

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

<https://rantey.org>

Yedek ve Duyuru Kanallarımız

Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

- Telegram: <https://t.me/birkitapbir>
- WhatsApp Kanalımız : <https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4lvMoc0Y>

*Cömert “abla”ların
Sadık “hanım”ları*

*Evlerimizdeki
Gündelikçi
Kadınlar*

*Sibel Kalaycıoğlu
Helga Rittersberger-Tılıç*



Su Yayınları

Cömert “Abla”ların Sadık “Hanım”ları EVLERİMİZDEKİ GÜNDELİKÇİ KADINLAR

Sibel KALAYCIOĞLU

Helga Rittersberger - TILIÇ

ISBN 975-6709-08-1

Baskı Tarihi : Şubat 2001

Kapak Tasarım : Hayalgücü Tasarım

Baskı : Mart Matbaacılık Sanatları
(0212) 212 03 39 - 40

Bu kitabın yayın hakları Su Yayınları'na aittir

Su Yayınları

Dağıtım : Çağaloğlu Yokuşu Evren Han
No: 29 / 53 Çağaloğlu - İSTANBUL
Telefaks: (0212) 512 16 68

Ankara Büro : Sağlık 1 Sok. No: 10 / 9
Sıhhiye - ANKARA
Tel: (0312) 430 60 17
Faks: (0312) 430 60 18
e-mail: suyayinlari@hotmail.com

**EVLERİMİZDEKİ
GÜNDELİKÇİ KADINLAR**

**Cömert
“Abla”ların
Sadık
“Hanım”ları**

**Ankara
2000**

**Sibel KALAYCIOĞLU
Helga Rittersberger - TILIÇ**

**SLU
YAYINLARI**

Sibel Kalaycıoğlu: ODTÜ Sosyoloji Bölümü öğretim üyelerindendir. İlgi alanları; sosyal sınıflar, tabakalaşma, iş ve siyaset sosyolojisidir.

Helga Rittersberger – Tılıç: ODTÜ Sosyoloji Bölümü öğretim üyelerindendir. İlgi alanları; uluslararası göç, kırdan kente göç, kent sosyolojisi, nüfus ve sosyal ekoloji ve sosyal hareketlerdir.

Yazarların göç, gecekonduda aile ve kadın, kadın istihdam, ikinci kuşak göçmen gençlik, aile-içi şiddet konularında ortak çalışmaları vardır.

İÇİNDEKİLER:

SUNUŞ / 7

ÖNSÖZ / 11

I. EVVEL ZAMAN İÇİNDE KADIN HİZMET İŞİNDE / 19

Geçmişten Bugüne; Kırdan Kente... / 19

Modern Türkiye'ye Elbette Modern Kadın Lâzımdı / 28

Kadınların İstihdamında ve Eğitiminde Kültürel Faktörlerin Etkileri / 31

Gündelikçi Kadınların da Bir Tarihçesi Var / 35

-Gündelikçilik ya da Ev Hizmeti Nedir? / 35

-Türkiye'de Gündelikçiliğin Gelişimi Nasıl Oldu? / 41

Kadın İstihdamında Düzensiz- Geçici İşlerin Önemi / 44

II. ARAŞTIRMAMIZDAKİ ÖNERMELER / 51

III. GÜNDELİKÇİ KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLERİ / 63

Yaşları, Doğum Yerleri, Aile Durumları, Memleketleri... / 63

Gündelikçi Kadınların İşgücü Pazarındaki Konumlarını Neler Etkiliyor? / 65

"Çerez Parası" / 70

Aylıklılık mı? Gündelikçilik mi? / 72

IV. CÖMERT "ABLA"LARIN (İŞVEREN KADINLARIN) SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLERİ

V. GÜNDELİKÇİ KADINLARIN İLK İŞLERİ, HALEN ÇALIŞTIKLARI İŞLERİNDEKİ TERCİHLERİ, İŞ DEĞİŞTİRMELERİ... / 81

Evde ve Büroda Gündelikçi Kadınlar / 88

"Gururumu Kırdım, Gittim Ev İşine" / 90

Gündelikçiliğin Nesi Güzel? / 92

Gündelikçi Kadınlar Neden İş Bırakır? / 95

Gündelikçi Kadınlar Kendilerini Nasıl Değerlendiriyor? / 97

Sonuç: Gündelikçi Kadınların Çalışma Yaşamındaki Süreçler / 99

VI. CÖMERT "ABLA"- SADIK "HANIM" (İŞVEREN - İŞÇİ) İLİŞKİLERİ VE KARŞILIKLI BEKLENTİLER / 101

Sadık "Hanım"ların Cömert "Abla"lar ile İlişkileri / 105

“Her Şeyimde Ön Ayak Oluyordu Bana” / 107

“İlk Gittiğim Yer, Allaaaah! Dövdüler” / 109

“Anahtarları Bende Durur, Sabahleyin Kapısını Açar Girerim” / 112

Sorun Çıktığında Nasıl Çözülüyor? / 114

Sadık “Hanım” ve Cömert “Abla”ların Karşılıklı Beklentileri / 117

VII. SADIK “HANIM”LAR İLE CÖMERT “ABLA” LAR ARASINDAKİ SOSYAL VE KÜLTÜREL FARKLILIKLAR / 121

“Din” Deyince Sadık “Hanım”ların Akıllarına İlk Gelen Tanım Nedir?
/ 124

Sadık “Hanım”lar “Modernlik”le Nasıl Barıştı? / 126

VIII. EV VE BÜRO HİZMETİNİN GELECEĞİNE YÖ- NELİK BEKLENTİLER / 131

Gündelikçi Kadınların İşin Geleceğine Dönük Beklentileri ve Hizme-
tin İyileştirilmesi / 131

Gündelikçi Kadınların İşe Devam Etmekle İlgili Görüşleri / 134

Gündelikçilik Ne Denli Güvenli Bir İş? / 136

Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınlar, Temizlik Şirketlerine Nasıl
Bakıyorlar? / 139

IX. KADININ ÇALIŞMASINA ATFEDİLEN DEĞERLER VE AİLE İÇİNDEKİ KONUMU / 145

Kadının Çalışmasına Atfedilen Değerler / 145

Kadının Aile İçindeki Konumu / 147

X. SONUÇ / 153

XI. İLERİYE DÖNÜK POLİTİKA ÖNERİLERİ / 163

Yasal Düzenlemeler / 165

Eğitim Politikaları / 166

Sosyal Güvence Politikası / 170

Yarı-Zamanlı Çalışma Politikası / 172

Örgütlenme ve Dayanışma Konusunda Öneriler / 174

EKLER / 177

KAYNAKÇA / 201

SUNUŞ

Bu çalışma, Türkiye’de henüz hiçbir yasal düzenleme içine alınmayan ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların genel kadın istihdamı içindeki konumunu ve özelliklerini incelemektedir.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan Kadın İstihdamını Geliştirme Proje koordinatörü Akın Atauz ile proje danışmanları Dr. Filiz Kardam ve Doç. Dr. Gülay Toksöz’e yapıcı eleştiri ve katkılarından dolayı teşekkürlerimizi sunarız.

Proje Asistanları, Feyza Tantekin ve Ferhat Ünalın’a araştırmanın her aşamasındaki özverili çalışmalarından dolayı minnet borçluyuz.

Elinizdeki çalışma ailelerimizin bazı üyeleri, özellikle çocuklarımız tarafından “Sinderella’nın masalı”, “Eve geç gelen eş ve anneler” veya “Bitmek bilmeyen çalışma” olarak değerlendirilmişti; herhalde evi epeyce ihmal ettiğimiz için... Hepsi-ne bize katlandıkları için teşekkür ederiz.

Sibel Kalaycıoğlu
Helga Rittersberger-TILIÇ
Ankara, Temmuz 2000

Ailelerimize...

**Ve kadınlar,
Bizim kadınlarımız:
Korkunç ve mübarek elleri,
ince, küçük çeneleri, kocaman gözleriyle
anamız, avradımız, yarımız
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 ağılarda
ışılısında yere saplı bıçakların
oynak, ağır kalçaları ve zilleriyle bizim olan
kadınlar,
bizim kadınlarımız
N. HİKMET**

ÖNSÖZ

Latif Demirci'nin Press Bey'indeki temizlikçi kadın Güllü size tanıdık geliyor mu? Onun, o bazen bilge bazen bilgiç tavırları... Halktan ve gerçek yaşamdan büyük ölçüde kopmuş gazeteci tipini temsil eden Press Bey'in bir tür halkla temas noktası oluşu... Artık hangimizin evinde Güllüler yok ki çalışan, temizliğe gelen?

Peki, o Press Bey karşısında hiç de ezik durmayan Güllü, kendi evine gidince ne yapıyor dersiniz? Kocasını karşısında da Press Bey karşısında olduğuna kadar özgüvenli mi? Yoksa, temizliğe gittiği evden kendi evine geçtiğinde, Güllü Yasemin Yalçın'ın Kakılmış'ı mı oluveriyor birden?

Sahi, Kakılmış'ı izlerken neler hissediyoruz? Çok mu yabancı Kakılmış bize? Haftada ya da onbeş günde bir evimize gelen, ortalığı toparlayan, silip süpüren, Hatçe, Kezban, Emine ya da Sultan hanımlar ne kadar birer Kakılmış oluyorlar acaba kendi evlerine girdiklerinde?

Peki, biz? Hani şu bir yerlerde çalışan, evdeki işler için vakit bulamayan bizler, onlar olmasa ne yapardık? Eşlerimizle evin yükünü ne kadar paylaşabiliyoruz ki? Bize ait olan evlerimizin işlerini birlikte bir çırpıda bitirebilir miyiz acaba? Ya da en iyisi bırakalım ucuz ve vasıfsız kadın emekgüçleri mi girsin evlerimize? Hem böylece köyden kopup kente gelen ve kente tutunmaya çalışan onbinlerce kadın için de muazzam bir istihdam alanı yaratmış olmaz mıyız? Hatta, bize göre daha alt sınıftan gelen temizlikçi kadınlar, ki artık onlara yalnızca "kadın" da diyoruz, bizlerin evlerinde bilgi ve görgülerini artırıp, daha bir modernleşmiyorlar mı?

Ya bizim evlerimiz de olmasa temizlenecek, ne yaparlardı kadınlar? Üstelik verdiğimiz ücret dışında giysi, yiyecek yardımı da yapmıyor muyuz? Çocuklarına okullarında destek olmuyor muyuz?

Yoksa bütün bunlar “alçak işler”den saydığımız ev işlerini üzerimizden atmamıza, alt sınıftan birilerinin sırtına yıkmamıza karşı hazırlanmış birer vicdani meşrulaştırma kılıfları mı? Ersan Ocak’ın (Birikim, Nisan 2000, sf. 47) yazdıklarına bakılırsa öyle: “Evimizde temizlikçi kadın çalıştırmanın gerekliliğini, buna ayıracak ne vaktimiz ne de gücümüz olduğunu söyleyerek meşrulaştırıyoruz. Biz bu vakti ve gücü temiz mesleklerimizde daha temiz kariyerler kazanmak; sosyal yaşantımızda sinemaya, tiyatroya, sergilere gitmek gibi temiz faaliyetlere daha fazla zaman ve güç saklamak; kitap okuyarak, konferanslara, panellere giderek temiz bilgilerimizi genişletmek; derneklerde, vakıflarda çalışarak dünyayı daha temiz hale getirmek için kullanıyoruz... Evimizin temizliğini ise temizlikçi kadına yaptırıyoruz... Diğer yandan yaptığımız her iş ya da eylem onun ve onun gibilerin yaşamını değiştirecek, dönüştürecek iddiasındayız, gizli gizli”.

“Hayır, hayır... ben hiç eylem yapmadım. Eylem yapan arkadaşlarım vardı üniversitedeyken. Evet, eve kadın alıyorum haftada bir... Temizlik için. Ben sabah bir koşu işe gidiyorum, daireye. Akşam da yorgun argın döner yemeği hazırlarım. Konferans mı, panel mi? Yok, hiç yok. Eh, yılda bir iki sinemaya giderim. Ama sergi, tiyatro... onlar da yok” Böyle yaşıyor ve böyle düşünüyor da olabilirsiniz. Ne kendi yaşamınızı ne de başkalarının yaşamını dönüştürmeyi aklınıza hiç getirmemiş olabilirsiniz. Ama yine de, haftada bir ya da onbeş günde bir kadın geliyordur evinize. Kimin evine gelmiyor ki!

Peki, evlerimize gelen kadınları, Güllü, Hatice. Emine ya da Sultan hanımları tanıyor muyuz? İşleri, kendileri ve bizler hakkında neler düşündüklerini, hayallerini, umutlarını ve umutsuzluklarını biliyor muyuz? Bize neden “abla” dediklerini, neden bizle bir tür “hayali akrabalık” ilişkisi içindeymiş gibi davrandıklarını, aslında bizim de bu “hayali akrabalığı”, belki biraz da bir işveren stratejisi olarak, benimsediğimizi hiç sorguladık mı?

Birden bire evimizin her yerini, bir süreliğine ve temizlemek için de olsa, kendilerine bıraktığımız kadınların köyden kente gelişleri, kente sığındıkları mekanlardan çıkıp evlerimize girişleri hiç de kolay bir süreç sonucunda gerçekleşmedi. Genç Türkiye Cumhuriyeti ve onun yöneticileri yeni bir ulus yaratma çabasında kadınların öne çıkmasını çok istediler. Ancak, toplum üzerinde egemen olan geleneksel yapının etkilerini ve onun kadına dayattığı toplumsal statüyü aşmak son derece zordu. Kadınların kamusal alana girmesi, işgücüne katılması, eğitim olanaklarından faydalanması, eğlence yerlerine gidebilmesi ve siyasal hayata katılması yaygınlaşma eğilimi gösterdikçe geleceğin direnci de arttı.

Kadının ev dışındaki serbest davranışını engelleyen çok katı tabular vardı. Gerek kentte gerekse de kırsal kesimde, aile namusu ve şerefi en önemli normdu ve kadının namusu erkeğin sorumluluğu olarak görülmekteydi. Kadın dışarıda, gelir getiren bir işte çalışamazdı. Çalışsa bile ev işlerinden ve çocuk bakımından yegane sorumlu kişi olmaya devam edecekti.

"... Gururumu kırdım, gittim ev işine. Üzülüyordum ev işine gitmekten, zor geliyordu çalışmak. Çevren oturuyor, eşim dostum. Giyinip de yola düşünce; - 'Bu nereye gidiyor?' diye soruyorlar. O yönden yani. Çevrende çalışan kadın olmayınca a-yıplıyorlar... Giyinip kuşanıp nereye gidiyorsun, nasıl iş yapıyorsun? Göze çarparsım, güzelsin. Bazılarıyla küstüm ..."

"Ben işe, köyden geldik işte. altı tane çocuğum olduğu için mecbur kaldım. Eşimin işi yoktu... Hadi, ben bugün burda geç kaldım, işyerimin kocası beni arabayla bıraktı. İşte benim 15 yaşında oğlum, komşular demişler ki - 'Annen iki gündür bir arabayla geliyor evin önüne, ne arabası bu?' Çocuk biliyor, demiş ki - 'Annemin işyeri arabası o.' Eee, çocuk onu gurur meselesi yaptı."

Kırdan kente göç, aileleri, kentin acımasız dişlileri arasında öğütmeye başladığında da kadın uzun süre evden çıkmadı. Kırsal üretim sürecinden kopmuş ama kentteki "eve" daha bir kapalı hale gelmişti. Eğitimsizlik ve kentin gerektirdiği beceri

düzeyine sahip olamamak onun en büyük dezavantajlarıydı. Evde kapalı kalışı, evi geçindirmekle yükümlü erkeğin artık kentte bunu tek başına yapamaz olduğu bütün çarpıcılığı ile ortaya çıkana kadar sürdü. İşte ondan sonra döküldüler yollara. Sabah erken saatlerde gecekondu-lardan kente doğru seğırtirken, önce yürüyüşe çıkmış daha varlıklı ve daha eğitimli kadınlarla kesişti yolları. Birbirlerine pek de dikkat etmeden öylece geçip gittiler. Sonra o yanlarından geçip gittikleri kadınlarla evlerinde buluştular. İşçi ve işveren olarak... Genellikle “abla” dediler işverenlerine, işverenleri de onlara “hanım”.

Sonuçta, her ailede kadınlar tarafından yapılan ve parasal karşılığı olmayan bir emek süreci olarak tanımlanan ev işi, temizlikçi kadınlarla birlikte ücret karşılığı emek pazarına sürülmüş oldu. Çok geçmeden, özellikle büyük kentlerdeki orta sınıf hane halkları için olmazsa olmaz bir hizmet niteliğı kazandı. “Hanımlar”, evlerine gittikleri “ablaları” çocuklarının eğitiminden kendi giyim kuşamlarına, hatta kocalarıyla ilişkilerine kadar pek çok alanda taklit de etmeye çalıştılar. Bu taklit, kimi zaman Kakılmış’ın yaşadığı trajikomik durumlara yol açarken, kimi zaman “hanımlar” üzerinden yaşanan bir modernleşme süreci de oldu.

Evler temizlik dönemlerinde bazen bütünüyle onlara terk edildi. Anahtarlarıyla diledikleri zaman girip diledikleri zaman çıkabildiler. Yani sonuna kadar güvenildi bazı hanımlara. Nasıl güvenilmesin, bir tür akrabalık yaratmamış mıydık aramızda? *“15 senedir işe gidiyorum. Hepsinin anahtarı bendedir, evde olanın olmayanın. Sen şu işi yapmışsın, bu işi yapmışsın demezler, bana bırakırlar... Hiçbir hata yapmadan kendi evimden daha iyisini yapmaya çalışırım.”*

Akrabalıktan dolayı daha fazla talepkar olabilirdik. Onlar da bu hayali akrabalık üzerinden, gittikleri evlerde kontrolü ele aldılar zaman zaman. Temizliğı ablaların istediğı ve bildiğı şekilde değıl, kendi bildiklerince yaptılar. Ablalara halılara ayakkabısız basmayı öğretiler! Kimi eşyaların, bibloların yerlerini değıştirip, salonu kendi kafalarına göre dekore etmeye

kalktıkları da oldu. Bazı ablalar, kızsalar da, ses çıkarmadılar. Hanım gittikten sonra her şeyi kendi bildikleri düzene soktular yeniden. Bu minik oyun her hafta tekrarlanıp durdu, birbirlerine hiç seslenilmeden.

Gül Hanım bu oyunu oynayabilenlerdendi: *"... bir gün bana dedi ki 'Gül Hanım bu ev temiz olmamış'. Ben de dedim ki, 'sen bu evi temiz göremezsın tabii, çünkü sen benim temizlediğim evde ayakkabıyla dolaşırsın, bu evde temizlik görünmez ki'... 'Bak' dedim, 'ben halınızı temizlemeye çalışıyorum. Bir daha ayakkabılarınızla dolaşmayın. Temizlemem, gelmem' dedim. 'Tamam Gül Hanım' dedi. Neyse, kadını bayağı yola koydum. Şimdi ayakkabıyla dolaşmıyor."*

Kuşkusuz, her ablayla böyle minik oyunlar oynanamıyordu. Her şeyden önce, sigortasızlık, iş güvencelerinin olmayışı bunaltıyordu hanımları. Yaptıkları işin güvencesizliği biraz da hukuksal alanda tanımlanmamış olmasından kaynaklanıyordu. Bunlara katlanıyorlardı katlanmasına da, kimi evlerde karşılaştıkları ayrımcı davranışlar onları çok yaralıyordu. Ne fazla çalıştırılmak ne de düşük ücretler almak, tuvaletin kullandırılmaması ya da bayat yemekler verilmesi kadar aşağılayıcı olmuyordu. 53 yaşındaki A. Hanım son çalıştığı iş yerini bu aşağılama yüzünden bırakmıştı: *"İki kızı var. 'Aman tuvaleti kullanma, mikrop kaparlar' dedi. İki sefer kapıcının oraya indim. Biz insan değil miyiz? Biz yıkanmıyor muyuz? Şu bardağına, tabağına, her şeyine elim değiyor da tuvalete oturunca mı suç oluyor? 'Vaktim olmuyor, ben artık gelemiyorum' dedim. İş bıraktım."* Gerçi işi bırakmıştı ama neden bıraktığını bir türlü söyleyememişti.

Sekiz yıldır gündelikçi olarak çalışan hanım ise, her şeye karşın bir türlü bırakamamış ilk işini. Ta ki iş onu bırakana kadar: *"Şurda makina dururdu bana bulaşık yıkatırdı. Makinaya ölse bulaşığı koymazdı. 'Teyze, işte bulaşık makinası, koskocaman, dolduralım'. Yok, makina bulaşığı soldurmuş... Makina külotları ne güzel açar. İlle de bana elimde çitiletirdi. 'Teyze, makinaya koysak? Hayır, olmaz'"*

Tüm olumsuzluklara karşın, temizlikçi kadınlar yaptıkları işin kendilerine başka hiçbir şekilde elde edemeyecekleri bazı olanaklar sağladığını söylüyorlar. Kendilerini ekonomik olarak güçlendirdiğini; kendilerinin ve kız çocuklarının kentteki yaşamını, modern dünyaya geçişlerini kolaylaştırdığını, yeni kuşakların görece daha vasıflı ve gelirli işler edinmesini sağlayan bir mekanizmaya da dönüşebildiğini ileri sürüyorlar. Bazıları kendilerini modern dünyaya geçmiş sayıyorlardı, çünkü geçmişte asla hayal bile edemeyecekleri bir şeyi başarmış, kocalarını da kendileri ile beraber işe götürmeye başlamışlardı: *"Komşulardan, çevreden tanıyanlar, 'H. Hanım, işimize gel' deyip de ben gidemezsem, beyim gider... Şimdi duvar silinecek. Duvar tek kişi ile silinmiyor. Beyimle gidiyorum. Gittiğim yer de istiyor ki, o işlerin hepsi birden çıksın. Beyimle gidiyorum. Duvar, halı koltuk hepsi birden oluyor..."*

Yaptıkları iş "başkalarının evini temizlemek" olduğundan, toplumsal olarak düşük statülü bir işte çalıştıklarını kabul ediyor hanımlar. Kendileri ve işleriyle ilgili beklentileri son derece zayıf. Her an bırakabileceklerini, iş değiştirebileceklerini söylüyorlar. Daha doğrusu hayal ve ümit ediyorlar... Keşke bir devlet dairesinde veya özel şirkette çalışabilseler... Sigortaları olsa... Devamlı ve düzenli bir gelirleri olsa... "Yarın çalışamazsam ne olur?" korkusu olmasa... Keşke!

O, 37 yaşında ve aylıkçı olarak çalışıyor. Ama daha şimdiden, yarın ne olacağı düşüncesi kemiriyor beynini: *"Ben bugün burada iyi kötü çalışıyorum, ama yarın ne yiyeceğim, bir de o var. Benim yaşlılığım ne olacak? Kim bakar bana? Eskisi gibi aile bağı da yok şimdi. İnsanın kendi yükü kendine ağır geliyor, kendine yetmen lazım. Bir takım gelecekları hazırlamak gerekiyor. Nasıl hazırlayacağız?... Ben sigortalı olunca kaç yaşında olacağım? Çalışırsam kaç sene çalışacağım? Peki benim geleceğim ne olacak? Hadi, Allah göstermesin beyime bir şey oldu veya işten çıkardılar. Yani bu tür sorunlarımız çok bizim."*

Evet, sorunları çok... Ama çare de yok, çalışacaklar... Çalışacaklar ve evlerimizi temizleyecekler... Ta ki bir gün, yerleri

silip okutarak kurtardıkları çocukları tarafından kurtarılanlara kadar... *"...Çocuklarım ne zaman okurda beni kurtarırsa o zaman bırakırım. Yani böyle, Allah bir hastalık vermezse, çocuklar okuyana kadar sürüneceğim. Kocamın gücü yetmez ne yapayım? 95 milyon bu sene çocuklara kurs parası ödüyorum. Temizliğe gitmesem bunu nereden öderim?"*

I

EVVEL ZAMAN İÇİNDE KADIN HİZMET İŞİNDE

Geçmişten Bugüne; Kırdan Kente...

Kadın araştırmalarında, özellikle kadının istihdam olanakları, mesleki eğitimi ve iş güvencesi gibi konular ele alınırken, kadının toplumdaki sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi konumu önem kazanıyor. Genel bir kural olarak toplumların gelişmesi ve toplumsal yapıdaki farklılaşmalar, toplumun her kesimine yansıyor. Bazı evrimci yaklaşımlarda, ekonomik değişimin daha önde gideceği ve sosyal, kültürel gelişmenin ise daha geç oluşacağı vurgulanıyor. Öte yandan, toplumların içinde de bazı kesimler değişimlerden daha çabuk etkilenirken, bazıları daha yavaş gelişme gösterirler. Diğer bazı yaklaşımlarda ise kültürel ve siyasi değişimin sosyo-ekonomik gelişmeye öncülük edebileceğinden söz edilir. Bütün bu yaklaşımlar aslında birbirini tamamlarlar. Bazı toplumlarda kültürel gelişmeler, başka toplumlarda ise ekonomik-teknolojik gelişmeler öncülük yapabilir. Bir diğer deyişle, toplumların özgül koşulları bu süreçleri etkiler ve farklılaştırır. Bu araştırmamızda Türkiye’de kadının konumunu işte bu çerçeve içinde ele alıyoruz.

Türkiye’de kadının konumunu ele alırken; ülkeye özgü tarihsel, kültürel, sosyal, siyasi ve ekonomik gelişmeler üzerinde kısaca durmak gerekiyor. Türkiye’de bir ulus devletinin kurulması Batı’daki ulus devlet modellerine bakılarak şekillendirilmiş ve buna paralel bir ulusal kimlik ve kültür yaratılmıştır. Türkiye’deki ulus devlet modelinin en büyük hedefi ülkeyi ‘modern ve gelişmiş’ Batı’dan ayıran tarihsel, kültürel, ekonomik ve coğrafi engelleri ortadan kaldırmaktı. Bu hedefe yönelik olarak bütün çabalar yeni bir ulusal kültür, yeni kurumsallaş-

malar ve Batı'daki 'modernite'¹ geleneğinden alınmış yeni değerler ve davranış kalıplarının oluşturulmasına yönelmişti. Batı aydınlanmacı düşüncesine egemen olan bilim ve akıl Türkiye'nin modernleşme perspektiflerine ağırlıklı bir şekilde yansımıştır. Daha açık bir ifadeyle, tercihler; Osmanlı döneminin İslami değerlerine karşı laik ve çağdaş bir değerler sistemi, Osmanlı'nın padişahlık geleneğine karşı seçimle gelen temsili bir hükümet, 'modern' devlet bürokrasisi ve seçim sistemi; İslam'a dayalı hukuk kuralları yerine İsviçre medeni hukukundan alınan yasalar yönünde olmuştur. Bunlara ek olarak eğitim sistemi; banka ve finans kurumlarının örgütlenmesi ve idari yönetim yapısı da Batı'dan alınmıştır. Bu çerçevede, yazı, kılık

¹Modernite aydınlatma çağının sunduğu yeni bir toplum modelidir. Bu toplumdaki insan ilişkileri fiziksel dünyadan elde edilen bilimsel bir bakış açısıyla düzenlenmektedir. Modern dünya bakışı gerçekliği ortaçağ anlayışından farklı olarak, yeniliğe ve bilinmez olana açık olarak algılamaktadır. Bu yaklaşıma göre hiçbir kurum, pratik veya görüş geleneksel modellerden türetilmiş prensiplerle meşrulaştırılmaz. Yeni toplumu anlamak için 17. yy'daki bilim devriminin ortaya çıkardığı kavramlara başvurmak gereklidir. Bu yeni kavramlar arasında Weber'in geleneksel ve rasyonel-bürokratik egemenlik biçimleri; Durkheim'in mekanik ve organik dayanışması; Tönnies'in Gemeinschaft (cemaat) ve Gesellschaft (toplum) gibi açıklamaları sosyal örgütlenmelerde kökten farklılıklar yaratan, ikili bir ayrımı ortaya koymaktadır. Bir başka modernleşme düşünürü olan Marx ise, bu ikili ayrım yerine sosyal örgütlenmelerin sürekli radikal dönüşümlerle bir üst düzeyde yeniden kurulduğunu vurgular. Modernite, geleneksellikten farklı olarak bilimsel rasyonalitenin kurallarını pratiğe geçirebilen ve bu anlamda dinamizme sahip bir sistem olarak anlaşılmaktadır. Weber'in söylediği gibi rasyonelleşme araçsal aklın toplumsal yaşamda etkili olması ve geleneksel normlar ve değerlerden uzaklaşılması sürecidir. Yaşamın tüm alanlarında, insanlar ve kurumlar arasında karşılıklı etkileşim araçsal aklın kurumsallaşması, formal ve bürokratik ilişkilerin yaygınlaşması ve amaca yönelik hedeflerin belirlenmesi ile kurgulanmaktadır.

kıyafet ve soyadı reformları da sıralanabilir. Geneline modernleşme yaklaşımlarının dayandığı önemli bir varsayım, modernitenin sosyo-kültürel gelişme sürecinde özgün bir aşama değil ama ‘tarafsız’, bağımsız ve her duruma uygulanabilecek bir model olduğu düşüncesidir. Ancak, Kaeufeler’e göre Türkiye’nin ‘modern’ kurucuları modernleşmeye daha bütünsel bir bakış açısından yaklaşıyorlardı. Bir diğer deyişle, teknoloji ve bilimsel gelişme modernitenin sosyal ve kültürel ‘üstyapısından’ ayrı düşünülmüyordu.²

Cumhuriyet Türkiye’sinin ana hedefi neydi? Osmanlı toplumundaki geleneksel İslami ve ahlaki normlara karşı Batı’nın akılcılığına ve bilime dayanan yeni bir toplumun alt yapısını oluşturmak! Böyle bir değişim, köklü ve etkili reformlarla hem kurumsal hem de sosyo- kültürel düzeyde gerçekleştirilmek isteniyordu. Reform hareketleri ekonomik, siyasi ve hukuksal alanları olduğu kadar, kültürün ana değerlerine ilişkin, bireysel ve kolektif kimlikleri etkileyecek alanları da; örneğin, dil, yazı kuralları, soyadı ve kılık kıyafet gibi, içermeliydi. Dolayısıyla yüzü Avrupa’ya dönük Türk modernleşmesinde aynı Batı deneyimindeki gibi hukuka ve bilime dayalı idealler benimsenmiş ve buna göre davranan ‘yurttaşlar’ yaratmak eğilimi egemen olmuştur. Ancak, bu eğilim toplumda ‘yukarıdan aşağıya doğru’ belirlenmişti; ve kişisel motivasyonları, anlayışları ve düşünceleri dönüştürmek arzusunu yansıtıyordu. Buna karşılık halktan da büyük oranda destek sağlamış olduğu ve yeni bir ulusal kimlik oluşturulduğu da söylenmelidir. Neden halktan böyle bir destek geldi? Bunun başlıca nedeni, Batı’nın gelişmesini yakalayabilmenin tek yolunun uyum ve bütünleşmeyle sağlanabileceğine olan inançtır.

Reformlarla yaratılmak istenen yapısal ve kurumsal değişiklikler, büyük ölçüde amacına ulaşmıştır. Ülkenin teknolojik ve

² KAEUFELER, H., 1988, Modernization, Legitimacy and Social Movement, Ethnologische Schriften: Zürich, s. 21

ekonomik kalkınması da, özellikle devlet eliyle desteklenerek, günümüze değin büyük hamleler yapabirmiştir. Ancak, sosyo-kültürel alandaki değışim, beklenildiğı kadar hızlı ve etkili olmadı. Özellikle, bireylerin önyargıları, alternatif inanç sistemleri, değeri ve normlardaki farklılıklar gündelik yaşamı etkilemeye devam etti. Cumhuriyet Türkiye'sinde iki kültürlü bir yapı oluşmaya başladı. F. Ahmad'ın³ tartıştığı gibi, bir tarafta zayıf ama etkin bir azınlığın bürokrasiyle birlikte yaşayan, batılılaşmış, laik kültürü ve öbür yanda Anadolu halkının İslam'la birlikte anılan yerli kültürü beraber var oldu. Batılılaşmış ve laik kültür içinde daha çok seçkinlere hitap eden opera, bale, ulusal tiyatro, Ankara Radyo'sundan Klasik Batı Müziğı yayını gibi faaliyetler, sembolik bir anlam taşıyordu. Bunun yanı sıra, farklı giyim kuşam ve kentli bir Türkçe bu iki kültürlü yapıyı daha da somutlaştırdı. Bu semboller günlük dilde 'modernlik' in tanımı olarak algılanıyordu.

Peki, Cumhuriyet Türkiye'si kurulurken aslında ne yapılmak isteniyordu? Yapılmak istenen bütünüyle şuydu: 'Avrupa'ya ve uygar dünyaya benzemenin yollarını' bulmak. Bunu yaparken ise, İslami bir toplumda geleneğe doğrudan karşı gelmek yerine, geleneğin temellerini zayıflatacağı düşünülen alternatifler sunmak tercih edilmişti. Buna bir örnek olarak F. Ahmad⁴, 1929'da Cumhuriyet Gazetesi'nin düzenlediğı güzellik yarışmasından bahsediyor. Buradaki amacın "kısmen kent alt orta sınıfın iffet taslamasını zayıflatmak ve bu sınıftan kadınlar arasında bir güven duygusu yaratmak" olduğunu vurguluyor. Aynı mantıkla, İstanbul çevresindeki halk plajları kadınlara açılmış ve kamu görevlilerinin kızlarının çeşitli etkinliklere katılmaları desteklenmişti. Bu sayede bazı kadınların bürokraside memurluk için "serbestleşmiş" olmaları bekleniyordu.

³ AHMAD, F., 1995, Modern Türkiye'nin Oluşumu, Sarmal Kitapevi: İstanbul, s. 133

⁴ age, s. 126

Anlaşıldığı üzere, Cumhuriyet Türkiye'sinde devlet birey ilişkisi, Batı'daki devlet deneyiminden farklı olarak özel alanda fazla zorlayıcı değildi. Batı'daki deneyim, bireyin özel hayatının devlet tarafından yönlendirilmesi olarak yaşandı. Ancak, Türkiye deneyiminde özel alan, dış etkilere daha kapalı kalarak kendini korudu. Kırsal alanda dini pratiklerle bütünleşmiş, yerli kültür süre gelmekteyken, alternatif olarak sunulan kültür öğeleri giderek kentlerde kök saldı. 1960'ler sonrasında hızlanan iç göçün dinamikleri bu iki kültür yapısını, özellikle kentlerde karşı karşıya getirdi. Kırsal alanda etkinliğini sürdüren yerli kültür öğeleri göç aracılığıyla kentlere taşınmaya başladı.

Burada Türkiye'de 1950'ler sonrasında, tarımdaki ekonomik dönüşüme paralel olarak yaşanan ve son derece karmaşık sonuçları olan, büyük boyutlu bir 'kırdan kente göç' sürecinden bahsetmek gerekiyor. Bu süreç; yeni teknolojilerin ve tarımda mekanizasyonun etkin olmaya başlamasıyla açığa çıkan emek gücünün yeni geçim yolları bulmak için kentlere yönelmesi olarak da görülebilir. Göç hareketleri Türk toplumunda 1950'lerde yaşanan büyük toplumsal hareketlerin sonucunda meydana geldi. 1950'lerde yaşanan ekonomik gelişmenin gerisinde yatan en önemli etken, savaş sonrasındaki uluslararası ekonomik sistemin liberal temelde yeniden yapılanmış olmasından başka bir şey değildi. Peki Türkiye'den ne isteniyordu? Bu şekillenme içerisinde Türkiye'den istenen, zaten toplumsal etkileri sınırlı kalmış olan sanayileşme projelerini bir kenara itmesiydi. Bütün dikkat tarımsal sektörün dönüşümüne verilmeliydi. Tarıma mekanizasyonun girişi işlenen tarım alanlarının ve tarımsal üretimin artmasına yol açtı.

Öte yandan, mekanizasyonun emek gücünün yerini aldığı ve köylüleri yoksulluk içinde kentlere sürdüğü tartışması da çok doğru değil. Burada, tarımda mekanizasyondan bağımsız, genel olarak yetersiz olan istihdamın kırdan kente doğru *itici* bir güç oluşturduğunu söylemek daha doğru olacaktır. Tarımın yanı sıra, kentlerde kısıtlı da olsa artan iş, eğitim, sağlık gibi olanakları ve özellikle hafif imalat üretimi biçiminde gelişen

sanayileşme de insanları kente *çeken* faktörler olarak göz önünde bulundurulmalı. Ancak, göçün belirleyici nedenlerinin itici ve çekici faktörlerden çok toplumsal ve fiziksel hareketlilik olduğunu söylemek de pek yanlış sayılmamalı. Kesin olan, ekonomik dönüşümün altında esas olarak kırsal alandaki dönüşümün yatmış olmasıdır.

Peki gecekondulaşma nasıl ortaya çıktı?

Göç süreci, büyük ölçüde zincirleme bir göç olarak gelişti. Bu süreç içerisinde, önce bir öncü birey (ki bu genellikle bekar bir erkek oluyordu) göç etmekte ve daha sonra diğer aile bireylerini ve köylülerini, hemşehrilerini yanına taşımaktadır. Ancak, bir birey öncülük etse de göç kararı yine de çoğu zaman aile tarafından alınan bir karardır. Göç eden bireyler göç ettikleri yerlerde önce hemşehrilerinin/akrabalarının evine yerleşir, bu arada kendine ait bir ev yeri ve düzenli geliri olan sürekli bir iş arar. Yine hemşehrilerin/akrabaların aracılığıyla boş bir arsa belirlenir ve karşılıklı yardımlarla bir gecekondu yapılır. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki kentleşme açısından gecekondulaşma, bir ‘tampon mekanizma’ olarak adlandırılabilir. Tampon mekanizmalar; göreli olarak hızlı ve kapsamlı değişme zamanlarında ortaya çıkan, ne eski, ne de yeni yapıya ait, yalnızca değişmekte olan yapıda görülen ve bütünleşmeyi sağlayan kurum ve ilişkilerdir.⁵ Gecekondu sorununu çeşitli genel yaklaşımlarla açıklarken, uluslararası düzeydeki ekonomik ilişkilerde bir ‘merkez-çevre’ modelinin içine oturtabiliriz. Buna göre, gecekondu olayı, “dıştan alınan teknolojiyle kalkınan bir ülkenin modern teknoloji kullanan kesimi tarafından emilemeyen işgücünün” kentsel alanda oluşturduğu bir yerleşme ve yaşama biçimidir.⁶ Bu tanım göz önünde bulundurulursa, gecekondulaşma, kentteki iki ayrı toplumsal sistemin

⁵ KIRAY, M., 1964, Ereğli, Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası, DPT: Ankara, s. 5

⁶ TEKELİ, İ, 1977, Bağımlı Kentleşme, Mimarlar Odası Yayınları: Ankara, s. 93

varlığından doğmuştur.⁷ Bu açıdan bakılınca, gecekondu; merkez-çevre kuramı çerçevesinde yapılan çözümlemelerde ortaya atılan, çağdaş-kapitalist kesim ile gelenekçi - feodal kesim ayrımının, kentleşme olayına fiziksel olarak yansımalarıdır.

Kongar'ın⁸ söylediği gibi “.... gecekondu öyle bir tampon mekanizmadır ki, kentin öteki bölge ve ekonomik kesimleri ile hem bilgi olarak, hem de bölgede yaşayan aile ve bireyleri olarak bir etkileşim alanı oluşturmakta ve etkileşim yoluyla bütünleşmeyi de sağlamaktadır. Üstelik, bu bütünleşme sırasında köy ile de bağları bütünüyle koparmamaktadır. Böylece yaşanan bir göçebelik kentsel bölgelerin de üzerinde çok daha ulusal düzeyde bir bütünleşmenin mekanizmalarını oluşturmaktadır.”

Bu konuda yazarların bir bölümü gecekonduarda yaşayan nüfusun, kentli nüfus açısından ‘marjinal’ nitelik taşıdığını öne sürüyorlar. Tekeli, Gülöksüz, Okyay’a göre⁹ gecekondu nüfusu “şehirde, modern kesimin dışında ve modern kesimce emilemeyen bir grup olarak kalmaktadır....” Şenyapılı¹⁰ bu yaklaşımı sorguluyor ve marjinal kesim çözümlemesini yapanların en büyük eksikliğinin, gecekondulaşma olayını, fazla indirgeyicilik yaparak, bir istihdam sorunu gibi görmelerinden olduğunu vurguluyor.

Kırdan kente göçler devam ederken, kentlerdeki altyapının yetersizliğinin bu yeni göçmenlerin taleplerini karşılayamadığı ortaya çıktı. Göçmenlerin taleplerinin başında, başlarını soka-

⁷ TEKELİ, İ., GÜLÖKSÜZ, Y., OKTAY, T., 1976, Gecekondu, Dolmuşlu, İşportalı Şehir, Cem Yayınevi: İstanbul, s. 248-249

⁸ KONGAR, E., 1982, “Kentleşen Gecekondu ya da Gecekondulaşan Kentler”, ERDER, T., (der.), Kentsel Bütünleşme, Türkiye Geliştirme Araştırmaları Vakfı: Ankara, s. 31

⁹ TEKELİ, İ., GÜLÖKSÜZ, Y., OKTAY, T., 1976, Gecekondu, Dolmuşlu, İşportalı Şehir, Cem Yayınevi: İstanbul, s. 207

¹⁰ ŞENYAPILI, T., 1978, Kentli Nüfus Sorunu, ODTÜ: Ankara.

cakları bir konut ve düzenli bir gelir, daha sonra ise kentin sağlık ve eğitim olanaklarından daha iyi yararlanabilmek geliyordu. Öte yandan, Cumhuriyet Türkiye'sinin örnek aldığı Batı ulus devletleri modelinde, refahın bütün vatandaşlara dağıtılması devletin bir sorumluluğu olarak değerlendiriliyordu. Türkiye örneğinde ise talebin devlet tarafından kolay kolay karşılanamayacak kadar büyük olduğu ve dolayısıyla sosyo-ekonomik refahın devlet tarafından sınırlı oranda sağlanabildiği görülüyordu. Bir yanda Batıdan alınan ulus devlet modelini kurumsallaştırma hedefi sürerken, öbür yanda yurttaşlarına refahı yeterince ulaştıramayan bir sistem biçimleniyordu. Bunun sonunda ise bireysel stratejilere ve aile-sülale ilişkilerine dayalı bir sosyo-ekonomik dayanışma ön plana çıktı ve toplumdaki siyasi, kültürel, ideolojik oluşumları etkilemeye başladı.

Göç olayının kendisi mekansaldır; ama bireysel ya da kitle-sel (veya hane bazında) toplumsal hareketleri de ortaya çıkarır. Gecekonduların yapısı ve nüfusu son yıllarda önemli ölçüde değişmiştir. Önceleri kente yeni göç etmiş birinci kuşağın yaşadığı yerler, giderek artık şehirde doğan ve kentte toplumsallaşan kuşakların da bulunduğu yerleşim alanları haline geliyor. Dolayısıyla, gecekondu nüfusun siyasal, toplumsal, ekonomik davranış kalıpları ve kente entegre olma süreçleri de değişiyor. Friedrich Ebert Vakfı'nın raporunda¹¹ yukarıda tarif ettiğimiz sürecin içerisinde doğan nesil farkı şöyle ifade ediliyor:

“Birinci kuşak için kente yerleşmek, tutunmak önemli iken, ikinci ve üçüncü kuşak için kentin tüm olanaklarından yararlanma, kentli olarak etkinliğini artırma beklentileri öne çıktı. Birinci kuşak kendini kentte kazandıkları ile tanımlarken, sonraki kuşaklar kazanamadıkları ile tanımlamaya, göreceli yoksunluğu öne çıkarmaya başladılar. Gecekondu bölgelerinde zaman içinde yol, su, elektrik, telefon ve kanalizasyon gibi teknik alt

¹¹ FRIEDRICH EBERT VAKFI, 1996, Türkiye’de Gecekondu 50. Yılı, Ozan Yayınları: İstanbul. s. 20-21

yapının gelişmiş ve tamamlanmış olmasına karşın eğitim, sağlık, eğlence ve dinlenmeye yönelik sosyal donatıların ya az bulunması ya da hiç olmaması, kentin olanaklarının farkında ve beklenti düzeyi yüksek olan ikinci ve üçüncü kuşak için görece yoksunluk hissinin güçlendiren etmenlerin başında geliyor.”

Sonuç olarak, birinci ve ikinci kuşak bugün kentlerde çok kimlikli bir ortamda yaşıyor. Her iki kuşak da kentin sunduğu fırsatlardan farklı düzeylerde yararlanıyor. Türkiye’de çok kimlikli kent ortamını yaratan faktörlerden bir tanesi yukarıda anlatılan çift kültürlülüktür. 1950’lere kadar süren, bir yanda kentli seçkinlere özgü olan yüksek kültür¹²; öbür yanda, kır kökenli, geleneksel halk kültürü kentlerde buluşular. Giderek büyük kentlerde kent ve kır kültürü eklemleniyor ve iki kültürlü bu yapı kurumsallaşıyor. Bu gelişme iki kültürün birbirinden olan farklarını ortadan kaldırmazsa da ikisinin aynı anda toplumda var olabildiğini mümkün kılıyor.

¹² GELLNER, E., 1983, Nations and Nationalism, Blackwell: Oxford.

Modern Türkiye’ye Elbette Modern Kadın Lâzımdı

Türkiye’de kadınların statüsünde en önemli değişiklik, 1934’te kadınların yasama meclisi için oy kullanabilmelerine ve aday olmalarına izin veren bir tasarının parlamentoda oy birliğiyle kabul edilmesi ile meydana geldi. Ayrıca, 1908’ten itibaren başlamış olan ve daha çok orta ve üst sınıftan kadınlar tarafından yürütülen ‘özgürlük’ hareketleri, 1924’te Türk Kadınlar Birliği’nin kurulmasıyla daha da somut bir şekil aldı. Türk Kadınlar Birliği; kadın haklarının yaygınlaştırılması, aile hukukunun değiştirilmesi, oy verme ve seçme seçilme haklarının kazanılması için önderlik ediyordu.¹³ Ancak, kadınların mücadelesine ve yeni bir ulus yaratmak amacıyla olan cumhuriyetin kurucularının tüm çabalarına karşı bir direnç söz konusuydu. Bu da toplum üzerinde egemen olan geleneğin güçlü temellerinden başka bir şey değildi. Bu gelenekler en çok kadınların toplumsal statüsü konusunda etkiliydi. Örneğin, kadınların kamusal alanlara girmesi, işgücüne katılması, eğitim olanaklarından faydalanması, eğlence yerlerine gidebilmesi ve siyasal hayata katılması yaygınlaşma eğilimi gösterdikçe, geleneğin direnci de o ölçüde artıyordu. Öte yandan, kadın: Cumhuriyet Türkiye’sinde yaratılmak istenen “yeni ve uygar” toplumun en önemli temeli olan ailede önemli bir role sahip oluyordu. Kadınlar, özellikle, ailede “çağdaşlaşma” hedeflerine uygun bireylerin yetiştirilmesi konusunda ciddi görevler yükleniyorlardı.

1930’ların başında, giderek artan işgücü ihtiyacı ile kadınlar iş hayatının bir parçası haline gelmeye başlasalar da, bu görevi olarak çok kısıtlı kalmıştı. Ancak, özellikle kentlerde aile

¹³ ZÜRCHER, E., J., 1996, Modernleşen Türkiye’nin Tarihi, İletişim Yayınları: İstanbul.

yapısında bir takım değişiklikler gözlenmeye başlandı. Örneğin, kadınların kendi isteklerine göre evlenmelerine, çekirdek aile biçiminde bir aile hayatının yaygınlaşmasına doğru eğilimler ortaya çıktı. Cumhuriyet Türkiye'sinin kadınların hukuki, siyasi ve sosyal statülerini değiştirmeye yönelik reformları, Müslüman bir ülke için, büyük bir yeni adım sayılmalıydı. Bununla beraber, tüm reform hareketleri daha çok hukuk ve eğitim alanında sağlanacak eşitliklere dayanıyor ve kentli orta ile üst sınıf kadınlarını etkiliyordu.¹⁴ Kırdaki kadına bu reformların ulaşması ve düşünöldüğü gibi gerçekleşmesi, dinle bütünleşmiş geleneksel, yerli kültürün karşı koymasıyla, ancak çok uzun vadede etkilerini gösterebildi. Özellikle kadına hukuki haklar getiren değişiklikler daha kapalı topluluklarda ve kırsal alandaki kadının hayatına farklılıklar getiremedi. Örneğin, medeni hukuk; tek eşli evlilik ve boşanma konusundaki maddeleri. İslam'a dayalı geleneksel evlilikle ve boşanmayla ilgili alışkanlıkları çok fazla etkileyemedi.

Osmanlı döneminde de kadının sosyal hayatı İslam' a dayalı gelenekler ve alışkanlıklarla belirlenmişti. Kentlerdeki kadınlar. eğitim. iş olanakları, ortak eğlence ortamlarından uzak, neredeyse sadece aile içinde kapalı bir yaşam sürüyordu. Tanzimat'la beraber kadının statüsünün sorgulanmaya başlanması, özellikle kadınlar için eğitim olanağının başlaması anlamına gelen kadınlara özel okulların açılmasıyla sonuçlanmıştı. Bu tür eğitime katılan kızlar daha çok kentli, gelir ve statü düzeyi yüksek ailelerin kızlarıydı.

Cumhuriyet Türkiye'sinde de, küçük kasaba ve köylerdeki kadın. halen sosyal anlamda kapalı bir yaşam sürüyor. Kadının ev dışındaki serbest davranışlarını engelleyen çok katı tabular var. Gerek kentte, gerek kırdaki aile namusu ve şerefi en önemli normdur: kadının namusu erkeğin sorumluluğu olarak görülür.

¹⁴ ABADAN-UNAT, N., 1981 (der.), Women in Turkish Society, E.J. Brill: Leiden.

Ailelerde, erkeğin otoritesine karşı çıkılamaz. Bundan da anlaşılacağı üzere, İslam'a dayalı inançlar ve gelenekler, toplumsal cinsiyet rollerinin tanımlanması ve sınırlandırılmasında, hukuki, sosyal ve siyasal alandaki reformlara rağmen, hem kır hem kent sosyal yaşamında çok güçlüdür ve kadının kamu alanındaki yaşamını, tavır ile tutumlarını kısıtlamaktadır. Kadın dışarıda gelir getiren bir işte çalışsa da, ev işlerinden ve çocuk bakımından yegane sorumlu kişi olmaya devam ediyor. Siyasal ve ekonomik yaşamda da kadının katılımı göreceli olarak çok düşüktür. Hukuk, tıp, eğitim alanında kadınların oranı, sanayileşmiş ülkelere bakarak yüksek olarak gözükyorsa da, bu olgu aslında yukarıda bahsedilen yüksek gelirli ve statülü kentli ailelerin kızları için geçerli olan ve geneli kapsamayan ayrıcalıklı bir durumdur.¹⁵ Yukarıda bahsedilen kentlerdeki çift kültürlülük, kadının özel ve kamusal yaşamında çok somut olarak yansıyor.

¹⁵ ÖNCÜ, A., 1981, "Turkish Women in the Professions: Why So Many?", ABADAN-UNAT, N., (der.) içinde, Women In Turkish Society, E.J. Brill: Leiden.

Kadınların İstihdamında ve Eğitiminde Kültürel Faktörlerin Etkileri

Kadın emeği, 19 yüzyılda Osmanlı'dan bu yana imalat sanayinin tarihinde önemli bir yer tutmuştur. 20 yüzyılın başında Osmanlı imalat sanayinde bir düşüş yaşanırken bu daha çok loncalarda örgütlü erkek emeğinin ürünlerine yönelikti. Öte yandan, kadın emeğinin özellikle evlerde ürettiği dantel işi, halıcılık, ipek dokuma ve diğer tekstil ürünleri giderek genişlemiş ve dış pazara yönelmişti. 1880'de fabrikalar kurulduğunda tekstil işçilerinin çoğunluğu düşük ücretlerle çalışan kadınlardan oluşuyordu.¹⁶

Kırdaki kadın bir anlamda üretim süreçlerindeki şartlar gereği evin dışında, tarlada çalışırken üretime aktif olarak katılır; ancak istatistiklerde ücretsiz aile işçisi olarak sayılır. Kırdan kente göç, kırdaki kadını özellikle evlilik yoluyla şehre taşıdığına; bu kadını, öncelikle üretim süreçlerinden uzaklaştırıp eve daha kapalı bir konuma getiriyor. Kırdan gelen kadının kentte talep edilen eğitim ve beceri düzeyine sahip olmaması kadınlara büyük bir engel oluşturuyor. Kentteki iş alanlarının azlığı daha çok erkeklerle ev dışında gelir getiren bir işte çalışma olanağı tanıyor; oysa kadınlar bu alanda erkeklerle rekabete girebilecek durumda değiller. Daha somut olarak belirtmek gerekirse, kadının kentsel işgücü içindeki konumu % 11 gibi çok önemsiz düzeyde kalıyor ve seneler içinde pek değişmiyor. Çalışabilecek yaşta kentli kadınların % 85'inin iş gücü dışında kalması, halen sosyal iş bölümünün cinsiyet ayrımına dayandığını gösteriyor. Evliliğin ve doğurganlık oranının yüksekliği de bu tartışmayı destekliyor. 25 yaş üstü evlenmemiş kadın oranı

¹⁶ QUARAERT, D., 1992, "Ottoman Women, Households, and Textile Manufacturing", N.R. KEDDIE; BARON, B., (der.), Women in Middle Eastern History, Yale University, sf. 161 - 176.

toplam kadın nüfusun içinde yalnız % 4'ü oluşturuyor. Kentlerde bile yüksek olan doğurganlık oranı göz önünde tutulursa, kadının esas işinin ev ve çocukların bakımı olduğu ortaya çıkıyor.¹⁷ Toplumsal cinsiyet rollerini belirleyen dini tabulara bağlı sosyal etik ve diğer sosyal faktörlerin etkileri, kentli kadını pazarda üretken olan bir sosyo-ekonomik statü kazanma konusunun dışında bırakıyor.

Kadına en uygun yer ev ve en uygun iş de çocuklarına bakmak ve kendi evinin işlerini yapmaktır düşüncesi, Türk toplumunda kültürel olarak ağırlıklı bir değer taşıyor. Buna göre, evi geçindirecek olan esas olarak erkektir. Ancak, kente göç etmiş, elinde bir birikimi ve iş pazarında hemen istihdam edilebilecek bir vasfı olmayan aile reisi erkeğin, kentli olmanın getirdiği artı beklentileri ve bunun masrafını karşılayabilecek bir geliri kazanabilecek işi bulması çok zordur. İş bulsa bile, özellikle kalabalık aileler ve çocuklarını eğitme amacı taşımaları kentli ailenin tek bir kişinin geliriyle yaşamasını olanaksızlaştırıyor. Bu durumda bir çok erkek aile reisi, bir ikilemle karşılaşılıyor. Bir yandan, bulduğu iş düşük gelirli veya geçici nitelik taşımakta ve aileyi geçindirmeye yetmiyor; öte yandan, eşleri de bir iş bulursa ekonomik durumlarını daha düzeltecekleri gerçeğinin farkına varıyorlar. Ancak, bu toplumda erkek, özellikle evli kadınların ev dışında çalışmasını onaylamayan toplumsal değerlerden büyük oranda etkileniyor. Karısını çalıştırmak zorunda kalan bir erkeği ne toplum, ne kendi aile üyeleri, ne erkeğin kendisi, ne de karısı kabul edebiliyor. Karısını çalıştıran erkek, bir anlamda, toplumda zayıf erkek olarak algılanıyor. Çalışmak isteyen kadınlar öncelikle eşlerini, eşlerinin ailesini, kendi ailelerini ve diğer akraba ve komşularını ikna etmek zo-

¹⁷ KAZGAN, G., 1981, "Labour Force Participation, Occupational Distribution, Educational Attainment and the Socio-Economic Status of Women in the Turkish Economy, ABADAN-UNAT, N.. (der.), Women In Turkish Society, E.J. Brill: Leiden. s. 137-138

runda. Bir diğer deyişle, özellikle alt gelir grubundaki kadınlar sosyal çevresinde meşruiyet kazanmadan çalışma hayatına girmekte zorlanıyorlar, çünkü kadınların kendileri de aynı toplumsal normlar, değerler ve inançlar sisteminden etkileniyorlar. Özellikle statüsü ve geliri düşük bir işe girmek hem kadın hem de erkek açısından en son başvurulacak çare oluyor. Kadın da kendi çalışmasını sosyal çevresine ancak ailenin geçim koşullarında en zor anlar yaşadığında kabul ettirebiliyor.

Kentteki mesleksel dağılım kadının eğitim düzeyine bağlı olarak iki farklı kutupta yoğunlaşıyor. İlk olarak, kadının en yoğun olarak bulunduğu meslekler; sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinin en az bilgi ve beceri istenen işkolları. DİE' in *İstatistiklerle Kadın*¹⁸ çalışmasından anlaşıldığı üzere, düşük ve orta eğitim düzeylerinde kalan kadın emeğinin iş gücüne katılma oranı erkeklere göre çok kısıtlı bir düzeydedir. Buna uygun olarak da tarım, hafif imalat sanayi (tütün, yiyecek- içecek, tekstil işçiliği, paketleme) ve kamusal hizmet sektöründeki bazı bölümler (bankacılık, öğretmenlik, sağlık görevlileri gibi) tipik 'kadınsı' meslekler olarak anılıyor. Kazgan'a göre¹⁹ mesleksel yoğunlaşmada ekonomik olarak aktif olan kadınların

¹⁸ D.İ.E., 1995, *İstatistiklerle Kadın 1927 - 1992*, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü: Ankara. Bu çalışmada, kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranlarının; 25 yaş üstündeki ilkökul mezunu kadınlarda % 28.19, ortaokul ve dengi okullardan mezun olanlarda % 21.32, lise ve dengi okullardan mezun olanlarda % 39.53 olduğu görülmektedir. İşgücüne katılma oranı (İKO) ve eğitim düzeyine erkekler (25 yaş üstü) açısından bakıldığında, oranlar sırasıyla % 85.44, % 89.67 ve % 89.96'dır.

¹⁹ KAZGAN, G., 1981, "Labour Force Participation, Occupational Distribution, Educational Attainment and the Socio-Economic Status of Women in the Turkish Economy, ABADAN-UNAT, N., (der.), *Women In Turkish Society*, E.J. Brill: Leiden, s. 140. Kazgan, mesleksel yoğunlaşmada ekonomik olarak aktif olan kadınların % 88' ini tarımda, % 4' ünü sanayide ve % 8' ini de hizmetlerde tanımlanmaktadır.

büyük bir kesimi tarımda, az bir oranı hizmetlerde ve ancak bunun yarısı da sanayide çalışıyor.

Sektörlere göre bakıldığında ise, kadın işçiler hafif imalat sektöründe çok düşük ücretli ve sendikalaşma oranı da düşük olan işlerde yoğunlaşıyorlar. Hizmet sektöründe de, öğretmenlik ve bankacılık gibi mesleklerde, görece yüksek eğitilmiş kadınlar istihdam edilse de gelirleri eğitimlerine oranla düşüktür. 1991'lerde²⁰ sosyal sigortaların kapsadığı kadın oranı sadece % 10' dur. DİE, *Hanehalkı İşgücü Anketi*'nden (Ekim 1992)²¹ görüldüğü üzere, kentlerde 15 yaş ve üstü olan kadınların işgücüne katılma oranı düşük, işsizlik oranı ise yüksektir. Kırdaki kadının işgücüne katılma oranı yüksek, işsizlik oranı ise çok düşüktür.

Öte yandan, işgücünde ikinci bir yoğunluk alanı olan yüksek vasıf gerektiren işlerde kadın emeği, erkek emeğinden çok az farkla, neredeyse eşit şartlarda yarışıyor. DİE' nin Ekim 1992'deki bulgularına göre; yüksek okul ve fakülte mezunu kadınların % 82.94'ü işgücüne katılırken, erkeklerin % 91.20 oranında işgücüne katıldığı ortaya çıkıyor. Genel olarak kadının eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılma oranı hızla artıyor; fakat erkeklerde iş gücüne katılma oranının bütün eğitim düzeylerinde, fazla bir değişim göstermeden, kadından daha yüksek olduğu gözleniyor.

Toplumda kadınların işgücü pazarına girebilecekleri alanlar kısıtlı olduğu gibi, kadınların yeterli eğitim ve iş tecrübesine

²⁰ DPT, 1994, *Kadın*, Özel İhtisas Komisyonu Raporu (ÖİK), Ankara, s. 16.

²¹ D.İ.E., 1992, *Hanehalkı İşgücü Anketleri*, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü: Ankara. Bu anketlerde, kentlerde 15 yaş ve üstü olan kadınların işgücüne katılma oranı % 17.1, işsizlik oranı ise % 20.5'dir. Aslında toplumdaki geleneksel 'ev kızı' kavramı bu oranın daha yükselmesini önlemektedir. Kırdaki kadınla İKO % 51.7, işsizlik oranı ise % 2.5'dir.

sahip olamamaları da özellikle hizmet sektöründe en düşük statülü ve gelirli işlere girmelerini zorunlu kılıyor.²²

Gündelikçi Kadınların da Bir Tarihçesi Var

- *Gündelikçilik ya da Ev Hizmeti Nedir?*
Başka Ülkelerde de Var mı?

“Ev işi”, 1975’da Ann Oakley’in yazdığı bir makale ile önem kazanmaya başladı ve kadın çalışmalarında önemli bir aşama oluşturdu. Oakley’e göre; ev işi, daha çok kadınlar tarafından yapılan, parasal karşılığı olmayan bir emek süreci... Özellikle, emek pazarına girip bir ücret karşılığı iş bulamayan kadının doğal görevi sayılıyor. Daha sonra ev işinin teknoloji ile ilgisi ve değişimi üzerinde de duruldu. Ev işinin değerini ‘emeğin değer teorisine’ göre ölçme çalışmaları bir yerde sonuçsuz kalınca²³ ev işi cinsiyetçi farklılaşmalar içinde ve ataerkil ilişkilerin bir uzantısı olarak incelenmeye başlandı. Burada, “ev işi” erkeğin kadın üzerindeki egemenlik ve kontrolünün bir ürünü olarak ifade ediliyordu.²⁴

“Ev hizmetinde çalışan kadın” tanımı çeşitli toplumlarda ve kültürlerde yapılan araştırmalarda büyük farklılıklar gösteriyor. Örneğin, bilindiği gibi Güney Afrika’da kolonileşme, ayırıcılık (apartheid) uygulamalarına yol açmıştı. Bu ortamda ev

²² ECEVİT, Y., 1991, “Shop floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers, N. REDCLIFT & M. T. SINCLAIR (der.), Working Women, Routledge: London.

²³ CROMPTON, R., 1986, “Women and the ‘Service Class’”, R. CROMPTON & M.. Mann (der.), Gender and Stratification, Polity Press: London.

²⁴ HARTMANN, H., 1982, “Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation By Sex”, A. GIDDENS, D. HELD (der.), Classes, Power, and Conflict, MacMillan: London.

hizmetinde çalışan kadın, gönüllü olmayan bir emek sürecinde çalışan Afrikalı yerli kadınlar anlamında kullanılıyordu.²⁵ Bir başka örnek, Amerika Birleşik Devletleri'nin kuruluş yıllarında, uzunca bir süre bu hizmet, beyazların Afrikalı Amerikalılar'dan sağladığı köle hizmeti; zorunlu, angarya emek (forced labour) ve/veya belli bir süre için kontrat yoluyla sağlanan hizmetçi (indentured servants) olarak anlaşılmıştı. Daha sonra, 20. yüzyılın ikinci yarısında, Amerika'ya göç eden Uzakdoğulu, Meksikalı ve Batı Hint Adaları'ndan kadınlar arasında "yeşil kart" (çalışma ve oturma izni) kazanmanın garantisi olarak yine kontrat yoluyla sağlanan hizmet (indentured labour) biçiminde ev işinde çalışmak yaygınlık kazanmıştı. Öte yandan, bu tip kontratla çalışmanın yasal olmadığı bilinci bu kadınları çok uzun saatler boyunca çalışmaya, çok düşük ücretlere, ağır ve yorucu işlere ve toplumsal dışlanmaya razı olmaya zorlamıştı. Bu aşamadan sonra yapılan çalışmalarda bazı kadınlar, özellikle Batı Hint Adaları'ndan gelenler, bu tür işte belli bir düzeyde gelir sağlayıp, yukarı toplumsal hareketlilik yaşadıklarında bu işi bırakabiliyordu. Bir diğer deyişle, işi 'geçici' iş olarak görüyorlardı. Meksika örneğinde, bir mesleki bilgi ve becerisi olmayan Meksikalı kadınların bu işi 'ömür boyu' yaptıkları görülmüştü.²⁶ Bir başka örnek, günümüzde Malezya'da sürekli çalıştığı evde yaşayan ve ev işlerini yapan küçük kız çocuklarıdır. Burada, çalışan -işveren ilişkisi 'hayali akrabalık' (pseudo-kinship) olarak tanımlanabilecek, çalışanın özel hayatının yok olduğu, işverenin beklentilerinin çok yükseldiği (daha uzun çalışma süreleri gibi) ve çalışanla ilgili duygusal ve psikolojik boyutların çok ağırlaştığı (görevlerini yerine getirmenin ötesin-

²⁵ COCK, J., 1980. Maids and Madams: A Study in the Politics of Exploitation, Ravan Press; Johannesburg.

²⁶ GREGSON, N. & LOWE, M., 1994, Servicing the Middle Classes: Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain, Routledge: London; GOLDSMITH, M., 1990, Female Household Workers in the Mexico City Metropolitan Area, U.M.I: Ann Arbor.

de, işverenin değişik ruh hallerine göre memnun edici davranışlarda bulunmak) bir şekil alıyor.²⁷ İngiltere örneğinde ise, başkalarından sağlanan ev hizmetinin uzun bir tarihçesi var. 17. - 18. yüzyılda aristokrat işverenler tarafından ömür boyu ve sürekli evin içinde yaşamak için tutulan hizmetkarlar, işverenle yukarıda bahsettiğimiz hayali akrabalık veya duygusal, psikolojik yakın bir ilişkiye girmeden hizmet sunmuşlar. İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadınların daha çok işgücüne katılmasıyla evde çocuk bakımı, temizlik, yemek pişirme gibi işler için ücretle çalışan kadınların istihdamı yaygınlaşmaya başlamıştır. Ancak, bu yeni eğilim daha çok orta sınıflar arasında görülüyor.²⁸ Bir başka deyişle, ev içi hizmet çoğunlukla orta sınıfı oluşturan hane halklarına veriliyor ve çalışan kadınların işverenleri orta sınıf aileler oluyor.

Batıda 17. yüzyıla kadar **“ev kadını”** kategorisi bugünkü anlamından çok farklı anlaşıyordu. Örneğin tüccar, zanaatkar veya bağımsız toprak sahiplerinin eşleri de kocalarıyla beraber ev içindeki pazara yönelik üretim ve denetimde söz sahibi olmuşlardı. Temizlik, yemek pişirme, çamaşır yıkama gibi işler ev kadının görevlerinin ancak çok küçük bir bölümünü oluşturuyordu. Bu dönemin üst sınıf kadınları ise tüm ev işlerinde çeşitli hizmetkarlar kullandıklarından, sadece evdeki hizmetkarlar ve malikhane işlerinin koordinasyonundan sorumluydular. Buradan anlaşılabacağı üzere, ev işi ancak üst sınıf kadınları söz konusu olduğunda başkalarından sağlanan bir hizmet şekli-

²⁷ ARMSTRONG, M.J., 1990, “Female Household Workers in Industrializing Malaysia”, R. SANJEK; COLEN, S., (der.), At Work in Homes: Household Workers in World Perspective, American Ethnological Society Monograph Series, no. 3, sf. 146 -164.

²⁸ GREGSON, N. & LOWE, M., 1994, Servicing the Middle Classes: Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain, Routledge: London; GOLDSMITH, M., 1990, Female Household Workers in the Mexico City Metropolitan Area, U.M.I: Ann Arbor.

ne dönüşüyordu. İşveren ve çalışan arasındaki ilişkiler daha çok köle-efendi niteliğinde; yani bugün ‘paternalist’ (pederşahi) olarak tanımlanan biçimdeydi.

18.- 19. yüzyılda kapitalist sanayileşmenin hızlanmasıyla beraber ev ve işyeri ayrımları gerçekleştiğinde, toplumdaki kadın ve erkeğin toplumsal işbölümündeki konumları da farklılaşmaya başladı. İşyerinde üretim ve kamusal alan, özellikle erkek emeğine dayanırken; ev, ev içi emek ve aile kadına özgü özel alan olarak belirleniyordu. Çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilen ev işleri ücretli emek sürecinin dışında kaldı ve ev içi emek kapitalistleşemedi. Buna rağmen kapitalist sanayileşmenin içinde ev içi emek, ailenin ve özellikle gelir getiren bir işte çalışan erkeğin ‘kendini yeniden üretmesine’ (social reproduction) katkıda bulunmanın en önemli faktörü oldu.

19. yüzyılda bazı kadınlar erkeklerin yanında fabrika işçiliğine girseler de; genellikle kadınların ev içi sorumlulukları, onları ücretli emeğin dışında tutmuştu. Bu dönemde evli kadınların çok azı fabrika işçiliğine girebilirken, giremeyen ve çoğunluğu oluşturan evli kadınlar arasında bir dayanışma oluşmuştu.²⁹ Örneğin, bu dönemde çalışmayan kadınların kendi evlerinde başkalarının çocuklarına baktığını, çamaşır yıkadığını veya yemek hazırladığını ve bundan bir kazanç sağladığını görüyorduz.

19. yüzyılın sonrasında ise kadınların ev dışında ücretli bir işte çalışmasına karşı tutumlar yaygınlaşıyordu. Özellikle, bu dönemdeki sendikalar ve işçiler ‘ortalama bir ailenin geçineceği ücret’ için tartışmaları başlattılar ve kadının esas görevinin ‘sakin, huzurlu, düzenli bir ev ortamı yaratmak’ olduğunu savundular.³⁰ Literatürde bu düşünceler daha çok orta-üst tabakalara ait tutumlar olarak yorumlansa da, bu dönemde daha

²⁹ ROBERTS, B., 1978, Cities of Peasants: The Political Economy of Urbanization in the Third World, Edward Arnold Ltd: New York.

³⁰ THOMPSON, P., 1989. The Nature of Work, Macmillan: London, sf. 200-202.

yüksek yaşam standardını gösteren bir toplumsal norm olan ‘sakin, huzurlu, düzenli ev’, işçilerin beklentilerini de koşullandırdı. Bir başka deyişle, bu norm orta-üst sınıflar kültürünün yaygınlaşmasının bir göstergesi oldu. Bu tutumlar daha sonra evli kadınların ücret karşılığı ev-dışında çalışmasının toplumda ‘olağandışı’ olarak algılanıp, evli kadınların bugünkü kullanılan anlamında “**ev kadını**” statüsünde tanımlanmasına yol açtı. Öte yandan, Humphries³¹ kadının işgücünden çekilmesinin işçilerin daha yüksek yaşam standartlarını sağlayacak bir ücret için yaptıkları mücadelelerin bir parçasını oluşturduğunu düşünüyor. Ona göre, bu tutum, kadınlar işgücünden ve düşük ücretli işlerden çekilirse; erkek işçinin, tüm ailenin ortalama geçimini sağlayacak bir ücreti garantilemesinin örgütlü olarak savunulduğu bir strateji.

20. yüzyılda ve iki dünya savaşı arasında, kadınlar tekrardan emek pazarına girdiler. Bu dönemde kadınlar savaşan erkeklere ve topluma geri hizmetler (çocuk bakımı, toplu yemek pişirme, askeri fabrikalarda çalışma, dikiş dikme, sağlık hizmetleri vb.) sundular. Ancak kadınların ‘erkeklerin iş dünyasına’ olan katkıları sınırlıydı ; bunlar, kadının ev içindeki sorumluluklarında hiçbir değişikliğe yol açmamıştı. Bunun yanında, kapitalist sanayileşmenin gelişmesiyle ev işine yönelik ticari alternatifler geliştirildi; ev içindeki emeği daha kolaylaştırıcı aletler ve makineler sunulsa da, bunlar kadının ev içindeki sorumluluğunda ve bu iş için harcanan zamanda bir azalma yaratmadı.³²

Sanayileşmenin ve teknolojinin ilerlemesi ile beraber ev işi de bir çok yönden azalıyor veya önemsizleşiyor. Bunun nedeni, işyeri ve evin kesin olarak birbirinden ayrılması, kadının gide-

³¹ HUMPHRIES, J., 1977, “Class Struggle and the Persistence of the Working Class Family, Cambridge Journal of Economics, cilt 1, no.3, sf. 241-258.

³² HARTMANN, H., 1982, “Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation By Sex”, A. GIDDENS, D. HELD (der.), 1982, Classes, Power, and Conflict, MacMillan: London.

rek daha çok iş gücüne katılması ve dolayısıyla ev içi işlere ayıracak zamanın azalmasıdır. Buna karşılık o zamana kadar alışlagelmiş sakin, huzurlu ev konforunun da bozulmaması için, evdeki işlerde daha çok emek tasarrufuna yönelik makine ve teknolojiler kullanılmaya başlandı. Bu şekilde ev kadının ev işlerine ayıracığı sürenin giderek azalması öngörülmüştür. Ancak, kadının ev işlerinden sayılan çocuk bakımının, toplumda çocuklara verilen değerlerin değişmesi ve daha fazla anne babanın sorumluluğunu içermesi nedeniyle; giderek daha çok vakit almaya başladığını görüyoruz. İyi anne olma kavramı, bu dönemde önem kazanmaya başladı.³³ İlâveten, yaşam standartları görece olarak yükselmiş toplumda iyi ev yönetimi (good housekeeping) de, orta-üst tabakalarda yaygın ideoloji haline geldi. Dolayısıyla, ev içi işlerde giderek daha ‘iyi ve kaliteli yemek’, ‘daha temiz ve hijyenik ev’, ‘daha gelişmiş eşyalar’ gibi standartların egemen oldu; ama teknolojidaki gelişmelerin ev işini kolaylaştırmak yerine bazı durumlarda daha da çok emek ve zaman isteyen bir biçime dönüşmesine neden oldu. Buna paralel olarak, kadınlar da giderek daha çok ev dışında çalışıyor; ve temizlik, çamaşır, yemek pişirme, ütü gibi ev işleri çoğunlukla makineler kullanılarak yapılıyor. Bir diğer deyişle, ev işleri daha çok uzmanlık ve daha yüksek standartlarla, ancak daha kısa sürelerde gerçekleştiriliyor. Öte yandan el emeğine olan gereksinim de zorunlu olarak, belli ölçüde devam ediyor. (Örneğin: çamaşır makinelerine konulur, alınır, asılır, toplanır, vs.) Bu noktada orta-üst sınıf aileler, özellikle kadınların ev dışında çalışmaları durumunda, ev halkının dışında bu hizmeti belli bir ödeme karşılığında: dışarıdan, muhtemelen yine kadın çalışanlardan, sağlama yoluna gidiyor. Böylece ev; ev işi için sağlanan ücretli emek ile işveren kadınların bulunduğu bir işye-

³³ JACKSON, S, 1992, Towards a Historical Sociology of Housework, A Materialist Feminist Analysis, Women's Studies International Forum, cilt. 15, no. 2, sf. 153-172.

rine dönüşüyor. Görüldüğü üzere, teknolojik gelişme kadınların ev içi ve dışı yaşamını kolaylaştırdı. Ancak, kadının ev içindeki ve toplumsal iş bölümü içindeki yeri pek değişmedi. Örneğin, evde ev işinin örgütlenmesinden sorumlu olan ve makineleri kullanan genellikle kadınlardır. Ayrıca, ev hizmetinde ücretli emek olarak çalışanlar, yine, kadınlardır. Ev işinden sorumlu olanın evdeki kadın olduğunun varsayılması ise ev hizmetinde çalışan kadınlarla iş ilişkisine girenlerin ve işveren konumunda olanların da yine kadınlar olduğunu gösteriyor.

- Türkiye’de Gündelikçiliğin (Ev Hizmetinin) Gelişimi Nasıl Oldu?

Bugüne kadar çeşitli araştırmalar ile Türkiye’de kadının ikili işgücü piyasasındaki (dual labour market) rolü; ücretli kadın emeğinin işverenler tarafından ikincil konumda, vasıfsız, düşük ücretli ve kolayca işten çıkarılabilecek şekilde tanımlanması; toplumdaki yoksulluk kriteri ile en yoksulların kadınlar olduğu; kadın emeğinin örgütsüz, sendikası ve sosyal güvenceden genellikle mahrum olduğu; kadın işgücünün büyük bir kesiminin ücretsiz aile işçiliği statüsünde istihdam edildiği, özellikle ev kadını statüsünün istatistiklere çoğu zaman ‘işsiz’ olarak yansıdığı gibi birçok konuda bilgiler derlenmiştir.³⁴

³⁴ ECEVİT, Y., 1985, “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, Yapıt, no.9;

ECEVİT, Y., 1991, “Shop floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers, N. REDCLIFT & M. T. SINGLAIR (der.), Working Women, Routledge: London; OECD, 1994, Woman and Structural Change; WORLD BANK, 1993, Turkey: Women in Development, Washington, D.C.; ÖZBAY, F., 1990, “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”, Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul.

Ancak, bugün hala kadın istihdamının birçok yönü bilinmiyor. Kırsal alandaki kadın emeği, işsizlik sınıflandırılması içinde kadın emeği; giderek genişleyen hizmet sektörü içinde kadın emeği ve yüz yüze ilişkilerin ve örüntülerin yaygın olduğu düzensiz-geçici iş alanlarında kadın emeği üzerine daha pek çok araştırma yapılması gerekli.

Türkiye'deki istatistikler, kadınların çalışma alanının hem kırdan hem de kentlerde giderek daraldığını gösteriyor. Daha önce, kırsal kesimde her 100 kadından 85'i tarımda ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışıyordu. Göçle beraber büyük kentlere göç eden ailelerde, 'evi geçindirecek geliri' sağlayanlar çoğunlukla erkekler olmuştur. Dolayısıyla, kentlere göç eden kadınlar evlerine kapanıp ekonomik üretimden ve işgücü pazarından soyutlandılar. Kentlerde ücretli işçiliğin önemi artarken kent kadınları ekonomik yaşama ve işgücü piyasasına ancak marjinal olarak katıldılar. Bir başka deyişle; örgütlü, düzenli sanayi ve hizmetlere (formal sektör işlerine) yetersiz ve eşit olmayan katılımları söz konusu.³⁵ Yetmişli yıllara kadar, kente yeni göçmüş olan kadınlar; aile içindeki rollerini daha fazla önemsediler; ataerkil ilişkilerden etkilenerken ücret karşılığı çalışmayı birincil amaç olarak görmediler. Bu dönemde çalışmayı tercih eden az sayıda kadın ise daha çok hizmet sektörüne (memurluk, öğretmenlik gibi) yöneldi. 70'ler sonrasında ise, kentlerdeki kadınların, özellikle aileyi geçindirmekle sorumlu olan erkeklerin ücretleri düşme eğilimi gösterdikçe, çalışma isteği ve işgücüne sınırlı da olsa, katılımı artmıştı. Ancak, kadınların hizmet sektöründe yer aldığı işler toplumsal iş bölümünde marjinal sayılan ve 'en düşük gelirli' grubu oluşturan işler oldu. Aslında, gelişmekte olan ülkelerdeki sanayileşme tartışmalarında özellikle hizmetler sektöründeki büyüme, marjinallikten öte kapitalist büyümeyi

³⁵ ECEVİT, Y., 1990, "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul.

destekleyen önemli bir etken olarak anlaşıyor.³⁶ Hizmet sektörü, genelinde işsizler ordusunun çoğunluğunu emerken, vasıfsız ve düşük ücretli emeği de (örneğin orta sınıf ailelerin evlerinde hizmet sunma gibi) büyük ölçüde kapsar.³⁷

80'lerden sonra sanayi sektöründeki durgunluk ve gerileme istihdam açısından önemli sonuçlar yarattı. Bu sonuçların en önemli etkileri kadınlar üzerinde oldu. Bu dönemde çeşitli iş-kollarından işçi çıkarma çoğaldı; bu yapılırken de vasıflı işçiler ve yeri doldurulamayacak elemanlar yerine, daha çok, vasıfsız işçiler işlerini kaybetti. Kadın işçiler de; genellikle vasıfsız, yeri kolay doldurulabilen kişiler olduklarından ve görece olarak yeni işe girdiklerinden, işlerini kaybetme olasılıkları daha yüksekti. Evin temel geçindiricileri erkekler olarak kabul edildiğinden, kadınların işlerini kaybetmeleri toplumda büyük yankı yaratmadı. Bunun yanı sıra, hizmetler sektörünün büyümesine ve istihdam olanaklarının artmasına rağmen kadın işgücü, hizmetlerde aynı oranda artmadı. Bunun iki nedeni var: İlki; kadınların en çok bulunduğu devlet sektöründe giderek yavaşlayan personel alımları. İkincisi; özel hizmet sektöründe yaratılan iş alanlarında daha yüksek eğitim düzeyine erişmiş, daha üstün niteliklere sahip personel önem kazandığından ve kadınlarda bu özellikler daha az bulunduğundan kadınların hizmet sektöründe istihdamı, aksamalar ve eşitsizlikler gösterdi. Bu aşamadan sonra, 90'lı yıllara gelinirken, çalışmak için talebi olan kentli kadınlar imalat ve hizmetlerden (düzenli-kalıcı iş sektöründen) düzensiz işlere (düzensiz-geçici iş sektörü) yönelmeye başladılar. Ev dışında hizmetçilik ve çocuk bakıcılığı yapan, temizlik işlerinde çalışan kadın sayısı arttığı gibi, evde kendi ürettikleri ürünleri dışarıda satarak kazanç sağlayan veya çok düşük üc-

³⁶ ROBERTS, B., 1978, Cities of Peasants: The Political Economy of Urbanization in the Third World, Edward Arnold Ltd: New York.

³⁷ WORSLEY, P., 1984, The Three Worlds: Culture & World Development, Weidenfeld & Nicolson Ltd: London.

retlerle, özellikle konfeksiyon sanayiinde çalışmayı kabul etmek zorunda kalan kadınlar çoğaldı. Düzensiz işlerin dağınık, kayıt dışı ve örgütsüz niteliğinden dolayı, kesin bilgiler olamamakla beraber, çalışan kadın sayısının çok yüksek olduğu tahmin ediliyor.

Kadın İstihdamında Düzensiz-Geçici İşlerin³⁸ Önemi

Türkiye’de hızlı nüfus artışı, kırdan kente süregelen göç, sosyal ve ekonomik yönden kentlileşen insanın değişen ihtiyaçları çerçevesinde; istihdam talebinde bir patlama yaşandı. Bu eğilim dünyadaki genel eğilime paraleldir. Öte yandan nüfusun tarımsal faaliyetlerden sürekli uzaklaştığı çoğu gelişmekte olan ülkelerde, özellikle kentlerde, nüfus artışını emebilecek bir gelişme olmadığı, bilinen bir olgu. Bu durumda istihdam olanakları bulamayan fazla işgücünün daha çok sanayi, hizmet ve ticaret sektöründe ‘düzensiz-geçici iş sektörü’ olarak tanımlanan alanda iş bulmaya yöneldiği görülmektedir.

‘Düzensiz-geçici iş sektörü’ çeşitli çalışmalarda değişik yönleriyle incelenmiş ve açıklanmaya çalışılmıştır. Düzensiz-geçici iş sektörünün özellikleri genel olarak dört noktada vurgulanıyor:

1. Düzensiz-geçici iş sektörü, düzenli-kalıcı iş sektöründe iş bulma olasılığı çok düşük, büyük olasılıkla kentlere ilk göç edenler ile daha sonraki kuşakların oluşturduğu ve kentin sun-

³⁸ Sosyal bilimlerde bunun yerine “enformel sektör” terimi kullanılır; burada araştırmacıların kullandığı bu terim yerine “düzensiz-geçici iş” kavramı tercih edildi. Aynı şekilde, “formel sektör” yerine de “düzenli-kalıcı iş” kavramı kullanıldı. (Yayınevinin Notu.)

duğu fırsatlardan sınırlı olarak yararlanabilenleri (eğitimsizlik, vasıfsızlık vb. yüzünden) kapsayan alandır.

2. Düzensiz-geçici iş sektörü, daha çok kendine yeterli ancak büyük ölçekli işletmelerle de rekabet içinde olan küçük işletmelerde temsil ediliyor. Küçük işletmeler genellikle ailenin üretim kaynaklarına sahip olduğu, aile fertlerinin istihdam edildiği ve emek yoğun teknolojiler kullanan işletmelerdir.³⁹ Ayrıca, büyük ölçekli işletmelerin de bazı bölümlerinde üretimi düzensiz-geçici iş ilişki örüntülerinin egemen olduğu “taşeron” firmalar aracılığıyla gerçekleştirdikleri de görülüyor.

3. Düzensiz-geçici iş sektörü, genellikle asgari ücret düzeyinde veya altında para kazananları ve eğer işsizlerse ücretsiz olan, marjinal ve sistemdeki aksaklıklardan en çok etkilenen sosyal grubu içeriyor.

4. Düzensiz-geçici iş sektörü, düzenli-kalıcı iş sektöründeki hiyerarşik kontrol sistemine uymayan ve çalışana daha fazla özgürlük ve belki, ücretler düşük olmasına karşın, iş doyumu sağlayan bir iş alanı. Buna karşılık, bu sektördeki iş ilişkileri işveren ve çalışanlar arasında bir çeşit ‘klientelizm’ (patron-client relationships) ile şekillenmiştir.⁴⁰

Literatürde belirtildiği gibi, hizmetler düzensiz-geçici iş sektörünün büyük bir bölümünü kapsıyor.⁴¹ Konunun bundan sonraki incelenmesinde hizmet sektörü içinde düzensiz-geçici iş ilişkilerin yaygın olduğu alt dalları, “düzensiz-geçici iş hizmet

³⁹ HART, K., 1973, “Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana”, Journal of Modern African Studies, no. 11, sf. 61-89.

⁴⁰ ASSAAD, R. & NEYZI, L., 1986, Locating the Informal Sector in History: A Case Study of the Refuse Collectors of Cairo, “The Informal Sector of the Economy in the Middle East and North Africa” isimli konferans, Almanya, 28-31 Temmuz 1986, bildiri.

⁴¹ MINGIONE, E., 1988, “Work and Informal Activities in Urban Southern Italy”, R.E. PAHL (der.), On Work, Basil Blackwell: London.

sektörü” (“enformel hizmet sektörü”) olarak ifade edeceğiz. Düzensiz-geçici iş hizmet sektörü yukarıdaki özelliklere ilave olarak, iş bulmada kişilerin kendi çabalarına ağırlık veren stratejileri içeriyor. Ayrıca, toplumda varolan işsizliğe bir düzeyde çözüm oluşturacak, yoksullaşmayı azaltabilecek bir seçenek olarak da görülüyor. Düzensiz-geçici iş hizmet sektörünün daha çok küçük ölçekli ve “düzenli-kalıcı iş” sektörünü bağlayan bir çok yasa, kural, düzenleme ve vergilendirme dışında kalan bir özelliği de var. Bir başka özelliği, büyük bir sermaye birikimi gerektirmemesi, mesleki bilgi ve eğitime çok ihtiyaç duyulmadan işgücü piyasasına hemen herkesin görece olarak kolay girme olanağına sahip olabilmesidir. Buna bağlı olarak da, emeğin vasıfsız olmasının işgücü piyasasındaki pazarlık gücünü düşürdüğü, sosyal güvencesi olmadığı ve örgütsüz olmaya yol açtığı biliniyor. Düzensiz-geçici iş hizmet sektöründe emeğin kullanım biçimleri, düzenli-kalıcı iş sektöründen ve sanayi-imalat kesimlerinden çok farklıdır. Öncelikle emek tüketimi; izole ve bireysel bir çabadır. Bir diğer deyişle; işçi yaptığı işle baş başadır, sanayi veya imalat işlerinde olduğu gibi işi başkalarıyla paylaşma, dayanışma gibi unsurlardan yoksundur. Buna karşılık iş ilişkilerinde hiyerarşik kontrolün dışında kalabiliyor. İş niteliği açısından genellikle emek yoğun bir özellik taşıyor.

Özellikle artan işsizlik, enflasyon ve ekonomik krizle düzenli-kalıcı iş sektörünün dışına itilen kadın emeği, kentlerde giderek daha fazla düzensiz-geçici iş sektörü içinde yer aldı.⁴² Çeşitli ev hizmetleri ise (temizlik, çocuk, yaşlı ve hasta bakıcılığı vb.) düzensiz-geçici iş hizmet sektörü içinde yer alıyor ve yaygınlaşma eğilimi gösteriyor. Kadınlar hizmet sektöründe daha çok perakende, küçük ticaret, kuaförlük gibi işlerle uğraşılıyor; düzensiz-geçici iş hizmet sektöründe ise çocuk bakıcılığı, ev hizmeti gibi bugünkü koşullarda fazla bilgi ve beceri istemeyen işlerde çalışıyorlar. Düzensiz-geçici iş hizmet sektöründe

⁴² LUBELL, H., 1991, The Informal Sector in the 1980s and 1990s, OECD, Development Center Studies.

alışan kadınlar çoğunlukla bu sektördeki en yoksulları oluşturuyor. Genellikle bu sektörde çalışan kadınlar emeklerinin karşılığını alacak güce sahip olmadıkları gibi kazançları, aile geliri içinde ‘gerçek’, ‘esas’ gelir olarak değil, erkeğin gelirini veya toplam aile gelirini ‘destekleyici’ gelir olarak görülüyor.⁴³ Esasen kadının evin dışında ve özellikle düşük gelirli, dzensizgeici bir işte çalışması çoğu toplumlarda öncelikle istenen bir durum değil. Ancak, Mısır’daki bir araştırmasına dayanarak Hopkins,⁴⁴ kadınların ev dışında bir işte çalışmasının ‘aile kararı’ olduğunu; ailedeki esas gelir getiren erkeğin ölmesi, sakatlanması veya boşanma sonucunda ailede yaşanan ekonomik krizin çözümüne yönelik bir yaşam stratejisi oluşturduğunu savunuyor. Bunun yanında, daha ge kadınların sadece ekonomik değil, toplumsal nedenlerle (“evden dışarı çıkmak için”; “erkek kardeşlerini okutmak için”) ve kendi kararları sonucu çalışmaya başladıkları da gözlemlenmiştir.

Kadınların iş seçimlerine bakıldığında, daha çok kendilerine yakın olduklarını düşündükleri meslekleri benimsedikleri görülür. Ankara gecekondularında yaşayan kadınlarla yapılmış bir araştırmaya göre; kadınların %37’sinin ev temizliğine gittiği, %34’ünün evde üretim yaptığı, %11’inin kamu sektöründe hizmet işçisi olarak çalıştığı, %11’inin konfeksiyonda terzi olarak çalıştığı, ancak %5’inin kendi hesabına veya bağımsız olarak çalıştığı saptanmıştı.⁴⁵ Kendi işinin sahibi veya durumu iyi olan kadın sayısı, geçim standardının altında yaşayan kadın sayısına oranla çok azdır. Görüldüğü gibi, iş çeşitlenmesi ka-

⁴³ LUBELL. H., 1991, The Informal Sector in the 1980s and 1990s, OECD. Development Center Studies.

⁴⁴ HOPKINS, S. H., 1986, Markets. Marketing. the Market: Informal Egypt, “The Informal Sector of the Economy in the Middle East and North Africa” isimli konferans, 28-31 Temmuz. 1986, Almanya.

⁴⁵ ONAT, ., 1993, Gecekondulu Kadınının Kente zg Düşünce ve Davranışlar Geliştirme Süreci. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müşteşarlığı: Ankara.

dınların kendilerine uygun gördükleri, aile içindeki statülerini yeniden üreten nitelikler taşıyan işlerde yoğunlaşıyor. Kadınların düşük vasıflı düzensiz-geçici iş hizmet sektörü işlerinde iş olanakları bulabilmesi, genellikle onların aile içindeki rol ve bu role bağlı tercihleri ve toplumdaki ataerkil ideoloji ile açıklanıyor.⁴⁶ Ev hizmetlerinin özelliklerine bakıldığında, toplumdaki ataerkil ideoloji ile bütünleşen bir yapıda olduğunu görüyoruz.

Literatürde, karşılığında maddi bir getirisi olmamasına rağmen ev içindeki işin de bir iş-meslek olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanır.⁴⁷ Bu anlamda Türkiye’de de ev işinin fiyatının belirlenmesi çalışmaları sürüyor. Kentlerde, geliri artan bir kesimde, ev içindeki işleri bir fiyat karşılığı başkasına yaptırabilme olanağı doğduğunda, kente göç etmiş ve başka türlü istihdam olanağı bulamayan kadın emeğine talep doğmaktadır. Dolayısıyla ev işi başkasına bir ücret karşılığı devredilirken, arada doğan iş ilişkisi daha çok küçük işveren-yarı özerk işçi ilişkisi şeklinde anlaşılabilir.⁴⁸ Kentlerde eski, geleneksel yapılar ve dayanışma biçimleri, (çocuk bakımını anneannelerin üstlenmesi gibi) yeni pazar ilişkileri ile eklenerek sürüyor. Ev işi piyasası düzensiz-geçici iş sektörü içinde ve geleneksel ilişkilerle de bütünleşerek küçük işveren statüsündeki hane sahibi kadınlar ve vasıfsız işçi statüsündeki işçi kadınlar arasında sürerken, çok yeni olarak bu piyasaya bazı temizlik şirketleri de el attılar. Dünya genelindeki bir eğilim Türkiye’de

⁴⁶ ECEVİT, Y., 1990, “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul; ÖZBAY, F., 1990, “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”, Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul.

⁴⁷ GARDINER, J., 1975, “Women’s Domestic Labour”. New Left Review, no.89.

⁴⁸ WRIGHT, E.O., 1985, Classes, Verso: London.

de yaygınlaşıyor.⁴⁹ Böylece ev hizmeti, kapitalist emek kullanım süreçlerine doğru hızla kayıyor. Bir diğer deyişle, burada beklenen; bazı çalışan kadınların işveren kadınlarla yüz yüze, düzensiz-geçici iş ilişkileriyle ve pek fazla sosyal güvenceleri olmadan çalışmak yerine, bir şirkette ve göreceli olarak daha güvenceli şekilde çalışmayı tercih edecekleridir.

⁴⁹ BERNSTEIN, D., 1988, "The Subcontracting of Cleaning Work in Israel: A Case in the Casualization of Labour", R.E. PAHL (der.), On Work, Basil Blackwell.

II

ARAŞTIRMAMIZDAKİ ÖNERMELER

Gündelikçi⁵⁰ (Ev Hizmetinde Çalışan) kadınların sosyo-ekonomik ve aile içi statüsü ile ilgili saptamalarımız şöyleydi:

Gündelikçi kadınların sosyo-ekonomik statülerine ilişkin aşağıda yer alan şu bulgularımızı ve ön gözlemlerimizi araştırmamızda sınıadık: Ev hizmetinde ücretle çalışan kadınların yeni göç etmiş ve çoğunlukla Orta Anadolu il, ilçe ve köylerinden gelmeleri; Kadınların daha az eğitim görmüş olmaları; Daha çok orta ve genç yaş grubundan olmaları; Kalabalık ve sosyo-ekonomik konumu daha altta olan ailelerden gelmeleri; Şehre geldikten sonra çoğu gecekondu mahallelerinde otururken bazılarının da kapıcı olarak şehrin daha üst gelirli mahallelerinde bulunmaları beklenir.

Çalışan kadınların iş hayatına başlaması ise ailenin sosyo-ekonomik konumu ile ilgilidir: Ailelerdeki geçim sıkıntısı sonucunda kadınlar, aile fertlerinin kararıyla işe giriyorlar. Bazı özel durumlarda ise, esas gelir getiren erkeğin ölmesi, sakatlanması veya boşanma sonucunda ailede yaşanan ekonomik krizi çözmek amacıyla daha geç yaşlarda ev hizmeti işine giren kadınlar olması beklenebilir. Kadınlar bu durumda kazançlarını da aile gelirini ‘destekleyici’ nitelikte görüyorlar.

İşveren kadınlar ile çalışan kadınların arasında sosyo-ekonomik ve kültürel farklılıklar vardır ve bu farklılıklara bağlı olarak gelişebilecek bazı çatışma ve anlaşmazlıklar beklenebilir: İşveren kadınların bireysel ve toplam aile gelirleri ev hiz-

⁵⁰ Araştırmacılar, çalışmalarının orijinalinde “Ev Hizmetinde Çalışan” terimini kullanıyor. Bu kitapta bunun yerine “Gündelikçi” terimi kullanıldı. (Yayınevinin Notu.)

metinde çalışan kadınlardan daha fazladır; İşveren kadınların eğitim düzeyleri ve mesleki statüleri daha yüksektir; İki grup arasında belirgin kültürel, bölgesel ve toplumsal farklılıklar olacaktır. İşveren kadınlar daha çok kentsel, modern kültürü ve statüyü simgelerken, ev hizmetinde çalışan kadınlar daha çok kır kökenli ve geleneksel kültürel ve toplumsal simgelerle davranabileceklerdir; Bu farklılıkların sonucunda işverenin çalışanına göre daha imtiyazlı bir egemenlik kazanmasıyla, işverenin işin çalışma saatleri, ücreti, tanımı ve niteliği konusunda çalışan kadınlara bir takım dayatmalarda bulunabileceği düşünülebilir.

Çalışan kadınların kendi evleri dışında gelir getiren bir işte çalışmaları aile içi statülerinde ve evdeki iş bölümünde pek fazla bir değişme yaratmayacaktır. Kendi evlerindeki işlerinin, işten erken döndüğü zaman kendisi ve/veya evdeki kız çocuklar veya diğer kadın akrabalar tarafından yerine getirileceği öngörülebilir.

Ev hizmetinin gerçekleşmesindeki mekanizmalara ilişkin önermelerimiz ise şu şekildeydi:

Ev hizmetinin gerçekleşmesi sürecinde iş bulmadan başlayarak işleyen mekanizmalar düzensiz-geçici iş özellikleri taşıyor. Kadının iş hayatına katılmasında kültürel normlar açısından önemli olan “kadının namusu ile çalışabileceği, güvenilir işyeri” düşüncesidir. Bu düşünceye uygun olarak çalışan kadınların ev hizmeti işi bulmasının en yaygın olarak akraba ve/veya tanıdık çevreyle gerçekleşmesi olasıdır. Yapılan ev hizmetinin içeriği tamamen işveren kadın ve çalışan kadınlar arasında sözlü olarak belirlenir. Yapılan işin ücretinin belirlenmesi de yine işveren ve işçi arasındaki sözlü bir anlaşmadır ve ücretler en fazla asgari ücret düzeyinde olabilecektir.

Çalışan kadınların yaptığı işin sosyal güvencesi ve can güvenliği olmadığı düşünülür.

Ev hizmetinde en yaygın iş temizliktir. Bunun yanında çocuk bakma, yemek, ütü gibi işler de yapılmaktadır. Temizlik işinde işveren ev halkının çeşitli alet ve makineler bulundurdıkları, fakat bunları çalışan kadınlara kullandırmayacakları;

örneğin, eve çamaşır makinesi geldiğinde çoğunlukla bu konuda kadınlardan hizmet talep edilmeyeceği düşünülebilir. Büroda hizmet yapan kadınların ise daha çok temizlik, yemek ve çaycılık yapacakları ön görülmüştür.

İş ilişkileri ve iş psikolojisine ilişkin önermelerimize gelince; bunları da şu şekilde özetleyebiliriz: Yaptıkları iş ‘başkalarının evini temizlemek’ olduğundan, toplumsal olarak düşük statülü bir işte çalıştıklarını varsayan kadınlar, prestij kaybına uğradıklarını düşünürler. Dolayısıyla, bu işle ilgili beklentileri çok zayıftır ve her an daha iyi bir işi kavuşabilecekleri umundadırlar. Düzensiz-geçici iş sektörünün içinde yer alan ev hizmeti, psikolojik ve duygusal boyutlarda geleneksel ilişkilerden etkilenmektedir. İşveren ve işçi arasında pederşahi bir ilişki doğmaktadır.

Buradaki ilişkinin özellikleri: a) yüz yüze olması b) işverenin çalışan kadınla hayali bir akrabalık ilişkisi (pseudo-kinship) varmış gibi davranması c) işverenin kendisine saygı gösterilmesi gereken aile büyüğü rolünü üstlenip, çalışan kadından yaşça küçük olanlardan beklenen saygı ve itaati beklemesi d) işverenin uzun süreli ve istikrarlı bir iş ilişkisini sürdürebilmek için ne düşmanca ne de fazla samimi olmadan mesafeli bir ilişki kurmasıdır.

İşveren-işçi ilişkisi modernite tanımının içinde, daha çok karşılıklı sözleşme ve sadece iş ilişkisi olarak anlaşılmakta, psikolojik ve duygusal boyutlar arka planda kalmaktadır. Öte yandan, ev hizmetinde sayılan tüm özellikler, “araçsal aklın” kullanımını vurgulayan modernitenin iş-işçilik kavramları ile çelişiyor

Ev hizmetinde çalışan kadınlarla işverenlerin ilişkisi küçük işveren-yarı özerk işçi ilişkisi olarak anlaşılabilir. İşveren kadınların ev hizmetini ücretle dışardan temin etmesi kendilerine daha yüksek gelirli başka işler veya sosyal faaliyetler için kullanabileceği ek zaman yaratıyor. Çalışan kadınlar ise ev hizmetinde kendi inisiyatiflerini kullanarak, işi kendi düzenlerine göre yapıyor.

Bu geleneksel ilişkilerin, çalışan kadının güvence hissini, parasal doyumunu, işten memnuniyetini ve işe devam etmesini etkilediği varsayıldı.

Çalışan kadınlar ev hizmeti yaptıkları işverenden etkileniyorlar. Çocuklarının eğitimini, kendi giyim kuşamlarını, ev eşyalarının ve kocalarıyla ilişkilerini, işverenleri örnek alarak yeniden düzenlemek istiyorlar. Bu kadınlar yaptıkları işi önemli bir iş veya meslek olarak kabul etmeyip, sadece, geçici bir süre katlanılması gereken bir zorunluluk olarak görüyorlar. Zorunluluk olarak sürdürülen ancak prestiji olmayan bir işte çalışmanın, kadınların işlerine ve işteki performanslarına yaklaşımlarını da olumsuz etkileyeceği de öngörülebilirdi.

İşin geleceğine ilişkin varsayımlarımız da vardı. Bunları da şöyle ifade edebiliriz: Ev hizmeti yapan kadınlar bu işi kendilerine yakın, en iyi bildikleri iş, her kadının bilmesi gereken iş türü olarak yorumladıklarından, özel bir eğitime gerek duymayacaklardır.

Kadınlar kendi kızları için yine toplumda kadına yakışan işler olarak algılanan ancak daha üst statülü, daha çok geliri ve güvencesi olan işleri (örneğin: hemşire, öğretmen, memur gibi) tercih edeceklerdir. Çalışan kadınların genellikle sosyal güvenceden yoksun olmalarına karşın, kendisi veya eşi kapıcılık yapan kadınların güvencesinin daha yüksek olduğu düşünülür. Bunun yanında bütün kadınlar sigortalanmak isteyecekler ve bunun için kendilerine düşen ödemeleri yapmaya razı olacaklardır. Öte yandan, Türkiye’de halen varolan sosyal devlet yapının ve modernleşme eğilimleri içinde, kadınlara sosyal güvence sağlanması uzun vadeli bir hedef olabilir. Halen kadınların toplumdaki gelişmelerden ve yaratılan fırsatlardan yararlanamaması toplumsal statülerinde gerileme, eğitimsizlik, mesleki vasıfsızlık yaratmaktadır. Bunun sonucu olarak da kadınlar daha çok güvencesiz, düşük gelirli, örgütsüz, emek yoğun düzensiz-geçici iş sektöründeki işlerde yer bulmaktadırlar. Ancak ikinci kuşak kadınların daha eğitilmiş ve vasıflı işlere yönelecekleri düşünülür.

Peki, işin kurumsallaşma özelliği yok muydu? Elbette vardı ve bu özellik kendisini şu şekilde gösteriyordu: Ev hizmeti liberal ve kapitalist gelişmelerden, özel sektörde giderek artan yeni fırsatları değerlendirme eğilimlerinden etkilenecek ve kurumsallaşacaktır. İşveren ve işçi arasındaki halen süre giden düzensiz ve geçici (enformel) ilişkiler (iş bulma süreci, işten çıkarma, ücret belirlenmesi, işin tanımı, vb.) artık şirketler aracılığıyla düzenlenecektir. Bu şekilde ev hizmeti düzensiz-geçici iş sektörü içindeki güvencesiz ve iş tanımı belirsiz konumundan çıkıp, düzenli-kalıcı iş sektörü içinde yer alacaktır. Buna bağlı olarak, ev hizmetinde işin ve iş ilişkilerinin modernitede tanımlandığı üzere yapılanacağı öngörülür.

Türkiye’de var olan normlar ve sosyal pratikler çerçevesinde ev hizmetinin düzenli-kalıcı iş sektörü içinde yer alacağı, dolaşısıyla, kadınların bu işe katılımının zorlaşacağı ve daha çok erkeklere yönelik bir iş alanı olacağı beklenebilir. Bugün halen varlığını artırarak sürdüren temizlik şirketlerinde de benzer bir eğilim (daha fazla erkek çalışan) görülüyor.

Araştırmamızın kavramları ve kullandığımız yöntem gelince; önce bazı temel kavramlarımızdan söz etmemiz lazım:

Ev hizmeti: Geniş anlamda, bir hanedeki gereksinimler içinde, ev halkının kendini yeniden üretmesine katkıda bulunan ve ücret karşılığında, ev halkı dışından temin edilebilen her türlü ‘ev içi’ hizmeti içeriyor. Örneğin; temizlik, aşçılık, çocuk-hasta ve yaşlı bakımı ve bazı uzmanlaşmış hizmetler (dikiş dikme, ütü, alışveriş, misafir ağırlama, özel yemekler yapma gibi).

Büro hizmeti: Bir işyerinde gerek duyulan ve ücret karşılığı temin edilebilen temizlik, aşçılık, çaycılık, telefona bakma, faturaları ödeme gibi hizmetleri kapsıyor.

İşveren kadın⁵¹: Bir hanede ev halkının kendini yeniden üretmesi için gerekli olan, yukarıda belirtilen ev hizmetlerini bir ücret karşılığında talep eden kadınlar kast edilmektedir.

Çalışan kadın: Yukarıda belirtilen ev ve işyeri hizmetlerini bir ücret karşılığında yerine getiren/sunan ve çoğunlukla işlerini düzensiz-geçici ilişkiler yoluyla bulan kadın emekçiler anlaşılmaktadır. Bu iş ilişkisinde ödemeler genellikle günlük - aylık ücret şeklinde olduğu kadar, aynı olarak da (elbise, yemek, ailesine sağlık hizmeti sağlama, çocuğunun eğitim masraflarına katkı, aile fertlerine iş bulma, devlet dairesindeki işlerini çözmek gibi) yapılır. Bu işte çalışmak ev içi ve ev dışını da kapsamakta, bir düzeye kadar makine ve teknoloji kullanımı ile ilişkilenebilir ve duygusal ve psikolojik boyutlar da göstermektedir. Bu işte işverenle çalışanlar arasında çeşitli farklılıkların yanı sıra, güç ve iktidar ilişkisi de vardır. Çalışan kadınlar toplumda ekonomik olarak en alt grubu oluşturan kesimden istihdam edilmekte ve çalıştıkları ev halkı ile işverene kıyasla toplumsal statü olarak çok daha alt düzeylerde yaşarlar. Dolayısıyla, işveren ve ev halkıyla çalışan kadınlar arasında belirgin sınıfsal, kültürel, toplumsal ve bölgesel farklılıklar vardır.

Araştırmamızdaki “Örneklem”⁵² seçimini ise şu şekilde gerçekleştirdik: Araştırmamızda esas hedefimiz ev ve büro hizmetlerinde çalışan ve işveren konumlarında olan kadınlarla görüşmeler yapmak olmuştur. Bu araştırmanın, araştırma ekibinin Ankara’da yerleşik olması dolayısıyla, bir metropol kent

⁵¹ Bu kitaba ismini veren “Cömert Ablalar”. (Yayınevinin Notu.)

⁵² “Örneklem” bir araştırma kapsamında bütünü temsil etmek üzere belli yöntemlerle seçilen grup demektir.

olan ve Türkiye’deki göç süreçlerini yansıtan Ankara’da gerçekleştirilmesine karar verdik. Ancak, özellikle ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların örgütsüz, geçici olarak çalıştıkları göz önüne alınca, örneklem seçilecek evreni belirlemek olanaksızdı. Araştırmak istediğimiz olgunun bulunma olasılığını tahmin etmek güçleştiği için alternatif bir örneklem seçimi uygulamaya karar verdik. Buna göre, önce Ankara’nın tüm ilçelerini kapsayan bir tarama araştırmasıyla çalışan kadınların adreslerinin tespiti ve ikinci aşamada da esas saha araştırmasında sadece adresleri tespit edilen kadınlarla görüşmeler yapılmasını uygun bulduk.

Nihayet, araştırmamızda şöyle bir yöntem kullandık: Araştırmada birinci grubu, ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlar oluşturdu. Bu kadınların adreslerini, temsiliyet kriterini gözeterek tarama (screening) tekniği ile elde ettik. “Screening” için Devlet İstatistik Enstitüsü’nden elde edilen Ankara’nın tüm ilçelerinden seçilmiş mahallelerdeki adresleri, 100’erlik kümeler şeklinde taradık. D.İ.E.’nin verdiği adresler Ankara’daki mahalleler arasında fakir-orta-zengin kriterine göre ayrılmış ve nüfus ağırlığına göre belirlenmişti. Araştırmanın “screening” aşamasında 5618 adres tarandı. Tarama yöntemiyle ev ve büro hizmetinde çalışan 162 kadının adreslerini tespit ettik.

Araştırmanın tarama çalışmasını içeren ilk bölümünde karşılaştığımız en büyük zorluk; Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından sağlanan adres kümelerinin 1990 tarihine göre düzenlenmiş olmasıydı. Verilen adres kümelerinin birçoğunda sokak, ev numarası ve hatta mahalle bölünmeleri önemli ölçüde değişmişti. Ankara’nın birçok orta ve üst gelir konumunda yer alan mahallesi, yerleşim alanı olmaktan çıkarak, iş merkezi olmuştu. Böylece, verilen adreslerde istenen nitelikte ev ve büro hizmetinde çalışan kadına rastlamak zorlaşmıştı; çünkü işyerlerinin fazla sayıda olduğu bu bölgelerde artık aileler yaşamıyordu. Daha çok alt gelir gruplarının oturduğu mahallelerde ise ev numaralarının çok dağınık ve tutarlı olmaması, tarama işlemini güçleştirdi. Bütün bunların yanı sıra, karşılaştığımız bir güçlük

de; çalıştığımız konunun *nadir olay* türünden olmasıydı; ve temsili bir örneklem kaygısı taşıyan araştırmalarda, örneklem büyüklüğünün önceden bilinmesinin mümkün olmadığını anlamıştık.

Asıl saha araştırmasına geçmeden önce, görüşmelerde kullanacağımız soruların geliştirilmesine yönelik bir **ön araştırma** yaptık. Bu ön çalışmada, bazı soruları, çalışan ve işveren kadınlardan oluşan 25 kişilik bir grup üzerinde denedik. Ayrıca 5 değişik temizlik şirketine gidilerek, şirketlerin istihdam politikasına ilişkin ek bilgi topladık.

Bu ön araştırmamızın sonuçlarını özetlersek; ev hizmetinde çalışan kadınların uzmanlaşma ve eğitimlerinin düşük olduğunu ve herhangi bir sosyal güvenceleri olmadığını gördük. Ücretler arasında temel farklılıklar yoktu. Ev hizmetinde çalışan kadınların, ev hizmetinden memnun olmadıklarını; buna karşılık işverenlerinden de şikayetçi olmadıklarını tespit ettik. Öte yandan, büro hizmetinde çalışan kadınlar iş şartlarından, ücret düzeyinden, sosyal güvenlik eksikliğinden ve işverenle ilişkilerinden memnun değillerdi. Bir özellik de; büro hizmetinde çalışan kadınların diğerlerinden farklı olarak aynı gün ve/veya aynı hafta içinde değişik işyerlerinde belirli saatlerde çalıştıklarını saptamış olmamızdı. Her iki tür çalışan kadın için tanındıkları ve akrabalar aracılığı ile iş bulma yaygındı.

İşveren kadınlar, genellikle, onbeş günde bir ve tavsiye üzerine bulunan kadınları çalıştırmayı tercih etmişlerdi. Çalışan kadınlarda aranan özellikler olarak; dürüstlük, temizlik, titizlik, az konuşmak, sigara içmemek, çabukluk ve deneyim sayılıyordu. Buna karşılık daha çok profesyonel ve hatta şirketlerden gelecek elemanları tercih etmişlerdi. Ücretler, tamamen çalışan kadınla işveren kadın arasındaki düzensiz-geçici iş ilişkisine dayanarak saptanmakta ve piyasaya göre de artırım yapılmaktaydı.

Bu sonuçlardan yola çıkarak yukarıda belirttiğimiz varsayımlar ve bunları ölçmeye yönelik bir soru kağıdı geliştirdik.

Araştırmanın **asıl saha araştırmasında**, adreslerini belirlediğimiz 162 kadına giderek, kapalı ve açık uçlu sorularla detaylı ve nitelikli bilgiler toplanmaya çalıştık. Çalışan kadınlar evde olmadıklarından, randevulu bir görüşme sistemi benimsedik. Esas araştırmada karşılaşılan zorluklar ise şunlardı:

- 1- Önceden belirlenen adreste yaşayan kadının çalışma süresi içinde başka bir adrese taşınmış olması.
- 2- Tarama anketlerinde adresi belirlenen kadının daha sonra esas görüşmeyi reddetmesi.
- 3- Randevu ile çalışılırken kadınların önceden kararlaştırılmış saat ve günlere uymaması.
- 4- Kadınlarla evde görüşmeler yapılırken diğer aile fertleri, komşular ve/veya misafirlerden duyulan rahatsızlıklar.
- 5- Saha çalışması sırasında randevular, kadınların hafta içi günlerde çalışmaları nedeniyle hafta sonları ve akşam saatlerinde yoğunlaşmış, bu da araştırmanın akışını yavaşlatmıştı. Ayrıca; bu saatler ve günler çalışan kadının ev işinin de yoğun olduğu zamanlar olduğundan, aslında kısa olan görüşme süreleri sanılandan daha uzun sürdü.
- 6- Çalışan kadınların, işverenlerinin adreslerini vermeyi çoğunlukla reddetmeleri; kabul etseler bile tam adresi, ev ve sokak numaralarını verememeleri de önümüze güçlükler çıkarmıştı. İşveren adreslerine en çok telefon numaraları ile yine randevu alınarak ulaşılmıştı. Ancak işverenlerin de esas görüşmeyi sıklıkla reddetmeleri ve ya uzun süre aramalara rağmen, yaz dönemine rastlaması nedeniyle evde bulunmamaları önemli bir sorun olmuştu.

Sonuç olarak; ev ve büro hizmetinde çalışan 162 kadından, 151'iyle görüşebildik ve veri kodlamayı bu sayı üzerinden yaptık. 151 kadından 140'ı ev temizliğine, 11'i ise büro hizmetine giden kadınlardı. Anket içinde yer alan belirli sayıda açık uçlu soruya cevap almak ve daha sonra bu cevapları kategorileştir-

mek zaman alsa da, bize göre bu açık uçlu sorular, araştırma sonuçlarına çok büyük katkıda bulundu.

İkinci grupta, işveren konumunda olan 81 kadınla görüş-tük. İşveren konumunda kadınlara, ev hizmetinde çalışan ka-dınlara işverenlerini sorarak, **eşleştirme yöntemiyle** ulaşmayı uygun bulduk.

Çalışan ve işveren konumlarındaki iki grup kadından oluşan örneklemelerin dışında rastgele seçtiğimiz (rastlantısal değil) temizlik şirketi yöneticileriyle de az sayıda görüşmeler yaptık; böylece örgütlü hizmet sektörü ve iş piyasası konularında bilgi edindik. Bürosunda veya işyerinde temizlik için kadın işçi ist-tihdam eden işverenleri araştırma dışı bıraktık.

Araştırmanın en son aşamasında **odak grup yöntemi**⁵³ kul-landık. Yüzyüze görüşmelerle elde edilen bilgilerin bir grup ortamında tekrardan sınanması, sosyal bilimlerdeki yöntemlerin eksikliklerini tamamlanmaya yönelik bir çabadır. Ayrıca, daha derinlemesine görüşme olanakları doğduğundan ve değişik kişilerin birbirleriyle etkileşimlerini görmek açısından odak grup yöntemi önemli bir tekniktir.⁵⁴ Çalışan kadın grubunun demografik özellikleri büyük bir homojenlik göstermekteydi. Bunu gözönüne alarak beşer kişilik 3 sohbet toplantısı yaptık. Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlarla yapılan esas saha araştırmasının sonuçlarını değerlendirdikten ve farklılıkları saptadıktan sonra, anlamlı sonuçlar alabileceğimizi düşündü-ğümüz üç sohbet grubu (odak grup) oluşturduk.

⁵³ Bundan sonra, “odak grup yöntemi” terimi yerine “sohbetler” deyi-mi kullanılacaktır. (Yayınevinin Notu.)

⁵⁴ JOHNSON, A., 1996, “It’s Good to Talk: The Focus Group and the Sociological Imagination”, The Sociological Review, cilt. 44, no.3, s. 517-538; KRUEGER, R. A., 1988, Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research, Sage Publications: London.

Birinci grup: Kendisi ve/veya kocası kapıcılık yapmakta olan kadınlardı. Bu grup apartmanda oturuyor ve kapıcı olanlardan bazı temel farklılıklar gösteriyordu. Kapıcı kadınlar kocalarından dolayı sigortalı, düzenli bir maaş gelirin e sahipti ler. Öte yandan apartman sakinleri ve yöneticilerle ev hizmeti konusunda çeşitli gerginlikler yaşıyorlardı.

İkinci grup: Görece olarak genç ve çalışma hayatına en fazla 5 sene önce başlamışlardan oluşturulmuştu. Özellikle ev hizmetinin geleceğine yönelik sigortalanma, eğitim verme, örgütlenme gibi konuları bu grupla daha derinlemesine tartıştık. Bu grupta iş değıştirme, işinden ve işvereninden memnun olmama eğilimleri daha egemendi.

Üçüncü grup: Yaygın olan temizlik işinin yanında çocuk bakımı, ütü, yemek pişirme gibi işlerden birini veya hepsini yapan kadınlar arasından oluşturduk. Bu kadınlarla da daha çok iş içi ilişkileri, daha uzmanlaşmış bir hizmet sunmakla ücret arasındaki ilişki, sigortalanma, eğitim gibi konuları tartıştık. Bu grupta uzmanlaşmanın verdiği iş doyumunu ve işteki inisiyatifin yüksek olduğunu gözledik. Ancak, uzmanlaşmış hizmetin her zaman sigorta gibi güvenceleri sağlamadığını da tartıştık.

III GÜNDELİKÇİ KADINLARIN SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLERİ

Yaşları, Doğum Yerleri, Aile Durumları, Memleketleri...

Ev ve büro hizmetinde çalışan gündelikçi kadınların önemli bir kısmı (151 kadın) %75'i orta yaş grubundaydı; yani 30-48 yaş arasında... Tamamına yakını (%90) ise evliydi. Konuştuğumuz kadınlardan çoğu, Karakusunlar/ Sancak/ Keklikpınarı/ Umut ve Kırkkonaklar mahallelerinde, gecekondu tipi evlerde yaşıyordu. 50 kadın, Ayrancı/ Bahçelievler-Emek/ Gaziosmanpaşa/ Küçükesat gibi çeşitli semtlerde, apartmanda oturuyor, bizzat kendisi veya eşi kapıcılık yapıyordu.⁵⁵

Görüldüğü gibi; çalışan kadınlar daha çok alt gelir gruplarının yoğunlaştığı kentsel alanlardan gelerek iş gücüne katılmaktaydı. Ev halkı genellikle 4-5 kişilik ailelerden oluşuyordu.

Çocuk sayısı 2-3 arasında yoğunlaşmıştı. Dul-bekar kadın sayısı düşük (10 kadın) ve çocuğu olmayan aile sayısı sadece 8'dir. Kadınların aile yapısının daha çok çekirdek aile yapısı olduğu sonucu da ortaya çıkmaktadır.⁵⁶

⁵⁵ Bu çalışmada örneklemin toplamı 151 çalışan kadındır. Bu sayının küçük olduğu düşünülerek metin içinde niceliksel bilgilerin genellikle ham sayılar kullanılarak sunulması yeğlenmiştir.

⁵⁶ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 1 ve Tablo 2

Kadınlar daha çok köy doğumluydu; en çok Yozgat/ Sivas/ Çorum gibi İç Anadolu Bölgesi illerinden Ankara'ya göç etmişlerdi. Ankara doğumlu sadece 13 kadın vardı. Eşleri de benzer özellikler taşıyordu. Başka bir deyişle; erkekler de köy kökenliydi ve eşleriyle aynı illerden göç etmişlerdi. Çalışan kadınlar arasında Ankara'ya geliş yılı 10 yılın üstünde olan 104 kişiydi. Bunlardan çoğu 10-20 sene arasında yoğunlaşmıştı. Buradan anlaşılan, bu kadınlar daha çok ilk göç eden kuşağın temsilcileriydi; yarısında biraz fazlası (%53'ü), kendi ailesi ile; yarısından azı (%40'ı) ise eşi ile beraber kente gelmişlerdi. Ailesi ile beraber gelenler, kentte evlenmişler; yine kendi köyünden veya geldiği illerden eş seçmişlerdi. Buna dayanarak, hemşehrilik örüntüleri içinde hareket etmekte olduklarını söyleyebiliriz. Önemli bir bölümü için doğduğu köyden sonra ilk göç edilen yer Ankara'ydı. Çoğu aile için Ankara'ya gelme nedeni geçim sıkıntısı ve kocasının/babasının iş bulmasıydı. Bir başka deyişle, kadınlar kendi başlarına değil kendi ailelerine veya kocalarına bağlı olarak göç etmişlerdi.

70 kadının geride kalan köy ve köyündeki akrabalarla olan ilişkileri, daha çok ziyarete gitme ve manevi destek şeklindeydi. 48 kadın, köyle hiç ilişkisi olmadığını söylemişti. Buradan anlaşılan, ilk göç kuşağından olan bu kadınların ve ailelerinin artık köyde pek fazla kimsesinin kalmamış olmasıydı. Kendi toprağı, tarlası olup da, halen, tatillerde kendisi veya başkası tarafından bu toprağı işlenen sadece 14 kadın vardı. 5 kadın ise tarlaya akrabalarına yardıma gittiklerini belirtmişlerdi. Köyle olan ekonomik ilişkiler çok zayıflamış olmakla beraber, yine de manevi ve kültürel anlamda devam ediyordu. En azından ilk göç eden kuşak için köy ve köydeki akrabalarla ilişkiler halen önemliydi. Ancak kadınlar arasında yaş grubu gençleştikçe köye olan bağlılık azalıyordu.

Gündelikçi Kadınların İşgücü Pazarındaki Konumlarını Neler Etkiliyor?

Önce gündelikçi kadınların ve diğer aile fertlerinin eğitim düzeyinden söz etmemiz gerekiyor. Ev ve büro hizmetinde çalışan gündelikçi kadınların eğitim durumlarına baktığımızda; bunların %37'sinin okur-yazar olmadığı, %10'unun okula gitmeden okuma-yazma öğrendiği ve %50'sinin ilkokul mezunu olduğunu görüyoruz. Orta eğitim ise yok denecek kadar azdı; sadece % 3 kadar. Şunu da hatırlatmamız gerekir ki, genel eğitim düzeyinde kadın işgücü, okuma-yazma bilmeyen işgücünün %63'ünü oluşturmaktadır.⁵⁷

Aynı gündelikçi kadınların eşlerinin eğitim durumlarına baktığımızda ise yine kadınlarınkine benzer bir tablo ortaya çıkmıştı. Eşlerin %11'i okur-yazar değildi, %62'si ilkokul mezunuydu, %11'i ortaokul, %8'i de lise mezunuydu. Erkeklerin eğitim durumlarında göreceli bir üstünlük gözleniyordu.

Ancak, ev ve büro hizmetlerinde çalışan gündelikçi kadınların kız çocuklarının eğitimleri annelerine oranla biraz daha yükselmişti. Orta eğitimde okuyan/mezun olan kız çocuk oranı %36'ya çıkarken, ilkokulda okuyan/mezun kız çocuk oranı ise %27'ydi; ki bu oran, annelere göre daha düşüktü. Erkek çocukların eğitimleri de kız çocuklardan pek farklı değil. Erkek çocuklar arasında %30 ilkokulda okuyan/mezun, %40 ise orta eğitimde okuyan/mezun bulunuyordu. Kız ve erkek çocuklarda üniversite/yüksek okul okuyan/mezun kız çocuk sayısı 5, erkek çocuk sayısı ise 8'dir. Bir başka deyişle, ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların kız ve erkek çocukları eğitim düzeyleri itibarıyla kendi anne-babalarına göre orta eğitimde yükselmişler; ama henüz üniversite/yüksek okul düzeyine geçememişlerdi.⁵⁸

⁵⁷ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 3

⁵⁸ Çocukların eğitimi sorulurken özel olarak lise veya üniversite düzeyinde açık öğrenime devam edip etmedikleri sorulmadı. Öncelikle en

Görülüyor ki, kente göç ilk kuşaktan kadınlarda eğitim ve meslek açısından büyük kazanım yaratmıyor. Ancak, özellikle ikinci kuşaktan kız çocukları annelerinden daha çok eğitime yönelmişler, meslek becerilerini artıran eğitim almışlar ve daha düzenli gelir getiren işler bulmuşlar. Birinci kuşaktan anneler daha çok kentteki düzensiz-geçici iş sektörü içindeki, düşük ücretli, hünersiz ve güvencesiz işlerde çalışma olanağı bulurken; ikinci kuşak olan kızları yine düzensiz-geçici iş sektörü içinde, ancak daha vasıflı ve daha yüksek ücretli işler bulabilmişlerdi.

Ev ve büro hizmetinde çalışan gündelikçi kadınların iş ve meslek konumlarını irdelerken yaptıkları işi tanımlamalarını da istedik. Gündelikçi kadınların çoğunluğu genel temizliğin esas görevleri olduğunu vurguladı (134 kadın). Araştırmamızda, temizliğin yanında ütü yapan 68 kadın; yemek yapan 31 kadın; çocuk bakan 21 kadın vardı. Geriye, sadece çocuk ve hasta bakımı yapan 6 kadın kalıyordu. Büro hizmetine giden kadınlar bizim örneklemimizde çok düşük sayıda bulunuyordu; bununla beraber, 11 kadın sadece büro temizliği yapmaktaydı. Bunun yanında büroda çeşitli servisler (çay, yemek gibi) yapan 6 kadın vardı. 2 kadın ise büroda telefona veya depoya baktıklarını söylemişlerdi.⁵⁹

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların eşlerinin meslekleri açısından; en büyük oran %21'le kapıcılıktı. %19 hizmet sektöründeki çeşitli işlerde işçi statüsünde (garson, barmen, komi, tezgahdar, inşaatta amele, ahçı, depo güvenliği gibi), %17'si devlet kurumlarında işçi (odacı, belediye işçisi, bekçi, bahçıvan, DDY'de işçi gibi), ayrıca % 13'ü ise devlet memuru (öğretmen, postacı, asker, Karayolları'nda gibi) statüsünde çalışıyordu. Önemli bir oranda (% 8) işsiz olan eşlerin de bulunduğunu tespit ettik. Bunların dışında %8 oranında küçük

son mezun olunan okul soruldu. Halen öğrenci olanlar lise veya üniversitede okuyan/mezun sayılarının içinde gösterildi.

⁵⁹ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 4

imalatta işçilik yapan eşler (örneğin: yufkacı, baklavacı, pastahanede, demirci, kaynakçı, ozalit, konfeksiyonda, mobilya) olduğu gibi, %7 oranında kendi işinde çalışan eşler de (pazarcı, işportacı, emlakçı, muhasebeci, serbest elektrikçi gibi) vardı.

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların kız ve erkek çocuklarının büyük bir oran da halen öğrenci olmaları (erkek %40.4; kız %41.1) dolayısıyla, henüz bir meslek sahibi olan kız ve erkek çocuk sayısı azdı. 8 kız çocuğu, anneleri gibi, ev temizliği ve çocuk-hasta bakımına gidiyordu. Gündelikçi annelerden 20'si kız çocuklarından “evhanımı” diye bahsettiler. Çalışan kadınlar, kız çocukları için gelecekte pek büyük bir değişiklik düşünmüyordu. Genellikle kızlarının da kendileri gibi evlenip, çoluk çocuğa karışıp, evinin hanımı olacağını ümit ediyorlardı. Buna karşılık, kadınlar kızlarının kendi yaptıkları gibi ‘el hizmetinde’ çalışmalarını istemiyordu. Ancak, kızların ileride çalışma hayatına katılması gerekirse, ‘kadına uygun’ ama üst statülü meslekleri tercih ediyorlardı. Örneklemimizdeki 13 gündelikçi kadın, kızlarının öğretmen veya hemşire olmasını ya da masa başı işi yapmasını istemişlerdi. Ayrıca, 83 kadın da kız - erkek ayrımı yapmadan tüm çocuklarının okumalarını istiyor ve devlet işi (‘iyi iş’) bulursa iyi olacağını düşünüyordu. Hizmet sektöründe çeşitli işlerde işçi statüsünde çalışan 14 erkek çocuk bulunuyordu. Ayrıca 9 kadın, erkek çocuklarından, “kendi işlerinin sahibi” diye, 9 kadın da “işsiz” şeklinde söz etmişti.

Peki gündelikçilerin evine ne kadar para giriyordu? Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların toplam **hanehalkı gelirlerinde** 15-30 milyon⁶⁰ arasında gelire sahip olan 71 hane bulunuyordu; 45 hanenin geliri ise 3-15 milyon arasındaydı. Buna karşılık 29 hanenin geliri de 30-50 milyon arasında değişiyordu. Daha detaylı fikir edinmek için toplam hanehalkı gelirlerini

⁶⁰ 17 Haziran 1996'da Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası kurlarında 1 USD = 79.989 T.L.

evdeki kişi sayısına bölerek, çalışan kadınların evlerindeki *kişi başına düşen geliri* (KBDG) hesapladık. Ve buna göre, Ekler bölümünde yer alan tablodaki⁶¹ kategorileri oluşturduk.

alışan kadınların *toplam hane halkı gelirleriyle* ilgili olarak, önce, hanelerde toplam çalışan sayısına baktık. Buna göre, ortalama çalışan sayısı 2.5 olarak görünüyordu.⁶² Daha sonra, *ortalama çalışan sayısı* ile *hanede çalışan kişi başına düşen gelir* arasındaki ilişkiyi değerlendirdik. Hanede alışan kişi başına düşen gelir aylık ortalama 9.722 milyon TL'ydi. alışan kadınların ailelerinde çalışan kişi sayısı beklenenden fazla ık-mıştı. Buna karşılık bu ailelerde kişi başına düşen ortalama aylık gelir 5.346 milyon TL'ydi. Buradan anlaşılacağı üzere, çalışan kişi sayısı artsa da, kişi başına düşen ortalama aylık gelir bir kişinin normal ihtiyaçlarını karşılayamayacak kadar çok düşük oluyordu. Bu ailelerde bağımlılık oranı (ekonomik üretken ve ekonomik-üretken olmayan kişi oranı) yüksek olduğundan, çalışan sayısı yüksek olsa da ailenin toplam geliri, ancak aile fertlerin en alt düzey (minimum subsistence level) bir yaşam sağlamaya yetiyordu.

Ev ve büro hizmetinde çalışan gündelikçi kadınların yaşam standartlarını belirleyici bir kriter olarak, **yaşadıkları evin konumuna** da baktık. Buna göre 37 kadın kapıcı dairesinde oturuyordu; 34 kadın kiracı konumundaydı; 32 kadın evin eşine ait olduğunu, 20 kadın akrabalara ait evlerde oturduklarını ve 28 kadın da evin kendisine ait olduğunu ifade etmişti. Evlerde ortalama 3 oda (%43) bulunuyordu; çoğunluğunda mutfak, tuvalet ve banyo vardı.

Ev ve büro hizmetinde kadınların işlerden (temizlik, büro i-ři, ocuk-hasta bakımı) elde ettikleri **kişisel gelirlerinde** en yoğun kazanç miktarı, 70 kadın bakımından 5-10 milyon TL olarak gerçekleşiyordu. 1-5 milyon kazanan 32 kadın, 10-15 milyon kazanan 30 kadın ve 15-20 milyon kazananı ise sadece 8

⁶¹ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 5

⁶² Bkz. EKLER bölümü: Tablo 6

kadındı. Buradan görülen şeydu; ev ve büro hizmeti fazla gelir getiren bir iş niteliğinde değildi ve en çok asgari ücret düzeyinde, hatta asgari ücretten de az kazanılan bir işti.⁶³

Çalışan kadınların aylık gelirlerinin toplam hane halkı gelirlerine katkısı şöyleydi: **Kadının gelirinin hane gelirine katkısı ortalama % 41.64 (en az %5; en fazla %100) olarak gerçekleşiyordu.** Bu orana göre kadının geliri hane halkı gelirinin yaklaşık yarısıydı; bu ise ailenin yaşamını devam ettirebilmesi için önemli bir katkı oluşturunuyordu. Öte yandan, sohbet grubu tartışmalarımızda, çoğu kadın kendi kazancını daha az önemli,”çerez parası”, ek gelir ve günlük harcama olarak değerlendirmişti. İşte bu bulgunun önemi başka çalışmalarda da vurgulanmaktadır.⁶⁴

⁶³ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 7

⁶⁴ECEVİT, Y., 1991, “Shop floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers, N. REDCLIFT & M. T. SINCLAIR (der.), Working Women, Routledge: London; ÖZBAY, F., 1990, “Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme”, Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul.

“Çerez Parası”

Sohbet gruplarında kadınlarla konuşurken, onlardan kocalarının gelirleriyle kendi gelirlerini karşılaştırmalarını da istiyorduk. Kadınlardan birisi, yani bizim Sadık hanımlarımızdan birisi, haydi adına “A-Sadık hanım” diyelim⁶⁵, öne atıldı. 44 yaşındaydı ve 14 yıldır gündelikçi olarak çalışıyordu. “A-Sadık hanım”, kocasının geliri hakkında şöyle dedi:

“Hayır (kocam ve benim gelirim) derece olarak aynı değil, ama bizlerinki önemli, çünkü kocamız aylık bekliyor. Onun parasını ben bekledim mi, dünya kadar borca şeyediyorum. Çünkü benim aldığım parayı o gün neye ihtiyacımız var ben o parayı oraya harcıyorum.”

Gündelikçilik yapan 36 yaşındaki “B-Sadık hanım”, daha karamsardı; adeta neden gündelikçi olduğunu izah ediyordu:

“Günlük gelen, günlük gidiyor zaten...”

34 yaşındaki gündelikçi “C-Sadık hanım” da aynı fikirdeydi:

“Genelde kadının parası evin içine günlük para olarak giriyor.”

37 yaşındaki gündelikçi “D-Sadık hanım” ise konuya farklı açıdan bakıyordu:

“Eşimin gelirinin bereketi var. Ben milyarlar getirsem bereketi yok... Benimkini kooperatife gönderirim. Ayda 6 milyon kooperatife yazıldım. Ona gönderirim, geçimi de beyim yapar...”

İşte bu sözler yine 37 yaşında olan “E-Sadık hanım”ı kızdırmıştı. “E-Sadık hanım”, adı gündelikçi olsa da, ücretini aylık olarak alıyordu. Erkeğin parasının “bereketli” olduğu değerlendirilmesine ise hiç katılmıyordu:

⁶⁵ Her ayrı sohbette, gündelikçi kadınlar bu şekilde alfabenin ilk harfinden başlayarak, sırasıyla tanımlanacaktır. Dolayısıyla ayrı sohbetlerde aynı harfle tanımlanan kadınların farklı kadınlar olduğu bilinmelidir.

“(Erkeğin parası) niçin bereketli oluyor? Ben ona inanmıyorum. Erkeğin parası kadının parası diye bir şey yok. Bizim paramız hep bir arada toplanır. Üç kişinin maaşı gidiyor eve ...para bana gelirtaksitleri bölmüşümdür, ona göre erzağımızı, ekmek paramızı, sigara, gazete paramızı ayırırız... Niye erkeğin parası kıymetli? ... Erkeğin parası bereketliyse o zaman kadının çalışmasına hiç gerek yok ki, niye eziliyoruz biz? O zaman hiç çalışmayalım paramızın bereketi yoksa ... “

“E-Sadık hanım” böyle diyordu ama; genel olarak sohbetlerimizde ya da grup tartışmalarında izlediğimiz kadarıyla, kadınların kazandıkları daha çok gündelik tüketime yönelik olduğundan, tasarrufa gitmediğinden, ailenin uzun vadeli yatırımlarına katkısı bulunmadığından önemli bulunmuyordu. Öte yandan erkeğin kazancı ileriye yönelik yatırımlara, kooperatif ve/veya eşya taksitlerine harcandığı sürece hem mülkiyet hakları erkeğe geçiyor, hem de ailenin ve kadının gözünde daha çok önemseniyordu.

Öte yandan, temizlik işinden **kazanılan gelirlerin çalışma düzeni** ile de yakından ilişkili olduğu düşünülebilirdi. Bir başka deyişle, her gün işe gitmeyen kadının geliri daha düşük olabildi. Ancak, çalışan kadınların çalışma düzenlerine baktığımızda şunu görüyorduk: Her gün işe giden 84 kadın; aynı yere aylık olarak haftada 5 gün işe giden 45 kadın; 15 günde bir işe giden 9 kadın; haftada bir işe giden 13 kadın vardı. Bu çalışma düzeninde, kadınların bir ay boyunca her gün aynı yere işe gitmeleri, ücretlerinde de bir sabitleşmeye ve daha da düşük ücretlere neden oluyordu. Bir başka deyişle, her gün aynı yere işe giden kadının geliri fazla artmıyordu. Ancak bu bulgu hep aynı yere işe giden kadınlar (62 kadın) ve farklı yerlere işe giden kadınlar (88 kadın) bakımından değişmekteydi. Farklı yerlere işe giden kadınlar daha fazla ücret alıyorlardı.⁶⁶

⁶⁶ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 8

Aylıkçılık mı? Gündelikçilik mi?

Ayrıca, sohbetlerimizde, yani grup tartışmalarımızda da kadınlar aylıkçı yerine gündelikçi olarak gitmenin daha yüksek getirili olduğunu vurgulamışlardı. Yine bir gün oturmuş birlikte çay içiyorduk. Konuştuğumuz kadınlardan “A-Sadık hanım”, 37 yaşındaydı; sadece temizliğe gidiyordu. “Aylıkçılık mı iyidir, gündelikçilik mi?” şeklindeki soruyu şöyle yanıtlamıştı:

“Gündelik daha çok oluyor gelir. Aylığa baktın mı daha az oluyor. Ama günlüğün işi daha zor. Benim arkadaşlarım vardır, bir kişi halıyı, kapıyı bir günde bitiriyordu... Çünkü her gün bir işi aralıyorsun. Haftanın beş günü gidiyorsun, her gün bir işi ayarlıyorsun. Kendine zorluk çektiriyorsun. Aylıkta bir gününü halıya, bir gününü cama ayırıyorsun. Yorulmuyorsun.”

Aylıkçı olarak çalışan; gittiği yerde temizlik ve yemek yapmanın yanı sıra çocuk da bakan 23 yaşındaki “B-Sadık hanım” da aynı fikirdeydi:

“Farklı yerlere gidersen aylık gelirin 30 milyon oluyor mesela... Aylık gidersen sana 13 milyondan fazla para vermiyorlar... Ben 16 milyon alıyorsam bu bayanlar otuz milyon gelir alıyor... Çünkü her gittiğin yerde 1 milyon alıyorsun, ayda 30 milyon düşünün!”

Çalışma düzeni, bir başka yönden, çalışan kadınların iş tercihlerinden etkileniyordu. Bazı kadınlar zor da olsa, gündelik olarak değişik yerlere gitmeyi tercih ediyordu. Bunun nedeni olarak ‘monotonluğu giderici’, ‘değişik yerler ve değişik işverenlerle çalışma hevesi’, ‘işyerlerindeki farklı olumlu faktörleri yaşamak’ (iyi yemek, anlayışlı işveren, temiz ev, kolay iş vb.) gibi gerekçeler ileri sürüyorlardı. Başka kadınlar ise aylıkçı gitmeyi tercih ederken ‘alıştığı yer ve işveren’, ‘kendine göre bir düzen kurmak’ gibi kriterleri kullanıyorlardı. Öte yandan, aylıkçı gitmek, işverenlerle daha yakın bir ilişkiye neden olduğundan ücretleri olumsuz etkiliyordu. Bu ortamda işverene ücretin düşüklüğünden veya ücret artışından bahsetmek zordu.

Aylıkçı olarak çalışan ve 37 yaşında olan “C-Sadık hanım”, “Cömert abla”sıyla olan ilişkiye önem verenlerdendi:

“Hayat çok pahalı. Geçim hepimizin başında. O yüzden para çok kıymetli, değer verdiğimiz o. Ama bir taraftan da bu ilişki resmi ise ben çalışamam... Benim için samimiyet çok önemli. Kadın gelince, ‘ben bunu beğenmedim bu olmamış’ der, boş emir verirse ben orada çalışamam. İsterse bana 100 milyon aylık versin, ben yapamam. Paradan ziyade ben aramızdaki ilişkiye önem veriyorum.”

Gün görmüş, beli bükülmüş ve 53 yaşına varmış “C-Sadık hanım”ın bu konudaki tecrübesi ise şöyleydi:

“Başka bir şey söyleyeyim mi? Her gün gittiğin yere mechur gidiyorsun. Ama gündelik gittiğin yere bugün gelemiyorum diye telefon ediyorsun. Hanım da kendini ona göre ayarlıyor...”

Gündelikçi ya da aylıkçı olsun bütün Sadık hanımlarla, yani ev ve büro hizmetlerinde çalışan bütün kadınlarla yaptığımız sohbetler ve odak gruplarda yapılan tartışmalar iki önemli değişkeni ortaya çıkarmıştı. Bunlardan ilki şuydu: Kadınlardan kendisi ve/veya kocası kapıcı olanların sorunları arasında, özellikle işverenle ücret ilişkisi ve çalışma saatlerine yönelik farklılıklar vardı. İkinci bir değişken ise kadınların Alevi kökenli veya Sünni kökenli olmalarıydı. Bu iki kadın grubunun işle ilgili yanıtları da bazen farklılık göstermişti. Bu farklılıklara daha sonra değineceğiz.

Kadınların gittikleri işlerde **kaç saat çalıştıklarını** sordüğümüzda ise ücretin düşüklüğü bir kez daha ortaya çıkıyordu.⁶⁷ Kadınların ancak 48’i günde 8 saat çalışıyordu. 36’ sı 9 saat; 21’i 10 saat; 16’sı 7 saat; 9’u 6 saat gibi uzun süreler çalıştıklarını söylediler. Hatta 11-12 saat çalışanlar da vardı (10 kadın). Bu çalışma sürelerinde yapılan işler de yorucu ve ağır oluyordu. Buna karşılık alınan ücretin yapılan işe göre tatmin edici olmadığı ortadaydı. Bazı kadınlar işe yürüyerek (43 kadın) gidiyordu; ama çoğu otobüs/dolmuşla gidiyordu (83 kadın). Ve yine

⁶⁷ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 9

çoğunun günde en az 1/2 - 1 saatleri yolda geçiyordu (87kadın). 119 kadın, yol için ek ücret almıyordu. 67 kadın, günde ortalama 25.000-50.000 TL. arasındaki yol ücretini kendileri ödemek zorundaydı. İşte bütün bunlar göz önünde tutulursa alınan ücretin daha da düşük olduğu anlaşıyordu.

Çalışan kadınların çalışma saatleri, bu kadınların kendilerinin ve / veya kocalarının kapıcı oldukları apartmanlardaki işverenlere gittikleri zaman, kendi ifadelerine göre, daha fazla oluyordu. Bunun nedeni, apartmandaki işverenlerin çalışan kadınları yolda zaman harcamayacakları gerekçesi ile daha uzun süre işyerinde tutmaları, daha fazla çalıştırma eğiliminde olmalarıydı. Buna karşılık kadınların ücretlerinde görece bir artış da yapılmadığından aslında ücrette bir düşme söz konusuydu. Çalışan kadınlar sohbetlerimizde, apartmanda oturanlara gitmeyeceklerini söyleyerek bunun nedenlerini tartışmışlardı.

Gün görmüş, beli bükülmüş 53 yaşındaki “A-Sadık hanım”, baş örtüsünü düzelttikten sonra şöyle demişti:

“Apartmana şimdi varıyorum, yevmiyeyi söyleyemiyorum. Halısını, evini, kapısını komple sildirmek istiyor. Binada oturuyoruz ya... binada olduğumuz için söyleyemiyoruz, yani ki bugün halılar kalsın da yarın öbürünü yapalım diye. Öbür yerlerde daha rahat ediyoruz... Bu gün halılar kalsın, bir daha ki gelişine sil...”

29 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” ise apartman yöneticisinden şikayetçiydi:

“Ben bir ara yöneticimize gittim, az veriyordu. Mesela, 200 bin lira arttıysa, öbür sefer diyor ki, ben bu 400 bin lirayı veremem.... Mesela geç kalsam aman boş ver otobüse mi bineceksin, biraz geç gitsen de olur diyor. Yani o yönlerden tercih etmiyorum. Başka yerlere gittiğinde işin bittiği zaman gelebili-

yorsun evine. Ücret arttığı zaman, istediğin zaman rahatlıkla konuşabiliyorsun.”⁶⁸

⁶⁸ “EV HİZMETİNDE ÇALIŞAN KADINLARIN SEÇİLMİŞ SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLERİNE AİT ÖZET TABLO”yu, EKLER bölümünde Tablo 9’dan sonra inceleyebilirsiniz.

IV

CÖMERT “ABLA”LARIN (İŞVEREN KADINLARIN) SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLERİ

Giriş bölümünde belirttiğimiz gibi, ev hizmeti kır (geleneksel)-kent (modern) ayrımını en fazla öne çıkaran bir çalışma ortamında gerçekleşiyor. Ev hizmetinde çalışan kadınlar işyerine dönüşen evde işveren olarak bir başka kadınla karşı karşıya geliyorlar. Ancak, işveren kadınların sosyo-ekonomik konumları, eğitim ve düşünce tarzı olarak kendilerinden çok daha farklı olduklarının bilincindeler. Kendi yaşantıları ile gittikleri evlerdeki yaşam biçimi arasında büyük çelişkiler yaşayan kadınlar, kendilerini yeniden tanımlama ve sorgulama sürecine giriyorlar. Böyle bir sorgulamanın, doğal olarak, çalışma ortamını ve işveren - işçi ilişkilerini etkilemesi beklenmeli. Bu amaçla araştırmamızda, karşı taraf olan işveren kadınların da, ev hizmetinde çalışan kadınlarla kıyaslandığında hangi farklı özelliklere sahip olduklarının irdelenmesi gerekiyordu. Bir kıyaslama yapabilmek amacıyla, işveren kadınların kendilerinin ve ailelerinin sosyo-ekonomik konumlarını, eğitim ve gelir durumlarını açıklığa kavuşturmaya çalıştık.

İşveren kadınlarla ilgili verilere baktığımızda en çok Ayranacı / Bahçelievler-Emek / Karakusunlar / Kavaklıdere / Gazi Osman Paşa / Küçükesat ve Dikmen gibi semtlerde oturduklarını görüyoruz. İşveren kadınların yarıya yakını (%47) 35-50 yaşlarında yoğunlaşıyordu. Bir başka deyişle; ev hizmetine en çok talep gösteren kadınlar aktif çalışma yaşamında yer alan orta yaş grubu olmaktaydı. Bu kadınların %77'si evli, %23'ü bekar veya duldu. Evdeki kişi sayısı %41 oranında 3 kişiden

oluşmaktaydı. Çocuk sayısında da en yoğun grup bir çocuklu olanlardı (%40). İşveren kadınların aileleri de ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlar gibi çekirdek aile yapısındaydı. Aile büyüklüğünü iki grup arasında kıyaslarsak, işverenlerinki daha küçük aile tipi idi.

İşveren kadınların **eğitim düzeyinde** ise çarpıcı bir farklılık gözleniyordu. % 15'i ilkokul mezunuydu; buna karşılık, %42'si orta eğitim mezunuydu ve yine %42'si de üniversite/yüksek- okul mezunuydu. Açıkça, işveren kadınlar, eğitim düzeyi yüksek bir grup oluşturunuyordu.⁶⁹

İşveren kadınların **eşlerinin eğitim düzeyleri** de benzerlik gösteriyordu; ancak yüksek eğitim gören eşlerin sayısı biraz daha fazlaydı. Eşler arasında %5 ortaokul mezunu, %17 lise/meslek lisesi mezunu ve % 57 üniversite/yüksekokul mezunu vardı.

İşveren kadınların **kız ve erkek çocuklarına** bakıldığında da, aslında evdeki çocuk sayısının düşük olması nedeniyle, verilerimiz yetersiz görülebilirdi; bununla beraber, 38 kız çocuğundan 15'i üniversite/yüksekokul da okuyordu, 17'si orta eğitimi tamamlamıştı ve sadece 3'ü ilkokul mezunuydu. 40 erkek çocuğundan 10'u üniversite/yüksekokulda okuyordu, 19'u orta eğitimi tamamlamıştı ve bunlardan da sadece 5'i ilkokul mezunuydu. Görülüyor ki, işveren kadınların çocukları anne-babalarına eşdeğer eğitim düzeyine sahipti.

İşveren kadınların **iş ve meslek konumlarını** irdelerken, yaptıkları işleri tanımlamalarını da istedik. Buna göre, işverenlerin % 43'ü evhanımı, % 22'si devlet memuru (mimar, öğretim üyesi, kütüphane şefi, hemşire, arkeolog, doktor gibi) ve %5'i öğretmen olarak görev yapıyordu; %15'i devlet memurluğundan emekli olmuşlardı.⁷⁰

⁶⁹ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 10

⁷⁰ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 11

İşveren kadınların **eşlerinin işlerine** bakıldığında, en büyük grubu %25 ile yüksek kademelerdeki devlet memurlarının oluşturuyordu (jeolog, arkeolog, doktor, ekonomist, hukuk müşaviri, Türkiye Zirai Donatım Kurumu'nda uzman, tapu müdürü, savcı, hakim, bankacı, mimar, öğretim üyesi, mühendis, şehir planlamacısı, sayıştay gibi); %22'si serbest ve kendi hesabına çalışıyordu (eczacı, müteahhit, avukat, doktor, ithalatçı, sanayici, makina yedek parça satıcısı gibi); %14'ü devletten emekliydi; %15'i de özel şirketlerde çalışıyordu (bankacı, ekonomist, gazeteci, mühendis, muhasebe müdürü, genel müdür seviyesinde gibi).

İşveren kadınların **kız ve erkek çocuklarının mesleklerine** bakılınca, çocuk sayısının az olması dolayısıyla sayılar yeterli olmamakla beraber, yine büyük oranla öğrencilik statüsü devam ediyordu. Kız çocukların arasında devlet memuru veya özel şirketlerde çalışan 7 kişi bulunuyordu. Erkek çocuklardan 8 kişi de aynı işlerde çalışmaktaydı.

İşveren kadınların **toplam hanehalkı gelirleri** çalışan kadınların hanehalkı gelirleri ile kıyaslanınca çok büyük bir farklılık ortaya çıkıyordu. Sadece 14 kişinin geliri 5-30 milyon arasındaydı. 30-50 milyon arasında gelire sahip 18 hane vardı. 55-100 milyon geliri olan 27 hane ve 101-150 milyon geliri olan 11 hane bulunuyordu; 3 hanenin geliri ise 151 milyon ve üstündeydi.

İşveren kadınlardan ev hanımı olmayıp bir mesleği veya işi olanlar arasındaki (46 kadın) **kişisel gelir dağılımına** baktığımızda, 4-15 milyon kazanan sadece 9 kadın vardı. 16-30 milyon kazanan 21 kadın, 30-50 arasında geliri olan 12 kadın bulunuyordu; ve 4 kadının geliri de 60-200 milyon arasındaydı. Yine görülüyor ki; işveren kadınların kişisel kazançları ile ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların kazançları arasında çok çarpıcı farklılıklar söz konusuydu. İşveren kadınların ailelerinde kişi başına düşen ortalama gelir 24.746 milyon TL'ydı. İşveren kadınların toplam hane gelirine katkısı %50 kadardı. Buna

karşılık, çalışan kadınların hane gelirine katkısı %41 civarındaydı; yarısını oluşturmada, yine de önemli bir katkı oluşturmaktaydılar. Çalışan kadınların ailelerinde kişi başına gelir 5.346 milyon TL'ydi.

V GÜNDELİKÇİ KADINLARIN İLK İŞLERİ, HALEN ÇALIŞTIKLARI İŞLERİNDEKİ TERCİHLERİ, İŞ DEĞİŞTİRMELERİ...

Kırdan kente göç edilmesi, ev hizmetinde çalışan kadınların iş hayatına ilişkin tutumlarını, duygu ve düşüncelerini, iş doyumunu etkiliyor. Özellikle kırdaki “kendi başına buyruk” yaşam tarzı, kentte daha “düzenli-kalıcı iş” kuralları olan bir iş yaşantısına dönüşmek zorunda. Kadınlar ilk aşamada kent ortamında çalışmaya direniyorlarsa da, daha sonra ailece yaşamlarını sürdürmek için, eğitim ve beceri düzeyi olarak kendilerine uygun gördükleri ev hizmetlerine yöneliyorlar. Bir anlamda, bu hizmet türü kadınların kentli yaşamla bütünleşmesini kolaylaştırırken, ev halkının yaşam mücadelesine de yardımcı oluyor. Çalışmamızda, gündelikçi kadınların çok uzun süreli çalışmadıklarının saptanması ve yaptıkları işten hoşnutsuzlukları da bu bahsedilen direnmenin birer göstergesiydi.

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların 58’i ücretle çalışmaya ilk defa 1 ile 5 sene önce; 39 kadın ise 6 ile 10 sene önce başlamışlar. Buradan anlaşılan şudur: Kadınların çoğunun ücretli çalışma tecrübesi çok uzun süreli değil. Kadınların ilk ücretli çalışmaya başlama yaşları 8’e kadar düşebilirken, en yoğun olarak işe başlama yaşı 20-25 yaş arasıydı (40 kadın). Daha sonraki grupta ise 26-30 yaş arası 33 kadın; 31-35 yaş arası 28 kadın; 8-19 yaş arasında 22 kadın çalışmaya başlamıştı.

8 kadın ise 41-50 yaşları arasında, kocaları ölünce işe başladıklarını belirtmişlerdi. Bu kadınların 15'i ilk ücretli işlerine ev temizliği ile ve 15'i ise çocuk bakıcısı olarak başlamıştı. İlk bulduğu işte devam eden 91 kadın bulunuyordu. Geri kalan 60 kadın arasında da önceki işleri arasında yine en yoğun olarak ev temizliği ve çocuk/hasta bakımı görünüyordu.

Daha çok sene çalışmış olanlarda *KBDG*⁷¹ miktarının artıp artmadığını irdelemek için; *ücretli işe başlama seneleri* (her 5er senelik kategorilerle) ile *KBDG* kategorileri arasında istatistik ortalamalarına bakıldığında, *ücretli çalışma senesi* artıkça *KBDG* de artış göstermektedir.⁷² Bu artışta tabii ki ailenin gide-rek yaşlandığı, bazı çocukların da eve gelir getirmeye başladığı gibi faktörleri göz önünde bulundurmak gerekir.

Alevi/sünni olmakla *ücretli çalışmaya başlama süresi* arasındaki ilişkiyi ise ortalamalara bakarak inceledik. Görüldüğü üzere⁷³, alevi kadınlar ücretli çalışmaya ortalama 13.5 sene önce başlamışken, sünni kadınlar ortalama 8.5 sene önce başlamışlardı. Alevi kadınların çalışma hayatına daha önce başlamasında hem maddi zorunluluğun, hem de daha önemli olarak, kocaların kadınların ev dışında çalışmasını daha olumlu karşılamalarının etkili olduğu düşünülebilir.⁷⁴

⁷¹ KBDG = Kişi Başına Düşen Gelir.

⁷² Bkz. EKLER bölümü: Tablo 12

⁷³ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 13

⁷⁴ Çalışmada 53 kişinin mezhep bilgilerine ulaşamadık. Buna karşın alevi ve sünni kadınlar arasında bizce önemli bir gösterge sayılması gereken bir farklılık bulduk. Daha önceki araştırmalardan elde edilen gözlemler ışığında, alevi kökenli kadınların kent ortamına daha kolay ayak uydurabildiklerini; aile-içi ilişkilerinde daha özgür bir konumda olduklarını; kadının çalışma hayatına katılmasına ilişkin daha olumlu düşündüklerini tespit ettik. Bu çalışmamızda elde ettiğimiz farklılık üzerine daha fazla yorum yapmamız, verilerin yetersizliği nedeniyle olanaksız. Ancak, bu konunun daha sonraki araştırmalarda üzerinde önemle durulması gerektiğini söylemeliyiz.

Kadınlar hem ilk işlerini hem de halen yapmakta oldukları işlerini, genellikle tanıdık/akraba/komşular aracılığı ile bulmuşlardı (104 kadın). 31 kadın kapıcılık dolayısıyla iş sahibi olmuşlardı. İşini bireysel çabaları ve gazete ilanları ile bulanlar ise sadece 9 kadındı. Çalışan kadınların ev hizmeti işini yaygın olarak akraba ve tanıdık çevreyle gerçekleştirmesi, varsayımlarımızda öngörüldüğü üzere, sosyal kontrolün devamı ve toplumsal değerler açısından ‘kadının namusuyla’ çalışabileceği iş mekanının sağlanması amacına yönelikti. Ayrıca, işverenlerin, hizmette temizliğin yanında esas istedikleri güven, dürüstlük ve sadakat kriterlerinin de tanıdık aracılığıyla bulunan kadınlarda garantileneceği düşünülebilirdi. Bu anlamda işverenle tanıdık aracılığıyla bulunan kadınlar arasında “pederşahi” bir ilişki de doğmaktaydı.

“A-Sadık hanım”, gündelikçiymi ve 40 yaşındaydı; şöyle iş bulmuştu:

“... Ağabeyim bir şirkette çalışıyordu ... dedim ki beni de al oraya, orada çalışayım. Sonra şirkete alamayız eve alalım demişler. Ondan sonra beni aldılar. Ağabeyim beni arabayla aldı gittik oraya...”

“B-Sadık hanım”, gündelikçiymi ve 49 yaşındaydı:

“...Bir arkadaşımın tavsiyesi üzerine, o dedi ki , çalışmanın ayıbı yok, biz çalışıyoruz, gel seni bir yere götüreyim.... Arkadaş aldı beni, bir eve götürdü, çok iyi bir hanımla karşılaştık...”

“C-Sadık hanım”, aylıkçiymi ve 23 yaşındaydı:

“Bir arkadaşım vasıtasıyla başladım, parası iyi geldi, özellikle paranın nedeniyle girdim, ihtiyaç nedeniyle.”

“D-Sadık hanım”, gündelikçiymi ve 37 yaşındaydı:

“... Sonra kocam dedi ki o tarafa taşınalım yol parası cebimize kalır. Sen de ev işine gidersin....Geldik, girdim buraya, Hoca Hanımın evine.”

Sadık hanımlara, yaptıkları en iyi işleri ve tercih ettikleri işleri sorduğumuzda ise şu yanıtları aldık. 61’i her işi iyi yap-

tıklarını söylemişti. Buna karşılık 35 kadın cam, kapı, halı temizliğini; 12 kadın yemek yapmayı; 10 kadın çocuk bakmayı; 14 kadın ise hafif temizlik işlerini (toz alma, ortalığı düzenleme gibi) en iyi yaptıkları işler olarak ifade ediyorlardı. Kadınların tercihlerini sorduğumuzda; yine çoğunlukla iyi yaptıklarını düşündükleri işleri dile getiriyorlardı. Tercihlerinde ise yemek işi ve toz alma/ortalığı düzenleme gibi hafif işler bazen öne çıkıyordu. Sadık hanımların tercihleri arasında sadece yemek işini, uzmanlaşmaya yönelik bir eğilim şeklinde belirtebiliriz. Ancak, asıl göze çarpan eğilim, kadınların işler arasında belirgin ayırım yapmamaları, daha ziyade sorumluluklarını en kolay şekilde yerine getirme isteğini dile getirmeleri.

Buna ilave olarak, yaptıkları işle ilgili herhangi düzeyde düzenli bir iş eğitimi almış kadın hiç yoktu. Zaten ev hizmetine yönelik herhangi bir meslek okulu veya kurs bulunmadığı gibi, evkadınlarının ve/veya çalışan kadınların da böyle bir talebi olmamıştı. Özellikle çalışan kadınlara, bu iş için bir eğitim gerekip gerekmediğini sorduğumuzda, Sadık hanımlar “bu işin eğitimi mi olur? Zaten herkesin kendi evinde yaptığı iş” şeklinde cevaplar vermişlerdi. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, kadınlara yönelik herhangi bir eğitim (training) programını, kadınların şu anda tercih ettikleri veya iyi yaptıklarını düşündükleri işlerde düzenlemek de anlamlı olmayacaktır; ve uzun vadede uzmanlaşmaya dönük bir sonuç yaratamayacaktır. Zaten kadınlar da kendilerini halihazırda ‘ev kadını’ saydıkları için, bir anlamda, kendilerini bu konunun “uzmanı” olarak görüyorlardı.

Benzer soruları işverenlere de sorduk. Bazı işverenler, kendi özel isteklerini ve kriterlerini (temizlik malzemeleri, hangi bezler, yöntem gibi) gündelikçi kadınlara benimsetmek istediklerini; onlara bu amaçla, enformel düzeyde bir bilgi verdiklerini ifade ettiler (81 işverenden 58 kişi). Öte yandan çalışan kadınlarla yapılan sohbetlerde (odak gruplarda), işverenlerin

kriterleri ile çalışan kadınların ‘iyi iş yapma’ kriterleri arasında belirgin farklılıklar tespit ettik.⁷⁵

Bunlardan “A-Sadık hanım” 49 yaşındaydı, 6 yıldır çalışıyordu ve gündelikçilik yapıyordu. Yaptığı işi şöyle tarif ediyordu:

“Bir ev hanımı hakikaten şunu götürüyor, bunu da geri getiriyorsa bu hanım işini bitirir, daha çabuk yapar. Mesela ben bunu getireceğim, bir saat oturacağım, iş bitmez...”

“B-Sadık hanım” ise 37 yaşındaydı; 24 yaşından beri, yani 13 yıldır gündelikçilik yapıyordu ve “ev hanımını”-Cömert ablası’nı şöyle eleştiriyordu:

“(Ev hanımı) Kendine göre bıraksa, kendi gücüyle daha bambaşka oluyor. Benim gönlüme bıraksa, bu kirli halıyı silme de yıkarım, gücümü harcarım. Ama silinecek Serpil hanım dersen, normal bir silerim gene, ama o halı temiz olmaz. Kendi gönlünce iş yapsan iş daha rahat oluyor.”

8 yıldır gündelikçilik yapan 40 yaşındaki “C-Sadık hanım” a ise ev sahibesinin titizliğinden gına gelmiş ve işten ayrılmıştı:

“Ben bir yerde çalıştım, 7 kova getirdi bana. Biter mi, bitmez.... toz bezi ayrı, cam bezi ayrı, halı bezi ayrı, kapı bezi ayrı Dedim, burası bana göre değil. İki kova olur. Affedersin, birisi banyoya, tuvalete olur, birisi de mutfığa olur. Kova böyle ayrılır.”

Sohbetimizin burasında “C-Sadık hanım” ile “B-Sadık hanım” adeta dertleşmeye başlamışlardı. Bu iki kadın arasındaki diyalog, çalışan kadınlarla bazı işverenler arasındaki ‘iyi iş’ konusundaki farklılıkları, biraz da kültürel farklılık vurgusuyla, şu şekilde ortaya koyuyordu:

“B-Sadık hanım”:

“Şimdi şöyle olur. Yedi kova diye bir şey yok. Hiç bir zaman mutfığın kabı banyoya gitmez. Banyonun kabı, mutfığa gitmez...”

⁷⁵ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 14

“C-Sadık hanım”:

“Ama Ankara’da ben bunu görmedim. Hepsi karışık vaziyette. Tuvalet bezi banyoda yıkanır. Banyonun bezi mutfakta yıkanır.”

“B-Sadık hanım”:

“Ben buna karşıyım. Bartınlıyım. Şart, şurt herşeyden önce gelir. Ondan sonra bir cam bezi olur, cam bezi toz bezi bir arada olur. Yer bezi ayrı olmalı, halı bezi de ayrıdır”

İşte böyle, Sadık hanımlar da gittikleri evlerde temizliğin nasıl yapılacağı konusuna müdahale ediyorlardı; hatta işverene kendi kriterlerini benimsetmeye çalışıyorlardı. Özellikle, işveren kadın görece olarak daha genç ise, Sadık hanımların bu evdeki ‘yönlendirici’ işlevi daha ağır basıyordu. 6 yıldır gündelikçilik yapan 49 yaşındaki “D-Sadık hanım” bu tür bir müdahalesini şöyle anlatmıştı:

“... bir gün bana dedi ki (işvereni) Gül hanım bu ev temiz olmamış. Niye? Ben bu evde hiç temizlik göremiyorum. Ben de dedim ki: Sen bu evi temiz göremezsin, tabii. Çünkü, sen benim temizlediğim evde ayakkabıyla dolaşırsan, bu evde temizlik görünmez ki ... Kadın sustu. Sokağın pisliğini evin üstüne ver. Yapılan temizlik nerede kaldı? Benim bu gittiğim kadın halılarına terlikle basamazdın, o kadar pisti. Niye? Bilmiyor temizlik, görmemiş. Bir hafta gitmedim, sonra gittim. Yer kovası mutfakta, yer bezi masanın üstünde, çöp kovası lavabonun üstünde, mutfağın bardağı banyoda. Hayır, böyle temizlik olmaz. Bir evi, eğer biz Müslümansak, şartlı temizlememiz lazım. Dedim ki, siz bu halının üstünde ayakkabıyla mi dolaştınız? Bak dedim, ben halınızı temizlemeye çalışıyorum. Bir daha ayakkabılarınızla dolaşmayın. Temizlemem, gelmem dedim. Tamam Gül hanım dedi, neyse kadını bayağı yola koydum. Şimdi ayakkabıyla dolaşmıyor.”

Çoğunluk işini yaparken bir **makine kullanıyordu** (133 kadın elektrik süpürgesi; 48’i ütü; 45’i çamaşır makinesi; 41’i bulaşık makinesi; 18’i çeşitli mutfak aletleri). Araştırmamızın

başlangıç varsayımlarında evdeki makinelerin ve çeşitli aletlerin kadınlara kullanılmayacağını düşünmüştük. Ancak, araştırma bulgularımız, sayılardan da görüleceği üzere; çalışan kadınların çoğunun ev hizmeti yaptıkları evlerdeki gelişmiş aletleri yaygın olarak kullandıklarını göstermekteydi. Odak grup çalışmalarımızda bu konuyla ilgili daha detaylı tartışmalar yapılırken, bazı işveren kadınların evlerinde gelişmiş makineler olmasına rağmen, eve çalışan kadın geldiğinde, makineleri kullanmayıp çamaşırı, bulaşığı, yer süpürmeyi bile kadınlara elle yaptırdıkları da orta çıkmıştı. Sohbetlerimizde, 8 yıldır gündelikçilik yapan 40 yaşındaki “E-Sadık hanım”, bu konuda şöyle yakınmişti:

“.... şurda makina dururdu bana bulaşık yıkatırlardı. Makinaya ölse bulaşığı koymazdı. Teyze, işte bulaşık makinası, koskocaman, dolduralım. Yok, makina bulaşığı soldururmuş... Makina külotları ne güzel açar. İlle de bana elimde çitiletirdi. Teyze, makinaya koysak? Hayır, olmaz.”

Evde ve Büroda Gündelikçi Kadınlar

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlara niçin bu işi seçtikleri sorduğumuzda, büyük bir grup (54 kadın) aileleri veya kendileri maddi sıkıntıda oldukları için bu işi girdiklerini söyledi. 35 kadın mecburiyetten, yani hem maddi sıkıntısı olup, hem başka iş bulamamaktan dolayı bu işi seçtiklerini; 37 kadın okuma bilmediğini ve dolayısıyla başka iş bulma şansı olmadığı için bu işi seçtiklerini; 14 kadın ise ailelerine yardım olsun diye bu işe başladıklarını ifade ettiler⁷⁶. Toplumda kadınların işgücü pazarına girebilecekleri alanlar kısıtlı olduğu gibi, kadınların yeterli eğitim ve iş tecrübesine sahip olamamaları da, özellikle hizmet sektöründe en düşük statülü ve gelirli işlere girmelerini zorunlu kılıyor.⁷⁷ Bu bulgu araştırmanın başlangıç varsayımlarını da destekler niteliktedir.

Türk toplumundaki, “kadına en uygun yer evdir ve en uygun iş de çocuklarına bakmak ve kendi evinin işlerini yapmaktır” düşüncesi, kültürel ağırlığı olan bir değerdir. Buna göre, evi geçindirecek olan tek erkektir. Ancak, kente göç etmiş ailenin reisi olan erkeğin, elinde bir birikimi ve iş pazarında hemen istihdam edilebilecek bir vasfı yok ise; kentli olmanın getirdiği artı beklentileri ve bunun masrafını karşılayabilecek bir geliri kazanabilecek işi bulması da çok zordur. Ayrıca iş bulsa bile, sorun çözülmüyor. Zira özellikle ailelerin kalabalık olması ve çocuklarını eğitime amacı taşımaları, kentli ailenin tek bir kişinin geliriyle yaşamasını olanaksız hale getiriyor. Bu durumda pek çok erkek aile reisi bir ikilemle karşı karşıyadır: Bir yandan, bulduğu iş düşük gelirli veya geçici nitelik taşımakta ve aileyi geçindirmeye yetmemektedir; öte yandan, eşleri de bir iş bulursa ekonomik durumlarını daha düzeltecekleri gerçeğinin

⁷⁶ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 15

⁷⁷ ECEVİT, Y., 1991, “Shop Floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers, N. REDCLIFT & M. T. SINCLAIR (der.), Working Women, Routledge: London.

farkına varmaktadır. Ancak, bu toplumda erkek, özellikle evli kadınların ev dışında çalışmasını onaylanmayan toplumsal değerlerden büyük oranda etkilenir. Karısını çalıştırmak zorunda kalan bir erkeği ne toplum, ne kendi aile üyeleri, ne erkeğin kendisi ve ne de karısı kabul edebilir. Karısını çalıştıran erkek bir anlamda toplumda ‘zayıf erkek’ olarak algılanır. Çalışmak isteyen kadınlar; öncelikle eşlerini, eşlerinin ailesini, kendi ailelerini ve diğer akraba ve komşularını ikna etmek zorundadır. Bir diğer deyişle, özellikle alt gelir grubundaki kadınlar, sosyal çevresinde meşruiyet kazanmadan çalışma hayatına girmekte zorlanırlar; çünkü kadınların kendileri de aynı toplumsal normlar, değerler ve inançlar sisteminin etkisi altındadır. Özellikle statüsü ve geliri düşük bir işe girmek hem kadın hem de erkek açısından en son başvurulacak çaredir. Kadın da kendi çalışmasını sosyal çevresine ancak ailenin geçim koşullarında en zor anlar yaşadığında kabul ettirebilir.

Yukarıdaki fikirler sohbet toplantılarımızda (odak grup çalışmalarımızda) yer alan kadınlarla tartışıldığında, benzer görüşler ortaya çıkmıştı.

“Gururumu Kırdım, Gittim Ev İşine”

“A-Sadık hanım”, 44 yaşındaydı, 14 yıldır gündelikçi olarak çalışıyordu; çalışmaya başlamadan karşılaştığı güçlükleri şöyle sıralıyordu:

“Şimdi ben buraya geldim, benim ailem bana - çalışmayacaksın, dedi. Çalışmayacaksın, gitmeyeceksin işe, dedi. Kız kardeşlerim dahi beni küçümsediler. Haber gönderdiler, gitmeyecek işe. Ben de onlara haber gönderdim, şu işi kurun da ben gitmeyeyim işe. Ben hayatımı çocuklarıma adamışım. Anneme dahi: - Gönderin şu parayı, ben bir iş açayım, beyimle oturayım. Eğer, namus ediyorsanız, ben çalışmayayım, ama bunu yapmıyorsanız ben çalışacağım, karışmayın dedim. Bana karışmayın, ben namusumla gidiyorum, namusumla geliyorum. Koca tarafım fakirdir, kendi tarafım zengindir. Zaten ben kocamı kendim istedim de vardım. Onlar istemedi. Ben kendim beyimi istedim, beyimden de çektim. Çekmedim de değil. Bunların bir tanesini de kardeşlerimin, babamların kulağına sokmadım, kendim halettim. Buraya geldim, 7 sene ben beyimin kazancını böyle yalamadım...”

“B-Sadık hanım”, 37 yaşındaydı, 13 yıldır gündelikçi olarak çalışıyordu; onun sıkıntısı da gurur meselesiydi:

“... Gururumu kırdım, gittim ev işine. Üzülüyordum ev işine gitmekten, zor geliyordu çalışmak. Çevren oturuyor, eşim dostum. Giyinip de yola düşünce - bu nereye gidiyor? diye soruyorlar. O yönden yani. Çevrende (çalışan kadın) olmayınca ayıplıyorlar ... Giyinip kuşanıp nereye gidiyorsun nasıl iş yapıyorsun? Göze çarparsın, güzelsin. Bazılarıyla küstüm...”

“C- Sadık hanım”; 40 yaşındaydı, köyden geldikten beri 8 yıldır gündelikçi olarak çalışıyordu:

“Ben işe, köyden geldik işte, altı tane çocuğum olduğu için mecbur kaldım. Eşimin işi yoktuHadi, ben bugün burdan geç kaldım, işyerimin kocası beni arabayla bıraktı. İşte benim 15

yaşında oğlum, komşular demiş ki - annen iki gündür bir arabayla geliyor evin önüne, ne arabası bu? Çocuk biliyor, demiş ki - annemin işyerinin arabası o. İki gündür misafirler geliyor, geç kalıyor. Onun için bırakıyorlar. Eee, çocuk onu gurur meselesi etti ...”

“D-Sadık hanım” ise henüz çok gençti, 23 yaşındaydı ve sadece 2 yıldır çalışıyordu; diğerlerinden farkı gündelikçi değil aylıkçı olmasıydı:

“Aileyle beraber oturuyorum. Biz altı kardeşiz, 2 tane ağabeyim evli, biri 1.5 yıldır evli, biri yeni evli. Babam, kendi arabası vardı. İşte, bazı nedenlerle kaybetti o arabayı, çalışamadı. Ben de bu işe başlamak zorunda kaldım, aileye bakmak zorunda kaldım. 2 tane kardeşim var, şu anda okuyorlar. Biri 2'ye gidiyor, biri orta 2'ye gidiyor.... Benim en yakın amcam bizi tanımadı. Babam onları kaldırmış insan, bakmış insan; annem onlar yüzünden dayak yemiş insan. Kafalar yarılmış, gözler yarılmış - onlara bakıyorsun, benim çocuklarıma bakmıyorsun falan gibi. Yani, en yakın amcam, biz size bakarız, çalışmayın diyen bize şimdi kapısını açmıyor. Elin ayağın tutuyorsa çalışacaksın, gurur yapmayacaksın.”

“E-Sadık hanım” yaşlı sayılırdı, 49 yaşındaydı, 6 yıldır gündelikçi olarak çalışıyordu:

“... Aşağı mahalleye indik, bir ev tuttuk. Bu sefer 150.000 lira çok güç geldi. Beyim çocukları mı okula gönderecek, eve yiyecek mi alacak, ev kirası mı verecek? Ne yapacağız. Bir arkadaşımın tavsiyesi üzerine - Gül hanım dedi bana, çalışmanın ayıbı yok, biz çalışıyoruz. Gel seni bir yere götüreyim. Dedim, ben yapamam ki, gidemem ben, beceremem yani. Ben böyle şeyleri alışık değilim. - Gel, gidersin dedi. Beni bir eve götürdü. Neyse, bir hanım çıktı.... Beni böyle çok heyecanlı gördü, ağlar vaziyette ... Ne bileyim, 1.5 sene Ozan'a baktım, büyüttüm oraya bir işçi olarak gitmedim. Onların Gül teyzesiydim.”

Gündelikçiliğin Nesi Güzel?

Kadınlara yaptıkları işin sevdikleri ve sevmedikleri yönlerini sorduk. Büyük bir bölümünün, işinden hoşnutsuz olduğu ortaya çıktı. Yine de, 21 kadın işini hiç ayırt etmeden, her yönü ile sevdiğini söylemişti. Bunlar dışında, diğer kadınlar işlerinin sevdikleri ve sevmedikleri yönleri bakımından bazı ayırt edici kriterler kullandılar. Sevdikleri yönleri olarak, bir işte çalışıyor olmak ve para kazanmak (26 kadın); iyi bir işverenle ve iyi bir ortamda çalışmak (14 kadın); temizlikle ilgili bir iş olduğundan, kendilerini bu konuda rahat hissetmek (12 kadın) gibi kriterler sıraladılar. İşin sevmedikleri yönleri olarak ise, parasının az olması ve buna karşılık yorucu bir iş olması (30 kadın); emirle çalışmak ve bazen ağır sözler işitmek (21 kadın); gittikleri evlerde banyo/tuvalet temizlemek (11 kadın); yolun uzak olması ve çocuklarını bırakacak yer olmaması (7 kadın) gibi kriterler ağırlıklıydı.⁷⁸

İş hakkındaki en önemli şikayetlerin başında, sigorta gibi bir güvencenin olmayışı geliyordu. Kadınların %90'ı bu işin ileriye dönük güvencesi ve %88'i can güvenliği olmadığını düşünüyordu. 20 kadın ise işverenleri tarafından sigortalıydı. Bunun yanı sıra, bir işyerine bağlı olanlar da vardı; hem büroda çalışanlara, hem de ev hizmeti yaptığı işverenin eşinin bürosunda da ara sıra çalışan kadınlara sigorta yaptırılmaktaydı. Buna ilave olarak, çoğunluk kocalarının/babalarının sigortasına bağlıydı (%64). Hiçbir sigorta ve güvencesi olmayanlar ise araştırmamızdaki kadınların %29'unu oluşturuyordu. Kendisine ait hayat sigortası olan ise sadece 6 kadındı.

İkinci önemli bir şikayet konusu, aldıkları ücretten memnun olmayışlarıydı; kadınların %70'i ücretlerini yetersiz buluyordu. Memnun olanlar ise azınlıktaydı; bunlar çoğunlukla yaşlı ve başka seçeneği olmayanlardı. Bazı kadınlar işlerinde ücretle

⁷⁸ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 16

ilgili sorunlar da yaşadıklarını söylediler (15 kadın). Bu sorunlar ücretin azlığı, ücretin geç ödenmesi şeklinde ortaya çıkıyordu. Araştırmamızdaki kadınların 71'i, ücretin yanında hiç destek görmüyordu; ücrete ilave destek görenler arasında en çok elbise alanlar vardı (33 kadın); ayrıca gıda (12 kadın), bayramlarda hediyeler (22 kadın); sağlık sorunlarında yardım (5 kadın) gibi destekler de sayılmıştı.⁷⁹

Kadınlara yaptıkları işin diğer yönlerini de sorduk. Önemli bir kesimi (%68) yaptığı işin kolay olduğunu kabul etmiyordu. Büyük bir çoğunluğu (%86), işin sorumluluk istediği konusunda hemfikir di. Buna karşılık “yaptığın işte ne yapacağına kendin mi karar verirsin?” sorusuna, kadınların yaklaşık yarısından (%47) olumlu yanıt aldık. Yarıdan fazlası ise işinde tek başına karar veremediğini, dolayısıyla bu yanıt katılmadığını ifade etti. Yukarıda da belirttiğimiz gibi, kadınlar çok büyük oranda (%90) “yaptığım işte güvencemi yüksek görüyorum” önermesine ve yaklaşık aynı oranda (%88) kadın da, “işimde can güvenliğim olduğunu düşünüyorum” önermesine katılmamıştı. “Çalıştığım ev/işyeri, kendi evime uzaksa, işi kabul etmem” önermesine hemen hemen eşit oranda katılan (%46) ve katılmayan (%42) kadınlar vardı. “Kocam/ailem bu işi olumlu karşılıyorlar” önermesine katılanların oranı %48, katılmayanların oranı ise %26'ydı. Aynı şekilde kocası ya da ailesi onaylamadığı halde yine de çalışan kadınların oranı da %26'ydı; bunları yaş, eğitim, çocuk sayısı, doğum yeri (kır / kent), hanegeli, Ankara'da yaşama süresi, erkeğin eğitimi ve mesleği, kadının geliri gibi önemli olduğunu düşündüğümüz değişkenlerle kontrol ettik. Ancak bu kadınları diğerlerinden ayıran belirgin özellikleri saptayamadık.

Kadınların iş değiştirme taleplerine gelince; başlangıç önermelerimizde belirttiğimiz üzere, kadınların yaptıkları iş “başkalarının evini temizlemek” olduğundan, toplumsal olarak düşük statülü bir işte çalıştıklarını varsayan bu kadınların işle

⁷⁹ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 17

ilgili beklentileri de zayıftır. Her an bırakabileceklerini, iş değiştirebileceklerini ümit ederler. Bu varsayıma dayalı olarak araştırmamızdaki kadınlara ev hizmetinden başka bir iş yapma isteklerini ve olasılıklarını sorduğumuzda; 101 kadın ev ve büro hizmetinden başka bir iş yapmak istediğini söylemişti. 49 kadın ise pazarda başka iş bulma olasılığının düşük olmasına ve yaşının ilerlemiş olmasına bakarak, işini değiştirmek istemediğini belirtti. Bunlardan bir kısmı ev dışında çalışmanın kadın için uygun olmadığını düşünerek, ev hanımı olmak isteklerini dile getirdiler. Ancak, büyük çoğunluk, ev hizmetinden farklı bir işte çalışmaya eğilim gösteriyordu.⁸⁰ Farklı bir işte çalışmak istemenin ana temaları, “devamlı bir geliri olan, sigortalı, kolay bir iş” şeklinde ifade ediliyordu. Bir başka önemli vurgu ise “devlete bağlı işlerin” tercih edilmesiydi. Bir diğer tercih ise, kadınları bir uzmanlaşmaya götürecek, bir meslek kazandırabilecek alanlara (örneğin, dikiş, yemek, çiçek yapımı gibi) yönelmekti. Görülüyor ki, kadınlar işlerini değiştirmeyi çoğunlukla isteseler bile, giderek daha uzun sürelerde bu işte çalışmak zorunda kalıyorlardı. Bu da Batı deneyimlerinden farklılık göstermekteydi.

Elde ettiğimiz sonuçlara göre, başka işte çalışmak isteği daha ziyade genç olan kadınlarda artıyordu. İş değiştirmek isteyen genç kadınlar, daha çok bir devlet dairesinde veya özel şirketlerde, telefona bakma gibi masa başı işi yapabileceklerini; güzellik salonlarında vb. çalışabileceklerini; eşleri bir iş yeri açarsa onların yanında çalışabileceklerini ifade ettiler. Esasen kadınların istedikleri işler ile bulabilecekleri işler arasında farklılık vardı. Denilebilir ki, kadınlar gerçek anlamda bir seçim yapma şansına sahip değildiler.⁸¹

Halen yapmakta olduğu temizlik işinde değişiklik yapmak isteyenler de yine çoğunlukta idi (97 kadın). Bu kadınların en çok istedikleri değişiklikler; daha kolay bir ev işine geçmek (30

⁸⁰ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 18

⁸¹ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 19

kadın); yaptığı işin türüne ilişkin değişiklikler (22 kadın); sigortalı olmak (17 kadın); ücretin artması (13 kadın); temizlik işinde daha fazla süreklilik ve sorumluluk (9 kadın) şeklinde sıralabilir. Geri kalanlar arasında; büro işine geçmek isteyen yalnız 3 kadın; ve çalışma saatlerini azaltmak isteyen 3 kadın bulunuyordu.

Gündelikçi Kadınlar Neden İş Bırakır?

Tek cümleyle özetlersek: Canlarına tak edince! Araştırmamızdaki “Sadık hanımlar” için **çalıştıkları işte önemli olan** “Cömert abla” ile, yani evin hanımı (işveren) ile anlaşmalarıydı (121 kadın). Sadece para yönünden tatmin olmak isteyen 17 kadın vardı; manevi destek isteyen 6 kadın ve uzun süreli çalışmayı kriter alan 4 kadın bulunuyordu.

Kadınların hangi nedenlerle ve hangi koşullarda işi bıraktıklarını irdelediğimizde, sohbetlerimizdeki (odak gruplardaki) tartışmalarda farklı nedenler vurgulandı; bu arada, ilginç örnekler de anlatıldı. Genel olarak, kadınların kötü söz işitme ve kendilerine ayrımcılık uygulanması konusuna büyük bir hassasiyet gösterdikleri ortaya çıkmıştı. Ayrıca, gelenekleri, aile bağları, giyim - kuşamlarıyla ilgili işverenlerden gelecek olumsuz bir uyarı da, kadınlara işlerini bıraktırılabiliyordu. Az sayıda kadın, daha iyi ücret ve sigortalı yer bulduğunda işyerini değiştirebileceğini söylemişti; çoğu kadın ise düşük ücrete rağmen iyi anlaştığı işverenle devam etmek eğilimindeydi. Aşağıda, “Sadık hanımların” kendi ifadelerine göre, bazı örnekleri özetliyoruz:

“A-Sadık hanım” (53 yaşında, gündelikçi): İki kızı olan bir işveren bu hanıma tuvaleti kullanmamasını, kızlarının mikrop kapacağını söylüyor. A-Sadık hanım bir iki sefer kapıcının dairesine gidiyor; en sonunda kızıyor, fakat yine de gerçek

nedeni söyleyemeden, hiç boş günü olmadığını bahane ederek, işi bırakıyor.

“B-Sadık hanım” (27 yaşında, gündelikçi): Oturduğu apartmandaki yöneticinin evine çalışmaya gidiyor, fakat işveren yazları uzun süreli tatile çıkıyor ve o zaman bir ücret ödemiyor. B-Sadık hanım, yaz aylarında çok zor durumda kalıyor; ama işveren yöneticinin hanımı olduğundan şikayet edemiyor. En sonunda, aylıklı iş bulduğunu bahane edip işi bırakıyor. Aynı hanım, bir başka işverenle farklı bir anlaşmazlık yaşıyor. Bu işverenin davranışlarından, ödediği ücretten ve işin rahat olmasından memnun olmasına rağmen; bir gün, bir yakınının kaybettiğinde işvereni “ne kadar çok ölünüz oluyor” dediği anda, çok güceniyor ve işi bırakıyor.

“C-Sadık hanım” (39 yaşında, gündelikçi): Karı-koca mühendis bir çiftin çocuğuna bakarken, işveren hanım, C-Sadık hanıma işe şalvar giyip gelmemesini söylüyor. Halbuki, C-Sadık hanım yaşadığı çevrede böyle giyinmesinin uygun olduğunu, başka türlü gelemeyeceğini düşünüyor ve bunu ifade ediyor. İşveren ısrar edince “sen de buraya üniforma al, şalvarımı beğenmedikten sonra, beni niye işe alıyorsun ...” deyip işi bırakıyor.

Gündelikçi Kadınlar Kendilerini Nasıl Değerlendiriyor?

Araştırmamızda, çalışan kadınların, ev hizmetini statüsü ve geliri düşük bir iş olarak gördüklerini göz önüne alarak; bu işi genellikle zorunluluktan yapmalarına karşın, kendi konumlarını nasıl değerlendirdiklerini de irdeledik. Buradaki kriterimiz, başarılı olup/olmama değerlendirmesiydi. Öncelikle, “başarı”nın kadınlara ne ifade ettiğini sorduk ve çevresinde “başarılı” gördüğü kişilerin özelliklerini tanımlamalarını istedik. Gördük ki⁸²; ‘okuyan ve işi olan’ kişiler en başarılı olarak değerlendiriliyordu. Denilebilir ki, çalıştıkları işverenlerin çoğunun yüksek eğitilmiş olması, çocuklarını iyi eğitmeleri ve eğitilmiş işverenlerin kimseye ihtiyaç duymadan ‘bir telefonla’ işlerini çözebilmeleri, çalışan kadınları etkiliyordu. Burada önemli bir nokta, çok para kazanan kişinin, mutlaka başarılı olarak algılanmadığının da görülebilmesiydi. Öte yandan, akıllı, çalışkan ve fırsatları değerlendirebilen (işini yürütebilen) kişiler, büyük çoğunluk tarafından, kişilik özellikleri bakımından başarılı bulunuyordu.

Gündelikçi kadınların, yukarıdaki başarılı kişi tanımlarından sonra kendi başarılarını tanımlamalarını da istedik. 63 kadın, kendilerini çalışıyor olmaktan dolayı başarılı bulduklarını söylediler. 32 kadın, ‘elinden geleni yaptığı için’ kendilerini başarılı görüyordu. 45 kadın ise, bir mesleğe sahip olmadıklarından dolayı kendilerini başarısız bulmuştu.

Örneğin, 44 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” şöyle demişti:

“Ben çocuğumu okutmaya geldim Benim bütün çalışmalarım çocuklarımı okutmak için.... Benim çocuğum dershaneye gidecek, onun için çalışıyorum... Oğlum bak, hazır yemek kitapta defterde, hazır güzel kız da kitapta defterde.”

⁸² Bkz. EKLER bölümü: Tablo 20

Aşağıdaki bulguların sonuçları⁸³ da oldukça ilginçti. Araştırmamızın başlangıcında gündelikçi kadınların, kendilerine olan güvenlerinin düşük olacağını, hayatlarından hoşnut olmayacaklarını ve en önemlisi kendilerini başarılı görmeyeceklerini düşünmüştük. Halbuki, örneklemdaki kadınların çoğu kendini başarılı bulmaktaydı. Bir işe sahip olmaları ve çalışmanın da ötesinde; bu kadınlar evlerine katkıda bulunduklarından, yaptıkları işi iyi yaptıklarından ve hatta yaptıkları işin önemli, sorumluluk taşıyan bir iş olduğuna inandıklarından, kendilerini başarılı buluyorlardı. Kemal Karpat, 1976'daki gecekondu çalışmasında, gecekondu kadınlarının arasındaki yüksek derecede görülen toplumsal yukarı hareketliliği kadınlardaki güçlü yükselme arzusuyla açıklamıştı. Karpat'a göre, gecekonduya yaşayan kadınlardan %23'ü, erkeklerden ise %12'si fabrikada çalışmak istemekteydi. Gecekondu kadınının kendine olan güveni de çok yüksek düzeyde bulunmuştu. %59 oranındaki erkeklere karşılık %69 oranındaki kadınlar, kendilerinin en güvenilir ve en sorumlu kişiler olduklarını söylemişlerdi. Görüldüğü gibi, gündelikçi kadınların kendilerine dair (kendilik) değerlendirmeleri ile ilgili bulgularımız, Kemal Karpat'ın çalışmasıyla da desteklenmişti.

Başarılı olmada bir diğer vurgu, çocuklarını okutma amaçlarına erişmeleri ve bunun da kadının kendi çalışması sayesinde olmasıydı. Her ne kadar kadınlar kendi kazançlarının 'çerez parası' ve gündelik ihtiyaç için olduğunu belirtse de; bu kadınların önemli bir kısmında (%41 oranında) hane gelirine katkıda bulunmaları, kendilerini başarılı olarak algılamalarına yol açıyordu. Kadınların çocuklarının iyi eğitim almaları ve iyi bir meslek sahibi olmaları konusundaki beklentileri de, onlarda kentli olmanın, kentle bütünleşmenin ne kadar güçlü bir istek olduğunun bir göstergesi olarak ortaya çıkıyordu. Araştırmamızdaki kadınlar; geleneksel kültürün bazı özelliklerini halen

⁸³ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 21

taşımaktaysalar da, ileride modernleşmenin ve kentlileşmenin temel gücü olacaklardı.

Sonuç: Gündelikçi Kadınların Çalışma Yaşamındaki Süreçler

Gündelikçilik (ev hizmetinde çalışma) toplumdaki değer yargılarına göre, başka iş olanağı kalmadığında ve/veya maddi sorunların zorlamasıyla yapılan en düşük statülü işler arasında yer alır. Buna ayrıca, güvencesizlik ve iş bulma, işte çalışma, ücret ve işi bırakma konularındaki belirsizlikler de eklenince; istihdam alanında bu işin kişiler açısından özendirici yanları azalmaktadır. İşin belirsizliği ve güvencesizliği, özellikle hukuksal alanda tanımlanmamış olmasından ileri gelir. Dolayısıyla işveren- işçi ilişkileri genellikle işverenin kişisel kriterlerine bağlıdır (örneğin, yapılan işin beğenilmemesi durumunda işçinin işine kayıtsız şartsız son verebilme hakkı); bu ilişki ise işçinin hukuksal hak aramasını olanaksız kılmaktadır.

Öte yandan, iş hukuku, sosyal güvence ve vergilendirme yasalarında hiç adı olmayan gündelikçilik (ev hizmeti), düşük gelirli ailelerin yaşamında hane halkı gelirinin önemli bir kısmını oluşturabilen bir potansiyeldir. (Örneğin araştırmamızda ev hizmetinde çalışan kadınların hane halkı gelirine katkıları %41 olarak bulunmuştu.) Daha da ötesi, bu iş alanında çalışan kadınların büyük bir bölümü ilkokul mezunu bile olmadıkları halde; lise mezunu bir sekreterle eşit oranda kazanıyorlar ve vergi de ödemiyorlar. Bunun yanı sıra, bu kadınların işle ilgili herhangi bir mesleki eğitim görmemiş ve vasıfsız işçi konumunda oldukları da göz önünde bulundurulmalıdır.

Böyle ikili bir yapıda, girişte tartıştığımız düzensiz-geçici iş sektörünü yeniden değerlendirirsek; tüm olumsuzluklarına karşın, araştırmadaki kadınlar açısından bakıldığında, gündelikçilik, başka hiç bir şekilde elde edemeyecekleri bazı olanaklara

erişebilmelerini sağlamaktadır. Hatta kadını ekonomik olarak güçlendiren; kendisinin ve kız çocuklarının kentteki yaşamını - modern dünyaya geçişini - kolaylaştıran; yeni kuşakların görece daha vasıflı ve geliri yüksek işler edinebilmelerinin yolunu açan bir mekanizmaya dönüşmektedir. Buradan devamla, başlangıçta tartıştığımız gibi, modernlik, modern öncesinin (gelenekselliğin) tek yönlü, evrimsel bir sonucu olarak anlaşılmamalıdır. Bir başka deyişle, “modernlik” ve “geleneksellik” bir çeşit eklenme ile beraber var olabilir. Ev hizmetinde çalışan kadınlar, bir yandan henüz yasal olarak tanımlanmamış, belirsizliklerle dolu bir iş alanında çalışırken; öte yandan da modernliğin getirdiği kavramlarla (örneğin ücretli emek, belirli bir çalışma süresi, işveren-işçi ilişkisi, sosyal güvence gibi) karşılaşmakta ve bunlarla yaşamayı, sonuçlarından yararlanmayı öğrenmektedirler.

VI

CÖMERT “ABLA” – SADIK “HANIM” (İŞVEREN – İŞÇİ) İLİŞKİLERİ VE KARŞILIKLI BEKLENTİLER

Düzensiz-geçici iş sektöründeki işveren-işçi ilişkisi, düzenli-kalıcı iş sektöründe görülenden belirgin farklılıklar taşıyor. Düzensiz-geçici iş sektörü daha çok kendine yeterli orta ve küçük işletmelerin yer aldığı, genellikle aile fertlerinin ve/veya akraba, tanıdıkların istihdam edildiği, emek yoğun teknoloji ağırlıklı, ücretlerin asgari ücret veya altında ödendiği, sosyal güvence mekanizmalarını pek fazla kullanmayan, karar mekanizmalarında hiyerarşik kontrol sistemine uymayan bir yapı gösteriyor. Bu yapı içindeki işveren-işçi ilişkisi daha çok yüz yüze, yasal düzenlemelerden marjinal olarak etkilenen; sermaye birikimi ve rekabet gücü düşük olduğundan, teknolojiden çok işçiye dayanan bir model oluşturuyor. Düzensiz-geçici iş sektörü içinde yer alan hizmet sektörüne ait, özellikle kadın emeğinin yoğun olduğu işlerde, bütün bu özelliklerin yanı sıra emek kullanım süreçleri, iş tanımı, iş yeri, iş kuralları gibi kavramların da yeniden tanımlanması gerekiyor.

Bu araştırmamızda, ev hizmeti ve bu sektörde kadın çalışanlara özgü verilere dayanarak, yukarıdaki kavramları yeniden tanımladık. Öncelikle, ev hizmeti düzensiz-geçici iş hizmet sektörü içinde söz konusu olan işverenin ve işçinin her ikisini de, çoğunlukla kadınlar oluşturuyordu; mesleki bilgi ve eğitime çok ihtiyaç duyulmadan herkesin görece kolay girebileceği,

kişiy e bir gelir sağlayan ve kendisinin ve ailesinin yeniden üretimine katkıda bulunan bir iş koludur. **İş yeri**, bir ailenin fertlerini barındıran ve özel bir alan olan evdir. **İşveren** ev hizmetini para karşılığı satın alabilecek bir birikime sahip olan ve kendisi de çoğunlukla daha yüksek statülü işlerde çalışan bir kadındır. **İşçi**, genellikle ilkokul eğitimi düzeyinde, vasıfsız işçi kategorisinde kabul edilen bir başka kadındır. **Emek kullanımı** işçinin tek başına, izole, bireysel çaba ile gerçekleştirdiğı; işi başkalarıyla paylaşma, işte dayanışma gibi unsurlardan yoksun olduğı bir süreçtir. **Yapılacak iş** bir evin veya büronun temizliğı, çocuk bakma, yemek pişirme, çamaşır, bulaşık, ütü, vb. gibi işleri içerebilir. **İşin niteliğı** genellikle emek yoğun bir özellik taşısa da, zaman zaman işverenin belirlediğı ölçüde makina ve teknoloji kullanımına açıktır. Böyle bir hizmet içeren iş ilişkisinde, yapılacak işlerin tanımı, çalışma süresi, çalışma koşulları, ücret ve ek kazançlar, güvence, iş güvenliğı, işe alma - işi bırakma gibi konulara ilişkin kurallar; işveren ve işçi arasında sözlü bir **iş antlaşmasıyla** belirlenir. İşe almadan başlayarak, işin tüm aşamaları yüz yüze ilişkilerle gerçekleştirilir. Bu iş kolunda hiç bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

Düzensiz-geçici bir iş niteliğı taşıyan ev hizmetinin, özel bir alan olan **evde** ve yüz yüze ilişkilerle yürütölmek zorunda olması, bu iş kolunda psikolojik ve duygusal boyutlara önem kazandırıyor. Ayrıca, iş bulma-işe alma mekanizmaları da akraba-tanıdık-komşu örüntöleri içinde gerçekleşiyor. Dolayısıyla, iş ilişkisi; toplumsal değerler, normlar ve geleneklerin etkilerine açıktır ve farklı boyutlara sahiptir. Araştırma varsayımlarımızda bu iş ilişkisinin işveren ve işçi arasında pederşahi bir bağ oluşturabileceğini öngörmüştüğ. Bu ilişki, çalışanın işverene ücret artışı, ev hizmetinin yerine getirilme biçimleri, çalışma saatleri, işteki inisiyatif ve sorumluluk gibi konularda top yekun bağımlı olma olasılığını yükseltebilecekti. Yine varsayımlarımıza göre, işverenlerle çalışan kadınlar arasında, ev hizmetinin yüz yüze ve mekansal yakınlık içinde yerine getirilmesinden

kaynaklanan bir ‘hayali akrabalık’ beklentisi doğmasına yol açacaktı. Bu beklentinin başka pratik bir nedeni de işveren kadınların çalışan kadınlardan ‘temiz’, ‘iyi’, ‘düzenli’ iş yapma garantisi istemeleriydi. Bir başka deyişle, “Sadık hanım” (çalışan kadın) kendini ‘ne kadar çok aileden biri gibi hissederse, o oranda işini de benimseyerek daha temiz iş yapacaktır’ düşüncesi, “Cömert ablalar”ın (işverenlerin) davranışlarını etkileyebilecekti. Ayrıca, “Cömert ablalar” için istikrarlı ve sürekli bir iş ilişkisi önemli olacağından, “Sadık hanımlar” ile iş ilişkilerini ne hasmane ne de fazla samimi olmadan sürdürebilmeyi tercih etmeleri beklenmekteydi. Ev hizmetinin ücret karşılığında başka kadınlardan sağlanabilmesi, işveren kadın için yüksek gelirli bir iş ve/veya çeşitli sosyal faaliyetler için ek zaman bulabilmesi olanağını sağlar. Dolayısıyla işveren kadın ‘güvenilir’, ‘dürüst’, ‘alıştığı’ kadını kaybetmek olasılığına karşı, çalışan kadınlarla bir anlamda ailevi ilişkilere girmeyi, bu kadınların ailevi dertlerine ortak olmayı, ve hem mesafeli ama hem de samimi ‘abla’, ‘aile büyüğü’ rolünü bir işveren stratejisi olarak tercih edebilecekti. Dedğimiz gibi; tam da Cömert abla – Sadık hanım ilişkisini...

Türkiye’de düzensiz-geçici iş sektöründe işçi-işveren ilişkileri üzerine yapılmış önemli bir çalışmadan burada bahsetmekte yarar var. Dubetsky⁸⁴, İstanbul’da küçük atölyelerde yaptığı çalışmasında iş sahiplerinin işçilerini bulurken ilk tercihlerinin yakın akrabaları olduğunu vurguluyordu. Burada önemli olan neden “güvenilirlik” ve “dürüstlük” ilkeleriydi. Bu ilkeler ise sınıf ayrımlarının üstüne çıkan, işçi ve patron arasında güçlü dayanışma bağlarının bir göstergesiydi. Dubetsky’ye göre, bu bağlar patrona “sadık” olduğu kadar verimli de çalışacak bir iş gücünün garantisiydi. İşçi açısından ise böyle bir tercih, patro-

⁸⁴ DUBETSKY, A., 1977, “Class and Community in Urban Turkey”, C.A.O. VAN NIEUWENHUIJZE (der.), Commoners, Climbers and Notables. E.J. Brill: Leiden, s. 360-371.

nun geleneksel, sosyal sorumluluklar üstlenmesi ve işçinin yaşam düzeyinin garantilenmesi anlamına gelmekteydi. İşte bu tür gelenekselliğe dayalı bağlar iş yerinde iş ilişkilerinin sosyal niteliğini belirliyor. Ankara’da ev hizmetinde çalışan kadınlar araştırmamızda da benzer bir iş ilişkisi modeli tespit ettik.

“Sadık hanımların” (çalışan kadınların) işe ve işverene ilişkin kriterleri ‘kolay’, ‘rahat’ iş ; ‘başında durmayan, güven duyan’ işveren, ‘kendisini her konuda destek sağlayan’ işveren; ‘anlayışlı, hoşgörülü’ işveren ve ‘iyi’ ücret veren işveren, yani fiktif bir “Cömert abla” profili çizecekti. Bu haliyle de sahici “Cömert abla”ların, yani işverenlerin kriterlerinden belirgin farklılıklar gösterecekti. Öte yandan, çalışan kadınlar da, işverenler gibi, kendilerini samimi bir ortamda hissetmek isteyecek; kendilerine ‘aileden biri gibi’ davranılmasını tercih edeceklerdi.

Cömert ablalar ile Sadık hanımlar arasında; meslek, eğitim ve gelir düzeyleri açısından büyük farklılıklar vardı. Aynı zamanda, kültürel, bölgesel ve toplumsal farklılıklar da bu iki grup arasında belirgin biçimde ayrımlara sebep olabilmekteydi. Çalışan kadınların özellikle çocuklarının eğitimi, giyim kuşam, ev eşyası, aile içi ilişkilerinde, işveren kadınlardan etkilenmeleri; ama, aynı zamanda da, bunları gerçekleştirmenin arkasındaki maddi farklılıkların bilincine varmalarıyla, yukarıda bahsettiğimiz ayrımın daha çarpıcı şekilde algılanacağı aşıkardı.

Araştırmamızda ev hizmetindeki işveren - işçi ilişkilerinde, yukarıda kısaca özetlediğimiz varsayımlarımızı, iş içindeki ilişkilerle ilgili olarak, her iki gruba da yönelttiğimiz sorularla irdeledik. Araştırma bulgularımız, önermelerimizi büyük ölçüde destekliyordu.

Sadık “Hanım”ların Cömert “Abla”lar ile İlişkileri

Bu konuda ilk önce ücret ilişkisi öne çıkıyordu. Sadık hanımların ücretlerini belirleyen büyük oranda evin hanımı veya büro işverenydi (83 kadın). Ücretini kendisi belirleyen 42 kadındı. 12 kadın da çevreye uyarak, duruma göre ücretini belirlediğini söyledi. Bu kadınlara hoşnutsuz oldukları ücretlerini arttırmak için ne gibi çabalarda bulunduklarını sorduğumuzda; 79’u işverene söylediği; 33’ü hiçbir şey yapmadığı; 33’ü de işverenin her sene ücretini arttırdığı şeklinde cevaplar verdiler. Öte yandan, kadınların yaş ve eğitim durumları ise ücretlerinin belirlenmesinde etkili olmuyordu.

Araştırmamızda, kocası kapıcılık⁸⁵ yapan kadınların aldıkları ücretlerin, kocası kapıcılık yapmayan kadınlara oranla daha yüksek olduğu; kapıcı eşi olma özelliğinin ücretleri daha çok etkileyebildiği de ortaya çıkmıştı. Bunun nedeni, kadınların genellikle, kapıcı olduğu kendi apartmanında değil, komşu apartmanlarda çalışıyor olmasında yatıyordu. İşverenler açısından yakında oturan ve her zaman ulaşılabilircek çalışan kadın,

⁸⁵ Türkiye’de büyük kentlerde apartmanlaşmanın bir sonucu olarak, apartmanlarda yaşayanların gereksinim duyduğu gündelik alış veriş, temizlik, kalorifer tesisatı ve bakımı vb. hizmetlerden sorumlu olan apartman görevlilerine verilen isim. İş bulma süreci çoğunlukla hemşehrilik, tanıdık ve akraba ilişkileri içinde ve tavsiye ile gerçekleşmektedir; ancak çalışma koşulları, iş güvencesi, işten ayrılma gibi konuların iş hukukunda belirlenmiş kuralları vardır. Kapıcılık kurumu tam gün çalışma gerektirmediğinden genellikle kapıcılar ek işler de yapabilmektedirler. Bu durumda, kapıcıların eşleri de yukarıda bahsedilen hizmetleri sürdürmede sorumluk alabilmektedir. Ayrıca, kapıcı eşleri de apartmanda oturanlara ev hizmetine, temizlik ve çocuk bakma gibi işlere gitmektedirler. Örneklemimizdeki 151 kadının 50’si kendisi veya eşi kapıcılık yapıyordu; bu oran, ev hizmeti sektöründe kapıcı eşlerinin önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir.

daha çok tercih ediliyordu; dolayısıyla yan apartmanda çalışan kapıcı kadının pazarlık gücü artıyordu.

Kapıcı kadınların çalışma saatleri ve yapılan işin miktarına bağlı olarak, hem kendi oturdukları hem de komşu apartmanlardaki işverenlerle çalışmaktan şikayetçi oldukları da sohbetlerimizde (odak gruplarda) vurgulanmıştı. Buna göre, komşu apartmandaki veya kendi oturduğu apartmandaki işverenler, kapıcı olan kadınlarda çalışma saatlerini daha uzatma ve daha çok iş yaptıрма eğilimine giriyorlardı.⁸⁶ Sohbetlerimizden birinde 26 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” bu konuda şöyle demişti:

“Ben kendi apartmanımızı tercih etmiyorum, çünkü karşı taraf... mesela, yabancı birine gittiğin zaman onunla didişe didişe istediğin ücreti alabiliyorsun, ama apartmanda olduğun için boynun eğri oluyor..... Mesela, geç gitsen olur, otobüse mi bineceksin de gideceksin diyor.... Yani kendim için şey değil de.... orada oturduğun için, eşin de senin için de suçluluk oluyor, ne dese katlanıyorsun.”

⁸⁶ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 22

“Her Şeyimde Ön Ayak Oluyordu Bana”

Peki Cömert ablalar, Sadık hanımlara nasıl destek oluyordu? Araştırmamızda, çalışan kadınların ücretlerine ek olarak çeşitli destekler aldıklarını da gördük. Bunlar en çok giyim, gıda, hediye ve sağlık konularında yardım şeklinde oluyordu. Öte yandan, destek almadığını söyleyen kadın sayısı ise neredeyse yarıya yakındı. Çalışan kadınlarla yapılan sohbetlerde (odak grup tartışmalarında) desteğin söylenenden daha yaygın olduğunu; bununla beraber, tam da kadınların beklentisi kadar yüksek olmadığı açığa çıkmıştı. Bazı işverenlerin de, çalışan kadın genç ise evindeki ‘bilgisayarı kullanmayı öğretmeye çalıştığı’; okunacak kitap verdiği; çocuğunun derslane masrafını karşıladığı; bürokratik zorluklarında yardımcı olduğu vb. şeklinde dile getirilen konularda destek verdiği aktarılmıştı. Bu şekildeki destek, maddi olmasa bile, Sadık hanımlar tarafından önem verilen bir katkıydı.

Aylıkçı olarak çalışan 23 yaşındaki “A-Sadık hanım”, Cömert ablasını bu konuda şöyle övüyordu:

“Benim iş yerinde patronum, Nuran dedi bu iş giriyorsun ama bu işte kalma. Kızım bilgisayar var değil mi, dedi. Var. Çocuklar az çok biliyor. Git öğren. Kendini yetiştir. Kendini geliştir. Böyle cahil kalma. Bana ders veriyordu ya. Geliyordu bak bunu böyle yapalım. Bir yanlış cümle konuşuyordum. Bu böyle değil, bunu böyle konuş. Kendini yetiştir. Bana böyle ön ayak oluyordu. Alış sende, topluma uy. Mesela ben sofra hazırlamayı kendime göre biliyordum. Ama çok değişik. Çatal koyma, bıçak koyma. Bana öğretiyordu. Tamam abla diyordum. Gel diyordu yemek hazırlayalım, gel diyordu, sofra hazırlayalım. Hadi bakalım diyordu, aç nasıl yapıyorsun? Açık açık diyordum, ben sofra hazırlarım ama kendime göre. Bilmiyorum. Gel diyordu şunu şöyle yapalım. Öğren bunları belki yarın seninde olacak. Seninde arkadaşların olacak, öğren. Her şeyimde ön ayak oldu bana.”

Gündelikçilik yapan 53 yaşındaki “B-Sadık hanım” da Cömert ablasını benzer gerekçelerle seviyordu:

“...Alıştım bir kere, onun için bırakmayı istemiyorum. İlişkilerim iyi, yılbaşı gelir hediyemi alır, bayram gelir hediyemi alır...harçlığını verir.... üstümde ne giyorsam, onların verdiği ... biz buraya (kente) esvap almaya gelmedik...”

Öte yandan ablalarını Cömert bulmayanlar da vardı. Gündelikçilik yapan 36 yaşındaki “C-Sadık hanım”, işverenini bu konuda şöyle kınıyordu:

“...Bina içi olunca, nasıl olsa Gül geliyor diye ne alacak! Dışarıya gidenler hep anlatır - işte bana çelik tencere aldı veya bir takım bardak aldı. Bana hiç bir şey almazlar. Bir komşu doğurdu altın yüküne boğdular. Ben doğursam hiç bir şey almazlar...”

Gündelikçilik yapan 34 yaşındaki “D-Sadık hanım”ın işvereni de cömert değildi:

“En son benim kadın ne aldı bana? Şu yeni süzgeçler çıktı, plastik süzgeç, değeri ya 50 bin ya 100 bin O hanım, bizim binamızda çalışıyor. (İşvereni) ona altın aldı, biz gördük yani.”

44 yaşındaki gündelikçi “E-Sadık hanımın” ise farklı işverenleri farklı davranıyordu:

“Benim hediye alan yerim de var almayan da var. Hediye alan yeri ayrı tutarım, almayan yeri ayrı tutarım.... verene de Allah razı olsun vermeyene de.”

49 yaşındaki gündelikçi “F-Sadık hanım”ın işvereni ise anlaşılan, hakikaten bir Cömert ablaydı:

“Ama benimkilere, bizi özendirirler yani. Olsun, senin de olsun. Hiçbir zaman demezler ki yahu sen ne yapıyorsun. Derler ki, al gülüm rahat edersin. Bana arkadaşın biri deki k,i işe gittiğimiz kadın, ama arkadaş yani, dedi ki Gül hanım dedi, sen bir makina al, bir şirketin çamaşırlarını gece yıka, gece ütüle. Cidden söylüyorum, ondan da dedi bir kârın olur. Cidden yani bana öyle dedi. Çok bana böyle akıl verdiler.”

“İlk Gittiğim Yer, Allaaaah! Dövdüler”

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların işverenlerden bekledikleri şeyler; iyi davranış, anlayış ve kendilerine ailenin bir üyesi gibi davranılmasıydı (76 kadın). 40 kadın daha yüksek ücret ve destek beklemekte; 22 kadın ise dürüstlük, saygı ve güven beklemekteydi.

Çoğunluk için (97 kadın) anlayışlı, güler yüzlü bir işveren ücretten ve işten daha önemliydi. Kadınların işteki doyumunda en önemli unsurun ‘anlayışlı işveren’ olmasının toplumsal ve ekonomik konumları ile çok yakın ilişkisi vardı. Daha önce belirttiğimiz üzere, kadınlar ev hizmetine başlarken kendilerine ve çevrelerine, bu statüsü ve geliri düşük işi haklı kılmakta zorlanmaktaydılar. Özellikle, başkasının, ‘el insanının’ evini temizlemek, kadınlar için ancak zor koşullarda başvurulabilecek bir seçenektir. Böyle hisseden kadınlar açısından, gittikleri evlerde kendilerine yönelik ayrımcılık yapılması (örneğin tabakların, bardakların ayrılması; bayat yemek verilmesi gibi), onları düşük ücretten daha fazla sarsmaktaydı.⁸⁷

53 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım”, işvereninden şikayetçiydi:

“... İki kızı var. Aman tuvaleti kullanma, mikrop kapar, dedi. İki sefer, kapıcının oraya indim. Biz insan değilmiz, biz yıkanmıyor muyuz? Şu bardağına, tabağına, herseyine elim değiyor da, tuvalete oturunca mı suç oluyor? Vaktim olmuyor, ben gelmiyorum dedim”

40 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” da işvereninden şikayetçiydi:

“.... Giyimime, hiçbir şeyime karışmadılar. Sadece bir gün hanımın birine dedim ki makina aldım. Ah geberesin, dedi. Kendine güvenipte makina almış. Sen neye güvenipte makina aldın. Ee, dedim altı çocuğum var, dedim. -Yoksulum deyip

⁸⁷ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 23

makina alır. Buda bize yetişir. Gece tepsi ile un aldım. Bu makinayı alacağım diye. Ekmek pişireceğim evde. Çamaşır neyin yıkadımı. Cumartesi, pazar demedim haftanın yedi günü işe gittim o makinayı aldım. Daha bu sene gittim fırına ekmeğe ... İşte bir onu duydum. Birde böyle hers ilen (sinirlenerek - işveren), buzdolabı aldı dedi, televizyon aldı, şimdi de makina alır. Senin neyine yakışacak bunlar dedi. Aman dedi, makinasız hiçbir yere gitmiyorsunuz. Bu da geldi başıma...”

Araştırmamızdaki 132 kadın, evin içinde ‘aileden biri gibi davranılmasını’ istiyordu. Bunun en önemli nedenleri arasında da samimi bir ortamda çalışmak istemeleri (52 kadın); çalıştıkları yeri evleri gibi hissetmek istemeleri (36 kadın); insan yerine konup horlanmamak istemeleri (29 kadın) yer alıyordu. Bu talepler, temizlik işinin ‘aşağılayıcı’ olduğunu düşünen kadınların en azından ev içindeki işçi-işveren ilişkileri açısından tatmin olmasını sağlayabilmekteydi. Aşağıdaki anlatımlarda görüleceği gibi, kadınlar ‘aileden biri gibi’ davranılmasının yanı sıra hatalarının bile kendilerine yumuşak bir tavırla iletilmesini arzulamaktaydılar. Ancak, şiddete maruz kalan kadınlar da vardı.

İşte 40 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” bunlardan biriydi. Çok çekmişti; anlatırken hala o günlerin etkisi altındaydı ve sesi titriyordu:

“İlk gittiğim yer, Allaah! Dövdüler. Zaman geldi ki dövüldüm çocuk gibi, öyle dövüldüm. Yani onlara hiçbir zaman hakkımı helal etmem. Şöyle durduğum sıra çocuk gibi, yani nerdeyse kafayı oynatmam gelir. Öyle bir çektim ben orda, çok çektim. Nerdeyse kocamdan ayrılacaktım.”

Oysa buna gerek yoktu. 40 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” kendince şöyle bir çözüm öneriyordu:

“Evde çalışan kadına resmi davranırlarsa hem dayanma gücü zor oluyor hem de anlaşılamayıp seni huzursuz yapıyor. Şöyle aile gibi, aileden biri gibi tutarlarsa o gördüğün iş de senin zoruna gitmiyor, daha iyi iş yapıyorsun. Senin işine ka-

rıımayıp sen kafandan işini yaptığın sıra daha iyi oluyor. Ordan çıkmak da istemiyorsun o hanım bana iyi diye.”

44 yaşındaki gündelikçi “C-Sadık hanım” ise arkadaşını şu tespitleriyle destekliyordu:

“Çok samimi olunca söyleyemezsin mesafeli olunca daha iyi. Aynen arkadaşın dediğine katılıyorum. Çünkü sen zaten onun işini yapmaya gidiyorsun, oturmaya gitmiyorsun. Neden samimi olacaksın. Ne derler. Derdini annene konuşma. Kime söyledin aleme söyledin. Ne kadar samimi olsan ki mesafe olacak o kadar...”

Öte yandan, Sadık hanımların işverenlerden beklentilerinin, bu kadınların yaşı ile ilişkili olup olmadığına da baktık. Yaş ortalamalarını dikkate aldığımızda ortaya çıkan bulguları şöyle özetleyebiliriz⁸⁸: Görece olarak daha genç olan kadınların, işverenlerinden daha fazla anlayış, güler yüz, saygı beklemesi bu kadınların iş ilişkisindeki ayrımcılığa daha duyarlı olduklarını ortaya koyuyordu. Genç kadınların kendilerine olan güvenleri, daha çok işverenle ilişkide belirginleşiyordu. Kadınlarda ücretin daha yüksek olması, yaş arttıkça önem kazanıyordu. Yaşlı kadınlar için ücretin önemli olmasının nedenleri; ev hizmetinde daha uzun senelerden beri çalışmış olmaları; bu işe toplum tarafından atfedilen düşük prestij, statü gibi değerleri bu uzun seneler içinde kabullenmiş olmalarıydı. Bu kadınların beklentilerinde, manevi olarak işten tatmin olma yerine maddi olarak “ne kadar çalışırsam o kadar iyidir” mantığı egemen olmuştu. Gençlerin ise ‘anlayış, güler yüz ve saygı’ beklentilerinin nedenleri; öncelikle beklentilerinin yüksek olması, buna karşılık tam da bu yüksek beklentilerinin karşılığı olmayan düşük prestijli, düşük ücretli, güvencesiz bir işte çalışmaya zorunlu kalmalarıydı. Genç kadınların kendilerine dair (“kendilik”) değerlendirmeleri, bu yüzden büyük oranda çevrenin algılamalarına bağlıydı. Özellikle işveren konumundaki kadının en küçük bir ters davranışı, onlar açısından ‘gurur meselesi’ yapılabilirdi.

⁸⁸ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 24

“Anahtarları Bende Durur, Sabahleyin Kapısını Açar Girerim”

Sadık hanımlar ile Cömert ablalar arasındaki karşılıklı “güven” konusu da elbette önemliydi. Çalışan kadınlar işverenlerinden kendilerine güven duymalarını bekliyorlardı. 128 kadın, kendileri iş yaparken, işverenin başında durmadığını söyledi. Güveni ölçmenin bir başka göstergesi olarak, kadınların çalıştıkları evin anahtarlarına sahip olup olmadıklarını sorduk. 91 kadın bazı işverenlerin anahtarları kendilerine teslim ettikleri yanıtını verdi. Denilebilir ki, iki değişkenin bulguları da, işverenlerin genellikle çalışan kadınlara güven duyduklarını gösteriyordu. Adı üzerinde, onlar “Sadık hanımlar”dı...

53 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” bu ilişkiyi gururla şöyle izah ediyordu:

“Anahtarları bende durur, sabahleyin kapısını açar girerim. Bugün buna yapacağım, yarın şunu, kendim ayarlarım...”

44 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım”ın ilişkileri de farklı değildi:

“15 senedir işe gidiyorum. Hepsinin anahtarı bendedir, evde olanın olmayanın. Sen şu işi yapmışsın, bu işi yapmışsın demezler, bana bırakırlar... Hiç bir yerlerine bir şey yapmadan kendi evimden daha iyisini yapmaya çalışırım.”

34 yaşındaki gündelikçi “C-Sadık hanım” ise bu konuda biraz sıkıntılıydı:

“Benim vardı öyle (başında duran). Çok titiz dediler. Salona girdim, yapıyorum. O başımda dönüyor. Baktı o demeden ben kendim yapıyorum, kadın gitmiş mutfığa. Kadın şimdi karışmıyor.”

Sadık hanımlar da işveren arasındaki güven ilişkisini çeşitli değişkenlerle irdeledik. Önergelerimize göre, çalışan kadınlar iş yaparken işverenin başında durmaması, evin anahtarlarının kadınlara teslim edilmesi güven bildiren faktörlerdi. Anlaşılabildiği üzere, bu kadınlar açısından aileden biri gibi kabul edil-

mek, işverenden de iyi davranış görmek anlamına gelmiyordu. Kadınlar tarafından önemsenen bu vurgu, önermelerimizde “pederşahi” olarak tanımladığımız ilişkinin ta kendisiydi. Bu bulgu, literatürde pederşahi ilişkiler üzerine yapılmış olan çalışmalarla da destekleniyordu.⁸⁹ Cömert ablaların çalışan kadınlarla kurmak istedikleri bir nevi hayali akrabalık ilişkisi, çalışan kadınlar tarafından da kabul görmekteydi. Örneğin, çalışan kadınlar, işveren kadınların kendileriyle çok samimi olmasalar da ilgilenmelerini istiyorlardı. İşe geldiğinde kendilerine hatır sorulması, aile dertleriyle ilgilenilmesi, işveren tercihlerini etkiliyordu. Çalışanlar açısından bu istek “iyi, anlayışlı, cömert patron - sadık ve sorumlu kul” anlayışına dönüşüyordu.

⁸⁹ GLENN, E. N., 1992, “From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor, Signs: Journal of Women in Culture and Society, cilt 18, no. 1, s. 2-43; COSER, L, 1973, “Servants: The Obsolescence of an Occupational Role”, Social Forces, cilt.52, no.1, s. 31-40; WHITE, J.B., 1994, Money Makes Us Relatives: Women’s Labour in Urban Turkey, University of Texas Press, Austin.

Sorun Çıktığında Nasıl Çözölüyor?

Çalışan kadınlara işlerinden memnun olup olmadıkları ve nedenleri ile ilgili çeşitli sorular yönelttik. İlk olarak, çoğu kadın işle ilgili önemli bir sorun yaşamadıklarını söylediler (103 kadın). Buna karşın, en çok sorun ücretin azlığı veya düzensiz ödenmesinden çıkıyordu (15 kadın); bunun yanı sıra işverenin kişilik özellikleri (sinirlilik gibi), yorgunluk, çalışma saatlerinin uzunluğu, aşağı görme ve horlanmak, dayak yemek gibi nedenlerden de sorun çıkıyordu. Bu sorunlar ise çoğunlukla işi bırakarak (19 kadın) çözüldüğü gibi, bir kısmı (16 kadın) ise bu sorunlara rağmen aynı işe devam etmekteydiler. Konuşarak çözüm arayan da (7 kadın) vardı. Aslında çalışan kadınlarda iş değiştirme sıklığı çok düşüktü; ancak, hastalık veya adres değiştirme zorunlulukları gibi gerekçelerle meydana geliyordu. Dolayısıyla, aynı evde uzun süre çalışan kadınlar çoğunlukta idi. Bu sektör bakımından, çalışan kadınlarda iş değiştirmeme stratejisi, talebin belirsizliği ve güvencesizliğine karşı kullanılıyordu.

Kadınlar genellikle fazla sorun çıkarmaktan kaçınmakta ve değişik işverenlerin farklı taleplerine uyum sağlamaya çalışmaktaydılar. Doğal olarak, bu yukarıda bahsettiğimiz pederşahi ilişkinin bir devamıydı. Ayrıca, iş pazarında yeni işyerleri bulma, yeni bir işverene alışma, pek de tercih edilmiyordu. Düzensiz-geçici iş sektöründe güvencesiz (sigortasız) ve örgütsüz çalışmanın bilinci ile, bu kadınlar bulduğuna sarılmakta ve hoşnutsuzlukları belli bir kaderci anlayışla kabullenmekteydiler; ve üstünde de fazla durmuyorlardı. Buna ilaveten, işlerini tanıdık - akraba aracılığıyla bulmaları, bu kadınları, bir anlamda onları mahcup etmemek baskısı altında da tutuyordu. Bu baskılanma altında, sorun çıkarmaktan kaçınıyorlardı.

29 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” bu konudaki çaresizliğini şöyle dile getirmişti:

“Çalıştıklarımla problemim oluyor. Mesela, halı siliyorsun tam ortasında - gel şu soğanı soy diyor... Yere sinek düşmüş, beni çağırıyor... Bizi böyle, o kadar hizmetçi yerine koyuyorlar ki bazen kovayı yüzlerine fırlatıp gelesim geliyor. Vallahi bak ...o kadar isyan ediyorum. Yaa ... bu yönlerden ...Onun dışında yani mesela birşey yok. Mesela, yemek konusunda. Üç günlük beş günlük yemek... İşe devamlı gittiğin yerde alışıyorsun. Her eve de gidilmiyor. Namusuna göz koyan oluyor... Alışmışsın işte, bir düzen kurmuşsun. Zor oluyor bırakmak ... Herkes bir ayrı, ama benim biletime de bunlar çıkmış. Ben ne yapayım. ”

Daha önceki bölümlerde de belirttiğimiz üzere, kadınların önemle üzerinde durdukları iki konu vardı: Birincisi, devamlı geliri olan, ‘iyi bir iş’, ikincisi ise güvencesi olan, sigortalı bir iş sahibi olabilmek. Ev hizmeti, bu iki talebi genellikle yerine getiremiyordu. Her ne kadar kadınlar aynı iş yerinde ve işverenle devam etmek konusunda yukarıda sözü edilen stratejileri geliştirmişseler de (sorun çıkarmaktan kaçınmak, farklı taleplere uyum sağlamak, hoşnutsuzların üzerinde fazla durmamak, kaderci bir anlayışla kabullenmek gibi); kontrollerinin dışındaki pek çok faktör, bir anda işsiz kalmalarına yol açabilirdi. Ayrıca, çalışan kadınların çoğu bu işi güvencesiz (sigortasız) yapmaktaydı. Ücretler de tamamen işveren ve işçi arasında, çevredeki standartlara uyarak ve kişisel ilişkiler içinde belirleniyordu. Bu koşullarda, kadınların üzerinde durduğu unsurlar, yani devamlı iş ve güvenceli iş konuları çok anlam kazanmaktaydı. Bu olgu, bir anlamda, kadınların geleceğe yönelik olarak kendilerini ve istihdam yapısı içindeki konumlarını iyileştirmeye yönelik talepleri olduğuna da işaret ediyordu. Öte yandan; işverenlerin sundukları hediye vb. avantajlar da çalışan kadınlara büyük katkı sağlıyordu ve bu konudaki beklentilerini yükseltiyordu.

Anlaşılabacağı üzere, bu tür işveren-işçi ilişkilerinin bel kemiğini ise yukarıda söz ettiğimiz paternalizm oluşturmaktadır. Doğal olarak, istihdam yapısındaki güvencesizlik ve belirsizlik karşısında kadınlar işverenleriyle “klientel ilişkilere girerler. Diğer bir deyişle, kadınların ‘aileden biri gibi olma’nın avan-

tajlarını yaşamaya razı olmaları, aslında yüzeye çıkmayan bir sınıf çatışması ortamında, bir tampon mekanizma işlevini yerine getirir.

Bugünkü istihdam yapısı içinde enformal ve paternalist ilişkiler ağır basmakta ve hatta çalışan ve işverenler tarafından kabul görmektedir. Oysa, ev hizmetlerinde bir formalizasyona gidilmesinin, kadınlar açısından avantajları olacağı da bir gerçektir. Örneğin ücret standardizasyonu, çalışma koşullarının düzenlenmesi, kadınların güvenceye kavuşturulması, ev hizmetinde çalışan kadının işverenden bağımsız olmasına ve emek kullanım sürecinde özgürleşmeye yol açacaktır. Böyle bir gelişmenin sadece ev hizmeti sektöründe değil, tüm istihdamın yapısında işveren-işçi ilişkilerinde ücret, güvence, çalışma koşulları, iş bulma, işi bırakma gibi konularda uzun vadede bir standartlaşmaya doğru gidilmesi ve işçinin işverene koşulsuz tabiyetinin çözülmesi gerekiyor.

Sadık “Hanım” ve Cömert “Abla”ların Karşılıklı Beklentileri

Araştırmamızdaki çoğu işveren kadın, yardımcılarını tanıdık/arkadaş aracılığı ile bulmuştu (81 işverenden 54’ü). Kapıcıların eşlerinden bulunan yardımcıları da vardı (19 işveren). İşveren kadınlar en çok genel ev temizliği için yardımcı arıyorlardı. Ütü ve temizlik (10 işveren) ikinci öncelik olup; temizlik ve çocuk bakımı da (7 işveren) istenmekteydi. Yardımcı ise en çok 15 günde bir talep edilmekteydi (36 işveren); 19 işveren de haftada bir gün yardımcı talep etmekteydi. Bazı işveren kadınların farklı işlerde, örneğin yemek, çocuk bakımı gibi, farklı kadınları çalıştırmalarını ise, örneklemimizde ancak iki işverende saptayabildik. Bu eğilimin görece olarak yaygın olmadığını ve özellikle işverenin maddi konumunun yüksek olması durumunda söz konusu olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca, böyle bir eğilimin ev hizmetlerinde uzmanlaşmaya doğru bir yönelim getirebileceği konusunda, Ankara’daki örneklem yeterli bilgi sağlayamamıştı. İnanıyoruz ki, İstanbul ve diğer metropol kentlerde yapılacak bir araştırma bu konuda daha fazla aydınlatıcı olacaktır.

İşverenlerin çalıştırdıkları kadınlar bakımından önemli gördükleri özellikler şunlardı: Kadının kendisinin temiz olması, yani üst-baş temizliği (%61); kadının dürüst, güvenilir olması, yalan söylememesi (%77); ve tecrübesi, sistemli, düzenli çalışması (%61). Buna karşılık çalıştırılan kadınlarda güler yüzlülük, iyi davranma, görgülü olma gibi özellikleri aramak, arka planda kalıyordu (%83 bu kriterden hiç bahsetmemişti). Ayrıca, çalıştırılan kadının bilgili ve eğitilmiş olması da pek beklenmiyordu (%94 bu kriterden hiç bahsetmemişti). İşveren kadınların yarısından fazlasının, bugüne kadar tek kadınla, değiştirmeden devam etmeleri de, aynen çalışan kadınların da ifade ettikleri gibi, iş ilişkilerinde fazla sorun çıkartmaktan kaçınıldığı şeklindeki yargımızı desteklemekteydi. Bir diğer deyişle, işveren

kadınlar için, çalıştırdıkları kadınlarla samimi bir ilişkide bulunmaktan daha öncelikli olan, süreklilik içinde ve alıştığı elemanla işe devam etmektir.⁹⁰

İşverenler satın alınan hizmetin karşılığı olan ücreti belirlerken daha çok çevreyi araştırıp, piyasayı öğrenerek karar veriyorlardı (35 işveren). Ancak, çalıştırılanların kendileri de ücretlerini belirleyebiliyordu (20 işveren). Her zaman için piyasanın biraz üstünde ücret verdiğini söyleyen 11 işverenler tespit ettik. Ücretin yanı sıra, işverenler maddi-manevi her tür destekte bulunduklarını da söylediler (69 işveren). En çok sağlanan destekler arasında giysi vermek; daha sonra da çocuklara hediye/harçlık, gıda, borç para vermek; sağlık ve eğitim masraflarının bir kısmını karşılamak, ev eşyası vermek, bazı aile bireylerinin iş bulmasına yardım etmek ve dertleşmek gibi manevi destek biçimleri sayılmıştı. Sadık hanımların çalıştıkları yerden aldıkları maddi-manevi desteğin çok düşük olduğunu söylemelerine karşılık; Cömert ablaların bu kadar çeşitli konuda destek verdiklerini söylemeleri, aslında bir çelişki yaratıyordu. İşveren kadınlar ile çalıştırılan kadınların sigorta konusunda söyledikleri ise birbirini destekler nitelikteydi; çoğunluğun sigorta gibi bir sorumluluk yüklenmediği görülüyordu.

İşveren kadınların, genellikle, şu anda çalıştırdıkları kadınların çalışmasından memnun olduklarını gördük (62 işveren). Memnuniyet nedenleri arasında, işin temiz yapılması (23 işveren); kadının güvenilir; dürüst olması (12 işveren) ve uyumlu olması (9 işveren) öne çıkmaktaydı. Memnun kalmayanlar (19 işveren) zaten azınlıktaydı; bunlar ise en çok işin baştan savma yapılması (13 işveren); düzenli-sistemli olmaması (5 işveren) gibi nedenler ileri sürmüşlerdi. İşveren kadınlara, yapılan işten memnun kalmadıkları zaman ne yapacaklarını sorduk. 35 işveren kadın yardımcısını değiştirebileceğini ifade etti; ancak 34 işveren, sürekli uyararak eğitmeye çalışacaklarını söyledi. İşverenlerin %72'si yapılacak işe dair eğitim verdiğini belirtmişti;

⁹⁰ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 25

oysa bu, daha çok kendi kriterlerini ve özel taleplerini çalıştırılan kadınlara benimsetmek amacını taşıyordu. [Örneğin: Temizlik bezlerinin gösterilmesi (%54); temizlik malzemelerinin gösterilmesi (%19) vb.]

İşveren kadınların çalışan kadınların çalışmasından memnun olma/olmama durumlarıyla, memnuniyet nedenlerini de çapraz bir tabloda inceledik.⁹¹ İşveren kadınlar genellikle çalışan kadınların hizmetini işi ‘iyi yapıp yapmamasıyla’ değerlendirirken, kişilik (dürüstlük, güven, temiz olma vb.) kriterlerini daha az vurguluyorlardı. Dolayısıyla, işverenlerin ev hizmetinden daha profesyonel bir beklenti içinde olduğu görülebilirdi. Ancak, bu profesyonellik anlayışı, ‘bir okul diploması’ ve belli bir bilgi ve eğitim düzeyinde olmak anlamına gelmiyordu. Daha çok işini iyi yapan (çocuğa iyi bakan, sistemli ve düzenli çalışan gibi) ve belli bir tecrübeye sahip olan kadın anlamında kullanılıyordu.

Ayrıca, işveren kadınların yardımcılarını değiştirip değiştirmedeği ve hizmetten memnun olup/olmama değişkenlerini bir başka çapraz tabloda inceledik.⁹² İşveren kadınlar genellikle yardımcılarını değiştirmiyordu; bununla beraber, ilginçtir, yardımcısından memnun olmadığı halde, onu değiştirmeyen işverenler de, sayıları az da olsa, mevcuttu. Bunun nedeni ise, alıştığı kadınla devam etme eğiliminden başka bir şey değildi. Buna karşılık, hizmetinden memnun olduğu halde yardımcısını değiştirmiş işverenlere de rastlamıştık. Daha önce, çalışan kadınların genellikle hastalık, ev değiştirme gibi nedenlerle işverenlerini bıraktıklarını belirtmiştik. Dolayısıyla, pek çok işveren, hizmetinden memnun kalmadıklarında yardımcılarını değiştireceklerini söyleseler de; daha yaygın olan, aynı kişi ile

⁹¹ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 26; Bu incelemede istatistiksel olarak, anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki bulunmuştur.

⁹² Bkz. EKLER bölümü: Tablo 27; Bu incelemede de istatistiksel olarak, yine anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki bulunmuştur.

devam etme eğilimiydi. Bu da, çalışan kadınların aynı işverenle devam etme eğilimiyle paralellik gösteriyordu.

VII

SADIK “HANIM”LAR İLE CÖMERT “ABLA”LAR ARASINDAKİ SOSYAL VE KÜLTÜREL FARKLILIKLAR

Çalışmamızda örnekleme giren çalışan kadınların çoğu köy kökenli ve göçmenlerden oluşmuştu. Ayrıca, çalışan kadınların temizliğe gittikleri evlerdeki işveren kadınlardan çok farklı yaşam standartları, eğitim durumu, gelir ve meslek konumlarına sahip oldukları da çalışmanın ortaya çıkardığı bir gerçektir. Kendi yaşantıları ile gittikleri evlerde büyük çelişkiler yaşayan kadınlara, hem yaşadıkları çevrelerde ve hem de çalıştıkları ev halkı ve işverenlerine karşı, kendilerini nasıl tanımladıklarını sorgulamak bu düzeyde anlam kazanmıştı. Anketleri çok fazla uzatmadan bu konuyu da bir kaç soru ile irdeledik.

Sorduklarımız arasında bizce en önemli olanı şuydu: Kendi yaşantılarınız ile yaşadığınız çevredeki yaşantı arasında ne gibi farklılıklar görüyorsunuz? Ev hizmetinde çalışan kadınlar, %42 gibi büyük bir oranda, çevresi ile kendi ailesi arasında önemli farklılıklar görüyordu.⁹³

Bu farklılıklardan; ahlaksal, kültürel, yaşam biçimi, giyim-kuşam ve kır-kent kriterlerine ilişkin olarak Sadık hanımların dile getirdiklerinden bazı tipik örnekler şöyle sıralanabilir:

Ahlaksal: ‘İnsanlar yozlaşmış’ (34 yaşında, temizlikçi); ‘yeni yetişen çocuklar hep içkiyi alıyor, çevre çok kötü’ (42 yaşında, temizlikçi); ‘çocuklar daha terbiyesiz, kıyafetler açık saçık’ (29 yaşında, temizlikçi); ‘uzun saçlı erkekler, kısa etek

⁹³ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 28

giyinenler, elele tutuşanlar, öpüşenleri tuhaf karşılıyorum (30 yaşında, temizlikçi);

Giyim: ‘Kıyafet düzgün olsun, mini olmasın’ (35 yaşında, temizlikçi); ‘onlar açık saçık giyinir, bizim başımız bağlı’ (49 yaşında, temizlikçi);

Yaşam tarzı: ‘Yeme-içme, ikram, giyim, hobiler olarak benim ailemden farklılar. Onlar caz cuzdan anlar, yabancı müzik dinler. Sinemaya, tiyatroya, yılda bir tatile gider, istediklerini alırlar’. (18 yaşında, çocuk bakıcısı); ‘orada gördüğümü istedim, beyimle tartıştım, önce direndi, sonra o bana uyum sağladı’ (34 yaşında, temizlikçi);

Kültürel: ‘Geleneklere göre hareket etmek isterim, ama o (işveren) benim kafama göre gitmez, kültür farkı oluyor. Bu ortamı doğal karşılamıyorum, herşey bana batıyor.’ (49 yaşında, temizlikçi ve çocuk bakıcısı);

Kır-Kent: ‘Kırdan geldik, burası şehir, haliyle uyumsuzluk oluyor’ (27 yaşında, temizlikçi);

İşte gördükleri farklılıkları böyle dile getiren Sadık hanımlar bakımından en çok vurgulanan ayrımlar, ahlaksal ve kültürel normlarda (%26); yaşam biçimi ve giyim-kuşam farklılığında (%23); kır-kent ayrımında (%19) yaşanmaktaydı.

Bu soruyu işveren kadınlara da yönelttiğimizde, farklı yaşam şekilleri olduğunu düşünenlerin oranı %95’i buluyordu. İşveren kadınlara göre, toplumda insanların en çok ayrıştığı yönler maddiyat ve ekonomik nedenlerdi, yani fakir - zengin, geliri çok - geliri az gibi nedenler (%80 işveren). Ayrıca sosyal yaşantı (%40 işveren); eğitim ve kültür farkı (%35 işveren) gibi ayrımlara da dikkat çekiliyordu. İki kadın grubunun çevrelerindeki ayrımları algılamalarını karşılaştırdığımızda; çalışan kadınları en çok etkileyen kriterin kültürel ve ahlaksal normlar ve değerler olduğu görülürken, işveren kadınların daha çok ekonomik ve yaşam standardındaki farklılıklara hassas oldukları ortaya çıkmaktaydı.

Öte yandan, konuyu ev hizmetinde çalışan kadınlar açısından daha detaylı irdelemek amacıyla, sadece çalışan kadınlara,

modernlik ve dinden ayrı ayrı ne anladıkları ve din ve modernliğin bir arada yaşanıp yaşanamayacağı gibi tutum soruları da yönelttik.

Hatırlanacağı üzere, modernlik ve din konusundaki görüşleri giriş bölümünde açıklamıştık. Burada kısaca özetlersek; Türkiye’de iki kültürlü bir yapı insanların hayat görüşlerinde egemendir. Bir diğer deyişle, toplumdaki tüm kurumları, ilişkileri, ve yaşam biçimlerini etkiler. Konumuz olan çalışma yaşamı içindeki ev hizmetleri sektörü de, bu iki kültürlü yapıyı en net bir şekilde yansıtıyordu: Bir tarafta, çoğunlukla kır kökenli ve geleneksel ilişkilerle daha çok yüz yüze kalan kadınlar tarafından yerine getirilen ev hizmeti; öte yandan çok farklı, kentli, orta-üst sınıf bir kültürü açıkça sergileyen ‘bir iş yeri olarak ev’ ve yine çok farklı (eğitilmiş, kendine ait geliri olan, toplumda daha rahat davranabilen) işveren kadınlar. Biraz önce işaret ettiğimiz üzere, çalışan kadınlar, %42 gibi bir oranla, çevresi ile kendi ailesi arasındaki farklılıklardan bahsederken daha çok modernlik ve/veya din kökenli kavramlara referans vermişler ve konuyu böyle açıklamışlardı. Bu anlamda, çalışan kadınların modernlik ve dini (gelenekselliği) nasıl kavramlaştırdıklarını anlamak ihtiyacını duyduk. Ayrıca, çalışan kadınların işveren kadınlarla girdikleri iş ilişkilerinde ve çalışma koşullarında pedersahi ve karşılıklı saygı ve uyum beklentilerinin egemen olması da, yine modernlik içindeki gelenekselliğin bir uzantısıydı. *Burada, ücretli çalışma yaşamı, kadınlar açısından modern bir ilişki ve yenilik iken; bu işin çalışma koşulları, emek kullanım biçimleri, işveren-işçi ilişkileri de gelenekselliğin etkilerine açıktı.*

Genellikle “tutum soruları”, bir çalışmada değerlendirilmesi ve yorumlanması en zor sorulardır. Ancak, sosyal bilim çalışmalarında, bütüncül bir analiz yapmak için, tutum, çalışılan kişilerin eğitim, meslek, gelir, mezhep gibi bağımsız değişkenleriyle beraber kullanılır. Araştırmamızın önemli bir hedefi olarak, niteliksel ve niceliksel bulguların bütünleştirilmesi için, tutum sorularına gerek duyduk. Örneklem evreni kadınlardan

oluşmuş bu araştırmamızda; kadınlar arasındaki giyim kuşam, ahlaki değerler ve normlar, temizlik gibi konulardaki ayrımların daha güçlü hissedileceğini düşünerek, modernlik ve din konularına dair tutum sorularını özellikle seçtik. Araştırma ekibinin daha önceki çalışmalarında ortaya çıkan bir bulgu şunu ortaya koymuştu: Modernlik ve din kavramları, kadınlar açısından özellikle bu ayrımları çağrıştırmaktadır. Gündelik yaşamda ve çalışma yaşamında, kadınlar daha çok geleneklere dayanan bir sosyal kontrolden etkilenirler; bu da kadınlar arasında bazen modernlik, bazen de din kökenli algılama farklılıkları yaratır.

“Din” Deyince Sadık “Hanım”ların Akıllarına İlk Gelen Tanım Nedir?

Çalışan kadınlara bu konuda öncelikle sorduğumuz soru şuydu: *Din* deyince aklınıza ilk gelen tanım nedir? Gördük ki⁹⁴ bu kadınların yarısına yakını *din*’i daha çok Müslümanlık, Allah’a inanma veya namaz, oruç gibi dinin gerektirdiği pratikler olarak algılıyorlar. Öte yandan, 19 kadın, *din* deyince ‘iyi’ insanlarda bulunabilecek kişilik özelliklerini anlamaktaydı. Bu kişilik özellikleri ‘vicdanlı’ insan, ‘dürüst’ kişi, ‘anlayışlı’, ‘insanın kıymetini bilen’ kişi olarak açıklanıyordu; ayrıca, ‘din herkesin kendine ait bir karardır’ düşüncesini de içeriyordu. Anlaşılacağı gibi çalışan kadınlar genelde *din* konusunu önemsemekle beraber, *din* kavramını insanlık’tan ayrı da düşünmüyorlardı. Gerek kendilerinin, gerekse çevrelerindeki kişilerin ‘iyi’ insan olması; biraz da *dinine*, *gelenegine*, *Allah’ına* bağlılık olarak anlaşılabilirdi.

49 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım”ın bu konudaki olumlu değerlendirmesi şöyleydi:

⁹⁴ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 29

“Yok gittiğim yerlerde oruç tutuyorsun, namaz kılıyorsun. Hiçbir farklılık yok. Onlar, benim gittiklerim genellikle namaz kılanları var içinde. Kiminin kayınvalidesi kılıyor, kimi gittiğim evin kadınının kendisi kılıyor. Hiç de namazımıza karşı gelmezler. Oruç tuttuğum zaman, hiçbir orucuma karşı gelmezler. Beni o arkadaşta tavsiye ederken, namazlı abdestli bir insan. Çok iyi bir insan diye tavsiye ederler yani. Hiç ben bunlarda aşığılanmadım. Bana karşı koyan olmadı ve ben bunlarda çok rahatım. İşim bittiği zaman namazımı kılar öyle çıkarım. Onlar der ki bana, namazını kıl öyle çık. Namazın gecikmesin. Hiçbir zaman bu sorunlarla karşılaşmadım.”

Ev hizmetinin asıl unsuru olan temizlik de dini bir görev gibi algılanmakta ve gerek kendi evinde, gerekse işverenin evinde ‘dini şartlara’ uygun temizlik yapmak, kadınlar için önemli olmaktaydı. Sadık hanımlar, bu din anlayışı içinde, çalıştığı evin ve eşyaların kendilerine emanet olduğunu ve emanetin sorumluluğunu taşımaları gerektiğini de vurguluyorlardı. Aşağıdaki anlatımlarda altını çizdikleri hususlar; yani işverenin evine, malına ve sunulan hizmete karşı dürüst olmaları gerekliliği, aynı zamanda dini anlamlar da taşıyordu.

44 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” bu hassasiyetini şöyle anlatmıştı:

“Ayakkabılığın altını silerken bir altın iğne çıkarttım. Çok dürüst olacaksın. Sade evin hanımını değil, giden insan da. Herşeyine, yemene, içmene, eline, diline dürüst olacaksın, çünkü herşeyinin içinde girebilirsin.”

37 yaşındaki aylıkçı “C-Sadık hanım” da farklı düşünmüyordu:

“Birazda onları düşüneceksin, onlarda haklı ama... bana güvenip gidiyor.”

Sadık Hanımlar “Modernlik” ile Nasıl Barıştı?

Öte yandan, *modernlik* kavramının çalışan kadınlarda ilk olarak neleri çağrıştırdığı da önemli bir soruydu. *Modernlik* toplumumuzda daha çok zenginlik gibi anlaşıldığından ve çalışan kadınların gittikleri evler genelde varlıklı yerler olduğundan, bu soruyla zenginlik ve *modernlik* arasındaki ilişkinin çalışan kadınlarla işverenlerin ilişkisini etkileyip etkilemediğini araştırmak istemiştik. Gördük ki⁹⁵, *modernlik* deyince çalışan kadınların en çok akla gelen şeyler; eğitilmiş, kültürlü ve güçlü olmaktır. Bu kadınlar için eğitilmiş olmanın ayrı bir yeri vardı. Kendilerini işverenleriyle karşılaştırdıklarında; işverenlerin eğitilmiş olmaktan dolayı işlerini daha kolay hallettiklerini, daha yüksek gelirli işlere girebildiklerini, çocuklarına da aynı şekilde daha iyi olanaklar sağladıklarını düşünüyorlardı. *Modernlik*, bu anlamda, kentin sunduğu önemli mekanizmalardan (eğitim, meslek, gelir) yararlanılabildiği ölçüde, kentli olmanın olumlu bir göstergesi haline geliyordu.

37 yaşındaki aylıklı “A-Sadık hanım” bu olguyu şöyle dile getiriyordu:

“Tabii kendini yetiştiren insan oldukları için bizden çok farklılar. Girdikleri ortam, yaptıkları iş, gördükleri saygı bizden çok farklı. Ama benim çalıştığım ev benim ailem gibi, ama yine de onların ortamı bizden çok çok farklı. Ben de zengin bir yerin çocuğuyum. Zengin bir yerden geldim. Bir doğum günlerim olsun, şeylerim olsun yaparım. Onların inancına da saygı duyuyorum. Onlar da benimkine duyar... Ama kendini gerçekten yetiştiren için biz cahiliz. Aramızda çok fark var. Ben bu farkı görüyorum. İstediğim kadar ben onlara yetişmeye çalışayım çok büyük bir fark var. Mümkün değil. Ben Fatoş hanımla, istediğim gibi, bir kardeş gibi konuşabilirim. O bir yere telefon

⁹⁵ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 30

ettiği zaman, birşey olduğu zaman bir tek telefonla hallediveriyor. Ben niye yapamıyorum....”

34 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” ise işverenini gıptayla tanımlıyordu:

“Onlar çocuklarını çok güzel yetiştiriyorlar. Hep paraya dayanıyor bu işler. Ee, tabii, adam götürüyor, öğretmen tutuyor evine, dershanelere gönderiyor, başka bir şeyler yapıyor. Ama ben onu yapamıyorum. Ne yapayım çocuğumu kandırıyorum. Çocuğum sana şunu vereceğim bunu vereceğim. Sen şunu yap, bunu yap. Sana şunu alacağım tatilden önce, böyle bir kandırmaca, kovalamacaylan yetiştiriyorum çocukları....”

Araştırmamızın bu bölümündeki *modernlik* tanımlarında ortaya çıkan ikinci kategori ise, modaya uyma ve açık giyinme olarak gözükmekteydi. Yukarıda belirttiğimiz gibi çalışan kadınlar için, giyim - kuşam da kendilerini, çevreleri ve işverenleriyle kıyasladıkları bir kriterdi. Bu anlamda, *modernlik* daha modaya uygun, ama geleneğe aykırı ‘açık - saçık’ giyinme olarak tanımlanmıştı. *Modernliğin* zenginlik anlamına gelmesi ancak üçüncü kategori olarak karşımıza çıkmaktaydı. Çalışan kadınlar için, *modernlik* daha kolay yaşam ve güzel ev eşyaları olmakla beraber, sosyete tipi bir zenginliği çağrıştırdığından, aslında olumsuz anlamlar da içeriyordu. Bir diğer deyişle, her iki kategoride, kadınların işverenlerini biraz da ‘geleneğinden uzaklaşmış’ ve ‘sonradan görmüş, yeni zengin’ gibi ve olumsuz algıladıklarını düşünebilirdik.

44 yaşındaki gündelikçi “C-Sadık hanım”ın bu konudaki yaklaşımı ilginçti:

“Ben başörtülü alışımsım. Ben bunu bırakamam. Onlar da başı açık alışımsı, bacak açık alışımsı. Onlar da onu bırakamaz. Ama örtülülükte, açıklıkta hiç birşey yok. O onun kalbinde bir şey. Kalp önemli, başka bir şey yok.”

49 yaşındaki gündelikçi “D-Sadık hanım” ise daha ilginç bir yaklaşım sergiliyordu:

“Ankara’ya gelmeden açkıttım. Başörtü kullanmazdım, kısa giyerdim. Beyim de sıkmazdı. Ankara’ya gecekondı semtine

geldim. Baktım, buranın, gecekonduda oturanlarını kendimden o kadar aşağı gördüm ki. Pasaklılar, evleri çok pis Bir zaman sonra kapandım ("Gecekondululardan kendini ayırt etmek için" kapandığını söylüyor!). Ama bu kapalılığı bir zaman kendim de kabul edemedim."

Modernliğin olumlu ve/veya olumsuz anlamlarının istihdam yansıması, çalışan kadınlar açısından çelişkili duygular yaratabilir. Bir anlamda, gündelikçi kadınlar, modernliğin getirdiği ve işveren kadınlarda yansıdığını düşündükleri eğitilmişlik, kültürlülük gibi ögelere saygı duyarlar ve belki de yaptığı hizmeti bu anlamda değerli bulurlar. Eğitimli bir işveren kadının daha hoşgörölü, cömert, demokratik olma ihtimali yüksek olup kadınların iyi bir işveren beklentilerine uygun düşer. Modernliğin olumsuz anlamları olan açık giyinme, içki, sosyete, sonradan görme bir zenginlik ise; gündelikçi kadınların bu işte çalışmaktan duydukları düşük prestij, statü ve buna bağlı ezikliği artırıcı bir faktör olabilir. Ayrıca, modernliğin olumsuz anlamları iki grup kadın arasında bir çeşit 'gizli' çelişki yaratmaktadır; bu da işe 'geç gelme', 'baştan savma yapma' şeklindeki protesto davranışlarını, çalışan kadınların gözünde meşrulaştırmaktadır.

Alevi/Sünni olmanın çalışan kadınlar arasında *din* ve *modernlik* anlayışında farklı algılamalara yol açacağını düşündük; bu nedenle, çapraz tablolar düzenledik: Din tanımları, Alevi ve Sünni çalışan kadınlar arasında bir farklılık yaratıyordu. Din tanımının; Müslümanlık, İslam, Allah inancı ve dinin gerektirdiği pratikler olan namaz ve oruç şeklinde algılanması, daha çok Sünni kadınlar arasında yaygındı. Buradan devamla, temizliğin dinin şartı olarak anlaşılması, kendine emanet edilen eve ve eşyaya nankörlük yapılmaması gerektiği de, ağırlıklı olarak Sünni kadınlar tarafından ifade edilmekteydi. Öte yandan, dini vicdanlılık, anlayışlılık, insanın kıymetini bilme şeklindeki kişilik özellikleriyle tanımlayanlar ise daha çok Alevi kadınlardı.

Çalışan kadınlara en son olarak, *din* ve *modernlik* kavramlarının, kendi tanımladıkları şekliyle, birbirine ters düşüp düşmediğini sorduk.⁹⁶ Sadık hanımların yarısı (75 kadın) her iki kavramın da bir arada yaşayabileceğini, ters düşmeyeceğini söyledi. Kadınların yine yarısı da dini şartların gerektirdiği pratikler ile modernlikten anlaşılan, örneğin eğitilmiş, görgülü olmak, modaya uymak, zenginlik gibi toplumsal faktörlerin birbirine uyum sağlayabileceğini düşünüyordu. Bir diğer deyişle, bu kadınlar hem geleneksel hem eğitilmiş olup, modaya uygun giyinme ve zenginliğin beraber olabileceğini kabul ediyorlardı. İşverenlerinin farklı yaşam tarzlarını da böyle yorumluyor ve benimsiyorlardı.

Öte yandan, 38 kadın ise *din* ve *modernlik* kavramlarının birbirine ters düştüğünü, beraber yaşayamayacağını söylemişti. Bu kadınlar, özellikle giyim kuşam konusunda hassastılar; din ile açık giyinmenin beraber kabul edilemeyeceğini vurgulamışlardı. Bu kadınlar işverenlerin giyim tarzını, evde çocukları ile olan ilişkilerini de din ile uyumlu görmüyordu. Ancak işverenin ev yaşamına karışmamak konusunda dikkatliydi.

Bu tip kadınlardan 53 yaşındaki gündelikçi “E-Sadık hanım” evin hanımını şöyle kınıyordu:

“*Tabii ona söylüyorum. Abla ayakkabılarını silsin (evin çocuğu). Ayakları ile giriyor, geziyor. Şımartıyorsun diyorum. Ama o da diyo ki, ne yapayım?..*” (53 yaşında, gündelikçi).

34 yaşındaki gündelikçi “F-Sadık hanım” ise olaya daha mesafeli bakıyordu:

“*... Zaten ben oraya işçi olarak gidiyorum. Benim görevim, (temizlik) yaparım. Ben onun (işverenin) çocuk yetiştirme tarzına karışmam. O da benimkine karışamaz. Ben kendime göre, biz köylüyük. Kendi düzenimde ben yetiştiriyorum. Tutup ta onlar gibi yapamam ki...*”

⁹⁶ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 31

Çalışan kadınların çalıştıkları ev halkı ve işverenlerini kendilerinden çok farklı olarak algıladıkları, din ve modernlik tanımları içinde ortaya çıkmıştı. Daha önce de, iki grup kadının bireysel ve toplam hane halkı gelirleri, eğitimleri, eş ve çocuklarının eğitimleri ve mesleki statüleri incelendiğinde, yapısal farklılıkların belirgin olarak ortaya çıktığını görmüştük. Önermelerimizde, çalışan kadınların bu farklılıklardan etkileneceklerini ve kendi yaşamları ile aile fertlerini de bu şekilde yönlendirmek isteyeceklerini öngörmüştük. Ancak, bulgularımız bu öngörümüzü doğrulamadı. Gündelikçi kadınlar, farklılıkların bilincinde olmakla beraber, bunları hedef seçme gibi bir eğilim içinde değildiler; çünkü kendi koşullarını ve olanaklarını da gerçekçi biçimde değerlendirebiliyorlardı. İşverenlerin yaşam standartlarının ve bunun getirdiği yaşam tarzının; ne kendi maddi olanaklarına, ne de kendi yaşam felsefelerine, adetlerine, göreneklerine uymadığını kabullenmişlerdi. Çalışan kadınların da hedefleri vardı; ancak bunlar kendilerine uygun gördükleri ve gerçekleşmesi mümkün olabilecek hedeflerdi...

VIII

EV VE BÜRO HİZMETİNİN GELECEĞİNE YÖNELİK BEKLENTİLER

Gündelikçi Kadınların İşin Geleceğine Dönük Beklentileri ve Hizmetin İyileştirilmesi

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlara; yaptıkları işin geleceği, ne kadar devam etmek istedikleri ve bu işte gelecek garantisini arttırmak için neler yapılabileceği hakkındaki düşüncelerini sorduk. Bu sorulardan **gelecek**le ilgili alınan cevaplardan önemli bir bulgu şöyleydi: Kadınların % 97'si yaptıkları işte hiçbir gelecek garantisi görmüyordu. Kadınlara göre, sigortasız bir iş olması dolayısıyla böyle bir hizmette gelecek garantisi olamazdı. Öte yandan, bu işte geleceğin yegane garantisi olarak, sigortasının bulunması anlaşıyordu. Kadınlara ilk olarak bu işte gelecek garantisini nelerin arttırabileceği soruldu. Daha sonra, tek tek eğitim, kurs, çalışma koşulları, ücret, işte düzenlilik gibi faktörlerin işin geleceğine katkısı olup olmayacağını da sorduk. İlk soruya yanıtta 77 kadın (%51) sigortalanmak istediğini dile getirdi. 12 kadın (%8) geleceği garantilemek ve daha iyileştirmek için eğitim görmenin gerekli olduğunu söyledi. 28 kadın (%19) ise bu işin gelecek garantisini değiştirmenin mümkün olamayacağını, 'böyle gelmiş böyle gider' sözleri ile ifade etmişti.

Bu sorudan sonra eğitim, kurs, çalışma koşulları, ücret ve düzenli iş, "işin **geleceğini iyileştirme ihtimali** olan faktörler" olarak tek tek soruldu. Kadınlar işle ilgili bir kurs görmek, işe yönelik **eğitim almak** gibi önerilere pek ilgi duymadılar. 107

kadın (%71) işe yönelik herhangi bir eğitim veya kurs istemiyordu. Geri kalan 43 kadın (%29) ise ancak rahat çalışma koşulları getireceği için (21 kadın), düzenli bir iş ve gelir sağlayacağı için (12 kadın), yüksek ücret sağlayacağı için (10 kadın) eğitimi isteyebileceklerini ifade etmişti. Burada, kadınların önemle vurguladıkları mesaj şuydu: ‘Kadının zaten doğal görevi’ olan işlerle ilgili bir kurs görmesi gereksizdir. Bu düşünce ile ilgili sohbetlerimizde (odak gruplarımızda) yapılan tartışmalardan anlatımları yukarıda aktarmıştık. Aslında çalışan kadınların temizlik, çocuk bakımı, yemek gibi konularda kendi geliştirdikleri kriterler vardı ve bunların doğruluğuna inanmaktaydılar. Hatta, yine yukarıda belirttiğimiz gibi, bazı kadınlar, işverenlerini de bu kriterlere uymaya zorluyor ve başarılı da oluyorlardı. İşverenlerin, alıştığı kadını kaybetme korkusuyla, çalışan kadının temizlik kriterlerini kabullendiği de yukarıdaki örneklerde vurgulanmıştı. Dolayısıyla, işle ilgili eğitim; ya kadınların kendi geliştirdikleri kriterler (biraz da din ve geleneklerden etkilenen kriterler) ya da bazı işverenlerin kendi özel isteklerini benimsetmek üzere verdikleri sınırlı bilgiler çerçevesinde şekilleniyordu; ve bundan daha fazlası, çoğu çalışan kadın tarafından gerekli bulunmuyordu.

Öte taraftan, **işveren kadınlara** ise daha iyi hizmet almak isteyip istemediklerini ve daha iyi hizmet alabilmek için nelerin yapılabileceğini sorduk. Çoğu işveren (61 işveren) şu anda satın aldıkları hizmetin iyileştirilmesine taraftardı. Daha iyi hizmet için daha yüksek bir ücret ödenmesi de yine çoğunluk (47 işveren) tarafından olumlu bulunmuştu. 34 işveren, hizmetin iyileştirilmesi için, hizmeti veren kadınların **eğitiminin** önemli olduğunu belirtmişti. Ayrıca 17 işveren kadın da, bu gündelikçi kadınların örgütlenmelerini savunuyordu. 14 işveren kadın da evin hanımının yeni araçlar olarak gündelikçi kadınları bilgilendirmesinin yararlı olabileceğini vurguladı. 9 işveren kadın ise bu hizmetin geleceğinin kendilerini ilgilendirmediğini söyledi. Görülüyor ki, işverenler açısından bakılınca **eğitim** önem

kazanmakta ve hatta bunun getireceği ücret artışı da, bütçelerini çok sarsmamak şartıyla kabullenilmekteydi.

Burada “eğitim”, **işe yönelik eğitim** olarak anlaşılmalı. Bu tür eğitimin kapsamına, daha somut olarak, işteki verimliliğin nasıl arttırılabileceği, bilinçli malzeme kullanımı ve tasarrufu, temiz ve aynı zamanda düzenli iş yapma teknikleri, teknolojik olarak gelişmiş çeşitli makinelerin kullanımı, değişik temizlik teknikleri (halı, cam, koltuk, kırılacak eşya ve hassas aletler gibi), çocuk bakımı konusunda ve özellikle çocuk eğitimi konusunda bilgilendirilme, sadece çeşit olarak değil, kalite ve besin değerlerine göre yemek pişirme gibi konular giriyor. Bu arada, doğal olarak çoğu henüz ilkokul mezunu olan çalışan kadınların öncelikle düzenli-kalıcı bir iş için okul eğitimlerinin de bu arada yükseltilmesi ve en azından orta eğitim düzeyine geçmeleri ön koşul oluyor. Ancak işe yönelik eğitim, işverenlerin daha iyi iş talepleri ile daha yaygınlaşabilecektir. Çalışan kadınlar ise eğitimi ancak daha yüksek ücret ve daha rahat çalışma koşulları sağlayabilecekse istemektedirler. Burada iki grubun taleplerinin bir düzeyde çakışması söz konusudur ve iş eğitimi verilirse her iki grupta bunun gerektireceği fedakarlığa razı olabilecektir.

Gündelikçi Kadınların İşe Devam Etmekle İlgili Görüşleri

Peki, gündelikçi kadınlar bu işi daha ne kadar sürdürmeyi düşünüyorlardı? Çalışan kadınların büyük bir bölümü, yani 70 kadın (%46) yaptıkları işe güçleri yettiğinde, 16 kadın (%11) ise çalışmaya ihtiyacı olduğu sürece, yani maddi sıkıntıları sona erene kadar devam etmeyi düşündüklerini söyledi. Eşi ve/veya çocukları iyi bir iş bulana kadar bu işte çalışacağını söyleyen 17 kadın (%11) bulunuyordu. Bazıları da, yani 19 kadın (%13), bu işin ne kadar sürebileceği konusunda hiçbir karar verememişti. Sadece 5 kadın, sigortalı bir iş bulana kadar bu işe devam etmeyi düşünüyordu. Kadınların bu işe devam etmekle ilgili şüpheli ve kararsız tutumlarının, bu işteki gelecek garantisinin hiç olmadığını düşünmelerinden etkilendiği görülmektedir. En büyük kategori olan ‘gücü yettikçe’ kelimeleriyle yapılan izah ise, hastalık, iş yapamaz duruma gelme, yaşlılık gibi durumları ifade ediyordu.

37 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” bu konuda epey dertliydi:

“Ben bugün burada iyi kötü çalışıyorum, ama yarın ne yiyeceğim, bir de o var. Benim yaşlılığım ne olacak? Kim bakar bana?Eskisi gibi aile bağı da yok şimdi. İnsanın kendi yükü kendine ağır geliyor, kendine yetmesi lazım. Birtakım gelecekleri hazırlamak gerekiyor. Nasıl hazırlayacağız? Ben sigortalı olunca kaç yaşında emekli olacağım? Çalışırsam kaç sene çalışacağım? Peki benim geleceğim ne olacak? Hadi, Allah göstermesin beyime bir şey oldu veya işten çıkardılar. Yani bu tür sorunlarımız çok bizim “

Yine 37 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” da çaresizliğini anlatıyordu:

“... İşte şimdi ben aylık ücretimden hiçbir zaman kopmam. Ne kadar az verirlerse versinler kopmam. Ama bir azarlı söz konuşsunlar o çok gücendirir...”

40 yaşındaki gündelikçi “C-Sadık hanım” ise sigorta olarak çocuklarını görüyordu:

“...Çocuklarım ne zaman okur da beni kurtarırsa o zaman bırakırım. Yani böyle Allah bir hastalık vermezse çocuklar okuyana kadar sürüneceğim. Ama kocamın gücü yetmez ne yapayım? 95 milyon bu sene ben çocuklara kurs parası ödüyorum. Bunu nereden öderim?”

49 yaşındaki gündelikçi “D-Sadık hanım” yaptığı işi bırakmaya niyetli değildi:

“Ben bırakmayı düşünmem. İmkanım oldukça, sağlığım yerinde oldukça çalışacağım ... Ben para kazanmayı seviyorum ... Çantamda eğer 1.5-2 milyon aşağı olursa hasta oluyorum... Alıştık, istediğini alıyorsun.”

Örneklemdeki kadınların yaş durumları ile bu işe devam etme veya bırakma istekleri arasında bir ilişki olabileceği düşüncesi ile yaptığımız çapraz tablo, değişik yaş gruplarından kadınlar arasında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yine de, gücü yettikçe bu işe devam edeceklerini söyleyenler, daha çok 35-44 arasındaki orta yaş grubunda yer alıyordu.

Gündelikçilik Ne Denli Güvenli Bir İş?

Ev ve büro hizmetinin düzensiz-geçici iş sektöründeki ilişkileri içinde şekillendiğini daha önce belirtmiştik. Bu sektörde en önemli olan şey, işçi ve işverenin aralarında bir aracı kurum veya örgütlenme olmadan bir araya gelmeleri. Hizmeti sunan da, hizmeti satın almak isteyen de düzenli-kalıcı işgücü pazarının dışında, tanıdıklar, arkadaşlar, akrabalar aracılığıyla işini veya işçisini bulur. Doğal olarak bundan sonra gelişen iş ilişkisi sadece bu tanıdık, arkadaş ağından güvence alır. Bu sektörde yer alan hizmetlerin sigorta dahil bir güvenceleri olmadığı, ücretlerin ve yan ödemelerin düşük olduğu, işten çıkarmalara karşı yasal düzenlemelerin olmadığı göz önüne alınırsa; araştırmamızdaki çalışan kadınların ev ve büro işinin geleceğinden pek fazla bir şey beklememe nedenleri daha anlaşılır hale gelir. Daha önce belirttiğimiz gibi, bu kadınların %90'ı bu işin ileriye dönük güvencesi ve %88'i can güvenliği olmadığını düşünüyorlardı. Kadınlardan çoğunluğu kocalarının/babalarının sigortasına bağlıydı (%64). Örneğin, kocası bir apartmanda tam maaşlı ve sigortalı olarak çalışan kadınlar, kendilerinin sigortasız olmasını çok önemsemiyorlardı. Kocalarının veya çocuklarının güvenilebilir, geleceği olan bir işleri varsa, kadınlar kendi işlerini geçici olarak görüyor; sigortalanma konusunda pek ısrarcı olmuyorlardı.

Çalışan kadınların işle ilgili güvence beklentilerinin çok düşük olmasındaki en büyük etken sigortasızlıktır. Ayrıca, kadınlar iş yaparken, iş riskine karşı da hiçbir güvenceleri olmadığını vurgulamışlardı. Örneğin, cam silme konusu kadınlar için hiçbir güvenlik önlemi almadan yapılan tehlikeli bir işti. Evdeki çeşitli aletlerle yapılan işlerde elektrik çarpması, merdivenden düşme, ıslaklık dolayısıyla hasta lanma gibi iş riskleri de dile getirilmişti; ama bu konularda da hiçbir güvence yoktu.

Araştırma sonuçlarını güvence açısından değerlendirirken; sadece evdeki iş esnasındaki tehlikelerden öte, bir de yaşam

güvencesini ölçmek amacıyla bir endeks geliştirdik. Bu endeksi oluşturan kriterler; sigorta, ücretli çalıştığı süre ve çalışan kadınların kişi başına düşen hane halkı gelirlerinin ortak bir değerlendirmesiydi. Bu kriterleri şu amaçla seçmiştik: Bunların her üçü de kadınların çalışma yaşamına ilişkin güvence veya güvencesizliği ölçen kriterler olarak ortaya çıkıyordu. Yukarıda anlattığımız gibi, sigortasız olma, kadınların gelecek beklentisini olumsuz yönde etkilemekteydi. Aynı şekilde, ücretli çalıştıkları süre kısa ise, bu kadınlar kendilerini iş pazarında daha güvencesiz buluyor ve işverene daha bağımlı oluyorlardı. Hane halkı başına düşen gelirin düşük olması ise, yine bu kadınların, bulduğu işi değiştirmeme, her şartı kabullenme gibi sonuçlar doğurmaktaydı. Bundan dolayı, her üç kriterden alınacak değerlerin; gündelikçi kadınların işverenle olan ilişkilerini, yaptıkları işe devam edip etmeme konusundaki kararlarını, işin geleceğine bakışlarını etkileyeceğini düşünmüştük.

Her üç değişkeni de, önce kendi içinde en az güvenceden en çoğa doğru düzenledik.⁹⁷

Bu üç değişkenin ortak değerlendirilmesiyle (değerlerin toplamı) elde ettiğimiz güvence endeksine baktığımızda gördük ki⁹⁸, çalışan kadınların çoğunluğu (123 kadın) güvence belirten kriterlerden düşük (2) veya orta (3) değer almıştır. Buna karşılık yarıya yakını da düşük veya çok düşük (1) güvenceli bir konumdadır. Bu sonuçlar, kadınların çoğunluğunun sigortasız, kişi başına düşen hane halkı geliri düşük ve ücretli çalıştıkları sürenin de, göreceli olarak kısa olduğunu gösteriyordu. Güvence endeksiyle kadınların 'işe devam etme şartları' ve 'işverenlerden beklentileri' çapraz tablolarda da incelenmişti. İstatistiksel olarak anlamlı bir sonuç vermemekle beraber, değişkenlerin arasında bazı eğilimler önemli görülmüştür. 'İşe devam etme'

⁹⁷ Bu düzenlenme içinde **sigorta** değişkeni; EKLER bölümünde (196. Ve 197. Sayfalarında yer alan "**Sigortalı olmada farklılaşmalara ilişkin tablo**")daki gibi sıralanmıştır.

⁹⁸ Bkz. EKLER bölümü: Tablo 32

ile güvence endeksi arasında görülen, güvence endeksinden düşük değer alan (2) kadınlar, en çok ‘gücü yettikçe’ bu işe devam edeceğini söylemekle beraber, ikinci büyük kategoriye ‘zengin oluncaya kadar’ devam edeceğini söyleyenlerin oluşturması, bazı kadınların işin geleceğine halen ümitle baktığına işaret edebilirdi. Yine güvence endeksi ile ‘işverenlerden beklenti’ ilişkisine bakıldığında, güvence endeksinden düşük değerler (2 veya 3) alan kadınlar ile yüksek değer alan (4) kadınları kıyasladığımız da; kadınların güvence endeksinde aldığı değer yükseldikçe (kadının ve ailesinin maddi durumu iyileştikçe) işverenlerinden beklentisi yüksek ücretten ziyade, iyi davranış gibi, iş ortamının iyileşmesine yönelik bir beklentiye dönüşüyordu. Ancak, güvence endeksinde yüksek değer alan kadınların sayısının çok düşük olması, bu sonucu güçlü bir şekilde genelleştirme olanağını kısıtlamaktaydı. Bu durum, daha önce vurgulanan bir olguyu, yani yaşlı kadınların yüksek ücrete önem vermeleri saptamasını da ortadan kaldırmıyordu.

Bileşik güvence endeksinin doğal olarak yasal düzenlemelerden doğacak haklar ve sigortalılık hakkı gibi formel güvencelerin yerini tutması düşünülemez. Öte yandan, güvencesiz ve belirsiz bir iş ortamında kadınların kendilerine güvence sağlayabilecek bazı mekanizmalar, stratejiler uygulamaları da bekletilmesi gereken bir sonuçtur. Kadınlar uzun süre ve muhtemelen aynı işverenle çalıştıkları sürece ve maddi konumlarında iyileşme olduğunda (hem ailenin genel maddi durumunun iyileşmesi, hem de kadının ücretinin yükselmesi) kendilerini güvence altında hissetmekteydiler. Daha da önemlisi, kadınlardan bir çoğu kocasının sigortası olması durumunda, kendinin sigortalı olmasını gereksiz görebilmişti. Bu tür güvence duygusu yaratan mekanizmalar ve daha önceki bölümlerde vurgulanan işverenle paternalist ilişkilere girmek, ‘aileden biri olarak kabul edilmek’ çabaları, her ne kadar formel olarak kabul edilemese de, kadınlar için önemli bir güvence oluşturmaktaydı. Daha önce de tartıştığımız üzere, ev hizmetinin yasal düzenlemeler içine alınmasıyla, bu tür kişiselliğe dayalı, enformel ve

işçiyi işverene kayıtsız, şartsız tabi olmaya zorlayan ilişkiler ortadan kalkabilecektir.

Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınlar, Temizlik Şirketlerine Nasıl Bakıyorlar?

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlara, özel sektörde yeni yeni gelişmeye başlayan temizlik şirketleri hakkında da sorular yönelttik. Bu kadınlardan, özellikle genç olan bir kaçı, daha evvelden bazı şirketlerde çalışmış olduklarını söylemişlerdi. Bazı kadınlar da arkadaş/tanıdık/komşularından şirketlerde çalışıldığını duymuşlardı. Kadınlar, şirketler aracılığıyla çalışmayı, bu bilgilere bakarak değerlendiriyorlardı. Hem kendi çalışmış olanlar, hem de arkadaşları/komşuları çalışmış olanlar, şirketler aracılığıyla çalışmaya olumlu bakmıyorlardı. En başta gelen şikayetlerden biri, ücretin azlığı, sigortasızlık ve/veya ücretin zamanında ödenmemesiydi. Ücret ödemelerinin iki üç ay geciktiği durumlardan dahi söz edilmişti. Temizlik şirketleri arasında ciddi sayılabilecek firmaların sayısı çok azdı; az sayıda işçi ve sermayeyle bu işe kalkışıp sonra iflas eden ve iş değiştiren firmalar çoğunlukta idi. Dolayısıyla, bu tip firmalarla iş yapan kadınların sigortaları ödenmiyordu; ücretleri çok düşük belirleniyor ve ödemeler bir kaç ay gecikerek yapılıyordu. Daha da kötüsü, ciddi olmayan firmaların sık sık iş değiştirmeleri veya iflas etmeleri nedeniyle, çalışanlar işsiz ve güvencesiz bir şekilde ortada bırakılıyor ya da başka bir şirkete devrediliyordu.

Kadınların şirketleri kuşkuyla karşılamalarının bir nedeni de ‘güvenilir’ işyeri arayışıydı. Yukarıda açıkladığımız gibi, gelecekteki sosyal kontrolün egemen olduğu bir toplumda; bu kadınların hem kendilerine hem de kocalarına ve çevrelerindeki kişilere, ‘namusuyla’ çalışacağı bir işyeri garantisini sağlaması gerekiyordu. Temizlik şirketleri aracılığıyla bulunan işyerlerinin bu açıdan pek güvenilir olmayacağını düşünmekteydiler.

Kadınlara göre bu güvensizlik iki nedenden kaynaklanıyordu: Birincisi, temizliğe gidilen değişik evlerde ortamı tanımıyorlardı; kim olduğu belli olmadan gitmenin verdiği bir rahatsızlık söz konusuydu. İkincisi ise, genellikle ev ve büro temizliğine bir ekip halinde gidildiğinden, ekipteki erkek elemanlardan çekinilmekteydi. Sohbetlerimizde (odak grup çalışmalarında), benzer vurgular yapılmıştı.

36 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” temizlik şirketleri için şunları söylemişti:

“Temizlik şirketi Ziraat Bankasına çaycı olarak soktu. Ücret veriyorlar, asgari ücretten. Senin yol paranı, yemek paranı onlar kendi üstlerine almıyorlar. Daha da altı karış suratları var.”

34 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım” arkadaşının “ücretini veriyorlar” değerlendirmesine itiraz etmişti:

“Öyle deme, şirkette olup ta; bak ben bir gün ücretimin farkını vermediler. Geliyor oranın devamlı adamı parasını alıp bizlerinki gelmiyor. Sinirlendim ... Şirketten onların büyük bir başları varmış, adam 50 - 60 yaşında, dedim ki, Y. Abi. Bunlar benim paramı vermiyorlar hakkımı istiyorum, dedim... Yavrum, dedi, parandan başka bir ihtiyacın yok mu, direk adam bana. Kibarca anlattım, ne ihtiyacım olacak benim, dedim. Benim parama ihtiyacım var, başka bir ihtiyacım yok. Tamam sonra bu hakkımı aldım. Bekledim ayın başını, aylığımı aldım ve işi bıraktım. O adam o sözü söylemeseydi belki kalabilirdim. Ben yerine göre 15 günde bir erkeklerle çalışıyorum... Daha bana patron onu dedikten sonra, öbür işçiler ne yapardı. Ben orada banyoyu da temizliyorum, tuvaleti de, bir gelse bana bir şey etse, beni kim kurtaracak. Adamlar anlaştı mıydı, yani, şirket işi hiç te iyi değil, bence ...”

Temizlik şirketleri aracılığıyla bulunan işlere karşı duyulan rahatsızlıklar, bir dereceye kadar, büro hizmetinde çalışma konusunda da tekrarlanmıştı. Her ne kadar ‘kolay’, ‘getir-götür işi’ olarak algılsa ve istense de, bu tür işler için, özellikle

sosyal kontrol açısından güvenilemeyen bir ortam olabileceği endişesi hakimdi. Dolayısıyla, kadınların tanıdıklar aracılığıyla bulunan ev hizmetini en fazla tercih ettikleri söylenebilir. Örneklemi belirlemek üzere yapılan tarama anketlerinde büroda çalışan kadın sayısının düşük olarak çıkması da, kadınların büro işini pek tercih etmediğinin bir göstergesi olarak alınabilir.

27 yaşındaki genç gündelikçi “C-Sadık hanım” büro hizmetini şöyle değerlendiriyordu:

“Temizlik işi değil mesela, getir - götür, oturduğun yerde telefona baktırıyorlar. Ne biliyim ben ufak tefek bir şeyler, mesela dosya indirip, çıkarıyorlar. O tür şeyleri, yani bir yere (bir şirkete) bağlı olarak yapmak isterim... Rahat böyle, masa başında oturacağım, hem elimin işini yapacağım, hem de oturduğum yerden para kazanacağım.”

Oysa 53 yaşındaki görmüş geçirmiş gündelikçi “D-Sadık hanım” hiç de aynı fikirde değildi:

“Hayır, iki tane şirkete aldırırsalar, yine de ev işini bırakıp gitmem. Şirket iyi bir şey değil ... telefon elimde de otursam, ev işlerini bırakmam.”

Konuya ayrıca, bir de temizlik şirketleri açısından bakmanın yararlı olduğunu düşündük. Böylece küçük bir örnekleme (5 şirket) şirket sahipleriyle⁷ görüştük. Temizlik şirketlerinin, ev hizmeti sektöründeki gelişmenin geleceğini belirleyecek bir kapasitesi olduğu söylenebilirdi. Şirket sahiplerine şu soruları sorduk: Şirketin kuruluş amaçları nelerdir? Kaç senedir bu alanda çalışmaktadırlar? Evvelki tecrübeleri nelerdir? Niçin bu işe yönelmişlerdir? Ne gibi hizmetler sunmaktadırlar? Temizlik kriterlerini nasıl belirlemektedirler? Elemanlarını nereden bulmaktadırlar? Eğitim veriyorlar mı? Bu görüşmelerden çıkan sonuç ise şöyleydi: Birçok temizlik şirketi sahibi, önceden bu konuda bilgileri olmadığı halde kârlı bir alan olduğu ve serma-

⁷ Ayrıca temizlik hizmeti alan bazı kamu işyerlerinin yöneticileriyle görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen bilgiler araştırma çerçevesinin dışında kaldığı için, burada detaylı verilmemektedir.

ye gerektirmediği için bu işe girmişlerdi. Bu tür şirketlerde temizlik işine yönelik denenmiş kriterler yoktu; sadece işçi ile temizlik işçisi talep eden kuruluşlar (örneğin, devlet kuruluşları, bankalar gibi) arasında bir aracılık yapıyorlardı. İşçisini işverene bir kontratla vermekte, üç aylık deneme süresini kabul etmekte ve bu süre içinde işveren isterse işçiyi değiştirebilmekteydi. Öte yandan, işçi de aracı şirketle yüz yüze gelmeden, doğrudan hizmetin verileceğı kuruluşla sorumlu olmaktaydı. Ücretlerini de bu kuruluşlar ödemekteydiler; böylece bu tip temizlik şirketlerinin geliri işçi bulma karşısında aldıkları bir komisyondan ibaretti.

Bir başka örnek olarak, evlerde ve bürolarda özel temizlik (halı ve mobilya temizliğı, duvar silinmesi, boya-badana sonrası temizliğı gibi) işleri için hizmet veren şirketler ele alınabilirdi. Bu tür şirketler, elemanları arasında kadın/erkek ayrımı yapmıyordu; elemanlarını eş/dost tavsiyesi veya gazete ilanı ve mülakâtlar yoluyla işe alıyordu. Ancak, kadın ve erkek elemanlar değişik işlerde çalıştırılıyordu (örneğin kadınlar ofis temizliğinde; erkekler cila ve kaba işlerde). Elemanlar sadece temizlik değil, sekreterlik, çocuk bakımı, ahçılık, şoförlük gibi konularda da işe alınmaktaydı. İşçilerin sicillerinin temiz olmasına/sabıka kaydının olmamasına dikkat ediliyordu. Elemanların dürüş ve tecrübeli olmasına da ayrıca önem verilmekteydi. Ücret ödemeleri asgari ücret düzeyindeydi. Şirket sahipleri, bu sektörün gelişeceğine inanıyorlardı. Bu firmaların sayısı artıyordu; bununla birlikte, iflaslar da fazlaydı. Üstelik uluslararası ürün pazarlayan şirketlerin de rekabeti söz konusuydu. Dolayısıyla bunların pazar payları ve pazardaki istikrarları açısından bir tartışma yapmak kolay değildi. Bizim örneklemimizdeki kadınların daha çok bu tip şirketlerde tecrübeleri olmuştu. Bu tecrübelerine dayanarak yukarıda açıklanan ve örneklerde görülen güvensizlik duygusunu taşıyorlardı. Şu andaki geçiş aşamasında yeni gelişen bu sektörün, kadınlar açısından çok fazla güvenirliliğı bulunmuyordu. Hatta denebilir ki, araştırmamız-

daki kadınlar, işveren kadınlar ile aralarında oluşan enformel güvenceyi bu tip şirketlere tercih ediyorlardı.

Uluslararası temizlik malzemesi üreten şirketlerin bölge satış temsilcileri olan temizlik şirketleri de bulunuyordu (Amerikan Jani-King, Henkel). Bu şirketler esas olarak temizlik şirketi değildi; daha çok bu ürünlerin pazarlanması ile uğraşıyorlardı. Bu ürünlerin tanıtılması çabalarının bir sonucu olarak evlere temizlik hizmeti veriliyor ve bu ürünler kullanılıyordu. Hatta ev temizliği konusunda, ana şirketler tarafından eğitim programları da geliştirilmişti; Türkiye'deki temsilciliklerinde, anlaşma karşılığında, özel eğitim kasetleriyle iki hafta süreli teorik ve uygulamalı dersler düzenlenmekteydi. Bir diğer deyişle, temizlik kriterleri, malzemesi ve uygulanacak elemanların eğitimi, ana şirketler tarafından belirleniyordu. Bu şirket sahiplerinin aktardıklarına göre; ciddi olmayan, sayısız küçük şirket bu alanda çalışıyordu; ve bunlar, elemanlarını sigortasız, kontratsız çalıştırıyor ve sık sık iflas ettiklerinden elemanlar mağdur oluyordu.

Şu anda, bütün bu olumsuz görünüme rağmen, özellikle büyük kamu işyerlerinde temizlik işlerinde giderek özelleşmeye başlanması, ev hizmetinde daha uzmanlaşmış hizmet gereksinimine yol açacak ve bu şirketlere talebi giderek artıracaktır.

IX

KADININ ÇALIŞMASINA ATFEDİLEN DEĞERLER VE AİLE İÇİNDEKİ KONUMU

Kadının Çalışmasına Atfedilen Değerler

Araştırmamızdaki ev ve büro hizmetinde **çalışan kadınların aileleri**, bu işe başladıklarında, büyük oranda yapılan işi olumlu karşılamışlardı (%48). Ancak %26'lık bir bölümde ailesi ile arasında bu iş konusunda anlaşmazlık vardı; kadınlardan %23'nün ailesi ise işin bazı yönlerini olumlu karşılamakla beraber bazı yönlerini de olumsuz karşılıyordu. Örneğin kadının kendi evinin dışında başkalarının temizlik işini yapması, olumsuz karşılanan yönüydü; ama ailenin maddi sıkıntılarını hafifletmek amacı ile yapılan bir iş olduğundan dolayı da olumlu bulunuyordu. Daha özelinde, kadınlara 'kocanız çalışmanız hakkında ne düşünüyor?' sorusunu yönelttiğimizde ise; % 40 oranında, kocalarının olumlu karşıladığı şeklinde yanıt almıştık. Zorunluluktan kabul edenler %36 iken; olumsuz düşünen kocalar ise sadece %13'ü teşkil ediyordu. Kadının "temizlik" işinde çalışmasına kocanın bakışını sorduğumuzda; olumlu yanıt oranı %31'e düşmüştü. Zorunluluktan dolayı onaylamak oranı %42; olumsuzluk oranı ise %17 şeklinde ortaya çıkıyordu.

Kadınlara şu soruyu da sorduk: Peki siz, toplumda **kadınların gelir getiren işlerde çalışmalarını** nasıl karşılıyorsunuz? Kadınların %55'i 'olumlu' yanıt vermişler, 'çalışmalar' demişlerdi. Buna karşılık %6 oranında 'çalışmasın veya az çalışsın' diyen de vardı. Toplumda sadece 'okumuş' kadınların

alışmasını hoş gören %15 iken; ‘mecbursa alışınlar’ diyenlerin oranı %23 olmuştu. Toplumda kadınların hangi işlerde çalışmasının daha uygun olacağını da sorduk. Bu sorunun yanıtları irdelendiğinde; Sadık hanımlar, %31 oranında, kadınların her işi yapabileceklerini; %19 oranında ğretmen, hemşire, yönetici, bilgisayar gibi hizmet sektöründeki işlerde çalışmasını; %13 oranında devlet dairesinde memurluk yapmasını; %6 oranında ise ev işi/temizlik işlerinde çalışmasını uygun görmüşlerdi. Buna karşılık Sadık hanımların %8’i, kadınlara en çok ev hanımlığının yakıştığını; %5’i de kadınların yorucu olmayan, hafif işlerde çalışmasının daha iyi olacağını söylemişti.

Aynı sorular **işveren kadınlara** da yönelttik. Işveren kadınların tümü, kadının çalışmasını olumlu karşıladığını; ve birçoğu (65 işveren), kadının ayırım yapmadan her işi yapabileceğini söyledi. 12 işveren kadın, kadınlara öğretmenlik, memuriyet gibi “masa başı” işlerin uygun olduğunu belirtti.

19 işveren kadın, kadınların çalışmasına ekonomik özgürlüklerini sağladığı için; ayrıca 11 işveren kadın, aile bütçesine katkıda bulundukları için olumlu bakıyordu. Büyük çoğunluğu (31 işveren kadın), kadınların çalışmasını her hangi bir neden göstermeden olumlu karşılıyordu; ama sadece 8 işveren kadın, kadın-erkek farkı olmadığını vurgulamıştı.

Kadının Aile İçindeki Konumu

Çalışan kadınların aile içindeki konumlarını irdelemek üzere hazırladığımız soruları üç ana konuda sorduk. Bunlar sırası ile şunlardı: Birincisi, aile içinde, **ev işleri konusundaki iş bölümü**; ikincisi, **kadının kazancının** ev içinde nasıl kullanıldığı ve kadına düşen pay; üçüncüsü ise ev içinde çeşitli konulardaki **kararlarda kimlerin etkili** olduğuydu.

Ev ve büro hizmetinde çalışan kadınlar, başka işlerde çalışan kadınlardan hiç farklı olmadan, hem evde hem de dışarıda çalışma yükünü beraber götürüyordu. Gündelikçi kadınlardan %36'sı, işten eve geldiğinde ev işlerini kendinin yaptığını ve aile bireylerinden kimsenin yardımcı olmadığını söylemişti. Kadınlardan %33'üne ise evinde kızları yardımcı oluyordu. Buna göre, büyük çoğunlukta kadınlar ve/veya kızları ev işlerini üstlenmişlerdi. Ev işlerinde kocasından yardım alan kadınların oranı %9; diğer akraba kadınlardan yardım alanlar %7; çocuklarından yardım alanlar ise %7'di. Kadınlar hem yorucu temizlik işlerinde çalışıyor, hem de aynı zamanda kendi ev işlerinde sorumluluk yüklenmek zorunda kalıyordu. Sohbetlerimizde de, yani odak grup tartışmalarında da, bazı kadınlar kocalarının hiçbir şekilde evdeki işlere katkıda bulunmadıklarından şikayet etmişti; bazıları ise kocalarıyla beraber iş yaptıklarını söylemişlerdi.

Bunlardan 37 yaşındaki gündelikçi "A-Sadık hanım" tanık olduğu öteki hayata bu bağlamda da gıpta ediyordu:

"Bir gün baktım gittiğim hanımın beyi yemek yapıyor... Sen de bana aynısını yap. Hayatım kalk çay yap ben de masayı kurayım de.. Yok mümkün değil kalkmıyorum yataktan. Tamam hayatım çayı koydum dese o gün için mutlu olurum. Hayat müsterektir. Benden yardım bekliyorsan, sen de bana yardımcı ol..."

Oysa, 49 yaşındaki gündelikçi “B-Sadık hanım”ın, durumu benzer de olsa, kendini avutacak bir nedeni vardı:

“Benim beyim çayı daha demlemedi. Beyimin elinden bir hardak çay içmiş değilim... Ama benimki çok iyidir, cebinde ne kadar para varsa hepsini sana verir... Ben üç çocuk doğurdum, ben kalkacağım da sobayı yakacağım beyim ısınacak... Üvey anne yanında büyümüş ben ona bunu çok görmem.”

40 yaşındaki gündelikçi “C-Sadık hanım” ise kocasına kızmakta çok haklıydı:

“...Abileri temizlik yapar, perde yıkar. Benimkisi iki yumurta kıramadı... Ben işten gelirim, battaniyeye sarılmış beni bekler sobayı yakmak için.”

40 yaşındaki gündelikçi “D-Sadık hanım” ise kocasından şikayetçi değildi:

“Benimki alışveriş yaptırmıyor ki... Benim pazara gittiğim yok... Ben hiç bilmem dolapta peynir var mı yok mu? O (kocası) ayarlar...”

Ancak, odak grup tartışmalarında, mülakatlarda rastlanmayan ve varsayımlarımızda da ön göremediğimiz ilginç bir bulgu ortaya çıkmıştı. Çalışan kadınlardan bazıları, ev hizmetine gittiğinde, ağır işler için (halı, duvar, cam silme gibi) kocalarını da beraber götürüyorlardı. Ve bu husus vurgulanmıştı. İşverenlerin de kocaların iş yapmasına (erkekler daha güçlü ve dolayısıyla daha temiz iş yaptıkları düşüncesiyle) itiraz etmediklerini söylemişlerdi.

34 yaşındaki gündelikçi “E-Sadık hanım” bu konuyu çok olağan bir şey diye aktarmıştı:

“Haa, götürüyorum. Cam silmeye, halı silmeye götürüyorum. Yardım ediyor. Yani, eşim çok anlayışlı. Evde de yardım ediyor dışarıda da... Halı yıkıyoruz beraber, parasıyla... Benim adam da gidecek mecbur. Ben o parayı kazanıyorum, o yiyor. O da kazanacak, ben yiyeceğim... İşim erken bitiyor, beşte çıkacağıma üçte çıkıyorum icabında.”

44 yaşındaki gündelikçi “F-Sadık hanım” bakımından durum farklı değildi:

“Komşularda, çevreden tanıyanlar, H. Hanım işimize gel deyip te ben gidemezsem, beyim gider ... Şimdi duvar silinecek. Duvar tek kişi ile silinmiyor. Beyimle gidiyorum. Gittiğim yer de istiyor ki, o işlerin hepsi birden çıksın. Beyimle gidiyorum. Duvar, halı, koltuk hepsi birden oluyor ...”

Araştırmamızda, Sadık hanımların evlerinde hane gelirinin nasıl harcanacağına kimlerin karar verdiğini de soruşturduk. Buna dair elde ettiğimiz bilgiler şöyleydi: Harcamanın nasıl yapılacağına çalışan kadınların kendileri (%34) ve aynı oranda bir grup da ‘kocasıyla beraber’ (%34) karar veriyordu. %23’ü hane gelirinin harcanmasının tamamen kocalarının kontrolü altında olduğunu vurgulamıştı. Çalışan kadınların çoğunluğu (%87) kazançlarından kendileri için bir pay ayıramadıklarını söylemekteydi. Kazançlarının bir miktarını ayırabilenlerden (%13, 20 kadın) çoğunluğu, kendi ufak-tefek ihtiyaçlarını gidermek için kazançlarının bir kısmını kullanabildiklerini söylemişti (14 kadın). Ayrıca 6 kadın kazançlarının bir kısmından çocuklarının harçlıklarını karşıladıklarını belirtmişti. Yukarıdaki bulguları destekleyen açıklamalar odak gruplarında da tekrarlanmıştı.

44 yaşındaki gündelikçi “A-Sadık hanım” nasıl geçindiklerini şöyle anlatmıştı:

“Benim kocam sağlamaz (ailenin geçimi), hep ben sağlarım. Ben söylerim o alır. Dışarı çıkıp bir ekmek almam yoktur... Şu bardak alınacaksa bana danışmadan alınmaz. Alıp yerine konulmaz. Ben de ona danışmayınca almam ... Para getirmenin çok büyük bir rolü oluyor, karı - koca arasında. Şimdi benimki önceden sana ne, kendi kazancım, ben kendi kazancımla (kumar) oynuyorum diyebiliyordu. Ama şimdi söylemiyor.”

35 yaşındaki aylıkçi “B-Sadık hanım”ın evinde ise “hayat müşterek” yaşıyordu:

“Maaşımı alır gelirim, eşime veririm. Eşimle beraber gideriz, aydan aya neyimiz lazımsa alır geliriz. Taksitleri kendisi

yatırır... Aldığı maaş da belli, benim aldığım da belli. Geldiği gibi gidiyor... Kendime ayırma fırsat kalmıyor. Okumuşluğum olmadığı için alışverişe fazla giremem. Kendisiyle alır geliriz.”

Aylıkçı “C-Sadık hanım”ın ise kocasından ve ailesinden hiç şikayeti yoktu:

“Ben kendi paramla kendime 2 buçuk senedir bir tek çorap almamışım, beyimin parası, oğlumun parası, benim para. Şimdi taksitlerimiz vardır, belirli harcanacak yerlerimiz vardır. Evi idare benim elimdedir. Beyimin harcaması biraz fazla olduğu için bugün milyarları koy cebine akşama bulamazsı. So-kağa çıkar, nerede fakir var doyurur, akşama ekmeği neyle alacağız der. O tip bir insan. Böldük aydan aya, benim maaşım la bu, senin maaşın la bunlar verilecek dedik... Günlük beyimin, oğlumun harçlığını ayırırım. Kendimin zaten sigaram, gazetem var. Ayın 13'üne kadar böyle idare ediyoruz.”

42 yaşındaki aylıkçı “D-Sadık hanım”ın da belli ki geçimli bir ailesi vardı:

“Bizde gelir toplanır ailece. Oğlum olsun, kızım olsun borcumuzu bölüştürürüz. Evimizin eksikliğini alırız, borçları dağıtırız. Ben de gerekirse harcarım, o da gerekirse harcar... Ailece karar veririz. Her şeyi birbirimize sorarak alırız...”

Peki ev içindeki kararlarda kimler etkili oluyordu? Bu sorunun yanıtını bulabilmek için gündelik tüketim, ev-eşya değiştirme, çocuklar ve akrabalarla ilişkiler gibi konuları özellikle araştırdık. Gündelik tüketim konusundaki (günlük alış-veriş, gıda, giyim gibi) kararları kadınlar kendileri veriyordu (%39) veya bu kararları kocalarıyla beraber (%37) alabiliyordu. Öte yandan %19 oranında ise gündelik tüketimle ilişkili kararlar tamamen kocaların hakimiyetinde bulunuyordu. Ev-eşya değiştirme konusunda, kadınların kocalarıyla birlikte karar verdikleri ön plana çıkmaktaydı (%46). Kadınların %31'i bu konularda kendilerinin karar verdiğini söylerken, %18 oranında kadın bu tür kararların sadece kocalarına bağlı olduğunu açıklamıştı. Çocuklarla ilgili kararlarda yine %41'lik bir orandaki kadın, kocalarıyla beraber karar verdiklerini vurgulamaktaydı; %27'si

bu kararları yalnızca kendilerinin verdiğini söylemekte ve %21'i ise sadece kocalarının bu tür konularda karar verdiklerini belirtmekteydi. Ancak, akraba ilişkileri konusunda, kadınların çoğunluğu (%56) kocalarıyla anlaştıklarını; %25'i kendilerinin karar verdiklerini ve %13'ü de bu konunun kocalarının kararlarına bağlı olduğunu söylemişti. Buradaki bilgiler ışığında, görülüyordu ki; kadınlar, ev içinde önemli sayılabilecek konularla ilgili kararlarda ağırlıklı olarak yer alıyorlardı. Çoğu kadının, adı geçen konularda kocaları ile beraber karar vermelerinin, bu kadınların çalışmaları ve hane gelirine önemli sayılabilecek bir katkıda bulunmaları ile ilgili olduğu düşünülebilir. Nitekim, odak gruplarına katılan kadınlar da çalışmaya başladıktan sonra daha çok sözlerinin geçtiğini vurgulamışlardı. Yani, çalışan kadınların aile içi ortam ve ilişkilerinde bir demokratikleşmenin yaşandığı açıkça görülüyor.

34 yaşındaki gündelikçi "A-Sadık hanım" bu durumun farkında olanlardan biriydi:

"... (kocam) farkında olmasa, tutar da benim yatağımı sabahleyin toplar mı, veya bulaşığımı yıkar mı? Öğlen yer akşam bırakabilir mesela. Evi süpürür, çamaşırı yıkarım o asar götürür. Bunları o yapar, ama biliyor (eşi, kadının eve katkı da bulunduğunu biliyor) da yapıyor... Daha bir anlayışlı oluyor, ikimiz daha güzel anlaşıyoruz. Tabii bu eve para getirmemize bağlı. Para getirmesek de sözümüz geçiyor da, ama biraz daha eğik oluyor, o zaman. Kazandığın zaman, daha bir çok geçiyor."

Halbuki, 27 yaşındaki gündelikçi "B-Sadık hanım" hiç de şanslı değildi:

"Makarna haşlamasını bile bilmez. Çalışırsam, sözüm geçer, çalışmazsam geçmez... Geldim ki, çocuklar evde... bezleriyle, pislikleriyle oturuyorlar... dedim ki, eğer çalışacaksam, sen bu çocuklara bakacaksın, yoksa çalışmam, dedim. O zaman, dedi ki, ben ne getiriyorsam, sen de onu ye..." (27 yaşında, gündelikçi)

Timur'un⁹⁹ makalesinde kırdaki ve kentteki değişik aile tipleri arasında ataerkil, geniş ailelerin en geleneksel, çekirdek ailelerin ise en az geleneksel olduğu vurgulanır; yine bu makalede, hanelerde güç ve sosyal statünün erkek hane halkı reislerinin ellerinde yoğunlaştığı gösterilir. Ataerkil, geniş ailelerde tüm aile fertleri babanın kesin otoritesi altında bulunur ve tüm parasal ve diğer kararlar babaya aittir. Çekirdek ailelerde ise karı-koca arasındaki ilişkiler göreceli olarak daha eşitlikçidir ve kadının bir çok karara katılabilir. Timur'a göre, ailede güç ve iktidar dengeleri ve ailenin modernleşmesi, ailelerin kırdaki veya kentte yaşamalarından çok aile tiplerine bağlıdır.

Ev hizmetinde çalışan kadınlar araştırmamızda; aile tipleri, genellikle Timur'un tanımladığı çekirdek aile tipine uygunluk gösteriyordu. Karı-koca arasında daha eşitlikçi ilişkiler vardı. Evde yaşayan kişi sayısı ortalama 4-5 kişiden oluşan aileler, karı-kocanın çalıştığı çekirdek aile tipine denk düşer; kadın da aile bütçesine önemli oranda katkıda bulunur ve güç ve iktidar dengesinde kadınlar lehine bir dönüşüm görölmektedir. Buradan devamla, kadının aile bütçesindeki hesaplara, uzun-kısa vade planlara, çocuklarla ilgili rasyonel kararlara katılmalarında bir değer değişikliği yaşanmaktadır.¹⁰⁰

⁹⁹ TİMUR, S., 1978, "Determinants of Family Structure in Turkey", J. ALLMAN (der.), Women's Status and Fertility in the Muslim World, Praeger: New York, sf. 227-242.

¹⁰⁰ Bkz. EKLER bölümü: *Kadınların Çalışmasına İlgili Görüşler ve Çalışmaların Aile Statülerinin Etkisi / Özet Tablo* (Sayfa 199).

X

SONUÇ

Ev işi, toplumların yerleşik düzene geçmesiyle başlamış ve bireylerin kendilerini yeniden üretmeleri anlamında her zaman önemli olmuştur. Sanayileşme öncesi ev işi tanımının içine ailenin ekonomik uğraşları girse de, bugün esas olarak, aile bireyleri arasında paylaşılan, kendilerini bir ertesi güne hazırlamak için harcanan toplam emek anlaşılıyor. Ev işi sanayileşmenin ve teknolojinin gelişmesiyle beraber, pek çok yönden, daha teknik ve makine yoğun bir özellik kazandı. Buna rağmen, yine de, el emeğine ağırlıklı ihtiyaç duyulan bir iş türü. El emeğini ise, aile bireyleri arasında en çok yüklenen evdeki kadındır; yani eş, anne, kız çocuk veya kadın akrabalar... Yine sanayileşme ile beraber, kadınların iş gücüne giderek daha çok katılacakları ve kadının evdeki işbölümünde konumunun değişeceği hususu; sosyal değişim üzerine yapılan çalışmalarda öngörülmüyor. Öte yandan, kadının toplumsal konumu üzerine halen devam eden çalışmalar göstermiştir ki, en ileri sanayileşmiş ülkelerde de, kadının ev dışında bir işte çalışması ile kadının evdeki işbölümündeki konumu pek fazla değişmemektedir. Sadece kadınlar hem evde hem ev dışında, yani iki farklı işte istihdam edilmek durumunda kalıyorlar. Bunu yanında, ev dışında olan istihdamı kadına bir maddi getiri ve sosyal statü kazandırırken; evdeki işi, kadına bir şey kazandırmıyor. Ev dışında bir işte çalışan kadınların, hem evde hem de ev dışında, erkeklerden daha fazla çalışmalarına rağmen; daha az kazandıkları, görece olarak daha düşük statüdeki işleri yerine getirdikleri de yapılan çalışmalarda özellikle vurgulanıyor. Hep söylenildiği gibi, ev işinin kadının görevi olarak anlaşılması, kadının ev dışında emek pazarındaki katılımını da ciddi olarak etkiliyor. Kadın, iki görevi arasında zaman ve enerjisini bölüştürürken, aslında ka-

pasitesini hiç bir işte tam olarak kullanamıyor. Dolayısıyla emek pazarındaki kazancı da düşük oluyor.

Bu tartışmalar ve bulguların yanı sıra, bazı kadınların, sayıca çok az da olsalar, evin dışında kazancı ve/veya statü kazanımı yüksek işlerde istihdam edildikleri de bir gerçek. Ama bu kadınlar, kendi ailelerinden zaten yüksek bir statü ve eğitim devralmış kadınlardır. Emek pazarında kendine bu şekilde görece olarak daha üst bir yer bulan kadınların ilk çabası, kendilerini ev dışındaki işlerinde olumsuz olarak etkileyecek ev içi sorumluluklarını bir şekilde hafifletmek olmaktadır. Bundan çıkan sonuç, ev işinin artık kadının görevi olarak anlaşılmaması değildir; sadece, bu işleri evdeki kadının yerine başka bir kadının devralmasıdır. Bir başka deyişle, orta-üst ve üst sınıf kadınlar, ekonomik yaşamdaki konumlarını, en azından erkeğe eşitlemek açısından, özellikle ev işi ile ilgili 'görevlerini' başkalarına para karşılığında yaptırabilmeyi isterler. Ev işini para karşılığında başka kadınlara yaptırmak seçeneği sayesinde, kentteki orta-üst veya üst sınıf kadınlar, daha üst gelirli ve statüli işlere harcayacakları zamanı arttırıyor, sosyal etkinliklere ile daha fazla katılabiliyorlar. Dolayısıyla, orta-üst ve üst sınıftan kadınların giderek daha üst konumlarda emek pazarında yer almasıyla; ev hizmetine **talep** artma eğilimi gösterecektir. Kuşkusuz, toplumdaki genel refah düzeyinin artması ve gelir dağılımındaki farklılaşma sayesinde, belli toplumsal katmanların elinde bazı hizmetleri ücretle yaptırabilecekleri bir birikimin oluşması da, ev hizmetine talebin artmasına neden olacaktır.

Bu araştırmamızda, öncelikle ev hizmetinin **arz** edildiği koşullar ve bu hizmetleri sunan kadınların nitelikleri üzerinde durduk. Araştırma sonuçları; özellikle ev hizmetlerinde çalışan kadınların kırdan kente göç etmiş, eğitimi düşük ve mesleki becerilerinin sınırlı olduklarını göstermişti. Nitelsiz bir işgücü olarak görünen kadınların, düzenli-kalıcı iş sektöründe çalışabilmelerine, zaten olanak yoktu. Bu kadınlar daha çok düzensiz-geçici iş sektöründe istihdam alanı bulabiliyorlardı. Düzensiz-

geçici iş sektöründe de, kadın ancak çeşitli hizmet dallarında çalışıyordu. Böyle bir çalışma ortamı, hem kadınlar hem de işverenler açısından ‘hizmetin kadına yakışır bir iş olduğu’ düşüncesine uygundu; en fazla tercih bu yönde oluyordu. Düzensiz-geçici sektörün işe giriş ve çıkışlarda sağladığı yüksek serbestlik, özellikle hizmet sektörü alanında, hem çalışanlara hem de işverenlere kolaylık sağlıyordu. Ev hizmeti ise, bu hizmet dalları arasında, hiç bir ön eğitime gerek görülmeden başlanılabilecek en kolay iş türlerinden birini oluşturuyordu. Dolayısıyla kadınlar tarafından da tercih ediliyordu. Giriş bölümünde tartıştığımız gibi; modernlik, yaygın bir anlayış olarak, rasyonel ve araçsal insan davranışlarının formel (düzenli-kalıcı) bir yapı içindeki etkileşimi olarak tanımlanır. Cumhuriyet Türkiye’ sinin modernleşme çabaları, modernitenin kurumlarını büyük oranda yerleştirmiştir; ancak, birbirine eklemlenmiş ikili bir yapıyı da her alanda (ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi) taşımaktadır. Bu durumda, düzensiz-geçici iş sektörü ve bununla gelen tüm özellikler, çalışma yaşamında da bu ikili yapıyı yansıtır. Buna paralel olarak, modern, düzenli-kalıcı iş sektörüyle de beraber yaşar. Somut bir örnek olarak, ev hizmetinde çalışan kadınlar gösterilebilir. Bu kadınlar, bir yanda modernitenin en önde gelen ilişkisi olan ücretli emek konumundadır; öte yandan, işveren ve işçi ilişkisini yukarıda tartıştığımız ‘*paternalist - hayali akrabalık - cömert patron, sadık kul*’ kavramları çerçevesinde gerçekleştirdikleri ölçüde de gelenekselliğe başvurlar. Bu bir çelişki gibi görünse de, Türkiye’nin modernleşme pratiğindeki eklemlenme sürecinde anlam kazanmaktadır.

Bu kadınların mesleki beceri kazanamamış olmaları, içinden geldikleri alt gelir gruplarından ailelerin, kadınların çalışmasını pek hoş karşılamaması ve onların farklı iş alanlarına girmelerine olanak tanınamalarıyla da açıklanabilir. Bugün bile, kadınların emek pazarına çıkışları büyük ölçüde zorunluluktan kaynaklanıyor. Ev hizmetinde çalışan kadınların, ancak ‘esas gelir getirecek olan’ erkeğin ölmesi, sakatlanması veya evdeki erke-

ğın gelirinin, ailenin yaşamını devam ettirebilmesine yetmemesi durumunda, ortaya çıkan ekonomik krizi çözebilmek için bu işte çalışmaya karar vermeleri söz konusudur. Öte yandan, evdeki geçimi sağlayanın esas olarak erkek olduğunun düşünülmesi, kadınların aileye sağladıkları ekonomik katkının, kocalarından fazla aldığı durumlarda bile, bir ek gelir olarak algılanmasına neden olmaktadır. Çoğu kadın tarafından kendi kazancı, evin gündelik ihtiyaçlarını karşılayan 'destekleyici', 'çerez parası' gibi değerlendirilmektedir.

Ev hizmeti toplumsal olarak düşük statülü bir iş olarak görüldüğünden, kadınların işle ilgili beklentileri ve bu işe devam etme düşünceleri ailenin maddi koşullarına bağlıdır. Kadınlar, ailenin zor koşullarını hafifletebilmek için bu işe girdiklerini söylemişlerdir; bunun yanı sıra, aile maddi koşullarını düzelttiği anda da, bu işi bırakmayı düşündüklerini belirtmektedirler. Maddi koşulların düzelmesi, özellikle çocukların okuyup bir iş sahibi olması veya kocasının daha güvenceli ve yüksek ücretli bir iş bulması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, çoğu kadın bu işi bırakmak istese de sürdürmek zorundadır.

Burada, kadınların ilginç bir süreç yaşadığı görülüyor. Öncelikle kadınlar düşük prestijli bir işe ekonomik zorluklarını çözmek için giriyor ve bir süre bunun sıkıntısını çekiyorlar. Daha sonra ise bu işin umduklarından daha uzun süreceğini anladıklarında, bir çeşit değer değişimine uğruyorlar. Kadınlara kendilerini nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda; topluma ve ailelerine katkıda bulunduklarını söylüyorlar. İşlerini dürüst, temiz ve düzenli yaptıklarını savunuyorlar. Ayrıca, bu işin, sorumluluk taşıyan bir iş olduğunu da söylüyorlar. Ayrıca, ailenin geçinmesinde de kadının kazancı önemli bir girdi oluyor. Kadınlar, işte bu faktörlere bakarak, kendilerini hem yaptıkları işte ve hem de genel olarak yaşamda başarılı buluyorlar. Ve bu kadınlar, bir anlamda, söz konusu işlerinde çalışmayı giderek benimsiyorlar, meşrulaştırıyorlar. Sonuçta, hem işverene hem yaşadığı çevreye ve ailesine karşı toplumsal statülerinin yükseltilmesi, bu kadınların çalıştıkları işten aldıkları doyumla

ilişkilenmiş oluyor. Daha önce de belirttiğimiz gibi, Hopkins'ın Mısır'daki araştırmasındaki¹⁰¹ şu gözlemler dikkat çekiyordu: Kadınların ev dışında bir işte çalışmaları, ailede yaşanan ekonomik krizin çözümüne yönelik bir yaşam stratejisi oluşturuyordu; bunun yanı sıra, özellikle genç kadınlar, sadece ekonomik değil, toplumsal nedenlerle 'evden dışarı çıkmak için' çalışmaya başlıyorlardı. Bu anlamda, ev hizmeti, kadının özel alana sınırlı olan yaşamından bir 'kaçış' yolu oluyor.

Kadını anlamak; ilk önce kadının "kendilik algısı" ve rollerini tanımlaması ile toplumdaki kültürel ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki çakışmanın araştırılması ile mümkün. Toplumsal cinsiyet tartışmalarında, ataerkil ideolojinin¹⁰² kadının ikincil konumunu kabullenmesi, iş piyasasında hep daha düşük statü ve gelirli işlerde çalışması vb. gibi konuların, açıklayıcı nedenler olduğu vurgulanır. Burada ataerkil ideoloji yaklaşımı kabul edilebilir. Ama öte yandan, bu konu sadece bir egemenlik ilişkisi çerçevesinde ele alındığında, çoğunlukla kadının kendisi, yani insan faktörü ihmal edilmektedir. Bir diğer deyişle, egemen ideolojilerin tüm etki ve belirleyiciliğine rağmen, kadın hala bir "birey"dir. Bireyin en önemli özelliği ise, tüm ideolojik etkileri kendi potasında yoğurması; ve böylece, olayları, ilişkileri ve ortamı kendi koşullarına uygun hale getirecek ve kendini daha mutlu kılacak stratejiler saptamasıdır. Üstelik bu, bireyin her gün, her an sürekli yaşadığı bir meşrulaştırma sürecidir. Bu meşrulaştırma süreci, kadının aile içindeki ve toplumsal konumunun belirlenmesinde ana etmen olur. Örneğin, ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların evin geçimine katkıları, evdeki

¹⁰¹ HOPKINS, S. H., 1986, Markets, Marketing, the Market: Informal Egypt, "The Informal Sector of the Economy in the Middle East and North Africa" isimli konferans, 28-31 Temmuz, 1986, Almanya.

¹⁰² Ataerkil ideoloji literatürde kadının toplumsal, ekonomik, güç ve iktidar konumunda erkeğin mutlağa yakın egemenliğinden etkilenmesi anlamında kullanılmaktadır (Hartmann,1982).

kararlara katılmalarını önemli ölçüde arttırmıştır. Ancak, ev içindeki iş bölümünde görevleri pek fazla değiştirmemiştir. Kadınlar hem ev içinde hem de ev dışında iki görevi birden yürütmek durumundadır. Nieva¹⁰³ toplumda özellikle kadının yaşadığı bu meşrulaştırma sürecini aşağıdaki alıntıda net bir şekilde ifade etmişti:

“Uygulaması çoğu ölümlüler için zor da olsa, medyanın sıklıkla vurguladığı bir çözüm; bütün rollerde daha iyi organize olmak ve daha verimli olmak anlamına gelen ‘süperkadın’ çözümüdür.”¹⁰⁴

Bazı kadınlar, kendilerine ev işlerinde yardım edebilecek kız çocuklara ve/veya akrabalara sahip olabilir; işte böyle kadınların, görece olarak biraz daha rahat oldukları gözleniyor. Ev hizmeti yapmak da, kadınların, aslında kendi görevleri olarak meşrulaştırdıkları toplumsal konumlarının bir uzantısını oluşturuyor. Kadınlar, yukarıda bahsedilen ataerkil örüntüler içinde, emek pazarına katılsalar da, aslında daha çok kendilerine uygun gördükleri ve toplumun da “kadının görevi” olarak gördüğü alanlara yönelmiş oluyorlar. Diğer yandan, teknolojinin gelişmesi (ev hizmetinde gelişmiş makinelerin kullanımı), kadının toplumsal iş bölümündeki yerini çok fazla değiştirmiyor. Hatta teknoloji, bir anlamda ataerkil ideoloji ile bütünleşebiliyor (örneğin, evdeki makineleri daha çok kadının kullanması gibi; çamaşır makinesinin kadına alınması gibi).

Düzensiz-geçici iş sektöründe var olan esneklik, iş bulmada da görülüyor. Tanıdık ve akraba yoluyla oluşan iş ilişkisi, hem ev hizmetini talep eden hem de ev hizmetinde çalışan kadınlar için daha güvenilir, daha garantili, daha samimi ve yakın olu-

¹⁰³ NIEVA, V.F., 1985, “Work and Family Linkages”, L. LARWOOD ve diğerleri (der.), Women and Work, Sage Publications: London.

¹⁰⁴ “A solution much touted by the media, though difficult for most mortals, is the ‘Superwoman’ solution - becoming better organized and more efficient at all roles”.

yor. Çalışan kadın bakımından ise, tanıdık ve akraba aracılığı ile iş bulmuş olmak, aracı olanlara karşı bir minnettarlık duygusu taşımalarına neden olmakta; dolayısıyla, işverene karşı çok fazla şikayetçi olmaktan kaçınmalarına yol açmaktadır. Buradan anlaşılması gereken şudur: Ev hizmetinde oluşan işveren - işçi ilişkisi, ağırlıklı olarak geleneksel yapıdan etkilenir. Araştırmamızda işveren ve işçi arasında pederşahi bir ilişki olduğunu ve bunun da yapay bir aile ilişkisi gibi algılandığını söylemiştik. Böyle bir algılama, hem çalışan kadınlar hem de işveren kadınlar için geçerli. Ev hizmeti, çalışan kadınlar tarafından, 'elin evini temizlemek' olarak anlaşıldığından, sosyal prestiji çok düşük bir iş olarak değerlendiriliyor. Peki kadınların kendilerine olan güvenlerinin artması neye bağlı görünüyor? Sürekli olarak daha fazla saygı görmeye, 'insan gibi görülme'ye, hatta kendilerine 'aileden biri gibi' davranılmasına... Geleneksel iş ilişkisinin çalışan kadınlarda işinden aldığı doyumunu, memnuniyetini ve en önemlisi güvence duygusunu desteklediği de ortaya çıkmıştır. İşveren kadınlar için de çalıştırdığı kadınlar ile daha uzun süreli, istikrarlı, 'iyi ve temiz' iş yapılmasını garantileyecek bir ilişki, ancak bu kadınlarla yapay bir aile bağı oluşturmaları sayesinde mümkün hale geliyor. Yine modernlik - geleneksellik ikileminde ele alındığında, bu anlatılan ilişkiler; örneğin, bir fabrikada iş bulma, iş doyumunu ve kişilik algılaması süreçlerinden çok farklı bir düzlemde oluşuyor. Fabrikadaki bir işçinin işinden doyum alması ve kişilik algılaması, işvereniyle 'yüz yüze' bir ilişkiye girmesiyle belirlenmiyor. Fabrikada çalışan bir işçi, yaptığı işten, niteliklerinden, çalıştığı süreden, ürettiği üründen, fabrikanın pazardaki konumundan, vb. dolayı iş doyumuna ve sosyal prestije ulaşabilir. Ev hizmetinde çalışan kadınlarda ise, ücretli işçiliğin dışında, bütün süreçler geleneksel ilişkiler ile belirleniyor.

Çalışan kadınların işverenlerine karşı herhangi bir kıskançlık duymamaları, kendilerini düzenli-kalıcı iş (formel) sektöründeki bir işverene karşı duyulabilecek yakınlıktan daha fazla yakın hissetmeleri de ilginçtir. Çalışmamızda, işveren kadınlar

ve çalışan kadınlar arasında yapısal olarak (eğitim, gelir, meslek) büyük farklılıklar saptamıştık. Aynı zamanda, iki kadın grubu arasındaki kültürel, bölgesel ve toplumsal farklılıklar da belirgin biçimde ayrımlara sebep olmaktaydı. Çalışan kadınlar kendi çocuklarının eğitimi, giyim-kuşamları, aile içi ilişkileri gibi konularda, kendilerini işverenlerden çok farklı görmüyordu. Bu farklılıklar, kısmen, iki grup arasında kültürel düzlemdeki “geleneksellik-modernlik” ayrımı olarak algılanabilirdi; ama öte yandan kentleşmenin, modernleşmenin bir boyutu olarak da görülmekteydi. Örneğin, çalışan kadınlar; işveren kadınların eğitimleri ve becerileri ile modern kent yaşamı içindeki mevcut konumlarını ‘hak etmiş’ olduklarını düşünüyorlardı. Öte yandan, işverenlerin sürdürdüğü yaşam tarzı, tüketim biçimleri, çocuklarıyla olan geleneksel otoriteye pek uymayan ilişkileri ise çalışan kadınlar tarafından onaylanmıyordu. Bu konudaki yorumlarını; işverenlerin ‘sosyete’, ‘yeni zengin’ olmalarıyla açıklıyorlardı. Kadınlar, hoşnutsuzluklarını gidermek üzere bir savunma mekanizması da oluşturmuşlardı: Kendi kültürel, geleneksel normlarının daha farklı ve topluma daha uygun olduğunu savunuyorlardı. Burada çok açık olarak gözlenen olgu şuydu: Kadınlar açısından eğitim, bilgi ve beceriye dayanan meslek, modernliğin gereği olarak algılanıyordu; ama öte yandan modernliğin getirebileceği kültürel davranış kalıplarını (otorite karşıtı, esnek, tüketime dayalı) onaylamıyorlardı.

Görüldüğü üzere, araştırmamızda, ev hizmetinde çalışan kadınlar ile işverenler arasında belli yönlerde çelişkiler bulunmuştur. Ancak, bu çelişkiler açık bir sınıf çatışması şeklinde gerçekleşmiyordu; daha çok ‘gizli’ (latent class conflict) bir çelişki biçiminde gözleniyordu. Bu gizli çelişki de kadınlar tarafından kültürel normlar kullanılarak ifade edilmişti. Konumuz kadın istihdamı olduğundan; işveren kadınlar ve işçi kadınlar arasında yaşanan gizli bir çelişkinin iş ilişkilerine ve işe nasıl yansıdığı önemli bir soru haline gelmişti. Araştırmamızda doğrudan bu konuyu irdelenmiş olmasak da; işverenlerden aldığımız bilgilere dayanarak, çalışan kadınların zaman zaman bir

çeşit protestoya yöneldiklerini tespit etmiştik. Örneğin, 'işe geç gelmek', 'iş baştan savma yapmak', 'iş gereksiz yere uzatmak' gibi davranışlar, yaygın olarak söylenmişti. Oysa, işveren şikayetleri, çalışan kadınlar tarafından 'kapis', 'haddini bilmeme', 'insana değer vermeme' şeklinde anlaşıldığından; 'işe geç-gelmek', 'iş baştan savma yapmak', 'iş gereksiz yere uzatmak' şeklindeki davranışlarını da meşru görüyorlardı.

Çalışan kadınlar, kendi toplumsal hedeflerini; kendi koşullarına ve olanaklarına dayanarak, 'gerçekçi', gerçekleşmesi mümkün olabilecek şekilde belirliyorlar. Bu hedefler, çocuklarının bir düzeyde eğitim almasını sağlamak, aç-açık bırakmama, işsiz kalmamasına uğraşmak ve iyi bir evlilik yapmasına çalışmak gibi daha çok çocuklarının başarısına yönelik hedefler... Kadınların "kendilik değerlendirmeleri" de, bu hedeflerle orantılı olarak, aileye ve çocuklarının eğitimine az da olsa katkıda bulunabilmek. Kadınlar, çocukların iyi yetiştikleri durumda, hem kendilerinin hem de ailelerinin toplumsal statüsünü yükselteceklerini düşünüyorlar.

Ev hizmetinde çalışan kadınların iş ile ilgili beklentileri üç ayrı eğilim gösteriyor: Birincisi; yaşlı olmanın bilinciyle sadece kolay, rahat bir iş ve anlayışlı, iyi ücret veren bir işveren bulup rahat bir çalışma yaşamı sürdürmek. İkincisi; bir anlamda toplumda işin düşük prestijli olarak tanımlanmasından dolayı hayal kırıklığı yaşamakla beraber, eğer işverenden saygı, sevgi, anlayış görürse ve de bir sosyal güvenceye (sigorta) ulaşabilirse, bu işi bir süre daha sürdürmek eğilimi. Üçüncü ise, daha çok genç kadınların bu işe tamamen geçici olarak bakmaları; yüksek ücretli, güvenceli, sürekli bir 'masabaşı' işi hedeflemeleri...

Öte yandan, ev hizmeti yukarıda tartışılan bütün özelliklerinin yanında, bir formelleşmeye (düzenli-kalıcı iş özelliği kazanmaya) geçiş süreci de yaşıyor. Bu süreci belirleyen ise, halihazırda varlıklarını sürdürmekte olan temizlik şirketleri. Bu şirketler de tam anlamıyla düzenli-kalıcı iş (formel) sektöründe yer almayıp daha çok düzensiz-geçici (enformel) iş ilişkileriyle çalışıyorlar. Ayrıca, bir çok temizlik şirketinin yaşam süresi

uzun olamıyor; bununla birlikte iflas eden şirketlerin yerine hemen yenileri kuruluyor. Bu şirketlerden bir çoğu (yabancı şirketlerin yerel şubeleri hariç) fazla bir sermaye birikimine, adresi belli bir işyerine ve kendine bağlı sürekli bir işgücüne ihtiyaçları yok; ayrıca, sık sık sahipleri de işçileri de değişebiliyor. Görülüyor ki, şirketler de bir geçiş süreci yaşıyorlar ve düzenli-kalıcı iş sektörünün gerektirdiği bir yapıda değiller. Buna ilave olarak, kadınlarla konuştuğumuzda, bir çoğu şirketlere güvenilemeyeceğini, ücretlerin düşük ve zamanında ödenmemesi tehlikesinin olduğunu, gidilecek işyerini seçme şanslarının olmadığını ve cinsel taciz ihtimalinin bulunduğunu belirttiler; ve bu nedenlerle bu şirketlerde çalışmayı istemediklerini söylediler. Genç kadınlar ise zaten temizlik işinde devam etmek istemediklerinden, temizlik şirketlerinde çalışmayı da cazip bulmuyorlardı. Öte yandan, özel sektörde giderek artan fırsatları değerlendirme eğilimleri, temizlik şirketlerine de yansıtacak, bu anlamda sayıları daha da artacak ve kurumsallaşacaklar. Şirketleşme ile ilgili bulgular, bu konuda gelişmeler yaşanacağını, en azından bu konuda yasal düzenlemeler yapılmasının gerekeceğini düşündürüyor. Ancak, daha düzenli-kalıcı bir yapıya geçen şirketlerde ise, kadınlardan ziyade erkeklerin istihdam edilebileceği konusundaki ilk göstergeler ortaya çıkıyor. Örneğin, resmi dairelerde, ihale yoluyla temizlik işlerini üstlenen şirketlerde ve evlere temizlik için gönderilen ekiplerde erkek işçiler, nicelik ve nitelik olarak daha öne çıkıyorlar.

XI

İLERİYE DÖNÜK POLİTİKA ÖNERİLERİ

Araştırmamızdaki ilk hedef, ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların demografik, sosyal özelliklerini tanımlamaktır. Daha önce yapılmış ve kamu kullanımına açık bir araştırma bulunmuyordu; dolayısıyla, ilk amaç metropoliten kentlerde önemi giderek artan bir sosyal kesimin saptaması olmuştur. Bunu yaparken çalışılacak bu kesimin düzensiz-geçici iş sektörü ürünleri içinde yer aldığını göz önünde tuttuk. İkinci hedef olarak, bu kadınların ev ve büro hizmetini bir iş olarak görüp görmediklerinin; iş tanımının ve kriterlerin nasıl belirlendiğinin, iş doyumu ve işin geleceğine ilişkin düşüncelerinin öğrenilmesi önem kazanıyordu. Üçüncü hedef, işin arz ve talep dengesinin belirlenmesinden sonra, işteki standartlaşma, çalışma düzeniyle ilgili değişiklikler (yarım gün ve/veya saatlik çalışma gibi), iş güvenliği, sigortalama ve iş eğitimi konularında kadınların düşüncelerini öğrenmek ve bunları işverenlerle karşılaştırmaktır.

Ev hizmetinin düzensiz-geçici iş sektöründe yer almasının nedenlerini ve bu tür hizmetin özelliklerini de çalışmamızda vurguladık. Ev hizmetinin bu şekilde biçimlenmesi hem çalışan hem işveren açısından tercih edilmekteydi. Raporda da belirtildiği gibi, çalışan açısından tercih nedenleri; tanıdık aracılığıyla bulunan işyerinin (evin) güvenilirliği, işveren kadınlar ve ev halkıyla kurulan ‘hayali akrabalık’ ilişkisi yoluyla aileden biri gibi benimsenmek, işte kendi inisiyatiflerine büyük ölçüde sahip olmak ve en önemlisi işverenden sağlanan her tür maddi ve manevi destek olarak sıralanıyordu. Sosyal güvence mekanizmalarının yeterli kapsamda olmadığı veya verimli çalışmadığı ortamlarda; bu tür düzensiz-geçici iş düzeyindeki maddi/manevi destekler, özellikle alt gelir grubunu oluşturan ke-

simlerde çok önem kazanıyordu. Bir başka deyişle, düzensiz-geçici iş sektöründeki iş örüntüleri, sadece iş bulma ve maddi kazanç sağlamanın ötesinde, başlıca bir anlam kazanıyordu. Özellikle kentteki zor şartlarda, tüm aile fertlerine yaşamlarını sürdürebilecek destekler vermesi bakımından da vazgeçilmez hale geliyordu. Her ne kadar, düzensiz-geçici iş örüntüleri, çalışanların çalışma koşullarını ve ücretlerini iyileştirme çabalarını sınırlamakta, sigortasız ve güvencesiz çalışmayı bir çeşit kabullenme durumuna getirmekteyse de; yukarıda sözünü ettiğimiz manevi getirilerin ağır basması nedeniyle bu ilişkiler tercih ediliyordu. Diğer yandan, işverenler açısından düzensiz-geçici iş örüntüsü içinde, ev hizmetinde çalışacak kadını bulmak; dürüst, temiz, iyi iş yapılmasını garantilemek, çocuğunu ve/veya evini güvenilir bir kişiye bırakmak ve bunları da görece olarak ucuza mal etmek gibi olumlu yönler taşıyordu. Dolayısıyla, ileriye yönelik olarak, ev hizmetinin düzensiz-geçici iş sektörü içindeki bu oluşumunun çözülmesi pek kolay gözükmemektedir. Toplumda var olan yapısal yetersizliklere karşı düzensiz-geçici iş örüntüleri, bireylerin karşılıklı geliştirdikleri bir 'fırsatları yakalama mekanizması' oluşturduğundan, hem çalışan hem de işveren kadınlardan destek görecektir ve tercih edilecektir.

Yasal Düzenlemeler

İş Kanuna bakıldığında, ev hizmetinde çalışan kadınları kapsayan yasa maddeleri yoktur. 1475 sayılı İş Yasasının 5. maddesinin, 4. fıkrası gereği; ev hizmetinde çalışanlar, İş Kanunundan yararlanamazlar. Ayrıca, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 3. maddesi, I bendi d) fıkrasına göre ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretli ve sürekli olarak çalışanlar hariç) sigortalı olamazlar. Bu iki yasa maddesi, ev hizmetlerinde çalışan kadınların iş yaşamında herhangi bir haktan yararlanmalarını kesin olarak dışlamaktadır. Ancak, çalışan kadınlar; ev hizmetinden önce sürekli, ücretli bir işte ve kayıtlı bir işyerinde, kısa bir süre sigortalı olarak çalışmış ise, ev hizmetinde de isteğe bağlı olarak sigortasını sürdürme şansına sahip olabilirler. Araştırmamızda, bazı işveren kadınların, ev hizmetinde çalışan kadını kendi eşlerine ait işyerinde kayıtlı işçi olarak göstererek sigortalamaya çalıştıkları söylenmişti. Hatta aynı kadını çalıştıran birkaç işveren kadın bir araya gelerek, yanlarında çalışan kadının sigorta priminin ödenmesine gönüllü olarak katkıda bulunuyorlardı (odak grup çalışmalarında, Fatma Hanım örneği). Eğer, işverenlerden bu şekilde bir destek sağlanamazsa, çalışan kadınlar, çoğunlukla isteğe bağlı sigorta yolunu pek tercih etmiyorlardı. Bunun nedeni, zaten düşük olan ücretlerinin büyükçe bir kısmını prim olarak ödemek istememeleriydi. Özellikle, eşlerin sigortası varsa, böyle bir harcama gereksiz görülüyordu.

Eğitim Politikaları

Ev hizmetinin geleceğinde ve koşulların iyileştirilmesinde, eğitimin (formel ve/veya işe yönelik eğitim) çok etkili olduğu düşünülebilir. Eğitim özellikle, uzmanlaşmış bilgi ve becerilerin kazanılmasını ve bu sektörde çalışanların ekonomik ve sosyal konumlarının iyileştirilmesini sağlayacaktır. Burada, kadınlara ne tür bir eğitimin, kimler tarafından, nasıl verilebileceği gibi konular üzerinde durmak gerekiyor.

Ne tür bir eğitim? sorusunun karşılığı olarak somut bir eğitim müfredatı önerebilmek için; öncelikle işverenlerin, ‘çalışan kadınlardan neler bekledikleri?’ sorusuna verdikleri yanıtlar yol gösterici olabilir. İşveren kadınların çalışanlarda önemli gördüğü özellikler sırasıyla şunlardı: Kadının temiz olması, dürüst ve güvenilir olması, tecrübeli, sistemli, düzenli çalışması... İşveren kadınlar, çalışanlarında güler yüzlü, görgülü olma, iyi davranma gibi kişilik özelliklerine daha az önem vermekteydiler. Araştırmamızda konuştuğumuz işverenler, çalışanlardan memnuniyetlerini çoğunlukla, işin temiz yapılması, dürüstlük ve uyumlu olma gibi gerekçelerle ifade etmişlerdi. Bunların yanı sıra, işverenler, sürekli olarak bir elemanla çalışmak eğilimindeydiler. Memnun olmayanlar ise işin baştan savma yapılması ve/veya çalışanın düzenli ve sistemli olmamasını şikayet konusu yapıyorlardı. İşverenler, sunulan hizmetten memnun olmadıkları zamanlarda, işçisini değiştirmeden önce uyarmakta veya sözde eğitmekteydi; ki bu da, işverenler bakımından ev hizmeti işinin aynı elemanla sürdürülmesi eğiliminin daha yaygın olduğunu gösteriyordu.

Bu işveren beklentilerinin ve işveren memnuniyetinin ev hizmetinin geleceğinde de etkili olacağı düşünülürse; çalışan kadınların aşağıda sıraladığımız noktalarda eğitim almaları, işverenleri daha çok tatmin edecektir:

- Kadınları genel hijyen kuralları konusunda bilgilendirmek,

- İş sorumluluğu geliştirmeye yönelik bilgileri örneklerle aktarmak,
- İşte verimliliği artırmak için gerekli olan otomasyon, iş planlaması ve zaman kullanımı konularında aydınlatmak; sistemli ve düzenli çalışmanın getirdiği zaman ve emek tasarrufunu açıklamak,
- Temizlik hizmetinde malzeme, makine kullanımını öğretmek; teknik bilgiler vermek ve yöntemi anlatmak,
- Çocuk bakımında; pedagoji, beslenme, hijyen ve sağlık konularında bilgilendirmek, yemek pişirme yöntemleri, çeşitleri, beslenme değerleri konularında bilgilendirmek,
- Özellikle maddi durumları güçlü olan işverenlerin taleplerini karşılamak üzere; ev idaresi, ev ekonomisi konularında uzmanlaşmış bilgileri vermek.

Eğitim programına dahil edilecek bir başka konu da; çalışan kadınları çalışma hayatı, iş kuralları, işçi hakları, işgücü pazarındaki seçenekler hakkında bilgilendirmektir. İşverenlere sorulduğunda, ödenen ücretin miktarını çevreye sorup, rayiç öğrenerek belirlediklerini söylemişlerdi. Bunun yanı sıra, maddi - manevi destek veren işverenler de çoğunlukta idi. Ancak, bu ilişkiler, daha önce belirttiğimiz gibi, işveren ile çalışan arasında düzensiz-geçici (enformel), pederşahi. kontrol hakkını hep işverene tanıyan bir sistem yaratmaktadır. Ev hizmetinde çalışan kadınlara, iş yaşamı ve kuralları ile ilgili verilecek bir eğitim. bu kadınları sivil haklar konusunda da bilgilendirecek ve güçlendirecektir. Ev hizmetinde çalışan kadınlar bilgilendirildikleri ölçüde, sundukları hizmetin maliyeti artabilir; ancak, daha da nitelikli olacaklarından, işverenler bu hizmeti yeni fiyatlardan satın almaya razı olacaklardır.

Eğitim konusunda kadınlara aktarılması gereken bir diğer konu, iş güvenliğini arttıracak ve işteki kazaları azaltacak ön bilgilerdir. Ev hizmeti işinde, pek akla gelmese de, evde kaza yapma ihtimali yüksektir. Örneğin, cam silme veya balkondan

bir eşya silkelirken, çalışan kadının düşmesi ihtimali vardır. Evlerde sık görülen diğer örnekler, yüksek bir yere çıkarak iş yaparken düşme olasılığı; veya elektrikli aletler kullanırken elektrik çarpması; el kesme gibi kazalardır. Bütün bu kaza olasılıklarını düşünürken, ev hizmetinde çalışan kadınların genellikle evde yalnız çalıştıklarını da göz önünde bulundurmak gerekir. Dolayısıyla, kadınları kaza olasılıkları, kazaları nasıl önleyebilecekleri ve kaza olduktan sonra başvuracakları bazı ilk yardım bilgileri konularında bilgilendirmek gereklidir.

Diğer yandan, araştırmamızda çalışan kadınlara ev hizmeti ile ilgili eğitim alıp almadıklarını ve yaptığı işe yönelik bir sertifikaya sahip olup olmadıklarını sorduğumuzda; hiç bir kadının işe yönelik eğitim almadığı ve sertifikaya sahip olmadığı ortaya çıkmıştı. Bunun yanı sıra kadınlar yanıtlarında, zaten ev kadını oldukları için, ev hizmeti ile ilgili işlerin gerektirdiği bilgi becerinin kendilerinde içsel olarak var olduğunu vurgulamışlar ve bir iş eğitime ihtiyaç olmadığını söylemişlerdi. Benzer bir değerlendirme, işverenler tarafından da paylaşılıyordu. İşverenler, çalıştırdıkları kadınların daha nitelikli olmasını arzu etmekte; ama bunun ayrı bir eğitim gerektirmediğini, genel eğitim düzeyindeki artışla arzulanan niteliklerin elde edileceğini düşünmekteydiler. Yani, iş eğitimi, halihazırda ev hizmetinde çalışmakta olan kadınlar açısından önemli bir yer tutmuyordu. Bu da doğal, beklenen bir sonuçtur. Kadınlar zaten uzun senelerdir bu işte çalıştıkları için, bu aşamadan sonra bir eğitimi gereksiz görmeleri normaldir. Ancak, bazı kadınlar; bu işe yeni başlayacaklar için en azından formel düzeyde bir okul, kurs veya buna benzer kurumsal bir uygulamayı önermekteydiler.

Yukarıda belirttiğimiz üzere, eğitimin çalışmak isteyen (genç) kadınlara kimler tarafından ve nasıl verileceği üzerinde de düşünülmesi gereklidir. Eğitimin formal bir kurs, okul şeklinde düzenlenmesi, en verimli ve kolay çözüm olmasına rağmen; böyle bir kurs için kadınlardan ücret talep etmek, kadınların eğitim almasını görece zorlaştıracaktır. Kadınlara yönelik daha etkin bir yol ise ücretsiz olarak, enformel dayanışmalarla,

doğrudan kadınlara hitap ederek ve kadınlara pek fazla maddi yük getirmeyen türde bir halk eğitimi olabilir. Bu tür bir eğitimi gerçekleştirmeye en yatkın olarak; belediyeler, halk eğitim merkezleri, kadın dayanışma merkezleri gibi kurumlaşmalar öne çıkmaktadır.

Ayrıca DPT'nin İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik başlıklı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda da¹⁰⁵ belirtildiği üzere; işgücü geliştirme eğitim sisteminin dünyadaki değişmelere paralel olarak, genel yeterliklere dönük olması ve okul dışı yetiştirme sistemini geliştirmesi gerekmektedir. Okul dışı eğitim ve yetiştirme sistemleri geliştirilirken teşvik edici önlemler alınmalıdır. Örneğin firmalar (bu araştırma için temizlik şirketleri), insan ve madde kaynaklarını geliştirmeleri için vergi yasalarında yeni düzenlemelerle özendirilebilirler.¹⁰⁶

¹⁰⁵ DPT, 1994, İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, Özel İhtisas Komisyonu Raporu (ÖİK), Ankara.

¹⁰⁶ DPT, 1994, İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, Özel İhtisas Komisyonu Raporu (ÖİK), Ankara; s. 30-31

Sosyal Güvence Politikası

Ev ve büro hizmetinin geleceğinin iyileştirilmesindeki ikinci faktör, bu işte sosyal güvence mekanizmasının kurulmasıdır. İşverenlere sorulduğunda; çalışan kadını sigortalama konusunda pek bir sorumluluk kabul etmemektedirler. En önemle vurgulanan neden, kadınların iki haftada bir kez ev temizliğine gelmeleri ve birden fazla işverene sahip olmalarıdır. Araştırmamızdaki bir örnekte, dört işveren aralarında anlaşarak çalışan kadının sigorta primlerini ödemekteydiler. Daha önce belirttiğimiz gibi, her hangi bir sosyal güvencenin olmaması, ev hizmetinde çalışanları işverenle maddi/manevi ilişkileri kurmaya zorlamaktadır. Bu ilişkiler pederşahi bir yaklaşımla çalışanın ve aile fertlerinin işveren tarafından desteklenmesi şekline dönüşmektedir ve işverenle çalışan arasında doğabilecek bir krizde hiç bir yaptırımı yoktur. Bu durumda, çalışan, bir anda tüm desteğinden mahrum kalabilmekte ve hiç bir hak ileri süremektedir. Azınlıkta olan büroda çalışan kadınların ise, bazen temizlik yaptıkları büro işverenleri tarafından sigortalandıklarını tespit etmiştik. Çalışmamızda, görüştüğümüz kadınların da önemle vurguladıkları gibi; sigortasız olmak, hizmetin geleceğine hiç bir güven duyulmamasına ve ilk fırsatta (eşi, çocukları, kendisi daha güvenceli bir iş bulursa) bu sektörden ayrılma beklentisine yol açmaktadır.

Sonuç olarak, ev ve büro hizmetinde çalışanların işverenden bağımsız bir sosyal güvenceye kavuşturulmaları ve bunun için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekiyor. İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) bu sektörde çalışan kadınlara yönelmeli ve özellikle sosyal güvencenin gerçekleştirilmesi konusunda öncü olmalıdır. Konuşulan kadınlar arasında sigortalanmaya genel olarak büyük bir talep görüldüyse de; bu talebin özellikle genç kadınlar tarafından daha çok vurgulandığını söylemeliyiz. Orta yaş ve üstü kadınlar bakımından, bu aşamadan sonra sigortalanmak pek bir anlam taşımamaktaydı; bu kadınlar gele-

ceklerini kocalarına ve/veya çocuklarına bağılı olarak düşün-
düklerinden, sigortalanma ve bunun için ücretinden para kesil-
mesi yerine, şu anda çalıştığı işte daha yüksek ücret almayı
tercih ediyorlardı. İşverenler de, sigortalama konusunda isteksiz
ve ilgisiz olmakla beraber, satın alınan hizmetin niteliğinin
yükselmesi durumunda bir katkıda bulunmayı onaylamışlardı.
Ayrıca, bu kadınların iş bulma süreci her ne kadar tanıdıklar
aracılığı olsa da; bu ilişki daha sonra tanıdıkla bulunan işvere-
ne bağımlı olmayı getirdiğinden, iş bulma sürecinin de İİBK
aracılığıyla ve daha formel yoldan olmasında yarar vardır. İİBK
aracılığıyla iş bulmak ve sigortalanmak, kadınları bir anlamda
işverene bağımlı olmaktan çıkarabilecektir. Bu konuda önerile-
bilecek olan; bu işte çalışan kadınların bir listesini oluşturmak,
kayıtlanmalarını sağlamak ve sonra istihdam pratiklerini iş
yaşamı boyunca izlemek gerektiğidir. Bu arada halen piyasada
faaliyet göstermekte olan temizlik şirketlerinin de özel bir yasa
ile İİBK tarafından kontrolü ve denetimi sağlanmalıdır.¹⁰⁷ Öte
yandan bu hizmetin İİBK tarafından üstlenilmesi, maliyeti artı-
rıcı bir faktör gibi görünse de, özellikle hizmet sektörünün çe-
şitli dallarında ve ev hizmetinde daha düzenli-kalıcı (formel) iş
ilişkilerinin başlaması gerekmektedir. Bu hem işçi hem de işve-
ren için tercih edilecek bir konum olacaktır.

¹⁰⁷ İİBK resmi televizyon kanallarını kullanarak, yeni politikalar konu-
sunda çalışan kadınları bilgilendirebilir. Kayıt ve listeleme bu şekilde
daha sistemli yapılabilir.

Yarı-Zamanlı Çalışma Politikası

Türkiye’de part-time (yarı-zamanlı veya kısmi) çalışmaya ilişkin pratikler ve buna ilişkin yasal düzenlemeler henüz çok gelişmiş değildir. Part-time çalışma ilk kez DPT’nin IV. Beş Yıllık Kalkınma Planında dolaylı olarak ele alınmış ve işsizliği azaltmak için kişilerin daha kısa sürelerle çalışabileceğinden bahsedilmiştir. VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda “Aile, Kadın, Çocuk” başlığı altında ilk defa somut olarak kadın konusu yer almış; kadının statüsünü iyileştirme politikalarına yönelik tedbirler önerilirken, kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmaları üzerinde önemle durulmuştur. İlk kez VI. planda kadının statüsü, çalışma hayatına daha çok katılımı ve işsizliği önlemede part-time çalışma imkanı açıkça önerilmiştir. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı için hazırlanan “Kadın” Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda ise kadın işgücünün istihdamını artırmak için önerilen yollardan biri, kısmi statülü işlerin yaygınlaştırılması olmuştur. Bununla birlikte, kısmi statüyle çalışan kadınların işteki konumları ve yasal hakları bakımından zarar görmemeleri için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önerilmektedir¹⁰⁸ Bir anlamda, resmi politikalarda, kadının istihdamda girişini kolaylaştırmak ve özendirmek amacıyla part-time, esnek çalışma saatlerinin Türkiye’de genel olarak benimsendiği söylenebilir. Ev ve çocuk yükümlülüklerini çalışma hayatıyla bağdaştırma olanağı bulamayan ve istihdam dışı kalan kadınların part-time çalışmaya yönlendirilmesinin, kadının formel sektörde istihdamda katılmasına kestirme bir yol olduğu düşünülmektedir¹⁰⁹. Böyle bir düşüncenin ve uygulamanın Türki-

¹⁰⁸ DPT, 1994, İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, Özel İhtisas Komisyonu Raporu (ÖİK), Ankara.

¹⁰⁹ ESER, Ş., 1997, Part-time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Bilim Serisi 98, Ankara.

ye’de kadının istihdamını artırması beklenir. Ancak, kadın için yarı-zamanlı işlerin önerilmesi, kadının gelecekteki çalışma yaşamı açısından olumsuzluklar yaratmaktadır. Yarı-zamanlı çalışma kadın için ev içindeki sorumlulukları beraber yürütebileceği gelir getiren iş olarak anlaşıldığından, aslında çalışma yaşamında kadına tam anlamıyla eşit haklar tanımamaktadır. Kadının ekonomik yaşama katılması yarı-zamanlı işlerin çoğalmasına değil, özellikle çocuklu kadınlara yönelik daha iyi çocuk bakım olanaklarının sağlanmasına bağlıdır. Bunların yanısıra, yarı-zamanlı işler kadın için düşük ücret, güvencesizlik, meslekte yükselememe gibi sonuçlara ulaşmaktadır. Ev hizmetlerinde yarı-zamanlı çalışma, araştırmamızdaki kadınlar tarafından istenmemiştir. Neden olarak da, düşük ücret ve güvencesizlik gösterilmiştir. Ayrıca, ev hizmeti enformel sektör içinde örgütlendiğinden, bu tür politikalar geliştirmek ve uygulamak neredeyse olanaksızdır. Ev hizmetinde çalışan kadınlar için önerilebilecek daha geçerli bir model; eğitim almış, profesyonelleşmiş kadının saatlik ücret bazında, kontratla çalışmasıdır. Bunun yaptırımının resmi politikalar tarafından ele alınması gereklidir. Aksi taktirde, bir çok işveren kendi sorumluluklarını artıracak böyle bir anlaşmaya razı olmayabilir. Bu anlamda da saatlik - ücretli çalışma tamamen tek taraflı bir keyfiyete dönüşebilir.

Örgütlenme ve Dayanışma Konusunda Öneriler

Yukarıda bahsettiğimiz iş koşullarının daha iyileştirilmesi ve işin geleceğinin daha güvenceli bir konuma getirilebilmesi için, düzenli-kalıcı (formel) düzeyde örgütlenmeye ihtiyaç vardır. Bu örgütlenmeler ev hizmetinin düzensiz-geçici (enformel) sektör iş örüntüleri içinde yer aldığını göz önünde tutarak, orada oluşmuş arz ve talep dengesinin birden değil ancak aşamalı bir şekilde geçişini sağlamak zorundadır. Bu örgütlenmeyi gerçekleştirebilecek iki kurumdan söz etmek mümkündür: Birincisi, halen var olan ancak sadece formel sektör sanayi işçisi ile ilgilenen sendikaların bu örgütsüz sektöre el atmasıdır. Dağınık, geçici, birden fazla işverenle çalışan ve vasıfsız elemanların sendikalaşması Türkiye’de bugüne kadar çok fazla gündeme gelmemiştir. Ev hizmeti sektöründe çalışanların sendika şeklinde bir örgütlenmeye gitmeleri, işin dağınık, geçici ve enformel niteliğine bağlı olarak zor olsa da, önemli bir hedef olmalıdır. Sendikalı olmak çalışan kadınların iş ilişkilerinde daha güvenli ve yaptırımcı olabilmelerini sağlayacaktır. Ayrıca, işin sosyal güvencesi ve iş eğitimi konularında da sendikaların görev alması düşünülebilir.

Formel örgütlenme çok önemli olmakla beraber, enformel ilişkilerin ve kendi işini kendi kontrol etme duygusunun yaygın olduğu bir toplumda, gerçekleştirme ve uygulama aşamalarında zorluklarla karşılaşacaktır. Değişen hükümet politikaları, kurumsal öncelikler ve mali kaynak bulma zorlukları, bu kurumların tercihlerinde önemli bir rol oynayacaktır. Bu olanaksızlıklar içinde ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların yukarıda belirttiğimiz düzenli-kalıcı (formel) örgütlülükler kapsamına alınması en azından daha uzun bir süreç olabilir. Buna karşılık, formel örgütlenme yanında enformel örgütlenmeye ve destek faaliyetlerine ihtiyaç vardır. Buradan devamla, öncelikle kadınların işgücü pazarındaki konumlarını olumsuz etkileyen,

seçim şansını azaltan bazı güncel sorunlarına çözüm getirmenin yararlı olacağı düşünülebilir. Bu sorunların saptanmasına, önce ev ve büro hizmetinde çalışan kadınların en yoğun oldukları mahallelerde (bu araştırma sonuçlarından yararlanılabilir) alışmalar yapılarak başlanabilir. Araştırmamızda, kadınları sıkıntıya sokan güncel sorunlar arasında; çocuklarını bırakacak bir yerlerinin olmaması, kendileri hastalandığında veya ailevi bir sorunları çıktığında işe gidememeleri durumunda işverenlerin pek anlayışlı davranmaması ve ücret belirleme ve ücret artışında yaşanan belirsizlikler büyük yer tutmaktaydı. Bu gibi sorunlara daha rahat çözüm getirilebilir. Örneğin, mahalle düzeyinde kadınlar arasında bir çeşit dayanışma ağları kurulabilir. Bir mahallede ev işine giden kadınlar, ocuk bakma veya çocuklarla ilgilenme konusunda kendi aralarında bir rotasyon veya sıra yöntemi bulabilirler. Işe gitmeyen kadın veya kadınlarla da bu konuda bir dayanışmaya gidilip, küçük bir maddi ödeme karşılığında çocuklarla ilgilenmeleri sağlanabilir. Halihazırda bazen komşu dayanışması veya aile içindeki bir dayanışma ile zlen bir sorun; çalışan kadınların kendi iç dayanışmaları ile de çözülebilir. Bu tür dayanışma, kadınların hastalandıklarında veya bir engel çıktığında, işe yerlerine başka birisini gönderme konusunda da uygulanabilir. Işverenler de, işlerinin kalmaması için bu yolu tercih edebilirler. Dayanışma ile elde edilecek seçim ve hareket esnekliği, kadınların gelirlerinde de olumlu bir yansıma yaratacaktır. O zaman, kadınlar işverenleri hakkında karar verirken; uzak/yakın veya anlayış gösteren/göstermeyen gibi kriterleri daha az kullanacaklar ve daha iyi ücret veren ama uzaktaki bir işverene gidebileceklerdir. Ayrıca, bu tür dayanışmalar kadınlar arasında bir bilgi ağı da oluşturacak ve dolayısıyla ücret belirsizlikleri giderek ortadan kalkacak, ortak bir ücret tanımına gidilebilecektir.

Bu noktada, çalışan kadınları bir araya getirebilecek bir dernekleşmeden de söz etmek mümkündür. alışan kadınların çeşitli haklarını koruyabilecek olan bir dernek, işverenleri de bir araya getirerek, onlara da eğitim verebilir. alışan kadınlara

rın diğerk güçlük çektikleri konularda da koordinatör olarak görev alabilir.

Ev hizmetinde çalışan kadınların görece olarak daha küçük ve çözülebilir sorunları ile ilgilenmek, bazı kuruluşların görevi olarak da düşünülebilir. Yukarıda adı geçen belediyeler, halk eğitim merkezleri, kadın dayanışma merkezlerinin yanı sıra; gönüllü vakıf ve dernekler ve çeşitli kadın dayanışma merkezleri, kadınlar arasında geliştirilecek bu ağları mekan, uzman, eleman (kadınlara çocuk bakımını kolaylaştıracak bilgiler vermek gibi) ve/veya maddi destek sağlayarak yapabileceklerdir; aynı zamanda, kadınlar arasında gönüllü çalışabilecek ve bazı örnek pilot uygulamaları başlatabilecek kişileri de bularak bütün bu öneriler gerçekleştirebilir. Günümüzde kentsel yerleşim ve kentlerde yaşanan sorunların çözümü sadece ulusal değil uluslararası bazı kuruluşları da ilgilendiriyor; işte bu kuruluşlardan pilot projelere maddi destekler sağlanması da olanaklıdır. Daha büyük ve resmi kuruluşların (KSSGM ve T.C. Başbakanlık Aile Kurumu) ise kadınlar arasında geliştirilebilecek dayanışma ağlarına yönelik politikalar üretmesi beklenir. Burada en önemle vurgulanması gereken olgu; bütün bu uygulamaların, kadınlarla beraber ve bir gönüllülük projesi olarak düşünülmesi gerektiridir.

EKLER

Tablo 1: Evdeki Kişi Sayısı

<i>Evdeki kişi Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
2	6	4.0
3	19	12.6
4	52	34.4
5	40	26.5
6	18	11.9
7	11	7.3
8	4	2.6
9	1	0.7
Toplam	151	100.0

Tablo 2: Evdeki Çocuk Sayısı

<i>Evdeki çocuk sayısı</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
0	8	5.3
1	18	11.9
2	63	41.7
3	37	24.5
4	20	13.2
5	4	2.6
6	1	0.7
Toplam	151	100.0

<i>Kadının eğitim durumu.</i>	<i>Çalışan N</i>	<i>%</i>
Okur-yazar değil	56	37.1
Okur-yazar	15	9.9
İlkokul mezun	76	50.3
Orta terk-mezun	3	2.0
Lise terk-mezun	1	0.7
Toplam	151	100.0

Tablo 4: İş tanımı

<i>İşin tanımı</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Evde temizlik	134	88.7
Temizlik/ ütü	68	
Temizlik/ yemek	31	
Temizlik/ çocuk	21	
Büroda temizlik	11	7.3
Temizlik/çay/yemek	6	
Temizlik/telefon	2	
Çocuk bakımı	6	4.0
Toplam	151	100.0

Tablo 5: Kişi Başına Düşen Gelir (KBDG)

<i>KBDG(1000 TL)</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
0 - 3150	37	24.5
3200 - 4950	37	24.5
5000 - 6667	37	24.5
7000 fazla	40	26.5
TOPLAM	151	100.0

Tablo 6: Hanede Çalışan Kişi Sayısı

<i>Kişi Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
1	7	4.6
2	99	65.6
3	22	14.9
4	16	10.6
5	6	4.0
6	1	0.7
TOPLAM	151	100.0

Tablo 7: Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınların Aylık Gelirleri

<i>Gelir</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
1 - 5 milyon	32	21.2
5.1-10 milyon	70	46.4
10.1-15 milyon	30	19.9
15.1-20 milyon	8	5.3
Yanıtsız	11	7.3
Toplam	151	100.0

Tablo 8: Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınların Çalışma Düzeni ve Gelir

<i>Çalıştığı yer</i>	<i>1-5 mil</i>	<i>5-10 mil</i>	<i>10-15 mil</i>	<i>15-20 mil</i>	<i>Toplam</i>
Aynı yer	21	31	9	--	61
Farklı yer	11	38	21	8	78
Kendi evi*	--	1	--	--	1
Toplam	32	70	30	8	140**

*** Kendi evinde çocuk bakan**

****11 kadın gelirini söylememiştir**

Tablo 9: Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınların Çalışma Saatleri

<i>Çalışma saatleri</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
2-5 saat	11	7.3
6-7 saat	25	16.6
8-10 saat	105	69.5
10 saatten fazla	10	6.6
Toplam	151	100.0

EV HİZMETİNDE ÇALISAN KADINLARIN SEÇİLMİŞ SOSYO-EKONOMİK ÖZELLİKLERİNE AİT ÖZET TABLO (Toplam 151)

Değişkenler	SAYI * / %			
YAŞ	30-48 yaş arasında 114 (%75) (en genç 20 yaşında)			
EĞİTİM	hiç eğitim yok 71 (%47)	ilkokul 76 (%50.3)	ortaokul 3 (%2.7)	lise 1 (%0.1)
MEDENİ HAL	Evli 137 (%90.7)	bekar 8 (%5.2)	dul/boşanmış 6 (%3.9)	
KİRACI / EV SAHİBİ	Kendisi veya eşi sahibi 60 (%39.7)	kirada 34 (%22.5)	akraba/ tanıdık evi 20 (%13.2)	kapıcı 37 (%24.5)
HANEDEKİ KİŞİ SAYISI	4 -5 kişi 92 (%60.9)			
Hanede Çalışan Kişi Sayısı	2 kişi 99 (%65.6)			
ÇOCUK SAYISI	2 çocuk 63 (%41.7)		3 çocuk 37 (%24.5)	
DOĞUM YERİ	Kırsal 138 (%91.3)		Kent 13 (%8.6)	
Ankara'da Yaşadığı Süre	10 - 20 yıl 104 (%68.8)			
GÖÇ KARARI	EŞ 60 (%40)		AİLE 80 (%53)	
KÖYLE İLİŞKİLER	SADECE ZİYARETLER 70 (%46.3)		HIÇ İLİŞKİ KALMADI 46 (%30.4)	
HANE GELİRİ	15 - 30 milyon TL.** arasın- da 71 (%47)		3 - 15 milyon TL.** arasında 45 (%29.8)	
Kişi başına düşen ortalama aylık geliri	5.346.000 TL			
Hanede Çalışan Kişilerin Kişi Başına Düşen Aylık Geliri	9.722.000 TL			

* Sadece önemli bir yoğunlaşma gösteren özellikler gösterilmiştir / yüzdelerin toplamı 100'e eşit olmayabilir.

** Haziran 1996 - 79.989 TL = \$ 1. Ayrıca, 1996 başındaki asgari ücreti 8.600.000 TL. (brüt): Ağustos 1996'da 17.010.000 TL. (brüt)

Tablo 10: İşverenlerin Eğitim Durumları

<i>Eğitim</i>	<i>İŞVEREN</i>	
Kad. eğ.dur.	N	%
Üniversite mez.	34	42.0
Lise terk-mezun	31	38.1
İlkokul mezun	12	14.8
Orta terk-mezun	3	3.7
Diğer	1	1.2
Toplam	81	100.0

Tablo 11: İşveren Kadınların Meslekleri

<i>Meslekler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Evhanımı*	35	43.2
Devlet memuru**	18	22.2
Emekli	12	14.8
Özel Şirket	6	7.4
Öğretmen	4	4.9
Serbest ticaret	3	3.7
Diğer	2	2.5
Yanıtsız	1	1.2
Toplam	81	100.0

* Evhanımı = hayatında hiç çalışmamış kadınlar için kullanılan bir kategoridir.

** Devlet Memuru = mimar, öğretim üyesi, kütüphane şefi, hemşire, arkeolog, doktor gibi resmi dairelerde çalışan kadınlar için kullanılan bir kategoridir.

Tablo 12: Ücretli Çalışmaya Başlama Kategorilerine göre KBDG Ortalamaları

<i>Üc. Çalış. Baş.</i>	<i>Ortalama (1000 TL)</i>	<i>N</i>
1 - 5 sene	4502.04	58
6 - 10 sene	5215.45	39
11 - 15 sene	6753.86	20
16 sene üst	6110.86	34

Tablo 13: Alevi/Sünni ve Ücretli Çalışmaya Başlama Süresi Ortalamaları

<i>Alevi/Sünni</i>	<i>Ortalama (sene)</i>	<i>N</i>
Alevi	13.5556	36
Sünni	8.5000	62
Toplam	10.3571	98*

*53 kişinin Alevi/Sünni bilgileri saptanamamıştır

Tablo 14: Kadınların İyi Yaptıkları ve Tercih Ettikleri İşler

İşler	İyi Yaptıkları		Tercih Ettikleri	
	N	%	N	%
Çocuk bakımı	10	6.6	11	7.3
Cam-kapı-halı temizliği	35	23.2	33	21.9
Yemek	12	7.9	26	17.2
Ütü	8	5.3	6	4.0
Santral	1	0.7	1	0.7
Temizlik-toz alma	14	9.3	22	14.6
Çamaşır-bulaşık yıkama	4	2.6	1	0.7
Her iş iyi yaparım*	61	40.4	22	14.6
Hepsi kötü/ sevmiyor**	3	2.0	24	15.9
Diğer	2	1.3	4	2.6
Yanıtız	1	0.7	1	0.7
Toplam	151	100.0	151	100.0

* 61 kadın her işi iyi yaptığını söylerken, 22'si yaptığı işlerin aynı zamanda kendi tercih ettiği işler olduğunu belirtmiştir.

** 3 kadın hiç bir işi iyi yapmadığını söylemiştir, 24 kadın yaptığı işlerin hiç birisinin kendi tercihi olmadığını söylemiştir.

Tablo15: Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınlar Niçin Bu İşi Seçiyorlar?

<i>Nedenler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Maddi sorunlar	54	35.8
Başka iş yok / Okuyamamış	37	24.5
Mecburiyet*	35	23.2
Aileye yardım	14	9.3
Diğer	11	7.3
Toplam	151	100.0

*Anketi cevaplayan bazı kadınlar bu şekilde bir ifade seçmişlerdir. “Mecburiyet” genellikle “maddi sorunlar”, “başka iş yok” cevaplarıyla örtüşmektedir.

Tablo 16: İşin Sevdiği Yönleri

<i>İŞİN SEVDİĞİ YÖNLERİ</i>	<i>N*</i>
Hiçbiri**	61
Para kazanmak, çalışıyor olmak	26
İşin her yönünü seven	21
İşveren – ortam iyi	14
Rahat iş – ortam temiz	12
Diğer	15
Yanıtsız	2

* Birden fazla cevap alınmıştır.

** Yaptığı işle ilgili hiç sevilecek bir yanı bulamayan kişiler

Tablo 17: İşin Sevmediği Yönleri

<i>İŞİN SEVMEDİĞİ YÖNLERİ</i>	<i>N*</i>
Hiçbiri	45
Parası az – yorucu	30
Emirle çalışmak, ağır söz işitmek	21
Tuvalet-banyo temizlemek	11
Yol uzak ve çocukları bırakmak zor	7
Sevmediği yönü yok	21
Diğer	13
Yanıtsız	3

* Birden fazla cevap alınmıştır

Tablo 18: Başka İşte Çalışma Talepleri

<i>Başka bir iş</i>	<i>Sayı</i>	<i>%</i>
Devamlı, sigortalı, iyi bir iş	36	26.4
Evet, ama ne tür iş belli değil	15	15.8
Evet, ama eğitimim yok, istesem de olmaz	9	5.9
Devlet işi, masa başı, memur, polis	8	5.2
Büro, muayenehane, hastane, şirket, okul temizliğinde	7	4.6
Bir şirkette, banka ve büroda çalışmak	4	2.6
Çocuk bakma (yabancı çocuk bakma), kreş	4	2.6
Hemşire, doktor, tezgahdar, sigortacı gibi her işi yaparım	4	2.6
Kolay, rahat, yorucu olmayan bir iş	3	1.9
Bilgisayar, daktilo öğrenip sekreterlik	3	1.9
Büroda veya şirkette çaycılık	2	1.3
Yufka yapıp satmak, çiçek yetiştirmek, yapay çiçek yapımı	2	1.3
Konfeksiyon, dikiş	2	1.3
Bir şirkette yemek pişirmek,	1	0.6
Fabrikada	1	0.6
Ara Toplamı	101	66.8
Hayır, başka işte çalışmak istemiyorum	16	10.5
Bu yaştan sonra yapamam	12	7.9
Ev hanımı, hiç çalışmak istemiyor	9	5.9
Hiç düşünmedim, bilmem	6	3.9
Başka iş yapamayız	5	3.3
Cevapsız	2	1.3
Ara Toplamı	50	32.8

Tablo 19 : Yaş/Başka İşte Çalışmak İster mi?

<i>Başka iş/yaş</i>	<i>17-29 yaş</i>	<i>30-39 yaş</i>	<i>40-49 yaş</i>	<i>50-59 yaş</i>	<i>60 yaş +</i>	<i>Toplam</i>
Başka işte Çalışmak isterim	18	47	27	5	4	101
Başka işte Çalışmak istemem	4	20	15	9	1	49
Yanıt yok bilmiyorum	-	-	1	-	-	1
Toplam	22	67	43	14	5	151

Tablo 20: Size Göre Başarılı Kişi Kimdir?

<i>Başarı Kriteri</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
okuyan - işi olan	48	31.8
akıllı – çalışkan	34	22.5
işini yürütebilen	27	17.9
başbakan, doktor vb.	16	10.6
çok kazanan	8	5.3
kendi emeğiyle geçinen	8	5.3
bilmiyor	6	4.0
hiç başarılı yok	3	2.0
diğer	1	0.7
Toplam	151	100.0

Tablo 21: Kendini Başarılı Görüyor mu ?

<i>Kendisi Başarılı</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
başarılı çünkü çalışıyor	63	41.7
başarısız, mesleği yok	45	29.8
elinden geleni yapabilmek	32	21.2
bilmiyor	10	6.6
yanıtsız	1	0.7
Toplam	151	100.0

Tablo 22 : Kapıcı Olup Olmamanın Ücretin Belirlenmesine Etkisi

<i>Ücreti kim belirler</i>	<i>Kapıcı</i>	<i>%/50</i>	<i>kapıcı/olmayan</i>	<i>%/101</i>	<i>Toplam</i>	<i>%/151</i>
	<i>N</i>		<i>N</i>		<i>N</i>	
Kendi + kocası	18	36	26	26	44	29.1
İşveren	22	44	66	65	88	58.3
Yanıtsız	10	20	9	9	19	12.6
Toplam	50	100	101	100	151	100.0

Tablo 23: Ev ve Büro Hizmetinde Çalışan Kadınların İşverenlerinden Beklentileri

<i>Beklentiler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
İyi davranış, anlayış	76	50.3
Yüksekücret, destek	40	26.5
Dürüstlük, saygı, güven	22	14.6
Yorucu olmaması	2	1.3
Diğer	8	5.3
Yanıtsız	3	2.0
Toplam	151	100.0

Tablo 24: Nasıl İşveren İstendiğinin Yaşa Göre Farklaşması

<i>Nasıl İşveren</i>	<i>ortalama yaş</i>	<i>N</i>
Kişisel özellikler (dürüst, saygılı, anlayışlı, Güler yüzlü v.b.)	37.84	117
Parayı bol veren, sosyal haklara saygılı	43.22	18
Diğer / yanıtız	33.94	16
Toplam		151

Tablo 25: İşveren Kadınların Yardımcılarında Aradıkları Özellikler

<i>Özellikler</i>	<i>Evet</i>	<i>%</i>	<i>Hayır</i>	<i>%</i>
Temizlik	49	60.5	32	39.5
Dürüstlük	62	76.5	19	23.5
İyi davranış	14	17.3	67	82.7
Tecrübe	49	60.5	32	39.5
Bilgi	5	6.2	76	93.8

Tablo 26: Memnuniyet Kriterlerine Göre Hizmetten Memnun Kalma

<i>Memnuniyet kriterleri</i>	<i>Hizmetten memnun</i> <i>N</i>	<i>Hizmetten memnun değil</i> <i>N</i>	<i>Hizmetten kısmen memnun</i> <i>N</i>	<i>Toplam</i> <i>N / %</i>
İyi iş	23	15	3	41/ 50.6
Kişilik	21	---	---	21 / 25.9
kriterleri				
diğer	18	---	1	19/ 23.5
Toplam	62	15	4	81/100.0

Tablo 27: Yardımcıların Değiştirilmesiyle Hizmetten Memnun Kalma

<i>Yardımcıların değiştirilmesi</i>	<i>Hizmetten memnun</i>	<i>Hizmetten memnun değil</i>	<i>Hizmetten kısmen memnun</i>	<i>Toplam</i>
	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N</i>	<i>N / %</i>
Yardımcısını hiç değiştirmeyen	36	3	2	41/ 50.6
Yardımcısını değiştirmiş	25	11	2	38/ 46.9
Yanıtsız	1	1	---	2/ 2.5
Toplam	62	15	4	81/ 100.0

Tablo 28: Çalışan Kadınlara Göre Çevresiyle-Ailesiyle Farklılıklar

Farklılık Kriterleri	Sayı	%
Farklılık görmeyenler	87	57.6
Kültürel fark	5	3.3
Kır-kent	12	7.9
Psikolojik	4	2.6
Giyim-kuşam	6	4.0
Ahlaksal	12	7.9
Yaşam ve tüketim biçimi	9	6.0
Kuşak farkı	3	2.0
Cevap ilgisiz	3	2.0
Yanıtsız	3	2.0
Alevi-Sünni, etnik	4	2.7
Yeni çevrede daha rahat	3	2.0
Toplam	151	100.0

Tablo 29: Çalışan Kadınların Din Tanımları

<i>Din Tanımları</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Vicdan, dürüstlük, insanlık, anlayışlılık, herkesin kendine ait	19	12.6
İslam, müslümanlık, namaz, oruç, Allah, inançlı olmak, gelenek	68	45.0
Aklına bir şey gelmiyor	64	42.4
Toplam	151	100.0

Tablo 30: Çalışan Kadınların Modernlik Tanımları

<i>Modernlik Tanımları</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Eğitim, kültür, görgülü olma, güzel insan, temizlik	48	31.8
Modaya uyma, açık giyinme, içki	35	23.2
Zenginlik, sosyete, iyi ev eşyaları, kolay hayat	33	21.9
Yanıt ilgisiz	20	13.2
Bilmiyor	10	6.6
Özgürlük	5	3.3
Toplam	151	100.0

Tablo 31: Din ve Modernlik Birbirine Ters Düşer mi ve Beraber Olabilir mi?

<i>Kriterler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Ters düşmez – beraber olur	75	49.7
Ters düşse de beraber olabilir	9	6.0
Ters düşmez, ama beraber de olmaz	13	8.6
Ters düşer ve beraber olamazlar	38	25.2
Bilmiyor	4	2.6
Kişiye bağlı	5	3.3
Yanıtsız	7	4.6
Toplam	151	100.0

“Sigortalı olmada farklılaşmalara ilişkin tablo:”

Sigortalı olmada farklılaşmalar	Değerler*	N	%
Hiçbir güvencesi olmayan	1	37	24.5
Başkasının (kocasının veya çocuğun) var, kendinin yok	2	94	62.3
Kendinin var, başkasının yok	3	7	4.6
Hem kendinin, hem başkasının var	4	13	8.6
Toplam		151	100.0

* 1= en olumsuz değer;

4 = en olumlu değer, endeks değişkenlerinin hepsi için geçerli bir kriterdir.

Ücretli çalışma süreleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Kaç senedir ücretle Çalıştığı	Değerler	N	%
1 - 5 yıl	1	58	38.4
6 - 10 yıl	2	39	25.8
11 - 15 yıl	3	20	13.2
16 + yıl	4	34	22.5
Toplam		151	100.0

Hanede kişi başına düşen gelir değişkeni de aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

Kişi başına düşen gelir farklılaşması	Değerler	N	%
0 - 3150 T.L.	1	37	24.5
3200 - 4950 T.L.	2	37	24.5
5000 - 6667 T.L.	3	37	24.5
7000 + T.L.	4	40	26.5
Toplam		151	100.0

Tablo 32: Güvence Endeksi

<i>Güvence endeksi</i>	<i>Değerler</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Çok düşük (her üç değiş- kenden 1 değeri almış)	1	10	6.6
Düşük (üç değişkenin her birinden en fazla 2 değeri almış)	2	63	41.7
Orta (üç değişkenin her birinden en fazla 3 değeri almış)	3	60	39.7
Yüksek (üç değişkenin her birinden en fazla 4 değeri almış)	4	18	11.9
Toplam		151	100.0

Kadınların Çalışmasına İlgili Görüşler ve Çalışmaların Aile Statülerin Etkisi / Özet Tablo

Ailelerin kadın üyele- rinin ev hizmetinde çalışmasına ilgili görüşler	Olumlu 72 % 48	Olumsuz 39 % 26	Kısmen olumlu/ Kısmen olumsuz 35 % 23		
Kocaların kadınlarının genel olarak çalışmasına ilgili görüşler	Olumlu 60 % 40	Mecburen 54 % 36	Olumsuz 20 % 13		
Kocaların eşlerinin ev hizmetinde çalışmasına ilgili görüşler	Olumlu 47 %31	Mecburen 63 % 42	Olumsuz 26 %17		
Kadınların kadınlarının genel olarak çalışmasına ilgili görüşler	Olumlu 83 %55	Olumsuz 9 % 6	Sadece eğitilmiş olanlar çalışılmalı 23 % 15	Sadece ekonomik sıkıntıda çalışıl- malı 35 %23	
Kadınlara uygun görü- len işler	Her iş 47 %31	Sadece hizmet Sektörü 29 %19	Memurluk 20 %13	Ev hizme- tinde 9 % 6	Ev hanımı 20 %13
Aile içi iş bölümü	Hepsi Kendi- si yapıyor 54 36%	Kız ço- cuk/ların yardı- mıyla 50 (33%)	Kocaların yardımıyla 14 % 9	Başka Kadın aile üyelerin Yardımları ile 11 %7	Çocukların Yardımları 11 % 7
Kadınlar gelirlerinden kendilerine ait bir miktar ayırabiliyor mu?	Hayır 131 %87	Evet, ama özel ihtiyaçlar için sadece çok küçük bir miktar 14 % 9		Evet, çocuklara harçlık vermek üzere 6 % 4	

Kim hane gelirinin nasıl harcanacağını karar veriyor?	Kendisi 51 %34	Kocasıyla birlikte 51 %34	Tek kocanın kararı 35 %23
Kim ailenin günlük harcamalarını belirleniyor?	Kendisi 59 %39	Kocasıyla birlikte 56 %37	Kocası 29 %19
Kim haneye alınan eşya / mobilya konusunda karar veriyor?	Kendisi 47 %31	Kocasıyla birlikte 69 %46	Kocası 27 %18
Kim çocuklarla ilgili kararları veriyor?	Kendisi 41 %27	Kocasıyla birlikte 62 %41	Kocası 32 %21
Kim akraba ilişkiler konusunda karar veriyor?	Kendisi 38 %25	Kocasıyla birlikte 85 %56	Kocası 20 %13

KAYNAKÇA

-ABADAN-UNAT, N., 1981 (der.), Women in Turkish Society, E.J. Brill: Leiden.

- AHMAD, F., 1995, Modern Türkiye'nin Oluşumu, Sarmal Kitapevi: İstanbul.

-ARMSTRONG, M.J., 1990, "Female Household Workers in Industrializing Malaysia", R. SANJEK; COLEN, S., (der.), At Work in Homes: Household Workers in World Perspective, American Ethnological Society Monograph Series, no. 3, sf. 146 -164.

-ASSAAD, R. & NEYZI, L., 1986, Locating the Informal Sector in History: A Case Study of the Refuse Collectors of Cairo, "The Informal Sector of the Economy in the Middle East and North Africa" isimli konferans, Almanya, 28-31 Temmuz 1986, bildiri.

-BAKAN, A. B. STASIULIS, D. K., 1995, "Making the Match: Domestic Placement Agencies and the Racialization of Women's Household Work", Signs: Journal of Women in Culture and Society, cilt 20, no. 2, sf. 303-335.

-BERCH, B., 1984, "The Sphinx in the Household: A New Look at the History of Household Workers", Review of Radical Political Economics, cilt 16, no.1, sf. 105-120.

-BERNSTEIN, D., 1988, "The Subcontracting of Cleaning Work in Israel: A Case in the Casualization of Labour", R.E. PAHL (der.), On Work, Basil Blackwell.

-COCK, J., 1980, Maids and Madams: A Study in the Politics of Exploitation, Ravan Press: Johannesburg.

-COSER, L, 1973, "Servants: The Obsolescence of an Occupational Role", Social Forces, cilt.52, no.1, sf. 31-40.

-CROMPTON, R., 1986, "Women and the 'Service Class'", R. CROMPTON & M. MANN (der.), Gender and Stratification, Polity Press: London.

-DENNIS, C., 1988, "Women in African Labor History", P.C.W. GUTKIND (der.), Third World Workers, E.J. Brill: Leiden.

-D.İ.E., 1992, Hanehalkı İşgücü Anketleri, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü: Ankara.

-D.İ.E., 1995, İstatistiklerle Kadın 1927 - 1992, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü: Ankara.

-DPT, 1994, İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik, Özel İhtisas Komisyonu Raporu (ÖİK), Ankara.

-DPT, 1994, Kadın, Özel İhtisas Komisyonu Raporu (ÖİK), Ankara.

-DUBETSKY, A., 1977, "Class and Community in Urban Turkey", C.A.O. VAN NIEUWENHUIJZE (der.), Commoners, Climbers and Notables, E.J. Brill: Leiden, sf. 360-371.

-ECEVİT, Y., 1985, "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emegi", Yapıt, no.9.

-ECEVİT, Y., 1990, "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri", Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul.

-ECEVİT, Y., 1991, "Shop floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers, N. REDCLIFT & M. T. SINCLAIR (der.), Working Women, Routledge: London.

-ERAYDIN, A., 1998, "Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler: Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emegi", ÖZBAY, F., (der.) içinde, Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişmeler. Türkiye Örneği, sf. 105 - 147, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı: İstanbul.

-ERDOĞAN, N., 2000, "Aşağı Sınıflar, Yukarı Tahayyüller", Birikim, Nisan Sayısı, sf. 33 - 38.

-ESER, Ş., 1997, Part-time Çalışmanın Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkisi, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Bilim Serisi 98, Ankara.

-FRIEDRICH EBERT VAKFI, 1996, Türkiye’de Gecekonunun 50. Yılı, Ozan Yayınları: İstanbul.

-GARDINER, J., 1975, “Women’s Domestic Labour”, New Left Review, no.89.

-GARNSEY, E., 1982, “Women’s Work and Theories of Class and Stratification”, A. GIDDENS, D. HELD, 1982 (der.), Classes, Power, and Conflict, MacMillan: London.

-GELLNER, E., 1983, Nations and Nationalism, Blackwell: Oxford.

-GLENN, E. N., 1992, “From Servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor”, Signs: Journal of Women in Culture and Society, cilt 18, no. 1, sf. 2-43.

-GÖKÇE, B.; ACAR, F.; AYATA, A., KASAPOĞLU, A.; ÖZER, İ., UYGUN, H., 1993, Gecekondularda Ailelerarası Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü, T.C. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Türk Tarih Kurumu Basımevi: Ankara.

-GOLDSMITH, M., 1990, Female Household Workers in the Mexico City Metropolitan Area, U.M.I: Ann Arbor.

-GREGSON, N. & LOWE, M., 1994, Servicing the Middle Classes: Class, Gender and Waged Domestic Labour in Contemporary Britain, Routledge: London

-GÜNDÜZ-HOŞGÖR, A., 1996, Development and Women’s Employment Status: Evidence from the Turkish Republic 1923 - 1990, University of Western Ontario, yayınlamamış doktora tezi, London: Ontario.

-HARLAN, S.L., 1985, “Federal Job Training Policy and Economically Disadvantaged Women”, L. LARWOOD, A.H. STROMBERG, B.A. GÜTEK (der.), Women and Work, An Annual Review, cilt 1, Sage Publications: London, sf.. 282-310.

-HARRIS, C. & MORRIS, L., 1986, "Households, Labour Markets and the Position of Women", R. CROMPTON, M. MANN (der.), Gender and Stratification, Polity Press: London.

-HART, K., 1973, "Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana", Journal of Modern African Studies, no.11, sf. 61 – 89.

-HARTMANN, H., 1982, "Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation By Sex", A. GIDDENS, D. HELD (der.), Classes, Power, and Conflict, MacMillan: London, sf. 446 – 470.

-HOPKINS, S. H., 1986, Markets, Marketing, the Market: Informal Egypt, "The Informal Sector of the Economy in the Middle East and North Africa" isimli konferans, 28-31 Temmuz, 1986, Almanya.

-HOSSAIN, Z. ROOPNARINE, J. L., 1993, Division of Household Labor and Child Care in Dual-Earner African-American Families with Infants, Sex Roles, cilt 29, nos. 9-10, sf. 571-583.

-HUMPHRIES, J., 1977, "Class Struggle and the Persistence of the Working Class Family, Cambridge Journal of Economics, cilt 1, no.3, sf. 241-258.

-JACKSON, S, 1992, Towards a Historical Sociology of Housework, A Materialist Feminist Analysis, Women's Studies International Forum, cilt. 15, no. 2, sf. 153-172.

-JOHNSON, A., 1996, "It's Good to Talk: The Focus Group and the Sociological Imagination", The Sociological Review, cilt. 44, no.3, sf. 517-538.

-KAEUFELER, H., 1988, Modernization, Legitimacy and Social Movement, Ethnologische Schriften: Zürich.

-KARPAT, K., 1976, The Gecekondu, Rural Migration and Urbanization, Cambridge University Press: Cambridge.

-KALAYCIOĞLU, S.; RITTERSBERGER-TILIÇ, H., 1998, "İş İlişkilerine Kadınca Bir Bakış: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar", Ayşe BERKTAY-HACİMİRZAOĞLU (der.), 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, sf. 225-235.

-KAZGAN, G., 1981, "Labour Force Participation, Occupational Distribution, Educational Attainment and the Socio-Economic Status of Women in the Turkish Economy, ABADAN-UNAT, N., (der.), Women In Turkish Society, E.J. Brill: Leiden.

-KIRAY, M., 1964, Ereğli, Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası, DPT: Ankara.

-KONGAR, E., 1982, "Kentleşen Gecekonducular ya da Gecekonulaşan Kentler", ERDER, T., (der.), Kentsel Bütünleşme, Türkiye Gelişme Araştırmaları Vakfı: Ankara.

-KRUEGER, R. A., 1988, Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research, Sage Publications: London.

-LARWOOD, L.; STROMBERG, A. H. & GUTTEK, B.A., (der.), 1985, Women and Work, Sage Publications: London.

-LUBELL, H., 1991, The Informal Sector in the 1980s and 1990s, OECD, Development Center Studies.

-MARINI, M. M & SHELTON, B. A., 1993, Measuring Household Work: Recent Experience in the United States, Social Science Research, no.22, sf. 361-382.

-MARSHALL, C. & ROSSMAN, G. B., 1995, Designing Qualitative Research, Sage Publications Inc.: London.

-MINGIONE, E., 1988, "Work and Informal Activities in Urban Southern Italy", R.E. PAHL (der.), On Work, Basil Blackwell: London.

-NIEVA, V.F., 1985, "Work and Family Linkages", L. LARWOOD ve diğerleri (der.), Women and Work, Sage Publications: London.

-OAKLEY, A., 1975, Woman's Work: The Housewife, Past and Present, Pantheon Books: New York.

-OECD, 1994, Woman and Structural Change.

-ONAT, Ü., 1993, Gecekondu Kadınının Kente Özgü Düşünce ve Davranışlar Geliştirme Süreci, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı: Ankara.

-ÖNCÜ, A., 1981, "Turkish Women in the Professions: Why So Many?", ABADAN-UNAT, N., (der.) içinde, Women In Turkish Society, E.J. Brill: Leiden.

-ÖZBAY, F., 1990, "Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme", Ş. TEKELİ (der.), Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar, İletişim Yayınları: İstanbul.

-ÖZBAY, F., (der.), 1998, Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişmeler. Türkiye Örneği, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı: İstanbul.

-PAHL, R.E.(der.), 1988, On Work, Basil Blackwell: London.

-PENNINGTON, S.; WESTOVER, B., 1989, A Hidden Workforce: Homeworkers in England, 1850 - 1985, Macmillan: London.

-PURCELL, K., 1982, "Female Manual Workers, Fatalism and the Reinforcement of Inequalities", D. ROBBINS ve diğ-
erleri (der.), Rethinking Social Inequality, Gower: London.

-QUARAERT, D., 1992, "Ottoman Women, Households, and Textile Manufacturing", N.R. KEDDIE; BARON, B., (der.), Women in Middle Eastern History, Yale University, sf. 161 - 176.

-ROBERTS, B., 1978, Cities of Peasants: The Political Economy of Urbanization in the Third World, Edward Arnold Ltd: New York.

-RUBERY, J., 1978, "Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay, Cambridge Journal of Economics, cilt 2, no.1, sf. 17-36.

-SANJEK, R., COLEN, S. (der.), 1990, At Work in Homes: Household Workers in World Perspectives, American Ethnological Society Monograph Series, no 3.

-ŞENYAPILI, T., 1978, Kentli Nüfus Sorunu, ODTÜ: Ankara.

-TEKELİ, İ, 1977, Bağımlı Kentleşme, Mimarlar Odası Yayınları: Ankara.

-TEKELİ, İ, GÜLÖKSÜZ, Y., OKTAY, T., 1976, Gecekon-
dulu, Dolmuşlu, İşportalı Şehir, Cem Yayınevi: İstanbul.

-THOMPSON, P., 1989, The Nature of Work, Macmillan:
London.

-TİMUR, S., 1978, “Determinants of Family Structure in
Turkey”, J. ALLMAN (der.), Women’s Status and Fertility in
the Muslim World, Praeger: New York, sf. 227-242.

-WHITE, J.B., 1994, Money Makes Us Relatives: Women’s
Labour in Urban Turkey, University of Texas Press, Austin.

-WRIGHT, E.O., 1985, Classes, Verso: London.

-WORLD BANK, 1993, Turkey: Women in Development,
Washington, D.C.

-WORSLEY, P., 1984, The Three Worlds: Culture &
World Development, Weidenfeld & Nicolson Ltd: London.

-ZARETSKY, E., 1973, Capitalism, the Family and
Personal Life, Socialist Revolution, nos 13/14, sf. 69-125.

-ZÜRCHER, E., J., 1996, Modernleşen Türkiye’nin Tarihi,
İletişim Yayınları: İstanbul.

Cömert “abla”ların
Sadık “hanım”ları

Evlerimizdeki
**Gündelikçi
Kadınlar**

Sibel Kalaycıoğlu
Helga Rittersberger-Tılıç

Evlerimize gündelikçiliğe gelen kadınları; Güllü, Hatice, Emine ya da Sultan Hanım’ları tanıyor muyuz? İşleri, kendileri ve bizler hakkında neler düşündüklerini, hayallerini, umutlarını ve umutsuzluklarını biliyor muyuz? Bize neden “abla” dediklerini, neden bizle bir tür “hayali akrabalık” ilişkisi içindeymiş gibi davrandıklarını, aslında bizim de bu “hayali akrabalığı”, belki biraz da bir işveren stratejisi olarak, benimsediğimizi hiç so-

ODTÜ Sosyoloji Bölümü öğretti
Dr. Sibel Kalaycıoğlu ve Dr. Helga
Rittersberger-Tılıç bir ilke imza
Evlerimize temizliğe gelen kadınlarla ilgili
Türkiye’deki ilk ve tek araştırmayı
gerçekleştirdiler. Bu kitap, 5500’den fazla
adres taranarak bulunan 151 temizlikçi kadının,
Sadık “hanım”ların ve onların işverenleri olan
81 Cömert “abla”nın anlattıklarından oluşuyor.

ISBN: 975-6



9 789756 709085