelişmedeki rolü, aile, kadının toplumsal konumu ve doğurganlık üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yani kadın işgücü, ekonomi kendisine gereksinme duyarsa devreye girmek durumundadır. Pek çok kültürde eğitimini tamamlayan erkeğin ailesini geçindirmek için çalışması beklenirken kadının işgücüne katılımında böyle bir kesinlik yoktur (Özdamar, 2000: 9).

Çalışma Yaşamında Kadın

Kadınların çalışma yaşamına katılma oranları erkek nüfus ile kıyaslandığında oldukça düşüktür. Bunun en önemli nedenlerinden birisi kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim farklılığıdır. Erkekler kadınlara oranla daha fazla eğitim almakta ve sonuçta da iş piyasasındaki rekabet ortamında kadınlara göre daha avantajlı konuma sahip olmaktadır. Fakat kadın işgücünün düşük olmasının tek nedeni eğitim olmayıp, kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değer ve normlar, cinsiyete dayalı işbölümü

gibi faktörlerde kadınların çalışma hayatına katılmalarında önemli rol oynamaktadır.

Kadınların birçok az gelişmiş ülkede en yoksul grupların başında yer almalarının nedenleri, özünde işgücü piyasalarına katılımlarını ve katıldıktan sonra bu piyasalar içindeki konumlarını olumsuz yönde etkileyen temel etkenlerle ilişkilendirilebilir. Kadınlara işgücü piyasalarında gözlenen ayrımcılık, işgücüne katıldıktan sonra da enformel sektör ağırlıklı ve genelde düşük kaliteli ve düşük ücretli işlerde çalışmalarıyla ve bazı durumlarda aynı işi yapmalarına karşın erkeklere oranla daha düşük ücret almalarıyla sürmektedir (Şenses, 2001: 176–177).

Türkiye’de 2003 yılı II. Döneminde istihdam edilenlerin, % 28.5’ini (6 milyon 184 bin kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Kentsel yerlerde kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payı ise %20’dir (<http://www.die.gov.tr/> 10.08.2004). Aynı yıl toplam işgücüne katılma oranı 48.3 iken bu oran erkeklerde 70.4 kadınlarda ise 26.6’dır. 2003’te tarım dışı faaliyetlerde ücretli olarak çalışan kadınların oranı sadece % 20.6’dır (<http://nkg.die.gov.tr/goster.asp?aile=2> 10.05.2005). Ancak ücret karşılığı çalışan kadınların belli iş kollarının ve konumlarının dışına çıkamadıkları görülmektedir.

Hızlı bir kentleşmenin yaşandığı Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kırdan kente taşınan geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını daraltmakta, kentteki çalışma yaşamıyla bütünleşmesini engellemektedir. Nitekim kadınların örgütlü, düzenli gelir getiren, sosyal güvence sağlayan işlerde çalışma olanakları son derece sınırlıdır. Kadınlar daha çok örgütsüz, düşük gelir ve prestije sahip fazla vasıf ve beceri gerektirmeyen marjinal nitelikli işlerde istihdam edilmektedir (Koray vd., 1999: 19).

Kadınlar enformel ve marjinal sektörde çalıştıkları gibi yoğun olarak part time çalışmayı da tercih etmektedirler. Türkiye’de 2002 yılı itibariyle part time çalışan kadın oranı 13.1 iken erkeklerde aynı oran 3.7’dir. Part time çalışmada kadınların payı ise 58’dir (<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5b.htm> 10.5.2005).

Kadınlar güç ve statü sembolü mesleki hiyerarşinin üst basamaklarına tırmanma konusunda da sorunlar yaşamaktadır. Türkiye’de (2003 yılında) idari ve yönetim görevlerini yerine getirenler arasında kadınların payı sadece %6’dır.

(<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/tab5f.htm> 10.5.2005). Kabasakal ve arkadaşları (1994: 53) tarafından 64 şirkette orta ve üst düzey yönetici kadınlarla yapılan araştırmada bu şirketlerde üst düzey yöneticilerin sadece %3'ünün ve orta düzey yöneticilerin %26'sının kadın olduğu ortaya konmuştur. Sadece alt düzey yöneticilikte kadınların oranı erkeklere yaklaşarak %46'ya yükselmiştir.

Kadınlar iş piyasasındaki dalgalanmalar ve rekabet koşullarından erkeklerle benzer etkilenmektedir. Gelişmekte olan bir ekonomiye sahip Türkiye'de (2003 yılı itibarıyla) işsizlik oranı kadınlar için 10.1, erkekler için 10.7'dir (International Labour Office, 2003).

Çalışma Yaşamı ve Aile

İş ve aile ilişkisi çift yönlü bir ilişkidir. İş yaşamı aileyi etkilediği gibi aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir. Bu makale, çalışma yaşamının aileye etkileri konusunda sınırlandırıldığı için bu ilişkinin sadece tek yönü irdelenmeye çalışılacaktır. Kadınların ev içi ilişkileri, ev dışında ücret karşılığı çalışmaya başlamalarına, çalıştıkları işin özelliklerine, işten elde edilen gelire bağlı olarak yeni düzenlemelere ihtiyaç duymaktadır. Bu yeni düzenlemelerden aile olumlu veya olumsuz etkilenmektedir.

Kadının çalışma yaşamına katılımın olumlu etkilerinden birisi, belki de en önemlisi kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmasıdır. Ekonomik güce kavuşan kadının özgüveni artmakta, hayatı üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olmaktadır. Ayrıca kadının ev içindeki statüsü değişime uğramakta, geleneksel cinsiyet rollerinde gevşeme gözlenmektedir. Özellikle ev içi işlerin kadın-erkek arasında paylaşımında demokratikleşmeye gidış görüldüğü düşünülmektedir. Ayrıca çalışma yaşamına atılan kadının sosyal çevresi genişlemekte, daha fazla sosyal ve psikolojik desteğe sahip olmaktadır.

Kadının ücretli bir işte çalışması ile erkeğin ev işlerinde sorumluluk alması arasında pozitif bir ilişki olduğu araştırma sonuçlarıncı desteklenmektedir. Yapılan bazı çalışmalar kadının çalışması ile erkeğin ev işlerinde katkısının arttığını, bazı çalışmalar ise, kadının ev işlerine ayırdığı zamanda bir azalma olduğunu kabul etmekle birlikte bu boşluğu erkeğin değil geleneksel dayanışma örüntüleri içinde akrabaların yardımı ya da paralı hizmet alımı ile çözüldüğü sonucu bulunmuştur (Ersöz, 1999: 38). Kısacası, kadının aile içi görevlerinden affedilmesi bunları erkeklerin yerine getirdiği anlamına gelmemektedir.

Paralı hizmet alımına ise ancak üst gelir grubuna mensup ya da az sayıda profesyonel mesleklerde çalışan kadınların gücü yetmektedir.

Çoğu zaman kadınların işgücüne katılması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilerek kadının ekonomik olarak özgürleşmesine neden olduğu düşünülmektedir. Ancak kadının çalışması her zaman bu sonucu doğurmamaktadır. Kadının konumundaki gözlenebilen nicel değişimler, henüz daha nitel sıçramaya yol açacak yapısal bir birikime ulaşmadığı, çalışan kadının konumunda kendisini yansıtmaktadır. Çocukluğundan itibaren devam eden toplumsallaşma süreci içinde kadına aktarılan değer ve normlar ağırlıklı olarak geleneksel nitelik taşımaktadır. Aile içindeki rolleriyle çalışma yaşamındaki rollerini aynı ölçüde yerine getirme zorunluluğu, ailede ve işlerinde ataerkil eğilimler, işgücüne katılımın niteliği ve düzeyi, mesleki düzeyde kadın-erkek ayrımı veya 'kadınsı işler' vurgulanması, kadın ve erkek arasında ücret farklılığı, özetle, erkek istihdamının kadın istihdamını belirlemesi veya cinsiyete dayalı işbölümünün hissedilir düzeyde olması, çalışan kadın açısından bu sözde özgürleşmenin somut belirtileridir (Oskay, 1994: 119).

Greenhaus ve Beutell (1985: 78) iş ve aile rolleri arasındaki üç çatışma türü tanımlar:

Davranış temelli çatışma: Bir rol tarafından ihtiyaç duyulan davranışlar diğer rolün gereksinim duyduğu davranışlarla çatıştığı zaman ortaya çıkan çatışma

Zaman kaynaklı çatışma: Bir rol için harcanan zaman sıklıkla diğer role ilişkin kullanılacak zamanı engeller. Sonuçta bir rolü yerine getirmeye ilişkin zaman baskısını diğer rolün beklentileriyle uzlaştırmak güç olduğunda veya bir rol yerine getirilirken diğer role ilişkin endişe olduğunda

Gerilim temelli çatışma: Kişinin bir role ilişkin, diğer alandaki görevlerini yerine getirmesini etkilediği zaman artan yorgunluk ve gerilime neden olan gerilim temelli çatışma

Amerika ve Çin'de gerçekleştirilen bir araştırmada iş ve aileye verilen önceliğin göreceli olduğu, toplumsal ve kültürel değer ve normlardan etkilendiği ortaya konmaktadır. Çalışmaya göre Amerikalı çalışanlar Çinli çalışanlardan daha fazla aile isteklerine rağbet etmektedirler. Buna ek olarak aile istekleri, aile-iş çatışması üzerinde Amerika'da Çin'den daha fazla etkiye sahiptir. Bu farklılıkların nedeni çoğunlukla iki ülkedeki aile-iş zamanı üzerine yerleştirilen temel değerlerle ilişkilendirilmektedir (Yang vd., 2000: 120).

Çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerinde baskı hissetmekte, iyi bir eş ve anne olmak için çabalarırken, işte bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabilmektedir. Evde duygulu, yumuşak çok zaman ikinci planda davranması istenen kadından iş ortamında aklını işine vermesi istenmekte, bazen hırslı ve aktif, girişken olması beklenmektedir. Sonuçta kadın tüm bu çelişki ve çatışmaların yarattığı iş-aile gerilimini yaşamaktadır. İş-aile çatışması olarak adlandırılan bu olgu Greenhaus ve Beutell (1985: 76-88) tarafından “bir role katılımın diğer bir role katılımdan dolayı daha güç yapılı hale gelmesi” şeklinde tanımlanmıştır.

Genel olarak iş ve aile ilişkisi betimlendikten sonra şimdi iş ve işe ilişkin özelliklerin kadının eşlik ve annelik rolleriyle ilişkisi irdelenecektir. Çalışan kadının, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmaması, işinin tam zamanlı veya yarım zamanlı oluşu, kadının işyerindeki statüsü ve buna bağlı olarak elde ettiği gelir, aile içi ilişkileri ile yakından ilgilidir.

Çalışma Yaşamı ve Medeni Durum

Evlilik öncelikle çalışmaya katılım üzerinde etkili olmaktadır. Ekonomik hayata ve işgücüne katılım kadınların büyük çoğunluğu için evlilikle birlikte azalmaktadır (TNSA 2003; Kümbetoğlu & Çağa, 2002: 119). Kadınlar sahip oldukları özelliklere bağlı olarak evlilik ve iş yaşamı konusunda karar vermektedir. Kanada’da gerçekleştirilen bir araştırmada aile ve iş konusunda farklı görüşlere sahip üç farklı kadın tipi olduğuna işaret edilmektedir:

1. Tip (kadının öncelikli işi evi ve erkeğidir): Bu gruptaki kadınlar kadının ev dışında çalışmasına karşıdırlar. Çünkü bunun kadınların asıl rollerini gerçekleştirmelerine engel olduğunu düşünmekte ve ev işlerinin aksadığını belirtmektedirler.

2. Tip (kadın ve erkek bir bütünün parçasıdır): Bu sınıflandırma içindeki kadınlar, erkeğin ve kadının farklı olduğunu ve bu farklılıkların birbirini bütünleştirici özelliğe sahip olduğunu savunan kadınlardır. Onlara göre kadın ve erkeğin birlikteliği belli bir ortaklaşa çalışma ve paylaşımı beraberinde getirir. Bu paylaşımında kadın ev işlerinden sorumlu olurken erkek de ev dışı işlerle görevlendirilir.

3. Tip (Paylaşımçı yaşam): Bu gruptaki kadınlar, kadının bir işte çalışabileceğini ve bu durumda kadın ve erkeğin evin geçimini paylaştığını savunmaktadırlar. Geçim sağlamanın paylaşılabilirliği kadar

ev içi işlerinin de paylaşılabilirliğine inanmaktadırlar (Hamilton& Barrett, 1986'dan aktaran Başbakanlık KSSGM, 1999: 19-20).

Türkiye'de işsiz kadınların evlilik, iş ve eğitim konusunda yaşam tercihleri üzerine yapılan bir araştırma, tercihlerin eğitim düzeylerine göre değiştiğini ortaya koymuştur. İşsiz kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, tercihleri de radikal bir biçimde farklılaşmakta ve tersine dönmektedir. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından yaptırılan bir araştırmanın sonuçlarına göre diplomasız işsiz kadınlarda öncelik sıralaması evlilik (% 55.9), eğitim (%28.4) ve çalışma (%15.7) biçiminde giderken, üniversite mezunu işsiz kadınlar arasında çalışma (%41.9), eğitim (37.1) ve evlilik (%21.0) biçimini almaktadır (Başbakanlık KSSGM, 1999: 171). Eğitim, iş ve aile konusunda belirleyici olmaktadır.

Çalışma hayatı kadın ve erkeğin aile hayatı üzerinde farklı etkilere sahiptir. İngiltere'de gerçekleştirilen bir araştırmaya katılan yönetici kadınların %29'u bekâr, %10'u boşanmış iken, yönetici erkeklerdeki bekâr ve boşanmışların oranı sadece %3 'tür. Kadınların eşlerinin %90'ı tam zamanlı bir işte çalışırken, erkeklerin eşlerinin sadece %25'i tam zamanlı bir işte çalışmaktadır. Aynı çalışma erkek ve kadınların ev konusunda farklı bakış açılarına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Erkekler, evi, rahatlayabilecekleri ve 'pillerini şarj edebilecekleri' bir yer olarak görürken, kadınlar ise ev hayatını, onlardan artı bir şeyler bekleyen, özel zamanın kaybına yol açan stres verici bir yer olarak tanımlamaktadırlar. Bir başka çarpıcı bulgu, erkekler için evliliğin fayda getirici olarak değerlendirilmesi, kadınlar içinse sorumluluk olarak görülmesidir. Bu bulgular, kadın yöneticilerin iş ortamındaki gerginliklerini kısmen de olsa açıklayabilir. Erkek, iş dışında fazlaca bir sorumluluk yüklenmediğinden, iş ortamında kendini tamamen işine verebilmekte, kadın ise çalıştığı süre içinde işinin yanı sıra evdeki sorumluluğunun yükünü de taşımaktadır (Ablan-Metcalf& West,1993'den aktaran Mardin 2000: 20).

Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (2003) verileri çalışma durumu ile medeni durum arasında güçlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Halen evli olmayan kadınlar arasında çalışanların oranı, evli olanlara oranla çok daha yüksektir. Bekâr çalışan kadın oranı, evlilerden daha yüksektir. Bu büyük olasılıkla kocanın yokluğunda kadının evin geçimini üstlenmesi sonucu ortaya çıkan bir bulgudur. Bu durum, ekonomik sorun olmadıkça evlilikle birlikte ağırlıklı olarak düşük ücretle vasıfsız işlerde

çalışan kadınların iş piyasasından çekildikleri anlamına gelmektedir. Koray ve arkadaşları (1999: 220) tarafından gıda sektörü üzerine yapılan bir çalışma, kadının ev ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki ve bu alanlarla ilgili rolünün kadının yaşı ve aile sorumluluklarına göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Araştırmaya göre çalışma, genç kızlar için evdeki sorumluluklar az olduğundan daha az çelişkiler doğurmakta, yaş ilerledikçe, evlenip çocuk sahibi olundukça çalışma yaşamının yoruculuğu ve yıpratıcılığının daha çok hissedilmektedir. İş doyumunu ve yaratıcılığı azaltarak, tek düze faaliyetleri içeren hazır giyim gibi işler kadınların genellikle zorunlu kaldıklarında tercih ettikleri işlerdir.

Çocuk Sahibi Kadınlarda İş ve Aile

Kadının çocuk sahibi olması da çalışma yaşamı ve aile ilişkileri üzerinde belirleyici olmaktadır. Çoğu toplumda çocukların bakımı ve eğitimi konusunda kadına duyulan ihtiyaç ve anneliğe toplumda atfedilen değerler kadının çalışma yaşamına katılım kararı ve kariyerinde oldukça büyük öneme sahiptir. Çalışan çocuklu kadının davranışlarını ve sorunlarını inceleyen, birbirinden farklı yaklaşımlar vardır. Kimi yaklaşımlar, kadınların ücretli çalışmayı ve çocuk sahibi olmayı birleştirerek, ikisini birden yap stratejisine yönlendirildiklerini ve çocuk sahibi olup ona bakma isteğinin, çevrenin kadınlara annelik yapma baskısının bir içe yansımaları olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında, evde oturup çocuk yetiştirmeyi tercih eden kadınların gerçek dünyaya katılmayı seçmediklerini vurgulayan görüşler de vardır. Ayrıca, bazı uzmanlar çalışan anneleri çocukların gelişim problemleri yüzünden suçlarken, diğerleri bütün enerjilerini çocuklarına harcayan annelerin onların gelişimlerini engellediklerini ifade etmişlerdir (Mardin, 2000: 13).

Avrupa Birliği ülkelerinde çocuk sayısı arttıkça kadınların çalışma oranları da çarpıcı bir şekilde düşmektedir. En büyük fark tek çocuklu kadınlarla üç ve daha fazla olanlar arasında ortaya çıkmaktadır. Örneğin Macaristan'da tek çocuğa sahip kadınların %59'u çalışma yaşamına katılırken üç ve daha fazla olanlarda bu oran çarpıcı bir şekilde %13'e düşmektedir (<http://europa.eu.int/comm/eurostat/5.5.2005>).

2003'te Estonya ve Finlandiya dışında tüm Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde 12 yaşın altında çocuğu olmayan kadınlar için toplam çalışan kadın oranı çalışan erkek oranından düşüktür. Malta (%38), Yunanistan (%57), İtalya (%60), İspanya (%62) 12 yaş altında çocuğu olmayan

çalışan kadın oranı daha düşüktür. Tüm Avrupa Birliği ülkeleri arasında 12 yaş ve altı çocuğa sahip olan çalışan kadın oranı Slovenya ve Danimarka dışında 12 yaş altı çocuğa sahip olmayanlardan daha düşüktür. Çocuklu kadınların çalışma yaşamında en çok olduğu ülkeler Slovenya (%85), Danimarka (80) ve Litvanya (%79) dır. En az olduğu ülkeler ise Malta (%27), İtalya ve Macaristan (%50), İspanya (%51), Yunanistan ise (%53) tür. Erkekler de ise bu model oldukça farklıdır. Tüm üye ülkelerde toplam çalışan erkek oranı çocuklu veya çocuksuz olsun daha yüksektir (<http://europa.eu.int/comm/eurostat/> 5.5.2005). Benzer şekilde Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (2003) verilerine göre çocuğu olmayan kadınlar arasında çalışanların oranı (%30.1), çocuğu olanlara göre daha yüksek çıkmıştır (1-2 çocuğu olanlarda %27.6, 3-4 çocuğu olanlarda %24.7, 5 ve üzeri çocuğu olanlarda %28).

Koray ve arkadaşları (1999: 187) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma da “çocuk sahibi kadın çalışmamalı” diyen kadınların oranı %12 dolayında kalırken, iki çocuğu olanların %37’si, dört ve daha fazla çocuğu olanların %33’ü “çocuk sahibi kadın çalışmamalı” yanıtı vermektedir. Yine “ekonomik açıdan zorunlu ise çalışmalı” diyenler üç ve daha fazla çocuğu olanlarda %46’ya çıkarak ortalamadan biraz daha fazlalaşmaktadır. Çocuk sayısı iş ve aile yaşamı üzerinde etkili olmaktadır. Çocuk sayısının artması annenin bakım rolü nedeniyle çalışmasını engellerken aynı zamanda artan çocuk sayısına paralel olarak ekonomik ihtiyaçların artması erkeğin gelirinin az olduğu ailelerde kadının çalışmasını da zorunlu kılmaktadır.

İstanbul’da konfeksiyon işlerinde çalışan kadınlara yönelik bir araştırma ilginç bulgulara sahiptir. Çok ağır çalışma yükü altında olan kadınların çoğunluğunun çalışma yaşamı dışındaki görev ve sorumluluklarından fazlaca yakınmak istemedikleridir. Bu kadınlar çalışma yaşamına evlilik ve çocuk sorunlarını yansıtılmalarının kendileri için bir dezavantaj olacağına inanmaktadır (Eraydın, 1999: 219). Ekonomik düzeyi düşük ailelerden gelen ve para kazanmaları gereken bu kadınların, İstanbul gibi işgücü rekabetinin çok olduğu bir yerde zorla edindikleri işlerinden olmamak için böyle bir davranışı benimsedikleri düşünmek rasyonel görünmektedir. İşverenlerle yapılan görüşmelerde kadınların erkeklerden daha devamlı oldukları, mazeretler sunarak işe gelmemek gibi yöntemleri daha az kullandıkları belirtilmektedir. Yani kadınlar her ne kadar iş ve ev arasında gerilim yaşasalar bile bunları dışı vurmamak istememektedirler.

Tam Zamanlı ya da Yarım Zamanlı İş ve Aile

Evdeki sorumluluklar ve çocuk bakımı halen kadının görevleri arasında iken, kadının ev dışında iş sahibi olduğu durumlarda bile erkeklerin yardımlarını göstermelik olarak artırdıkları ve kadınların ev, çocuk ve iş dünyası arasında sıkıştıkları görülmektedir. Kadınların genellikle bu sorumlulukları yerine getirmek için yarım günlük, evde yapılabilecek ya da aile işinde yardımcı konumunda, bir başka deyişle marjinal işlerde çalışmak yönünde güçlü bir eğilimi olduğuna işaret edilmektedir (Başbakanlık KSSGM, 1999: 173). Bu tür bir çalışma kadının eviyle ve çocuklarıyla ilgili geleneksel cinsiyet rollerini yerine getirmesinde kolaylık sağlamaktadır. Ancak bu durum, kadınları yeterli iş güvencesine sahip olmaktan, eğitim ve yükselme için çabalamaktan, seyahat ve düzensiz iş saatleri gerektiren işlere girmekten alıkoymaktadır. Sonuçta bu tür kısıtlamalar kadınların gelirlerini, iş seçimlerini ve kariyerlerini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir (Mardin, 2000: 13). Belki daha da önemlisi toplumda cinsiyete dayalı işbölümünün çözülmesini de engellemektedir.

2003'te Avrupa Birliği ülkelerinde 12 yaş ve altı çocuğu olmayan part time çalışan kadın oranı %23 iken çocuğu olanlarda bu oran %15'e düşmektedir. En çok part time çalışan anne oranı Hollanda (%55), İngiltere (%36), Almanya (%35), Avusturya (%32) dır. En düşük oranlara ise Sloveky ve Slovenya (%2) sahiptir (<http://europa.eu.int/comm/eurostat/> 5.5.2005). Aslında part time çalışma kadının genel olarak ev işlerini yürütme sorumluluğundan çok annelikle ilgilidir. Türkiye'de de evli ve çocuklu kadınlar çocuklarının bakımına daha fazla vakit ayırabilmek için yarım zamanlı çalışmayı tercih etmektedir. Türkiye'de işsiz kadınlar üzerine yapılmış bir çalışmada genel olarak her 10 işsiz kadından 6'sı yarım günlük, 4'ü tam günlük işlerde çalışmayı tercih ettiği görülmüştür (Başbakanlık KSSGM, 1999: 176). Türk toplumuna özgü bir gözlem olarak, kadınların öğretmenlik mesleğini tercih etmeleri de yine öğretmenlik mesleğine özgü olarak kadınların tam gün mesai yapmalarına gerek olmamasıyla yakından ilgilidir.

Sosyalleşme süreci içinde öncelikle kadınlık rolü için eğitilen, hazırlanan, bu yolla sosyal değerler kazanan kadının, daha sonra farklı roller üstlenirse de kadınlık ve annelik rolünden vazgeçmediği, tam aksine

çalışan kadınların çoğunun da kadınlık ve anneliğe öncelik verdiği görülmektedir (Koray vd., 1999: 185).

Sonuç

Tarih boyunca üretim sürecinin hep içinde olan kadınların ücret karşılığı bir işte çalışmaları ve çalışma yaşamına aktif katılımı olumlu bir gelişme olmasına karşın kadının hangi sektörlerde ve hangi pozisyonda çalıştığı da oldukça önemli bir konudur. Asgari ücretten daha düşük ücret sağlayan, iş güvencesi olmayan, güç ve kötü çalışma koşullarıyla nitelendirilen informel sektörde kadınların erkeklerden daha çok çalıştıkları bilinmektedir. Kadınlar idari ve yönetimle ilgili işlere daha az getirilmektedir. Bunun en temel nedeni kadının öncelikli yerinin evi olduğu düşüncesidir. Bu görüş zaman içinde yumuşama eğilimi gösterse de değiştiğini iddia etmek gerçekleri yansıtmaz.

Kadının çalışma yaşamına girmesiyle evsel rollerine işle ilgili rollerde eklenmiştir. Bu nedenle kadının aile ve iş yaşamı birbirini etkileyen iki önemli alandır. Çalışan kadından evinde iyi bir eş ve anne, işyerinde ise özverili bir çalışan olması beklenmektedir. Bu iki alan içerisine sıkışıp kalan kadın her iki tarafta eleştirilmektedir. Ailede eş ve çocuklarına yeterli zaman ayırmadığı, çocuklarına iyi bakmadığı, işyerinde ise işlerini aksattığı ve verimli olmadığı konusunda suçlamalara maruz kalan çalışan kadın, ev ve iş arasındaki ikilemde sıkışıp kalmaktadır.

Ev ve iş sorumluluklarının uzlaştırılması çoğu zaman sadece kadınla ilgili bir problem olarak algılanmaktadır. Kadınlar içinde buldukları gerilimi azaltmak için daha esnek çalışma sağlayan iş kollarına veya yarım zamanlı çalışmaya yönelmekte bu sayede işlerinden artırdıkları zamanı aileleriyle kullanmaktadırlar. Ancak yarım zamanlı çalışma, iş piyasasına girerek özgürleşmeye başlayan ve geleneksel rollerini değiştirmeye çalışan kadın için önemli engel olmakta. Çünkü yarım zamanlı çalışma kadının geleneksel rollerinin değişmesine değil devam etmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bazı gelişmiş ülke aile içi işbölümünün eşit ve demokratik bir zemine oturabilmesi için yarım zamanlı işleri özendirici hale getirmek yerine aile politikalarıyla buna çözüm bulmaya çalışmaktadır. Çocuk bakımının politik bir sorun olarak görüldüğü ülkelerde toplumun kamu kurumlarının, ebeveynin ve işverenin rolleri tartışılmakta, öncelikli sorumluluğun ise sadece anne değil anne-babada olduğu kabul edilmektedir. Fakat geleneksel ilişkilerin

kısmen de olsa etkisinin devam ettiği toplumlarda bu sorumluluk babadan ziyade anneye verilmektedir.

Türk toplumunda da kadının çalışmaya başlaması ve para kazanması onun ev içi rollerinden tamamen sıyrılması neden olmamış, gerginlikleri beraberinde getirmiştir. Kadının ev dışında çalışmasıyla birlikte ailedeki rolünün yanında iş yaşamında da bir rol üstlenmesi söz konusu olmuştur. Böylece, çalışan kadından hem iyi bir eş ve anne hem de iyi bir çalışan olması beklenmiştir. Bu iki farklı göreve ayrılacak zaman ve enerjinin her zaman dengeli olmaması kadın üzerinde gerginliğe yol açabilmektedir. Türkiye’de ne tamamen geleneksel normların ne de tamamen modern değerlerin egemen olmaması kadını iş ve aile arasında sıkıştırmıştır. Özellikle çocuk bakımı ile ilgili kurumsallaşmanın çok iyi olmadığı toplumumuzda çocuk bakımı önemli problemlerin başında gelmektedir. Bunun çözümü kadının evine geri dönmesi değil, cinsiyetler arası eşitliğin sağlanarak, devletin aileyi politikalarıyla desteklemesiyle mümkün görülmektedir.

Kaynaklar

- ABLAN-METCALFE, B.M & West, M. (1993), “Women Managers” (içinde), (Firth Cozens J. & West M.A.) *Women at Work*, Milton Keynes, Philadelphia: Open University Pres.
- *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi* (1999), Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- CLARK, S.C. (2000), “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, 53 (6), p.747–770.
- ERAYDIN, A. (1999), *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi*, T.C. Başbakanlık, Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- ERSÖZ, A., G. (1999), *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı*, Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Başvuru Eserleri.
- FISCHER, C. (1987), “Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination”, *Journal of Economic Issues*, cilt 21. sayı 1. p.113–138.
- GREENHAUS&BEUTELL (1985), “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- HAMILTON, R.&BARRETT, M. (1986), *The Politics of Diversity*, London: Verso.
- *Yearbook of Labour Statistics 2003* (2003), International Labour Office.
- JENSON, J.&HAGEN, E.&Reddy C. (1988), *Feminization of the Labour Force*, Oxford: Polity Pres.
- KABASAKAL H.&BOYACIGİLLER, N.& ERDEN, D. (1994), “Organizational Characteristics as Correlates of Women in Middle and Top Management”, *Boğaziçi Journal Review of Social Economics and Administrative Studies*, Vol.8 No.1–2. 45–62.
- KORAY, M.&DEMİRBİLEK, S.&DEMİRBİLEK, T. (1999), *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, Ankara: T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

- KÜMBETOĞLU, B.&Çağa, N. (2002), “Küreselleşme ve Kadın İstihdamı”, *Toplumbilim Feminist Eleştiri Özel Sayısı*, Sayı.15, s. 117–125.
- MARDİN, N. B. (2000), *Sağlık Sektöründe Kadın*, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- MİNİBAŞ, T. (1998), “Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü”, *Aydınlanmanın Kadınları* (Yayına hazırlayan: Necla Arat), İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- OSKAY, Ü. (1994), “Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu”, *Sosyoloji Dergisi*, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, Sayı.5, s.111–125.
- ÖZBAY, F. (1994), “Women’s Labor in Rural and Urban Settings”, *Boğaziçi Journal*, Cilt.8, Sayı.1–2.
- ÖZDAMAR, S. (2000), *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- ŞENSES, F. (2001), *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- *Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması* (2003), Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü ve Makro International Inc., Ankara.
- YANG, N.&CHEN, C.&CHOI, J.&ZOU, Y. (2000), “Sources of Work-Family Conflict: A Sino- U.S Comparison of the Affect of Work-Family Demands”, *Academy of Management Journal*, vol.43, 113–123.
- <http://europa.eu.int/comm/eurostat/> 5.5.2005.
- <http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONIST/ISGUCU/310703ie.htm> 10.08.2004.
- <http://nkg.die.gov.tr/goster.asp?aile=2> 10.05.2005.
- <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/ww2005/ta b5b.htm> 10.5.2005.