

**T.C.**

**MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İKTİSAT ANABİLİM DALI**

**İSTANBUL'DA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI KARIYER VE  
ÜCRET AÇIĞI**

**DOKTORA TEZİ**

**ASLI KARATAŞ**

**DOÇ. DR. SEMRA PURKIS**

**NİSAN, 2015**

**MUĞLA**

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İSTANBUL'DA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI KARIYER VE  
ÜCRET AÇIĞI

ASLI KARATAŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsünde

“Doktora”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 13.04.2015

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 19/03/2015

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Semra PURKIS

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hatice KURTULUŞ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Ummuhan GÖKOVALI MEDETTİN

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Özlem ŞAHİN GÜNGÖR

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Özgür BALMUMCU

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

NİSAN 2015

MUĞLA

## TUTANAK

669-2 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 25.02.2015 tarih ve ..... sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 38. maddesine göre, İktisat Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Aslı KARATAŞ'ın, "İstanbul'da Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı" adlı tezini incelemiş ve aday 19/03/2015 tarihinde saat 14.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 90 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine aydınlatıcı ile karar verildi.

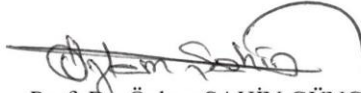
Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Semra PURKIS



Prof. Dr. Hatice KURTULUŞ



Prof. Dr. Ummuhan GÖKOVALI MEDETTİN



Prof. Dr. Özlem ŞAHİN GÜNGÖR



Yrd. Doç. Dr. Özgür BALMUMCU

## YEMİN

Doktora tezi olarak sunduğum "İstanbul'da Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı" adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



13.04/2015

Aslı KARATAŞ

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ  
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

**YAZARIN**

**MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR.**

**Soyadı : KARATAŞ**

**Adı : Aslı**

**Kayıt No:**

**TEZİN ADI**

**Türkçe** : İstanbul'da Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı

**Y. Dil** : Gender Career and Wage Gap in the Banking Sector in Istanbul

**TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans**

**0**

**Doktora**

**0**

**Sanatta Yeterlilik**

**0**

**TEZİN KABUL EDİLDİĞİ**

**Üniversite** : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

**Fakülte** : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü

**Diğer Kuruluşlar** :

**Tarih** :

**TEZ YAYINLANMIŞSA**

**Yayımlayan** :

**Basım Yeri** :

**Basım Tarihi** :

**ISBN** :

**TEZ YÖNETİCİSİNİN**

**Soyadı, Adı** : PURKIS, Semra

**Ünvanı** : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL: Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 410

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Emek Piyasasında Yapısal Dönüşüm Süreci
2. Esnek Çalış(tır)ma Biçimleri ve Kadın Emegi
3. Emek Piyasasında Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı
4. İstanbul'da Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER:

1. Cinsiyete Dayalı Kariyer ve Ücret Açığı
2. Esnek Çalış(tır)ma Biçimleri ve Kadın Emegi
3. Yeni Orta Sınıf
4. Cinsiyet Ayrımcılığı
5. Kişilik Aşınması

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER:

1. Gender Career And Wage Gap
2. Flexible Working Patterns and Female Labour
3. The New Middle Class
4. Gender Discrimination
5. Personality Erosion

- 1- Tezinden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezinden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezinin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :



Tarih : 13.04.2015

## ÖZET

Bu çalışmada, eleştirel gerçekçilik yöntemine bağlı kalınarak, bankacılık sektöründe istihdam edilen kadınların, kapitalist ve ataerkil sistemin birbirlerini besleyen örüntüsü içerisinde oluşan, kariyer ve ücret açığı incelenmiştir. Ayrıca, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkilerin kadın banka çalışanları açısından sonuçları değerlendirilmiştir. Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer ve ücret açığını incelemek ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadın banka çalışanları üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri değerlendirmek için derinlemesine mülakat tekniği ile İstanbul'da bir alan çalışması gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular ortaya konulmuştur.

1970'li yıllardan bu yana emek piyasasında değişim ve dönüşüm söz konusu olmuştur. Kapitalist sistem değişen koşullar çerçevesinde birikimin yeni biçimini ortaya çıkartmıştır. Birikimin neo-liberal aşaması olarak da ifade edilebilecek bu aşamada, bir emek kontrol biçimi olarak, esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasalarında yerini almıştır. Esnek çalış(tır)ma biçimleri sosyal güvenceden, iş ve istihdam güvencesinden yoksunluk, uzun çalışma süreleri, düşük ücret, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart dışına doğru değişmesi, kötü çalışma şartları, kuralsızlaştırma ve sendikasızlaşma gibi olumsuzlukları emeğin karşısına çıkartmaktadır ve bu olumsuzluklar giderek derinleşmektedir. Kadınlar, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek üzerinde yarattığı birçok olumsuz etkiden erkeklere kıyasla daha fazla etkilenmekte ve yıpranmaktadır.

Emek piyasasında kadın ve erkek emeği arasında istihdama katılım, ücret ve kariyer açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşanmaktadır. Emek piyasası için evrensel geçerliliği olan ücret ve kariyer açısından cinsiyetçi ayrımcılık Türkiye'deki emek piyasası için de geçerlidir. Özellikle, sektörün yarısından fazlasını temsil eden kadın istihdam oranına rağmen, bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık oldukça dikkat çekicidir. Bankacılık sektöründe üst düzey yönetim kadrolarında kadınların, istihdam oranları ile paralel bir temsil oranına sahip olmadıkları görülmektedir. Bankacılık sektöründe istihdam edilme açısından kadınlara yönelik bir cinsiyetçi ayrımcılık yokmuş gibi görünmesine rağmen, özellikle kariyer açığı ve kariyer açığının neden olduğu dolaylı ücret açığı yönünden ciddi bir cinsiyetçi ayrımcılık söz konusudur.

## ABSTRACT

Using critical realism as a research method, this study tried to explore the career and wage gaps of female labour employed in the banking sector in Istanbul that emerged as a result of the intertwined capitalist and patriarchal systems, which reinforces one another. Moreover, the results of negative effects of flexible working practices on the employees are evaluated with regard to women bank workers. A field study is carried out in Istanbul to investigate the gender career and wage gaps in banking sector and to evaluate the effects of flexible working practices on women bank workers. In-depth interviewing technique is used in the study and the findings obtained are revealed.

There have been changes and transformation in labour markets since the 1970s. Capitalist system has introduced new forms of capital accumulation within the framework of changing conditions. Regarding current stage which can be expressed as the neo-liberal round of the capital accumulation, flexible working arrangements have attained a place in labour markets as a form of labour control system. Flexible working arrangements have introduced some challenges to labour market such as lack of social security, job and employment guarantee; long working hours, low wages, atypical jobs and bad working conditions, deregulation and deunionization and these challenges have been gradually becoming stronger. When compared to men, women have been more affected and got more exhausted by the negative impacts of flexible working arrangements on labour.

Gender discrimination has been experienced between men and women in labour markets in terms of labour market participation, career and wage. Gender discrimination regarding wage and career is universally exists in labour markets and it is also valid in the labour market in Turkey. Despite the high rate of female employment which represents more than half of the sector, gender discrimination in banking sector draws quite a bit of attention. It is viewed that women's rate of representation in senior management positions is not parallel with their rate of employment in banking sector. Although it looks as if there is no gender discrimination towards women regarding employment in banking sector, a serious gender discrimination is a matter of question particularly in terms of career gap and indirect wage gap caused by career gap.



## ÖNSÖZ

Bu çalışmada, görünenin ardındaki gerçekleri tespit etmek amacıyla eleştirel gerçekçilik yöntemine bağlı kalınarak, esnek çalış(tır)ma biçimleri altında kadınların, genelde emek piyasasında özelde bankacılık sektöründe, maruz kaldıkları olumsuzluklar ile kariyer ve ücret açığı incelenmeye çalışılmıştır. Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer ve ücret açığını incelemek ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadın banka çalışanları üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri değerlendirmek için derinlemesine mülakat tekniği ile İstanbul’da bir alan çalışması gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. “Kapitalizm ve ataerkil sistemin birbirlerini besleyen örüntüsü içerisinde bankacılık sektöründe kadınların aleyhine cinsiyete dayalı kariyer ve ücret açığı söz konusudur ve diğer etmenler yanında kariyer açığı da ücret açığının ortaya çıkmasında etkili olan en önemli nedenlerden biridir” hipotezini destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca, zorlu ve yıpratıcı çalışma koşullarını dayatan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin, bankacılık sektöründe çalışan kadınlar üzerinde açık ve görünmez yaralar açarak onların kişilik aşınmasına uğramalarına yol açtığı da araştırmamızda doğrulanan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Çalışmanın gerçekleşme aşamasında ve doktora öğrenciliğim sürecinde benden desteğini, anlayışını ve sabrını esirgemeyen, akademik anlamda benimle bilgilerini paylaşarak yol gösteren, farklı bakış açıları geliştirmem konusunda ışık tutan ve emek veren tez danışmanım Doç. Dr. Semra Purkis’e gönül dolusu teşekkürlerimi sunarım. Tezin alan çalışmasında hipotezlerimizi sınamak ve doğrulamak amacıyla kendileriyle derinlemesine mülakatları gerçekleştirdiğimiz, samimi anlatıları ile çalışmamıza büyük katkılar sağlayan ve çok değerli zamanlarını bizimle paylaşarak yardımlarını esirgemeyen İstanbul bankacılık sektöründe çalışan kadınlarımıza içtenlikle teşekkür ederim. Onlar bu tezin isimsiz kahramanları. Doktora eğitim sürecimin tüm aşamalarında benimle bilgilerini paylaşan ve yüreklendiren hocalarım Prof. Dr. Ummuhan Gökövalı Medettin, Prof. Dr. Özlem Şahin Güngör ve Doç. Dr. Cem Dişbudak’a en içten duygularıyla teşekkür ederim. Karşılaştığım zorluklarda beni destekleyen, motive eden ve samimiyetle bana yardım eden hocalarım ve arkadaşlarım Yrd. Doç. Dr. Tahir Benli, Yrd. Doç. Dr. Kübra Karaosmanoğlu, Yrd. Doç. Dr. Gülay Örmeci Hız, Yrd. Doç. Dr. Çisel Ekiz Gökmen, Öğr. Gör. Ferah Öztekin Uluksar, Öğr. Gör. Nedret Erboy, Öğr. Gör. Nihal Tataroğlu ve Turgut Ercan’a gönülden teşekkür ederim. İstanbul’da alan çalışmamızı gerçekleştirirken evini bana açan, içtenlikle hep yanımda olan yeğenim ve dostum Delfin Günay’a, en yakın dostlarım olan ablam Arzu Karataş Günay ve

abim Mustafa Karataş'a gönülden teşekkür ederim. Maddi manevi desteklerini benden esirgemeyen, her koşulda yanımda olduklarını hissettiren ve beni sevgileri ile besleyen aileme hem teşekkür ediyorum hem de iyi ki varsınız diyorum.

**KISALTMALAR LİSTESİ**

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AGİK</b>	: Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı
<b>BDDK</b>	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
<b>BİLKA</b>	: Bilge Kadın Araştırma Merkezi
<b>CEDAW</b>	: Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>GII</b>	: Gender Inequality Index
<b>GSMH</b>	: Gayri Safi Millî Hasıla
<b>ILO</b>	: International Labour Organisation
<b>INSTRAW</b>	: International Research and Training Institute for The Advancement of Women
<b>KAGİDER</b>	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
<b>KEİG</b>	: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
<b>KSGM</b>	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>MPM</b>	: Milli Prodüktive Merkezi
<b>OECD</b>	: Organisation for Economic Co-operation and Development
<b>TBB</b>	: Türkiye Bankalar Birliği

<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>UIS</b>	: Ulusal İstihdam Stratejisi
<b>UNDP</b>	: United Nations Development Programme
<b>WEF</b>	: World Economic Forum
<b>WTO</b>	: World Trade Organization

## İÇİNDEKİLER

### İSTANBUL'DA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI KARIYER VE ÜCRET AÇIĞI

<b>ÖZET</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>iii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>YÖNTEM</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>7</b>
<b>EMEK PİYASASINDA YAPISAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ</b> .....	<b>7</b>
1. KRİZ, EMEK PİYASASINDA YAPISAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ VE ESNEKLEŞME .....	7
1.1. Kapitalist Sistem ve Kriz .....	7
1.2. Emek Piyasasında Yapısal Dönüşüm .....	20
1.3. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalış(tır)ma Biçimleri .....	30
1.3.1. Sayısal Esneklik .....	34
1.3.2. Fonksiyonel Esneklik .....	35
1.3.3. Ücret Esnekliği.....	36
1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik .....	36
1.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri.....	37
2. BİR EMEK KONTROL BİÇİMİ OLARAK ESNEK ÇALIŞ(TIR)MA VE BEYAZ YAKALI EMEK .....	37
2.1. İkili Emek Piyasalarının Ortaya Çıkışı .....	39
2.1.1. Kim Bu Beyaz Yakalılar? .....	44
2.1.2. Yeni Orta Sınıf Kavramı ve Beyaz Yakalı Emek .....	52
2.2. Esnek Çalış(tır)ma Biçimlerinin Beyaz Yakalılar Üzerinde Oluşturduğu Açık ve Görünmez Yaralar .....	74
2.2.1. İş Yasalarının Değişmesinin Yarattığı Etkiler .....	76
2.2.2. Ekonomik Etkiler .....	78
2.2.3. Çalışma Yaşamındaki Etkiler.....	80

2.2.4. Emeğin Psikolojik ve Kişilik Yapısı Üzerindeki Etkileri .....	90
<b>İKİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>99</b>
<b>ESNEK ÇALIŞ(TIR)MA BİÇİMLERİ ve KADIN EMEĞİ .....</b>	<b>99</b>
1. ATAERKİL SİSTEM İÇİNDE DÜNDEN BUGÜNE KADININ TOPLUMSAL KONUMU .....	99
1.1. İktisat Kuramlarında Kadının Yeri .....	105
1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadın Emeği .....	120
1.3. Esnek Çalış(tır)ma Biçimlerinin Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri ve Beyaz Yakalı Kadınlar .....	128
2. TÜRKİYEDE EMEK PİYASASINDA KADININ YERİ.....	137
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>160</b>
<b>EMEK PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI KARIYER VE ÜCRET AÇIĞI .....</b>	<b>160</b>
1. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞIN KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	160
1.1. Kariyer Kavramı ve Kariyer Yönetimi Miti .....	161
1.2. Kadın Çalışanlar ve Kariyer Sorunları.....	169
1.3. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller.....	172
1.3.1. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişiminin Önündeki Mikro Engeller ...	179
1.3.1.1. Erkek Çalışanlar Tarafından Konulan Engeller .....	179
1.3.1.2. Kadın Çalışanlar Tarafından Konulan Engeller .....	181
1.3.1.3. Kadınların Kendilerinin Oluşturduğu Engeller .....	182
1.3.1.4. Kadınlara Çalıştıkları Örgüt (Kurum) Tarafından Konulan Engeller .....	183
1.3.2. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişiminin Önündeki Makro Engeller ..	186
1.4. Kadın Çalışanların Kariyer Aşamaları.....	190
1.4.1. Araştırma ve Keşfetme Aşaması.....	191
1.4.2. Kurma Aşaması.....	192
1.4.3. Sürdürme Aşaması .....	193
1.4.4. Çekilme Aşaması .....	194
1.5. Türkiye’de Kadın Çalışanların Kariyer Açığı .....	194
2. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI.....	197
2.1. Ücret Kavramı ve Ücret Oluşumu .....	197

2.1.1. Ücretin Unsurları.....	198
2.1.2. Ücret Kuramları .....	200
2.1.3. Ücret Sistemleri.....	210
2.1.3.1. Zaman Birimini Esas Alan Ücret Sistemi .....	212
2.1.3.2. Kıdeme Dayalı Ücret Sistemi.....	212
2.1.3.3. Parça Başına Ücret Sistemi .....	213
2.1.3.4. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri .....	214
2.2. Emek Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ücret Açığı.....	218
2.2.1. Dağılım Ayrımcılığından Kaynaklanan Ücret Açığı .....	219
2.2.2. İşten Kaynaklanan Ücret Açığı .....	220
2.2.3. Değer Yönünden Ücret Açığı.....	220
2.2.4. Kariyer Açığından Kaynaklanan Ücret Açığı .....	220
2.3. Türkiye’de Cinsiyetçi Ücret Açığı.....	224
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>228</b>
<b>İSTANBUL’DA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI KARİYER VE ÜCRET AÇIĞI ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA</b> .....	<b>228</b>
1. İSTANBUL’DA BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI VE KADIN EMEĞİ .....	228
2. ALAN ÇALIŞMASI .....	241
2.1. Araştırmanın Amacı .....	241
2.2. Çalışma Grubu .....	243
2.3. Veri Toplama Teknikleri .....	245
2.4. Verilerin Çözümlemesi.....	248
2.5. Bulgular ve Yorum .....	249
2.5.1. Kadın Banka Çalışanlarının Çalışma Öyküleri ve Kariyer Açığı .....	250
2.5.2. Bankacılık Sektöründe Ücret ve Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı.....	303
2.5.3. Bankacılık Sektöründeki Çalışma Koşullarının Kadınlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri ve Kişilik Aşınması.....	340
<b>SONUÇ.....</b>	<b>368</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>381</b>

## YÖNTEM

Bu çalışma, bir bilim felsefesi olan eleştirel gerçekçilik yöntemi izlenerek gerçekleştirilmiştir. Eleştirel gerçekçilik, pozitivist ve relativist anlayışlara yöntembilimsel bir alternatif olarak ortaya çıkmıştır ve sosyal bilimlerde temelinde Marxist bakış açısına sahiptir. Sosyal bilimlerde soru ve sorunsallara Marxist bir çözümleme getirmeyi amaçlayan bu yaklaşım, en önemli temsilcisi olan, Roy Bhaskar tarafından geliştirilmiştir. Eleştirel gerçekçiliğin bir diğer önemli temsilcisi ise Andrew Sayer'dir.

Eleştirel gerçekçilik, anti-pozitivist olup natüralizmi savunmasıyla, Hegel'i eleştirip diyalektiği sahiplenmesiyle ve 'yokluğun varlığı'na dayanan bir ontolojide ısrar etmesiyle dikkat çekici bir felsefi duruş sergilemektedir. Bhaskar, "ontolojik realizm, epistemolojik görecelik, yargısal rasyonellik" üçlüsünü bir araya getirerek Marxizm'e bir katkı sağlamayı amaçlamıştır (Türk, 2012: 190).

Eleştirel gerçekçilik, algımız ve gözlemimiz dışında bir gerçeklik olduğunu kabul eder. Gerçeklik, ilişkilerin nesnel maddi yapısından oluşur. Bu yapı doğrudan gözlemlenir değildir. Gözlemlendiğimiz şeyler aslında altta yatan maddi ilişkiler yapısı ile açıklanmalıdır (Ashworth vd., 1990: 21'den aktaran Ozan, 2001: 11). Gerçek, görünenin ötesinde ya da ardında gizlenmiş olan ilişkilerin nesnel maddi değişkenleri ile açıklanmalıdır.

Andrew Sayer'e göre (1992: 5-6) eleştirel gerçekçilik yaklaşımı temel dört öncüle sahiptir. Bunlar:

- Bizim sahip olduğumuz bilgidен bağımsız bir dünya söz konusudur.
- Böyle bir dünyaya ilişkin bilgimiz kuram yüküdür ve bu nedenle yanlışlanabilir. Bilgi ve bilgi nesnesi arasındaki ilişki hakkında tutarlı bir kavrayış için doğruluk ve yanlışlık kavramları yetersizdir.
- Dünyada zorunluluklar mevcuttur. Doğal ya da sosyal nesnel zorunlu olarak nedensel güçlere ve tikel duyarlılıklara sahiptirler.



- Yalnızca olaylara değil, bu olayları ortaya çıkartma güç ve yetisine sahip nesne ve yapılardan oluşan dünya farklılaşmış ve tabakalaşmıştır (Ozan, 2001: 11).

Eleştirel gerçekçiliğe göre gerçek, maddi ancak gözlemlenemeyen ilişkilerin ürünüdür. Sosyal olaylar, görünenin ötesinde toplumsal olarak kurulan ortak bir dünyada nedensellik ilişkileri içerisinde sosyal aktörlerin eylemleri ile şekillenmektedir. Bu nedensellik ilişkileri gözlenemeyen ya da ilk bakışta gözlemlenemeyen bir örüntüye sahiptir. Bu nedenle sosyal bilimlerde pozitivist yaklaşımdaki gibi salt gözlemlenebilir ve birbirinden ayrı değişkenlerle sosyal olayları, gerçekleri, sorunları ve sonuçları çözümlenemeyen ya da eksik kalacaktır. Gerçek sadece gözlemlenebilir ve test edilebilir değişkenler ile ortaya konamaz. Sosyal bilimlerde gerçeği açığa çıkartmak için doğrulamak ya da yalnızlaşmak yetersizlik sunacak, bunun yanı sıra maddi ilişkiler içinde olan nedensellikleri ortaya çıkarmadan gerçeğe ulaşmak mümkün olmayacaktır.

Görünenin her zaman gerçeği yansıtmadığı ya da eksik kaldığı sosyal olaylarda görünenin ardındakileri ortaya çıkarmak gerçeğe ulaşmak için gereklidir. Başka bir ifade ile görünen kadar, madalyonun arka yüzü olarak da betimlenebilecek olan, görünmeyen nedenlere inmek ve onları çözümlenemeyen olayların gerçekliğini bizlere daha açık sunacaktır. Sosyal bilimlerde, sosyal olaylarda ve sosyal aktörlerin eylemlerinde bilgi doğru ya da yanlışlanabilirliği ile değil gerçekliliği ile sınanmalıdır. Gerçek ise görünen kadar görünmeyen nedensel ilişkiler örüntüsünde gizlidir ve bu gizli kalmış ilişkiler örüntüsü de analiz edilmeli ve sorgulanmalıdır.

Bu çalışma, kadınların dünden bugüne emek piyasası içinde ikincil oldukları gerçeğini emek piyasasına girişleri, istihdam ediliş biçimleri, kariyerleri ve ücretleri açısından değerlendirmektedir. Sahip olduğumuz bilgilerden bağımsız ve kendisine ait bilgilerimizin de kuram yüklü olduğu yaşadığımız dünyada, kadın emeğine ilişkin ikincilliğin nedensel ilişkilerini ortaya çıkarmak ve görüneni test ederek onun ardındaki gerçekliği araştırmak adına eleştirel gerçekçilik yöntemi takip edilmiştir. Eleştirel gerçekçilik yöntemi ele alınan konuyu üç farklı düzlemde kapsamlı bir şekilde ele almaya olanak verir. Gerçeklik düzlemi (nedensel güçler), gerçekleşme düzlemi (olaylar) ve ampirik düzlem (gerçekleşmiş olan durum, deneyim) (Kurtuluş

ve Purkis, 2013: 27 ). Ampirik araştırmada niteliksel veri toplama tekniklerinden biri olan derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat yönteminin incelenen konunun doğası göz önünde bulundurularak zengin bir veri kaynağı ortaya çıkaracağı düşünölmüştür. Ancak, ortaya çıkmış olan yapılar ve onların potansiyel olarak taşıdıkları güç, yalnızca ampirik gözlemden yola çıkılarak anlaşılamayacağı için araştırılan olgu ya da olguların bu üç düzlemde tanımlanan ontolojik derinliğinin kavranması önem kazanmaktadır (Kurtuluş ve Purkis 2013: 27). Çalışma bu üç düzlemi kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. Kadın ve erkek çalışanların kapitalist üretim ilişkileri altında uğradıkları sömüröye bir de kadın çalışanların sadece cinsiyetleri nedeniyle uğradıkları olumsuzluklar eklenmektedir. Konu kadınlar olduğunda kapitalist emek piyasasının ağırlaşan koşullarına, ataerkil toplumda kadınlara yüklenen cinsiyet rollerinin ağırlığı eklendiğinde, kapitalizmde emekçi olarak zaten eşitsiz olan bir konuma kadınlar erkeklere göre bir adım geriden başlamaktadırlar. Bu da kariyer ve ücret açığına yol açmaktadır. Bu durum, kadınların çoğunlukta oldukları bu sektörde de karar verici pozisyonlara nadiren gelmelerini ve aynı durumdaki erkeklerle benzer gelir düzeylerini elde edememelerini açıklamaktadır. Dolayısıyla öncelikle günümüz emek piyasaları ve bu piyasalarda kadın emeğinin konumu kuramsal açıdan incelenerek ampirik olarak gözlemlenen durumun ardındaki kolayca gözlemlenemeyen yapılar, olaylar ve nedensellikler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

## GİRİŞ

Kapitalist sisteminin işleyiş biçimi ve kendine has çıkmazları 1970'lerden bu yana, emek piyasasında değişimi ve dönüşümü de beraberinde getirmektedir. Kapitalist sistemde büyümeyi gerçekleştiren ve güçlendiren sermaye birikimi, kapitalist sisteme özgü iç çelişkiler sonucunda tıkanıklık yaşadığında kâr oranları düşmekte ve sistem krize girmektedir. Aslında kriz, kapitalist sistemin özünde var olan bir gerçeklik ve kapitalist sistemin kendini yeniden üretme biçimi olarak da ifade edilebilir. Son krizde yaşanan bu tıkanıklığı aşmak için Neo-liberal ekonomi politikaları devreye sokulmuş ve başta emeği değersizleştirmek olmak üzere, emeğe yönelik negatif ekonomi politikalarıyla, sözde çözüm amaçlı uygulamalar söz konusu olmuştur. Neo-liberal ekonomi politikaları, kapitalist sistemin tıkanıklıklarına çözüm oluşturmak için de esnek çalış(tır)ma biçimlerini ortaya çıkartmıştır. Krizlerin yarattığı maliyetler de bu politikaların ve bakış açısının çerçevesinde emeğe yüklenmiştir.

Esnek çalış(tır)ma; standart istihdam ilişkilerinden uzak, güvencesiz, istikrarsız, kuralsızlaştırmanın meşrulaştığı, sendikasızlaşmanın var olduğu, fazla mesai ücretleri ödenmeden ve yasalardaki sürelerle uyulmadan emeğin uzun saatler çalıştırıldığı bir sistemdir. Ayrıca, kötü ve sağlıksız çalışma koşullarının, işten çıkarılma riskinin yüksek, düşük ücretlerin geçerli, ekonomik ve sosyal kırılganlığın yoğun olduğu bir yapıya sahiptir. Bu anlamda esnek çalış(tır)ma biçimlerine emeği değersizleştirme politikaları olarak bakmak yanlış olmayacaktır.

Bireyin bütün yaşamının çalışma yaşamının ipoteği altına girmesi işverenlerin el koyacağı artı değer kitlesini arttırırken, yaşamak için çalışmanın yerini çalışmak için yaşama anlayışının alması, işçilerin toplumsal yaşamlarında kurdukları ilişkilerde sorunlar ve kendi kişiliklerinde yıpranmalar ortaya çıkartmaktadır. Emek piyasasında esnek çalış(tır)ma biçimleri gün geçtikçe yayılmakta ve derinleşmektedir. Emek ucuzlaştırılmakta, değersizleştirilmekte ve garantisi olan istihdam şekilleri tarihe karışmaktadır. Toplumsal hayatın, belirsizlik ve sömürü sarmalı içine giderek daha fazla girmekte olduğu görülmektedir. Bu durum artık öyle bir noktaya ulaşmıştır ki çalışma yaşamının doğal yapısı halini almış ve hepsinden

önemlisi çalışanlar tarafından da doğal karşılanmaya başlanmış, içselleştirilmiş ve meşrulaştırılmıştır.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın erkek bütün çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Ancak, ataerkil sistem ile şekillenen toplumsal düzen içinde kadın üzerindeki olumsuz etkileri daha derin ve büyüktür. Emek piyasalarındaki dönüşüm süreci (birikimin yeni biçimi) cinsiyete dayalı ayrışmayı derinleştirerek emeğin daha fazla tabakalaşmasına ve kadın emeğinin kendine özgü sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu süreçte sermaye toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, ucuz, uysal ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek işgücü olarak kullanmaya başlamıştır. Kadınlar, toplumsal otoriter disiplin ve yoksulluğun da etkisi ile daha az statülü, güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilirken aynı zamanda ücretsiz ev işi yaparak da üretken emek olmaya devam etmektedir. Kadının ev içi işlerde ortaya koyduğu emek görünmez emek olarak değerlendirilmekte ve toplumsal olarak, ne yazık ki, bu emek değersizleştirilmektedir. Aslında kadınlar ev emeği ya da ücretsiz aile işçisi olarak ortaya koyduğu emekle, emeğin hem doğrudan hem de yeniden üretilmesinin yaratıcısı olmaktadır. Kısacası, hem kapitalist sistemin dayatmaları hem de ataerkil sistemin ürettiği cinsiyetçi toplumsal roller sonucunda kadınlar esnek çalış(tır)ma biçimlerinin olumsuz etkilerine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır.

Birbirlerini doğaları gereği besleyen ve güçlendiren kapitalist ve ataerkil sistem içerisinde cinsel kimliklere yakıştırılan toplumsal roller kadına ev eksenli özel alanı uygun görürken, erkeğe kamusal alanı daha uygun görmektedir. Kapitalizm ile daha da güçlenen ataerkil sistem aile kurumu üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Genellikle erkeklere ait gibi tanıtılan kamusal alanda çalışmaya başlayan kadınlar toplumsal kadın rolleri ile emek piyasasındaki rolü arasında sıkışmaktadır. Çalışan kadın aynı zamanda ev işleri, annelik görevi, bakım ve temizlik işleri, erkeğin eşi olma gibi rollerini de yürütmek durumunda kalmaktadır.

Emek piyasasında yapısal dönüşümün gerçekleştiği dönemde istihdam içinde (özellikle gelişmiş ülkelerde) sanayi sektörünün payının giderek azaldığı onun yerine hizmet sektörünün payının arttığı görülmektedir. Hizmet sektöründe, talep

edilen özelliklere sahip emek nedeniyle (hizmet sektörünün bazı çalışma alanlarında) beyaz yakalı emeğin istihdamı da artmıştır. Hizmet sektöründe aynı zamanda feminizasyon da yaşanmaktadır. Özellikle kadınlar fiili olarak kolla yapılan işlerden (özellikle tekstil ve hazır giyim sektörlerinde), beyaz yakalı büro işlerine aktarılmaktadırlar. Ancak bu, onların artık işçi sınıfının bir parçasını oluşturmadıkları anlamına gelmez.

Bu bakış açısıyla, kadınların beyaz yakalı istihdam içine dâhil olmaları arttıkça emeğin değersizleşmesi prensibinin daha fazla işlemeye başladığı ifade edilebilir. Çünkü kapitalizmde özellikle emeğin bol, işsizliğin yaygın olduğu dönemlerde (bunun dışında da her zaman sermayenin kârlarını artırması için ve iki sınıf arasındaki mücadelenin bir sonucu olarak) emek farklı biçimlerde değersizleştirilmekte ancak kadın emeği bundan daha büyük pay almaktadır. Ayrıca kadınlar, dışarıdan bakılınca, statüsü artmış gibi görünen (beyaz yakalı çalışanlar olarak) işlerde istihdam edildikleri durumlarda bile cinsiyetçi işbölümünün etkisi ile erkeklerin elde ettiği ücretlerden daha düşük ücretler almaktadır. Bu anlamda beyaz yakalı kadın emeği genellikle, yaptıkları iş üzerinden kol işçilerinden de düşük ücretler alan işçilerin oluşturduğu, sayıca en büyük grup olarak da ifade edilen beyaz yakalı konumundadırlar.

Emek piyasasında kadın ve erkek emeği arasında istihdama katılım, ücret ve kariyer açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşanmaktadır. Cinsiyetçi ayrımcılığın belki de en çok ortaya çıktığı süreç ise terfilerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve kapitalist sistem ile ataerkil sistemin güçlü ittifakı sadece kadının emek piyasasında hangi oranda temsil edildiklerini, hangi sektörlerde nasıl işlerde istihdam edildiklerini belirlemekle kalmayıp, aynı zamanda kadının kariyer elde etmesinin önünde de engeller yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ile emek piyasasında tanımlanan kadın emeğine baktığımızda işe alma, performans değerlendirmeleri, kariyer geliştirme programlarına katılım ya da terfi gibi konularda kadınların erkeklerden daha fazla değişkenden etkilendiği görülmektedir. Özellikle ataerkil sistemin neden olduğu önyargılar sonucunda kadın emeği kariyer edinmekte birçok kısıtla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle de ortaya kadınlar aleyhine ciddi bir kariyer açığı çıkmaktadır.

Kariyer açığı ise, genellikle dolaylı olarak, ücret açığını hem ortaya çıkarmakta hem de arttırmaktadır. Kariyer açığından kaynaklanan ücret açığı, ilk bakışta görünmeyen ancak konu cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla incelendiğinde görünür kılınabilen bir cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığıdır. Günümüzde emek piyasasında sistematik ve yaygın bir pratik olarak kariyer açığından kaynaklanan ücret açığı karşımıza çıkmaktadır.

Kadın ve erkek arasında özellikle emek piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlik evrensel bir geçerliliğe sahiptir. Bu durum gelişmiş birçok ülke ile kıyaslandığında Türkiye açısından daha derin bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de kadınlar emek piyasasında düşük bir oranla temsil edilmekte ya da kayıt dışı sektörlerde güvencesiz, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmaktadır. İşgücüne katılımında kadınların oranı erkeklerin oranının yaklaşık üçte biridir. Sadece, toplam nüfusun yarısını teşkil eden kadınların işgücüne katılım oranındaki bu orantısızlık değil, aynı zamanda işgücüne katılan kadınlar içerisinde kariyer sahibi olmuş (üst düzey yönetici vb. pozisyonlarda istihdam edilen) kadın oranının da çok düşük olması Türkiye’de kadınların emek piyasasında cinsiyetçi ayrımcılıkla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Bankacılık, finans, sigortacılık, pazarlama, satış gibi kadın emeğinin son dönemlerde özellikle yoğunlaştığı iş/mesleklerde ise kadın çalışanların temsil oranının yüksek olmasına karşın üst düzey pozisyonlara bakıldığında kadına yönelik cinsiyetçi eşitsizliğin söz konusu olduğu açıkça gözlenmektedir.

Türkiye’de bankacılık sektöründe istihdam edilenlerin (Haziran 2014 itibari ile) yaklaşık % 51’i kadınlardan oluşmaktadır. Bankacılık sektörü kadın istihdamı açısından son derece dikkat çekicidir. Bankacılık sektörü bu anlamda Türkiye gerçeği ile örtüşmemekte ve hatta erkek istihdamını geçen bir oranda kadınların istihdam edildiği bir sektör olma özelliğini taşımaktadır. Sektörün yarısından fazlasını temsil eden kadın istihdam oranına rağmen bankacılık sektöründe dikkat çeken bir başka husus ise özellikle üst düzey yönetim kadrolarında kadınların, istihdam oranları ile paralel bir temsil oranına sahip olmamalarıdır.

Bankacılık sektöründe istihdam edilme açısından kadınlara yönelik bir cinsiyetçi ayrımcılık yokmuş gibi görünmesine rağmen özellikle kariyer açığı ve kariyer açığının neden olduğu dolaylı ücret açığı yönünden ciddi bir cinsiyetçi ayrımcılık söz konusudur. İstihdam oranı açısından cinsiyetçi ayrımcılığın görülmemesinin temel nedeni ise günümüzde bankacılık sektörü için kadın emeğinin yedek işçi ordusu olma özelliği ve kadının duygusal emek olarak bankaların ihtiyaç duyduğu çalışanlar olmasıdır. Ancak, sektörün kârlılık hedefleri ile uyumlu olduğu için, bankacılık sektöründe kadın emeği yoğun olarak istihdam edilmesine rağmen kariyer söz konusu olduğunda erkekler yine açık ara kadınlara fark atmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında; başta kadının ataerkil sistemden kaynaklanan ev içi sorumluluklarının ağır olması, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği kariyer konusunda erkeklerden daha fazla dışsal etkenden etkileniyor olmaları, yönetim kadrolarının erkeklere daha uygun olduğu gibi yanılıgılı önyargıların büyük etkisi söz konusudur. Ortaya çıkan kariyer açığı kadın ve erkek banka çalışanları arasında da dolaylı ücret açığının temel nedenidir. Ayrıca, çalışma koşullarının çok katı ve yıpratıcı olduğu bankacılık sektöründe kadınlar hem çalışma koşulları hem de ataerkil dayatmalar sonucu katmanlı sömürüye uğramakta bu da kişiliklerini yıpratıcı olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmada, görünenin ardındaki gerçekleri tespit etmek amacıyla eleştirel gerçekçilik yöntemine bağlı kalınarak, esnek çalış(tır)ma biçimleri altında kadınların emek piyasasında maruz kaldıkları olumsuzluklar ile kariyer ve ücret açığı incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, birinci bölümde; kapitalist sistem ve kriz, emek piyasasında yapısal dönüşüm, bir emek kontrol biçimi olarak esnek çalış(tır)ma biçimleri, beyaz yakalı emek ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin beyaz yakalılar üzerinde oluşturduğu açık ve görünmez yaralar incelenmiştir.

İkinci bölümde; esnek çalış(tır)ma biçimleri ve kadın emeği başlığı altında, ataerkil sistem içinde dünden bugüne kadının toplumsal konumu, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadın emeği üzerindeki etkileri, beyaz yakalı kadınlar ve Türkiye’de emek piyasasında kadının yeri analiz edilmiştir. Üçüncü bölümde ise, cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın çalışanların kariyeri üzerindeki etkileri ile ortaya çıkan kariyer açığı ve cinsiyete dayalı ücret açığı incelenmiştir.

Bu çalışmanın dördüncü bölümünde ise, Türkiye’de bankacılık sektörüne hâkim çalışma koşulları analiz edilmiş, bankacılık sektöründe esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadın banka çalışanları üzerinde oluşturduğu olumsuzlukların, kariyer açığının ve ücret açığının tespit edilmesine yönelik İstanbul’da bir alan çalışması gerçekleştirilerek elde edilen bulgular sunulmuştur.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### EMEK PİYASASINDA YAPISAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ

#### 1. KRİZ, EMEK PİYASASINDA YAPISAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ VE ESNEKLEŞME

Emek piyasasının yapısal dönüşüme uğramasını analiz edebilmek için dönüşümü yaratan faktörleri incelemek gerekir. Kapitalist sistemin krizlere yatkın işleyiş biçimi, küreselleşme olarak ifade edilen olgu ve bu boyutta uluslararası yeni işbölümünün şekillenmesi bugün ortaya çıkan büyük resmin temel belirleyicileridir. Bu nedenle emek piyasasında yapısal değişim ve dönüşümü daha doğru ve iyi yorumlamak adına öncelikle kapitalist sistemin işleyiş biçimini ve yaşanan ekonomik krizlerin oluşturduğu etkileri gözden geçirme gerekliliği söz konusudur. 1970'lerde adı konulan ve bugünkü ekonomik yapının temellerinin atıldığı küreselleşme ve uluslararası yeni işbölümü emek piyasasının işleyiş biçimini derinden etkilemiş, dönüşüme uğratmış ve bizi bugün esnek çalış(tır)ma kavramıyla tanıştırmıştır.

##### 1.1. Kapitalist Sistem ve Kriz

Kapitalizmin dinamiklerini açıklamaya çalışmak hiçbir zaman kolay olmamıştır. Kapitalizm daima devingen, devrimci ve dünya meselelerinde belirleyici bir güç olmuştur (Harvey, 1993: 83). Kapitalizm eşitsizlikler üzerine kurulmuş ve bundan beslenerek yaşamaya çalışan bir sistemdir (Arrighi, 2009:113). Bu sistem özünde sınırsız bir kazanç hırsına dayanmaktadır (Boratav, 2009: 11). Ayrıca kapitalist sistem kendini yeniden üretme gücüne sahip bir sistem olarak da ifade edilebilir. Tüm kapitalist üretim ilişkilerinin temeli ve sistemin yeniden üretilmesinin motoru ise sermaye birikimidir. Tarihsel olarak bakıldığında kapitalist sistemin, üretim sürecinin taşıdığı iç çelişkiler yüzünden, dönemsel olarak aşırı birikim-eksik tüketim krizlerine girdiği görülmektedir (Purkis, 2006: 45). Bu nedenle ekonomik krizler, kapitalist sistemde kaçınılmaz olarak ortaya çıkan ve kapitalizme içkin olarak değerlendirilmesi gereken durumlardır (Dişbudak, 2009: 55).

Boratav'a göre (2009: 11) 19. yüzyılın ortalarından itibaren güçlenen sınıf mücadeleleri, bir yüzyıl sonra refah devleti ile sonuçlanmıştır. Sınırsız kazanç tutkusu zaman zaman sistemi parazitleştirilen boyutlarla ve özelliklerle bütünleşir.

Parazitleşme eğilimleri özellikle finansal sistemin bünyesinde yeşerebilmektedir. Fark edildi ki, başıboş bırakıldığında finans kapitalin, rantiyerlerin sınırsız kazanç hırsı, sistemin meşrutiyetinin ciddi biçimde sorgulanmasına yol açacak; hatta bekasını tehdit edecek boyutlar, özellikler kazanacaktır. Bu algılamalar, Büyük Buhran'ı izleyen elli yıl boyunca bu doğrultudaki bozulmaların frenlenmesini, denetlenmesini, kısıtlanmasını hedefleyen yasal ve kurumsal düzenlemelerle sonuçlandı. 1980'den sonra denetlemeler, sınırlamalar adım adım kaldırıldı. Finansal sistemin kuralsızlaştırılması, sınırsız serbestleşmesi ABD'den tüm Batı'ya, oradan da tüm çevre ekonomilerine taşındı. Finansal sistem kendi içinde yol alırken "sermaye birikimi" olgusu da artık iktisadi tarih sahnesinde daha farklı bir yol izlemeye başladı.

Sermaye birikimi kapitalizmin farklı aşamalarında zamana ve mekâna göre farklı biçimler alan dinamik bir süreçtir. Bu süreci açıklamak için kapitalist sistemde üretim ilişkilerinin özelliklerine değinmek gerekir. Kapitalist sistemde üretim ilişkileri eşit değildir. Emek, yaşamak için kendi emek gücünü satmak zorundayken; sermaye sahibi emekte olmayan üretim araçlarını denetler. Piyasa alış verişinin sonucu bu nedenle eşit olmayan koşullarda yapılan bir pazarlıktır ve bunun sonucunda emek sömürülmektedir (Callinicos, 2004: 139). Sermaye birikimi, kapitalist üretim tarzında büyümeyi güçlendiren motor vazifesi görür (Harvey, 2012a: 287). Sermayenin birikim sürecinde temel dayanak noktası üretimin belirleyiciliği tezidir. Kapitalist üretim biçiminin merkezinde ise, artık değer ve değer üretimi yer almaktadır. Sermaye birikiminin yani kârın kaynağı artık değerdir. Artık değer, emek gücünün mübadele değeri ile üretken kapasitesi arasındaki farktır (Bullock ve Yaffe, 1988: 235). Başka bir ifade ile artık değer, emek gücünün değeri ile bu emek gücünün üretim sürecinde ürettiği değer arasındaki farktır ve sermaye bu fark karşısında emek gücüne herhangi bir eşdeğer vermez (Sala, 2013: 5). Marx'a göre, sermaye kârı, emeğin ödenmeyen artı emeğini temsil eden bu artı değeri de içerdiği için sömürünün meyvelerinden başka bir şey değildir. Bu sav, kapitalist bir toplumda şeylerin görünüşü ile gerçekte nasıl oldukları arasında sistematik bir çelişki olduğunu ileri sürmektedir (Callinicos, 2004: 139).

Kapitalist üretim tarzı için üretilen artık değer miktarını artırmanın iki yolu söz konusudur; mutlak artık değer ve nispi artık değer üretimi. Marx, işgününün uzatılmasıyla üretilen artık değeri, “*mutlak artık değer*”; buna karşılık, gerekli emek zamanının kısaltılmasıyla işgününün iki kısmının uzunluklarındaki değişiklikten doğan artık değeri ise “*nispi artık değer*” olarak tanımlar (Marx, 1997: 306). Başka bir ifade ile iş gününün süresini arttırarak ortaya çıkan artık değer “*mutlak artık değer*”; iş sürecini yeniden örgütlenme yoluyla ve sürekli teknolojik yeniliklerle emek verimliliğini arttırarak ortaya çıkan artık değere ise “*nispi artık değer*” denilir. Birikimin temeli, üretim sürecinde üretilen bu artık değerdir, ancak birikim kesintisiz bir süreç değildir. Sermaye birikim sürecinin üretim, dolaşım, dönüşüm ve yeniden üretim aşamalarının birinde ya da birkaçında ortaya çıkan aksaklık(lar) kriz eğilimlerinin ortaya çıkmasına yol açar ve sürecin kendisi giderek birikimin önünde engel oluşturmaya başlar. Çünkü kâr oranları düşme eğilimine girer ve sistem bunalıma düşer (Harvey, 2012b; Purkis, 2013).

Marx, kâr oranlarının düşme eğilimine sosyo-ekonomik bir sistem olarak kapitalizmin içsel karakteri gözüyle bakar. Değerlendirmesinin merkezini oluşturan sav, “*sermaye birikiminin zamanla üretimin yapısını değiştireceği*” savıdır. Bu yapıyı kavramlaştırmak için Marx, emeği çalıştırmaya yatırılan değişken sermaye ile makinelerin, hammaddelerin ve öteki üretim araçlarının değeri olan sabit sermayeyi birbirinden ayırır. (Bu ayrımın yapılmasının altında yatan mantık; emek, artı değerın kaynağı olduğu için sermayenin kendini büyütmesinden yalnızca değişken sermayenin sorumlu olmasıdır). Sermayeye rekabet yoluyla dayatılan yatırım, emekten tasarruf eden yatırımdır. Başka bir ifade ile daha az emeğin belirli bir ürünü daha fazla makine yardımıyla üretmesini sağlayarak emeğin üretkenliğini arttıran yatırımdır. Sabit sermayenin değişken sermayeye oranı (Marx buna *sermayenin organik bileşimi* adını verir) böylece artar. Dolayısıyla belirli bir yatırımda sermayenin büyük bölümü üretim araçlarına, yakın geçmiştekinе göre küçük bölümü ise emeğe yatırılır. Ama yalnızca emek, değer ve artı değer yaratabilir. Eğer toplam yatırım, emeğe yatırılan değişken sermayeye göre artarsa kâr oranları düşmek zorunda kalır. Marx buna “*kâr oranlarının düşme eğilimi yasası*” adını vermiştir (Callinicos, 2004: 143). Üretimde mekanizasyon canlı emeğin (değişir sermayenin) yerini aldıkça ve sabit sermaye (ölü emek) canlı emeğe göre arttıkça yani

“*sermayenin organik bileşimi*” yükseldikçe kârlar düşme eğilimine girer. Yani teknolojik değişim ve işbölümünün yeniden örgütlenmesi bir yandan kapitalizmin ayakta kalması için elzemken, diğer yandan emek gücü ve sermaye fazlalıkları yaratarak bunalıma neden olur ve Harvey buna aşırı birikim durumu adını verir (Harvey, 2012b; Purkis, 2013).

Konuya daha derin bir bakış açısı kazandırmak adına Marx’ın kâr oranlarının düşme eğilimi yasanının iki özelliğine daha kapsamlı değinmekte fayda vardır. Birincisi, Marx düşen kâr oranlarını artan üretkenliğin sonucuna bağlamaktadır. Üretim araçlarının emeğe oranla daha hızlı büyümesi, emeğin üretkenliğinin arttığı anlamına gelir. Üretici güçlerdeki bu gelişimin değer terimleriyle ifadesi, sermayenin organik bileşiminin artması ve böylece kâr oranlarının azalmasıdır. Marx’ın kendi ifadesi ile “*genel kâr oranlarının sürekli düşme eğilimi, emeğin toplumsal üretkenliğinin sürekli gelişmesinin kapitalist üretim biçimine özgü ifadesinden ibarettir.*” İkinci olarak Marx, kârın düşme oranına yönelik yalnızca bir eğilimden söz eder, mutlak bir gidişten değil. Genel yasanın etkisini denetleyen ve ortadan kaldıran ve ona yalnızca eğilim karakteri veren karşılıklı etkileşim içinde bulunan tesirler olduğunu savunur. Genel kâr oranında düşüşe neden olan aynı nedenler, bu düşüşü engelleyen, geciktiren ve bir bakıma donduran karşı etkiler de yaratırlar. Karşılıklı etkileşim içinde olan etmenler arasında belki de en ilginç olanı *kriz* ve özellikle çok fazla değinilmemiş olsa da *sürekli kriz* kavramıdır (Callinicos, 2004: 144).

Kapitalist üretim süreci temelinde kapitalist toplumun sermaye ve emek şeklindeki sınıf yapısını ve sermaye sınıfının kendi içindeki çelişkileri barındırır. Rezerv orduyu oluşturan işçiler iş bulmak için birbirleriyle rekabet halindedirler. Bireysel kapitalistlerin rekabet içinde tek tek kârlarını arttırma çabaları bir araya geldiğinde, sınıf çıkarlarına ters düşecek bir eğilim olan aşırı birikim eğilimini ortaya çıkarır. Yani kullanım olanaklarına göre toplamda çok fazla sermaye üretilmiştir. Batılı toplumlarda büyük ölçüde atıl kapasitelerle yüksek işsizliğin aynı anda bir arada bulunması bu nedenledir. Bunalımın aşılması ve daha kârlı bir birikim sisteminin önünün açılması için bu iki tür fazlalığın yani sermaye ve emeğin değersizleşmesi gerekir. Emilemeyen fazlalıklar değersizleşir ve hatta fiziksel olarak

yok edilir (Harvey, 2010; Purkis, 2013). Kapitalizmin 1970'lerin başında girdiği krizden sonra kâr oranlarının yeniden yükseltilmesi yani sermayenin krizi aşmak için yeniden yapılanmasında izlenecek politikalar da bu nedenle, emeğin ve sermayenin değersizleş(tiril)mesi olarak, iki alanda yoğunlaşmıştır. Çünkü sabit sermayenin periyodik değersizleşmesi, kâr oranlarının düşmesi eğilimini kontrol altında tutmak ve yeni sermaye oluşumu yoluyla sermayenin yeniden değerlendirilmesini hızlandırmak için olanak sağlar (Harvey, 2010; Purkis, 2013).

Birikimin kapitalist üretim tarzında büyümeyi güçlendiren motor vazifesi gördüğünü daha önce de belirtmiştik. Bu görev aksatıldığında ya da süreç tıkanıldığında ise, sistem bir çıkmaza girecek ve uğraşılması gereken (çözülmesi gereken) bir “kriz” olgusu ile karşı karşıya kalınacaktır. Başka bir ifade ile kâr oranlarındaki düşüş yeni yatırımları akıl dışı hale getirdiğinde krizler ortaya çıkar. Üretim ve istihdam düşer, şirketler iflas eder. Bu süreç sermayenin yok oluşunu yansıtır. Çünkü varlıkların değeri düşer ve hatta bunlar fiziksel olarak hurdaya çıkartılabilir. Sonuçta ekonomideki genel sermaye miktarı azalır. Ama düşen kâr oranları, yatırımların toplamının artı değer kaynağı olan emeğe göre artmasından kaynaklanmıştır. Sermayenin bir ekonomik durgunluk döneminde, bu yatırımların büyüklüğünü düşürerek yok olması, kâr oranlarını ekonomik büyümenin sürdürülebileceği bir seviyeye yeniden getirme eğilimine girecektir. Bu nedenle ekonomik krizler kapitalist üretim biçimine “içkindir”, çünkü kâr oranlarının düşme eğiliminin hem bir sonucudur hem de bunu geçici bir süre için giderme aracıdır. Marx'ın ifadesi ile “*kapitalist üretimin gerçek engeli, sermayenin kendisidir.*” (Callinicos, 2004: 145).

Kapitalist üretim sistemini doğru analiz etmek için krizleri kapitalist sistemde kaçınılmaz ve kapitalizme özgü bir olgu olarak değerlendirmek gerekir. Başka bir ifade ile kapitalizmde ekonomik büyüme sık sık krizlerin patlak verdiği bir iç çelişkiler sürecidir. Harvey (2012a: 289)'da birikim sürecinin tabii olduğu aşamaları üç başlık altında özetlemiş ve sistemin krize nasıl ulaştığını bizlere sunmuştur:

- Emek fazlasının, üretimin büyümesini besleyen bir yedek endüstri ordusunun varlığı. Bunun için, nüfus artışını teşvik ederek, göç

akımları oluşturarak, “gizil öğeleri” -kapitalist olmayan durumlarda istihdam edilen emek gücü, kadın ve çocuklar vb.- emeğe dönüştürerek ya da emekten tasarruf sağlayan yeniliklerin uygulanması yoluyla işsizlik yaratarak, emek arzını arttıracak mekanizmaların varlığı gereklidir.

- Piyasada yeniden sermaye yatırımı yapılırken üretimin artmasına olanak vermek için, -makineler, hammaddeler, fiziksel altyapı vb.- üretim araçlarının belirli miktarda olması veya bunları elde etme olanaklarının var olması.
- Artan miktarda üretilen metalleri masnetmek için bir piyasanın varlığı. Malların kullanımı yoksa veya etkin talep (ödeme gücü ile desteklenmesi gereken) bulunmuyorsa, kapitalist birikim koşulları ortadan kalkar.

Bu noktaların her birinde, birikimin ilerlemesi, bir kez ulaşıldığında muhtemelen bir tür kriz başlatacaktır. Üretim ve tüketim, zorunlu olarak, bir bütünlük olarak üretim içerisinde birbirleriyle diyalektik bir şekilde bütünleşiyorsa; bundan, birikimin önündeki yapısal engellerden doğan krizlerin değer dolaşımının ve üretiminin her aşamasında görülebileceği sonucu çıkar.

Özetlemek gerekirse, kapitalist üretim tarzı kendine has işleyiş biçimi nedeniyle krizler yaşamaya mahkûmdur. Ancak, bu krizler kapitalist sisteme özgü bir yapı sergilemenin yanı sıra kapitalist sistemi besler ve kapitalist sistemden beslenir. Bu bakış açısı ile kapitalist sistemde krizlerin önemli bir işleve sahip olduğu da söylenebilir.

Kapitalist ekonomik sistemin rekabetçi yapısı içerisinde, başka dengeleyici güçler iş başında olmadığı için, krizlerin önemli bir işlevi vardır. Kapitalist ekonomik gelişmeyi bir çeşit düzen ve rasyonaliteye zorlar. Bu, elbette, krizlerin kendisinin düzenli ya da mantıklı olduğu anlamına gelmez; onlar (krizler) sadece, kapitalist üretim sisteminin bir çeşit keyfi rasyonalizasyonunu zorunlu hale getiren koşulları yaratır (Harvey, 2012a: 290).

Bu noktada aynı zamanda krizin tanımlanması gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. Genel bir tanımlama ile ekonomik kriz, mal ve hizmet, üretim faktörleri, finans ve döviz piyasalarının tamamında veya bazılarında meydana gelen olağanüstü olumsuz dalgalanmalardır. Daha basit bir ifadeyle, ekonominin keskin ve uzun süreli durgunluğa girmesidir. Kapitalizmin krizler yaratan bir sistem olduğu ve bunların önüne geçilemeyeceği başta Marx olmak üzere birçok iktisatçı tarafından ortaya sürülmüştür (Dişbudak, 2007).

Marx krizi kapitalizmin bir parçası olarak görmüş, kapitalizm var olduğu sürece krizlerin ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğunu ve hatta krizlerin giderek şiddetini artıracaklarını söylemiştir. Keynes de krizlerin kaçınılmaz olduğunu kabul etmiş ve ortaya çıkabilecek olumsuz etkilerin hafifletilebilmesi ve krizden çıkış için devlet müdahalesini önermiştir. Buna karşın, muhafazakâr ve liberal iktisatçılar yıkıcı sonuçları tamamen kendini gösterinceye kadar, büyük krizleri görmezden gelmeyi ve olumsuzlukları küçük göstermeyi tercih etmişlerdir (Dişbudak, 2007). Hatta klasik iktisat düşüncesini benimseyen iktisat teorisyenlerine göre kriz olgusu, geçici bir sorun olarak görülmüştür. İlk zamanlarda “iş çevrimi teorisi” olarak ele alınan kriz teorisi daha sonraları geliştirilmiştir. Bazı teorisyenlere göre kriz; arz ve talep uyumsuzluğundan, bazılarına göre teknolojik yeniliklere piyasanın uyum sağlayamamasından, ekonomik sistemin kendi içsel durumundan veya uygulanan politikaların uyumsuzluğundan ortaya çıkabilmektedir (Can ve Karataş, 2013: 561). Liberal iktisatçıların, ekonomik krizlerin “dayanıksız şirketleri” iş dünyasından ve “yeteneksiz işçileri” emek piyasasından çıkartmak gibi olumlu yanları olduğunu ileri sürerek, krizleri meşrulaştırma çabaları da söz konusudur. Hatta geniş kitlelerin, “normal” olarak kabul edilen dönemlerde de var olan mevcut sorunlarını daha da arttıran ve yıkıcı sonuçları olan krizler geçici ve tesadüfî bir olgu olarak ele alınarak önemsizleştirilmektedir (Dişbudak, 2007). Böylelikle kriz olgusu birçok tartışmanın zaman zaman öznesi, zaman zaman ise nesnesi haline gelmiştir.

Kriz tartışmaları yapılırken, kriz ve normal durum ikilemi yerine, kapitalist sistemdeki sürekliliği vurgulamak üzere “sürekli kriz” ve “geçici kriz” kavramlarına vurgu yapılmaktadır. Dişbudak’a göre (2009: 55), kapitalist sistem içerisinde normal dönem veya refah dönemi denilen zamanlarda bile insanların önemli bir kısmı

“sürekli kriz” içerisindedirler. Bu durumda etkisi daha sert olan ancak bir süre sonra olağan haline geri dönen zamanlar “geçici kriz” olarak adlandırılır. Kapitalist sistemde zorunlu rasyonalizasyon süreci olarak değerlendirebileceğimiz krizlerin maddi ve sosyal maliyetleri vardır. Krizin ortaya çıkardığı bu maliyetlerin hangi kesimler tarafından ve nasıl yüklenileceği önemlidir.

Kriz sırasında ve sonrasında ortaya çıkan maliyetler ve kayıplar belirli toplumsal sınıflar tarafından karşılanmaktadır. Bu maliyetlerin genellikle en kırılgan kesim olan işçiler ve çalışanlar tarafından ödendiği, büyük sermaye sahiplerinin ise bu süreçte ortaya çıkan maliyetleri toplumsallaştırarak işçiler ve çalışanların yanı sıra toplumun diğer kesimlerine de ödetmeye eğilimli oldukları görülmektedir. Bu süreçlerde servet daha az kişi ve şirket elinde birikerek tekelleşme giderek artmıştır (Dişbudak, 2009: 55). Ekonomik krizler insanlar açısından iflaslar, ekonomik çöküş, sabit sermaye ve bireysel tasarrufların zorunlu devalüasyonu, enflasyon, ekonomik ve politik gücün giderek daha az sayıda kişinin ellerinde toplanması, reel ücretlerin düşüşü ve işsizlik biçiminde trajik sonuçlara yol açar (Harvey, 2012a: 291).

Kapitalist sistemin yapısından kaynaklanan krizler karşımıza bir de küreselleşme olgusunu çıkartmaktadır. Küreselleşme, liberal görüş yandaşlarınca her ne kadar teknolojik gelişmelerin kaçınılmaz bir sonucu gibi bizlere sunulmaya çalışılsa da, aslında kapitalist sermaye birikimi süreçleriyle yakından ilişkili bir olgudur. Bir kez teknolojik gelişmenin sonucu olarak kavrandığında ise küreselleşme, önünde durulamaz bir süreç olarak sunulmakta, bu yeni yapılanma ile en iyi biçimde nasıl eklemenebileceği temel kaygı haline gelmektedir. Aynı temelde, küreselleşen dünya ekonomisinin, özellikle teknolojik gelişmeyi bilinçli izleyebilen, az gelişmiş ülkelere de önemli açılımlar sağlayıp, az gelişmişlik zincirini kırabilme şansını yarattığı belirtilmektedir. Böylece küreselleşme, gelişmeyi dünyanın en ücra köşelerine taşıyan bir araç olarak sunulmaktadır (Şengül, 2004: 115-116). Oysa eleştirel yaklaşım açısından, küreselleşme olgusu kapitalizmin doğasında mevcuttur, sermaye birikimi sürecinin çelişkili yapısı sonucu, zorunlu rasyonalizasyon olarak kapitalizmin girdiği krizlerden çıkış için bir cevap niteliği taşımaktadır.



Küreselleşmenin esas özelliği kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanmasıdır. 1970’li yıllarda yaşanan krizin de etkisiyle derinleşen kriz, sosyal devlet uygulamalarının ve demokrasi ile sosyal haklar etrafında şekillenmiş olan toplumsal uzlaşmanın terkiyle sonuçlanmıştır. Krizi aşmanın yolunu mal ve hizmet ticaretinin ve sermaye hareketlerinin önündeki engellerin kaldırılması, kamusal ekonomik alanın küçültülmesinde gören yeni liberal anlayış ekonomik politikalara egemen olmuştur. Daha fazla kâr etmek için daha düşük girdi maliyetleri, daha düşük emek maliyetleri ve daha fazla pazar payı küresel rekabetin temel güdüleri olarak biçimlenmiştir. Küreselleşme sürecinde başta tarımda olmak üzere bütün sektörlerde, küçük, hatta orta ölçekli üretim ve ticaret biçimleri yok olmakta, var olanlar ancak küresel üretim ağlarına eklenilebildikleri ölçüde varlıklarını devam ettirebilmektedirler (Erdoğan, 2006: 39-40). Kapitalist rekabette “yenileme yap ya da yok ol” kuralının yerini artık “küreselleşmeye uy ya da yok ol” kuralı almıştır (Dicken, 1999: 176). Bu yaklaşımlar küreselleşmenin de bir dönüşümden geçtiği sinyallerini ifade etmektedir.

Küreselleşme, kapitalizmin içsel ve dışsal yayılması ve yeniden yapılanması sürecinde nesnel dönüşümler olarak ortaya çıkarken, *neo-liberal* iktisat politikaları ise, bu nesnel dönüşümün derinleştirilmesine yönelik politika ve araçların geliştirilmesi işlevini kolaylaştıran bir rol oynamaktadır (Erdoğan, 2006: 48). *Neo-liberalizm*, 1980’lerden günümüze dek uzanan ve sıklıkla “küreselleşme” olarak adlandırılan dönemin iktisadi söylemi olarak tanımlanabilir. Bu dönem, özellikle 1970’lerin sonunda, bir yandan ulusal ekonomilerde mali dengelerin bozulması, diğer yandan da üretim süreçlerinin kitleselleşmesi ve sermayedarlar arası rekabetin artışı gündeme getirmiştir (Voyvoda, 2009: 40-42). Küreselleşme ile ilgili bir diğer önemli gerçeklik de küreselleşmenin dünya çapında bir sosyal kriz yaratmış olmasıdır. Kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanma süreci olarak tanımlanabilen küreselleşme, ülkeler arasındaki ve ülkeler içindeki eşitsizlikleri arttırmıştır. Küresel sosyal kriz en çok yoksulluk, işsizlik ve sosyal dışlanma ile kendini göstermiştir. (Erdoğan, 2006: 48).

Kapitalist sistemin, üretim sürecinin taşıdığı iç çelişkiler yüzünden dönemsel olarak aşırı birikim krizlerine girdiğini daha öncede ifade etmiştik. Kapitalist

sistemin krizlere girmesi ya da zaten krizleri besleyen ve krizlerden beslenen bir yapıya sahip olması nedeniyle kapitalizmin emperyalist gelişimi yeni bir şekil alarak yani küreselleşme olarak karşımıza çıkmıştır.

Bu bağlamda, kapitalizmin emperyalist gelişim aşamasındaki olgusal görünümü beş temel özellik üzerinden de özetlenebilir (Lenin, 1963: 737'den aktaran Harvey, 2012a: 313):

- Üretimin ve sermayenin yoğunlaşması, ekonomik yaşamda belirleyici rol oynayan tekelleri yaratacak kadar yüksek bir gelişim aşamasına gelmesi,
- Banka sermayesi ile endüstri sermayesinin gelişmesi ve bu finans sermayesi temelinde, finans oligarşisinin yaratılması,
- Metaların ihracından ayrı olarak sermayenin ihracının önem kazanması,
- Dünyayı kendi arasında paylaşan uluslararası tekелci şirketlerin oluşumu,
- Büyük kapitalist güçler arasında dünyanın bölge bölge paylaşılması.

Küreselleşme olgusu da kazananları ve kaybedenleri olan kapitalist sermaye birikiminin süreçleri ile ilgili bir olgudur (Şengül, 2004: 115). Tarihsel olarak bakıldığında, birikim sürecinin kriz döngüsüne sürüklenmesi yeni bir olgu değildir. Krizler dönemin dolaşım ve üretim koşullarına bağlı olarak farklı şekillerde de ortaya çıkabilir. Örneğin piyasanın sınırlarını hesaba katmadan üretme eğilimi krizlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca unsurlardan biridir. Başka bir ifade ile birikim uğruna birikim krizi doğurur. Kapitalistler bir yandan kârlarını en yüksek düzeye çıkartmak amacıyla kitlelerin alım gücünü sınırlandıracak biçimde ücretleri düşük tutarken, diğer yandan da sürekli olarak piyasadaki metaların hacmini ve toplam değerini arttırma eğilimindedir. Bu aşırı üretim elbette görelidir ve insanların sınırsız ihtiyaçlarıyla hiçbir ilgisi yoktur. Birikim uğruna birikim talep eksikliği yaratarak krizin temel sebebi olarak karşımıza çıkar (Marx 1969: 506'dan aktaran Harvey, 2012a: 290). Söz konusu bu krizler süreç içerisinde tekrarlanan bir görünüm sergiler.

Yakın geçmişte yani 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren izlenen gelişmelere değinilecek olursa; 1960'lara kadar fordizm, yüksek üretkenlik artış oranı ile kâr oranlarındaki düşmeyi engellemeye çalışsa da bu tarihten sonra tüm potansiyelini tüketerek kâr oranlarındaki düşmeyi engelleyememiştir (Aglietta, 1987: 162). Fordizmin 1960'lardan sonra krize girmesinin en önemli nedeni *kâr oranlarının düşme eğilimi yasaının* etkisini göstermesidir (Lipietz, 1986: 14). Kâr oranlarında meydana gelen düşme eğilimini ortadan kaldırmak için üretilen çözüm ise kapitalizmi küresel ölçekte yaygınlaştırmak ve genişletmek şeklinde şekillenmiştir.

Ekonomik gelişmede sıklıkla “uzun dalgalar” olarak adlandırılan (bkz. Kuznets, 1961; Thomas, 1973'den aktaran Harvey, 2012a: 298) sabit sermaye yatırımındaki geçici krizler, genellikle, birikimin devamının gereksinimlerine uyum sağlamak için coğrafi çevrenin periyodik olarak yeniden şekillendirilmesi ile kendini dışa vurur (Harvey, 2012a: 298). Bu nedenle, 1960'ların sonlarında, kâr ve üretkenlik oranlarındaki düşüşle, kendini daha net göstermeye başlayan krize sermayenin tepkisi üretimde emek-yoğun süreçleri ücretlerin düşük olduğu bölgelere taşımak olmuştur. Ancak, üretimin özel kolları yani bilgi ve teknoloji yoğun süreçler merkez ülkelerdeki özel bölgelerle sınırlandırılmıştır.

Yaşanan krizleri aşma yöntemi olarak kapitalist üretim ve dolaşım sistemi, emek olanaklarını, kapitalist birikim amacına hizmet eden bütünleşmiş bir coğrafi üretim ve değişim sistemine dönüştürme eğilimi gösterir. Bu süreçte, merkez-çevre ilişkileri küresel ölçekte üretilirken, belirli ülkeler, belirli metallerin üretimi üzerine tekeller kurabilir (Marx, 1967'den aktaran Harvey, 2012a: 301). Kapitalizm, küresel ölçekte tanımlanmış olarak “soyut toplumsal emeğe” dayanan, evrensel bir değerler kümesi inşa eder. Benzer şekilde, sermaye ihracı için, kâr oranını küresel ölçekte eşitleme eğilimi vardır. Birikim süreci, kapitalist toplumsal ilişkilerin, dünya üzerindeki üretim ve değişimin tüm yönlerine nüfuz etme eğilimi anlamına gelebilir (Harvey, 2012a: 307). Bu da doğal olarak üretim ve değişimin hatta bölüşümün üzerindeki etkiyi daha net bir şekilde ortaya koyabilir.

Kapitalizmin varlığını sürdürmesi, “*birikim yeteneğinin, hangi araçla en kolaysa onun aracılığıyla*”, devam etmesine dayanır. Kapitalist birikim, “*direnış*

*nerede en zayıfsa oraya doğru*” hareket eder (Harvey, 2012a: 315). Bu da tıpkı zincirin en zayıf halkasına müdahalenin daha kolay olması gibidir.

Kapitalizm kendi çelişkisinden yalnızca genişleme yoluyla kaçabilir. Genişleme eş zamanlı *yoğunlaşma* (toplumsal istek ve ihtiyaçların, toplam nüfusun vb.) ve *coğrafi yayılmadır*. Kapitalizm var olmayı sürdüreceksa, birikim için taze bir alanın ya mevcut olması ya da yaratılması gerekir. Kapitalist üretim tarzı her yönde, her alanda ve dünyanın tüm bölümlerinde egemen olursa, daha fazla birikim için hiç yer kalmaz ya da çok az yer kalır (nüfus artışı ve yeni toplumsal istek ve ihtiyaçların yaratılması tek olasılık olacaktır). Birikim süreci, böylesi bir duruma ulaşmadan çok önce yavaşlayacaktır. Durgunluk, her tür ekonomik ve toplumsal sorunun bulunduğu bir bütünden başlayacaktır (Harvey, 2012a: 308).

Krizden çıkış için uygulanan emeği değersizleştirici, vasıfsızlaştırıcı ve marjinalleştirici neo-liberal ekonomik politikalar çerçevesinde üretim ve emek süreçleri ulus-ötesi firmalarca uluslararası alanda esneklik temelinde yeniden yapılandırılmaya başlamıştır (Purkis, 2007: 13). Bu durum aslında yeni uluslararası işbölümüne işaret eder. Arkasında yatan gerçeklik daha önce de belirtildiği gibi kapitalist sermaye birikiminin krize girmesi ve bu krizden çıkış mücadelesidir.

Bu bakış açısından hareketle küresel emek piyasası açısından olaya bakıldığında; sermayenin bir ülkeye ait emek piyasasına bağımlı olmadığı, farklı ülkelerin emek piyasasına açılan geniş bir alanla karşı karşıya olduğu görülmektedir. Bu noktada emek piyasalarının küreselleşmesi, uluslararası akışkanlığı yüksek olan sermaye bakımından değişik ülkelerdeki emeğin açık rekabete sokulduğu bir uluslararası emek piyasası işlevi üstlenmektedir (Koray, 1995: 759). Bu şekilde üretimin aşamalara ayrılarak küreselleşmesi ile değişikliğe uğrayan emek piyasaları çoğu ülkede benzer özellikler göstermeye başlamıştır. Emek piyasasının mevcut haliyle dünya ekonomisinde işsizliğin artmasına neden olan yapısal özellikleri; ekonominin kuralsızlaştırılması, üretim yapısındaki değişim, emekteki yapısal dönüşüm olarak ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmeler dünya genelinde istihdamı olumsuz etkilemiş ve işsizlik kronik bir problem haline gelmiştir (Uyanık, 2008: 214). Kronikleşen bu probleme bir de küresel hale gelme durumu eklenmiş, yani

kapitalizmin emperyalist gelişimi krizi ve krizin maliyetini tüm dünyaya yaymaya başlamıştır.

Özellikle merkez ekonomilerde güçlü örgütlülük geleneği karşısında ücret maliyetlerinin azaltılamaması, kâr oranlarında düşüş ve buna karşılık sermayenin yeni taleplerinin oluşması ile emek piyasası küresel bir nitelik kazanmıştır. Durgunluğun karşısında üretimin uluslararası boyut kazanması, ulusal ekonomilerin dışa açılma yoluyla devletin düzenlemeci işlevinin ortadan kaldırılması, fiyat kontrollerinin yok edilmesi, ticaret engellerinin azaltılması, özelleştirme ile kamunun ekonomideki rolünün dönüştürülmesi, kamu harcamalarının kısıtlanması ve mali disiplinin sağlanması, enflasyonun düşürülmesi gibi uygulamalar bu sürecin temel belirleyicileri olmuştur. Sonuç olarak ise, özellikle gelişmekte olan ülkelerde üretim ve verim artışlarına rağmen iktisadi büyümeye paralel istihdam artışları gerçekleşmemekte, işsizlik oranları giderek artmaktadır. Küresel ölçekte talep azalmasını da beraberinde getiren küresel ekonomik krizler de bu süreci daha da vahimleştiren bir etken olarak ortaya çıkmaktadır (Voyvoda, 2009: 40-42).

1970'li yılların başından bu yana kapitalizmin görüntüsünde ve örgütsel formunda kesinlikle bir değişim olmuştur. Ancak, kapitalist birikimin ve kriz eğilimlerinin temel mantığı aynı kalmıştır (Ritzer, 1998: 225). Kısacası dünyada ekonomik düzeninin adı hala kapitalizmdir ve yeni koşullar temelinde yeniden yapılanmış hali ile karşımızdadır. Sistemin işleyiş biçimi, üretim biçimleri, örgüt yapısı ve görünüşü değişmiş bile olsa mantığı ve özü hala aynıdır. Aynı zamanda kapitalizm genişlemekte, yayılmakta ve derinleşerek toplumu oluşturan tüm dinamiklere daha fazla nüfuz etmektedir.

Özetle, kapitalist sistemde büyümeyi gerçekleştiren ve güçlendiren sermaye birikimi, kapitalist sisteme özgü iç çelişkiler sonucunda tıkanıklık yaşadığında kâr oranları düşmekte ve sistem krize girmektedir. Aslında kriz, kapitalist sistemin özünde var olan bir gerçeklik ve kapitalist sistemin kendini yeniden üretme biçimi olarak da ifade edilebilir. Son krizde yaşanan bu tıkanıklığı aşmak için devreye neo-liberal ekonomi politikaları sokulmuş ve başta emeği değersizleştirmek üzere emeğe yönelik negatif ekonomi politikalarıyla sözde çözüm amaçlı yeni yapılanmalar ortaya çıkartılmıştır. Krizlerin yarattığı maliyetler de bu politikaların ve

bakış açısının çerçevesinde emeğe yüklenmiştir. Bu noktada kapitalizmin neredeyse tüm dünya coğrafyasına yayılması, yeni uluslararası işbölümünü de oluşturacak biçimde, küreselleşme olgusu ile bizleri karşılaştırmaktadır. Daha açık bir ifade ile başlangıcından beri genişleme eğiliminde olan bir sistem olarak kapitalizmin küreselleşme derecesinin artması, özellikle 1970'lerden bu yana, emek piyasasında değişimi ve dönüşümü de beraberinde getirmektedir.

## 1.2. Emek Piyasasında Yapısal Dönüşüm

1970'li yılların başında ekonomik bunalımları ve krizleri atlama konusunda tıkanan kapitalist sistem dönüşüm sürecine girmiştir. 1973-75 bunalımından sonra, kapitalist ekonomiler, düşük büyüme oranları (1973'den 1988'e kadar yaklaşık olarak yılda %2,2), yüksek işsizlik, enflasyon ve ABD'nin egemenliğinin kırılmasıyla belirlenmiş zor bir yeniden ayarlanmalar ve yeniden yapılanmalar dönemine girmiştir (Harvey, 1993: 84). Bu yaşanan kriz fordist üretim sistemini de köklü bir dönüşüme uğratmıştır. Üretim süreçlerinden, bölüşüm ve tüketim kalıplarına, firmalar arası ilişkilerden üretimin mekânsal dağılımına, sınıfsal yapılanmaların şekil değiştirmesinden bilginin kullanımına kadar her alanda farklı bir yapılanma ortaya koyan bu yeni sistem post-fordizm olarak ifade edilmektedir. Ekonomik sistemde ortaya çıkan değişim ve dönüşüm sürecini neo-liberal dönüşüm süreci olarak da tanımlayabiliriz. Bu sürecin sonucunda üretimin yapısının ve süreçlerinin tüm dünyada değiştiği ve gündeme gelen bu değişimin kalıcı olduğu görülmektedir. Bu dönüşüm sonucunda, sözde çözüm amacıyla, emeğe yönelik negatif ekonomi politikaları içinde, başta emeği değersizleştirici, yeni yapılanmalar söz konusu olmuştur.

Emeğin değersizleştirilmesi gerçeğini ekonomik ve sosyal koşullarla ilişki içinde dinamik bir süreç olarak değerlendirmek gerekir. Bu nedenle kapitalizmin genel eğilimlerinden biri de emek sürecini parçalara ayırarak emeği niteliksizleştirmek ve ucuzlatmaktır denilebilir. Gerekli koşullar ortaya çıktığında her türlü vasıftaki emek, bir değersizleşme sürecine uğrayacaktır. Braverman (2008: 103)'deki çalışmasında bu yapıyı şöyle açıklamıştır. *“Kapitalist üretim tarzı kapsamlı vasıfları buldukları her yerde imha eder ve kendi ihtiyaçlarına karşılık düşen vasıflar ve meslekler ortaya çıkartır. Emek meta haline gelmiştir. Kullanım*

*biçimleri artık onu satanların (emeğin) ihtiyaç ve arzuları uyarınca değil, sermayelerinin değerini genişletmek isteyen emeği satın alanların (işverenlerin) ihtiyaçlarına göre örgütlenir.”* Emeği ucuzlatmak olarak da bilinen bu olgu başka bir ifade ile emeği değersizleştirmiş olmaktadır.

İşleri parçalayarak kolaylıkla yapılabilecek basit görevlere ayırmak, emeği niteliksizleştirmenin ve ucuzlatmanın en etkili yollarından biridir. İngiliz matematikçi Charles Babbage, bu durumu şöyle ortaya koymuştur, “*en yaygın emek ucuzlatma tarzı, emeğin en basit öğelerine ayrılmasıdır*” bu “Babbage İlkesi” olarak da bilinmektedir. Tek bir işçinin bütün işi yapması, işin en zor kısımlarını da yapabilecek nitelikte olmasını gerektirir; oysa işin parçalara bölünmesi bu gerekliliği ortadan kaldırır. Bu durum emeğin değersizleşmesidir; parçalanarak basitleşen işi yapmayı öğrenebilmek için yapması gereken masrafın (eğitim vb.) azalması emeğin ucuzlamasıyla sonuçlanır. İşbölümü emeği ucuzlattığı gibi işçileri de kolaylıkla ikame edilebilir hale getirir. Bu durum, toplumda işsizlik de varsa, aradığı emek gücünü kolaylıkla bulma, ona istediği koşulları dayatma ve gerektiğinde kolaylıkla gözden çıkarma konusunda sermayenin elini rahatlatır (Kaya, 2012: 31). Bu durum, açıkça görüldüğü gibi, sermayedarların kâr hadlerini yükseltmeleri için ortaya çıkmış bir yapılanmadır.

Bu bağlamda yukarıda da ifade edildiği gibi en yaygın emeği ucuzlatma ve değersizleştirme yöntemi Babbage İlkesi olarak da bilinen “*emeğin en basit öğelerine parçalanması*” yöntemidir. Bu yöntem ile kapitalist üretim tarzı kendi ihtiyaçlarına uygun bir emek yaratmış olur. Emek sürecindeki her adım, mümkün olduğu ölçüde, özel bilgi ve eğitimden kopartılarak basit emeğe indirgenir. Bu arada, özel bilgi ve eğitimin kendileri için muhafaza edildiği, göreceli olarak az sayıdaki emek de, mümkün olduğu ölçüde basit emeğin yükümlülüklerinden özgür kılınır. Bu biçimde, bütün emek süreçlerine, en aşırı uçlarında zamanları çok değerli olanlarla; zamanları değersiz olanları (Braverman’ın ifadesi ile zamanları beş kuruşluk değere sahip olmayanları) kutuplaştıran bir özellik kazandırılır (Braverman, 2008: 103). Bu durum kapitalist işbölümünün genel yasası olarak da adlandırılabilir.

İlhan’a göre (2007: 283) kapitalist sistemin krizden çıkması için uygulanan esnek örgütlenme anlayışına dayanan yeni üretim sistemi, örgütlü kapitalizmin yeni

koşullar temelinde inşa olmuş halidir. Bu oluşan yeni yapı, başka bir ifade ile post-fordist üretim sistemi için “*birikimin neo-liberal aşaması*” ifadesi kullanılabilir. Kapitalist sistemin bu aşamasında tüm dünya sermayenin mantığına teslim olmuştur. Oldukça geniş bir alanda değişim ve dönüşüme neden olan bu süreç doğal olarak emek piyasasını da yakından etkilemiş, değiştirmiş ve dönüşüme uğratmıştır. Ayrıca bu süreç emek piyasası içinde emeğin rolünü ve örgütlenmesini farklılaştırmıştır.

Birikimin yeni biçimini ve neo-liberal ekonomi politikalarının emek piyasasında esneklik temeline dayanan yapısal dönüşümünü, bu dönüşümün nedenlerini ve sonuçlarını tartışmadan önce emek piyasası kavramını ve işleyiş biçimini analiz etmek faydalı olacaktır.

Emek piyasasını incelemek için emek piyasasının işleyişini yakından tanımak gerekir. Emek piyasası içinde yaşanan istihdam ilişkileri belki de ekonomik ve sosyal anlamda en temel ilişkilerden biridir. Birçok toplumsal ve ekonomik sorunu anlayabilmek, ekonomi politikalarını değerlendirebilmek adına emek piyasasının işleyişini ve yapısını anlamamız gerekir. Emek piyasasının işleyiş biçimi hem bireyleri hem de toplumu yakından ilgilendirdiği ve derinden etkilediği için yasalarla düzenlenme gereksinimi doğmuştur. Yasalarla düzenlenmiş olan emek piyasasında yöneticiler emek arzını ya da talebini etkileyen politikalar uyguladılar.

Emek piyasasını, emek arz ve talebinin karşılaştığı, belirli bir ücretin olduğu bir yer ve sosyal bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür (Elliott, 1998: 381). Birçok bireyin gelir kaynağı emek piyasasına arz ettikleri emeğin karşılığıdır. Toplumsal olayların hem kaynağı hem de sonuçları çoğu kez emek piyasasının işleyişi ile yakından ilgili olduğu için emek piyasasının işleyişini ya da işleyişindeki aksaklıkları incelemek gerekir. Örneğin, kadın emeğinin istihdamının düşük olması, hizmet sektörünün görece olarak bazı bölgelerde daha yüksek paya sahip olması, göç, işsizlik ve beraberinde gelen sosyo-ekonomik sorunlar ancak emek piyasasının yapılanması ve işleyişini inceleyerek analiz edilebilir. Ayrıca, emek piyasasında işgücünün arz ettiği emeğin karşılığı olarak bilinen ücret kavramı da önemlidir. Ücretler bir toplumun refah ve gelişmişlik seviyesinin göstergelerinden biridir.



Piyasa kavramı, emek dışındaki kavramları da açıklamakta kullanılmaktadır; mal piyasası, sermaye piyasası gibi. Ancak emek piyasası diğer mal ve hizmet piyasalarından önemli ölçüde ayrılmaktadır. Farklılaşan noktalar şu şekilde özetlenebilir:

- Emek piyasasının nesnesi olan emek, mal ve hizmetlerden ayrılmaktadır. Emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran en önemli niteliklerden biri de emeği etkileyen toplumsal ve kültürel etkenlerdir.
- Mal ve hizmetlerin alınıp satıldığı piyasalarda belirli standartlar bulunmaktadır. Buna göre kalite, fiyat ve diğer niteliklerin belirgin ulusal ve uluslararası normları bulunmaktadır. Emek piyasalarında yapılabilen tek ayırım emeğin niteliğine ilişkin olmaktadır. Bu da emek piyasalarında berrak bir sınıflama sağlamaktan uzaktır.
- İş piyasalarında belirgin bir standartlaşma sağlanamadığı için emeğin ikame imkânı da son derece sınırlı kalmakta, emek yerine sermaye ancak belirli alanlarda ikame edilebilmektedir.
- İş piyasalarının nesnesi olan emeğin mobilitesi (akışkanlığı) bireylerin öznel koşulları, içinde buldukları toplumun nitelikleri ve sermayenin ihtiyaçları oranında değişmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003). Elbette sermayenin hareketliliği, emeğin hareketliliğini de etkiler. Ancak mal ve sermaye piyasalarının gösterdikleri hareketlilik, emek piyasalarında aynı derece de sağlanamamaktadır.

Emek piyasasının özellikleri, sıradan bir ürünün alınıp satıldığı piyasadan farklı olmanın yanı sıra daha karmaşık, daha önemli ve daha ilginçtir. Bu farklılıklar birçok nedene bağlanabilir. İlk olarak, emeği işverene sunan bir çalışanın emeği, kendisinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle işin ücreti yanında parasal olmayan yönleri de önemlidir. Örneğin, çalışma koşulları, kaza riskinin olup olmaması vb. açılardan önemlidir. İkinci olarak, emeğin talebi, emeğin mal ve hizmet üretimine katkısından kaynaklanan dolaylı bir taleptir. Son olarak, emek piyasasının işleyişi bazı kurum ve kurallar ile yönlendirilir. Devlet ve sendikalar gibi kurumlar, asgari

ücret kanunu, sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası gibi düzenlemeler emek piyasasının işleyişini etkiler (Tansel, 2012: 20).

Emek piyasasında gelir elde etmek amacıyla bireylerin emeğini arz etmesine emek arzı; işverenlerin üretim faaliyetini gerçekleştirmek amacıyla vazgeçilemez üretim faktörlerinden biri olan emeği talep etmelerine emek talebi denilmektedir. Demografik faktörler emek arzını etkileyen unsurların başında gelmektedir. Ayrıca, bireylerin çalışma istekleri, ne kadar süre çalışmak istedikleri, ne kadar ücrete çalışmak istedikleri ya da tüm bu sayılan unsurlara olan mecburiyetleri de emek arzını yakından etkilemektedir. Emek talebi ise özellikle bir ülkenin makroekonomik yapısından ve özelde firmaların üretim kararlarından önemli ölçüde etkilenmektedir.

Bu çalışmanın temelinde kadın emeği, kadın emek arzını etkileyen ve kadın emek arzının etkilendiği unsurlar incelenmeye çalışılacağı için emek arzının daha detaylı olarak gözden geçirilmesi faydalı olacaktır. Farklı iktisat kuramları emek piyasasına ve emek arzına ilişkin farklı yaklaşımlar geliştirmiş ve farklı yorumlar getirmişlerdir. Bunun en önemli nedenlerinden biri farklı iktisat kuramlarını benimseyen sosyal bilimcilerin, teorilerini ortaya koyarken farklı ideolojileri benimsemiş olmalarıdır.

Klasik iktisat okulunun emek ve emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlıdır. Nüfus ve ücretler arasındaki ilişkinin analizi aynı zamanda klasik emek arzı teorisinin analizi olarak ele alınabilir. A. Smith ve D. Ricardo'nun emek modeli ücret teorisi ile iç içedir. Sanayi Devrimi'nin iktisatçıları, D. Ricardo, R. Malthus ve K. Marx nüfus ile ücret oranı ve teknolojik işsizlik üzerinde durmuşlar, kapitalizmin ileri aşamasında ortaya çıkacak işsizliğin ekonomide çöküşe neden olacağını savunmuşlardır. R. Malthus ve K. Marx yapmış oldukları bu analizi efektif talep ile ilişkilendirmiş ve ileri sürdükleri savı güçlendirmişlerdir. İlk olarak neo-klasik iktisatçılar ücret oranı ile emek verimliliği arasında ilişki kurmuşlardır. J. M. Keynes, R. Malthus ve K. Marx'dan aldığı efektif talep teorisini geliştirmiş ve efektif talep yetersizliğinin eksik istihdama neden olacağını bundan dolayı ekonomiye devlet müdahalesinin gerekli olduğunu ileri sürmüştür. Keynes kurduğu eksik istihdam dengesi ile tam istihdamın dışında yeni bir dengenin kurulabileceğini göstermiştir.

Neo-klasik iktisat kuramı diğer piyasalarda olduğu gibi emek piyasasında da tam rekabetçi bir ortamın olduğu varsayımı ile analizlerini yapmaktadır. Ücretli çalışma kararını inceleyen neo-klasik iktisat kuramına göre bireyler kısıtlı zamanlarını çalışarak ya da boş zaman geçirerek harcayabilirler. Karar, bu iki seçenek arasındadır. Diğer bir deyişle birey çalıştığında elde edeceği geliri kullanarak satın alabileceği hizmet ya da tüketim mallarından elde edeceği fayda ile çalışmadığında elde edeceği boş zamanın sağlayacağı fayda arasında tercih yapar. Bu tercihi yaparken zaman, fiyat, ücret kısıtlamaları ile boş zaman ve tüketim mallarından elde edeceği faydayı ençoklaştırır. Bu süreç sonunda en uygun boş zaman süresine ve dolaylı olarak da çalışma süresine diğer bir deyişle emek arzına karar verir.

Emek piyasasının yapısı incelenirken elbette ücret unsuruna da odaklanmak ve farklı ideolojilerin ücretin oluşumuna ilişkin ortaya koydukları ücret kuramlarını analiz etmek gerekir. Bu bağlamda tezin üçüncü bölümünde *ücret kuramları ve ücretin oluşumu* başlığının altında bu konuya detaylı olarak değinilecektir.

Birçok ülkede istihdam yapısı ve işsizliğin boyutu, ülkedeki ekonomik gelişmelerin ve sosyal kalkınma düzeyinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilir. Aynı zamanda, istihdam kararları da sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerden etkilenir. Bu nedenle emek piyasasının yaşadığı dönüşümü, nedenlerini ve sonuçlarını değerlendirmek bugünün çalışma koşullarını değerlendirmek açısından önemlidir.

Ekonomik bir krizle karşı karşıya kalındığında, sermaye krize karşı toplam ücreti düşürmeye yönelik bir tepki gösterir. Bu, işçi çıkarma ve buna bağlı olarak işi yoğunlaştırma ve birim ücreti düşürme yoluyla yapılabilir. Dolayısıyla sermaye, toplumu iki sonuçla, işsizlik ve düşük ücretlerle, karşı karşıya getirerek yaygın bir yoksulluğa sebep olacaktır (Arslan, 2004: 177). Bu durum doğal olarak emek piyasasını yeniden yapılandırarak, istikrarlı yapıları yıkacak ve emeği savunmasız bırakacaktır.

Tüm dünyada ekonomik sistem, kapitalist sistemin (başka bir ifade ile sermayenin) içine girdiği krizi aşmak için, 1970'lerden sonra yeni bir yapılanma

süreci yaşamıştır. Özellikle üretimin ve emek piyasalarının örgütlenmesi değişmiş ve ortaya çıkan üretimdeki yapısal değişim kalıcı hale gelmiştir. Günümüzde geç modernlik, geç kapitalizm, post-modernizm, post-fordist ya da birikimin neo-liberal aşaması olarak adlandırılan bu yapılanma özünde eski kapitalizmde yaşanan baskı, denetim ve sömürü düzeninin devamı olarak karşımıza çıkmaktadır (İlhan, 2007: 283). Üretim yapılarında ortaya çıkan değişimin temel niteliğinin “esneklik” olduğu ve küreselleşen üretim ağlarının giderek önemini arttırdığı bu yeni üretim düzeninde yarışabilmek için yeni üretim süreçlerinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Artık ulusal ekonomilerin devlet eliyle inşa edildiği dönemde değiliz. Küresel sermayenin dünya üstünde istediği yerde yatırım yaptığı, beğenmediği yerleri de durağanlığa, dışlanmaya mahkûm ettiği bir dünyada ve ekonomik sistem içinde yaşıyoruz (Şengül, 2004: 143). Yeni yapılanma içerisinde kapitalist sistemin içinde barındırdığı krizlerin maliyetini emeğe yüklemek adına işsizlik, çalışma koşullarının ağırlaşması, iş güvencesizliği, düşük ücret gibi etkenlerle emek piyasasında işçi sınıfının ekonomik ve sosyal hakları önemli ölçüde yok edilmekte ve sınıflar arasındaki güç dengesi sermaye sınıfı lehine bozulmaktadır. Sermayenin içine girdiği krizden kurtulabilme çabalarının sonucunda emek piyasasında köklü dönüşümler ortaya çıkmıştır. Bu dönüşümler emeği değersizleştirici yani işçilerin ücretleri ve ücret dışı gelirlerinin düşürülmesi, sosyal haklarının azaltılması, örgütlenmelerinin kırılabilecek pazarlık güçlerinin zayıflatılması yönünde olmuştur.

Emek piyasasında yeniden yapılanma, özellikle sanayileşmiş ülkelerde üretim tekniklerinde ve işletme yönetimlerinde değişiklikler yaratmıştır. Standart ürünlerin kitlesel üretimi yerine, daha kısa üretim süreçlerinde daha çeşitli mal üretilmesi gündeme gelmiştir. Şirketler parça ve mamul mal stoklarını azaltarak maliyetleri düşürmek için, kalite kontrol sorumluluğunu üretimdeki işçilere kaydırarak kalite çemberleri uygulamasını geliştirmişlerdir. Uzmanlık isteyen işleri taşeronlara aktarmışlardır. Standart basit işlerden işçileri üretim sürecinde daha fazla sorumluluk almaya iten yeni üretim ve yönetim tekniklerine geçiş gerçekleşmiştir (Erdoğan, 2006: 44). Büyük resme bakınca yaşanan yeniden yapılanma sürecinin sermayenin kâr oranları üzerinde yaşadığı baskılardan kaynaklandığı açıkça görülmektedir.

Kârlar üzerindeki baskılara tepki olarak, şirketler yoğun bir teknolojik değişme (bilgisayarlaşma ve telekomünikasyon), üretim tekniklerinin yeniden organize edilmesi (stoksuz üretim sistemlerinin geliştirilmesi gibi), finansal yeniden yapılanma, ürün buluşu, kültür ve imge üretimine kitlesel yayılmayı içeren bir uyum sürecine girmektedir. Bu şirketler, kapitalist girişimin yeni hedefi olan üretim sistemlerinde esnekliği önemsemektedirler (Harvey, 1993: 84). Harvey'in *esnek birikim* kavramı ile ifade ettiği tüm bu değişiklikler emek piyasalarının işlerliği, çalışma biçimi ve iş becerisi, yaşamın niteliği ve tüketim kalıpları üzerinde köklü etkilere neden olmuştur. Fakat yeniden yapılanma sürecinden doğan yeni teknolojiler, kendi başına işçi sınıfı çıkarlarına çelişik değilken, "yeni esneklik" diye adlandırılan olgu işçiler için net kazanç sağlamaması (veya pek çok durumda açık kayıp getirmesi) ve kapitalist sınıf için anlamlı kârlar sağlamasıyla neredeyse tamamen kapitalist terimlerle anılır olmuştur (Harvey, 1993: 35).

Yaşanan gelişmeler 1970'lerde sanayileşmiş ülkelerde endüstri yoğunluğunun azaltılması ile başlamıştır. Bu süreç, bu ülkelerde hizmet sektörünün (özellikle sermaye yoğun bölümlerinin) büyümesine ve uluslararası finans faaliyetlerinin artmasına neden olurken, bazı temel üretim faaliyetlerinin ise gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasına yol açmıştır. Ancak tasarım, proje, teknik araştırma ve geliştirme aşamalarında nitelikli ve yüksek ücretli emeğin gelişmiş ülkelerde istihdamına devam edilmiştir. Üretimin sıradan aşamaları ise az gelişmiş ülkelere transfer edilmiştir ve hala edilmektedir. Bu yapılanma, emek piyasasında bölümlenmenin de temel nedenini oluşturmaktadır (Ataman, 1999: 7; Uyanık, 2008: 213). Elbette üretim sürecinde meydana gelen bu yeni coğrafi yapılanmanın temel nedeni emek maliyetlerini düşürecek etmenler olan emek arzı bolluğu, ücretlerin düşüklüğü ve emeğin örgütsüzlüğünü sermayenin avantaj olarak görmesidir.

Kapitalizmin küreselleşmesi, hizmet sektörünün sanayi sektörüne göre ön plana çıkması ve teknolojik gelişmelerle birlikte çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkiler de yeniden düzenlenmiştir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, farklı derecelerde de olsa, çalışanların bir kesimi sosyal güvenlik sisteminin dışında ve kayıt dışı istihdam edilmeye başlamıştır. Yarı zamanlı çalışma biçimleri, geçici çalışma biçimleri, düşük ücretler, işsiz kalma korkusu, sendikal eğilimlerin azalması

gibi unsurlar yaygınlaşmıştır. Başka bir ifade ile emek piyasası kuralsızlaşmıştır. Şiddetli küresel rekabetin etkisiyle de esneklik arayışları artan oranlarla devam etmektedir. Tüm bu unsurlar emek piyasalarında çalışanlar açısından acımasız koşulların doğuşuna sebep olmaktadır. Diğer yandan, çalışanlar arasında da ciddi bir ayrışma söz konusudur. Çalışanların bir kısmı sahip oldukları görece yüksek vasıfların (profesyoneller, uzman emek) etkisiyle onlara olan taleple, yüksek ücretler almakta ve görece şartları iyileştirilmiş işlerde istihdam edilmekte iken; çalışanların diğer kısmı ise hayatlarını idame ettirmek adına düşük ücretlere, kötü ve güvencesiz çalışma şartlarına ve geçici işlere razı olmak zorunda kalmaktadır.

Emek piyasalarının esnekleşmesi, emek göçünün artması, enformelleşme; yani sosyal güvencesiz, düşük ücretli, geçici istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart-dışına doğru değişmesi ve sendikal etkinliğin zayıflaması şeklinde ifade edilen eğilimler; küreselleşmenin emek piyasaları üzerindeki en genel etkileri olarak da ifade edilebilir (Özkaplan, 2012: 3).

Tüm bu değişikliklerin emek piyasalarının işlerliği, çalışma biçimi ve iş becerisi, yaşamın niteliği ve tüketim kalıpları üzerinde köklü etkileri olmuştur. 1973'den sonraki dönemde pek çok ileri kapitalist ülkedeki sınıf yapılarının yeniden biçimlenmesine de tanık olunmuştur. Hizmet tipi işler (finans, sigortacılık, bankacılık, emlakçılık vb.) görece olarak büyümüş ve kültürel üretim yapan sanayiler serpilmiştir (Harvey, 1993: 85).

Ekonominin küresel yeniden yapılanma sürecinde üretimin uluslararasılaşma eğiliminin artışı, mal ve hizmetlerin ticaretinde serbestliğin artması, sermaye hareketliliği, işletme ölçeklerinin yeniden biçimlenmesi, kitlesel üretimden esnek uzmanlaşmaya geçiş, yeni bir uluslararası işbölümünün oluşmasında temel köşe taşlarını oluşturmuştur. Uluslararası yeni işbölümünde düşük katma değerli emek yoğun üretimin gelişmekte olan ülkelere kayması, ekonominin coğrafi örgütlenmesinin değişmesi, işçi sınıfının yapısındaki değişim, ırka, milliyete, etnik özelliklere ve toplumsal cinsiyete dayalı yeni bölünmelerle paralel süreçler ortaya çıkartmıştır. Ayrıca, bu süreç içinde meslek yapıları değişime uğramış, yeni işsiz kitleleri oluşmuş ve eksik istihdam biçimleri ekonomiye hâkim olmuştur.

Fordist üretim sisteminden post-fordizme dönüşüm, başka bir ifadeyle refah devleti zihniyetinden rekabet devleti zihniyetine dönüşüm, daha önce de belirttiğimiz gibi, emek piyasalarında önemli birçok değişiklikleri de beraberinde getirmiştir (Uyanık, 2008: 213). Üretim yapılarında ortaya çıkan değişimin temel niteliğinin “esneklik” olduğu ve küreselleşen üretim ağlarının giderek önemini arttırdığı bu yeni üretim düzeninde yarışabilmek için yeni üretim süreçlerinin ortaya çıktığı görülmektedir.

Kapitalist sistemin beslediği ve beslediği küresel krizlerin etkisi ile tüm dünyada ve özellikle az gelişmiş ülkelerde, iş bulma konusunda sorun yaşayan emeğin bir bölümü kalıcı olarak emek piyasasını terk etmiştir. İşsizliğin artışının yanı sıra part-time istihdam biçimleri, enformelleşmenin yaygınlaşması ile de emek gitgide sosyal güvenceden yoksun kalmıştır. Ayrıca, bu etkiler sadece ekonomik boyutta kalmamış sosyal yaşam ve siyasal alanda da varlığını hissettirmiştir. Başka bir ifade ile fordist sistemin yaşadığı krizin genel krizin bir boyutu olduğu unutulmamalı ve dönüşümün sadece üretim sisteminde değil sosyal, siyasal ve ideolojik düzeyde de sürdüğü göz ardı edilmemelidir.

Kapitalist sistemde birikimin bu yeni biçimi hızlı ve yüksek kâr için esnekleşme anlayışına dayanan yapısı ile ekonomik ve sosyal anlamda istikrarlı yapıları parçalamakta ve yok etmektedir (İlhan, 2007: 283). Esnek üretim biçimleri geniş bir işçi kitlesinin daha küçük üretim birimlerinde, taşeron işletmelerde, fason üretimde, evde, kendi hesabına çalışma adı altında düşük ücretli ve düzensiz çalışma koşullarında istihdam edilmeleri ücretli istihdam açısından olumsuz bir gelişme olmuştur. Esnek olarak tanımlanan üretim biçimleri, esnek çalış(tır)ma biçimleri yani kısmi çalışma, eve iş verme, geçici ve hatta çağrı üzerine çalışma, kendi hesabına çalışma, taşeron işçiliği, tipik olmayan çalışma süreleri tipik olmayan çalışma yaşamları anlamına gelmiştir (Erdoğan, 2006: 45).

Özetle, emek piyasalarında temel özelliği esneklik olan ve post-fordist üretim modeli olarak anılan yeni üretim modeli yaygınlaşmaya başlamıştır. Esneklik, geniş bir anlama sahip ve farklı boyutları olan bir kavramdır. Özellikle, ekonomilerin istihdam kapasitelerini doğrudan etkileyen ve emek piyasalarını düzenleyen kurumsal yapının istihdam hacmini belirlemede etken rol oynadığı bir kavramdır

esneklik. Bu nedenle emek piyasası açıklanırken, esneklik kavramının ve esnek çalış(tır)manın incelenmesi ve emek piyasasına etkilerinin daha kapsamlı ortaya konulması gerekmektedir.

### **1.3. Esneklik Kavramı ve Esnek Çalış(tır)ma Biçimleri**

Dünya ekonomisinde yapısal değişimin sonucunda genelde neo-liberalizm ve küreselleşme olarak ifade bulan yeni uluslararası işbölümü özelde emek piyasalarında esneklik olarak ortaya çıkmıştır. Esneklik, önceden belirlenmiş standartlar ve kurallardan her türlü sapma durumu olarak ya da değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Esneklik, hem üretim süreci açısından hem de çalışma ilişkileri açısından farklı yapılarda karşımıza çıkmaktadır. Başka bir ifade ile ekonomik yapısal değişim süreci karşılıklı etkileşim sonucunda üretim sürecinde ve emek piyasasında yapısal değişimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu bağlamda üretim sürecinde ve emek piyasasında yapısal değişimi ifade etmek için esneklik kavramını kullanmak doğru bir tespit olacaktır. Ancak, üretim sürecindeki esneklikle emek piyasasındaki esneklik birbirlerine paralel süreçler olmakla birlikte ayrı değerlendirilmesi gereken olgulardır. Ancak her iki esneklik türü de üretim maliyetlerinin azaltılarak kâr oranlarının yükseltilmesi çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Daha önce de ifade edildiği gibi fordist üretim sisteminin krize girmesiyle, neo-liberal dönüşüm sürecinde ortaya çıkan post-fordist üretim sistemi üretimde esneklik kavramı ile bizleri tanıştırmıştır. Başka bir ifade ile üretimde yeniden yapılanma sürecinde değişen piyasa ve talep koşullarına hızla cevap verebilmek adına esneklik ortaya çıkmıştır. Çünkü artan rekabet koşullarında işletmelerin, değişken piyasa yapısına ve çok çabuk değişen tüketici tercihlerine hızla adapte olabilecek esnekliğe sahip olmaları gerektiği gibi diğer taraftan sermayenin verimliliğini düşüren kısıtları, tıkanıklıkları aşabilecek, verimliliği arttıracak yapılanmayı gerçekleştirmek zorunluluğu bulunmaktadır. Bu yeni üretim sistemi, üretimin örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, işletmeler arası ilişkilerden üretimin mekânsal dağılımına, bilginin kullanımından sınıfsal yapılanmalara kadar hemen her alanda fordist ilişkilerden bir kopmayı ifade etmektedir (Taymaz, 1993: 35).



Esnek üretim biçimleri fordizmde vücut bulan üretim sisteminin tam antitezidir ve ileri teknoloji ile uyum halindedir. Bu üretim biçimi hızlı karar almayı gerektirir ve en önemli özelliklerinden birisi dış dünyanın değişken taleplerinin kurumların içyapısını belirlemesine izin vermesidir (Sennett, 2011a: 53-54). Doğal olarak bu dönüşüm emeği derinden etkiler ve şekillendirir.

Üretim sürecindeki esnekliği ortaya çıkaran faktörler ile emek piyasasında esnekliği ortaya çıkaran faktörlerin birçoğu ortak ve bunlar arasındaki süreç paraleldir. Ancak, emek piyasasında esneklik daha çok çalış(tır)ma biçimleri ve işveren ile emek arasındaki ilişki düzeyinde ortaya çıkmaktadır. Esnek çalış(tır)ma olarak da ifade edilebilecek olan emek piyasasında esneklik, özellikle, 20. yüzyılın ortalarından itibaren çalışma yaşamına girmiştir. Esnek çalış(tır)ma; standart istihdam ilişkilerinden uzak, güvencesiz, istikrarsız, kuralsızlaştırmanın meşrulaştığı, sendikasılaşmanın var olduğu, fazla mesai ücretleri ödenmeden ve yasalardaki sürelerle uyulmadan emeğin uzun saatler çalıştırıldığı bir sistemdir. Ayrıca, kötü ve sağlıksız çalışma koşullarının olduğu, işten çıkarılma riskinin yüksek olduğu, düşük ücretlerin geçerli olduğu, ekonomik ve sosyal kırılganlığın yoğun olduğu bir yapıya sahiptir.

Esneklik ister üretimde esneklik isterse emek piyasasında çalışma biçimlerinde esneklik olsun, çok amaçlılığı ve çok işlevliliği ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Olgusal ve teori düzeyinde başarılı ve verimli işleyen bir düzeni ifade etmek için kullanılıyor olsa da aslında esneklik; işyeri, ulusal ve uluslararası ölçeklerdeki ilişkilerde ve üretim ortamındaki ilişkileri organize eden yönetim anlayışında tam bir düzensizliği ifade etmektedir. Düzensizlik ve kuralsızlıkta ifade bulan durum ise, kârın maksimizasyonunun güncel görünümüdür. 1970'lere kadar fordist üretim sistemi kâr maksimizasyonunun en uygun yolu iken (kapitalist sistemin krize girmesi ve emek piyasalarının dönüşüme uğraması sonucunda) bugün esnek çalış(tır)ma en uygun yol olarak karşımıza çıkmaktadır (Belek, 2004: 31). Burada düzensizlik herhangi bir karışıklık durumunu ifade etmek için değil, emek piyasasında kuralsızlaştırmayı ifade etmek için kullanılmaktadır.

Bu bağlamda esneklik, “*emek piyasasının kuralsızlaştırılması*” olarak da ifade edilebilir. Esnekleşme, çalışanın yasal, meşru, insani haklarının, çalışma

yaşamı ve işveren karşısındaki konumlarının, daha fazla kâr ve artı değer uğruna kısıtlandığı yapıdır. Dolayısıyla, devletin bir taraf olarak işçi-işveren arası ilişkilerden işveren lehine çekilmeye başladığı, böylelikle çalışma mevzuatı ve iş yaşamının hukuksal yönlerinin zayıfladığı uygulamalar bütününe esnekleşme denebilir.

Sermayenin ve piyasa sisteminin küreselleşmesinin giderek hız kazanması sonucunda, emek piyasası düzenlemeleri yapılırken daha esnek bir piyasa oluşması amacının ağırlık kazandığını ifade etmiştik. Artan küresel rekabet ortamında emek maliyetlerinin aşağı çekilmesi ihtiyacı, atipik çalışma koşullarının daha kolay uygulanabilir hale getirilmesi ve çeşitlendirilmesi, işe alma ve işten çıkarma kararlarının işlem kolaylığının sağlanması ve maliyetinin düşürülmesinin yanı sıra istihdamın işverene olan maliyetinin düşürülmesine yönelik *kuralsızlaştırmayı (dereğülasyonu)* da beraberinde getirmiştir (Aykaç ve Çiftçi, 2011: 113). Diğer bir deyişle neo-liberal politikalar ile gündeme gelen esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek piyasalarına hâkim olması, emek ve sermaye ilişkilerini yapılandıran mevzuatların da esnek hale gelmesine neden olmuştur. İşletmelerin küresel rekabet ortamında güçlenmesi, düşen kâr hadlerinin yükseltilebilmesi, küresel sistem içinde ekonomik uyumlaştırma politikalarının gündeme gelmesi gibi birçok gerekçe ile emek piyasalarına hâkim olan birçok yerleşik kural deforme olmuş ve bu yapısal değişim kuralsızlaştırma olarak ifade bulmuştur.

Kuralsızlaştırma, çalışanlar açısından iş güvencesinin azalması ve istihdamın daha az korunması sonuçlarını doğurmakta, özellikle yaşanan küresel krizlerle beraber istihdamın ve işsizliğin krizden daha fazla etkilenmesinin de önünü açmaktadır (Aykaç ve Çiftçi, 2011: 113). Bu durum sonucunda emeği koruyan sosyal politikaların yerini daha ziyade işverenleri koruyan politikalar almaya başlamıştır. Emek piyasalarında kuralsızlaştırma olarak bilinen bu yapısal değişim, yasal dayanakların esnetilmesi ile emeğin sosyal güvencelerden yoksun kalması olarak ifade edilebilir. Kuralsızlaştırma, emek ve sermaye ilişkilerinde emeğe yönelik koruyucu kuralların zayıflatılması ya da kaldırılması olarak da tanımlanabilir. Ayrıca, esnekleşme ile ortaya çıkan kuralsızlaştırma olgusunun emeğin örgütlenmesini zayıflatacak bir yapıya sahip olduğu da söylenebilir. Kuralsızlaştırma

işlevinin yerine getirilmesi için atılan adımların başında taşeronlaşma en belirgin araç olarak kullanılmıştır. Taşeron firmalar aracılığıyla işlerin yapılması emek piyasasına emeğin giriş-çıkışını serbestleştirmekte ve bu nedenle de kurlsızlaştırmanın daha kolay işlemlerini sağlamaktadır.

Esnek çalış(tır)manın ortaya çıkmasında ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlerin birincil etken olduğunu görmekteyiz. İkincil etkenin ise, teknolojik gelişmeler olduğunu söyleyebiliriz. Dönüşüme uğrayan şartlar sonucunda bireylerin yaşamlarında meydana gelen değişimlerin de etkisiyle sosyolojik ve psikolojik faktörleri ise üçüncül etken olarak ifade edebiliriz.

Esneklikle ilgili çalışmaların başında M.J. Piore ve C.F. Sabel (1984)'e ait olan "The Second Industrial Divide" yer almaktadır. Esnek uzmanlaşma teorisi olarak da bilinen teorinin öncüleri olan Piore ve Sabel çalışmalarında kitle üretimini ve esnek üretim biçimlerini karşılaştırmışlardır. Piore ve Sabel'in çalışmalarında "*endüstriyel bölünme*" kavramı ile işlenen iki dönemseld paradigma söz konusudur. Söz konusu olan paradigmalardan birincisi, kitlesel üretim dönemi ikincisi ise esnek uzmanlaşmanın geçerli olduğu endüstriyel bölünmedir (Amin, 1994: 14-15).

Kitlesel üretim, standart ürünlerin vasıfsız emek ve özel amaçlı makineler kullanılarak büyük ölçekli üretimi olarak tanımlanabilir (Taymaz, 1993: 8). Esnek uzmanlaşma ise kitlesel üretimin aksine, vasıflı emeğin genel amaçlı makineler ve yeni teknolojiler kullanılarak, çeşitli ürünlerin küçük ölçekli imalatının gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Piore ve Sabel, 1984: 4-17). Esnek uzmanlaşma modeli, yüksek teknolojinin sahip olduğu potansiyellere dayanan yeni üretim modeli olarak da bilinmektedir.

Üretimde esnek uzmanlaşma piyasaya daha çeşitli ürünleri daha hızlı biçimde ulaştırmak olarak tanımlanabilir. Piore ve Sabel inceledikleri sistemi "*sürekli yenilik yapma stratejisi, durmak bilmez değişimi kontrol etmeye çalışmak yerine ona uyum sağlamak*" sözleriyle tanımlamışlardır (Sennett, 2011a: 53-54).

Esnek uzmanlaşma yaklaşımı, temel olarak, daha çok gelişmiş ülkelerde geçerli üretim paradigması olan kitle üretiminin artık yerini yeni bir üretim paradigmasına bıraktığını ileri sürmektedir. Adı geçen yazarlar, kitle üretiminin ve

fordist üretim biçimlerinin özellikle 1970’li yıllardan sonra ortaya çıkan ekonomik krizlerin ve teknolojik gelişmelerin etkisi ile geçerliliğini yitirdiklerini belirtmişlerdir. Endüstri ötesi toplumların sorunlarının çözümünün esnek uzmanlaşma ile aşılabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, ekonomik yapısal değişimlerin ve teknolojik gelişmelerin üretim sistemlerini de dönüşüme uğrattığını bu dönüşüm içinde en uygun üretim sistemlerinin esnek üretim sistemleri olduğunu söylemişlerdir (Piore ve Sabel, 1984). Diğer bir deyişle esnek uzmanlaşmaya dayalı üretim sisteminin ekonomik istikrarı sağlamak adına kitle üretim sisteminden daha başarılı olacağını iddia etmektedirler.

Üretim sistemindeki yapısal değişim ve ortaya çıkan yaklaşımlar sonucunda çalışma biçimlerinde esneklikle ilgili olarak çeşitli sınıflandırmalar söz konusu olmuştur. Bu sınıflandırmalar esnekliğin unsurları olarak da ifade edilebilir. Sayısal Esneklik, Fonksiyonel Esneklik, Ücret Esnekliği, Çalışma Sürelerinde Esneklik (Zamana Göre Esneklik) ve Uzaklaştırma Stratejileri olarak bilinen bu sınıflandırmaların (unsurların) ayrıntıları aşağıda sunulmuştur (Ansal, 1999: 4).

### **1.3.1. Sayısal Esneklik**

Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve talep şartlarına hızlı cevap verebilmek amacıyla işletmelerde çalışan işçi sayısının ihtiyaca göre, kurallara bağlı kalmaksızın azaltılması ya da yeni işçi alınmasını ifade eder. Firmalar işçi alımlarında veya çıkarmalarında yasa ve sendikal engellerle ne kadar az karşılaşırsa “dış esneklik” veya “istihdam esnekliği” de denilen sayısal esnekliği uyguladığı anlamına gelmektedir (Erdut, 2003: 24-25). Farklı bir tanıma göre sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre firmaların emek hacmini belirleyebilme serbestisi şeklinde tanımlanmaktadır. Sayısal esneklik, işçi alma ve çıkarmada, kısıtlamaların olmaması ya da az olması ve işletmelerin bu konuda esnek davranabilme kabiliyetlerini göstermektedir. (Yavuz, 1995: 10). Sayısal esneklik kavramı emek sayısının istenildiği gibi değiştirilebilme yeteneği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile “işe alma ve işten çıkarmalarda sermayeye tanınan serbestinin artması” anlamına gelir (Belek, 1999: 83). Yani emeğin tamamen metalaştırılarak, kullanılıp atılabilir

bir nesne haline getirilmesi emek piyasalarının kuralsızlaştırılması ve esnekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir.

Sayısal esnekliğin sağlanabilmesi için, işçinin işten çıkarılabilmesini ve gerekli olan yeni işçinin alınabilmesini kolaylaştıran yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. İşverenler açısından iş güvencesi yasaları, sayısal esnekliği uygulamada, en büyük tehdit edici unsur olarak görülmektedir. İşçi sendikaları açısından ise, sayısal esnekliğin işçi çıkarımları konusunda işletmelere kolaylık tanıyan bir yöntem olması nedeniyle sayısal esneklik olumsuz bir esneklik türü olarak görülmektedir.

### **1.3.2. Fonksiyonel Esneklik**

Sayısal esneklik “dış esneklik” olarak da tanımlanırken, fonksiyonel esneklik “iç esneklik” olarak adlandırılmaktadır (Zaim, 1997: 30; Ezer, 2008: 40). Fonksiyonel esneklik işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara iş yüküne (talepteki dalgalanmalara) ve üretim metotlarına uyum sağlayabilme becerisi ve kabiliyetidir. Fonksiyonel esneklik yapısı gereği, organizasyon içi emeği ilgilendirdiği için, emeğin miktarı ile ilgili değil, onun vasfı ve yetenekleri ile ilgilidir. (Bilgin, 2000: 42). Başka bir ifade ile fonksiyonel esneklik, emek organizasyonunun esnekliği olup bir işletmenin talep, teknoloji ve pazarlama politikasındaki değişimlere bağlı olarak çalışanların gördüğü işleri çeşitlendirme kapasitesidir (Erdut, 1998: 97).

Fonksiyonel esneklik yüksek vasıflı emeği talep etmekte bu nedenle de emeğin eğitimi önemli rol oynamaktadır. Bu esneklik anlayışı ile birlikte organizasyonlarda görev tanımlarını ortadan kaldırarak, herkesin (eğitim yoluyla) her işi yapabileceği varsayımından hareketle ihtiyaç duyulan vasıflara uygun iş gücünün eğitimlerle mevcut emekten yararlanılması amaçlanır (Zaim, 1997: 30). Bu da işverene daha az personelle daha fazla verimlilik elde etme fırsatı tanırken aynı zamanda emek maliyetlerini azaltıcı etki yaratmaktadır. Ancak, bu şekilde çalıştırılan bireyin emeği aslında sömürülmekte ve emeğin yaptığı işin karşılığı olan ücretten daha düşük ücretlerle çalıştırılmasına neden olmaktadır.

### 1.3.3. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği işverenin ücret seviyesini ve ücret yapısını, iş piyasası şartlarına göre ayarlayabilme, değiştirebilme serbestisini ifade eder (Zaim, 1997: 31). Ücret esnekliği işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini, istihdam piyasasına göre ayarlayabilme serbestisi olarak da tanımlanmaktadır (Türk-İş, 2000: 893). Başka bir ifade ile ücret esnekliği, işçileri güdülemek ve emek maliyetlerini esnekleştirmek amacıyla bireysel ve toplu performansa bağlı olarak değişik ücret biçimlerinin uygulanmasıdır (Erdut, 2003: 22).

Bireysel primler, başarıya dayalı ek ödemeler, performans değerlendirmeleri, sendikalı ve sendikasız olma gibi değişik unsurlar ile uygulamaya konulan ücret esnekliği sayısal esnekliğin derinleşmesine yol açmaktadır (Koray, 1995: 758). Ayrıca, ücret esnekliği toplam ücretin tüm çalışanlara asgari bir yaşam düzeyi sağlaması gerektiği anlayışından kopuş olarak da değerlendirilebilir (Şen, 2000: 36; Topcuk, 2006: 20).

Ücret esnekliği ile hedeflenen diğer bir nokta da işletmeler açısından standartlaştırılmış toplu olarak belirlenen ücretler yerine “bireyselleştirilmiş ücret” uygulamasına geçişin sağlanmaya çalışılmasıdır (Koray, 1995: 758).

### 1.3.4. Çalışma Sürelerinde Esneklik

Bu esneklik türü klasik çalışma saatlerinin, işçi ve işveren taraflarının anlaşması sonucu farklı biçimde düzenlenmesi olarak tanımlanabilir (Ezer, 2008: 42). Başka bir tanıma göre, çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin belli bir başlangıç ve bitiş zamanlarının olmaması, işçi ve işverenin istek ve amaçları doğrultusunda belirlenmesidir (Başkan, 1999: 37). Çalışma sürelerinde esneklik dar ve geniş olarak iki anlamda kullanılmaktadır. Dar anlamda çalışma sürelerinde esneklik, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışmayı ifade ederken; geniş anlamda esnek çalışma ise standart olmayan tüm çalışma şekillerini ve çalışma sürelerini ihtiva etmektedir (Şen, 2000: 40). Ayrıca, çalışma sürelerinde esneklik ile işyerinde kabul edilen iş süresinin uzunluğu ve düzenlenmesi bakımından işçi ve işverene serbest hareket alanı bırakılması amaçlanmaktadır (Tokol, 2001: 164). Çalışma sürelerinde esneklik ile standart sürelerle değil üretim

hedefine göre yapılacak işler belirlenmektedir. Bu durumda yapılacak iş, emeğe verildikten sonra üretim hedefini gerçekleştirmek isteyen emek yaşamının her alanını ve gerekirse zamanının tamamını işi için kullanır hale gelmektedir.

### **1.3.5. Uzaklaştırma Stratejileri**

Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka iş yerlerinde ya da işletme içinde başka işçiler çalıştırılarak yerine getirilmesidir. Uzaklaştırma, işletmelerdeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt-işverenlik gibi yollarla başka kişi veya kurumlarca yapılmasıdır (Noyan, 2007: 128). İşverenlerin maliyetlerini en aza indirmekte kullandıkları diğer bir esneklik türüdür. Emek piyasalarında en çok görülen biçimi taşeronlaş(tır)ma olarak bilinmektedir.

## **2. BİR EMEK KONTROL BİÇİMİ OLARAK ESNEK ÇALIŞ(TIR)MA VE BEYAZ YAKALI EMEK**

1970'li yıllardan bu yana birçok değişim ve dönüşüm söz konusu olmuş, özellikle kapitalist sisteminin işleyiş biçimi ve kendine has çıkmazları sonucunda yeni bir toplum ve üretim modeli oluşmuştur. Bu yeni toplumsal modelde egemen olan sınıflar, kurumlar, çalışma hayatı ve toplumların temel örgütlenme ilkeleri değişmiştir. Küreselleşme, yaşanan ekonomik ve sosyal krizler, uluslararası rekabetin artması, uluslararası yeni işbölümü, hizmet sektörünün büyümesi, teknolojik ilerlemeler ve yoğun işsizlik çalışma ve üretim süreçlerinin esnekleştirilmesini gündeme getirmiştir. Sermayedarların kâr hadlerinin düşmesi sonucunda, talebi destekleyici politikalar yerine, üretim maliyetlerini düşürücü politikalar öncelikli politikalar haline almıştır. Sistemin işleyiş biçimi zaten sürekli olarak bir emek fazlalığı yaratmakta, bu durum da ücretleri baskı altına almaktadır. Bu anlamda esnek çalış(tır)ma biçimlerine emeği değersizleştirme politikaları olarak bakmak çalışmamıza yön verirken daha aydınlatıcı olacaktır.

Dönüşüme uğrayan yeni emek piyasası içinde esneklik performansına dayalı ve hedefi tutturma baskısı altında uzun çalışma saatleri, işin iş saatleri dışına taşarak özel yaşamı olanaksız hale getirmesi, iş saatleri dışındaki yaşamın işyeri ölçütlerine göre düzenlenmesi gibi birçok yeni yapılanmaya neden olmuştur. Ayrıca, sosyal güvenceden yoksunluk, fazla mesai, düşük ücret, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart dışına doğru değişmesi, kötü çalışma şartları, kuralsızlaştırma

ve sendikasılaşma gibi olumsuzlukları emeğin karşısına çıkartmış ve bu olumsuzluklar giderek derinleşmiştir. Gelecek kaygısı, garantisi olmayan istihdam şekli, çalışanlar arasında gereksiz oluşturulan rekabet ortamı diğer olumsuz şartlarla birleşince bireylerin örgüt içinde hem daha stresli çalışmaya maruz kalmalarına hem de kişilik aşınmasına uğramalarına sebep olmaktadır.

Esneklik, aynı zamanda, kapitalizmin ürettiği bireysel/toplumsal travmanın da günümüzde baş sorumlusudur. Esneklikle gelen hızlı değişim, bütün istikrarlı yapıları tahrip etmekte, yerleşik anlam bütünlerini yok etmekte, istikrarlı normatif yapıları deforme etmekte ve insan karakterini aşındırmaktadır (İlhan, 2007: 303). Kazancın hep daha fazlası adına devreye sokulan teknikler, çalışanları aşarak toplumun bütün katmanlarına nüfuz etmektedir. İşsizlik korkusunun, ekonomik krizlerin, artan yoksulluğun getirdiği belirsizlik ve risk, toplumun geneline yayılmaktadır. Emek ucuzlaştırılmakta, değersizleştirilmekte ve garantisi olan istihdam şekilleri tarihe karışmaktadır. Toplumsal hayatın, belirsizlik ve sömürü sarmalı içine giderek daha fazla girmekte olduğu görülmektedir.

Bilgisayar, iletişim ve ulaşım başta olmak üzere pek çok alanda yaşanan teknolojik gelişmeler görece daha vasıflı emeği ortaya çıkarmıştır. Emek piyasasında genel algıya göre, tam ve kesin tanımlama olanağı bulunmamasına rağmen, beden gücüne oranla yüksek teknolojik eğitim, zihin ve beyin gücüne dayalı işlerde çalışanlara *beyaz yakalı emek*; sarf ettiği emek zihin gücünden ziyade beden gücüne dayalı olan işlerde çalışan emeğe ise *mavi yakalı emek* denildiği bilinmektedir. Emeğin yeniden yapılanması ile uluslararası yeni işbölümü sonucunda ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle, özellikle, gelişmiş ülkelerde kol gücüne dayalı sanayi sektörünün yerine hizmet sektörü önem kazanmaya başlamıştır. Hizmet sektöründe talep edilen özelliklere sahip emek nedeniyle (hizmet sektörünün bazı çalışma alanlarında) beyaz yakalı emeğin istihdamı artmış ve mavi yakalı emeğin istihdamı azalmıştır. Bu durum tüm hizmet sektörü için geçerli değildir ve hizmet sektöründe çalışan emeğin tamamı beyaz yakalılardan oluşuyormuş gibi bir genelleme yapmak doğru olmaz. Örneğin hizmet sektörü içinde yer alan lokantacılık, turizm, temizlik işleri gibi işlerde mavi yakalıların yoğun bir şekilde istihdam edildiği bir gerçektir ve mavi yakalı emek olarak tanımlanan emeğe talep ortadan kalkmamıştır. Mavi yakalı



emeğe olan talebin daha çok, emeğin mekânsal yeniden yapılanması sonucunda, az gelişmiş ülkelerden ya da kentin daha az gelişmiş kesimlerinden karşılanması söz konusu olmuştur. Hangi sektörde olursa olsun zihin gücüne dayalı çalışan beyaz yakalı olarak tabir edilen emeği *kafa emeği* ve kas gücüne dayalı çalışan mavi yakalı olarak tabir edilen emeği *kol emeği* olarak ayırmak daha anlamlı olacaktır. Bu durumun bir sonucu olarak da emek piyasasında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, çalışma genelinde değinilecek olan ikili emek piyasalarının ortaya çıkışı, beyaz yakalılar, sınıfsal ayrımlar, orta sınıf tanımlaması gibi kavramlar açıklanmaya çalışılacak ve esnek çalış(tır)manın çalışanlar üzerinde ortaya çıkardığı etkiler incelenecektir.

### **2.1. İkili Emek Piyasalarının Ortaya Çıkışı**

Emek piyasasında yapısal dönüşüm sürecinde üretim süreci mantığı, üretimin mekânı, üretim biçimlerinde sektörel yapı içinde istihdam edilenlerin özellikleri değişmiştir. Ayrıca, çalışma ortamlarında ve çalışanlar arası ilişkilerde de temel değişiklikler ortaya çıkmıştır. Gelişmiş ülkelerde, bu ülkelerin büyük kentlerinde hareketliliği artan uluslararası sermayenin ihtiyaçlarına yönelik olarak, sanayi sektöründeki istihdam alanı daralırken, hizmet sektöründe (reklamcılık, finans sektörü, sigortacılık, medya, danışmanlık, hukuk vs. gibi) istihdam alanı artmıştır. Ucuz emek nedeniyle gelişmiş ülkelere tasfiye edilen üretimi standartlaşmış ürünler üreten sanayi kollarının az gelişmiş ülkelere transfer edilmesi söz konusu olmuştur.

1970'lerde kapitalist dünya ekonomisinin yaşadığı kriz ve bu krizden çıkmak için yapılan düzenlemeler emek piyasasının, gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde, kurumsal ve mekânsal biçimini önemli ölçüde değişime uğratmıştır. Teknolojik ilerlemeler (özellikle ulaşım ve iletişim alanında yaşanan teknolojik gelişmeler), ekonomik birleşmeler, üretim biçimlerinin ve mekânının değişmesi, siyasi ve ideolojik kurumsal yapıların değişimi, esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasasında ikili bir yapının oluşumunda anahtar rol oynayan faktörler olarak gözlenmektedir.

İkili emek piyasalarının ortaya çıkmasında önemli olan noktalardan biri de birincil ve ikincil emek piyasalarının kendilerine özgü ücret biçimlerinin ve istihdam mekanizmalarının bulunmasıdır. Emek piyasalarının ikili bir yapı sergilemesini teknolojik gelişmelere bağlayan yorumlar olduğu gibi, bu bölünmenin temel sebebinin sermayedarların işçi sınıfını bölerek sınıf bilincini azaltmak için ortaya çıkartıldığını savunan yorumlar da söz konusudur.

Kapitalizmin 1970'lerde girdiği bunalımı aşma sürecinde, ulusal ve bölgesel emek piyasalarını birbirine bağlayarak küresel emek piyasasını yaratması, dünyada artan sayıda insanın bu piyasaya doğrudan katılımı ve yeni üretimi örgütleme biçimleri emek piyasasında kutuplaşmayı arttırıcı etkiler yapmıştır. Ulus-ötesi firmaların üretimi yeniden örgütlemeleri ile bir kutupta az sayıda yüksek teknolojlili büyük firma finansal ve hukuki alanlarda uzmanlık, tasarım, proje kavramlaştırılması ve denetimi işlerini (merkez ülkelerde) yaparken; diğer yandan üretimin emek yoğun bölümleri, genellikle birbirleriyle amansız bir rekabet içinde bulunan ve dolayısıyla vergi, sosyal güvenlik katkı payları, asgari ücret, işyerinde çalışma koşulları ve çalışma saatlerini düzenleyen ve sınırlayan, iş yasalarına uymaksızın, enformel sektörde çalışan çok sayıda küçük birime (çevre ülkelere) aktarılmıştır. Üretimde ve iş organizasyonlarında kutuplaşma yaşanmış bu kutuplaşmalara emek piyasasındaki kutuplaşma da eşlik ederek emeği ikiye ayırmıştır (Purkis, 2006: 48).

Neo-liberal küreselleşme sürecinde kapitalizm varlığını sürdürebilmek ve sermayenin kâr oranlarının düşmesini engelleyebilmek için düşük ücretlerle çalışacak ve olumsuz iş koşullarına razı olacak emeğe ihtiyaç duyar. Aynı zamanda gelişmiş ekonomiler ve değişen emek piyasasında yüksek vasıflı, iş becerisi gelişmiş ve risk alabilen bireylerin talep edildiği yeni yapılanmalar (iş alanları) söz konusu olmuştur. Daha önce de ifade edildiği gibi bu gelişmeler emek piyasasında bölünmeyi ortaya çıkarmıştır. Sermaye/bilgi yoğun alanlarda yüksek eğitimli, uzman emeğin görece olarak yüksek ücretlerle çalıştırıldığı, çalışma koşullarının nispeten iyileştirildiği (beyaz yakalı emeğin istihdam edildiği) birincil bir piyasa ve onu destekleyen emek-yoğun alanlarda, düşük vasıflı emeğin, kötü çalışma koşullarında ve düşük ücretlerle çalıştırıldığı (genellikle mavi yakalı emeğin istihdam edildiği) ikincil bir piyasa oluşturulmuştur.

Esnek üretim ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emeğin iş organizasyonu içerisindeki konumunu köklü bir değişikliğe uğrattığı görülmektedir. Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması ile de birçok alanda otomasyona gidilmiş, bu alanlarda ciddi bir değişim yaşanmıştır. Üretim sistemi, yalnızca teknik iş sürecini içeren bir örgütlenme olmadığından üretim süreçlerinde yaşanan değişimler, teknik iş bölümünün yanı sıra üretimin sosyal organizasyonu ve iş örgütlenmesini de yeniden biçimlendirmiştir. Nitekim klasik iş organizasyonunun gerçekleştirildiği fiziksel iş bölümünün ötesinde, zihinsel işbölümünü gündeme getiren yeni yayılan teknolojilerin işler ve iş organizasyonu üzerindeki etkisinin tek boyutta olmadığı görülmektedir (Benli ve Gümüş, 2002: 594 aktaran Uyanık, 2003: 10). Klasik iş organizasyonundaki üretim biçiminin işçinin özelliklerine ve fiziksel niteliğine bağlı örgütsel yapıdan uzaklaşarak, üretim sistemlerinin mantığına ve nesnelğine göre, esnek organizasyon olarak da karakterize edilen, yeni örgütsel yapılanmalara geçilmiştir (Uyanık, 2003: 10). Bu yeni örgütsel yapılanmalar emeği kutuplaştırmanın yanı sıra sosyal boyutta da emek üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır.

İkili emek piyasalarına yönelik teorik çerçeve, işsizliğin ve daha da önemlisi ücret/gelir eşitsizliğinin artmasına neden olan faktörleri açıklamak üzere radikal ve kurumsalcı iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir. Doeringer ve Piore ikili emek piyasası (*dual labor market*) kavramına açıklık getirmeye çalışmışlardır. Burada ikililikle ifade edilmek istenen, kurumsal ve formel olan, yani taraflar arasındaki ilişkilerin daha belirgin bir biçim aldığı emek piyasası ile yapısal bir düzenlilik göstermeyen emek piyasası ayrımıdır. Bu ayrımı belirleyen temel değişken düşük ücretli ve güvencesi olmayan bir emek piyasasının varlığıdır (Doeringer ve Piore, 1980: 423'den aktaran Ercan ve Özar, 2000: 46). Elbette bu durum daha önce de değinildiği gibi kapitalist sistemin varlığını sürdürebilmesi ve sermayedarların kâr oranlarının düşmesini engelleme çabalarının bir sonucudur.

Kapitalist kurumların çalışmasını kolaylaştırmak, işçiler arasındaki dayanışmanın azalması, işçileri bölümlendirerek işverenlere karşı birleşmelerini engellemek ve işçi mücadelesini zayıflatmak için oluşturulan yapı ikili emek piyasası olarak karşımıza çıkmaktadır (Gordon, Edwards ve Reich, 1973: 361). Emek

piyasasındaki ikili yapıyı Gordon, Edwards ve Reich (1988) emek ile sermaye arasındaki mücadele çerçevesinde açıklamışlardır. Kapitalizmin küreselleşme gelişmesine paralel olarak ikili emek piyasasının, sermayenin işçiler üzerinde denetim kurmasının yollarından biri olarak göstermektedirler. Emek piyasalarının değişim ve dönüşüm sürecinde proleterleşme ve homojenleşme aşamalarından sonra günümüzde daha çok ayrışma eğilimine girdiğini vurgulamaktadırlar (Ercan ve Özar, 2000: 46).

Sanayi ve hizmet sektörlerinde ortaya çıkan yeni dengeler; işletmelerin küçülmesi, çalışma sürelerinin esnekleşmesi ve esnek istihdam biçimlerinin uygulanması, hem makro seviyede hem de firma düzeyinde, emeğin kutuplaşması ve emek piyasasının bölünmesi sürecini hızlandırmıştır. Özellikle teknolojik gelişmelere bağlı olarak, geçmişte tekrara dayalı, niteliksiz veya yarı nitelikli emeğin yaptığı işlerde otomasyona gidilmesi, gelişmiş ülkelerde belli sektörlerde, bu tür emeğe yönelik talebi azaltarak sayısal kontrollü makineleri ve yeni teknolojileri kullanabilen nitelikli emeğe olan talebi arttırmıştır. Bu noktada emek piyasasının göreceli olarak daha istikrarlı ve daha iyi ücretlerin ödendiği “iyi işlerin” olduğu bir birincil alan ve istikrarlı olmayan kötü ücretlerin ödendiği “kötü işlerin” bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir bölünmenin olduğu kabul edilmektedir (Uyanık, 2003: 11-13). Ancak, bu asla bedensel emeğin öneminin azaldığı bunun yerine zihinsel emeğin öneminin arttığı anlamına gelmemektedir. Genel olarak tüm sektörlerde özelde hizmet sektöründe beyaz yakalı emeğin istihdamı artarken mavi yakalı emeğin istihdamının azaldığı gibi bir sonuç söz konusu değildir. Bu sadece hizmet sektörünün bazı alanlarında kısmi olarak geçerli olabilir.

Bu ikili yapıyı daha iyi ortaya koyabilmek adına birincil ve ikincil piyasaları tanımlamaya çalışmak gerekir. Harrison (1972)'e göre, istihdamın süreklilik arz ettiği, yaratıcılığın ve çalışanın inisiyatif alabildiği işlerin var olduğu piyasalar birincil piyasalar; tecrübeye çok gerek olmayan işlerin yer aldığı, vasıfsız emeğin çalıştırıldığı ve istihdam şartlarının olumsuz olduğu piyasalar ikincil piyasalardır. McNabb (1987: 159) çalışmasında ise, birincil emek piyasasında yüksek ücret, iyi çalışma koşulları, istikrarlı ve kalıcı istihdam ile iş güvenliğinin bulunduğunu; ikincil piyasalarda ise, düşük ücret, düşük statü ve kötü çalışma koşulları ile yükselme

fırsatının çok az olduğu bir yapının söz konusu olduğunu belirtmiştir. Başka bir tanımlamaya göre birincil piyasalarda genellikle eğitim seviyeleri yüksek ve ekonomide öncü bir yere sahip emek istihdam edilirken; ikincil emek piyasalarında eğitim seviyeleri düşük bireyler istihdam edilmektedir (Levitan, Mangum ve Marshall, 1976: 12). Birincil piyasalarda düzenli bir üretim talebi, yüksek üretim hacmi ve sendikalaşmanın olduğu firmalar bulunmaktadır. İkincil piyasalarda ise, düşük ücret, düzensiz istihdam ve vasıfsız işler bulunmaktadır (Uyanık, 1999: 3).

Birincil piyasalar; istihdamın sürekli olduğu, yaratıcı ve işçinin inisiyatifini gerektiren işlerin bulunduğu piyasalardır. Bu piyasalarda yüksek ücret, iyi çalışma koşulları, istikrarlı ve düzenli istihdam ile iş güvenliği bulunmaktadır. Genellikle sermaye yoğun endüstrilerde oluşan birincil emek piyasalarında bulunan emeğin, eğitim düzeyi yüksek ve ekonomide öncü bir yere sahip olan bireylerden oluştuğu söylenebilir. İkincil piyasalar ise, az tecrübe gerektiren işlerin bulunduğu, vasıfsız emeğin çalıştığı ve istihdam şartlarının olumsuz olduğu piyasalar olarak tanımlanmaktadır. Düşük ücret, düşük statü, uygun olmayan çalışma koşulları ile yükselme fırsatının pek mümkün olmadığı bir yapı ikincil piyasalara hâkimdir. İkincil piyasalar genellikle emek-yoğun ve rekabetçi endüstrilerde yer alır (Uyanık, 1999: 2-3).

İkili emek piyasasının oluşumunu hazırlayan gelişmelerin başında üretim biçimindeki ve mekânındaki değişimler yani esnek üretim ve esnek çalış(tır)ma biçimleri gelmektedir. İkili emek piyasalarının ortaya çıkışının açıklanmasında bazı görüşler bu oluşumu sadece teknolojik gelişmelere bağlayarak açıklamaktadırlar. Ancak, emek piyasasında meydana gelen bu bölünmüş yapılanmayı sadece teknolojik gelişmeler çerçevesinde açıklamak eksik ve yalın kalacaktır. Teknolojik gelişmelerin elbette üretim süreçlerinde meydana getirdiği değişimler söz konusu olmuş ve emek piyasasında ikili yapının oluşumunu desteklemiştir. Ancak, üretim süreçlerinin değişmesinin altında yatan asıl faktörün küresel kapitalist sistemin oluşumu olduğu ve neo-liberal politikaların kapitalist sistemin tıkanıklıklarına çözüm oluşturmak için esnek çalış(tır)ma biçimlerini oluşturduğu unutulmamalıdır.

### 2.1.1. Kim Bu Beyaz Yakalılar?

Emek piyasasının ikili bir yapı sergilemesi yani emeğin kutuplaşmasıyla daha belirgin bir biçimde tanıştığımız beyaz yakalı emeği belirlemek ve tanımlamaya çalışmak önemlidir. Beyaz yakalılar tam olarak ne iş yapar, nerede çalışır, özellikleri nelerdir, kimler beyaz yakalı emek olarak ifade edilebilir, sınıfı var mıdır ve beyaz yakalı emeğin kesin bir tanımlaması var mıdır? Literatüre bakıldığında ilk karşımıza çıkan sonuç beyaz yakalıların kim olduğuna ilişkin henüz ortak ve kesin bir tanımlama yapılamadığıdır. Ayrıca, beyaz yakalı kavramı ve tanımlama sorunu aslında yeni bir durum değildir. Her ne kadar son otuz kırk yıldır daha önemli hale gelse de 20.yy. boyunca “beyaz yakalılar kim?” sorusuna tatminkâr bir cevap aranmış beyaz yakalı emeğin ve bunların çalıştığı işlerin/mesleklerin neler olduğuna ilişkin tartışmalar yaşanmıştır.

Sermayenin ve üretimin küreselleşmesi, uluslararası yeni işbölümü ve teknolojik yeniliklerle birlikte, (özellikle gelişmiş ülkelerde) hizmet sektörünün önemi daha da artmakta ve kapsamı değişerek zenginleşmektedir. Hizmet sektörü kendi içinde dağıtım hizmetleri (ulaşım, haberleşme, toptan ticaret, perakende ticaret vb.), üretici hizmetler (bankacılık, sigortacılık, mühendislik vb.), sosyal hizmetler (sağlık, eğitim vb.) ve kişisel hizmetler (ev hizmetleri, spor, onarım, eğlence vb.) olarak sınıflandırılmıştır (Uyanık, 2008: 218). Daha önce de ifade ettiğimiz gibi küreselleşme ve enformasyon teknolojilerindeki hızlı gelişmelerle de bilgi ve hizmetin ön planda olduğu işler ve bu işlerde istihdam edilenler önem kazanmıştır. Genellikle ulus-ötesi firmaların merkezlerinde ve bazı iş tanımlarında beyaz yakalı olarak tanımlanan bilgi işçisine olan talep bu süreç içerisinde artış göstermiştir.

Beyaz yakalılar genellikle, zihin güçlerini kullanarak, masa başı işlerde çalışırlar. Kamuda onlara genellikle memur, özel sektörde çalışanlara ise idari personel ismi verilir. Mavi yakalı çalışanlar ise, mal veya hizmet üretimi yapan bir işletmede, üretim tezgâhı başında, arazide ya da sahada birebir emek sarf eden, sarf ettiği emek zihin gücünden ziyade beden gücüne dayalı olan işlerde çalışan kişiler olarak ifade buldukları görülmektedir.

“Çalışma”, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlığın varoluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir. Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların çalışma kavramına bakış açıları da farklıdır. Mavi yakalılar için çalışma kavramı genellikle hayatlarını idame ettirmek için bir araç olarak ele alınmakta; beyaz yakalı çalışanlar için ise, çalışma, bir yaşam tarzı ve doyum sağlayıcı sosyal içerik olarak görülmektedir. Mavi yakalılar için çalışma, zorunluluk olarak yerine getirilen bir iştir. Bu bağlamda düşünülürse, çalışma ile acı ve sıkıntı, öte taraftan boş zaman veya çalışma dışı zamanla da belirli bir keyfin söz konusu olduğu söylenebilir. Keser’e göre (2005: 361-371), mavi yakalıların “*beğenilen yaşam alanı olarak*”, çalışma dışı yaşam alanını tercih ettiklerini varsaymak doğal olacaktır. Arslan’a göre ise (2001: 55), mavi yakalılar için, iş güvencesi ve ücret düzeyi önem arz ederken; beyaz yakalılar için, statü, saygınlık ve kariyer çalışma amaçları arasında yer almakta, bireyin katılımcılığı, yeteneklerini sergileyebilmesi ve özerkliği önem kazanmaktadır. Ancak bu saptamalar kısmen doğru kısmen yanlıştır. Çünkü onur, statü, toplumda saygın bir yer edinme gibi değerlerin vasıfsız işlerde çalışan bireyler için önemli olmadığını kesin bir dille ifade etmek bir yanılgıdır. Hangi cinsiyetten ve vasıf düzeyinden olursa olsun bütün çalışanlar için bu değerler önemlidir. Günümüzde çalışıyor olmak bile büyük bir nimet olduğu için hatta birçok birey açısından statü olarak algılandığı için, vasıfsız diye tarif edilen işlerde çalışanlar da bu değerlere bağlıdır. Ayrıca, bedenen çalışarak ortaya çıkarılan ürün zihnen çalışarak ortaya çıkarılan üründen daha az değerli değildir. Burada asıl sorun işlerin küçük parçalara bölünüp emeğin niteliksizleştirilmesidir. Böyle bir durumda vasıflı vasıfsız tüm çalışanlar için çalışma kaçılacak ve zorlamaya dayalı iş halini almaktadır.

Beyaz yakalı emek için çalışma kavramının saygınlık, statü ve ünvan sahibi olmak gibi bir takım sosyal içerikler mavi yakalı emeğe kıyasla daha fazla değer ifade etmektedir. Mesleki uzmanlaşmanın söz konusu olduğu bu alanda, içsel ödülü ifade eden bu sosyal içeriklerin daha önemli olması doğaldır. Beyaz yakalı emekte, çalışma, çalışan için uzun vadede kariyere dönüşecek sürekli artan bir gelir ve statü sağlayan bir örgüte hizmet anlamı taşır. Bu durum, kaçınılmaz olarak onun sosyal kimliğinin bir parçası olur. Bu nedenle çalışma, bireyin merkezi yaşam ilgisi olarak ortaya çıkar ve kariyer kesin bir yaşam kaderi olarak görülür. Çalışanların yaşamları

keskin biçimde çalışma ve çalışma dışı alanlar olarak ayrımlar göstermez (Keser, 2005: 372). Ancak, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar arasındaki çalışmaya ilişkin bu algı farklılığının sadece kendilerinden kaynaklandığını söylemek eksik ve yetersiz olacaktır. Çünkü bütün istikrarlı yapıları alt üst eden ve gelecek garantisini ortadan kaldıran emek piyasalarında meydana gelen yapısal dönüşümler, (esnek çalış(tır)ma biçimleri) toplumsal yaşamlarının hapsedildiği ve onlara empoze edilen yaşam biçimlerinin bir örüntüsü olarak da bu algı farklılığını ortaya çıkarmaktadır.

Kızılıok'un (2011) çalışmasında ifade ettiği gibi, kapitalist gelişmeye paralel olarak hizmet sektörünün bugün artık geniş bir alanı kapsadığı kesindir. Ancak, bu sektörde çalışanları homojen bir yığın olarak görmek son derece yanlıştır. Örneğin, herhangi bir finans şirketinde zihin gücü harcayarak çalışan "beyaz yakalı" işçi de, aynı yerde kol emeği harcayarak çalışan "mavi yakalı" işçi de hizmet sektöründe çalışmaktadır. Dolayısıyla hizmet sektörü doğrudan doğruya "beyaz yakalı" çalışanların alanı olarak görülemez. Beyaz yakalı kavramı, hem hizmet sektöründe hem sanayi sektöründe yer alan, genellikle üniversite mezunu, bu bağlamda vasıflı, "zihinsel emek" harcayarak çalışan işçileri anlatmaktadır. Plazalarda ya da benzeri mekânlarda yoğunlaşan finans, medya, sigorta, muhasebe, emlak, reklamcılık, bilişim işlerinde çalışanlar gibi, mimarlar, mühendisler, doktorlar, avukatlar, öğretmenler de eğer işgüçlerini ücret karşılığında satıyorlarsa beyaz yakalı işçilerdir.

Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar ayrımını daha önce değindiğimiz ikili emek piyasası çerçevesinde değerlendirmek gerekir. Emek piyasasının kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayanan çeşitli teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlar; emek piyasasının, birbirinden farklı işlerin bulunduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil ve ikincil emek piyasalarından oluştuğu varsayımından hareket etmektedirler (Uyanık, 1999: 1).

Özetle, beyaz yakalılar kavramının; yüksek derecede uzmanlaşmış (üniversite mezunu, uzman vb.), yüksek ücret alan, yönetici kademelerinde ya da yönetim kademelerine yakın işlerde (büro ve ofis işlerinde) istihdam edilen, kendilerini (ücretli olmalarına rağmen) işçi olarak görmeme eğiliminde olan, zihinsel emeğin daha çok kullanıldığı, bakımlı ve şık giyimli kişileri çağrıştırdığı söylenebilir.



Ayrıca, beyaz yakalıların tanımlanma çabaları içerisinde temel dört yaklaşımdan bahsedilebilir. Bu dört yaklaşım farklı ve benzer yönleri olan beyaz yakalı tanımları ortaya koymuşlardır. Zihin-kas yaklaşımı, eklektik yaklaşım, fonksiyonel yaklaşım ve eleştirel yaklaşım çerçevesinde beyaz yakalı tanımlarına aşağıda yer verilmeye çalışılmıştır.

**Zihin-kas yaklaşımı** ile beyaz yakalıların tanımlanması en sık karşılaşılan biçimdir. Bu yaklaşım ile beyaz yakalılar genel olarak zihinsel emek harcayarak çalışanları tanımlamak için kullanılmıştır. Ayrıca, beyaz yakalı kavramı, kol emeğine dayanan ya da yüksek kas gücü gerektiren ve düşük eğitilmiş çalışanların yer aldığı mavi yakalı işler ile zihinsel çaba gerektiren ve genellikle büro işleri olarak ifade edilen işleri ayırt etmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Başka bir ifade ile beyaz yakalı kavramı, söz konusu işlerde çalışanlar arasındaki ayrımı belirginleştirmek için kullanılmıştır (Bain ve Price, 1972: 327).

Zihin-kas yaklaşımının öncüsü, Alman sosyolog Emil Lederer 1912 yılında yayınlanan eserinde bu yaklaşıma ilişkin fikirlerini ortaya koyarak beyaz yakalıların tanımlanması konusunda ilk açıklamaları yapan düşünür olmuştur. Ona göre beyaz yakalılar; “ücretli işçiler ile bağımsız çalışanlar arasında bulunan bir çalışan grubunu” ifade etmektedir. Bu bağlamda beyaz yakalı olarak kabul edilen meslekleri tespit etme girişiminde bulunan Lederer, bu mesleklerin heterojenliğinin de farkına varmıştır (Mills’den aktaran Erdayı, 2012: 71). Bain ve Price (1972: 326), Lederer’in beyaz yakalıları sadece kol gücüne dayanan işlerin dışında çalışanlar başka bir ifade ile mavi yakalılar dışında kalanlar olarak tanımladığını ifade etmişlerdir. Ancak, bu tanımlama beyaz yakalıları çok geniş bir çalışan kitlesine dönüştürmüş ve beyaz yakalıların tanımlanması belirsizliğini ortadan kaldırmamıştır.

Birçok akademik yazında, zihin-kas yaklaşımının yansıması olan beyaz yakalı işlerin zihin gücüne dayalı işler olduğu, bu işleri yerine getirenlerin de “beyaz yakalılar” olduğu görüşü benimsenmiştir. Edwin Beal ve Edward Wickersham’ın 1963 yılında yayınlanan “*Toplu Pazarlık Uygulamaları*” adlı eserlerinde, “beyaz yakalıların, kollarından ziyade beyinleriyle (zihinleriyle) çalışarak hayatlarını idame ettirdikleri, beyaz yakalı işlerin de beyin gücüne dayalı işler olduğu ve çeşitli yoğunlukta zihinsel faaliyet gerektirdiği” kabul edilmiştir. Bu kavranılış biçimiyle

“beyaz yakalı” teriminin, akademik tartışmalara konu olmakla kalmadığı, 1927 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün resmi metinlerine beyaz yakalı teriminin “fiziksel çabadan ziyade, zihinsel çaba gerektiren emek” olarak kullanıldığı ve Almanya, Avusturya, İsveç gibi birçok ülkenin resmi metinlerinde benimsendiği görülmektedir (Erdayı, 2012: 71-72).

*Eklektik yaklaşım*, bu yaklaşım beyaz yakalıları tanımlarken zihin-kas yaklaşımına bağlı kalmakta ancak, beyaz yakalıların iki farklı ölçütüyle daha mavi yakalılarından ayrılabilceğini ifade etmektedir. Bu iki yeni ölçüt, çalışma ortamının (işin görüldüğü mekanın) yapısı ile çalışmanın işlevi ve amacıdır. Bu yaklaşım 1961’de Roger Girod tarafından ortaya konmuştur. Girod’a göre mavi yakalıların çalışma ortamı “mekanik”; beyaz yakalıların çalışma ortamı “mekanik olmayan” başka bir ifade ile “bürokratik” ortamlardır. Kas gücüyle çalışmayan beyaz yakalıların çalıştıkları çevreler burjuvaya özgü nitelik taşıyan mekânlardır. Yine Girod’a göre, çalışmanın işlevi ve amacının iki etkinlik alanı vardır. Bunlardan birincisi insanları ikincisi nesnelere kapsar. Mavi yakalı işlerde çalışanlar nesneye yönelik amaçlar taşıırken, beyaz yakalı çalışanlar daha ziyade insana yönelik amaçlar taşır. Bu bağlamda eklektik yaklaşıma göre, beyaz yakalıları, mekanik olmayan bürokratik ortamlarda insana yönelik amacı olan ve insan davranışlarını yönlendirme işlevini yerine getiren işlerde çalışanlardan oluşmaktadır (Bain ve Price, 1972: 335).

Eklektik yaklaşım ile beyaz yakalıların tanımlanması da yine tartışmalı ve belirsiz kalmaktadır. Çünkü nesneye yönelik amacı olan faaliyetlerle insana yönelik amacı olan faaliyetler arasında net olmayan bir durum söz konusudur. Örneğin; gazete ya da kitap basımı hem nesneye hem de insana yönelik bir iştir. Söz konusu ayırım mesleki bölünme açısından da sıkıntılıdır. Eklektik yaklaşıma göre, tipik bir beyaz yakalı mesleği olarak kabul edilen mühendislik öte yandan nesneye yönelik bir amaç ve işlev içermesi sebebiyle mavi yakalıların çalıştığı bir meslek olarak kabul edilebilir. Farklı bir şekilde de kas gücüyle çalışan bir otobüs şoförü insana yönelik amaçla hareket ettiği için beyaz yakalı bir çalışan olarak kabul edilebilir (Bain ve Price, 1972: 336-337). Bu gibi örnekler daha da çoğaltılabileceği için beyaz yakalı emeği eklektik yaklaşımla açıklamaya çalışmak eleştirilebilir özellikler içermektedir. Başka bir ifade ile eklektik yaklaşım çerçevesinde beyaz yakalıları, çalışma amacı

nesneye yönelik mi yoksa insana yönelik mi şeklinde betimleyerek tanımlamak çok da mümkün olmayacaktır.

Braverman'ın (2008: 369)'deki çalışmasında da belirttiği gibi eklektik yaklaşımın beyaz yakalıları tanımlamasına yapılacak bir diğer eleştiri ise, mekânsal boyut üzerinden olacaktır. Her beyaz yakalı çalışanın iş mekânının burjuvaya özgü nitelik taşıdığı söylenemez. Örneğin, beyaz yakalıların çalışma ortamı diye sıklıkla belirtilen büroları burjuvaya özgü mekânlar olarak ifade etmek hatalı olacaktır.

**Fonksiyonel yaklaşım**, bu yaklaşım sübjektif değil objektif değerler üzerinden beyaz yakalıları tanımlamak gerektiğini savunmaktadır. Fonksiyonel yaklaşım beyaz yakalıları eğitim, statü, saygınlık gibi ölçütlerle tanımlamak yerine, söz konusu ölçütler sübjektif nitelik taşıyabileceği için, yapılan işlerin içeriğine ilişkin objektif ölçütleri temel alarak tanımlamayı amaçlamıştır. Fritz Croner tarafından 1950'li yıllarda ileri sürülen fonksiyonel yaklaşım, beyaz yakalıların tanımlanmasına tatmin edici bir açıklamalar ortaya koyma amacı taşımaktadır (Bain ve Price, 1972: 331). Croner'ın, beyaz yakalılarla ilgili yaklaşımının temelinde "yetkilendirme teorisi" bulunmaktadır. Buna göre, liderlik ve yönetim fonksiyonlarının parçalanması, beyaz yakalıların belli oranda yetkilendirilmesini ve söz konusu fonksiyonların, yetkilendirilen beyaz yakalılarına aktarılmasını gerekli kılmıştır (Erdayı, 2012: 72).

Sermaye birikiminin genişlemesine koşul olarak, çoğunluğu yönetime ilişkin fonksiyonlar çeşitlenerek yürütülemez hale gelecek kadar artmıştır. Bu durum, söz konusu fonksiyonların parçalanarak ücretli çalışanlara devredilmesini zorunlu kıldığı gibi, kapitaliste ait otoriter yetkilerin büyük bir bölümünün de aynı ücretli çalışanlara aktarılmasını gerektirmiştir. Croner için, sermaye adına zorunlu olarak yetkilendirilen bu ücretli grup "*beyaz yakalılar*"dır (Erdayı, 2012: 72).

**Eleştirel yaklaşım**, beyaz yakalıları tanımlamaya yönelik ortaya çıkan bir diğer yaklaşımdır. Eleştirel yaklaşım, diğer yaklaşımların beyaz yakalı için ortaya koydukları tanımların tutarlı bir teorik temele sahip olmadıkları görüşünden hareket etmektedir. Özellikle Bain ve Price yukarıda açıklanmaya çalışılan teorik yaklaşımlarda esas alınan ölçütlerin beyaz ve mavi yakalıları arasında net bir ayırım

yapılmasını sağlayamadığını belirtmişlerdir. Eleştirel yaklaşımın beyaz yakalı tanımını oluşturan ve Bain ve Price'a göre beyaz yakalıların kim olduğuna ilişkin popüler kavrayışı belirleyen ana faktör “*otoriteye yakınlık*” tır. Otoriteye yakınlık, diğer yaklaşımların, beyaz yakalıları mavi yakalılardan ayırmak için kullandıkları ölçütlerden daha temel bir ölçüttür (Bain ve Price, 1972: 337-338). Bu yakınlık, kimi zaman sembolik bir yakınlık da olsa (giyim tarzları, yaşadıkları mekânlar, iş yaptıkları mekânlar, görüştükleri kişiler aracılığıyla sembolize edilerek) onların otoritenin kararlarına ya da karar aldıkları ve yerine getirdikleri mekânlara yakın olduklarına ilişkin anlayışı beraberinde getirmektedir (Erdayı, 2012: 75).

Bahsedilen yaklaşımları sentezleyerek “*beyaz yakalılar*” teriminin kullanımına bakıldığında bu terimin genellikle üç temel özellik üzerinden kavrandığı görülmektedir. Bunlardan ilki beyaz yakalıların yürüttükleri işlerin fiziksel çabaya/kol gücüne dayanmaması ya da zihinsel çabaya/kafa gücüne daha çok dayanması; ikincisi görece eğitilmiş olmaları; üçüncüsü ise otoriteye yakınlıklarıdır (Erdayı, 2012: 78-79).

Beyaz yakalıların tanımlanmasına yönelik yukarıda da yer aldığı gibi farklı yaklaşımlar söz konusudur. Kesin ve tam bir beyaz yakalı tanımı yapabilmek hem yaklaşımların farklı olması hem de bu yaklaşımlarda kullanılan ölçütlerin farklı olması nedeniyle mümkün görülmemektedir. Bu nedenle beyaz yakalıların tanımlanması konusunda var olan belirsizliğin nedenlerine bakmak yapılan tanımları değerlendirmek adına daha etkili olacaktır.

Beyaz yakalıların tanımlanması konusunda belirsizliğin iki temel nedeninden bahsedilebilir. Birinci neden olarak Bain ve Price (1972: 27)'de ifade edildiği gibi, beyaz yakalıların iş gördükleri mekânlara, çalışma ortamlarına, ücretlerinin ödenmesine ilişkin yöntemlere, çalışırken giydikleri kıyafetlerin özelliklerine göre tanımlama yapılması ya da bu kriterler üzerinden açıklanmaya çalışılması net bir tanımın yapılmasını güçleştirmektedir. Beyaz yakalıların tanımına ilişkin belirsizliğin ikinci nedeni olarak ise, yaptıkları işlerin yüksek oranda heterojen bir yapıya sahip olması gösterilmektedir (Callinicos ve Harman, 2006).

Callinicos ve Harman (2006), *Neo-Liberalizm ve Sınıf* çalışmalarında kişinin üretim ilişkilerindeki yerini gelir, statü ve meslek ölçütleri yerine sınıfsal konum üzerinden ele alınca beyaz yakalı çalışanların homojen bir yapıya sahip olmadığını belirtmişlerdir. Beyaz yakalılar, sınıfsal konumları üzerinden açıklanmaya çalışıldığında karşımıza üç farklı biçimde çıkmaktadırlar. Kapitalist sınıfın ücretli üyeleri birinci konumdaki beyaz yakalılarıdır. Küçük bir azınlığı oluşturan, birinci konumdaki beyaz yakalılar, sermaye birikim süreci ile ilgili kararların alınmasında da etkilidir. Yüksek ücret alan beyaz yakalı çalışanlar ise ikinci konumda yer alan beyaz yakalılar olarak açıklanmaktadır. Bunlar, genellikle emek ile sermaye arasındaki ara kademelerde yönetici ya da denetleyici görevlerini üstlenen kişilerdir. İkinci konumda yer alan beyaz yakalılar birinci konumda yer alan beyaz yakalılara göre çok daha geniş bir gruptur ve bunlar “*yeni orta sınıf*” olarak da ifade edilmektedirler. Üçüncü konumdaki beyaz yakalılar ise, yaptıkları iş üzerinden kol işçilerinden de düşük ücretler alan işçilerin oluşturduğu çoğunluktur. Bu son grupta yer alan beyaz yakalılar sayıca en büyük grup olarak da ifade edilebilirler.

Özetle, beyaz yakalı emeği kesin ve geçerli tek bir tanımlama ile ortaya koymak çok da mümkün gözükmemektedir. Küreselleşmenin hız kazanması, yüksek sermayeli hizmet sektörünün belli bölgelerde payının artması ve teknolojideki hızlı gelişmeler ile beyaz yakalı emeğin istihdamında (özellikle gelişmiş ülkelerde ve bazı sektörlerde) artış meydana gelmiştir. Bir genelleme yapılması gerekirse beyaz yakalı emeğin daha ziyade zihin güçlerini kullandıkları, daha çok plaza diye tabir edilen mekânlarda iş gördükleri, profesyonellik isteyen işlerde uzman olarak istihdam edildikleri belirtilebilir. Ancak, bu basit genellemenin dışında beyaz yakalıların yaptıkları işin özellikleri, çalıştıkları mekân, yapılan işin neye göre ya da kim için yapıldığı asla homojen bir yapıya sahip değildir ve tam aksine heterojen bir yapı sergilemektedir. Beyaz yakalıları ilgili belki de en kesin ifade edilebilecek durum onların heterojen bir yapıya sahip olmalarıdır. Bu anlamda yukarıda açıklandığı gibi beyaz yakalı emeği üç farklı konumda bizlere sunan Callinicos ve Harman’ın tanımlamaları literatürdeki en gerçekçi yaklaşım olmaktadır. Bu bakış açısı çerçevesinde ayrıca beyaz yakalı işgücünün sınıf ilişkileri içinde nerede yer aldığını belirlemek en az beyaz yakalı emeği tanımlamak kadar önemlidir. Beyaz yakalı

emeğin orta sınıf ya da yeni orta sınıf tartışmaları içinde nerede yer aldığını belirlemek de bir o kadar zor ve tartışmalı bir yapı arz etmektedir.

### 2.1.2. Yeni Orta Sınıf Kavramı ve Beyaz Yakalı Emek

Beyaz yakalı çalışanları tanımlama güçlüğü kadar *sınıf*, *orta sınıf* ve *yeni orta sınıf* kavramlarını tanımlamak ya da bu kavramların içeriklerini açıklamak da bir o kadar karmaşık bir yapı arz etmektedir. Ayrıca, heterojen bir yapı sergileyen beyaz yakalı çalışanların *orta sınıf* içinde yer alıp almadıklarını açıklamak da bu tartışmalı kavramlar içinde karmaşıklığın diğer bir yapısını oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmamızın bu bölümünde sınıf kavramına, sınıfı oluşturan ilişkilere ve unsurlara bakarak ve bu konuda görüşleri ile tartışmalara yön veren sosyal bilimcilerin çalışmalarını ve açıklamalarını sunarak bir sonuca ulaşmanın doğru olacağı düşünülmektedir.

“*Orta sınıf*”ı tanımlamak ve özellikle “*yeni orta sınıf*” kavramının boyutlarını ortaya çıkarmak sosyal bilimcileri oldukça meşgul eden bir konu olmuştur. Marxist sosyal bilimciler kapitalist sistemin kendine özgü yapısı içerisinde “*sınıf*” tartışmasını işçi sınıfı ve sermaye sınıfı arasındaki dinamiklerle üretim ilişkileri üzerinden çözümlenmeye çalışmışlar ve doğal olarak “*orta sınıf*” kavramını tanımlamak onlar için sıkıntılı bir süreç halini almıştır. *Orta sınıf* özellikle bölüşüm ilişkileri üzerinden toplumsal sınıfları tanımlayan Weber ve etkisinde kalan sosyal bilimcilerin tanımlarıyla karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle öncelikle *sınıf* kavramının farklı sosyal bilimciler açısından, özelde Marx ve Weber açısından, tanımlanması daha sonra ise *orta sınıf* ve *yeni orta sınıf* kavramlarının açıklanması daha aydınlatıcı olacaktır.

Her sınıflama ya da “sınıf”, kümelenendirme ve tasnif etme amacını doğası gereği güder (Narin, 2005: 37). Önemli olan sınıfı sadece bir tasnif aracı olarak mı görmek yoksa sınıfı onu üreten unsurları ortaya çıkartarak, tarihsel süreç içerisinde, ekonomik ve sosyal ilişkileri düzenleyici ve başkalaştırıcı bir olgu olarak mı görmek gerekliliğidir.

Kapitalist meta üretimi ve artı-değer sızdırma (artı-değer elde etme) mekanizmasının toplumsal ilişkilerin üzerine örttüğü örtünün altında kalan sınıflar,

sosyolojik bir tasnif aracı olmaktan daha öte anlamlar taşımaktadır. Her sınıf analizi belirli ölçütlere göre değerlendirilir. Önemli olan sınıf analizinin dayandığı sınıf teorisinin içeriğidir. Sınıf teorisinin içeriğine yönelik iki tür önermeden bahsedilebilir. Bu önermelerden birincisi, eğer, bu teori sınıfları üreten sürecin tarihselliğini ve geçiciliğini anlamlandıramıyorsa, yani bu sınıfları üreten ilişkiyi açığa çıkartamıyorsa, bu teorilere dayanan sınıf analizleri eldeki analitik amaçlara göre belirli insan topluluklarını kümelendirmeye yarayacaktır. İkinci önerme ise sınıfı, kendilerini belirleyen toplumsal yeniden üretim süreci tarafından belirlendiği gibi, bu ilişkileri dönüştürme kapasitesine sahip dönüştürücü özne olarak da anlayan sınıf teorisine dayanan bir analizi savunmaktadır (Narin, 2005: 38). Bu çalışmada sınıf kavramı bahsi geçen ikinci önermeye dayandırılarak tartışılacaktır. Çünkü sınıf kavramı sadece toplumu oluşturan farklı grupları belli ölçütler çerçevesinde tasnif etmek ya da kümelendirme anlamına gelmemektedir. Sınıf çok daha derin ilişkilerin (artı değer elde etme mekanizmasının, üretim-tüketim-bölüşüm ilişkilerinin) hem öznesi hem de nesnesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzdeki ekonomik ve sosyolojik gelişmeleri analiz etmek ve özellikle emek piyasasındaki yapılanmanın resmini çizebilmek adına, ikinci önermede belirtildiği şekliyle sınıf analizi yapmak faydalı olacaktır.

Sınıf analizinde tarihsel olarak ilk başvurulabilecek iki önemli uğrak vardır. Bunlar Marx ve Weber'dir. Marx'ta sistematik bir sınıf analizi yoktur ancak sınıf, Marx'ın kuramının temelinde durmaktadır. Marx'a göre tarih, sınıf mücadeleleri tarihidir. Sınıf mücadelelerinin üzerinde oturduğu temel ise üretici güçlerin gelişkinlik düzeyiyle de belirlenen üretim ilişkileridir. Toplumsal üretimde ortaya çıkan artık farklı biçimler olsa da, bu artığa el koyma biçimi üretim ilişkilerini olduğu kadar, toplumdaki sınıfları da belirler. Weber ise sınıf tartışmalarını ekonomik ve sosyal düzeni ayırarak yapmıştır. Weber, sınıf olarak tabakalaşma ile sosyal prestij ve statü açısından tabakalaşmayı birbirinden ayırmıştır. Sınıfı mülkiyet ilişkisi ve zenginlik üzerinden ve bu zenginlikle ilişkiyi servete erişim ve erişememe üzerinden tanımlamıştır (Narin, 2005: 46-56). Ona göre, ekonomik düzen sınıf sistemidir. Bu alanda sınıflar arasında çelişki söz konusudur. Ekonomik düzen sadece ekonomik mal ve hizmetlerin dağılım ve kullanım sistemidir. Sosyal düzen ise ekonomik düzen tarafından geniş ölçüde belirlenmemiştir. Sosyal düzen

statünün gruplar arasında dağılımı ile belirlenir (Sencer 1974: 74'den aktaran Narin, 2005: 57). Weber'e göre sınıf gerçek bir topluluk değildir, sadece topluluk eylemi için olanaklı temelleri ortaya koyan bir gruplaşmadır (Narin, 2005: 57). Sadece Marx'ın görüşlerini ya da sadece Weber'in görüşlerini doğru kabul etmek gerçekçi olmayacağı için sınıf kavramına ilişkin tartışmalar bu iki sosyal bilimcinin görüşlerinin sentezlerini gerekli kılmıştır.

Thompson (1978: 137)'de yaptığı çalışmasında sınıf kavramına ilişkin görüşlerini şöyle ifade etmektedir: “*Sınıf deyince deneyim, bilinç namına birbirlerinden farklı ve bağlantılı bir dolu olaylar zincirini görüyoruz. Sınıf, tarihsel bir fenomendir. Sınıfı yapı ya da kategori olarak görmüyorum. İnsan ilişkileri sırasında oluşan bir şeydir sınıf. Tarihsel ilişkisellik isteyen sınıf kavramına onu bir anda durdurup, anatomisini inceleyeceğimiz bir yapı olarak bakamayız.*” (Deprem, 2007: 21). Thompson, sınıf sorununa egemen sınıflar gözüyle bakmak, bir anlamda bakmamaktır şeklinde görüşlerini ortaya koymaktadır. Bu açıklama aslında bir anlamda egemen sınıfları oluşturan ilişkileri ve unsurları da inceleme gerekliliğini bizlere sunmaktadır.

Carchedi'ye göre (1977'den aktaran Akbaş, 2013: 126), sınıflar, tarihsel olarak belirlenen toplumsal üretim süreci içerisindeki konumları, üretim araçları ile ilişkileri, emeğin toplumsal örgütlenmesindeki rolleri ve nihayet toplumsal refahtan aldıkları pay ve bu payın kaynağı bakımından birbirlerine göre farklılık gösteren geniş kişi topluluklarıdır.

Orta sınıf sorununun pratik düzeyde bazı sorunlarla örtüştüğü reddedilmez bir olgudur. Ancak, bu kavramın en alttaki işçi sınıfı ile burjuvazi arasında kalan modern kentli sınıfları anlatmak için daha sıkça kullanılır hale gelme eğiliminin; tam da kapitalizmin farklı emek türleri arasındaki her türden ücret ve sosyal hak farklılıklarını yok etme yolunda büyük bir mesafe kat ettiği bir dönemde kendini göstermesi ironiktir (Bahçe, 2013: 152). Birikimin neo-liberal aşamasının emek piyasasını dönüşüme uğratmasının yanı sıra toplumu yeniden şekillendirmesi de söz konusudur. Dolayısıyla değişime neden olan temel unsur yeniden şekillenmiş olan toplumsal işbölümünden kaynaklanmaktadır. Dünya üzerinde özellikle çok-uluslu firmaların (çok uluslu sermayelerin) yarattığı (insan, para, bilgi ve metaların eskiye



kıyasla daha rahat dolaştığı ve uluslararası yeni işbölümünün oluştuğu) yeni durumda farklı toplumsal gruplar arasında yeni hiyerarşik ilişkilerin kurulması söz konusu olmuştur. Kapitalist sistem kendine özgü, hep aynı kurallar ve ilişkiler üzerine inşa edilmiş ve bu ilişkiler sistemi içinde de orta sınıf hep var olmuştur. Ancak, dönem dönem birikimin ihtiyaçlarına göre orta sınıfın biçimi değişmiş ve doğal olarak da niteliği de değişime uğramıştır.

Kişilerin verili üretim tarzı içindeki konumunu ve dolayısıyla toplumsal ürünün paylaşılmasındaki durumunu belirleyen temel unsur, üretim araçlarıyla kurulan ilişkidir. Bu yaklaşım, nesnel kategoriler olarak sınıfların tanımlanmasını mümkün kılar. Bu temel husus, üretim ilişkilerinin hukuksal ifadesi olan mülkiyet ilişkilerinde yansımaları bulur. Bu açıdan, kapitalist toplumda üretim araçlarının özel mülkiyetine sahip bulunan kapitalist sınıfın karşısında, bu mülkiyetten yoksun işçi sınıfı yer alır. Öte yandan, çeşitli insan gruplarının sınıfsal pozisyonlarını belirleyebilmek için, kapitalist üretim sürecini teknik bir iş süreci olarak değil, toplumsal bir işbölümü sistemi olarak ele almak gerekir. Çünkü teknolojik değişime bağlı olarak sınıfın bileşiminde değişiklikler gerçekleşse de, kapitalist mülkiyet ilişkileri egemen olduğu sürece, burjuvazi ve proletarya, sınıf çıkarları uzlaşmayan iki temel sınıf olarak varlıklarını sürdüreceklerdir (Çağlı, 2005: 16). Bu anlamda sınıf tartışmaları içinde işçi sınıfının tasnif edilmesinde zihin ve kol emeği, mavi yakalı ve beyaz yakalı emek, mesleki tanımlamalar, sanayi ve hizmet sektörü ölçütleri belirleyici unsurlar olarak düşünülebilir. Ancak, bu ölçütler toplumdaki sınıfları açıklayabilecek ya da görünenin arkasındaki gerçeği yansıtabilecek ölçütler olmaya yetmeyecektir.

Bireylerin sınıfsal konumunu tayin eden temel ölçüt daha önce de ifade edildiği gibi üretim araçlarıyla kurdukları ilişki olmalıdır. Engels, *Komünist Manifesto*'da modern sınıfları şöyle tarif ediyor: "*Burjuvazi ile toplumsal üretim araçlarının sahipleri ve ücretli emek kullananlar kastediliyor. Proletarya ile ise, kendilerine ait hiçbir üretim aracına sahip olmadıklarından, yaşamak için işgüçlerini satmak durumunda kalan ücretli emek sınıfı kastediliyor*" (Engels, 1976: 132). Buradan da anlaşılacağı üzere genel meslek tanımları, örneğin avukatlık, mühendislik, doktorluk vs. sınıf ilişkileri bağlamında bir şey anlatmaz. Bu

mesleklerden hareketle bu meslekleri icra edenlerin tamamını "orta sınıf" gibi bir kategorinin içine sokmak tümüyle keyfi ve çarpıtma amaçlı bir yaklaşımdır. Nesnel gerçekliği ortaya koyacak olan, üretim ilişkileri içinde bu meslek sahiplerinin nasıl bir yer tuttuğudur. Sermaye sahibi olan, emek satın alarak hastanesinde çalıştıran ve sermayesini büyüten bir doktor ile emeğini söz konusu hastane sahibine satmak zorunda kalan ücretli doktor aynı olabilir mi? Birincisi sermaye sahibidir ve sermayesinin düzeyine göre büyük ya da orta düzeyli bir kapitalisttir. İkincisi ise emeğini satmaktan başka çaresi olmayan bir işçidir (Kızılok, 2005: 3). Bu anlamda emek piyasasında yer alan beyaz yakalı çalışanların tamamını orta sınıf içinde değerlendirmek doğru bir tespit olmayacaktır. Ancak, beyaz yakalıların tümü için de işçi sınıfının üyesi olduklarını iddia etmek de bir o kadar yanıltıcıdır.

Günümüze yansıyan kapitalist gelişmeye paralel olarak hizmet sektörü bugün artık oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Ancak, bu sektörde çalışanları homojen bir yığın olarak görmek son derece yanıltıcıdır. Örneğin, herhangi bir finans şirketinde zihin emeği harcayarak çalışan "beyaz yakalı" emek de, aynı yerde kol emeği harcayarak çalışan "mavi yakalı" emek de hizmet sektöründe çalışmaktadır. Dolayısıyla hizmet sektörü doğrudan doğruya "beyaz yakalı" çalışanların alanı olarak görülemez. Beyaz yakalı kavramının, hem hizmet sektöründe hem sanayi sektöründe yer alan, genellikle üniversite mezunu, bu bağlamda vasıflı, "zihin emeği" harcayarak çalışan işçileri tanımlayabileceğine daha önce de değinilmişti. Plazalarda ya da benzeri mekânlarda yoğunlaşan bankacılık, medya, sigorta, muhasebe, emlak, reklamcılık, bilişim işlerinde çalışanlar gibi, mimarlar, mühendisler, doktorlar, avukatlar, öğretmenler de –eğer emeklerini ücret karşılığında satıyorlarsa– beyaz yakalı (işçi) emek içerisindedir. Ayrıca bu beyaz yakalı emeğin çalışma koşulları en az mavi yakalı emeğin çalışma koşulları kadar ağır ve çalışma süreleri uzundur (Kızılok, 2011: 1). Emeklerini ücret karşılığı sermayedarlara satmalarına, mavi yakalı kadar zorlayıcı çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmalarına ve gün geçtikçe ücretlerinde de bir düşüş yaşıyor olmalarına rağmen beyaz yakalıların büyük bir bölümü bugün kendilerini işçi sınıfından kabul etmemektedirler.

Sınıf aktörlerinin ve sınıf ilişkilerinin niteliği durmadan değişmekte (emeğin metalaştığı ve insanın metalaşan emeğe indirgendiği her durumda) insanın hem toplumsal niteliğini hem de çalışma sürecinin, zamanın, yani hayatının üzerindeki kontrolünü kaybedişinin farklı biçimleri ortaya çıkmaktadır (Buğra, 2010: 9). Özellikle işçi sınıfının tarihi, sermaye birikimi yeni sanayilerin gelişmesine ve başka sanayilerin daralmasına yol açtıkça, sürekli bir değişimin tarihidir. Bu değişimin her aşamasında sınıf, sistemin dinamiği tarafından yeniden yapılandırılır, işçiler yeni alanlarda yoğunlaşırken eski yoğunluk alanları kısmen dağılır ya da daralır. Ne var ki, bu, hareketli bir filmde hareketsiz bir resim çıkarmak demektir. Sınıfın bilinci daima hareket halindedir, toplumun nesnel yapılarından çok daha hızlı değişmektedir (Harman, 1994: 95). Sınıf kavramı ve ilişkileri ekonomik ve sosyal yapısal dönüşümlerle kapitalizmin farklı evrelerinde farklı toplumsal kategorilerin oluşmasına neden oluyor olsa da sınıf kavramının özü yani tarihsel süreç içinde sınıf, zaman ve mekândan koparılmadan sürekli değişen ilişkisel bir kategori olarak aslında çok da değişmemektedir.

Bazı sosyal bilimcilere göre, sanayi sonrası çalışanlarının, sanayi işçilerinin ayağını kaydırarak onların yerlerine geçtiğine dair ortaya atılan fikirlerin de bir yanılsama olduğu söylenebilir. Bu yargı bütünüyle doğru değildir. Gerçekten de sanayinin yeniden düzenlenmesi önemli sayıda sanayi sonrası iş yaratmıştır. Ancak çalışma devrinin sonunu ve enformasyon çağının başlangıcını tartışan entelektüellerden farklı olarak yönetici sınıf için bunun önemi yoktur. Asıl konu, Batılı ülkelerde ve dünya ölçeğinde yeni bir toplumsal yapının şekillenmesidir. Toplum *marjinallerden* oluşan kitlelere, düzenli fakat nispeten küçük işçi sınıfına ve büyüdükçe büyüyen bir orta sınıfa bölünmektedir (Kagarlitski, 2006: 23). Bu durum gerçekten çok tartışmalı bir konudur. Çünkü bazı sosyal bilimciler tarafından da işçi sınıfının niteliğinin değişmesi sonucunda işçileri, işsizleri, marjinalleştirilenleri kapsayan yeni bir işçi sınıfı tanımı yapılmaktadır. Prekarya, sınıf altı, genişletilmiş proletarya, kent sürgünleri, çokluk gibi tanımlamalar karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımlamalar ve fikirler ışığında da orta sınıfın genişlediği değil tam aksine daraldığı, beyaz yakalıların (artığın kontrolü ve karar alma süreçlerine göre değişen oranlarda) büyük bir bölümünün proleterleştiği ve kendilerinin işçi olduklarının farkına vardıkları tartışılmaktadır. Bu tartışmalar sonucunda orta sınıfın büyüdüğü

değil niteliğinin değiştiği daha çok ağırlık kazanmaktadır. Bu durumda da orta sınıf ve yeni orta sınıf kavramları ile ne ifade edildiğine ve bu kavramların içeriğine bakmak gerekmektedir.

Kapitalist sistemde işçi sınıfı tanımına da uymayan sermaye sınıfı tanımına da uymayan bir başka istihdam kitlesi yer almaktadır. Önceden küçük burjuvazi denilen bu kitle, ekonomik ve mesleki bağımlılık, sermaye tarafından istihdam edilme yani ücretlilik, üretim araçlarından yoksunluk ve sermayenin kullandığı emeğin yeniden üretilmesi gibi kıstaslar itibariyle gitgide işçi sınıfının “biçimsel” tanımına yaklaşmaktadır. Braverman söz konusu karışıklığın “*nüfusun neredeyse tamamının sermayenin çalışanı haline gelmiş olmasından*” kaynaklandığını ifade etmektedir (Braverman, 2008: 404). Kapitalist sistemde orta sınıf çelişkisi ücretlilik olgusundan kaynaklanmaktadır (Akbaş, 2013: 125). İşçi sınıfı ve kapitalist sınıf kriterlerine tam olarak uymayan; ücretli çalışan ancak sermayenin işlevlerinin bir kısmına da sahip olan yeni bir kesim söz konusudur. Bu yeni toplumsal kesim ya da sınıf, *orta sınıf* olarak ifade bulmaktadır.

Orta sınıfı tanımlamaya ilişkin meselenin, bu sınıfın hem kolektif işçinin görevlerini hem de sermayenin işlevini yerine getiriyor olmasından kaynaklandığını Carchedi çalışmasında saptamıştır. Carchedi'nin (1977'den aktaran Akbaş, 2013: 128) çalışmasına göre, ücretli çalışanların bir kısmı üretim araçlarının mülkiyetine sahip değildir ancak buna rağmen çalışma zamanlarının bir kısmı sermayenin işlevlerini yerine getirmeye tahsis edilmiştir. Bunların gelirlerinin bir kısmı emek güçlerinin değeri ile belirlenirken, geri kalan kısmı ise işçi sınıfı karşısındaki imtiyazlı konumlarına göre belirlenmektedir Bu da onları işçi sınıfından ayıran bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Orta sınıf tartışmalarında temel konulardan biri de orta sınıfın işçileşmesi olmuştur. İşçileşme için, ücretlilik ve devamında ücretlerde yaşanan görece düşüş, emek süreçleri üzerindeki hâkimiyetin mutlak olarak yitimi, sermayenin işlevlerini yerine getirmeye ayrılan sürede yaşanan kısalma, emek süreçlerinin çok sayıda ve her biri tekdüze parçalara ayrılması ile emek piyasasındaki dönüşüm ve emeğin vasıfsızlaşması gibi bir dizi ölçüt belirlenebilir (Akbaş, 2013: 115). Kapitalizmin son evresinde en baskın eğilimlerden birisi hiç kuşkusuz hızlı ve kitleleşen

işçileşmedir. İşçileşme, hem de vasıfsızlaşarak işçileşme, mesleki, coğrafi ve toplumsal cinsiyete dayalı tüm diğer sınırları aşarak her yere nüfuz etmektedir. Üstelik vasıfsız işlere mahkûm kalmanın yanında emeğin kurumsal ve toplumsal korunaklarını derdest eden bir işçileşmedir (Bahçe, 2013: 154). Belki de orta sınıf kavramının içeriğinin net bir biçimde ifade edilemeyeşi de bu gelişmenin sonucudur.

Çalışan nüfusun giderek artan bir oranını sıradan büro işlerinde çalışanların üstündeki beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Bundan kuşku duyulamaz. Ancak, bunların toplumsal niteliği nedir? Bunların hepsi, bazı gözde sosyologların iddia ettikleri gibi, yeni bir sınıfın (kolla çalışan işçi sınıfı kadar büyük bile olabilecek bir “hizmet sınıfı” ya da “maaşlılar”) üyeleri midir? Marxistler “maaşlılar” ya da “hizmet sınıfı” terimini genelde kabul etmezler. Bu terimler, üretim araçlarıyla ilişkilere değil, belirli bir yaşam tarzı sürdürüyor olmaya dayalı, Max Weber’den türetilmiş bir sınıf kavramına dayanır. Buna karşılık, Marxistler, üst düzey beyaz yakalı işlere ilişkin kendi çözümlerini geliştirmeye girişmek zorunda kalmışlardır. Marxistlerin bu sorunlarla hesaplaşmasının en iyi yolu, temel büro işlerinin üstündekilerin içinde bir *azınlığın* “yeni bir orta sınıf” oluşturduklarını kabul etmektir. Bu terim ilk kez Kautsky, daha sonra Troçki tarafından kullanılmış ve son zamanlarda Alex Callinicos tarafından geliştirilmiştir (Harman, 1994: 87).

Yeni orta sınıf, kapitalizmin tipik bir özelliği olarak gittikçe kabaran bürokratik yapılarda daha üst ve daha iyi ücretli mevkilerde bulunanların sınıfıdır. Bunlar, bürokratik yapıları fiilen yöneten üst düzey bürokratlardan ayırdırlar. Kapitalist şirketleri yöneten özel girişimcilerden ayırt edilmesi zor olan bu kişiler, işçi sınıfının sömürülmesi sürecine aynı ölçüde bağlanmışlardır ve dolayısıyla, Marx’ın sözleriyle, “*sermayenin kişiselleşmiş halleridirler.*” Ücretli işçiler kendi emek güçlerinin karşılığını alamazken, yeni orta sınıf üyeleri emek güçlerinin değerinden fazla ve hatta bu emek üretken sanayiye uygulanacak olsa yaratacağı değerden bile fazla gelir elde ederler; bu şekilde ücretli emeğin sömürülmesinden kazanç sağlıyor bile olabilirler. Bu durum, yeni orta sınıfın otomatik olarak kendini sermayeyle özdeşleştirdiği anlamına gelmez. Eski orta sınıf olarak ifade edilebilecek küçük işverenlerden ve serbest meslek sahiplerinden oluşan küçük burjuvazi gibi,

yeni orta sınıf da kendisini çelişkili bir konumda bulur. Yeni orta sınıf sistem içinde ast düzeyde, bağımlı bir rol oynar. Özellikle toplumsal kriz zamanlarında egemen sınıf tarafından ezilme riskiyle karşı karşıyadır (küçük burjuvazi iflâs etme riskini göze alırken, yeni orta sınıf işten atılmayı göze alır). Ama aynı zamanda, işçi sınıfını denetleyip sömürmekte egemen sınıfa yardım ederek büyük ayrıcalıklara sahip olur. (Küçük burjuvazi kendi çalıştırdığı kişileri sömürerek bunu doğrudan yaparken, yeni orta sınıf birikimin gerekliliklerini kendi altındakilere empoze ederek yüksek maaşlar alır). Eski küçük burjuvazide olduğu gibi, yeni orta sınıfın sınırları da kesin bir biçimde çizilemez: Yeni orta sınıf bürokratik hiyerarşinin tepesinde yönetici kapitalistler sınıfına yaklaşırken, dibinde de beyaz yakalı işçi sınıfına yaklaşır. Bu anlamda *bağımsız* bir sınıf değil, üstündeki baskılara bağlı olarak şu ya da bu yöne çekilen bir sınıftır. Ancak, tam da bu nedenle, kabaca da olsa bu sınıfın sınırlarını tanımlayabilmek daha önemli hale gelir (Harman, 1994: 88). Her ne kadar çelişkili bir konuma sahip olsa da, Harman'ın ifade ettiği gibi, yeni orta sınıf en azından belirgin özellikleri ortaya çıkartılarak tanımlanabilir.

Emek piyasasında yaşanan teknik ve ayrıntılı işbölümü ile birlikte üretim süreci, parçalara ayrılmış bir dizi işin yerine getirilmesinden oluşur ve artık son derece karmaşık bir yapı arz etmektedir. İşbölümü ile parçalanmış bu karmaşık sürecin sonunda ortaya çıkan üretim artık kolektif emeğin ürünüdür. Her bir parça işlevi yerine getiren işçi ise artık kolektif işçidir. Aksine, kapitalist üretim süreci içinde olduğu halde emek süreci dışında kalan işlevler ise, teknik içerikleri ne olursa olsun sermayenin küresel işlevleri olarak adlandırılmaktadırlar. Bir işlevin emek sürecinin içinde olup olamaması onun toplumsal içeriğini belirlemektedir. Yani emek sürecindeki işbölümü sonucu teknik işlev, kapitalist üretim süreci içerisindeki toplumsal işbölümüne göre ise toplumsal işlevden söz edilir (Akbaş, 2013: 127). Carchedi (1977'den aktaran Akbaş, 2013: 127), yeni orta sınıfın bu yapı içerisinde proleterleştiğini ifade etmekte ve bu proleterleşme sürecini iki koşula bağlamaktadır. Bunlardan birincisi emeğin değersizleşmesi diğeri ise sermayenin küresel işlevini yerine getirmeye ayrılan zamanda yaşanan kısalmadır. Yeni orta sınıf için proleterleşme bu iki koşulun gerçekleşmesi; yani emeğin vasıfsız emek düzeyine kadar değersizleşmesi ve üretimin genel yapısı nedeniyle, sermayenin

küresel işlevi olan gözetim ve denetime duyulan ihtiyacın giderek ortadan kalkmasıyla gerçekleşmektedir.

Daha önce de değinildiği üzere günümüzde geleneksel işçi sınıfının artık bittiğini ya da çok azaldığını iddia eden düşünürler söz konusudur. Bu düşünürlerin vurguladıkları belli başlı eğilimlerden biri, neredeyse yarım yüzyıldır beyaz yakalıların sayılarındaki sürekli artıştır. Çözümlemelerin daha kaba olanları, beyaz yakalı işçilerin tümünü orta sınıfın bir parçası sayarlar. Oysa bu yüzyılda beyaz yakalı işçilerin gelişmesine eşlik eden bir başka olgu, beyaz yakalıların ortalama maaşları ile çoğu ücret arasındaki farkın daralması olmuştur. Öyle ki, 1950'lere gelindiğinde, artık beyaz yakalı işçilerin gelir düzeyi vasıflı işçilerinkiyle aşağı yukarı eşitti. Ancak, iki grubun *ortalama* gelirleri arasındaki farkın azalması, aynı zamanda gerçekleşen bir başka olguyu gözlerden saklar. Beyaz yakalı istihdamın kendi içinde, bir yanda yüksek maaşlı idari makamlar, öte yanda büyük miktarda düşük ücretli, kol işi olmayan rutin işler olmak üzere, giderek derinleşen bir farklılaşma gelişmiştir (Harman, 1994: 81). Crozier (1971'dan aktaran Harman, 1994: 81) bu durumu şöyle açıklamıştır; “*Değerlendirme, deneyim ve sorumluluk gerektiren konuları çözmekle sorumlu yüksek vasıflı elemanlar ile yalnızca bir dizi basit, değişmez işlem yapmaları istenen vasıfsız çalışanlar kitlesi arasında bir bölünme olmuştur. Bankaların, sigorta şirketlerinin ya da büyük muhasebe şirketlerinin idari servislerinde bir süreden beri çeşitli montaj şeridi türü iş örneklerine rastlanmaktadır.*”

Sınıf analizinde tarihsel olarak Marx ve Weber'in görüşlerinin başvurulacak iki önemli uğrak olduğunu ancak sadece bu görüşlerle bu analizin eksik kalacağını daha önce ifade etmiştik. Özellikle orta sınıf ve yeni orta sınıf kavramları Marx ve Weber'in görüşlerinden yola çıkarak farklı ilişkiler ve unsurlar ile sınıf kavramını ortaya koymaya çalışan yaklaşımları da analize dâhil ederek incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle sınıf kavramı Marxist sınıf yaklaşımı ve Weber'in sınıf yaklaşımı yanında yapısalcı yaklaşım ve kültürel yaklaşım olmak üzere dört farklı yaklaşım çerçevesinde de incelenebilir.

Marx (1971: 21'den aktaran Callinicos, 2004: 146)'a göre, her bir üretim biçimi, geniş bir biçimde ele alınırsa, iki evre geçirir. Birincisi üretim ilişkilerinin

üretim güçlerinin gelişimini hızlandırdığı evre, ikincisi ise üretim ilişkilerinin daha fazla ekonomik gelişmeyi sınırladıkları evredir. Birbirini izleyen üretim biçimlerinin hepsinde de aynı çatışmadan kaynaklanan sistematik krizler yaşanır. Sınıf mücadelesi ise “tarihin doğrudan itici gücü olarak” nitelendirilmektedir. Bu nitelendirme ile söylenmek istenen tarihin arkasında daha kökten bir güç olduğudur. Aslında Marx iki tarihsel değişim mekanizması olduğunu öne sürer. Bunlar, üretim güçleri ile ilişkileri arasında yapısal çelişkiler geliştirme eğilimi ve toplumun sömürenler ile sömürülenler arasında ayrılmasından kaynaklanan sınıf mücadelesidir. İkinci mekanizma her sınıflı toplumun kronik özelliğidir. Kısacası Marx, sınıf mücadelesinin üretim ilişkileri içinde net ürünün ücretler ile kârlar arasındaki dağılımı üzerindeki ekonomik çatışmadan kaynaklandığını düşünmektedir (Callinicos, 2004: 147-150).

Callinicos (1994: 26) çalışmasında, “beyaz yakalıları nasıl gördüğümüz, burjuvazi ve proletarya tanımlarının sınırlarını nasıl çizdiğimiz ile yakından ilişkilidir. İşçi sınıfını tanımlamanın cazip yollarından biri, işçi sınıfını üretken emek harcayanlarla sınırlamaktır” diye ifade etmiştir. Marx üretken emeği şöyle tanımlar: “Üretken emek, kapitalist üretimdeki anlamıyla, sermayenin değişken kısmıyla değiştirilen ücretli emektir... Yalnızca sermayenin bu kısmını (yani, kendi emek gücünün değerini) yeniden üretmekle kalmaz, buna ek olarak kapitalist için artı-değer üretir”. Dolayısıyla üretken emek, artı-değer üreten emektir. Üretken olmayan emek ise, “sermayeyle değil, doğrudan gelire, yani ücretle ya da kârla değiştirilen emektir”. *Üretken emek ile üretken olmayan emek arasındaki ayrım, sermayenin kendini genişletmesine katkıda bulunan emek ile katkıda bulunmayan emek arasındaki ayrımdır.* Marx sadece metaların üretimine (son tüketim noktasına kadar taşınmaları işlemi dâhil olmak üzere) katılan ücretli işçileri üretken emekçiler olarak görür. Bu biçimde kavranan üretken emeği işçi sınıfını tanımlayan emek olarak kabul edersek, o zaman proletaryanın sadece madencilik, imalat ve taşımacılık sanayilerindeki ücretli işçilerden oluşuyor olması gerekir. Böyle bakıldığında, işçi sınıfı 19. yüzyılın klasik erkek kol işçileriyle sınırlı kalır. Bu tam da, bütün beyaz yakalıların ve üretken olmayan bütün kol işçilerinin (örneğin, çöpçüler ve hastane görevlileri) işçi sınıfının değil, “yeni küçük burjuvazinin” bir parçasını oluşturduklarını savunan Poulantzas’ın vardığı sonuçtur (Callinicos, 1994: 26-27).



E.O. Wright (1978'den aktaran Callinicos, 1994: 29)'e göre, *üretken işçiler de, üretken olmayan işçiler de sömürülürler; ikisi de kendilerinden zorla alınmış, karşılığı ödenmemiş emek üretirler*. Tek fark, üretken emekte karşılığı ödenmemiş emek zamanına artı-değer olarak el konur; üretken olmayan emekte ise, karşılığı ödenmemiş emek başka yerlerde üretilen artı-değere el koyan kapitalistin maliyetini düşürür. İki durumda da kapitalist ücret faturasını olabildiğince düşük tutmaya çalışacaktır; iki durumda da kapitalist işçileri daha çok çalıştıracak, üretkenliği arttırmaya çalışacaktır; iki durumda da işçiler kentli emek süreçleri üzerinde denetimden yoksun bırakılacaklardır. Kapitalist üretim ilişkilerinde üretken olmayan ve üretken emek arasında temelde çıkar farklarına neden olabilecek bir ayrılığın varlığından söz edilemez. Böyle bir mantığı kabullenirsek, proletaryanın yalnızca üretken işçileri kapsayan “dar” tanımını reddetmemiz gerekir. Ernest Mandel şu geniş tanımları önerir: "Marx'ın kapitalizm çözümlemesindeki proletaryanın belirleyici yapısal karakteristiği, insana emek-gücünü sattıran sosyo-ekonomik zorlamadır." Bu durumda proletarya kavramının içine sadece sanayide çalışan kol işçileri değil, aynı temel kısıtlamalara tabi olan bütün üretken olmayan ücretli işçiler de girerler (Callinicos, 1994: 29).

E.O. Wright (1978'den aktaran Callinicos, 1994: 36) şöyle bir önermede bulunur: “İşçiler basitçe ücretli işçiler olarak tanımlanamaz; üretim içinde başkalarının emeğini denetlemeyen ve iş sürecinde kendi emeklerinin kullanımını denetleyemeyen ücretli işçiler olarak tanımlanabilirler”. Wright, sermayenin üretim araçlarına fiilen sahip olması olgusunu incelediğimizde, “*bazı konumların sınıf ilişkileri içinde nesnel olarak çelişkili bir yer tuttuklarını*” görmemiz gerektiğini savunur. Bu konumlarda bulunanlar farklı sınıfların özelliklerini taşırlar ve bu yüzden farklı yönlerde çekilirler. Wright, “emek-sermaye ilişkisini oluşturan üç temel süreç” saptar: “...üretimin fiziksel araçlarının denetimi, emeğin denetimi, yatırımların ve kaynak dağılımının denetimi... bu üç süreç birbirleriyle her zaman tam tamına çakışmazlar. Sınıf ilişkileri içindeki çelişkili ilişkileri belirleyen, sınıf ilişkilerinin boyutlarındaki bu çakışmazlıktır.”

Wright'ın tanımladığı en önemli iki çelişkili sınıf konumu şunlardır:

- Yöneticiler (menajerler) ile müfettişler burjuvazi ile proletarya arasında çelişkili bir konumda yer alırlar,
- Doğrudan emek süreçleri üzerinde görece yüksek derecede denetim sağlayabilen yarı özerk çalışan kategorileri, işçi sınıfı ile küçük burjuvazi arasında çelişkili bir konumda yer alırlar.

Birinci grubu oluşturan yöneticiler ile müfettişler, yatırımlar ve kaynak dağılımı, fiziksel üretim araçları ve emek üzerinde değişik derecelerde denetime sahiptirler. Bu grubun bir ucundaki üst düzey yöneticiler yatırımları ve kaynak dağılımını kısmen, emeği ve fiziksel üretim araçlarını tamamen denetlerler ve bu nitelikleriyle fiilen burjuvazinin bir parçası sayılmaları gerekirken, öbür uçta yer alan ustabaşılar ve bölüm şefleri emeği ancak sınırlı bir derecede denetleyebilirler. Öte yandan, yarı-özerk çalışanların gerek yatırımlar ve kaynak dağılımı, gerekse fiziksel üretim araçları üzerinde ya çok az denetimleri vardır ya da hiç yoktur. Bununla birlikte, Wright, çelişkili sınıfsal konumlarda yer alanların görece küçük bir grup olduğunu vurgular. Wright'ın yaklaşımı çağdaş kapitalizmin sınıfsal yapısını anlamak açısından çok verimlidir, çünkü hem bu yapının karmaşıklığını kabul etmekte, hem de çözümlemesini kişilerin üretim araçlarıyla ilişkisine dayandırmaktadır (Callinicos, 1994: 36-38).

Üretimin ölçeği ve sermayelerin hacmi görece küçük kaldığı sürece, kapitalistlerin, çalıştırdıkları görece az sayıdaki büro elemanları ve ustabaşılarının yardımıyla gözetim ve denetim işini kendilerinin yürütmeleri olanaklıydı. Sermayenin yoğunlaşması ve merkezileşmesindeki muazzam artıştan sonra, kapitalistlerin gözetim ve denetimi kendilerinin üstlenmeleri artık olanaksızdır. Kapitalistler gözetim ve denetim işinin önemli bir bölümünü çalıştırdıkları kişilere havale etmek zorundadırlar. Bugün kapitalist sınıf küçük bir çekirdek gruptan oluşmaktadır ve kapitalist sınıf ancak bürokratik bir denetim hiyerarşisi yaratarak ayakta kalabilir. Çelişkili sınıfsal konumlar da bu hiyerarşi içinde ortaya çıkar. Orta düzey yöneticiler ve idareciler “*denetim ve gözetim işini yerine getirmeleri*” anlamında sermayenin işlevini görürler. Şu ana kadar esasen “sermayenin işlevini” yerine getiren yöneticiler ve idarecilerden bahsedildi. Aynı genel çözümleme, E.O. Wright'ın ele aldığı diğer kategori olan yarı-özerk çalışanları da kapsayabilir. Ancak,

yeni orta sınıf ile diğer sınıflar arasında çok kesin bir ayırım yoktur. Üst ucunda fiilen yönetici sınıfın bir parçasını oluşturan üst yönetim kademelerine kayarken, alt ucunda işçi sınıfıyla birleşir. Çelişkili sınıfsal konumlarda yer alanları burjuvaziden ve proletaryadan ayıran sınırlar bulanıktır (Callinicos, 1994: 40-42).

Orta sınıf, Marxist analiz çerçevesi içinde içeriksiz bir terim olsa da empirik varlığında ısrarlı bir fenomenler kümesine işaret etmektedir. İki sınıflı klasik Marxist şemayı zorlayan ısrarcı empirik varlığıyla orta sınıf, sosyal bilimcilerin zihnini 1970’li yıllardan bu yana oldukça meşgul etmiştir. E. O. Wright, orta sınıf meselesine yönelik geliştirilmiş Marxist stratejilerin dört başlık altında toplanabileceğini söylemektedir. Bunlar:

- İleri kapitalist toplumların sınıf yapısı aslında kutuplaşmış haldedir ve orta sınıf açıkça bir ideolojik yanılsamadır. Ve hatta böyle bir problemin varlığı dahi reddedilmektedir.
- Orta sınıf, başka bir sınıfın bir parçası olarak “yeni küçük burjuvazi” ya da “yeni işçi sınıfı” olarak görülmelidir.
- Aslında orta sınıf, hem burjuvaziden hem proletaryadan hem de küçük burjuvaziden tamamen farklı ve kendi başına yeni bir sınıftır. Bu yaklaşım, sınıf yapısına yeni sınıflar ekleyerek kapitalizmin sınıfsal yapısını radikal bir değişime uğratmaktadır.
- Popüler orta sınıf başlığı altında bir araya gelen pozisyonlar, aslında tam anlamıyla bir sınıf değildir. Daha ziyade bunlar, aynı anda bir sınıftan daha fazla yerde olan mevkiler, yani Wright’ın sınıfsal ilişkiler içerisindeki çelişkili mevkiler olarak adlandırdığı pozisyonlar olarak görülmelidir (Wright, 1998: 3-4’den aktaran Öğütler ve Çeğin, 2013: 66-67).

Wright’ın oluşturduğu çerçeve ciddi sıkıntıları ve kendi deyimiyle de çelişkileri içinde barındırmaktadır. Ancak, yine de orta sınıf kavramını tanımlama çabaları içinde Wright’ın ortaya koyduğu mikro-düzyen sınıf yapısı kavramları bu sürece katkı sağlamaktadır.

Toplumsal yapının, devlet ve rejim biçiminin sınıfsal hiyerarşide ve sınıfsal oluşumda ağırlıkla rol oynadığını ifade eden düşünürlerden biri olan Aronowitz ise, devletin ferdi mülkiyetin birebir kollayıcısı olmaktan çıkıp birikim süreçlerinin aktif bir müdahalecisi rolüne geldiğini belirtmektedir (Öngen, 1996: 163). Yapısalcı yaklaşım sınıfı, hâlihazırda var olan nispeten statik, katı bir toplumsal birim olarak kabul edip, toplumsal süreçler ile arasındaki ilişkiyi, alt yapı-üst yapı ilişkisinde olduğu üzere, tekdüze bir yön vericilik biçiminde algılamaktadır. Kültürelci yaklaşım ise, sınıfı, toplumsal süreçler ve kurumlar ile daha çok boyutlu ve karşılıklı bir ilişki döngüsü içerisinde düşünmeyi tercih eder. Böylelikle, sınıfı bir “durum”dan çok bir “oluşum” olarak görerek ona daha dinamik bir kimlik kazandırmış olur (Deprem, 2007: 21).

Bu tartışmalardan çıkartılacak sonuç proletaryanın geniş anlamda ücretli işçiler kitlesiyle özdeşleştirilmesi gerektiğidir. Dolayısıyla, bu yüzyılda işçi sınıfının büyüklüğünde bir gerileme değil, hatırı sayılır bir genişleme olmuştur. Buradan hareketle, bütün beyaz yakalı çalışanların işçi sınıfının üyeleri oldukları sonucunu çıkartabilir miyiz? Ne yazık ki hayır. Bunun temel nedeni, daha önce de ifade edildiği gibi, beyaz yakalıların çok heterojen bir kategori oluşturmalarıdır (Callinicos, 1994: 32). Ayrıca, beyaz yakalı emeğe dâhil olanların bazılarının sermayenin işlevlerini yerine getirmeleridir.

Olağanüstü derecede heterojen nitelikteki işler (şirket müdürleri, üst düzey kamu görevlileri, öğretmenler, hemşireler, sekreterler vb.) “beyaz yakalılar” denilen genel bir başlık altında toplanmıştır. Ancak, profesyonel yönetici ve idarecilerin çoğunluğu son derece vasıflı ve genellikle de üniversite mezunu iken; büro işçilerinin yaptıkları iş genelde daha az vasıflı, tekrara dayalı, sınırlı bir eğitimin yeterli olduğu türden işlerdir. Bu nedenle bu grupları aynı genel başlık altında toplamak anlamsızdır (Callinicos, 1994: 24). Daha öncede ifade edildiği gibi Callinicos gerçekte beyaz yakalı iş kategorisinin üç ayrı sınıfsal konumu kapsadığını belirtmiştir. Bir kutupta aslında fiilen kapitalist sınıfın maaşlı üyeleri olan üst düzey yöneticiler ve idareciler bulunurken, öbür kutupta fiilen işçi sınıfının üyeleri olan beyaz yakalılar vardır. Bu beyaz yakalılar, sadece büro işçilerinin büyük çoğunluğunu değil, “alt meslekler” olarak ifade bulan grubun da (öğretmenler, hemşireler, teknik ressamlar, laboratuvar teknisyenleri, sosyal görevliler vb.) büyük çoğunluğunu kapsar. Burjuvazi ile

proletaryanın arasında ise, E. O. Wright'ın "çelişkili sınıfsal konum" olarak tanımladığı türden profesyoneller, yöneticiler ve idareciler bulunur (Callinicos, 1994: 25). Emeklerini ücret karşılığı satarak hayatlarını idame ettirmeye çalışan ancak üretim sürecinde sermayenin işlevlerinin bir kısmını da yerine getiren bu grubu Callinicos "yeni orta sınıf" kavramı ile ifade etmektedir.

Bireylerin üstlendiği sosyal roller büyük ölçüde içinde yaşadığı bütünlük tarafından belirlenir. Bu bütünlük aynı sosyo-ekonomik koşulları paylaşan bireylerin ortak duygu, düşünce ve inançlarına dayanan kalıp yargıların ürünüdür. Aynı sosyo-ekonomik koşulları paylaşan bireyler ortak duygu, düşünce ve baskı alanları yaratarak, bireylerin meslek ve sınıf gibi kriterlerle tanımlanan sosyolojik bütünlüğe varlık kazandırmasına ya da bireylerin var olan sosyolojik bütünlüğe uyum sağlamasına neden olur (Morgan, 2004: 367-400'den aktaran Akyıldız, 2006: 6). Bu aynı sosyo-ekonomik koşulları paylaşan bireylerin ortak duygu ve düşüncelerden hareketle ortak davranış kalıpları yaratarak sosyolojik bütünlük içerisinde sınıf analizlerinin yapılması ise kültürel yaklaşım ile sınıf kavramının incelenmesi olarak ifade edilebilir. Sınıfa kültürel yaklaşım çerçevesinde inceleyen sosyal bilimcilerin içinde en önemlilerden biri Bourdieu'dur.

Orta sınıf kavramının daha anlaşılır kılınması için Bourdieu'nun sermayeler üzerinden yaptığı sınıflandırmaları (sosyal sınıf analizlerinde klasik anlamda sermaye olarak kabul edilen ekonomik sermayenin yetersiz kalması sebebiyle), alan ve habitus kavramlarını açıklamak gerekir. Bu kavramsal açıklamaları orta sınıfa tanımlama çabaları içine inşa etmek, eksikleri ve çelişkileri kısmen de olsa ortadan kaldırma konusunda etkili olacak ve konuya farklı bir bakış açısı katacaktır.

Bourdieu, sınıflar arası ilişkileri, olduğu gibi salt ekonomik veya salt ideolojik olarak ele almaz. Dönüşen politika anlayışını ve politikadan kaynaklanan güç ilişkilerini ele aldığı bu durum, fikirlerindeki Weber etkisini göstermektedir. Bourdieu alan kavramını tanımlarken "hem Weber'e karşı hem de Weber ile kurduğunu" yani Weber'den etkilendiğini ancak, yerine göre onu yapı-bozuma uğrattığını belirtmektedir (Corcuff, 2007: 398'den aktaran Özsöz, 2009: 17). Bourdieu açısından sınıfsal mücadeleler kendi konumlarını (bilinçli veya bilinçsiz) korumaya ya da yükseltmeye dönük stratejiler geliştiren bireyler-gruplar

çerçevesinde incelenmelidir. Burada temel somut öneri “*sermayeyi yeniden üretme stratejileri*” ne odaklanmak olabilir (Öğütle ve Çeğin, 2013: 81).

Bourdieu sınıflar içindeki ince toplumsal ayrımları ifşa etmek suretiyle, birleşik bir göstergeyi sosyal sınıfın temsili olarak kullanmayı reddetmektedir. Marx’ın “*kendisi için*” (çıkarları için örgütlenmiş sınıf) ve “*kendine*” (örgütsüz ancak nesnel çıkarlara ve nesnel bir mevkie sahip) sınıf ayrımını ödünç alır ve böylece sınıfların gerçek gruplar değil sadece “*potansiyeller*” olduklarını öne sürer. Ve bir toplumun dinamiklerini belirleyen faktörün, sınıfın veya sınıfsal fraksiyonların somut gruplaşmalara dönüşümü olduğunu iddia eder. Bu dönüşüm toplumsal (sosyal) sermayeyi (gruplar ve ağları) harekete geçirmek için üretken maddi, kültürel ve sembolik sermayeyi kullanmayı gerektirir; dahası “*sınıf çatışması özel bir kaynaklar kompozisyonunu meşrulaştırmaya çalışan ideolojilerin sembolleri kullanmaları etrafında gelişir*” (Bourdieu, 1985: 723-744’dan aktaran Öğütle ve Çeğin, 2013: 76). Bourdieu’nun sınıf hakkındaki görüşlerini anlayabilmek için bu kavramın içeriğini bizlere sunarken kullandığı alan, habitus ve sermaye kavramlarını incelemek gerekir.

Bourdieu alan kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için alan ile oyun arasında benzerlikler kurmuştur. Bir oyunda; oyuncular (eyleyiciler), onların yatırımları, çıkar amaçları, stratejileri, açıkça ifade edilmeyen kurallar, herkesin sahip olduğu kartlar vardır. Toplumsal eyleyiciler ancak kurala uymaktaki çıkarları, uymamaktakinden daha büyük olursa kurala uyarlar. Ayrıca, eyleyicilerin bakış açısı öznel toplumsal alanda işgal ettikleri yere göre sistematik olarak değişiklik de gösterebilir. Esas olarak oyuncular arası rekabetin ürünü olan *kazanılacaklar ve kaybedilecekler* yani bir tür bahis vardır. Oyuncular (eyleyiciler), genel anlamda toplumda yer alan bireylerdir. Yatırımları ise oyun sonundaki beklentilerini sağlamaya yönelik olarak riske attıkları sermaye parçalarıdır. Asıl sermaye ise, her oyuncunun ellerinde bulundurdukları kartlarıdır. Alan bu oyunun oynandığı yerdir (Bourdieu ve Wacquant, 2012: 21-79-83). Alan, eyleyicilerin konumları arasındaki nesnel bağların mekânıdır. Eyleyicilerin mensup oldukları bu mekânların etkileri ve özellikleri onların ait oldukları ya da olacakları sınıfın da belirleyicileri arasında yer almaktadır.

Habitus ise toplumsal eyleyicilerin, tam anlamıyla akılcı olmadan, yani davranışlarını sahip oldukları araçların verimliliğini azamiye çıkartacak şekilde düzenlemeden, hedeflerini açıkça ortaya koymadan ve bunlara ulaşmak için sahip oldukları araçları açıkça birleştirmeden, kısacası planlar, tasarılar yapmadan, makul olduklarını, deli olmadıklarını, çılgınlıklar yapmadıklarını açıklamak için varsaymak gereken şeydir. Bu anlamda habitus bir eyleyici için kader değil, karşılaşılan yeni deneyimlerle sürekli gelişen ve değişen bir yatkınlıklar bütünüdür (Bourdieu ve Wacquant, 2012: 121-125).

Alan, varlığını sürdürmek için habitusu şekillendirir. Çünkü bir alan, yeniden üretimini sağlayacak eyleyicilere ihtiyaç duyar ve bu eyleyiciler habitusun varlığı sayesinde etkin olurlar. Habitus yeniden üretimi sağlayarak alanın var olmasında etken rol oynar. Bu nedenle Bourdieu sınıflar arasındaki çatışmayı açıklayabilmek için çatışma alanlarını belirler. Bu alanlar statüler arası ilişkilerden oluşur ve güce göre şekillenirler (Bourdieu ve Wacquant, 2012: 81-86). Bu gücün dağılımı da sermayelerin dağılımına göre değişir. Başka bir ifade ile Bourdieu alan içerisinde güce sahip olabilmek için elde edilmesi gereken sermayelerin varlığına dikkat çeker.

Sermaye kavramı Bourdieu'nün çalışmalarında merkezde yer alır ve ona göre sermaye kavramı "*toplumun biriktirilmiş tarihi*"dir. Sermaye, aktörlerin veya grupların düşünce ve davranışlarını formüle ettikleri, topluma ait alışkanlık, kodlama veya kalıpların bütünüdür. Bu sayede eyleyiciler ya da gruplar davranışlarının meşruluğunu sağlarlar. Zamanla ve yeni davranışlar yoluyla sermaye kendini yeniden üretir. Söz konusu bu sermaye aslında toplumun "*mantıksal pratikleri*" dir (Bourdieu ve Wacquant, 2012: 153). Bir sosyal eyleyici eğer söz konusu bu kodlama içerisinde hareket ederse, davranışlarını önceden hesaplayabilmek mümkün hale gelir. Sermayeye sahip olmak yoluyla sosyal sınırlama ve hiyerarşi meydana gelir; başka bir ifade ile sermayenin toplumsal sınırlama için bir oyun olduğu söylenebilir. Bu anlamda sermaye, hem eyleyicinin içinde bulunduğu sosyal alanı hem de eyleyicinin ait olduğu habitusu belirler (bkz. Bourdieu, 1983: 183; Bourdieu ve Wacquant, 1996: 153).

Bourdieu farklılaşmış toplumların yapısı, dinamiği, işleyişi, toplumsal kesimler ve sınıflar açıklanmak isteniyorsa sermayenin çeşitli biçimler alabileceğini

kabul etmek gerektiğini ön koşul olarak belirtmektedir. Sermaye kavramı bizlere ekonomik, toplumsal (sosyal) ve kültürel olmak üzere üç başlık halinde sunulmuştur. Ancak, Bourdieu bu üç sermayeye simgesel sermayenin de eklenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu tanımlamadan hareketle Bourdieu dört sermaye başlığı üzerinde durmaktadır (Bourdieu, 1984: 466-484; Bourdieu ve Wacquant, 2012: 103-110):

***Ekonomik (iktisadi) sermaye;*** ekonomik kaynaklar ve bunların elde bulundurulması anlamına gelir. Başka bir ifade ile ekonomik kaynaklara sahip olmak anlamındadır.

***Toplumsal (sosyal) sermaye;*** toplum içerisindeki ilişkiler bütünü yansıtır ve bir eyleyicinin içinde bulunduğu alanda sahip olduğu ilişki ağına gönderme yapar. Bireylerin ya da grupların sosyal ilişki ağlarıdır. Bir bireyin ya da bir grubun, kalıcı bir ilişkiler ağına, az çok kurumlaşmış karşılıklı tanıma ve tanınmalara sahip olması sayesinde elde ettiği gerçek ya da potansiyel kaynakların toplamı Bourdieu tarafından toplumsal (sosyal) sermaye olarak tanımlanmaktadır.

***Kültürel sermaye;*** toplumun özüdür. Sahip olanların kendilerini diğerlerinden üstün gördükleri sembolik ve kültürel değerler olarak ifade edilebilir. Kültürel sermayeyi elde etmenin iki yolu vardır. Birincisi eğitim sonucu kazanılan diplomalar, ikincisi ise aileden geçen miras yoluyla elde edilen kültürel sermayelerdir. Bu anlamda Bourdieu eğitim sisteminin ve eğitim sistemi içerisindeki kurumların sınıfların oluşumunda büyük rol oynadığını ifade eder. Eğitim sistemi çoğunlukla seçkinlerin başarılı olduğu bir düzen dayatır. Seçkin olmayan aileler ise bu eğitim sisteminde başarının şart olduğuna inanmış olarak süreçte yer alır ve sistemin yeniden üretimini sağlarlar. Ailelerin çocuklarına aktardığı ve habitusu şekillendiren bu kabuller o toplumun kültürel sermayesi haline gelmiştir.

***Simgesel sermaye;*** her sermayenin içerisinde görülebilecek, sahip olunan simgesel değerler bütünü ve diğer sermaye tiplerinin herhangi birinin, algısal olarak kavrandığında büründüğü yapıdır. Başka bir ifade ile bireylerin ya da grupların diğer birey ya da grupların gözündeki değeri ya da konumudur.



Bourdieu'nun dört sermaye türü birbirlerine ancak belirli ölçülerde dönüştürülebilirler. Farklı piyasalarda sermayenin dönüştürülme derecesi bizzat sosyal mücadele konusudur. Akademik niteliklerin aşırı üretimi, örneğin eğitsel sermayenin ekonomik sermayeye dönüştürülme ihtimalini azaltabilir. Bourdieu bu durumu diploma enflasyonu olarak ifade eder. Sonuç olarak da diploma sahipleri kendi kültürel sermayelerini yüksek ücretli işler gibi ekonomik kazançlara dönüştürmek için mücadele etmek durumundadırlar. Benzer şekilde, ekonomik sermayenin toplumsal (sosyal) sermayeye dönüştürülme derecesi siyasal aygıtın kontrolü üzerindeki mücadelelerin konusudur. Dolayısıyla Bourdieu için bu dört sermaye tarzının dağılımı, bir sosyal sistemin nesnel sınıfsal yapısını belirler. Genel sınıfsal yapı farklı grupların sahip olduğu toplam sermaye miktarını yansıtır. Bu yüzden egemen sınıf en çok ekonomik, toplumsal (sosyal), kültürel ve sembolik sermayeye; orta sınıf bu sermaye biçimlerinin daha azına; alt sınıflar da bu sermaye kaynaklarının çok azına sahip olmaktadır. Ancak, sınıfsal yapı basit doğrusal bir hiyerarşi değildir. Her sınıf içinde sermayelerinin bileşimi veya konfigürasyonuna ve sosyal kökene ve aile içindeki bireylerin sermaye kaynaklarının özel bir profili veya konfigürasyonu için sahip oldukları zaman miktarına göre farklı fraksiyonlar (parçalar) ayırt edilebilir (Öğütler ve Çeğin, 2013: 74-75).

Toplumda her fert aslında bir sosyal sermayeye sahiptir. Bu sahiplik, ferdin belirli bir aileye, gruba, partiye vb. aidiyeti ile betimlenir. Birey, söz konusu bu aidiyet yoluyla ait olduğu grubun ağlarını ve kaynaklarını kullanma hakkını garantiler. Bu aidiyet, fert için hem bir tanıma ve aynı zamanda da bir tanınmadır ve bu süreç bir karşılıklılık ilişkisi içerisinde gelişir. Bu noktada önemli olan hususlardan bir tanesi de söz konusu bu sosyal ağların toplumda daima yenilendiği ve üretildiği gerçeğidir. Bu süreç Bourdieu'ye göre toplumsal eşitsizliğin oluşturulması ve onun devamı noktasında önemli bir özelliktir. Bourdieu sosyal sermayeyi büyük ölçüde tehlikesiz görmekle birlikte pratikte ezilmişlere karanlık, ayrıcalıklılara aydınlık bir olgu olarak ele alır (Yaracı, 2011: 131).

Toplumsal gerçeklikte, sadece diğer sermaye çeşitleri ile birlikte açığa çıkan sosyal sermaye ve toplumda kişiler arasındaki ekonomik ve kültürel sermayenin dağılımındaki eşitsizlik, sosyal sermaye alanında, her zaman eşitsizlikleri

güçlendirici bir olgu olarak karşımıza çıkar (Braun 2002: 9'dan aktaran Yarcı, 2011: 132).

Bourdieu'nun genelleştirilmiş ekonomi yaklaşımı, eyleyicilerin zihin yapılarıyla onların maruz kaldıkları sosyal yapılar arasındaki ilişkileri, sahip oldukları yatkinliklerle alanda yerleştikleri konumlar arasındaki karşılıklılığı çözümlenmeyi dert edinmiştir. Bu çizgide “simgesel” düzey ekonomik ve sosyal süreçleri bütünleştiren bir epistemolojik önem kazanır... Nesnel ve tarihsel bir zorunluluğa dayalı sınıf anlayışını reddeden Bourdieu, sınıfın öznel bir oluşum yani “sembolik bir gerçeklik” olduğunu ifade eder. Dolayısıyla toplumsal uzamdaki mücadeleler, sınıf mücadelesi değil, bir sınıflandırma mücadelesidir (Öğüt ve Çeğin, 2010: 118-122). Bourdieu'nun sınıf anlayışında farklı alanların farklı etkiler yaratacağını görmekteyiz. Bu alanların her biri eyleyiciler üzerindeki etkileri vasıtasıyla farklı sermaye alanlarının güçleri ile eyleyiciler açısından sınıflar arasında geçiş sağlayabilmektedir.

Bourdieu, özellikle sermaye hacmi ve sermaye bileşimi kavramlarına ayrı bir önem verir. Sermaye hacmi, çok sermayeden az sermayeye doğru yürürken sermaye bileşimi “iktisadi sermaye” ile “kültürel sermaye” arasında değişir... ve bu kavramlar temelinde iki toplumsal merdiven kurulabilir: İlk merdiven, az iktisadi sermaye sahiplerinden (niteliksiz işçiler) iktisadi elitlerine (müteşebbisler ve menajerler) kadar uzanırken, diğer merdiven, az kültürel sermaye sahiplerinden (yine niteliksiz işçiler) orta tabakaya (öğretmenler ve idareciler gibi) ve oradan da kültürel elitlere (sanatçılar ve akademisyenler) kadar uzanır (Van Der Loo ve Reijen, 2003: 108-109 aktaran Öğüt ve Çeğin, 2010: 123). Bahsi geçen bu sembolik toplumsal merdivenler sınıflar arası geçişlerin mekanizmasıdır. Ekonomi ve kültürün karşılıklı etkileşimi ile ekonomik sınıf ayrımı ile kültürden kaynaklanan sembolik olan sınıf ayrımlarının birbirlerini etkilediklerini bizlere Bourdieu çalışmaları ile sunmaktadır. Bourdieu, bu etkileşim ve toplumsal merdiven geçişleri içinde, farklı ekonomik ve kültürel sermaye bileşimleri ile oluşmuş, farklı sınıfların oluştuğunu ifade etmektedir.

Bourdieu, sınıfları kabaca mesleklerine göre tanımlayarak, işçi sınıfı, küçük burjuvazi, orta ve üst sınıflar ayrımı yapar. Örneğin, burjuvazi nispeten yüksek

düzyeyde ekonomik sermaye sahipliğine dayanır, ancak bu sınıf içinde işadamları ve entelektüeller arasındaki ayrımların büyük ölçüde kültürel sermayedeki farklılıkları yansıttığı söylenir. Birinci kesimdekiler ikincilere göre daha fazla ekonomik, ancak daha az kültürel sermayeye sahiplerdir. Öte yandan kültür emekçileri tipik olarak orta sınıf içindeki işadamlarında bulunmayan diploma benzeri belgeler ve özel kültürel bilgilere sahiplerdir... Sınıfsal konumun bireyi maddi zorunluluklardan kurtarma derecesi bir sınıfın habitusu ve kültürel pratiklerini şekillendirir. Örneğin, orta sınıflara özgü yüksek düzeyde ekonomik sermaye onların maddi zorunlulukların baskısından büyük ölçüde kurtulmalarına izin verir. Buna bağlı olarak, kültürel tüketim, sınıfsal kesimlerin kendini ayırma ve daha üst bir statü iddia etme biçimidir. Özel olarak, kültürel üretim ve tüketim sınıfların egemen kesimlerinin kendi egemenliklerini kurma ve sürdürme yollarından biridir (Öğütle ve Çeğin, 2010: 125-127). Bourdieu'nün analizinde sosyal sınıfların sahip oldukları sermayelerin bileşimlerindeki farklılıklar ve etkileşimler sınıflar arasındaki farklılıkların temel açıklayıcılarıdır. Bu açıdan ekonomik sermayenin yoğunluğu büyük ölçüde sınıfın belirlenmesini sağlarken, ekonomik sermaye ile etkileşim içinde olan kültürel sermaye ise sınıfsal kesimlerin ortaya çıkmasını açıklayan temel argümandır. Eyleyicilerin var oldukları mekânlarda ekonomik sermaye dışında sahip oldukları diğer sermayeler ait oldukları sınıfı belirler.

Bourdieu, bizlere orta sınıfın zaman ve mekân boyutlarına bağlı olarak değişen bileşimleri ve zaman zaman belirginleşen zaman zaman muğlâklaşan çelişkili yapısının ortaya çıkarılması konusunda önemli açılımlar sunmaktadır. Sınıfın Marx'tan yola çıkarak üretim sürecinde alınan konumlar, yani üretim araçlarının mülkiyeti ve buna bağlı olarak üretim süreci üzerindeki kontrolün derecesine göre ilişkisel bir çerçevede donmuş ve sabitlenmiş bir kategori olarak değil, zaman içinde sürekli değişen kavranışına, Bourdieu'nun mekân boyutunu da içeren farklı sermaye biçimlerinin değişik bileşimlerinin kesişmesi ile ortaya çıkan habitus'unun sınıf içi bölünmelerin değişen yapılarının kavranmasında ortaya çıkardığı olanaklar, sınıf analizlerinin ayrıntılandırılmasında önemli rol oynamıştır (Purkis, 2013).

Orta sınıf kapitalizmin günümüzdeki evresinde klasik sanayi işçisinin dışında kalan bütün emek sömürü biçimlerini içine alarak genişleyen; bu nedenle de farklı sınıf konumlarını ekonomik, demokratik ve kentsel/mekansal taleplerle konsolide edebilen, hiçbir zaman da sabit bir konumda kalamayacak bir sınıfsal bileşim olarak okunabilir (Kurtuluş, 2014: 266). Bu bileşimi oluşturan küçük bir azınlığın dışında kalan büyük çoğunluğunun durumu klasik işçi sınıfından farklı değildir. Hatta Kurtuluş'a (2014: 267) göre güvencesizlik, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş koşullarındaki belirsizlikler, kötü muamele (mobbing) gibi açılardan klasik sanayi işçisinden daha sert sömürüye maruz kalmaktadırlar.

## **2.2. Esnek Çalış(tır)ma Biçimlerinin Beyaz Yakalılar Üzerinde Oluşturduğu Açık ve Görünmez Yaralar**

Zaman içinde kapitalist sistem değişen koşullar çerçevesinde birikimin yeni biçimini ortaya çıkartmıştır. Birikimin neo-liberal aşaması olarak da ifade edilebilecek bu aşamada bir emek kontrol biçimi olarak esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasalarında yerini almıştır. Bu döneme birçok farklı görüş ve sosyal bilimci tarafından yeni kapitalizm, örgütsüz kapitalizm, esnek kapitalizm, post fordist gibi isimler verilmiştir. Ancak, bu kapitalizmin doğasının değiştiği anlamına gelmemektedir. Bu aşamaya yeni kapitalizm isminin verilmesi aslında yanlıştır. Çünkü yeni olan kapitalizm değil, kapitalist birikimin bu aşamasında krizleri aşmak için kullandığı politikalarıdır. Birikimin temelde *artık değer* üzerine oturması, sürekli genişleme ve farklı coğrafyalara yayılma eğilimi, sürekli birikime karşı insan ihtiyaçlarının sınırlılığı, birikimi hızlandırmak için mekânı sürekli zamanla aşmaya çalışırken birikimin temelde mekân üzerinden sağlanır hale gelmesi, belli mekânsal güzergâhları izlemeden sermayenin değerlendirilmesinin mümkün olamaması, sürekli olarak eşitsizlikler yaratarak bunları kâra çevirmesi kapitalist sistemin özünde mevcuttur (Harvey, 2012a). Kendini her koşulda belirsizlik, risk ve krizlerle besleyerek üretebilme ve sürdürebilme yeteneği, kapitalizmin doğal yapısıdır. Bu nedenle işleyiş biçimi (özellikle emek piyasasında yaşanan dönüşüm ile) değişmiş ve dönüşmüş olsa bile, kapitalist sistemin yapısında var olan daha fazla kâr ve kazanma hırsı sebebiyle birey ve toplum üzerindeki yıkıcı etkileri azalmamış, aksine şekil değiştirerek daha da derinleşmiş ve kapsamı artmıştır.

Günümüzde kapitalizmin yeni bir evresi olan post-modernizm, post-fordizm, birikimin neo-liberal aşaması ya da örgütsüz kapitalizm olarak ifade bulan, fordist üretim sisteminin krize girmesiyle, neo-liberal politikalar ile emek piyasasında dönüşüm sürecinde ortaya çıkan sistemin temel emek kontrol mekanizması esnek çalış(tır)ma biçimleridir.

Harvey (1993)'e göre esneklik marjinal öneme sahip değildir, çeşitli biçimler alabilir ve sosyalist potansiyel taşır. Fakat bu yeni teknikler neredeyse tamamen sermaye birikimi amacıyla yaygınlaştırılmaktadırlar. Yeni teknikler özellikle emek sürecinin yoğunlaştırılmasında -hızının artırılmasında- önemli olmaktadır. Sendikaları ve diğer işçi sınıfı örgütlerini direnmekten çok, toplumsal ilişkilerin hali hazırdaki kalıplarını değiştirmeksizin yeni sistemlerle bütünleşmeye ikna etmeye çalışanlar, işçi sınıfının özgürleşmesinden çok işçilerin kapitalist tabiyet ilişkisi içinde tanımlanmasına yardım etmektedirler. Bu anlamda özünde esnek çalış(tır)ma biçimleri çalışanlar açısından olumlu yapılara sahip olsa dahi kapitalist sistemin işleyişi içinde taraflı bir şekilde sermayeye hizmet eden ve çalışanları bu yönüyle olumsuz etkileyen bir yapıya sahiptir. Esneklik, çalışanlar açısından gerçekten yararlı olabilecek potansiyeller taşımasına rağmen, kapitalist birikim mantığı içinde çalışanların pek çoğu için, emeklilik, sağlık, işsizlik ve diğer ücret dışı yardımların kesilmesi, güvencesizlik, örgütsüzlük ve risk anlamına gelmektedir. Bu işleyiş biçimiyle esnek çalış(tır)ma, çalışanların haklarının azaltılması ve daha çok sömürülmesi için zemin hazırlamaktadır.

Bilindiği gibi esnek çalış(tır)ma biçimleri üretimde yeniden yapılanma sürecinin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Emek piyasasındaki, tüm yerleşik yapıları ve düzeni tahribata uğratan bu yeni üretim süreci, bu sistemde çalışmak durumunda kalan bireyleri de birçok açıdan olumsuz olarak etkilemektedir. Özellikle esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek piyasasında yaygınlık kazanması adına yapılandırılan iş yasalarındaki değişiklikler (kualsızlaştırma), yeni yapılanmanın sonucunda ortaya çıkan ekonomik etkiler, çalışma yaşamının ve mekânının kurgusunu değiştiren yeni düzenlemeler, değişen çalışma biçimleri sonucu bireylerin psikolojik ve kişilik yapılarında meydana gelen deformasyonlar başlıca olumsuz

etkiler olarak ifade edilebilir. Aşağıda bu olumsuz etkilere ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

### 2.2.1. İş Yasalarının Değişmesinin Yarattığı Etkiler

Sermaye çevreleri yaşadıkları krizi atlatabilmek adına, mal ve hizmet üretiminde hızla değişen ekonomik ve teknolojik koşullara uyum sağlayabilmek için, rekabet gücünü etkileyen sosyal ve mali yüklerin azaltılmasını ve emek piyasasının koruyucu devlet müdahalelerinden arındırılmasını istemişlerdir. Bu durum emek piyasasında reformları gündeme getirmiş ve bu reformlar, görece katı emek piyasası düzenlemelerinin yumuşatılarak, emek piyasasının daha esnek ve kuralsız olmasını amaçlamaktadır. Otoriteler sermayenin bu isteklerine genel anlamda olumlu yönde cevap vermiş ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin yaygınlaşmasını ve işlerliğini arttıracak iş yasalarını düzenlemiştir. Emek piyasasında kuralsızlaştırma olarak da bilinen bu yeni düzende istihdamın işverene olan maliyetlerinin düşürülmesine yönelik, devletin bir taraf olarak çalışan ve işveren ilişkilerinde işverenler lehine çalışma mevzuatlarının ve iş yasalarının değiştirilmesinde etkin olduğu bilinmektedir.

Emek piyasasının yaşadığı dönüşüm döneminde emek piyasasının yeniden düzenlenmesi uygulamaları ekonomik kriz ve işsizliğin etkisiyle "savunmacı" bir karakter taşımıştır. Makro seviyede genel ücret artışlarının sınırlandırılması, sosyal harcamaların azaltılması ve emek piyasasının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması için çalışma hayatını düzenleyen yasalarda değişikliklere gidilerek emek piyasasında emek talebinin artırılması amaçlanmıştır (Erdut, 1998: 55; Uyanık, 2003: 7). Hiç şüphesiz bu yeni yasal uygulamalar sermaye birikimine hizmet etmektedir ve emeği koruyan sosyal politikaların yerini işverenleri koruyan politikaların alması ile emeğin sosyal güvenceden yoksun kalması söz konusu olmuştur.

Neo-liberal politikalar ekseninde küreselleşme ile birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke, kapitalist sisteme özgü krizleri aşmak adına, artan rekabet baskısı altında maliyetlerin düşürülmesi için emek piyasasında sermayedarların lehine reformlar yapmışlardır. Bu reformlar (Görmüş, 2009: 182):

- İşsizlik sigortası ve yardım programlarının sınırlandırılması,

- İşsizlik ödemelerinin aktif istihdam politikaları ile birleştirilmesi,
- İş güvencesi düzenlemelerinin katılığının azaltılması ve daha esnek bir emek piyasasının oluşturulması,
- Asgari ücretin kaldırılması ya da daha düşük seviyelere indirilmesi ve diğer ücret dışı emek maliyetlerinin düşürülmesi,
- Sendikaların etkinliğinin sınırlandırılması ve toplu pazarlığın gücünün merkezi düzeyden âdem-i merkezi düzeye çekilmesi olarak sıralanabilir.

Özellikle çalışma hayatını düzenleyen iş yasalarının serbestleştirilmesi yoluyla taraflara (genellikle işveren tarafına) daha fazla serbesti tanıyan sistemler yerleştirilmeye çalışılmıştır (Tuncay, 1999: 94). Yüksek işsizlik oranları hükümetleri daha aktif emek piyasası politikalarına yöneltmiş, aktif istihdam politikaları içerisinde çalışma sürelerinin azaltılmasına olanak tanıyan atipik (standart dışı) istihdam biçimleri işsizliğin önlenmesine yönelik bir politika olarak gündeme gelmiştir (Sınay, 1999: 260). Ücret artışlarının sınırlandırılması için (fiyata endeksli ücret politikalarının enflasyonist baskı yaratacağı gerekçesiyle) verimlilik artışlarının dikkate alınarak ücretlerin belirlenmesi ön plana çıkmış ve uygulama alanı bulmuştur (Erdut: 1998: 56). Neo-liberal politikaların etkisiyle devletin ekonomiye katılımının azaltılması amacıyla özelleştirme çalışmaları yoğunluk kazanmış ve kamu istihdam yükü azaltılmaya çalışılmıştır (Uyanık, 2003: 8). Bu yapılanmalar ile her ne kadar taraflara serbestlik tanınması amaç olarak gösterilse de yapılan düzenlemeler, en azından uygulama alanında, daha çok sermaye sınıfına esneklik tanıyarak sermaye birikimine destek olmaktadır.

OECD ülkelerinde 1980 sonrası gidilen emek piyasası düzenlemelerinde, iş sözleşmesinin feshine ilişkin kolaylıkların sağlanarak işten çıkarma süreçlerinin kolaylaştırıldığı, atipik (standart dışı) çalışma çeşitlerinin artırıldığı, özellikle belirli süreli iş sözleşmelerine uygulama kolaylıkları getirildiği, geçici iş ajanslarının uygulama alanının artırıldığı ve geçici istihdam uygulamalarının yaygınlaştırıldığı görülmektedir (Aykaç ve Çiftçi, 2011: 113).

ILO (2000)'ya göre esnek çalış(tır)manın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin başında fazla mesai ücretlerinin azalması gelmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin bazılarında iş oluştukça çalışma gerçekleştiği için fazla mesai ücretleri tam olarak işlememektedir. Oysa düzenli çalışmanın söz konusu olduğu durumlarda fazla çalışılan süre için fazla mesai ücretleri hesaplanabilir. Esnek çalışma, kısa süreli ücretli izinlerin de ortadan kalkmasına bu anlamda çalışanların olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla esnek çalış(tır)ma biçimlerine tabi olan çalışanlar sosyal güvenlik sistemlerinden ve sosyal yardımlardan yeterince yararlanamamaktadırlar. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin getirdiği yeni düzenlemeler ile emeğin sosyal ve yasal haklarının birçoğu erozyona uğramıştır.

### **2.2.2. Ekonomik Etkiler**

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin yasal düzenlemeler ile işlerliğinin (daha çok sermaye lehine) artması ile istihdamın sektörel dağılımı, sektörlerin GSMH'dan aldıkları paylar, gelir dağılımında eşitsizliklerin artması gibi birçok makro ekonomik gösterge de etkilenmiştir.

Emek piyasasında yapısal dönüşümün ortaya çıkmaya başladığı 1970'li yılların başlarından itibaren yeni emek denetim biçimleri (esnek çalış(tır)ma biçimleri) ve teknolojik (özellikle iletişim teknolojisindeki) gelişmelerin sonucunda istihdamın sektörel dağılımında ciddi değişiklikler söz konusu olmuştur. Endüstri toplumunun ortaya çıkışı ile istihdamın içinde (özellikle gelişmiş ülkelerde) tarım sektörünün payının azaldığı sanayi sektörünün payının arttığı zaten bilinmektedir. Emek piyasasında yapısal dönüşümün gerçekleştiği dönemde ise istihdam içinde (özellikle gelişmiş ülkelerde) sanayi sektörünün payının giderek azaldığı onun yerine hizmet sektörünün payının arttığı görülmektedir.

Dünya GSMH'sında 1980'lerde %7 civarında olan tarım sektörünün payı, 2004'de %4'e düşmüştür. Sanayi sektörünün payı %38'den %28'e gerilerken, hizmetler sektörünün payı %56'dan %68'e yükselmiştir. Bugün gelişmiş ülkelerde tarım sektörünün payı %5'in altında seyrederken, sanayi sektörünün payı %20'lerde, hizmetler sektörünün payı ise %70'ler düzeyindedir. Gelişmekte olan ülkelerde tarım sektörünün payı %15 ila %20 aralığında seyrederken, hizmetler sektörünün payı



%60'lar civarındadır. Az gelişmiş ülkelerde ise tarım sektörünün payı %20'lerin üzerine çıkarken, hizmetler sektörünün payı %50'ler civarındadır (WTO, 2011). Burada mevcut servet eşitsizliği korkunç boyutlara ulaşmıştır. Ekonomist Simon Head'e göre ABD'deki çalışan nüfusun alt %80'lik diliminin (enflasyona göre ayarlanmış) ücretleri 1973 ve 1995 arasında %18 düşmüştür. Şirketlerdeki elit tabakanın geliri ise vergi öncesinde %19, vergi muhasebecileri sihirli değneklerini değdirdikten sonra %66 oranında artış göstermiştir (Head, 1996: 47 aktaran Sennett, 2011a: 56). Bir diğer ekonomist Paul Krugman ise ABD'deki ücretlilerin en üst %1'lik diliminin gerçek gelirin 1979-89 arasında iki kattan fazla arttığını oysa önceki yıllardaki servet birikiminin bundan çok daha yavaş olduğunu ifade etmiştir (Krugman, 1992: 19-31 aktaran Sennett, 2011a: 56). Bu veriler doğrultusunda ortaya çıkan resme bakarak esnek çalış(tır)ma biçimlerinin toplumda eşitsizlikler yarattığı ve özellikle gelir dağılımında eşitsizliklerin artmasında önemli bir paya sahip olduğu söylenebilir.

İngiltere'deki Oxford Üniversitesi bünyesinde yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsizlik üzerine çalışmalar yapan uluslararası sivil toplum örgütü Oxfam'ın yayınladığı son rapora göre (2015), en zenginlerle yoksullar arasındaki uçurum hızla büyümektedir. Gelir dağılımındaki adaletsizlik açısından dünyanın geldiği nokta korkunç boyutlara ulaşmıştır. 2009 yılında dünyanın en zengin %1'lik kesiminin serveti dünyanın toplam servetinin %44'ünü, 2014'te ise %48'ini oluşturmaktadır. 2016 yılında ise dünyadaki en zengin %1'lik kesimin servetinin toplam servetin %50'sinden fazlasına sahip olacağı beklenmektedir. Başka bir ifade ile 2016 yılında dünyadaki en zengin %1'lik kesimin sahip olduğu servetin geri kalan %99'un toplam mal varlığından daha fazla olacağı öngörülmektedir. Küresel servet son 14 yılda 2'ye katlanmış ve 263 trilyon dolara ulaşmıştır. Bu servetten dünyanın %80'inin sahip olduğu pay %5,5'dir. Dünyanın en zengin %12'lik kesiminin ortalama geliri yıllık 2,7 milyon dolar iken dünyadaki yetişkin nüfusun %70'inden fazlasının (3,3 milyar kişinin) mal varlığı 10 bin doların altındadır. Gelişmekte olan ülkelerde, zengin ve fakir arasındaki gelir dağılımındaki adaletsizliğin ise %70'ten fazla olduğu belirtilmektedir. Bu istatistikler açık bir şekilde göstermektedir ki kapitalist sistem özünü yaşatmakta, sermaye birikimi ve kârların artması adına başvurulan esnek çalış(tır)ma biçimleri ile her geçen gün gelir dağılımında

adaletsizlik artmaktadır. Aynı zamanda esnek çalış(tır)ma biçimlerinin özellikle daha fazla sayıda beyaz yakalı çalışan yaratarak daha vasıflı, daha yüksek ücretli, refah seviyesi daha yüksek çalışanlar oluşturduğu ve bunun geniş kitleler olduğu açıklamaları da bu istatistikler ile gerçek dışı kalmaktadır. Yüksek ücretli ve yüksek statülü işlerde çalışanların bütün çalışanlar içindeki oranının çok düşük olması gelişmiş ülkelerde ikili emek piyasalarının ne kadar yaygın bir gerçek olduğunu da bizlere göstermektedir.

Başarısızlık, artık en yoksul ve çaresiz kesimleri bekleyen bir kader olmaktan çıkarak, orta sınıfların yaşamında da daha sık karşılaşılan, sıradan bir olay haline gelmiştir. Toplumsal elitin giderek daralması, her tür başarıyı daha da ulaşılmaz hale getirmiştir. “Kazanan hepsini alır” piyasası çok sayıda eğitilmiş insanı başarısızlığa mahkûm eden rekabetçi bir yapıya sahiptir. İşten çıkartma ve yeniden tasarlama süreçleri, geçmişin kapitalizmde daha çok işçi sınıflarının yaşadığı ani felaketleri orta sınıftan insanlara da yaşatmaktadır (Sennett, 2011a: 125). Bu durumun kapitalist sisteme özgü olan krizlerin emek piyasası aracılığıyla toplumun geniş kitlelerine ne denli yayıldığını ve esnek çalış(tır)ma biçimleri vasıtasıyla toplumsal travmaların ne denli geniş ölçekte yaşandığını kanıtladığı söylenebilir.

Esnekleştirilmenin her türlü, proleterleşme sürecini ortadan kaldırmadığı gibi, sermayenin emek üstündeki denetimini de azaltmamaktadır. Bu sürecin iyi gibi görünen tarafı olarak öne çıkarılanlar ise, bir kısım emeğin gelir ve sosyal statülerinde görece bir iyileşme olmasıdır. Ne var ki, sermaye sınıfı dışında kalanların (hatta sermaye sınıfı içinde küçük sermaye sahiplerinin) büyük bir bölümünün yoksullaşma ve reel gelir kaybı içinde olduğu saklanamaz bir gerçek olarak ortada durmaktadır (Deprem, 2007: 56). Bu anlamda esnek çalış(tır)ma biçimlerinin ücret, reel gelir kaybı, gelir dağılımında adaletsizlik, yoksulluk, krizlerden etkilenme oranları gibi ekonomik faktörlerle emeğin büyük bölümü üzerindeki etkilerinin genel olarak olumsuz olduğu ifade edilebilir.

### **2.2.3. Çalışma Yaşamındaki Etkiler**

Esnek çalış(tır)ma biçimleri, iş yasalarının değiştirilmesi ve ekonomik yapıdaki değişimlerin yanı sıra çalışma yaşamındaki koşulları da derinden etkilemiş

ve dönüşüme uğratmıştır. Çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümün sonucunda bireyciliğin artması, belirsizlik, güvencesizlik, istikrarsız yapıların oluşması, gelecek kaygısı, risk toplumuna dönüşmek, takım çalışması, network uygulamaları, rekabet, gelir ve statü kaybı, sendikasızlaşma ve örgütsüzleşme eğilimlerinde artış gibi birçok olgu çalışma yaşamının karakteristik özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Esnekliğin yarattığı çalışma alanlarında herkes bir işlevin yerine getiricisi olarak kodlanmıştır. İşbirliği de dâhil olmak üzere insanlar arası ilişkilerin tamamı yalnızca belli işlevlerin yerine getirilmesi şeklinde gerçekleşmekte, insanlar birbirlerini belli işlevlerin yerine getiricisi olarak görmektedirler. Bu çalışma alanlarında bireyin kişiliğinin tamamı ortaya çıkmadığından, hiç kimse bir başkasının kişiliğinin bütünüyle yüz yüze gelmez. Bu da sonuçta kısmi ve yapay ilişkileri, yabancılaşmayı ve kolektiviteden kopuşu getirmektedir (İlhan, 2007: 289). Bireyselliğin yüceltiği ve bu sayede işverenin daha çok arzu ettiği personel profili de oluşmaktadır.

Emek piyasasında yaşanan dönüşüm sonucunda ortaya çıkan tabloda dikkat çeken unsurların başında mavi yakalı diye tabir edilen geleneksel işçi sınıfının, özellikle gelişmiş ülkelerdeki belli sektörlerde istihdamının azalması gelmektedir. Genellikle imalat sanayinde işlerini kaybeden mavi yakalı çalışan oranı, sektörel olarak payı artan, hizmet sektörü tarafından istihdam edilememektedir. Bu durumun sonucunda sistemin işleyiş biçiminin bir sonucu olarak işsizlik, gelir ve statü kaybı, sosyal güvenceden yoksunluk ve gelecek kaygısı gibi birçok olumsuzluk da çalışma yaşamının karakteristik özellikleri arasına girmektedir (Hamilton ve Hirszowicz, 1993: 180). Ayrıca, esnek çalış(tır)ma biçimleri ile çalışma yaşamı hiç kimsenin uzun vadede (gelecek kaygısını her an yaşadığı) iş garantisine sahip olmadığı ve emeğin çalıştıkları kurumdaki konumlarının değişken koşullara bağlı olduğu bir yapı kazanmıştır. Çalışma yaşamı bireylerin kendilerini daha az değerli ve her an vazgeçilebilir hissettikleri bu nedenle ağır baskı, stres, belirsizlik ve güvensizlik duygusu ile çalıştıkları bir alan haline gelmiştir (Webb, 2004: 734). Çalışma yaşamı esnek çalış(tır)ma biçimlerinin yarattığı etkiler ile aslında birey açısından kaygan bir zeminin olduğu ve güven duygusunun yitirildiği alanlar haline almıştır.

Artan işsizlik ve sosyal güvenceden mahrumiyet, ulusal/küresel ekonomik krizler kitleleri her gün daha da korunaksızlaştırmakta, eko-sistemin kan kaybetmesiyle doğal yaşam alanları yok olmakta ve toplum gerçek anlamda bir “risk toplum”una dönüşmektedir. Artan toplumsal korkulara kapitalizm için besin değeri yüksek yeni korkular ilave edilerek de risk gündelik yaşamın rutini kabul edilmiştir (İlhan, 2007: 285). Bu durum artık öyle bir noktaya ulaşmıştır ki, çalışma yaşamının doğal yapısı halini almış ve hepsinden önemlisi emek tarafından da doğal karşılanmaya başlanmış, içselleştirilmiş ve meşrulaştırılmıştır. Çalışma yaşamında bireyler henüz piyasaya girmeden belirsizlik, güvencesizlik, mükemmel olma ve risk şartlarını kabul durumunda kalmaktadırlar. Risk almanın başarıya uzanan bir araç olduğu çevresel faktörlerin birçoğu (eğitim alanları, stajlar, sosyal yaşam, televizyon programları, görsel veya işitsel mesajlar vb.) ile bireye aktarılmakta ve davranış kalıpları da bu aktarımlar ile şekillenmektedir. Özellikle kapitalist sistemin arzuladığı bireyselliğin ön planda olduğu ve firma için risk üstlenebilecek çalışanları oluşturma arzusu ön plandadır. Bir bakıma buradaki amacın çalışma yaşamına aktarılacak, sosyal-ekonomik-psikolojik motifler kullanılarak, kapitalist sisteme özgü bireyler yaratma çabasının bir sonucu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Esnek bir rejimin özelliklerinden bir diğeri ise merkezileşme olmaksızın yoğunlaşmadır. Networklerdeki, piyasalardaki ve üretimdeki değişimler (ilk bakışta çelişkili gibi görünen bir olguyu) iktidarın veya gücün merkezileşmeden yoğunlaşması olgusuna dönüştürür. Bennett Harrison klasikleşmiş çalışması *Lean and Mean*’de bu tür bir üretimde hiyerarşik güç ilişkilerinin nasıl sapasağlam yerinde kaldığını gösterir. Büyük şirket kendine bağlı firmaların tabii olacağı *corps de ballet*’yi (bir bale ekibi altındaki küçük dansçı gruplar) belirler, iş çevrimindeki inişler ya da üretim krizlerini zayıf ortaklarına aktarır ve onları baskı altında tutar. Çalışma adaları bir iktidar anakarasının karasularında bulunur (Harrison’dan aktaran Sennett, 2011a: 58). Bu şekilde bir yapılanma içinde aynı zamanda çalışma yaşamındaki riskler dağıtılmakta ve en zayıf kesimlere aktarılmaktadır.

Harrison, bu eşitsiz ve istikrarsız ilişkiler networküne merkezileşme olmadan yoğunlaşma adını verir. Bu bir kurumu yukarıdan aşağıya bir müdahaleyle, bir networkün parçaları ve noktaları halinde re-organize etme gücünü ifade eder.

Kontrol, organizasyondaki gruplar için, her bir grubun nasıl ulaşacağı konusunda özgür olduğu, üretim ve kârlılık hedefleri tespit edilerek sağlanır. Ancak bu özgürlük aldatıcıdır. Esnek organizasyonlar nadiren kolay ulaşılabilir hedefler belirler; genelde her bir birim kendi mevcut kapasitesinin çok ötesinde bir üretim ya da kazanca ulaşmaya zorlanır. Bu hedefler genelde arz ve talep gerçekleriyle uyumlu değildir. Sonuç kurumun en üst yönetiminden gelen bir itmeyle birlikte, birimlerin nesnel gerçeklere rağmen giderek artan oranlarda zorlanmasıdır (Sennett, 2011a: 58). Esnek organizasyonların nadiren ulaşılabilir olan hedeflerini gerçekleştirme hayali, esnek çalış(tır)ma biçimlerine tabi olan çalışanların omuzlarına bir görev tanımı olarak yüklenir ve çalışanlar bu yapıyı iş yaşamlarının doğal bir atmosferi olarak içselleştirirler. Bu sayede risk ve zarar gibi olumsuzluklar büyük firmalardan küçük firmalara dağıtılırken; küçük firmalar da kendi içlerinde bu risk ve zarar olasılıklarını çalışanlarına transfer etmiş olurlar.

Harrison'un tarif ettiği sistem içinde bireyler başarıya odaklı ve başarısızlığın çok ağır sonuçları ile karşı karşıya kaldıkları zorlayıcı güçlerin baskısı altında çalışmaktadırlar. Başarma konusunda hedefler çok net belirlenmiş olsa da, bu başarıya nasıl ulaşılacağı konusunda çalışanlara bir yol açıkça gösterilmemiştir. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinde başarılı çalışanlara yer vardır, ancak başarıya ulaşmak için meşru yollar (sistemin vahşiliği nedeniyle) çok fazla söz konusu değildir. Bu bakış açısı içinde çalışanlar rekabetçi, yırtıcı, kazanmak için her yolu deneyen ve meşrulaştıran bireyler olarak sistemin bir parçası olmaya alışırlar.

Bu yeni çalışma biçimi işletme dilinde kurumların katmansızlaştırılması denen şeye izin verir. İşletmeci, taşeronluk sisteminden faydalanarak bazı işlevlerin başka firmalarca ya da başka yerlerde yapılmasını sağlamak yoluyla şirket içindeki katmanlardan kurtulabilir. Şirket bir şişer bir daralır, firma bir görevden bir diğerine hareket ettikçe çalışan sayısı arttırılır ya da eksiltir... Bu çalışma biçimi içinde sıkça karşılaşılan bir diğer unsur da emek gücünün geçicileşmesidir. Emek gücünün "geçicileşmesi", dışarıdan geçici çalışanlar ya da taşeronlar kullanılmasından daha fazlasını ifade eder. Çalışanlar işyerine üç ya da altı aylık sözleşmelerle bağlanabilir ve bu sözleşmeler çoğu zaman yıllar sonra yenilenir; böylelikle işveren sağlık ya da emeklilik sigortası primlerini ödemekten kaçınabilir. Bu kısa vadeli sözleşmelerle

çalışanlar görevden göreve kolaylıkla hareket ettirilebilir, sözleşmeler firmanın değişen etkinliklerine uyacak şekilde değiştirilir (Sennett, 2011b: 36). Kurumların esnek çalış(tır)ma biçimi içindeki bu iki yapıtaşını “katmansızlaştırma ve geçicileştirme” birlikte işlediğinde işverene işçi maliyetlerinin bir kısmından kurtulma ve özellikle kriz dönemlerinde firmaya manevra kabiliyeti katarak krizin maliyetini alt katmanlara aktarma olanağı sağlayarak kârları maksimize etme yolunu açar. Bu sistem içinde çalışanlar ise düşük ücret, güvencesizlik, belirsizlik ve işten çıkartılma riski altında yıpratıcı bir ortamda çalışmak mecburiyetinde kalır. Dahası kriz dönemlerinde kendisinin sorumluluğunda olmayan maliyetlerin bizzat muhatabı olur ve bedelini işsiz kalarak öder.

Esneklik, bugün uygulanış biçimi itibariyle, içinde hiçbir kararlı, kalıcı öğenin yer almadığı değişken bir toplumsal evren inşa etmektedir. Bu evren içinde geleneksel çalışma ilişkilerinden, insan karakterine ve tüketim anlayışına değin her şey anlık değişimin katı yasalarına tabiidir. Stabil anlam bütünleri yok olmakta, istikrarlı değerler sistemi bağlayıcılığını yitirmekte, insanlar birbirini tanıyacak denli uzun vadeli ilişkiler kuramamaktadırlar. Aşırı bireycilik ve parçalanma, değer kayması, kaygı, tedirginlik, gerginlik, huzursuzluk, stres ve bireysel/toplumsal şizofreni her yere nüfuz etmektedir. Yeni kapitalist dünyanın ideolojik ve kurumsal baskısı öznenin özerkliğini yok etmekte, komplike disiplinler teknikler üzerinden mahremiyet ihlal edilmekte, çalışanlar “elektronik göz” hapsinde tutulabilmektedirler (İlhan, 2007: 285). Çalışma yaşamı kısacası bugün öyle bir hal almıştır ki, içinde bulunan her yapıyı sermaye birikimi uğruna metalaştırmış ve değerler dizinini yok ederek amaca giden yolda hiçbir engel bırakmamıştır.

Kapitalizmin yeni birikim biçiminde verimliliğin, dolayısıyla kârın artması için emeğin, tümüyle çalışmaya odaklanması hayati önem taşır. Çalışanların gözetim altında tutulup disipline edilmeleri bu bakımdan rasyonel bir yöntem olarak kabul edilir. Esnek organizasyonlar çalışanı gözetlemenin, denetlemenin uygun koşullarını taşırlar. Bu organizasyonlardaki takım çalışması özerkliğe, kişisel inisiyatif, demokrasiye vurguda bulunmakla birlikte, sıkı gözetimin ideal mekanizması olarak işler. Gerçekte, kapitalist işletmeciliğin en önemli efsanelerinden olan “*Takım Çalışması*” çalışanları birbirine denetletmenin, yarıştırmının, anlık kapasitelerini

kullanmanın, riski bütün çalışanlara dağıtmanın ve iktidarı gizlemenin başka bir biçimidir (İlhan, 2007: 292-293). İşyerlerinde çalışanlara kurumsal kültür adı altında aşılana ve bireylerin sanki hiç rekabet yokmuş gibi hizmet etmesini sağlayacak fikirler ile aslında birbirlerine bağlanmış kontrol merkezli (gözetimin esas olduğu) bir sistem kurulmaktadır.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri özünde emek piyasasında çalışanlar açısından avantajlara sahiptir. Ancak, emek piyasasında bu terimin hem emek arz edenler hem de emek talep edenler açısından kullanılması her iki taraf açısından bu terimin farklı anlamlarda kullanıldığını gizlemektedir. Bauman (2012: 107-108)'de aktardığı gibi kapitalist sistemde “esnek emek” fikri teoride iddia ettiği şeyi pratikte reddeder. Daha doğrusu, bir sav olarak ileri sürdüğü şeyi hayata geçirmek için, savının nesnesini (emeği), sahip olmasını şart koştuğu hızlilik ve beceriklilik vasıflarından yoksun bırakmalıdır. Emek piyasası aşırı katıdır; esnetilmesi gerekir. Kapitalist sistemde bunun anlamı emeğin yumuşak ve uysal, hamur gibi kolayca yoğrulabilir, kesilebilir, ezilebilir ve kendisine ne yapılırsa yapılsın hiçbir direniş göstermez hale getirilmesidir.

Emek piyasasında arz ve talebin her ikisi tarafından esneklik terimi kullanılıyor olsa da, çalışma yaşamının temel kurallarını belirleyen esnek çalış(tır)ma biçimleri emek arz edenler açısından katı, zalim, değiştirilemez ve zaptedilemez katedir. Çalışma yaşamında işler bir gelir bir gider ve işe alma/işten atma oyununun kuralları hiçbir uyarı yapılmaksızın değişirken, işler parçalara ayrılır ve ne iş arayanlar ne de bir işe sahip olanlar bu tahterevalliyi durduracak bir şeyler yapabilir. Dolayısıyla kapitalist sistemde, kuralları koyan ve kaldıranlar tarafından belirlenen esneklik standartlarını karşılamak için, yani yatırımcıların gözünde “esnek” olmak için, emek arz edenlerin durumu esnek olmak ile taban tabana zıt, mümkün olduğu kadar katı ve esnemesiz olmalıdır. Emek arz edenlerin bırakın oyuna kendi kurallarını dayatmalarını; seçme, kabul ya da reddetme özgürlükleri bile kökünden kazanmalıdır (Bauman, 2012: 108). Bu durum doğal olarak emeği belirsizlik, risk, güvensizlik ve çaresizlik sarmalı içine hapsederek kurallara müdahil olmadıkları ve yatırımcıların lehine her an değişebilecek şartların söz konusu olduğu bir çalışma yaşamını emek arz edenlere dayatmaktadır.

Gözetim üzerinden kendini tahkim eden kapitalist hegemonya yeni teknolojik imkânlarla daha da güçlenmiştir. Zaman içinde insanlar tarafından yapılan denetimin yerini teknoloji aracılığıyla yapılan denetim almıştır. Günümüz örgütlerinin son derece hassas bilgisayar sistemleri, işyeri içinde olayların ve iş performanslarının sıkı sıkıya izlenmesine olanak sağlamaktadır. Bilişim teknolojilerinin sağladıkları imkânlarla gözetimin kapsamı genişlemekte, işlevselliği artmaktadır. Şirketlerin, maksimum kazanç dürtüsüyle mahremiyeti bilinçli olarak ihlal edecek denli gözetime başvurmaları oldukça yaygınlaşmıştır (İlhan, 2007: 294). Belki de esneklik ile teknolojik gelişmeler arasındaki en sıkı bağlantı da işte bu gözetim mekanizmalarının işlerliği için seferber edilmektedir.

İnsanlar takım içinde iktidar oyunları oynamaktadırlar. Fakat iletişim, kolaylaştırıcılık ve aracılık gibi elastik becerilere yapılan vurgu iktidarın belirli bir özelliğini kökten değiştirmektedir. Otorite daha doğrusu “ben bu işi biliyorum, bana boyun eğin” diyen otorite biçimi ortadan kalkmış; iktidara sahip olan bireyler komutlar vermek yerine sadece diğerlerinin önünü açmaktadır. Bu otoritesiz iktidar, çalışanlarda yön kaybına yol açmakta; çalışanlar hala kendilerini meşrulaştırma ihtiyacı hissetseler bile, muhatap olacak bir üst düzey yetkili bulamamaktadır (Sennett, 2011a: 115). Otorite yok olmuş gibi görünmesine karşın gizlenmiş bir yapılanma ile kendi iktidarını çalışanlar üzerinden yine çalışanlara yaptırarak yaşatmaktadır. Bu anlamda aslında takım çalışması diye tanıtılan olgu görünmeyen otoritenin açık iktidar mekanizması olarak devamlılığını sağlamaktadır.

Takım çalışmasının yüzeysel dünyasında iktidar vardır, fakat otorite yoktur. Bir otorite figürü, kullandığı iktidarın sorumluluğunu alan kişidir... Eğer sürecin sorumlu öznesi “*değişim*” olursa ve herkesin onun “*kurban*”ı olduğu ilan edilirse, hiç kimse sorumlu tutulamaz ve otorite ortadan kaybolur. Elbette bu, yöneticilerin insanları serbest bıraktığı anlamına gelmez, aksine bu durumda iş arkadaşları birbirlerine yöneticilik taslar duruma gelirler (Sennett, 2011a: 120). Yöneticiler ve tepede yer alan sermayedarlar bu tablo içinde görünmeyen ama hissedilen güçleri ile başarısızlığın sorumluluğunu astlarına yaymayı başarmış olurlar. Astlar da kendi aralarında takım ruhu ile çalıştıkları söylemlerine yer verseler de aslında rekabetin



en acımasız hallerini yaşar ve sermayenin amacı kendi amaçlarına dönüşmüş bir şekilde iş görmeye devam ederler.

Esnek takım çalışmasının yüzeyselliği içinde otoritenin ve sorumluluğun reddedilmesi, günlük olaylar kadar, bir grev ya da işten çıkartma gibi kriz anlarında da belirleyici olur (Sennett, 2011a: 120). Olası bir kriz ya da işten çıkartma durumunda, suçlunun değişim ve belirsizlik olduğu söylemleri sahne alarak, krizin sorumluluğu yöneticilerin sorumluluğundan çıkartılarak, bu olumsuz durumun normal olarak algılanma yolları açılmış olur. Çalışanlar bu olumsuzlukların, örneğin işten atılmanın bedelini, ağır bir şekilde öderlerken, yani bu yükü tek başlarına taşırlarken bunun sorumlusunun çok fazla farkında değildirler.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasasını yeniden yapılandırırken sendikaların karşısına da bir tehdit unsuru olarak çıkmıştır. Yoğun bir şekilde sendikalaşmış eski imalat sanayilerinin üretimi azaltmaları ya da durdurmaları ve hizmet sektörünün gelişimine paralel olarak sendikalaşmanın güç olduğu küçük işletmelerin daha güçlü bir yapı kazanması, kadın ve göçmen işçilerin esnek çalışma biçimleri ile istihdamlarının artması sendikalar için yeniden yapılanmanın bir tehdidi olarak görülmektedir (Paker, 1997: 17). İstihdamın sektörel değişimi de sendikaların güç kaybetmesine yol açmıştır. Hizmet sektöründe sendikalaşma oranının düşük olmasının en önemli nedeni, bu sektörde sanayi işçisinin toplu davranış biçiminin aksine, bireyci davranışlarının ağır basmasıdır. Sanayi sektöründe çalışanlarda dayanışma ve kader birliği düşüncesi hâkimken; hizmet sektöründe çalışanlarda işin niteliği gereği böyle bir düşünce gelişmemektedir (Kocabaş, 2004: 48). Bu gelişmeler sonucunda çalışma yaşamında her geçen gün örgütsüzleşme eğiliminin arttığı görülmektedir.

Sendikaların toplumsal görevi, işletmelerin rasyonelleşme stratejilerinin hayata geçmesinin kolaylaştırma işlevine indirgenemeyeceğine göre, sendikaların başarısı, en azından toplumda elde edilen üretkenliği, iş güvencesinin çalışanlar arasında belirgin bir şekilde yaygınlaştırılmasına dönüştürmesi, ücretlerin ve çalışma koşullarının sürekli olarak iyileştirmesi ile ölçülebilir. Ancak, sendikaların bu dönemde genel olarak hızla üye kaybettikleri gözlenmiştir. Gelişmelere bu açıdan baktığımızda, esnek uzmanlık modeli, üretim sürecinin desantralize edilerek bazı

üretim aşamalarının ya da üretimin bazı kısımlarının küçük ve orta boy taşeron şirketlere dağıtılması sendikasılaşmayı da beraberinde getirmektedir (Ansal, 1999: 23). Bu anlamda kapitalist ruh ile işlerliğini sürdüren esnek çalış(tır)ma biçimlerinin hâkim olduğu ve dönüşüme uğrattığı günümüz emek piyasasında sendikaların başarılı sendikal faaliyetler geliştirdiklerini söyleyebilmek pek mümkün görünmemektedir.

Özellikle 1980'lerden sonra sendikalaşma eğiliminde sürekli olarak bir azalma söz konusu olmuştur. Emek piyasasının dönüşüme uğradığı ve neo-liberal ekonomi politikalarının işlemeye başladığı, esnek üretim yöntemlerinin uygulandığı bu dönemde sanayileşmiş ülkelerin genelinde, sendikal yoğunluk oranları önemli oranda azalmıştır. 1960'larda %35 civarında olan sendikalaşma oranı 2000'li yıllardan sonra %10'lara gerilemiştir (Rubinstein, 2001: 586). Bu veriler ışığında da gayet açık bir şekilde esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek piyasasında oluşturduğu etkiler sonucunda sendikasılaşma eğilimlerinin arttığı ifade edilebilir. Bunun temel belirleyicilerinden biri de firma içinde takım çalışanları arasında bile oluşturulan rekabet olgusu ve bu nedenle çalışanlar arasında oluşan güvensizlik ile birlikte dayanışma duygusunun da değerini yitirmesidir. Doğal olarak bu şartlar altında çalışanlar sendikalar vasıtasıyla birlik ve dayanışmanın kendilerine bir fayda sağlayacağına inanmamaktadırlar. Bu durum emeğin pazarlık gücünün zayıflamasına yol açarak değersizleşmesini hızlandırmaktadır.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin temel dinamiğini oluşturduğu sistem bireylerin davranış kalıplarını da inşa etmektedir. Bireyleri sisteme uygun davranmaları konusunda baskı altına alarak onları bilinçli bir manipülasyonun nesnesi haline getirmektedir. Kapitalizm açısından düşünersek, temel norm piyasa olduğuna göre bireyler için doğru olan da piyasa kurallarını referans almaktır. Bu anlayış hâkim olduğu sürece mesai arkadaşlarının, rakiplerinin, müşterilerinin mağdur olmalarında rahatsız edici ve ahlak dışı bir durum (ne yazık ki!) yoktur. (İlhan, 2007: 288). Amaç için her şeyin mubah olduğu bir yapılanmanın varlığı içinde birey öz değerlerini de sorgulamadan kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır.

Esnek çalış(tır)ma, bireyin duyguları, değerleri, bilgisi ve edimleri arasındaki bağı bozarak, onun ruhsal bütünlüğünü parçalamakta; teşvik ettiği bireyselleşme/parçalanma üzerinden paradoksal olarak bireyin motivasyonunu azaltmakta, performansını düşürmekte, onu zayıflatmaktadır. Özgürleştireceği vaadiyle bireyi yerleşik değerlerin, normların bağlayıcılığından koparıp kolektiviteden yalıtmakta ve böylece özerkliğini de yok etmektedir. Bireyleşmenin artışı ve dayanışmanın zayıflaması, sınırsız bir egoizmin, önüne çıkan her şeyi yok ettiği izlenimini doğuruyor. Ancak bu izlenim sadece kısmen doğru, çünkü gerçekte, ihtiyat talep eden ve yenilik ruhunu kabullenemeyen bir toplum, parçalanmış bireyi sürekli olarak geride tutmakta ve sınırlamaktadır. Dolayısıyla günümüz toplumunun belirleyici özelliği bireyin görülmemiş bir biçimde gelişmesi değil, hem bireysel azmin, hem de kolektivite duygusunun zayıflamasıdır (İlhan, 2007: 289). Bu durum sonucunda da emek piyasasında dayanışmanın yerini rekabet, birlik duygusunun gücünü bireysellik almakta bu da emeği sermaye sınıfı karşısında zayıflatarak savunmasız bırakmaktadır.

Çok sayıda genç aşırı risk alarak, ayrıcalıklı azınlığa dâhil olma umuduyla, adeta kumar oynuyor. Bu rekabetçi ortamda, başarılı olanlar bütün kazancı silip süpürürken, kaybedenler kitlesi kırıntıları paylaşıyor. Bu tür bir piyasanın oluşumunda esnekliğin önemli bir rolü vardır. Toplam kazancı, hiyerarşinin her noktasına dağıtacak bir bürokratik sistem olmayınca, bütün ödüller en güçlü olanın kucağına dökülüyor. Sınırların belirsiz olduğu bir kurumda bazı insanlar her şeyi ele geçirecek konumda bulunuyor. Böylece esnek sistem “kazanan hepsini alır” piyasası aracılığıyla eşitsizliği arttırıyor (Sennett, 2011a: 94). Bu anlamda esnek çalış(tır)ma biçimlerinin temel olduğu çalışma biçiminde en fark edilir özelliğin eşitsizlikler yaratması olduğu söylenebilir. Ayrıca, eşitsizlik içinde ayrıcalıklı olmak adına başlayan rekabet savaşının piyasaların en belirgin özelliği olduğu ifade edilebilir. Sermayenin, insanların ihtiyaçları yerine hep daha fazla kâra odaklanmasının çalışma yaşamına etkisi bireysellik, eşitsizlik, risk ve yoğun rekabet olarak özetlenebilir.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin, emeğin çalışma ve yaşama biçiminde olumsuz etkiler yarattığını belirtmiştik. Öncelikle esnek çalış(tır)ma biçimleri

çalışanların iş süreçlerine doğrudan ve kesin biçimde bağımlı olmalarına yol açmaktadır. İkinci olarak, emek piyasasında otomasyon türü teknolojilerin üretim bandına egemen olması ile birlikte sürekli istihdam yerine parça başı, saat başı gibi geçici istihdam çeşitleri yaygınlaşmaktadır. Ayrıca, otomatik ya da mikro-teknolojik donanımlı makinelerin ağırlıklı rol almaları ile emek gün geçtikçe niteliğini kaybetmektedir (Öngen, 1996'dan aktaran Deprem, 2007: 54). Üçüncü olarak, devamlı gözetim altında olan emek otoritenin açık bir şekilde görünmediği iktidarlarla muhatap olup çalışma arkadaşlarını denetleyen bir mekanizmanın parçası olmaktadır.

Üretim sürecinin çok fazla parçalanması beraberinde emeğin kendi içinde olağanüstü bir parçalanma süreci yaşamasını getirecektir. Üretim sürecinin parçalanmasıyla birim denetim ve kontrolün artmış olması doğaldır ki, işyerindeki sınıf mücadelesi dinamiklerinin önünü önemli ölçüde kesecektir. Sendikalaşma, dernekleşme başta olmak üzere sınıf üyelerinin örgütlenme çabaları ve sınıfdaşları ile mekânsal ve zamansal anlamda bir araya gelmelerinin nesnel olanakları önemli derecede daraltılmış olmaktadır. Son yüzyıl içinde emek piyasasında gerçekleşen bölünmelerin, hemen hemen tümüyle, emeğin örgütlenme biçimlerindeki değişikliklerin ürünü olduğu ifade edilebilir (Deprem, 2007: 54). Başka bir ifade ile örgütsüzleşme eğilimlerinin artmasına olanak sağlayan yeni düzenlemelerin ve yapılanmaların çalışma yaşamındaki bölünmelerin, rekabetin ve güvensizlik gibi olumsuzlukların temel belirleyicisi olduğu ifade edilebilir.

Özetle, sermaye sınıfı tarafından özendirilerek parlak bir ambalaj ile sunulan esnek çalış(tır)ma biçimleri insanlara özgürlük vaat ediyor. Ancak, bu yeni rejim sadece geçmişte uygulanan (emek kontrol biçimlerinin) kuralların, çalışma yaşamında yeni kurallar inşa ederek (yeni kontrol biçimleri ile) takım çalışması, yetki verme, özdenetim, başarı gibi olgularla revize edilmiş halidir.

#### **2.2.4. Emeğin Psikolojik ve Kişilik Yapısı Üzerindeki Etkileri**

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kapsamlı bir toplumsal dönüşümün mimarı olarak çalışma yaşamını da derinden etkilediği ve dönüştürdüğü artık bilinen bir gerçektir. Toplumu oluşturan her unsurda ve sosyal ilişkilerin merkezinde bu etki

gün geçtikçe daha fazla hissedilir hale gelmektedir. Bu dönüşüme uğrayan çalışma yaşamı içinde iş güvencesi, çalışma süreleri, iş ve özel yaşamın sınırlarının bulanıklaşması, sosyal haklar, örgütlenme, statü algısı, meslek edinme, emeklilik hakları, kariyer, etik kurallar, çalışma amacı ve tüketim kalıpları gibi birçok kavramın algısı da değişime uğramaktadır. Ayrıca, bireylerin toplumun hangi sınıfına tabi oldukları, toplumsal statüleri ile sosyal hayatta nerede yer alacakları, nerede ikamet edecekleri, insanlarla olan ilişkileri gibi davranışsal kalıplar da yaptıkları işe ve işin konumuna paralel belirlenmektedir. Diğer bir deyişle bireyin toplumsal kabulü ve sosyal kimliği emek piyasası içindeki rolüne indirgenmiş hale gelmektedir. Statüsü yüksek bir iş edinmek, yüksek ücret elde etmenin ve saygın bir kimlik kazanmanın anahtarı olarak görülmekte, bireyler bir üst sınıfa mensup olmak adına bu akışa teslim olmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamında bireyler bu resmin içinde yer almak ya da en azından dışında kalmamak adına etki gücü yüksek bir baskıya maruz kalmakta, bu da bireylerin hem psikolojik hem de kişilik yapılarında olumsuz etkiler meydana getirmektedir.

Bu resim elbette kapitalizmin çalışma biçimlerine uygun bireyler yaratmak için sistemin dayattığı kalıpların bir sonucudur. Yoksa günümüzde herkes öncelikli olarak saygın, yüksek ücretli ve statülü meslek kazanmak için işe girmiyor. Çalışanların birçoğu önce yaşamak için çalışıyor. Ancak, Weeks'in (2014: 12)'de ifade ettiği gibi kafa karıştıran, yaşamak için çalışmak gerekir şeklindeki mevcut gerçekliğin kabulünden ziyade çalışmak için yaşamak gönüllülüğüdür. Aynı şekilde, niçin çalışmaya bu kadar saygı gösterildiğini anlamak kolay; fakat ona neden başka meşgale ve faaliyetlerden daha fazla değer biçildiği pek açık değildir.

Niçin bu kadar uzun ve bu kadar sıkı çalışıyoruz? Buradaki gizem çalışmamızın gerekmesi ya da onun amaçları için bu kadar çok zaman ve enerji sarf etmemizin beklenmesi değil; bilakis bu duruma daha aktif direnişin olmamasıdır. Bugün çalışmayla ilgili sorunlar onun hem niteliği hem de niceliğiyle ilgilidir ve herhangi bir grubun sorunlarıyla sınırlandırılmamıştır. Bu sorunlar ekonominin birçok sektöründeki düşük ücretleri, işsizliği, eksik istihdamı, pek çok çalışanın mustarip olduğu güvencesiz istihdamı ve sıklıkla istihdamın en ayrıcalıklı biçimlerini bile karakterize eden aşırı çalışmayı kapsamaktadır. Her şeye rağmen en iyi iş bile

hayatın bu kadar çoğunu tekeline alıyorsa bir sorundur (Weeks, 2014: 12). Bireyin nerdeyse hayatının tamamının iş olduğu, özel yaşamın bile kontrol altına alındığı ve kazanımları kullanabilecek zamanın ya da enerjinin bile çalışanlara kalmadığı bir mekanizma içinde çalışmayı kabul etmek nasıl gerçekleşmiştir? Bu çalışma biçiminin bireyler üzerinde yaratacağı etkilerin, özellikle psikolojik etkilerin boyutları nelerdir? Belki de asıl cevaplanması gereken sorular bunlar olmalı ve bu sorulara alınacak yanıtlar çalışma biçimlerinin (esnek çalış(tır)ma biçimlerinin) gözden geçirilmesi gerekliliğini daha çok geçerli kılacaktır.

Teknolojimiz ne denli güçlü ve şirketlerimiz ne denli karmaşık olursa olsun, modern (esnekliğin esas olduğu) çalışma yaşamının en dikkati çeken özelliği belki de, sonuçta bakış açımızın bir yönüne kaynak oluşturan içsel bir olgudur: Yaptığımız işin bizi mutlu etmesi gerektiği yolunda, çoğu kişi tarafından paylaşılan bir kanıdır. Tüm toplumlar çalışmaya (yapılan işe) daima çok büyük önem vermiştir ama çalışmanın bir ceza yahut eziyet olmadığını düşünen ilk toplum bizimkisidir. İlk kez biz, finansal bir zorunluluğun yokluğunda bile çalışmamız gerektiğini düşünüyoruz. İş seçimimizin bizim kimliğimizi belirleyeceği o denli benimsenmiştir ki, yeni tanıdığımız kişilere bile sordüğümüz en ısrarlı soru, ne iş yaptıklarıdır ve anlamlı bir varoluşa giden yolun mutlaka kazançlı bir iş kapısından geçmesi gerektiğine dair varsayım çok güçlüdür (Botton, 2008: 109). Yaptığımız iş kimliğimizi, hayatımızı ve yaşam biçimimizi o kadar derinden etkilemektedir ki, bu psikolojik olarak da bizlerin üzerinde (çalışma yaşamında emek arz eden bireylerin üzerinde) etkiler doğurmaktadır. Yapılan iş, bireyin hayattaki başarı ve başarısızlık duygusu ile doğru orantılı olmaktadır. Doğal olarak da başarılı sayılan işleri yapmak için sistemin dayattığı kalıplara girmek birey açısından zamanla içselleşmekte ve meşrulaşmaktadır.

Günümüzde çalışma yaşamına girebilmek, saygın/kazançlı bir iş/meslek edinebilmek uzun bir formel eğitim sürecinden geçmeyi, nitelikli olmayı gerektirmektedir. Niteliklilik, yeni çalışma kültürünü içselleştirmenin, birden fazla işi üstlenmek zorunda olmanın gerektirdiği bilgi çeşitliliğine sahip olmanın, yani tam da yeni çalışma kültürünün yücelttiği hususiyettir. Bu yüzden eğitim kurumları bireyi esnek çalışma dünyasına hazırlayıcı, yeni çalışma kültürü doğrultusunda

sosyalleştirici içerikte tasarlanmakta, aile ve diğer yaygın eğitim kurumları da bu doğrultuda yapılmaktadır (İlhan, 2007: 286). Bu anlamda dönüşüme uğrayan çalışma yaşamının etkileri giderek toplumun her katmanını derinden etkilemekte ve kendine has yapılara uyarlamaktadır.

Birikimin neo-liberal aşaması olarak ifade edilen bu sistem içinde her olay anlaktır. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin bireylerden beklentisi onların anlık kapasiteleri ile eşgüdümlüdür. Uzun vade kavramı aşınmış yerine an itibarıyla fayda (verimlilik) kavramı geçmiştir. Herkesin vazgeçilebilir olduğu, yerlerinin her an doldurulabileceği bilinci, kaygan bir zeminde çalışmaya devam etmek ve yoğun rekabet emeğin güven duygusunu tamamen ortadan kaldırarak güce ulaşmaya başlamıştır. Güvensizlik, çalışma yaşamında yer alan bireylerde ve çalışma yaşamının etkisi ile toplumsal katmanların her birinde hissedilen doğal bir özellik haline gelmiştir.

Birikimin neo-liberal aşamasına ait olan esnek çalış(tır)ma biçimlerine tabi olan bireylerde en çok beklenen iki özellik geçmişini terk edebilme ve parçalanmayı kabullenme yeteneğidir. Bu durum doğal olarak oyunu kurallarına göre oynamaya çalışan sıradan çalışanlarda karakter aşınmasına yol açmaktadır (Sennett, 2011a: 65). Belirsizliğin yüksek ve kuralların katı olduğu bir çalışma yaşamında, başarısızlık ya da tepe noktadaki istedikleri hedeflere ulaşamamanın sonucu olan sistemin dışına itilme kaygısı (işten çıkartılma) içinde çalışmaya devam etmek elbette bireylerin kişilikleri üzerinde etki yaratacaktır. Her şeyden önce kendi çıkarları için ve güvenin olmadığı bir zeminde yaşamak için (ayakta kalmak, gelirini ve statüsünü kaybetmemek için) başta çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde, sonra sosyal hayatlarındaki ilişkilerde bireylerin rekabet güdüsüyle ve saldırgan bir yapıyla hareket etmelerini beklemek kaçınılmaz olacaktır.

Çalışma yaşamında network uygulamalarının ve yeniden tasarlama tekniklerinin sonucunda sık sık işten çıkartmalar gündeme gelmeye başlamış, kolaylaşmış ve çalışanların onunla yaşamaları gereken acı bir gerçeğe dönüşmüştür. Sennett (2011a: 52)'ye göre işten çıkartmalarla yaşanan tasfiye süreci çalışanların moral ve motivasyonunu ciddi biçimde düşürmektedir. İşini kaybetmeyen çalışanlar ise işten atılanlara karşı rekabet savaşını kazandıklarını düşünmek yerine kendi

sıralarının gelmesini beklemeye başlarlar. Kuşkusuz bu koşullarda çalışmak ve bu sürecin bir parçası olmak çalışanlar adına yıpratıcı ve zorlayıcıdır.

Sennett'e göre (2011b: 43-44), çalışma yaşamının bu yeni hali içinde, birbirinden kopuk pek çok etkinlik aynı anda devam ettiğinde tüm şirket kendi içinde parçalara ayrılır. Bu şartlar altında çalışan bireyler aslında bir başınadır; merkezin bildirdiği hedeflere, verdiği komutlara ve performans değerlendirmelerine en iyi nasıl yanıt verecekleri konusunda kendi hallerine bırakılmışlardır...Arttırılmış merkezi kontrol ve azaltılmış otoritenin meydana getirdiği bileşim mükemmel sonuç vermiştir...Emek piyasasındaki yapısal değişimin üç eksikliği, düşük kurumsal sadakat, işçiler arasında enformel güvenin azalması ve kurumsal bilginin zayıflamasıdır. Çalışanların yaşamlarında bunların hepsi de tek tek fazlasıyla somuttur. Bağımlılıktan uzak bireyler olma ve bireyselliğin öz-disiplin gibi kavramlarla ışıltılı bir özellik olarak arandığı kişilik yapısı, aslında firmaların kendi çıkarlarını maksimize edecek çalışanlar oluşturmak için dayattığı kalıplardır. Çünkü öz-disiplin ya da bireyselliği yüksek çalışan dayanışmadan uzak, mesai arkadaşlarına güvenmeyen, bağımlılık duygusundan yoksun, ona verilen hedefe tam kilitlenen bu sayede başarılı olabileceğine inanan rekabetçi bir kimlik kazanır. Bu kimliğe sahip bireyde kapitalist sistemin esnek çalış(tır)ma biçiminin emek talep eden cephesi için gerçekten esnek çalışanlar olurlar ve firmaya fayda sağladıkları derecede önemli, özel ve değerlidirler. Firma açısından önemlerini yitirdiklerinde oyunun dışına atılmaları işten bile değildir. Yalnızlaştırmanın bireysellik olarak sunulduğu bu yeni biçim, doğal olarak çalışanlar açısından kaygı verici, kişiliklerini yozlaştırıcı, sosyalliklerini azaltarak yaşama katılımlarını kısıtlayıcı sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçların içinde belki de en vahim olanı çalışanların özel hayatlarının da artık iş olması sebebiyle özel hayatlarında da aynı kimlik ile davranışlarını sergilemeleri ve öz değerlerini yitirme riskleridir. İşte o zaman çalışmak için mi yaşadığının ya da yaşamak için mi çalıştığının cevabını kendisine bile veremeyen birey psikolojik olarak boşluğa düşer ve kendi yaşamına bile tutunamayabilir.

Günümüzde çalışanlar, arttırılmış merkezi kontrol ve azaltılmış otorite olarak bilinen eşitsiz ve istikrarsız ilişkiler networkünde, zirvedekilerin dayattığı zorlu hedeflere ulaşma ve performans kriterlerini gerçekleştirme doğrultusunda çözüm



sunmayan (hedefi gösteren ancak hedefe nasıl ulaşılacağını açıklamayan) çalışma yaşamı içindedirler. Çalışanların sürekli birbirleriyle ve kendisiyle rekabet etmek zorunda bırakıldığı ve üstlerince tanımlanan kişiselleştirilmiş, başarı kriterlerine endekslendiği; çalışma sürelerinin, iş, özel ve sosyal yaşamın sınırlarını bulanıklaştırarak hepsini kapsar hale getirilmesiyle, kendisini sosyal bir varlık olarak gerçekleştireceği tüm zamanını aynı zamanda işine ayırmasının beklendiği ve istisnasız herkesi potansiyel müşteri olarak görür hale getirildiği; ücret ve kariyer beklentilerinin liyakat ve objektif kriterler yerine kendilerinin ve çalıştıkları kurumun performans kriterlerine ve yöneticilerle kurulan kişisel ilişkiler ve toplumsal cinsiyetlerine bağlandığı; bireylerin bunları yeterince gerçekleştiremediklerinde belirsizlik ve işlerini kaybetme korkusu ile karşı karşıya kaldıkları bir ortamda çalışmak zorunda bırakıldıkları ifade edilebilir. Bu durumda sadece işçinin emek gücü değil, işçinin yaşamının bütün yönleri de metalaştırılarak birikim döngüsüne katılmaktadır. Elbette bu çalışma yaşamı içinde bireylerin daha rekabetçi, agresif, saldırgan, savunmacı ve yırtıcı davranış kalıpları sergilemelerinin kaçınılmaz olacağı açıktır.

Üretim sürecinde yaşanan bu dönüşümler sonucu ortaya çıkan yapı içinde dikkat çeken bir diğer unsur da “risk” kavramıdır. Bu anlamda günümüz toplum yapısını “risk toplumu” olarak nitelendirmek yanlış olmayacaktır. Risk toplumu, bireylerin kendilerini güvende hissetmedikleri (hem özel yaşamlarında hem de çalışma yaşamlarında insanlara güvenmedikleri) bir belirsizlikler toplumdur. Böyle bir toplumda birey için kendini koruma ve güvende hissetme yüksek gelir elde etme ile eşgüdümlü hale gelir. Stres ve kaybetme korkusu davranışlarını belirleyen temel dürtüleri oluşturur (Beck, 1992: 49). Aslında bunlar kapitalist sistemin özünü ortaya çıkartan sonuçlar olarak değerlendirilebilir. Daha önce de ifade edildiği gibi kapitalist sistem krizler ve belirsizlikler ile beslenir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde de riskin kapitalizme özgü olduğu ve çalışma yaşamı ile bireyin davranışlarını şekillendirdiği söylenebilir. Hatta kapitalist sistem, risk ve belirsizliklerin bireyler üzerinde yarattığı davranışsal etkilerle, bir anlamda geri besleme süreci yaşamış olur.

Günümüzde artık risk alma isteği, sadece girişimci kapitalistlere ya da olağanüstü maceracı bireylere özgü bir özellik olarak görülmemektedir. Risk kitleler tarafından her gün omuzlanması gereken bir zorunluluk haline gelmiştir. Esnek organizasyonların istikrarsızlığı emeği risk almaya zorluyor. Firmalar bu zorunluluğu bir erdemmiş gibi gösteriyor. Bunu da, risk alarak enerjimizi yeniler ve adeta kendimizi sürekli olarak şarj ederiz söylemleri ile sağlıyor. Bu söylemler ve sistemin işleyiş biçimi risk maceracılığına daha evcil bir görünüm veriyor. Risk normal ve sıradan bir hal alıyor (Sennett, 2011a: 84). Risk normalleştirilip sıradanlaştıkça bireyler baskı altında çalışmaya devam ediyor ve bu baskı ile bireysel menfaatleri doğrultusunda aldıkları kararları bir anlamda meşrulaştırarak kendilerine ve çevrelerine karşı savunma geliştiriyorlar. Çalışma yaşamındaki bu baskı atmosferi ve etik olmayan davranış kalıplarının, çalışanların kendi adlarına meşrulaşmasının, uzun vadede onları yabancılaştırdığı, yalnızlaştırdığı ve kişiliklerini olumsuz etkilediği görülebiliyor. Çünkü herkesin kendini koruması ve kendi çıkarlarını kollaması anlayışı ortak sorunlar çevresinde dayanışmayı ve örgütlenmeyi önlüyor. Örneğin, atama kriterlerinin liyakat yerine, öznelleştirilmesi otoriteyle kurumsal, objektif ilişkiler yerine kişisel ilişkilerin geliştirilmesine yol açıyor ve bunun normal olduğu kabul ediliyor. Yerleşik ve etik olan hiçbir değer artık işlemiyor.

Risk almayı bilinmeyene yolculuk olarak tanımlarsak, maceracının aklında mutlaka varılacak bir hedef (bir üst sınıfa tırmanmak gibi) vardır. Modern risk kültürünün garip yönü, hareketsizliğin başarısızlık olarak görülmesi, sabit kalmanın ölümle eş tutulmasıdır. Dolayısıyla varılacak hedeften çok ayrılma ediminin kendisi önemlidir. Bu ayrılma isteğini yaratan devasa toplumsal ve ekonomik güçler vardır. Kurumların düzensizleşmesi, kuralsızlaştırma ve esnek çalış(tır)ma biçimleri gibi... Yani, maddi gerçekliğin kendisi de denize açılmaktadır. Olduğun yerde durmak çemberin dışında kalmak demektir (Sennett, 2011a: 91). Toplumsal yapı öylesine güçlü şekillenmiştir ki, çalışanlara aktarılan iş görme ve yaşam biçimleri dışında kalan davranış biçimleri Sennett'in de açıkça ifade ettiği gibi başarısızlıkla eş değer olarak görülmektedir. Doğal olarak emek piyasasında yer alan bireyler hedefler için yola çıksalar da, bir süre sonra ait oldukları noktadan uzaklaşmak için hiç durmaksızın bir koşturmaca ve amaçsız amaçlara yol almaktadırlar. Bireyler

amaçların maddileştirildiği, tüketim ve anlık zevklerle doyuma ulaşmaya çalışılan kişiliklere bürünürler. Yeni yaşam standartları, tatiller, mülk sahibi olma, mekânları ve markaları tüketme ve daha sonra sahip olunan birçok şeyin anlamını yitirmesi ile anti depresanlar ile gelen huzur arayışları.

Modern iş etiği olarak da ifade bulan yeni çalışma yaşamı kuralları, daha çok takım çalışmasına odaklanır. Takım çalışması ve ruhu adına sarf edilen tüm süslü lafların yanı sıra esnek çalış(tır)ma biçiminin temel özelliklerinden biri olan rekabet olgusu bireyleri tezatlıklar içine çekmektedir. Bir yandan takım ruhu ile çalışma motivasyonu sağlanmaya çalışılırken, diğer yandan aynı takımın oyuncuları hedef konusunda rekabet içinde olabilir. Bu durumun hem etik hem de psikolojik açıdan olumsuz bir baskı yaratarak bireyleri yıpratılabileceği ifade edilebilir.

Günümüzde çalışma hayatı dinamik, değişken ve yüksek belirsizliklerin hâkim olduğu kaygan bir zemindir. Bu anlamda bireylerin hayatlarına anlam katacak etik, saygı, güven, dostluk, süreklilik ve sadakat gibi insani değerlerin esnek çalış(tır)ma biçimlerinde günübürlük kazanımlara feda edildiği ve (sözde) başarı için kurban edildiği ifade edilebilir. Bireyin çalışma hayatında başarılı olmasını gerektiren özelliklerle etik değerler artık örtüşmemekte, gelecek kaygısı bireyleri güvensiz ve çıkarıcı davranış kalıplarına sürüklemektedir. Umutsuzluğunda yoğun olarak hissedildiği çalışma yaşamında hayaller yerini gerçekçilik söylemlerine bırakmakta ve maddiyatçı bireycilik ön plana çıkmaktadır. Doğal olarak böyle bir sürecin içinde çalışma yaşamında bireyler kişilik deformasyonuna uğrayarak öz değerlerini yitirme riskleri ile karşı karşıya kalmaktadır.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin birey odaklı felsefeleri birlik ve dayanışma duygularını da yıpratmış bu anlamda sendikal faaliyetlerin gücünü azaltıcı etki yaratmıştır. Çalışanların sendikal faaliyetlere inançları kırılmış birlik ve beraberliğin getireceği güç değersizleştirilmiştir. Bu yeni oluşum içinde yalnızlaşan birey için sosyal hayattaki yardımlaşma, dayanışma ve güç birliğinin yerini, özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle, sanal bir dünya almaya başlamıştır. Sosyal medya, sosyal paylaşım siteleri gibi alanlarda bireyler ihtiyaç duydukları tamamlanma duygusunu yaşamaya çalışmaktadır.

Çalışma yaşamındaki yeni etkiler sonucu toplumsal ilişkilerin fayda/maliyet hesaplarına indirgenmesi başka bir ifade ile çıkarıcı ve hesapçı insan ilişkilerinin yerleşmesi de söz konusu olmuştur. Bozkurt (1999) çalışmasında da belirttiği gibi Weber'in vaktiyle ifade ettiği gibi, modern çağın gelmesi ile yaşamın büyüünün bozulması, özgürlük değil “*demir kafes*” yaratmıştır. Toplumsal ilişkiler, fayda/maliyet hesaplarına indirgenmiş ve ayrıca özellikle günümüzde teknolojinin giderek artan hâkimiyeti çalışma yaşamının kurallarının bir uzantısı olarak bireylerin yaşamlarını tatsızlaştırmış ve daraltmıştır.

Kapitalizmin yeni yüzü olarak ifade edilebilecek düzenin nimetleri olarak ortaya çıkan esnek çalış(tır)ma biçimleri, teknolojik gelişmeler, aşırı işbölümü, hızlı toplumsal ve kültürel değişimler, sağlıksız kentleşme ile birlikte insanın uyum mekanizmalarını bozmakta, insanı topluma ve kendi doğasına uyumsuz hale getirmektedir. Ortaya çıkan bu yeni esaslar içinde şekillenen çalışma yaşamının bu bunalımlı ortamı içerisinde yaşamak zorunda kalan birey de, belirtilen bu sosyo-psikolojik faktörlerden olumsuz olarak etkilenecek kendisini yalnız, tükenmiş ve yabancı hissedebilmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 139).

Özetle, emek piyasalarına hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimleri ile kapitalist sistemin vahşi yüzünün vücut bulduğu bu düzen içinde çalışan bireyler rekabet, belirsizlik, risk, güvensizlik, işten çıkartılma korkusu, bireycilik, başarısızlık, eşitsizlik, zorlu çalışma koşulları ve başarılması zor hedefler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamı içinde yer alan bireylerde boşluk duygusu, stres, kaygı, yabancılaşma, yalnızlaşma, saldırgan ve agresif kişilik özellikleri hakim olmaktadır. Tüm bu yıpratıcı ve zorlayıcı özellikler çalışma yaşamının rutini haline gelerek çalışma yaşamındaki bireylerin psikolojik ve kişilik yapılarını olumsuz olarak etkilemektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ESNEK ÇALIŞ(TIR)MA BİÇİMLERİ ve KADIN EMEĞİ

#### 1. ATAERKİL SİSTEM İÇİNDE DÜNDEN BUGÜNE KADININ TOPLUMSAL KONUMU

Dünya ekonomisinde yaşanan yapısal dönüşüm sonucunda kadın emeği de dünden bugüne tarihsel süreç içinde bir evrim geçirmiştir. Günümüzde geçerli olan neo-liberal politikalar ve uzantısı niteliğinde ortaya çıkan küreselleşme olgusu içinde emek piyasalarına hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinden kadın emeği de etkilenmiştir. Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar geçen süre içinde kadın emeğinin, işgücüne katılma oranlarında artış söz konusu olmuştur. Ancak, dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, kayıt dışı alanlarda üretimin vazgeçilmez unsurları olmasına rağmen, istihdam edilme oranları her zaman erkeklerden daha az olmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin işgücüne katılım oranının gerisinde kalmıştır. Kadın dünden bugüne emek piyasasında ikincil emek statüsünden kurtulamamıştır.

Kadın emeği ekonomide yaşanan dönüşüme paralel olarak kendine özgü nitelikleri ve ucuz emek kaynağı olması nedeniyle esnek çalış(tır)ma biçimlerine uygun emek olarak ön plana çıkmıştır. Günümüzde bu tür çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde kadınların istihdam edildiği görülmektedir. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadınların işgücüne katılımını teşvik ettiği, kadına fırsat tanıdığı ve toplumsal rollerine uygun işlerin kapılarını açtığı yönünde literatürde birçok çalışma bulunmasına rağmen, aslında esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın emeğinin daha kolay sömürülmesine uygun bir sistemin zeminini inşa etmiştir. Kadın emeği, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek üzerinde yarattığı birçok olumsuz etkiden erkeklere kıyasla daha fazla etkilenmiş ve yıpranmıştır.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri, kadın erkek bütün çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Ancak, toplumun kadına cinsiyetinden dolayı atfettiği (ev işleri, çocuk bakımı, evinin kadını olmak, namus gibi sosyal sınırlamalar vb.) toplumsal

roller nedeniyle kadın emeği erkeklerden geride kalma, daha düşük ücretlerle çalıştırılma, kariyer olanaklarının sınırlanması ya da gecikmesi, karar alma pozisyonları olarak da bilinen yöneticilik pozisyonlarına uygun görülmemesi gibi olumsuzlukları da yaşamaktadır. Kadınlar ise bir anlamda erkekler kadar başarılı olduklarını ispat etmek için, insan olarak bütün yaşamlarını inkâr etmek pahasına büyük maliyetlere katlanarak (hem özel alanda hem de kamusal alanda varlıklarını ortaya koyarak) çalışmaktadırlar. Bunun sonucunda da yine kadın, bu olumsuzlukların yarattığı bilinç çarpıklığı ve rol karmaşası içerisinde acımasız, rekabetçi ve saldırgan tutumlar sergileyebilmektedir. Kısacası, hem kapitalist sistemin dayatmaları hem de ataerkil sistemin ürettiği cinsiyetçi toplumsal roller sonucunda kadınlar esnek çalış(tır)ma biçimlerinin olumsuz etkilerine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır.

Emek piyasalarındaki dönüşüm süreci (birikimin yeni biçimi) cinsiyete dayalı ayrışmayı derinleştirerek emeğin daha fazla tabakalaşmasına ve kadın emeğinin kendine özgü sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Emek piyasalarında yeniden yapılanmanın söz konusu olduğu bu süreçte kadın emeğinin mevcut niteliğini koruyarak emek piyasalarında daha fazla yer aldığı görülmektedir. Özellikle kadın emeği işverenler açısından düşük statülü işlere razı olacak, uysal ve ucuz emek olarak görülerek daha fazla talep edilmeye başlanmıştır. Bu süreçte sermaye toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, ucuz ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek emek olarak kullanmaya başlamıştır. Aynı zamanda kadın emeği, üzerindeki toplumsal otoriter disiplin ve yoksulluğun da etkisi ile daha az statülü, güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilirken, ücretsiz ev işi yaparak da üretken emek olmaya devam etmektedir.

ILO'nun (2012) "Global Employment Trends for Women" raporu emek piyasasında kadınları işsizlik, istihdam, işgücüne katılım, güvencesiz istihdam ve istihdam alanları (iş/meslek) olmak üzere beş ana başlık altında cinsiyet ayrımcılığını değerlendirerek incelemiştir. Bu raporda kadın ve erkek emeği açısından eksiklikler, uçurumlar, uzun vadeli eğilimler bağlamında son on yıl için işsizlik, güvencesiz istihdam ve cinsiyet ayrımcılığının ekonomik göstergelerine yer verilirken aynı

zamanda son yirmi yıl için işgücüne katılımın demografik ve davranışsal göstergelerine de yer verilmiştir. Küresel olarak işsizlik ve istihdamın ekonomik göstergelerindeki cinsiyet ayrımı 2002'den 2007'ye kadar olan dönemde yakınlaşmaya yönelik meyil göstermiştir. Ancak, birçok bölgede 2008'den 2012'ye kadar devam eden kriz dönemiyle bu durum tersine dönmüştür ve kriz işsizlikte zaten var olan büyük cinsiyet ayrımını arttırmıştır.

Son yirmi yıldan fazla bir süredir söz konusu göstergelerin cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla incelenmesi sonucunda cinsiyet ayrımının 1990'larda yakınlaşmaya başladığı gözlemlenmiştir. Ancak, 2000'li yıllarda neredeyse yakınlaşma durmuş ve hatta Güney Asya ve Orta ve Doğu Avrupa gibi bazı bölgelerde giderek artmaktadır. Demografik ve davranışsal değişimler krizin etkisine katkıda bulunmuş, krizin çok kötü vurduğu gelişmiş ülkelerde özellikle Orta ve Doğu Avrupa gibi bazı bölgelerde yakınlaşmayı tersine çevirmiştir.

Güvencesiz istihdamdaki cinsiyet ayrımı ve mesleki ayrım gibi iş kalitesinin ekonomik göstergeleri ise 2012 için kadın ve erkek emeği açısından ciddi açıklar göstermektedir. Sektörel ayrım için gösterge/endikatör yirmi yıllık uzun vadede gözlemlendiğinde elde edilen sonuç, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde hizmet sektöründe kadınların büyük bir paya sahip olduğunu bizlere göstermektedir. Rapor ayrıca cinsiyet ayrımcılığını azaltmanın ciddi anlamda ekonomik büyümeyi ve kişi başına düşen geliri de arttıracaklarını ifade etmektedir.

2002'den 2007 yılına kadar işsizlikteki cinsiyet ayrımı %0,5 puan aralığında sabitti. Kadın işsizlik oranı %5,8 den yüksek iken erkek işsizlik oranı %5,3 idi (2007 yılındaki 1,2 milyarlık küresel istihdam oranı ile karşılaştırıldığında 72 milyon kadın ve erkeklerin 1,8 milyarlık küresel istihdam oranı ile karşılaştırıldığında ise 98 milyon erkek işsizdir). Kriz 2012 yılında bu cinsiyet ayrımını %0,7 puan arttırmıştır (kadınlar için 13 milyon işi ortadan kaldırdı). Bölgesel eğilimlere bakmak gerekirse; 2002'den 2007'ye kadar, Afrika, Güney ve Güney Doğu Asya ve Latin Amerika'da kadınlar erkeklerden daha yüksek işsizlik oranlarına sahipken; Doğu Asya, Orta ve Doğu Avrupa ve son yıllarda gelişmiş ekonomilerde işsizlik oranlarında negatif cinsiyet ayrımı söz konusu idi, yani erkek işsizlik oranları kadınların işsizlik oranlarından daha fazlaydı. Kriz öncesi dönemde, kadınların işsizlik oranlarının

erkeklerin işsizlik oranlarını aştığı bölgelerde aşırı olmayan/orta dereceli bir yakınlaşma vardı. Negatif cinsiyet ayrımının olduğu ülkeler için aralık küçüktür, %0,5 ve %1 puanları arasındadır. İster gelişmiş ekonomiler gibi krizin ön saflarındaki ülkeler olsun isterse Asya ve Afrika gibi bir derece krizden uzak gibi görünen ülkelerin hepsi için kriz işsizlikteki cinsiyet ayrımını daha da kötüleştirilmiş ve derinleştirmiş gözükmektedir. Güney Asya, Güney Doğu Asya ve Afrika'da krizin sonucu olarak cinsiyet ayrımı, kriz öncesi yakınlaşmayı tersine döndürmüştür. Gelişmiş ekonomilerde, Orta ve Doğu Avrupa'da ise kriz negatif cinsiyet ayrımını sifıra doğru taşımıştır (ILO, 2012). Bu durum ekonomik krizlerden dolayısıyla yoksulluktan en çok etkilenenlerin kadınlar olmasından kaynaklanmaktadır. Kriz koşullarında ilk işten çıkarılanlar kadınlar olmaktadır.

2002 ve 2007 yılları arasında dünya nüfusunun istihdam oranındaki cinsiyet ayrımı azalmıştır ancak hâlâ %24,6 gibi yüksek bir oran söz konusudur. Demografik ve davranışsal değişimleri yansıtan, hem işsizlik hem de işgücü değişiminden etkilenen işgücüne katılım oranındaki cinsiyet ayrımı küresel olarak 1990'larda %27,9 dan %26,1'e düşmüştür. Dünya genelinde işgücüne katılım oranı açısından ise erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlarınkinden daha hızlı düşmüştür. Ancak son on yılda, 2002-2012 yılları arasında hem kadınların hem de erkeklerin oranı eşit olarak düşerek bu uçurum aynı kalmıştır (ILO, 2012).

Güney Asya'da kadınların işgücüne katılım oranlarında son on yılda %4 düşüş olmuş ve bu nedenle işgücüne katılımdaki cinsiyet ayrımı %2 artmıştır. Doğu Asya ve Orta ve Doğu Avrupa'da ise, işgücüne katılımda cinsiyet ayrımcılığı sırasıyla %0,6 ve %1,6 oranında artmıştır. Doğu Asya'da kadın işgücü katılımı %2,6 oranında düşmüştür. Orta ve Doğu Avrupa'da ise erkek işgücü katılım oranları (%2,7) kadın işgücü katılım oranlarına göre (%1,1) oldukça artmıştır. Kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında istihdam kalitesindeki farklılıklardan dolayı da mağdur olmaktadır. Özellikle güvencesiz istihdam dünya genelinde kadınlar için erkeklere göre daha yaygındır. 2012 yılında %2,3'lük bir küresel cinsiyet ayrımı söz konusudur ve bunun büyük bir bölümünü ise güvencesiz istihdam da yer alan kadınlar oluşturmaktadır. Çalışan kadınların güvencesiz istihdam oranları ise %50,4'tür (ILO, 2012).



Emek piyasasında sektör ya da iş/meslek seçimi konusunda kadınlar erkeklere oranla daha fazla kısıtlanmışlardır. Bu durumu kadın ve erkek açısından sektörel ayrımcılık olarak ifade edebiliriz. Kadınlar gelişmekte olan ülkelerde tarım sektöründen, gelişmiş ülkelerde ise sanayi sektöründen çıkarak daha fazla hizmet sektörüne girmişlerdir. 2012 yılında, dünya genelinde kadınların üçte biri tarımda çalışırken, yaklaşık yarısı hizmet sektöründe ve altıda biri de sanayi sektöründe istihdam edilmişlerdir. Gelişmiş ekonomilerde kadınların sanayi sektöründeki istihdamı yarıya inmiştir ve %85'den fazlası öncelikli olarak onların toplumsal cinsiyet rollerine uygun görülen eğitim ve sağlık hizmetleri olmak üzere hizmet sektörüne geçiş yapmıştır. Ancak istisnai bir durum Doğu Asya'da yaşanmıştır. Burada sanayi sektöründe çalışan kadınların istihdamı dörtte bir oranında artmıştır (ILO, 2012).

Emek piyasasında geçtiğimiz yirmi yılın ilk on yılında kadın ve erkek arasında mesleki ayrımcılık açısından uçurumda bir azalma meydana gelmiş ancak son on yılda bu azalma duraklamış ve zaman içinde her yere yayılmıştır. Örneğin erkekler ticaret, makine işlemleri, yönetim, yaşamayla ilgili işlerde fazlaca temsil edilirken; kadınlar memurluk, temizlikçilik, mağaza satış elemanlığı, hasta bakıcılığı, çocuk bakıcılığı gibi işlerde fazlaca temsil edilmişlerdir.

Kadının ev içi işlerde ortaya koyduğu emek görünmez emek olarak değerlendirilmekte ve toplumsal olarak ne yazık ki bu emek değersizleştirilmektedir. Aslında kadınlar ev emeği ya da ücretsiz aile işçisi olarak ortaya koyduğu emekle, emeğin yeniden üretilmesinin yaratıcısı olmaktadır.

Yukarıda belirtildiği gibi, ekonomik kriz dönemlerinde de emek piyasasında kadınlar erkeklere oranla daha fazla negatif yönden etkilenmektedirler. Kriz dönemleri kadınların emek piyasasından dışlanmasına neden olmaktadır. Ataerkil zihniyetten beslenen kamusal alanın daha çok erkeklerin çalışma alanı olduğu düşüncesi kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanların da çoğunlukla kadınlar olmasına neden olmaktadır (ILO, 2012). Bu durum da kadınların sürekli daha düşük statülü, düşük ücretli ve enformel işlere razı olmasını kolaylaştırmaktadır.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin bir yansıması olan, üretimin büyük firmalar tarafından parçalara ayrılarak daha küçük firmalara devredildiği, fason üretim de kadınların daha fazla sömürülmesine yol açmaktadır. Fason üretim içerisinde kadınlar yoğun olarak küçük atölyelerde ve kötü çalışma koşullarında çalıştırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ve yoksulluk bir araya gelince bu kadınların birçoğu da kayıt dışı istihdam edilmektedir.

Birbirlerini doğaları gereği besleyen ve güçlendiren kapitalist ve ataerkil sistem içerisinde cinsel kimliklere yakıştırılan toplumsal roller kadına ev eksenli özel alanı uygun görürken erkeğe kamusal alanı daha uygun görmektedir. Kapitalizm ile daha da güçlenen ataerkil sistem, aile kurumu üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Eril olanın yüceltildiği kadının ise bu zihniyet ile toplumda bir anlamda aşağılandığı sistem zaman ve mekân değişse bile, birçok kültürde farklı mekanizmalarla kendini yaşatmakta ve kadının üretime olan katkısı değersizleştirilerek görmezden gelinmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri emek piyasalarını da doğrudan etkileyerek bu roller üzerinden şekillenen ev eksenli (çocuk bakımı, temizlik, yemek yapmak, tarlada çalışmak, dikiş-nakış işleri yapmak vb.) işler kadınlara yakıştırılırken erkekler kamusal alanda tanımlanan görece daha prestijli kabul edilen işlerde çalışmaktadırlar. Bu anlamda toplumsal cinsiyet, ataerkil zihniyet ve kapitalist sistem örgüsü, kadın ve erkek için üretim sürecine katılımındaki rolleri açısından da eşitsizlikler yaratmaktadır.

Sanayi devriminden sonra günümüze kadar geçen süre içerisinde kadın emeğinin, emek piyasasındaki konumunda ciddi bir değişiklik söz konusu olmuştur. Özellikle esnek çalış(tır)ma biçimlerinde krizle birlikte maliyetleri düşürmek ön plana geçince daha ucuz olan kadın ve çocuk emek havuzuna başvurulmuştur. Bu nedenle işgücüne katılım oranı artan kadın emeği bir yandan da bu durumun dezavantajlarını yaşamaya başlamıştır. Genellikle erkeklere ait gibi tanıtılan kamusal alanda çalışmaya başlayan kadınlar toplumsal kadın rolleri ile emek piyasasındaki rolü arasında sıkışmıştır. Çalışan kadın aynı zamanda ev işleri, annelik görevi, bakım ve temizlik işleri, erkeğin eşi olma gibi rollerini de yürütmek durumunda kalmıştır. Ayrıca kadın çalışma yaşamına ev dışında katıldığı için toplumun kadına

bakış açısı nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz gibi olumsuz davranışlara da maruz kalmıştır.

### 1.1. İktisat Kuramlarında Kadının Yeri

Emek piyasasında eşit verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kaldığı durumlar ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Eşit olması gereken bireylere eşitsizlik yapılmakta ve eşit verimliliğe sahip bireyler farklı ücretler almaktadır. Ayrıca, ayrımcılık ücretler arasındaki farkın çok ötesinde biçimler de alabilmektedir. Bu durum emek piyasasında kadınlar, zenciler, göçmenler v.b. bazı grupların kariyer elde etme imkânlarından mahrum kalma ve bazı işlere mecbur bırakılma şeklinde ortaya çıkabilir. Burada önyargı, ayrımcı uygulamaların varlığı için önkoşuldur; ayrımcılık böylesi önyargıların dışavurumu, davranış düzeyinde gerçekleşmesi şeklinde de tanımlanabilir (Elliott, 1998: 381).

Emek piyasalarında işlerin kadın işi erkek işi olarak ifade edilmesi, cinsiyet ayrımcılığının kendini gösterme şekillerinden biridir. İşlerin cinsiyetlere göre sınıflandırılması erkeksi ve kadınsı kavramların karşılıklı bağıllığının hiyerarşik olduğu ve ilk terimin üstün, ikinci terimin ise türev olarak algılandığını göstermektedir (Priola, 2004: 421). Emek piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık genel olarak bir kadına bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz davranılması ya da daha az fırsat tanınması olarak da ifade edilebilir.

Cinsiyet ayrımcılığının emek piyasalarına ve kadın emeğine etkisi incelenirken etkileri doğrudan ve dolaylı olarak ayrılabiliriz. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye salt cinsiyetinden veya cinsiyetine özgü bir niteliğine (annelik, hamilelik gibi) dayanılarak eşit konumdaki diğer cinsiyet grubuna mensup bir kişiye göre keyfi olarak eşit davranmamak ve mağdur etmek anlamına gelmektedir. Bir kişinin doğrudan cinsiyetine veya cinsiyetine özgü bir niteliğini öne sürerek onu işe almaktan kaçınmak, farklı çalışma koşulları uygulamak, farklı ücret ödemek, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır (Gülcan, 2004: 67). Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise görünüşte cinsiyete dayalı olmayan, fakat yarattığı farklı etkiler ile cinsiyet üzerinde ayrımcılığa neden olan olgulardır (Güler, 2005: 35).

Cinsiyete dayalı değilmiş gibi görülen ancak belli bir cinsiyeti mağdur edecek şekilde yapılan uygulamalar dolaylı cinsiyet ayrımcılığını yaratmaktadır.

Çalışma yaşamında doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı somut bir biçimde tespit edilebilirken, kadınların dolaylı cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ispatlamak çoğu kez daha zor ve daha fazla kanıt gerektiren bir durumdur. Personel gereksinimini karşılamak için verilen bir ilanda, yalnız erkek adayların başvurularının istenmesi ya da ücretlerde erkekler lehine bir fark olması doğrudan cinsiyet ayrımına somut örnekler oluşturabilir. Dolaylı cinsiyet ayrımına ise yeni işe alımlarda hamile ya da küçük çocuğu olan kadınların tercih edilmemesi, işletmelerin işten çıkarılacaklar arasında ilk sırayı kadınların alması gibi örnekler verilebilir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 279). Çoğu kez firmalar işe alım sürecinde doğrudan cinsiyet ayrımı yapmasalar da örtülü bir şekilde kadınların evli olup olmadıklarını, evli ise hamile olup olmadıklarını ya da çocuk yapmayı düşünüp düşünmediklerini sorarak bu sorulara aldıkları yanıtlar ile kadınları işe alım sürecinde elemeye tabi tutup cinsiyetçi ayırım yapmaktadırlar. İşe alım sürecinde koşullar eşit olsa da, çalışan kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığı, kariyer ve statü farklılığı gibi eşitsizlikler, iş yaşamı boyunca görünmez yollardan ortaya çıkabilir. Kadınların ev içi rolleri ve toplumsal değer yargıları ve beklentiler onları kariyer açısından erkekleri arkadan izlemek durumunda bıraktığında hem karar alma konularında daha az yer almalarına hem de ücretlerinin daha düşük olmasına yol açabilir.

Emek piyasalarında cinsiyete yönelik ayrımcılığı ortaya çıkartmak, nedenlerini saptamak ve sistemin aksaklıklarını belirlemek adına birçok araştırma söz konusudur. Konuyla ilgili yapılan teorik ve deneysel çalışmalar sonucunda genellikle kadınların erkeklerden daha az ücret aldıkları ve düşük statülü işlerde istihdam edildikleri belirlenmiştir (Flanders ve Anderson, 1973: 954). Bu tespit ne yazık ki hem gelişmiş hem de gelişmekte olan birçok ülkenin gerçeği niteliğindedir. Bu nedenle kadınların daha önceki dönemlere göre işgücüne katılma oranlarında artış olsa bile kadın emeğinin istihdam edilme biçimi onları ikincillikten kurtaramamış ve cinsiyetçi ayrımcılığı derinleştirmekten öteye gidememiştir.

Emek piyasasında kadınlara yönelik cinsiyetçi ayrımcılığı ve neden bunun süreklilik gösterdiğini açıklamaya çalışan birçok yaklaşım söz konusudur. Bu

yaklaşımlar “Neo-klasik yaklaşım”, “Kurumcu Yaklaşım”, “Marxist Yaklaşım” ve “Feminist Yaklaşım” başlıkları altında daha ayrıntılı incelenebilir.

Neo-klasik paradigma temelli Ortodoks iktisat kuramı, bireylerin çalışıp çalışmama kararlarını verirken, sadece kendi bireysel çıkarlarını düşünerek özgür bir seçim yaptıklarını varsayar. Ancak, “bağımsız” olarak ifade ettikleri bu bireyler aile ve sosyal yaşam içinde toplumsal ilişkiler kurarak yaşamaktadırlar. Doğal olarak bireylerin kendi yaşamıyla ilgili aldığı kararlar da toplumsal kurallar çerçevesinde diğer bireylerle (eşler, çocuklar, akrabalar, arkadaşlar, işveren vb.) etkileşim içinde şekillenmektedir (Bulutay, 2000: 157). Bağımsız birey varsayımı aslında çürümekte ve sistemin dayatmaları ile de bireyler çok yönlü bir bağımlılık ile özgür seçimden uzak kararlar vermektedir.

Neo-klasik yaklaşım, rekabetçi bir piyasada ücretlerin, emeğin marjinal ürün verimliliğine eşit olacağını ve eşit verimliliğe sahip bireylerin (en azından uzun dönemde) eşit ücret alması gerektiğini ifade etmektedir. Bu teoriye göre, eğer kadınlar erkeklerle eşit verimliliğe sahip oldukları halde onlardan daha az ücret alıyorsa, bu durum kadın emeğinin işverene maliyetinin tercih edilen erkek emeğinden daha az olduğunu gösterir. Bu durumda, kârını maksimize etmek isteyen işverenler tercihini kendileri açısından daha az maliyetli olan kadın emeğinden yana kullanırlar ve serbest piyasa süreci bu yolla ayrımcılığın ortadan kalkmasına yardımcı olur. Tersine bir durum söz konusu olursa yani işveren serbest piyasa ortamında ayrımcılığa devam ederse, bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır. İşverenin böyle bir durumda, rekabetçi piyasaların doğal sonucu olarak, kazancı ve satışları azalacaktır ve ayrımcılık yapmayan rakipleri karşısında uzun süre ayakta kalamayarak sektörü terk edecektir (Darity, 1995: 586). Ancak, emek piyasalarının gerçekleri bu teorinin iddialarına uymamaktadır. Dünyada ister gelişmiş ister gelişmekte olan ülkelerde olsun emeğin verimliliği artarken ücretler ya aynı hızla artmamakta ya da artmak yerine düşmektedir.

Kapitalistin kârının dolayısıyla birikimin kaynağı işçinin emeğinin karşılığını alamadığı kısımdır. Yani artık değerdir. İşçiler ister erkek ister kadın olsun bu nedenle zaten marjinal verimliliklerinin karşılığını alamazlar. Kadınların sadece toplumsal cinsiyet rolleri gereği yaptıkları işlerin değersiz görülmesi nedeniyle

ücretleri erkeklerden düşüktür. Aynı iş kadınlarca yapıldığında daha az ücretlendirilmektedir. Kadınları istihdam etmek daha rasyonel gösterilmeye çalışılsa da aslında kadınların yedek işsiz ordusu olmaları, emeklerinin değersizleştirilmesi, ucuz ücretlere razı olma ve örgütsüzlük eğilimlerinin yüksek olması, ataerkil zihniyet nedeniyle asli gelir elde etmek sıfatından ziyade, ek gelir için kadınların çalışma hayatına girmeleri, kriz dönemlerinde kâr oranlarının arttırılması ya da işten çıkartılma kolaylıkları gibi nedenlerle kadınların emek piyasalarına girişleri daha çok teşvik edilmektedir. Neo-klasik paradigma aslında cinsiyet ayrımcılığı yapmaktan uzak olmak bir yana bu işleyiş biçimi ile bu ayrımcılığı daha da belirginleştirmekte ve düzenli olarak işlemesine olanak sağlamaktadır.

Neo-klasik yaklaşım, kadınların emek piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı, kendi özgür seçimlerinden ziyade, onların temel ya da mesleki eğitimlerinde ve iş bulma sürecinde karşılaştıkları kurumsal engellerden kaynaklandığını ileri sürmektedir (Palaz, 2003: 89). Kadınların emek piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı ve neden bu durumun süreklilik gösterdiğini açıklamaya çalışan belli başlı bazı Neo-klasik yaklaşımlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

**Beşeri Sermaye Yaklaşımı:** Bu yaklaşım kadınların emek piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı arz yanlı açıklamaya çalışmaktadır. Kadınların erkeklere göre daha az ücret alması ve daha düşük statülü mesleklerde yoğunlaşması, kadın emeğinin beşeri sermaye donanımının yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır (Cloud ve Garrett, 1996:152).

Ancak bu yaklaşım incelenirken belirtilmesi gereken önemli bir konu ortaya çıkmaktadır. Kadınlar aynı zamanda aile içinde ataerkil sistemin kadına yüklediği toplumsal roller gereği, neo-klasikler tarafından, beşeri sermaye olarak ifade bulan donanımların taşıyıcılarını üreten birincil kişidir. Doğum kararını vermek, doğumu gerçekleştirmek, çocukların bakımı ve aile içi eğitim gibi parasallaştırılmamış maliyet, toplumda kadınlar tarafından karşılanmaktadır (Cloud ve Garrett, 1996: 160). Parasallaştırılmamış ve görünmeyen emek olarak gerçekleşen, bireylerin donanımlarını arttıran ve devamlılığını sağlayan güç olarak kadının toplumdaki bu önemli ve yıpratıcı rolüne rağmen, kadın emeğinin kendi donanımlarını ve birikimlerini (eğitim, tecrübe vb.) geliştirememesi nedeniyle erkeklere kıyasla, emek

piyahasında daha gerilerde kalması ise büyük bir gerçeğin yok sayılmasının bir göstergesidir. Ayrıca bu anlamda bu kadar derin ve yaygın bir sorun olan kadınların emek piyasasında karşılaştıkları cinsiyetçi ayrımcılığı açıklamak için beşeri sermaye yaklaşımının ortaya koyduğu gerekçe çok yalın kalmaktadır ve soruna tatminkâr cevaplar bulmaktan uzaktır.

***Duygusal Ayrımcılık Teorisi:*** Kadınların emek piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı açıklamaya çalışan neo-klasik yaklaşımlar arasında Becker’ın “*Duygusal Ayrımcılık Teorisi*”de yer almaktadır. Becker’ın geliştirdiği bu yaklaşıma göre, cinsiyet ayrımcılığının belirli bir gruba karşı (kadınlara karşı) kişisel önyargı ve duygusal tercih biçiminde gerçekleştiği ifade edilir (Palaz, 2003: 94).

Kadın çalışanlara karşı önyargıya ve duygusal tercihlere dayandırılan bu ayrımcılık sadece işveren tarafından değil, mesai arkadaşları ve müşteriler tarafından da ortaya çıkabilir. Çalışma yaşamında erkekler kadınlarla birlikte çalışmak istemeyebilir. Erkekler bir işi kadın çalışanlarla birlikte yapıyor olmayı doğru bulmaz ve kadın çalışanlarla birlikte çalışmak sanki onlara (erkeklerle) parasal olmayan ek bir maliyet getiriyormuş gibi davranırlar. Sonuçta bu durum işverenlere de yansır. Amacı kârını maksimize etmek olan işverenler ek bir maliyetle karşılaşmamak ya da verimliliklerin düşmemesi adına işe alacağı emek ya da mevcut çalışanlar arasında kadın emeği aleyhine bir cinsiyet ayrımcılığına gidebilir (Elliott, 1998: 387). Bu açıklama elbette ataerkil sistemin bir uzantısı olan düşünce yapısının temel bir göstergesidir.

***Aşırı Kalabalıklaşma Teorisi:*** Bu teori ilk olarak Millicent Fawcett tarafından 1918 yılında açıklanmıştır. Fawcett, işverenlerin önyargılarının, sosyal ve geleneksel bakış açılarının, kadın emeğinin belli mesleklere (yüksek ücretli ve yüksek statülü mesleklere) girmesine engel olduğunu ve kadınların bu sebeple düşük ücretli ve düşük statülü işlerde yoğunlaştığını ifade etmektedir (Palaz, 2003: 96). Bu görüş aslında kadınların ev işlerinin uzantısı olan işlerde istihdam edilmesi gerektiğini dayatan ve ev eksenli işlerin türevlerinin kadınlar için uygun olduğunu ve bu anlamda kadınların ikincil emek olduklarını savunan ataerkil zihniyetin bir sonucudur.

Aşırı kalabalıklaşma yaklaşımı, özellikle kadınların belli meslek gruplarında yoğunlaştıklarını ortaya koymuş ve konuya bu açıdan bir yorum getirmiştir. Bu teorinin diğer neo-klasik yaklaşımlardan temel farkı, tam rekabetçi emek piyasası analizini terk etmesi ve kadın emeğinin belli meslek gruplarında yoğunlaşmasının nedeninin de cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığından kaynaklandığını ifade etmesidir. Bu yaklaşıma göre, erkek emeği ile eşit verimliliğe ve donanımına sahip olan kadın emeği aynı piyasada rekabet edemeyeceklerdir. Emek piyasasında birçok iş/meslek kadın işi/mesleği ve erkek işi/mesleği olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle kadınlar ve erkekler emek piyasasında farklı alanlarda arz etmektedirler. Erkek işi/mesleği olarak tanımlanan işlerin daha fazla olması, kadın işi/mesleği tanımlamasına giren işlerin ise daha az olması sonucu belirli işlerde/mesleklerde kadınlar açısından bir kalabalıklaşma ortaya çıkacaktır (Bergmann, 1989: 49). Kadınların emeğinin değersizleştirilmesini ve bu nedenle ücretlerinin erkeklere oranla ya da erkek işi/mesleği sonucu elde edilen ücretlere oranla düşük olmasını bu yaklaşım kalabalıklaşma (belli işlerde/mesleklerde kadınların yoğun olarak istihdam edilmeleri) ile açıklamaktadır.

***İstatistiksel Ayrımcılık:*** Kadınların emek piyasasında karşılaştıkları ayrımcılığı açıklamaya çalışan Neo-klasik yaklaşımlardan bir diğeri Phelps tarafından 1972 yılında geliştirilen “*İstatistiksel Ayrımcılık Yaklaşımı*”dır. Bu yaklaşım, kurumcu iktisatçıların Neo-klasik yöntemi kullandıkları fakat kurumcu mantığa sadık kalarak cinsiyetçi ayrımcılığı inceledikleri bir modeldir. Bu modelde, cinsiyetçi ayrımcılığın temel sebepleri işverenlerin belirsizlik, eksik bilgi ve eksik rekabet ortamında bir karar vermesidir. İşveren, işe alma sürecinde adayın eğitimi, donanımı, vasıfları, iş tecrübesi, medeni durumu, yaşı gibi bilgilerine ulaşabilse de bu bilgiler adayla ilgili potansiyel verimliliği net bir biçimde ortaya koyamayacağı için yetersiz kalabilir. Bu nedenle, işveren bu bilgilerin yanı sıra subjektif değerlere de başvurabilir. Bu belirsizlik, eksik bilgi ve eksik rekabet koşullarında işveren kadın emeğinin daha verimsiz olduğunu, düzensiz çalıştığını ve güvenilir olmadığını düşünerek bir karar verir. Böyle bir karar verme süreci sonucunda işe alma kararını veren işveren istatistiksel ayrımcılık yapmış olur (King, 1990: 119).



İstatistiksel ayrımcılık yaklaşımında, işverenin kadınlara yönelik cinsiyetçi bir tutumla ve önyargı ile değil tamamen ekonomik nedenlerle ayrımcılık yaptığı ifade edilmektedir. Bu bakış açısı ile işverene göre erkek emeğini kadın emeğine tercih etmek ekonomik açıdan daha kârlıdır (Gangadharan ve Rosenbloom, 1996: 15). Her ne kadar işe alım sürecinde bu kararın verilmesinde cinsiyetçi ayrımcılık değil ekonomik kaygılar etkili oluyormuş gibi sunulsa da, bu ekonomik kaygıları yaratan önyargılar da aslında cinsiyetçi ayrımcılığın bir sonucudur.

Neo-klasik yaklaşımlar, iktisadi davranışlar için evrensel bir birey teorisi sunmaktadırlar. Bu yaklaşımlar, piyasa çözümü dışında hiçbir çözümü kabul etmez. Neo-klasik dünyada “iktisadi” anlamda bir yapısal ayrımcılık söz konusu olmaz. Çünkü bireyler rasyonel davranmaktadırlar. Başka bir ifade ile Neo-klasik yaklaşımda yapısal bir ayrımcılık söz konusu değildir, çünkü bireylerin faydasına olmayan hiçbir işlem piyasada gerçekleşmez ve bireyler piyasada rasyonel tercihler yaparak hareket ederler. Eğer emek piyasasında kadın emeği açısından bir eşitsizlik varsa bu durum kadınlar tarafından “bağımsız” ve “rasyonel” bir şekilde tercih edilmiştir ya da kadının bireysel eksikliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşım cinsler arası eşitsizliğin toplumsal, tarihsel, kurumsal, kültürel dolayısıyla ekonomik kökenleri yerine, sadece sonuçlarını betimlemektedir. Kadınların mağdur olduğu bu işleyiş içinde, rasyonel ve bağımsız davrandıkları için böyle bir eşitsizlikle karşı karşıya kaldıklarını söylemek gerçeklerden uzaktır. Ayrıca, Neo-klasik yaklaşım tarafından emek piyasasında cinsiyetçi ayrımcılık sorununun yeterince bilinçli bir şekilde ele alınmadığını ve bu yaklaşımların çözüm üretmekten uzak sadece durum tespiti yapmaya yönelik yaklaşımlar olduğunu bizlere göstermektedir.

Kurumcu yaklaşım, Neo-klasik yaklaşımların, özellikle beşeri sermaye modelinin, kadınların emek piyasasında karşılaştığı ve süreklilik gösteren cinsiyet ayrımcılığını açıklayamadığını iddia etmektedir. Neo-klasik yaklaşıma göre, her birey geniş bir iş olanakları arasında özgür seçimler yaparak çalışmak istedikleri işi yeteneklerine, kendi zevk ve tercihlerine göre seçmektedir. Kurumcu yaklaşıma göre ise emek piyasalarının esnek olmadığı ve bireylerin özgür (bağımsız ve rasyonel seçimlerin) seçimlerinin geçerli olmadığı ifade edilmektedir. Tekelci firmaların ve kurumsal düzenlemelerin engelleriyle, bazı emek grupları (kadın, zenci, göçmen vb.)

özgür seçimleri, yetenekleri, zevk ve tercihleri dışında daha kötü şartlara sahip ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Palaz, 2003: 97). Bu nedenle kadınların emek piyasasında yaşadığı sorunlar kadınların bireysel seçimlerinden ya da donanım yetersizliklerinden kaynaklanmanın daha ötesinde anlamlar taşımaktadır.

Kurumcu yaklaşım, emek piyasasında birincil ve ikincil işler ayrımının olduğunu, kadınların ve erkeklerin bu işler arasında bölümlendirildiğini söylemektedir. Birincil işler; yüksek ücretlerin, ikramiyelerin, terfi imkânlarının söz konusu olduğu, emek devrinin düşük olduğu işlerdir. İkincil işler ise, düşük ücretli, ikramiyelerin olmadığı, terfilerin çok zor olduğu ve emek devrinin çok yüksek olduğu işlerdir. Kurumcu yaklaşıma göre; kadınlar genellikle emek yoğun olan, düşük ücretli ve düşük statülü ikincil işlerde istihdam edilirken erkekler ise genellikle yüksek statülü ve yüksek ücretli birincil işlerde istihdam edilmektedirler (Koçak, 1999: 81). Emek piyasasında kadın ve erkek arasında bir kutuplaşma söz konusudur ve olumsuz çalışma koşullarının var olduğu, düşük ücret ve düşük statülü işler, sosyal güvenceden yoksun ve kayıt dışılığın fazla olduğu alanlar kadınların daha çok istihdam edildiği işler olmaktadır.

Neo-klasik emek kuramına karşı çıkan Marxist kuram ise emeğin bir meta olmadığını, girişimci tarafından talep edildiğinde meta haline geldiğini ileri sürmektedir. Toplumsal sınıfların ve bunların üretim faktörleriyle olan ilişkilerini öne çıkaran Marxist görüş, emek piyasasını üretim alanı, evi de tüketim ve yeniden üretim alanı olarak tanımlayarak, kadınların evde yaptıkları işleri üretim çerçevesinden soyutlamaktadır (Yılmaz, 2006: 38). Bu soyutlama kadınların emek piyasasında karşılaştıkları cinsiyetçi ayrımcılığı toplumsal sınıf ayrımcılığı üzerinden ele almaya neden olmaktadır.

Marxist yaklaşımın temel felsefesinde toplumsal sınıf başrolü oynamaktadır. Bu doğrultuda, toplumsal sınıfların ortaya çıkışını doğuran faktörler ve nedenler yaklaşımın ana ruhunu temsil etmektedir. Marxist yaklaşımın kadına ve kadın sorununa bakış açısı, yaklaşımın ana felsefesi ile paralellik arz etmektedir. Buna göre, aile içinde erkek burjuva kanadını, kadın ise proletarya kanadını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, aile kurumunun kamusal özelliğini kaybettiğini ve toplumsal önemden ziyade özel bir öneme sahip olmaya başladığı belirtilmektedir.

Bu düzendeki bir ailede kadının toplumsal üretimden uzaklaştırıldığı, ancak ve ancak günümüzün büyük sanayisinin proleter kadına üretim imkânı sunduğu belirtilmektedir (Erdem ve Şahin, 2008: 51). Marxist yaklaşıma göre kadınların emek piyasasında yaşadığı cinsiyetçi ayrımcılık sorunu, kapitalist sistemin işleyiş biçiminden kaynaklanan ve bütün bireyleri etkisi altına alan genel ekonomik ve sosyal sorunun yönlerinden bir tanesidir.

Kadın emeği, özgün koşulları ve iş piyasasındaki marjinalliği sebebiyle Marxist teori açısından yedek sanayi ordusu içinde yer almaktadır. Emek piyasasına kolayca çekilip uzaklaştırılabilmeleri yönünden de sermaye açısından oldukça yararlıdır. Yedek işsizler ordusundaki artış sermayeyi güçlendiren önemli bir unsurdur. Her an istihdam edilmeye hazır olmaları ve aynı zamanda ücretlerinin çok daha düşük olması da onların daha fazla talep edilmesinin altında yatan sebepleri teşkil etmektedir. Marxist yaklaşımda, kadınların emek piyasasına giriş ve çıkışları, sadece sermayenin gereksinimleriyle paralellik kurularak, tamamen ekonomik terimlerle ve otomatik bir süreç olarak gösterilir (Ciner, 2003: 30-32). Ancak, kadınların toplumsal rolleri nedeniyle oluşan şartlar ve kadınlardan beklenen davranış kalıplarının da (kadınların ev işleri ile ilgili sorumlulukları, çocukların bakımı, medeni durumları, eğitimleri vb. kısıtların da) analize katılması gerekmektedir. Emek piyasasında kadınların yaşadığı sorunlar ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri sadece kapitalist sistemin işleyiş biçimi, toplumsal sınıf ayrışmaları, sermayenin gereksinimleri, gücü ve dayatmaları ile değil, aynı zamanda ataerkil sistemin kadınlara yüklediği roller, yükümlülükler ve kısıtlar ile de değerlendirilmelidir.

Kadın bakış açısının hâkim olduğu Feminist yaklaşımın temel amacı kadının toplumdaki yerinin iyileştirilmesi ve kadının toplumdaki tüm yaşam alanlarında gerçek bir cinsiyet eşitliğine sahip olmasıdır. Feminist yaklaşım çocuk, eş, yaşlı ve hasta bakımı gibi görevler konusunda kadının rolünün “doğal” olmadığını, bunun ataerkil sistem içinde toplumsal olarak biçimlendirilmiş roller olduğunu ve değişebileceğini savunmaktadır. Kadın ve erkeğin rolleri, biyolojik farklılıkları dışında, öğrenilmiş ve toplumsal olarak dayatılmış (genellikle kadınların haklarının yok sayıldığı bir ataerkil sistem içinde) rollerle de şekillenmektedir. Bu nedenle

“kadın” ve “erkek” olmanın başlı başına birer “toplumsal cinsiyet” kategorisi oluşturduğu söylenebilir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin doğasını anlamaya çalışan ve bu eşitsizliğin nedenlerinin ortaya çıkartılarak yok edilmesini amaçlayan Feminist yaklaşım içinde de cinsiyete dayalı eşitsizliği farklı dayanaklar üzerinden açıklamaya çalışan birçok farklı grup ve akım söz konusudur. Bu grup ve akımlar arasında liberal feminizm, sosyalist feminizm, radikal feminizm, İslamcı feminizm, post-modern feminizm, kültürel feminizm gibi feminizm çeşitleri yer almaktadır.

Feminist yaklaşım kendi içinde farklı akımlar çerçevesinde çeşitlilik gösterse de her biri temelde bazı doktrinlere sıkı sıkıya bağlıdır. Bu doktrinlerin feminizmin temel prensipleri olduğu söylenebilir. Bunlar reel bir iddia ve bununla yakın ilişkisi olan bir değer yargısından oluşmaktadır. Reel iddia, “*var olmanın bir sonucu olarak, çok eski zamanlardan bu yana ve günümüz dâhil, toplumların ev dışı hayatına katılmak bakımından erkeklerden daha az fırsatlara sahip olan kadınlar daha az itibar, mevki, güç ve daha az bağımsızlık elde etmişlerdir. Bu durum halen de devam etmektedir*”. Bu iddia ile yakın ilişkisi olan değer yargısı ise “*kadınların genel olarak, bu tür fırsatlara sahip olmayı daha az hak etmeleri söz konusu olmadığından, kadınların bu hakları elde etmelerinin önünde duran engellerin ahlâki hiçbir gerekçesi yoktur ve bunlar kaldırılmalıdır*”. Hangi biçimiyle olursa olsun hem reel iddiayı hem de değer yargısını onaylamayan hiçbir görüş feminizm olarak adlandırılmayı hak etmez (Conway, 2000: 7). Feminizmin temel felsefesi ve mücadelesi cinsiyetten kaynaklanan her türlü eşitsizliğin ve bu eşitsizliklerin kadınlar üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin ortadan kaldırılmasıdır.

Kadın ve erkek arasında siyasal, toplumsal ve ekonomik eşitliği savunan feminist akım ilk olarak, Fransız Devriminden sonra, kadınların seçme ve seçilme ile mülkiyet hakkının savunulması biçiminde kendini göstermiştir. Bu dönemden 1960’lı yıllara kadar daha çok eğitim düzeyi ve gelir durumu yüksek kadınlar arasında taraftar bulduysa da, feminist akım 1968 sonrası geniş bir tabana yayılmıştır. Bu akımın oluşmasında kadının toplum içinde var olan ‘ikinci kişi’ olma yargısını yıkma arzusu yer almaktadır (Yılmaz, 2006: 39). Kadınların sürekli erkeklerle birlikte ifade edilmesinin bir kural haline geldiğine dikkat çeken feminist

akım, ataerkil sistem içinde kadının biyolojik rolünün çocuk doğurmak, sosyal rolünün ise çocuk yetiştirmek olarak algılanmasına karşı çıkmaktadırlar (Kuper, 1996: 916).

Feminist iktisadın akademik tartışmaya yapmış olduğu temel katkı ise, daha önceleri büyük oranda cinsiyetten bağımsız olarak yapılan araştırmaları cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla değerlendirmiş olmasıdır (Crompton, Hantrais ve Walters, 1990: 330). Genel olarak feminist teori ya da toplumsal cinsiyet teorisi olarak da bilinen yaklaşım, yerleşik iktisadın veri kabul ettiği emek piyasasına ait olmayan değişkenleri de (cinsiyetçi, siyasi, kültürel, geleneksel faktörlerin çok boyutlu etkileşimi ile ücret düzeyi, istihdam ve mesleki konumlar açısından ortaya çıkan farklılaşmaları) analizlerine dâhil etmiştir.

Feminist iktisat, 1960’larda geleneksel Neo-klasik ve geleneksel Marxist paradigmaların “kadının toplumsal rolü” ve “cinsiyeti” açısından yeniden değerlendirilmesi ile ortaya çıkmıştır (Folbre, 1986: 247). Tarihsel olarak her iki okul da iktisadi birim olarak “aile”yi kabul etmektedir. Aile tamamen işbirliği içerisinde işleyen bir birim olarak varsayılmaktadır. Aile ve toplum içerisinde cinsiyete bağlı işbölümü ve kadın emeğinin maruz kaldığı “eşitsizlik” her iki okulun temsilcileri tarafından veri alınmaktadır. Ancak, toplumsal cinsiyet rollerinin, doğal cinsiyetlerden kaynaklanmadığı, ataerkil sistem tarafından yapılandırılmış sosyal oluşumlar olduğu göz önünde bulundurulursa aile içi iş bölümünün doğal olmadığı anlaşılacaktır. Başka bir ifade ile basitçe varsayılan “*çıkar ortaklığı*” ve “*aile harmonisinin*” de esasen “*çiftler arası güç eşitsizliği*” ve “*çıkar çatışması*” olguları çerçevesinde yeniden inşasının mümkün olduğu görülebilir. Bu açıdan aile içi işbölümü ve buradaki eşitsizliğin feminist iktisat yazınındaki eleştirisi her iki paradigmanın “geleneksel” anlayışına bir meydan okuma olarak görülebilir (Voyvoda, 2003: 2). Ayrıca, kadın emeğinin, emek piyasasındaki yerini cinsel kimlik üzerinden tanımlayan feminist yaklaşımlar, evrensel bir yaklaşım olarak, kadın erkek eşitsizliğinin üretim alanında yeniden üretildiğini de ileri sürmektedirler.

İktisadi analizin tarihine bakıldığında çok genç sayılabilecek feminist yaklaşım kendi bakış açısı ile “geleneksel” paradigmaları “*toplumsal cinsiyetin farkında*” bir disiplin yaratma konusunda etkilemektedir. Marxist-feminist sosyal

bilimcilerin çalışmaları ve Neo-klasik sosyal bilimcilerin “*hane içi güç eşitliğine dayalı pazarlık modelleri*” bu etkileşime örnek gösterilebilir. Ancak, feminist yaklaşım teori ve gerçek dünya arasındaki ilişkiyi kurma konusunda kendi gündemini yaratmıştır (Voyvoda, 2003:4). Bu nedenle feminist yaklaşım diğer iktisadi yaklaşımların içinde değerlendirilemeyecek kadar farklı bakış açısı ile özgün bir iktisadi yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır.

Feminist yaklaşıma göre, iktisadın kapsamı, konusu ve hatta tanımı bile kadın bakış açısını dışlamaktadır. Bu yaklaşıma göre iktisat, öncelikle toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkeğin rollerini tanımlamakta ve bunun doğal sonucu olarak kadını özel alana sıkıştırılmaktadır. Kadının ev içi iktisadi faaliyetleri, piyasa dışı faaliyetler olarak önemsiz ve ikincil kabul edilmektedir. Bunun sonucu olarak kadın, iktisatta görünmez kılınmaktadır. İstatistiksel analizlerde bile ev kadınları işgücüne dâhil edilmemekte ve ev içi üretimleri milli gelir hesaplarında dikkate alınmamaktadır. Feminist yaklaşımın, “iktisadi” toplumsal cinsiyetçi yanlılığından arındırmak için getirdiği öneri ise iktisadın konusunu, sadece piyasa temelli iktisadi faaliyetlerle sınırlamak yerine, çeşitli alanlardaki iktisadi faaliyetlerin tümünü yeniden tanımlamaktır. Feminist iktisadın hedefi, iktisadi hâkim cinsiyetçi bakış açısından kurtarmak; hem kadın hem de erkek deneyimlerini farklı toplumsal, kültürel, etnik, ırksal ve sınıfsal konumları da içerebilecek şekilde genişletmektir (Serdaroğlu ve Özkaplan, 1998: 13). Kadının toplumdaki ve doğal olarak iktisattaki yerinin hakim cinsiyetçi bakış açısından arındırılarak iyileştirilmesi ve iktisadi açıdan da tüm alanlarda kadın ve erkeğin tam bir cinsiyet eşitliğine sahip olması amaçlanmaktadır.

Feminist iktisat, mevcut iktisadi yaklaşımların ve özellikle egemen konumdaki Neo-klasik iktisadın ardındaki ataerkil dayanakların ortaya çıkarılmasını; bir başka ifadeyle bu yaklaşımlarda saklı erkek egemen anlayışların yapısızlaştırılarak maskelerinin düşürülmesini hedeflemektedir. Feminist iktisatçılar, iktisadın toplumsal cinsiyetinin iktisat disiplinde genel kabul gören ve belirli bir erillik imajıyla yapılaştırılan “bilim” anlayışından kaynaklandığını iddia etmektedirler. Feminist iktisatçıların bu iddiası “iktisadi bilgi”nin kavramsal temellerinin toplumsal cinsiyetçi bir yanlılığı yansıttığı ve yeniden ürettiği şeklindeki

tespitlerine dayanmaktadır. Bu bağlamda feminist iktisat, kadın bakış açısını da içerecek bir iktisat yaklaşımı arayışı sürecindeki bilim, toplumsal cinsiyet ve iktisadın kesişim noktalarının keşfi çabalarının ürünü olarak da tanıtılabilir (Serdaroğlu, 2010: 4-5). Feminist iktisat, iktisadı kadın bakış açısı ile yorumlarken cinsiyetten bağımsız (kadın ve erkeğin cinsiyetlerinden kaynaklanan eşitsizliklerin veri kabul edildiği) oluşturulan iktisadi ezberin bozulmasını da sağlamıştır.

Öztürk (2012: 95)'ün çalışmasında belirttiği gibi elbette cinsiyet eşitsizliği kapitalizmden ayrı düşünülemez; kadınların baskılanması sistematik ve yapısal ve ailenin, emek piyasasının ve her türlü yapısal ve kurumsal düzenlemenin en küçük birimlerine kadar sinmiştir. Ancak, bu baskılama tek başına kapitalist üretim ilişkileriyle açıklanamayacak denli iktisat dışı özellikler sergilemektedir. Erkekler kadınların yaratıcı kapasitesini başta ev içi olmak üzere kapitalist toplumun her alanında mülk edinip denetlemektedir. Bir cinsin, erkeklerin, toplumsal gücü olarak ataerkinin, sınıf sömürüsü ile dolaysız ve basit bir ilişkisi bulunmamaktadır. Dahası, sermayeyi kadınların toplumdaki eşitsiz konumunun tek belirleyeni olarak görmek, kadınların özgürlük ve eşitlik mücadelesini sınıf mücadelesinin kaderine terk etmeye yol açacaktır. Üstelik bizzat sınıf mücadelesi de cinsler arası eşitsizlikle damgalanmıştır.

Bu anlamda feminist yaklaşım ve Marxist yaklaşım arasındaki ilişki feminist yaklaşım ve diğer yaklaşımlar arasındaki ilişkiden oldukça farklıdır ve incelenmesi gerekir. Marxist yaklaşım tarihsel olarak güç eşitsizliği ve sömürü ilişkilerinin teorisisidir. Eşitsiz güç ilişkilerinin ve sömürünün açıklayıcısı olarak Marxist yaklaşım, “kadın” üzerindeki baskıyı, sömürüyü, cinsiyetçi ayrımcılığı ve bunun iktisadi yaşamın yeniden üretilmesindeki önemini inceleyen feminist yaklaşımın birincil adresi olarak bilinmektedir. Ancak, Marxist yaklaşım ve feminist yaklaşım arasındaki ilişki, bir birliktelik olarak düşünülecek olursa, feminist sosyal bilimciler tarafından çok da mutlu bir birliktelik olarak görülmemektedir.

Kapitalist toplumda kadınlar ve erkeklerin sistematik bir biçimde ve sürekli olarak farklı işlere ve statülere yerleştirilmesi, kadınlarla erkeklerin hiyerarşik bir yapılanma içerisinde ayrılmasını öngörmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümünün kökeni kapitalizm öncesine uzanır ve insanlık tarihi boyunca neredeyse evrensel

denebilecek yaygınlıktadır (Molyneux, 1979: 15'den aktaran Öztürk, 2012: 95). Marxist yaklaşımın cinsiyet eşitsizliği konusunda ortaya koyduğu analizlerdeki eksiklikleri de, bu gerçeği göz ardı etmelerinden kaynaklanmaktadır.

Marx ve Engels'den başlayarak, birçok Marxist ve sosyalist düşünür kapitalist ataerkil sistem içinde kadın emeğinin statüsü ile ciddi biçimde ilgilenmişlerdir. Ancak, Marxist yaklaşımın “kadın” konusunu ele alışının diğer tüm piyasa dışı ilişkileri ele alışıyla aynı olması feminist yaklaşımı savunan sosyal bilimciler açısından rahatsızlık duyulan bir konu olmuştur. Geleneksel Marksist yaklaşıma göre, “kadın” sorunu asıl sorun olan sınıf mücadelesi sorununun bir türevidir ve sınıflar arası ilişkilerin analizinde hane içi ilişkilerin analizi de yapılmıştır (Voyvoda, 2003: 3). Ancak, feminist yaklaşımın savunucuları bu bakış açısı ile aynı sınıf içerisindeki kadın ve çocuklar ile erkekler arasındaki eşitsizliklerin çoğu zaman geleneksel Marxist yaklaşımın analizlerinin dışında kaldığını ifade etmektedirler.

Eğer Marxist yaklaşım ile feminist yaklaşım arasındaki ilişkiyi Hartmann'ın (1981) “Marksizm ve Feminizmin Mutsuz Evliliği” çalışmasındaki gibi bir evliliğe benzetmek gerekirse “*Marksizm ve feminizmin evliliği geleneksel ataerkil evliliği andırmaktadır*”. Bu çalışmasında Hartmann, Marxist yazının toplumsal cinsiyet körü olduğunu ve kadın emeğinin konumunun ve ataerkilliğin bu çabalarla açıklanamayacağını ileri sürmektedir (Topcuoğlu, 2009: 90). Marxistlere göre, Marksizm ve feminizm birdir ve o bir Marksizm'dir. Bu durum elbette feminist sosyal bilimciler tarafından tatmin edici değildir. Marxist yaklaşım, feminist mücadeleyi daha “büyük ve kapsayıcı olan” mücadelenin yani sermayeye karşı mücadelenin içine koymaktadır (Voyvoda, 2003: 3). Bu bakış açısı feminist sosyal bilimciler tarafından doğru ancak eksik bir bakış açısı olarak değerlendirilmektedir. Çünkü kadın sorunu sadece kapitalist sistemin aksaklıklarıyla açıklanabilecek bir sorun değildir.

Feminist yaklaşıma göre, kadının hem evde hem de çalışma yaşamında cinsiyetçi ayrımcılığa maruz kalmalarının temel sebebi salt kapitalist sistemin işleyiş biçimi değil, aynı zamanda ataerkil sistemin hâkim olduğu sosyal ve geleneksel değer yargılarıdır. Ataerkil sistem, bir toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe



pozitif ayrıcalık tanır ve erkeği daha güçlü kılar. Böylece birbirleriyle etkileşim içinde olan ekonomik ve sosyal değişkenler kadına yönelik negatif cinsiyet ayrımını yaratır (Power, 1975: 226). Ataeril sistem ile yaratılan ayrımcılık kapitalist sistem tarafından beslenir ve yaşatılır.

Kadınlarla erkekler arasında gündelik toplumsal ilişkilerde ortaya çıkan eşitsizlikler, kadınlarla erkekleri binlerce yıldır eşitsiz ilişkiler içerisinde konumlandıran yapısallaşmış ataeril sistemin ürünüdür. Bu ilişkiler seti içerisinde erkekler hiyerarşide üstte yer alan, avantajlı ve bu eşitsizlikten yararlanan grubu oluşturmaktadır. Kadınlarsa alt sıralarda konumlanan, dezavantajlı ve ezilen gruptur. Kapitalizmin kadınlarla erkekleri yerleştirdiği her eşitsiz konum, cinsler arasındaki sistematik eşitsizliği açıklamak yerine, bu eşitsizliğin verili alındığını göstermektedir. Kapitalizm cinsler arası eşitsizliğin üzerinde temellenmekte, bu eşitsizliği çeşitlendirip kalıcılaştırmaktadır. Kapitalizm, ataerki üzerinde yükseldiği gibi ataeril ilişkilerle karmaşık ve köklü bağlar kurarak ataeril ilişkileri derinleştirmektedir (Öztürk, 2012: 95-96). Bu nedenle kadınların genelde toplumda özelde iktisadi oluşumların içinde cinsiyetlerinden kaynaklanan eşitsizliklerinin anlaşılması ve çözüm üretilebilmesi için kapitalist sistemin ve ataeril sistemin ilişkisinin anlaşılması ve iktisadi analizlerde birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Feminist iktisat yazını iktisat disiplininin tüm ayrımcı unsurlarıyla, özellikle de toplumsal cinsiyetçi içeriği, yapısı ve kurumları temelinde yeniden gözden geçirilip sorgulanması sürecindeki çalışmaları içermektedir. Bu sorgulama sürecinin sonundaki önerileriyle feminist iktisat, sadece iktisatta kadın bakış açısını içerecek bir yaklaşımı değil; tüm ayrımcı-dışlayıcı anlayışlardan uzak “*modernist felsefenin*” bilim anlayışının iktisattaki uzanımlarının imlediği tüm sınır ve marjları aşan yeni iktisadi yöntem, kuram ve politikaların geliştirilmesinin ve buna yardımcı olacak bir iktisat eğitiminin de önünü açarak, iktisadın ufkunu (feminist iktisadı önyargılarla “kadınlara özel iktisat” şeklinde algılayan bakışların aksine) genişletecek bir iktisat anlayışını hedeflemektedir. Zaten egemen iktisat yaklaşım(lar)ındaki eril bilim anlayışının temellendirdiği sınırlara ve marjlara -bu sınırlara uyanlar ve dışında kalanlar- şeklindeki (hiyerarşik) ayrımlara başkaldırışıyla çok sesliliği savunan

feminist iktisadın önerisinin, erilin yerine bir başka egemenlik alanını ya da sınırlandırmaları getirecek bir dişil iktisat yaklaşımı olamayacağı açıktır (Serdaroğlu, 2010: 7-8). Feminist iktisat hali hazırda genel kabul gören ve erkek egemen fikirlerin hâkim olduğu iktisadi yaklaşımları hem eleştirip hem de yerine kadın egemen bir iktisat yaklaşımı kurmayı amaçlıyor olamaz. Tam aksine sınırlamaların ve kısıtların olmadığı eşitlikler üzerine inşa edilmiş bir iktisat yaklaşımının kurgulanmasını amaçlamaktadır.

### **1.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadın Emeği**

Kadın emeğinin emek piyasasındaki konumunun toplumsal cinsiyet açısından incelenmesi, cinsel kimliğin meydana getirdiği toplumsal rolleri esas almaktadır. Bu durum, bireylere cinsiyetlerine bağlı eşitsizlikler, farklı roller, farklı haklar ve farklı davranış kalıpları atfeder. Kadın emeğinin özellikle eş ve anne olarak bilinen toplumsal rollerine ilişkin değerlerin, kadınların emek piyasası deneyimini nasıl etkilediğini inceler. Kadının, genelde toplumdaki özelde ise emek piyasasındaki rolünü ataerkil sistem ve kapitalist sistem arasındaki birbirini besleyen ilişkiyi kabul etmeden anlamak çok da mümkün değildir. Özellikle kadın emeğinin, emek piyasasındaki konumunu incelemek için, ataerkil sisteme, toplumsal cinsiyet rollerine, aile kavramına, bu rolleri ortaya çıkartan dinamiklere ve kadın emeğine olan etkilerine bakmak gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkekler arasındaki ilişkiler ve rol dağılımının biyolojik farklılıklar tarafından değil; siyasi, sosyal ve ekonomik yapılanmalar tarafından belirlendiğini ifade eder. Diğer bir deyişle, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık dışında onlara atfedilen tüm farklılıkların ve onların yüklendikleri tüm rollerin ve ilişkilerin sosyal olarak yapılandırılmış olduğunu ifade eder. Dolayısıyla bu rollerin ve ilişkilerin değiştirilebilir ve eşitlikçi bir biçimde yeniden yapılandırılabilir olmasını öngörür. Toplumsal cinsiyet bakış açısı, biyolojik olanla sosyal ve kültürel olan arasındaki farkı anlamak ve dönüştürülebilir olanı (sosyal kültürel yapılanmalar) dönüştürmek için çaba harcamak olarak tanımlanabilir (INSTRAW, 1996).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını kadın ve erkek arasında doğuştan gelen farklılıkların dışında toplumsal süreçlerin yarattığı farklılıklar ile açıklamak gerekmektedir. Kadınlara ve erkeklere yakıştırılan cinsiyete has davranışlar ve düşünüş biçimleri genetik değildir, somut yaşam koşullarının bir sonucudur. Kadınlar ve erkekler yaşama biçimleri bakımından birbirinden farklıdır. İradeleri dışında onları belli davranışlara zorlayan farklı deneyim ve gündelik yaşam pratikleri vardır. İnsan, gündelik pratikler, kurallar ve değerler, eğitim, gelenekler, kurumlar ve ideolojiler yoluyla kadın ve erkek olur (Şener ve Demirdirek, 2013: 7-12).

Kadın emeğinin emek piyasasında yaşadığı sorunlar ya da kadının toplumsal sorunları en belirgin biçimde ataerkil sistemin doğasından kaynaklanmaktadır. Erkekler nasıl oluyorlar da kendilerini kadınlardan daha üstün görüyorlar ya da erkeklerin kadınlardan üstün oldukları fikri ortaya çıkmış? Eğer fikirler kendi kendilerine yaşam sürme şansına sahip değil de, gerçek toplumsal ilişkilerin bir ifadesiyse, hangi maddi gerçeklik bu fikirlerin geleneksel ve yaygın bir önyargı olarak üremesine ve hegemonya kurmasına neden oluyor? Lindsey German (2006) "*Cinsiyet, Sınıf ve Sosyalizm*" isimli çalışmasında bu sorulara ataerkil sisteme eklemlenmiş kapitalist sistemin eleştirisini eksen alan bir yanıt üretmiştir. German çalışmasında kadın sorununu kompleks haline getiren baskı biçimlerinin, kapitalist sistemin üretimi ve yeniden-üretimi ilişkileri içerisinde anlamlandırılması gerektiğini savunmuştur.

Toplumsal cinsiyet temel analiz birimi olarak kullanıldığında, ailenin ilişkisel bir bilgi kuramından hareketle analiz edilmesi sağlıklı bir adım olacaktır. Böyle bir analizde göz önünde bulundurulması gereken diğer konular ise sosyal yeniden üretimi sağlayan akrabalık ilişkileri, cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil ilişkilerdir. Aile, var olan belli bir biçimdeki cinsiyet rollerinin ve ilişkilerinin sonucu ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ideolojisinin yeniden üretildiği ve geliştirildiği alanın maddi çerçevesini oluşturmaktadır. Aile aynı zamanda, cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil ilişkilerin farklı aile bireyleri arasına süzüldüğü ve beslendiği yerdir (Dedeoğlu, 2000: 141-142). Kadınların toplumda ikincil statüye sahip olması ve ezilmesinin nedenleri elbette çeşitlidir. Ancak, German (2006: 25) çalışmasında da belirttiği gibi bunların temelinde, kapitalizm altındaki ailenin doğası ve kapitalist sistemle daha da

derinleşen ve güçlenen ataerkil sistem yatmaktadır. Aile kurumunun kendisi toplumun sınıflara bölünmesinin bir ürünüdür. Ailenin biçimi, içinde bulunduğu sınıfla topluma ve ona bağlı üretim modeline göre şekillenir. Kadın ve erkeklerin geçinmek için yaptıkları işler o toplumun yeniden üretilmesinin biçimini belirler. Bu noktada ataerkillik kavramına ve ataerkil sistemin işleyiş biçimine bakmak gerekir.

Ataerkillik, toplumsal cinsiyetin eril olanın yüceltilmesine, dolayısıyla eril olmayanın aşağılanmasına ve görmezden gelinmesine dayalı, mülkiyetle iç içe örülmüş, birçok kültürde var olan, zaman ve mekân uyarınca baskı mekanizmaları değişse de özü değişmeyen içselleştirilmiş bir sosyal yapıdır (Topcuoğlu, 2009: 88). En genel haliyle ataerkillik, erkek iktidarı anlamına gelmektedir. Maddi bir temele dayanmaktadır ve yapısında erkekler lehine hiyerarşik ilişkiler barındırmaktadır. Sadece cinsiyet ve aile ilişkilerinde değil, üretim faaliyetlerini de içerecek şekilde toplumunun her alanında işleyiş göstermektedir. Ataerkillik sadece kadın emeğinin değil, kadının cinselliğinin, bedeninin ve doğurganlığının denetlendiği bir toplumsal sisteme gönderme yapmaktadır (Erdem ve Şahin, 2008: 46). Öztürk (2012: 73)'ün çalışmasında da belirttiği gibi, erkek egemen bir toplumu işaret etmek üzere kullanılan bir kavram olan ataerki, kökeni kapitalizm öncesine uzanan, erkeklerin kadınların emekleri ve bedenleri üzerinde tahakküm kurduğu eşitsiz cinsiyet ilişkileri sistemini ifade eder.

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların, biyolojik değil, kültürel bir olgu olarak değerlendirilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet rolleri tamlaması biyolojik temelli cinselliği tanımlarken, toplumsal cinsiyet rolleri tamlaması kültüre bağlı olarak sosyalizasyon sürecinde öğrenilen kadına eve ilişkin, erkeğe kamusal alana ilişkin davranışlar ve tutumlarla açıklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet olgusunun modernizmin düalist (ikili) mantığına dayanan bir kurgu olduğu ve aydınlanma öznesini erkek olarak gördüğü özellikle feminist çalışmalarda sık sık vurgulanmaktadır (Demir, 2006: 288-289). Toplumsal cinsiyet “kadınlık” ile “erkeklik” rol ve davranışlarının toplumsal ilişkilerle kurulduğunu, bu nedenle değiştirilebilir olduğunu anlatır (Öztürk, 2012: 73). Kurgulanmış olan ancak topluma empoze edilerek doğal ve gerçek gibi benimsetilen toplumsal cinsiyet

rolleri, özünde erkeği kutsayan ve kadını onun nesnesi olarak tanımlayan bir kavramdır ve içerdiği anlam kesinlikle yanılı ve yanlıştır.

Toplumdaki kadın tanımını bilmek, anlamak; insanların zihnindeki “kadın” imajını öğrenmekle mümkün olmaktadır. Toplumda kadının tanımı, dikotomik bir düşünme şekliyle, erkeğe göre yapılmaktadır. Kadın “öteki” cinstir yani erkek olmayandır. Erkeklik tanımı kadın üzerinden yapıldığından, kadın sürekli “öteki”leştirilmekte ve olumsuz özellikler ona atfedilmektedir. Dünya üzerinde her yıl yüzlerce kitap basılmakta ve genellikle erkekler tarafından yazılan bu kitaplarda, kadınlığın tanımı yapılmaktadır. Çünkü erkek özne, eğer kadını tanımlarlarsa, tersi (değil) olan erkeği tanımlayabilecektir (Demir, 2006: 288-289). Bu anlamda toplumsal olarak kadının, erkek öznesinin bir nesnesi gibi algılandığı da açıktır.

Toplumsal alan; kamusal alan ve özel alan olarak ikiye ayrılmaktadır. Kamusal alan erkeğin, evin içi ise kadınındır. Erkekler çalışma dünyası, kadınlar ise evlilik için yetiştirilmektedir. Toplumsal sistem kadına ve erkeğe farklı roller vermektedir. Bu, cinsiyete göre yapılan rol ayrımı, insanları kısıtlayarak yarım insan haline getirmektedir. Duyguların ifade edilişi dahi ikiye bölünerek; öfke ve nefretin ifade edilmesi erkeğe, sevgi ve şefkatin ifade edilmesi kadına verilmektedir (Demir, 2006: 290). Duygular boyutunda bile cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz konusudur.

Kadınlar ve erkekler farklı biyolojik, fizyolojik ve psikolojik özelliklere sahiptirler. Kadınların hayattaki hayalleri, arzuları, duyarlılıkları ve ruh dünyaları kendine özgüdür ve bu nedenle toplum içinde farklı tutum ve davranışlar sergilerler (Mudd, 2002: 59). Kadınlar, sosyal ilişkilerinde daha duygusal ve destekleyicidir. Aynı zamanda kibarlık, acıma, hassasiyet, narinlik, sorumluluk ve adanmışlık duyguları kadınlarda daha çok gelişmiştir (Beutel ve Marini, 1995: 436-437). Kadın ve erkek arasında gerçekten yapısal farklılıklar söz konusudur. Ancak bu farklılıklar sadece biyolojik, fizyolojik veya psikolojik değil, aynı zamanda kültürel ve sosyolojiktir. Zira yapısal farklılaşmalar olarak ifade edilen bazı hususlar, öğrenilmiştir ve insanların davranışlarının sadece bu yapısal özelliklerin etkisinde oluşması ve şekil alması söz konusu değildir. Aslında tüm bu farklılıklar, cinsiyet özellikleri ile birlikte cinsiyete yönelik kültür tarafından ön görülen kalıp yargıların ve rollerin öğrenilmesine de bağlıdır. Çünkü çoğu zaman kadına ve erkeğe atfedilen

özelliklerin kültür içerisinde tanımlanmış, öngörölmüş bir yeri bulunmaktadır (Ersoy, 2009: 213). Kadın ve erkek arasındaki farklılık, yapısal farklılıkların çok ötesine taşınarak kadın eril kimliğin alt kimliği haline gelmektedir. Ataerkil sistemin hâkim olduğu toplumsal yapı içerisinde kadın ve erkek arasındaki yapısal farklılıklar üzerine inşa edilen kalıplaşmış davranış modelleri ortaya çıkmaktadır.

Yaşama ilk adımı atmalarından itibaren kadınlar ve erkeklerin sosyalleşme biçimi farklı gelişir. Kadınların ev içi işlerle ilgilenmeleri erkeklerin ise otoriter ve saldırgan olmaları, fiziksel cesaret isteyen işlerde, sayısal ve mekanik alanlarda yoğunlaşmaları teşvik edilir. Bu nedenle emek piyasasında kadınlar genellikle ev işlerini ikame eden işlerde (sağlık, çocuk ve yetişkin bakımı, temizlik, servis gibi) yoğunlaşmaktadır. Buna karşılık örneğin otorite uygulanmasını gerektiren işlerde ise kadınlar, son derece düşük oranlarda temsil edilmektedirler (Özar, 2000: 11). Mesleki ayrışmaya neden olan bu faktörler kadın ve erkek emeği, emek piyasasına girmeden çok önce oluşur ve emek piyasası tarafından içselleştirilerek güçlenmesi sağlanır. Toplumsal cinsiyete yönelik kültürel ve sosyolojik bu farklılıklar ortaya keskin çizgilerle ayrıştırılmış ve cinslere özgün roller çıkartır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyicileri her toplumda farklılık gösterir. Toplumsal roller bir toplumda var olan inanç, gelenek, görenek ve kültür gibi yerel özelliklerden etkilenmektedir (Kandiyoti, 1997: 214). Kadın ve erkek rolleri, toplumsal cinsiyete dayalı bir işbölümü ile şekillenmiştir. Daha önce de ifade edildiği gibi, toplumsal işbölümünde genellikle kadınlar ev işlerini ve uzantısı olan işleri yapmakla sorumludur. Kadınlar bu işleri kendi değerlerinin bir parçası olarak ifade ederken, erkekler bu işleri yapma konusunda kendilerini sorumlu hissetmez ve kamusal alandaki işleri kendi değerlerinin bir parçası olarak algırlar (White, 1999: 107). Bu anlamda “toplumsal rol” kavramının incelenmesi konuya bakış açımızı daha net ortaya koymamıza yardımcı olacaktır.

Sosyolojide rol, sosyalizasyon sürecinde öğrenilen, kişinin katıldığı çeşitli gruplarda oynanılan ve bireyin sosyal kişiliğinde içselleştirilen davranışlardır. Bir dizi birbiriyle örüntülü davranış örüntüsü bir sosyal işlev çevresinde kümelendiğinde ortaya çıkan birleşim sosyal roldür. Rol, bireyin sosyal devinimleri ile ilgili işlevsel ve dinamik bir kavramdır. Sosyal roller sosyal ilişkileri düzenleyen mekanizmalardır.

Bazı durumlarda bireyler rol çatışmaları yaşayabilirler. Rol çatışması bireyin sürekli birden fazla rolü oynamak zorunda bulunmasından kaynaklanır (Çelebi, 1993: 13-14). Kadınların toplum içindeki sosyal rolleri sık sık birbiriyle çatışabilir. Örneğin, çalışan kadın rolü annelik rolü ile ya da annelik rolü eş olma rolü ile çatışabilir. Bu durum elbette kadın üzerinde psikolojik açıdan yıpratıcı etkiler yaratabilir.

Kişinin toplum içinde anahtar rolü vardır ve anahtar rol olarak ifade bulan bu durum kişinin içinde yaşadığı kültürün değerlerine göre belirlenmektedir. Anahtar rol, kişinin toplumda, toplum tarafından kabul edilmiş temel işlevini yerine getirmede oynadığı roldür. Anahtar statü bu roldeki başarıya göre değerlendirilir. Örneğin toplum kadını öncelikli olarak aile grubuna ait bir kişi olarak gördüğü için kadının toplum içinde anahtar rolü aile içinde oynadığı rollerden biridir (Fichter, 2001: 87-96). Anahtar rol çerçevesinde toplum kadına karşı kalıplaşmış beklentiler geliştirir. Bu beklentilere ters düşecek davranışlar ya da atfedilen rollerin dışında meydana gelen durumlar kadını baskı altına sokabilir, eleştirilmesine neden olabilir ya da toplumdan dışlanması ile sonuçlanabilir.

Opong ve Abu (1985: 7'den aktaran Çelebi, 1993: 14) A Handbook for Data Collection and Analysis on Seven Roles and Statuses of Women adlı ataerkil bakış açısıyla yazılmış çalışmalarında kadınların yedi temel rolleri olduğunu açıklamışlardır. Bu yedi temel rol annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik rolleri olarak belirtilmiştir. Kadının annelik rolü, çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlaması ile ilgilidir. Kadından annelikle ilgili rolünü elinden geldiğince en iyi biçimde oynaması beklenir... Toplumun kadından beklediği eş olma rolü ise genellikle kocasını rahat ettirmeyi, kocasının isteklerini karşılamayı, kocasına sadık olmayı ve kocasının söylediklerini yapmayı gerektirir... Ev kadınlığı rolü ise kadının aile grubu içinde, evde oynadığı role işaret eder. Kadından evlenmemiş bile olsa yine de ev işleriyle, evin bakımıyla, temizliğiyle, evde yemek pişirilmesiyle, evin düzeniyle ilgilenmesi beklenir... Kadının mesleki rolü de söz konusudur. Mesleki rol kadının gelir getirici mal ve hizmet üretimine katılmasıyla oynamaya başladığı roldür. Kadının ev içinde (evin bağ bahçe gibi eklentilerinde) harcadığı emek ne denli fonksiyonel olursa olsun mesleki rol bağlamında değerlendirilmez. Başka bir deyişle annelik, eşlik ya da ev kadınlığı ne denli üretici

ve yeniden üretici işlevlerle donatılmış olursa olsun yine de mesleki rol olarak görülmez. Mesleki rol, kadının ev dışında başka bir sosyal bağlamda oynadığı bir rol olup, kadının temel rolleri arasında görülmesinin tarihi diğer rollere göre oldukça yenidir. Kadının mesleki rolüne karşı beklentiyi şekillendiren en genel tavır, kadının mesleki rolünün ailenin kadının getireceği gelire gereksinmesi halinde, annelik, eşlik, ev kadınlığı ve akrabalık rollerine ilişkin beklentilere zarar vermeyecek tarzda yürütmesini gerekli gören tavidir (Çelebi, 1993: 14-16). Başka bir ifade ile kadının öncelikli rolleri annelik, eşlik, ev kadınlığı ve akrabalık ilişkilerine dayanan rolleridir. Eğer hanehalkı geliri geçimi ifa etmeye yetersiz kalır da kadın çalışma hayatına girerse mesleki rol ile tanışmış olur. Kadının mesleki rolünü oynaması diğer rollerini aksatmadan yapması beklentisine dayanmakta bu durum da kadında rol çatışması sonucu stres, kaygı ve başarısızlık yaratabilmektedir.

Her toplumda ortak ve değişmeyen ataerkil sisteme uygun cinsiyet rolleri ile şekillenmiş cinsiyete dayalı işbölümü söz konusudur. Elbette bazı toplumlarda gelişmişlik düzeyi, kültürel ve tarihsel dokulardan kaynaklanan farklılıklar mevcuttur. Ancak yine de dünya üzerinde genel geçer bir cinsiyetçi işbölümü söz konusudur. Bu anlamda başta çocukların bakımı olmak üzere ev içi işler kadınların, gelir getirici ve ev dışında şekillenen işler ise erkeklerin sorumluluğundadır. Ayrıca, kadınların temel sorumlulukları arasında sayılan işlerin çoğu yapıldığında fark edilmeyip yapılmadığında eksiklik yarattığı için farkına varılan (yok sayılan) ve çalışma kavramı içinde değerlendirilmeyen işler olduğu ne yazık ki genel kabul görmektedir. Bireyler cinsiyetlerine biçilen toplumsal değerler neticesinde çocukluktan itibaren bu rollere uygun yetiştirilerek bu rollere tutarlı davranma konusunda yönlendirilirler. Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ise (eğer girerlerse) yaptıkları işler ile evdeki sorumlulukları arasında denge kurma ve bu nedenle nispeten ev içi sorumluluklarının uzantısı olan (toplumun kadına çizdiği rol çemberi içinde kalarak) işlerde çalışmaktadırlar. Ev dışında çalışma yaşamına giren kadın ekonomik güç ve özgürlük elde ediyormuş gibi görünse de bunun gerçekleşme oranı azdır. Ayrıca, ev içi sorumlulukları yürütmek de kadınlara temel görevleri olarak dayatıldığı için yükleri daha da ağırlaşmaktadır. Bu durum kadının işgücüne katılımını, istihdam şeklini ve çalışma yaşamındaki koşullarını ve kariyerini de yakından etkilemektedir.



Daha önce de ifade edildiği gibi toplumsal ilişkileri biçimlendiren kurallar kadına ve erkeğe farklı roller yüklemektedir; kadınların temel rolleri arasında çocuklarına, eşlerine, ailelerin yaşlılarına ve hastalarına bakmaları ve onlara duygusal destek vermeleri vardır. Genelde bu tür hizmetler “*kadın işi*” olarak kabul edildiği için kadınların ev içi iş yükleri artmakta, bu nedenle ev dışında istihdama katılmaları zorlaşmaktadır. Toplumsal kurallar açısından erkeklere atfedilen roller ise farklıdır; “*evin ekmeğini kazanan kişi*” rolünü üstlenen erkeğin tam zamanlı işlerde yükselmeleri, işyerinde başarılı olmaları ve para kazanmaları beklenir. Bu toplumsal rol dağılımı ve işbölümü sonucunda erkeklerin emeği emek piyasasına ücret karşılığı sunulurken; kadınların ev içinde harcadıkları emeğin parasal olarak bir karşılığı olmadığı gibi “*değeri*” de çok fazla bilinmez. Ayrıca, kadının ev içi emeği iktisadi ve üretken bir faaliyet olarak kabul görmez (Bulutay, 2000: 157). Başka bir deyişle genellikle üretim faktörlerinin yeniden üretiminin pek çoğunun gerçekleştiği ev içi işler kadının asli rolleri arasında yer alırken, kamusal alanda ücret karşılığı sunulan emek ile ortaya çıkan işler ise erkeğin temel rolleri olarak ifade edilmektedir.

Cinsiyete dayalı işbölümü şekli iki düzenleyici ilkeye sahiptir. Birincisi ayırma ilkesi, bir yandan erkek işleri diğer yandan kadın işleri vardır. İkinci ilke ise hiyerarşik ilkedir, buna göre bir erkek işi bir kadın işinden daha değerlidir. Bu ilkeler kendilerine özgü bir meşrulaştırma süreci yoluyla uygulanır ki, bu natüralist bir ideolojidir. Bu ideoloji toplumsal cinsiyeti biyolojik cinsiyet düzeyinde tanımlar ve toplumsal pratikleri türün doğal kaderine gönderme yapan cinsiyetlendirilmiş toplumsal rollere indirger. Toplumsal yapı içinde çok büyük oranda emeğin karşılıksız olarak kadınlar tarafından harcanması söz konusudur ve bu emek görünmezdir (Kergoat, 2009: 10).

Kadının evde yaptıkları işler dışında kamusal alanda aktif olarak çalışmaya başlamasının temel belirleyicisi ekonomik zorunluluklardır. Genellikle sadece erkeğin gelir elde etmesi ailenin geçimini yürütmesine yeterli olmamaya başlayınca kadın çalışma hayatına girme kararını vermektedir. Emek piyasasına girişi nasıl ki kendi kişisel arzuları, yetenekleri, becerileri, bilgi ve tercihi ile olmadıysa, aynı şekilde emek piyasasındaki yeri ve konumu da kısıtlı kalmıştır. Kadınlar emek piyasasında genellikle ikincil emek ya da yedek emek olarak görülmüştür.

Ev içi ya da kamusal alan davranışlarında kadın erkeğe bağımlı hareket ederken alacağı kararlarda da erkeğin onayı ya da izni ile hareket etmektedir. Çalışma kararı ya da emek piyasasına girme kararı da yine erkek onayı ya da izni ile gerçekleşecektir. Kadın kendi emeğini emek piyasasına arz edip etmeme (çalışıp çalışmama) kararını bile çoğunlukla kendi özgür iradesi ile verememektedir. Kadının çalışma yaşamına girmesine izin verilse bile, bu durumda da kadın genellikle bir meslek sahibi olmak, ekonomik özgürlük ya da statü için değil, aile gelirine katkı sağlamak (gelir arttırıcı bir unsur oluşturmak) için çalış(tırıl)maktadır. Kadın genellikle elde ettiği gelir üzerinde söz hakkına sahip olamamakta ya da çok sınırlı bir söz hakkına sahip olmaktadır. Kendi özgür seçimi ile emek piyasasına katılma kararı alamayan, emek piyasasında yer alması durumunda da kendi emeğinin karşılığı olan ücret üzerinde sınırlı kullanım hakkı bulunan bir emek olarak kadınlar bir anlamda ataerkil sistemle beslenen kapitalist sistemde değer üreten ama değeri göz ardı edilerek yok sayılan bir figür olmaktadır.

Toplumsal faktörler dinamik bir özellik arz ettiği için kadının rolleri ve emek piyasasındaki görünümü de toplumdan topluma ve zaman içinde değişmiştir. Kadının çalışma yaşamına girişinin kolaylaştığı, eğitim durumunun ve kişisel becerilerinin arttığı, erkeklerle benzer işlerde istihdam edildikleri, evlenme yaşı ve çocuk sahibi olma yaşının yükseldiği, kariyer elde etme konusunda birçok fırsatı yakaladıkları modern bir dünya resmi de söz konusudur. Ancak, bu yeni resim oldukça sınırlı bir grubun ayrıcalığıdır. Günümüzde hala kadının ev içi sorumluluklarda birincil olduğu ve çalışma hayatının bu birincil görevle tanımlandığı yapı mevcuttur. Bu durum kadına daha fazla sorumluluk getirirken birçok rol çatışmasına da neden olmakta bu çatışmalı yapı içinde kadın hem psikolojik hem de fizyolojik olarak yıpranmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet ile şekillenen ataerkil sistem ve kapitalist sistemin güç birliği içinde kadın emeği değersizleştirilmekte ve sömürülmektedir.

### **1.3. Esnek Çalış(tır)ma Biçimlerinin Kadın Emeği Üzerindeki Etkileri ve Beyaz Yakalı Kadınlar**

1970'li yıllardan itibaren, kapitalist sistemin içine girdiği yapısal kriz karşısında yaşadığı yeniden yapılanma ve dönüşüm sürecinde, yeniden yapılanmanın asıl hedefi sermayenin, ticaretin ve malların küresel ölçekte serbestçe dolaşmasının

önündeki tüm engellerin kaldırılmasıdır. Oluşan genel koşullar altında çalışanların (emeğin) yaşam ve çalışma koşulları da değişime uğramıştır. Ayrıca, esnek çalış(tır)ma biçimleri olarak ifade bulan yeni emek rejimi, çalışanlardan beklentileri de bir önceki döneme göre dönüşüme uğratmıştır. Bu yeni rejim bilindiği gibi kuralsızlaştırma, örgütsüzleştirme ve esnekleştirmeyi gerektirmektedir. Başka bir ifade ile sermaye kâr hadlerini yükseltmek için ucuz emek yani düşük ücretlerle çalışmaya razı olacak bir emek grubu aramaktadır. Sermaye ucuz emeğin yanı sıra emeğin esnek çalış(tır)ma biçimlerini benimsemesi, işe giriş-çıkış koşullarına uyum sağlayabilmesi ve yeni üretim sürecindeki yapısal değişimlere kolayca uyum sağlayabilmesi gibi özellikleri de çalışanlarda aramaktadır. Çalışanların dayanışma özelliği ile güç kazanmasının engellenmesi, örgütsüzlük eğiliminin artması ya da örgütlenmelerin güç kaybetmesi, yasal düzenlemeler ile sermaye gruplarının lehine yapısal reformlara gidilmesi ve insanların rekabet esaslı bir zeminde çalıştırılması sermayenin bu isteklerini kolayca bulabileceği bir piyasa oluşturmaktadır. Bu durum karşısında emek savunmasız kalmakta ve sömürülmeye daha müsait bir yapı oluşturmaktadır. Bu esnek çalış(tır)ma biçimleriyle oluşturulan emek açısından kırılabilir yapı içerisinde de özellikle kadın emeğinin sömürüsü artmaktadır.

Emek piyasasının yaşadığı yapısal değişim ve dönüşüm sonucunda emek piyasalarına hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimleri ile kadınların emek arzında ve kadınların işgücüne katılım oranlarında ciddi değişimler söz konusu olmuştur. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin, kadınların çalışma yaşamlarına girişlerini kolaylaştırdığı söylenebilir. Ancak, görünen resmin bir de görünmeyen yüzü vardır ki, o da çalışanların işverenle ilişkilerinin dayandığı yasal mevzuatta başta kuralsızlaştırma olgusu çerçevesinde kadın emeği standart olmayan istihdam biçimleri ile istihdam edilmektedir. Küreselleşme ve uluslararası yeni işbölümü sonucunda da ülkeler arasında kadın emeği açısından derin ekonomik farklılıkların doğması ve yoksulluğun feminizasyonu söz konusu olmuştur. Ayrıca, emek piyasalarındaki yapısal dönüşüm ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin arttığı, kadınlar açısından kayıt dışı istihdam oranlarının yükseldiği de ifade edilebilir. Neo-liberal politikalar ile dönüşüme uğrayan emek piyasasında kadın emeğinin karşılaştığı sorunlar şekil değiştirmiş, artmış ve hız kazanmıştır. Özellikle küreselleşmenin de etkisi ile sermayedarların kâr hadlerini arttırmak uğruna emek piyasasına hâkim olan esnek

çalış(tır)ma biçimleri ve bunun sonucu ortaya çıkan kuralsızlaştırma politikalarıyla kadın emeği değersizleştirilmiş ve sömürülmüştür.

Kadınların genellikle toplumsal cinsiyet ayrışması ile ikincil emek olarak emek piyasasına girişleri sermaye sınıfı tarafından fırsat olarak görülmüş ve ucuz emek olarak düşük statülü işlerde istihdam edilmeleri yaygınlaşmıştır. German (2006: 42)'de ifade ettiği gibi emeğin değersizleşmesi ve örgütsüzlük eğiliminin artması ile işçi sınıfı aileleri yaşayabilmek için daha çok üyesini daha düşük ücretlerle çalıştırmak zorunda kalmıştır. Kapitalistler kısa zamanda kadın ve çocuk işçilere daha düşük ücretler ödeyerek ve bunu kullanarak erkeklerin ücretlerini de düşürerek bu durumdan faydalanmanın yolunu bulmuşlardır.

Kadınlar genellikle kapitalistlerin istedikleri dönemlerde işe aldıkları, istemediklerinde (özellikle kriz dönemlerinde) ise kolayca işten çıkartabildikleri bir emek özelliğine sahiptir. Ayrıca, kadınların düşük ücretlerle istihdam edilebilir olmaları erkeklerin de ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır (German, 2006: 116-117). Özellikle bu iki unsura bakılarak kadınların emek piyasasında esnek çalış(tır)ma biçimlerinin de etkisi ile “yedek emek ordusunun” önemli bir bölümünü oluşturdukları dikkat çekmektedir.

Küreselleşme sürecinde, dünya çapında çalışan kadın sayısının ve ücretli işlerde çalışan kadın oranının önemli ölçüde arttığına dair genel bir kanı mevcuttur. Gerçekten de 1970'lerde fark edilen temel özelliklerden biri dünya piyasası fabrikalarındaki kadın emeğinin artan istihdamıdır. 1990'larda küreselleşmenin asıl hızına ulaşmasıyla cinsiyet dağılımındaki bu değişim daha da çarpıcı bir hal almıştır. Bu değişimler küresel feminizasyon tezini oluşturmaktadır. Standing (1989) yaptığı çalışmada bu perspektifi sistemleştirerek 1980'lerin, emek piyasasının devlet müdahalesinden arındığı fakat aynı zamanda işçi faaliyetlerinin feminizasyonunun yükselişe geçtiği bir dönem olduğunu belirtmiştir. Standing'e göre, kadın istihdamı sayısındaki bu artış yasal değişikliklerden ya da kadının eğitim düzeyindeki değişimlerden ziyade, daha düşük sabit maliyetlerle daha kolay işten çıkartılabilen başka bir deyişle daha esnek bir emek yaratma isteğinden kaynaklanmaktadır (Standing, 1989: 1077'den aktaran Munck, 2003: 144-145). Küresel feminizasyonun

temel nedeni emek piyasasındaki dönüşüm ve kapitalizmin içine girdiği krizden çıkma çabasıdır.

Emek piyasasında, tarihsel süreç içerisinde, kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı bir gerçektir. Ancak, sadece kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artışa bakmak anlamlı değildir ve bir bütün olarak kadın emeğinin istihdam ediliş biçimine bakmak gerekmektedir. Bu bakış açısı ile incelendiğinde kadınların işgücüne katılımdaki oranlarının artışının kapitalist sistemin çıkarlarına uygun olduğu için gerçekleştiği görülmektedir. İşverenler her zaman her yerde en ucuz, en esnek ve en az karşı çıkan (örgütsüz) emeği işe almak ister. Kapitalist sistemin doğasında yer alan üretim araçlarını sürekli olarak kökten değiştirmek zorunluluğu, kapitalistlere sürekli olarak yeni emek bulmayı dayatmaktadır (German, 2006: 104). Bu nedenle belli sektörlerde ve belli bölgelerde kadın emeği kapitalist sistemin aradığı yeni, ucuz ve örgütsüz emek özelliklerine sahip olduğu için talep edilmektedir. Emek piyasasında kadınların işgücüne katılım oranları artmış görünse bile istihdam ediliş biçimleri olumsuz özelliklere sahiptir. Ücretsiz aile işçiliği sıfatından çıkan kadın emeği genellikle emek yoğun, düşük statülü, düşük ücretli, güvenceden yoksun ve kayıt dışı işlerde istihdam edilmektedir. Bunun sonucunda da kadınlar izin, fazla mesai ücreti, sosyal güvence, emeklilik hakları gibi özlük haklarından da mahrum kalmaktadır. Ayrıca, kriz dönemlerinde ya da işverenlerin kâr hedefleri tutmadığında işten çıkartılacaklar arasında öncelik genellikle kadınlar olmaktadır.

Kadın emeğine yönelik, esnek çalış(tır)ma biçimleri ve küreselleşme ile şekillenen yeni emek piyasası koşullarına ilişkin sonuçların yer aldığı ILO'nun 2012 yılında yayınladığı "Global Employment Trends for Women" başlıklı raporuna göre kadınlar erkeklere kıyasla daha savunmasız ve güvencesiz durumdadırlar. Kadınlar daha düşük ücretli ve daha düşük statülü işlerde yoğunlaşmışlar ve genellikle kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedirler (ILO, 2012). Bu anlamda yapısal dönüşüm süreçlerinden kadın emeğinin konumunun olumsuz etkilendiği açıktır.

Özellikle son elli yılda kadınların çalıştıkları işlerin kompozisyonu büyük değişiklikler yaşamıştır. Erkeklerin bugünkü toplumda "gerçek" işleri yaptıklarını, kadınların ise evdeki rollerinin kopyası işleri yaptıklarını savunan görüş oldukça

yaygındır. Ancak, emek piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün kırıldığı iş alanları da vardır. Elbette kadınlar genellikle bakım, özen isteyen ve ev eksenli (hemşirelik, çaycılık, temizlikçi, tekstil işleri, aşçılık vb.) işlerde istihdam edilmektedirler. Ancak, kadınlar aynı zamanda sekreterlik, eğitim, banka ve finans, sosyal güvenlik ya da satış-pazarlama işlerinde de çalışmaktadırlar. Hatta kadınlar evdeki işlerinin (geleneksel rollerinin) devamı sayılan işlerde çalıştıklarında bile o işe ait özel bir eğitime sahip olmaları gerekmektedir. Daha da önemli olan kapitalist üretim sürecinin fabrika ya da ofislerde kullanılan emeği nasıl değiştirdiğidir. Bazen fabrikada yapılan iş ile evde yapılan iş aynı bile olsa işin doğası fabrikada değişmiştir. Yapılan işler, zaman sınırı ve ustabaşı sistemiyle genellikle üretim bant sistemiyle yapılmaktadır (German, 2006: 105-106).

Emek piyasasında (özellikle sanayi sektöründe) kadın emeği kullanımı çok eskilere gitmekle birlikte, gelişmekte olan ülkelerde kadın emeğinin toplu bir şekilde keşfedilmesi Fordist üretimin son evresinde, yeni ortaya çıkan uluslararası işbölümüne uygun olarak, firmaların işçilik maliyetlerini azaltmak üzere bu ülkelere yatırımlarını yönlendirmeleriyle olmuştur. Özellikle Güneydoğu Asya ülkelerindeki emek-yoğun yatırımlarda çok büyük oranda kadın istihdam edilmiştir.

Ücretli çalışan kadınların, emek piyasasına katılımlarında artış tespit etmek, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün değiştiği sonucuna varmak için yeterli bir dayanak değildir. Esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasasında var olan cinsiyet ayrımının üstesinden gelmiş değildir. Aksine, hem kayıtlı hem de kayıtsız emek sektörlerinde esnekleşmenin nasıl oluşacağını ve yorumlanacağını (esnekleşmenin olumlu ve olumsuz yönlerinin kimi etkileyeceğini) belirleyen temel unsur toplumsal cinsiyete dayalı işbölümüdür.

Standing (1999:600'den aktaran Munck, 2003: 145-146), esnek çalış(tır)ma biçimleri ile feminizasyonun eş anlı görülmemesi gerektiğini ancak bu ikisi arasındaki bağlantının dikkat çekici olduğunu ifade etmektedir. Standing'e göre kadınların işgücüne katılımındaki artış emek piyasasında cinsiyet dağılımında eşitliğe yol açacak gelişmeler yaratırken, kadınların çalışma koşullarında hiçbir iyileşme görülmemektedir. Bu anlamda, esneklik olumlu bir potansiyel çağrıştırıyor olmasına rağmen kadın emeği üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar ile

değerlendirildiğinde cinsiyetçi eşitsizlikleri arttırıcı bir unsur olmasıyla dikkat çekmektedir.

Cinsiyete dayalı işbölümü bugün güçlü bir karışıklık sürecinin içinden geçmektedir. Kergoat (2009: 15) çalışmasında bu karışıklığı bize en iyi örneklendiren durumlardan birisinin kadın istihdamının ikili hale gelmesi olduğunu ifade etmiştir. 1980’li yılların başından beri “üst düzey entelektüel kadro ve meslekler” olarak ifade edilen mesleklerde istihdam edilen kadınların sayısı iki katından fazla artış göstermiştir. Aktif kadınların yaklaşık olarak %10’undan fazlası bu kategori içinde bulunmaktadır. Diğer yandan kadın emeğinin büyük bir kısmı düşük ücretli, düşük statülü ve güvencesiz işlerde istihdam edilmektedirler. Kısacası bir yandan giderek artan sayıda kadın güvencesiz işlerde istihdam edilirken ve yoksullaştırılırken diğer yandan (eş zamanlı olarak) istihdam edilen kadınlar arasında dikkat çeken büyüklükte bir grup kadının ekonomik, kültürel ve sosyal sermayelerinin arttığı bir resme bakmaktayız.

1980 sonrası yeniden biçimlenen uluslararası işbölümü çerçevesinde, küresel pazarla bütünleşmiş bölgelerde, ihracata yönelik sektörlerde kadın istihdamı yaygınlaşmıştır. Gelişmiş ülkelerde ise aksine kadın işçiler imalat sanayindeki işlerini kaybetmişler; güvencesiz, çoğu kez part-time ya da esnek çalış(tır)ma biçimlerine göre örgütlenmiş hizmet sektörlerinde kısmi çalışma alanlarında yığılmıştır (Eğitim-Sen Raporu, 2005: 53).

Emek piyasasındaki yapısal dönüşüm sonucu sektörlerin ağırlıkları açısından da değişimler yaşanmıştır. Özellikle hizmet sektörü göreceli olarak (bazı ülke ve bazı iş alanlarında ) tarım ve sanayi sektörünü geride bırakarak istihdam ve katma değer yaratma açısından hızlı bir şekilde büyümüştür. Hizmet sektörünün ağırlık kazanmasına paralel bir şekilde, kadın emeğinin istihdamdaki ağırlığının arttığı da görülmektedir. Kadınlar bu sektörde bakım emeği ile ifade bulan işlerde (çocuk, hasta, yaşlı bakımı gibi) istihdam edilmektedir. Ayrıca, bu yeni oluşum içerisinde kadınlar ev işi olarak bilinen işlerin uzantısı olan işlerin (bakım işi gibi) yanı sıra müşterilerle sık diyalogların ve iletişimin söz konusu olduğu işlerde istihdam edildikleri de bilinmektedir. Özellikle finans, çağrı merkezleri, satış-pazarlama alanlarında vitrin oluşturmak ve müşteri ile daha sıcak ilişkiler kurulmak amacıyla

istihdam edildiği de genel kabul görmektedir. Bu kavramın oluşmasında kadının “duygusal emek” kavramına uygun olması ve çalışma hayatında değişen değerler sonucu (müşteri memnuniyeti ve rekabet gücü gibi) duygusal emeğin öneminin artması etkili olmuştur.

Duygusal emek kavramını ilk ortaya çıkartan Hochschild’e göre duygusal emek, açık bir şekilde gözlemlenebilen, beden dili ve yüz ifadeleri ile ortaya konulan duyguların yönetildiği bir durumdur (Hochschild, 2003: 7). Duygusal emek, müşterilerle diyalogu (yakın iletişimi) gerektiren işlerde çalışanların, örgüt tarafından onaylanmış duygularla, davranış sergilemeleri olarak da tanımlanmaktadır (Wharton, 1999: 160). Başka bir deyişle duygusal emek, çalışma yaşamında yapılan işe işyeri yöneticilerinin onayı ile duyguların katılması ve karşı tarafa verilmesi istenen duygunun davranışlarla sergilenmesi olarak da tanımlayabiliriz.

Duyguların işyerinde doğru yönetilmesi ve bu duygu yönetiminin de işin belirgin özelliklerinden birisi olarak, sermayenin, firmanın hedefleriyle uyumlu ve müşteri odaklı olmasının beklendiğini ve bu nedenle çalışana stres, depresyon vb. maliyetleri olduğu da bilinmektedir. Hochschild’e göre, bu maliyet duyguların metalaşması dolaysız bir sonucudur. Günümüzde firmaların müşterilere sattıkları paketin bir parçasıdır artık duygusal emek, dolayısıyla çalışanlar firmalara “gülümsemelerini” satarlar. İnsan duygularının hem cinsiyetçi, hem sınıfsal açıdan işyerlerinde kalıplaşması söz konusu ve duygusal emek kadını çok değişik ve karmaşık yollarla etkilemektedir. Ancak, Hochschild’in bu analizi duygusal emeğin firma yönetimince geliştirilen daha çok dolaysız kontrol mekanizmalarıyla (şirket kuralları, katı eğitim programları gibi) ilgili gibidir. Oysa duygusal emeğin denetimi profesyonellik anlayışından başlayıp, “katılımcı/demokratik”, “yüksek güven/şirkete bağlılık” gibi yönetim/denetim stratejilerini kapsayan takım/ekip çalışmaları yoluyla da dolaylı olarak gerçekleştirilmektedir (Özkaplan, 2009: 19). Bu durum kadın emeğinin esnek çalış(tır)ma biçimlerinin psikolojik ve kişilik açısından etkilerini ne denli yaşadığının da bir göstergesi sayılabilir.

Emek piyasasındaki yapısal dönüşümle birlikte üretken işçilerin oranındaki düşüşe, başka tür çalışma biçimlerinin çoğalması eşlik etmiştir. Özellikle kadınlar fiili olarak kolla yapılan işlerden (özellikle tekstil ve hazır giyim sektörlerinde),



beyaz yakalı büro işlerine aktarılmışlardır. Ancak bu, onların artık işçi sınıfının bir parçasını oluşturmadıkları anlamına gelmez. Üretim araçlarıyla ilişkilerini temel alırsak, hâlâ düzenli olarak emek güçlerini satmak zorundadırlar. Yaptıkları iş üzerindeki fiili denetimleri ya çok azdır ya da hiç yoktur. Çok düşük ücret alırlar. Bu açıdan sekreterler, kasiyer kadınlar ya da okul temizlikçileri, elleri nasır bağlamış erkek teknisyenler ya da madenciler kadar proletaryanın bir parçasını oluşturur. Büro işçilerinin dönüşümüyle ilgili bir endekse bakıldığında, kadın büro çalışanlarının vasıfsız erkek kol işçilerine oranla bile çok düşük ücret aldıkları görülmektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki kadın büro işçileri her zaman vasıfsız erkek kol işçilerinden daha az kazanmışlardır. Beyaz yakalı işlerdeki cinsel dağılım öğreticidir. Kadınların alt kademe kamu hizmetlerinde yoğunlaştıklarını ve genel olarak kamu hizmeti hiyerarşisinde üst basamaklara doğru ilerlendikçe erkeklerin sayısının arttığını gösterir. Beyaz yakalı işler içindeki bu kutuplaşma, beyaz yakalı istihdama çok sayıda kadının girmesiyle aynı zamanda gerçekleşmiştir (Callinicos, 1994: 24-33). Bu bakış açısıyla kadınların beyaz yakalı istihdam içine dâhil olmaları arttıkça emeğin değersizleşmesi prensibinin daha fazla işlemeye başladığı ifade edilebilir. Çünkü kapitalizmde özellikle emeğin bol işsizliğin yaygın olduğu dönemlerde (bunun dışında da her zaman sermayenin kârlarını artırması için ve iki sınıf arasındaki mücadelenin bir sonucu olarak) emek farklı biçimlerde değersizleştirilir, ancak kadın emeği bundan daha büyük pay alır. Ayrıca, kadın dışarıdan bakılınca statüsü artmış gibi görünen (beyaz yakalı çalışanlar olarak) işlerde bile cinsiyetçi işbölümünün etkisi ile istihdam edilmekte ve ücretleri de bu anlayış sebebiyle genel olarak erkeklerin elde ettiği ücretlerden düşük olmaktadır.

Genel olarak, beyaz yakalılar kavramının yüksek derecede uzmanlaşmış, yüksek ücret alan, yönetim kademelerine yakın işlerde (büro ve ofis işlerinde) istihdam edilen, kendilerini (ücretli olmalarına rağmen) işçi olarak görmeme eğiliminde olan, zihinsel emeğin daha çok kullanıldığı, bakımlı ve şık giyimli kişileri çağrıştırdığından daha önce (“kim bu beyaz yakalılar” başlığı altında) bahsedilmişti. Ancak, bireylerin üretim ilişkilerindeki yerleri sınıfsal konum üzerinden ele alındığında beyaz yakalıların homojen bir yapıya sahip olmadıkları ve üç farklı konumda karşımıza çıktıkları belirtilmişti (Callinicos ve Harman, 2006). Beyaz yakalı kadın emeği genellikle son grupta, yani en büyük grup olarak ifade edilen ve

yaptıkları iş üzerinden kol işçilerinden de düşük ücretler alan işçilerin oluşturduğu grupta yer almaktadır. Kadınların çok az bir kısmı da birinci konumdaki beyaz yakalılar içinde, yani genellikle emek ile sermaye arasındaki ara kademelerde yönetici ve denetleyici görevlerini yürüten kişilerden oluşan grupta yer almaktadır.

Alt kademe beyaz yakalı işçilerin büyük çoğunluğunu oluşturan kadınların (yöneticilerin önyargıları ve daha önemlisi evlilik, hamilelik gibi rolleriyle yükselme aşamasına daha gelemeyen işten uzaklaşmak zorunda olmaları nedeniyle) yükselme şansları çok azdır. Ayrıca, N. Nicholson, G. Ursell ve P. Blyton'ın bir banka, bir sigorta şirketi ve bir belediyede sendika üyesi çalışanlarla yaptıkları çalışmaları, kadınlar arasında sendika üyeliğinin erkeklerinkinin yaklaşık yarısı oranında olduğunu göstermiştir. İşyeri dışında kadınlara biçilen roller, beyaz yakalı işçilerin örgütlenmesini de kadın kol işçilerinin örgütlenmesini etkilediği gibi ve aynı şekilde etkilemektedir. Kadınların üstlerindeki çifte baskı kadınları, alt kademedeki örgütlenmeyi muhafaza etme konusunda tam ve etkili bir rol oynamaktan alıkoyan bir ayak bağına dönüşmektedir (Harman, 1994: 83-86).

Emek piyasasındaki kadınların ikincil emek olma özelliği, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin de etkisi ile vasıfsız, düzensiz ve ev eksenli ücretli çalışma şekli ile tanımlanan kadın emeğinin son dönemde yüksek bir artış göstermesi çalışan kadınların örgütlenme ve temsil sorunlarını da gündeme getirmiştir. Geçmiş dönemlerde emek piyasasında kadınların işgücüne katılım oranı daha düşük buna paralel olarak da görece sendikalara üyelik oranları düşük seyretmekte ve bu durum bir anlamda anlaşılır bir durum olmaktadır. Ancak, özellikle son 20-30 yılda kadınların ekonomik etkinliklerinde önemli bir artış olmasına rağmen sendikalaşma oranlarında aynı paralelde bir artışın olmadığı gözlemlenmektedir. (Urhan, 2009: 87-88). Küresel düzeyde emeğin feminizasyonu sonucunda sendika üyesi kadın oranında artış olması beklenirken kadın emeğinin sendikalaşma oranının azaldığı bir durum ortaya çıkmıştır. Bu durumun oluşmasında etkili olan faktörlerin başında ise kadınların yaptıkları işin niteliği, işi hangi mekânlarda yaptıkları, işyerindeki konumları gelmektedir.

Kadınların emek piyasasında örgütsüzlüklerinin ve sendikalaşma eğilimlerinin az olmasının bir diğer nedeni de farkındalık sorunudur. Birçok ülkede

özellikle gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda çalışan kadınların sendikalaşma faaliyetlerinin önündeki en önemli engelin farkındalık olduğu genel kabul görmektedir. Bu yapı içerisinde kadınların geneli sendika üyeliğinin kendilerine sağlayacağı avantajları bilmedikleri için sendikalaşma eğilimi düşük olmaktadır (Caiazza, 2007'dan aktaran Urhan, 2009: 90). Kadınlar sendika üyeliği ile elde edecekleri haklardan haberdar olmadıkları için sendika üyeliğini de düşünmemektedirler. Bazı durumlarda da kadınlar, bir sendikaya üye olma kararı verirken (çalışma kararını verirken olduğu gibi) ataerkil sistem içinde (babasından ya da kocasından) izin alma durumu yaşadığı için sendikalaşma eğilimi düşük olmaktadır.

## **2. TÜRKİYEDE EMEK PİYASASINDA KADININ YERİ**

Türkiye'de kadınların emek piyasasındaki konumunu analiz edebilmek için emek piyasasının genel özelliklerini ortaya koymak gerekir. Türkiye'de emek piyasasının en önemli özelliklerinden birisi işgücüne katılım oranlarının, dünyadaki aksine, düşük ve düşmekte olmasıdır. Bireylerin işgücüne katılma kararlarını ihtiyaçları, eğitim ve yaş gibi kişisel özellikleri, emek piyasasında karşılaştıkları teşvikler ve kısıtlamalar ile kurumsal ve kültürel etmenler belirlemektedir.

Türkiye'de de 1980 sonrası uygulanan yeniden yapılandırma politikalarıyla birlikte emek piyasaları genel olarak düşük ücretli, niteliksiz, örgütsüz ve parçalı bir özelliği olan yapıya dönüşmüştür. Ekonomik büyüme ve kalkınma zorunluluğunda olan Türkiye ekonomisinde ekonomik ve sosyal istikrarsızlıklar içinde, makro ekonomik politikaların da etkisi ile en önemli iktisadi sorunların başında ise istihdam ve işsizlik gelmektedir. İşsizlik, bugün Türkiye ekonomisini tehdit eden, sadece ekonomik değil sosyal yapıya da zarar veren ciddi bir tehlikedir.

Türkiye'de emek piyasası önemli sorunlar yaşamaktadır ve bu anlamda işsizlik bu sorunların başında gelmektedir. Başta gençler arasında olmak üzere işsizlik oranları yüksek seviyelerde seyretmektedir. Ümidini kaybettiği için iş aramayanlar da dâhil edilirse işsizlik oranı çok daha yüksek sayılara ulaşacaktır. TÜİK (2014: 77) verilerine göre, Türkiye genelinde işsizlik oranı 2013 yılında %9,7 olmuştur. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı ise 2012 yılında %17,5 iken

2013 yılında %18,7 olarak gerçekleşmiştir. Genç işsizlik oranının erkeklerde %17, kadınlarda ise %21,9 olduğu görülmektedir. Tarım dışı işsizlik oranı Türkiye genelinde 2013 yılında %12 seviyesindedir. Tarım dışı genç işsizlik oranı, 2012 yılında %20,9 iken, 1,1 puanlık bir artışla 2013 yılında %22'ye yükselmiştir. Tarım dışı genç işsizlik oranının ise erkeklerde %19, kadınlarda %28,4 olduğu görülmektedir.

Türkiye'de emek piyasasında işsizlik sorununun önemini ve özelliklerini belirleyen başlıca nedenler arasında, hızlı nüfus artışı, iç ve dış göçler, gelir düzeyinin düşüklüğü, gelir dağılımındaki adaletsizlik, teknolojik gelişmeler, bölgeler arası gelişme farklılıkları, eğitim politikalarındaki sorunlar ve yatırım politikalarındaki olumsuzluklar bulunmaktadır.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde istihdam yaratmanın yolu, ekonomik büyüme ile ilişkilidir. Ancak, sadece ekonomik büyüme işsizlik sorununu çözmek adına yeterli değildir. Bu sorunun kalıcı çözümü için istikrarlı makroekonomik politikalara ve yapısal reformlara ihtiyaç vardır. Ayrıca, Türkiye ekonomisinde ekonomik büyüme istihdam yaratma kapasitesi olan bir büyüme olmalıdır. Bu durum istihdam dostu büyüme olarak da ifade edilmektedir. İstihdam dostu bir ekonomik büyüme yaratabilmek için ise emek piyasasının istihdam artışını engelleyen yapısal özelliklerini belirlemek ve bu tür engellerin aşılmasına yardımcı olacak makroekonomik politikalarının üretilmesi gerekmektedir.

Kadın emeğini ve istihdamını Türkiye'nin emek piyasası politikalarından ve makroekonomik istihdam politikalarından bağımsız değerlendirmek mümkün olmamakla beraber işgücüne katılım ve işsizlik oranlarında kadınlar ve erkekler arasında meydana gelen cinsiyet farklılıkları nedeniyle bu konunun ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Çünkü Türkiye'de kadınların emek piyasası içindeki payları erkeklere kıyasla son derece düşüktür.

Günümüzün en önemli sorunlarından biri olan, genelde toplumsal anlamda özelde emek piyasalarında, kadınların ikincil statüye sahip olmaları eski Yunan'dan bu yana gündemde olan bir sorundur. Gözlenen gelişmelere karşılık, yine de

kadınların gelişmiş ve gelişmekte olan tüm toplumlarda hak ettikleri konumda bulunmadıkları bir gerçektir. Türkiye’de ise bu olumsuz durum daha da belirgindir.

Türkiye’de de kadın emeğine yönelik gerçekler dünya genelinden çok farklı değildir. Ülkemizde de kadın emeği ikincil emek statüsünde, ucuz emek tanımında düşük ücretli, düşük statülü işlerde ve genellikle hizmet sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı kadın rollerinin devamı olan işlerde istihdam edilmektedir.

TÜİK (2014: 2) verilerine göre 2013 yılı sonu itibariyle Türkiye nüfusunun %49,8’ini kadınlar, %50,2’sini ise erkekler oluşturmaktadır (TÜİK, 2014: 2). Nüfusun yaklaşık yarısını teşkil eden bu orana rağmen emek piyasasında kadınlar aynı oranla temsil edilememektedirler. Cumhuriyetin ilanından bu yana daha önceki dönemlere kıyasla, Türk kadınının sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla rol ve sorumluluk sahibi olması konusunda çok önemli gelişmeler kaydedilmiş olmakla birlikte, kadın emeğinin hak ettiği koşullarda ve statülerde olduğu söylenemez.

Kadınların işgücüne katılma oranları birçok sosyo-ekonomik değişken tarafından etkilenmekte ve dünya genelinde erkeklerin işgücüne katılım oranlarından düşük seyretmektedir. Kadın emeğinin Türkiye açısından genel özellikleri arasında da kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, ücretli işlerde çalışan kadınların ortalama maaşlarının erkeklerin maaşlarından daha düşük olması ve kadınların kayıt dışı çalışma oranının daha yüksek olması yer almaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması emek piyasasındaki talep faktörlerinden sosyal değerlere, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin ideolojiden aile faktörlerine kadar farklı değişkenlerle açıklanabilir. Kadın istihdamının boyutlarını incelerken sadece ekonomik teoriler yeterli olmamakta, toplumsal ve uluslararası yapısal dönüşümlerin etkisini de analize dâhil etmek gerekir. Özellikle Türkiye’de aile ve kadınlık-erkeklik konumlarının sosyal varoluş biçimleri, kadınların eğitim seçimlerinden ev içinde karar almaya kadar birçok konuyu yakından etkilemektedir (Dedeoğlu, 2004: 262-272). Kadınların emek piyasasına katılıp katılmamaya ilişkin kararları, ne tür işlerde, nerde ve kimlerle çalışacakları sadece ekonomik değişkenlerden değil hatta daha fazla oranda sosyal ve aile içindeki toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi ile şekillenmektedir.

Tarım sektöründe yüksek oranlı kadın istihdamı geliştirmekte olan ülkelerin birçoğunun ortak özelliğidir. Ancak dünyanın hemen her tarafında kadınların artan ekonomik faaliyet oranına dikkat çeken küresel eğilimlere karşın Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları düşmektedir. Bu düşüşün arkasındaki başlıca nedenlerden biri kırsal bölgelerden kentlere yaşanan yoğun ve sürekli göç dalgalarıdır. Daha önce tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlar göçten sonra kentsel emek piyasasına çok sınırlı katılmakta, istatistiklerin gösterdiği faal nüfusun dışında kalmaktadır. Bu kadınların büyük çoğunluğu ev kadını olurken bir kısmı kayıtlara geçmeyen enformel sektör işlerinde çalışmakta veya işsiz kitlelere katılmaktadır. Kadınların düşük eğitim düzeyi ve ataerkil zihniyet de bu süreçte katkıda bulunmaktadır (Toksöz, 2004: 238). Kadınların düşük eğitim düzeyinin arkasında yatan en önemli gerçeklikte yine ataerkil sistemin desteklediği toplumsal cinsiyet rollerinin baskın örüntüsüdür.

Sanayi Devrimi’nden itibaren kadınlar hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ekonomik krizler kadının işgücüne katılımını arttırmış ancak çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etkisi olmamıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır (Önder, 2013: 1). Türkiye’de de kadın istihdamının eğilimleri, sermaye birikiminin eğilimleri ile geç kapitalistleşmeye dair özgüllüklerle belirlenmektedir. Ancak kadın istihdamını belirleyen sadece sermaye birikimi değildir; kadın emeğinin sermayenin yeni dinamikleriyle edindiği yeni eğilimler, ataerkil normlar çerçevesinde şekillenmektedir (Öztürk ve Ergüneş, 2011: 12).

Toksöz’ün (2004: 246-247) Türkiye’de kadınlar açısından çalışma yaşamının temel sorunlarına yönelik yaptığı çalışmasında çalışan kadınlar tarafından temel sorunlar şöyle sıralanmıştır: İş güvencesinin olmaması, sendikasılaştırma, düşük ücret, işsizlik, taşeronlaştırma, özelleştirme, işyerinde kayırma, rüşvet ve kötü yönetim ve işyerinde çalışanların yönetime katılamaması. Kadınlar çalıştıkları işyerleri itibariyle karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaları da dile getirmişlerdir. Bu uygulamalar işe alırken, işte yükseltmede, işten çıkartmada, meslek içi eğitim olanaklarından yararlandırmada, emekliye ayırmada ve ücret ödemelerinde gözlenmektedir. Bir diğer temel sorun da işyerinde cinsel tacizdir.

Türkiye’de kadınların emek piyasasına katılabilmelerini, ücretli bir iş tutabilmelerini güçleştiren hatta engelleyen önemli bir durum, bakım hizmetlerinin aile merkezli özelliğidir. Ailede, çocuk, yaşlı, hasta ve engellilerin bakımı ile ilgili hizmetlerin kapsamı, hacmi ve bu hizmetlerin kimler tarafından sunulacağı her kadının çalışmaya karar vermesinde önemli bir belirleyicidir (Ecevit, 2012: 223).

Türkiye’de emek piyasasında kadınlar küreselleşme ve neo-liberal ekonomi politikaları ile emek piyasasındaki yapısal değişim sonucu esnek çalış(tır)ma biçimlerinin etkileri ile derinleşen ekonomik krizler, kuralsızlaştırma, örgütsüzleşme ve kayıt dışı istihdam gibi olumsuzluklarla karşı karşıyadır. Bu nedenle kadınlar açısından işsizlik, ücret eşitsizliği, yoksulluk, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, fırsat eşitsizliği gibi problemler artış göstermektedir.

Türkiye’de Anayasadaki eşitlik ilkesine ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesine göre “iş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet vb. ayırım yapılamaz” hükmü bulunmaktadır. Ayrıca, Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu, Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Belgesi ve Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına aktarması gereken kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu yasaları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir (TÜİK, 2014: 22). Ancak, Anayasa başta olmak üzere gerek ulusal mevzuatımız, gerekse Türkiye’nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler ve mevzuatlar cinsiyetçi ayrımcılığı yok etmeye yönelik olsa bile uygulamada cinsiyetçi ayrımcılığın toplumun her kesiminde özelde emek piyasasında açık ve örtülü olarak devam ettiği görülmektedir.

Türkiye’de emek piyasasında kadın emeğine ilişkin sorunları daha iyi analiz etmek için, ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği tablosuna bakmak kaçınılmazdır. Bu anlamda öncelikle Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin ulusal ve uluslararası verilerini incelemek gerekmektedir. Çünkü Türkiye’de emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin verilerde kadın ve erkekler arasında büyük

farklar söz konusudur. Özellikle uluslararası toplumsal cinsiyet eşitliği endekslerine bakıldığında Türkiye'nin kadın emeği açısından olumsuz bir tablo sergilediği görülmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranları ve istihdam edilme biçimleri hem Dünya hem de AB ölçeğinin çok altındadır. Ülkemizde kadınlar emek piyasasında dezavantajlı grup içinde yer almaktadır.

Cinsiyet eşitliği, insani gelişmenin hem en önemli hem de en gerekli unsurlarındandır. Kadınların tamamına yakın büyük bir çoğunluğu sıklıkla, sağlık, eğitim ve iş gücü alanında özgürlükleri kısıtlanarak ayrımcılığa uğramaktadır. Bu ayrımcılığın boyutu; ana sağlığı, kadına kendi hayatı üzerinde söz hakkının verilmesi ve kadınların emek piyasasına katılımından oluşan üç boyutta ele alınmıştır. Cinsiyet eşitsizliğinden dolayı kadınların topluma yapacakları katkıların ne ölçüde kayıplara yol açtığı, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği (Gender Inequality Index-GII) ile ölçülebilir hale gelmiş ve netleşmiştir. Bir ülkede GII değeri ne kadar yüksekse, ayrımcılıkta o kadar büyüktür. 149 ülkedeki 2013 verilerine dayanan bilgilere göre, GII değeri ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir, GII değeri Hollanda da 0,045 iken, Yemen de 0,745 olarak gerçekleşmiş olup, dünya GII ortalama değeri 0,462'dir. Türkiye (GII) endeksinde 149 ülke arasında ise 69. Sırada yer alırken Türkiye'nin GII değeri ise 0,360'dır ve ortalamanın altındadır (UNDP, 2014).

Dünya Ekonomi Forumu'nun (WEF) 2013 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre ise Türkiye dünyada toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir. Türkiye 2006'da 135 ülke içinde 105. Sıradayken 2013'de ise 136 ülke içinde 120. sırada yer almaktadır. (UNDP, 2014). Uluslararası ölçekte yapılan araştırmaların bulguları ve toplumsal cinsiyet eşitliği endeksleri, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından dünyanın en kötü durumdaki ülkelerinden biri olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de emek piyasasında kadın emeğinin bugünkü görüntüsünü doğru okuyabilmek için kadın emeğinin tarihsel süreçte geçirdiği gelişmeleri ve devinimleri de incelemek gerekmektedir.



Kadınların çalışma hayatına katılması, tüm dünya da olduğu gibi, ülkemizde de sanayileşmeye paralel olarak gelişme göstermiştir. Osmanlı döneminde Tanzimat ile birlikte çalışma yaşamına ilişkin mevzuat öngörülmeğe başlanmışsa da kadın emeği için düzenleme yapılması ancak Cumhuriyet Dönemi'nde gerçekleşmiştir (Önder, 2013: 37). Osmanlı'da kadınların kırsal alanda ücretsiz olarak üretime katılması Tanzimat ile başlayan süreçte gelişme kaydetmiş ve kadınlar toplumsal hayata bir özne olarak katılmaya başlamışlardır. Ancak, kadınların bu katılımı, kendi toplumsal ve sınıfsal konumları ile doğru orantılı olmuştur. Osmanlı'da kentli ve ekonomik düzeyi iyi olan kadınlar emek piyasasına görece daha iyi konumlarda katılırken, kentteki düşük gelirli kadınlar ise kentlerde kurulan atölye tipi çalışma alanlarında günde 14–15 saat mesai karşılığı geçimlik ücretle çalışmak zorunda kalmıştır. Kırsal yörelerdeki kadınlar ya batılı şirketlere halı dokuyarak ilmek başına para almakta ya da en yoğun olarak aile içi ücretsiz tarım işçiliği yapmaktaydılar. Farklı tahminler olmasına rağmen, Osmanlı'daki 1908 yılı itibariyle yaklaşık 250 bin sanayi işçisi bulunmakta, bunların 75 bininin kadın olduğu ifade edilmektedir (Aslan, 2006: 120-121).

1913–1915 Osmanlı sanayi istatistiklerine bakıldığında imalat sanayinde kadınların 1913'te %32, 1915'te %29 oranlarında istihdam ettiği görülmektedir. Bu oranlar dokuma sanayinde %90 ve tütün üretiminde %50 civarındadır. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmasındaki temel belirleyici unsur kadınların erkeklere göre ucuz emek olmalarıdır. Kadınların imalat sanayiinde dokumacılık gibi emek yoğun ve düşük statülü iş kollarında daha yoğun görülmesi, emek piyasasında işlerin kadın-erkek arasındaki cinsiyete dayalı ayrımına dayanmaktadır. Ayrıca, kadın emeğinin ucuz emek olmasının yanı sıra o dönemde Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı nedeniyle erkeklerin askerde olması da kadın emeğine olan talebi arttırmıştır (Önder, 2013: 38).

Ücretli kadın emeği söz konusu olduğunda erken Cumhuriyet dönemindeki gelişmelerin, Osmanlı İmparatorluğu'nda ve özellikle de 19.yy. sonlarında tedricen meydana gelen gelişmelerle yakından bağlantılı olduğu görülmektedir. Kadın emeğinin evden ev dışına çıkış süreci ve önce atölyelere ve sonra da fabrikalara çekilmesi bu dönemde başlamış ve Cumhuriyet döneminde devam etmiştir.

Cumhuriyet döneminde de kadınlar, esas olarak dokumacılık, gıda, tütün, içki vb. faaliyet alanlarında istihdam edilmişlerdir. Kadın emeğinin, ülkenin sanayi açısından daha gelişmiş olan büyük kentlerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Erken Cumhuriyet döneminde cinsiyete dayalı ücret farklılıkları açısından da bu konudaki evrensel eğilimlere uygun ve kadınlar aleyhine ciddi bir açıklık söz konusudur. Kadınların emek piyasasında çalışma süreleri uzun, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından çalışma koşulları ise kötüdür (Makal, 2012: 108-109).

Cumhuriyet döneminde 1927 yılında yapılan sanayi sayımı sonuçları Türkiye’de kadınların emek piyasasındaki ilk önemli verilerini oluşturmaktadır. Bu sayımda daha öncekilerden farklı olarak ülkedeki tüm sanayi kuruluşları kapsanmıştır. Ancak emeğin cinsiyet dağılımı en az dört ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler itibariyle dikkate alınmıştır. Bu sayım sonuçlarına göre istihdam edilen kadın oranı %25,58’dir. Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında istihdam edilen her dört işçiden biri kadındır. Bu sonucun oluşmasında etkili olan nedenlerin başında istihdam faaliyetlerinin kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ile geleneksel olarak yer aldığı istihdam alanlarında yoğunlaşması, savaşlar dolayısıyla erkek emeğinde meydana gelen eksilmeler ve eşlerini savaşta kaybeden kadınların çalışma yaşamına girmek zorunda kalması gelmektedir (Makal, 2010: 21-23).

Ücretli çalışan kadınlar açısından bakıldığında 1950’li yılları ise önemli bir dönüm noktası olarak kabul etmek mümkündür. Çünkü 2. Dünya Savaşı’nın kadın emeği üzerindeki etkileri savaş sonrası dönemde tedrici bir biçimde azalmakta ve kadın emeği bir anlamda normal mecrasına oturmaktadır. 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfus için işgücüne katılma oranları 1955’de %72,01, 1960’ta %65,35, 1965’te %56,62 iken; erkek nüfus için sırasıyla %95,34, %93,60 ve %91,83’tür. Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının zaman içerisinde her iki cinsiyet itibariyle de düşüş gösterdiği, ancak kadınlar açısından bu düşüşün çok daha ciddi boyutlarda olduğu görülmektedir (Makal, 2012: 71-72).

1950’li yılların başına kadar kadınların işgücüne katılım oranının görece olarak yüksek olması, daha önceki dönemde, 2. Dünya Savaşı döneminde yaşanan gelişmelerin bir uzantısı olarak anlamlandırılabilir. 1950’lerin başından itibaren İş Kanunu kapsamında çalışan kadın sayısında mutlak anlamda bir azalma olmamasına

karşın, oranlarda gözlenen düşme, emek talebinin nerdeyse tümüyle erkekler tarafından karşılanıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Savaşı takip eden yıllardan sonra, kadınların oranının büyük ölçüde sabitleştiği ve zaman içerisinde de düştüğü görülmektedir. Kadın emeğine ilişkin bu durumun öne çıkan nedenlerinden biri de sanayileşme sürecinde teknolojik gelişme ve sermaye yoğunluğunun artması ve makinenin emeği ikame etmesinin kadın emeğini erkek emeğine göre daha çok ve olumsuz yönde etkilemesidir. Çünkü kadın emeğinin eğitimi ve niteliği erkek emeğine göre daha düşük düzeydedir (Makal, 2012: 91). Türkiye’de 2. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan gelişim, dinamik sektörlerde kadın istihdamını daraltmış, kadınlar daha çok niteliksiz emek gerektiren ve gelişme hızı düşük olan dokumacılık gibi emek yoğun iş alanlarında toplanmışlardır (Kazgan, 1979: 174).

1970 ve 1980’lerde birçok gelişmekte olan ülkede, düşük ücretli emeğin kullanıldığı emek yoğun sektörlerin ekonomideki ağırlığını arttıran ihracata yönelik sanayileşme stratejisi uygulanmaya başlanmıştır. Bu gelişme kadınların işgücüne katılımlarını hızla arttırmış ve emeğin feminize olması diye adlandırılmıştır. Fakat Türkiye’de ihracata yönelik üretimin ve küresel piyasalarla entegrasyonun artmasına rağmen kadınların sanayi sektörü içindeki oranında paralel bir dönüşüm yaşanmamış ve kadınların katılım oranı düşük düzeyini korumuştur... Türkiye’de enformel sektörde çalışan kadınların sayısının, formel endüstride çalışan kadınların sayısından daha hızlı arttığı görülmektedir; bu durumda Türkiye açısından küresel endüstriyel üretime katılmanın kadınlar için sonuçları, kadınların ev içindeki ağır sorumlulukları ve sosyal değer yargılarının da etkisiyle daha çok enformel olarak ortaya çıktığı ifade edilebilir (Dedeoğlu, 2004: 265-272).

1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılına dek yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu ile kadın emeğini korumaya yönelik kimi hükümlerin yanında eşit işe eşit ücret ilkesi nihayet mevzuatımıza girmiştir. Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planında, Avrupa Birliği ortalamasına göre düşük olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilemediği, bu oranların düşük olmasının kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklandığı belirtilmektedir (Önder, 2013: 40). 2002–2004 yılları arasında tarım kesiminde çalışan ücretsiz aile işçilerinin en yoksul grubu oluşturduğu yönünde bir saptama yapılmıştır. 2004

yılında tarımsal iş yapan kadınların oranı %50,8 iken 2013 yılında bu oran %37'ye düşmüştür. Bu planda kadın istihdamına yönelik somut bir hedef bulunmamakla beraber kadınların 2006 yılında %25,4 olan işgücüne katılım oranı 2013 yılında %30,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2014: 76). Özellikle 1980'li yıllardan sonra ise toplumsal cinsiyet algısı ile genellikle erkek işi olarak görülen yöneticilik, avukatlık, reklamcılık, bankacılık, sigortacılık vb. birçok iş/meslek alanında kadınlarda daha fazla oranla temsil edilmeye başlanmıştır.

TÜİK (2014: 77) verilerine göre ülkemizde kadınların işgücüne katılımı 1988 yılında %34,8 iken 2004 yılına kadar düşüş eğilimine girmiş ve 2004 yılında %23,3, olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca, 1988–2013 döneminde kadınların kırsal alanda işgücüne katılımları yaklaşık %50'ler civarından %37 civarına düşerken, kentte %18'den %25 civarına yükselmiştir. Önder'in (2013) çalışmasında da belirttiği gibi 2004 yılı kırılma noktası olmakla beraber yıllar itibariyle düşüşünün altında sosyal, hukuksal, ekonomik pek çok neden bulunmaktadır. Bu durum ağırlıklı olarak ülkemizde daha çok köyden kente göç olgusu ile birlikte kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak işgücü rakamlarına dâhil edilen kadınların, kente geldiklerinde ev kadını statüsünde tanımlanarak işgücü hesaplarına dâhil edilmemesi olgusundan kaynaklanmaktadır. Kadın işsizliği sorun olmakla beraber, kadının işgücü hesaplamalarına sınırlı olarak katılması istihdam politikalarında gerektiği kadar yer alamaması sonucunu doğurmaktadır.

Türkiye'de kadın istihdam oranının düşüklüğü son yıllarda iki ayrı ivmenin etkisi ile giderek artan derecede kamuoyunun gündem konusu olmaya başlamıştır. Öncelikle Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası süreçler açısından devletin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yükümlülüklerine paralel olarak konuya olan ilginin arttığı gözlenmektedir. Türkiye'nin 1990'lı yıllardan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerine ilişkin düzenli raporlar hazırlamak ve dış gözlemciler önünde hesap vermek zorunda kalması, istihdamdaki cinsiyet uçurumunu eşitsizliğin en yoğun yaşandığı alanlardan biri olarak ön plana çıkarmıştır. Öte yandan 1980'lerde başlayan ikinci kadın hareketinin giderek aktif hale gelmesi ve yaygınlaşması ile de kadın sorunu bir gündem maddesi haline gelmeye başlamıştır. Özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren özel alanda eşitliğin yanı sıra kamusal alanlarda -

öncelikle siyaset alanında ve emek piyasasında- eşitlik de kadın hareketi tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Ayrıca, 2000’li yıllarda kadın istihdam sorununun giderek artan önemle ele alınmasının arkasında bu sorunun ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinde kendiliğinden çözüleceğine ilişkin beklentilerin karşılanmaması olduğu da söylenebilir (Ajas, 2012: 201-202). Ekonomik gereklilik, uluslararası zorunluluk, kadın haklarının korunmasına yönelik hareketler gibi farklı nedenlerle de olsa, bugün Türkiye’de özel ve kamusal alanda özellikle de emek piyasasında ciddi bir kadın sorunu olduğu kabulü gerçekleşmiştir.

Türkiye’de kadın istihdamı ve kadın emeğindeki bugünkü mevcut durum, ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği tablosundan bağımsız düşünülemez için, Türkiye’de emek piyasasında toplumsal cinsiyete ilişkin temel verilerle birlikte incelenmesi gerekmektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı ve genel istihdam içindeki oranları gerek Dünya gerekse AB ölçeğine göre çok düşüktür. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke Türkiye’dir. 2013 yılında emek piyasası içinde işsizlerin yaklaşık %90’ı kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca, ücretli çalışan kadınların da yarısından fazlası kayıt dışıdır (DİSK-AR, 2014).

İşgücüne katılım oranı 2013 yılında kadınlar için yaklaşık %30 düzeyindedir. Buna kentlerde kadınların işgücüne katılım oranı ise yaklaşık %28 ile genel seviyenin altındadır. İstihdam edilen kadınların oranı, işgücüne katılan kadınların oranından daha fazla azalmıştır. Söz konusu oran %27,2’den %26,7’ye gerilemiştir. Yani iş talep eden kadınlara istihdam yaratılamamıştır. Genelde kadın işsizliği %13 iken, kentlerde bu oran %17’ye, tarım dışı kesimlerde %18,5 düzeyine ulaşmaktadır. Resmi verilere göre çalışma çağındaki her dört kadından yaklaşık olarak sadece biri (kentlerde %23, genelde %27) ekonomik bir faaliyette çalışmaktadır (DİSK-AR, 2014).

2012 yılına göre 2013 yılında işgücüne katılan kadın sayısı 88 bin kişi ile sınırlı bir düzeyde artarken, istihdam edilenlerin sayısı 19 bin kişi azalmış bunun sonucunda işsiz kadın sayısı ise 107 bin kişi artmıştır. (Bu dönemden önceki son 4

yıllık süreçte işgücüne katılan kadın sayısının 500 bin civarında olduğu düşünüldüğünde, kadınların kriz dönemi ile birlikte başlayan işgücüne katılım eğiliminin durduğu söylenebilir. Kentlerde ise artış eğilimi sürmektedir). İşsiz kadın sayısındaki artış işgücüne katılan kadınların sayısından daha fazladır. Geniş tanımlı işsizlik verileri ile ele alındığında, son 1 yılda çalışma hayatına yeni katılmak isteyen kadınların yanı sıra, emek piyasalarına daha önce dâhil olmuş kadınlar içerisinde de önemli sayıda kadın ya iş bulamamış ya da umutsuzluk ve diğer nedenlerle iş aramadığı için emek piyasalarının dışında kalmıştır (DİSK-AR, 2014).

Umutsuz işsizler ilave edildiğinde ise işsizlik verileri için tablo kadınlar aleyhine daha da bozulmaktadır. Umudu olmadığı için ya da diğer nedenlerle son 3 aydır iş arama kanallarını kullanmayan ve iş başı yapmaya hazır olduğu halde bu nedenle işsiz sayılmayanların sayısı geçtiğimiz yıla göre erkekler için 74 bin kişi azalırken, kadınlar için 65 bin kişi artmıştır. Buna göre geniş tanımlı işsizlerin sayısı kadınlar için 172 bin artarken, erkekler için sadece 20 bin kişi artmıştır. Bu verilerle birlikte yeni işsizlerin içinde kadınların oranı %90'a ulaşmaktadır. Kadınların işgücüne katılım talebi, kentlerde açık ve gizli artmakta, ancak işsizlik kadınların işgücüne katılımının önünde bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Kayıtdışı çalışan kadınların toplam çalışan kadınlara oranı ise %54 seviyesindeyken, kayıtdışı çalışan erkeklerin toplam çalışan erkeklere oranı ise %30 seviyesindedir (DİSK-AR, 2014).

Yüksekokul mezunu kadınlarda işsizlik 2013 dönemi için %17 ile yüksekokul mezunu erkeklerin %8,3'lük oranının iki katından fazladır. Bu kategoride yer alan kadınların işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 12 bin kişi artış göstererek 346 binden 358 bine yükselmiştir. Yüksekokul mezunu kadınların işgücüne katılım oranındaki %1 puanlık düşüş, işsizlik verilerinin daha yüksek görünmesini engellemiştir. 2006 döneminde yüksekokul mezunu kadın işsiz sayısı 165 bin düzeyindeydi. Umutsuzluk ve diğer nedenlerle iş aramayan yüksekokul mezunu kadın sayısı da 103 bine ulaşmaktadır. Lise ve Meslek Lisesi eğitime sahip olan kadınlar için ise resmi işsizlik %21,4 ile resmi kadın işsizliğinin %8,7 puan üzerinde gerçekleşmiştir (DİSK-AR, 2014).

2013 yılında çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %56,6 iken, kendi hesabına çalışan

kadınların oranı %10,7'dir. Aynı dönemde ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %67,3, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı %22,1'dir (TÜİK, 2014: 75).

**Tablo 1: Sektörel İstihdam Gelişmeleri(\*)**

	2013		
	(Bin Kişi)	Erkek	Kadın
<b>Tarım</b>	3.189	2.826	6.015
<b>Sanayi</b>	3.847	1.109	4.956
<b>İnşaat</b>	1.720	62	1.782
<b>Hizmetler</b>	9.129	3.644	12.771
<b>Toplam</b>	17.883	7.641	25.524
<b>Tarım dışı</b>	14.694	4.815	19.508
<b>Kent</b>	12.225	4.511	16.736
<b>Kır</b>	5.658	3.130	8.788

\* TÜİK, Yıllık Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2014

Kadın emeği, işgücüne katılma oranının yanı sıra emeğin sektörel dağılımı açısından da erkek emeğinden farklı bir kompozisyona sahiptir. Kadın emeğinin sektörel dağılımında belli sektörlerin ve iş kollarının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu sektörler içinde tarım sektörü önemli bir paya sahiptir. İmalat sanayi ve hizmet sektörü de yine kadın emeğinin yoğunlaştığı sektörler arasındadır. Kadın emeğinin sektörel dağılımında erkek emeğinden farklı özellikler göstermesinin nedenleri arasında kadınların eğitim düzeyi, emeklerinin niteliği, iş kollarının özellikleri, toplumsal cinsiyet rolleri ve emek talebinin özellikleri gibi birçok faktör yer almaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı son yıllarda yeniden artış eğilimine girmekle beraber 1950'li yılların ortalarından itibaren oransal olarak düşüş eğilimi göstermektedir. Bu düşüşün asıl nedeni, kente gelerek tarımsal faaliyetlerden uzak kalan kadının işgücüne katılan nüfusa dâhil edilmemesidir. Kırsal kesimde yaşayan

kadınlar ekonomik getirileri ve sosyal güvenlikleri olmaksızın ücretsiz aile işçileri olarak işgücüne katılmakta, kentlerde yaşayan kadınların önemli bir kısmı ise, ev kadını adı altında işgücüne dâhil edilmemektedir. İşgücü hesaplamalarına dahi katılmayan bu kadınların işsiz kalmaları da teorik olarak mümkün olamamakta, dolayısıyla bu kadınların işsizliğinin önlenmesi hususu herhangi bir istihdam politikasında yer almamaktadırlar (Önder, 2013: 36). Bu durum Türkiye’de kadın istihdamı sorununun aslında görünenden daha derin ve büyük olduğunun bir göstergesidir.

Özar’ın (2012: 266-267) çalışmasında da belirttiği gibi kadınların istihdam sorunları ve kadın emeğinin değersizleştirilmesi Türkiye’de karşı karşıya kaldığımız yeni bir sorun değildir. İthal ikameci ekonomi politikalarının terk edildiği ihracata yönelik büyüme stratejisinin benimsendiği 1980’lerde, aynı dönüşümü geçiren gelişmekte olan ülkelerin hemen hemen hepsinde hazır giyim, gıda, elektrikli aletler gibi emek yoğun ihracat sektöründe üretimin artmasıyla kadın istihdamında önemli artışlar olurken, Türkiye’de benzer üretim sektöründe gerçekleşen büyümeye karşın, kadın istihdamında bu trende paralel bir artış görülmemiştir. 1980’lerden günümüze değin geçen 30 yılı aşkın sürede kadın istihdamının düşük seyrini kıracak artış söz konusu olmadığı gibi ne devlet ne de özel sektör bu eğilimi değiştirecek verimli ve anlamlı bir arayış içine girmemiştir. Günümüzde kadın istihdamının yüksek olduğu ülkelerin, şu andaki durumlarına ulaşabilmek için uyguladıkları, kadın istihdamının önündeki engelleri ortadan kaldıracı politika ve uygulamalara benzer girişimler Türkiye’nin gündeminde hatırı sayılır biçimde yer almamıştır.

Türkiye’de kadın emeğinin işgücüne katılım oranlarının düşük seyrini doğru analiz edebilmek için bu duruma neden olan eğitim eksikliği ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri de yakından incelemek gerekmektedir. Kadın emeğinin işgücüne katılımının düşük, çalışma koşullarının kötü, düşük ücretli ve düşük statülü emek yoğun işlerde yoğun olmasının sebebini eğitim eksikliğine bağlayan birçok yazın söz konusudur ve kısmen de bu çalışmalar doğrudur. Ancak, bu çalışmalar benzer eğitilmiş ve donanımlı kadın ve erkeklerin neden farklı istihdam özelliklerine sahip olduklarını açıklama konusunda yetersiz kalmaktadır. Bu bakış açısıyla konuya yaklaşıldığında, kadın emeğinin işgücüne katılma oranlarının düşüklüğüne ve



istihdam edilme biçimlerine yönelik farklılıklarına yönelik açıklayıcı değişken olarak karşımıza toplumsal cinsiyet rollerinin çıktığı görülmektedir. Ayrıca, kaldı ki salt kadınların eğitim ve donanımları düşük olduğu gerekçesi ile işgücüne katılımlarının da düşük olduğu kabulü geçerli olsa bile, bu olumsuz resmin arkasındaki gerçeklik yine toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların eğitim fırsatlarının aleyhine seyretmesi, muhafazakâr değerlerin yaygınlık kazanması, kadınların ev içi ve annelik rollerini pekiştirmeye yönelik politikalar ile yakından ilişkilidir.

Türkiye’de saha araştırmalarına dayalı olarak feminist sosyal bilim çerçevesinde gerçekleştirilen bir seri çalışma, toplumsal cinsiyet rolleri, bu çerçevede şekillenen toplumsal işbölümü, ataerkil aile yapısı içerisinde erkeklerin izin vermemesi, kadının hareket özgürlüğü üzerindeki kısıtlar gibi sorunları ön plana çıkartmıştır. Aynı zamanda kadınları ev, çocuk ve aile bakımından sorumlu tutan geleneksel toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, eğitim ve işgücüne katılım ilişkisinin kadınlar ve erkekler için farklılaşmasına da neden olmaktadır. Eğitim faktörü erkekler için iş bulma olasılıklarını, çalışma koşullarını ve piyasa ücretlerini belirleyen bir unsur olarak işgücüne katılma kararlarında rol oynarken; kadınlar için aynı zamanda iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarını belirleyici bir rol oynamakta ve ağırlıklı olarak bu mekanizma üzerinden işgücüne katılım kararlarını belirlemektedir (Ajas, 2012: 203-207).

Türkiye’de ilköğretim ve lise mezunu, kadın nüfusun ezici çoğunluğunu oluşturan grupta, emek piyasasına katılım evlilik ve doğum öncesi, genç yaşlarda kısa süreli olarak gerçekleşmekte, evlilik ya da en geç hamilelikle birlikte piyasadan çekilme, uzlaştırma mekanizmalarının yokluğunda ve emek piyasasının sunduğu çalışma koşullarında bir zorunluluk olmaktadır. Çocukların büyümesini takiben piyasaya dönüş ise, ancak maddi zorunluluklar altında genelde geçici ve düşük ücretli işlerde gerçekleşmektedir (Ajas, 2012: 213). Türkiye emek piyasası içinde eğitim durumu düşük kadınlar için genellikle çalışma kararının arkasında yatan en önemli belirleyici bu anlamda maddi zorunluluklardır. Asli rol olarak değil, aile bütçesine destek rolü olarak kadın emek piyasasına emek arz etme kararı vermekte, asli rolleri olarak genel kabul gören bakım ve ev içi sorumlulukları gündeme gelince de kolayca emek piyasası dışına çıkmaktadır. Doğal olarak da uzlaştırma

mekanizmalarının eksiklikleri ve hem toplumun hem de emek piyasasının ataerkil kurumsallığı “ev kadınlığı” durumunun derinleşmesini, normalleşmesini ve yaygınlaşmasını sağlamaktadır.

1980 sonrası kadın emeğinin görünmezliği ve değersizleştirilmesi, özellikle sosyalist feministler tarafından kapitalizm ve ataerkil sistem ilişkisi bağlamında gündeme getirilmesine rağmen, bu tartışmaların kadınların gündelik yaşamını temelden etkileyen cinsiyetçi pratiklerin deşifresine ve bu pratiklere karşı stratejik politikalar üretilmesine dönüştürüldüğü söylenemez. 1990’lı yılların sonlarında ise Türkiye’nin birçok yerinde farkındalık artırma ve kadın haklarına yönelik çalışmalar yürüten kadın örgütleri, bu faaliyetlerine katılan kadınların para kazanma talepleri ile karşılaşınca “kadın girişimciliğini teşvik” adıyla kadınlara yönelik yeni bir adım atmışlardır. Ne var ki, çoğunluğu “ev kadını” olan bu kadınların ev dışında çalışma deneyimleri olmadığı gibi, işyerleri de kadın işçi değil, erkek işçi aramaktaydılar. Kadın hareketi, Türkiye’de o zamana dek, devlet kurumlarından uzak durmayı tercih etmiş, iş yaşamında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığa karşı devlet kurumlarına hesap sorma deneyimi oluşturamamıştır. Aynı şekilde, sendikaların içindeki erkek egemenliğini sarsmanın yolları da pek aranmamış, sendikalardaki erkek egemen yapı ile çatışmaya girilmemiştir (Özar, 2012: 273-279). Kadın hareketinin, Türkiye’de 1980 ile 2000’li yılların başına kadar geçen süre içinde, kadın emeğine ilişkin çabaları, faaliyetleri ve mücadeleleri genelde devlet ve sendika dışı alanlarda daha hissedilir olmuştur.

Kadın istihdamının geliştirilmesi için atılan adımların genel olarak kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve esnekleştirmeye yönelik düzenlemelerle sınırlı kaldığı görülmektedir. Hazırlanan politika metinlerinde kadın ve erkek arasındaki eğitim düzeyindeki farka dikkat çekilerek, öncelikli olarak kadınların eğitime yönelik tedbirler getirilmektedir. Kuşkusuz, eğitim düzeyi ile kadınların işgücüne katılımları arasında aynı yönde bir ilişki olması beklenir. Kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması, tek başına kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim düzeylerindeki farkla açıklanamamaktadır. Türkiye örneğinde olduğu gibi, eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım beraberinde işsizlik artışı getiriyorsa istihdam politikasıyla desteklenmeyen bir eğitim politikası

eğitimden beklenen istihdam etkisini yaratmayacaktır. Kadınların eğitim düzeylerinin arttırılması, kadınların istihdam alanlarını genişletecek bir bakış açısıyla oluşturulmalı ve emek piyasasındaki kadın işi-erkek işi ayrımına dayalı katmanlı yapıyı kırarak istihdam politikalarıyla desteklenmelidir. (KEİG, 2013: 19-20). Kısacası sadece kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesine yönelik politikalar ve yapısal reformlar kadın istihdamı sorununa çözüm üretme konusunda yetersiz kalmaktadır.

2000’li yıllarda dünyada pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de istihdam güvencesinin olmadığı bir sistemin emek piyasalarına hâkim olduğu görülmektedir. Yapısal bir biçimde ortaya çıkan bu değişimin, işleri kesitlere ayırdığı, parçaladığı, işyerlerini küçülttüğü, işçi sayılarını azalttığı, işe alma ve işten çıkartmayı tamamen keyfileştirdiği, sendikasızlığı kural haline getirdiği bilinmektedir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 306). Bu durumun ortaya çıkmasında en baskın neden ise neo-liberal politikaların uzantısı olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek aleyhine işleyen bir hale bürünmesidir. Esnek çalış(tır)ma biçimi olarak adlandırılan, genellikle işveren lehine işlemesi sağlanan makro politikalar emek piyasasında zaten dezavantajlı olan kadın emeğini daha da savunmasız bırakmakta ve haklarını ihlal etmektedir.

Emek piyasasında esnekleşmenin sağlanması kadın istihdamına yönelik politikalar arasında öncelikli olarak karşımıza çıkmaktadır. Esnekleşme, emek piyasalarında, teknolojiye, üretimin yapısında yaşanan değişime uyum olarak ifade edilmekte, esnek olmayan emek piyasasında işsizliğin de yüksek olacağı belirtilmektedir. “İstihdam yaratmayan büyümeye” karşı “istihdam dostu bir büyüme” stratejisinin öncelikle emek piyasalarının katılıklarının kaldırılması yoluyla sağlanabileceği ileri sürülmektedir (Ergüneş, 2010). Bu bağlamda Ulusal İstihdam Stratejisinin (UİS) temel hedefinin emek maliyetlerini düşürmek ve esnek istihdam biçimlerini yaygınlaştırmak olduğu açık biçimde anlaşılmaktadır.

UİS, Türkiye emek piyasasının temel sorunu olarak belirttiği “katılığa” çözüm olarak esnek çalışma biçimini ve istihdam güvencesini getirmektedir. Esnek çalışma biçimleri olarak kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma,

evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma gibi çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve sosyal güvenlik kapsamına alınması öngörülmektedir. Bu tarz çalışma biçimleri kadınların ve gençlerin istihdam artışını sağlamak üzere önerilerek meşrulaştırılmaya çalışılmakta ve aslında emek piyasasının tamamı için geçerli kılınması hedeflenmektedir. Esnek çalışma biçimleri sosyal güvenlik kapsamına alındığında dahi, bu kapsamda sağlanan haklardan yararlanmak, ödenmesi gereken prim tutarlarının yüksekliği ve ödeme sürelerinin uzunluğu nedeniyle adeta imkânsız hale gelmekte veya ödendiğinde ise çok yetersiz olmaktadır. Kadınların sosyal güvenceye ulaşmadaki bu dezavantajlı durumu mevcut durumda düzeltilmesi gereken temel bir sorun alanıdır (KEİG, 2013). Çünkü amacına uygun olmayan, denetimden uzak, daha çok işveren lehine olan ve çalışanların haklarının gözetilmediği esnek istihdam uygulamaları emek piyasasında kadınların yaşadıkları sorunları daha da yaygınlaştırmakta ve derinleştirmektedir.

UİS, kadın istihdamının artmasını desteklemekle birlikte kadın emeği yoğun sektörlerde egemen olan elverişsiz ve ağır çalışma koşullarının kadınlar açısından emekli olana kadar çalışılacak bir meslek sunmadığını görmezden gelmektedir. Kurgulanan istihdam tasarısı kadınları yine “kadın işi” olarak bilinen sektörlerde değerlendirirken, kadınlar aleyhine bölünmüş ve yapılandırılmış emek piyasalarının yapısını değiştirmeyi hedef almamaktadır. Bu haliyle tasarının, olası uygulamalar sonucunda sadece esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ancak kadınların yine emek-yoğun ve kadın-işi sayılan ikincil işlerde sıkışıp kaldığı bir yapıyı devam ettireceğini söylemek mümkündür. Olması gereken, kadınları belli sektörlerle hapsedmeyecek, kadın istihdamını her sektörde arttıracak, özellikle beceri gerektiren sermaye yoğun sektörlerde kadın istihdamının artması için “özel” önlemlerin alınmasıdır (KEİG, 2013). Kadın istihdamı ve işgücüne katılımları için ortaya konacak projelerde kadının toplumsal cinsiyet rollerinden arındırıldığı ve bu şekilde konumlandırıldığı ilkeler öncelikli olmalıdır. Aksi takdirde ortaya çıkacak yapısal düzenlemeler sadece kısmi olarak kadın emeğinin sorunlarına çözüm getirecek, kadın emeğinin derinleşmiş sorunları yine göz ardı edilmiş olacaktır.

Kadın emeği ve istihdamının, kadın meselelerinin diğer alanları ile kıyaslandığında, belki de en başta giden ayırıcı özelliği, kapitalizmle kurulmak

zorunda kalınan doğrudan ilişkidir. Özellikle, ev dışında çalışma ve para kazanma, kadınlara belirli oranda bir özgürleşme sağlarken, aynı zamanda kapitalizmin sömürü ve baskı sistemiyle doğrudan temas etmelerine yol açmıştır. Bu nedenle, kadınlar, ev dışında çalışma mücadelesi verirken, aynı zamanda, bu mücadele sürecinde kazanılan “başarı”nın da bir sonucu olarak kapitalizmin sömürü mekanizması ile karşılaşmışlardır. Bu iç içe geçen iki süreç, kadınlar açısından kazanımlar kadar tuzaklarla da doludur. Bu kazanım ve tuzakları deşifre edebilmek ve kadınların lehine dönüşmesini sağlamak için verilecek mücadele ise oldukça çetrefilli bir süreçtir (Özar, 2012: 300-301). Kapitalist sistemin neo-liberal dönüşümünün izdüşümü olan emek piyasalarında hâkim esnek çalış(tır)ma biçimleri ile durum değerlendirildiğinde, kadın emeğinin mücadelesi için, kadınların aleyhine olan ve emeklerinin sömürülmesini kolaylaştıran sisteme yönelik yapısal reformlara ve politik önlemlere şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın emeğine ve istihdamına yönelik faaliyetlerde ataerkil sistem ve kapitalizmin iç içe geçen birbirini yaşatmaya odaklı zırhını kırmak ise çözüm önerilerinin başlıca dinamiği olmalıdır.

1970’li yıllarda kapitalizmin içine girdiği uzun kriz ile birlikte şekillenen yeni toplumsal ve ekonomik örgütlenmede emek piyasalarında oluşan eğilim, “çekirdek” işçilerin sayısını azaltmak ve hızlı bir şekilde işe alınabilen ve işler bozulduğunda yine aynı hızla ve maliyetsiz biçimde işten çıkarılabilen bir işgücüne yani “çevre” işgücüne yaslanmak olmuştur (Harvey, 2010: 174). Böylelikle sermaye zaman ve mekân üzerindeki esnekliğini artırarak emek piyasalarını yeniden yapılandırmak dolayısıyla da emek maliyetlerini düşürerek rekabet üstünlüğü sağlamak istemiştir. İşgücü piyasalarının “çevre işgücüne” yaslanan bu yeni yapısı, kadın emeğini yarı zamanlı sömürmeyi de kolaylaştırmış ve istihdam içerisindeki kadınların sayısı artmıştır. Dolayısıyla kadın emeğinin, emek piyasasındaki konumu, özellikleri ve kullanım biçimi ucuz emek arayışında olan sermaye için önemli bir kaynak olmuştur (Çoban, 2014: 85-86). Günümüzde dünyanın farklı coğrafyalarında esnek çalışma sistemi içerisinde düşük ve niteliksiz işlerde çalışan kadınların sayısı hızla artmaktadır. Dünya genelinde istihdamda yer alan kadınların yarısından fazlası sosyal güvenlik mekanizmalarından uzak bir biçimde, yetersiz bir gelirle ve temel işçi haklarından yoksun olarak çalışmaktadır (Sosyal-İş, 2010).

Türkiye’de kadın istihdam oranı modernizasyon süreci içerisinde sürekli bir düşüş trendi sergilemiştir. 1980’li yıllardaki erken saptamalar bunun sanayileşmeye paralel olarak gelişen kırdan kente göç süreci içerisinde kırsalda ücretsiz tarım işçisi olarak çalışan kadınların tarımdan kopuşu ve kente yerleşmeleri ve ev kadını olma süreci ile ilişkilendirmekte, bunun diğer ülkelerde de gözlemlenen bir olgu olduğuna dikkat çekmektedir. Kentleşme, sanayileşme ve ekonomik modernizasyonun ileri evrelerinde, çeşitlenen iş olanakları ve artan eğitim ile kentteki kadınların da emek piyasasına artan oranlarda entegre olacaklarını ileri sürmektedir. Ekonomik modernizasyon sürecinde kadın istihdamının -U- şeklindeki trendi olarak akademik yazında tanımlanan bu olgu gerçekten pek çok ülkede gözlemlenmektedir (Boserup’dan aktaran Ajas, 2012: 2002-2003). Ancak, Türkiye’de kadın istihdamındaki uzun süreli düşüş 1990’lı yıllar ile yatay bir seyre ulaşsa da, -U- trendinin öngördüğü yukarı dönüş bir türlü gerçekleşmemiştir. Tam aksine Türkiye’de kadınların büyük çoğunlukla emek piyasasından dışlanması ve tam zamanlı ev kadınlığının en yaygın kadın mesleği (mesleksizliği) olması ekonomik ve toplumsal yapının en istikrarlı unsurlarından biri haline gelmiştir (Ajas, 2012: 203).

Kentleşme ile kadınların işgücüne katılma oranları arasında negatif bir korelasyon olduğu açıktır. Bu Türkiye ile birlikte az gelişmiş ülkelerin birçoğu için genellenebilecek bir durumdur. Kentleşme (kırsaldan kentlere iç göç, tarım kesiminde özellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların büyük bölümünün kentlerde işgücü dışına çıkmaları ya da kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmeleri) kadınların işgücüne katılma oranlarına negatif yönde etki etmiştir (Makal, 2012: 73).

Kırdan kente göçün sonuçları kadınlar ve erkekler açısından eşit yaşanmamıştır. Tarımdaki yoksullaşmanın sonucu olarak kırdan kente göç etmek zorunda kalan nüfus içerisinde genç erkekler kadınlara oranla daha kolay iş bulabilirken kadınlar için böyle bir durum söz konusu olamamıştır. Kadınlar iş bulduklarında ise genellikle kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmıştır (Öztürk ve Ergüneş, 2011: 12). Bu bağlamda da doğal olarak Türkiye’de kayıt dışı istihdamda kadın oranı ciddi bir paya sahiptir.

Ne yazık ki, kadınların eğitimsiz ve niteliksiz oldukları için kayıt dışı istihdama isteyerek, yani kayıtlı olmanın avantajlarını reddederek ve iş buldukları

için minnettar olarak katıldıklarını iddia eden görüşler de mevcuttur. Oysaki kadınlar, yoksulluğa ve işsizliğe karşı direnme araçları en alt düzeyde olduğu için bu koşullara razı olmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yoksulluğa ve eğitimsizliğe, dolayısıyla “kalifiye olamamaya” mahkûm ettiği kadınlar daha kötü işlere, daha uzun çalışma saatlerine, daha az ek ödemeye rıza göstererek istihdamda kalmaya çalışmaktadırlar (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 306). Türkiye’de de neo-liberal politikalar ve esnek çalış(tır)ma biçimleri bir şekilde emek piyasasında kadına yer açmış görünse de, bu durum kadınların ucuz ve yedek emek olma özelliklerinin kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Lütuf gibi sunulan ve aktarılan mekanizmanın arka planında ise kadın emeğinin ve haklarının sömürülmesi yatmaktadır.

Türkiye’de kadınların genelde toplumdaki özelde emek piyasasındaki rollerinin “ikincilik” üzerinden betimlenmesi ve bu yöndeki politikalar, kadının konumunu yedek emek ve ev ekonomisinin “ek” geliri olarak meşrulaştırmaktadır. Bu bağlamda kadınlar için çalışma yaşamının daha fazla örgütsüzleşmesi, yoksulluğun ve gelir dağılımındaki adaletsizliğin derinleşmesi de söz konusudur (Çoban, 2014: 84). Günümüzde emek piyasasının mevcut işleyişi içinde kadın emeğinin sendikalaşma oranı çok düşüktür. Ayrıca, sendika üyesi kadınların bu haklardan ne kadar faydalanabildikleri ve gerçek anlamda ne kadar sendikalı oldukları da ayrı bir tartışma konusudur.

Kadınların düşük sendikalaşma oranları sadece istihdam yapısının değil, aynı zamanda sendikaların kendi sınırlılıklarının da bir sonucudur. İşçi sendikaları geleneksel örgütlenme biçimlerinin ötesine geçerek, genişleyen enformel sektördeki işçilere ulaşabilecek stratejiler geliştirememişlerdir. Hem kamu sektöründe hem de özel sektörde üretim sürecinin parçalara ayrılması ve fason üretim ilişkilerinin yaygınlaşması, durumu sendikalar açısından ağırlaştırmaktadır, çünkü fason iş yapan küçük işletmelerde sendikalaşmak neredeyse imkânsızdır. Türkiye tarihinde 1960’lardan günümüze ilk kez sendikalar bu kadar güç kaybetmiştir. Bu koşullarda sendikaların tutumu sahip oldukları mevzileri savunmaya indirgenmiştir. Bu etmenlerin yanı sıra sendikalarda egemen olan antidemokratik yapılar sonucu da üyelerin talepleri sendika politikalarına yansımamaktadır. Bu bağlamda kadın

emeğinin durumu özellikle dramatiktir. Düşük üyelik oranlarının yanı sıra kadınlar sendikaların karar organlarında da yetersiz düzeyde temsil edilmektedir (Toksöz, 2004: 243). Hakları koruma altına alma ve bir anlamda kapitalist sisteme karşı ortak direnci oluşturmada lokomotif olması gereken sendikaların içinde de toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan bir durum mevcuttur ve kadınlar ikincil kabul edilmektedir.

İktisat yazınında birçok araştırmacı kadınların ücretli olarak çalışması ile özgürleşmeleri arasında pozitif ilişki olduğunu da vurgulamışlardır. Ekonomik özgürlüğe sahip olmak, ataerkil sistemle mücadele gücü vererek, diğer mecralarda da kadına özgürleşmeyi sağlayacak bir unsur olarak ifade edilmiştir (Wichterich, 2004: 54). Ancak, Türkiye’de ve diğer birçok ülkede esnek çalış(tır)ma biçimlerinin istihdamı şekillendirdiği emek piyasasında kadınların ekonomik özgürlük elde ederek ne kadar özgürleştikleri ya da ataerkil sistem içinde kendi gelirlerini kazanarak ne kadar ekonomik özgürlük kazandıkları ve bu özgürlükleri fırsata dönüştürüp dönüştüremedikleri tartışmalıdır. Çünkü bilindiği gibi bugün Türkiye’de özellikle düşük eğitilmiş olan birçok kadın, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışarak elde ettikleri geliri, emek piyasasına girmek için izin aldığı aile reisi olarak ifade edilen erkeğe teslim etmektedir. Kısacası, çalışma yaşamına ücretli olarak giren kadınların gerçekten ekonomik özgürlüğe ne kadar sahip oldukları bile şüphelidir. Ekonomik özgürlüğe sahip olduğu için diğer mecralarda da özgürleştiği savunulan bir kadın grubu varsa da, bunlar Türkiye’nin profesyonel işlerde çalışan kariyer kadını olarak tanımlanan kısmen şanslı %10’unun içindedir. Kaldı ki ataerkil sistemin katı kuralları ve toplum baskısı içinde bu kadınların bile ne kadar özgürleştikleri yine tartışılabilir bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ataerkil sistem içinde toplumsal cinsiyet rollerinin devamında cinsler içinde ikincil olan kadın, evrensel geçerliliği olduğu gibi, Türkiye’de de nispeten yüksek statülü ve yüksek işlerde istihdam edilse de cinsiyet eşitsizliği ile karşı karşıyadır. Daha öncede ifade edildiği gibi Türkiye’nin şanslı azınlığı diye tabir edilen ve %10’un içine giren, genellikle plazalarda, finans, sigorta, medya, pazarlamacılık, reklamcılık gibi profesyonel işlerde istihdam edilen kariyer kadınları olarak tanımlanan bu kadınlar beyaz yakalı emek içerisinde değerlendirilmektedir. Büyük,



şık ve iddialı çalışma ortamlarında, gösterişli elbiselerin içinde, bakımlı olmaları zorunluluk halinde çalışan bu kadınlar aynı zamanda ağır çalışma koşullarında, uzun mesai saatleri içinde, rekabetin şiddetli olduğu bir atmosferde en az erkekler kadar yıpranmakta ve kapitalist sistemin bir de bu olumsuz şartlarına teslim olmaktadır. Bu çalışma şartları kadını sosyal yaşamdan kopartmakta, yalnızlaştırmakta ve kişilik yapılarını olumsuz etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadın üzerindeki baskılayıcı etkisini de dikkate aldığımızda aynı koşullara sahip kadın ve erkek arasında kadınların bu olumsuzluklardan daha fazla oranda etkilendiklerini ve kişilik aşınması yaşadıklarını söyleyebiliriz.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### EMEK PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI KARIYER VE ÜCRET AÇIĞI

#### 1. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIĞIN KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bireyler emek piyasasında gelir elde etmek dışında statü sahibi olma ve daha yüksek pozisyonlarda çalışma yani kariyer elde etme isteği de duyarlar. Bireylerin emek piyasasında yer aldıkları süre içinde ve sosyal yaşamlarında elde ettikleri statü ile bunun uzantısı olan ekonomik ve sosyal faydalar kariyerleri ile yakından ilişkilidir. Günümüz emek piyasası koşulları ve rekabet şartları dikkate alındığında bu isteği gerçekleştirmek özellikle kadınlar ve toplumun güçsüz kesimleri için çok kolay değildir. Kariyer elde etmek için eğitim, tecrübe ve donanımın yanı sıra profesyonel bir kariyer yönetimine de ihtiyaç vardır. Ayrıca, Bourdieu'nun, aidiyet yoluyla ait olduğu grubun sosyal ağlarını ve kaynaklarını kullanma yani sosyal sermaye olarak tanımladığı pratiğin kariyer elde etmek adına sıkça kullanıldığı görülmektedir. Ancak, kariyer kavramı bireyden ve bireyin cinsiyetinden bağımsız olarak ele alınamaz, aksi halde eksik ve yalın kalacaktır. Kariyer yaparak ödüllendirilme ve toplumda faydalı bir şeyler yaptığını düşünme ve hissetme duygusu, bireyin psikolojik tatminini ve kişilik yapısını da yakından etkilemektedir.

Emek piyasasında kariyer elde etmek zor ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreç kadınlar açısından daha da ağır şartlarla işlemektedir. Çünkü yerleşik ataerkil sistem içinde kadın ve erkek toplumda farklı roller ile tanımlanmışlardır. Bu toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi emek piyasalarına da yansımış ve kadın işi erkek işi gibi tanımlamalarla karşılaşılmasına neden olmuştur. Emek piyasasında kadınların belli sektörlerde ve belli pozisyonlarda yoğunlaştıkları gözlemlenmektedir. Kadınların emek piyasasına katılımlarında nispi de olsa bir artış olmasına rağmen, kadınlar kariyer elde etme konusunda erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Kadınlar emek piyasasında karar alıcı, yönetici, düzenleyici ve sorumluluk gerektiren işler

yapmaktan çok kararları uygulayan, yönetilen, emir ve görevleri yerine getiren konumlarda yoğunlaşmışlardır. Bu durumun ortaya çıkmasında kapitalist sistemin emek piyasasına yansıyan unsurlarından toplumsal cinsiyet rollerine kadar uzayan siyasi, kültürel, psikolojik vb. birçok değişkenin etkisi vardır. Özellikle, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen ve kariyer sorunları yaşamasına neden olan önyargı emek piyasasında yer alan cinsiyete dayalı ayrımcılıktır.

### **1.1. Kariyer Kavramı ve Kariyer Yönetimi Miti**

Günümüzde emek piyasasında kariyer kavramı oldukça önemli bir yer kaplamaktadır. Bireylerin çalışma yaşamı içinde geçirdikleri süreç boyunca elde ettikleri statü ile buna dayalı ekonomik ve sosyal kazanımlar kariyerleri ile yakından ilintilidir. Kariyer, Soysal (2006: 5)'ın ifade ettiği gibi bireylerin çalışma yaşamlarında yer aldıkları basamaksal mevkileri ve yaptıkları işleri, buldukları konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren ve sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile beraber örgüt içinde ilerleyebilme süreci olarak açıklanabilir. En yaygın anlamı ile kariyer, seçilen bir çalışma hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek olarak tanımlanabilir. Başka bir tanıma göre kariyer, uzun dönemli düşünülebilen ve bir dizi işi içeren bir süreçtir. Kariyer tanımı gereği, içinde işler silsilesini barındırabilen ve sadece ücret için çalışmayı değil, hayatın bütününe yayılabilen çabaları içermektedir (Şahin, 2007: 30). Kariyer, birçok statüyü ve mesleği tanımlar (Inkson, 2007: 319).

Kariyer, çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan şeklinde tanımlanabileceği gibi, bazı durumlarda meslek sözcüğü yerine de kullanıldığı bilinmektedir (Demirbilek, 1994: 72). Kariyer, bir insanın çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve yetenek kazanması anlamına da gelmektedir (Tortop vd., 2006: 174).

Değişen çalışma yaşamında hayat boyu eğitim ve öğrenmenin gündeme gelmesi ve çalışma yaşamında artan rekabet karşısında bireylerin kendilerini geliştirerek kaderlerine boyun eğmeyebilecekleri fikrinin yayılması ile kariyer

kavramının daha yaygın bir şekilde örgütlerde ve kurumlarda kullanılmasında önemli artışlar görülmüştür (Soysal, 2006: 4). Emek piyasalarının dönüşümü ile rekabet çalışanlar tarafından içselleştirilmiş, bu yarışta öne geçmek için ya da kariyer edinmek için bireyler de bir şekilde “örgüt kültürüne” paralel olarak yeni bir kişilik yapısına bürünmüşlerdir. Kariyer edinmek artık çalışan bireylerin birçoğunda hayatlarının merkezindedir.

Kariyer kavramı bireyden bağımsız olarak ele alınamaz aksi halde eksik ve yalın kalacaktır. Çünkü bireyin psikolojik tatminini ve kişilik yapısını yakından ilgilendirdiği gibi yaşam süresinin büyük bir kısmını oluşturan çalışma hayatının da anlamlandırılmasını sağlayan unsurlardan biridir.

Bireyler, kendilerini geliştirmek ve daha iyi konumda görmek ister. Kariyerlerinin de bu konumların tanımlayıcısı olması yönünde çaba harcarlar (Tanyeli, 2008: 24). Birey açısından kariyer sözcüğü, bir mesleğe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Bu anlamda kariyer daha çok para, sorumluluk, prestij ve mesleki saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Kariyere sahip olmak bir mesleğe sahip olmaktan farklı bir nitelik taşır. Buna göre kariyer, kişinin başarıma duygusu, karşılaşılabileceği olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi ile ilgilidir (Demirbilek, 1994: 72).

Birey, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu örgütteki yerini bilme ve anlama, ayrıca giderek gelecekte de, nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır (Kaynak, 2002: 179). Bir kişinin kariyeri, onun sadece sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşır (Beach 1980: 20'den aktaran Sav, 2008: 4). Bireyler, yaşamları boyunca ortaya çıkan kariyer gelişimi süreci içerisinde, her aşamadaki gereksinimlerini karşılayabilmek ve kariyerlerini geliştirebilmek amacıyla gerek bireysel olarak gerekse örgütün desteği ile kariyerlerini geliştirmeye ve planlamaya çalışırlar (Anafarta, 2001: 3). Bireylerin kariyerlerini geliştirmek için ortaya koydukları uğraş, ilerleme sürecini tamamlamak için yapılan kariyer planlamaları ve geliştirme programları son dönemin gözde çabaları arasında yer almaktadır. Bu anlamda bireyler yalnız bırakılmamakta örgüt

içinden de bireylerin kariyer gelişimlerine destek verilmektedir. Bu oluşuma kısaca kariyer yönetimi denilmektedir.

Çalışma hayatında bireyler işlerinde ilerlemek, statü sahibi olmak ve daha yüksek kademelere gelmek ister. Bireyin çalışma hayatında bu amaçlarını gerçekleştirebilmesi günümüz rekabet şartları ve emek piyasası dikkate alındığında çok da kolay gerçekleşmeyecektir. Mesleki basamaklarda yukarı doğru ilerlemek olarak tanımlanabilecek kariyer elde etmenin yolu bu anlamda kariyer yönetimini gerekli kılacaktır.

Kariyer yönetimi bireyin ihtiyaçlarını, hedeflerini, örgütün iş taleplerini ve iş ödülleri tanımlayan birey ve örgüt arasındaki ortak eylemler bütünüdür (Schuler, 1983: 356). Değişen ve dönüşüme uğrayan emek piyasalarının yeni dinamiklerinden biri firmaların rekabet gücünü çalışanlarından almasıdır. Bu ancak bireylerin kendilerini geliştirmesi ile mümkün görüldüğünden, bireylerin kariyer geliştirme çabaları örgütün rekabet gücünü arttıracığı için firmalar tarafından da desteklenir. Bireylerin edindiği kariyer geliştirme amacının firmaların amaçlarını gerçekleştirmeye destek olacağı düşüncesi örgüt içinde bireye kariyerini geliştirmesi adına desteklerin verilmesi ile sonuçlanmaktadır.

Kariyer kavramı ve kariyer yönetimi tam anlamıyla 1970'li yıllarda incelenmeye başlanmıştır (Soysal, 2006: 4). Bu durumun aynı zamanda emek piyasalarının yapısal dönüşüm yaşamaya başladığı yıllara denk gelmesi tesadüfi bir durum değildir. Emek piyasasında meydana gelen değişimler ve yeni oluşturulmaya çalışılan örgüt modellerinin gereksinimleri iş dünyasında kariyer ve kariyer yönetiminin önemini de arttırmıştır. Daha önceki bölümlerde de ayrıntılı olarak değindiğimiz emek piyasasının yeni işleyiş biçimi içerisinde, küreselleşme, yeni uluslararası işbölümü, rekabet olgusunun şiddetlenmesi ve bireylere indirgenmesi ile kariyerin bireyler açısından çalışma yaşamlarının bir aynası olduğu fikri gittikçe bireylere aşılmakta ve kariyerin yönetilmesi gereklilik olarak onlara kabul ettirilmektedir.

Bireylerin iş yaşamlarının örgütler tarafından şekillendirildiği kariyer yönetimi sürecinde örgüt işe alma, eleman seçimi yapma, eğitim ve gelişim,

ücretlendirme ve terfi gibi insan kaynağını geliştirme faaliyetlerini yürütür. Kariyer yönetimi, yöneticileri, insan kaynakları personelini ve çalışanları kapsayan bir süreçtir (Soysal, 2006: 6). Bu kadar çabanın sarf edildiği ve ciddi önem verildiği kariyer yönetimi süreci firmalar açısından kendi kârlılıklarına hizmet etmesi vasfıyla sahiplenilmekte, örgüt içerisindeki bireye yapılan yatırımlar ya da kariyer geliştirme çabaları firmanın rekabet gücünü artırma faaliyetleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer yönetimi, bireyin kendisi ve çevresi ile ilgili farkındalığı artırarak kariyer amaçları belirlenmesini, geribildirim almasını ve kariyerdeki ilerlemeyi ele alan bir süreçtir. Yüksek performansı ve rekabet üstünlüğünü amaçlayan örgütlerde, çalışanların bireysel farklılıklarından yararlanarak onları motive etmeye, iş tatminine ve verimliliklerine katkıda bulunmaya çalışır (Şahin, 2007: 45). Kariyer yönetimi daha ziyade firma açısından konuyu ele alan firma amaçları ile bireylerin amaçlarını birleştirmek için uygulanan bir program olarak da algılanabilir.

Kariyer yönetimi sistemi, içerdiği hedef belirleme, kendi kendini değerlendirme, astın üst tarafından değerlendirilmesi, astın eğitim programlarına tabi tutularak geliştirilmesi gibi faaliyetler açısından performans yönetimi sistemi ile yakından ilgilidir. Firma ortamında kişilerin yükselmeleri, yükseldikleri işler için gerekli eğitimleri almaları ve yatay yönde iş değişikliklerine tabi tutulmalarına ilişkin kararların alınmasında performans yönetimi sisteminin verileri, kariyer geliştirme sistemine duyulan bilgileri sağlayacaktır. Bunun yanında, sistematik kariyer yönetimi sistemine sahip olmayan işletmelerde terfi, tayin, transfer ve rotasyon kararlarının alınmasında gene performans yönetimi sisteminin sonuçları yararlı bir veri kaynağı oluşturacaktır (Sav, 2008: 13). Bu anlamda firmalar kariyer yönetiminin her aşamasını planlamak ve strateji geliştirmek için çalışmaktadır. Firmalar rekabet gücü sağlamak, verimlilik artışı ve kârları artırma güdüsü ile başta insan kaynakları yönetimi olmak üzere, örgüt birimlerinin diğer yönetim alanları koordinasyonlu bir biçimde etkin bir şekilde yönetilmektedir.

Bugünün çalışma koşullarında yani esnek birikim koşullarında kariyer yönetiminin işlevine bakmak daha açıklayıcı olacaktır. Çünkü firmalar çalıştırdıkları personeli kariyer yönetimi açısından desteklerken aslında amacı bireyin kariyer edinmesi değil üretimde etkinliği arttırmak, kaliteyi yükseltmek, daha az personel ile

daha fazla çıktı elde etmek yani firma kârlılığını arttırmaktır. Bu anlayışla firmanın temel amacı kariyer vaadi ile motive edilmiş sadık emek yaratmaktır.

Kariyer yönetimi ile sistemin gereksinim duyduğu özellikleri taşıyan emeğin biçimlendirilmesinde kullanılan belli başlı araçlar ve metotlar söz konusudur. Bu metotların başında firmayı en çok kâra geçirecek personellerin kariyerle ödüllendirilmesi yer almaktadır. Kariyer ödülünü ele geçirmesi adına da bireye gerçekleştirilmesi zor hedefler, riski üstlenmek, yaptığı işi kendi işi olarak görmesini sağlayan primler vb. araçlar sunulmaktadır. Bu sayede çalışanlar işi kendi işi görmeye başlar, hedeflerini gerçekleştirmek ve çalışma arkadaşlarını geçip kariyer ödülünü almak için takım arkadaşları ile rekabete girer, firma adına riskleri üstlenir, firmanın hedeflerini kendi kariyerine ulaşmak için hedef olarak benimser bu şekilde çalışmaya devam ettikçe de firma kârlılığı ve kazancı yükselir. Ortaya konulan bu emeğin ve çalışmanın karşılığı olarak gördüğü kariyer ise garantisi olmayan bir vaattir ve gerçekleşmesi birçok kez zor ve geç olabilir. Çünkü sisteme aynı zamanda sosyal sermaye olarak da ifade edilebilecek yakın ilişkiler ve günlük dilde torpil olarak bilinen eylemler de müdahil olabilmektedir. Çalışanlar bunu bilseler de, sisteme karşı koymadan (sistemin değişmeyeceğine olan inançlarının da etkisi ile), sıranın kendilerine geleceği günü bekler ve istenen biçimde çalışmaya devam ederler.

Kariyer yönetimi, sistemin ihtiyaç duyduğu sermaye birikiminin, esnek birikim modeline hizmet eden özelliklere sahip emeğin yaratılması için firmalar tarafından benimsenmiş bir araçtır. Daha önce de ifade edildiği gibi Harrison'un bu eşitsiz ve istikrarsız ilişkiler networkünde kontrol, organizasyondaki gruplar için, her bir grubun nasıl ulaşacağı konusunda özgür olduğu, üretim ve kârlılık hedefleri tespit edilerek sağlanır. Ancak bu özgürlük aldatıcıdır. Esnek organizasyonlar nadiren kolay ulaşılabilir hedefler belirler; genelde her bir birim kendi mevcut kapasitesinin çok ötesinde bir üretim ya da kazanca ulaşmaya zorlanır (Sennett, 2011a: 58). Karşılığında ise kariyer ödülü vaat edilir.

Hiyerarşi piramitlerinin yerini gevşek Networkler aldıkça, işini değiştiren birçok insan sosyologların “muğlâk yatay hareket” dedikleri durumu yaşamaktadırlar. Bu durumda gevşek networkte yukarıya doğru ilerlediğini sanan birey aslında sadece yana doğru hareket etmektedir. Esnek organizasyonlarda risk

alıp hareket eden bireyler genelde yeni pozisyonları hakkında pek az bilgiye sahip olduğundan, yanlış bir karar verdiklerini ancak iş işten geçince anlamaktadırlar (Sennett, 2011a: 89). Bu süreç içinde de esnek birikimin yani sistemin arzu ettiği emek olarak bireyler, kendi kayıpları ile ya da görece elde ettikleri kariyerler ile firmaların maksimum kârlılık hedefleri için kendi yaşamlarını sermaye yapan bireyler olmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında da firmaların kariyer yönetim anlayışları ve kullandıkları metotlar etkili olmaktadır.

Sennett'in (2011b: 52) çalışmasında da belirttiği gibi çalışma yaşamına girecek genç bireylere (özellikle orta sınıfa mensup bireylere) karakter oluşumu sırasında iş dünyasında kariyer yapmak için risk alma gerekliliği sıkça vurgulanmaktadır. Risk, egemen bir değer halini aldığı anda karşılığında elde edecekleri kazançlar doyum elde etmek için sunulmaktadır. Manevi prestij meselesi daha şeffaf bir hal almakta ve çalışanlar bu prestiji elde etmek için, aslında firma adına, bireysel olarak daha yüksek riskleri kendi kariyerleri adına kabul edip benimseyerek işi başarıya motivasyonuna erişmektedirler. Bireyler söz konusu olduğunda çalışmanın değeri yüksek kalabilse bile işin kendisinin manevi prestiji dönüşmekte; sonraya bırakılmış doyum ve uzun vadeli stratejik düşünme halini almaktadır. Sona gelindiğinde ise başlangıçta motive etmek için vaat edilen doyum genellikle gerçekleşmemekte ve uzun vadeli planlar için artık geri dönmek pek mümkün olmamaktadır.

Aslında bunlar kapitalist sistemin özünü ortaya çıkartan sonuçlar olarak değerlendirilebilir. Daha önce de ifade edildiği gibi kapitalist sistem krizler ve belirsizlikler ile beslenir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde de riskin kapitalizme özgü olduğu ve çalışma yaşamı ile bireyin davranışlarını şekillendirdiği söylenebilir. Hatta kapitalist sistem, risk ve belirsizliklerin bireyler üzerinde yarattığı davranışsal etkilerle, bir anlamda geri besleme süreci yaşamış olur.

Bu durumda kariyer ve kariyer yönetimi ustalık, deneyim, uzmanlık temellerine değil, birikimi hızlandıran modellerin uygulanmasında sadece bir araç işlevi görmektedir. Firmalar adına kariyer yönetiminde personeli desteklemek ya da kariyer fırsatları sunmak emeği önemsedikleri ya da değer verdikleri için değil, kendi



kârlılıklarını maksimize etmek için uygulanan bir metot olmaktadır. Çünkü sermayenin derdi hızlı ve daha fazla birikim sağlamaktır.

Kariyer ve kariyer yönetimi incelenirken daha önce açıkladığımız sosyal sermaye kavramını da dikkate almamız gerekir. Sosyal hayatın inşası olarak görülen sosyal sermaye birikimi, bireye geleceğe ilişkin kararlarında yol gösterici olurken amaçlarına ulaşma konusunda da yardımcı olan bir unsur olmaktadır. Sosyal sermaye, özellikle çalışma yaşamında, bir gruba ya da zihniyete aidiyet ile diğerlerine kıyasla daha avantajlı durumlar yakalayabilme şansını bireye sunmaktadır.

Toplumsal gerçeklikte, sadece diğer sermaye çeşitleri ile birlikte açığa çıkan sosyal sermaye ve toplumda kişiler arasındaki ekonomik ve kültürel sermayenin dağılımındaki eşitsizlik, sosyal sermaye alanında, her zaman eşitsizlikleri güçlendirici bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Braun, 2002: 9'dan aktaran Yarcı, 2011: 132).

Sosyal sermayesi güçlü olan bireyler, kariyer elde etme konusunda daha kolay yol alabilmektedir. Harriss ve Renzi (2010: 11-12)'nin çalışmalarında da belirttikleri gibi sosyal sermaye bireyler arası ilişkilerin içinde saklıdır. Bireylerin özellikle otorite ile ya da otoriteye yakın kişilerle kurdukları yakın ilişkiler kariyer fırsatları olarak kendilerine geri dönmekte bu da eşitsizlikleri besleyen çıkar ilişkilerinin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye ayrımcılığın araçlarından biri haline gelmektedir. Doğal olarak bireyler kendilerine ayrıcalık sağlayacak ve rakiplerinin önüne geçirecek güce sahip olan sosyal sermayeye erişim, sahip olmak, biriktirmek ve kullanmak için planlar yapar ve çalışırlar. Bu anlamda kariyer yönetiminin başlıca unsurları arasında sosyal sermaye birikimini de saymak gerekmektedir.

Uygun ortamlarda ekonomik sermayeye dönüşebilen, soyluluk ve statü unvanı gibi kullanılan *sosyal sermaye* (Bourdieu, 2010: 49); az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınma ilişkilerinin sürekli ağlara sahip olduğu potansiyel kaynakların birlikteliğidir. Başka bir ifade sosyal sermaye bireye, bir gruba aidiyete dayanan kaynaklarla alakalı güç sağlar (Bourdieu, 1984: 190-191).

Üst yönetimle ya da karar alma konumundaki kişi ya da otorite ile olan yakın ilişkiler sosyal sermaye birikimi olarak ifade edilebilir. Bu anlamda sosyal sermayesi güçlü olan birey, diğer kariyer için gerekli unsurlara da sahipse, daha kolay terfi alır ya da yükselir. Hatta bazen bu anlamdaki sosyal sermayesi çok güçlü bireyler, yeterli donanımına sahip olmasalar dahi, yeterli donanımına sahip ancak gerekli sosyal sermaye birikimi olmayan bireyler yerine terfi alabilmektedirler. Burada ortaya çıkan resim sosyal sermayenin eşitsizlikleri besleyen yüzü olarak karşımıza çıkmakta ve günlük hayatta sıklıkla “torpil” olgusu ile dile getirilen yaşam pratiğini açıklamaktadır.

Günümüzde esnek çalışma biçimlerinin hâkim olduğu emek piyasasında ve küreselleşmenin de etkisiyle yönetim kültürü içinde şekillenen kariyer yönetimi firmaların rekabet avantajı kazanmalarına olanak sağlamaktadır. Bu sayede firmalar çalıştırdıkları emeğin sahip olması gereken özellikleri yakından takip edebilmekte, çalışanların davranış kalıplarını kontrol edebilmekte ve kendi amaçlarına uygun bir emek oluşturabilmektedirler.

Firmalar çalıştırdıkları personelin hepsi için değil kendi seçtiği personel için kariyer geliştirme çabası sarf etmeye meyillidir ve bunu yaparken dikkate aldığı unsurlar örgütün en kârlı olacağı personeli seçmeye yöneliktir.

Rekabetin ve özelleştirmelerin hız kazandığı, esnek çalışma biçimlerinin hâkim olduğu emek piyasalarının yeni yapısı içinde bireylerin ve firmaların dönüşümü de söz konusu olmuştur. Bu dönüşüm sonucunda özellikle bireylerin değişen çalışma koşullarına uyumu için bilgi, beceri ve esnekliklerinin güçlenmesi beklenmiştir. Çalışma hayatında bireyler açısından kariyer önemli bir olgu haline dönüşürken, dönüşüme değişimle ayak uydurabilen emek ilerleme kaydederken, diğerleri bu yarışta geride kalmaktadır. Aynı şekilde firmalarda bu değişim içinde, rekabet avantajı ve kârların artırılması amacıyla, yönetim anlayışlarını şekillendirmiş ve emeğin geliştirilmesi firmaya da avantaj sağlayacağı için kariyer yönetimini strateji olarak yürütmeye başlamışlardır. Yürütülen kariyer yönetimi stratejileri ile emek motive edilerek verimlilik artışları sağlanmıştır. Bu anlamda kariyer yönetim programları insan kaynakları tarafından firmalarca profesyonelce yönetilmekte ve piyasalarda gittikçe artan oranlarda sistematik olarak kendini göstermektedir. Bu sayede firmalar emeğin verimliliğini başka bir ifade ile bireysel

performanslarını arttırmış olacak ve emek ile örgüt arasında da organik bir bağ kurulmasını sağlayacaktır. Ayrıca, bu durumun sonuçlarından biri olarak da çalışanlar ücretli çalışan oldukları gerçeğinden uzaklaşıp kendilerini yaptıkları işin patronu ya da sahibi gibi hissetmeye başlayacaklardır.

## 1.2. Kadın Çalışanlar ve Kariyer Sorunları

Günümüzde kadınının sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla rol ve sorumluluk sahibi olması konusunda çok önemli gelişmeler kaydedilmiş olmakla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranları hâlâ erkeklerin gerisindedir. Ayrıca, kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu sektör ve iş alanlarında da kadınların kariyer elde etme konusunda erkeklerin gerisinde oldukları bilinmektedir. Özel ya da kamu sektöründe tepe yönetiminde bulunan kadın oranı erkeklerin oranlarından çok gerilerde kalmaktadır.

Bilinen toplumların çoğunda kadınların aşağı toplumsal konumlara mahkûm olmaları gerçeğini açıklamak için, simgesel mübadele iktisadında her iki cinse atfedilen statülerin asimetrisini göz önüne almak gerekir. Erkekler, simgesel iktidarı korumaya ya da genişletmeye çalıştıkları evlilik stratejilerinin öznesiyken, kadınlara, her zaman ittifakları tescil etmeye yönelik simgeler gibi dolaşıma girdikleri bu mübadelelerin nesnesi olarak davranılmaktadır (Bourdieu ve Wacquant, 2012: 173). Bu durum çalışma yaşamında da aynen devam etmekte ve kamusal alan erkeğin, ev kadınının alanı olarak şekillendiği için kariyer de erkeğe atfedilen doğal rol olmaktadır.

Emek piyasasında yer alan kadınların karşılaştıkları sorunlardan biri de kariyer elde etmektir. Cinsiyetçi ayrımcılığın belki de en çok ortaya çıktığı süreç terfilerdir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında terfi alma ve işte yükselme konusunda ciddi farklar söz konusu olmaktadır. O'Mahony ve Sillitoe'nin (2001: 21-29) çalışmalarında da belirttiği gibi kadın çalışanların ağırlıklı olarak düşük statülü işlerde istihdam ediliyor olmaları, eğitim düzeylerinin düşük olduğu gerekçesi ile bazı pozisyonlarda sürekli çalıştırılmaları, ailevi sorumluluklar sebebiyle çalışma hayatının öncelikleri arasında yer almaması gibi nedenler kadınların kariyerlerinde yaşadıkları başlıca sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların terfi alması

konusunda işverenlerin en çok çekindiklerini ifade ettikleri ve bu nedenle yüksek düzeyde sorumluluk gerektiren işlerde kadınları istihdam etmek istememe sebeplerinin başında kadının hamilelik ve annelik sorumlulukları nedeniyle bu işlere uygun olmadıkları önyargısı gelmektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 281). Bu durum emek piyasasında cinsiyetçi ayrımcılığın ortaya çıkarttığı kadın emeğinin kariyer sorunlarından biri olarak ifade edilebilir.

Çalışma hayatında kariyer açısından cinsiyet ayrımcılığı hem yatay hem de dikey ayrımcılık olarak ortaya çıkabilmektedir. Kadın ve erkek çalışanların örgüt içinde aynı pozisyona ve role sahip olmalarına rağmen farklı iş tanımları ve sorumlulukları almalarına yatay ayrımcılık denilmektedir. Bu durumun sonucunda farklı sorumluluklar ile işte ilerleyebilmek için fırsat eşitsizliği doğabilmektedir. Dikey ayrımcılık da ise kadınlar zaten daha düşük pozisyonlarda ve daha az sorumluluk içeren işlerde istihdam edilerek terfi olasılıkları azaltılmaktadır (Boddy, 2008: 27-28). Bu iki durumun sonucunda da kadınlar erkeklerden daha az kariyer fırsatlarından yararlanmakta ve erkeklere kıyasla daha düşük pozisyonlarda istihdam edilmektedirler.

Emek piyasalarında kadınlar kariyer konusunda çok iddialı değilmiş gibi görünse de aslında var olan gerçekten bu mudur? Gerçekten kariyer elde etmek için ödenmesi gereken bedelleri ödemek konusunda kadın istekli olmadığı için mi kariyer elde edememektedir? Yoksa kadınların kariyer elde etmek için ödedikleri bedeller erkeklerden çok daha fazla olduğu için isteksiz hale mi gelmişlerdir? Rekabetin çok yıkıcı olduğu, kuralların çok katı olduğu bu oyun içinde kadın diğer toplumsal rollerini öncelik yaptığı için mi, yoksa yapmak zorunda kaldığı için mi kariyer elde etme konusunda çok başarılı değildir? Bu soruların cevapları kadınların kariyer sorunlarını tespit etmek ve arkasında yatan gerçekleri açığa çıkartmak için gereklidir.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve kapitalist sistem ile ataerkil sistemin güçlü ittifakı sadece kadının emek piyasasında hangi oranda temsil edildiklerini, hangi sektörlerde nasıl işlerde istihdam edildiklerini belirlemekle kalmayıp aynı zamanda kadının kariyer elde etmesinin önünde de sorunlar yaratmaktadır.

Günümüzde geçerli olan çalışma hayatı kuralları etkin çalışmayı kadın ya da erkek için son derece zorlaştırmış durumdadır. Fakat iki nedenle kadınlar için özellikle dayanılmaz hale gelmiştir. Birincisi, kadınların ev ve aile sorumlulukları tipik olarak çok daha fazladır, bu nedenle mesai saatleri dışındaki zamana daha çok ihtiyaçları vardır. Mesai saatlerini aşmamaya özen gösteren kadınlar (günde on saatte çalışsalar) önemli görüşmeleri ya da önemli planları kaçırabiliyorlar. Kesin çalışma takvimleri erkek meslektaşlarına kıyasla işe daha az bağlı oldukları ya da daha az sorumluluk aldıkları gibi bir izlenim yaratmaktadır. (Meyerson ve Fletcher, 2006: 79). Sistemin işleyiş biçimi hem kadın hem erkek çalışanlar için zorluklar içermesine rağmen bu yapı içerisinde kadın daha çok kaybeden olmaktadır. Kaybettiği genellikle terfi gibi kariyer anlamındaki kazanımları çerçevesinde yoğunlaşmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları kariyer sorunları ve önyargılar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001: 208):

- Kadınların çocuk büyütme için kariyer sürecini yavaşlatmaları ya da işe ara vermeleri, üst yönetim noktalarına gelmeleri için önemli bir engeldir.
- Kadınlar genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengelemek için uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle üst yönetim için gerekli zamanı ayıramazlar.
- Kadınlar genel olarak işletme ve mühendislik (teknik ve hesap gerektiren işlerde) işlerde becerikli değillerdir önyargısı. Bu nedenle bu işlerde becerikli olan erkeklerin üst yönetimde olması daha uygundur.
- Kadınlar geleneksel olarak insan kaynakları kadrolarında (kadın işi olarak tanımlanan işlerde) bulunmayı tercih etmektedirler. Bu da ilerleme şanslarını azaltmaktadır.
- Kadınlar tepe yönetim için gerekli iş becerisine ve kişilik yapısına sahip değillerdir.

Şüphesiz kariyer elde etme konusunda ortada kadın ve erkek açısından eşitsiz bir durum söz konusudur. Bu eşitsizliğe ya da başka bir ifade ile kadın çalışanların kariyer sorunlarını inceleyebilmek adına kariyer elde etmede kadınların

karşılaştıkları engelleri ortaya koymaya ve kadınların kariyer aşmalarını incelemeye ve ihtiyaç vardır.

### **1.3. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller**

Bir kadının emek piyasasına dâhil olması ve dâhil olduktan sonra kariyer elde etmesi, kariyer yönetimi ve bunu sürekli kılması çok fazla değişken tarafından belirlenmektedir. Kadın, bazen kendisi yetersiz olduğunu düşündüğü için ya da daha rahat bir yaşam sürmek adına yükselmek istememekte, bazen ataerkil toplumun yansıması olan önyargılar sonucu oluşan engeller ile karşılaştığı için kariyer elde edememekte, bazen de toplumsal rolleri ağır bastığı için çalışmayı sadece gelir elde etmek için düşünmekte ve kariyeri önemsememektedir. Kariyer elde etmeyi başarmış kadınların birçoğu ise bunu büyük fedakârlıkların sonucu olarak ifade etmekte ve ödediği bedellerin erkeklerden daha fazla olduğunu savunmaktadır.

Geleneksel toplumda toplumsal alan, kamusal alan ve özel alan olarak ikiye ayrılmaktadır. Kamusal alan erkeğin, evin içi ise kadınındır. Erkekler çalışma dünyası, kadınlar ise evlilik için yetiştirilmektedir (Demir, 2006: 290). Kadının öncelikli rolleri annelik, eşlik, ev kadınlığı ve akrabalık ilişkilerine dayanan rolleridir. Eğer hanehalkı geliri geçimi ifa etmeye yetersiz kalır da kadın çalışma hayatına girerse mesleki rol ile tanışmış olur. Kadının mesleki rolünü yerine getirirken de diğer rollerini aksatmadan yapması beklenmektedir. Kadının ev eksenli çalışmaları dışında kamusal alanda aktif olarak çalışmaya başlamasının temel belirleyicisi ekonomik zorunluluklardır. Genellikle sadece erkeğin gelir elde etmesi ailenin geçimini yürütmesine yeterli olmamaya başlayınca kadın çalışma hayatına girme kararını vermektedir. Emek piyasasına girişi nasıl ki kendi kişisel arzuları, yetenekleri, becerileri, bilgi ve tercihi ile olmadıysa, aynı şekilde emek piyasasındaki yeri ve konumu da kısıtlı kalmaktadır. Kadınlar emek piyasasında genellikle ikincil emek ya da yedek emek olarak görülmektedir.

Kadınların emek piyasasına girmeleri genellikle ek gelir elde etmek amacı ile şekillenmektedir. Elbette ekonomik özgürlük, bireysel donanımların kullanıldığı kariyer ve statü elde etmek gibi nedenlerle çalışma kararı veren kadınlar da mevcuttur. Ancak, bu kadınlar küçük bir azınlığı temsil etmektedirler. Erkeğin

kazancı hanenin esas gelir kaynağı olurken kadının kazancı ek gelir olarak görülmekte ve kariyer planları ve hedefleri de bu gerçeklikten sıklıkla etkilenmektedir. Hatta bazı durumlarda evli kadınların eşleri kadınların ev içi rollerini ve sorumluluklarını aksatmaları (erkeklerin konfor alanlarını daralttıkları) nedeniyle çalışmamalarını bile istemektedirler. Çalışmak ve özellikle kariyer elde etmek için gereken maliyetlere katlanarak mücadele eden kadın, kimlik kazanma ve toplumdaki ikincilliğini azaltmak için çabalamaktadır. Ancak, bu çaba birçok farklı nedenle kesintiye uğrayabilmektedir.

Kariyer elde etmiş kadınların istihdamına bakıldığında genellikle bazı sektörlerde ve bazı işlerde yoğunlaştıkları, bekâr ya da boşanmış kadınların çoğunlukta yer aldığı, bu kadınların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu ve orta sınıf diye bilinen toplumsal sınıfa tabii oldukları bilinmektedir. Erkeklerle aynı eğitim düzeyine ya da onlardan daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmalarına rağmen üst düzey yönetici pozisyonlarında daha az görev aldıkları görülmektedir.

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını saptamak kolay ancak açık bir şekilde sergilenmesi nadirdir. Bunun yerine kadınlara yönelik ayrımcılık daha çok önyargısız gibi görünen çalışma pratikleri ve kültürel normlar içine gizlenmiştir. Bazen kadınlar bu engelleri aşmak adına erkekler gibi davranmayı öğrenmiş, bazen de bunu öğrenmeleri onlara empoze edilmiştir. Ancak bunu yapan kadınlar bir yandan da eleştiriye uğramaktadırlar. Erkekler aynı davranışları sergilediğinde tutkulu, başarılı, azimli olarak nitelendirilirken kadınlar benzer (erkeksi) davranışlar sergilediklerinde itici, kontrol düşkünü ya da katı yönetici olarak tanımlanmaktadır (Meyerson ve Fletcher, 2006: 75-79). Bu nedenle kadınlar aslında görünmeyen ama var olan engellerin içinde kariyer planlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar.

Kadınların uzman, şef ya da orta kademe kariyer pozisyonlarında yer almalarına rağmen özellikle üst düzey yönetici kadrolarında çok az temsil edilmelerini açıklamaya çalışan düşünceler söz konusudur. Kadınların eğitim ve tecrübe gibi yetersizlikleri nedeniyle bu kadrolarda yer almadıklarını savunanlar olduğu gibi kişisel özelliklerinin (özgüven, otorite kurma, disiplin, cesaret vb.) yeterli olmaması sebebiyle bu kadrolarda yer almadıklarını savunan görüşler de söz konusudur. Ayrıca, kadınların zaten genellikle kariyer fırsatı çok fazla olmayan

mesleklerde (öğretmenlik, hemşirelik, insan kaynakları yönetimi, müşteri ilişkileri, satış, pazarlama, bankacılık vb.) yoğunlaşmaları nedeniyle de kariyer açısından erkeklerin gerisinde kaldıklarını açıklayan görüşler de söz konusudur. Bir başka görüş ise kadınların ailevi rolleri sonucu rol çatışması içine girdikleri ve önceliği ailelerine vermek durumunda kaldıkları için daha kolay, sorumluluğu daha az işleri tercih ettikleri bu tür işlerinde üst düzey yöneticiliklerden uzak olduğu görüşüdür.

Kadınların yönetici pozisyonlarına (özellikle üst düzey yönetici pozisyonlarına) ulaşmalarını engelleyen ve kariyer sorunları yaşamasına neden olan önyargı çalışma hayatında yer alan cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Bu önyargı üç nedene dayandırılmaktadır (Güler, 2005: 64):

- Kadın ve erkeğin kişilik farklılıklarına dayanan önyargıdır. Kadınların erkeklere göre duygusal olması, bağımlı ve pasif olması, buna karşın erkeklerin daha rasyonel olmaları gibi önyargılardır.
- Kadın ve erkeğin toplumdaki rolleri; kadının saldırgan olmaması, erkeklere emir verememesi, erkeğin de kadından emir almak istememesi gibi önyargılardır.
- Mesleklere göre sınıflandırmada, erkekler yöneticiliğe daha yatkındır, buna karşın kadınlar hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde daha başarılı olabilir gibi önyargılardır.

Toplumsal olarak kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan kalıplaşmış önyargılar kadına çalışma hayatında engel oluşturmanın yanı sıra, yönetici konumunda kadın rol modellerin oluşmasına da engel oluşturarak kadınların bu roller için uygun olmayacağı inancını da pekiştirmektedir (Deemer ve Fredericks, 2006: 89). Öğrenilmiş davranış kalıpları kadınların kariyeri önünde görünmez engellerin güçlenmesini sağlamaktadır.

Emek piyasasında kadın ve kariyer konusu incelenirken işyerinde mobbing kavramına da değinmek gerekir. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışları içermektedir.



“Mobbing”, ilk olarak 1960’larda Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Sonraki yıllarda İsveçli Hekim Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklarla ilgili bir araştırmada ve bir başka İsveçli Heinz Leymann’ın tarafından bu terim işyerinde psikolojik şiddet, işyeri zorbalığı anlamında kullanılmaya başlamıştır. Leymann’ın tanımlamasına göre, mobbing; düşünce, inanç, etnik, cinsiyet ayrılığı, kıskançlık, hasetlik gibi her türden duygu ve faktörün öne çıkabileceği bir psiko-terördür. Mobbing uygulamalarında, yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetilmez, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yöneltilir ve kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak duygusal bir saldırı uygulanır. Leymann’a göre mobbing davranışlarından bazıları üstü tarafından mağdurun kendisini gösterme olanaklarının kısıtlanması, meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler tarafından kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, yaptığı işin sürekli eleştirilmesi, işinin sürekli değiştirilmesi, nitelikleri dışında işler verilmesi ya da hak ettiği pozisyonun altında çalıştırılmaya zorlanması şeklindedir (BİLKA Raporu, 2009: 1). Bu davranışlara maruz kalan kişiler doğal olarak hem maddi hem de manevi olarak zarar görmekte, işlerine gereken önemi veremedikleri için verimlilikleri düşmekte bunlarda kariyer elde etme fırsatlarını, zaten istenmediği bir örgüt yapısı içinde, yok etmektedir.

Mobbing kavramı sistemli bir şekilde süreklilik arz eden bir sıklıkta, çalışanı sindirmek maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır. Başka bir deyişle işyerinde bir kişinin ya da bir grubun istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlaması, yıldırması ve bezdirmesi olarak tanımlanmaktadır (Atman, 2012: 159).

Mobbingin kabul görmüş tek bir yasal tanımı olmamakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbingi “hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, grup halinde saldırmak” şeklinde tanımlamıştır. ILO mobbingi tüm dünyada giderek artan ve çalışma hayatına doğrudan etkisi olan hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak kabul etmektedir (ILO, 2010).

Mobbing süreci içerisinde en büyük zararı mağdurun kendisi görmektedir. Bu zararlar, bireyin bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığının tedavisi için yapılan harcamalar

ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancının yok olması gibi ekonomik yönlü; işyerinden dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş bireyin, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmesi gibi sosyal yönlü olabilmektedir (İlhan, 2010: 1178).

Hayatın önemli bir bölümünün geçirildiği çalışma ortamı atmosferinin, verimlilik ve iş doyumunu üzerindeki etkileri, çeşitli araştırma sonuçları ile kanıtlanmıştır. Çalışma ortamında kişilerin kendilerini “değerli” hissetmelerini sağlayan ve destekleyen şartların varlığı çok önemlidir. Oysa yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma gibi anlamlara gelen mobbing, işyerinde stresin, örgütsel çatışmanın, verimsizliğin ve motivasyon eksikliğinin kaynağı olarak görülmektedir. Mobbingin kişiler üzerindeki etkisi, kişilerin şiddete dayanma gücüne göre farklılık göstermektedir. Biri için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilmekte, bu zarar bir süre sonra sadece kişiyi değil, aynı zamanda ailesi ve sosyal çevresini de etkileyecek boyutlara uzanmaktadır (BİLKA Raporu, 2009: 7).

Mobbinge uğrayan kurbanlar çoğunlukla başlangıçta, işyeri performansı oldukça yüksek kişilerken, zamanla kendisine uygulanan çeşitli mobbing yöntemlerinden etkilenerek acı çekmeye başlamaktadır. Artık mağdur için ruhsal ve fiziksel açıdan zorluklar başlamıştır. Sonuçta kurbanların dayanma gücüne ve imkânlarına bağlı olarak; kimi işyerlerini değiştirmekte, istifa etmekte, kimi erken emekli olmakta, kimi kalp krizi geçirmekte, kimi asosyal hale gelmektedir. Mobbingin mağdur üzerindeki etkisi, baskı gördüğü iş yerinden ayrılmasıyla sona ermez. Mağdur, bir önceki iş yerinden ayrılış nedeni olarak gösterilen beceriksiz, yeteneksiz, eğitimsiz, yetersiz, asi gibi etiketleri de bundan sonra sürekli yanında taşıyacaktır. Bu da çalışanın, başka bir iş bulmasını veya kişinin eğitiminin ve tecrübesinin gerektirdiği bir aşamadan başlamasını engelleyerek, hem statü kaybına, hem de gelir kaybına neden olacaktır (BİLKA Raporu, 2009: 7).

Uluslararası araştırmalar çalışma yaşamının bir döneminde çalışanların yaklaşık %50'sinin mobbing davranışı ile karşılaştığını göstermektedir. Avrupa çalışma koşulları anket sonuçlarına bakıldığında kadınların erkeklere göre daha fazla mobbing mağduru olduğu ortaya çıkmıştır. Mobbing uygulamaları tüm çalışanlar için büyük bir sorun ve tehlike olmakla birlikte kadınların emek piyasasında

karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığı düşünürsek kadınlar açısından çok daha derin ve tehlikeli bir durumdur. Ayrıca, kadınların kariyerleri önündeki en önemli engellerden de biridir.

Kadınların çalışma hayatında erkekler kadar yönetici pozisyonlarında temsil edilemiyor olmaları evrensel geçerliliği olan bir gözlemdir. Çalışma hayatında kadınlar orta kademe yönetici kadrolarına, uzmanlığa ve yardımcı yönetici kadrolara yükselmekte ancak, kadınlar için üst kademe yönetici kadrolarına yükselmekte yasal engellerin olmamasına rağmen, kadınlar üst kademe yöneticiliğe ulaşma konusunda adeta saydam bir tavanla (engelle) karşılaşmaktadırlar (Jackson, 2001: 32). Kadınlar tarihsel süreç içerisinde ücretli emek olma konusunda yol kat etmiş olmasına rağmen (bu alanda da halen mevcut sorunların varlığına rağmen) bugün çalışma hayatında üst kademe yönetici pozisyonlarında görünmeyen engellerin etkisi ile hak ettikleri oranla temsil edilememektedirler.

Kadınların kariyer elde etmelerinin ya da başka bir ifade ile yönetici kademelerinde düşük oranlarda istihdam ediliyor olmalarının nedenleri arasında toplumsal cinsiyet rolleri ve ailevi sorumluluklar ile ataerkil önyargıların uzantısı olan bir cinsiyetçi ayrımcılık yer almaktadır. Bazı durumlarda da kadın çalışanlar kendi hemcinslerinin önünde engel oluşturmakta, bazen de kadınlar kendileri kendilerine kariyer konusunda engeller koymaktadır. Emek piyasasında kadınların kariyerleri önündeki bu engeller cam tavan sendromu olarak bilinmektedir.

Kadınların emek piyasasında temsil edilmelerinde bir artış olmasına rağmen yönetici kadrolarında temsilleri hâlâ yetersiz seviyededir. Günümüzde kadınlar eğitim, deneyim ve mesleki donanımlar açısından yeterli olmalarına rağmen erkeklere oranla yönetici pozisyonlarında daha az yer almaktadırlar. Bu durumun temel belirleyicisi yönetici pozisyonlarına ulaşma konusunda ortaya çıkan (cinsiyetçi eşitsizlikler) engellerdir (Mitra, 2003: 68). Özel ya da kamu sektörlerindeki kadın yöneticilerin genellikle orta kademe yönetici pozisyonlarına kadar ilerledikleri ve orada durdukları gözlenmektedir. Yönetim seviyeleri bakımından bakıldığında kadın yöneticilerin sayısı açısından olumsuz sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumun açıklanmasında kadınların kariyer elde etmelerini engelleyen görünmez

engellerin varlığı söz konusudur ve bu durum cam tavan sendromu olarak ifade bulunmaktadır.

Cam tavan sendromu 1970'lerde ABD'de ortaya çıkmış ve kadınların üst düzey yönetici kadrolarına gelmesine engel olan davranışsal ve örgütsel önyargıyla oluşan görünmez engeller olarak tanımlanmaktadır. Wirth (2001: 1)'e göre cam tavan sendromu örgüt içinde oluşmuş önyargılar ve normlar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini kısıtlayan yapay engellerdir. Cam tavan kadınların üst düzey yönetici kadrolarına erişmesini ve kariyer elde etme konusunda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarını durduran soyut engeller olarak ifade edilebilir.

Cam tavan sendromu, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden dolayı istediği ve hak ettiği terfiyi alamama durumu şeklinde açıklanmaktadır (Şiyve, 2004'den aktaran Örucü vd., 2007: 118). Kadınların mesleki ilerlemesini frenleyen cam tavan fiziki engeller değildir. Tersine, büyük ölçüde bilinçsiz klişelerden ve önyargılardan oluşan davranışsal engellerdir (Schwartz, 2006: 183). Bu engellere cam tavan adının verilmesinin nedeni ise bu engellerin görünmezliği ve belirsizliği ile ilişkilidir.

Cam tavan sendromunun ortaya çıkma nedenleri (Zel, 2002: 42-43):

- Kadınların çalışma yaşamında erkeklere göre daha kısa süredir yönetici pozisyonlarında görev almaları,
- Çalışma hayatına (doğum, çocuk bakımı ve ailevi sorumluluklarla işe ara verme durumları nedeniyle) aralıklı olarak devam etmeleri,
- Kadınların genellikle belli sektörlerde ve işlerde yoğunlaşmaları ve bu tarz işlerin yükselme fırsatlarının az olması,
- Üst yönetim kadrolarının işe alma ya da terfilerde kadınların aleyhine cinsiyetçi ayrıma gittikleri şeklinde özetlenebilir.

Cam tavan sendromunun en temel açıklayıcısı olarak çalışma hayatında ve örgüt yapısında geçerli olan ataerkil kültür gösterilmektedir. Örgüt yapısının tarihsel sürecinde erkekler ile şekillenmesi, kadına yönelik katı önyargılar, kuralların ve

değerlerin erkeklere özgü yapılması cam tavan sendromunun temel belirleyicileridir.

Cam tavan sendromu, örgüt içinde kadın çalışanlara yönelik, onların başarı ve performanslarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir. Cam tavan engelleri, işletmelerde rekabet üstünlüğü yaratabilecek çeşitli niteliklere sahip kişilerin üst düzey yönetim kademelerinde görev alamamasına ve işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır (Aytaç, 1997: 27-28).

Çalışma hayatında cam tavan sendromuna yol açan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler etrafında toplanabilmektedir (Dreher, 2003:542). Bireysel ve örgütsel faktörler mikro engeller; toplumsal faktörler ise makro engeller olarak ifade edilebilir.

### **1.3.1. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişiminin Önündeki Mikro Engeller**

Bir kadının çalışma kararı vermesi, emek piyasasına girmesi, kariyer elde etmesi ve kariyer yönetimi bir erkeğin aynı süreci yaşamasından çok daha farklıdır. Çünkü kadın bu kararları verirken ve eyleme geçirirken çok daha fazla değişkenin etkisi altında kalmakta ve mücadele etmektedir. Bu engellerin birey ve örgütsel boyutunu oluşturan kısmı mikro faktörler olarak değerlendirilebilir. Bu faktörler kadınların kadınlara, erkeklerin kadınlara, örgüt kültürünün kadınlara ve kadınların kendi kendilerine oluşturdukları engeller olarak incelenmektedir.

#### **1.3.1.1. Erkek Çalışanlar Tarafından Konulan Engeller**

Çalışma hayatında cinsiyet, ilişkilerin belirlenmesinde etkili olan önemli bir unsurdur. Özellikle erkeklerin kadın çalışanlara karşı tutumlarını ve kadın üstlerle çalışmaya bakış açılarını doğrudan etkilemektedir. Bu ilişkilerdeki cinsiyetçi tutumların, örgüt yapısı içinde kadının yönetici kademelere gelmesinde engeller oluşturduğu da bilinmektedir.

Kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinde erkek yöneticilerin ortaya çıkardığı engeller söz konusudur. Bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılardır. Bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair

görüşleri içerir. Kadın çalışanlar kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilirler. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise “kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu” ve “erkeklerin gücü elde tutma” isteğidir (Örücü vd., 2007: 119).

Kadınların verilen üst düzey sorumlulukları yerine getiremeyeceği, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz oldukları ve erkeklerin kadınlarla çalışırken iletişim kurmakta zorlanması gibi bu tür önyargılı görüşler erkek çalışanlar tarafında konulan engellere örnek olarak gösterilebilir (Yaylacı, 2004: 78).

Kadınlar, genellikle erkekler tarafından eril olarak tanımlanan çalışma hayatında erkeklere göre yenidirler. Ayrıca, sosyalleşme biçimleri kadınları, onlar için bu yeni alanda pek fazla hazırlayacak şekilde düzenlenmemiştir. Bazı erkekler çalışma hayatında kadınlara karşı duyarsızdır ve onları kabullenmekte güçlük çekerler. Onları kabullenseler dahi bunu istemeyerek yaparlar. Kadınlar çoğu zaman bir yandan atılğan içgüdülerden yoksun oldukları için cezalandırılır ve yönetici kadrolarına uygun görülmezler, diğer yandan ise çok atılğan ve saldırgan olduklarında da aşağılanabilirler (Schwartz, 2006: 182). Temelde kadının yönetici olmasına verilen tepki, özelde kadının davranışlarını eleştirerek onu sistemin dışına itmeye yöneliktir. Başka bir ifade ile bu tutarsızlık yöneticilik kadrolarının kadınlara göre olmadığının vurgulanmaya çalışıldığı bir soğuk savaş olarak da ifade edilebilir.

Erkek egemenliğinin baskın olarak hissedildiği örgüt kültüründe, kadına yönelik ayrımcılık, örgütün görünmez engelleri kadının kariyer kazanmasını engelleyen kurumsallaşmış yapılar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum Weber’in “sosyal kapanma” olarak ifade ettiği kavramdır. Sosyal kapanma, ataerkil dışlanma stratejilerinin çalışma hayatına uygulanması, baskın grubun kendisi dışında kalanlara fırsatları sınırlayarak avantajları tekeline alması olarak tanımlanmaktadır (Rutherford, 2001: 372). Günümüzde de çalışma yaşamına dâhil olan kadınlar, erkek meslektaşları tarafından eşit bir iş arkadaşı gibi değil, karşı bir cins, yani kadın olarak görülmektedir. Kadınların bu durum karşısında kendilerini kabul ettirebilmek için üstün bir çaba harcamaları gerekmektedir (Güler, 2005: 58). Genellikle de kadınlar ne yaparlarsa yapsınlar erkek çalışma arkadaşlarına kendilerini kabul ettirme konusunda başarılı olamazlar.

Birçok çalışmada erkek çalışanların kadın yönetici istemedikleri ve bunun kadınlar üzerinde bir baskı oluşturduğu ortaya çıkmıştır (Okanlawon, 1994: 26-31). Kadınların çalışma hayatında kariyer konusunda karşılaştıkları engellerin başında erkeklerin kadın yöneticilerle çalışırken kendilerini rahatsız hissetmeleridir (Ataay, 1998: 243). Kadınlar yönetici pozisyonlarına geldiklerinde aldıkları kararlara erkek yöneticilere göre daha az güvenilmektedir (Mills, 1988: 365). Çalışma yaşamında erkek çalışanların, çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine karşı direnç göstermeleri kadınların yönetici kadrolarına erişmesini etkilemekte, baskı ve stres yaratmaktadır (Rutherford, 2001: 372-380).

Çalışma hayatında ve örgüt içinde çalışma şartları kadınlar için çok fazla yıpratıcıdır ve değişmesi hem kadınlar hem de firma kârlılıkları için gereklidir. Kadınların karşılaştığı zorlu şartların mimarları arasında erkek yöneticiler de söz konusudur. Kadınların yönetici vasıflarının yetersiz olabileceği, yöneticiliğin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme konusunda sıkıntı yaşayabilecekler ya da kadın yöneticilere saygı duyulmayacağı gibi birçok önyargı mevcuttur. Üst düzey erkek yöneticilerin kadınlar hakkında besledikleri önyargılar o kadar köklüdür ki çoğu erkek bir süre sonra bunu farkında olmadan yapmaya başlar (Schwartz, 2006: 161). Bu önyargı ve davranış kalıbı ile çalışma hayatında erkek çalışanların kadınlar açısından oluşturdukları sorunlar kadın emeğinin kariyer fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanmalarını engellemektedir.

### **1.3.1.2. Kadın Çalışanlar Tarafından Konulan Engeller**

Çalışma hayatında kadın çalışanlara kariyer konusunda engel oluşturanlar arasında hemcinsleri de yer almaktadırlar. Kadın yöneticiler yükseldikleri noktada tek olmak amacıyla diğer kadınların yükselmelerine çok fazla destek olmayabilmektedirler (Ergeneli ve Akçamete, 2004: 90). Kadınlar, kadın yöneticileri istememekte ya da kadın yöneticiler kadınları yönetici pozisyonlar için desteklememektedir.

Kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinde daha çok erkek yöneticilerin koyduğu engeller tartışılırken kadın yöneticilerin koyduğu engeller göz ardı edilmektedir. Kadın yöneticiler tarafından konulan engellerin başında “kendini referans alma yanılması” gelmektedir. Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki “ben bu

noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir” özel bir çabaya (desteğe) gerek yok mantığı bu engelin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bir diğer engelde tepe yönetimde görülen “tek kadın” olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancıdır (Örücü vd., 2007: 119). Kadın yöneticilerin birçoğu bu ayrıcalığın kendilerinde kalması isteği ile hemcinslerine engel olabilir.

Kadın çalışanların bazılarında (özellikle yönetici pozisyonlarında bulunanlarda) buldukları pozisyonda tek olmak ve tek kalmak isteği alt pozisyonda çalışan kadınların yükselmesini desteklememe davranışı ile ortaya çıkmaktadır. Bu tür kadın yöneticiler yeterli çabayı göstermediğine inandıkları diğer kadın çalışanların yükselmelerini engellemekte ya da desteklememekte, hatta erkek çalışanları desteklemektedirler. Bu durum literatürde “kraliçe arı sendromu” olarak adlandırılmaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 281). Kadın çalışanların alt pozisyonlarında çalışan kadınlara karşı “kraliçe arı sendromu” olarak da bilinen bu tutumları nedeniyle, yöneticinin erkek olması durumunda alt kademedeki çalışan kadınların daha hızlı yükselebilecekleri inancı yaygın bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır (Oswold ve VanMatre, 1990: 42). Bu durum o kadar yaygın bir hal almıştır ki birçok kadın çalışan tarafından, kadının kadına karşı yarattığı engellerin, erkek çalışanların yaratacağı engellerden daha büyük olacağı bile düşünülmektedir.

### **1.3.1.3. Kadınların Kendilerinin Oluşturduğu Engeller**

Çalışan kadınların kariyer konusunda kendi kendilerine koydukları engeller de söz konusudur. Kadınların, toplumsal değerleri sorgulamadan kabul etmeleri, rol çatışması yaşamaları (özellikle aile ve meslek rolleri arasındaki çatışmalar) sebebiyle, kendini geliştirme ve koşullarını değiştirme isteğinin olmaması ya da sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç gibi sebeplerle kariyer edinmeyi tercih etmeyebilirler. Ayrıca, kadınların kariyer konusunda kendilerine koydukları engeller olarak yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak, kararsızlık, ne istediğini bilememek de sıralanabilir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008: 282).

Toplumsal yaşam içinde oluşan cinsiyet rolleri çalışma hayatında ataerkil yapının devam etmesi ile pekiştirilmektedir. Bu yapılanma ve önyargılar ile kadınlar meslek hayatlarına ilişkin beklentilerini ve planlarını gerçekleştirmekte, bu da kariyer elde etme açısından kadının önüne engel olarak çıkmaktadır. Önyargılar ve



öğrenilmiş kadın rolleri ile yetişen kadın rol çatışmaları yaşamakta, kariyer edinmenin aile yaşamında oluşturacağı olumsuzluklardan çekinmekte ve önünde rol model olarak alacağı örneklerin az olması sonucunda da kariyer konusunda kendisine engeller koyabilmektedir (Crampton ve Mishra, 1999: 89).

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engeller (Örücü vd., 2007: 119):

- Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar sonucunda “Kadının yeri neresi?” sorusunun cevabını kadınların tam olarak bulamayışı,
- Kadınların, toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmeleri,
- Kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etmek ve benimsemek,
- İş ve aile rollerinin çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak,
- Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek,
- Kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı ya da imkânı olmamak,
- Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek,
- Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak şeklinde özetlenebilir.

Kadın çalışanların birçoğu yöneticilik fırsatları yakaladıklarında eşi, çocukları ve ailevi sorumluluklarının önceliği konusunda baskı yaşarlarsa kariyer fırsatını değerlendirmemeyi tercih etmektedirler. Kadınların, kariyerin getireceği yük ve sorumluluk sonucunda öncelikli sorumluluklarını aksatacakları ve suçluluk duygusu yaşama endişesiyle kariyer edinmekten çekindikleri bilinmektedir.

#### **1.3.1.4. Kadınlara Çalıştıkları Örgüt (Kurum) Tarafından Konulan Engeller**

Kadınların çalışma hayatında yükselmelerinin önündeki engellerin günümüzde görece dolaysız bir nedeni daha vardır. Çoğu kuruluş erkekler tarafından

ve erkekler için kurulmuştur ve erkeklerin deneyimine dayalıdır. Yetkinlik ve liderliğe ilişkin örgütsel tanımlar hâlâ klişe olarak erkeklere atfedilen sıkı, saldırgan, kararlı gibi özelliklerle yüklüdür. Bunun altında yatan temel belirleyici ise cinsiyete ilişkin tarihsel işbölümünün hâlâ geçerli olmasıdır. Örgütsel yaşamın kuralları bu gerçeklikle düzenlenmektedir. Firma içinde geç saatlerde toplantılara katılabilecek, her an iş seyahatine çıkabilecek bireyler yönetici kadroları için tercih edilmektedir. Erkekler bu şartlara uyma konusunda daha elverişli ve avantajlı görünmektedir. Çünkü erkeklerin geneli günde 15 saat erişilebilir durumda olmaktadır (Meyerson ve Fletcher, 2006: 80). Ortaya çıkan bu tablo aslında örgütsel uygulamaların ataerkil sistemin kurallarının bir yansıması olduğunu bize açıkça göstermektedir.

Çalışma yaşamının ve örgüt yapılarının kurallarının, kamusal alanın erkeğin alanı olduğu inancından hareketle, erkek egemen bir ideolojinin ürünü olduğu bilinmektedir. Geleneksel örgüt kültürü içinde otoritenin kadın çalışanları kariyer anlamında yeterince desteklemediği, yönetim kadroları için eril değerlerin tercih edilip yüceltildiği ve erkeklere özgü değerlerin ödüllendirildiği bir çalışma yaşamı mevcuttur (Wichs ve Brodshow, 1999: 398). Kurumlarda terfi kararları verilirken genellikle, üst düzey yönetici kadrolarına atamalarda, cinsiyete belirleyici unsurlardan biri olarak bakılmaktadır ve çok az kurum bu kararları alırken cinsiyete önem vermediklerini belirtmektedir (Powell ve Butterfield, 1994: 69).

Kadınların kariyer elde etmede yaşadıkları bir diğer sınırlama da hamilelik, doğum ya da çocuk bakımı gibi nedenlerle almak durumunda kaldıkları izinler sonucu oluşmaktadır. Kurumlar kadınların bu tür izin haklarını onların aleyhine değerlendirerek terfilerine mani olmaktadır.

Birçok örgüt, işi ve kişisel yaşamı bir alanda kazanılanın bir başka alanda kaybedildiği oyun olarak görmektedir. Bu geleneksel bakış açısından, yöneticiler iş ve kişisel yaşantılarının nasıl kesişmesi gerektiğine karar verirler ve çoğu zaman iş ve kişisel yaşam programlarını bir sosyal refah konusu olarak gösterirler (Friedman, Christensen ve Degroot, 2001: 101). Bu denge sistemi içinde de kadın için işin ikincil olacağı önyargısı mevcuttur.

Örgütler genellikle çalışanlarını iş öncelikleri konusunda açıkça bilgilendirirler. Daha sonra ise, yaşamlarındaki genel öncelikler yelpazesi içinde işin tuttuğu yeri saptamak için, onları kişisel ilgi alanları ve sorunları konusunda aynı ölçüde açık olmaya özendirirler. Örgütler aynı zamanda çalışanlarından gerekirse mesai saatleri dışında kişisel yaşamlarında dolaylı olarak verimlilik bekleyerek kurum kültürünü ve çalışma esaslarını devam ettirmelerini isterler. Bunları sağlayabilmek adına örgütler personellerini, özellikle son yıllarda giderek artan oranda, birçoğu resmi onay almış programların radarı altında çalıştırmaktadır. Kadınların ise iş ve kişisel yaşamları arasında çatışma çoğu zaman vardır. Kadınların genellikle bakmaya yükümlü görüldükleri çocukları, yaşlıları, hastaları ve sorumluluğunu aldıkları ev işleri vardır. Ayrıca, hobilerini gerçekleştirme, dinlenme ve sosyal faaliyetlere katılma gibi ihtiyaçları mevcuttur (Friedman, Christensen ve Degroot, 2001: 102-104). Bu bakış açısı ile örgütün beklediği işin öncelikli olması kadın çalışanlar için her zaman sağlanabilecek bir durum değildir. Erkek çalışanlar örgütün bu beklentilerini daha kolay karşılayabilecek özelliklere sahiptir.

Erkekler toplumsal cinsiyet sonucu ev içi sorumluluklar onlardan beklenmediği ve kadına göre toplumsal hayatta daha özgür oldukları için işi öncelikleri haline getirebiliyorlar. Bu zaten toplumsal olarak onlara atfedilmiş doğal rolleri oluyor. Kadının birincil görevi ise ev içi sorumlulukları oluyor ve toplumsal hayatta erkek kadar özgür olamadığı için işi önceliği olamıyor. Ayrıca, kadının ev içi sorumluluklarının ücret olarak bir karşılığı olmadığı için kadının emeği görünmez kılınıyor ve erkeğin verimliliğini arttıran işleri yapması nedeniyle de artı değerın mutlak artışına sağladığı katkı da yok sayılıyor. Burada da kadın ve erkek açısından ikili sömürü ortaya çıkıyor. Kadının artı değeri arttırmada sağladığı katkı yok sayılıp ev içi sorumluluklarının görünmez kılınması sömürünün bir boyutunu oluştururken; erkek de daha çok çalıştırılarak, erkek emeğinin verimliliğinin artmasını sağlayan kadın emeğinin erkek emeğinin yeniden üretilmesindeki rolü yok sayıldığı için ücreti düşük tutulabiliyor. Kadın açısından sömürü ise çift taraflı ortaya çıkıyor. Hem ev içi sorumluluklarını yerine getirdiği emeği ücretlendirilmediği için yok sayılıyor ve bu durum kadın tarafından da toplumsal kurallar çerçevesinde normalleştiriliyor hem de kendisi emek piyasasında çalışırken düşük ücretlerle karşılaştığı için sömürüye

maruz kalıyor. Tüm bu değişkenler bir araya geldiğinde de işi önceliği haline getirme konusunda daha başarılı olan erkek çalışanlar terfi almada daha şanslı oluyor.

Kadınların, tarihsel süreçteki kalıplaşmış konumları, erkek çalışanlarla gayri resmi iletişim kurmakta zorluk çekmeleri, kadınların ulaştıkları yöneticilik pozisyonlarının genellikle örgütün tümünü yönetmeye olanak tanımayan orta düzey yönetim kadroları olması, kariyer tanımlarının genellikle erkeklere özgü (erkek değerlerine ve erkek ihtiyaçlarına göre) tanımlanmış olması ve birçok erkeğin kadınların astı olarak çalışmaktan memnuniyetsizlik duymaları gibi nedenler erkek egemen kültür yapısına sahip örgütlerde kariyer konusunda kadınların ikincil olmalarını açıklamaktadır (Zel, 2002: 40).

Çalışma hayatında bazı örgüt yapıları içinde kadınlar için çalışma şartları erkek çalışanlarla eşit olsa bile, bazı örgütlerde şartlar eşit olmayabilir ve kadın çalışanlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalabilmektedir (Rosener, 2006:128).

Kadınların örgüt içinde kariyer elde etmelerinin, örgüt kültüründeki birey odaklı, performans değerlendirmesine dayanan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla yakından ilişkili olduğu bilinmektedir (Ergeneli ve Akçamete, 2004: 89). Bu uygulamaların temelinde ise örgüt kültürlerinin erkek egemen yapısı söz konusudur ve doğal olarak bu yapı içinde kadın çalışanların kariyer fırsatlarına ulaşması çoğu kez erkek çalışanlar kadar kolay olmamaktadır. Özellikle örgütlerin kariyer fırsatı olarak sunduğu kurs, seminer, meslek içi eğitim ve sınavlara katılım konusunda örgütler kadın çalışanlarını erkek çalışanlar kadar desteklemeyebilir. Bunun gerekçesi olarak da kadının toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorumlulukları ve öncelikleri olacağı önyargısı yaygın bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **1.3.2. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişiminin Önündeki Makro Engeller**

Bütün mikro faktörlere rağmen hala ataerkil değerler, yani toplumsal cinsiyetin belirleyici olduğu toplumsal faktörler kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki en önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Sorunun nedenlerini bireye ve örgüte indirgeyen mikro faktörlerin altında yatan nedenlerde makro faktörler ile

ilişkilidir. Bu nedenle makro faktörleri incelemek sorunun asıl nedenlerini ortaya çıkartıp boyutlarını vurgulamak adına, yani görünenin ardındaki gizi açıklamak için gereklilik arz etmektedir. Bu anlamda makro faktörler yani toplumsal faktörler kariyer gelişiminde cinsiyet rollerini incelemeyi gerekli kılmaktadır.

Toplumsal kurallar ve yerleşik ataerkil sistem içinde kadın ve erkek, toplumda farklı roller ile tanımlanmışlardır. Bu toplumsal rollerin etkisi emek piyasalarına da yansımış ve kadın işi erkek işi gibi tanımlamalarla karşılaşılmasına neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet rollerinin gölgesinde belirlenen yapıda özellikle ev içi ya da ev eksenli işler daha çok kadın işi olarak algılanırken, kamusal alan ve bu alanda ortaya çıkan işler daha çok erkeklere yakıştırılmıştır. Burada en önemli etki kadının ailevi sorumluluklarının daha fazla olması ve annelik rolünün çalışma hayatında (önyargılar ve eşitsiz uygulamalar nedeniyle) kadının aleyhine işletilmesi ile ilişkilidir.

Toplumsal cinsiyet rolleri emek piyasasında kadının yerinin belirlenmesinde önemli bir etken oluştururken bazı sektör ve işlerde kadın çalışanlar yoğunlaşmış bazı sektör ve işlerde ise kadın çalışanlar azınlıkta kalmıştır. Ayrıca, cinsiyetçi ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek bu durum sonucunda kariyer elde etme konusunda da kadın ve erkek çalışanlar arasında kadınların aleyhine gelişmeler söz konusu olmuştur.

Emek piyasasında ve firmalarda görev dağılımları ve kariyer olanakları ne yazık ki hala toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak devam etmektedir. Bacacı'nın (2001: 323)'deki çalışmasında da belirttiği gibi, örgütlerde işleyiş yıllarca toplumsal cinsiyet rollerine uygun tasarlanmış ve yürütülmüştür. Çünkü örgütler büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmuş ve onlar tarafından yönetilmiştir. Ancak kadının toplumsal yaşamda, emek piyasasında ve dolayısıyla da örgütlerde daha fazla yer alması, erkeğin geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne göre şekillenmiş örgütlerde sorunlar yaratmaya başlamış ve erkeklerin geleneksel toplumsal cinsiyet rolünün örgütsel yaşamdaki iktidarı sorgulanmaya başlamıştır. Bu durum sadece örgütlerde görev dağılımında değil aynı zamanda toplumsal rollerin uzantısından etkilenen kariyer gelişiminde de cinsiyetçi ayrımın varlığını kabul anlamına gelmektedir.

Daha öncede ifade edildiği gibi ataerkil toplumsal yapı içerisinde kadına yönelik cinsiyetçi ayrımcılık baskın bir ideoloji olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yapı içerisinde kadınların, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın getirisinden erkeklere göre daha az faydalanması ve kadınların çalışma yaşamında erkeklerden daha geride kalmaları beklenen bir durum olmaktadır (Eyüboğlu,1998: 39). Kadın çalışanların yükselme olanakları da erkeklere oranla daha zayıf kalmaktadır. Karar alıcı, yönetici, düzenleyici ve sorumluluk gerektiren işler yapmaktan çok kararları uygulayan, yönetilen, emir ve görevleri yerine getiren konumdadırlar (Tanyeli, 2008: 34). Çalışma hayatında, özellikle de esnek çalışma biçimlerine uygun ucuz emek olarak görülen kadınların istihdam oranları artış gösterse de, kadınların kariyer basamaklarında erkeklerin gerisinde kaldığı ve karar alma ya da yönetici pozisyonlarına genellikle erkeklerin yerleştirildiği bilinmektedir. Karar alma ya da yönetici pozisyonunda istihdam edilen kadınların da birçoğu genellikle evlenmemiş, boşanmış ya da çocuk sahibi olmayan kadınlardan oluşmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ile emek piyasasında tanımlanan kadın emeğine baktığımızda işe alma, performans değerlendirmeleri, kariyer geliştirme programlarına katılım ya da terfi gibi konularda kadınların erkeklerden daha fazla değişkenden etkilendiği görülmektedir. Özellikle ataerkil sistemin neden olduğu önyargılar sonucunda kadın emeği kariyer yönetiminde ve kariyer edinmekte birçok kısıtla karşı karşıya kalmaktadır. Toplum tarafından kadının asli rolleri arasında aile sorumlulukları özellikle annelik rolü kariyer konusunda kadının önüne çıkartılan en büyük engellerden biri olmaktadır. Erkekler için aile sorumlulukları çalışma hayatında (bu sorumluluklar erkekleri daha az etkilediği için) daha dışsal ve etkisiz olurken, bu sorumlulukların kadın emeğini doğrudan etkilediği bilinmektedir. Ayrıca, kadınların kariyer planları ve kariyer geliştirme çabaları birçok durumda erkeklere (evli iseler eşlerinin kariyer planlarına) endeksli olmak durumunda kalmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri çalışma hayatında kadına bir çember çizmekte ve bu kadınlar tarafından da içselleştirilerek kabul durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun etkisi ile ya kadınlar kendileri kariyer elde edebilecekleri yöneticilik, uzmanlık, denetçilik vb. işlerde bulunmak istememekte ya da firmalar, kadınların

biyolojik özelliklerinden kaynaklanan annelik, ailevi sorumluluk, doğum, evlilik gibi durumların onların yaptıkları işleri aksatacakları düşüncesi (önyargısı) ile bu tür işlerde kadınlara negatif ayrımcılık yapmaktadır. Ayrıca, bazı durumlarda toplumsal cinsiyet rolleri psikolojik olarak da yarattığı davranış kalıpları ile bu tür işleri kadınların yapamayacakları ya da yeterli olamayacakları inancını onlara yerleştirebilmektedir. Ersöz'ün (1998: 256-262) çalışmasında da yapılan araştırmaların kadınların toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görevleri aksatmak endişesi ile yöneticilik gibi zamanlarının büyük bir kısmını alacak, daha fazla sorumluluk getiren, seyahat gerektiren işleri çok fazla tercih etmedikleri ortaya çıkmaktadır.

Kadın çalışanların kendilerini daha üst bir kademe için yeterli görmemeleri gibi durumların ortaya çıkmasının yanı sıra çocuk bakımı ve ailevi sorumluluklar gibi nedenlerle daha fazla zaman ayırmalarına ve çaba sarf etmelerine neden olacak eğitim programları gibi kariyer geliştirme faaliyetlerinden de kaçındıkları bilinmektedir (Şahin, 2007: 47). Bu bağlamda, ataerkil değerlerin içselleştirilmesinin etkisinin kariyer gelişimini de etkilediği açıkça ifade edilebilir.

Kariyer planı olan ve profesyonel olarak tanımlanan kadınların birçoğu hemen hemen aynı noktalarda iş hayatına ara vermektedirler. Büyütülmesi gereken çocuklar, bakılması gereken yaşlılar ya da hastalar gibi pek çok zorunluluk nedeniyle kadınlar işi bırakmak zorunda kalabiliyorlar. Bu zorunluluklara uzun çalışma saatleri ve iş tatminsizliği gibi etkenler de eklenince ayrılma kararı daha da kolaylaşıyor. Bu işten ayrılmalar genellikle geçici olarak düşünülüyor ancak kalıcı hale geldiği durumlarda söz konusu olabiliyor. İşe geri dönme durumunda da kadınların yeniden aynı işe ya da pozisyona dönebildiklerine az rastlanıyor ve geri döndüklerinde bazı engellerle (tayin, düşük pozisyon, düşük ücret vb.) karşılaştıkları biliniyor (Hewlett ve Luce, 2006: 11). Toplumsal cinsiyete dayalı kadın rollerinin getirdiği zorunluluklar nedeniyle çalışma hayatına ara veren ya da çıkmak durumunda kalan kadınların kariyer gelişimi buna paralel olarak aksamış oluyor ve doğal olarak birlikte çalışmaya başladıkları erkek çalışanlar kariyer anlamında onların önüne geçebiliyor.

Bilindiği gibi kadın ve erkek arasındaki fark biyolojik olarak doğru kabul edilse de, toplumda kadına ve erkeğe atfedilen roller sadece biyolojik farklılıklardan değil psikolojik, kültürel ve sosyal algılardan da kaynaklanmaktadır. Toplumda kadının sahip olduğu cinsiyet rolleri sosyal hayatında etki yaratmanın yanı sıra çalışma hayatını da derinden etkilemektedir. Kadınların hamilelik döneminde işten uzak kalmaları, doğum ya da çocuk bakımı gibi nedenlerle çalışmaya ara vermeleri, ailevi sorumluluklarının ve görevlerinin erkeklerden daha fazla olması ve kadınların çalışma hayatında bu durumun verimliliklerini düşürdüğü inancı kadınların kariyer gelişmesinde negatif etkisi olan unsurlardır. Ayrıca, yüksek sorumluluk gerektiren işlerde kadınların kendilerini ya da çalıştıkları örgütlerin onları yetersiz görmesi, seyahat-toplantı-uzun çalışma saatleri gibi çalışma koşullarına cinsiyet kısıtları nedeniyle katılımlarının az olacağı ya da buna yönelik önyargılar gibi kadının toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan unsurlar da kadının kariyer elde etmesinin önünde engel teşkil etmektedir.

#### **1.4. Kadın Çalışanların Kariyer Aşamaları**

Kariyer elde etmek, kariyer yönetimini başarmak ve sürekliliğini sağlamak erkek olsun kadın olsun çalışanlar için gerçekten zorlu bir çabalar bütünüdür. Bu zorluk kadınlar açısından belirleyici değişkenlerin çokluğu ve dışsallığı açısından daha da zorlu ve yıpratıcı olabilmektedir. Özellikle emek piyasasında var olan cinsiyetçi ayrımcılığın etkisi kadınlar açısından bu sorunu daha da derinleştirmektedir.

Bireyler ideallerindeki ya da elde etmek istedikleri kariyerlere ulaşmaya çalışırken, çalışma yaşamı boyunca çeşitli aşamalardan geçerler. Buna kariyer aşamaları denilmektedir. Kariyer aşamaları konusunda öngörülen yaş aralıkları, bireyden bireye, toplumdaki topluma ya da seçilen mesleğe göre değişiklikler gösterebilir. Özellikle kadınların evlendikten sonra çalışma yaşamına ara vermeleri ya da çalışma hayatından çıkmaları sonucu kariyer aşamalarında erkek çalışanlarla fark oluşmasına neden olmaktadır.

Ataerkil bir toplum yapısı içerisinde örgütlerin yapılanmaları da erkek egemen olmaktadır. Bu yapı içerisinde doğal olarak kariyer geliştirme olanakları



çoğunlukla erkeklere özgü bir nitelik taşımakta bu yapı içerisinde kadınların kariyer elde etmeleri zorlaşmaktadır. Kadınların yaşadıkları kariyer aşamaları ile erkeklerin yaşadığı kariyer aşamaları birbirlerinden farklıdır. Bu farklılığı doğuran en temel etkenler ise kadının cinsiyetine bağlı roller ve bunların uzantısı olan önyargılardır. Kadınların kariyerlerini etkileyen değişkenler ile erkeklerin kariyerlerini etkileyen değişkenler aynı değildir. Ancak, kurallar her iki cins için de geçerli hatta bazı durumlarda kadınların aleyhine gelişmeler ile karşılaşmaktadır.

Eğitim öğretim yıllarında oluşan kariyer olgusu; fiziksel ve temel ihtiyaçlar, aile, toplumsal normlar, zihinsel özellikler, cinsiyet, merak ve kişilerin öz saygı ihtiyaçlarına bağlı olarak farklılaşma gösterir. Bireylerin yaşamları boyunca geçirmiş oldukları bu aşamalara yönelik pek çok model geliştirilmiştir (Akman, 2014).

Yetişkin bireylerin kariyer gelişimi konusundaki en etkili teorilerden biri Super'in kariyer aşamaları teorisidir. Super, kariyer aşamalarını belirli bir gelişim periyodunda sırayla ortaya çıkan, kendilerine özgü tutumlar, güdüler ve davranışlardan oluşan kümeler olarak kavramlaştırmıştır (Smart ve Peterson, 1997: 358'den aktaran Demir ve Okan, 2008: 28).

Kariyer teorisyenleri, normal koşullar altında bireylerin; araştırma, kurma, sürdürme ve çekilme olarak isimlendirilen dört ayrı kariyer aşamasını deneyimleyeceğini ortaya koymaktadır (Super, 1957: 70–73; Cron, 1984: 44; Cron ve Slocum, 1986: 120'den aktaran Demir ve Okan, 2008: 29-30). Bu aşamalar şu şekilde ele alınabilir.

#### **1.4.1. Araştırma ve Keşfetme Aşaması**

Genellikle 15 ile 20'li yaşların başlarına kadar süren dönemi kapsamaktadır. Bu aşamada birey rahat ve başarılı olduğunu hissedebileceği bir meslek arayışı içerisinde. "Araştırma" periyodunda odaklanılan temel soru; "hayatımın geri kalan kısmında yapmak istediğim şey nedir?" sorusudur (Demir ve Okan, 2008: 30). Bireyin yapmak istediklerine ulaşmasını kolaylaştıracak ya da sağlayacak kaynaklar belirlenir, meslek tercihlerine yönelik almaları gereken üniversite ve benzeri eğitimler bu aşamada belirlenir (De Cenzo ve Robbins, 1995: 63).

Birey kariyeri ile ilgili ilk çalışmalarına bu aşamada başlar. Önce kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf yönleri ile yeterli ve yetersiz yönlerini saptamaya çalışır. Hangi işte daha başarılı ve mutlu olabileceğini araştırır (Kaynak, 2002:191). Birey kendisini tanır, kariyer hedefini keşfeder ve kişiliğini bu yönde geliştirmeye çalışır.

Kadınlar toplumsal normlar ile daha çocuk yaşlarda tanışır ve alacakları eğitim de genellikle cinsiyetleri ile ilintili olmaktadır. Bu anlamda ilerde ne olmak istediklerini belirlemek ve bu doğrultuda eğitim almak konusunda yönlendirilmiş olarak davranış sergilerler. Özellikle, toplumda kadın işi olarak bilinen mesleklere (öğretmenlik, hemşirelik, aşçılık, bakım vb.) yönelik eğitim almaları konusunda yönlendirilirler. Daha kariyer aşamasının birinci evresinde ataerkil sistemin ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi ile seçimler yapan kadınlar toplumun onlar için çizdiği resmin bir rengi olarak kariyer basamaklarına adım atmış olurlar.

#### **1.4.2. Kurma Aşaması**

Birey ilk aşamada kariyer hedeflerini belirledikten sonra, bu amaca ulaşmak için çaba harcar ve fırsat buldukça daha ileriye gitmeyi amaçlar (Sabuncuoğlu, 2000: 150). Çalışma hayatında bireyler genellikle 25 ile 35 yaşları arasında bu aşamayı yaşarlar. Çalışmak istedikleri iş arayışı ile başlayan bu aşamada birey işe yerleştikten sonra başarı ve başarısızlık deneyimleri kazanır. Bu aşama kariyer basamaklarını tırmanış aşaması olarak da ifade edilebilir (De Cenzo ve Robbins, 1995: 67).

Kurma aşaması bireyin belirli bir meslek alanına bağlılık sağladığı aşamadır. Bu aşamada çabalar bireyin kendi yerini sağlamlaştırması ve örgüt içerisinde güvenli bir yer edinmesine de odaklanır (Demir ve Okan, 2008: 30). Bireyin iş aramaya başlamasının, işe yerleşmesinin, işi öğrenme sürecinin ve çalışma hayatını tanımasının bu aşamada gerçekleşmesi beklenmektedir.

Kadınlar iş arama ve işe başlama evresinde genellikle rahat edecekleri, ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için kendilerine zaman kalacak, çalışma saatlerinin ve şartlarının kadınlara uygun olduğu düşünülen işlere eğilimli olmaktadır.

### 1.4.3. Sürdürme Aşaması

Bu aşamada, daha önce kurmuş olduğu kariyeri içerisinde birey, tercihlerini ve başarılarını yeniden gözden geçirir. Çoğu insan için bu aşamada mevcut pozisyonunu, statüsünü ve nispeten yüksek olan performansını korumak ilgi odağı halindedir (Demir ve Okan, 2008: 30). Birey, bir önceki aşamada gösterdiği çabalarla kariyerinde artık bir noktaya ulaşmıştır ve kazanmış olduğu özellikleri ve pozisyonları daha rahat elinde tutabilmeyi amaçlamaktadır. Artık, bir öğrenciden çok uygulayıcıdır. Daha çok sorumluluğu ve daha önemli görevleri vardır (Sabuncuoğlu, 2000:150-151). Daha önceki kazanımları ve çabaları ile elde ettiği pozisyonu korumak temel amacı olarak ifade edilebilir.

Bu aşamada bireylerin artık yüksek mesleki tecrübeye, bilgiye eriştiği ve örgütün işleyiş biçimine hâkim olduğu söylenebilir. Daha önceki kazanımlarına tecrübeyi de eklemiş olan birey kendini geliştirmeye devam etmekte ve örgüte katkısı da artmaktadır (Noe, 2009: 57). Bireyin örgüt içindeki konumunu sabitlemek istediği noktaya yolculuğudur.

Çalışma hayatında geçerli olan iş yükünün fazlalığı ve zaman baskısı (fazla mesai şartları) gibi şartlar erkek ve kadın için eşit olarak gözükmemektedir. Ancak kadınların toplumsal rollerinin bir uzantısı olarak çocuk bakımı ve ailevi sorumlulukların öncelikli görevleri olduğu ve bu sorumluluğu taşımaya devam ettikleri bilinmektedir (Rutherford, 2001: 372-375). Ev içindeki yaşamı sürdürme konusunda sorumlulukların kadına yüklenmesi, kadının çalışma yaşamına, kariyer gelişiminin engellenmesi şeklinde yansımaktadır. Aile içinde ev ve çocuk sorumluluğunun erkekten ziyade kadın tarafından taşınması, çalışan kadının iş hayatında ilerlemesini sınırlamaktadır. Kadının hem yönetici kademesine gelebilmesi için yeterli tecrübe edinecek kadar çalışması engellenmekte, hem de işte alabileceği sorumluluğun asgaride tutulması isteğine sebep olmaktadır

Kariyer aşamalarından biri olan sürdürme aşamasının bu şartlar altında sektöre uğradığı açıktır. Özellikle, hamilelik, doğum ve çocuk bakımı gibi işten uzaklaşmaya neden olan durumlar kadınların bu aşamada karşılarına çıkan en önemli engeldir. Çünkü çoğunlukla işe geri döndüklerinde kaldıkları yerden kariyerlerine devam edip kariyer aşamalarını tamamlamaları mümkün olmamaktadır. Erkekler ise

örgüt yapısı eril bir kimlikle şekillendiği için kariyer aşamalarını yaşarken bu tarz sorunlarla karşılaşmazlar.

#### **1.4.4. Çekilme Aşaması**

Bu aşamada kariyer çalışmaları emekliliği planlama ve görev değiştirme olarak ifade edilebilir. Birey çalışma ve artık çalışmaya son verme kararı arasında denge kurmaya çalışır (Noe, 2009: 59). Çekilme aşaması, yaklaşmakta olan emekliliğe hazırlıktır. Bu aşamada birey, emekliliği planlarken iş hızını azaltır (Demir ve Okan, 2008: 30). Çalışma hayatından çıkış öncesi hazırlık ve çıkış olarak da ifade edilebilir.

Son aşama kadın için ve erkek için çok farklı değildir. Ancak, birçok durumda kadının son aşamaya erkeklerden daha genç yaşlarda gelmek istedikleri ve emekli olma hakkını elde ettikleri an çalışma hayatından çekilme kararı verdikleri bilinmektedir.

Bu dört aşama, bireylerin karşılaşmasının olası olduğu en önemli kariyer evrelerine rehberlik eder. Bireylerin değişik yaşlarda bu safhalardan geçtiğine dikkat etmek önemlidir (Super, 1957: 71 aktaran Demir ve Okan, 2008: 29). Kadın ve erkek çalışanlar bu aşamalardan geçerken farklı olaylar yaşamaktadırlar. Kadınlar, özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil sistemin kadından beklediği yükümlülükler sonucunda kariyer aşamalarında belli noktalarda saplanıp kalmakta ya da kariyer aşamalarını yönlendirirken dışsal etkenlerin kendilerinden beklentilerine cevap verecek kararlar vermektedirler.

Kadınların hem toplumsal rollerinin uzantısı olarak asli görevi sayılan ailevi sorumluluklarını yapmak zorunda kalmaları hem de fazla mesai yükü ve yorucu iş temposu ile kariyerlerini geliştirmek için çaba göstermeleri kadın için baskı yaratıcı ve zorlayıcı bir unsurdur. Bu unsurlar da kadının kariyer aşamalarını yaşayış biçimini şekillendirmektedir.

#### **1.5. Türkiye’de Kadın Çalışanların Kariyer Açığı**

Kadın ve erkek arasında özellikle emek piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizlik evrensel bir geçerliliğe sahiptir. Bu durum gelişmiş birçok ülke ile kıyaslandığında

Türkiye açısından daha derin bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de kadınlar emek piyasasında düşük bir oranla temsil edilmekte ya da kayıt dışı sektörlerde güvencesiz, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde çalışmaktadır. İşgücü piyasasına giren kadınların da çok küçük bir bölümü, yönetici ve üst düzey yönetici kadrolarında çalışmaktadır. Emek piyasasına gelir elde etme dışında kariyer edinmek için giren kadınların birçoğu toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi ile işlerine ara verdikleri ya da ayrıldıkları için kariyer planları yarım kalmaktadır.

TÜİK (2013)’in verilerine göre Türkiye’de yaklaşık olarak nüfusun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak, işgücüne katılım söz konusu olduğunda kadınların oranı erkeklerin oranından çok gerilerde kalmaktadır. İşgücüne katılımında kadınların oranı erkeklerin oranının yaklaşık üçte biridir. Sadece nüfusun yarısını teşkil eden bir cinsiyetin işgücüne katılım oranındaki bu orantısızlık değil, aynı zamanda işgücüne katılan kadınlar içerisinde kariyer sahibi olmuş (üst düzey yönetici vb. pozisyonlarda istihdam edilen) kadın oranının da çok düşük olması kadının emek piyasasında cinsiyetçi ayrımla karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9,3 oldu. Kadın hâkim oranı ise %36,3 iken kadın Cumhuriyet savcısı oranı %6,6 düzeyindedir. Akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı 2012-2013 öğretim yılı için %28,1 oldu. Kadın polis oranı yıllara göre bir değişiklik göstermeyerek 2013 yılında da %5,5 oldu. Türkiye Büyük Millet Meclisi’ndeki kadın milletvekili oranı 1935 yılında %4,5 iken, 2013 yılında bu oran sadece %14,4’e yükselmiştir. Türkiye’de 2013 yılında kadın bakan sayısı 1 olup, kabine içindeki kadın bakan oranı olarak %4’e denk gelmektedir (TÜİK, 2014: 121-131). TÜİK’in “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2013” raporuna göre ise 2012- 2013 eğitim yılında okul öncesi eğitimdeki öğretmenlerin yaklaşık olarak tamamı kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. İlköğretimdeki kadın öğretmenlerin oranı ise %57,8 düzeyindedir (TÜİK, 2014: 120). Türkiye’de bankacılık sektöründe istihdam edilenlerin ise Haziran 2014 itibari ile yaklaşık % 51’i kadınlardan oluşmaktadır (TBB, 2014: 10).

Türkiye’de kadınların en çok üst düzey yönetici olarak çalıştığı sektörler ve temsil oranları ise Kozmetikte %1,6; Çağrı Merkezinde %1,7; Elektrik ve Elektronikte %1,7; Bilgisayar/BT/İnternet alanında %1,8; Otomotivde %1,9;

Sigortacılık %2,1; Havacılık %2,2; Müşteri ilişkileri %2,4; Sağlık/Hastane %2,7; Eğitim %3,3; Gıda %4,2; Danışmanlık %4,5; Tekstil %7,1; Mağazacılık/Perakendecilik %23,1; Bankacılık/Finans sektöründe %24,3 düzeyindedir.<sup>1</sup> Görüldüğü gibi toplumun prestijli ve yüksek statülü olarak kabul ettiği meslek/işlerde kadın oranı erkeklerin oranından oldukça geridedir. Bunun yanı sıra kadın işi olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik gibi meslek/işlerde ise kadınlar yoğunlaşmıştır. Bankacılık, pazarlama, satış gibi kadın emeğinin son dönemlerde özellikle yoğunlaştığı sektörlerde ise kadın çalışanların temsil oranının yüksek olmasına karşın üst düzey pozisyonlara bakıldığında kadına yönelik cinsiyetçi eşitsizliğin söz konusu olduğu açıkça gözlenmektedir. Emek piyasasında cinsiyete dayalı kariyer farklılaşmasının temel açıklayıcı değişkeni ise toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan önyargılar olmaktadır.

Türkiye’de emek piyasasındaki üniversite mezunu kadınlar (yetişkin kadınların yaklaşık %10’u olan küçük bir azınlık) ise yasal, kurumsal ve piyasa üzerinden hizmet satın alımı yoluyla uzlaşma mekanizmalarına ulaşabildikleri formal ve nispeten yüksek ücretli profesyonel işlerde, kariyer kadınları olarak ve büyük ölçüde süreklilik içinde yer almaktadırlar (Ajas, 2012: 214). Ancak, kadınlar her ne kadar profesyonel işlerde kariyer kadını olarak emek piyasasına girseler de bunun yanı sıra (büyük bir çoğunluk için) ev kadınlığı rolü yine de devam etmekte ve toplumsal cinsiyetin belirlediği görevler asli görevler olarak kalmaktadır. Ev kadınlığı rolünün bu kadar baskın olduğu bir toplumda da doğal olarak kadınlara siyasi arenadan toplumsal düzenlemelere kadar her alanda toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan sorumlulukları eksiksiz yerine getirme misyonu empoze edilmektedir. Bu anlamda belki de en dikkat çekici olan özellikle medya araçları olmaktadır. Sinema filmlerinde ve televizyon dizilerinde profesyonel işlerde kariyer kadını prototipi çizilirken bu kadınların ev işlerinde de çok başarılı oldukları, mutfak içerisindeki becerileri, çocuk bakımı konusundaki uzmanlıkları, eşleriyle olan diyaloglarında anlayışlı, şirin, kocasının memnuniyetine amade kadın tipi empoze edilmektedir. Bu kadar rolü eksiksiz yapabilmek çok normal ve olması gereken bir durum olarak gösterilerek bu rolün gerçekleşmesindeki maliyetin kadının omuzlarında ekstra bir yük olduğu gerçeği örtülmeye çalışılmakta ve kadının

<sup>1</sup> [www.secretcv.com](http://www.secretcv.com), (05.11.2015)

toplumsal olarak onaylanmasının bu rolleri eksiksiz yapması ile mümkün olacağı psikolojik olarak da vurgulanmaktadır. Ayrıca, televizyon programlarının özellikle gündüz kuşağı programlarına bakınca da (yemek programları, ev ekonomisi yönlendirmeleri, dikiş-nakış programları, uzmanların tıbbi bilgiler sunarak bakım rollerine destek attığı kadın programları vb.) kadının toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirecek bilgileri sunarak bu rollerinin daha da meşrulaştırılması için çaba sarf edildiği görülmektedir. Kısacası ev kadınlığı eğitim düzeyi düşük ve emek piyasası dışına itilmiş kadınların temel yazgısı olmanın yanı sıra eğitim düzeyi yüksek ve hatta yüksek statülü işlerde çalışan kariyer kadınlarının da çalışma dışında kalan zamanlarında yerine getirmeleri gereken bir zorunluluktur. Bu durum da aslında Türkiye’de kadınların belli bir dönem kariyer yapma konusunda hızlı ve başarılı olmalarına rağmen bir süre sonra neden kariyerlerinde geride kaldıklarını açıklayan değişkenler arasında yer almaktadır.

## **2. CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AÇIĞI**

### **2.1. Ücret Kavramı ve Ücret Oluşumu**

Ücret kavramının iktisadi olarak tek ve genel geçer bir tanımını yapmak çok mümkün değildir. Farklı iktisadi görüşler ve ideolojiler kapsamında ücretin farklı tanımları ile karşılaşılmaktadır. En genel biçimi ile ücret, emeğin fiyatı olarak bilinmektedir. Bireylerin emeğini bir işverene satması karşılığında elde ettiği gelirdir.

Ücret, üretimin gerçekleşmesi için kullanılma mecburiyeti olan bedensel ya da zihinsel emeğin karşılığıdır. Bu emeği üretimde kullanabilmek için ödenen bedeldir. Başka bir tanıma göre ise ücret, işveren tarafından kiralanan işin fiyatıdır. Ücret, işveren tarafından emeğe ödenmek üzere, genellikle işin edimi gerçekleşmeden belirlenen, üretilen ürünün satışının gerçekleşmesi beklenmeksizin ve kâr/zarar unsuruna bakılmaksızın ödenmesi konusunda sözleşmenin var olduğu bir oluşuma sahiptir.

Ekonomik birimler açısından ve özellikle emek açısından, üretim faktörlerinden biri olan emeğin toplam üretimden aldığı pay olarak da ifade bulan ücret kavramı önemlidir. Ücret, işveren açısından kârları belirleyen temel unsur olurken emek açısından da geçimini sağlayacak ve hayatını idame ettirmesine olanak

tanıyacak bir unsurdur. Ücret, emek piyasasında emek arz ve talebinin dengeye gelmesini sağlayan faktör olma özelliğine de sahiptir. OECD (1996) raporunda ücretin bir yandan ekonomide verimliliği arttıran bir unsur diğer yandan ise üretilen ürünlerin kalitesini belirleyen bir unsur olduğuna da vurgu yapılmaktadır.

Nitelikli emeği işletmeye çekme, bunları işyerinde tutabilme, motivasyonu artırma ve sonuçta işletmenin performansını (kârlarını) yükseltme bakımından ücret, hem çalışanlar hem de işletme açısından en çok önem verilen konular arasında yer almaktadır (Ünal, 2002: 5).

Ücret kavramının tanımlarına bakıldığında kapitalist sistemin emeği meta olarak görmesi sonucu oluşmuş kısır tanımlamalarla karşılaşmaktadır. Oysa ücret, sadece ekonomik değişkenlerle ve emeğin metalaştırıldığı bir ideolojiyle tanımlanamaz. Ücretin tanımlanması ya da oluşumunda gelir dağılımında adalet, toplumsal refah ve insani yaşam şartları da gözetilmelidir.

Ücret, sadece emek piyasasında emek arzı ve emek talebi tarafından belirlenemeyecek kadar önemli bir olgudur. Ücret birçok iktisadi değişkenin belirlenmesinde etkili olduğu gibi birçok iktisadi değişkenden de etkilenmektedir. Bu nedenle ücret konusuna ücretin unsurları, iktisat yazınındaki ücret kuramları ve ücret sistemleri açısından değinmek ve bu bilgiler ışığında ücreti incelemek gerekir.

### **2.1.1. Ücretin Unsurları**

Ücret emek için hayatını idame ettirmesini ve genellikle sosyal güvenlik olanaklarını içeren bir unsurdur. Emek için ücret hayati öneme sahiptir. İnsanların emeklerinin karşılığı olarak aldığı ücret onun için ihtiyaçlarını karşılayacağı, yaşam standartlarını iyileştireceği ve gelecek için planlar yapmasını sağlayabileceği gelir kaynağıdır. Bu nedenle de doğal olarak çalışanlar ücretin yüksek olması yönünde eğilime ve isteğe sahiptir

İşveren açısından ise ücret bir maliyet unsurudur. Birçok işletmede en büyük maliyet kaleminin personel ücretleri olduğu bilinmektedir. Ücretin işveren açısından maliyet unsuru olarak değerlendirilmesi sonucunda, işverenin maliyetleri azaltıp kârlarını arttırmak yönündeki isteğine paralel olarak, işverenler ücretin mümkün olan en düşük seviyede oluşmasını arzularlar.



Makro ekonomik açıdan ise ücret politikaları ve emek piyasalarında oluşan ücret profesyonelce yönetilmesi gereken bir politika olmalıdır. Ücret üretimi, istihdamı, fiyatları, ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı doğrudan etkiler. Aynı zamanda ücret sosyal politikalar çerçevesinde de değerlendirilmeli ve ülkenin sosyal gelişmişlik düzeyini belirleyen temel faktörlerden biri olma özelliği ile yakından takip edilmelidir. Ücret sadece ekonomik bir faktör değil, aynı zamanda toplumsal değişkenleri de doğrudan etkileyen sosyal bir faktördür.

Bu açıklamalar ile ücretin sadece emek piyasasında emek arzı ve emek talebi ile belirlenemeyeceği açıktır. Ücretin unsurları daha fazla değişken ile açıklanmaktadır. Bu unsurlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Ücret, emek açısından hayatını idame ettirmesine olanak sağlayan gelir unsurudur.
- Ücret, işveren açısından çalışana emeği karşılığında bir bedel ödemesi sebebiyle bir maliyet unsurudur.
- Ücret, parasal (maddi) bir değer olarak işveren tarafından ya da üçüncü bir kişi tarafından emeğe ödenir.
- Emek ve işveren arasında işin edimini esas alan çalışma ilişkisi sözleşmeye dayalıdır.
- Üretimde verimliliği ve kaliteyi etkiler.
- Bir ülke ekonomisinin temel göstergelerinden biridir. Sadece ekonomik anlamda değil sosyal anlamda da toplumsal düzenin sağlanması açısından önemlidir ve bir politika olarak yönetilir.
- Yasal düzenlemeler ile koruma altına alınır ve takip edilir.

Üretimin vazgeçilmez unsuru olan emeğin üretim sonucu elde edilen gelirden hak ettiği payı alabilmesi etkin bir ücret oluşumu ile söz konusudur. Ücret oluşumunu etkileyen faktörler ise aşağıdaki gibi özetlenebilir (Ar, 2007: 109):

- Emek piyasasının yapısı ve işleyiş biçimi (ekonomik sistemin emek piyasasına etkisi),
- Verimlilik (genelde üretim faktörlerinin özelde emeğin verimliliği),
- Rekabet (yedek işsiz ordusunun varlığı ve işletmelerin rekabet gücü),

- Kamu müdahalesi (çalışma mevzuatları ve sosyal güvenlik yasaları),
- Örgütlenme ve pazarlık (emek ya da işveren örgütlerinin ücretin oluşumuna etkileri),
- Ekonomik ve politik sistem.

### 2.1.2. Ücret Kuramları

Farklı iktisat kuramları emek piyasasına, emek arzına ve ücrete ilişkin farklı yaklaşımlar geliştirmiş ve farklı yorumlar getirmişlerdir. Bunun en önemli nedenlerinden biri farklı iktisat kuramlarını benimseyen sosyal bilimcilerin, teorilerini ortaya koyarken farklı ideolojileri benimsemiş olmalarıdır. Bu nedenle Klasik iktisat kuramı, Marx'ın kuramı, Keynes ve Keynesyen kuramlar ile Neo-klasik kuramın emek arzına ilişkin teorilerini analiz etmek ücret kuramlarını analiz etmek anlamına gelmektedir.

Klasik iktisat kuramının ücret ve emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlıdır. Klasik iktisadi görüşü savunan iktisatçılardan ücret ve emek arzı ile ilgili ilk sistemli yaklaşımlar; A. Smith, D. Ricardo ve R. Malthus tarafından geliştirilmiştir. Klasik gelenekten olan bu iktisatçılar emek arzı teorisini açıklarken, emek arzının belirlenmesinde etkili olan nüfus, ücret ve ücret fonu kavramlarını kullanmışlardır. Emek arzı özellikle nüfus sorunu ile yakından ilişkilidir. Klasik emek arzı teorisinin analizi aynı zamanda nüfus ve ücretler arasındaki ilişkinin analizi olarak ele alınabilir.

Toplumdaki sınıfları yansıtan üç üretim girdisinden biri olan emek ve bunun geliri olan ücret için klasik iktisatçıların söyledikleri, birbirine yakındır. Buna göre, emek arzı nüfusa bağlıdır; nüfus da bir içsel (endojen) değişken niteliğiyle ücret haddine dayanır. Daha sonra F.La-selle'in "Tunç Kanunu" diye niteleneceği Klasik emek arzı ve ücret teorisi, düşük ücret hadlerini "haklı göstermek" gibi bir amaç taşır. Emek talebi teorileri ise "Ücret Fonu" ile ifade edilir. Marjinal verim teorisinin ilkel bir ifadesi olan bu teori, kapitalist-girişimcinin sağladığı kapital stoku ve buna bağlanan ücret fonu büyümeksizin ücret haddini arttırmanın olanaksızlığını gösterir (Kazgan, 2009: 86). Klasik kurama göre denge durumunda ücret geçimlik düzeyde oluşur.

Tutarlı bir nüfus teorisinin kurularak, Klasik kuramın ayrılmaz bir parçası haline gelmesi Malthusu'yu beklese de, A. Smith'de, nüfus ve emek arzı teorisinin temellerini bulabiliriz. Bu anlayışa göre, ücret haddi nüfusun büyüklüğünü belirler; ücret haddi arttıkça nüfus artar, azaldıkça nüfus azalır. Geçimlik mallardan oluşan ücretin artması erken evlenmeyi ve çocuk yapmayı teşvik yoluyla, doğum hadlerini yükseltir; çocuk ölümlerini azaltışı da ölüm hadlerini azaltır. Bu bakımdan, nüfus, dolayısıyla emek arzı artışı, geçimlik mallar anlamında ücretin haddindeki artışa bağlıdır. Ücret hadleri düştüğünde tersi geçerlidir. Ne var ki, fiili ücret haddinin altına düşmeyeceği, bir geçimlik ücret haddi vardır. Geçimlik ücret haddi, işçilerin sayıca artmak ya da azalmaksızın yaşamasını sağlayacak bir fizyolojik asgariyi gösterir. Eğer piyasadaki fiili ücret haddi bunun üzerine çıkarsa, nüfus artışı ile sonuçlanır. Artan nüfus, kısa bir süre sonra ücret haddini düşürecektir. Fiili ücret geçimlik ücrete eşit olduğunda, nüfus sabit kalacaktır (Kazgan, 2009: 86). Bu bakış açısı emek arzı ile diğer malların arzı arasında bir fark olmadığını ifade etmektedir. Başka bir ifade ile ücretlerin düşük düzeyde kalması kaçınılmazdır. Çünkü emeğin ücreti yükseldiğinde daha fazla üreme eğilimine girmekte bunun sonucunda emek arzı artmakta ve ücretler düşmektedir. Kısacası klasik kurama göre ücretlerin düşük düzeyde olmasının sorumluları emeğin kendisidir.

D. Ricardo'nun emek arzı teorisi ile ilgili görüşleri de temelde A. Smith'in görüşleri ile aynıdır. Ancak, D. Ricardo "geçimlik ve fiili ücret" yerine "doğal ve piyasa (ücreti) fiyatı" diye bir ayırım yapar. Emeğin doğal fiyatı; işçileri kendi soylarını beslemeye ve azalıp artmadan devam ettirmeye yetecek fiyattır. Emeğin piyasa fiyatı ise, arz ve talep tarafından belirlenen fiyattır. D. Ricardo'ya göre emek, tıpkı diğer alınıp satılan mallar gibidir. Dolayısıyla emek miktarında da artma ve azalmalar ortaya çıkabilir (Kazgan, 2009: 87; Savaş, 2000: 322).

D. Ricardo, para kıymetinde meydana gelen ve dolayısıyla parasal ücreti etkileyen değişimler dikkate alınmadığı zaman ücretleri etkileyen iki faktör olacağını söylemiştir. Bunlardan birincisi "işçi arz ve talebi" ikincisi de "emek ücreti ile satın alınan malların fiyatıdır". Toplumun ilerleme aşamasında, emeğin piyasa fiyatı doğal fiyatın üzerinde olabilir ve bir süre bu seviyesini koruyabilir. Ancak, bu durum erken evlenmelere ve ailede çocuk sayısının artmasına neden olur ve kısa zamanda emek

arzının artmasına yol açar. Bu durum piyasa ücretini yeniden doğal seviyesine indirir. Buna karşın, gerileyen bir toplumda, piyasa ücreti doğal ücretin altına düşecek ve emek arzı; ölümler, azalan evlilikler ve küçük aileler nedeniyle azalacaktır. Bu durumda ise piyasa ücreti, yeniden doğal düzeyine yükselecektir. Buna benzer düşüncelerin A.Smith tarafından da öne sürüldüğünü biliyoruz. Ricardo'da bu düşünceler daha açık ve kesin bir şekilde ortaya konduğu gibi, ilerleyen bir toplumda ücretlerin hangi koşullarda artmaya devam edeceği, artan ücretin yükselebileceği maksimum seviyenin ne olacağı, tekrar hangi nedenle düşeceği gibi sorulara da cevap aranmıştır (Savaş, 2000: 323). Ricardo'nun ücret teorisi, bazı farklılıklarına karşın temelde Smith'inkiyle aynıdır. Her ikisi de ücret düzeyini kapital stokuna dayandırmakta, kapital stokunun kaynağını sorgulamamakta ve kapitalistin tasarrufunu belirleyici faktör olarak almaktadır. O halde ücretlerin artışı sermayedarın sermayesinin büyüklüğüne bağlıdır, ancak bu teoriye göre, işçiler ücretleri arttırdığında çoğalarak zaten ücretleri yeniden düşürecekleri için ücretlerin düşük tutulması aslında en iyisidir.

Klasik kuramda ücret gelirleriyle geçinenlere ödenecek toplam gelir "Ücret Fonu"nu oluşturur ve reel kapital arzının çoğunlukla ücretle alınan tüketim mallarından oluşan kısmını ifade eder. Bu nedenle herhangi bir anda işçi başına ödenecek ücret, ücret fonunun büyüklüğü ile çalışan işçi sayısı tarafından belirlenir. Ücret fonunun mevcut miktarını, kapitalistlerin tasarrufu artmadıkça arttırmak mümkün değildir. Bunun için de kısa dönemde ücret fonunda önemli artışlar görülmesi olası değildir. Dolayısıyla kısa dönemde işçi başına ortalama reel ücret, ücret fonunun işçi sayısına oranından ibarettir (Savaş, 2000: 323). Klasik yaklaşımda ücret düzeyi sonuç olarak girişimcinin sağladığı kapital stokuna ve nüfusun büyüklüğüne bağlanır, ancak kapital stokunun kaynağı, yani nasıl biriktirildiği sorusu yanıtızsız bırakılır. Teori, kişi başına gelirin arttığı ülkelerde nüfus artış hızının düşmesi; kâr oranlarının artmasına karşın işçi ücretlerinin düşme eğilimi gibi günümüzde sık sık karşılaşılan durumları açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

R. Malthus ise Klasik iktisat kuramının emek arzına ilişkin temel görüşlerine farklı bir bakış açısı getirmiştir. Malthus'a göre, nüfus artışı geometrik oranda artarken geçimlik malların üretimi aritmetik oranda artar. Bu durum Malthus'u

zorunlu olarak, nüfus artışının bazı yöntemlerle sınırlandırılması gerektiği sonucuna götürmüştür. Nüfus artışını sınırlandıracak etkenler, ahlaki kayıtlar, kötülük ve sefalet olarak özetlenebilir (Barber, 1997: 78-79).

Malthus'un nüfus teorisinin doğal bir sonucu ücretlerin belirlenmesi konusunda ortaya çıkmıştır. Eğer nüfus artışı, ahlaki sınırlamalarla gereği gibi kontrol altına alınmazsa reel ücretler, geçim ücretine kadar düşecektir. Malthus, tıpkı Smith ve daha sonraki klasikler gibi, ücret seviyesinin ücret fonu ile işçi sayısı arasındaki oran tarafından belirleneceğini düşünmüştür. Genellikle "ücret fonu", kapital miktarının belli bir oranı olarak düşünüldüğü için nüfusun dolayısıyla emeğin devamlı olarak artması ücreti, en düşük ücret olan geçim ücretine doğru inmeye zorlayacaktır. Ücretin bu eğilimini, kapital miktarının, dolayısıyla ücret fonunun nüfustan daha hızlı artması ile durdurmak mümkündür. Bu nedenle, Malthus yükselen ücret oranlarının, yüksek kapital-emek oranı ile birlikte ortaya çıkacağını, düşük ücretlerin ise düşük kapital-emek oranı söz konusu olduğunda görüleceğini öne sürmüştür (Kazgan, 2009: 88-89; Savaş, 2000: 349-350).

Özetle, Klasik kuramı benimseyen iktisatçıların emek arzına ilişkin görüşlerini açıklamak için nüfus ve ücret teorilerini analiz etmişlerdir. Düşük ücret seviyesinin ekonominin genel dengesi için gerekli olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çünkü işçilerin çoğalma oranları ile ücret oranları arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Yani, nüfus artışının emek arzını da arttıracaklarını, bu durumun ücretleri düşüreceğini ve düşük ücret düzeyinin gerekliliğini ortaya koymaya çalışmışlardır. Bir yandan da işçiler kendilerini ücret düşüşlerinden sorumlu tutmuşlardır.

K. Marx ise ücrete ilişkin görüşlerini açıklarken klasik kuramın analitik çerçevesini kullanmıştır. Klasik kuramın temel önermelerinden yararlanarak kendi teorisini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, Marx'ın klasik kuramla ilişkisinin çelişik (eleştirel) olduğunu belirtmek gerekir. Klasik iktisatçıların uyguladıkları analitik methodları ve vardıkları sonuçları eleştirmiştir. Marx, kendi sisteminin özünü klasik iktisatçılardan miras almış yani Klasik kuramın ana akımı gibi o da değer sorununa emek üzerinden yaklaşmıştır (Barber, 1997: 169-170). Ancak, klasik iktisatçılar teorilerini sermaye sınıfının çıkarlarını savunmak Marx'da işçi sınıfının

çıkarlarını savunmak üzere kurduğundan doğal olarak farklı sonuçlar elde etmişlerdir.

Marx, emek arzı teorisine Malthus'un nüfus teorisini reddederek başlar. Marx, bu çerçevede nüfusu dışsal bir değişken olarak ele alır ve emek arzı analizini bu öngörü ile açıklar. Ancak, içsel olarak, birikimin azalttığı emek talebinin ve emek tasarruf eden üretim tekniğinin etkisi altında artan teknolojik işsizliğin söz konusu olacağını ifade eder. Bu durum sonucunda da emek arzı fazlası ortaya çıkmaktadır. Toplam sermayenin büyümesi ile birlikte emek miktarı da büyür fakat bu daima küçülen bir oranda gerçekleşir (Çolak, Kılıç, 2001: 18; Barber, 1997: 192).

Marx'a göre emeğin değeri bizzat emek girdileri tarafından belirlenir ve diğer malların değerini saptayan mekanizma ile ortaya çıkar. Emeğin üretilmesi için sarf edilen emek, işçinin yaşaması, hayatına devamı, çalışma gücünü tekrar kazanabilmesi için tüketmek zorunda kaldığı malların, gıda ve diğer geçim maddelerinin üretilmesi için gerekli olan emek süresiyle ortaya çıkmaktadır. Kısacası, ona göre emeğin ücreti, çalışanın kendini yeniden üretmesi, geliştirmesi ve gücünü muhafaza etmesi için gerekli olan unsurların değerleri toplamıdır. Marx daha sonra, ücret seviyesinin bir alt tabanı bulunduğunu ve bunun, işçilerin en az geçim seviyesinde bir hayat şartı sürdürmelerine imkân verecek düzeyde olacağını söylemektedir (Yalçın, 1983: 322-323; Koloğlu, 1966: 180). Bu Lassale'in meşhur "Ücretin Tunç Kanunu" adını verdiği durumdur ve kapitalist sistemde emek ile işveren arasındaki farklı pazarlık gücünden oluşmaktadır.

Marx, ücretleri emek-değer teorisi ile açıklamıştır ve kapitalist üretim şartlarında bir artık değer ortaya çıktığını belirtmiştir. Artık değer kaynağı, daha önce de ifade edildiği gibi, işçilerin belli bir dönemde üretmeyi başardıkları malların değeri ile üretim işlemi için kapitaliste sattıkları emek gücünün değeri arasındaki farktır (Savaş, 2000: 478). Kapitalist, emeği satın alıp üretimde kullandığında, bunun kullanma değerine, yani emeğin tüm ürününe, sahip çıkar, fakat ücret olarak mübadele (değişim) değerini öder. Emeğin mübadele (değişim) değeri ile kullanma değeri arasındaki fark "artı değer"i oluşturur. Emek, topluma mal olduğundan çok daha büyük bir ürün yaratmakta, aradaki fark, diğer bir sınıfın gelirini oluşturmaktadır. Bugünkü deyimle, emeğin milli gelirdeki payı, geçimlik tüketimi

düzyindeki ücrette göre belirlenir (Kazgan, 2009: 301-303). Artık değer kapitalist sistemin “normal” işleyişinin bir parçasıdır. Bu sistemin işleyişi, kapitalistin üretim araçlarına sahip olması nedeniyle, işçinin emek gücünü satmasını gerektirir (Savaş, 2000:479). Kapitalist de aynı nedenle işçinin üretimine el koyar.

Marx, kapitalist hareket yasalarının artı değerın bir kısmının makine teminine tahsis edilmesini zorunlu kıldığını ileri sürmüştür. Bu durum gerçekleşince de emeğe olan toplam talep kaçınılmaz olarak azalır. Yüksek tekniklerin uygulanmasının maliyetlerde düşmeye ve hâsıla miktarında artışa yol açacağını Marx elbette tahmin ediyordu. Makine üreten ve hammadde temin eden endüstrilerde makineleşme, emeğe bu ölçüde ek talep de oluşturabilirdi (Karataş, 2006: 20-21). Ancak Marx, bu gibi istihdam artışlarının geçici olduğuna inanıyordu. Marx’ın (2000: 687) ifadesiyle: *“Emeğe olan talep bir bütün olarak sermaye miktarı tarafından değil de yalnızca onun değişken bileşeni tarafından belirlendiğinden, bu talep, toplam sermayenin artmasıyla birlikte, onunla orantılı olarak artmak yerine tedricen azalır. Toplam sermayenin büyüklüğüne oranla ve bu büyüklük arttıkça daha da artan bir oranda düşer. Toplam sermayenin artmasıyla birlikte onun değişken bileşeni veya ihtiva ettiği emek de artar fakat devamlı olarak azalan bir oranda.”*

Aynı zamanda, makinelerin neden olduğu işten çıkarmalar işsiz sayısını arttırarak yedek işsizler ordusunun da artmasına neden olacaktır. Marx, kapitalist üretim tarzının hem istihdam edilmesi mümkün bol miktarda emek arzı temin etmek ve hem de kapitalistlerin kendi iktidarlarını korumak için asgari geçim ücretleriyle istihdam edilmeleri mümkün bol miktarda emek arzını garantiye almak adına buna ihtiyaç duyduklarını ileri sürmekteydi (Barber, 1997: 190).

Reel ücretlerin işleyişi ile ilgili klasik kuram Malthus’un nüfus postülaları üzerine inşa edilmiştir. Marx, bu konuya getirilen Malthusyen yaklaşımı yıkmaya kararlıydı. Marx’a göre, asgari geçim ücretlerinin sürekliliğinin temel açıklaması, kapitalist sistemin işleyişinde yatmaktaydı. Teknolojinin neden olduğu işten çıkarmalar – ki birikimin kaçınılmaz sonucuydu bu – işsizler yedek ordusu sayısının artması anlamına gelmekteydi. Bu yedekler ordusunun varlığı, reel ücretlerin asgari geçim düzeyinde seyretme eğilimini açıklamaya yeterliydi. Ancak, bu reel ücretlerin daima asgari geçim düzeyinde kalacağı anlamına gelmiyordu. Kısa dönemler için

emeğe olan yoğun talep, ücret oranlarının asgari geçim ücretini aşmasına neden olabildi. Bu durumun gerçekleşebileceğini Malthus bile kabul etmişti. Gerek Marx gerekse klasik kuramın savunucuları bu yöndeki bir eğilimin kısa zamanda iktisadi sistemin doğasında mevcut olan güçler tarafından dengeleneceğini kabul etmekteydi. Malthus, düzenlemenin emek piyasasının arz yanında gerçekleşeceğini düşünüyordu. Marx ise, bu dengelemenin emeğe olan talep ile gerçekleşeceğine inanıyordu (Bkz: Yalçın, 1983: 323; Koloğlu, 1966: 182; Barber, 1997: 191-194).

Keynesyen kuram ise temelde Klasik kuramın üzerine inşa edilmiş olmasına rağmen, teorik açıdan birçok farklılık taşımaktadır. Keynes, ekonominin kendiliğinden tam istihdam düzeyinde dengede bulunacağını reddeden teorisi ile klasik iktisadın tabulaştırdığı ilkeleri yıkarken, iktisatta yeni ufuklar açan bir gelişmenin de kaynağı olmuştur. Keynesyen emek arzı teorisinde, emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak kabul edildiği genel bir kabul görmüş olmakla birlikte, Keynesyenler emek arzını reel ücretin bir fonksiyonu olarak almaktadırlar (Savaş, 2007: 48).

Keynesyen iktisat teorisinde emek arzı ve ücret analizini incelerken Keynes ve Keynesyenler ayırımına da dikkat etmek gerekir. Çünkü Keynesyen emek arzı ve ücret analizinin Keynes'in analizlerine ne kadar bağlı kaldığı tartışmalıdır.

Emek arzının nominal ücretin bir fonksiyonu olarak alınması, işçilerin emeklerini sunarken para aldanması içinde oldukları yönündeki savdan kaynaklanmaktadır. Bu savı ileri sürenlere göre, işçiler nominal ücretlerin düşürülmesine tepki vermelerine rağmen, fiyat artışlarına karşı tepki göstermemektedirler. Onlara göre her iki durumda da reel ücretler düştüğünden dolayı işçilerin aynı tepkiyi vermeleri gerekmektedir. Diğer yandan toplu sözleşme görüşmelerinde işçi sendikalarının geçmiş yıl fiyat düzeyini baz alması ücretlerdeki artışların fiyatlardaki artışlara gecikmeli olarak uyum göstermesi, emek arzını nominal ücretlerin bir fonksiyonu olarak kabul eden Keynesyenlerin savlarını güçlendirmektedir. Emek arzının nominal ücretlerle ilişkilendirilmesi, gayri iradi işsizliğin kabul edilmesi anlamına gelmektedir (Çolak, Kılıç, 2001: 20).



Klasik öğretinin temel ilkeleri, istihdam arttıkça emeğin marjinal veriminin azalması, reel ücretin emeğin marjinal verimine eşit olması, işçi ve işveren arasındaki nominal ücret anlaşmalarının aynı zamanda reel ücreti belirlemesi olarak özetlenebilir. Bu modelde işsizlik nedeni, işçilerin, tam istihdamdaki marjinal verime eşit ücrete razı olmamaları, daha yüksek ücret talep etmeleridir. Ücret, emek arz ve talep eğrilerinin (her iki eğri de reel ücretin bir fonksiyonudur) kesiştiği denge noktasına düşerse, işsizlik ortadan kalkar. Kısacası nominal ücretlerin sertliği işsizlik nedeni, nominal ücretlerin düşürülmesi de işsizliği giderme önlemidir (Kazgan, 2009: 217).

Keynes'e göre ise nominal ücretlerdeki bir düşüş, işsizliği ortadan kaldıracak bir etkiye sahip değildir. Bunun nedeni de Keynes'in ücretler ile efektif talep arasında kurduğu ilişki ile açıklanabilir. Üretim tekniği veri iken istihdamı, emeğin marjinal verimini ve reel ücreti belirleyen etken "efektif talep"tir. Ücret anlaşması, sadece nominal ücreti belirler; nominal ücretin düşmesi reel ücreti düşürmez, reel ücretler ancak efektif talepteki artış ile düşer. Bu bir anlamda Keynes'de para aldanması olayının var olmadığını da ortaya koymaktadır (Kazgan, 2009: 217).

Keynes'ten sonraki Keynesyenler işsizliğin açıklanmasında Keynes'in şiddetle karşı çıktığı tekeller, sendikalar, asgari ücret v.b. gibi kurumsal nedenlere geri dönmüşlerdir. İşsizliğin açıklanmasında bu tür kurumsal nedenlere başvurmak, eğer bu engeller kaldırılırsa sistemin kendiliğinden tam istihdama dönüşeceğine inanıldığını gösterir. Dolayısıyla Keynesyen teori geleneksel piyasalar teorisinin özel bir haline dönüşür. Oysaki "Keynes'in temel amacı bu teorinin temellerini yıkmaktır" (Savaş, 2000: 801). Bu anlamda Keynes ve Keynesyenler arasında ciddi fikir ayrılıkları olduğu açıktır.

Klasik kuramda işsizlik nedeni, tam rekabet şartlarının aksamasına yol açan kurumsal nitelikteki etkenlerdir. İşsizliği giderme yolu da, para arzı ve paranın dolanım hızı veri iken, ya nominal, dolayısıyla, reel ücretlerin düşürülmesi ya da nominal ücretler düşürülemiyorsa aynı etkiyi yaratmak üzere para arzının genişletilmesidir. Keynes'in sisteminde de bu gibi sertlikler işsizliğe neden olabilir. Fakat Keynes'in bu noktada getirdiği yenilik, daha önce de belirtildiği gibi, bu sertliği varsayması işçilerin para aldanması içinde olmaları değildir. Ona göre, tam

rekabet şartlarındaki bir ekonomide de işsizlik bulunabilir, piyasa güçleri ekonominin kendiliğinden tam istihdamda dengeye gelmesini sağlamaya yeterli değildir. Klasik kuramda ücret esnekliği daima tam istihdamı sağladığı halde; Keynes sisteminde ücret esnekliği, ekonominin eksik istihdamda da dengeye gelmesini açıklayan bir etkene dönüşmüştür (Kazgan, 2009: 218).

Neo-klasik iktisat kuramı ise Klasik kuramın görüşlerini mikro düzeyde ele almıştır. Klasik iktisatçılar gibi Neo-klasikler de temel iktisadi sorunların çözümünü düzgün işleyen bir piyasa mekanizmasının sağlayacağını belirtmişlerdir. Neo-klasik iktisat, sadece geliştirilen teoriler nedeniyle değil, bugünkü yerleşik iktisadın temel mantık örgüsünü yansıtmaması bakımından da büyük önem taşımaktadır. Bu teori, iki temel aksiyom üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi “maksimizasyon” diğeri de “rasyonellik” ilkesidir. Doğal olarak, Neo-klasik emek arzı teorisini de bu iki temel ilke şekillendirmiştir (Demir, 1996: 16).

Neo-klasik iktisatçılar, emek arzı teorisini ortaya koyarlarken, analitik nedenlerle kısa ve uzun dönemi birbirinden ayrı ele almışlardır. Kısa dönem analizinde ortalama çalışma süresi, işgücüne katılım oranı, iş arama süresi ve reel ücret oranı göz önüne alınırken; uzun dönemde emeğin sahip olduğu beceri ve yetenek de analiz kapsamına dâhil edilmiştir. Diğer bir ifade ile kısa dönem, çalışma çağındaki nüfusun büyüklüğünün ve sahip olduğu yeteneklerin sabit tutulduğu süre; uzun dönem, bunların değişmesine izin verildiği süredir. Kısa dönem emek arzı analizinde, emeğin niteliği veridir. Bunun nedeni ise, emeğin niteliğinde değişiklik meydana getirecek olan bilgi, beceri, yetenek ve donanımın Neo-klasik deyimle beşeri sermayenin ancak uzun dönemde elde edileceğine yönelik yaklaşımdır (Elliott, 1998: 27; Schultz, 1993: 15).

Neo-klasik öğretide de emek arzı, yönetim ve organizasyonla ilgili emek dâhil, ücret oranının pozitif fonksiyonu olarak düşünülmüştür. Ücret oranlarının emek arzını nasıl etkilediğini tespit etmek için Neo-klasik ücret teorisini incelemek gerekir. Neo-klasik ücret teorisine de, ekonominin kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşacağı görüşü hâkimdir. Bu teori üç önermeye dayanır;

- Emeğin marjinal verimliliğinin istihdam miktarı arttıkça azalacağını ifade eden azalan marjinal verimler ilkesi,
- Emeğin reel ücretinin emeğin marjinal verimliliğine eşit olma eğilimi ve istihdamın psikolojik zahmetini yansıtması,
- İşçi ve işveren arasında yapılan ücret pazarlığının, aynı zamanda reel ücretleri de belirleyeceğini öne süren görüş.

Neo-klasik iktisatçılara göre eğer ekonomide işsizlik varsa bunun sebebi, işçilerin marjinal verimliliklerine eşit bir ücreti kabul etmemeleridir. Dolayısıyla istihdamda bir artış ancak parasal ücretlerin, emeğin marjinal verimine eşit oluncaya kadar azaltılması ile mümkün olacaktır. Neo-klasik iktisatçılar, parasal ücretlerin reel ücrete eşit olma eğiliminde olacağını, reel ücretin emeğin marjinal istihdam düzeyindeki ruhsal zahmetini gösterdiğini öne sürerler ve bundan daha düşük parasal ücretten teklif edilen iş olanaklarını işçilerin reddedeceğini söylerler. Neo-klasiklere göre bu tür bir işsizlik “iradi” bir işsizliktir. Çünkü işçilerin daha düşük bir ücretle çalışmayı istememelerinden kaynaklanmaktadır (Savaş, 2000: 755-756).

Neo-klasik emek arzı teorisi, tüketici tercihleri yaklaşımını kullanarak analizine devam eder. Burada kabul edilen temel varsayımlar ise şunlardır (King, 1990: 45-50):

- Emek arzı ile sadece ücret geliri elde edilmektedir. Bireyin piyasada kazandığı ücret gelirini çeşitli yollarla azaltan veya destekleyen (vergi, yardım v.b.) etkenlerin varlığı kabul edilmemektedir.
- Bireyin emek arzını aile içi davranış biçimleri etkilemez. Emek arzı aileden bağımsız ele alınır.
- Bireyler emek arzı kararını verirken özgür iradelerini kullanırlar ve bireyin tercihlerini kısıtlayacak herhangi bir kurumsal engel yoktur.
- Bireyin boş zamanı ve çalışma zamanı, zamanın alternatif kullanımlarıdır. Neo-klasik emek arzı; belirli bir piyasada, belirli bir dönemde, ücret dışındaki faktörler sabitken, çeşitli ücret düzeyinde işçilerin çalışmaya razı oldukları sürelerdir.

Bireyin boş zaman ve mallar için zevkleri zaman içinde geliri arttıkça değişebilir. Bu zevklerin gelir düzeylerine göre birbirlerinden ayrılan nüfusun farklı katmanları arasında farklılaşması da mümkündür. Bu noktada devreye marjinal ikame oranı girer. Marjinal ikame oranı, bireyin belirli bir fayda düzeyini tutturmak için mal ve hizmetleri boş zamanla değiştirmek istediği orandır. Boş zamandaki bir birimlik değişikliği ikame etmek için gereken mal ve hizmetler yüksek marjinal ikame oranına sahip bireylerde daha fazladır. Eğer düşük gelir düzeyindeki bireyler düşük marjinal ikame oranına sahip iseler, düşük gelir düzeyinde ücret oranında bir artış çalışma saatleri arzında artışa yol açabilir. Bununla birlikte, gelir dağılımında yukarıya doğru gidildiğinde marjinal ikame oranı yükselir ve belirli bir düzeyin üzerindeki ücret oranındaki bir artış, çalışma saatlerinde bir azalma ile sonuçlanabilir. Düşük gelirden yüksek gelire geçerken, yüksek gelirden gelir etkisi baskın olabilir (Dinler, 1998: 401; Elliott, 1998: 40). Bu durumda ücreti yükselen birey boş zamanı tercih edecektir.

### 2.1.3. Ücret Sistemleri

Kapitalist sistem, sermaye birikimi krize girdiğinde darboğazı aşmak adına maliyet unsuru olarak gördüğü ücretleri düşürme yolunu seçer. Özellikle esnek birikim şartları altında parça başı ücret, çalışma sürelerinin uzatılması, işten atılmaların kolaylaştırıldığı kuralsızlaştırma, işgücü devir hızını yüksek tutarak hem kıdem tazminatlarından kurtulmak hem de genç emeği istihdam etmek vb. yöntemlerle kâr hadlerini yükseltmeye çalışmakta ve krizin maliyetini ücretli kesime aktarmaktadır. Ücret öteden beri kapitalist sınıf ile işçi sınıfının temel mücadele alanıdır. Emeğin metalaşması sonucu artı değer yaratılma aracı olarak sunulmaktadır. Sermaye birikim sürecinin çelişkili yapısı sonucu, zorunlu rasyonalizasyon olarak kapitalizmin girdiği krizlerden çıkış için ücretlerin düşürülmesi bir cevap niteliği taşımaktadır.

Dünyada ekonomik düzenin adı hala kapitalizmdir ve yeni koşullar temelinde yeniden yapılanmış hali ile karşımızdadır. Sistemin işleyiş biçimi, üretim biçimleri, örgüt yapısı ve görünüşü değişmiş bile olsa mantığı ve özü hala aynıdır. Aynı zamanda kapitalizm genişlemekte, yayılmakta ve derinleşerek toplumu oluşturan tüm dinamiklere daha fazla nüfuz etmektedir. Ücret sistemleri de birikimin farklı

dönemlerinde aynı amaca yönelik, yani kâr haddini yükseltmeye yönelik, olarak değişime uğramış ve farklı sistemler olarak karşımıza çıkmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren fordizm, yüksek üretkenlik artış oranı ile kâr hadlerindeki düşmeyi engellemeye çalışsa da, 1960'lerden sonra krize girmiş ve kâr hadlerindeki düşüşü engelleyememiştir. Bu nedenle, 1960'ların sonlarında, kâr ve üretkenlik hadlerindeki düşüşle kendini daha net göstermeye başlayan krize sermayenin tepkisi, üretimde emek-yoğun süreçleri ücretlerin düşük olduğu bölgelere taşımak olmuştur.

Ekonomik sistemde ortaya çıkan değişim ve dönüşüm sürecini neo-liberal dönüşüm süreci olarak da tanımlayabiliriz. Bu sürecin sonucunda üretimin yapısının ve süreçlerinin tüm dünyada değiştiği ve gündeme gelen bu değişimin kalıcı olduğu görülmektedir. Bu dönüşüm sonucunda, sözde çözüm amacıyla, emeğe yönelik negatif ekonomi politikaları ortaya çıkmış ve başta emeği değersizleştirerek ucuzlatmak söz konusu olmuştur. İşleri parçalayarak kolaylıkla yapılabilecek basit görevlere ayırmak, emeği niteliksizleştirmenin ve ucuzlatmanın en etkili yollarından biridir. Bu durum elbette ücret sistemleri ile şekillenmiş ve vücut bulmuştur. İşbölümü olarak da ifade edilebilen bu durum, ücretleri düşürdüğü gibi emeği de kolay ikame edilebilir hale getirmiştir. Tüm bu gelişmeler sermayedarlara, esnek çalış(tır)ma biçimlerinde uyguladıkları ücret sistemleri ile yedek emek ordusunun varlığı sonucunda aradığı emeği kolaylıkla bulma, ona istediği ücretleri ve koşulları dayatma ve gerektiğinde kuralsızlaştırmaların da etkisi ile kolaylıkla işten çıkartma serbestisini tanımıştır.

Günümüzde emek piyasalarında hâkim esnek çalış(tır)ma biçimleri altında ücret sistemleri incelendiğinde kıdeme dayalı ücret sistemlerinden uzaklaşıldığı ve daha çok esnek bir yapıya sahip olan performansa dayalı ücret sistemlerinin uygulandığı görülmektedir. Performansa dayalı ücret sistemi, bireysel, takım ya da firma bazlı olarak değişik biçimlerde karşımıza çıkmakta ve emeğin sömürsünü kolaylaştıran yapısı ile dikkat çekmektedir.

Kapitalizmin özünde var olan krizleri aşma ve maliyetlerini ücretli kesime aktarma konusunda en önemli aracı olan ücret sistemleri, günümüz rekabet ortamında firmalar açısından rekabet avantajı sağlayacak insan unsurunun ve

emeğinin sömürü biçimlerini bizlere sunmaktadır. Bu anlamda ücret sistemlerini incelemek ve günümüze yansımalarını analiz etmek gerekli olmaktadır:

### **2.1.3.1. Zaman Birimini Esas Alan Ücret Sistemi**

Çalışma zamanının esas alındığı bu ücret sistemi en eski ve hesaplaması en kolay ücret sistemlerinden biridir. Bu ücret sisteminde emeğin işletmede çalıştığı süre esas alınır. Ücretin hesaplanmasında çalışma süresi saat, hafta, gün ya da ay olarak belirlenebilir ve emeğin verimliliği dikkate alınmaz.

Bu sistemde ücret miktarı önceden saptanmış olduğundan her çalışan alacağı ücret tutarını bilir. Ücret tutarı ile işin niceliği ve verimliliği arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Ayrıca, bu sistemde emeğin işin yapılması gereken zamanda işinin başında olması ve o işi iyi veya kötü yapması ücreti hak etmesi için gerekli olan nedendir. Aynı işte çalışan emek için ücret farklılığı söz konusu değildir. Ücret tutarı sabittir (Akalp, 2003: 8).

Bu sistemin özellikle üretimde kaliteyi esas alan işletmelerde veya üretim safhasının bir band üzerinde gerçekleştirildiği ve işçinin iş akışını etkileyemeyeceği durumlarda kullanıldığı söylenebilir. Bu ücret sisteminde genellikle şu iki husus söz konusudur. İşçilerin zaman birimi (saat, gün vb.) başına aldığı ücret sabit olduğu için alınan tüm ücret verim düzeyine bakılmaksızın işin süresiyle doğru orantılı olarak artar. Verim birimi (ürün) başına düşen işçilik gideri zamana göre ters orantılı olarak düşer. Başka bir ifadeyle verim yüksekliğinde birim işçilik giderleri düşerken verim düştüğünde birim işçilik gideri yükselir (Üstün,1996: 149-150).

### **2.1.3.2. Kıdeme Dayalı Ücret Sistemi**

Yapılan işin miktarı, kalitesi, zorlukları, nitelikleri değerlemeye alınmadan sadece emeğin o işletmede geçirdiği zaman dikkate alınarak kök ücretin saptanmasına denir. Bu anlamda zaman birimini esas alan ücret sistemine benzemektedir. Çalışanlara anlatılması ve uygulaması kolaydır ancak çok fazla da motive edici etkisi olduğu söylenemez. Buna rağmen sendikalar tarafından daha çok desteklenen bir sistemdir. Kıdeme dayalı ücret sistemi genellikle kamu kuruluşlarında kullanılır ve hizmet sürelerine bağlı olarak hesaplanır (Akalp, 2003: 5).

Kıdeme dayalı ücret sistemi;

- Belli bir kademedeki belli bir süre çalışmış bireyin deneyimi ve becerisi artar. Bu artan deneyim ve becerinin karşılığını vermek verimliliği artırır.

- Aynı kademedeki kalan ve ücret artışı olmayan bir kimsenin çalışma isteği giderek kaybolacaktır. Bu nedenle hizmet süresine bağlı olarak belli oranlarda ücret artışı söz konusu olmalıdır.

- Ücret artışı, yalnızca kademe yükselmesine bağlanırsa, alt dereceden üst dereceye yükselme için yapay zorlamalar olabilir varsayımlarına dayanmaktadır (Canman, 1995: 191).

Kademeler, hizmet süresine bağlı olarak ücret artışını belirleyen ilerleme adımlarıdır. Her kademedeki belirli sayıda dereceler bulunur. Bunun nedeni, bireyin yetki ve sorumluluğu artmasa da deneyim ve becerisinin değerlendirilmesine ve ödüllendirilmesine olanak sağlamaktır.

### **2.1.3.3. Parça Başına Ücret Sistemi**

Bu sistem zaman başına ücret sisteminin tam tersidir. Bu sistemde ücret, çalışma süresine bakılmaksızın fiilen üretilen ürün miktarına göre ödenir. Bu sisteme "akord sistem"de denilmektedir. Sistemin en önemli özelliği yapılan işle ödenen ücret arasında doğrudan bir ilişkinin var olmasıdır. Emek, bu sistemde ne kadar çok üretirse o kadar çok ücret alacağını bilerek hareket etmektedir (Yükçü, 1999: 110)

Parça başı ücret sistemi, bir ürün veya iş birimi için saptanan ücretin, üretilen iş birimi ile çarpılması biçiminde hesaplanır. Bu sistemde çalışanın ücret geliri, üretilen miktar ile doğru orantılı olarak arttığı için bu sistem çalışana fazla kazanç elde etme yönünde daha fazla üretme konusunda isteklendirir (Şahin, 2010: 146).

Günümüzde parça başı ücret sistemi genellikle fason iş yapılan sektörlerde, yan sanayilerde, küçük ve orta ölçekli kuruluşlarda uygulanmaktadır. Bu sistem, işletme esnekliğini sağlaması bakımından ayrıca dikkat çekmektedir (Bayraktaroğlu, 2003: 169-170).

#### 2.1.3.4. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Bu sistemde bireyin sorumlu olduğu işte gösterdiği performans baz alınmakta ve ücret ile emeğin çalışma performansı arasında ilişki kurulmaktadır. Günümüzde belki de geçerliliğini en çok koruyan ve kullanılan ücret sistemi performansa dayalı ücret sistemidir. 1970'li yıllardan sonra kapitalistlerin kâr hadlerini yükseltmek adına özelleştirme, esnek çalış(tır)ma biçimleri ve performansa dayalı ücretlendirme sistemleri gibi neo-liberal politikaların yansıması olan uygulamalar gündeme gelmiştir. Performansa dayalı ücret sistemlerinin sistematik ve yaygın kullanımı neo-liberal dönemde gerçekleşmiştir. Burada bireyin çalışması, performansı ve verimlilik arasında ilişki kurularak çalışanda ortaya koyduğu emeğinin tam karşılığını alıyormuş algısı yaratmak birincil hedef olmaktadır. Bu sayede çalışanlar kendileri için çalıştıkları ve performansları yükseldikçe daha fazla kazanacakları vaadi ile verimliliklerini arttırdıkça aslında firmanın kâr hadlerini arttırma hedefini kolaylaştırmaktadırlar.

Performansa dayalı ücret sisteminin ödüllendirmenin performansa bağımlı olduğu şeklinde net bir mesaj vermesi örgüt içinde performansa yönelik bir kültürün geliştirilmesine katkıda bulunur (Canman, 1995: 207). Ayrıca bu sistem üstün nitelikli personeli elde tutmaya yardım eder, düşük nitelikli personele ise kendilerini geliştirmeleri, eğer geliştiremiyorlarsa işten ayrılmaları yolunda mesaj iletir (Akalp, 2003: 6). Bu sayede çalışanlar kendileri için çalışıyorlarmış ya da kendi işlerini yapıyorlarmış algısı ile işletme kârlılığını arttırmaktadırlar. Ancak, bu ücret sistemi kapitalist sistemin emek piyasasındaki vahşi yapısını ortaya çıkartarak emek üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Rekabetin çalışanlar tarafından da içselleştirildiği ve kârlılığın tek amaç olarak benimsetildiği bu ücret sistemi, emeğin kişiliğinde deformasyon nedenlerinin başında yer almaktadır. Bireylerin yalnızlaşması ve yabancılaşması gibi olumsuzluklar ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

İşletmelerin kâr hadlerini arttırmak adına verimliliği yükseltmek için ortaya çıkmış olan performansa dayalı ücret sistemleri özünde kapitalizmin insana bakış açısının kötümserliğini ve bencilliğini de göstermektedir. Kapitalizme göre insan doğasında tembellik ve üretim isteksizliği mevcuttur. Çalışmak, üretmek ve daha fazla kâr için hep dış bir etkenin harekete geçirmesine ihtiyaç vardır. Bu bakış açısı



da kimi zaman ödül kimi zaman ceza motifleri ile çalışanların verimliliğinin arttırılacağı görüşünü besleyerek ortaya performansa dayalı ücret sistemlerini çıkartmıştır. Bu sayede de çalışanlar, ödül ve ceza uygulamaları altında, kapitalist sistemin isteklerine uygun emek olma ve verimlilikleri yükselterek kapitalistlerin kâr hadlerini yükseltmek için çalışma performanslarını yükseltmektedirler.

Bir işletmede ücretin performansa dayandırılmasının birçok yolu vardır. Burada esas olan ödül sistemidir ve ödüller nakit paradan şirket hissesine kadar birçok şekil alabilir. Performans çeşitli düzeylerde, yani bireysel, takım (grup) ve organizasyon (işletme) performansı olarak da ölçülebilir. Aynı zamanda bu ölçüm yöntemleri performansa dayalı ücret sisteminin sınıflandırılması olarak da bilinmektedir. Buna göre;

\* Bireysel performansa dayalı ücret sistemi: Ücretin bireysel performans ile ilişki sonucunda ve ücret artışlarının bireylerin gösterdiği performansa göre belirlenmesi esasına dayanmaktadır. Bireysel performans, organizasyonun ulaşmak istediği amaç yönünde bireyin kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin nicel ve nitel tanımıdır (Benligiray, 2001: 17). Performansa dayalı ücret artış oranının performans puanlarına göre belirlenmesi söz konusudur.

Bireysel performansa dayalı ücret, bireysel performansa bağlı olarak kök (asgari) ücrete yapılan artışlardır. Bu sistemde kişinin ücret artışı, geçmiş dönemde değerlendirilen performansına göre belirlenmektedir. Ancak bu belirlenirken, gelecekteki performansın artırılması da amaçlanmaktadır (Ünal, 1998: 111). Bu sistemde yüksek performans gösteren bireyler ödüllendirilmekte ve bu sayede çalışanlar yüksek performans gösterme konusunda teşvik edilebilmektedir.

Bireysel performansa dayalı ücret farklı biçimlerde belirlenebilmekte ve emeğe ödenmektedir. Bunlardan biri zaman akordu sistemidir. Bu sistemde işin standart zamanı belirlenir ve bu işi bu zamandan daha önce başarıyla bitirenler ek bir ücret ile ödüllendirilir. İkincisi ise kotalı ücret sistemidir. Bu sistemde çalışanlara kök ücret dışında bir kota (hedef) konulur ve belirlenen kotalara ulaşanlara ücretlerine ek olarak prim ödemesi söz konusudur. Bu sistemde kotaların işlerlik kazanması ve çalışanları bu kotalara ulaşma konusunda teşvik etmesi konusunda kök

ücret çok yüksek tutulmamaktadır. Bir diğeri ise bonus olarak da bilinen ekonomik ödül ücret sistemidir. Bu sistem genellikle yöneticilere uygulanan teşvik edici ücret sistemi olarak bilinir. İş tanımlaması ve iş değerlemesi her kademe için yapıldıktan sonra ücretler belirlenmektedir. Sorumluluk alanları, yetkileri, diğeri birimlerle olan ilişkileri ile örgütsel ve çevresel faktörler, yöneticilerin ücretini belirlemektedir. Yöneticilere ücretlerinin yanı sıra teşvik olarak yılsonunda ikramiye ödenebilir, hisse senetleri verilerek yöneticiler şirkete ortak edilebilir (Şahin, 2010: 153).

Performansa dayalı ücret sisteminin uygulanabilmesi için objektif bir performans değerlendirme sisteminin işletmelerde yapılıyor olması temel şarttır, aksi takdirde çalışanları motive etmek yerine de-motive edebilecek olumsuzluklar yaşanabilir. Yöneticilerin önyargılarını performans değerlendirme sistemlerine yansıtmaları ve yaş, cinsiyet, din, ırk gibi ayrımcılıkların yapılması değerlendirme sonuçlarını olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca, çalışanlar arasında doğacak rekabet bireyleri özellikle insan ilişkileri konusunda negatif etkileyebilmektedir.

\* Takım (grup) performansına dayalı ücret sistemi: Geleneksel olarak çalışanlar bireysel performanslarına göre ücretlendirilmektedir. Ancak günümüzdeki uygulamalar bireylerin, takım içerisindeki performansları da dikkate alınarak değerlendirilmesi yönünde yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle ücret sistemlerinin de takım bazlı bir alt yapıya kavuşturulması kaçınılmaz olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 209). İşletme yöneticileri çalışanlarını grup halinde çalışmaya yöneltebilmek için takım bazlı ücret ödeme planını uygulamaya koyar. Takım bazlı ödeme planında grubun elde ettiği sonuçlara göre tüm takım üyelerine belirli oranda ödül verilmektedir. İşin türü, yapısı, iş akışı ya da işletme yapısı nedeniyle işin ekip çalışmasını gerektirdiği ya da çalışanların üretime, verimliliğe, kârlılığa, bireysel katkıların hesaplanmasının zor olduğu ya da ekonomik olmadığı durumlarda ücret sistemi grup performansına dayalı olarak geliştirilebilir (Şahin, 2010: 154).

Bu tarz bir sistem, çalışanlar arasında rekabeti değil, yardımlaşmayı ve dayanışmayı teşvik edeceği için daha olumlu bir çalışma ortamı yaratma konusunda etkili olabilir. Ancak, bu tarz bir ücret sistemi yapısında da aksaklıklar söz konusudur. Takım içerisinde kültürel çatışma olması, doğru gruplar oluşturulamaması, takım üyeleri arasında rekabet oluşması ve takım üyeleri

içerisindeki performans farkının net olarak gözlemlenememesi gibi olumsuzluklarla karşılaşılabilir (Şahin, 2010: 154). Bu olumsuzlukların minimizasyonu için ilk olarak takımın performansı ölçülebilir olmalı ve takım üyelerine geri bildirim sağlanmalıdır. İkinci olarak ise takım üyeleri arasında adil bir iş dağılımı yapılmalıdır ve yüksek performanslı çalışanlar, diğer takım üyelerine karşı, takımın performansını olumsuz etkilediği gibi düşüncelere kapılmamalıdır (Akalp, 2003:6). Bu tür bir ücret sisteminde de takımlar arası rekabet kaçınılmaz olacaktır ve bunun da çalışanlar üzerinde olumsuzluklar yaratabileceği söylenebilir. Aynı zamanda aynı takımda yer alanların bazen bireysel performansları üzerinden de değerlendirildikleri durumlar söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlarda da takım içinde beraber hareket edip aynı amaca odaklanan çalışanların daha sonra birbirleri ile rekabet etmeleri söz konusu olmaktadır ki, bu kişilik aşınması gibi derin sorunların da ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bir diğer olumsuzluk da takımı oluşturan çalışanların tamamının performans puanlarından bir ödül alamamaları durumudur. İş tanımları içinde eğer takımın performansının artması ile elde edilen görevler yer almıyorsa, takım içinde emek vermiş ve verimliliğini arttırarak işletmeye artı değer yaratmış olsa da, bunun terfi ya da ücretine yansıtılmadığı çalışanlar söz konusu olmaktadır.

\* Organizasyon (firma) performansına dayalı ücret sistemi: Doğrudan performansa dayalı birey ve takım uygulamalarına nazaran daha dolaylı bir performansa dayalı ücret sistemidir (Ünal, 1998: 25). Bu ücret sistemi işletmenin ayakta kalmasını sağlayacak finansal verimliliği sağlamaya çalışmaktadır. Yönetim ve çalışanlardan oluşan bir takım kurma felsefesi ile maliyetleri azaltarak ve etkinliği geliştirerek kârlılığı artırmayı amaçlar. Organizasyonun tüm düzeyinde çalışanların katılımının sağlanmasını ve yönetim kademesinin desteğini gerektirir. Günümüzde üretim ve yönetim alanında yaşanan gelişmeler sonucunda çalışanların ödüllendirilmesi farklılaşırken, işletmeler, parasal ödüllerden vazgeçip daha çok çalışanları işletme hisseleriyle ödüllendirmektedir. Bu ücret sistemi sonucunda işletmelerde kârların yükselmesi, maliyet azalması ve müşteri ilişkilerinin gelişmesi beklenir. Bu sistem, işletmeye sağladığı yararların yanı sıra, çalışanların da kendilerini daha fazla işletmeye ait hissetmelerini sağlar (Şahin, 2010: 155-156).

Organizasyon performansına dayalı ücret planları, çalışanların işletme ile özdeşleşmelerini sağlamak ve onları işbirliğine yöneltmek amacıyla oluşturulan organizasyon düzeyindeki planlardır. Planlar, çalışanları ortak bir amaçta, firmanın rekabet gücünü artırma ve kârları yükseltme amaçlarında birleştirmektedir. Kazanç paylaşımı ve kâr paylaşımı şeklinde uygulanmaktadır (Akalp, 2003: 6).

Kazanç paylaşımı, işçilerin işletme hedeflerine ulaşması veya aşması ile finansal kazançların paylaşılmasına tam olarak katılmalarını sağlamak amacı ile işletme performansı ve ödüller arasında net bir ilişki kurmaya yönelik bir ücret sistemidir (Akalp, 2003: 6). Kazanç paylaşım planları, işçilerin kontrolünde bulunan performans alanlarında yoğunlaşır ve katma değer, verimlilik, maliyet kontrolü ve bazen de ürün kalitesi gibi kriterlerde iyileştirmeyi vurgular (Ünal, 1998: 27). Çalışanlar, verimliliği artırıp, kaliteyi geliştirdiklerinde ve de maliyetlerden tasarruf ettiklerinde prim almaya hak kazanmaktadır. Kazanç paylaşımının altında yatan temel amaç, ücreti kullanarak bireylerin ve organizasyonların hedeflerini birbirine bağlamaktır (Şahin, 2010: 156).

Kâr paylaşımı sistemi ise organizasyonda iyi ilişkilerin ve çalışanların işbirliğinin sağlanması gereğine inanan yönetimlerin başvuracağı bir sistemdir. Çalışanların, işletmenin kârından, önceden saptanmış bir orana göre, düzenli ücretlerine ilave olarak pay almalarını sağlayan anlaşmalardır (Akalp, 2003: 6). Çalışanların yılsonunda artacak kârdan pay alma beklentileri onların performansını artıracak ve israftan kaçınmalarına neden olarak maliyetlerin azalmasına yol açacaktır (Şahin, 2010: 156). Bu sistem çalışan ve işletme arasında daha güçlü bağlar kurmaya yöneliktir.

## **2.2. Emek Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ücret Açığı**

Genel olarak kadınların emek piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılıklar işe alma sürecinden başlayarak, işe devam, işte terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bir toplumda kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığı sosyo-ekonomik gelişme açısından önemli bir unsurdur. Özellikle eşit işe eşit ücret konusunda cinsiyetçi ayrımın yapılması hem makro düzeyde hem de mikro düzeyde ekonomik gelişmenin ve sosyal adaletin eksikliği anlamını taşımaktadır.

Kadın emeğinin ücretlerinin belirlenmesinde ücretin oluşumunda geçerli olan sistemlerin tam olarak işlemediği, ücretin verimlilik ve eşitlik dışında başka faktörlerden etkilendiği bilinmektedir. Bu durum emek piyasasında kadın emeğine karşı cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olarak değerlendirilmektedir. Emek piyasasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı “Ücret Açığı” (Gender Wage Gap) olarak da bilinmektedir.

Emek piyasasında kadın ve erkek emeği arasında istihdama katılım, ücret ve kariyer açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşanmaktadır. Kadın emeği ücretli bir işte erkeklere göre daha az istihdam edilmekte ya da daha düşük statülü işlerde istihdam edilmekte ve ortalama olarak daha az ücret almaktadırlar. Heyzer’e (2006) göre tüm sektörlerde kadınlar aleyhine bir cinsiyetçi ücret açığı söz konusudur. Genellikle kadın emeğinin ücret düzeyinin, temelde cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, erkeklerden daha düşük olduğu bilinmektedir.

Emek piyasalarında erkek ile kadın emeği arasında oluşan ücret açığı birçok değişkenin etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkek emeği arasında ücret açığını dört farklı başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar:

### **2.2.1. Dağılım Ayrımcılığından Kaynaklanan Ücret Açığı**

Kadın çalışanlar aleyhine ücret açığının kadın emeğinin kadın işi olarak bilinen mesleklerde ve sektörlerde (özellikle düşük ücretli işlerde) istihdam edilmeleri ve yoğunlaşmaları ile ortaya çıktığını açıklayan görüştür (Petersen vd., 1997: 199).

Cinsiyete dayalı işbölümü sonucu tüm toplumlarda ev içi üretim (ev işleri), çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işler kadınların temel görevleri arasında yer alır. Kadın mesleklerinin genelde ev içi görevlerin bir uzantısı olan öğretmenlik, hemşirelik, temizlikçilik, dadılık gibi işler olduğu ve birçok toplumda bu işlerin hafife (basit işler olarak algılandığı) alındığı görülmektedir. Bazı durumlarda kadınların yapmakta oldukları bu tür işler ve gerçekleşen üretim, yüksek ücret alan erkeklerin yaptıkları işlerden daha çok bilgi ve yetenek gerektirmesine rağmen bu işler sadece kadın işi/mesleği olarak görüldüğü için kadınlar daha az ücret alabilmektedirler (Palaz, 2003: 99).

Kadın emeğinin, ücretlerin düşük olduğu sektörlerde istihdam oranlarının daha çok olması yani yoğunlaşması, kadın ile erkek arasındaki ücret açığının nedenlerinden biridir (Tolbert, 1986: 233). Emek piyasasında kadın emeği, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan ayrımcılık sonucunda düşük statülü ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. İşverenler bazı durumlarda daha yüksek ücretle erkek işçi çalıştırmak yerine, ucuz emek olan kadın emeğini istihdam ederek maliyetlerini minimize etmektedir (Konrad ve Pfeffer, 1991: 152). Bu durum kadın ve erkek arasındaki ücret açığının göstergelerinden biridir. Aynı iş için erkek emeği daha yüksek ücret talep ediyorken kadın emeğini daha ucuz ücretle çalıştırabilme olanağı, emek piyasalarının işleyişinin kadın emeğini yedek emek statüsüne sokması ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin etkisi ile mümkün olmaktadır.

### **2.2.2. İşten Kaynaklanan Ücret Açığı**

Bir işletmede ya da sektörde kadın ve erkek emeğinin aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarıdır. Eşit işe eşit ücret kuralının tamamen ve açık bir şekilde ihlal edildiği bir durumdur (Petersen vd., 1997: 199). Buradaki ayrımcılığın bu kadar açık bir biçimde ücret açığı olarak karşımıza çıkması ne yazık ki ataerkil değerler nedeniyle kadının toplumsal olarak ikincil kabul edilmesinin ne kadar meşru olarak görüldüğünün de bir göstergesidir.

### **2.2.3. Değer Yönünden Ücret Açığı**

Bazı sektörler ve işler emek piyasasında erkek işi olarak tanımlanmakta ve erkekler bu işlerde ağırlıklı olarak istihdam edilmektedir. Kadın emeği, bu sektörün ya da işin gerektirdiği niteliklere sahip olmasına rağmen sektöre erkeklerin hâkim olması (erkek çalışanların daha kalifiye emek olarak algılanması) nedeniyle daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler (Petersen vd., 1997: 199).

### **2.2.4. Kariyer Açığından Kaynaklanan Ücret Açığı**

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığını etkileyen bu üç faktöre bir dördüncüsünü ekleyebiliriz. Toplumda hâkim olan ataerkil değerler nedeniyle kadınlar kariyerlerini yaparken önceki başlıklarda anlatıldığı gibi erkeklere göre çok çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu da kadınların kariyer süreçlerini erkeklere göre uzatırken ve hatta bazı durumlarda keserken, erkeklerin bu aşamaları daha hızlı geçebiliyor olması

aynı zamanda ücret açığı hem ortaya çıkarmakta hem de arttırmaktadır. Kariyer açığından kaynaklanan ücret açığı, ilk bakışta görünmeyen ancak konu cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla incelendiğinde görünür kılınabilen bir cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı faktörüdür.

Erkeklerin kadınlara göre şirket pozisyonu yetkilerini (terfi ve işte yükselmeleri) ücret artışına dönüştürmede daha etkili oldukları görülmektedir. Bunun sebebi ise; erkeklerin, kadınlara göre daha yüksek hiyerarşilerde yer almalarıdır. Yıllardır cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın yöneticilerin zaman içerisinde sayısal artışlarına rağmen, yükselmelerinde, bazı engellerle karşılaştıkları bilinmektedir. Terfi aşamasında cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar kariyerlerinin orta seviyesine saplanıp kalmaktadırlar (Işık, 2009: 70-71). Bu durum dolaylı olarak kadın ve erkek arasında cinsiyetçi ücret açığı yaratmaktadır. Çünkü kadın vasıfsız ya da orta kademe olarak tanımlanan pozisyonlarda istihdam edilerek daha düşük ücret ile çalışırken aynı eğitime, tecrübeye ve çalışma süresine sahip erkek terfi sonucunda daha yüksek ücretle çalışmaktadır. Kadınların çalışma hayatında kariyer konusunda cam tavan sendromu olarak bilinen engellerle karşılaşmaları aynı zamanda erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalışmaları anlamına gelmektedir. Kısacası kadınların emek piyasasında karşılaştıkları kariyer farklılaşması ve ayrımcılığı dolaylı olarak ücret açığı olgusunu da yaratmaktadır. Bu da emek piyasasında sistematik ve yaygın bir pratik olarak kariyer açığından kaynaklanan ücret açığı şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını açıklamak ve daha geniş anlamda değerlendirmek emek piyasası politikalarının evrimini ve yapısal özelliklerini değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır. Emek piyasasında cinsiyetçi ücret açığının ortaya çıkmasına neden olan birçok faktör söz konusudur. Bu faktörler arasında şunlar yer almaktadır (Meulders, Plasman ve Rycx, 2004: 245):

- Kadın ve erkek emeği arasında sektörel ve mesleki ayrımcılık ya da yoğunlaşma,
- Kadın ve erkek emeği arasında çalışma sürelerindeki farklılıklar,
- Genel ücret sistemi ve politikaları,
- Asgari ücretin varlığı ve düzeyi,

- Kayıt dışı sektörlerde kadın istihdam oranının yüksek olması,
- Kadın ve erkek arasındaki toplumsal fırsat eşitsizlikleri,
- Yönetim kademelerinde kadınların düşük oranda temsil edilmesi,
- Organizasyon içi (işletmelerde), endüstriyel organizasyonlarda ya da kamusal eğitim programlarına erişim konusunda cinsiyetçi ayırım,
- Kadın emeğinin örgütlenme ve sendikalaşma oranının düşük olması ve ücret pazarlıklarında temsilin yetersizliğidir.

Emek piyasası politikalarının yanı sıra kadın ve aile politikaları da cinsiyete dayalı ücret açığının ortaya çıkmasında etkili faktörler olmaktadır. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemleri, kayıt dışı istihdam, düşük ücretleri teşvik politikalar, ücretlerin artışı frenleyen mali düzenlemeler cinsiyetçi ücret açığının oluşmasında önemli etkiye sahiptir (Meulders, Plasman ve Rycx, 2004: 245).

Cinsiyetçi ücret açığının temel sebebi Becker'a göre kadın ve erkek arasındaki verimlilik farklılıklarıdır. Ayrıca, Becker'a göre bu eşitsiz ücret oluşumu geçicidir. Bu iddia biçimsel olarak beşeri sermaye teorisine dayanmaktadır (Becker, 1971'den aktaran Ruiz, Gomez ve Narvaez, 2004: 264-265). Ancak, emek piyasasında eşit eğitim düzeyine, iş tecrübesine ya da verimliliğe sahip kadın ve erkek arasında da ücret açığının olduğu durumlar olduğu bilinmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini sadece beşeri sermaye yetersizliği ile açıklamak ve geçici olduğunu düşünmek bu olumsuzluğu küçümsemek ve yok saymak anlamına gelir. Ayrıca, emek piyasasındaki bu ayrımcı tutumu verimlilik üzerinden açıklamak eksik ve yetersiz bir saptama olacağı gibi geçici olarak yorumlamak da bir yanılgıdır.

Emek piyasasında işverenler, kadın ve erkek çalışanlar aynı verimlilik düzeyine sahip olsalar bile, erkek emeğini tercih edebilmekte ve erkeklere kadınlardan daha fazla ücret ödemeye razı olabilmektedir. Böyle bir tercih içinde olan işverenler için sorun maliyetlerin yüksek olmasıdır. Böyle bir durumda da kadınlar ucuz emek olma özelliği ile emek piyasasında istihdam edilmeye başlayarak erkeklerle aynı verimlilik düzeyine sahip olmalarına rağmen önyargılar sonucu erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştırılmaktadır. Ayrıca, verimliliğin temel belirleyicilerinden biri olan eğitim imkânlarına ulaşım konusunda söz konusu olan ayrımcılıkların etkisi de unutulmamalıdır. Kadınların hem mesleki eğitim hem de



meslek içi eğitim konusunda erkeklerle eşit fırsatlardan yararlanmasının önünde oluşan engeller, kadınların ücret ve terfi konusunda dolaylı olarak ayrımcılık yaşamalarını etkilemektedir.

Becker'ın 1957'de yaptığı cinsiyetçi ücret açığına yönelik çalışmasından bu yana emek piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ve ücret arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar farklı görüşlerden etkilenerek ortaya çıkan ücret açığını farklı değişkenlerle açıklamaya çalışmışlardır. Ayrıca, birçok ülkede farklı karakteristik emek piyasası yapılarının varlığı ücret açığını ortaya çıkaran farklı değişkenlerin olduğunu da ortaya koymaktadır (Arabsheibani, Marin ve Wadsworth, 2004: 343).

Emek piyasası içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında belirgin farklılıklar söz konusudur. Kadınlar düşük ücretli, daha az güvenceli, erkeklere oranla daha az terfi olanağına sahip işlerde çalışmaktadır (Barrett, 1995: 152). Kadın emeğinin belli sektörlerde ve mesleklerde yoğunlaştığı, kötü çalışma koşullarına maruz kaldığı, kadın emeğinin değersizleştirilmesi sonucunda ucuz ve yedek emek olarak görüldüğü ve kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu bilinmektedir. Doğal olarak genel özellikleri bu biçimde olan kadın emeğinin ücret düzeyi de erkek emeğine göre sistematik olarak daha düşük oluşmaktadır. Kadın ve erkek arasında ortaya çıkan bu farklılıkların temelinde emek piyasasında var olan ve toplumdaki ataerkil sistemin bir yansıması olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Ayrıca, cinsiyetçi işbölümü olarak da ifade edilebilecek bu durum kapitalist sistemden beslenmekte ve yeniden üretilmektedir.

Kadınlar emek piyasasında erkeklerle eşit oranda temsil edilememekte, eşit pozisyonlarda ve eşit ücretle istihdam edilmemektedir. Emek piyasasının yapısal dönüşüme uğraması ve kuralsızlaştırılması, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin varlığı ve kadın emeğinin değersizleştirilmesi bu eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyetçi ayrımcılığa dayanan ücret açığı, yoksullar içinde kadınların oranını önemli düzeyde artırmakta ve yoksulluğun feminizasyonuna da neden olmaktadır.

Yoksulluğun feminizasyonu emek piyasasına giriş yapacak olan kadınlar açısından da birçok olumsuzluğu besleyerek (eğitime erişimde eşitsizlik, özgüvenin yıkılması, düşük ücrete razı olma vb.) emek piyasasında kadınların eşitsiz konumlarını pekiştirmekte ve cinsiyetçi ücret açığının oluşumu için zemin hazırlamaktadır. Emek piyasasındaki cinsiyetçi ayrımcılık kadınların terfi ve ücretlerini yakından etkilemekte bu nedenle yoksulluğun feminizasyonu olarak bilinen durum ortaya çıkmakta; yoksulluğun feminizasyonu ise emek piyasasında cinsiyetçi eşitsizlikleri yeniden üreterek ücret açığının daha da derinleşmesine ve artmasına neden olmaktadır.

Kuralsızlaştırma ve esnekleştirme mesleki nitelik ve iş güvencesini erozyona uğratmıştır. Esnekleşme ve iş güvencesinin ortadan kalkışıyla kadın işçiler yedek emek ordusunun önemli bileşenleri olmuşlardır. Ekonomik daralma dönemlerinde ilk işten çıkarılanlar kadınlardır. İhracata dayalı sanayileşme kapsamında kadınlar yarı zamanlı, ev eksenli, parça başı işlerde kayıt dışı çalışan işçilerin ezici çoğunluğunu oluşturarak emeğin yeni güvencesiz biçimlerinin de öncüleri olmuşlardır. Pahalı hale gelen geleneksel erkek emeğinin değişime direnmesi, sermayenin giderek ucuz, vasıfsız, kolay değiştirilebilir olarak görülen kadın emeğine yönelmesine yol açmıştır. Ortaya çıkan nitelik kutuplaşması kadınların işgücüne katılımını artırmıştır (Ulutaş, 2009: 30). Ancak, kadınların emek piyasasında istihdam artışı meydana getirmesi ile olumlu gibi görünen bu resim aslında kadınların erkeklere göre daha düşük ücretle çalıştırılmaları (daha fazla sömürülmeleri) sonucunu ortaya çıkartmaktadır.

### **2.3. Türkiye’de Cinsiyetçi Ücret Açığı**

Hem makro düzeyde hem de mikro düzeyde ekonomik gelişmenin ve sosyal adaletin eksikliği anlamına gelen, bir toplumda kadın ve erkek arasındaki ücret ayrımcılığı diğer bir ifade ile eşit işe eşit ücret konusunda cinsiyetçi ayrımın yapılması emek piyasası için evrensel geçerliliği olan bir durumdur. Ücret açığı olarak bilinen bu durum Türkiye’deki emek piyasası için de geçerlidir. Tüm sektörlerde kadınlar aleyhine bir ücret açığının mevcut olduğu ve temelde cinsiyetçi ayrımcılık nedeni ile kadınların erkeklerden daha az ücret elde ettikleri bilinmektedir.

Türkiye’de kadınlar aleyhine ücret açığı konusunu incelemek için her şeyden önce Türkiye’de kadın istihdamının genel özelliklerine bakmak gerekmektedir. Bu genel özellikler; işgücüne katılım oranlarının düşük olması, kırdan kente göç sebebiyle kadınların birçoğunun emek piyasası dışına atılmaları, kadınların emek piyasasına girmeden önce eğitim fırsatlarından eşit yararlanamamaları ve bu donanımla emek piyasalarında düşük statülü işlerde düşük ücretle istihdam ediliyor olmaları, kayıt dışı sektörde sosyal güvenceden yoksun kadın çalışanların fazlalığı, ev eksenli işlerde ya da kadın işi olarak bilinen işlerde istihdam edilmeleri, kırsal kesimde istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğunun ücretsiz aile işçisi statüsünde olmaları, sendikalaşma eğilimlerinin çok düşük olması, kariyer fırsatlarından erkeklere oranla daha az yararlanıyor olmaları şeklinde özetlenebilir. Ayrıca, Türkiye’de kadın emeğinin en önemli sorunlarından biri de açık ya da örtülü olarak ücret açığı ile karşı karşıya olmasıdır.

1988–1994 yılları arasında Türkiye’de ayrımcılığa bağlı kadın-erkek ücret açığının 1988’de %12-18 oranından 1994’te %22-33 oranına yükseldiği görülmektedir (Dayıoğlu ve Tunalı, 2003: 26). 2006 yılında hazırlanan Dünya Bankası raporu, kadın ve erkek emeği arasındaki ücret farklarının giderek açıldığına dikkati çekmektedir. Rapora göre, 2002 yılında kentlerde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasındaki fark %22 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması amacıyla “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi 25.05.2010 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işe devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu’nda aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı hükmedilmektedir (KSGM, 2012: 10). Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, kariyer fırsatlarında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten

çıkarılması, kayıt dışı sektörde kadınların yoğun olması ve ücretlerin düşük tutulması gibi ayrımcılık örnekleriyle sıklıkla karşılaşmaktadır. Emek piyasasına ilişkin yasal mevzuatta ücret açığının önlenmesi için gerekli düzenlemeler var olsa da bu ayrımcılıklar doğrudan ya da dolaylı olarak ücret açığı yaratmaktadır.

Türkiye’de eşit işe eşit ücret konusunda yasal düzenlemeler kısmen mevcut olsa da uygulamada eksiklikler vardır. Uygulamada özellikle kadının iş yerindeki statüsünü düşük göstermek sureti ile kadına daha az ücret vermek çok yaygın bir uygulamadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesine göre, “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”. Maddenin devamında ise şu ifadeye yer verilmektedir, “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz”. Ancak, Türkiye’de halen iş yerlerinde ücret şeffaflığı olmaması nedeniyle ve kadınların çoğu zaman kayıt dışı alanlarda istihdam edildikleri düşünüldüğünde gerçekteki ücret eşitsizlikleri daha vahim boyutlara ulaşmaktadır.<sup>2</sup>

Ücret açığı olgusunu sadece eşit işe eşit ücret bakış açısı ile açıklamak da eksik olacaktır. Çünkü bilindiği gibi emek piyasasında kariyer fırsatlarına ulaşma konusunda kadınlar farklı değişkenlerin etkisi ile erkeklerle kıyaslandığında dezavantajlı grup olarak bilinmektedir. Doğal olarak aynı donanıma, tecrübeye, verimliliğe ya da eğitim seviyesine sahip olmasına rağmen terfi konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşayan bir kadın ve erkek karşılaştırıldığında kadının dolaylı olarak hak ettiği ücreti alamadığı ortaya çıkmaktadır. Bu da dolaylı olarak bir ücret açığının varlığını göstermektedir. Türkiye için de işgücüne katılan kadınların içinde kariyer sahibi kadınların oranının düşük olduğunu ve özellikle özel sektörde cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önüne geçmede yetersiz kaldığını dikkate aldığımızda ücret açığının ciddi bir sorun olduğunu söyleyebiliriz.

Hem kadınlar hem de erkekler için incelendiğinde özel sektörde kazanılan ortalama ücret, kamu sektöründe kazanılan ücretin yarısıdır. Sadece kadınlar için incelendiğinde ise, kadınların özel sektörde elde ettikleri ücretin, kamu sektöründe elde ettiklerinin %37,7’si olduğu görülmektedir. Bu oran erkekler için biraz daha yüksektir (%53,9). Bu sonuçlar her iki cins için de özel sektörde ödenen ücretlerin

<sup>2</sup> <http://www.hrm.com.tr/kadin-istihdami-artsa-ne-kriz-kalirdi-ne-de-yoksulluk/>, (08.11.2014)

kamu sektörü ile kıyaslandığında çok düşük, kadınlara ödenenlerin ise daha da düşük olduğu gerçeğini bir kez daha kanıtlamaktadır (Selim ve İlkâracan, 2013: 298). Ayrıca, eğitim, kıdem, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan iş kolu, yarı zamanlı çalışma, işyeri büyüklüğü, kayıtdışı olma durumu, sendikalı olma durumu gibi değişkenler sabit tutulduğunda, kamu sektöründe erkeklerin ücreti, kadınların ücretinden %5,8 daha yüksektir. Bu durum, büyük çoğunluğunu memurların oluşturduğu, maaşların merkezi belirlendiği bir sektörde bile kadın aleyhine bir ücret dezavantajı olduğunu gösterir. Aynı şekilde özel sektörde de tüm faktörler sabit tutulduğunda, erkeklerin kadınlardan %21,2 daha yüksek ücret kazandığı görülmektedir (KAGİDER, 2008: 179).

Türkiye ekonomisi açısından kamu kesiminde meydana gelen istihdam daralmalarını da dikkate aldığımızda, kadın emeğinin istihdamının özel sektör lehine artış gösterdiği görülmektedir. Ayrıca, özellikle son dönemde özel sektörde ücretlerin belirlenmesinde yaygın olarak performans değerlendirmelerine dayanan ücret sistemleri uygulanmaktadır. Performans değerlendirmesine dayalı ücret sistemlerinde performansın ölçülmesinin zorluğu ve subjektif değerlere açık olması gibi olumsuz özellikler mevcuttur. Toplumsal olarak ve bunun devamında emek piyasasındaki cinsiyete dayalı önyargıları dikkate aldığımızda, uygulanan bu ücret sistemlerinin ücret açığını daha da arttıracaklarını ve derinleştireceğini de ifade edebiliriz.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### İSTANBUL'DA BANKACILIK SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE DAYALI KARIYER VE ÜCRET AÇIĞI ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA

#### 1. İSTANBUL'DA BANKACILIK SEKTÖRÜNÜN YAPISI VE KADIN EMEĞİ

Bir kuruluş olarak banka; sermaye, para ve kredi konusıyla ilgili her çeşit işlemi yapan ve düzenleyen özel ve tüzel kişilerin, devletin ve işletmelerin bu alandaki her türlü ihtiyacını karşılamak üzere çalışan bir iktisadi kuruluştur.

Bir başka yönden banka; diğer birçok işletme gibi ortaklarının kârlarını maksimize etmeyi planlayan özel işletme olup, çek hesapları, teminat mektupları, banka havaleleri gibi gördükleri hizmetlerden, kredilerden kazanç elde eden bir kuruluş olarak değerlendirilmektedir.

Türk bankacılık sektöründe Haziran 2014 itibariyle 33 adet mevduat, 13 adet kalkınma yatırım ve 4 adet katılım bankası olmak üzere toplam 50 banka faaliyet göstermektedir (BDDK, 2014: 1). Mevduat bankalarından 3 tanesi kamu sermayeli, 11 tanesi özel sermayeli ve 18 tanesi yabancı sermayeli bankadır (TBB, 2014: 1). Bankacılık sektörünün bir önceki çeyreğe göre şube sayısı 104 adet ve personel sayısı 643 kişi artmıştır. Haziran 2014 dönemi itibariyle şube sayısı 12.136 adet ve personel sayısı 215.933 kişidir (BDDK, 2014: 1). 2014 ikinci çeyrek itibariyle mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarının toplam şube sayısı, Ekim-Aralık 2013 dönemine göre 116 adet, geçen yılın aynı dönemine göre 581 adet artarak 11.137 olmuştur. Nisan-Haziran 2014 döneminde şube sayısı 2013 yılsonuna göre kamusal sermayeli mevduat bankalarında 34 adet, özel sermayeli mevduat bankalarında 56 adet, yabancı sermayeli mevduat bankalarında 25 adet, kalkınma ve yatırım bankalarında ise 1 adet artmıştır (TBB, 2014: 1).

Mevduat bankaları ile kalkınma ve yatırım bankalarında çalışan sayısı bir önceki yılın aynı dönemine göre 6.680 kişi (%3,5 oranında), Aralık 2013 yılsonu rakamlarına göre 1.429 kişi (%0,7 oranında) artarak 198.894 olmuştur. 2013 yılsonu

rakamları ile karşılaştırıldığında çalışan sayısı kamusal sermayeli mevduat bankalarında 927 kişi, Fon bankasında 2 kişi, yabancı sermayeli mevduat bankalarında ise 147 kişi azalırken, özel sermayeli mevduat bankalarında 2.409 kişi ve kalkınma ve yatırım bankalarında 96 kişi artmıştır. Nisan-Haziran 2014 dönemi itibariyle, banka çalışanlarının %27'si kamusal sermayeli mevduat bankaları, %48'i özel sermayeli mevduat bankaları, %22'si yabancı sermayeli mevduat bankaları ve %3'ü ise kalkınma ve yatırım bankaları tarafından istihdam edilmiştir (TBB, 2014: 2).

İstanbul, 1980'lerden bu yana Dünya ve Türkiye ekonomisindeki yapısal değişim ve dönüşümlerin etkisi Türkiye için önemini güçlendirmiştir. Özellikle finans merkezi olarak kabul edilmesi ve sermaye birikiminin İstanbul'da toplanması söz konusu olmuştur. Dolayısıyla bugün bakıldığında bankacılık sektörünün kümeleştiği şehir olan İstanbul, kale görüntüsü vermekte ve dominant gücünü hissettirmektedir.

Sermaye birikimi sürecinin çelişkili yapısı sonucu, özellikle 1980'lerden sonra, zorunlu rasyonalizasyon olarak kapitalizmin girdiği krizlerden çıkış için bir cevap niteliği taşıyan küreselleşme ile birlikte finans sektörü daha fazla önem kazanmıştır. Krizleri aşmanın yolunu sermaye hareketlerinin önündeki engellerin kaldırılması biçiminde ele alan neo-liberal ekonomi politiği ile reel sektörde yaşanamayan kârlılık, finansal sektörde yaşanmaya başlanmıştır. Dünya üzerinde sermaye birikiminin finans sektörü üzerinden inşa edildiği bu yeni oluşum kapitalizmin özünü aynen yaşatmaya devam etmektedir.

İstanbul, Türkiye'nin doğal finans merkezi konumundadır. Türkiye, bölgesel konumu itibarıyla Orta Doğu, Orta Asya, Kuzey Afrika ve Doğu Avrupa bölgeleri için de önemli ekonomik büyüklüğe sahip bir ülke konumundadır. Bölge finansal kaynaklarının toplanması ve yine bu bölgelere yönlendirilmesi konusunda İstanbul'un önemli bir merkez olma potansiyeli bulunmaktadır (DPT, 2009: 3). Bu potansiyel sermayenin kendini yeniden üretmesi ve küresel boyutta egemenliğini kurması adına kullanılarak İstanbul hem bölgesel hem de küresel finans merkezi haline getirilmek istenmektedir. Bu çabalar hükümetin 2009 yılında İstanbul

Uluslararası Finans Merkezi Stratejisi ve Eylem Planı Raporu ile de deklare edilmiştir.

Neo-liberal politikaların, hâkim ekonomi politiğin çerçevesini dizdiği 1980'lerden bugüne değin İstanbul hem bu yeni yapılanmanın ana kurucu öğelerinden biri hem de bu politikaların etkilerinin en çok hissedildiği yerlerden biri olmuştur. Kentsel rantın yaratılması ve dağıtılması kentsel politikaların merkezinde yer alırken, bu politikaların etkin biçimde uygulanabilmesi için yerel yönetimlerin yetki ve sorumlulukları yeniden düzenlenmiş, planlama sistemi esnekleştirilmiş ve kaynaklar artırılmıştır. Neo-liberal hegemonyanın kurulduğu 1980-1992 arası ve bu hegemonyanın tekrar güçlendiği 2002-2010 arasında kentteki dönüşümler hızlanmıştır. Bu dönüşüm kentte sosyal sınıfların yaşam ve çalışma alanlarının yeniden yapılanmasına yol açmıştır (Öktem, 201: 23). Bu anlamda bankacılık sektörü adına hatta banka, finans ve sigorta işkolunda İstanbul ayrıcalıklı öneme sahiptir. Banka, finans ve sigorta işkolunda bulunan firmaların hemen hemen hepsinin merkezi İstanbul'dadır.

8. yüzyıldan itibaren İstanbul'da Galata civarında bankerlik Bizans Döneminden itibaren önemli bir kurum olmuştur. İstanbul'da ilk banka 1848 yılında "İstanbul Bankası" adı ile iki banker tarafından kurulmuştur. O dönemde bankalar ödeme güçlükleri nedeniyle hükümet desteği ile açılmıştır. 19. yüzyılın ikinci döneminden itibaren ise İstanbul'da Osmanlı'da yaşayan yabancılar tarafından banka ve banka şubeleri yer almıştır. 19. Yüzyılın ikinci yarısında ise ulusal nitelikte iki banka açılmıştır. Bunlar; Ziraat Bankası ve Emniyet Sandığı'dır. I. Dünya Savaşı sırasında izlenen "Milli İktisat" görüşleri ulusal bankacılığın gelişmesinde rol oynamıştır. II. Meşrutiyet bankacılık sektörüne ivme kazandırmış ve yabancı bankaların yanı sıra yerli girişimciler de bankalarını açmışlardır. 1924-1925 yıllarında hazırlanan Türk Ticaret Salnamesi' ne göre İstanbul'da 21 adet banka vardır (Berköz, 1998). Günümüzde ise, Türk bankacılık sektöründe toplam 50 banka faaliyet göstermektedir ve bunların 44 tanesinin merkezi İstanbul'dadır. İstanbul'da 2013 yılsonu itibariyle toplam banka şube sayısı 3147 ve çalışan sayısı ise 84.970 kişidir (TBB, 2014).



Tük bankacılık sektörünün istihdam kapasitesi son yıllarda hızlı bir artış eğilimi içindedir. Ancak gelişmiş ülke bankacılık sektörlerinin istihdam kapasitesiyle kıyaslandığında, Türk bankacılığında istihdam rakamlarının hala son derece düşük olduğu görülmektedir. Kuşkusuz, bir sektörün istihdam üretme gücü, onun büyüklüğüyle doğrudan ilgilidir. Ancak, Türkiye örneğinde, bankacılık sektöründeki toplam personel sayısının mevcut büyüklük potansiyelinin bile gerisinde kaldığı gözlemlenmektedir (Ayan, 2012: 41). Bu durumun en önemli açıklayıcı değişkeni bankaların az personelle daha fazla iş üretme konusundaki hedefleridir. Amaç, en ciddi maliyet unsurlarından biri olan personel maliyetlerini azaltarak kârları arttırmaktır. Bu durum aynı zamanda banka çalışanlarına iş tanımlarında var olandan daha fazla sorumluluk, iş yükü ve stres yüklemektedir.

Ekonominin ve ekonomik gelişme hedeflerinin vazgeçilmez bir unsuru olan bankacılık sektörü, özellikle 90'lı yılların ikinci yarısından itibaren yaşanan ve sistemik risk etkisiyle hızla ve derinleşerek yayılan küresel finansal krizlerin ardından çok farklı ve özel bir anlam daha kazanmıştır. Bankacılık sektörü artık sadece ekonomik işleyişin vazgeçilmez bir unsuru değil, aynı zamanda ülke ekonomilerinin maruz kalabilecekleri en büyük risklerin de odağını oluşturmaktadır. Bu durum doğal olarak, ekonominin istihdam olanakları açısından da geçerlidir (Ayan, 2012: 42). Finansal krizlerin merkezi olan bankacılık sektörü, kriz dönemlerinde tasarruf önlemleri adı altında işten çıkartmaların da en yoğun yaşandığı sektörlerden biridir. Bu anlamda bankacılık sektörü, krizin maliyetinin ücretli kesime aktarıldığı neo-liberal politikaların uygulanmasında da en dikkat çeken sektörlerden biri olma özelliğine sahiptir.

Bankacılık sektörü teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı, iletişimin son derece önemli olduğu, yeniliğe ve değişime son derece açık, görece iyi bir sosyal statü sağlayan, çalışanları mesleki açıdan sürekli kendini geliştirmeye sevk eden, bunun yanında, çoğu zaman stresli ve yoğun bir çalışma temposunun geçerli olduğu bir faaliyet alanıdır. Bu bakımdan çalışanların eğitim düzeyleri ve mesleki nitelikleri büyük önem arz etmektedir. Öyle ki, emeğin niteliği, bankaların faaliyet sonuçlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. İşgücü yeteneklerinin ve birikimlerinin düzeyiyle, bankaların finansal performansları arasında güçlü bir ilişki söz konusudur (Ayan,

2012: 47). Bankacılık sektöründe çalışanlar bu anlamda beyaz yakalı olarak tanımlanan emek grubu içinde yer almakta ve genellikle orta sınıfın temsilcilerinden oluşmaktadır.

Nisan-Haziran 2014 dönemi itibariyle, bankacılık sektöründe çalışanların %1'i ilköğretim, %17'si orta öğretim, %76'sı yükseköğretim kurumları mezunu, %6'sı ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır. Kamusal sermayeli mevduat bankalarında çalışanların %85'ini yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran, özel sermayeli mevduat bankalarında %84, yabancı sermayeli mevduat bankalarında %70, kalkınma ve yatırım bankalarında ise %81 şeklindedir (TBB, 2014: 2-3). Türk bankacılık sektöründe istihdam edilen personel genellikle yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve donanımları yüksek bireylerdir.

Sektörün değişime ve yeniliklere son derece duyarlı yapısı, küresel rekabete son derece açık olması, teknoloji ile iç içe olması ve birçok iş dalında olduğu gibi iyi bir iletişim yeteneği gerektirmesi, çalışanların bu açılardan yüksek nitelikli olmalarını zorunlu kılmaktadır. Türkiye'de, bankacılık sektöründe belirli pozisyonlarda çalışmak için artık iş tanımına göre belirlenmiş olan lisanslanma belgesine sahip olmak gerekmektedir. Bu uygulama, sektörde eğitime ve bilgiye verilen önemin bir başka göstergesidir. Sektörün değişime ve yeniliğe sürekli açık yapısı nedeniyle ortaya çıkan eğitim ihtiyacı ise, kurum içi eğitimlerle de sürekli olarak giderilmeye çalışılmaktadır (Ayan, 2012: 47). Ancak, kurum içi eğitimlerde, özellikle kadın ve erkek personel arasında, fırsat eşitliğinin sağlanmadığı durumlarla da karşılaşıldığı bilinmektedir. Ayrıca, bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için başarı, donanım ve tecrübenin yanı sıra sosyal sermayenin gerekliliği de dikkat çekmektedir.

Bankacılık sektörü hem piyasa dinamikleri hem de banka içi personel arası rekabetin yoğun olduğu bir sektör olma özelliğine sahiptir. Personele takım ruhu motive edilirken aynı zamanda bireysel hedef ve çalışma performansı açısından çalışma arkadaşları ile rekabet etme durumunda kalmaktadırlar. Bunun en önemli sebebi ise ücretlerin, bankacılık sektöründe baz ücret üzerine hedef ve performans puanları ile belirleniyor olmasıdır. Performansa dayalı ücret sisteminin geçerli

olduğu bankacılık sektöründe ayrıca ücretlerin belirlenmesinde birimler, şubeler, pozisyonlar arası da farklılıklar çok fazla ve karışıktır. Tüm bu değişkenlere sektörün stresli, riskli ve yoğun iş hacmi eklenince bankacılık sektöründe çalışanların problemlerinin gerçekten büyük olduğu söylenebilir. Bu nedenle çalışma koşulları, sektörde istihdam edilen personel açısından hak ve özgürlükleri kullanmak adına büyük öneme sahiptir. Ancak bankacılık sektörü, emeğin hak ve özgürlüklerini tam kullanamadığı, çalışma koşullarının ağır olduğu bu anlamda sıklıkla kişilik aşınmasına maruz kalan çalışanların varlığının saptandığı bir sektör olma özelliğini de taşımaktadır.

Türk bankacılık sektöründe çalışma koşullarına ilişkin temel belirleyici 4857 Sayılı İş Kanunu olmaktadır. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, BDDK, 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu ve TBB de çalışma koşullarına ilişkin, alanları ve yetkileri ölçüsünde belirleyici, denetleyici ve yönlendirici olarak görev almaktadırlar.

Bankacılık sektöründe emeğin en fazla sorun yaşadığı ve haklarının sömürüldüğü alan çalışma koşulları ve özellikle fazla çalışma süreleridir. 4857 Sayılı İş Kanununun 63. Maddesi çalışma sürelerini; “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” şeklinde esasa bağlamıştır.<sup>3</sup>

4857 Sayılı İş Kanununun 41. Maddesinde fazla mesai şartları ve uygulama biçimi düzenlenmiştir. Bu maddenin belirttiği üzere; “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir” şeklindedir.<sup>4</sup>

4857 Sayılı İş kanununun 41., 63. ve 69. maddeleri uyarınca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve

<sup>3</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (10.12.2014)

<sup>4</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (10.12.2014)

ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.<sup>5</sup>

4857 Sayılı İş Kanununun ilgili maddelerinde, fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması hükmü geçerlidir. Bunu bankalar işe alım sürecinde çalışanlara imzalattıkları iş sözleşmesine yerleştirmekte ve baştan itibaren gardını almaktadır. Ancak, yine de fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz hükmü kanunlarla sabit olmasına rağmen sıklıkla bu süreyi aşan fazla çalışma yapıldığı bilinmektedir. Geçtiğimiz dönemlerde bu konuyla ilgili T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve BDDK'nın yaptığı incelemelerde birçok bankanın bu yasal sınıra uymadığı belirlenmiştir.

Bankalarda normal mesai başlangıç ve bitiş süreleri de T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve BDDK tarafından belirlenmektedir. Fazla çalışma süreleri ise BDDK tarafından denetlenmektedir. Bankalarda fazla çalışma süreleri personelin bilgisayar üzerinden yaptıkları işlemlerle takip edilmektedir. Eğer personelin ekranı açık ve bilgisayar destekli işlem yapıyorsa kayıt altına alınıp ücretlendirmeye gidilmektedir.<sup>6</sup> Ancak, cumartesi ve pazar, normal mesai süresi içinde yer almayan günlerde de, bankanın ekran açmadan (arşivleme vb.) yaptığı işlemlerde personellerinin çalıştırıldığı bilinmektedir. Bu sürelerin nasıl tespit edileceğine ilişkin ise kesin hüküm yer almamaktadır.

Türkiye Bankalar Birliği (TBB) ise, bu konuya bankalar açısından bir yorum getirmekte ve “Denetçiler, ekranların açık olduğu her saati fazla mesai olarak yorumlamaktadırlar. Ancak, ekranın açık kalması personelin o sürede çalıştığı anlamına gelmemektedir. Yanlış yorumlama var” itirazında bulunmaktadır.<sup>7</sup> Kısacası bankalarda hala fazla çalışma sürelerinin tespiti, hesaplanması ve denetlenmesine ilişkin standart ve bağlayıcı hükümler şimdilik söz konusu değildir. Fazla mesai ücretlerinin hangi kriterler esas alınarak ve nasıl hesaplandığı çalışanlara da henüz kesin bir şekilde bildirilmemiştir.

<sup>5</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (10.12.2014)

<sup>6</sup> <http://www.ozfinansis.org.tr/fazla-calisma-saatleri-hakkinda/>, (12.12.2014)

<sup>7</sup> <http://www.tbb.org.tr/tr/duzenlemeler/tbb-gorusleri/77>, (09.12.2014)

Türkiye’de çalışma sürelerinin uzunluğu bilinen bir gerçektir. Bu anlamda çalışanların büyük bir kesimi de uzun çalışma saatlerine karşın fazla mesai ücreti almadan ve düşük ücretlerle yaşamını sürdürmek zorunda kalmaktadır. DİSK-AR’ın yayınladığı rapora göre resmi çalışma süreleri AB ülkeleri ortalamasında 38,6 saat iken Türkiye’de bu rakam 45 saat olarak belirlenmiştir. Öte yandan 50 saat ve üzerinde haftalık çalışma süresine sahip olanların sayısı 9 milyon 622 bin olarak belirtilmektedir. Bu kişilerin toplam iş başındaki çalışanların %40’ını oluşturması, yani her dört kişiden birinin haftalık 60 saatin üzerinde çalışması ise Türkiye’nin bir başka gerçeği olarak karşımızda durmaktadır. Uzun çalışma sürelerinden maddi ve manevi olarak en çok zarar gören kesimlerden birisi de bankacılık sektöründe çalışan on binlerce emekçidir. İş kolunda kayıt dışı çalışma oranı birçok iş koluna kıyasla çok daha düşük düzeylerde olmakla birlikte fazla mesai çalışmalarında ve fazla mesai ücretlerinin ödenmesinde sektörde tam bir kurlsuzluk ve kayıt dışılık hâkim görünmektedir. Birçok banka emekçisi haftada 50-60 saati bulan sürelerde çalışmakta, yıllık 270 saat olarak belirlenen fazla mesai üst sınırı birçok kurum tarafından açıkça ihlal edilmektedir. Üstelik fiilen yapılan fazla mesailerin karşılığının ödenmemesi de yaygın olarak görülmekte; hatta bunun talep edilmesi işten çıkartılmaya dahi yol açabilmektedir.<sup>8</sup>

Bankacılık sektöründe çalışma koşullarının belirlenmesinde ve uygulanmasında TBB Bankacılık Etik İlkeleri<sup>9</sup> de bağlayıcıdır. Bu etik ilkeler çerçevesinde işe alma ve kariyer gelişimi Madde: 15 ile açıklanmaktadır. Buna göre, bankalar çalışanlar arasında ayırım gözetmeksizin, gerek işe alınmada, gerekse kariyer gelişiminde eşit olanaklar sağlamaya özen gösterirler. İnsan kaynaklarını en iyi biçimde yönetme ilkesinden hareketle, çalışanlarının çağın ve bankacılık mesleğinin gerektirdiği bilgi düzeyine ulaşmaları amacıyla eğitim, kurs, seminer ve benzeri olanaklar sağlarlar. Çalışanlarının mesleki yükselmelerinde bilgi, yetenek ve

<sup>8</sup> <http://www.disk.org.tr/2014/05/disk-genel-baskani-kani-bekodan>, (14.12.2014)

<sup>9</sup> Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu’nun 15 Haziran 2006 tarih ve 1904 sayılı kararı ile uygundur görüşü alınarak, Türkiye Bankalar Birliği Yönetim Kurulu tarafından 26 Temmuz 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Kurul’un 11 Şubat 2010 tarihli ve 3524 sayılı, 3 Haziran 2010 tarihli ve 3701 sayılı, 15 Eylül 2010 tarih ve 3838 sayılı kararları ile uygundur görüşü alınarak değişiklik yapılmıştır.

kişisel başarı kadar, Bankacılık Etik İlkeleri'ne bağlılık ve anılan ilkelerin uygulanmasındaki özeni de dikkate alırlar.<sup>10</sup>

TBB Bankacılık Etik İlkeleri, temsil ilkeleri ve çalışma ortamına ilişkin de düzenleme yapmış ve Madde: 16 ile bu düzenlemeleri açıklamıştır. Buna göre, bankalar çalışanlarının, bankacılık mesleğinin saygınlığına uygun şekilde ve bankayı temsil ettiklerinin bilinci içinde, temiz ve bakımlı olmalarını öngören iç düzenlemeler yaparlar. Tüm hizmet birimlerinde çalışanlarının motivasyonunun artırılması ve daha iyi koşullarda hizmet sunulması yönünde önlemler alır, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlarlar.<sup>11</sup>

TBB Bankacılık Etik İlkeleri aynı zamanda her ne kadar 4857 Sayılı İş Kanunu asıl bağlayıcı hükümleri içerse de meslek etiği açısından Madde 17'de mesai saatlerine ilişkin hükümleri de düzenlemiştir. Bu hükümler ise, “bankalar, iş yoğunluğuna uygun sayıda çalışan istihdamına özen gösterir, çalışanlarını mesai saatleri içerisinde maksimum verim alma yönünde organize eder, mesai saatleri dışına çıkılmaması ve çalışanlarının düzenli yıllık izin kullanmaları konularında azami çaba gösterirler” şeklindedir.<sup>12</sup>

Bankacılık sektöründe çalışanlara ilişkin genel hüküm onların memur oldukları yönündedir ve bu bir yanılıdır. Çünkü başta özel bankalar olmak üzere kamu bankaları da dâhil banka çalışanlarının çalışma koşulları ve iş sözleşmeleri 4857 Sayılı İş Kanunu ile esasa bağlanmıştır. Bu anlamda banka çalışanları işçi statüsündedirler. Başka bir ifade ile Halkbank ve Ziraat Bankası çalışanları gibi kamu bankasında istihdam edilen banka personelleri devlet memuru değil işçidir. Kamu bankaları haricindeki bankalar ise özel sermayeli şirket statüsündedirler ve bu bankalarda çalışanlar da dolayısıyla memur değil işçi statüsündedirler.

Bankalarda çalışma koşullarına ilişkin kalıcı çözümlerin oluşturulması ve kalıcı kazanımların sağlanması ise çalışanların sergileyecekleri örgütlü hareketlere ve

<sup>10</sup> [http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik\\_Ilkeler\\_27.08.2014.pdf](http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik_Ilkeler_27.08.2014.pdf), (04.12.2014)

<sup>11</sup> [http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik\\_Ilkeler\\_27.08.2014.pdf](http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik_Ilkeler_27.08.2014.pdf), (04.12.2014)

<sup>12</sup> [http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik\\_Ilkeler\\_27.08.2014.pdf](http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/822/Etik_Ilkeler_27.08.2014.pdf), (04.12.2014)

sendikal çabalara da bağlıdır. Ancak, Türkiye gerçeğiyle uyumlu bir şekilde, bankacılık sektöründe de sendikalaşma oranı çok düşük ve ne yazık ki var olan sendikaların yaptırım güçleri de zayıftır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanunu gereğince; iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2014 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğ" 25 Temmuz 2014 tarih ve 29071 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Tebliğe göre, Türkiye'de istatistiklerin hazırlanmasında esas alınan işçi sayısı 12.287.238, sendikalı işçi sayısı 1.189.481 ve Temmuz 2014 itibariyle sendikalaşma oranı %9,68'dir. Banka, finans ve sigorta işkolunda kurulu sendika sayısı ise BASS, BASİSEN, BANKSİS, BANK-Sİ-SEN, BANK-SEN ve Öz Finans-İş SENDİKASI olmak üzere 6'dır. Bu sendikalardan üye sayıları itibariyle temsil yetkisine sahip olanların sendikalaşma oranları ise; BASS %4,85, BANKSİS %4,14, BASİSEN %14,29, Öz Finans-İş Sendikası %5,09 düzeyindedir. Bankacılık sektöründe istihdam edilen 198.894 kişi dikkate alındığında sendikalaşma oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Bankacılık sektöründe, Türkiye'deki diğer sektörler gibi, sendikalaşma oranının düşük olmasının en önemli nedenleri ise, örgütlü emeğin gücüne olan inancın az olması, emek gücünün örgütlenmeyle ilgili bilgi eksiklikleri, sendikal faaliyetlere karşı insanların önyargıları ve sendikaların yönetim eksiklikleridir.

Bankacılık sektörü kadın istihdamı açısından da son derece dikkat çekicidir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında yaklaşık %30 civarında olduğu görülmektedir. Nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının farklı nedenleri olduğunu daha önceki bölümlerde açıklamıştık. Ancak, bankacılık sektörü bu anlamda Türkiye gerçeği ile örtüşmemekte ve hatta erkek istihdamını geçen bir oranda kadınların istihdam edildiği bir sektör olma özelliğini taşımaktadır.

Bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı %51'dir. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında %44, özel sermayeli mevduat bankalarında %55, yabancı sermayeli mevduat bankalarında %54, fon bankasında %36, kalkınma ve yatırım bankalarında ise %34 düzeyindedir (TBB, 2014: 3).

Sektörün yarısından fazlasını temsil eden kadın istihdam oranına rağmen bankacılık sektöründe dikkat çeken bir başka husus ise özellikle üst düzey yönetim kadrolarında kadınların, istihdam oranları ile paralel bir temsil oranına sahip olmamalarıdır. Türkiye’de toplam 50 farklı banka faaliyet göstermektedir ve bu faaliyet gösteren bankaların genel müdürlerinin sadece 7’si kadın, 43’ü ise erkektir (TBB, 2014). Bankacılık sektörü hizmet sektörü içinde yer almakta ve hizmet sektörünün feminizasyonu bankacılık sektörü için de geçerliliğini korumaktadır. Burada özellikle kadın emeğinin duygusal emek yönünün gelişmiş olması, bankaların müşteri çekmek için kadının estetik ve albenisini kullanmak istemeleri, başka bir anlamda vitrini kadın ile tanzim etmeleri söz konusu olmaktadır. Ancak, feminizasyonun yüksek olduğu bankacılık sektöründe piramidin üst kısımlarına çıkıldıkça kadınların yönetim kadrolarında yeterince temsil edilmedikleri gözlenmektedir.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nce Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), biri geleneksel çok şubeli kamu bankası, diğer ikisi de iki özel sektör bankasını kapsayan bir çalışmalarında bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda bir araştırma yapmışlardır (KSSGM, 2010: 327). Bu çalışmada, kadınların genelde olduğu gibi çalışma yaşamında da farklı bir kategori olarak algılandığı vurgulanarak, kadının bulunması gereken yerin ev olarak kabul edildiği, dolayısıyla çalışmasının ikincil olarak sayıldığı belirlendiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışmada en çok dikkati çeken konu, kadın çalışanların yönetim kademelerinin üst noktalarına yükselememesi olarak belirtilmektedir.

Ayrıca, MPM’nin bankacılık sektöründe kadın çalışanlara yönelik cinsiyetçi ayrımcılığı konu alan çalışmalarında aşağıdaki saptamalara yer verilmektedir (KSSGM, 2010: 327). Buna göre:

- Kadınların eve ve çocuğa ilişkin bakım sorumluluklarını yüklenmiş olmaları, onları işyerlerinde somut olumsuz sonuçlarla karşı karşıya getirmektedir.
- Kadınların daha fazla izin ve rapor kullandığı gibi yaygın ve yanılı bir kanı sürekli dile getirilmektedir.
- Kadınlar doğum, çocuk bakımı, ev işleri ve sorumluluklarının daha ağır basması nedeniyle erkeklere göre daha erken emekli olmak istiyorlar ve bu



durum onların kariyer planlarını kısıtlamaktadır. Kadınlar kariyer hedeflerine odaklanmada erkeklere göre daha fazla değişkenden olumsuz etkilenmektedirler.

- Kadınların hangi niteliğe sahip olursa olsun çocuk bakımı konusunda geleneksel rol dağılımını meşru kabul ettikleri gözlenmektedir.
- Kadınların ev ile iş arasında sıkışıp kalmalarında kendilerinin olduğu kadar eşlerinin de geleneksel ya da eşitlikçi yapıda olmaları önem taşımaktadır.
- Erkekler iş dışındaki sorumlulukları paylaşmaya yatkın görünmüyor ve bunun sonucunda da kadınlar evleriyle ilgili sorumlulukları eşleriyle paylaşmaktan çok, gelir düzeyine göre ya bir yardımcı tutmayı ya da ebeveynleri ve yakınlarına devretmeyi tercih etmektedirler.
- Araştırma bulgularından biri de kadınların birbirlerini daha çok olumsuzlamaları ve bunu açıkça dile getirmeleridir. İş ilişkilerinde kadınlar birbirlerini daha fazla rakip olarak görmektedirler.
- Hamilelik ve doğum nedeniyle işinden bir süre uzak kalan kadın çalışanların döndüklerinde aynı birimde çalışmayı sürdürebilmesi zorlaşmakta ya da terfileri engellenmektedir.

Son yıllarda uygulanan cinsiyet eşitliği politikaları kadınların emek piyasasındaki konumlarını değiştirmeye yönelik olsa da halen özel sektörde kadınların hamileliği nedeniyle izne ayrılması gibi nedenler maliyet arttırıcı unsurlar olarak görülmektedir. Bankacılık gibi kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerde bile işe alımlarda kadınlara evlilik ve çocuk sahibi olma niyetlerinin sorgulandığı bilinen bir gerçektir (Dedeoğlu, 2009: 42-53). Özellikle, bankacılık sektöründe kariyer fırsatları açısından kadınların önüne çıkartılan en büyük engel olarak da hamilelik ve doğum izni nedeniyle kadının işinden uzaklaşması ya da verimliliğinin düşmesi çıkartılmaktadır. Bu aslında gerçekçi olmayan ve tamamen önyargıya dayanan bir engeldir. Çünkü kadınlar bu dönemlerde abartıldığı kadar izin kullanmamakta ve geri döndüklerinde yine aynı şekilde çalışmaya devam etmektedirler. Ayrıca, bu dönemlerde kadınların kullandığı izinler onların en temel özlük haklarıdır ve bu izinleri kullanmaları nedeniyle kariyer konusunda yaptırım uygulanıyor olması büyük haksızlıktır.

4857 Sayılı İş Kanununun 74. Maddesi kadın çalışanların doğum izinlerini ve nasıl kullanacaklarını belirlemektedir. Buna göre, “Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır”.<sup>13</sup>

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.<sup>14</sup>

Bankacılık sektöründe istihdam edilme açısından kadınlara yönelik bir cinsiyetçi ayrımcılık yokmuş gibi görünmesine rağmen özellikle kariyer açığı ve kariyer açığının neden olduğu dolaylı ücret açığı yönünden ciddi bir cinsiyetçi ayrımcılık söz konusudur. İstihdam oranı açısından cinsiyetçi ayrımcılığın görülmemesinin temel nedeni ise günümüzde bankacılık sektörü için kadın emeğinin yedek işçi ordusu olma özelliği ve kadının duygusal emek olarak bankaların ihtiyaç duyduğu çalışanlar olmasıdır. Ancak, sektörün kârlılık hedefleri ile uyumlu olduğu için, bankacılık sektöründe kadın emeği yoğun olarak istihdam edilmesine rağmen kariyer söz konusu olduğunda erkekler yine açık ara kadınlara fark atmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında; başta kadının ataerkil sistemden kaynaklanan ev içi sorumluluklarının ağır olması, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği kariyer

<sup>13</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (10.12.2014)

<sup>14</sup> <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (10.12.2014)

konusunda erkeklerden daha fazla dışsal etkenden etkileniyor olmaları, yönetim kadrolarının erkeklere daha uygun olduğu gibi yanılıgılı önyargıların büyük etkisi söz konusudur. Ortaya çıkan kariyer açığı kadın ve erkek banka çalışanları arasında da dolaylı ücret açığının temel nedenidir. Ayrıca, çalışma koşullarının çok katı ve yıpratıcı olduğu bankacılık sektöründe kadınlar hem çalışma koşulları hem de ataerkil dayatmalar sonucu katmanlı sömürüye uğramakta, bu da kişiliklerini yıpratıcı olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

## 2. ALAN ÇALIŞMASI

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Emek piyasasının, kapitalist sistemin neo-liberal politikalarının yansıması olan esnek çalış(tır)ma biçimleri ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümüne dayalı şekillenmesi sonucunda kadınlar, emek piyasasına girme kararı almaktan başlayarak çalışmaya başlama, çalışma koşulları, terfi ve kariyer gibi her aşamada cinsiyet ayrımcılığı uygulamaları ile karşılaşmaktadır.

Emek piyasasında genel algıya göre, tam ve kesin tanımlama olanağı bulunmamasına rağmen, beden gücüne oranla yüksek teknolojik eğitim, zihin ve beyin gücüne dayalı işlerde çalışanlara *beyaz yakalı emek*; sarf ettiği emek zihin gücünden ziyade beden gücüne dayalı olan işlerde çalışan emeğe ise *mavi yakalı emek* denildiği bilinmektedir. Günümüzde, özellikle gelişmiş ülkelerde, sanayi sektörünün yerine hizmet sektörü önem kazanmaya başlamıştır ve hizmet sektöründe de (hizmet sektörünün bankacılık, finans, sigortacılık vb. çalışma alanlarında) beyaz yakalı emeğin istihdamı artmaktadır.

Çalışmamızın birinci bölümünde yer verildiği üzere, Callinicos ve Harman (2006) beyaz yakalıları sınıfsal konum üzerinden açıklayarak üç farklı konumda karşımıza çıktıklarını belirtmektedirler. Bu anlamda bankacılık ve finans sektöründe çalışan kişilerin büyük bir çoğunluğunun, sayıca en büyük grubu temsil eden ve genellikle kol işçilerinden daha düşük ücretler alan işçilerden oluşan, üçüncü konumda yer alan beyaz yakalılar olduğu ifade edilebilir.

Orta sınıf, kapitalizmin günümüzdeki evresinde klasik sanayi işçisinin dışında kalan bütün emek sömürü biçimlerini içine alarak genişleyen; bu nedenle de farklı

sınıf konumlarını ekonomik, demokratik ve kentsel/mekânsal taleplerle konsolide edebilen, hiçbir zaman da sabit bir konumda kalamayacak bir sınıfsal bileşim olarak okunabilir (Kurtuluş, 2014: 266). Bu bileşimi oluşturan küçük bir azınlığın dışında kalan büyük çoğunluğunun durumu klasik işçi sınıfından farklı değildir. Dönüşüme uğrayan yeni emek piyasası içinde esneklik, performansa dayalı ve hedefi tutturma baskısı altında uzun çalışma saatleri, işin iş saatleri dışına taşarak özel yaşamı olanaksız hale getirmesi, iş saatleri dışındaki yaşamın işyeri ölçütlerine göre düzenlenmesi gibi birçok yeni yapılanmaya neden olmuştur. Ayrıca, sosyal güvenceden yoksunluk, fazla mesai, düşük ücret, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart dışına doğru değişmesi, kötü çalışma şartları, kuralsızlaştırma ve sendikasılaşma gibi olumsuzlukları emeğin karşısına çıkartmış ve bu olumsuzluklar giderek derinleşmiştir.

Gelecek kaygısı, garantisi olmayan istihdam şekli, çalışanlar arasında gereksiz oluşturulan rekabet ortamı diğer olumsuz şartlarla birleşince bireylerin örgüt içinde hem daha stresli çalışmaya maruz kalmalarına hem de kişilik aşınmasına uğramalarına sebep olmaktadır. Bu anlamda, küçük bir azınlığın dışında kalan, bankacılık ve finans sektöründe çalışan orta sınıfa mensup beyaz yakalı emek de en az klasik sanayi işçisi kadar derin ve yıpratıcı sömürüye maruz kalmaktadır.

Kadın emeği ekonomide yaşanan dönüşüme paralel olarak kendine özgü nitelikleri ve ucuz emek kaynağı olması nedeniyle esnek çalış(tır)ma biçimlerine uygun emek olarak ön plana çıkmıştır. Günümüzde bu tür çalışma biçimlerinde yoğun bir şekilde kadınların istihdam edildiği görülmektedir. Aslında esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın emeğinin daha kolay sömürülmesine uygun bir sistemin zeminini inşa etmiştir. Kadın emeği işverenler açısından düşük statülü işlere razı olacak, uysal ve ucuz emek olarak görülerek daha fazla talep edilmeye başlanmıştır. Bu süreçte sermaye toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, ucuz ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek emek olarak kullanmaya başlamıştır.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın erkek bütün çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Ancak, toplumun kadına cinsiyetinden dolayı atfettiği (ev işleri, çocuk bakımı, evinin kadını olmak, namus gibi sosyal sınırlamalar vb.) toplumsal

roller ve önyargılar nedeniyle kadın emeği erkeklerden geride kalma, kariyer olanaklarının sınırlanması ya da gecikmesi, karar alma pozisyonları olarak da bilinen yöneticilik pozisyonlarına uygun görülmemesi, daha düşük ücretlerle çalıştırılması gibi olumsuzlukları da yaşamaktadır. Hem kapitalist sistemin dayatmaları hem de ataerkil sistemin ürettiği cinsiyetçi toplumsal roller sonucunda kadınlar esnek çalış(tır)ma biçimlerinin olumsuz etkilerine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır.

Kadınlar, emek piyasasında ataerkil sistem ve kapitalist sistemin birbirlerini besleyerek oluşturdukları olumsuz koşullarda katmanlaşan bir sömürü sarmalı içindedirler ve bu durum kadınların kariyer ve ücret açığı yaşamalarında temel rol oynayan değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada bankacılık sektöründe var olan kariyer ve ücret açığının betimlenmesi, tanımlanması, neden ve sonuç ilişkilerinin analiz edilmesi, olaylar arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi, cinsiyetçi ayrımcılık uygulamalarını ortaya çıkartan doğrudan ve dolaylı değişkenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmamızda derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Ayrıca, daha önce bu konuda yapılan araştırmalara ve elde edilen bulgulara da bu çalışmada yer verilmiştir. Genelde emek piyasasında özelden bankacılık sektöründe kariyer ve ücret açığına neden olan cinsiyetçi ayrımcılık uygulamalarının incelendiği bu araştırmada, kapitalist sistemin ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kadın emeğini sömürüsü araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Elde edilen tüm bilgiler, emek piyasasında toplumsal cinsiyet ilişkilerinin daha eşitlikçi bir yapıya kavuşması ve kapitalist sistemin sömürü sarmalının daha açık görüntülenmesi adına değerlendirilmiştir.

## **2.2. Çalışma Grubu**

Bankacılık sektörü kadın istihdamı açısından son derece dikkat çekicidir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranları yaklaşık %30 civarında iken bankacılık sektöründe kadınların işgücüne katılım oranları yaklaşık %51 düzeyindedir. Sektörün yarısından fazlasını temsil eden kadın istihdam oranına rağmen bankacılık sektöründe dikkat çeken bir başka husus ise, özellikle üst düzey yönetim kadrolarında kadınların, istihdam oranları ile paralel bir temsil oranına sahip

olmamalarıdır. Ayrıca, bankacılık sektörü kapitalist sistemin zorlu çalışma koşullarını en çok hissettirdiği ve çalışanlar üzerinde bu olumsuz çalışma koşullarının en dikkat çekici örneklerinin ortaya çıktığı sektörlerden biri olma özelliğine de sahiptir. Bu nedenle hem kapitalist sistemin kadınlar üzerinde oluşturduğu etkileri saptamak hem de toplumsal cinsiyet temelli kariyer açığı ve ücret açığını tespit etmek için bu çalışmada bankacılık sektörü seçilmiştir. Bankacılık sektörünü en güçlü temsil gücüne Türkiye’de İstanbul sahiptir. İstanbul, Türkiye için bankacılık ve finans merkezi olarak kabul edilmektedir.

İstanbul’da bankacılık sektöründe çalışan kadınlara yönelik kariyer ve ücret açığını incelemek üzere yapılan bu çalışmanın araştırma grubu, birbirlerinden farklı bankalarda, farklı pozisyonlarda, farklı yerleşim birimlerinde, farklı bireysel özelliklere sahip 20 kadın banka çalışanından oluşmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan kadın banka çalışanlarının hepsi en az lisans düzeyinde ve genellikle alanları ile ilgili eğitime sahiptir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının pek çoğu için bankacılık sektörü ilk iş deneyimleridir. Bankacılık sektöründe çalışma hayatına girmişler ve hala devam etmektedirler.

Çalışma grubunu oluşturan 20 kadın banka çalışanından %40’ı (8 kişi) özel banka, %30’u (6 kişi) kamu bankası, %25’i (5 kişi) yabancı sermayeli özel banka ve %5’i (1 kişi) katılım bankası çalışanıdır. Çalışma grubumuzu oluşturan kadınların %55’i (11 kişi) evli, %35’i (7 kişi) bekâr ve %10’u (2 kişi) eşinden boşanmıştır. Evli ya da eşinden boşanmış olan kadın banka çalışanlarının ortalama çocuk sayısı 1’dir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının yaş ortalaması 34’tür. Çalışma grubunu oluşturan kadınlardan 1 kişi bölüm müdürü pozisyonunda, 3 kişi şube müdürü pozisyonunda, 4 kişi şube müdür yardımcısı/ikinci müdür pozisyonunda, 2 kişi operasyon sorumlusu/şef pozisyonunda, 3 kişi satış sorumlusu/bireysel müşteri temsilcisi pozisyonunda, 1 kişi operasyon memuru pozisyonunda, 6 kişi ise gişe memuru pozisyonunda görev yapmaktadırlar.

### 2.3. Veri Toplama Teknikleri

Bu çalışmadaki temel amacımız nesne ve ilişkilere ait nedensel güçleri ortaya çıkartmak, görünenin ardındaki gerçekleri tespit etmek olduğu için araştırma tekniği olarak derinlemesine mülakat tekniği tercih edilmiştir.

Araştırma grubumuzda yer alan kadın banka çalışanlarının her birine, aşağıda sunulmuş olan hipotezler doğrultusunda, hazırlanan açık uçlu 36 soru yöneltilmiştir. Görüşmelerin her biri ortalama 45 dakika sürmüştür.

H1: Bankacılık sektöründe kadınlar aleyhine cinsiyete dayalı kariyer açığı söz konusudur.

H2: Bankacılık sektöründe kariyer açığının en önemli sonuçlarından birisi kadınlar aleyhine cinsiyete dayalı ücret açığının ortaya çıkmasıdır.

H3: Bankacılık sektöründe kariyer ve ücret açığının temel nedeni ataerkil sistemin kadınların toplumsal cinsiyetlerine atfettiği roller ve cinsiyetçi ayrımcılık ile birlikte, bu değerlerin kapitalizmin kâr maksimizasyonu amacı doğrultusunda kullanılmasıdır.

H4: Bankacılık sektöründeki esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın banka çalışanları üzerinde açık ve görünmez yaralar oluşturarak kişilik aşınmasına neden olmaktadır.

Alan çalışmasının İstanbul'da olması, İstanbul'un kendine has özellikleri ve zorlukları kadar, çalışma grubunu oluşturan finans sektörünün beyaz yakalıların çalışma temposunun yoğunluğu, işyerlerinin hiyerarşik yapısı ve bu yapı içinde sürdürülen güvensizlik ortamı, başlangıçta, çalışanlara ulaşmak ve onları görüşmeye ikna etmek konusunda zorluklar yaşamamıza neden oldu. Alan çalışmasında amacımız, farklı özelliklerde (kamu, özel, katılım bankası vb. gibi) ve farklı semtlerdeki bankalarda çalışan, farklı yaş grupları, farklı pozisyonlarda ve farklı medeni duruma sahip kadınlara ulaşmak olduğu için görüşme yapılacak kadınlar bu profiller ortaya çıkartıldıktan sonra belirlenmiştir.

Bankacılık sektörünün zorlu çalışma koşulları, ağır mesai saatleri, yoğun iş temposu ve ağır gözetim mekanizması nedeni ile görüşme yapacak ya da görüşmeyi

kabul edecek kadınlara ulaşmanın zor ve uğraştırıcı olması sebebiyle uzun zamana yayılmış ve bu çalışmanın verileri iki yaz sürecinde elde edilmiştir.

Görüşme talebi ile gittiğimiz bazı banka çalışanı kadınlar, araştırmanın amacını ve içeriğini dahi öğrenmek istemeden bize “hayır” yanıtını vermişlerdir ve bu kadınlarla görüşme yapabilmeye olanağımız olmamıştır. Kadın banka çalışanlarının büyük çoğunluğu ise görüşme talebimize önce “ hayır” yanıtını vermelerine rağmen, daha sonra araştırma konusunun açıklanması ve görüşmeyi yapacak olan kişinin de kadın olması gibi nedenlerle görüşmeye ikna olmuşlardır. Ancak, görüşme yapılan kadınların çoğunluğu görüşme talebimizi yöneticilerinden onay aldıktan sonra kabul etmişlerdir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz çok az kadın, sadece kendi iradeleri ile görüşmeyi kabul kararını vermişlerdir. Bazı kadınlar görüşmeyi bankada değil, banka dışında bir mekânda yapmayı uygun bulurken, görüşmelerin çoğunluğu banka şubesi içinde, ancak mesai saatleri dışında gerçekleştirilmiştir.

Kadın bankacılarla görüşebilmek ve mülakat yapabilmek için hem kendilerine hem de yöneticilerine araştırmanın amacına ve içeriğine yönelik bilgiler sunulmuştur. Bazı bankaların yöneticileri mülakat sorularını önceden görmek istemişler ve soruların bir kopyasını alıp inceledikten sonra cevap vereceklerini ifade etmişlerdir, ancak bu taleplerini kabul etmememiz nedeni ile bu banka şubelerinde çalışan kadınlarla görüşme yapılamamıştır.

Görüşme sırasında kadınlar önce temkinli ve kısa cevaplar vermeyi tercih ederlerken görüşme ilerledikçe kendi sorunları ile paralellik taşıyan alanlarda samimi cevaplar vermeye başlamışlardır. Özellikle bir özel banka çalışanı kadın görüşmecimiz mülakat sırasında yaşadıklarını aktarırken ağlamaya başlamış ve yaptığı işin özel yaşamına yansıyan sorunlarını kelimelere dökmekte zorlanmıştır. Bu durum sektörün ve çalışma koşullarının çalışanlar üzerinde, özellikle kadınların kendine has (cinsiyetçi yaklaşımlar) sorunlar yaşamaları sebebiyle kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin derinliğini bizlere daha net aktarmaktadır.

Anlatılar ve görüşme sırasındaki gözlemler başlangıçta ortaya koyduğumuz hipotezlerden ve sorunlardan daha derin ve büyük olumsuzlukların bankacılık sektöründe çalışan kadınlar tarafından yaşandığını bizlere göstermiştir. Özellikle



kadınların kendi hayatları üzerindeki hâkimiyetlerini yitirmelerine ve toplumsal cinsiyetçi baskılarla da hayatları hakkındaki kararlarda ikincil olmalarına çok sık rastlanırken bu durumun bazı kadınlar tarafından içselleştirildiği de gözlenmiştir.

Görüşmelerin gerçekleştirilebilmesi için yapılan ön görüşmeler de bir hayli dikkat çekicidir. Eminönü'nde özel bir bankada satış sorumlusu olarak çalışan bir kadınla görüşme yapma isteğimiz üç aşamadan geçmiştir. Önce ilgili kadın banka çalışanına araştırma hakkında bilgi verilmiş ve talebimiz iletilmiştir. Kendisi bizi 2. Müdüre yönlendirmiş o kabul ederse görüşmeyi yapabileceğini ifade etmiştir. 2. Müdüre de gerekli açıklamaları yaparak görüşme talebimizi ilettikten sonra, kendisi bizden iletişim bilgilerimizi isteyerek bu talebi merkez insan kaynaklarına iletceğini onlardan onay gelirse görüşmeye izin vereceğini belirtmiştir. Ertesi gün ilgili bankanın merkez insan kaynakları bizi aramış, araştırma amacı ve içeriği hakkında kendilerine de bilgi verilmiş ancak görüşme talebimiz reddedilmiştir.

Bir kamu bankasında operasyon sorumlusu pozisyonunda çalışan kadın banka çalışanı ile görüşme talebimize kadın çalışanın verdiği yanıt ilginçtir. Kendisi görüşmeyi yapabileceğini, ancak banka şubesinin müdürünün de kadın olduğunu önce onunla bir mülakat yapmamızı aksi halde banka müdürü kadının, kendisine “ben varken neden seni seçtiler ki?” diyerek tepki gösterip sitem edebileceğini samimi bir dille ifade etmiştir.

Üsküdar'da muhafazakâr bir katılım bankasına görüşme yapmak amacı ile gittiğimizde, banka şubesinde sırasıyla güvenlik görevlisi, satış sorumlusu ve 2. müdüre çalışmanın amacı ve içeriği hakkında bilgi verildikten sonra kendilerinden “şubelerinde kadın banka çalışanı olmadığı” cevabı alınmıştır.

Kartal'da özel bir bankaya görüşme yapmak için girdiğimizde gişe personellerinden biri eski bir öğrencimiz çıkmıştır. Kendisi ile mezun olduktan sonra iş arama ve bankacılık sektöründe istihdam edilmesi ve şu an yaşadığı çalışma hayatı koşulları ile ilgili araştırmamızın amacına uygun mülakat görüşmesi yapılmıştır. Yapılan görüşmede samimi ve içten açıklamalar yer almaktadır.

Osmanbey'de özel bir banka şubesinde görüşme gerçekleştirirken, görüşmeye kulak misafiri olan bir erkek banka çalışanı bize “hep kadınların sorunlarını

anlatıyorsunuz, bizim de çok fazla sorunumuz var, neden bizimle de görüşmüyorsunuz” diye bir soru yöneltmiştir. Bu soru aslında günümüzde genelde esnek çalış(tır)ma biçimlerinin, özelde bankacılık sektörünün zorlu çalışma koşulları ve çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuzlukları özetler niteliktedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen en ciddi gözlemlerden biri de, kadınların sorunlarını anlatırken kendi başlarına gelmemiş de başkalarının deneyimlerini aktarıyor gibi cevaplar vermeleri ya da “ben yaşamadım ama arkadaşımın başına geldi” şeklinde açıklamalarla cevaplar vermeleridir. Bu tarz açıklamalar orta sınıf olarak tabir edilebilecek grubun sıklıkla başvurduğu bir savunma mekanizması ve davranış kalıbı olarak da bilinmektedir ve aslında bu olumsuz koşullara maruz kalmadıklarını ifade etmeye çalışırken kısmi bir onur kurtarma mücadelesi vermektedirler.

Görüşme yaptığımız kadınların pek çoğu görüşmenin başlarında çekingen ve kapalı cevaplar verirken çizdikleri tabloda çok güzel ve her şey çok iyi şeklindedir. Ancak, görüşmenin ilerleyen kısımlarında derin ve ciddi sorunların varlığını ortaya çıkartacak sorularla karşılaştıklarında samimi açıklamalarla bir kadın olarak bankacılık sektöründe çalışmanın ve toplumda var olmanın zorluklarını bizlere aktarmışlardır. Bazı kadınlarda sorunların tükenmişlik boyutuna kadar ilerlediği açıkça gözlenmiştir. Bazı kadınlar samimi ve biraz çekinerek anlattıkları yaşanmışlıklarında ses kaydının kapatılmasını arzu etmiştir. Bu durum kadınların isimlerinin bile geçmeyeceği bir bilimsel çalışma için bile yaşadıkları gerçekleri anlatmaktan ne denli çekindiklerini ve güven duygusunu ne denli yitirdiklerini bizlere sunmaktadır.

#### **2.4. Verilerin Çözümlemesi**

Derinlemesine mülakat tekniği ile soruların yöneltildiği ve cevaplarının alındığı çalışma grubunu oluşturan 20 kadınla ayrı ayrı gerçekleştirilen görüşmeler, görüşme yapılan kadınların izni ile ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiştir. Kaydı gerçekleştirilen görüşmelerin her biri ayrı ayrı dinlenerek aktarılan bilgiler, anlatılarda hiçbir değişikliğe ve yoruma yer verilmeksizin, metin haline dönüştürülmüştür.

## 2.5. Bulgular ve Yorum

Dünya gerçeklerini ve dinamiklerini belirleyici güç olarak karşımıza çıkan ve kendini devamlı yenileyen kapitalizm, temelinde eşitsizlikler üzerine kurulu bir sistemdir. Her zaman kazancın ve kârın hep daha fazlası için kapitalist sistem kendini yeniden üretmekte bunun için de kârı esas almaktadır. Kapitalistler ayrı ayrı kazançlarını ve kâr hadlerini yükseltme çabasına girdiklerinde aşırı birikim eğilimi ortaya çıkar. Sistem dönemsel olarak aşırı birikim-eksik tüketim krizlerine girse de, kriz aslında kapitalist sistemin özünde var olan ve sistemin amaçlarını gerçekleştirmesinde şimdiye kadar etkili olmuş bir olgudur.

Günümüzde kapitalist sermaye birikiminin krize girmesi ve bu krizden çıkış mücadelesi içinde en dikkat çekici gerçeklik neo-liberal ekonomi politikalarının yansıması olan esnek çalış(tır)ma biçimleridir. Dünyanın sermayenin kurallarına teslim olduğu birikimin neo-liberal aşaması olarak da ifade bulan aşamada yaygın olarak kullanılan esnek çalış(tır)ma biçimleri, aslında kapitalizmin yeni koşullar çerçevesinde yeniden şekillenmesidir.

Esneklik, geniş anlamda önceden belirlenmiş standartlar ve kurallardan her türlü sapma durumu olarak ya da değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Esneklik, hem üretim süreci açısından hem de çalışma ilişkileri açısından farklı yapılarda karşımıza çıkmaktadır. Ancak her iki esneklik türü de üretim maliyetlerinin azaltılarak kâr oranlarının yükseltilmesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Her alanda değişim ve dönüşüme neden olan bu süreç doğal olarak emek piyasasını da yakından etkilemiş, değiştirmiş ve dönüşüme uğratmıştır. Ayrıca bu süreç, emek piyasası içinde emeğin rolünü ve örgütlenmesini farklılaştırmıştır.

Dönüşüme uğrayan yeni emek piyasası içinde esneklik, performansa dayalı ve hedefi tutturma baskısı altında uzun çalışma saatleri, fazla mesai, işin iş saatleri dışına taşarak özel yaşamı etkilemesi ya da olanaksız hale getirmesi, iş saatleri dışındaki yaşamın işyeri ölçütlerine göre düzenlenmesi gibi birçok olumsuz gerçekliğe neden olmaktadır. Bu olumsuz koşulların en belirgin yaşandığı sektörlerden biri de hizmet sektörü içinde yer alan bankacılık sektörüdür. Bankacılık sektörü hem kapitalist sistemin vahşi doğasını ve işleyişini sağlayan mekanizmada

kilit rol oynadığı hem de çalışanlar açısından sömürünün belirgin bir biçimde ortaya çıktığı sektör olarak dikkat çekmektedir. Ayrıca bankacılık sektörü kadınların istihdam oranlarının yüksek olduğu, bu anlamda kadın emeğinin yedek emek ordusu olma özelliğinin dışa vurulduğu bir yapıya da sahiptir. Sektörde kadın istihdamının, sektörün toplam istihdam oranı içinde yarısından fazlasına tekabül etmesine rağmen, kadınlar kariyer açısından erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Özellikle üst düzey yönetici kadrolarında kadınlar yok denecek kadar azdır. Bu anlamda bankacılık sektörünün kapitalist sistemle kurduğu ilişki içinde ve toplumsal cinsiyet temelli bakış açısı çerçevesinde bankacılık sektöründe çalışan kadınların çalışma öyküleri, çalışma kararını verme biçimleri, sektöre girişleri, kariyer yolculukları ve kariyer engelleri, yaşadıkları ücret açığı durumu, gizli ve dolaylı ücret açığı, ücret açığına neden olan değişkenler ve çalışma koşullarının kadınlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler dikkat çekicidir.

### **2.5.1. Kadın Banka Çalışanlarının Çalışma Öyküleri ve Kariyer Açığı**

Çalışmak, gelir elde etmek, ekonomik özgürlük, hayatı idame ettirmek, statü ve prestij sağlamak, özsaygı kazanmak, başarı ihtiyacını karşılamak gibi bir çok gerekçe ve güdü ile verilen bir karardır. Günümüzde herkes öncelikli olarak saygın, yüksek ücretli ve statülü bir meslek sahibi olmak için işe girmiyor. Çalışanların birçoğu önce yaşamak için çalışıyor. Ancak, Weeks'in (2014: 12)'de ifade ettiği gibi kafa karıştıran, "yaşamak için çalışmak gerekir" şeklindeki mevcut gerçekliğin kabulünden ziyade, çalışmak için yaşamak gönüllülüğüdür. Günümüzde hemen herkes yaşamak için çalışsa da, kadınlar için çalışmanın bunun ötesinde anlamları vardır.

Bireyin neredeyse hayatının tamamının iş olduğu, özel yaşamın bile kontrol altına alındığı, hayatı ile ilgili kararları özgür biçimde alamadığı ve kazanımları kullanabilecek zamanın ya da enerjinin bile çalışanlara kalmadığı bir mekanizma (esnek çalıştırma biçimleri) içinde çalışmayı kabul etmek nasıl gerçekleşmiştir? Kadınlar nasıl ve neden çalışma kararı almışlardır? Bankacılık sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatına girmelerinde öne çıkan ve baskın olan değişkenler nelerdir? gibi sorular bu çalışmanın amaçları doğrultusunda cevapları aranan sorulardan bazılarıdır.

Bankacılık sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmı kendilerini değerli ve güçlü hissetmek için çalışma kararı aldıklarını ve çalışmaya devam ettiklerini söylemektedirler. Elbette bunun altında yatan en önemli faktör ataerkil sistemin kadına atfettiği toplumsal rollerin egemenliğini hafifletmektir. Çünkü çalışmayan kadın için alternatif ev kadını olmak, görünmeyen işleri yapmak, ürettiklerinin değersiz görülmesi ve hem ekonomik hem de sosyal anlamda güçsüzlüktür. “*Çalışma kararımı vermemde kariyer elde etme isteği öncelikli oldu*” diyen kadınların bile aslında ifade etmek istedikleri “*kariyer*” sadece yüksek pozisyonlarda istihdam edilmek değildir. Çünkü toplumun cinsiyetçi bakış açısında erkeğe özgü görülen kamusal alanda ücretle çalışıyor olmak bile kadın için bir kariyer anlamı taşımaktadır. Bu anlamda çalışma kararında kendimi değerli hissetmek, güçlü hissetmek, ekonomik özgürlükle gelen bireysel özgürlüğe kavuşmak, statü ve prestij elde etmek etken oldu diyen tüm kadınların çalışma kararlarında temel etkenin, alternatif olan ev kadınlığından ve ona atfedilen anlamlardan sıyrılmak olduğu ifade edilebilir.

Değersizlik inancı insanlarda güçlü duvarlar örmekte ve bu duvarları yıkmak adına kararlar alınmasına neden olmaktadır. Ne yazık ki ataerkil toplumda kadın olmak değersizlik inancını besleyen bir gerçeklik sunmaktadır. Bu anlamda da kadınların birçoğu kendilerini daha değerli hissetmek adına çalışmak istediklerini vurgulamaktadırlar.

*“Çalışmaya karar vermem ne kariyer ne de gelir elde etmek değil. Çalışacaksın yani bunun çok da nedeni yok. Üniversiteyi bitirdin ne yapacaksın yani çalışacaksın. Boş oturmak için mi okudum. Çalışmak için okuduğum için çalışmaya karar verdim. Ben mutlaka çalışmalıyım hiç çalışmamayı düşünmedim. Çalışmıyor olsaydım kendimi değersiz hissederdim.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Çalışmaya karar vermemin öncelikli sebebi gelir elde etmektir. Gelir elde etmek benim için önemli kariyer umurumda bile değil. Fakat gelir durumum şu an kazandığım gelire ihtiyaç duymayacağım düzeyde olsa yine de çalışmak isterim. Çünkü sosyalleşmek için çalışmak gerekli. Ev kadını olmak ve akşama kadar evde durmak, ev işleri yapmak bana sıkıcı ve daha yorucu geliyor. Evde iş yapmaktansa giyinip süslenip bankaya gelmek daha cazip geliyor. Şu an için işimi bırakmak gibi bir niyetim asla yok. Gelire ihtiyacım olmasa bile çalışmak isterim.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Kadınların çalışma kararlarında etkili olan önemli değişkenler arasında, kadınların ekonomik özgürlük elde etme, yani kendi gelirlerini kazanarak kendi ayakları üzerinde durmaya yönelik arzularının etkili olduğunu ifade etmiştik.

Özellikle, bir kadın olarak daha güçlü olmak adına çalışma kararı verdikleri öne çıkan veriler arasında yer almaktadır.

Çalışmak ve üretmek her birey için olduğu gibi kadınlar için de hayatı anlamlı kılan öğeler arasında yer almaktadır. Hatta görüşme yaptığımız kadınların pek çoğu, bankacılık sektörü gibi çalışma koşullarının zorlu ve yıpratıcı olduğu bir iş/meslekte bile, şu anki yaşam standartlarını çalışmadan sağlayabilme imkânlarına sahip olsalar bile çalışmaya devam edeceklerini ifade etmektedirler. Bu bilgi bize çalışmanın sadece gelir elde etme zorunluluğundan kaynaklanmadığını, en az gelir etmek kadar toplumda sosyal statü ve saygınlık kazanmak için de çalışmanın gerekli olduğunun düşünüldüğünü yansıtmaktadır. Bu durum tüm bireyler için gerçekliğini korurken kadınlar için ayrıca, çalışmak; özgürlük, kabul görme, güçlü ve değerli olmak gibi anlamları da içeren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

*“Çalışmaya karar vermemin asıl amacı para kazanmak. Özellikle bir kadın olarak ekonomik özgürlüğüme sahip olmak için çalışmaya karar verdim. İkinci olarak kariyer diyebilirim. Ekonomik durumum daha iyi olsa çalışmaya ihtiyacım olmasa çalışır mıydım diye çok düşünmüşümdür. Bu soruya hiç bir zaman net bir cevap veremiyorum. Bu soruya ne tam hayır ne de tam evet diyebilirim. Ama sanırım evde çok sıkılacağım için çalışmaya devam edebildim. Şu an işimden ayrılma kararı alsaydım bunun temel sebebi kişisel rahatım olurdu.”* (özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

*“Bir kadın olarak çalışmam gerektiğinin her zaman bilincindeydim. Hem ekonomik bağımsızlık hem de kariyer elde edip yüksek ücret kazanmak için çalışma hayatına girdim. Ancak, gelir durumumuz yüksek olsaydı ve şu anki hayat standardımı çalışmadan da yürütebileceğim bir ekonomik güce sahip olsaydım uzun yıllar çalışmazdım. Ortalama 45 yaşına geldiğimde çalışma hayatından çıkar evimde çocuğumla vakit geçirirdim.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Ayaklarımın üzerinde durmak, hiç kimseye muhtaç olmamak için çalışmak istedim. Kendi hayatımı yaşarım, kendi paramı kazanır, kendi kararlarımı veririm diyerek çalışma hayatına girdim. Ekonomik özgürlüktü benim için çalışmak ve ekonomik açıdan özgür olan kadının yaşam özgürlüğünü kazanacağını düşünüyordum. Ama öyle olmadı. Kadın ekonomik açıdan özgür de olsa, yaşam kararları açısından özgür olamıyor. Hep bir baskı ile karşılaşıyorsunuz. Bazen babanız, bazen abiniz, bazen kocanız ya da bazen yöneticileriniz ekonomik açıdan güçlü de olsanız size yaşamınız hakkında baskı uygulayabiliyor.”* (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 34 yaşında, görüşme tarihi: 19.08.2013)

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız görüşmede kadınlar genellikle, ihtiyaçları olmasa da çalışmak istediklerini ifade etmektedirler. Hanehalkı gelirleri ya da ekonomik durumları geçimlerini sağlamaya ya da şu anki yaşam standartlarını sürdürmeye yeterli gelse dahi çalışmaya devam etmek istediklerini ifade etmektedirler.

*“Her şeyden önce çalışmaya karar verme sebepim ayaklarımın üzerinde durmaktı. Sonuçta ben bir bayanım, halen aynı şeyi söylüyorum geçmişte de bu böyleydi şimdi de bu böyle, kız çocuğunun ayaklarının yere sağlam basıyor olması gerektiğine inanıyorum. Bu görüş sadece benim değil ailemin de görüşü böyleydi, çalışmaya karar vermemde beni yönlendirdiler. Bilinçli bir şekilde beni yönlendirdiler önce üniversiteyi bitirdim sonra da düzgün ve sağlam bir işe girdim.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 26.07.2013)

*“Çalışmadığım bir hayat hiç düşünmedim. Kendimi değerli hissetmek için çalışmam gerektiğini düşünüyorum. Ekonomik olarak ihtiyacım olmasa da yine de çalışırım. Kariyer bir kadın için önemli benim için de önemli çalışma nedenlerimden biri de kariyer sahibi olmak ve değerli olmaktı. İşimi, çalışmayı çok sevdiğim için çalışmayı bırakmayı hiç düşünmedim. Çok zorlansam da bu bedeli ödemeye razıyım çünkü doyum elde ediyorum. Kariyer açısından ve ekonomik anlamda işim beni tatmin ediyor ve ödediğim bedeller gözümden küçülüyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Her ne kadar bir kadın, ekonomik özgürlük elde etmek, değer kazanmak ve bunun doğrultusunda bireysel özgürlük kazanmak için çalışma kararı vermiş olsa da ataerkil sistem içinde kadının toplumsal cinsiyet rolü değişmedikçe çalışmanın ve para kazanmanın da tek başına kadınlara bireysel özgürlüklerini sunamadığı açık bir şekilde hissedilmektedir.

Bankacılık sektöründe çalışan kadınların bir kısmı ise öncelikli olarak kariyer elde etmek için çalışmaya karar verdiklerini ifade etmektedirler. Kariyer elde etmek, saygınlık ve değer kazanma kavramları ile de ilişkilendirilince, yine karşımıza kadının kendini değerli hissetmek ve topluma kendini kabul ettirmek için çalışma kararını verdiğini söyleyebiliriz. Ayrıca, kariyer elde ederek daha fazla kazanç elde etme güdüsü de bu durumda bir başka belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda görüşmelerimizden elde ettiğimiz alıntılar bizlere ışık tutmaktadır.

*“İşe başlama sebeplerim arasında ilk sırayı kariyer alıyor. Yaşam standardımın bozulmayacağı ve gelire ihtiyaç duymayacağım bir durum olsaydı da çalışırdım. Çalışmayı seviyorum. Ancak, evlenirsem evlilik nedeni ile yani eşim işi bırakmamı isterse işi bırakabilirim.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

*“Çalışma kararında gelirden daha çok kariyer elde etme isteği baskın oldu. Ekonomik durumum çalışmamı gerektirmeseydi de çalışırdım. Kadının çalışması ve sosyalleşmesi gerektiğine inanıyorum. Çalışmayı kısa süreliğine bırakabilirim örneğin bir yurt dışı eğitim ya da kendimi geliştirmem için bir fırsat yakalarsam çalışmayı bırakıp işimi bitirince yine çalışma hayatına dönerim.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Çalışmaya karar vermemde öncelikli nedenim kesinlikle kariyer sonra da gelir elde etme isteği ve zorunluluğu. Yaşam standardım çalışmamı gerektirmese de çalışmak isterdim. Şu an için işten ayrılma kararı alsam bunun ilk sebebi ücret olurdu. Bankacılık sektöründe işe ilk girişlerde ve gişe memurluğunda ücretler gerçekten çok düşük. Başka bir sektörde çalışmayı*

*düşünebilirim.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

Bankacılık sektöründe çalışma kararlarını verirken hem kariyerin hem de gelir elde etmenin önemli olduğunu düşünen kadınlar da söz konusudur. Burada çalışma kararının salt gelir elde etmek olmadığı aynı zamanda kariyer edinmenin yani statü, saygınlık ve prestijin de en az gelir elde etmek kadar kadınları etkilediğini görmekteyiz.

*“Hem kariyer hem de gelir elde etme sebebiyle çalışma hayatına girdim. Başlangıç daha çok gelir elde etmeyi fakat daha sonra kariyer elde etmekte en az gelir elde etmek kadar önemli hale geldi benim için. Gelire ihtiyacım olmasa bile şu anki standartlarımı sağlayabilecek durumda olsam da (ki eşimin geliri yüksek, standartlarım çok fazla bozulmaz) yine de çalışırım çalışmayı seviyorum.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

*“Benim için çalışmak hem kariyer ham de gelir elde etmek için gerekli. Eşimin ya da ailemin geliri hayat standardımı aynen devam ettirmeye yetse bile çalışmayı düşünürüm. En azından birkaç yıl daha çalışmaya devam ederim. Özellikle bu dönemlerde öyle bir seviyeye geliyorsunuz ki bilgi ve beceri yönünden dolmuş oluyorsunuz ve tecrübelerinizle birlikte kendinize güveniniz son derece yüksek oluyor bu keyfi alırken biraz daha devam ederim diye düşünüyorum.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

Çalışma hayatında kadınların iş/meslek seçimlerinde eğitim, iş imkânlarının sınırlı olması (işsizlik), kurumsallık, hafta sonu tatilleri vb. unsurlar etkili olmakla birlikte ataerkil sistemin dayattığı cinsiyetçi işbölümünün etkisi de ağırlıklı olarak hissedilmektedir. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların bir kısmı bankacılığı kurumsal bir yapıya sahip olması ve eğitimleri ile uyumlu olması nedeniyle seçtiklerini ifade etmektedirler.

*“Bankacılık sektörünü seçmedeki nedenlerimden biri, kurumsal bir yapıya sahip olmasıdır. İş güvenliğinin olması ve güvenilir olması da bu sektörü seçmemde etkili oldu. Diğer özel sektör işlerini düşündüğümde bizim sektörümüz daha şanslı geliyor bana.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

*“İşletme mezunu olduğum için aldığım eğitimle de uyumlu bir iş olduğumu düşündüğüm için bankaya başvurduğum ve bankada çalışmak istedim. Başka bir iş yapma şansında çok fazla yoktu. Burası Türkiye iş bulmak bile çok zor ve sınırlı, sektör bu imkânı bu şartlarda kadınlara sunuyor. Bu nedenle banka bana cazip geldi. Yoksa özel sektörde daha zor ve daha güvencesiz işlerde haftada altı gün çalışıyor olurdum ya da iş bulamamış olabilirdim. Gerçekten iş bulmak hele hafta sonu tatili olan iş bulmak İstanbul’da çok zor, bu anlamda kendimi şanslı hissediyorum. O nedenle de işimi seviyor ve kaybetmek istemiyorum.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

*“Benim ilk işim bir tekstil fabrikasıydı ve biraz daha masa başı ofis işi olsun istedim. Fabrikadan ayrıldım ve bankacılık sektörünü seçtim. Fabrika koşullarında iş daha ağır neredeyse 24 saatiniz işle ilgili oluyor. İş ofiste bırakmak ve eve iş götürmemek için bankacılık sektörünü seçtim. Bir diğer nedeni de kadınlar için bankacılıkta iş bulmak daha*



*kolay bu nedenle banka tercihim oldu.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

Kadın banka çalışanlarının pek çoğu bankacılığı bilinçsiz olarak tercih ettiklerini ifade etmektedirler. Bunun gerekçesi olarak da sıklıkla Türkiye’deki emek piyasasındaki işsizliği ve iş bulabilmenin zor olduğunu göstermektedirler.

*“Bu işi çok bilinçli bir şekilde seçmedim şartlar beni buraya getirdi. Bir kadın olarak bizim ülkemizde saygın bir iş bulmak çok da mümkün değil. Bankacılık bu işler arasında olduğu için ve bu sektörde iş bulduğum için bankacı oldum” (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)*

*“Bankacılık sektörünü tamamen bilinçsiz seçtim. İş arıyordum akrabam yönlendirdi ve işe başladım. Bilinçli bir tercihle bu sektörü seçmedim. (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

*“Bankacılık sektörünü çok bilerek seçmedim. Eşimin etkisi nedeniyle bankacılığı seçtim. Eşimin eniştesi genel müdürlükte çalışıyor onun referansı ile bu işi bulmak kolay oldu ben de çalışmaya başladım.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

*“Bu sektörü seçme nedenim çalışabileceğim bana göre ve yaşadığım yere göre başka bir iş alanının olmamasıydı. Gaziantepliyim orada çalışma hayatıma başladım ve çalışabileceğim kurumsallaşmış, aldığım eğitime uygun başka bir sektör yoktu, ben de bankayı seçtim. Sonuçta yaptığım işi zamanla sevmeye başladım. Anlattığım gibi insanı sömüren ve tüketen yanlarını sevmesem de genel olarak sektörümü ve işimi seviyorum. Diğer sektörlerle ve Türkiye ekonomisine de bakınca işimden memnunum.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının bankacılığı seçme nedenleri arasında, sektöre girmeden önce bankacılık sektörünün ve bankada çalışan kadın olmanın özel ve ayrıcalıklı olduğu algısının yer aldığı görülmektedir. Bankada çalışan kadınların şık ve bakımlı olması, ofis ve plaza tarzı mekânlarda iş imkânının sunulması, toplum tarafından prestijli ve güçlü kadın imajı çizilmesi gibi birçok faktörün kadınları etkilediği için bu sektörü seçtiklerini anlatıları bize sunmaktadır. Ancak, yine görüşme yaptığımız kadınlardan birinin ifadesi ile “*dışarıdan bakınca cavcavlı içine girince vayvaylı*” bir durum ile karşılaştıklarını ifade edebiliriz. Çünkü birçok kadın banka çalışanı, bankacı olmadan önce bu sektöre ve bu mesleğe ilişkin beklentileri ve hayalleri ile gerçeklerin örtüşmediğini söylemektedirler.

*“Bankacılık sektörünü seçme nedenim tamamen çalışma isteğim, bir işe girme ihtiyacım ve o dönem bankacılığın özel bir meslek olarak algılanmasıydı. Bankacılık sektörü dışarıdan bakınca özellikle kadınlar için çok cazip bir meslek olarak görünüyordu. Ancak içine girince anladım ki, bankacılık dışarıdan bakınca cavcavlı içine girince vayvaylı bir işmiş” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Bu sektörü isteyerek seçtim. Kariyer fırsatı sunacağını yükseleceğimi ve standardı yüksek bir hayat yaşatacağımı düşünerek iş başvurumu yaptım. Hiçbir şey başlangıçta bu sektörün*

*bize tanıtıldığı gibi olmadı, kariyer fırsatları çok düşük oldu. Normal çalışma temposu ya da performansı bankacılıkta ilerlemek için yeterli değilmiş, kariyer için adanmanız gerekiyormuş bunu öğrenmiş oldum.” (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)*

*“Bankacılık sektörünü çok istiyordum. Diğer hiçbir sektöre iş başvurusunda bulunmadım. Bir kadın olarak bankada çalışmak, bankacı bir kadının duruşu ve görünüşü çok hoşuma gidiyordu. Hep sık ve bakımlı olmaları beni içine çekiyordu. İş yerindeki çalışma ortamları, bankaya girince bana yansıyan resim içinde olmak istediğim bir resimdi, bu yüzden bankayı tercih ettim. Başvurum da kabul edildi ve başladım. Ama hayal ettiğim gibi çıkmadı. Hiçbir şey dışarıdan bakıldığı kadar parlak ve güzel olmadı. Her şeyden önce ücret düzeyi beni hayal kırıklığına uğrattı. İlk defa bir iş deneyimim oldu ve kurumsal yapının içinde iş hayatının kendine has acımasız kuralları olduğunu ve rekabetin ensenizde hissedildiğini gördüm. İnsanları yeni tanıyorum. Beni her defasında şaşırtıyorlar ilk tanıştığımız günden bu güne o kadar çok değişen kişilikle karşılaştım ki, bu bazen ürktücü bile olabiliyor. Herkesi tanıyorsunuz ama aslında hiçbirini tanıyorsunuz gibi geliyor. Bende samimi olmamayı daha önce yaptığım hataları yapmamayı öğreniyorum. Bir kere her şeyden önce herkesle özelinizi paylaşmamanız gerektiğini burada daha iyi öğrendim.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

Görüşmeler yapılırken çalışma öykülerini aktaran kadınların bu işi nasıl bulduklarına ve nasıl istihdam edildiklerine yönelik verdikleri bazı yanıtlar, bize emek piyasasında ikili ilişkiler diye tabir edilen, günlük dilde torpil olarak bildiğimiz bir gerçekliği de sunmaktadır.

*İşe başlayalı da dört yıl oluyor. Evlendikten hemen sonra çalışmaya başladım. İşe başladığımda dokuz günlük evliydim. Bu işi referans ile buldum. Eşimin eniştesi bu bankada genel müdürlükte çalışıyor. Onun tavsiyesi ve referansı ile işe alındım.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

*“Marmara üniversitesi işletme bölümü mezunuyum. Çalışmaya başlayalı 3 yıl oldu. İlk iş deneyimim burada başladı. Bu işi tanıdıklar vasıtası ile buldum. Yakın tanıdığımız aracı oldu ve işe alındım. Şu an bu banka şubesindeki pozisyonum operasyon biriminde uzman yardımcılığı. İlk iş deneyimim ve ilk çalışmaya başladığım iş ve şube de burası. İlk pozisyonum gişe görevlisi olarak işe başladım. 2013 Ocak ayında terfimi aldım ve şu anki pozisyonuma başladım. Gişe ile kıyaslarsak bu pozisyonum daha rahat.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)*

Çalışma hayatında bireyler işlerinde ilerlemek, statü sahibi olmak ve daha yüksek kademelere gelmek ister. Bireyin çalışma hayatında bu amaçlarını gerçekleştirebilmesi günümüz rekabet şartları ve emek piyasası dikkate alındığında çok da kolay gerçekleşmemektedir. Mesleki basamaklarda yukarı doğru ilerlemek olarak tanımlanabilecek kariyer elde etmenin yolu bu anlamda kariyer yönetimini gerekli kılacaktır. Ancak, kapitalist sistemin hâkim olduğu emek piyasasında bırakın kariyer yönetimini bireylerin kendi hayatları üzerindeki hâkimiyetlerinin bile çok fazla olmadığı açıktır. Bankacılık sektöründe kadın istihdamının yoğun olmasına rağmen ciddi bir kariyer açığı söz konusudur. Bankacılık sektöründe çalışan

kadınların çalışma öyküleri ve şu an buldukları pozisyonlar bu anlamda bizlere ışık tutmaktadır.

Bankacılık sektöründe kadın istihdamı sektörün toplam istihdamının %51'ini oluşturmaktadır. Bu oran, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarıyla ve diğer sektörlerle karşılaştırıldığında yüksek bir oran olmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında farklı değişkenlerin etkisi bulunmaktadır. Bankacılık sektöründe kadınların yoğun olarak istihdam edilmelerini belirleyen temel değişken ise hizmet sektöründe son dönemlerde yaşanan feminizasyon olgusudur. Kadınların, özellikle finans, çağrı merkezleri, satış-pazarlama alanlarında vitrin oluşturmak ve müşteri ile daha sıcak ilişkiler kurulmak amacıyla istihdam edildiği de genel kabul görmektedir. Bu kanının oluşmasında kadının "duygusal emek" kavramına uygun olması ve çalışma hayatında değişen değerler sonucu (müşteri memnuniyeti ve rekabet gücü gibi) duygusal emeğin öneminin artması etkili olmaktadır.

*"Bankalarda alt kademe işlerde genellikle kadınlar tercih edilir. Bunun iki sebebi vardır birincisi bankalar bunu ister çünkü kadın çalışan müşteri ile daha kolay ve sıcak ilişkiler kurarlar. Ayrıca kadınlar daha duygusal oldukları için firmanın yüzü olurlar bunlar banka için avantaj sağlar ve kadın çalışanı talep ederler. Kadınlarda nispeten diğer işlere göre daha masa başı ve ofis işi olduğu için bankayı seçer. Karşılıklı olarak bir uyum söz konusudur."* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*"İşe alım sürecinde bankalarda kadınların daha çok tercih edildiğini düşünüyorum zaten böyle de oluyor. Çünkü kadın çalışan şubenin vitrinidir. Modernize ve cazibe yaratır. Müşteriler açısından daha kolay iletişim kurma becerisine sahiptir. Bu da bankanın istediği bir özelliktir ve kadınlara öncelik verir."* (Kamu bankasında şube müdür yardımcısı, boşanmış, 35 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2014)

Duygusal emeği, çalışma yaşamında yapılan işe işyeri yöneticilerinin onayı ile duyguların katılması ve karşı tarafa verilmesi istenen duygunun davranışlarla sergilenmesi olarak da tanımlayabiliriz. Beden dilinin açık bir şekilde kullanıldığı, iletişimin güçlü olduğu, duyguların yönetildiği ve müşterilerle bu sayede daha etkili diyalogların gerçekleştirildiği duygusal emek, kadınların daha kolay ve doğal gerçekleştirdiği bir çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle bankacılık sektörü gibi müşterilerle yakın, sıcak ve samimi iletişimin satışlara yansıdığı işlerde kadınlar sıklıkla tercih edilmekte bir nevi vitrin oluşturmaktadır. Bu tür sektörlerde kadın istihdamının yüksek olması, sistem kadınlara bu anlamda ihtiyaç duyduğu için yani cinsiyete dayalı iş tanımlaması yapıldığı içindir. Bankacılık sektöründe kadın

istihdamının yoğun olmasının bu nedensellik bağlantılı olduğu ise kadın banka çalışanları ile yapmış olduğumuz görüşmelerde açıkça ortaya çıkmaktadır.

*“Bankalar kadın çalışanı daha çok ister. Çünkü satış konusunda kadınlar daha iyi bir albeni yaratır. Bu anlamda kadınlar bankanın vitrinidir. Doğal olarak kadınlar bankaya lazımdır.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 29 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2014)

*“Bence bankacılık sektöründe aslında kadınlar erkeklere kıyasla hep daha fazla tercih edilir. Bunun en büyük nedeni de, kadınların daha zarif olması ve iletişim güçlerinin yüksek olmasıdır. Kadın banka için aranan elemandır, özellikle erkek müşterilere kolay satış yapar. Satış konusunda çok iyi bir eğitim almamış olsa bile kadınlar yarattıkları etki ile kolay satış yapar. Müşteriye sıcak gelir ve reddedilmesi zor bir satış elemanıdır.”* (Özel bir bankada bireysel müşteri temsilcisi, bekâr, 28 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2013)

Kadınların bankacılık sektöründe yoğun olarak istihdam edilmelerinin nedensellik bağlantısını tek bir değişkene indirgemek eksik bir yaklaşım olacaktır. Bu nedenle kadınların istihdam ediliş biçimlerine dünden bugüne bir perspektifte bakarak konuyu inceleme gereği doğmaktadır. Dünden bugüne emek piyasasına bakıldığında kadın istihdamının artış eğilimine sahip olduğu doğrudur. Ancak, kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışının kapitalist sistemin çıkarlarına uygun olduğu için gerçekleştiği görülmektedir. İşverenler her zaman her yerde en ucuz, en esnek, en uysal ve en az karşı çıkan (örgütsüz) emeği işe almak ister. Kadın emeği daha düşük sabit maliyetlerle daha kolay işten çıkartılabilen, daha ucuza çalıştırılabilen, daha kolay yönetilebilen ve daha az örgütlenme eğilimine sahip emek, yani başka bir deyişle erkek emeğine kıyasla daha esnek ve uysal bir emek türüdür. Bu anlamda, esneklik olumlu bir potansiyel çağrıştırıyor olmasına rağmen kadın emeği üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar ile değerlendirildiğinde cinsiyetçi eşitsizlikleri arttırıcı bir unsur olmasıyla dikkat çekmektedir. Kadın banka çalışanlarının anlatıları da bu konuda dikkat çekici örnekleri bizlere sunmaktadır.

*“Kadın çalışanların bankacılık sektöründe diğer sektörlerle kıyasla daha çok yer almalarının nedeni bence ilk olarak banka çalışanlarının ücretlerinin düşük olması. Bir erkek çalışanın, özellikle tek başına çalışıyor ve ev geçindiriyorsa, yeterli olacağı bir ücret düzeyi değil. O nedenle erkekler daha az istiyor olabilirler. Ayrıca, bankacılık biraz naiif bir iş, biraz dilbazlık, kıvraklık isteyen bir iş yani kırılğanlığımızı kullanabileceğiniz bir iş. Bankanın üst yönetimi de bunu çok iyi biliyor ve kadınları daha çok tercih ediyor.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Kadınlar daha sessiz ve daha sakindir. Bankacılık sektörü ve banka işleri ise çok streslidir. Doğal olarak kadının bankaya yayacağı enerjiye banka ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca, bir erkek personel haksızlıklara daha sert tepkiler verirken kadın daha sessiz kalabilir. Bu da bankanın işine gelir. Kadının yönetilmesi kolaydır bu nedenle de bankada kadınlar daha çok işe alınır.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Toplumsal cinsiyet rolleri emek piyasasında kadının yerinin belirlenmesinde önemli bir etken oluşturmaktadır. Bunun sonucunda bazı işlerde kadın çalışanlar yoğunlaşmış, bazı işlerde ise kadın çalışanlar azınlıkta kalmıştır. Cinsiyetçi ayrımcılığın varlığını ortaya koyan bu durum kariyer elde etme konusunda da kadınların aleyhine gelişmelere neden olmakta ve kariyer açığı yaratmaktadır.

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığını net göstergelerle saptamak ve ortaya koymak çoğu kez kolay değildir. Çünkü bu tarz ayrımcılıklar daha çok önyargısız gibi görünen çalışma pratiklerine ve kültürel kurallar içine gizlenmiştir. Emek piyasasında cinsiyetçi ayrımcılığın belki de en çok ortaya çıktığı süreç terfilerdir. Kadın ve erkek çalışanlar arasında terfi alma ve işte yükselme konusunda ciddi açıklar söz konusudur.

Yönetici pozisyonları açısından bakıldığında kadın yöneticilerin sayısı oldukça düşük seyretmektedir. Özel ya da kamu sektörlerindeki kadın yöneticilerin genellikle orta kademe yönetici pozisyonlarına kadar ilerledikleri ve orada durdukları gözlenmektedir. Cam tavan sendromu olarak literatürde ifade bulan ve kadınların kariyer elde etmelerini engelleyen görünmez engellerin varlığı ortaya çıkan bu tabloyu açıklamaktadır.

Genelde emek piyasalarına özeldir bankacılık sektörüne, kadınların işgücüne katılma oranları açısından baktığımızda bir artış eğiliminden söz edebiliriz. Ancak, sadece kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artışa bakmak anlamlı değildir. Bir bütün olarak kadın emeğinin istihdam edilmiş biçimine ve kariyer konumlandırmalarına bakmak gerekmektedir. Bankacılık sektöründe kadınların işe alım sürecinde yoğun olarak tercih edildiklerini ancak yönetici kadrolarında aynı oranla temsil edilmediklerini görmekteyiz. Sektörün toplam istihdam hacminin yarısından fazlasını oluşturan kadınlar ne yazık ki bankacılık sektöründe özellikle üst düzey yönetici kademelerinde yer almamaktadırlar. Bu resmin ortaya çıkmasında birçok farklı etken söz konusudur. Ancak, en belirgin etkenin ataerki sistemden kaynaklanan önyargılar olduğunu ifade edebiliriz. Bu önyargılar bankacılık sektöründe kadınlar aleyhine bir kariyer açığına neden olmaktadır.

*“Bankacılık sektöründe çalışan kadınların kariyer konusunda erkeklerin gerisinde kalmasının bence en önemli sebebi anne olmalarıdır. Hamilelik dönemi, doğum izinleri ve*

anne olduktan sonra süt izinleri gibi durumlar mecburen işten uzaklaşmayı gerektiriyor. Ayrıca anne olmak, ev işlerinin yükü, çalışma şartlarında erkekler kadar rahat olamamak kadınların kariyerini etkiliyor. Kısaca kadın çalışma hayatına girişte çok fazla sorun yaşamasa da çalışma süresi içinde biyolojik rolleri ve kadın olmasının getirdiği ailevi görevleri sebebiyle kariyer elde etmekte sıkıntı yaşıyor. Kadınlar ve erkekler açısından kariyerlerinin farklı olmasının nedeni bence asla başarı ya da başarısızlık değil, asıl etken kadının ve erkeğin iş yaşamında ve ailevi yaşamındaki görevlerinin farklı olmasıdır. Erkekte başarılı olması toplum tarafından öncelikli olarak beklenirken kadından öncelikli olarak beklenen iyi bir eş ve iyi bir anne olmasıdır. İyi bir eş ve iyi bir anne olmak için de işinizi ikinci plana atmak zorundasınızdır. İşinizi ikinci plana atınca da erkekler kariyer konusunda kadınları elbette geçer. Sonuçta kadın ve erkek çalışanların kariyer açısından farklılıkları varsa bu tamamen toplumsal yapıdan kaynaklanıyor.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

“Kariyer imkânı kadın için bankada var ama şartlar zor. Bir kadın olarak kariyer elde etmek istiyorsanız normal çalışma saatlerinin dışında emek harcamanız, işinize daha çok zaman ayırmanız ve yüksek performansla çalışmanız gerekir. Bunu yapabilen kadın sayısı da az olduğu için bankalarda alt kademelerde çok sayıda kadın varken üst kademe yöneticiliklerde genellikle erkekler yer alıyor. Çünkü kadınlar zamanla ailevi ve çocukla ilgili sorumlulukları nedeniyle işine gereken önemi veremiyorlar, işe ara vermek zorunda kalabiliyorlar ya da normalin dışına çıkarak performans yükseltemiyorlar.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Bankacılık sektöründe kadınları uzman, şef, şube müdürü ya da orta kademe kariyer pozisyonlarında, bölgesel farklılıklar olsa da, görmekteyiz. Ancak, bölge müdürü, bölge koordinatörü, daire başkanı gibi özellikle üst düzey yönetici kadrolarında kadınlar neredeyse yok denecek kadar az bir oranla temsil edilmektedirler. Bunun birçok nedeni söz konusudur. Kadınlar bugün bankacılık sektöründe üst kademe yönetici pozisyonlarında özellikle görünmeyen engellerin etkisi ile hak ettikleri oranla temsil edilememektedirler.

“Şubelerin çoğunda kadın çalışan sayısı yüksektir. Üst yönetimde erkek ağırlıklıdır. Bunun sebebi bence, erkeklerin evdeki sorumlulukları az kadının ise daha çok. Bir kadının bir erkekte eksik yanı olduğunu düşünmüyorum ama kadının anne olması, yemek yapması ev işleri kesinlikle kariyerini etkiliyor. Erkekler bu konularda daha avantajlı o yüzden üst yönetimde daha çok yer alıyorlar.” (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

“Bizim bankamız 21 bölgeden oluşuyor. Bölgemizde kadın bölge müdürü yok, bölge koordinatörü yok, kadın daire başkanı da yok. Kadın genel müdür muavinimiz var o da bir tane. Şube müdürlerinden kadın var, ticari bölgelerde çalışan kadın çalışanlarda var ama onun daha üstündeki yüksek kariyerli pozisyonlar tamamen erkek çalışanlara ait. Bankacılık sektöründe kadın çalışan sayısının yüksek ama kariyerli pozisyonlarda kadın çalışan sayısının az olmasının nedeni bence, kadının iş dışındaki görevleri ve öncelikleri. Bu çok ciddi bir özveri gerektiriyor. Kadın sadece işteki sorumlulukları ile kalmıyor. Eve gidince ilk gireceği yer yatak odası üstünü değiştirdikten sonra mutfak. Mutfak yemek masası gidiş gelişten sonra zaten saat akşam 10 oluyor. Sonra işler varsa çamaşır, ütü, çocuk bakımı böyle devam ediyor. Özellikle çocukların bir anne olarak sizden beklentisi oluyor. Kız çocuğunuz varsa hele kız çocuğunuzun anneden beklentisi de fazla oluyor. Kız çocuğu alışverişini anne ile yapıyor, baba yok işin içinde siz koşturmak zorundasınız. Baba olmak istese de yok çünkü kız çocuğu anneyi istiyor. Okulları var, eğitimleri var, toplantıları var anne de ilgileniyor baba da ilgileniyor ama bir toplantı olunca genelde anne tercih ediliyor. Ben gelen velilerde de anneleri daha fazla görüyorum. Çok yönlü bir hayat benim hayatım.

*Durum böyle olunca yükümüz ister istemez artıyor. Uykudan çalyorsunuz ya da çok yorgun düşünüyorsunuz. Fiziksel ve ruhsal olarak güçlü değilseniz gerçekten sürdürebileceğiniz bir hayat değil. Çok yorucu kesinlikle, hem anne olmak hem evli olmak hem de kariyer yapmak kolay değil yani.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Ataerkil sistemin doğasında var olan, genel kabul gören bir durum olan, kamusal alanın erkek egemen olmasının ve yönetici kadrolarının erkeklere daha uygun olduğu önyargısının bankacılık sektöründe kariyer açığını besleyen bir unsur olduğunu daha önce de ifade etmiştik. Bankacılık sektöründe, pozisyonların ve terfilerin belirlenmesinde, birbirlerini doğaları gereği besleyen ve güçlendiren kapitalist ve ataerkil sistem içerisinde şekillenen, cinsel kimliklere yakıştırılan toplumsal rollerin etkisini sıklıkla kadın banka çalışanlarının anlatılarında da görmekteyiz. Bu anlamda kapitalizm ile daha da güçlenen ataerkil sistem bankacılık sektöründe de kurulu düzen içinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir.

*“Bana göre bankacılık sektöründe kadınların işe alım sürecinde yoğun olarak talep edilmesi ancak kariyer konusunda erkeklerin gerisinde kalmasının temel sebebi feodalite zihniyetidir. Bana göre hala feodal sistem devam etmektedir. Gizli feodalite söz konusudur. Belki toplum çok fazla açık yansıtmıyor ama evlenen kadının eşi o kadar fazla yansıtıyor ki ataerkil ve feodal sistemin işlediğini, kadın bunun gölgesinde kalıyor ve bireysel hareketleri kısıtlanıyor. Evlenince kocasının sahip olduğu bir varlık haline geliyor, bu da işle ilgili kariyerle ilgili tüm kararlarını etkiliyor. Kadının işe başlarken taşıdığı hırsları, zamanları, çalışma azimleri ve verimlilikleri git gide yok oluyor ve erkek çalışanlar kadın çalışanların önüne geçiyor. Kadın evlendikten sonra işle ilgili potansiyelini kullanamaz oluyor. Ben bunu hem kendi yaşamımdan (boşanan bir kadın bankacı olarak) hem de şube yöneticisi olduğum için çok net görebiliyorum. Evlenen bir kadın personelim ile evlenmeyen bir kadın personelim arasında çok fazla çalışma farkı oluyor. Çünkü evleniyor bir süre sonra çocuk sahibi oluyor aile düzenini korumak, eşini korumak, çocuklarına bakmak zorunda kalınca iş ikinci plana itiliyor. Erkeğin sorumlulukları daha az ama kadından evli bir kadından beklenenler çok fazla kadın hem işe hem eve yetişemiyor. Vazgeçtiği kariyeri oluyor ya da benim gibi eşinden vazgeçip kariyerini koruyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Ataerkil sistem içinde kadın ve erkeğin toplumsal rolleri biyolojik farklılıkların dışında öğrenilmiş ve toplumsal olarak dayatılmış bir döngü ile şekillenmektedir. Kadın ve erkek olmak başlı başına toplumsal cinsiyet kategorisi oluşturmaktadır. Kültürel, ideolojik, gelenek ve göreneklerden beslenen kadınlara ve erkeklere yakıştırılan cinsiyete has davranışlar ve düşünüş biçimleri somut yaşam biçiminin gündelik hayat pratikleri olup öğrenilmiş bir gerçekliktir. Doğuştan gelmez ve doğal değildir. Ataerkil sistem içinde toplumsal olarak biçimlendirilmiş roller olan evin temizliği, yemek yapımı, çocuk, eş, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülükler kadınların asli görevleri olarak tanımlanmaktadır. Doğal olarak, kadınların özellikle eş ve anne olarak bilinen toplumsal rollerine ilişkin bakım hizmetlerine harcadıkları

emek ve ek roller kadınların emek piyasası deneyimlerini olumsuz etkilemektedir. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha fazla ev içi sorumluluk üstlenmekte bu da kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Bu sorun ataerkil sistemin doğasından kaynaklanmaktadır ve kadınlar üzerinde zorlayıcı etkisi ile kendini yaşatmaktadır. Bu bilinen bir gerçekliktir ve kadın banka çalışanlarıyla yaptığımız görüşmelerde de ortaya çıkan en belirgin sonuçlardan biridir. Ancak, burada dikkat çeken en önemli noktalardan biri ise bu durumun kadın banka çalışanları tarafından içselleştirilmiş olmasıdır.

*“Kadınların evlilikleri özel hayatları istese de istemese de iş hayatlarına yansıyor. Evlilik çocuk kariyere bir şekilde engel oluyor. Evlilikte görevlerin çoğu kadına ait, çocuk bakımı kadına ait, doğal olarak kadının yorulması iş hayatındaki kariyer fırsatlarını olumsuz etkiliyor. İşveren de haklı erkekler daha profesyonel hangi erkek çocuğa bakacağım akşam gelemem der ki? Doğal olarak esnek çalışma saatleri olan sorumluluk alınması gereken ve erkeklerin daha kolay uyum sağlayabileceği yöneticilik gibi pozisyonlar erkeklere daha uygun.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

*“Biz kadınlar fedakâr olarak yaratılmışız. Kutsal görevlerimiz var annelik gibi. Bu nedenle işe başlama konusunda iş dünyasında varız ama zaman ilerledikçe diğer görevlerimiz eşimize olan ve ailemize olan görevlerimiz sebebiyle iş dünyasında gerilerde kalabiliyoruz. Bu bence normal bir durum sonuçta çocuk bakımı, ev işleri ailevi sorumluluklar fedakârlık ister ve bu konuda feda edilen iş olacaksa çok da önemli değildir. Çünkü aile ve ailevi sorumluluklarımız biz kadınlar için kutsal sorumluluklardır.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Ataerkil sistemin neden olduğu önyargılar kadınların emek piyasasında kariyer edinmelerinde pek çok kısıtın temel belirleyicisidir. Örneğin toplumsal cinsiyet uzantısı olarak ev içi sorumluluklar yani eş, anne olma rolleri kadının asli yükümlülükleri olarak tanımlanmakta ve bu durum kadının kariyer yönetiminde en büyük engellerden biri olmaktadır. Erkek için ev içi yükümlülükler (bakım hizmetleri vb.) çalışma hayatları ya da kariyer planları açısından daha dışsal ve etkisiz iken kadın için bu yükümlülükler, çalışma hayatlarında alacakları kararları ve kariyer planlarını doğrudan etkileyen unsurlardır. Ayrıca, kadınların kariyer planları ve kariyer geliştirme çabaları birçok durumda erkeklere (evli iseler eşlerinin kariyer planlarına) endeksli olmak durumundadır ya da onlardan alacakları izin ile karar vermeleri gerekmektedir. Bu toplumsal pratiğin bankacılık sektöründe de yaşandığını kadın banka çalışanlarının anlatılarında net bir şekilde gözlemlemekteyiz.

*“İşe alım sürecinde kadın ve erkeğin bence eşit olduğu bankacılık sektöründe kariyer söz konusu olunca erkeklerin daha çok yer almasının temel sebeplerinden birini kadının kendisine biçilen rolün dışına çıkmaması ya da çıkamaması olarak görüyorum. Örneğin çok*



*uzun süre sahada birçok şube gezdim. Kadın çalışan kendisine verilen işi öyle ya da böyle yapıyor ama kendine verilen işin dışında hiçbir tasarrufta bulunmuyor. Şartları zorlamıyor. Çalışma hayatında da sosyal yaşamında da kendi kalıbından çok fazla çıkmıyor. Bunun altında da bence, özellikle taşraya kaydıkça, o mahalle baskısı olarak son dönemde ifade edilen toplumsal baskılar var ya, bunlar kadının kariyerinde etkili. Kadın kendini geliştirme konusunda iç motivasyonu eksik yetiştiriyor. Kendine söyleneni kendisine izin verileni yapıyor. Ne daha fazlasını istemeyi biliyor ne de istese bile bunun için mücadele edip almasını biliyor. Okumuşu da bu kadere yaşıyor, cahil diye tanımlayabileceğimiz kesimi de bu kadere yaşıyor. Toplum kadına bir çember çizmiş kadın çalışıyor olsa bile kariyerini kendi dinamikleri ile belirleyemiyor. Babası, kocası, çocukları yaşadığı çevre kariyerinin şekillenmesinde etkili oluyor. Bu nedenle de bu yarışta erkek ve kadın yarışa eşit başlasalar da ilerledikçe vizyon daralıyor ve kadın geride kalıyor erkek sanki tüm üst düzey yönetim kadroları sadece erkek işiymiş gibi erkeklere kalıyor. Kısacası kadın kendisine tanımlanan rolün gereğini yapıyor ve kendisine kendisi rol biçmiyor biçemiyor. Bu yüzden de işe başladığı gün kariyer hedefi olan erkek, kariyer basamaklarını tırmanıyor.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

Çalışma hayatına giren ve profesyonel olarak tanımlanmış işlerde istihdam edilmiş pek çok kadının kariyerlerinde belli noktalarda duraksama yaşadıkları ya da çalışma hayatına ara verdikleri bilinen bir gerçektir. Bu duraksamaların ya da çalışma hayatına ara vermenin temel belirleyicileri ise sıklıkla hamilelik, doğum, çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar olmaktadır. Bu toplumsal olarak dayatılan zorunluluklara bankacılık sektörünün kendine özgü çalışma biçimleri (esnek çalıştırma biçimleri) olan, uzun çalışma saatleri, fazla mesailer ve iş tatminsizliği gibi etkenler de eklenince kadınların çalışma hayatından kalıcı bir şekilde uzaklaştıkları da görülmektedir. Kadınların sektöre geri dönüşlerinde ise tayin, düşük pozisyon, düşük ücret vb. etkenlerle yeniden aynı işe ya da pozisyona dönemedikleri de kadın banka çalışanlarının yaşanmışlıkları ile bizlere sunulmaktadır.

*“Bizim bankamızda genel müdürler, segment müdürleri genellikle erkek. İşe alım sürecinde kadınlar daha çok tercih edilirken erkekler üst düzey yönetici olarak daha çok karşımıza çıkıyor. Ben şimdiye kadar yapılan şube ziyaretlerinde hiç bölge müdürü kadın görmedim örneğin. Neden hep erkek diye de aslına bakarsanız pek düşünmedim. Galiba kadınların kariyer yönetimini etkileyen birçok dışsal faktör var. Örneğin evlilik, çocuk vb. Bir de hamile kaldığı ya da evlendiği için banka tarafından işten çıkartılanlar olabiliyormuş bunu daha önce bir çalışma arkadaşından duymuştum. Şöyle ki, benden önceki gişe sorumlusu evlendiği için işten çıkartılmış diye duydum ama şahit olmadım çünkü birlikte çalışmadık. O işten çıkarılmış ben galiba onun yerine geldim. Ben de evlilik hazırlıkları içinde olduğum için açıkçası biraz da endişeye kapıldım. Ama aramızda şöyle bir fark var. O evlilik nedeniyle şube değişikliği istemiş tayin gelmeyince de işten çıkışı verilmiş evlilik tazminatını almış ve ayrılmış.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

*“İşe alım sürecinde kadın ve erkek eşit hatta kadın çalışan daha çok tercih edilir. Ancak, şube müdürlerini de geçelim daha üst pozisyonlara gelince erkek istihdamı artacaktır. Çünkü bunun en temel sebebi çalışma süreleri içinde kadının annelik gibi sorumluluk nedenleri ile geride kalmalarıdır. Örneğin ben bir doğum yaptım 1-2 yıl kaybettim bir doğum daha düşünsem bir bu kadar daha performansım açısından kayıp yaşayacağım. Zaten bir çocuk daha düşünsem muhtemelen banka beni tutmak da istemez. Evim ile iş yerim arasındaki en uzak mesafeye görev verir ve benim istifa etmemi sağlamaya çalışır. Kadınlar satrançtaki piyonlar gibidir devamlı öne sürersiniz koz olarak kullanırsınız işinize yaramayacaksa ya da*

*daha iyi bir kazanım söz konusu olursa tek bir hamle ile işini bitirirsiniz. Yönetim sizi çok da önemsemez altı üstü bir piyon der.” (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)*

Çalışan kadınların kariyer konusunda kendi kendilerine koydukları engeller de söz konusudur. Toplumsal yaşam içinde oluşan cinsiyet rolleri çalışma hayatında ataerkil kuralların devam etmesi ile pekiştirilmektedir. Kadınlar bu önyargılar ile çalışma hayatlarına ilişkin beklentilerini ve planlarını gerçekleştirmekte bu da kariyer elde etme açısından kadının önüne engel olarak çıkmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik olarak da ifade edilebilecek bu durum sonucunda kadın rol çatışmaları yaşamakta, kariyer edinmenin aile yaşamında oluşturacağı olumsuzluklardan çekinmekte ve başaramayacağına olan inancı güçlendiği için kendi isteği ile kariyer konusunda kendisine engeller koyabilmektedir. Örneğin, profesyonel işlerde istihdam edilen ve başarılı olan pek çok kadın eşi, çocukları ve ailevi sorumluluklarının önceliği konusunda baskı yaşadıkları için ya da daha yüksek pozisyonların getireceği yükümlülükleri taşıyamayacaklarına olan inançları yani kariyerin getireceği sorumluluk sonucunda öncelikli sorumluluklarını aksatacakları ve suçluluk duygusu yaşama endişeleri nedeniyle kariyer fırsatlarını değerlendirmemeyi tercih edebilmektedir. Bu durumun bankacılık sektöründe de sıklıkla yaşandığını, kadın banka çalışanlarının bizlere yaptıkları açıklamalardan da anlamaktayız. Kadınların kariyer fırsatlarından ya da kariyer planlarından vazgeçmeleri dolaylı olarak yine toplumsal cinsiyetin sonuçları arasındadır ve daha önce de söylendiği gibi, gerçekliği reddedilebilecek bir öğrenilmiş pratik olan bu olumsuzluk, kadın banka çalışanları tarafından da tamamen içselleştirilmiş ve meşrulaştırılmıştır.

*“Bazen de kadının isteyerek kendine ket vurduğu durumlar oluyor, çok fazla yorulmak ya da yoğun çalışmak istemediği için geri planda kalmayı tercih edebiliyor.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

*“Bankacılık sektöründe hâkimiyet kadında, ancak üst kademe yönetici kadrolarında daha çok erkekler var. Erkekler daha hırslı bu nedenle önleri daha açık. Bir de sorumluluk ve risk pozisyonunuz yükseldikçe artıyor. Kadınlar da üst düzey yönetim kadrolarında olmak istiyorlar ama huzur daha önemli geliyor. Kişiliklerinin yıpranmaması için ve anne olarak, eş olarak görevlerini aksatmamak için öncelikleri kariyer olmuyor.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

Bu durumun en önemli belirleyicisi kadınlar üzerinde oluşmuş olan çifte baskı ya da başka bir ifade ile katmanlı sömürü olayıdır. Erkekler ev içi sorumlulukları kadınlarla eşit biçimde paylaşmıyor, tüm ev içi sorumluluklar ve işler kadınların asli görevi olarak görülüyor ve kadına kabul ettiriliyor. Kamusal alanda

kadın ikincil bir statü ile değerlendiriliyor. Bir de bunun üstüne bütün çalışanları etkileyen rekabet, gözetim, uzun çalışma saatleri ve hedef baskısı gibi olumsuzluklar eklenince kadın daha fazla sorumluluk almaktan kaçınıyor ya da daha fazla sorumluluk üstlenecek gücü ve enerjiyi bulamıyor. Bu doğrultuda kadın bir seçim yapmak zorunda kalınca, kadına öğretilen roller gereği önceliği ev içi sorumluluklar olarak görüyor ve seçimini kariyerden vazgeçme yönünde kullanıyor.

*“Kadınlar bankacılık sektöründe yoğun bir şekilde istihdam ediliyor. Ama üst düzey bankacılık pozisyonlarında kadın sayısının azaldığı doğrudur. Hatta bu pozisyonlarda kadın çalışan görsek bile sıkıntıları büyüktür. Daha öncede dediğim gibi, annelik olayı farklı. Örneğin ben genel müdürlükteyken bölüm başkanımız kadındı. Çok da başarılı bir yöneticiydi, hem iş anlamında hem de yönetsel anlamda başarılıydı. Ama bir noktada farklı bir karar verdi, ben çocuğumu büyüteceğim yoruldum dedi ve bıraktı gitti yani. Bence kadınların ev işlerindeki payı ve yetiştiriliş tarzı kadını etkiliyor. Seçim yapmak zorunda kalıyor. Anneliği ağır basıyor ve kariyerini ikinci plana atabiliyor. Yani erkeklerin üst düzey yönetici kademelerinde daha çok olması kadınların anne olmayı yuva kurmayı daha çok sevmesinden kaynaklanıyor bence. Bu kadının tercihidir.” (Özel bir bankada bireysel müşteri temsilcisi, bekâr, 28 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2013)*

*“Üst düzey pozisyonlar profesyonellik ister. Mazeret kaldırmayan işlerdir bunlar. Kadın ise bu tempoda çalışmaya pek uygun değil. O yüzden şube müdürü ve üstü kadrolarda kadınları az görüyoruz. Bence bu çok normal. Çünkü kadının evinde de onu bekleyen bir sürü görevi ve işi var. Kadınlarda daha üst pozisyonları istemez bankalarda kadınların çalışma temposu ve işe ayıracakları zaman açısından kadınları üst düzey kadrolarda pek istemez. Bence karşılıklı arz talep sebebiyle fotoğraf bu halde.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

Günümüzde çalışma yaşamının hali hazırdaki normları, kamusal alanın erkek egemen olduğu algısı doğrultusunda, genellikle erkekler tarafından, erkeklerin deneyimleri ışığında ve erkeklere yönelik belirlenmektedir. Örgüt yapısının erkek egemen bir kültüre sahip olması da doğal olarak çalışma hayatında kadınların yükselmelerinin önündeki engellerin görece dolaysız bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkek egemen örgüt kültürünün baskın olduğu çalışma hayatında kadınların kariyer fırsatlarından yararlanmaları da kısıtlı kalmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların pek çoğunun, yöneticilerin önyargıları nedeniyle de işte yükselme ve terfi aşamasına geldiklerinde engellerle karşılaştıkları bilinmektedir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının anlatıları da bu gerçekliği doğrular niteliktedir.

*“Bankacılık sektöründe alt pozisyonlarda ve işe alım sürecinde kadınlar daha çok, ancak üst pozisyonlarda genellikle erkek çalışanlar var. Bu durumun bence en önemli sebebi karar alma sürecinde banka yönetiminin erkekleri daha güçlü görmeleri diye düşünüyorum. Kadınlar daha duygusal diye düşünülüyor ve karar alma sürecinde iş ortamında profesyonel olamayacakları düşünülüyor olabilir. Ayrıca kadınların otorite kurma gücünün zayıf olması bu durumun ortaya çıkmasında etken olabilir. Aslında çok başarılı personeller bizde genellikle kadınlar oluyor ama kadınların üst düzey yöneticiliği beceremeyeceği önyargısı,*

*erkeklerin toplumsal üstünlükleri ve üst düzey pozisyonların onlara yakıştırılması erkekleri ileri taşıyor.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

Cinsiyetçi yaklaşımlar çalışma hayatına ilişkin ilişkilerin belirlenmesinde etkili olan önemli bir unsurdur. Erkeklerin kadın çalışanlara karşı tutumlarını ve kadın üstlerle çalışmaya bakış açılarını doğrudan etkilemektedir. Bu ilişkilerdeki cinsiyetçi yaklaşımların, örgüt yapısı içinde kadının yönetici kademelere gelmesinde engeller oluşturduğu da bilinmektedir. Kadınların pek çok durumda erkek çalışanlara karşı kendilerini kabul ettirmekte sıkıntı yaşadıkları bilinen bir gerçektir. Çünkü erkek çalışanların pek çoğu kadın yönetici ile çalışmaktan memnuniyet duymaz ya da bir kadının astı olmayı kendine yediremez. Bankacılık sektöründe de erkek çalışanların, kadın yöneticilere bakış açılarının olumsuz olduğu, bu nedenle de kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşmada engellerle karşılaştıkları bilinmektedir.

*“Bir de bizim toplumumuzda kadın yönetici ile çalışmak da pek sevilmez. Çalışanlar özellikle erkek çalışanlar kadından emir almaktan hoşlanmaz. Bu da işin performansını düşürebilir. Kadın yöneticiye saygı az olabilir bu otoriteyi sarsar düşüncesi ile de erkek yöneticiler tercih ediliyor olabilir.” (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)*

Bireyler emek piyasasında gelir elde etmek dışında statü sahibi olma ve daha yüksek pozisyonlarda çalışma yani kariyer elde etme isteği de duyarlar. Bireylerin emek piyasasında yer aldıkları süre içinde sosyal yaşamlarında elde ettikleri statü ile bunun uzantısı olan ekonomik ve sosyal faydalar kariyerleri ile yakından ilişkilidir. Günümüz emek piyasası koşulları ve rekabet şartları dikkate alındığında bu isteği gerçekleştirmek özellikle kadınlar ve toplumun güçsüz kesimleri için çok kolay değildir. Bankacılık sektöründe de kariyer elde etmek için gerekli belli başlı unsurlar söz konusudur. Bu unsurlar gerekli eğitim, donanım, tecrübe, yetenek, başarı, verimlilik vb şeklinde sayılabilir. Ancak, tüm bu unsurlar da tek başına yeterli değildir.

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için eğitim ve verimlilik şarttır. Ancak yeterli değildir. Sizin bir fark yaratmanız gerekir. İşte asıl rekabeti burada yaşarsınız bu farkı yaratabilmek adına mesai arkadaşlarınızla yarıştığımız olur. Sosyal ilişkilerde kariyer elde etmede çok önemlidir. Bazı kişilere yakınlığınız ya da tanışıklığınız kariyerinizi olumlu yönde etkiler. Bence bu normal bir durum yani iki kişi arasında bir seçim yapmam gerekse ben de ilişkilerimin güçlü olduğu kişiyi seçerim herhalde.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

*“Kariyer elde etmek için bilgi, eğitim, yetenek, donanım gereklidir ama yeterli değildir. Bankalar kurumsal kimlik taşıyor ve kariyer planları da merkezden takip edilir elbette belli*

*mevzuat doğrultusunda gerçekleşir. Belli sınavlar vardır bu sınavların başarıyla geçilmesi gerekir. Artı puan sisteminde izlenmesi gereken bir yol vardır. Bunlardan olumlu sonuç alınması zaten gerekli şartlardır. Ancak bunun ötesinde sosyal ilişki ve yöneticilerinizle olan ilişkileriniz de çok önemlidir.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek istiyorsanız sadece bilgili ve donanımlı olmanız elbette yeterli değil. Temel belirleyiciler üst yönetimle yakınlığınız sonra başarınız olacaktır. Bireysel ilişkileriniz sizin ne kadar sosyal olduğunuz terfinizi kesinlikle etkiler.” (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)*

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek nitelik ve verimlilik dışında, sosyal ilişkileriniz ve yönetim kadroları ile olan ilişkilerinizde etkindir. Sadece iş başarısı sizi yukarı taşımaz. Eğer kariyer istiyorsanız tüm ilişkilerinizi doğru ve kariyer odaklı yönetmelisiniz.” (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)*

Toplumsal yaşam alanlarında özellikle çalışma hayatında belli eylemleri kolaylaştıran sosyal bağlar ve etkileşimler ile bu bağların sağladığı avantaj sosyal sermaye olarak ifade edilebilir. Bankacılık sektörü açısından sosyal sermaye, sosyal ve kültürel ikili ilişkiler yoluyla elde edilen gücü temsil etmektedir. Bu sosyal ve kültürel ilişkiler bankacılık sektöründe kariyer elde etme sürecinde uyum sağlamayı kolaylaştıran ya da engelleyen etkilere sahiptir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanları da kariyer elde etmek için bilgi, eğitim, donanım ve tecrübe gibi özellikler dışında sosyal sermaye olarak ifade bulan bu ilişkiler örüntüsünün büyük oranda etkili olduğunu bizlerle paylaşmaktadırlar.

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için donanım ve verimlilik tek başına asla yeterli olmaz. Azimli olmanız işiniz konusunda fedakâr olmanız gerekir. Ayrıca, sosyal ilişkilerinizin de çok güçlü olması gerekir. İlişkileri güçlü olan özellikle üst yönetimle ilişkileri güçlü olan çalışanlar gereken başarıyı da sağlıyorlarsa daha kolay terfi alır ve daha kolay kariyer elde ederler.” (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 34 yaşında, görüşme tarihi: 19.08.2013)*

*“Kariyer elde etmek için sadece başarılı olmanız, gereken donanıma sahip olmanız ve tecrübeli olmanız yetmez. Bunlar yoksa zaten siz bu sistemde yer alamazsınız ama kariyer için bu özelliklerin yanı sıra üst yönetimle ilişkilerinizin çok iyi olması gerekir. İlişki yönetimi burada gerçekten çok önemlidir.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

Bankacılık sektöründe sosyal sermaye bireyde mevcut diğer özellikleri zenginleştirerek kariyer konusunda avantajlı konuma gelmelerini sağlamaktadır. Başka bir ifade ile gerekli donanıma ve tecrübeye sahip olmak, bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için gerekli ancak yeterli değildir. Bankacılık sektöründe uygun sosyal sermaye kaynağına sahip (güçlü tanıdıklar, üst düzey yöneticilerle yakın ilişkiler, torpil vb.) personel terfi ve atamalarda her zaman daha öncelikli olmaktadır.

*“Kariyer elde etmek için gerekli donanımına sahip olmak ve verimlilik bu ikisini iyi pazarlarsanız, yöneticilerinize bunları aktarmayı başarılırsanız, onlarla aranızı hep iyi tutarsanız yeterli olabilir. Donanımlarınız ve çalışma performansınızı üstlerinize açık bir şekilde göstermezseniz kendiliğinden pek fark edilemeyebilirler, doğal olarak da yeterli olmayabilir.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe gerekli niteliğe ve verimliliğe sahip olmak kesinlikle kariyer elde etmek için yeterli değildir. Terfi etmek ve yükselmek için iş yapmaktan daha önemlisi kendini doğru pazarlama kabiliyetinin olmasıdır. Yaptığın işler zaten senden beklenen olacaktır ama bazı kişiler bu normal işleri bile öyle güzel süsler öyle güzel üst düzey yöneticilerle kuvvetli iletişime geçerek onlara sunar ki sanırsın bankada bir o çalışıyor. İşte bu gibi tipler daha kolay yükselirler. Onların kuralları pek yoktur, dostları yoktur, sırlarını anlatmazlar, zayıf yönlerini gizlerler. Eğer seninle işi varsa senle arkadaş olur işini halleder ve kendi hedefine geri döner. Bu yaptıklarını üst düzey çalışanlara hepsini kendi yapmış gibi aktarır. Yöneticiler adaleti sağlama ya da işi kimin yaptığını belirlemek gibi bir zahmete girmez, işin yapılıp yapılmadığını ya da şubenin başarısını önemserler. Bu başarıyı onlara kim sunduysa kariyer fırsatı ona açılır. Aslında iş tam bir takım işidir fakat bunu organize eden ya da pazarlayan terfiyi kapar.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için gerekli unsurları belirlemeye çalışırken gerekli olan donanım ve tecrübenin varlığının yanı sıra sosyal sermaye kaynaklarının da güçlü olması gerektiğini ifade etmiştik. Ancak, kadın banka çalışanlarının anlatıları doğrultusunda, her ne kadar öncelik banka kârlılığı olsa da, sıklıkla gerekli donanım ve tecrübeye sahip olmayan ancak güçlü sosyal sermaye örüntüsüne sahip banka çalışanlarının hak eden başka personel yerine terfi ettiği ve daha kolay kariyer elde ettiği de gözlenmektedir.

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için, yeteri kadar bilgi ve donanımına sahip olmanın yanı sıra üst yönetimde tanıdıklarınız olacak. Üst yönetimde tanıdığınız yoksa eğer sizden daha az çalışan ya da daha az donanımlı biri sizin hak ettiğiniz pozisyona gelebilir.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek için her şeyden önce arkanızda güçlü bir tanıdığınız ya da yöneticilerden biri ile aranınızın izi olması gerekir. Güçlü bir yönetici ile yakın bir bağınız varsa donanımsız da olsanız performansınız düşük de olsa kariyer elde edersiniz.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Bankacılık sektöründe diğer bir çok sektörde de olduğu gibi güçlü sosyal sermayeye sahip olmayan banka personelleri kariyer elde etmek istiyorlarsa daha fazla çalışmak, efor sarf etmek ve yadsınamaz başarılarla imza atmak zorunda kalmaktadır. Birçok durumda da çalışmaları ve başarıları sonucunda, yani sadece emeği ile kariyer elde etmeyi hak eden bireylerin, yeterli sosyal sermayeye sahip olmamaları nedeniyle haksızlığa uğradıkları, yine kadın banka çalışanlarının bizlere aktardıkları yaşamışlıklar arasında yer almaktadır.

*“Bankacılık sektöründe kariyer sahibi olmak için sadece başarı yeterli değil mutlaka yöneticilerinizle aranızda bir bağ olması gerekiyor. Ya da sizi kollayan bir yakınınız olması gerekiyor. Eğer çok çok başarılı iseniz elbette bu yok sayılmaz ve hak ettiğiniz konumlara gelirsiniz. Ama sizin kadar emek sarf etmeyen fakat tanıdıkları olan biri de yükselebilir. Aslında biraz kötü bir örnek olacak ama benim durumum biraz böyle. Eşimin eniştesi bu bankanın genel müdürlüğünde yönetici olmasa belki bu işi bu kadar kolay bulamazdım. Performans puanlarımı tamamlayınca benim için terfi çok zor olmayacak diye düşünüyorum, çünkü eniştemiz hep bizim yanımızda ve bana destek oluyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Toplumsal cinsiyet rolleri ve kapitalist sistem ile ataerkil sistemin güçlü ittifakı sadece kadının emek piyasasında hangi oranda temsil edildiğini, hangi sektörlerde nasıl işlerde istihdam edildiğini belirlemekle kalmayıp aynı zamanda kadının kariyer elde etmesinin önünde de sorunlar yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri emek piyasasında kadının yerinin belirlenmesinde önemli bir etken oluştururken bazı sektör ve işlerde kadın çalışanlar yoğunlaşmış bazı sektör ve işlerde ise kadın çalışanlar azınlıkta kalmıştır. Ayrıca, cinsiyetçi ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek bu durum sonucunda kariyer elde etme konusunda da kadın ve erkek çalışanlar arasında kadınların aleyhine gelişmeler söz konusu olmaktadır. Türkiye’de bankacılık sektöründe kadınlar yoğun bir şekilde istihdam edilmekte ancak kariyer odaklı bakıldığında yok denecek kadar az oldukları gözlenmektedir. Bankacılık sektöründe görev dağılımları ve kariyer olanakları ne yazık ki hala toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak devam etmektedir. Bu anlamda terfi ve atamalarda banka tarafından konulan görünmez engellerin de payı büyüktür.

*“Terfi ve atamalarda cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünüyorum. Banka yönetimi kadınların yönetici kabiliyetlerini küçümsedikleri için bu pozisyonlara daha çok erkekleri uygun buluyorlar.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Kadın ve erkeğin işte yükselme fırsatları bence eşit değil. Avantaj bence erkeğin oluyor. Terfi ve atamalarda bence cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor. Yüksek mevkilere ya da kilit rol oynayan pozisyonlara erkekler tercih ediliyor. Bunu kadın çalışanlara karşı açıklamak için de bizim işe daha az zaman ayırdığımız ya da daha fazla izin aldığımız gibi nedenler gösteriliyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

*“Özellikle bankalar performansınızın düşmesini asla kabul etmiyorlar. İşe doğum ve bebek bakımı için ara vermeler bankada sizi ikinci sınıf personel yapıyor. Sizin bu dönemlerde işten uzaklaşmanız ve verimliliğinizin düşmesi terfilerin erkekler tarafından elde edilmesine neden oluyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Toplumsal cinsiyet rolleri ile bankacılık sektöründe kadın emeğine baktığımızda işe alma, performans değerlendirme, kariyer geliştirme programlarına katılım ya da terfi gibi konularda kadınların erkeklerden daha fazla değişkenden

etkilendiği görülmektedir. Bankaların yönetim kadroları, kadınların biyolojik özelliklerinden kaynaklanan annelik, ailevi sorumluluk, doğum, evlilik gibi durumların onların yaptıkları işleri aksatacakları düşüncesi (önyargısı) ile bu tür işlerde kadınlara negatif ayrımcılık yapmaktadır. Bu ayrımcılık genellikle de görünmez özellikler taşımakta bu nedenle de ilk bakıldığında terfi ve atamalarda cinsiyetçi bir ayrımın olmadığı düşünülmektedir. Ancak, dolaylı olarak ortaya çıkan ve kariyer açığı yaratan unsurlar bankacılık sektöründe de ağırlıklı olarak hissedilmektedir.

Kadınların kariyer elde etmelerini engelleyen görünmez engellerin varlığı literatürde cam tavan sendromu olarak ifade bulmaktadır. Cam tavan sendromunun en temel açıklayıcısı olarak çalışma hayatında ve örgüt yapısında geçerli olan ataerkil kültür gösterilmektedir. Örgüt yapısının tarihsel sürecinde erkekler ile şekillenmesi, kadına yönelik katı önyargılar, kuralların ve değerlerin erkeklere özgü yapılanması cam tavan sendromunun temel belirleyicileridir.

*“Cinsiyet böyle bir durumda çok etkilidir. Kadın ya da erkek olmak belli pozisyonlar için ayırım yapılacak bir durumdur. Örneğin çok yoğun bir sanayi bölgesi şubesidir oraya erkek yöneticiyi atamak isteyebilirsiniz, bu da makul bir durumdur. Kadının o şubeyi yönetmesi zor olabilir. Bunun dışında daha yoğun ve esnek çalışma gerektiren işlere erkeklerin tercih edildiği söylenebilir. Aslında daha çok şube müdürü pozisyonlarından sonraki üst düzey pozisyonlarda dolaylı olarak da olsa erkeklerin daha avantajlı olduğu rakamlarla ortaya çıkıyor. Bölge müdürleri ya da daire başkanları hep erkek, demek ki ortada kadınların aleyhine bir durum var.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

Kamusal alanın erkek egemen bir ideolojinin ürünü olduğu bilinmektedir. Çoğu kuruluş gibi bankacılık sektörü de erkekler tarafından ve erkekler için organize edilmiştir. Yönetici kadrolarına ilişkin örgütsel tanımlar erkeklere atfedilen cesur, saldırgan, kararlı gibi özelliklerle yüklüdür. Yönetim kadroları için eril değerlerin tercih edilip yüceltildiği ve erkeklere özgü değerlerin ödüllendirildiği bir çalışma yaşamı mevcuttur. Bunun altında yatan temel değişken ise cinsiyete dayalı işbölümünün emek piyasasında geçerli olmasıdır. Genelde emek piyasasının özelde bankacılık sektörünün kuralları da bu gerçeklikle düzenlenmektedir. Bankacılık sektöründe geç saatlerde toplantılara katılabilecek, uzun mesai saatlerine kolayca uyum sağlayabilecek, her an iş seyahatine çıkabilecek, önceliği işiyle ilgili sorumlulukları olacak bireyler yönetici kadroları için tercih edilmektedir. Erkekler bu şartlara uyma konusunda daha elverişli ve avantajlı görünmektedir. Ortaya çıkan bu



tablo aslında bankacılık sektöründeki kariyere yönelik uygulamaların ataerkil sistemin kurallarının bir yansıması olduğunu bize açıkça göstermektedir.

*“Kariyer konusunda çeşitli kadınsal nedenlerimizden dolayı erkekleri daha çok tercih ediyorlar. Erkek çalışanların daha uzun çalışma saatleri ve daha fazla risk alabilme kabiliyetleri olduğunu düşünüyorlar bu nedenle de erkeklere yönetici pozisyonlarında daha çok yer veriyorlar. Aynı donanıma ve aynı performansa sahip iki kişiden biri erkekse bence terfi erkeğe gelir. Çünkü kadının esnekliği kısıtlıdır. Şu an evli olmasa bile çocuğu olmasa bile mutlaka evlenecek ve çocuk doğuracak bu da bankanın işlerini aksatacak. Sırf bu nedenle bile yönetici kadroları erkeklere daha uygun bulunuyor. Şu an için kariyer konusunda erkekler bir adım öndeler buna hem kendi bankamda şahit oldum hem de çevremdeki insanlardan duydum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Erkekler için iş birincil kabul edilirken kadın için işin ikincil olacağı önyargısı bankacılık sektöründe de mevcuttur. Ev işlerine ilişkin sorumluluklar erkeklerden beklenmediği, eve geç gittikleri zaman sorun olmaması, çalışmanın ve para kazanmanın erkeğin asli görevleri sayılması vb. faktörler erkekler için işlerini birincil kılarken bu sayılan sorumluluklar kadınların asli görevleri olarak görüldüğü için bu önyargılar oluşmaktadır. Bu önyargılar da doğal olarak terfi ve atmalarda etkili olmakta ve kadınlar ikincil konuma düşürülmektedir. Bunun sonucunda da işi önceliği haline getirme konusunda daha başarılı olan erkek çalışanlar terfi almada daha şanslı olabilmektedirler.

*“Aynı niteliğe ve verimliliğe sahip olmasına rağmen yöneticiler erkeklerin esnek çalışma saatlerine daha kolay uyum sağlayabileceğine ve daha fazla sorumluluk alabileceğine inandığı için aynı seviyede kadın ve erkek arasında tercih yapacak olursa kesinlikle erkekleri yönetici olarak seçer. Erkeklerin firma açısından yönetici pozisyonlarına daha uygun olduğu düşüncesi bence yaygındır. Kadının çoluk çocuk derdi olur, evlenir akşam geç saatlere kadar çalışmaz, çalışamaz. Bunları düşünerek bankalar yöneticilik konusunda erkekleri daha avantajlı görür ve aynı seviyede olsanız da erkekler bu pozisyonlara daha çok yerleştirilirler.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Çalışma hayatında bireyler işlerinde ilerlemek, statü sahibi olmak ve daha yüksek kademelere gelmek ister. Bireyin çalışma hayatında bu amaçlarını gerçekleştirebilmesi günümüz rekabet şartları ve emek piyasası dikkate alındığında çok da kolay gerçekleşmeyecektir. Mesleki basamaklarda yukarı doğru ilerlemek olarak tanımlanabilecek kariyer elde etmenin yolu bu anlamda kariyer yönetimini gerekli kılacaktır. Kariyer yönetimi, bireyin ve örgütün ortak çabalarının bir ürünü olarak şekillenmektedir. Bireylerin kariyerlerini geliştirmek için ortaya koydukları uğraş, ilerleme sürecini tamamlamak için yapılan kariyer planlamaları ve geliştirme programları son dönemin gözde çabaları arasında yer almaktadır. Bu anlamda

bankacılık sektöründe de bireylerin kariyer gelişimlerine (bankanın kârlılığını arttıracak personel özellikleri kazandırmak amacıyla) kurumsal destek verilmektedir.

*“Kariyer elde etmek için çalıştığımız kurumun meslek içi eğitimleri sınavları elbette var. Bunların çoğu zorunlu eğitim ve birçoğu internet üzerinden ve hemen hemen hepsine katıldım.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Kariyer elde etmek için çalıştığım kurum hizmet içi eğitim fırsatları sunar. Bunların bazıları zorunlu bazıları isteğe bağlı olabiliyor. Hatta yurtdışı eğitim fırsatları bile sunuyor. Bir kadın olarak aileme olan sorumluluklarım nedeniyle yurt dışı eğitimlerine katılmadım ama eşimin sağladığı manevi destek sebebiyle yurt içindeki hiç bir eğitimi kaçırmadım. Elbette bu eğitimler terfi de etkili oluyor. Sonuçta performansınıza ve iş kalitenize yansıyor. Eğitimlere katılmak kariyerinize yatırım yapmak anlamına geliyor.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

Çalışma hayatında bireyler açısından kariyer önemli bir olgu haline dönüşürken, dönüşüme değişimle ayak uydurabilen emek ilerleme kaydederken diğerleri bu yarışta geride kalmaktadır. Aynı şekilde firmalarda bu değişim içinde, rekabet avantajı ve kârların artırılması amacıyla, yönetim anlayışlarını şekillendirmiş ve emeğin geliştirilmesi firmaya da avantaj sağlayacağı için kariyer yönetimini strateji olarak yürütmeye başlamışlardır. Yürütülen kariyer yönetimi stratejileri ile emeğin verimliliği arttırılmaya çalışılmaktadır. Bu amaç bankacılık sektöründe de yaygındır ve kadın banka çalışanları da bizlerle paylaştıkları bilgilerde bunları aktarmaktadırlar.

*“Çalıştığım kurum başarıyı arttırmak için meslek içi eğitim ya da kendimi geliştirme imkanlarını bana sunar. Bu imkanlar kadın çalışanlara ve erkek çalışanlara eşit sunulur. Ancak bu fırsatlardan kadın ve erkek çalışanlar kendi özel durumları nedeniyle eşit yararlanamıyorsa buna yapacak bir şey yok. Hayat tercihlerden ibarettir. Siz kariyeriniz yerine ailenizi tercih ederseniz elbette bir başka erkek çalışan sizi geçer.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Çalıştığım kurumda kendimizi yetiştirmek ve kariyerimizi perçinlemek için bizlere sunulmuş eğitimler ve kurslar oluyor. Sertifika programlarına katılıyor ve sertifikalarımızı alıyoruz. Kariyer konusunda banka bize fırsat tanıyor. Bu eğitimlerin birçoğu zaten zorunlu oluyor. Bu eğitimlere katılmada kadın ve erkek arasında bir ayırım olduğunu hiç görmedim.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Ancak, emeğin rekabet gücünü ve verimliliğini arttırmak adına sözde kariyer desteği olarak sunulan fırsatlar aynı zamanda, özellikle kadınlar için, belli şartlara da bağlanmaktadır. Örneğin evlenme kararlarına, çocuk sahibi olma kararlarına, mesai dışındaki yaşam biçimlerine varana kadar özel yaşamları ile ilgili birçok konu gözetim altında ve şartlara bağlıdır. Kariyer fırsatları olarak sunulan çabalar bankanın istediği özelliklerde personele sahip olmak adına ve banka kârlılığını ve

rekabet gücünü arttıracak çalışanlar oluşturmak adına geliştirilmektedir. Banka için çalışan, önceliği hep işi olan ve hatta işinden başka bir şey düşünmeyen çalışanlar yaratmak için ortaya çıkan tabloda banka çalışanları, kendi yaşamları üzerindeki hâkimiyeti kaybetmekte ve sadece “*çalışmak için yaşayan insanlar*” haline getirilmektedir. Ödül ya da avantaj gibi sunulan kariyer fırsatları ya da eğitimler bu çerçeveden incelendiğinde bireyin kariyer planını desteklemediği ya da en azından insani yaşam olanaklarını elinden aldığı söylenebilir. Kadın banka çalışanlarının anlatıları da bu görüşü destekler nitelikte oldukça samimi ve dikkat çekicidir.

*“Özgür olmak için başladığım çalışma hayatında bugün sadece hayatta kalmak için çalışmaya devam ediyorum. Yoksa özgürlük falan hikâye. Ben yaşamak için değil, hayatta kalmak için çalışıyorum. Zaten çalışma şartlarımız da bize yaşayacak zaman bırakmıyor.”* (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 34 yaşında, görüşme tarihi: 19.08.2013)

*“Kendinizi bu mesleğe yedi yirmi dört adarsanız, insanlığınızı bir kenara koyarsanız ve sadece çalışmak için programlanmış bir robot olursanız kariyer fırsatları hızlı gelebilir. 7 yıldır bu işte çalışıyorum sadece bir terfi aldım. (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)*

Değişen ve dönüşüme uğrayan emek piyasalarının yeni dinamiklerinden biri firmaların rekabet gücünü çalışanlarından almasıdır. Bu ancak bireylerin kendilerini geliştirmesi ile mümkün görüldüğünden bireylerin kariyer geliştirme çabaları örgütün rekabet gücünü arttıracacağı için firmalar tarafından da desteklenir. Bireylerin edindiği kariyer geliştirme amacının firmaların amaçlarını gerçekleştirmeye destek olacağı düşüncesi örgüt içinde bireye kariyerini geliştirmesi adına desteklerin verilmesi ile sonuçlanmaktadır. Bankacılık sektöründe de personelin kendini geliştirmesi ve daha verimli çalışanlar haline dönüşmesi adına meslek içi kurs, seminer, sınav ve eğitim programları sunulmaktadır. Bu eğitim ve sınav programlarının bazıları zorunlu bazıları ise isteğe bağlı oluşmaktadır. Görünürde kariyer geliştirme fırsatları kadın ve erkek tüm çalışanlara açıktır ve eşit katılım fırsatı sunmaktadır. Ancak, kadınlar toplumsal cinsiyet yükümlülükleri nedeniyle özellikle isteğe bağlı programlara çok fazla katılım fırsatı bulamadıklarını anlatıları ile bizlere ifade etmektedirler. Bu da onları kariyer edinme fırsatı açısından erkeklerin gerisine atan bir unsur olmaktadır. Doğal olarak kadının toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile dolaylı olarak kariyer konusunda erkeklerle eşit şartlarda olmadığı ve bunun da kadınlar aleyhine kariyer açığı yarattığı gözlenmektedir. Kısacası fırsatların eşit gibi görünmesi, kadına atfedilen roller, ataerkil sistemin

dayatmaları ve önyargıları sonucunda gerçekten eşit olmak için yeterli değildir ve kadınların aleyhine işleyen bir mekanizmaya dönüşmektedir.

*“Çalıştığım kurum kariyer elde etmek için sınav, kurs, meslek içi eğitim gibi çeşitli fırsatlar sunar. Kadın ve erkek çalışanlara bu fırsatlar eşit sunulur. Ancak, bazen zorunlu eğitimler hariç seçmeli eğitimlerimiz oluyor. Bu eğitimlere erkeklerin katılımı daha çok olabiliyor. Bence bunun nedeni kadınların, özellikle evli kadınların, ailevi sorumlulukları nedeniyle zaman problemi yaşamaları diye düşünüyorum.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Çalıştığım kurumda işimi daha iyi yapmam adına ve kendimi geliştirmem adına birçok eğitim fırsatı sunuluyor. Bir kısmı zaten mecburi eğitimler oluyor. Bazı eğitimler isteğe bağlı ve bunlardan birçoğuna ailevi sorumluluklar sebebiyle katılmadığım oldu. Tabi isteğe bağlı olanlar kişinin kendisine kalmış katılırsa daha çabuk ilerleme şansı oluyor. Katılmazsa diğer çalışanlar başarı ve performans açısından onu geçiyor. Sonuç itibari ile katıldığımız eğitimlerden de puan alıyoruz ve bunlar terfilerimizi etkiliyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

*“Benim çalıştığım kurumda kariyer elde etmek için eğitim fırsatları son derece geniş bir yelpaze ile sunuluyor. Elektronik ortamda bile çok yoğun bir meslek içi eğitim programımız var. Bu eğitimlerin bir kısmı zorunludur bir kısmı seçimli eğitim olarak işler. Kadın ve erkek bu eğitim fırsatlarından eşit düzeyde faydalanabilir. Ancak, seçimli eğitimlerde tabi erkeklerin boş zamanı kadınlardan daha çok olduğu için onlar daha katılımcı olabiliyorlar. Bazen böyle bir farklılık ortaya çıkabilir, bu da terfimizi doğal olarak etkiler.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Bankalar için öncelik her zaman kurumun kârlılığı ve kazancıdır. Personelin kendisini geliştirmesi için kariyer yönetimi adına onlara kurs, seminer, eğitim, sınav gibi sunduğu fırsatlar bile yine kendi kârlılığını arttırma çabalarının sonucudur. Bu nedenle bankacılık sektöründe firmalar çalıştırdıkları personelin hepsi için değil kendi seçtiği personel için kariyer geliştirme çabası sarf etmeye meyillidir ve bunu yaparken dikkate aldığı unsurlar bankanın en kârlı olacağı personeli seçmeye yöneliktir. Bankacılık sektöründe (diğer sektörlerde ve hatta toplumun genel resminde) de toplumsal cinsiyet rolleri ve bunların uzantıları nedeniyle dezavantajlı olan kadın yine ikincil olmakta ve erkekler bankalar için (özellikle üst kademe yönetici kadrolarında) daha faydalı görülmektedir. Sonuç olarak kariyer fırsatları görüntüde kadın ve erkek için eşit fırsatlar sunuyor olsa bile, bu fırsatları kullanma adına ve kariyer elde etme konusunda erkekler daha avantajlı olmaktadır.

*“Kariyer elde etmek için bankacılık sektöründe personelin kendini geliştirmesi ve verimliliğinin artması için eğitimler ve sınavlar oluyor. Bazı sınavlar yükselmek için isteğe bağlı olabiliyor. Bunlara da isteyenler giriyor. Ancak bu isteğe bağlı yükselme sınavlarına erkekler daha çok giriyor. Çünkü bu sınavlar gerçekten zor sınavlar, bu nedenle hazırlanmak gerekiyor. Bankada işler zaten yoğun, eee bir de kadının evde sorumlulukları olunca kadın çalışanlar çok hazırlanamıyor ve bu sınavlara daha çok erkek çalışanlar katılıyorlar.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

*“ Satış eğitimi dışında hiçbir eğitim almadım henüz. Bu eğitimler her personele açık satış söz konusu olunca banka kâr elde edeceği için tüm personeline bu eğitimi aldırıyor. Cinsiyet, pozisyon ya da yaptığı işin tanımında yer alması önemli olmuyor. Ancak, bankanın eğitimlerinde kadınların, eğer eğitim zorunlu bir eğitim değilse, her zaman tam kadro katılmadıklarını görüyoruz. Çünkü eğitimin saatinde ya da gününde evinde ailesi ile ya da çocuğu ile vakit geçirmek zorunda olabilir. Bir kadının her zaman işyerinde vakit geçirmesinin ya da esnek zamanlarda işyerinde bulunması pek mümkün değil. Ama erkek istediği zaman evine gider bir kadına göre hem sorumlulukları az hem de erkeğin işyeri konusundaki esnekliği daha yüksek.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Bankacılık sektöründe bu uygulamaların temelinde de örgüt kültürlerinin erkek egemen yapısı söz konusudur ve doğal olarak bu yapı içinde kadın çalışanların kariyer fırsatlarına ulaşması çoğu kez erkek çalışanlar kadar kolay olmamaktadır. Özellikle örgütlerin kariyer fırsatı olarak sunduğu kurs, seminer, meslek içi eğitim ve sınavlara katılım konusunda kadın çalışanlarını erkek çalışanlar kadar desteklemediği gözlenmektedir. Bunun gerekçesi olarak da kadının cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorumlulukları ve öncelikleri olacağı önyargısı yaygın bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum hem banka tarafından bu şekilde ezber edilmiş ve davranışa yansımıştır hem de kadınlar bunu içselleştirmiş ve kabule geçmiştir. Doğal olarak da kariyer edinmenin çok zor olduğu günümüz çalışma hayatında kadınlar erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

*“Bankacılık sektöründe çalıştığınız kurumun olmazsa olmazı çalışanların kendilerini geliştirmesi ve sektöre ayak uydurmaları açısından eğitim mekanizmasının çalışmasıdır. Bu eğitim ve kendini geliştirme çabalarından kadında erkekte eşit yararlanabilir. Ancak, kadının bazen kendi özel şartları sebebiyle bu eğitim fırsatlarından yararlanamadığı olur. Mesela bana şimdi bir eğitim fırsatı sunsalar hafta sonu için ben gidemem çünkü kızımın ilgilenmem gerekiyor. Bu da gidebilecek konumda olan bir diğer çalışanı bu erkeğe eğer benim önüme taşıyacaktı.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

Bankacılık sektöründe görüşme yaptığımız bazı kadın çalışanlar ise bankalarının kariyer gelişimi konusunda kendilerini desteklemediğini ifade etmektedirler. Verimlilik artışı ya da işlerin nasıl yapılacağına yönelik eğitimler dışında kariyer edinmeyi sağlayacak ya da kolaylaştıracak eğitimlerin az ya da hiç olmadığını söylemektedirler. Bu anlamda bu bankalar çalıştırdığı personelden başarı beklemekte ancak bunu nasıl yapacakları konusunda personelini yalnız bırakmaktadır. İstenen başarının zor ve ulaşılması güç şartlara bağlı olduğu düşünüldüğünde de bunu bir yarış olarak kabul edersek bu yarışta yine kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ya da öğrenilmiş çaresizliklerle geride kalmakta ve avantaj toplumsal gerçekliklerle erkeklere geçmektedir.

*“Çalıştığım bankada kimse bana kendimi geliştirmem için, işimle ilgili, kariyer edinmemle ilgili bir fırsat ya da eğitim sunmadı. Her türlü kendimi geliştirme çabası ve maliyeti tamamen şimdiye kadar bana ait oldu.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Kariyer elde etmemiz için bizim bankamız bana imkân sunmadı. Bizim bankamızın bu tür bir sistemi yok. Biz kariyer yolculuğunda yalnızız. Başarmamız bekleniyor ama nasıl başaracağımız konusunda destek verenimiz yok. Her gelen yönetime kendi başarımızı kanıtlamak zorundayız. Kariyerle ilgili basamakları çıkabileceğin bir yolu bize göstermiyorlar ama bunu bizden istiyorlar.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

*“Kariyer fırsatlarından yararlanmak için bankamız bize eğitim ya da sınav imkânı sunar ama bankamızda bireysel başarı ya da kendimizi fark yaratacak şekilde geliştirecek eğitimler yok. Bu eğitimleri dışarıdan almak ise ya çok pahalı ya da zaten böyle bir eğitim almaya vaktimiz yok. Kısacası kişisel gelişim ya da kariyer eğitimleri ya yok ya da çok az.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Çalışma hayatında kadınların kariyer elde etmesi açısından, kadınların karşısına çıkan engeller arasında kadınların kendi aralarında yaşadıkları rekabette yer almaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin genellikle dayanışma yerine birbirleriyle amansız bir rekabet içinde buldukları gözlenmektedir. Özellikle kadın banka çalışanlarının yine hemcinsi olan kadın banka çalışanlarıyla girdikleri rekabetin daha şiddetli olduğu yaptığımız görüşmelerden elde ettiğimiz bulgular arasındadır.

*Bence kadınlar kadın personellerle daha zor geçiniyor. Kadınlar arasındaki rekabet daha şiddetli.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada gişe memuru, evli, 37 yaşında, 2 çocuk annesi, görüşme tarihi: 20.08.2013)

*“Bankalarda çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerimiz daha çok rekabete dayanır. Rekabet ve kıskançlık olmaz mı? Olur tabii. Arkadaşım çok iyi satışlar yaparsa hoşuma gider ama bende yapmak isterim, gıpta ederim. Bu da biraz rekabet yaratıyor doğal olarak. Burada da kadın kadının daha büyük rakibi oluyor. Kadınlar bu işlerde biraz daha fazla hırs yapıyor bence.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Kadınların hem sosyal hem de iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar kadınların kendi aralarında da rekabet yaşamalarına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin kadınlara yüklediği ağır sorumluluklar sonucu, kariyer elde etmiş ya da çalışma hayatında kendine yer edinmiş kadınların bazıları bu alanda tek olma ihtiyacı hissetmekte ve psikolojik olarak değerli olma hissini bu sayede yaşayacaklarını düşünebilmektedirler. Bu durum ortaya kadınların kadınlarla daha çok yarıştığı ve rekabet halinde olduğu bir tablo çıkartmaktadır.

*“Kadınlar arasında rekabet çok fazla sıkıntı yaratıyor. Kadınların kendi arasında ciddi bir rekabet söz konusu oluyor. Kadın çalışanlar başka kadınlarla yarışır ama erkeklerde bunu pek görmedim. Ama bu durum kişiden kişiye ve şubeden şubeye de değişir elbette.”* (Kamu

bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Büyük şubelerde rekabet daha yoğun hissedilir bu rekabette cinsiyet ayrımı olduğunu düşünmüyorum. Ancak her zaman değişmeyen gerçek şu ki, kadın kadının daha büyük bir rakibidir.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Çalışma hayatında kadınların kadınlarla anlaşması daha zor. Bankacılık sektöründe ya da başka sektörde kadının önündeki engellerin ilk sırasında bence kadınların kadınlar arasındaki rekabetçi yapısı var. İşimizin doğası gereği zaten rekabetin üst düzey yaşandığı bir atmosferde çalışıyoruz bu ortam hepimizi biraz hırçın ve agresif yapıyor. Güven problemi doğuyor. Herkes dikkat çekmek lider olmak istiyor. Bu durum kadınların kadınlar arasındaki rekabeti tırmandırıyor ve kariyerlerinin önünde engel çıkartmaya sebep olabiliyor.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Elbette kadın banka çalışanlarının ifade ettikleri ve genel kanı olarak toplumda da yerleşmiş olan bu saptamanın doğruluk payı söz konusudur. Ancak, bu durumun görüntüsünden çok bu durumu ortaya çıkartan unsurların daha dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Kamusal alan hâlihazırda erkeğin alanıdır ve erkek burada daha meşru ve daha özgür olarak hareket etmektedir. Kadın, kamusal alana girdiğinde ise bu genellikle bir ayrıcalıktır ve bu ayrıcalığı kazanmak için de genellikle (yorgunluk, özel hayatından ödün verme, isteklerinden vazgeçme vb.) belli maliyetlere katlanmış ve rekabet ederek bu konuma gelmiştir. Doğal olarak da kadınlar, erkekler kadar rahat giremedikleri ve erkekler kadar kalıcı olmalarının meşru sayılmadığı bir dünya olan çalışma hayatında daha yırtıcı ve saldırgan olabilmektedirler. Üstelik bu koşullara bir de hedef tutturma, performans dayatmaları ve zorlu iş koşulları gibi kapitalist sistemin yeni yarattığı yöntemlerin baskısı da eklenince kadınlar açısından rekabet çok daha şiddetli bir görünüm kazanmaktadır. Bu durumu vahşi bir ormanda ayakta kalmaya çalışan yalnız bir insanın fotoğrafına benzetmek gerekirse, doğal olarak kadının karşısına çıkan ve onu kısmen konforlu çalışma alanının dışına atacak her riske karşı korunma içgüdüğü ile hareket etmesinin kadının daha rekabetçi olduğu şeklinde nitelendirilmesi aslında biraz da haksızlıktır. Çünkü ona bu davranışları yaptıran kendi özgür iradesinden çok sistemin onun üzerinde oluşturduğu baskılar ve bu baskılarla baş edebilmek için içgüdüsel olarak oluşturduğu savunma mekanizmasıdır. Elbette doğru ve gerekli bir davranış kalıbı değildir, ancak kadınların bu davranışları sergilemesi kadınların kendi istek ve arzularından çok daha fazlasıdır.

*“Bankacılık sektöründe rekabet düşünüldüğünde çalışan kişilerin kendi yapılarında rekabet olgusu yoksa bile onları rekabetçi bir yapıya sokan bir sistemin varlığından söz edebiliriz.”*

*Özellikle sahayı düşündüğümüzde rekabetin boyutları iyice artar. Saldırgan bir yapı ve savunmacı bir kişilik ayakta kalabilir. Cesur olmayı gerektirir. Elbette bu kadar karmaşık bir yapı içinde çalışınca çalışan kişilerin de rekabetçi olması, saldırgan olması ve kişiliklerinde deformasyon oluşması çok normal geliyor. Aksi bir durumda bu sektörde zaten yaşayamaz ya da tutunamazsınız. Sisteme uymak gerekiyor. Bu rekabetçi yapı sadece genel anlamda bankacılık işlemlerinde kalmıyor elbette çalışma ortamına ve çalışma grubundaki kişilere de yansıyor. Personel birbirleriyle de rekabet eder hale geliyor. Çünkü pastanın dilimi zaten küçülmüş durumda ve o dilimden herkes daha fazla pay almak istiyor. Burada da cinsiyet açısından düşünürsek kadınlar daha rekabetçi oluyor. Bu kesin çok gördüm çok şahit oldum. Kadın çalışma yaşamında kadının en büyük rakibidir. 18 yıllık çalışma hayatımda çok kereler kadınların hırslarından kaynaklanan engellere maruz kaldım, bizzat yaşayan biri olarak söylüyorum ki, kadın kadının yükselmesini hazmedemez.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Bankacılık sektörü ya da diğer sektörler fark etmez bence rekabet varsa kadınlar ve kadınlar arasında bir rekabet var. Kadınlar diğer kadın çalışanlara karşı daha acımasız oluyorlar. Kariyer söz konusu oldu mu hemcinslerini kendilerine daha çok rakip görüyorlar.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)*

Kadınların, özelde bankacılık sektöründe genelde çalışma hayatında, hemcinslerine karşı daha acımasız, rekabetçi ve saldırgan davranışlar sergiledikleri kadın banka çalışanları ile yaptığımız görüşmelerde ortaya çıkan en net saptamalar arasında yer almaktadır. Özellikle kariyer açısından yol kat etmiş kadınların, kendilerinden sonra gelen kadın çalışanlara karşı gösterdikleri tepkiler dikkat çekicidir.

*“Bankacılık sektöründe çalışanlar arası rekabete bakarsak önce aynı birimde çalışanlar arasındaki rekabet yüksektir. Sonra ise kadın ve kadın arasındaki rekabet göze çarpar. Biz hemcinslerimizi daha çok kendimize rakip görürüz. Bu açıdan bakarsak terfi öncesi dönemde inanılmaz bir rekabet vardır ve kariyer açısından bu negatif bir etki yaratabilir.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

Literatürde kariyer açısından kadınların karşısına çıkan bu engellere “kraliçe arı sendromu” denilmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında geçerli olan en önemli değişken, kadınların kendilerini ve yaşadıklarını referans alma yanlışlarıdır. Kendileri elde ettikleri kariyeri nasıl başardılarsa diğer kadınlar da en az o kadar bedel ödeyerek kazanmalıdır. Aksi takdirde elde edilen başarı zafer sayılmayabilir. Elde edilen başarının kadın için toplumsal açıdan zor bir eylem olarak atfedilmesi ve tepe noktada tek olma ayrıcalığını yaşama hissi, kadınları hemcinslerine karşı daha rekabetçi ve acımasız yapmaktadır. Kadın yöneticilerin birçoğu bu ayrıcalığın kendilerinde kalması isteği ile hemcinslerine engel olabilmekte ya da kadınlar bu sorunları sıklıkla aynı pozisyonda çalışan arkadaşları ile yarışarak yaşamaktadırlar.



Bu anlamda görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının anlatıları oldukça dikkat çekici ve samimi itirafları içermektedir.

*“Bankacılık sektöründe rekabet daha çok kadın ve kadın çalışanlar arasında olmaktadır. Bunun temeli hırs ve kıskançlıktır. Kadınlar çalışma yaşamında erkeklere karşı bir mücadele içinde yaşıyorlar iş hayatına girmek erkek kadar kadının da yapabileceği bir eylem. Bu savaş içinde çalışan kadın yırtıcı oluyor ve zaten kadına fırsatın az olduğu bu çalışma ortamında tek kadın olmayı arzuluyor. Bu doğal olarak rekabeti kadın ve kadın arasında arttırıyor. Bunun sonucunda da kendi cinsinize karşı büyük bir güvensizlik oluşuyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Rekabet durumuna gelince bence her cinsiyet kendi cinsiyetine daha fazla rakip gözüyle bakıyor. Kadın, kadın için daha fazla rakip oluyor. Kadınlar zaten çalışma hayatındaki şartları zor olduğu için büyük bir rekabetle karşı karşıya kalıyorlar. Yani kadınların paylaşacağı pasta dilimi küçük olduğu için o payı kapamak adına kadınlar daha fazla rekabetçi davranabiliyor. Kadının zaten çok zor girildiği iş dünyasında, çok zor yer edindiği çalışma yaşamında bir başka kadınla yürümek onun için tehdit edici geliyor ve bu nedenle saf dışı bırakılmak istiyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Bireylerin kariyer elde etmelerinde objektif unsurlar kadar subjektif unsurların da varlığı söz konusudur. Örneğin yönetim kadroları ile ilişkiler, bağlantılar ve güçlü iletişim sayesinde bireylerin daha kolay terfi ettikleri görülmektedir. Bankacılık sektöründe de yöneticilerle sürdürülen karşılıklı iletişim ve ilişkinin boyutu ve yakınlığı kariyeri etkilemektedir. Özellikle satış ve pazarlama biriminde çalışan personel için üst yönetimin görüşleri, onayları ve onlarla olan iletişimlerinin terfilerdeki rolü büyüktür. Çünkü performans puanlarını veren ya da terfilerde bizzat görüşleri üzerine atamaların gerçekleştiği kişiler yöneticilerdir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanları da anlatıları ile yönetim kadroları ile ilişkilerin terfileri ve kariyeri etkilediğini belirtmektedirler.

*“Yönetim kadroları ile ilişkilerim oldukça iyidir. Dediğim gibi banka benim kişilik özelliklerime çok uygun bu nedenle sistemin çalışma biçimine kolay entegre oluyorum ve ister çalışma arkadaşlarımla olsun ister yönetim kadrolarımla olsun bu güne kadar çok büyük bir problem yaşamadım ve ilişkilerim her zaman iyi oldu. Zaten bugün geldiğim noktada başarılarım kadar ilişkilerimin de etkisi büyüktür. Başarılarımızın takdir edilmesine gelince bu her zaman olmuyor elbette. Daha öncede söyledim bankada çok adaletli bir sistem yoktur. Siz başardığınız sürece sizin yanınızda olurlar başaramazsanız sizi silerler. O nedenle başarılarım her zaman takdir edilmez ben de takdir bekleyerek yapmam işimi en iyi şekilde yapmanın derdine düşerim ve başarırım.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Bankacılık sektöründe yönetim kadrolarının özellikle performansı yüksek personelle daha iyi ilişkiler içinde oldukları gözlenmektedir. Başarıların takdir edilmesinin arkasında yatan temel belirleyici ise bankaya kazanç sağlanmasıdır.

Bankanın kazançlarını ve kârlılığını arttıran bu amaç için daha çok çaba gösteren personel yönetim kadroları açısından her zaman daha değerli personel olmaktadır. Bu personellerin daha da çalışkan olmaları, önceliklerinin hedefleri tutturmak ve satışları arttırmak olması adına yöneticiler olumlu davranışlar sergilemektedirler.

*“Yönetim kadroları ile ilişkilerim gayet iyidir. Başarımı önemsediklerini bana hissettirirler. Başarıların takdir edilmesinde kadın ve erkek arasında ayırım olduğunu düşünmüyorum. Ortada büyük bir rekabet varsa ve sen başarılıysan bunu kimse göz ardı etmez yöneticilerde başarılı elemandan vazgeçmez.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Yöneticilerle ilişkilerimizi belirleyen unsur bizim çalışma performansımızdır. Çalışsanız yüksek performans gösterirseniz yöneticilerinizle aranız iyi olur. Onlar kârı ve başarıyı önemser siz onlara bunu verirseniz sizden iyisi olmaz. Yok, onlara başarısızlık ya da az çalışma ile giderseniz sizinle ilişkileri pek iyi olmaz.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Personelin çalışma performansı yönetim kadroları için ilişkileri belirleyen unsur olmaktadır. Özellikle satış ve pazarlama biriminde çalışan personellerle yöneticiler arasındaki ilişkileri hedef tutturma, performans ve satış rakamları belirlemektedir. Çünkü bu personelin başarısı aynı zamanda şubenin yani o şubeyi yöneten kişinin başarısıdır. Astarları ile iyi ilişkilerini sürdüren ve başarılarını onaylayıp takdir eden yöneticiler bu sayede astlarının daha da başarılı olmalarını beklemektedir. Çünkü o da üstlerine karşı hedef ve performans baskısı ile yönetim kararlarını ve ilişkilerini sürdürmektedir. Bu ilişki sarmalı içinde bankanın kazançlarını arttırmanın öncelik olduğu birim ve bu birimde çalışan personellerin yönetim kadroları için daha değerli olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

*“Yönetim kadroları bankalarda çok sık değişir. Ben geldiğimden beri belki 10 tane müdür değiştirdim. Çünkü belli bir işe belli bir hedefe onlar da tabidir ve bu sirkülasyona sebep olur. Taze kan gerekir bu da değişiklik ile sağlanır. Üst yöneticinizle aranız genelde iyi olur çünkü o da pazarlama satış işi yapıyor. O da üstlerine genel müdürlüğe sizin sattığınızı satıyor. Bu nedenle satış ve pazarlamadakilerle banka müdürleri hep iyi geçinir. Bilirler ki kendi hedefleri sizin hedeflerinizle gerçekleşecektir.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Operasyon kadrosu olarak şube müdürü ile aramızda her zaman biraz mesafe var. Şube müdürü daha çok satış ve pazarlama ekibi ile sıkı diyaloglara girer. Çünkü onların yaptığı iş şubeyi başarılı ya da başarısız kılacaktır, bankanın kâr döngüsü onlara bağlıdır. Aslında bankacılık denince temel işleri biz yapıyoruz ayrıca satışa destek veriyor ve iş tanımımızda olamamasına rağmen satış yapmak durumunda kalıyoruz. Buna rağmen açıkçası operasyon elemanları olarak yönetim kadroları tarafından biraz yok sayılıyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışan kadın banka çalışanlarının anlatıları ışığında yönetim kadroları ile personel arasındaki ilişkilerin boyutu ve başarıların takdir

edilmesinde genellikle cinsiyetin etkili olmadığı görülmektedir. Kadın banka çalışanları yöneticileri ile ilişkilerini belirleyen temel değişkenlerin satış rakamları, hedeflere ulaşma, bankanın şube olarak performansına yapılan katkılar olduğunu belirtmektedirler. Üst yönetimin dayattığı ulaşılması zor hedefleri gerçekleştiren ya da bu hedeflere en çok yaklaşan personel kadın olsun erkek olsun önemsenir ve takdir edilir. Ancak, daha öncede ifade edildiği gibi kadının cinsiyetine atfedilen roller (ev içi sorumlulukları, kamusal alandaki konumu vb.) ve önyargılar sonucu hedeflere en çok yaklaşanlar ya da performansı yüksek personeller genellikle erkekler oluyor. Bu bakış açısı ile değerlendirildiğinde yani görünenin arkasındaki gerçek ortaya çıkartıldığında eşit gibi görünen davranış kalıplarının ya da verilen kararların aslında eşit olmadığı, başka bir ifade ile eşit koşullara tabi olmayanların yarıştığı bu yarış erkeklerin açık ara kazandığı ortaya çıkmaktadır. Kısacası eşitlik olarak sunulan resmin arkasında yatan gerçeklere bakmak gerekiyor ki ortaya çıkan resmin gerçekten eşitlik olup olmadığı anlaşılsın.

*“Yönetim kadrolarının kadınlara negatif ayrımcılık yaptıklarını düşünmüyorum onların ilgilendiği cinsiyetiniz değil ne kadar satış yaptığınızdır. Ancak, kârlılığın öncelik olduğu bankacılıkta erkekler daha fazla ön plana çıkıyor ve daha başarılı olabiliyor. Sonuçta biz kadınların çocukları ile ilgilenmesi, eve vakit ayırması gerekiyor bu da işe gereken enerjiyi vermemizi bazen etkiliyor.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Yönetim kadrolarıyla ilişkilerim bugüne kadar genelde iyiydi. ...Çalıştığım yöneticiler başarıyı hep önemsemiş ve takdir etmiştir. Bu bence benim bekâr olmamla da yakından ilişkili. Çünkü evli ve çocuklu kadın arkadaşlarım benim kadar başarılı değiller.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Yönetim kadroları ile ilişkilerimde şimdiye kadar dördüncü müdürü gördüm büyük bir sıkıntı yaşamadım. Ancak, izin ve çalışma koşulları sebebiyle birçok kadının bankada sorun yaşadığını biliyorum. Böyle olunca da erkekler kadın bankacılara göre daha verimli oluyor. Yöneticiler de tabii daha az izin alan, işini daha çok önemseydiğini fark ettiren erkeklere karşı daha pozitif oluyorlar.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

Bankacılık sektöründe terfi ve atamaları yani kariyer elde etmeyi belirleyen birçok değişken söz konusudur. Bunların başında performans puanları, ulaşılması zor hedefler, sınavlar gelmektedir. Ancak, daha önce de değinildiği gibi gerekli donanım, beceriye, tecrübeye sahip olmanın yanı sıra terfi ve atamaları belirleyen en önemli unsurlardan biri de sosyal ve kültürel ilişkiler örüntüsü olarak da tanımlanabilecek olan sosyal sermayedir. Özellikle üst yönetim kadroları ile ilişkileri güçlü olan ve bu anlamda avantajlı olan çalışanlar terfi ve atamalarda daha şanslı

olmaktadırlar. Bu durum çalışanlar açısından hak edenlerin terfi edemediği ya da terfilerinin geciktiği şartları doğurmaktadır. Bankacılık sektöründe terfi ve atamalarda haksızlık yapılan durumların cinsiyetle olan ilişkisini saptamaya yönelik sorduğumuz sorulara kadın banka çalışanlardan aldığımız cevap doğrudan bir cinsiyetçi ayrımın bu durum için söz konusu olmadığına yöneliktir. Daha çok sosyal sermaye değişkeninin etkili olduğu bir haksızlığın oluştuğu gözlenmektedir. Ancak, daha önce de değinildiği gibi sosyal sermayeyi (üstlerle sağlam ve güçlü ilişkiler, torpil, erkeklerin esnek çalışma saatlerine daha uyumlu olması, erkeklerin işi birincil kabul etmeleri vb.) biriktirmek adına daha avantajlı olduklarını düşündüğümüzde, burada ortaya çıkan haksızlığın dolaylı olarak cinsiyetçi ayrımcılıkla da ilişkili olduğunu ifade edebiliriz.

*“Benden daha az performans ya da başarıya sahip bir arkadaşın benim yerime terfi alması durumunu bizzat yaşamış biriyim. Bu durum moralimi ciddi anlamda bozdu. Ancak elden gelen bir şey yoktu ve çalışmaya devam ettim sonunda hak ettiğim terfi bana da geldi.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Benden daha az performans sahip birinin terfi ettiğini ben yaşamadım. Ama yaşanan olaylara tanıklık ettiğim oldu. Böyle bir durumun yaşanmasında sosyal ilişkiler önemli. Sosyal ilişkileri güçlü olduğu için ondan daha çok hak eden birinin yerine terfi eden başka biri olabilir.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Benden daha az performans ya da eğitime sahip kişilerin benim yerime terfi ettiği durumlarla çok karşılaştım. Üstelik bankacılık sektöründe sadece dört yıldır çalışıyorum ve birçok haksız terfi örneği gördüm. Bu haksızlığın temel sebebi bence tamamen torpil. Kimin ilişkileri daha güçlü ise kimin torpili daha güçlü ise o terfi ediyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Bankacılık sektöründe terfi ve atamalarda karşılaşılan haksızlıkların doğrudan cinsiyetle ilişkili olmadığı kadın banka çalışanlarının birçoğu tarafından sıklıkla ifade edilmektedir. Ancak, bu haksızlıklarda belirleyici olan değişkenin sadece cinsiyet farkı olduğunu açıklayan kadın banka çalışanları da söz konusudur. Bu anlatılar bize terfi ve atamalarda doğrudan cinsiyetçi ayrımcılığın bankacılık sektöründe de geçerli bir gerçek olduğunu sunması adına dikkat çekicidir.

*“Benden daha az donanıma ve tecrübeye sahip birinin benim yerime terfi ettiği bir durumla karşılaştım. Bu durum adaletsizlik duygusu ile kızgınlık yaratıyor ve doğal olarak bu noktadan sonra firma ile bağlılığınız kesiliyor. Başıma gelen bu olayda benim yerime gelen kişi bir erkek çalışandı ve çok kırılmama neden olan bir olaydı. Çünkü ben daha başarılı, daha verimli ve daha nitelikliydim. Kıdem olarak da ondan daha eskiydim. Ancak, çocuğum yeni doğmuştu benim o iş için gereken sorumluluğu ve özveriği gösteremeyeceğimi düşündükleri için benim yerime erkek çalışmanı tercih ettiler. Bunu bana açıklama olarak*

*söylemekten de çekinmediler.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

*“Benden daha az hak ettiğini düşündüğüm birinin terfi edildiği bir durumla karşılaştım. Hatta şu an içindeyim. Bu durum beni çok üzdü. Benim neyim eksik ben nerde eksikim diye düşündüm. Kesinlikle ondan bir eksikim olduğunu artık düşünmüyorum. Hatta karşımdaki kişinin bilgi seviyesinin benden daha düşük olduğunu farkındayım. Ama o bir erkek ben ise bir kadıyım. Ve aramızdaki tek belirleyici fark bu.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

Kapitalist sistemin acımasız koşulları arasında sayabileceğimiz, emeğin hak ettiği değeri görmemesi olarak da ifade edilebilecek olan terfi ve atamalarda haksızlık durumu ile kadın banka çalışanlarının sıklıkla karşılaştıkları bizlere sundukları bilgilerden açıkça gözlenmektedir. Bankacılık sektöründe daha az performansa, tecrübeye ya da eğitime sahip olmasına rağmen hak eden başka bir banka personeli yerine sosyal ilişkilerini kullanarak terfi alan ve kariyer edinmiş olan personel örnekleri ile sıkça karşılaşılmaktadır. Burada öne çıkartılması gereken acı gerçek ise bu durumun kadın banka çalışanları tarafından içselleştirilmiş olması, normal kabul edilmesi ve sistemin içinde eriyip giden hak ve özgürlük kavramlarıdır. Hak ettikleri terfi ya da yükselme şansının ellerinden alınmasına ses çıkartmalarının ya da itiraz etmelerinin bir sonuç vermeyeceğine olan inançları daha önce de ifade edilen öğrenilmiş çaresizlik örneğidir. Sistem çalışanları o kadar derinden etkilemiştir ki, haksızlıkların bile normalleştiği vahşi bir düzen içinde işsizlik, işten atılma ya da mobbing uygulamaları gibi caydırıcılıklarla çalışanlar uysallaştırılmış ve baskı altına alınmışlardır. Terfi ve atamalarda ortaya çıkan haksız şartların sistemin doğasından kaynaklandığını, bankacılık sektörünün çalışma koşullarına özgü olduğunu anlatıları ile bizlerle paylaşan kadın banka çalışanları bu haksızlıklara karşı çıktıklarında ya da mücadele etmek istediklerinde yaptırımlarla karşılaştıklarını ve güçsüz oldukları için sindirildiklerini de ifade etmektedirler. Bunun devamında eğer bu haksızlık karşısında mücadele etmeye devam ederlerse mevcut işlerini kaybetme riski taşıdıklarını da söylemektedirler. Bu açıdan değerlendirildiğinde de hem çalışma koşulları bu denli zor olan bu sektörde hem de bu tür haksızlıklar ve sindirilmelerle karşı karşıya kalan kadınların emeklerine ve kişiliklerine yönelik sömürünün derinliği dikkat çekicidir.

*“Benden daha az performansa ya da donanıma sahip olan bir başka çalışanın terfi ettiğini ya da benim hak ettiğim bir pozisyona geçirildiğini elbette gördüm. Tamamen şahsi ilişkileriniz bunun belirleyicisidir. Ben artık pes ettim. Kabullendim bu durumu bu bizim*

*işimizin en önemli gerçeği.” (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)*

*“Benden daha az hak etmesine rağmen yani benden daha az performansa sahip bir başka çalışanın benim yerime terfi ettiği durumla karşılaştım. Burası özel sektör, burası banka burada kurallar çok sert ve kuralsızlık meşru olabilir. Çok fazla etkilenmedim bu işin yapısında bu var. Her an her yerde böyle bir durum yaşanabilir. Sıramı bekledim ve sıra bana da geldi.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

*“Benden daha az performansa sahip ya da aynı performansa sahip bir çalışanın terfi ettirilmesi durumunu yaşadım. Bu durum doğal olarak beni rahatsız etti haksızlık yapıldığını düşündüm. Ancak, rahatsız olsam da yapacak bir şey yok. Çalışmak zorundayım ve ses çıkartmam durumunda beni daha da zorlayan şartlar gelişebilirdi, işimden olabilirdim ben de sustum. Müdahale etme şansımın olmadığı bir durum bu.” (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)*

Terfi ve atamalarda haksızlıkların yaşandığını kendi açıklamaları ile bizlere sunan kadın banka çalışanlarının bu haksızlık için yaptıkları yorumlar da oldukça dikkat çekicidir ve analiz edilmesi gereken içeriklere sahip bulunmaktadır. İşin acı tarafı ise bu durumun birçok banka çalışanı kadın tarafından normal kabul edilmesi, içselleştirilmesi ve meşrulaştırılmış olmasıdır. Sistemin ve çalışma koşullarının değişmeyeceğine olan kuvvetli inanç ve gücün kutsandığı bir anlayış mücadele gücünü ve örgütlenmeyi nasıl baltalıyorsa, burada haksızlık karşısında suskunlaşmayı da o şekilde gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır. Suskunluğun ve hakları adına mücadele güçlerinin ellerinden alınması da daha önce de ifade edildiği gibi işsizlik korkusu, iş güvencesizliği, gelecek kaygısı ve bu olumsuzlukların bireyin üzerinde kurduğu baskı ile ilişkilidir. Bu baskı ve yaptırımlar çalışanları sindirmekte ve sistemin çarklıları arasında ezilmelerini kolaylaştırmaktadır ve bu durum çalışanlar açısından da normal algılanmakta ve meşru kabul edilmektedir.

*“Çalışma yaşamım boyunca ben hak ettiğim halde benden daha az donanıma sahip ya da eğitimi benden daha az olan bir başka çalışanın terfi ettiği bir durumla elbette karşılaştım. Bu çok normal bir durum bizim sektörümüz için.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Benim yerime terfi ettirilen kişiler oldu. Bana haksızlık yapıldığı durumlarla karşılaştım. Bu duruma çok kızgındım, sinirliydim, kendimi ifade edemediğimi ve değer görmediğimi düşündüm. Boşu boşuna okuduğumu, kendimi boşuna geliştirdiğimi düşündüm. Haksızlığa uğradığım için içime kapandığım günler oldu. Ama bu durumu kabullenip sustum. Çünkü bizim bankacılık sistemimizde adalet diye bir şey yok.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

*“Benden daha az performansa sahip ya da eğitime sahip birinin terfi ettiği bir durum yaşadım. Elbette üzüldüm hak etmediğim bir durumdu ancak yapacak bir şey yok. Bununla yaşamaya alışıyorsun zaten bunları kabul edemiyorsan bırakıp gideceksin. Bunlarla yaşamaya alışmak zorundayız. Kendi kendine söylenmenin kendini yiyip bitirmenin çok da*

*anlamı yok, istemiyorsan bırakıp gidersin.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Sadece bankacılık sektörüne değil, tüm özel ve kamu sektöründeki iş alanlarında gözlenen terfi ve atamalarda haksızlıklar çalışanların üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Özellikle özgüvenlerinin, kişiliklerinin ve psikolojilerinin olumsuz etkilendiğini ifade eden kadın banka çalışanları bu durumun motivasyon ve verimliliklerini de etkilediğini açıklamaktadırlar. Sonuçta yaptıkları işten soğuyan, mecburiyetler nedeni ile çalışmaya ya da bu sektöre devam eden, çalıştığı kuruma saygısını yitiren ve güvenmeyen, mutsuz bir ruh hali ile işyerine giden kadınlar yaratılmaktadır.

*“Benden daha az performansa sahip ya da daha az donanıma sahip bir arkadaşım benden sonra işe başlayan biri üstelik benden önce terfi aldı. Bu tamamen haksız bir karardı. Onun terfi etmesiyle ilgili bir sorunun yok. Ancak, benden daha sonra işe başlamış ve benden daha az donanıma sahip olmasına rağmen bölge müdürlüğünde akrabası olduğu için bir yıl içinde terfi aldı. Bu durum beni de diğer arkadaşları da inanılmaz rahatsız etti. Bu haksızlık hepimizin motivasyonunu bozdu. Bu sadece terfi problemi de değil, o yükseldi doğal olarak ücreti de yükseldi ve gelir olarak ta adaletsizlik doğdu. Bu gerçekten katlanılması ve yaşanması zor bir durum ama susmak zorunda kalıyorsun. Çünkü karşıdaki insan güçlü ve kim güçlü ise haklı o oluyor. İşimizi kaybetmemek ya da rahatımızın kaçmaması adına susuyoruz bu adaletsizliğe rağmen çalışmaya devam ediyoruz. Arkanızda güçlü tanıdıklarınız varsa daha az çalışıp daha az üretip daha çok kazanabilirsiniz.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Kapitalist sistem bireylerin emeğini sömürmek ve sermaye birikimini arttırmak adına esnek çalış(tır)ma biçimlerini günümüzde etkin bir şekilde işletmektedir. Bankacılık sektörü bu anlamda sistemin vahşi yüzünün en dikkat çeken örneklerinden biri olarak karşımızda durmaktadır. Bankada çalışan bireyler hem zorlu çalışma şartları hem rekabet hem de güvensiz bir atmosferde bulunmaktadır. Tüm bunlar bireyler tarafından özellikle de kariyer elde etme aşamalarında belli maliyetlere katlanmayı ve bedel ödemeyi gerektirmektedir. Ayrıca, kapitalist sistemle aralarında organik bir bağ kurulmuş olan ataerkil sistemi ve toplumsal cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılıkları da düşündüğümüzde bankacılık sektöründe çalışan kadınların kariyer edinmek için katlanmak zorunda kaldıkları maliyetlerin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu ve ödenen bedellerin daha ağır olduğunu görmekteyiz.

*“Kadın kariyer elde etmek istiyorsa eğer katlanması gereken maliyet elbette vardır. Daha çok çalışması gerekir, daha başarılı olması gerekir, fark yaratmalı ve farkına varılmasını sağlamalıdır. Özel hayatı bundan ciddi şekilde etkilenir. Duyuyoruz bazı arkadaşlar bu sebeple boşanıyor ya da çocuk yapma kararlarını erteliyor. Çünkü hem kadın olmanın*

*getirdiği görevleri yapmak hem de kariyer yapmak gerçekten zor. Evli ve çocuklu bir kadının diğer kadınlara göre ya da erkeklere göre kariyer elde etme şansı bence daha az oluyor.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Kariyer elde etmek isteyen kadının özel ve sosyal hayatında katlanmak zorunda olduğu ciddi maliyetler vardır. Ailesine daha az zaman ayırmak zorundadır, size ihtiyaçları olsa bile sevdiğinizle daha az ilgilenmek zorunda kalırsınız. Başka türlü mümkün değildir. Çünkü zamanınızın çoğu satın alınmıştır. Kafasında hayatında sadece işi olan kadınlar, daha az duygusal olan ve öncelikleri işle ilgili konular olan kadınlar daha çabuk yükselirler. Ben bazen onların aile yaşamlarında da bankadaki gibi olduklarını düşünüyorum, aile üyelerine banka müşterisi gibi baktıklarını, istedikleri için değil, görevlerini yerine getirmek için bazı şeyleri yaşadıklarını bunu yaparken saatleri ile yaşayıp akıllarının her an işte olduğunu düşünüyorum. Çünkü öyle davranıyorlar. Bir nevi meslek hastalığı haline geliyor iş yaptıkları atmosfer ve yaşadıkları saldırgan ortam onları robotlaştırıyor. Kısacası kariyer yapmak isteyen kadın duygularından soyunup robot gibi yaşıyor. Bence bu çok büyük bir maliyet buna katlanan ya da sevdiklerinden vazgeçebilen kadın kariyer elde ediyor. Özel hayat hep ikinci sırada yer alıyor, ama bu aslında çok acı bir durum ve bence yıllar sonra arkalarına dönüp baktıklarında onların da canı acıyacak.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Toplumsal cinsiyetten kaynaklanan önyargılar kadınların yönetim kadroları için uygun olmadığı algısını güçlendirmektedir. Ayrıca, kadının anne olma, doğum yapma, bakım ve ev içi sorumlulukları öncelikli olarak görmesi yine kadının kariyerinde yaşadığı zorlukları belirlemektedir. Kamusal alanın erkeğin alanı kabul edilmesi ve çalışma koşullarının genellikle erkek egemen bir şekilde betimlenmesi de kadınlar açısından zorluklar yaratmaktadır. Ayrıca, kadınların çalışma kararlarını verirken evin geçimini sağlamada öncelikli role sahip olmak yerine ek gelir elde etme rolü ile karar vermelerini hatırlarsak yine kariyer edinmenin kadının birincil tercihlerinde yer almasının güçleştiği durumlar ortaya çıkmaktadır. Sayılan tüm değişkenleri dikkate aldığımızda kadınların kariyer elde etmek için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri her şeyden önce kendilerini kabul ettirmeleri gerekliliği doğmakta bu da kadınlar açısından kariyerin maliyetini arttırmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların kariyer yolculuklarında edindikleri yaşam pratikleri de ortaya koyduğumuz hipotezleri doğrular niteliktedir.

*“Bankacılık sektöründe kariyer elde etmek isteyen kadının katlanması gereken en büyük maliyet ailesine daha az zaman ayırmak zorunda kalmasıdır. Özellikle çocuklar için anne daha önemli ve anne olarak babadan daha çok çocukların size ihtiyacı var. Bu nedenle de çocuklar bu maliyetin büyük bir paydasını oluşturuyor. Onlarla geçireceğiniz zamanı çalarsınız, onların size ihtiyacı artar ve bu onlarla ilişkilerinizi de yıpratır diye düşünüyorum. Bu kariyer elde etmek isteyen evli ve çocuklu bir kadının katlanması gereken en büyük maliyet olur.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Kadın kariyer elde etmek ve üst düzey pozisyonlarda çalışmak isterse gerçekten çok çaba sarf etmek zorundadır. Sosyal ve özel hayatında kesinlikle fedakârlık etmek zorundadır.*



*Kariyer elde etmek isteyen kadın mutlaka ailesini, eşini ve çocuklarını ihmal edecektir. Her iki görevi de eşit yürütmek çok zor hatta bence imkânsız. Kendisine ayıracağı vakitte kesinlikle azalacaktır. Yani kısacası sadece işine odaklanan ve hayatındaki diğer rolleri ve kendini ikinci plana atan kadınlar kariyer konusunda daha başarılı olabilir.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)*

Ataerkil sistemin doğasında var olan, genel kabul gören bir durum olan kamusal alanın erkek egemen olması ve evin daha çok kadınlara ait alan olması anlayışı kadınları kısıtlayarak yarım insan haline getirmektedir. Bunun devamında da doğal olarak çalışma hayatına giren kadın kapitalist sistemin zorlayıcı çalışma koşullarının yanı sıra farklı açılardan bir de bu kısıtlamalar ile emeklerini arz etmektedirler. Kadınların ev içi yükleri artmakta bu nedenle ev dışında istihdam edilme oranları azalmakta ya da istihdam edildiklerinde üstlendikleri yükümlülükler arttığı için erkeklere oranla daha fazla yıpranmaktadır. Bu durum kariyer basamakları çıkılırken de kadınlara zorluklar ve olumsuzluklar dayatmakta ve kariyer elde etmek isteyen kadın bedel ödemek zorunda kalmaktadır. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının bizlere aktardıkları yaşanmışlıklar ışığında bu bedelleri nasıl ve ne biçimde ödediklerini görmekteyiz.

*“Kariyer elde etmek isteyen kadının katlanmak zorunda olduğu maliyet ya da ödemek zorunda olduğu bedel elbette var. Her ne kadar modern bir aile yapısına sahip olsak da sonuçta ataerkil bir düzende yaşıyoruz. Kadının görevleri devam ediyor. Benim katlandığım en önemli maliyet 2. çocuğu doğurmak istememe rağmen doğuramamış olmamdır. Eğer ikinci çocuğu doğursaydım şu an şube müdürü olamazdım. Bir başka bedel kendim için yaptığım şeyler azaldı. Özel hayatım isteğimin dışında kısıtlanıyor. Devamlı bir koşuşturma içinde günlerim geçiyor.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

Kadınlar, kariyer elde etmek için erkeklere kıyasla daha fazla maliyete katlanmak durumundadırlar. Bu maliyetlere aynı zamanda anne olan kadınlar için çocukları da dolaylı olarak katlanmaktadır. Çocukların anneye en ihtiyaç duydukları dönemlerde ve anlarda anneden uzak oldukları durumlar ya da anne ilgisine ihtiyaç duydukları durumlarda bu ihtiyaçlarını karşılayamadıkları olaylar da yaşanmaktadır. Çocuk sahibi kadınların anlatılarının birçoğunda çocuklarının bakımını kendi annelerinin ya da eşlerinin annelerinin yüklendiği gözlenmiştir. Bu anlamda ortaya çıkan maliyetin yayılarak kadınla birlikte çocuklara ve ebeveynlere de ulaştığı, bir nevi domino etkisi ile maliyetin hissedilen derinliğinin arttığı söylenebilir.

*“Kariyer elde etmek için katlandığım en büyük maliyet ailemle geçirdiğim zamanların az olmasıdır. Ben zaten ailem dışında sosyalleşme eğilimi olan, gezen-dolaşan biri değilim. Eşimle örneğin ne kadar süreyi birlikte geçiriyoruz bunu hesaplarız. Gece 12’de eve gittiğim*

*günler çok olmuştur. Yemek yiyip yattığım geceler çok olmuştur. Çocuklarımı zaten nerdeyse annem büyüttü. Onların çok özel anını birlikte paylaşamadığım oldu. İlk adımlarını göremediğim oldu. Anneme anne dediklerini duyduğum beni daha az tanıdıkları anlara şahit olduğum oldu. Bunlar elbette ciddi ve manevi maliyetler ama katlandık. Kısacası en büyük maliyeti eşimden ve çocuklarımdan ayrı kaldığım zaman dilimidir.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Kızımın bakımı için benim ailem tüm düzenini bozdu ve bize yardımcı oluyor. Babam Antalya’da yalnız yaşamak zorunda kaldı annem şimdilik bizimle yaşıyor. Bu zorluklara benimle birlikte bana destek olmak için annem de katlanıyor. Kadınsanız tüm saflarınızla hep fedakâr olan taraf siz oluyorsunuz. Bir de bu roller arasında bankacılık yapıyorsanız işiniz gerçekten zor. Daha az uyuyor, daha az kendinize zaman ayırmak zorunda kalıyorsunuz.” (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)*

*“Bu güne kadar çalışmam ve kariyer elde etmem konusunda ailem (kendi annem babam) beni destekledi ve bana yardımcı oldular. Aksi halde kariyer edinmem çok zordu. Onlar benim sorumluluklarımın bir kısmını yükledikleri için ben daha rahat ve verimli çalışabildim. Bir dönem eşim işi bırakmamı istedi ama ailemin desteğiyle birlikte çalışmaya devam ettim. Çocuklarım beni çok özledikleri, bana çok ihtiyaç duydukları dönemlerde çalışmamı istemediler, ama sonra onlara da bu kültürü aşıladık ve hep birlikte bu günlere gelmeyi başardık. Herkes kendi payına düşen maliyete katlandı ama sonunda başardık”. (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

Kadınlar kamusal alanda çalışmaya başladıklarında aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan görevlerini de eksiksiz yürütmekle yükümlü olmaktadır. Ev içi hizmet, çocuk bakımı, temizlik, yemek vb. sorumlulukları üstlenmek kadınların birincil görevleri olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra erkekler gibi kamusal alanda çalışmaya başladıklarında ev içi sorumlulukların erkeklerle eşit paylaşılmaması nedeniyle erkeklere oranla iki kat daha fazla yorulmaktadırlar. Ayrıca, kadının ev içi emeği ücretlendirilmediği için görünmez kılınmaktadır. Oysa bu ev içi emek aynı zamanda erkeğin verimliliğini arttıran, emeğin yeniden üretilmesini sağlayarak artı değer yaratmaya katkı sağlayan bir unsur olduğu gibi, kadının ev içi üretiminin artı değeri mutlak olarak arttırmasındaki payı da görülmemektedir. Bu noktada da kadın için emek piyasasında ikili bir sömürü sarmalı meydana gelmektedir. Bankacılık sektöründe esnek çalış(tır)ma biçimleriyle daha da zorlaşan çalışma şartları dikkate alındığında bu sömürünün derinliğinin arttığı kadın banka çalışanlarının yaşam pratikleriyle de açıkça gözlemlenmektedir.

*“Kariyer elde etmek isteyen kadının sosyal ve özel hayatında birçok maliyete katlanması gerekir. Bir kere çok özverili çalışması, işini öncelik haline getirmesi, mesailere kalıp daha fazla çalışması, belli bir süre çocuk doğurmaması gerekir. Yaşamının büyük bir kısmını işine aktarırsa kariyer elde edebilir. Dişini tırnağına katarak çalışıp yüksek satış rakamları ile fark yaratmadan kariyer kapıları açılmaz bunun içinde elbette sosyal ve özel yaşamından feragat etmen ve tüm gücünle verimliliğini yaptığın işe yönlendirmen gerekir ki, bu bizim toplumuzda kadın için çok zordur. Zaten duyuyoruz bunları yaparak dişıyla tırnağıyla*

*yüksek statülere gelen kadınlar ya evlenememiş oluyor ya da boşanıyorlar. Çünkü hem ev işleri hem annelik hem de iş hayatında yüksek başarı gerçekten çok zor. Şöyle söyleyeyim bazen bizim de geç çıktığımız günler oluyor. Yarım saatlik bir gecikme bile İstanbul trafiğinde en az eve bir saat daha geç gitmenize neden oluyor. Böyle günlerde eşim benden önce eve gelmiş oluyor ve hemen yüzü değişiyor. Bana surat yapıyor. Yemek hazırlamam zaman aldığı için acıkmış oluyor. Sinirli ve agresif oluyor. O akşamımız biraz sıkıntılı geçiyor. Hem psikolojik olarak sıkıntı yaşıyorum eşimle ilişkiye yansıdığı için hem de işten daha yorgun gelmiş ve evdeki işlerimi gecikmeli yapıyor olmaktan dolayı daha yorgun oluyorum. Düşünün ertesi gün erkenden tekrar işe gidiyorsunuz. Böyle bir yaşam içinde verimliliğinizin artması çok mümkün olur mu? Elbette olmaz ya işinizde başarılı olmayı seçecek işinize öncelik vereceksiniz ya da eşinizle ilişkinizi önemseyecek ve evdeki işlerinize öncelik vereceksiniz. İkisi bir arada gerçekten çok zor olur. Tüm bu sebeplerden dolayı kariyer elde etmek isteyen bir kadının bir erkeğe kıyasla iki kat çaba sarf edip gerçekten manevi anlamda büyük maliyetlere katlandığını söyleyebilirim.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

*“Evli ve çocuklu bir kadın bekâr bir kadına göre bankacılık sektöründe daha dezavantajlı bir durumda olacaktır. Evlilik kariyeri mutlaka etkiler. Eve gidince sizden beklenenler var. Bir erkeği evde ne kadar iş bekleyebilir ki. Bir kadını ise, eve gidince, yemek, çocuk, temizlik, bulaşık, çamaşır, ütü gibi birçok ev işi bekler. Bunlar kadının yapacağı işlerdir. Bu nedenle evlilik ve çocuk varsa eğer, kadın kariyer için çok büyük maliyetlere katlanmak zorundadır. Bir kere kendine hiç zamanı kalmaz ya da çok az uyumak zorunda kalır. Aksi takdirde bu işlerin hepsine birden yetişmek neredeyse imkansızdır. Başka bir seçenek de eve yardımcı almaktır. O zamanda kazandığının yarısını ona vereceksin ayrıca her işi yardımcıya da yaptıramazsın. Kısacası kadın için hayat hep zor, kariyer evli kadınlar için daha da zor oluyor bence.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

Bankacılık sektöründe kadınların kariyer elde etmek için yüklendikleri maliyetlerin ve ödenen bedellerin boyutları bazen gerçekten çok acı yaşanmışlıkları bizlere göstermektedir. Mesleği, kariyeri ve idealleri ile yuvası ve eşi arasında tercih yapması gereken, boşanma kararı alan, eşi ve çocukları için kariyerinden vazgeçen birçok kadın banka çalışanının var olduğu, bankacılık sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız görüşmelerde elde ettiğimiz sonuçlar arasında yer almaktadır.

*“Kariyer elde etmek isteyen kadının maliyetleri yüksektir. Hem maddi hem manevi maliyet var. Maddi açıdan çocuğumun bakımı için, evin temizliği için ciddi paralar ödüyorum. Manevi açıdan yorgunluk, dışlanma, çocuğunuza zaman ayıramama gibi maliyetlere katlanıyorsunuz. Devamlı bir tehditle yaşıyorsunuz. Yaşayacağınız olumsuzlukların tehdidi sizi psikolojik olarak yıpratıyor. Benim en ağır ödediğim bedel sanırım eşimden ayrılmam oldu. Çalışma koşullarım ona çok ağır geldi ve benim ilerleme arzumu anlayamadığı için yollarımız ayrıldı. Boşanmamın temel sebeplerinden biri benim işim ve işimi yapma biçimim mesela. Bu şartlarda çalıştığım ve kariyer elde etmek istediğim için yuvam dağıldı daha ne kadar ağır bir maliyet olabilir ki? Benim için kariyerin bedeli çok ağır oldu.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

*“Kariyer elde etmek isteyen kadının katlanmak zorunda olduğu maliyet mutlaka var. Bir taraftan fedakârlık etmek zorunda yani ya sosyal hayatı iyi olacak ya da kariyer hayatı iyi olacak. İkisinin aynı anda iyi olabilme şansı bu şartlarda düşüktür. Zaman kısıtı, işin yoğunluğu ve stresi içinde evlilik, çocuk, aile yaşantısı eksiksiz olsun istiyorsa işinde performansı düşük olacaktır. İşinde performansı yüksek ise mutlaka ailesine ve sosyal yaşamına yeterince vakit ayırıp sorumluluklarını yerine getiremez. Bence evli ve çocuklu bir kadının bankacılık sektöründe kariyer şansı biraz sıkıntılı, hatta üst yönetim için de bu*

*özelliklerde bir kadın terfi için riskli. Kadının toplum içinde üstlendiği roller bu kadar çok olmasa, kadından beklenenler bu kadar ağır olmasa kesinlikle kariyer elde etmek kadınlar için daha kolay olurdu. Bunu sağlamanın yollarından biri de en azından ev işlerinde eşlerin eşit görev dağılımı üstlenmesidir.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

*“Kadına toplumun yüklediği görevler olmasa elbette kadın için kariyer elde etmek daha kolay olurdu. Daha az çaba ile daha büyük başarılar elde ederdik. Çocuğuna bakmak ya da evliliğini kurtarmak için bankadan ayrılan bir sürü kadın tanıdığım var. Bu sebeplerden dolayı işi bırakan birçok arkadaşım oldu.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

Çalışan kadınların birçoğu sadece çalışma yaşamının zorlu şartları ve sistemin dayatmaları ile boğuşmamakta aynı zamanda ataerkil sistemin onlara dayattığı rolleri de eksiksiz yerine getirmek için kendini parçalamaktadır. Toplumsal baskılar neticesinde toplumsal cinsiyet rollerini aksattığı (iyi bir anne olamamak, yemek yapmamak, temizlik yapmamak ve hatta eşinin ailesi ile ilgilenmemek vb.) zaman psikolojik ya da fiziksel yaptırımlarla da karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu baskılar kadının kendine ait zamanını tamamen ortadan kaldırmakta, kadını uykusuz ve bitkin bırakmakta, psikolojik ve fiziksel olarak tüketmektedir. Tüm bunlar belli bir noktadan sonra da kadını, ailesini ya da kariyerini seçme noktasına sıklıkla getirmektedir. Neredeyse hiçbir erkek çalışma yaşamında kariyer elde etmek için eşinden, çocuklarından ya da sevdiklerinden vazgeçmek zorunda kalmazken, kadın kariyer elde etmek isterse bu bedeli ödeme riski ile karşı karşıya kalmaktadır.

*“Kadın kariyer elde etmek istiyorsa elbette katlanması gereken zorluklar var. Ben şimdi sadece evliyim ama yakında anne olacağım. Çocuğum dünyaya geldikten sonra onun bakımı benim sorumluluğumda olacak. Gece kalkacağım, sabah erkenden ona kahvaltısını hazırlayacağım, emzireceğim ve bunları yaparken bir de çalışacağım. Bu bile başlı başına büyük zorluk ve yorgunluk olacak. Uykusuz geceler olacak ama sabah işime geleceğim. Bunları düşününce kadın için diğer sorumlulukları ile birlikte çalışmanın gerçekten zor ve yorucu olduğunu söyleyebilirim. Bir de kariyer için işte daha fazla performans ve verimlilik gerektiğini düşünürsek ya hiç uyumadan dinlenmeden çalışmak ya da sadece çalışıp kariyerden vazgeçmek gerekecektir. Başka türlü mümkün gözüküyor. Ben herhalde sadece çalışmayı tercih edenlerden olurum. Önceliğim çocuğum, eşim ve evim olur. Kariyer için kendimi parçalamam. Çünkü bu koşturmaca içinde tek zorluk yorgunluk olmayacaktır. Mutlaka evinizdeki ilişkiniz de etkilenecektir manevi olarak da bir zorluk söz konusu olacaktır. Özellikle bankacılık sektöründe evli ve çocuklu bir kadının kariyer elde etmesi gerçekten zor ya çok büyük fedakârlıklarda bulunması gerekir ya da evini yuvasını dağıtmayı göze alması gerekir.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

*“Kariyer elde etmek isteyen kadının ödeyeceği bedel özel hayatından vazgeçmesidir. Günlük özel ve sosyal hayatından vazgeçer, hayatını işin yapar ve durmadan çalışırsan kariyer elde edersin, ama sosyal hayatında ve özel hayatında işinden önce gelen kişi ya da olayları seçersen kariyer kadın için zor elde edilecek bir durumdur. Kadın için kariyerin bedeli özel hayatını yok etmektir.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

Kadınların bankacılık sektöründe kariyer elde etmeleri için gereken koşulların başında ev içi sorumluluklarını yine bir başka kadına devretmeleri gerekmektedir. Bu kadın kimi zaman yakınları (anne ya da kayınvalide) olurken kimi zaman da ücretli çalışan kadınlar olmaktadır. Ayrıca, kariyer elde etmiş evli kadın banka çalışanlarının sıklıkla ifade ettikleri gerçeklik, eşlerinin anlayışlı olmaları ve aksattıkları sorumluluklar nedeniyle kendisine baskı kurmadıklarıdır. Buradan, kadınların çalışma kararını verirken erkeklerden izin ve onay almasında olduğu gibi, kariyer edinmek istediğinde de eşinden izin ve onay almak zorunda bırakıldığı gerçeği ortaya çıkmaktadır.

*“Bankacılık sektöründe kadının katlanması gereken maliyet yüksektir. Her şeyden önce çok iyi ve anlayışlı bir eşinin olması gerekir. Aksi takdirde boşanırsınız zaten. İyi bir aile yaşamı istiyorsanız siz çok fedakâr olmalısınız ve karşınızdaki kişi (eşiniz de) işinize saygı duymalı, anlayışlı olmalı yoksa sağlıklı bir aile ilişkisi mümkün değil. Türk erkeğinin temel beklentileri vardır. Erkeğin sorunları büyüktür. Kadının sorunları onlara göre küçüktür. Bizim erkeklerimiz maç kaybeder dertlidir, açtır dertlidir, susuzdur dertlidir, trafik yoğundur dertlidir. Kadınların sorunları onlara göre hep daha küçüktür. Şimdi benim kızım oldu aslında hamileyken kızım olsun çok istemiştim. Ama şimdi düşünüyorum o da benim yaşadıklarımı yaşayacak hep yorulacak hep iyi olduğunu göstermek için daha çok çaba sarf edecek. Kocasını alttan alacak, patronunu alttan alacak hep hayatı birilerinin hayatlarına endeksli olacak. Ama oğlum olsaydı ben oğlumu düşünenecektim, karısı oğlunu düşünenecek biz böyle bir toplumuz. Eşim modern olmasına rağmen beklentileri yine de yorabiliyor.” (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)*

*“Bir kadın kariyer elde etmek istiyorsa katlanması gereken en önemli maliyetler; boş zamanlarının kısıtlanması, sevdiğiniz insanlara vakit ayıramamak ve onlarla eğlenememektir. Yorucu ve meşakkatlidir. Çocuklarımla benimle ilgili en büyük şikâyetleri “hep uyuyorsun anne”, “hep yatıyorsun anne”, “hep yorgunsun anne” şeklinde olur. Çünkü bulduğum vakti evde koltuğa uzanarak geçiriyorum. Burada en önemli motivasyon aracım eşim oldu. Eşimle de aynı sektörde yer aldığımız için birbirimizi hep bu konuda destekledik. Bu tarz sorunları hep içimizde bir şekilde aştık.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlara baktığımızda işe alma, performans değerlendirmeleri, kariyer geliştirme programlarına katılım ya da terfi gibi konularda kadınların erkeklerden daha fazla değişkenden etkilendiği görülmektedir. Özellikle ataerkil sistemin neden olduğu önyargılar sonucunda kadın emeği kariyer yönetiminde ve kariyer edinmekte birçok kısıtla karşı karşıya kalmaktadır. Toplum tarafından kadının asli rolleri arasında aile sorumlulukları özellikle annelik rolü kariyer konusunda kadının önüne çıkartılan en büyük engellerden biri olmaktadır.

*“Toplumsal kadın rollerimiz bu kadar ağır olmasa kariyer elde etmek daha rahat olurdu. Şimdi eve gideceğim kızımı babaannesinden alacağım ve yemek yapacağım. Mesela, sabah kızım ve eşim uyurken kalktım evi süpürdüm, kahvaltıyı hazırladım sonra hazırladım ve işe geldim. Bu hem zamanımı aldı hem de daha az uyumuş oldum ve işe diğerlerinden daha*

*yorgun geldim. Tüm bunlar performansımı etkiliyor ve kariyer önceliklerim arasından çıkıyor.” (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)*

*“Evli olmamayı ya da anne olmamayı tercih etmezdim. Ancak, evli ve çocuklu olmak kesinlikle kariyer elde etmenin önünde engel oluşturuyor. Evli ve çocuklu olmasaydım daha kolay olabilirdi diye düşünüyorum. Ancak başka bir konu daha var yine de çalışma koşulları kariyer elde etmek için istenenler çok ağır. Evli ve çocuklu olmasam da bu derece yüksek bir performans ve çalışma saatleri ile çalışmak istemezdim. Akıp giden ve yaşamam gereken bir hayatım, yapmak istediklerim var. Hobilerim var. Özel hayatımızdan çalarak kariyer elde etmek bana adil gelmiyor. Kadın olsun erkek olsun olaya böyle bakınca kariyer elde etmek çok zor ve sizden çok fazla özveri istenen bir olay haline geldi. Kadın olarak bu toplumsal rollerle elbette daha da ağırlaşıyor.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

Erkekler için aile sorumlulukları çalışma hayatında (bu sorumluluklar erkekleri daha az etkilediği için) daha dışsal ve etkisiz olurken, bu sorumlulukların kadınları doğrudan etkilediği bilinmektedir. Ayrıca, kadınların kariyer planları ve kariyer geliştirme çabaları birçok durumda erkeklere (evli iseler eşlerinin kariyer planlarına) endeksli olmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların yaşam pratikleri de bu saptamaları doğrulamaktadır.

*“Ev işleri kadının omuzlarında, çocuk bakımı kadının görevi; istese de erkek, bir çocuğa annesi gibi bakamaz. Bu durum işe de yansıyor. İşe geldiğinde kadın daha yorgun ve gergin oluyor. Ben mesela 1 yıldır doğru düzgün uyuyamıyorum kızım geceleri pek uyumuyor ve beni de uyutmuyor, onun bakımı ile babası istese de çok ilgilenemiyor. Beni istiyor ihtiyaçlarını ben karşılayabiliyorum. Bu nedenle 1 yıldır ben çok ama çok yorgun ve gerginim. Doğal olarak kariyer için ne vaktim ne de enerjim yok. Sonuç kadın için kariyer hep ikinci planda kalıyor. Çünkü önceliklerimiz diğer sorumluluklarımız oluyor.” (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 34 yaşında, görüşme tarihi: 19.08.2013)*

*“Kadınları, erkek çalışanlarla karşılaştırsak daha yorucu ve zor bir yoldan kariyer elde eder. Hem iş dünyasında başarılı hem de ev hayatında başarılı olmak zorundadır. Bu arada eşi, çocukları ve yakın akrabaları ile ilişkilerini de planlı yaşamak zorunadır. Böyle düşündüğümüzde kadın olmak ve kariyer elde etmek zor ve yorucu. Eşim ev işlerinde bana pek yardımcı olmaz. O rahatına düşkün bir adamdır. Yemek saatinde hazır olsun ister, süsüne düşkündür kıyafetleri temiz ve ütülü olsun ister. Bu işleri evde genelde ben yaparım yetiştiremezsem dışarıdan yardım alırım. Bazen kıyafetleri ütüye gönderiyorum o bile beni çok rahatlatıyor. Evde eşimle eşit iş paylaşımı hiç olmadı. Ev işleri bizde hep kadına aittir. Evlendiğimiz günden bu yana da hep ban yapıyorum.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

Toplumsal cinsiyet rolleri genelde çalışma hayatında özelde bankacılık sektöründe kadına bir çember çizmekte ve bu kadınlar tarafından da içselleştirilerek kabul durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumun etkisi ile kadın banka çalışanları ya kendileri kariyer elde edebilecekleri yöneticilik, uzmanlık, denetçilik vb. işlerde bulunmak istememekte ya da firmalar kadınların biyolojik özelliklerinden kaynaklanan annelik, ailevi sorumluluk, doğum, evlilik gibi durumların onların yaptıkları işleri aksatacakları düşüncesi (önyargısı) ile bu tür işlerde kadınlara negatif

ayrımcılık yapmaktadır. Ayrıca, bazı durumlarda toplumsal cinsiyet rolleri psikolojik olarak da yarattığı davranış kalıpları ile bu tür işleri kadınların yapamayacakları ya da yeterli olamayacakları inancını onlara yerleştirebilmektedir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının anlatıları toplumsal cinsiyet ve kariyer arasındaki nedensellik bağlantılarını bizlere sunmaktadır.

*“Toplumun benden beklediği kadın rollerim olmasa (annelik, eşimin karısı olmak, gelin olmak) kariyer elde etmek çok daha kolay olurdu. Örnek vermek gerekirse erkeğin askerliği dışında iş yaşamında bölüdüğü başka bir dönem yoktur ve daha kolay kariyer elde eder. Ama bir kadın olarak bizim doğum sürecimiz var ve bu kariyerimizi derinden etkiler. Çünkü doğurduktan sonra da çocuğun bakımı, süt emzirme dönemi gibi izinler ile devamlı bölünürsünüz hem siz odaklanamazsınız belli bir süre hem de yöneticiler iş beklemez diyerek hemen yerinize birini ikame eder. Ev işlerinde eşim görev almaz onun işleri de çok yoğun böyle bir vakti yok. Bunlar benim görevlerim.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Toplumsal rollerimiz ve kadına has durumlarımız olmasaydı eğer kariyer elde etmek ve iş dünyasında yer edinmek kesinlikle daha kolay ve rahat olurdu. Hatta biz erkeklere göre daha disiplinli ve daha azimli insanlarız. Bu nedenle, kesinlikle, erkeklerle eşit şartlara sahip olsaydık, yaratılış açısından ve toplumsal rollerimiz açısından daha başarılı olur ve erkekleri geçerdik. Bizim için kariyer elde etmek daha kolay olurdu.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

*“Bizim toplumumuzun bize dayattığı bu roller bu kadar ağır olmasa kariyer elde etmek biz kadınlar için daha kolay olabilirdi. Eşim yardımcı olur ama yine de büyük yük benim omuzlarımda.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

Bilindiği gibi kadın ve erkek arasındaki fark biyolojik olarak doğru kabul edilse de toplumda kadına ve erkeğe atfedilen roller sadece biyolojik farklılıklardan değil psikolojik, kültürel ve sosyal algılardan da kaynaklanmaktadır. Toplumda kadının sahip olduğu cinsiyet rolleri sosyal hayatında etki yaratmanın yanı sıra çalışma hayatını da derinden etkilemektedir. Kadınların hamilelik döneminde işten uzak kalmaları, doğum ya da çocuk bakımı gibi nedenlerle çalışmaya ara vermeleri, ailevi sorumluluklarının ve görevlerinin erkeklerden daha fazla olması ve kadınların çalışma hayatında bu durumun verimliliklerini düşürdüğü inancı kadınların kariyer gelişmesinde negatif etkisi olan unsurlardır. Toplumsal cinsiyete dayalı kadın rollerinin getirdiği zorunluluklar nedeniyle çalışma hayatına ara veren ya da çıkmak durumunda kalan kadınların kariyer gelişimi buna paralel olarak aksamakta ve doğal olarak birlikte çalışmaya başladıkları erkek çalışanlar kariyer anlamında onların önüne geçebilmektedir.

*“Toplumun kadından beklediği ve yerine getirmediğinde sorun olan rollerimiz olmasa kariyer elde etmemiz daha kolay olurdu. Erkekler kesinlikle bizden daha rahatlar, aile içi*

*sorumlulukları daha az bu onları kariyer konusunda avantajlı yapıyor. Biz kadınlar bölünüyoruz kendi ailemiz, sizi bakıp büyüten insanlar sizden beklenti içinde oluyor, evleniyorsunuz kocanız beklenti içinde oluyor, çocuklarınız oluyor onların bakımı sizden soruluyor bu bölünmüşlük sizin iş hayatınızdaki verimliliğinizi azaltıyor. Doğal olarak erkekler daha hızlı ilerliyor. İş dünyası sanki erkekler için dizayn edilmiş bir ev gibi, kadın olmak ve o evde kendine uygun koltuk bulmak gerçekten zor.” (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)*

Bankacılık sektöründe çalışanların karşılaştıkları en büyük problemlerin başında izin haklarını kullanma konusu gelmektedir. Özellikle kadın banka çalışanlarının hamilelik ve doğum gibi hallerden dolayı kullandıkları izinler kadınların aleyhine kullanılmakta ve kadınlar bu kararları alırken baskı yaşamaktadırlar. Ayrıca, az personelle çok iş üretme mantığı ile yönetilen ve emeği sömürerek artı değer yaratma üzerine kurulu kapitalist sistemin belirgin temsilcisi olan bankacılık sektöründe normal izin haklarına da tolerans az gösterilmektedir. Bu nedenle birçok banka çalışanın izin kullanma konusunda tedirgin oldukları, uzun süreler hiç izin kullanmadan çalışmaya devam ettikleri ya da yakınlarının hastalık, kaza, ölüm gibi olaylarında bile çok kısıtlı izinler alabildiklerini kadın banka çalışanlarının anlatılarında görmekteyiz. Tamamen insani ihtiyaçlardan kaynaklanan ve çalışanların özlük hakkı olan izinlerin kullanılmasında bu derece büyük ve derin sorunların yaşanıyor olması, izin kullanan personelin terfi, ücret, atama gibi unsurlarla tehdit ediliyor olması bankacılık sektörünün kapitalist sistemin vahşi doğasını yansıtmaya adanmış oldukça dikkat çekicidir. Kariyer ve çalışmaya ara verme ya da izin kullanma arasında da ciddi bir ilişki vardır. Bu ilişkiyi kadın banka çalışanlarının anlatılarında da görmekteyiz.

*“Çalışma sürem içinde çalışmaya hiç ara vermedim. Babam vefat ettiğinde yasal izin hakkım ve iki gün fazladan aldığım izin oldu bir de yıllık izinler ki, onları da kullanabildiğim ölçüde işimden uzaklaştım. Bankalarda izinler çok sıkıntılıdır. Ölünüz var, hastanız var banka bunu anlamaz ve işinizin geleceğini etkileyecek kararlar verebilir. Bu yüzden izin konusunda hep dikkatli davranmışımdır.” (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)*

*“Bankada çalışmaya başladığım günden beri yıllık izinlerim hariç çalışmaya hiç ara vermedim. Eğer bebek düşünürsem doğumdan sonra izin de alabilirsem bir yıl ücretsiz izin ile çalışmaya ara verebilirim. Daha sonra işime geri dönmek koşulu ile böyle bir karar alırım. Ücretsiz izin için bankadan onay çıkmaz ve işimi kaybetme riski yaşayacağımı hissedersen çalışmaya ara vermeyi düşünmem.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

Toplumsal cinsiyetin dayattığı üzere bakım hizmetleri genellikle kadınların asli görevi olarak görülmektedir. Birçok kadın hasta bakımı, çocuk bakımı gibi yükümlülükleri yerine getirmek adına kariyerine ve çalışma hayatına dönemsel



olarak ara vermektedir. Bu durum kadınların çalışma hayatında fazla izin kullandıkları ya da yönetim kadroları için uygun olmadıkları önyargısını pekiştirmektedir. Cinsiyete duyarlı bakış açısı ile bu durum analiz edildiğinde ise aslında bu durumu ortaya çıkartan nedenin yine cinsiyetçi ayrımcılık yani toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü olduğu görülmektedir. Kadın banka çalışanlarının bir kısmı da bu nedenlerle çalışma hayatlarına ara vermekte ve kariyerleri kesintiye uğramaktadır. Çünkü burada sadece ataerkil sistemin dayatması olan toplumsal cinsiyet değil aynı zamanda kapitalist sistemin katı çalışma koşulları da devreye girmektedir. İşine ara vermek ya da ücretsiz izin almak kadınların yasal hakkı olsa da, çalıştıkları kurum buna onay vermemekte ya da bu hakkını kullanan kadına karşı yaptırım uygulamaktadır. Bankacılık sektöründe de bu ve benzeri olayların yaşandığını görüşme yaptığımız kadın banka çalışanları deneyimleri ile bizlere sunmaktadır.

*“Toplam çalışma sürem içinde bir buçuk yıl işe ara verdim. Kızım çok hasta oldu. Bakıcı ya da okulla idare edemedik onun sağlığı için bana ihtiyacı vardı. Ücretsiz izin istedim vermediler, ben de işten ayrılmak zorunda kaldım. Tekrar çalışma hayatına dönmem bir buçuk yılımı aldı. Çocuk sahibi olmadan önce de bu tarz sorunlar yaşayacağımı bildiğim için çocuk sahibi olmayı bir süre ertelemiştim. Çocuk olduktan sonra aynı katılığı gösterdiklerinde önceliğim kızım oldu ve işi bırakmak zorunda kaldım. Çünkü kızıma babası bakamazdı ve ben bakmak zorundaydım.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Kadınların kariyer elde etmede yaşadıkları bir diğer sınırlama da hamilelik, doğum ya da çocuk bakımı gibi nedenlerle almak durumunda kaldıkları izinler sonucu oluşmaktadır. Kurumlar kadınların bu tür izin haklarını onların aleyhine değerlendirerek terfilerine mani olmaktadır. Bankacılık sektöründe de benzer olaylarla sıklıkla karşılaşıldığı kadın banka çalışanlarının yaşam pratiklerinde gözlemlenmektedir. Asıl ilginç ve dikkat çekici olan ise bu izin sürelerinin yansıtıldığı kadar uzun olmaması ve esasında yasal olarak da kadınların hakkı olan izinleri kullanıyor olmalarıdır.

*“Şu ana kadar çalışmaya sadece doğum izni ile ara verdim. 2 ay doğumdan önce 2 ayda doğumdan sonra ve 1 ayda ücretsiz izin kullandım. Toplam 5 ay doğum sebebiyle işe ara verdim. Bu tabii ki kariyerimi etkiledi zaman kaybettim. Hedeflerimden uzaklaştım. İkinci çocuk yapmam demek kariyerimi gözden çıkartmam demektir.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

Kadınlar tarihsel süreç içerisinde ücretli emek olma konusunda yol kat etmiş olmasına rağmen bugün çalışma hayatında üst kademe yönetici pozisyonlarında

görünmeyen engellerin etkisi ile hak ettikleri oranla temsil edilememektedirler. Bu durumun açıklayıcıları arasında da sıklıkla kadınların hamilelik, doğum ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işlerine ara vermeleri ya da erkeklere kıyasla daha fazla izin kullanmaları gösterilmektedir. Kadınların hamilelik, doğum, çocuk büyütme için kariyer sürecini yavaşlatmaları ya da işe ara vermeleri, üst yönetim noktalarına gelmeleri için önemli bir engel olarak karşılıklarına çıkartılmaktadır. Ancak, bankacılık sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatlarına ara verip vermedikleri, eğer ara verdilerse bu işten uzaklaşma dönemlerinin uzunluğu hakkında sorduğumuz sorulara aldığımız cevaplar ışığında durumun anlatıldığı gibi olmadığını görmekteyiz. Kadın banka çalışanlarının pek çoğu sayılan nedenlerden ötürü uzun vadeli işe ara verme yaşamadıklarını ifade etmemektedirler. Bu anlamda kadınların özellikle biyolojik farklılıklarından kaynaklanan ve onlara kariyer konusunda engel olarak çıkartılan hamilelik ve doğum izinlerinin uzun olduğu görüşünün önyargılardan öteye gitmediğini ya da bu izin sürelerinin abartılarak kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin önünde engel olarak çıkartıldığını ifade edebiliriz.

Aslında doğum ve doğum sonrası çocuk bakımı için erkekler de izin alabilir. Bu yolla hem sorumluluklar paylaşılır hem de erkekler de babalık duygusunu ve çocuk bakımı konusundaki görevlerini yerine getirebilirler. Daha insani ve eşitlikçi bir sistemde olması gereken kadın ve erkeğin bu duyguları rahatça yaşayabilmesi ve sorumlulukların eşit paylaşımı olmalıdır. Ancak, firmaların kârlılığı artsın ve kazançlar fazlalaşsın diye sistem çalışanlara bu zamanı yeterli oranda tanımamakta ve zaman kaybetmeden işlerine devam etmeleri konusunda baskılar oluşturmaktadır. Aslında sistem insani gereksinimlerini en aza indirgeyen, önceliği ve yaşamı hep işi olan ve tüm enerjisi ile yüksek tempolu bir şekilde bankaya kârlılık sağlayan çalışanlara kariyeri bir ödül olarak sunmaktadır. Bankacılık sektöründe, sistemin geneli gibi, kariyer yaşamı iş olan ve çalışmak için yaşayanlara bir ödül olarak görülmektedir.

*“Toplam çalışma sürem içinde doğum izinlerimde 2 ay ve 3 ay olmak üzere toplamda uzun süre iki kez ara verdim. Onun dışında rutin yıllık izinlerim ya da resmi tatillerde çalışmadığım oldu. Yıllık izinlerde eskiden çok fazla kullanılmıyordu. 3 yıl hiç izin kullanmadan çalıştığımı bilirim..... Bu anlamda şunu söyleyebilirim kadının annelik vasfı hamilelik, doğum bir erkeğe göre ücret ve kariyer konusunda kadına dezavantaj yaratan bir durumdur.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Bankacılık sektöründe izin konusu incelenirken değinilmesi gereken en vahim olaylardan biri de kadınların evlilik, hamilelik, doğum ve çocuk bakımı gibi durumlarda izin talep etmelerini baştan engellemek için daha işe alma sürecinde kadınlara yaptırımlar uygulanmasıdır. Bu tür kararlar bireyin kendisine ait olması ve özgürce verilmesi gerekirken bankaların personeli işe alım sürecinde belli bir süre evlenmemeleri ya da çocuk sahibi olamamaları konusunda resmi yazışmalar düzenledikleri bilinmektedir. Bazen de çocuk sahibi olmakla ilgili kararları alırken bankadan izin aldıkları ya da hamile kaldıkları için yöneticileri tarafından ikinci plana itildikleri de yine kadın banka çalışanlarının anlatıları ile bizlere sunulmaktadır. Sistem bir yandan kadın-erkek tüm çalışanların kendi yaşamları üzerindeki kontrolü yitirmelerine yol açtığı gibi, söz konusu kadınlar olduğunda bir de onların kendi bedenleri üzerindeki kontrollerini de yitirmelerine yol açmaktadır. Asıl üzücü ve düşündürücü olan (işsizlik, gelecek kaygısı, güvencesizlik gibi sistemden kaynaklanan olumsuzluklarla) bu acı tablonun çalışanlar tarafından da içselleştirilmiş, kabule geçilmiş ve meşru kabul edilmiş olmasıdır.

*“İlk iş görüşmeme gittiğimde bile bana çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediğimi sordular ve en az iki yıl çocuk sahibi olmamam gerektiğini söylediler. Ben de işi almak için bu karara uydum ama çocuk olduktan sonra aynı katılığı gösterdiklerinde önceliğim kızım oldu ve işi bırakmak zorunda kaldım. Çünkü kızıma babası bakamazdı ve ben bakmak zorundaydım.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Bir kadının bankada çalışırken hamile kalması çocuk doğurması banka tarafından çok hoş karşılanmaz. Çünkü çalışanı aksatan bir durumdur. Bu nedenle bazen evlilik kararlarına ya da hamilelik kararlarına karışıldığı olur. Yani banka da haklı tam bir proje üstüdesiniz projede görev alan bayan çalışanınız hamile kaldı. Hamilelik bu sorunlu geçebilir, resmi izinler alınabilir, doğum başlı başına sizi işinizden alıkoyabilir. Sonrasında bebeğin bakımı süt izni gibi durumlar tam kapasite çalışması gereken bir personelin eksilmesi anlamına gelir ki, banka kendi kârlılığı ve gelecek planları için bu tip durumları kontrol altına almayı tercih edecektir.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Çalışma yaşamında kadınların hamilelik, doğum, emzirme ve çocuklarını büyütme adına izinler aldıkları doğrudur. Ancak bu izinler abartıldığı kadar uzun olmadığı gibi aynı zamanda kadın çalışanların yasal özlük haklarıdır. Üstelik sadece ücretli izinleri değil ücretsiz izin alma hakları da söz konusudur ve yasalarla esasa bağlanmıştır. Bu yasal dayanağa rağmen kadınların bahsedilen nedenlerle çalışma hayatlarına ara vermeleri sonucunda kariyer konusunda engellerle karşılaşmaları gizli bir cinsiyetçi ayrımcılık örneği teşkil etmektedir. Bankacılık sektöründe de

aslında kadının yasal hakkı olan izinleri kullanması ya da hamile kalma kararı alması ve doğum yapması bile onların aleyhine kullanılmakta, çoğu kez bu özel kararlara karışılmakta ve haksızlığa uğramalarına neden olmaktadır. Hamilelik, doğum ve çocuklarının (özellikle bebeklik dönemlerinde) bakımlarıyla ilgilenmek için yasal özlük hakkı olan izinlerini kullanma nedeniyle pek çok banka çalışanı kadının büyük sıkıntılar yaşadıkları gözlemlenmektedir. Kadın banka çalışanlarından bazıları sadece yasal özlük hakkı olan hamilelik ve doğum izinlerini kullandığı için çalıştığı şubenin değiştirildiğini ya da pozisyonunun düşürüldüğünü bildirmektedirler ki, bu gerçekten cinsiyetçi ayrımcılığında ötesinde insan haklarına aykırı bir tutum olarak karşımızda durmaktadır.

*“Hamilelik ve doğum nedeniyle 5 ay kadar işime ara verdim izin kullandım. İzni alırken sorun yaşamadım ama iznim bitmeden işe çağırdılar ve gelmek durumunda kaldım. İznimi tam olarak kullanamadım. Ücretsiz izin almayı da ben istemedim. Çünkü izin bittikten sonra şubeniz değişiyor, biriminiz değişiyor, pozisyonunuz değişiyor birçok sıkıntı da beraberinde geliyor. Sonuçta yaptığınız işte birikmiş bir emek ve performans var kaldığınız yerden devam edemediğiniz için daha önceki çabalarınızda boşa gidiyor. Bu da kariyerinizi ya da rahatınızı olumsuz etkilediği için ücretsiz izin almayı düşünmedim. Şu anda ikinci kez hamileyim. Bu şubeye geldiğimden beri ikinci yılımdayım mayıs ayı gibi terfimi alacaktım ama şu an hamile olduğum için terfimi alamayacağım. Bu durumda beni bir erkek çalışanla karşılaştırırsanız onun anne olmak gibi bir durumu olmadığı için kariyer elde etme konusunda benden avantajlı.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Çalışmaya başladığımdan bu yana çalışmaya hiç ara vermedim. Ancak hamilelik ve doğum izni gibi uzun süreli izinlerin ya da işten uzak kalmanın kariyeri etkileyeceğine eminim. Tabii doğal olarak kariyer açısından dezavantaj yaratınca ücrete de yansıyor. Sonuçta terfi almanızı etkiliyor yükselemediğiniz için de ücretini düşük oluyor. Kariyer açısından uzun süreli izinler dezavantaj yaratıyor. Diyelim ki, ben doğumdan sonra altı ay ücretsiz izin aldım bu açığı yakalamak için uğraşmanız gerekiyor. O altı aylık zaman kaybı kariyerinizde boşluk yaratıyor. Bu süreçte başka biri sizin yerinize terfi bile edebilir ve siz işe döndüğünüzde açığınızı kapatsanız da sizin terfi edeceğiniz pozisyon kapanmış olabilir. Bu nedenle bu şekildeki uzun süreli izinler kesinlikle kariyer anlamında gerilemenize neden olur.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Bankacılık sektöründe hamilelik ve doğum izinleri nedeniyle kariyer planlarında çok fazla sapma yaşamadığını ve kariyerini şube müdürü olarak devam ettirdiğini ifade eden kadın banka çalışanları da söz konusudur. Bu kadınların azınlığı temsil etmelerinin yanı sıra kamu bankasında istihdam edilmeleri de dikkat çekicidir.

*“Çalışma sürem içerisinde doğumlarımda ücretsiz izin kullandım. Çalışmaya kısa süre de olsa ara verdim ama bu kariyerimi çok fazla etkilemedi. İşe başladıktan sonra bu açığı kısa sürede kapattım.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Kadınların toplumsal cinsiyet yansıması sonucunda ev içi sorumluluklar nedeniyle işlerine daha az önem verdikleri ya da hamilelik ve doğum gibi nedenlerle erkeklere kıyasla fazla izin kullandıkları önyargısı ile kadınların bankacılık sektöründe birçok kısıtlama ile karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Bu deneyimleri gören ya da duyan banka çalışanı kadınların pek çoğu evlenme ya da hamile kalma kararlarını bile çalıştıkları bankanın kendilerine vereceği tepkiye göre belirlemekte yani özel hayatlarına ilişkin kararlarda bile çalıştıkları kurum etkili olmaktadır. Bu da bankacılık sektöründe çalışanların özellikle de kadınların kendi yaşamları üzerindeki hâkimiyetlerini bile ne denli kaybettiklerini ve özel yaşamlarına ilişkin kararlarda özgür iradeleri ile karar alamadıklarını eğer alırlarsa yaptırımlarla karşılaştıklarını bizlere açıkça göstermektedir. Bu anlamda bekâr kadınların bankacılık sektöründe kariyer elde etme konusunda önlerinin daha açık olduğunu düşünen ya da bekâr oldukları için bu tarz konulara ilişkin çalıştıkları kurum ile sorun yaşamadıklarını belirten kadın banka çalışanları karşımıza çıkmaktadır.

*“Çalışmaya hiç ara vermedim. Bekâr olmam bunda etkili olmuştur. Bu yüzden de bana göre bekâr bir kadın kariyer konusunda daha avantajlı.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Çalışma sürem içerisinde yıllık izinlerim dışında çalışmaya hiç ara vermedim. Yıllık izinlerimi de hiçbir zaman tam olarak kullanamadım. Hiç ara vermeden nerdeyse 8 yıldır çalışıyorum. Bunun en önemli sebebi elbette bekâr olmam.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Çalışma sürem içinde çalışmaya hiç ara vermedim. Söylediğim gibi daha çok yeniyim zaten. Yakında evlenmeyi düşünüyorum o zaman izin alacağım elbette. Sadece bazen düşünüyorum acaba evliliğimi biraz ertelemek benim kariyerim için daha mı iyi olur diye? Çünkü biliyorum evlendikten sonra her şey aynı olmayacak, bankanın bana bakışı değişecek, bir süre sonra bir çocuk düşünmek isteyeceğim bu beni işimden alıkoyacak bunlar kafamı bazen bankanın böyle durumlara bakış açısı sebebiyle endişelendiriyor. Burada üzücü olan şu, kendi özelinizle ilgili kararları verirken bile çalıştığımız kurumun bankanızın ne düşüneceğini dikkate alıyorsunuz.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Toplumsal düzen içinde kadın ve erkek arasındaki ilişkilerin ve rol dağılımının biyolojik farklılıklar dışında sosyo-ekonomik ve kültürel değerlerle belirlenmesine toplumsal cinsiyet denilmektedir. Kadının hayat boyu yüklendiği ve görevlendirildiği roller genellikle biyolojik farklılıkları dışında kalan, onlara atfedilen farklılıklar üzerine inşa edilmiş ve öğrenilmiş yani sosyal olarak yapılandırılmış rollerdir. Doğal olarak da bu roller değiştirilebilir ve eşitlikçi bir biçimde yeniden yapılandırılabilir. Ancak, günümüzde hala kadınların toplumsal

cinsiyet algısı sonucunda erkeklerin üstlenmedikleri bakım hizmetleri ile yükümlü görüldükleri ve bunları içselleştirerek doğal bir kabule geçtikleri görülmektedir.

*“Benim ya da eşimin ailesinden biri bakıma muhtaç olsa bu görev tabii ki benim. Ben ilgilenirim. Dediğim gibi bu kadına toplumun verdiği bir görev zaten içgüdüsel olarak da bu bizim istediğimiz bir şey.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Benim ya da evlendiğim zaman eşimin ailesinden birine ya da çocuklarımıza bakmak gerektiğinde bu benim görevim olacaktır. Bu sorumluluk bana ait olacaktır. Bu durum elbette işimi etkiler. Ya daha rahat bir pozisyonda ya da sektörde iş bulmak isterim ya da imkânlarım elveriyorsa işi bırakırım.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Toplumda kadın ve erkek yaşama katılım koşulları açısından farklı değişkenlerle karşı karşıyadırlar. Biyolojik ve genetik olmayan yani yaratılıştan kaynaklanmayan, öğretilmiş ve dayatılmış cinsiyetçi ayrımcılık ile şekillenmiş roller özellikle kadınların sosyalleşme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. İradeleri dışında kadınları belli davranış kalıplarına zorlayan toplumsal cinsiyet baskısı aynı zamanda kadınları ağır sorumluluk ve yükümlülüklerle karşı karşıya getirmekte bu da hem özel yaşamlarını hem de çalışma yaşamlarını kısıtlamaktadır. Bu rollerin başında da bakım hizmetleri olarak genelleştirilebilecek çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gelmektedir. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların da olası bakım hizmetleri karşısında sorumluluk ve yükümlülüğü aldıkları ya da alacakları kendi görüşleri ile bizlere sunulmaktadır.

*“Eğer ilerde ailemde, eşimin ailesinde bir hasta ya da yaşlı bakımı söz konusu olursa büyük olasılıkla sorumluluğu bana kalır. Çünkü bu tarz işler kadınların yapması gereken işler olarak görülüyor, benim hayatımda da farklı olmaz. Bu durum elbette kariyerimi ve iş yaşantımı etkiler. İş bırakmam son noktaya kadar direnirim ama herhalde beni çok yıpratıcı bir dönem yaşarım. Yorgun olurum, aile içi huzursuzluklar yaşayabilirim, işimde performansım düştüğü için terfilerim sıkıntıya girer, benimle yarışan iş arkadaşlarım olursa onlar için bir fırsat olur ve tüm bunlar beni zorlayan koşullar olarak yıpratır.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Toplumsal yaşam içinde aile sosyal yeniden üretimi sağlayan ve toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenildiği temel öznedir. Akrabalık ilişkileri ve cinsiyete dayalı iş bölümünün ilk oluşumu ailede başlar. Burada baskın ideoloji elbette ataerkil sistemdir. Kadın ve erkeğin belki de ilk öğrendikleri cinsiyetçi işbölümü kamusal alan işlerinin erkeğe, evle ilişkili her türlü işin ise kadına ait olduğu yargısıdır. Yaşama ilk adımı atmalarından itibaren kadınlar ve erkeklerin sosyalleşme biçimi farklı gelişir ve yaşamın devamında da bu roller baskın bir şekilde kadın ve erkekten

beklenir. Kadının toplum içindeki anahtar rollerinden biri de bakım hizmetleridir. Üstelik çalışan çalışmayan, kariyer edinmiş ya da düşük kariyerli işlerde çalışan, eğitilmiş eğitimsiz, ekonomik gücü olan ya da olmayan hemen hemen tüm kadınların bakım hizmetleri ve türevi olan roller asli görevi olarak görülmektedir. Doğal olarak bankacılık sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız görüşmelerde de kadınların kendi yaşam pratikleri doğrultusunda bizlere aktardıkları bu saptamayı doğrulamaktadır.

*“Benim ya da eşimin ailesinde yaşlı ya da hasta bakımı gerekirse ben ilgilenmek zorunda kalırım. Genelde bu tarz görevler bizde kadının görevidir. Kadın hem bu işe daha yatkın hem de daha uygun olduğu için bu görev benim olur. Sonuçta kadın daha becerikli, bakım işlerinden daha iyi anlayan ve daha merhametli olduğu için bu görevi üstlenmesi bence doğal bir durum. Bu nedenle ben daha çok ilgilenirdim diye düşünüyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Kadın banka çalışanlarının pek çoğu da toplumda yer alan diğer kadınlar gibi bakım hizmetleri olarak tanımlanan işleri ve rolleri kendi değerlerinin bir parçası olarak görmekte ve kabul etmektedir. Erkekler ise genellikle bakım hizmetlerini yapma konusunda kendilerini sorumlu hissetmemektedirler ve bu durum kadınlar tarafından da doğal karşılanmaktadır. Kadın banka çalışanlarının anlatıları bu anlamda dikkat çekicidir.

*“Ailemizde hasta ya da yaşlı bakımı söz konusu olursa bununla birinci dereceden sorumlu olacak kişi elbette ben olurum. Bu iş kadına düşer genelde erkeğe düşmez bu sebeple bu sorumluluk bana ait olur. Allah korusun zorunlu bir durum olsa böyle bir bakım için fedakârlık edilmesi gerekse mecbur edeceğiz ve bakacağız. Bu durum elbette işimi etkileyebilir. Kariyerimi etkileyebilir ama söylediğim gibi fedakârlık edilmesi gereken bir durum varsa ortada mutlaka yerine getiririm.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Ailemde bakıma ihtiyacı olan biri olsa daha doğrusu bana ihtiyaçları olduğunu bilsem ben sorumluluk alır bakımı ile ilgilenirim. Ben durmam ya mutlaka koşar giderim. Benim şöyle bir yapım var, yetemediğim nokta da ki zaman ayıramıyorsam aileme yetemediğim anlamına gelir, ben de iş olarak tatmin elde edemeyeceğim için ona göre daha az yoğun bir işe geçmek isteyebilirim. Ya da evlensem eşimin durumu da iyi olursa çocuğuma ve eşime vakit ayırayım diyerek kariyer konusunda kendimi geri plana çekebilirim.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Dünya üzerinde genel geçer bir cinsiyetçi işbölümü söz konusudur. Bu anlamda başta çocukların bakımı olmak üzere hasta ve yaşlı bakımı kadının asli görevleri arasındadır. Kadınların temel sorumlulukları arasında sayılan bu işlerin çoğu yapıldığında fark edilmeyip yapılmadığında eksiklik yarattığı için de yok sayılan ve çalışma kavramı içinde değerlendirilmeyen işlerdir. Kadınlar için ev içi sorumluluklar ve bakım hizmetlerini ifa etmek birincil olmakta ve çalışma hayatını

bu birincil görevler betimlemektedir. Bu durum kadına daha fazla sorumluluk yüklemekte, yormakta ve yıpratmaktadır. Doğal olarak çalışma hayatına giren kadınların, zorlu çalışma koşullarının yanı sıra, zorunlu bakım hizmeti işlerine de emek harcaması sebebiyle verimlilikleri düşmekte, çalışma hayatında erkeklerin gerisinde kalmakta ya da çalışma hayatından çıkma kararı almaktadırlar.

*“Ailemizde çocuk, yaşlı ya da hasta bakımı söz konusu olunca, yaşadığımız içinde biliyorum kızım hastalandı ve ben işi bıraktım, bakım işini ben üstlenirim. Bizim toplumumuzda ve yetiştiriliş tarzımızda bu görev hep kadındır ve kadın yapar.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Eğer evli olsaydım ve ailede bakıma muhtaç biri olsa herhalde ben bakardım. Mecburiyet doğarsa bir çözüm yolu bulunmaya çalışılır ama genel sorumluluk yine de bende olur herhalde. Şu an bizim şubede zaten eksik elemanla çalışıyoruz buna rağmen genel olarak şube hedefleri tutuyor. Üst yönetim yeni eleman atamayı şimdilik düşünmüyor. Az personelle çok iş yapmayı amaçlıyorlar ve başarıyorlar. Yaşlı ya da hasta bir yakınımı bakmam gerekirse bu işime ciddi engel oluşturur ya performansım düşer ya da işten çıkartılabilirim.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Ev dışında çalışma yaşamına giren kadın ekonomik güç ve özgürlük elde ediyormuş gibi görünse de bunun gerçekleşme oranı azdır ve hala toplumsal rollerinin ev içi sorumluluklarını yürütmekte onların temel görevleri arasında yer aldığı için yükleri daha da ağırlaşmaktadır. Bu durum kadının işgücüne katılımını, istihdam şeklini, çalışma yaşamındaki koşullarını ve kariyerini de yakından etkilemektedir. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların bu durumdan etkilenme derecelerini saptamak adına yaptığımız görüşmede aldığımız cevaplar genel geçer gerçeklerle örtüşmektedir.

*“Bizim için yaşlı ya da hasta bakımı söz konusu olursa elbette bu görev benim olacaktır. Ben bakım için sorumluluğu alan kişi olurum. Bu durumun işimi etkilemeyeceği ya da en az etkileyeceği şekilde planlamalar yaparak bu bakım işini halletmeye çalışırım. Ama herhalde gerçekten zorlanacağım durumlar yaşayabilirim. Çünkü hasta bakımı zor bir görev ve hem çalışıp hem hasta bakmak insanı psikolojik olarak ve yorgunluk olarak çok hırpalara diye düşünüyorum.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

*“Benim ya da eşimin ailesinde hasta ya da yaşlı bakımı söz konusu olursa bu bakımla ilgili sorumlu kişi ben olurum. Bu durum eğer ağır bir boyutta yaşanırsa elbette işimi etkiler ve beni işimde geri plana alırdı.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız görüşmelerde ailelerinde çocuk, yaşlı ya da hasta bakımı gibi bir durumla karşılaşıldığında, birincil olarak bu görevi kimin üstleneceğine yönelik sorumuza, az da olsa bazı kadın banka çalışanlarının kendilerinin birincil olamayacakları cevabını verdiklerini de



görmekteyiz. Bu kadınlar ya bu bakım hizmetlerine işleri nedeniyle zaman ayıramayacaklarını ve ekonomik olarak gelire ihtiyaç duydukları için işten ayrılamayacaklarını ya da ücretli bir bakım hizmeti alarak bu görevi başkalarına aktaracaklarını ifade etmektedirler. Ancak, bu görevin aktarıldığı birey de yine başka bir kadın olmaktadır.

*“Benim ya da eşimin ailesinde hasta ya da yaşlı bakımı söz konusu olsa evde olan biri ilgilenir herhalde benim ilgilenebilme şansım yok. Maddi olarak çalışmaya ihtiyacım var hamileyim bir kızım var çalışıyorum, ben ilgilenemem herhalde.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Benim ya da eşimin ailesinden hasta ya da yaşlı bakımı söz konusu olsa yardımcı tutma yoluna başvururuz. Çünkü her ikimizin de işleri nedeniyle böyle bir görevi üstlenme şansımız yok.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

### **2.5.2. Bankacılık Sektöründe Ücret ve Cinsiyete Dayalı Ücret Açığı**

En genel ifade biçimi ile ücret, bireylerin emeğini bir işverene satması karşılığında elde ettiği gelirdir. Üretimin gerçekleşmesi için gerekli olan üretim faktörlerinden biri olan emeğin, üretimden elde edilen gelirden aldığı pay olan ücret, aynı zamanda bireylerin hayatlarını idame ettirmek için gerek duydukları ve çoğu kez bu nedenle çalışma kararı aldıkları bir unsurdur. Bireyler haklı olarak ortaya koydukları fiziksel ve zihinsel emeklerinin karşılığını ücret olarak almayı isterler. Ücret emeğin metalaştırıldığı bir tanımlama ile sıkıştırılamayacak kadar önemlidir. Bir toplumda refah seviyesini, insani yaşam şartlarını, hak ve özgürlüklerin kullanımını bile etkileyen ücret, sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal bir değer taşımaktadır.

Ücret, işverenler açısından bir maliyet unsuru olarak görüldüğü için ve ayrıca, emeğin ürettiği artı değerın daha küçük olan kısmı ücret olarak işçiye geri döndüğünde işverene kalan pay yani kâr daha fazla olacağından ücret mümkün olan en düşük seviyede tutulmak istenmektedir. Özellikle sermaye birikiminin krize girdiği dönemlerde ücretler daha da düşük tutulmaya çalışılarak, krizin maliyeti firmalardan ücretli çalışanlara aktarılmaktadır. Elbette ücreti belirleyen temel değişken sadece ücrete işverenlerin bakış açısı değildir, ancak bu bakış açısı, yani işverenlerin kâr hadlerini arttırma arzuları, ücretlerin düşük tutulma gayesini en çok açıklayan değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik piyasa ekonomisinin

oluşturduğu şartlar çerçevesinde emek piyasalarının kuralsızlaştırılması ile işten atılmaların kolaylaştırılması, bu sayede (yedek işsiz ordusu nedeniyle) hem genç emeği işlendirmek hem de kıdem tazminatlarından kurtulmak için esnek çalış(tır)ma biçimlerinin işverenlere imkân sunması karşısında emeğin bu ücretleri kabul etmeme gibi bir şansı da bulunmamaktadır.

Esneklik ile ifade edilmek istenen başarılı ve verimli işleyen bir düzen olsa da günümüzde üretim ilişkilerinde tam bir düzensizliği ifade etmektedir. Burada düzensizlik herhangi bir karışıklık durumunu ifade etmek için değil, emek piyasasında kuralsızlaştırmayı ifade etmek için kullanılmaktadır yani kârın maksimizasyonunun güncel görünümüdür. Fazla mesai, fazla mesai ücretlerinin alınamaması, uzun çalışma saatleri, sık sık iş değiştirmek zorunda kalınması, iş güvenliğinin olmaması, işten atılmaların kolaylaştırılması, emeklilik haklarının belirsizliği ya da olmaması vs. gibi düzensiz iş yaşamı kuralsızlaştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Bu şartlar bireyde zihinsel ve fiziksel yorgunlukların şiddetli yaşanmasına neden olmaktadır.

Bankacılık sektöründe çalışanların ve özellikle bu araştırmanın konusu olan bankacılık sektöründe çalışan kadınların ücrete ilişkin gerçeklerini saptayabilmek adına öncelikle bankacılık sektöründe ücretlerin hesaplanmasında esas olan çalışma koşulları, mesai saatleri ve çalışma sürelerine ilişkin bilgilere bakmak gerekmektedir.

Bu çalışmanın alan araştırmasında bankacılık sektöründe çalışan kadınlara esnek çalış(tır)ma biçimlerinin en yaygın özelliklerinden biri olan uzun çalışma saatleri, fazla mesai, işin özel yaşam içindeki payı gibi çalışma saatleri ve günlerini kapsayan sorular yöneltilerek kadınların görüşleri alınmıştır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların özellikle mesai saatleri ve çalışma sürelerine yönelik anlattıkları, bankacılık sektöründe hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin zorlayıcı çalışma koşulları ve ücrete yansımaları hakkında bizlere ipuçları sunmaktadır.

*“Haftada, olağanüstü bir durum ya da dönem yaşamazsak, 5 gün çalışıyorum. Bazen dönem sonları ya da eğitim dönemleri olursa cumartesi-pazar çalıştığım da oluyor. Günlük çalışma süremiz ortalama 10 saati buluyor. Hatta yoğun olduğumuz dönemlerde 12 saat çalıştığımız günler bile olmuştur.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Haftada 5 gün günde yaklaşık 10-12 saate yakın çalışıyoruz. Özellikle benim için çok yorucu ve yoğun geçiyor. Gişe de olduğum için. Tüm gün insanlarla muhatap oluyorum. İşi*

*bekletme ya da ara verme şansım olmuyor. Bedenen yorgunluk var ama daha çok beyin ve zihin yorgunluğu oluyor. Bir gün için bu kadar saat çalışmayı beynim ve vücudum kaldıramıyor bazen.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

*“Haftada 5 gün, günde ortalama 10 hatta 11 saat çalışıyoruz. Bu çalışma saatleri hiç normal değil. Bu kadar uzun süre çalışmak çok yorucu oluyor. Dinlenmek için hiç vakit bulamıyorum. Özel hayatınız tamamen yok oluyor. Çünkü eve gidip yemek yiyip yatıp sabah tekrar işe geliyorum. Çocuğunuzla ilgilenemiyorsunuz. Evde yemek yapamıyorsunuz sizin yaptığımız yemeği yiyerek büyüyen bir çocuğunuz olmuyor. Bu hem çocuğunuzla hem de eşinizle olan ilişkilerinizi negatif etkiliyor. Tüm hayatımız iş oluyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Bankacılık sektörüne ilişkin çalışma koşullarında; günlük çalışma saatlerinin standardının olmadığı, mesai saatlerinin resmi başlama ve bitiş saatleri belli olmasına rağmen bunlara uyulmadığı, fazla mesainin yasal sınırların da üstüne çıktığı ve karşılığının ödenmediği, iş saatleri ve işyeri dışında da çalışmanın devam ettiği ve özel hayatlarının bir bölümünün de çalışma süresine dâhil edildiği gibi olumsuzluklar öne çıkmaktadır.

*“Haftada 5 gün çalışıyorum. Günde ortalama çalışma saatinin standardı maalesef yok. Mesai saatleri sabah 09.00 akşam 18.00 ama 18.00’da çıkabilmek mümkün değil...fazla mesainin de yasal bir sınırı var yaptığımız fazla mesailerin hepsi ücrete yasal sınırı aşması sebebiyle zaten yansımıyor. Çalışma saatleri çok uzun öğle araları açtık. Zorunlu çalışma saatleri denetlenecek deniyor ama ben henüz bu konuda tam bir düzenleme ve denetleme görmedim. Akşam 20.00’den sonra arayıp işleminin sonucunu soran cumartesi günü arayıp hizmet bekleyen müşterilerimiz oluyor. Özellikle son dönem reklamlarla bankacılık tanıtımının 7/24 üzerinden yapılması sebebiyle müşteride öyle bir beklenti oluyor.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Örneğin hafta sonu bir toplantı çıkıyor hiçbir program yapamıyorsun. Düzenin olmuyor, özel yaşantın kopuyor, toplantı şehir dışındaysa şehir dışına gidiyorsun, akşam çalışman gerekiyorsa akşam mesai yapıyorsun. Düzenli bir çalışma saati ve günü yok. Bazen hayatımdaki tek gerçek çalışmış gibi hissediyorum. Gece 11-12’lerde çıktığımız bile oluyor. Fazla mesai ücreti gibi bir durum da olmuyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 26.07.2013)

Özel ve sosyal hayatlarından alınan ve çok değerli olan zamanın çalışmaya ayrılması ve bu emeğin karşılığının da ücret olarak alınamaması, sömürünün en belirgin hallerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik İstanbul gibi bir metropolde mesai saatlerinin standardının olmaması, şehrin kendine has sorunları (trafik, nüfus yoğunluğu, ulaşım vb.) ile birleşince bireyin kendisine ayıracağı özel zamanı neredeyse kalmamaktadır.

*“Bankacılık stresi yüksek, mesaisi belli olmayan bir meslektir. Gece 12’lere kadar çalıştığımız da olur. Zaten ev ile iş arası ciddi bir mesafe var. Onun için normal şartta işten çıksak bile ben karşıda oturuyorum, Bostancı’da, bir buçuk iki saate anca gidiyorum. Gidiş*

*geliş hesaplırsak günde 3 saatim ortalama yolda geçiyor. Mesai benim için ister istemez uzuyor. Bunlar benim bireysel zamanımdan çalıyor.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Görüşme yaptığımız kadınlar arasında çalışma sürelerinin ve iş hacminin makul olduğunu düşünenler de yer almaktadır. Bu görüşün ortaya çıkmasının altında hem bankacılık sektörü için uzun çalışma saatlerinin normal algılanıyor olması hem pozisyon değişikliği ile çalışma koşullarının değişmesi hem de bankacılık sektörüne yönelik eski ve yeni çalışma saatlerinin karşılaştırılması yatmaktadır. Ayrıca, çalışma saatlerinin uzunluğunu belirleyen temel unsurlardan biri banka şubesinin bulunduğu yer ve iş hacmi olmaktadır. Doğal olarak iş hacmi düşük olan bankalarda çalışan kadınlar için çalışma süreleri diğer banka şubelerinde çalışan kadınlara oranla daha az olabilmektedir. Ancak, yine de bankacı kadınlar tarafından kötünün iyisi olarak değerlendirilen bu durumda bile çalışma saatleri çok uzundur. Sistem ve çalışma koşulları çalışan kadınları derinden etkilediği için uzun olan bu çalışma saatleri onlara görece düşük gelmekte yani aslında uzun olan çalışma saatlerini normalleştirerek içselleştirmektedirler.

*“Haftada 5 gün günde ortalama 9-10 saat çalışıyorum. Eskiden çalışma şartları daha ağırdı şu an bulunduğum şube ve iş hacmi nedeniyle bir sıkıntı yaşamıyorum.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Haftada 5 gün, ortalama 9-10 saat çalışıyoruz. Bu şube için geçerli başka bir şubede olsak sabah 9 akşam 9 gibi çalışmamız gerekebilirdi, bu şube sakın o nedenle çalışma saatlerimiz iyi.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Bazen Cumartesileri yarım gün çalıştığımız da oluyor. İşleri bitiremezsek Cumartesi mesai yapabiliyoruz. Günde ortalama 10 saat çalışıyoruz. Esnek çalışma saatlerimiz, iş dışı çalışma saatlerimiz, müşteri ziyaretlerimiz olabiliyor.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Son dönemde bankacılık sektörüne yönelik, çalışma saatlerinin yasal sınırlarda kalması ve bunun fiili olarak uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi gibi yapısal dönüşüm politikaları gündeme gelmiştir. Özellikle kamu bankalarında bu yapısal dönüşüm politikalarının uygulama sonuçları kısmen de olsa çalışma koşullarına yansımaya başlamıştır. Bu nedenle de bazı kamu bankalarında çalışan kadınlar mesai saatlerinin uzun olması sorununu ya da fazla mesainin getirdiği olumsuzlukları kısmen az yaşamaktadır. Bu anlamda bazı kamu bankaları ile özel bankalar arasında çalışma saatlerinin ve fazla mesailerin yasal zemine uygunluğu açısından bir fark söz konusudur. Ancak bu yaygın bir durum değildir.

*“Haftada 5 gün çalışıyorum. Günde ortalama çalışma saatimiz 9 saati buluyor. Çalışma şartları açısından hiçbir sıkıntım yok. Fazla mesai ya da hafta sonu işe çağırılma gibi durumlar bizim bankamızda olmaz. Gayet rahat ve güzel şartlarda çalışıyoruz.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Bankaların kendine has özellikleri, benimsedikleri politikalar ve yönetim algısı sonucu istihdam edilen kadınlara yönelik farklı bakış açıları da söz konusudur. Bu anlamda kadın çalışan sayısının az olduğu ve kadınlara ikincil davranılması nedeniyle sözde “pozitif ayrımcılığın” yapıldığı (20 personelden sadece 2’sinin kadın olduğu) bir banka şubesinde çalışan bir kadın *“erkek çalışma arkadaşlarının kendisine fazla iş yükü bırakmadığını ve onu daha arka plandaki işlerde çalıştırdıklarını”* bu nedenle de rahat olduğunu ifade etmektedir. Doğal olarak bu çalışma koşulları ile kadın çalışanın uzun çalışma saatleri gibi bir sıkıntısı da olmamaktadır. Ancak, görüşme yaptığımız bu kadın banka çalışanımız muhafazakâr ve cinsiyetçi bakış açısının egemen olduğu bir bankada çalışmaktadır. Burada pozitif ayrımcılık gibi görünen durum aslında toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan ve iş dünyasının ve kamusal alanın kadının değil, erkeğin alanı olduğu görüşünün hâkim olduğu anlayışın sonucudur.

*“Haftada 5 gün günde ortalama 9 saat çalışıyorum. Çalışma arkadaşlarının çoğu erkek ve bana rahat çalışmam konusunda her zaman destek oluyorlar. Çalışma saatlerim ve yaptığım iş konusunda hiçbir sıkıntım yok. Kendi isteğim dışında akşam saat 6’dan sonra çalışmam. Eğer kendim istiyorsam işimi yarım bırakmamak adına ya da ertesi güne iş bırakmamak adına mesaiden sonra bankada kalıp çalıştığım olur.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışanlar açısından yaptıkları iş, bankanın işi olmaktan çok, kendi işleri gibi algılanmaktadır. Bu nedenle de çalışan kadınların işlerini bitiremedikleri için fazla mesai yaptıkları inancına sahip oldukları, bu durumu da normal olarak değerlendirdikleri ve çalışmalarını fazla mesai olarak algılamadıkları görülmektedir. Elbette bu algı yanılmasının temel nedeni esnek çalış(tır)ma biçimlerinin piyasada uygulanış biçimi ve çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkinin sonucu olmaktadır. Başarının konulan hedeflere ulaşmayla ilişkilendirildiği, performansın terfi ve gelir elde etmede en önemli kısıt olarak sunulduğu, bankanın amaçlarının bireyin amaçları olarak empoze edildiği ve dolayısıyla kendi işini yapıyormuş algısının yaratıldığı bir atmosferde, hemen hemen tüm kadın çalışanlar, bankanın işini sanki taşeron bir firma gibi üstlenerek bu duygu ile işlerini yapmaktadır. Burada uzun çalışma saatlerinin çalışanlar açısından

normalleşmesinin nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkan durum, aslında performansa dayalı ücretlendirme sisteminin ve hedef kısıtı ile çalıştırmanın bir sonucudur. Bu konuya ilişkin örneklere ve çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkilere kapsamlı olarak daha sonra (bankacılık sektöründe ücret sistemi nasıl çalışıyor ve ücreti belirleyen temel değişkenler nelerdir sorularının cevaplarını aradığımız bölümde) yeniden değinilecektir.

*“Haftada 5 gün günde ortalama 10 saat çalışıyoruz. Ancak, bazı günler banka müşterilere kapandıktan sonra kasa kapatma işlemleri ve kalan işleri temizlemek için de çalıştığımız oluyor. Ben gişe personeli olduğum için özellikle kasa kapatma nedeniyle işten geç çıkma durumum oluyor. Bu fazla mesai olarak değerlendirdiğimiz bir durum değil. Çünkü kasa bende ve onu tutturmak hesapları kapatıp çıkmak zorundayım. İşimi ne zaman bitirirsem o zaman bankadan ayrılıyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

*“Haftada 5 gün, günde ortalama 10 saat çalışıyoruz. Çalışma saatleri hakkındaki fikrim şu; piyasada genelde şöyle bir bakış açısı var, az adamla çok iş isteniyor. Bu nedenle de iş çok ve iş artık sizin işiniz. Çalışmanız gerekiyor. Çalışmazsanız bu size başarısızlık olarak geri dönecektir. O yüzden de iş bitene kadar şubede kalıyorsunuz ve kaç saat çalıştığınızda da çok takılmıyorsunuz.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlar, sektöre hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin zorlayıcı çalışma koşulları ve ücrete yansımaları sonucunda, özellikle fazla mesai saatleri ve uzun çalışma süreleri dikkate alındığında emeklerinin karşılığı olarak doyurucu bir ücret alamadıklarını çarpıcı örneklerle ve yaşanmışlıklarla ifade etmektedirler.

*“Asgari ücretin üzerinde ücret alıyorum. Ancak yaptığım iş ve aldığım risk ile karşılaştırsak asla emeğimin karşılığını aldığımı düşünmüyorum”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Ben mesleğimin 17. yılındayım hakikaten çok zor bir iş. Çok uzun süredir de yönetici pozisyonunda çalışıyorum. Bizim yaptığımız bu işi yurt dışında yapanlar bizim aldığımız ücretin yaklaşık 3 katını alıyorlar. Sadece yurt içi yurt dışı arasındaki fark bu kadar o nedenle ben aldığımız ücretlerin yaptığımız işin karşılığı olduğunu düşünmüyorum. Bizim ülkemiz ekonomik anlamda ve bankacılık anlamında az gelişmiş bir ülkedir. Bankacılık sektöründe ücretler yapılan işe kıyasla çok düşük.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Türkiye’de piyasa ekonomisinin oluşturduğu şartlar çerçevesinde emek piyasasında ücretlerin düşük olması, asgari ücretin bile açlık sınırının altında belirlenmiş olması, kuralsızlaştırmanın hâkim olması nedeniyle işten atılmaların kolaylaşması ve yedek işsiz ordusunun kalabalıklılığı ile işverenlerin dayattıkları ücretlerin geçerli olması söz konusudur. Bu gibi çalışanlar açısından emek piyasasında birçok dezavantajın varlığına sebep olan piyasa ekonomisi ve yansımaları

olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin işverenlere imkân sunması karşısında emeğin bu ücretleri kabul etmeme gibi bir şansı da bulunmamaktadır.

*“Asgari ücretin biraz daha üstünde bir gelir elde ediyorum. Bu ücret düzeyi günlük ortalama 10 saat çalışmanın, riskin, stresin ve yorgunluğun karşılığı değil ama piyasada ücretler o kadar düşük ki, bunu aldığıma bile şükrediyorum. Hatta iş bulabildiğime bile şükrediyorum. En azından sigortam yatıyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 26.07.2013)

*“Yaptığım işin ücret olarak karşılığını aldığımı düşünmüyorum ama genel anlamda Türkiye’de kimse yaptığı işin karşılığını alamıyor. Biz beyaz yakalıyız baktığımız zaman aslında işçi sınıfının içinde yer alıyoruz. Orta düzey işçi sınıfının içinde yer alıyoruz. Eşim çalışmıyor ya da eşim olmamış olsaydı ve aile geçindirmek zorunda olsaydım çok zor olurdu. Yalnız yaşadığım dönemde, 1000 lira kira veriyordum 1000 lira bana kalıyordu, bu da müdür yardımcısı olduğum dönemdi ondan önce 750 lira kazanıyordum ki, kiramı babam yolluyordu çalışmamın aslında hiçbir mantığı yoktu ücret açısından düşünürsem.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Bankacılık sektörü diğer sektörlerle karşılaştırdığımda nispeten daha yüksek ücret alabileceğim bir sektör ama çalıştığımız banka burada önemli. Örneğin daha önce çalıştığım banka için aldığım ücret düşüktü. Şu an çalıştığım bankada aldığım ücret daha önceki ücretime göre daha yüksek. Ancak, yaptığımız işin kesinlikle karşılığını ücret olarak aldığımızı düşünmüyorum. Sadece Türkiye koşullarında kazandığım ücretin alınabilecek iyi ücretlerden olduğunu söyleyebilirim. Ücretlerde genel olarak bir iyileştirmeye gidilmeli bizim ülkemizde ücretler gerçekten çok düşük ve emeğimizin karşılığını alamıyoruz.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Bankada çalışan kadınlar ücretlerini değerlendirirken kamu ya da özel banka olma unsurunu da sıklıkla dile getirmektedirler. Bazı kadın banka çalışanları ücretlerini düşük bulmalarına rağmen kamu bankasında istihdam edildikleri için kendilerini garantide hissettiklerini ve devlet memuru oldukları için iş garantilerinin olduğunu ifade ederek ücret düşüklüğünü bu durumun tolere ettiğini belirtmektedirler. Oysa kamu ya da özel bankada çalışanlarının hepsi aynı statüye tabidir ve devlet memuru değildirler. Sonuç itibari ile banka çalışanlarının hepsi 4857 sayılı iş kanunu kapsamında işçi statüsündedirler. Ayrıca, her banka özel bir şirket olma ve kendi ücret politikalarını yönetmeleri esasına dayalı olduklarından aynı pozisyon için farklı ücretlendirmelerin gerçekleştiği de gözlenmektedir. Bankacılık sektöründe ücretler neye göre ve kime göre belirleniyor sorusu ortaya çıkınca da temel dayanak performans ve hedef tutturma olmaktadır ki, bu kriterler öznel olduğu için tamamen muğlaktır. Emeğin bu derece vasıfsızlaştırıldığı ve değersizleştirildiği bir sistemde çalışanların ücret olarak tatmin edici bir karşılık almasından ve ücret adaletinden bahsetmek ise çok da mümkün görünmemektedir.

*“Kamu kesiminde çalışıyorum. Diğer bankalara kıyasla daha güvenli bir bankada çalışıyorum. Bu nedenle ücretimin düşük olması beni çok rahatsız etmiyor. En azından garantili bir işim var. Devlet memuruyum. Elbette çalışmamızın karşılığı değil aldığımız ücretler ama mecburen çalışıyoruz. Çünkü ihtiyacım var.”* (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 32 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2013)

*“Şu an maaşım 5000-TL civarında. Bizim sektörde maaş kırımları çok serttir. Ben şu anda ticari bir şubede olsaydım yaklaşık 12.000-TL maaş alırdım. Ama operasyonda bölüm müdürü olsaydım 4.000 TL civarı maaş alırdım. Bir KOBİ merkezli şubede şube müdürü olsaydım 8.000-TL maaş alırdım. Yapılan işler ve şubenin hacmine oranla aynı pozisyondaki iki kişi arasında ciddi bir maaş farkı bulunabilir. Aslında çalıştığımız şube sizin kalitenizi de belirler. Şubenin içine girdiği grup sizin prestijinizi ve aldığınız maaşı doğrudan etkiler. Ücretlerde iyileştirme olsa tabi isterim kim istemez ki.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

*“Aldığımız ücret yaptığımız işin karşılığı değil. Çok iş az ücret mantığı söz konusu. 1.600 civarı maaş alıyorum. Ancak, ben operasyonda çalışıyorum prim söz konusu değil, pazarlama satış da çalışan arkadaşlar maaş artı prim alıyorlar.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

Kadın banka çalışanlarının ücretlerine ilişkin görüşlerini değerlendirirken dikkat çeken ve önemli olan bir başka konu ise yaptıkları işin stresli ve riskli olması gerçeğidir. Bu nedenle emeklerinin stres ve risk faktörü içinde değerlendirilmesi ve ortaya çıkan zorlu çalışma koşulları sonucunda bireyin hem psikolojik hem de fizyolojik yıpranma payının hesaba katılarak ücretlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu kriterleri göz önüne alarak elde ettikleri ücreti değerlendiren kadın banka çalışanları ise yaptıkları iş ve ortaya koydukları emeğin karşılığında doyurucu bir ücret alamadıklarını daha net ifade etmektedirler.

*“Bizim yaptığımız işin riski çok yüksek ve kesinlikle altına girdiğimiz riskin karşılığını almıyoruz. Asgari ücretin iki katı kadar bir ücret alıyorum. Ücretlerimizde iyileştirilme yapılması ve bu stresin, riskin karşılığı olabilecek bir düzeyde ücret almamız gerekli.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

*“Bu ücretler asla yaptığımız işin karşılığı değil. Çok stresli ve riskli bir pozisyonda gişede çalışıyorum. Gişe gibi bir pozisyon demek bankacılıkta büyük risk demektir. Her gün kasa tutturamama gibi bir stresiniz olur. Bu nedenle bu riskin ve stresin karşılığı bir ücret aldığımı düşünmüyorum. Asgari ücretle karşılaştığımız zaman iki kat daha fazla ücret aldığımı söyleyebilirim.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

*“Asgari ücret alıyorum. Kesinlikle aldığım ücret çabamın, riskin ve yorgunluğumun bedeli değil. Ücretlerde kesinlikle iyileştirme yapılmalı. Performansa dayalı ücretlendirme yapıldığı söyleniyor ama bence uygulamada böyle bir durum söz konusu değil. Bu ücretle İstanbul’da ek geliriniz olmadan yaşamak çok zor ve yaşam standartımı daha iyi bir konuma getirmek adına ücretlerde iyileştirme şart.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

*“Çok stresli ve riskli bir pozisyonda gişede çalışıyorum. Gişe gibi bir pozisyon demek bankacılıkta büyük risk demektir. Her gün kasa tutturamama gibi bir stresiniz olur. Bu nedenle bu riskin ve stresin karşılığı bir ücret aldığımı düşünmüyorum.”* (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 34 yaşında, görüşme tarihi: 19.08.2013)



*“Çalışmam karşılığında aldığım ücret asgari ücret. Yaptığım işin karşılığını tam olarak alamadığımı düşünüyorum. Bunun nedeni de bizim işimizin riskli olması. Bu nedenle biraz daha yüksek ücret alabiliriz aslında. Riskle karşılaştırdığım zaman ücretimi düşük buluyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarından bazıları ise elde ettikleri ücreti ortaya koydukları emek ile değerlendirmek yerine kendilerine has durumlar ile yorumlamaktadırlar. Bekâr olmaları ve bakmakla yükümlü buldukları insanların olmamasını sebep göstererek düşük ücretleri kendilerince kabul edilebilir bulmaktadırlar. Bazı kadın banka çalışanları ise evde oturmak yerine çalışmayı tercih ettiği için aldığı ücreti de sanki çalışmadan ona veriliyormuş algısı ile dile getirmektedir. Bu anlatılar, çalışanların bir kısmının emekleri üzerindeki haklar konusunda çok da bilinçli olmadıklarını ve ortadaki çarpık durumu çok fazla idrak edemediklerini bizlere göstermektedir. Ücret, emeğin hakkıdır ve öznel durumlar sebebiyle ortaya konulan emekten daha düşük ücretlendirmeyi meşrulaştırmak ise tamamen algı yanılgısıdır.

*“Taş atıp kolum yorulmuyor. Evde oturacağıma gelip çalışıp para kazanıyorum. Asgari ücretin yaklaşık iki katını alıyorum. Ama ücretlerde iyileştirme yapılmasını isterim. Çünkü çoğu bankada bizden daha yüksek ücret alındığını düşünüyorum.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

*“Yaptığım işin ücret olarak tam karşılığını aldığımı düşünmüyorum. İşimi seviyorum, zaten evli değilim, ailem burada değil, bakmakla yükümlü olduğum kimse yok (bu yüzden geç saatlere kadar çalışmak da beni etkilemiyor zaten) bu nedenle de devam ediyorum. Yaptığımız işin ücret olarak karşılığını alamadığımızı düşünsem de beni tatmin ediyor şimdilik ve devam ediyorum.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Bankacılık sektöründe ücretlere ilişkin saptamalar yapılırken bu sektörde çalışanların ücretli olduklarını ve işçi statüsünde çalıştıklarını sıklıkla görmezden geldiklerini daha öncede ifade etmiştik. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin çalışanlar üzerinde yarattığı etki ile performans ve hedef tutturma kriterlerinin baskısı sonucunda çalışanlar bankanın işini değil kendi işlerini yaptıklarını düşünmektedirler. Bunun sonucunda da düşük ücretleri hak ettikleri ya da yeterince çalışmadıkları için düşük ücret aldıkları yönünde açıklamalarda bulunmaktadırlar. Bu tablo ise kapitalist sistemin işleyiş biçiminin bireylere ne kadar derin nüfuz ettiğini ve içselleştirilerek meşrulaştırıldığını bizlere sunması açısından çarpıcı bir gerçektir.

*“Asgari ücretin ortalama 3 katı ücret alıyorum bu ücret benim için tatmin edici bir ücret. Bu ücret oranı bazen düşüp bazen çıkıyor bunun nedeni de prim esaslı ücret alıyoruz. Kısacası aldığım ücreti ben ve yaptığım çalışma belirliyor. Performansım ne kadar yüksek olursa o*

*kadar yüksek ücret alıyorum. Kısacası bu bakış açısıyla yaptığım işin karşılığını alıyorum. Düşük ücret alırsam demek ki o ay yeterince çalışmamışım demektir.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Aslında aldığımız ücreti biz belirliyoruz. O nedenle aldığımız ücreti çok ya da az diye değerlendirmek mantıklı değil. Hedeflerimi tutturabilirsem primlerim yükselir, yüksek ücret alırım. Hedeflerimi tutturamazsam düşük ücret alırım. İşini iyi yapan iyi para kazanır.”* (Özel bir bankada bireysel müşteri temsilcisi, bekâr, 28 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2013)

Marx; *“sermayenin nasıl ürettiği değil bizzat kendisinin nasıl üretildiğini gözlemekten”* bahsederken aslında ücrete dayalı üretim ile kâr elde etmenin sırrını açıklamaya çalışmaktadır. Emeğin metalaştırıldığı piyasa ekonomisi şartlarında ücret ve ücretli çalıştırma ekonomi politiğin merkezidir ve kâr hadlerini belirleyen temel değişkendir. Bu sebeptendir ki sermaye kendi gücünü ücret ve çalışma koşulları üzerine imar eder. Çalışma ilişkisinde sermayedar artı değer kütesini arttırmayı amaçlar, yani karı arttırmayı amaçlar, emek ise genellikle gelir elde etmeyi amaçlar. Ancak, üretimin toplumsal boyutu ile birleşince ücretli çalışmaya, tüketim için kaynak elde etmenin ötesinde etik bir değer atfedilir. Doğal olarak da çalışma neo-liberal ekonomi politiğin bağımsız bireylerine kendi koşullarını dayattığı normatif bir beklenti olmaktadır. Bu nedenle piyasa ekonomisinin acımasız koşullarını daha net görmek için bankacılık sektöründe ücret sisteminin nasıl belirlendiğine bakmakta fayda vardır.

Bankacılık sektöründe ücretin temel belirleyicileri çalışanların pozisyonu ve yaptığı işin tanımı olmaktadır. Satış ve pazarlama biriminde çalışan personel baz ücret üstünden hedef ve prim esasına göre ücretlendirilmektedir. Ayrıca, satış ve pazarlama biriminde çalışanlar, hedefler onlara verilen taşeron iş gibi gösterildiği için, hedefi gerçekleştirmek adına ortaya koydukları fazla mesai çalışmaları karşılığında fazla mesai ücreti alamamaktadırlar. Operasyon biriminde çalışanlar ise, standart ücret, yasal sınırı aşmayan fazla mesai çalışmaları için ücret (yasal sınırı aşan fazla çalışmalarının ücretlendirilmediğini daha önce ifade etmiştik) ve bazen de şubenin genel performansının belirleyici olduğu dönemsel primler alırlar. Ancak, çoğu kez onların iş tanımında bulunmamasına rağmen operasyonda çalışan personele de hedef konulduğu ve bu hedefleri şubenin genel performansını yükseltmek adına gerçekleştirme zorunluluklarının getirildiği bilinmektedir. Burada ciddi bir çelişki söz konusudur ve bu çelişki iş tanımının yapılması ve iş sözleşmesinin imzalanması sırasında çalışana dayatılan koşullarla yakından alakalıdır. Satış ve pazarlamada

çalışan personel banka adına çalıştığını çoğu kez unutarak bankanın kendisine koyduğu ve genellikle de ulaşılmaması zor olan hedeflere ulaşmak adına fazladan çalışmayı doğal, gerekli ve zorunlu görmektedir. Operasyonda çalışan personel ise standart ücret ve ancak yasal olarak alabildiği fazla çalışması karşılığında ücret karşılığında iş tanımında bulunmayan ek işleri de yapmayı, dolaylı olarak şube hedefi ve performansı kendilerini etkilediği için, amaç edinmektedir. Çünkü sistemin kendilerine dayattığı şartlar budur. Sonuç da ise; kendi işini yaptığını düşünen, ücretli çalışan olduğunu görmezden gelen, bu nedenle haksızlığa uğradığını çok fazla kabullenmek istemeyen, fazla mesai ücretlerinin çalışana ödenmediği, emeğin tamamen bir meta olarak görüldüğü yönetim anlayışı karşımıza çıkmaktadır.

*“Çalıştığım kurumda ücret sistemi, normal bir standart ücret var, üstüne prim sistemi işliyor. Ben fazla mesai almıyorum satışta çalışan personel olarak. Bizim bankamızda satış pazarlama biriminde çalışan personel fazla mesai almıyor çünkü sözleşmemiz böyle. Prim sistemi içinde hedef tutturma olayı var bu hedefler de her zaman normal bir insanın kolaylıkla tutturabileceği hedefler değil.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Aldığımız ücretin temel belirleyicileri çalıştığımız birimin özellikleridir. Operasyonda çalışanların standart ücreti vardır. Çalıştığı yıl ve eğitimi az da olsa etkili olur. Pazarlama satış biriminde çalışan arkadaşlar standart maaş artı hedef ve prim mantığı ile ücret alırlar. Günde ortalama bir saat kadar fazla mesai yapıyoruz. Fazla mesai ücrete yansımıyor. Bizim işimiz bu, sonuçta işimizi bitirmek için bankada kalıyoruz.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Ben operasyon biriminde çalıştığım için prim esaslı ücret almıyoruz. Hedef tutturma bankamızda başlıca ücret belirleyici ölçüt, ancak ben operasyonda olduğum için hedef ya da prim benim için geçerli değil. Benim ücretimi pozisyonum ve terfilerim belirliyor. Ama hedefler tutmazsa bizde banka hedefleri tutmadığı için dolaylı olarak sıkıntı yaşıyoruz. Ücretimize yansıtılabiliyor. Kısacası hedef sistemi pazarlamada çalışan arkadaşların ücretini olumlu ya da olumsuz doğrudan etkilerken, bizimkini olumsuz sonuç çıkarsa dolaylı olarak etkiliyor.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Kadın banka çalışanlarının, ücret sisteminin bankalarda nasıl çalıştığına ilişkin sorduğumuz sorulara verdiği yanıtlarda eğitimin de belirleyici olduğunu görmekteyiz. Ancak, daha önce de belirttiğimiz gibi bankacılık sektöründe çalışan kadınlarımızın çoğunluğu zaten en az lisans mezunu ve bu aslında ücreti belirleyen temel değişkenden çok, işe alınma kriteri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, pozisyon ve hedef tutturma ücretin belirlenmesinde temel değişken olma özelliğini her banka için taşımaktadır.

*“Çalıştığım kurumda ücretin temel belirleyicileri yetki, unvan ve kıdemdir. Eğitim burada lisans düzeyinde olması yeterli ve eğitim kıdemden önemli değil. Kıdem ücret konusunda*

*daha belirleyici oluyor. Zaten işe girenlerin geneli lisans mezunu o nedenle eğitimler eşit düzeyde kıdem farkı yaratan unsur olarak ücreti belirliyor. Evet, zaman zaman normal mesai saatlerini aşan çalışmalarımız oluyor ama işleri tamamlamak için kendimiz kalıyoruz bu da fazla mesai olarak düşünülüyor ve ücrete yansımıyor.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

*“Çalıştığım kurumda ücret belirlenirken; eğitim, pozisyon, fazla mesai ve performans kriterlerinin hepsi etkili oluyor. Günde ortalama 2 saat fazla mesai yapıyoruz ama bunun hepsi fazla mesai ücreti olarak maaşımıza yansımıyor.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

*“Çalıştığım kurumda ücreti belirleyen temel kriterler, eğitim ve performans olarak özetlenebilir. Aslında eğitim pozisyonunuzu belirler o yüzden çalıştığınız pozisyon ve gösterdiğiniz performans ücretinizin temel belirleyicisi olur desem daha doğru bir tespit olur. Günlük bir iş potansiyeli var o iş bitmeden bankadan çıkılmaz bunu fazla mesai olarak değerlendirmemek gerekir. Sonuçta işinizi yapıyorsunuz bu fazla mesaiye girmiyor bence.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

Bankacılık sektöründe hem bireysel performans hem de şube performansı dikkate alınmakla birlikte bu performans sonuçlarının ücretlere ne derece ve nasıl yansıtıldığı da kesin ve adil olmamaktadır. Üst yönetimin inisiyatifine bırakılan performans değerlendirmelerinin ücrete yansımaları adaletsiz ücretlendirme olasılığını ortaya çıkartmaktadır.

*“Çalıştığım kurumda ücret sisteminin temel belirleyicisi başarı düzeyidir. Bu sistem içinde başarı göstergesi performans durumu oluyor. Her şube müdürünün sorumlu olduğu bir bireysel bankacılık işlemleri ekibi, bir KOBİ ekibi, bir operasyon ekibi ve pazarlama ekibi vardır. Bu ekipler performanslarını gerçekleştirdiği zaman şube müdürünün performansı gerçeğe yansır ve bu sabit ücrete eklenen primlerimizi oluşturur. Ancak sistem bu anlattığım kadar kurumsal değildir. Bankacılık sektörü çok kurumsal gibi görünmekle birlikte burada çok da adil bir sistem işlediği söylenemez. Bazen bölge müdürü veya üst yöneticilerin inisiyatif kullanıp hak etmeye daha fazla prim verdiği durumlarla da karşılaştığımızı görüyoruz.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

Birçok farklı pozisyonda çalışmış ve deneyimleri ışığında bizlere bankacılık sektöründe işin tanımının ücretleri ne derece etkilediği, iş sözleşmesindeki bağlayıcı dayatmalar ve performans değerlendirmenin subjektifliği ile ücret belirleme sistemini ilişkilendirerek açıklayan görüşmecimizin anlatıları dikkat çekicidir. İşe alımlarda personele dayatılan iş sözleşmelerinde, fazla mesailerin yarım kalan işleri tamamlamak adına yapıldığı ve bu nedenle fazla mesai ücretine tabi olmadığını içeren maddelerin var olduğunu ifade etmektedir. Oysa yasalarda böyle bir madde yoktur ve fazla mesailer her şartta ücretlendirilmelidir. Burada ortaya çıkan durum kadın banka çalışanının meşru olmayan yollarla fazla mesailerini ödemekten kaçınan bankanın şartlarını yasal kabul etmesi ve içselleştirmiş olmasıdır. Bunun temel

nedenlerinden biri de yasal hakları konusunda çalışanların yeterli bilgiye sahip olmamaları ve örgütlenme eğilimlerinin düşük olmasıdır.

*“Bizim bankamızda ücret sistemi, unvan ve pozisyon esaslı işler. Unvanınızdan kaynaklanan maaş kısmı tahsil ve kıdemden oluşur. Aynı kıdem ve tahsil seviyesine sahip bir diğer çalışan kim olursa olsun maaşımızın bu kısmı aynıdır değişmez. Şube müdürü düzeyine kadar bu esas kesin geçerlidir ve bir tavan maaş söz konusudur. Ancak, şube müdürü pozisyonundan sonra ise alt taban belirlenir ve bu kez üst sınır açık bırakılır. Bir de maaşlarımızın belirleyicileri arasında pozisyonlarımız vardır. Örneğin benim unvanım bölüm müdürlüğüdür. Pozisyonum ise BMT bölüm müdürlüğüdür. Daha önce sahada çalışırken yine bölüm müdürüydüm ancak o zaman bölge bölüm müdürüydüm ve maaşım daha çoktu. Şubenin önemine göre ve yaptığımız iş hacmine göre pozisyonunuz etkilenir ve maaşınızı etkiler. Fazla mesailerde ücret de etkilidir. Ancak orada da durum şöyledir. Normal bir şubede çalışan personel fazla mesai almaz. Zaten sözleşmede yazar. Der ki, yapılacak fazla mesai yarım kalan işlerin tamamlanması içindir ve personel işe girerken bunu peşinen kabul eder. Biz burada fazla mesai alıyoruz çünkü bizim fazla mesai saatlerimiz gerçekten uzun, gece 12’ye kadar benim personelim bazen burada kalıp çalışıyor ve yeni kampanya yetiştiriyorlar. Bu nedenle biz fazla mesai ücretimizi alıyoruz. Normal bir şube düşünün ve bir personelin hatası sebebiyle kasa tutmadı doğal olarak kimse bankadan ayrılamaz. Mesai süresi bitmiştir ama fazla mesai süresi açılmaz çünkü burada bankanın işini yapmıyorsunuz bir personelin hatası yüzünden işler bitmemiş oluyor. Bunun bedelini neden banka ödesin ki. Doğal olan da bence budur zaten. Normal bir şube kısacası iç dinamikleri gereği akşam 19.30’dan önce pek çıkamaz ama bu arada normal çalışma süresini aşan kısım ise fazla mesai sayılmaz işlerin toplanması için gereken süredir ve işe girerken personel bunu kabul ederek işe başlamıştır.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

Bankacılık sektöründe fazla mesailerin, gerçekleştirilmesi zor hedeflerin tutturulması için harcanan zaman ya da yarım kalan işlerin tamamlanma süresi olarak tanımlanması fazla mesailerin ücret olarak ödenmemesinin açıklayıcısı olarak sunulmaktadır. Fazla mesailerin ücretlere yansıtılmamasının haklı gibi gösterilmeye çalışıldığı bir başka konu ise kasada çalışan bir personelin hesapları tutturamaması sonucu tüm personelin bankadan çıkamaması ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Bu gibi durumlarda banka, kendi adına bir iş yapılmadığını ve bu nedenle banka sorumlu olmadığı için fazla mesai ödememesi gerektiğini dayatırken, personelin de bu durumu normalleştirerek kabule geçtiğini görmekteyiz.

*“Çalıştığım kurumda ücret sisteminin temel belirleyicisi performans. Ayrıca, pozisyon da ücretleri ciddi biçimde etkiliyor. Aslında durum şöyle geliyor. Performansınız yüksekse ve istikrarlı ise kıdeminiz artıyor, yani asıl belirleyici yine de performans oluyor. Performans hem çalışırken primlerle yüksek ücret almanızı hem de başarılı çalışmalarınız neticesinde terfilerle kıdem almanızı sağladığı için ücretlerin temel belirleyicisi oluyor. Fazla mesai saatleri ücrete yansımıyor. Çünkü fazla mesai olarak adlandırılmıyor. Kasa kapatma ya da günlük işleri temizleme için personel kendi isteği ile kalıyor bu da fazla mesai olmuyor doğal olarak ücrete yansımıyor. Fazla mesai ücreti diye bir uygulama ile şu ana kadar ben karşılaşmadım.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

*“Çalıştığımız kurumda ve benim çalıştığım pozisyonda ücretin temel belirleyicileri eğitim, tecrübe ve pozisyonudur. Performans ve hedef tutturma gibi işimizin türevleri ile belirlenen unsurlar bonuslarımızı (primlerimizi) etkiler. Fazla mesai ile ilgili ücretlendirme tam olarak işlemiyor. Sonuçta tanımlanan işi bitirmek gibi bir durum söz konusu ve size verilen işi bitirmek için fazla mesai yapmanız söz konusu oluyor. Bu da fazla mesai hesaplamalarını çoğu kez barındırmıyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Fazla mesailerin birçoğu ücrete yansıtılmaz. Yılda ortalama resmi çalıştığım kadar da fazla mesai yaptığımı söylesem abartmış olmam. Çünkü telefonum 7/24 açıktır. Tüm müşterilerimle ofis içi ve dışı irtibatımı kesmem, şirket ziyaretleri, müşteri ziyaretleri ve özel yaşamınızda bile müşterilerle karşılaşma ve iş bağlama alışkanlığı ile yaşadığımızı sayarsak resmi çalışma saatlerim kadar da fazla mesai yaptığımı söyleyebilirim. Çünkü bankacılık böyle bir iştir.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Bankacılık sektöründe temelde iki birimin iş tanımı çok belirgin yapılmaktadır. Bunlardan biri satış ve pazarlama diğeri ise operasyondur. Operasyondaki personel genellikle bankanın rutin bankacılık işlemleri ile ilgilenirken satış ve pazarlamadaki personel bankacılık hizmetlerinin satış kısmındaki işleri yürütmektedirler. Satış ve pazarlamadaki personel hem kendi içinde bir rekabet hem de şube olarak diğer şubelerle rekabet içinde satış yapma ve hedef tutturma baskısı ile çalışmaktadır. Bu anlamda bireysel rekabetin yoğun olduğu birim satış ve pazarlamadır.

İş tanımları yapılırken ve iş sözleşmeleri imzalanırken satış ve pazarlamadaki personel için hedef tutturmaya yönelik çalışmaların mesai süresini aşan kısmının fazla mesai olarak tanımlanmadığı açıkça belirtilmektedir. Bu nedenle de fazla mesai ücreti alamamaktadırlar. Operasyon birimi personeli ise fazla mesai ücretlerini, eksik gösterilme olasılığı sıklıkla yaşansa da, alabilmekte onlar ise satış ve pazarlamadaki personel gibi hedef ya da performansa dayalı prim ücretleri alamamaktadırlar. İş tanımları farklı yapılmakla birlikte bu birimler arasında şube boyutunda bir takım çalışması da söz konusu olmaktadır. Şubenin performansı da ücret belirleme kriterleri arasında yer aldığı için genellikle operasyondaki personel de satış yapmakta onlara da hedef konulmakta ve bu hedefleri gerçekleştirmeleri iş tanımlarında olmamasına rağmen beklenmektedir. Satış ve pazarlamadaki personel de zaten iş tanımları dışında ki işleri yapmadan satış hedeflerine ulaşamadıkları için yapılan iş tanımlamaları ve buna dayalı imzalanan iş sözleşmeleri içerik olarak sadece kağıt üstünde kalmaktadır. Uygulamada bankada herkes her işi neredeyse yapar hale

gelmekte ve bireysel rekabet edenler dolaylı olarak kendilerini etkileyecek şube başarısı için takım olarak çalışmayı kabullenmektedir. Burada asıl amaç bankanın kârlılığını arttırmak için hem rekabetçi personel yaratmak hem de gerektiğinde bu personeli takım halinde çalıştırarak şube hedefleri dolayısıyla bankanın kârlılığı için bir anlamda keyfiyete bağlı iş tanımlarını personelden beklemektir. Operasyon personeli satış yapma yükümlülüğü ile karşı karşıya olmakla birlikte satışlarından prim alamazken; satış ve pazarlama personelleri de mesai saatleri dışında dayatılan hedefleri gerçekleştirmek uğruna fazla mesai yapmakta ancak karşılığını ücret olarak alamamaktadır. Bu sistem tüm personele neredeyse aynı iş tanımlarını yüklemekte ancak yaptıkları işlerin karşılığını ücrete tam olarak yansıtılmamaktadır. Personel ise hem başlangıçta imzaladığı iş sözleşmesinin bağlayıcılığı hem de sistemin grift yapısıyla empoze edilmiş iş tanımları içinde sıkışarak bu beklentilerin ve yükümlü oldukları işlerin normal olduğunu sıklıkla ifade etmekte yani durumu içselleştirmektedirler.

*“Bankacılık demek bankanın içindeki her işi biraz bilmek ve yapmak demektir. Tanım bu olunca yaptığım iş tanımlananın dışına çıkmıyor. Hedeflerimiz var puan sistemimiz var bunlar bizi motive eden unsurlar.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Yaptığım iş tanımı dışında işleri de yapmamı benden bekliyorlar. Özellikle pazarlama hedefleri tutmayınca tüm şube çalışanları hedefleri tutturmak için iş tanımında olsun olmasın satış işi yapar.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Yaptığımız işin tanımı dışında birçok işi farklı pozisyonlarda da olsa yapmanız gerekir. Bankacılık sektöründe satıştan sorumlusun sadece bu işi yapacaksın diye şey yoktur. İş tanımları genellikle kağıt üzerindedir. Bir birimin ya da ekibin performansı diğer ekipleri ve birimleri de etkileyeceği için toplu bir şekilde değerlendirilir ve nerede ihtiyaç var ise o işe destek atmak neredeyse herkesin işi haline gelir. Özellikle akşam saat 5’de kapılar kapandıktan sonra herkes her işi yapar. Zaten bankacılıkta başarının ve farklılığın yolu da buradan geçer. Kariyer elde etmek isteyen bankacı özellikle her birimde deneyim sahibi olup her işe aşinalığı olan kişi olmalıdır. Bunun yolu da çok çalışmaktan ve işten kaçmadan her işi bilmekten geçer. Performansa dayalı ücret ve prim esaslı ücret alındığı için de bu çalışma şartlarında bu sistem doğal olarak ücret konusunda bir adaletsizlik getiriyor... Ücret sistemi bankada operasyonda çalışanlar maaş alır, pazarlamada çalışanlar maaş artı prim alır. Ancak genellikle pazarlamaya operasyon personeli yardım eder. Doğal olarak da ücretlerde adaletten söz etmek çok da doğru değildir.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Satış ve pazarlama biriminde çalışan kadın banka çalışanlarının anlatıları bankacılık sektörünün iş tanımlarının ne denli iç içe girdiğini ve çalışanların emeklerinin bu sayede nasıl metalaştırılarak ucuz bir şekilde ele geçirildiğini göstermek adına dikkat çekicidir.

*“Pazarlama ve satış bankanın görünen yüzü ve birçok işlem elimizden geçiyor. Dışarıda çalışmamız hedef tutturmamız gerekiyor. Zaten bizim işimizin tanımı geniş, o yüzden tanımlanan birçok işi yapıyoruz.” (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)*

*“Kendi iş tanımım dışında kalan işleri yapmam da benden bekleniyor ve ben de yapıyorum. Hedeflerimiz oluyor kendi hedefimiz olmasa bile şubemizin hedefi oluyor, o nedenle herkes hem kendi işini hem de şube hedeflerinde eksik varsa o birimlerin işlerini yaparak hedefleri gerçekleştirmek adına çalışıyor. Altı ayda bir prim alıyoruz. Bu primlerin hesaplanmasında katsayıyı şube hedefleri belirlediği için başkasının işi olarak düşünmeyip hepimiz her işi yapıyor ve hedefleri gerçekleştirmek için çabalıyoruz.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

*“Yaptığımız işin tanımı genel olarak tutuluyor. Böyle olunca da doğrudan benim işim gibi görünmeyen alanlarda da emek sarf etmem gerekiyor. Çünkü birbirleri ile bağlantılı şekilde çalışıyoruz. Sonuçta da başka alanlar için tanımlanan işlerin bazılarını yapmak ya da yatay olarak arkadaşlarla birbirimizin işlerinin kontrolünü yapıp sistemi çalışır halde tutmak gerekebilir. Önümüze bir iş ya da bir problem geldiğinde bu iş bizim işimiz deme şansımız olmuyor ve hep birlikte o işi yapıp çözüme ulaştırıyoruz. Bir takım olarak bakılıyor yaptığımız işlere ve yapılması gereken neyse ve kim yapabiliyorsa o işi o yapmakla sorumlu oluyor. Bu işleri yaptığımızda bize bir artısı olmuyor ya da senin işin değildi tebrik ederiz teşekkür ederiz denmiyor çünkü dediğim gibi zaten her iş bizim işimiz olarak görülüyor. Sonuç odaklı çalışıldığı için süreç kimin emeği ile oluşuyor, bu tepe yönetimi çok fazla ilgilendirmiyor. Yapılmaması onları ilgilendirir ama yapılıyorsa ve sorun çıkmıyorsa onlar bununla çok fazla ilgilenmezler.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

Aynı şekilde farklı bir iş tanımına tabi olmalarına rağmen operasyonda çalışan banka personelinin de, şube hedeflerinden dolaylı olarak etkilenmeleri sebebiyle, satış ve pazarlama tanımına giren işleri üstlendiklerini görmekteyiz. Kadın banka çalışanları mesai saatleri içinde kendi iş tanımlarının içine giren işleri ancak yetiştirdiklerini ve bazen bu işleri bile yetiştiremediklerini söylemektedirler. Doğal olarak da satış ve pazarlama biriminden kendilerine gelen iş tanımları dışındaki işleri ise mesai saatleri dışında yapmaktadırlar. Ayrıca, hem kendi iş tanımlarında olmayan hem de gerçekleştirmek için mesai saatleri dışında da çalışmak zorunda kaldıkları bu işlerin (harcadıkları bu emeğin) karşılığında prim ya da fazla mesai ücreti gibi ek ücretler de alamamaktadırlar. Bu durum esnek çalış(tır)ma biçimlerinin, firma kârlılığını arttırmak için, bankacılık sektöründe de emeği ne denli derinden sömürdüğüne yönelik çarpıcı bir örnek teşkil etmektedir.

*Yaptığım işin tanımı dışında işleri yapmamız satış ve pazarlamada çalışan arkadaşlara destek olmamız bizden bekleniyor. Bizim için hedef yok ama arkadaşlar hedef tutturamazsa bu şubenin başarısını etkiler o yüzden yardım etmek zorundayız. Kendi işimizi bitirdikten sonra çevremizdeki kişilere kredi kartı satışı yapmak gibi satış işlerini de yaptığımız oluyor. Tabi bunu mesai saatleri dışında kendi çevremizde tanıdıklarımıza yönelik yapmaya*



*çalışıyoruz.” (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)*

*“Yaptığımız işin tanımı dışında işler, bizden banka hedefleri tutturamazsa isteniyor. Pazarlamada çalışan arkadaşlar hedeften uzaklaşırsa bizim işimiz olmamasına rağmen bizden de kredi kartı satışı, sigorta işlemleri gibi pazarlama satışa ait iş tanımları bekleniyor. Elbette destek atıyoruz, çünkü banka hedef tutturamazsa hepimiz sonuçlarından etkileniyoruz. Ancak bu satışlardan biz prim almıyoruz.” (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)*

Hem bireysel hem de takım performansının, hedef tutturma ve prim esasının ücretler belirlenirken geçerli olduğu bankacılık sektöründe, iş tanımlarının haksız şartlar içermesine rağmen kabul edildiğini görmekteyiz. Herkesin her işi yapabileceği bir muğlaklığın söz konusu olduğu, bazı kadın banka çalışanlarının kendilerine dayatılan bu sistemi olması gereken olarak ifade etmeleri ve aslında bankanın onları zorlamadığını düşünmeleri ise esnek çalış(tır)ma biçimlerinin çalışma hayatında yarattığı yapay kültürün en açık ve acı göstergesidir.

*“Yaptığım işin tanımı dışında işler bazen yapıyorum. Ama banka beni buna asla zorlamıyor. Örneğin bankamızın belli hedefleri var tutturmamız gereken ve bu görevin asli sorumluları pazarlama satışta çalışan arkadaşlar. Onların hedefi tutturması, bizim başarımız banka şubemizin başarısı, bu nedenle onlara hedeflerini tutturma konusunda yardımcı oluyorum. Pazarlamadaki ürünlerimizi tanıtıyor, yakın çevremizde talep olursa satıyorum. Bu yaptığım yardım sebebiyle yani bankamızın ürünlerinden satışım sonucunda herhangi bir ek gelir ya da prim almıyorum. Zaten ben sadece kendi isteğim ile arkadaşlarıma yardımcı olmak için, kendi işim olmasa da, bunu yapıyorum yani bir beklentim yok, amacım yardımcı olmak. Sonuçta aynı gemideyiz gemi batarsa hepimiz yok oluruz.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)*

Kadın banka çalışanlarının bazıları ise iş tanımlarında olmayan, yapmak için ne vakitlerinin ne de enerjilerinin kalmadığı ve bu nedenle çok zorlandıkları işleri yapmak istemeseler de yapmak zorunda kaldıklarını ifade ederken karşılaştıkları yaptırımları da açıklamaktadırlar. Şayet kendi iş tanımlarında yer alan işlerin dışında kalan işleri yapmazlarsa izinlerinin kesilmesi, takım ruhuna sahip olmadıkları için dışlanma ve performans puanlarının düşürülerek ücretlerine yansıtılması ve hatta işini kaybetme riski gibi yaptırımlar sistemin eksiksiz çalışmasını destekler niteliktedir. Temel sorunun ücretlerin belirlenmesinde kullanılan kriterler olması doğal olarak çalışanlar üzerinde bu yaptırımların uygulanmasını daha da kolaylaştırmaktadır.

*“Yaptığım işin daha doğrusu pozisyonumun tanımındaki işlerin dışında kalan tanımlamalarda olan işleri her zaman yapıyorum. Buna mecburum. Hem bireysel başarıyı hem de ekip başarısını yakaladığınız zaman emeğinizin karşılığını tam olarak alırsınız. Bu nedenle banka içindeki her işi hemen hemen yaparım veya kontrol ederim. Zaten Türkiye’de herkes her işi yapmak zorunda ben sadece bana tanımlanan işi yaparım deme lüksümüz yok.*

*Çünkü dışarıda yerimize tercih edecekleri çok fazla işsiz insan var. Ne denirse ne istenirse iş anlamında yapmalıyız yapmak zorundayız. İşiniz kaybetmek istemiyorsanız buna mecbursunuz.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)*

*“Ben gişe memuruyum yaptığım işin tanımı içinde olmayan birçok farklı işi yapmam da banka tarafından benden bekleniyor. Hedef tutturma, kredi kartı gibi bankacılık ürünlerinin satışı da benden beklenen işler arasında ve bunlar aslında bir gişe memurunun iş tanımında yok. Bu durum beni gerçekten zorluyor. Çünkü satış anlamında ya da hedeflerin tutmaması durumunda üst yönetimden her türlü baskıyı alıyoruz. (örneğin izinler kısıyor, çalışma ortamında stresiniz ve kontrol edilme süreniz artıyor). Üst yönetimden tepki aldığımız gibi bu şube yöneticilerinin de sorunu haline geldiği için bu sıkıntı genelleşiyor ve onlar da bize daha çok çalışmamız ve performansımızı arttırmamız yönünde baskılar yapıyorlar. Sonuçta bizim başarısızlığımız şube yetkililerinin de başarısızlığı olarak değerlendiriliyor. Kısacası zincirleme bir şekilde kontrol ve baskı artıyor. Her iki tarafta aksaklık olmamasını istiyor ve iki merkezden birden kontrol edilmek bizi gerçekten strese sürüklüyor.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

Ücretler belirlenirken bireysel performanslar etkili olmakta, bireysel performans için yarışan çalışma arkadaşları sonrasında şube hedefleri için takım olarak performans sergilemek zorunda kalmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda operasyon birimi personelleri ise hedefleri tutturma karşılığı prim alamazken, yani başarı sonucunda ödüllendirme ile karşılaşmazken, başarısızlık olursa bunun maliyetine katlanmaktadır. Başka bir ifade ile bankanın kâr hadlerini artırma yönünde çalışmanın tam bir karşılığı yokken, bankayı istenen kârlılığa ulaştıramazlarsa banka bunun maliyetini personele yüklemektedir. Hedef bazlı ve performansa dayalı ücret belirlemeleri tamamen bankanın kazanç hırsından kaynaklanan, çalışanları da buna bağımlı hale getiren ve yaptırım mekanizmaları ile de kusursuz işleyen bir süreci bizlere göstermektedir. Sonuçta ise ücret sistemlerinin adil olmaktan uzak kriterlerle ve öznel değerlerle belirlenmesinde kazanan banka olurken kaybeden hep emek olmaktadır.

*“Yaptığımız işin tanımı dışında işler yapmamız bizden bekleniyor. Özellikle satış pazarlamaya destek bekleniyor. Hepimizin banka genelinde satması gereken kredi kartı hedeflerimiz var. Ayrıca kredilerle ilgili hedeflerimiz de söz konusu, bunun yanı sıra otomatik ödeme talimatı vermeleri konusunda müşterileri yönlendirmemiz bekleniyor. Bu da hedeflerimizin arasında yer alıyor. Hedeflerimizi tutturamayınca uyarı alıyoruz. Puanraj sistemi ile merkezden takip ediliyoruz. Performans puanlarımız düşük oluyor. Ama ben gişe personeli olarak biriminin asıl adı operasyonel işlemleri görünüyor. Bu nedenle eğer hedefleri tutturursam bile ücret olarak bana bir geri dönüşü olmuyor. Ancak birimi satış ve pazarlama olarak görünen arkadaşlar hedeflerini tutturunca onlara ücret olarak da yansıyor. Sonuçta işe takım çalışması olarak bakıyoruz ve hedeflerimizi tutturmak ücret olarak karşılığı olmasa da şubemize ve bize prestij sağladığı için takım olarak hareket ediyoruz.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

*“Yaptığım işin tanımı dışında işleri yapmamız bankacılık sektöründe aslında sizden hep beklenir. Özellikle öngörülmeleyen durumlarda (kriz dönemleri gibi, kampanya dönemleri*

*gibi) iş tanımınızın dışında işleri de yaparsınız. Bunun yanı sıra tabii kendi hedefleriniz hala geçerlidir. Bunları da sağlamak zorundayızdır. Performans mantığı da zaten hedef bazlı çalışmasıdır. Süreci yönetiriz ama hedeflere de bağlı kalırız.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Hedeflerimizi tutturamazsak elbette sorun olur, bir sonraki dönemin üstüne eklenir. Sonuçta bir dönemin hedefini tutturmak bile sıkıntılı olunca birikimli hedefleri tutturmak daha çok sıkıntı yaratıyor. Hedefleri tutturmak gerekir ve bunun sonucunda olması gerekeni yapmış oluruz. Ama hedefler tutturulamazsa mutlaka bir yaptırım ile karşılaşırız.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 26.07.2013)*

Bankacılık sektöründe personele dayatılan hedef kriteri, hem ücretler üzerinde hem de kariyer üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak belirleyici rol üstlenmektedir. Özellikle genel müdürlük ve bölge müdürlükleri gibi merkez banka personelleri dışında kalan, saha çalışanı olarak da ifade edilebilecek olan, banka şubelerinde çalışan personel açısından konulan hedefler ve performans raporları ücret ve kariyeri belirleyici güce sahiptir. Buradaki etkinin derinliği ve çelişkisi ise genellikle hedeflerin tutmaması ile ortaya çıkan negatif etki ile kendini göstermektedir.

*“Hedeflerin maaşları etkilemesi genel müdürlüklerde fazla geçerli değildir ama şubelerde özellikle pazarlama biriminde çalışanların maaşları kendi hedeflerinden de, bankanın hedeflerinden de etkilenir. Pozisyon hedefi dayatır, hedef performansı belirler, performans kariyeri yani yeniden pozisyonunuzu belirler. Aslında iç içe geçmiş bir yapıdır bunlar.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Bize verilen işler doğrudan tanımımız ile ilgili ise ücrete ve kariyere etkili oluyor. Özellikle yılsonlarında başarı cetvelleri çıkartılırken ve ücret unsurları belirlenirken primlere katkısı oluyor. Ayrıca, terfiler söz konusu olduğunda bu çizelgeler dikkate alınıyor. (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

Bankacılık sektöründe ücretler, performansa dayalı ve hedef tutturma kriterleri esas alınarak hesaplanmaktadır. Süreç performans ve hedef odaklı olmakla birlikte, hedef tutturma ile prim üzerinden taban ücret üstünde gelir elde etmek ise sadece satış ve pazarlama biriminde çalışan personel için geçerlidir ki bu personelde hedeflerini tutturmak için mesai dışı çalışmak zorunluluğu ile karşı karşıya kalmakta ancak fazla mesai ücretlerini de alamamaktadır. Doğal olarak banka tarafından konulan ve gerçekleştirilmesi zor hedefleri tutturmanın ücret olarak karşılığı sadece satış ve pazarlama biriminde çalışan personel için geçerlidir ve onlar da aslında fazla mesai yaparak ulaştıkları bu hedeflerin, fazla mesai ücretlerini tam alamamaları sebebiyle, ücret olarak karşılığını da alamamaktadırlar. Operasyon biriminde çalışan personel için ise, genellikle şube hedeflerini yakalamak adına onlara da hedef baskısı

uygulanmasına rağmen, ulaştıkları hedefler sonucunda taban ücretlerinin dışında ücret tahakkuk ettirilmemektedir. Ancak, şube olarak hedefler tutmamışsa operasyonda çalışan personelin de performans puanları düşeceği için konulan hedeflere ulaşamaması onların ücretlerinde negatif yönde bir etki yaratmaktadır. Doğal olarak bankacılık sektöründe performansa dayalı ve hedef baskısı ile işleyen ücret sisteminin tam ve adil işlemediği ve ulaşılması zor hedefler dayatılmasına rağmen bu hedeflerin gerçekleştirilmesi sonucu hak edilen prim ve ücretlerin çalışanlara tam olarak ödenmediği görülmektedir. Başka bir ifade ile hedefler tutturulursa hak edilen ücretler tam olarak tahakkuk ettirilmezken; hedefler tutturulamazsa bu durum ücretler üzerinde satış ve pazarlama personeli için direk, operasyon biriminde çalışan personel için dolaylı olarak negatif etki yaratmaktadır. Performans ve hedef kriteri sadece ücretler üzerinde değil, aynı zamanda performans raporları sonucunda terfileri etkilemesi sebebiyle kariyer üzerinde de etkiye sahiptir. Bu durumun kadın banka çalışanlarına yansımalarını gözlemlemek adına konulan hedeflerin ücretlere yansıyor yansımadığına yönelik sorduğumuz sorulara kendilerinin verdiği yanıtlar ortaya konulan tespiti doğrular niteliktedir.

*“Hedeflerimizi tutturamamak ücretimi etkiliyor. Bu ikramiye dönemlerinde karşımıza ücret kısıtı olarak çıkıyor. Ayrıca, hedeflerimizi tutturamamak terfilerimizi yani kariyerimizi de yakından etkiliyor. Hedefler şube ile doğru orantılı konuluyor. Ancak gerçekleştirilmesi çoğu kez rutin işlerle birlikte zor olan hedefler oluyor. Günlük yaşamımızdaki ilişkilerimizi devreye sokarak ya da arkadaşlardan destek alarak bir şekilde hedefleri tutturmaya çabalyoruz.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Bize ya da şu an şube yetkilisi olarak şubeme konulan hedefleri tutturmamız ücretimizi de kariyerimizi de etkiler. Banka hedefleri tutmadığında bireysel geri dönüşler olduğu gibi şubeye geri dönüşü de olur, böyle durumlarda çalışanla çalışmayan aynı değerlendirilir. Bu durum çalışana haksızlık oluyor.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Bize konulan hedefler kariyerimizi de ücretimizi de etkiler.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

*“Bize konulan hedefler hem ücretimizi hem de kariyerimizi doğrudan etkiler.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

Personelin hedef tutturma baskısı altında çalıştırıldığı ancak genellikle tutturulan hedeflerin, hem ücret hem de kariyer açısından, tam ve adil bir karşılığının alınmadığı bankacılık sektöründe, kadın banka çalışanlarının bu hedefleri tutturmak için normal üstü bir performans sergilemeleri ve yaşamlarının tümünü çalışmaya

adamları gerekmektedir. Aksi halde hedeflerin tutturulması olanaksız olacağı gibi tutmayan hedefler sonucunda doğacak yaptırımlar da işten çıkartılmaya kadar gidebilmektedir. Bu nedenle birçok kadın banka çalışanı agresif, saldırgan, her an iş odaklı ve rekabetçi bir üslupla çalıştıklarını dikkat çeken yaşamışlıkları ile bizlere aktarmaktadırlar.

*“Bu güne kadar hiç hedef tutturamama gibi bir durumum olmadı, çünkü bu güne kadar hep agresif çalıştım. Ama o zaman evli değildim, çocuğum yoktu, sorumluluklarım azdı, hafta sonları da dâhil olmak üzere çalışıyordum hedeflerimi tutturmak için. Yasal olan çalışma sürelerinin dışında hedefleri tutturmak için devamlı esnafları geziyordum. Aslında bize örtülü olarak dayatılan bir fazla mesai oluyor. Kişisel zamanımı, kendi aracımı kullanarak hedeflerimi tutturmak için saldırgan bir halle çalışıyorum. Bir defasında kendi aracım ile müşteri ziyaretine giderken kaza yaptım, hafta sonu olduğu için, onun masraflarını bile kendim karşıladım. Aslında banka için işe gidiyordum ama bankanın işi değil hedefler tutmazsa sonuçlarına benim katlanmam gereken bir durum olduğu için bu riskleri ben üstleniyorum ve bu sayede hedeflerimi hep tutturmayı başardım.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Hedef tuturma dayatması bizim bankamızda da var hatta hat safhada. Konulan hedefler çoğu kez ulaşılması zor hedefler oluyor. Hedefler performansı etkiliyor. Performans ücreti etkiliyor doğal olarak hedef sistemi de ücretin temel belirleyicileri arasına giriyor. Bu durum ciddi özveri gerektiriyor. Özellikle özel yaşamınızda özverili olmanız gerekebilir. Eşinizle ilişkinize yansiyabiliyor, çocuklarınıza ayırdığınız zaman verimli olmayabiliyor. Çünkü aklınız devamlı işinizde kalıyor, hedeflere takılı kalıyor, hedefler tutmazsa yaşayacağınız sıkıntılara takılıyor stres altında yaşamınıza sebep oluyor.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Konulan hedefler ücretler üzerinde doğrudan ya da dolaylı etki yaratırken, kariyer konusunda ise terfi söz konusu olduğunda performans raporları neticesinde terfiler verilmektedir. Ancak, bu hedef puanlarının ve performans raporlarının objektifliği tartışmalı olmaktadır. Çünkü birçok banka için bu sistem şube müdürünün inisiyatifi üzerinden çalışmaktadır. Doğal olarak işin içine çalışma dışında ikili ilişkiler girmektedir ve bu durum sonucunda ortaya çıkan haksızlıklar çalışanlar üzerinde yıpratıcı etkiler yaratmaktadır.

*“Bankada bir de hedef olayı vardır. Hedef tutturulamazsa çalışan ciddi bir strese girer çünkü hedefler hem maaşları hem primleri hem de terfileri doğrudan etkiler. Bu noktada çalışan personelle iş tanımı gereği çalışmanın tamamı üstüne kaydolan personel arasındaki farkı tespit etmek ve buna göre adaleti sağlamak şube müdürünün görevidir. Fakat her şube müdürü bunu ne kadar başarır doğrusu söylemek zor. Sonuçta şube müdürüne de dayatılan bir hedef vardır ve o da kendi şubesinin hedefini tutturma konusunda çalışıyordu, bu çalışma esnasında da adaleti düşünecek vakit bulur mu bilemem. Hedefler nereye hangi bankaya giderseniz gidin vardır ve bence asla insani bir çalışma sistemi değildir. Takım ruhunu, motivasyonu ve verimliliği azalttığı gibi beşeri ilişkilerin yok olmasının da bankada temel sebebi bu hedef sistemidir. Banka bu anlamda çelişkiler yumağıdır. Çünkü bir yandan ekip çalışmasını dayatır bir yandan da hedef sistemi ile bireyselliği dayatır. Bu da her türlü ayak oyununa ve banka da çalışan personelin psikolojik yıpranmasına neden olan olayları yaratan etkiyi ortaya koyar.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

*“Ben satış sorumlusu olduğum için hem hedef hem de ödül ücretimi etkiliyor. Hedefler ve ödüller bu anlamda hem ücretimizi hem de kariyerimizi etkiliyor. Başarılı oldukça adımızı duyuruyor, üst yönetimle ilişkilerimizi güçlendiriyoruz ve bu terfimizi olumlu etkiliyor.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışanlara dayatılan hedeflerin tutturulması işe devamı, pozisyonu, ücreti ve kariyeri etkileyen bir unsurdur. Hedeflerin tutturulması açısından kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırıldığında ise karşımıza pek çok farklı değişkenin çıktığını görmekteyiz. Günümüz ekonomik perspektifinde, hizmet sektörünün ağırlık kazanmasına paralel bir şekilde, kadın emeğinin istihdamdaki ağırlığının arttığı görülmektedir. Özellikle kadınların finans, çağrı merkezleri, satış-pazarlama alanlarında vitrin oluşturmak ve müşteri ile daha sıcak ilişkiler kurulmak amacıyla istihdam edildiği de genel kabul görmektedir. Bu kanının oluşmasında kadının “duygusal emek” kavramına uygun olması ve çalışma hayatında değişen değerler sonucu (müşteri memnuniyeti ve rekabet gücü gibi) duygusal emeğin öneminin artması etkili olmaktadır. Bu etki sonucunda bazı banka çalışanları kadınların hedef tutturma konusunda erkeklere kıyasla daha başarılı olduklarını ifade etmektedirler.

*Hedefleri tutturma konusunda ben tecrübelerime de dayanarak şunu söyleyebilirim, kadınlar hedefler konusunda daha başarılı. Bence bankacılık sektöründe aslında kadınlar erkeklere kıyasla hep daha başarılı. Bunun en büyük nedeni de, bu tanımlamayı ister kullanın ister kullanmayın banka vitrini sever vitrin ürünün satışını kolaylaştırır, bu anlamda kadın banka için bir vitrindir ve kolay satış yapar. Bu da hedeflerine kolay ulaşması anlamına gelir. Çok iyi satış yöntemi bilmiyor olsa bile, bir kadın personel ikili ilişkileri ve iletişim gücü yüksek ise kolay satış yapar ve kolay hedef tutturur.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Duyguların işyerinde doğru yönetilmesi ve bu duygu yönetiminin de işin belirgin özelliklerinden birisi olarak, sermayenin, firmanın hedefleriyle uyumlu ve müşteri odaklı olmasının beklendiğini duygusal emeğin yoğun olduğu işlerden biri olan satış ve pazarlama alanında kadınlar, birçok açıdan daha başarılı olabilmektedir. Bu nedenle de kadın banka çalışanlarının bazı anlatıları kadınların, bankacılık sektöründe satış ve pazarlamada hedef tutturma açısından, erkeklere göre daha şanslı olduğunu düşündüklerini söylemektedirler.

*“Hedefleri gerçekleştirme konusunda kadın çalışanlar daha başarılı diyebilirim. Kadın çalışanların müşteri ile diyalogları ve empati güçleri daha iyi, bu da başarıya olumlu etki yapıyor. Ayrıca kadının bir albenisi oluyor ve müşteri de kadın çalışanla iş yapmayı daha çok seviyor. O nedenle bankalarda kadınlar bence daha şanslı ve daha başarılı oluyor.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

*“Hedefleri gerçekleştirme konusunda kadın ve erkekleri karşılaştırdığımda kadınları daha başarılı buluyorum. Kadınlar daha hırslı bu da satışlar konusunda etkili oluyor. Erkeklerin avantajlı olduğu durumlar da söz konusu, onlarda her ortama daha rahat girdikleri ve erkek müşterilerle daha rahat samimi olabildikleri için satış konusunda başarılı olabiliyor. Yine de bence kadınlar bankacılık ve özellikle satış kısmında daha başarılı diye düşünüyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Görüşme yaptığımız bazı kadın banka çalışanları ise hedeflerin tutturulması açısından kadınların daha başarılı olmalarının nedenini; kadınların işlerine daha bağlı olmaları, erkeklere kıyasla daha disiplinli olmaları ve daha rekabetçi bir karaktere sahip olmaları ile ilişkilendirerek açıklamaktadırlar. Bir banka çalışanı kadın görüşmecimizin ifade ettiği biçim ile iş dünyası erkekler için dizayn edilmiş bir alandır. Doğal olarak da kadın bu dünyada yer almak için daha çok işine asılmakta bu da kadına başarı getirmektedir. Elbette bunun sonucu olarak kadının başarı için ödediği kişisel maliyetler bulunmaktadır.

*“Bu hedefleri gerçekleştirme konusunda kadınlar daha başarılı. Kadınlar satışta daha kolay hedef tutturuyorlar. Çünkü kadınlar dışsal bazı etkenler (eşi, çocukları, ailesi gibi) yoksa manevi olarak işlerini daha çok sahipleniyor ve daha yirtıcı çalışıyorlar. Biz kadınlar gerçekten istersek yaptığımız işlerde rakip tanımıyoruz bence.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Hedefleri gerçekleştirme konusunda kadınlar daha başarılı. Kadınlar daha idealist ve detaycı. Erkek çalışan hayatın akışına kendini bırakıyor ve belki hayat zaten onlar için dizayn edilmiş bir sahne oyunu. Ama kadının başarması için daha fazla asılması gerektiği kadına öğretiliyor bu da kadına daha çok başarı getiriyor. Erkek çalışan, yapıyor, olursa olur olmazsa bir dahakine diyor. Ama kadın çalışan olaya olmalı diye bakıyor ve olması için ne gerekiyorsa yapıyor. Tabi bu benim gözlemim ve fikrim.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Bankacılık sektöründe hedef tutturma başarısı açısından erkeklerin daha avantajlı ve şanslı olduğunu düşünen kadın banka çalışanları da söz konusudur. Bankacılık sektöründe gerçekleştirilmesi zor hedefler dayatılmakta ve bu hedeflere ulaşmak adına mesai saatleri dışında da çalışmaya devam etmek gerekmektedir. Başka bir ifade ile özel yaşamında iş olduğu bir bakış açısına ve zamana ihtiyaç vardır. Kadın banka çalışanları bu görüşlerini, genellikle kadınların ev içi sorumlulukları ile ilişkilendirerek açıklamaktadırlar. Kadınlar daha az yetenekli oldukları için ya da daha başarısız oldukları için değil; kadınların üstlendikleri diğer yükümlülüklerin (toplumsal cinsiyetin dayattığı yükümlülükler) kadınlara hedef tutturma konusunda engel teşkil ettiği için, erkeklerin hedef tutturma konusunda kadınlardan daha başarılı göründüklerini açıklamaktadırlar. Kadınlar ev içi

yükümlülüklerini de yerine getirmek zorunluluğunda oldukları için erkekler kadar özel yaşamlarından işe ayıramamakta, zaten çok yoğun olan iş yaşamlarını daha fazla devam ettirememekte; erkekler ise ev içi yükümlülüklerden, toplumsal cinsiyet farklılıkları ile muaf olduklarından, rahatlıkla özel yaşamlarından iş için ayırabilmekte ve daha çok satış yapma fırsatı yakalayarak daha çok hedef tutturmayı başarmaktadırlar.

*“Bazen erkek çalışanlar hedeflerini tutturma konusunda daha avantajlı olabiliyor. Sonuçta biz kadın olarak iş dışında evdeki işleri de yürütmek zorundayız onların daha çok zamanı oluyor.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Bize dayatılan hedefler ve tepe yönetimin algıladığı yüksek performans unsurları normal iş günü içinde yakalanabilecek hedefler değil. Bu durumda da eğer siz bir kadınsanız ve evle ilgili sorumluluklarınız varsa (çocuk gibi) mesai bitince işi çok fazla uzatmadan eve gitmeniz gerekebiliyor. Ama siz bir erkekseniz evle ilgili sorumluluklar sizi ilgilendirmiyor ve işi bitirinceye kadar (bir iş gününü uzatarak) ofiste kalıp çalışabiliyorsunuz. Doğal olarak bir erkek aynı işi fazla mesai ile daha fazla işyerinde kalıp bir kadından daha önce bitirebiliyor. Bu durum da kadın erkek çalışandan daha az başarılı görünmüş oluyor. Kadın çalışanla erkek çalışan arasındaki temel performans farklılığı yaratan unsur bence kadının evle ilgili sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olmasıdır.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Hedef tutturma konusunda erkeklerin kadınlardan daha başarılı ve avantajlı olduğunu başka bir nedene bağlayarak açıklayan kadın banka çalışanları da söz konusudur. Kadın banka çalışanlarının anlatıları doğrultusunda, satış ve pazarlama biriminin yaptıkları işler genellikle ofis dışı odaklıdır. Müşteri ziyaretleri, her an her yerde olabilme kabiliyeti, çalışma saatlerinde tam esneklik, ikili ilişkilerde gerekirse samimiyet gibi özellikleri içermektedir. Bu çalışma biçimi ve gerekliliklerinin çoğu kez kadınlar için zorlayıcı olduğunu ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle bu çalışma şartlarına uyan kadınlara toplumsal bakış açısının olumsuz olacağı endişesi gibi nedenlerle kadınların kendilerini geri plana aldıklarını görmekteyiz. Doğal olarak da kamusal alanın daha çok erkek egemen olması ve kadının bu alana girmesinin toplumsal baskısı nedeniyle de kadınlar hedef tutturma konusunda erkeklerin gerisinde kalmakta ve daha az başarılı kabul edilmektedir. Ayrıca, bankacılık işlemleri nedeniyle toplumda oluşmuş olan negatif bakış açısı sonucunda müşterilerin kadınları daha savunmasız bulmaları nedeniyle onlara daha kaba davranmaları ve satış önerilerine ret cevabı vermenin yanı sıra bankalara olan öfkelerini kadın çalışanlardan daha çok çıkarttıkları da yapılan görüşmelerden elde edilen bir başka sonuç olmaktadır. Tüm bunların geçerli olduğu durumlarda erkek



banka çalışanlarının kadın banka çalışanlara oranla daha rahat ve kolay satış yaptıkları gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu görüşü destekler nitelikteki kadın banka çalışanlarının yorumları da oldukça dikkat çekicidir.

*“Bu hedefleri gerçekleştirme konusunda erkekler daha başarılı. Çünkü kadına çevrenin ve toplumun bakış açısı farklı. Bir kadın kredi kartı satışında belli bir mesafeye kadar bir erkeğe, erkek müşteriye yaklaşıp onu ikna etmek için konuşabilir. Erkek çalışan ise daha rahat ve esnek olarak bir erkek müşteriye daha kolay yakalayıp ona kredi kartı satabilir. Bu nedenle de erkekler bu yarışa 1-0 önde başlıyorlar. Ayrıca toplumumuzda yetiştirilme tarzı olsun yapı gereği olsun erkekler daha rahat, bu nedenle de daha rahat satış yapıp daha rahat hedef tutturuyorlar bu da kariyer ve ücret konusunda onları bizim önümüze geçiriyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

*“Hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda bence erkek daha avantajlı konumda. Çünkü toplum yapısı gereği kadın, bir satış yapmak istediğinde karşısındaki müşteri her ağzına geleni söyleyebiliyor. Ama karşısında bir erkek gördüğünde daha güçlü bir potansiyel gördüğünde konuşma biçimi daha ciddi olabiliyor ve ağzından çıkanlara daha fazla dikkat ediyor. Buda erkek çalışanlara rahatlık verdiği için onlar daha kolay satış yapıyor, kadın ise devamlı savunma durumunda satışını da rahatça gerçekleştiremeyebiliyor. Kadın çalışanın müşterinin karşısında cevap vermesi de engellendiği, müşteri memnuniyeti kriterlerine uymadığı, için kadın çalışan bir anlamda eziliyor. Ben şahsen satış yapmak, müşteri ile bu diyaloga girmek istemiyorum. Ben müşteriye kredi kartı talebiniz var mı ya da faturalarınızı otomatik ödeme talimatı ile ödemek ister misiniz diye sorduğumda hemen sert bir tepki ile karşılaşabiliyorum. Cevap olarak sadece hayır demek onlara yetmiyor bankacılıkla ilgili ne kadar sorun yaşadılarsa, ne sıkıntı çektilerse hepsini bana anlatıyor, beni sorumlu tutar gibi ağzına geleni bana söylüyor. Ama benim yerimde bir erkek çalışan olunca aynı sertlikle değil sadece hayır diyerek cevap verdiklerini görüyorum. Kadın her yerde erkeklere daha savunmasız geliyor ve daha güçlü olduklarını düşünmenin getirdiği özgüvenle saldırgan olabiliyorlar diye düşünüyorum. Kısacası hedef tutturma ve satış yapma adına erkek çalışanları daha şanslı görüyorum. Bu nedenle de erkek çalışanların ücretleri ve kariyer fırsatları da bana göre kadın çalışanlardan daha yüksek oluyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Bankacılık sektöründe performans değerlendirmesi söz konusudur. Taban ücret üstünden performansa dayalı ücret sistemi hâkimdir. Performans raporları ücret kadar terfileri dolayısıyla da kariyeri de etkileyen unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle, çalışanların performansları bankanın beklentilerine uygun oluşmazsa ücret ve kariyer açısından negatif etkisi büyük olmaktadır. Bazı bankalarda ücret ve terfi belirlenmesinde görece objektif ve adil performans belirleme kriterleri uygulanırken bazı bankalarda ise performans değerlendirmeleri sadece şube yöneticisinin raporları ile şekillenmektedir ki, bu durumda işin içine subjektif değerler girebilmektedir. Şube yöneticisi ile ikili ilişkileri güçlü ve iyi olan personel daha fazla çalışan personelden daha yüksek performans puanları alabilirken, performansı yüksek ama şube yöneticisi ile arası iyi olmayan personelin puanları

düşük çıkabilmektedir. Bu anlamda bazı bankaların performans değerlendirmelerinin adil olmadığı kadın banka çalışanları tarafından ilginç örneklerle aktarılmaktadır.

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılır. Ama çok net bir şekilde yapılmıyor. Neye göre, kime göre performansın iyi tartışılır. Üstlerinle ilişkilerin performans değerlendirmesinde mutlaka etkili olur. Buda kariyerinde etkili olur.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılıyor. Bu performans değerlendirmeleri ücretimize ve orta vadede terfimize yansıyor. Prim alan birimlerde çalışan arkadaşlarımızın primlerini etkiliyor ve farklılık yaratıyor. Burada çalışan kişinin yöneticilerle ilişki yönetimi de etkilidir”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Bankacılık sektöründe performans değerlendirmeleri çoğu kez tek bir merkezden değil, farklı merkezlerden katmanlaşarak gerçekleşmektedir. Çalışanların iş takipleri hem şube yönetimi hem de tepe yönetimden yapılmaktadır. Bu durum kapitalist sistemin gözetim üzerinden kendini tahkim edişinin de en bariz göstergesi olmaktadır. Özellikle son teknolojik gelişmelerin de etkisi ile çalışanlar her anlamda gözetim altında tutulmakta ve takip edilmektedirler. Bu durum performans değerlendirmelerinin objektif olması adına yapıyor olsa bile, bu denli yakın takibin altında çalışanların işlerini yapmak zorunda bırakılmaları doğal olarak baskı yaratmakta ve onları psikolojik olarak da etkisi altına almaktadır. Yaşamın iş odaklı olmasının temel etkilerinden biri de bu gözetim mekanizmalarıdır.

*“Bankamızda şeffaf bir şekilde performans değerlendirmesi yapılır ve bunlar bize geri bildirilir. Burada performans değerlendirmelerinde iki unsur söz konusudur. Biri şube yetkililerinin verdiği puanlar, bir de insan kaynaklarının online iş hacmi üzerinden verdiği puanlar. Bunların ikisine de bakılır. Şube yöneticileri bazen bol bol puan verebilir. Burada devreye insan kaynakları girer ve objektif değerler baz alınır. Burada belirleyici olan ise yaptığımız işin pozisyonudur. Pazarlama birimindeyseniz daha çok yansır, operasyonda iseniz daha az yansır. Ama sonuçta mutlaka yansır.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Bankacılık sektöründe performans değerlendirmeleri sadece ücret ve kariyeri belirlemek adına değil, bankanın kârlılığını ve kazançlarını arttırmak adına, personeli yöneticilere, yöneticileri de personele denetleyen bir mekanizmaya da sahiptir. Gizli ve karşılıklı yapılan performans değerlendirmeleri merkezden kontrol altına alınarak hem bireysel hem de takım olarak denetlenen çalışanlar aynı zamanda birbirlerini denetleyen olarak da aralarındaki rekabeti şiddetlendirmektedirler. Burada performans değerlendirmelerinin, çalışanlar vasıtası ile görünmeyen otoritenin gücü olduğu da açıkça gözlenmektedir.

*“Bankamızda sistemli olarak yöneticiler tarafından performans değerlendirme yapılır. Aynı zamanda alt kadrolarda çalışanlarda periyodik olarak doldurdıkları anketlerle yöneticilerin performanslarını değerlendirir. Bunlar rapor edilir ve karşılıklı olarak sonuca bağlanır.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılır. Bu değerlendirmelerin sadece yöneticiler tarafından değil, tüm personelin birbirini değerlendirdiği bir şekli vardır. Bizler de yöneticilerimize ve çalışma arkadaşlarımıza puan veririz. Bunlar tamamen gizlidir.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Performans değerlendirmelerinde hedefler baz alınmaktadır. Hedefler ise genellikle çok yüksek tutulmakta ve normal çalışma şartları altında gerçekleştirilmesi zor olan hedefler olmaktadır. Bu nedenle de performans raporlarının her zaman tam tutması gibi bir durum bankacılık sektöründe çalışanlar için mümkün gözükmemektedir. Başka bir ifade ile eğer hedefler kolay tutturuluyorsa banka yeni hedefler koyarak çıtayı her defasında daha yukarı taşımakta ve çalışanın yapabileceğinin üstünde bir performans beklentisi oluşturmaktadır. Bu nedenle hedeflere ulaşmaktan daha çok hedeflere ulaşamama sonucu ortaya çıkan performans değerlendirmeleri ücret ve kariyer üzerinde daha çok hissedilen etkiler yaratmaktadır. Bu anlamda kadın banka çalışanlarının bizlere sundukları yaşamışlıkları dikkat çekicidir.

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılır. Bize de mutlaka geri dönüşü yapılır. Performans değerlendirmeleri ücret ve kariyer açısından çok da etki etmez, çok ufak bir farklılık yaratır ama çok da önemli bir fark değil. Ama performansınız düşükse işte bu işinizin geleceğini etkileyebilir. Mevcut pozisyonunuz ve ücretinizi korumanızda engel olabilir. Performansın ne kadar iyi olursa olsun senden hep daha iyisini beklerler. Hedefler neden %100 tutmadı ya da neden %150 tutmadı derler yani. E zaten verilen hedeflerin tutturulabilirliği zaten çok zor bana 3 günde 500 mail gelebilir ve yeni yeni hedefler sunulabilir. 10. Hedefi okuduğumda ya da bununla ilgilenmeye başladığımda 2. Hedefi unutulabilir ya da gözden kaçırabilirim. Hedefler zaten normal bir insanın normal şartlarda yerine getirebileceği hedefler değildir.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılır. Ancak burada yapılan performans değerlendirmesi bizim bankamızda ücrete yansımaz hatta terfimize bile yansımıyor. Gözle görünür bir haksızlık var ortada sonuç olumsuz olursa bize yansır hatta işimizi bile kaybedebiliriz ama sonuçlar onlar açısından olması gereken düzeyde çıkarsa zaten yapmamız gerekeni yaptığımızı düşünür ve takdir etmezler.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Satış ve pazarlama biriminde görevli olan personel açısından performans değerlendirmelerinin hedef ve prim esasının uygulanması nedeniyle doğrudan etkili olduğu gözlenmektedir. Performans değerlendirmelerinin operasyon biriminde

çalışan personel açısından ise dolaylı etkisinin olduğu kadın banka çalışanlarının bizlere sundukları bilgiler arasında yer almaktadır.

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılıyor. Tamamen yaptığımız işe bakarlar ve başarınızla sizi değerlendirirler. Performans değerlendirmeleri ücrete elbette yansıyor henüz kariyerime bir yansıması olmadı orta vadede kariyerime de yansır diye düşünüyorum. En azından bize söylenen bu olduğu için çalışıyor ve performansımızı yüksek tutmaya çalışıyoruz. Sonunda yansıyor yansımadağınızı göreceğiz. Yansımaya bile bu bizim işimiz ve yapmak zorundayız. Ücretimize yansıması bile bir kazanç bence o nedenle performansımı yüksek tutmayı isterim ve çalışırım.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

*“Bankamızda performans değerlendirmeleri rutin aralıklarla yapılır. Bunlar çok ciddi şekilde değerlendirilir. Bu performans raporları hem ücrete hem de kariyerimize (tefimize) etki eder.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılıyor. Karşılıklı olarak biz yöneticilerimizi onlar da bizi performans açısından değerlendiriyor ve not veriyor. Bunlar sistemden yapılıyor ve gizli oluyor. 6 ayda bir bizim prim sistemimiz var şube kârından payımıza düşen olarak bu noktada performans puanlarımıza orantılı prim alıyoruz. Dolaylı olarak performans değerlendirmelerimiz ücretimize yansımış oluyor.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

Bankacılık sektöründe performans değerlendirmelerinde en etkili unsur çalışanların konulan hedeflere ulaşma başarısıdır. Bir diğer unsur ise çalışanların yaptıkları işler içerisinde özellikle satış anlamına gelen (kredi kartı satışı, bireysel kredi, ticari kredi, otomatik ödeme talimatları almak vb.) yani bankaya normal bankacılık işlemleri dışında para kazandırıcı ve kârlılığı arttırıcı işlemlerin ne kadar paya sahip olduğudur. Banka açısından, para kazandırıcı ve kârlılığı arttırıcı işlemleri toplam işlemler içinde çok olan çalışanların performans puanları diğerlerinden yüksek olmaktadır. Bu da çalışanlar arasında rekabetin başlamasına ve takım arkadaşı olarak sunulan bireylerin aynı zamanda birbirleri ile yarışmasına neden olan unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

*“Bankamız düzenli bir şekilde performans değerlendirmesi yapıyor. Yaptığımız işlemler merkezden kayıt altına alındığı için kontrol sistemi ile takip ediyoruz ve bize merkezden ay sonlarında performans raporlarımız gönderiliyor. Performans tam anlamıyla sizden aldıkları verimle ilişkili oluyor. Verimliliğiniz yüksek ise örneğin bankaya para kazandırıcı işlemlerinizin oranı tüm işlemleriniz içinde fazla ise bu performans puanınıza ve doğal olarak görev tanımınızda varsa ücretinize yansıyor. Belli bir dönem bu istikrarla gider ve verimliliğiniz yüksek olursa terfinizde daha kolay geliyor. Yani kısacası bankada yaptığınız her işi kendinize yapıyorsunuz çalıştıkça önce şubenizin sonra sizin performans puanlarınızı arttırıyor ve bu hem ücretinize hem de kariyerinize yansıyor.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Bankacılık sektöründe performans değerlendirmelerinin ve çalışma koşullarının nasıl işlediği ve çalışanlar üzerindeki etkilerinin nasıl olduğu üzerine bir

bankada şube yöneticisi olarak görev yapan kadın banka çalışanımızın anlattıkları bankacılık sektörü adına birçok bilgiye ulaşmamıza imkân sunmaktadır. Sektörün performans değerlendirmelerinde hem şube hem de bölge müdürlüklerinin kontrollerine başvurduğunu, performans değerlendirmelerinin objektif görünmesine karşın aslında yaştan cinsiyete kadar birçok subjektif değerden etkilendiğini ifade etmektedir. Ayrıca, özellikle genç personele bankacılık sektöründe öncelik verildiğini ve yaşı ilerleyen personelleri hem fazla tazminat ödememek hem de gençlerin enerjilerinden daha çok fayda sağlamak adına sistemin dışına attıklarına dair dikkat çekici anlatılar sunmaktadır.

*“Bankamızda performans değerlendirmesi yapılıyor. Hem merkezden bölge müdürlüklerinden hem de şube müdürü puanlarıyla bir performans değerlendirmesi yapılıyor. Performans değerlendirmelerini yaş, cinsiyet, mensup olduğu sosyal sınıf her şey etkiler. Örneğin 50 yaşındaki bir personelle 25 yaşındaki bir personeli aynı sahada satışa gönderemem. Her ikisinin de çalışma alanı farklı oluyor. Bu da performans ve puanlarını etkiliyor. Sistem özellikle daha genç, daha tutkulu işini seven, daha yok edici karaktere sahip personellere ihtiyaç duymamıza neden oluyor. Bu konuda genç olan kuşak daha bireysel ve daha sisteme uygun o nedenle de genelde gençler daha başarılı. Zaten bizim sektörde çok yaşı ilerlemiş personeli saha da göremezsiniz. Çünkü iş insanları çok çabuk çürütüyor, yok ediyor ve tüketiyor. Daha sonra yaş ilerledikçe işten çıkartmalar oluyor. Bunun temel sebepleri de tazminatı fazla ödememek, bireylere başarıyı bağlamamak, yeni personelle personel harcamalarını azaltmak gibi nedenlerden kaynaklanıyor. Bankada aktif çalışma süresi genellikle çok kısadır. Personelin verimli olduğu dönemde personeli kullanır sonra da sistemin dışına atar ve yeni personelle daha yüksek verimlilik elde etmeye başlar. Ben bankayı bu anlamda dışı kalaylı içi vavvaylı tencereye benzetirim. Sahne ışıkları altında çalışırız biz. Hepimiz kendimizi çok özel ve farklı hissederiz. Müşterinin de bunu hissetmesi için elimizden geleni yaparız. Fakat banka sizin o enerjik o en güzel yıllarınızı kullandıktan sonra o sahne ışıklarını bir söndürür ortada kalırsınız.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

Bankacılık sektöründe performans değerlendirmelerinde kadınlara yönelik bir cinsiyetçi ayrımcılığın yapıldığı durumlar söz konusu olmaktadır. Performans değerlendirmelerinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın nedenini ise genellikle, kadınlara yönelik ataerkil önyargılara ve kadının toplumsal cinsiyetinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlamaktadırlar. Kadınların ev içi sorumlulukları, doğum, emzirme gibi izinleri nedeniyle erkeklerden daha düşük performans göstereceklerine yönelik önyargı bazı şube müdürlerinin kadınlar hakkında verdikleri performans puanlarını etkilemektedir.

*“Bankamızda performans değerlendirmesinde cinsiyet farklılıkları bence söz konusu. 3-4 aylık satış periyotlarında piyasaya hakim olmak ve toplumsal rahatlıklar gibi sebeplerle erkekler daha kolay ve çok satış yapıyorlar. Bunlar da performans raporlarına yansıyor. Her hafta üst yönetimden bizlere satış raporlarımız geliyor ve o raporlarda da görülüyor ki erkek çalışanlar daha fazla satış yapmış oluyor. Erkek çalışanların satıştaki bu başarıları performans notlarına yansıyor, yükselmeleri, kariyer yönetimleri, terfileri, tayinleri buna*

*göre ayarlanabiliyor.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

*“Performans değerlendirmelerinde cinsiyet etkilidir. Doğum izni alan, çocuk bakımı için sık sık izin almak zorunda kalan enerjisi ev ve iş arasında bölünmeye başlayan kadın personel hemen sistemin dışına itiliyor. Zaten saydığım bu faktörler kadının performansını da düşürmeye başlıyor. Albeni ve naiplik açısından kadınlar banka sahnesine daha uygun olduğu için bankacılık sektöründe işe alımda kadın personele talep çoktur. Ancak kısa süre sonra kadının verimliliği düşünce onu hemen ya işten çıkartır ya da terfi vermez ve arka plana alır. Burada da devreye erkek personel girer ve terfileri erkekler kapar. Çünkü erkek personel işe orta seviye de başlar, kadın kadar iddialı değildir ama kadının verimliliği düştüğünde de erkek personel aynı tempoyla devam eder, çünkü kadın personel kadar tükenmemiştir. Bankacılık personelin gençliğinden, dinamiklerinden, cinsiyetçi özelliklerinden faydalanır. Kullanır ve sistemin dışına atar.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)*

Kadın ve erkek arasında biyolojik farklılıklar dışında toplumsal algılar ve önyargılar nedeni ile oluşan toplumsal cinsiyet tutumunun, kadın banka çalışanlarının performansları üzerinde etkili olması doğal olarak kadın banka çalışanlarına yönelik performans değerlendirmelerini negatif etkileyen değişken olmaktadır. Bu durum genellikle kendini dolaylı olarak göstermektedir. Şube yetkililerinin, bazı durumlarda önyargı ile bazı durumlarda da kadınların gerçekten toplumsal cinsiyet rolleri sonucu yerine getirmek zorunda kaldıkları yükümlülükler nedeni ile erkekler kadar yüksek performansla çalışamamaları sonucu, kadın banka çalışanlarına düşük performans puanları verdikleri, kadın banka çalışanlarının aktardıkları örneklerle desteklenmektedir.

*“Performans değerlendirmelerinde dolaylı olarak kadının kendi kısıtları ve özel hayatı sebebiyle işini bir erkek kadar hızlı ve verimli yapamadığı durumlar oluşabiliyor. Bu da kadını başarısız gösterdiği için performans değerlendirmelerinde erkeklerin gerisinde bırakıyor. Performans değerlendirmeleri terfi ve ücrete de yansıdığı için dolaylı olarak kadın ve erkek çalışan arasında eşitsizlik oluşuyor ve erkek daha avantajlı oluyor. Bu anlamda performansı kadınlardan yüksek görünen erkekler hem daha fazla ücret kazanıyor hem de terfi almada daha başarılı oluyorlar.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)*

Emeğin, sermaye ile olan tarihsel mücadelesinde, ücretlerin belirlenmesinde, hak ve özgürlüklerin korunmasında emeğin örgütlenme gücü ve sendikal faaliyetlerin gücü önemlidir. Bu nedenle bankacılık sektöründe ücret, ücret sistemleri ve ücret açığı incelenirken sektörün sendikalaşma eğilimlerine ve örgütlenme gücüne de bakmak gerekmektedir.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin birey odaklı felsefeleri birlik ve dayanışma duygularını da yıpratmış, bu anlamda sendikal faaliyetlerin gücünü azaltıcı etki yaratmıştır. Çalışanların sendikal faaliyetlere inançları kırılmış birlik ve beraberliğin

getireceği güç değersizleştirilmiştir. Bankacılık sektöründe örgütlenme ve sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasının en önemli nedeni de bireyci davranışların ağır basmasıdır. Bu gelişmeler sonucunda çalışma yaşamında her geçen gün örgütsüzleşme eğiliminin arttığı görülmektedir.

*“Bizim sektör için sendikalaşma çabaları olduğunu bilmiyorum. Olsa da sendikaya katılmayı düşünmezdim. Bizim sektörümüzün sendikaya, benim bir sendikaya ihtiyacım olduğunu düşünmüyorum.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe sendika galiba var. Adını unuttum ama daha önce sendikayla ilgili bir duyum almıştım. Kaydım yok, sendika üyesi değilim. Aktif olsa belki düşünürdüm. Baksanıza banka çalışanıyım bana ulaşamayan bir sendika hangi hakkımızı nasıl arayacak sizce? Aktif bir sendika yapılanması olmayışının farklı nedenleri var. Bence bir kere bizim ülkemizde sendikacılık faaliyetleri hakkında bilinç az, çalışanlar haklarını bilmiyor. Banka çalışanları üstelik kendini ne memur ne de işçi olarak hissetmiyor. Kendi işimiz gibi ama değil. Garip bir durum bizimkisi o yüzden de sendika yapılanması zayıf bence.”* (yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

Kadın banka çalışanlarının pek çoğunun sektörün sendikalaşma çabaları hakkında tam bilgi sahibi olmadıkları ve hatta kendi mesleklerine ilişkin bir sendikanın varlığından bile haberdar olmadıkları ortaya çıkan gerçekler arasındadır.

*“Bankacılık sektöründe sendikalaşma faaliyetleri olduğu konusunda hiçbir fikrim yok. Eğer bankacılıkla ilgili bir sendika varsa da üye olmayı düşünmem. Sendikaların ne işe yaradığını çok fazla bilmiyorum. Bana bir faydası olacağına da inanmıyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Hatta özel bir bankada şube yöneticisi pozisyonundaki bir kadın banka çalışanı bankacılık sektöründe sendikalaşma hakkında bilgisinin olmadığını ifade etmektedir. Böyle bir pozisyondaki kadının, sendikalaşma konusunda bilgi eksikliği içinde olması manidar olduğu kadar sorunun boyutlarının genişliğini bizlere göstermek adına da çarpıcı bir örnektir.

*“Bankacılık sektöründe sendikalaşma konusunda açıkçası bir fikrim yok.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

Bireylerin yüksek risklere girerek başarının kaçınılmaz olmasına kendilerini şartlamaları, yani bireyin kendini koruması ve kendi çıkarlarını kollaması anlayışı, ortak sorunlar çevresinde dayanışmayı ve örgütlenmeyi önlemektedir. Doğal olarak birey birliktelikten doğacak güce inancını yitirmekte ve karşılaştığı yaptırımlardan korkarak sendika üyeliğini riskli bir davranış olarak da görebilmektedir.

*“Bankacılık sektöründe sendikalaşma olduğu konusunda bir bilgim yok. Doğal olarak sendika üyesi de değilim. Sendika var olsa bile sendikaya üye olmayı düşünmem. Böyle bir ihtiyacım ya da isteğim yok. Sendikaların sadece adının var olduğuna içlerinin boş olduğuna inanıyorum. Sendikaya üye misin evet üyeyim diyen birine sormak lazım, sendikan sana ne sağladı diye. Sendikaların hakları savunma konusunda yeterli ya da gerekli olduğunu düşünmüyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe bir sendikalaşma çabası olup olmadığını bilmiyorum. Hiç böyle bir bilgi ile karşılaşmadım ben de merak edip hiç araştırmadım. Eğer sendikalaşma faaliyetleri varsa üye olur muyum hiç bilmiyorum. Çünkü çalıştığım bankanın buna nasıl tepki vereceğini bilmiyorum. Çalıştığım kurumdan olumsuz bir tepki alacaksam kesinlikle üye olmazdım. Ayrıca, sendikalara kayıtlı olmak bana ne tür faydalar sağlayacak bunu da bilmiyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Sendikaların işlevsizleştirilmesi, sistemden kaynaklanan engeller ya da sendika yöneticilerinin basiretsizliği gibi etkenler ile de bankacılık sektöründeki kadın çalışanların örgütlenmeye ilişkin inançlarının kırıldığı ve örgütlü olmaya gerek duymadıkları dikkat çeken örnekler arasında yer almaktadır. Pek çok kadın banka çalışanı sendikal faaliyetleri ya da sendika üyeliğini faydasız ve içi boş bir eylem olarak görmektedir.

*“Burası benim çalıştığım üçüncü farklı banka. Daha önce çalıştığım bankada sendikalaşma vardı ve ben de üyeydim. Hiçbir faydasını görmedim. Ücretsiz izin almak istedim vermediler, sendika hiçbir yaptırım uygulamadı. Bankacılık sektöründe hatta Türkiye’de sendikalara güvenim yok. Sadece isimlerinin olduğunu, içlerinin boş olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle de bu bankada çalışırken hiçbir sendika üyeliği yapmadım. Gerek duymuyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Bankacılık sektörü sendikalaşamayan tek sektör diyebilirim. Evet, bir sendika var ama Türkiye’deki en pasif sendika bankacılık sendikası. Varlığı yokluğu belli değil, bir şehir efsanesi, var mı var. Ne yapar, nerededir, nasıl çalışır tamamen muğlak. Ben sendika üyesi değilim. Zaten bizim sektörümüzde işgücü devri o kadar yüksek ki, bütün bankalar deli gibi eleman çıkartır. 2 yıl önce özel bir banka 1500 kişiyi birden işten çıkardı ve bir hafta öncesinde beni iş görüşmesine davet etmişlerdi. Taze kan olarak değerlendirmek isterler. Sistem böyle olunca sendika pek de bizim sektörde işlemiyor.”* (özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe sendikalaşma var. Ben de sendika üyesiyim. Ama tamamen içi boş bir yapılanma ne faydası var ne de desteği var. Sendikanın yapması gereken birçok şeyi yapmıyorlar ve görevlerini yerine getirmiyorlar. Sendika üyesi olmakla olamamak arasında bizim sektörümüzde hiçbir fark yok bence.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Bu anlamda farkındalığının bile bu kadar az olduğu bir örgütlenme çabasının sonuçsuz kalması da işten bile değildir. Her şeyden önce birlik, dayanışma ve beraberliğin ortaya çıkartacağı güce yeniden inanmak ve bu gücü kazanmak için kenetlenmek gerekmektedir. Bu durumun önündeki en büyük engel de esnek



çalış(tır)ma biçimlerinin yarattığı rekabetçi, risk odaklı ve bireyselliğin öncelikli olduğu çalışma koşullarıdır.

Genel olarak kadınların emek piyasalarında karşılaştıkları ayrımcılıklar işe alma sürecinden başlayarak, işe devam, işte terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Eşit işe eşit ücret konusunda cinsiyetçi ayrımın yapılması ekonomik gelişmenin ve sosyal adaletin eksikliği anlamını taşımaktadır. Kadınların ücretlerinin belirlenmesinde ücretin oluşumunda geçerli olan sistemlerin tam olarak işlemediği, ücretin verimlilik ve eşitlik dışında başka faktörlerden etkilendiği bilinmektedir. Bu durum emek piyasasında kadın emeğine karşı cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı olarak değerlendirilmektedir. Emek piyasasında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ücret açığına yol açmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların pek çoğu bankacılık sektöründe ücret açığının olmadığını düşünmektedirler.

*“Çalıştığım kurumda aynı pozisyondaki kadın ve erkekler aynı ücreti alırlar.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Ücretlendirmede kadın erkek ayrımı yoktur. Eşit işe eşit ücret söz konusudur.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Ücret konusunda kadın erkek arasında eşitsizlik olduğunu düşünmüyorum. İşini iyi yapan, yüksek performans ile çalışan kadın da olsa erkek de olsa yüksek ücret alabilir.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Çalıştığım kurumda ücretlerde cinsiyetçi bir ayrım yapıldığını düşünmüyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 29 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2014)

*“Bizim bankamızda cinsiyetler arasında ücret farklılığı olmaz. Kadına da erkeğe de yaptığı işe göre ücret eşit verilir.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 26.07.2013)

Bankacılık sektöründe ücretin belirlenmesinde yapılan işin tanımı, pozisyon, performans puanları, hedef tutturma, prim, verimlilik ve satış başarısı gibi unsurlar etkili olmaktadır. Kadın banka çalışanları bu nedenle ücretlerin belirlenmesinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın yaşanmadığını bizlere aktarmaktadırlar.

*“Bankacılık sektöründe geneli bilemem ama benim çalıştığım kurumda kadın ve erkek ücretlendirme konusunda eşit haklara sahiptir.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Çalıştığım kurumda kadın ve erkek çalışanlar eşit ücret alıyorlar. Daha doğrusu eşit işe ve eşit pozisyona eşit ücret alıyoruz. Pozisyonu farklı ve kadın çalışana göre daha eğitilmiş ya da daha üst pozisyonda çalışan bir erkek elbette kadın çalışandan fazla ücret alabilir. Ama eşit*

*pozisyona eşit ücret veriliyor.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)*

*“Bizim bankamızda kadın olsun erkek olsun ücretlerde cinsiyetçi bir ayrım olmaz. Daha öncede söylediğim gibi ücreti etkileyen unsurlar bizde pozisyon ve ünvanıdır.” (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)*

*“Bizim bankamızda kadın ve erkek çalışanlar pozisyonları aynı ise eşit ücret alırlar. Ancak satışta görevli iseler bu çalışanlar taban maaşın üstüne kim daha fazla satış yaptıysa hak ettiği primi alarak ek gelir elde etmesi söz konusu olur. Burada da cinsiyet değil başarı ücrette farklılık yaratabilir.” (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)*

*“Kadın ve erkek açısından eşit ücretlendirme yapılıyor mu? sorusuna cinsiyet açısından bakıldığını düşünmüyorum ama performans ve verimlilik ücreti etkiler. Bir de çalıştığınız birim ücreti etkiler. Örneğin ben operasyonda görevliyim, banka hedefleri için hedef tutturmayı bende görev edinirim ama bu hedefler ücretime yansımaz. Ama satış pazarlama da çalışan arkadaş hedef tutturunca bu onun ücretine de yansır.” (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)*

Kadın banka çalışanları yaptığımız görüşmelerde ücret açığının olup olmadığını saptamak adına sorduğumuz sorulara cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yapmanın, ücretlerin resmi kayıtları tutulduğu için zaten mümkün olmadığı gerekçesini de bizlerle paylaşmaktadırlar. Kanunların getirdiği yasal sınırlamalar ile bankacılık sektöründe doğrudan bir ücret açığının yaşanmadığı kadın banka çalışanlarının anlatıları ile elde ettiğimiz sonuçlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, bankacılık sektöründe ücretin belirlenmesinde birçok farklı değişkenin etkili olması nedeniyle ücret açığının oluşup oluşmadığını karşılaştıramadığını bu nedenle net bir saptama yapamayacağını belirten kadın banka çalışanları da söz konusudur.

*“Bankamızda kadın ve erkek çalışanlara eşit işe eşit ücret veriliyor mu gerçekten bilmiyorum. Kendi ücretimi aynı işi yapan bir diğer erkek çalışanla hiç karşılaştırmadım. Gerçi ücretlerin belirlenmesinde hem ücretimiz dışında performans ve puandan da ücret alıyoruz. Bu nedenle net bir karşılaştırma yapmak da mümkün değil. Ama erkek ve kadın çalışanlar eşit işe eşit ücret alıyor mu bilmiyorum.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

*“Benim çalıştığım bankada aynı pozisyondaki kişiler için kadın ya da erkek olsun eşit ücretlendirme yapılıyor. Ancak, primin söz konusu olduğu birimlerde hedefler ve performans ücretleri arasında farklılık yaratıyor. Burada da kim daha yüksek puana sahipse o daha çok ücret alıyor. Ne kadar iş o kadar ücret gibi düşünebilirsiniz.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)*

Genellikle kadın emeğinin ücret düzeyinin, temelde cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, erkeklerden daha düşük olduğu bilinmekte ve bu duruma literatürde ücret açığı denilmektedir. Bankacılık sektöründe görüşme yaptığımız kadın çalışanların ifadelerinde genel olarak doğrudan bir ücret açığının yaşanmadığı ortaya

çıkılmaktadır. Ancak, genelde emek piyasasında özeldede ise bankacılık sektöründe, dolaylı ücret açığı günümüzde geçerli olan bir cinsiyetçi eşitsizlik örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

*“Eğer kadın kendi özel şartları nedeniyle bazı kriterleri tutturamazsa elbette daha düşük ücret alma durumuyla karşılaşabilir. Performansınız artınca, hedefleriniz tutunca ya da terfi aldığınızda ücrette artar.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Terfi, atama gibi durumlarda cinsiyet ayrımı olduğunu düşünüyorum. Terfi alanlar genellikle erkekler olduğu için de bankacılıkta erkeklerin kadınlardan daha fazla kazandıklarını söyleyebilirim.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Bankacılık sektöründe ücreti belirleyen temel etkenlerin başında hedef tutturma ve performans puanları gelmektedir. Bu unsurlar üzerinden baz ücret üstüne eklenen primler net ücreti belirlemektedir. Doğal olarak da ulaşılması zor olan hedefleri gerçekleştiren ya da en azından yaklaşan banka personelinin ücreti diğer çalışma arkadaşlarından yüksek olmaktadır. Ulaşılması zor hedefleri gerçekleştirmek daha önce de ifade ettiğimiz gibi normal çalışma şartlarının üstünde bir emek ve çaba gerektirmektedir. Bu anlamda toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği ev içi sorumluluklar, bakım hizmetleri vb. nedenlerle kadınların erkeklerden daha düşük performans gerçekleştirmeleri ortaya çıkabilmektedir. Sonuç olarak da bankanın dayattığı hedeflere ulaşmak ile belirlenen performans puanlarının primleri ve net ücreti etkilediği dikkate alındığında, kadın banka çalışanlarının da kendi çalışma pratikleri ile doğruladıkları üzere, bu hedeflere ulaşmakta güçlük çektikleri gözlenmekte ve kadın banka çalışanlarının dolaylı ücret açığına maruz kalmaları söz konusu olmaktadır.

*“Ama performans ya da hedef tutturma ücreti etkiler. Performansı yüksek olan ya da hedeflerini tutturan tutturamayana oranla daha fazla ücret alabilir. Genelde erkekler zamanı daha etkin kullanır ve plan yapar ve kadınlardan daha iyi ücretler alır.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Primin söz konusu olduğu birimlerde hedefler ve performans ücretler arasında farklılık yaratıyor. Burada da kim daha yüksek puana sahipse o daha çok ücret alıyor. Ne kadar iş o kadar ücret gibi düşünebilirsiniz. Terfi söz konusu oldukça ücretlerde de bir artış söz konusu oluyor. Elbette terfilerde erkekler daha şanslı olduğu içinde dolaylı olarak bankalarda erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek ücretler aldıklarını söyleyebilirim.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Cinsiyete dayalı işbölümü sonucu tüm toplumlarda ev içi üretim (ev işleri), çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işler kadınların temel görevleri arasında yer

almaktadır. Doğal olarak bu sorumlulukları yerine getirmek için yoğun çaba gösteren ve emek veren kadın verimlilik açısından, özellikle bankacılık sektörünün çalışma şartlarını göz önünde bulundurursak, erkeklerden geride kalmakta bu da onların performans puanlarını etkileyerek düşük primler elde etmelerine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan ayrımcılık sonucunda primleri erkeklerden düşük kalan kadınlar aynı pozisyonda bulunan ve aynı işleri yapan erkek banka çalışanlarından daha az ücret alabilmektedirler.

*“Terfi aldığınızda ücretiniz artar, terfide de cinsiyet etkili olmaz performans önemlidir. Ancak, kadının evdeki işleri, çocuk bakımı ve toplumda ona olan yaklaşım nedeni ile bir erkek kadar kolay performans yakalayamadığı açıktır. Erkek banka çalışanlarının bu anlamda performansları daha yüksek olur, terfisini de alır yüksek ücretini de alır.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 26.07.2013)

Bankacılık sektöründe ücreti belirleyen temel değişkenlerden bir diğeri de pozisyonudur. Banka personellerinin terfi ve atamalarla pozisyonlarının yükselmesi doğal olarak ücretlerinin artmasına da neden olmaktadır. Bankacılık sektörünün en belirgin gerçeklerinden biri ise bu sektörde istihdam edilenlerin yarıdan fazlasının kadın olmasına rağmen kadınların yönetici kadrolarında temsilinin çok düşük olması ve terfilerde önceliğin erkeklerde olmasıdır. Terfi ve atamalar sonucu pozisyonu yükseldiği için ücreti yükselen personelin bankacılık sektöründe genellikle erkekler olduğu kadın banka çalışanlarının anlatılarıyla da doğrulanmaktadır. Sonuç olarak ise kariyer açığı nedeniyle oluşan bir dolaylı ücret açığının ortaya çıktığını görmekteyiz.

*“Ancak, bankacılıkta bazı pozisyonlar var ki, erkeklerin daha başarılı olabileceği ya da daha rahat çalışabileceği işler oluyor bunlar. Örneğin pazarlama satışta çalışıyorsanız dışarıda müşteri ziyareti ya da akşam yemeği gibi durumlar olabilir. Bir kadın bu çalışma modeline uygun davranamazsa müşteri kaçırabilir, ama bir erkek bu konuda daha rahat olabileceği için çalışma biçimi de rahat olacak ve satışları artacaktır. Bankada konulan hedefleri tutturmak ve geçmek ücretinize prim olarak yansır ve doğal olarak hedefi tutturamayan oranla daha çok ücret alabilir. Verdiğim örnekteki gibi bir durumda eğer erkek çalışma hayatında onun cinsiyetinden kaynaklanan rahatlıklar sebebiyle daha çok hedef tutturuyorsa, doğal olarak da kadın çalışandan daha fazla ücret almış olur.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 29 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2014)

*“Kariyer arttıkça ya da pozisyon yükseldikçe yani terfi söz konusu oldukça da ücret artışı söz konusu olur. Bankalarda da genelde erkekler terfi alıp yükseldiği için erkeklerin maaşı kadınlardan yüksektir.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Bankacılık sektöründe pozisyonun ücreti belirlediğini ifade etmiştik. Pozisyon yükselmeleri terfi ve atamalarla gerçekleşmektedir. Daha önce değinildiği gibi terfi ve atamalarda en baskın belirleyici değişkenin sosyal sermaye birikimi

olduğunu ve bu sermaye türünü biriktirme konusunda erkeklerin daha avantajlı olduğunu hatırlarsak yine pozisyonu yükselme olasılığı güçlü olan cinsiyetin erkekler olacağını söylemek bankacılık sektörü için yanlış olmayacaktır. Başka bir ifade ile kadınlar aleyhine bir kariyer açığı söz konusudur. Pozisyon yükselmeleri sonucunda ücret artışının yaşandığı gerçeği ile bu durumu analiz ettiğimizde ise yine ortaya kadınlar aleyhine dolaylı ücret açığının çıktığını görmekteyiz.

*“Terfiler ücreti artırır. Pozisyonunuz yükseldikçe daha yüksek ücret alırsınız. Ne yazık ki terfilerde söylendiği gibi performans değerlendirmeleri her zaman geçerli değildir. Üst yönetimle arası iyi olan terfiyi kapar. Genellikle de erkekler daha rahat oldukları için daha samimi ilişkiler kuruyorlar. Buda onlara terfi etme konusunda yardımcı oluyor.”* (Özel bir bankada bireysel müşteri temsilcisi, bekâr, 28 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2013)

*“Bankacılık sektöründe hiç kimse sadece çok çalıştığı ve başarılı olduğu için yükselmez. Eğer yöneticilerinizle ilişkileriniz güçlü ise pozisyonunuz yükselir ve daha yüksek ücretler alırsınız. Kadınların yöneticileri erkek ise çok samimi ilişkiler içine girmesi pek uygun olmayacağından erkekler bu gerekli samimi ilişkileri kurma konusunda daha şanslıdır. Zaten yöneticilerde erkekleri terfi ettirme konusunda her zaman daha istekli olurlar. Çünkü onlar daha esnek çalışma şartlarına daha uygun personeldir.”* (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 1 çocuk annesi, 34 yaşında, görüşme tarihi: 19.08.2013)

Terfi ve atamalarda erkek işi kadın işi ayrımının yansımaları olan ve yönetim kadrolarının toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle genellikle erkeğe daha uygun olduğu bakış açısı nedeniyle pozisyonu yükselen genellikle erkekler olmaktadır. Bunun sonucunda oluşan kariyer açığı da dolaylı ücret açığını beslemektedir. Kadın banka çalışanlarının bizlerle paylaştıkları yaşamışlıkları da bu konuda oldukça dikkat çekicidir.

*“Terfilerde ücret artışı mutlaka yaşanır. Daha yüksek pozisyondakiler daha yüksek maaş alırlar. Genellikle de yüksek pozisyonlardaki işler erkeklere verildiği için erkek ve kadın çalışanlar arasında ilk bakışta pozisyondan kaynaklanan ama aynı donanımına sahip olmalarına rağmen, yükselen erkek olduğu için, erkeklerin daha yüksek maaş aldığı bir yapı ortaya çıktığını görüyoruz.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

*“Unvan arttıkça çalışanlar terfi aldıkça ücretlerde artış yaşarlar. Terfilerde cinsiyet ayrımı bazen yapılır. Bu özellikle bazı işlere bakan personellerin terfisinde söz konusu oluyor. Mesela pazarlama satış ya da banka dışı işlerin ağırlıklı olduğu ticari birimdeki atamalarda erkek çalışanlar daha çok tercih ediliyor. Bu açıdan bakınca kadın da erkek de çalıştığı halde, erkek olduğu için terfi eden biri doğal olarak kadın çalışandan fazla ücret almış oluyor. Bu da performansının altında ücret aldığı anlamına geliyor. Ama yapacak bir şey yok. Ücretin temel belirleyicilerinden biri de pozisyon.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

*“Unvan arttıkça, pozisyon yükseldikçe alınan ücret de buna paralel olarak artıyor. Eğer bir kurumda terfide ya da yüksek ücretli pozisyonlara eleman alınırken cinsiyet ayrımı yapılıyorsa elbette bu ücretin eşit olmasını engeller ve erkek daha fazla ücret almış olur.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Bankacılık sektöründe resme ilk bakıldığında ücret açığı ile karşılaşmadığı ancak resmin başka açılardan görüntülenmesi sonucunda özellikle kariyer açığı nedeni ile bankacılık sektöründe dolaylı ücret açığının oluştuğunu söylemek mümkündür. Toplumsal cinsiyet dayatmaları sonucunda kadınlar kariyer deneyimlerini yaşarken erkeklere kıyasla daha fazla değişkenden olumsuz etkilenmektedirler. Bu da kadınların kariyer süreçlerini erkeklere kıyasla daha fazla uzatmakta ya da bazı durumlarda kariyerlerini yarıda kesmelerine neden olmaktadır. Erkek banka çalışanlarının, bu tür olumsuzluklardan etkilenmemeleri ve daha hızlı kariyer edinmeleri ise dolaylı ücret açığını hem ortaya çıkartan hem de arttıran bir unsur olmaktadır. Sonuç itibarıyla de ilk bakışta görünmeyen ancak, konu cinsiyete duyarlı bir bakış açısı ile incelendiğinde, kariyer açığından kaynaklanan ücret açığının ortaya çıktığı kadın banka çalışanlarının bizlere sundukları deneyimlerle de doğrulanmaktadır. Sonuç olarak kariyer açığında olduğu gibi kadının toplumsal cinsiyeti nedeniyle maruz kaldığı ataerkil değerler ve kendisinden beklenen sorumluluklar ücret açığına neden olmaktadır.

### **2.5.3. Bankacılık Sektöründeki Çalışma Koşullarının Kadınlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri ve Kişilik Aşınması**

Günümüzde esnek çalış(tır)ma biçimlerinin çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri söz konusudur. Bu çalışma biçimlerinin bireyler üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerin özellikle psikolojik etkilerin boyutları nelerdir? Çalışanların sosyal ve özel hayatlarını nasıl etkilemektedir. Çalışanların kişilik ve karakterleri bu süreçte nasıl şekillenmektedir? Belki de asıl cevaplanması gereken sorular bunlar olmalıdır. Çünkü bu sorulara alınacak yanıtlar çalışma koşullarının (esnek çalış(tır)ma biçimlerinin) gözden geçirilmesi gerekliliğini daha da çok geçerli kılacaktır.

Birikimin neo-liberal aşaması olarak ifade edilen bir emek kontrol biçimi olarak emek piyasalarında geçerli olan, esnek çalış(tır)ma biçimleri sonucu ortaya çıkan, kuralsızlaştırmanın hâkim olduğu örgütsel yapılanma sonucu çalışma koşullarının giderek ağırlaştığı bilinen bir gerçektir. Bankacılık sektöründe çalışan kadınlarda uzun çalışma saatleri, fazla mesai, etik kuralların dejenerasyonu, rekabet, güven duygusunun yok olması, hayatları üzerindeki hâkimiyetlerini yitirmeleri,

kariyer ve ücret konusunda maruz kaldıkları cinsiyetçi ayrımlar gibi birçok olumsuzlukla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Genelde çalışma hayatında özelde bankacılık sektöründe meydana gelen olumsuz çalışma koşulları toplumsal hayatın tüm dinamiklerine etki ederek çalışanların özel ve sosyal hayatlarını da negatif etkilemektedir.

Bankacılık sektöründe çalışan kadınların sıklıkla yaşadıkları sorunların başında sosyal hayatlarını sürdürmek ya da dinlenmek için yeterli boş zamana sahip olamamaları gelmektedir. Özellikle bireyin sağlıklı bir ruh haline sahip olması adına bireysel planlar yapabileceği boş zamanlara sahip olmak önemlidir ve kadın banka çalışanlarının yeterli boş zamana sahip olmadıkları gözlenmektedir.

*“Bu sektörde yeterli boş zamana sahip olabildiğimi söyleyemem. İş saatleri dışında da işimle ilgilenmemiz gerekiyor. Zaten iş sizi bırakmıyor. Boş zaman bulursam da kızım ile ilgileniyorum.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Bizim işimizde dinlenmek ya da sosyal hayatınızı sürdürmek için yeterli boş zamanımız olmaz. Eğer böyle bir boş zamanım olsa en çok dinlenmek isterim.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

İnsanın kendini her anlamda yenilemesi için gerekli olan temel ihtiyaçlardan birisi tatil yapmaktır. Ancak, kadın banka çalışanlarının tatil yapacak boş zamana sahip olmakta da güçlük çektikleri gözlenmektedir.

*“Bizim sektörde yeterli boş zaman diye bir şey yok. Hafta sonu ek mesai çalışmamız yok ise boş zamanımız oluyor. Hafta içi kilitlenmiş olarak çalışıyoruz zaten. Mümkün olduğunca insanlardan uzak kalmayı ve sessiz ortamlarda dinlenmeyi tercih ederim. Uzun zamandır yapmak isteyip de yapamadığım şeylerin başında da tek başına bir tatil geliyor. Uzun zamandır, bırakın tek başına, eş dost ya da ailemle bile tatil neredeyse hiç yapmadım.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışma biçimlerinin ve çalışma koşullarının, genelde insanların özelde kadınların üzerinde, yarattığı en önemli etkilerden birinin de (özellikle fizyolojik ve mental yorgunluk sebepleriyle) isteksizlik olduğunu söyleyebiliriz. İsteksizlik hayatın her alanına yayılabilme riskine sahip ve hayatın anlamını yitirmesine sebep olabilecek tükenmişliğin ilk belirtilerinden biridir. Bu konuda kadın banka çalışanlarıyla yaptığımız görüşmeler bizlere dikkat çekici ipuçları sunmaktadır.

*“Dilersem dinlenmek ve daha fazla sosyal hayat yaşamak için yeterli zaman yaratırım kendime. Ancak, boş zamanlarımda da yapacak çok fazla bir şeyim yok. Belki gün içinde zamanımı daha verimli kullanıp akşam spora gidebilirim. Ama bunu çok fazla istemiyorum galiba. Şu ana kadar yapmak isteyip de boş zamanım olmadığı için yapamadığım bir şeyle çok karşılaşmadım. Genelde ben istemedim yapmayı desem daha doğru olur.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Dinlenmek ya da sosyalleşebilmek için boş zaman sadece hafta sonları var. Hafta sonları da bazen fazla mesai yapabiliyoruz. Genellikle cumartesi günleri. Bunun dışında boş zamanımız neredeyse yok. İşten zaten geç saatlerde çıkıyoruz. İstanbul trafiğinde eve gitmek zaten en az bir saatimi alıyor. Geçen yıl dans kursuna yazılmışım. İş çıkışlarında gitmek ve değişik ortamlara katılmak için ama geç çıktığımız akşamlar nedeniyle ya da yorgunluk sebebiyle devam edemedim ve bıraktım. Boş zamanlarımı değerlendirmek adına bireysel plan yapabiliyorum ama bu planları uygulamada sorun yaşıyorum. İsteksizlik yaşıyorum ve evden çıkmak bile istemiyorum. Evde uyumak dinlenmek daha güzel geliyor çünkü çok yorgun oluyorum.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

İsteksizlik duygusunun yanı sıra kadın banka çalışanlarının insanlardan kaçtıkları bu anlamda yalnızlaştıkları yönünde saptamalarda da bulunabiliriz. Bu anlamda emek piyasalarında geçerli olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin yani iş temposunun ve çalışma koşullarının yarattığı riskler arasında yalnızlaşmayı da sayabiliriz.

*“Dinlenmek ve sosyal hayatımı sürdürmek için hafta sonlarımı değerlendiriyorum. Dışarıda vakit geçirmeyi pek sevmiyorum. Evde kalıp dinlenmeyi tercih ediyorum. Banka zaten çok kalabalık ve yoğun geçtiği için sakinliği ve sessizliği yaşamak için evde vakit geçirmeyi tercih ediyorum. İnsan görmek istemiyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Boş zamanın var olduğu durumlarda kadınlar açısından, ataerkil sistemin dayattığı zorunlu görevler nedeniyle, boş zaman kullanımında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Dinlenmek ya da sosyalleşmek adına gerekli olan boş zamanın yaptıkları iş nedeniyle yeterli olup olmadığını ölçmeye çalıştığımız sorularımızda aldığımız cevapların evli ve bekâr olma durumu ile de yakından ilgili olduğunu görmekteyiz. Bekâr kadınlar boş zaman açısından daha avantajlı bir grup oluştururken ya da bireysel planlara daha fazla vakit bulabiliyorken;

*“Dinlenmek ya da sosyal hayatımı sürdürmek için boş zamanlarımı yetirmeye çalışıyorum. Elbette insan daha fazla vakit ayırmak istiyor ama kısıtlı boş zamanım oluyor. Boş zamanlarımı planlarken bireysel davranabiliyorum. Şimdilik bekâr olduğum için çok fazla sorun yaşamıyorum. Aileme bilgi verdikten sonra kendim planlar yapar ve uygularım.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)



Evli ve hatta çocuklu kadınların zaten yetersiz olduğunu ifade ettikleri boş zamanlarını kendileri için değil aileleri için çalışarak geçirdiklerini ve bireysel planlar yapamadıklarını görüyoruz.

*“Dinlenmek ya da sosyal hayat için yeterli boş zamanım ne yazık ki olmuyor. Ev işleri, çocuğun bakımı iş dışındaki tüm zamanımı neredeyse alıyor. Boş zamanım olsa bol bol uyumak isterim öncelikle. Bireysel plan yapabilmem çok mümkün değil.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

*“Bireysel plan yapabildiğimi söyleyemem boş zamanlarımı eşime ve çocuğuma ayırıyorum, çünkü bana ihtiyaçları var. Ev işleri ve çocuğun bakımı bana hiç zaman bırakmıyor.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

Ayrıca, kamu bankalarında çalışan kadınlarla özel bankalarda çalışan kadınların boş zamana ilişkin görüşlerinin farklı olduğunu da görmekteyiz. Elbette bu tüm kamu bankaları için geçerli bir durum değildir. Kısmen kamu ve özel banka ayrımının boş zaman kullanımı üzerinde etkisi olduğundan bahsedebiliriz. Ancak, yine de kamu bankasında çalışan kadınların kısmen özel bankalarda çalışan kadınlara kıyasla daha fazla boş zamana sahip olduklarını gözlemlese bile kadının ev içi yükümlülükleri ve bakım hizmetleri gibi işler nedeni ile bireysel boş zaman planları yapamadıkları ve kendilerine özel zaman ayıramadıkları yaşam pratikleri olarak bizlere sundukları anlatılarla görülmektedir.

*“Çalışma zamanım dışında yeterli boş zamanım olduğunu düşünüyorum. Özel sektörde çalışanlarla kıyaslısam özellikle hafta sonları tatili bizim için boş zaman açısından çok rahat geçiyor. Bu anlamda yeterli boş zamanım olduğunu düşünüyorum. Boş zamanlarımda evi temizliyorum, çamaşırları yıkayıp ütülerini bitirmeye çalışıyorum. Haftalık alışverişe çıkıyorum. Eğer zamanım kalırsa bir iki çeşit yemek yaparak hafta içi işten gelince rahatlık olsun diye hazırlık yapıyorum. Bir de vakit kalırsa bazen eşimle dolaşmaya çıkıyoruz. Çok fazla bireysel plan yapamıyorum. Bunun için pek fazla vakit bulamıyorum. Kendime özel yaptığım bir şeyler çok fazla yok. Dediğim gibi genelde evle ilgili, temizlikle ilgili ve eşimle ilgili planlar yapıyorum. Hayatta bu anlamda yapmak isteyip yapamadığım şeylerin başında müzik geliyor. Bir müzik aleti çalabilmeyi, kursa gidip enstrüman çalmayı öğrenmek çok isterdim. Ama hiçbir zaman bunu başaramadım. Denemek için bile zamanım olmadı. Belki ileride emekli olunca deneyebilirim.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Boş zamanın varlığı ya da kullanımı üzerinde kadın banka çalışanlarının farklı yaşanmışlıkları olduğunu ortaya çıkartan değişkenlerden biri de yaptıkları iş, daha doğrusu pozisyonlarının etkisidir. Daha önce sahada ya da daha yoğun iş sirkülasyonunun olduğu pozisyonlarda çalışırken, şimdi yönetici ya da daha az iş hacminin söz konusu olduğu pozisyonlarda çalışan kadınların kendi deneyimleri üzerinden yaptıkları kıyaslama bu anlamda bize ışık tutmaktadır.

*“Bu dönem çalışma hayatımda evet boş zamanım oluyor diyebilirim. Ama eski çalışma tempomda çok fazla olmuyordu. Çünkü sahada çalışırken işler farklı ilerler ve ihmale gelmez. İşinizi ihmal ederseniz kazanımlarınızı kaybedersiniz. O nedenle boş zaman tercihimde pek olmazdı. Şimdi boş zamanlarımı değerlendirme konusunda bireysel plan yapmam. Yapmak da istemem zaten eşimi ve çocuklarımı sınırlı görebiliyorum, onlarla plan yapıp vaktimi onlarla geçirmek isterim. Bu boş zamanın bir kısmı da zaten evde işleri halletmekle geçer. Temizlik, yemek, ütü, çocukların ihtiyacı ve benzeri işleri yaparken geçen süre de boş zamanımdan işimden arda kalan zamanda kullandığım süreye dâhildir.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

*“Dinlenmek ve sosyal hayatımı yaşamak için şu anki işimin şartları daha makul ama eski işimde hiç olmuyordu. Dinlenmemiş hissediyordum kendimi. Boş zamanlarımda genellikle çocuğumla ilgilenirim başka uğraşlara zaten vakit kalmıyor. Onun dışında alış veriş gibi ev ihtiyaçlarını gideririm. Bireysel planlar yapamıyorum çünkü evin ve çocuğun sorumluluğu bende.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümün sonucunda bireyciliğin artması, belirsizlik, güvencesizlik, istikrarsız yapıların oluşması, gelecek kaygısı, risk toplumuna dönüşmek, network uygulamaları, rekabet, gelir ve statü kaybı, sendikasılaşma ve örgütsüzleşme eğilimlerinde artış gibi birçok olgu da çalışma yaşamının karakteristik özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikler birey üzerinde yıpratıcı etkiler yaratmaktadır. Özellikle yaşanan olumsuzlukların çalışanlar üzerinde psikolojik etkiler yaratması, kişiliklerinde ve karakterlerinde negatif anlamda değişime neden olması dikkat çekicidir.

*“Çalışma hayatım kişiliğimi elbette çok etkiledi. Eskiden insanlara daha fazla güvenen, saf, iyi niyetli, kolay inanan biriydim. Şimdi ise, daha korumacı, daha kavgacı, sosyal ama daha şüpheli bir insan olmaya başladım. Bu değişiklik fark ettirmiyor ama insanın gönlünü çok yoruyor. Sohbet ederken ya da dertleşirken bile konuştukların senin karşına bir gün çıkartılabilir diye düşünüyor ve daha kapalı bir insan oluyorsun. Rahatça sohbet bile edemiyorsun birlikte çalıştığın insanlarla. Bu bir insan için gerçekten yıpratıcı ve yorucu bir koruma davranışı.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

*“Çalışma hayatı kişiliğimi kesinlikle olumsuz etkiledi. Eskiden daha toleranslı, insanlara güvenen ve pozitif biriydim şimdi ise çok daha asabi ve sinirli bir insan haline geldim. Hayatı telaş içinde ve acele yaşıyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Emek piyasalarına hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimleri ile kapitalist sistemin vahşi yüzünün vücut bulduğu bu düzen içinde çalışan bireyler rekabet, belirsizlik, risk, güvensizlik, işten çıkartılma korkusu, bireycilik, başarısızlık, eşitsizlik, zorlu çalışma koşulları ve başarılması zor hedefler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamı içinde yer alan bireylerde boşluk duygusu, stres, kaygı, yabancılaşma, yalnızlaşma, saldırgan ve agresif kişilik özellikleri hakim

olmaktadır. Tüm bu yıpratıcı ve zorlayıcı özellikler çalışma yaşamının rutini haline gelerek kadın banka çalışanlarının da psikolojik ve kişilik yapılarını olumsuz olarak etkilemektedir. Ödenen bedellerin ne kadar ürkütücü boyutlara ulaşabileceği konusunda ise bir banka çalışanı kadının anlatıları bizlere oldukça ciddi veriler sunmaktadır.

*“Çalışma hayatı beni çok etkiledi. Ben şöyle bir şey yaşadım. Hamileliğim süresinde riskli bir dönem yaşadım. Çocuğumu kaybetme riskim vardı, 15 gün izin almam gerekti. Onun öncesinde aşırı agresif çalışan ve işimi acayip önemseyen biriydim. Yırtıcı bir insandım. Akşamları 10-11'e kadar çalışırdım. Bu yoğun tempoda ben hamileydim. Bu çalışma temposu bende tabii ki soruna neden oldu. Rahatsızlandım. Hastaneye kaldırıldım. Hastaneye giderken (burada görüşülen kişi ağlamaya başladı ve ağlayarak anlattı) Allahım ne olur kızımı bana ver onu benden alma iş falan umurumda değil kızımı istiyorum diye dualar ettim. Bu yaşadığım benim için dönüm noktasıdır. Hayatta işten, kariyerden ve çalışmaktan daha önemli şeyler olduğunu daha iyi fark ettim. Kızım ve onun sağlığı her şeyden önemliydi. Doğumdan önceki ben agresif, kavgacı, rekabetçi kazanmaya odaklanmış kadın gitti yerine daha ılımlı, hoşgörülü dünyaya farklı bakan anne olmayı öğrenen bir kadın geldi” (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)*

Artan toplumsal korkulara kapitalizmin besle(n)diği yeni korkular ilave edilerek risk gündelik yaşamın rutini kabul edilmiştir. Özellikle kapitalist sistemin arzuladığı bireyselliğin ön planda olduğu ve firma için risk üstlenebilecek çalışanları oluşturma arzusu ön plandadır. Bir bakıma buradaki amacın çalışma yaşamına aktarılacak, sosyal-ekonomik-psikolojik motifler kullanılarak, kapitalist sisteme özgü bireyler yaratma çabasının bir sonucu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Sistemin bu acımasız gerçekleri kadın banka çalışanları açısından da yoğun olarak hissedilen bir durumdur. Riskleri minimize etmek adına geliştirilen savunmacı kimliğin kadını daha güçlü yaptığına yönelik inanış sıklıkla karşılaşılan bir davranış kalıbıdır.

*“Çalışma hayatı kişiliğimi kesinlikle etkiledi. Çok değiştim ve çok geliştirdim. Tabii burada sadece çalışma değil yıllar yaşadıklarınız, kurduğunuz ilişki hepsi bir bütün olarak sizi değiştiriyor. Ancak, çalışan kadınla çalışmayan kadın arasında ciddi bir ruh hali farklılığı var. Her şeyden önce çalışan kadın daha özgüvenli oluyor. Bu nedenle de çalışıyor olmaktan bir kere daha mutluluk duyuyorum. Ayrıca bankada çalışan kadın olarak daha dışli bir karaktere sahip olduğumu düşünüyorum. Dışli bir karakter derken; güçlü ve yırtıcı bir yapım oluştu mesela.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

*“Çalışma hayatı kişiliğimi olumlu yönde etkiledi. Daha sosyal, daha güçlü ve daha sabırlı bir insan oldum. Güçlü olmayı ve sabırlı olmayı kesinlikle yaptığım işin içeriğinden öğrendim. Aksi takdirde bu sektörde var olmak çok zor oluyor. Güçlü olmak, savunma mekanizmanızı çalıştırmak ve sabırlı olmak zorundasınız. Müşteri ile ve çalışma arkadaşlarınızla ilişkileriniz hem başarınızı hem de işinizin geleceğini etkiler.” (Yabancı*

sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Amaç için her şeyin mubah olduğu bir yapılanmanın varlığı içinde birey, öz değerlerini de sorgulamadan kaybetme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma yaşamının ve koşullarının bireye kattığı güçlü olma arzusu aslında bir savunma mekanizmasıdır. Güçlü bir kişiliğe sahip oldum derken arkasında yatan gerçek, bir parça da insanlara karşı daha acımasız olma duygusunun güçlenmesi ve bu sayede kendini koruma çabasıdır. Bu çaba zaten toplumsal olarak korunmaya daha çok ihtiyacı olduğu önyargısının sıklıkla hissettirildiği kadın banka çalışanlarında da görülmektedir. Burada belki de sorulması gereken asıl soru, “*güçlü olmak mı, insan kalmak mı?*” sorusudur.

*“Çalışma hayatı kişiliğimi çok değiştirdi. Büyüdüğümü, hayatı ve insanları öğrendiğimi düşünüyorum. Çalışma yaşamımda gerçekten çok tuhaf insanlarla karşılaştım. İnsanları tanıdıkça kendimi korumam gerektiğini ve büyümem gerektiğini anladım. Gerçekten çok tuhaf insanlarla karşılaştım. Bankadan kredi çekmek için sizi kefil olarak görmek isteyenleri, cep telefonu kartını benim üstüme almak isteyenleri, yaptığı işin bir kısmını bana yüklemek isteyenleri, birçok farklı açıdan beni kullanmak isteyen insanları tanıdım. İnsanların inanılmaz derecede menfaatçi ve çıkarıcı olduklarını gördüm. Tüm bunlar elbette kişiliğimi etkiledi ve benim büyüyip, güçlenip olgunlaşmamı sağladı.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Belirsizliğin yüksek ve kuralların katı olduğu bir çalışma yaşamında, başarısızlık ya da tepe noktadakilerin istedikleri hedeflere ulaşamamanın sonucu olan sistemin dışına itilme kaygısı (işten çıkartılma) içinde çalışmaya devam etmek elbette bireylerin kişilikleri üzerinde etki yaratacaktır. Her şeyden önce kendi çıkarları için ve güvenin olmadığı bir zeminde yaşamak için (ayakta kalmak, işini, gelirini ve statüsünü kaybetmemek için) kadın banka çalışanlarının başta çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde, sonra sosyal hayatlarındaki ilişkilerde rekabet güdüsüyle ve saldırgan bir yapıyla hareket etmelerini beklemek kaçınılmaz olmaktadır.

*“Çalışma hayatımın kişiliğim üzerindeki etkisi daha dışa dönük bir insan haline getirdi. Bunun dışında işimin kişiliğim üzerindeki en belirgin etkilerini beni daha agresif, sabırsız ve öfkeli yaptığı şeklinde özetleyebilirim.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

*“Çalışma yaşamındaki rekabet olgusu ve İstanbul’da yaşıyor olmak kişiliğimizi elbette çok etkiliyor. Kendimden başka kimseye hayatta güvenmem. Kendimden başka hiç kimseden de hiçbir şey beklemem. Kendi içimde de bazen rekabetçi bir yapıya girdiğimi hissediyorum. Şöyle söyleyeyim kendi dengim insanlara bakıyorum, onlar benden daha iyi statülerde ise ya da daha iyi hayatlar yaşıyorlarsa bunu bende hak ediyorum, ben de yaşamalıyım dediğim*

*anlar oluyor. Bu bende hırs yaratıyor ve daha saldırgan olabiliyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

*“Çalışma hayatına gireli henüz on ay oldu ama kişiliğimi olumsuz yönde etkilediğini çok net ifade edebilirim. Tahammülsüz bir insan haline geldim. Daha sinirli bir insan haline geldim. Sessiz sakin bir insandım, bu özelliğimi de kaybediyorum. Daha yırtıcı biri olmaya başladım. Bankada her istediğimi söyleyemeyebiliyorum, içime atıyorum bu doluluk eve yansıyor ve artık en küçük bir sorunda normalde vermeyeceğim tepkileri anneme, kardeşime ya da nişanlıma verebiliyorum. Ben değiştiğimin farkındayım ama engel olamıyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Çalışanlar yaptıkları işi kendi işleriymiş gibi benimseyip riski üstlenirken, kâr organizasyonun sahiplerine aktarılır. Bu sistem yoğun bir rekabet, sert çalışma ilişkileri ve agresif bir atmosfer yaratır ve bunların maliyeti de çalışanlar tarafından karşılanır. Geleneksel çalışma ilişkilerinin yerini artık aşırı bireycilik, güvensizlik, değer aşınması, kaygı, tedirginlik, gerginlik ve huzursuzluk gibi özelliklerin çalışanlar arasında yaygınlaştığı bir ilişkiler ağı almaktadır.

*“Çalışma hayatınızın kişiliğinizde oluşturduğu etkiler rekabet olgusu olsun, hırs olsun konuşmanıza davranışlarınıza bir şekilde yansıyor ve özel hayatınızda da bunun etkisini mutlaka görüyorsunuz. Gizlemeye çalışsanız da artık daha farklı bir insan oluyorsunuz. İnsanlara güveniniz azalıyor, daha temkinli ve daha yırtıcı bir karakteriniz oluyor.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Rekabet yaşadığım sürelerde en önemli sonucu stres. Stresli oluyorum, gergin oluyorum bu eve ve aileme de yansıyor. Ben yansıtıyorum elimde olmadan. Canınız sıkkın olunca, keyfiniz olmayınca ister istemez bu stres çevrenizdekilere de yansıyor.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

Bankacılık sektöründe uzun çalışma saatleri, fazla mesai yapılması ve fazla mesailerin büyük kısmının ücretlendirilmemesi, yasal sınırın üstüne çıkıldığı için fazla mesailerin ücretlendirilmediği durumlar, fazla mesainin normleştirildiği ve yapılan işin özel yaşama ait zamana da kayması nedeniyle özel yaşamların sekteye uğramasının yaygın bir pratik olarak yaşandığı bilinmektedir. Çalışma hayatındaki olumsuz koşullar özel hayatın ya da sosyal hayatın kalitesini, doyumunu ve istikrarını olumsuz etkileyerek kadınların yüklerini daha da arttırmaktadır. Özellikle olumsuz çalışma koşullarının kadınların özel yaşamlarında yarattığı etkiler dikkat çekicidir.

*“Çalışma şartlarımız, fazla mesai ya da stresin beni olumsuz etkilediği oluyor. Şu anda normal şartlarda yapmam gerekeni yapıyorum. O yüzdende terfi alamıyorum. Ama genel müdürlüğün benden belediklerini tam olarak yapsam, yani gece yemeğe çıkmam gerekirken çıkmayabiliyorum, uzun toplantılar şehir dışı seyahatler olabiliyor çok gidemiyorum. Eğer bu şekilde çalışıyor olsam eşim kabullenmezdi ve boşanırdık herhalde.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Çalışma tempom, fazla mesai uygulamaları ve iş sürelerim ev hayatımda eşimle ilişkilerimde sorun teşkil ediyor. Çünkü aileme, eşime ve çocuklarıma ayırdığım zaman çok az oluyor. Bu durum eşim tarafından sıkıntı haline geliyor ve bana yansıtıyor. Özellikle çalışma süreleriyle alakalı ya da işimin gerektirdiği seyahatlerle alakalı sorunları çok sık yaşıyoruz.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Kadın banka çalışanlarından bazıları bu yaşanan sıkıntıların sistemden kaynaklanmadığını ve seçtikleri işin doğasının bu olduğunu, bu nedenle de razı olunması gerektiğini söyleyebiliyor. Bu da bizlere yaygınlaşan ve derinleşen kuralsızlaştırmanın ne kadar içselleştirildiğini gösteriyor.

*“Bir bankacının akşam 7’den önce işten çıkma ihtimali çok yok. Bir izne çıktığında cep telefonunu kapatma ihtimali pek yok. Bu nedenle de fazla mesai ya da çalışma şartlarının kendisine uymadığı biri ile evliyseniz bu aile yaşamında huzursuzluk yaşamınıza neden olabilir. Bu da bankayla alakalı değil sizin seçimlerinize alakalı diye düşünüyorum.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Uzun çalışma saatleri, çalışan kadına ek yorgunluk getirmenin yanı sıra işi nedeniyle eve geç gitmesi sonucunda açıklama yapma ve bu durumu meşrulaştırmak için de ek olarak manevi yorgunluğu göğüsleme zorunluluğu getirmektedir.

*Geç saatlere kadar bazen çalışmamız gerekiyor. Kendi isteğimize bağlı olsa da fazla mesai yapmam gereken durumlar oluyor. Böyle durumlarda bazen ailemle sorun yaşadığım oldu. Eve geç gitmek ya da cumartesi işe gitmek onlara çok mantıklı gelmiyor. Açıklama yapmak ve anlatmak durumunda kalıyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Uzun çalışma saatleri ya da hafta sonları da çalışmak özel ve sosyal hayat üzerinde kısıt oluşturuyor. Kadın çalışanların özellikle bu yoğun iş temposu nedeniyle en yakınları da dâhil eş, dost, akraba ile görüşmelerinin yok denecek kadar azaldığını ve bunun sonucu olarak asosyal bir yaşamın kendileri için geçerli olduğunu sıklıkla ifade ettikleri gözleniyor.

*“Fazla mesailerimiz ya da işten geç çıkmalarımız sosyal hayatım açısından elbette olumsuz bir durum. Beni ve sosyal hayatımı kısıtlıyor. Hafta içi dışarı çıkma imkânım arkadaşlarımla bir kahve içecek zamanım bile olmuyor. Bu erkek arkadaşım ya da sevgilimle olan ilişkiyi bile etkiledi ve sonunda ayrıldık. Onun işi daha rahattı ve benle vakit geçirmek istiyordu. Benim böyle bir vaktim olmayınca artık idare edemedi ve yollarımızı ayırdık.”* (yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Sosyal ve özel hayatımda çalışma şartları ve fazla mesailer sorun teşkil ediyor. Çalışma sürelerinin artışı süreklilik gösterince neredeyse her gün fazla mesai çalışmaları olunca eşiniz ve çocuğunuzla ilişkileriniz bozuluyor. Eş dost ilişkileriniz yok oluyor. Asosyal işten eve evden işe giden, evde bile çok az vakit geçiren, sevdiklerinizle özel anlarınızdan feragat ettiğiniz bir yaşam oluşuyor. Bu hem sizin hayat sevincinizi hem de sevdiklerinizle paylaşımlarınızı olumsuz etkiliyor. Eşimin iş saatleri bana göre daha makul ve fazla mesailer sürekli olunca bunu anlamakta zorlanıyor. Bana bu sorunu aktarıyor ben sorumlu*

*olmamama rağmen bana tavır yapıyor. Eşinle sorun yaşayınca tüm motivasyon yok oluyor, işe gelmek bile istemiyorsunuz, çocuğumla daha az vakit geçiriyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Çalışma saatlerinin standardının olmaması evli ve çocuklu kadınlar açısından daha büyük sorunlara yol açarken, bekâr kadınların bu sorunları şimdilik daha az bir oranla yaşadıkları belirtilebilir.

*“Fazla mesai ya da çalışma saatleri şu an bekâr olduğum için yorgunluk dışında pek sorun yaratmıyor. Ancak, evlendikten sonra eve geç gitmem, eşimden sonra eve gitmem sorun yaratabilir.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Bankacılık sektörünün en dikkat çeken özelliklerinden biri de daha öncede ifade edildiği gibi çalışma yaşamına ilişkin rekabet ve rekabetin getirdiği güvensiz çalışma koşullarıdır. Bu olumsuzluk çalışan tüm bireylere, özellikle kişilik yıpranması ve psikolojik tahribat açısından sorunlar yaşatmaktadır. Doğal olarak kadın banka çalışanları da bu sorunlardan etkilenmekte ve yıpranmaktadır. Kadın banka çalışanları, sektörün kendine has rekabetçi yapısından etkilendikleri gibi, kadınların kendi aralarındaki rekabetin de kendileri için sorun oluşturduğunu ifade etmektedirler.

Emek piyasasında esnek çalış(tır)ma biçimleri gün geçtikçe yayılmakta ve derinleşmektedir. Bu durum, emeği örgütsüz bir yapıya sokmakta, sendikasılaşmayı arttırmakta, ücretlerin düşük olmasını sağlamakta, işten çıkartmaları kolaylaştırmakta, çalışanların dayanışma yerine rekabetçi bir kimliğe bürünmelerine sebep olmaktadır. Bankacılık sektörü de çalışanlar arası rekabet olgusunun en şiddetli yaşandığı sektörler arasında yer almaktadır. Kadın banka çalışanlarının anlatıları da bu gerçekliği bizlere aktarmaktadır.

*“İşyerinde çalışma arkadaşlarımla ilişkilerim şimdilik mesafeli. Çünkü herkes birbirine çok mesafeli davranıyor. İlişkilerin temelinde hissedilir düzeyde bir rekabet var. Birlikte bir şubede çalışıyor, yeri geliyor ortak hareket ediyoruz sonra bir bakıyorsunuz ki birbiriyle yarıya girmiş insanlar olmuşuz. Bu galiba bankacılık sisteminin kendine has bir yapısı olarak duruyor. Çünkü işlerin yapılış biçimi ve oluşumunda kısacası bankacılığın doğasında rekabet var.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Bankacılık sektöründe, firmalar arası rekabet, şubeler arası rekabet, birimler arası rekabet ve hatta aynı birimde çalışan takım arkadaşları arasında bile rekabet söz konusudur. Özellikle, çalışanlara dayatılan ulaşılması zor hedeflere yetişmek ve prim esaslı ücret alma kaygısı ile şiddetlenen bu rekabet olgusu, çalışanlar arası

dayanışmayı da engelleyerek, farkında olmadan çalışanların kendi bindikleri dalı kesmelerine sebep olmaktadır. Dikkat çeken unsurlardan biri de, çalışanların ciddi kişilik erozyonuna uğramalarına sebep olabilen rekabetçi çalışma koşullarını, kadın banka çalışanlarının yaygın olarak normalleştirmiş ve içselleştirmiş olmalarıdır.

*“İşyerindeki ilişkiler genellikle rekabet odaklıdır. Öyle de olması gerekir, biz bankacıyız işimiz rekabet. (gülüyor ve ekliyor parayı yönetiyoruz dayanışma aramak mantıksız olur.)”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

*“Genelleme yaparsak bankalarda çalışanlar arası ilişkilerin %90’unda rekabet ağırlıklıdır. İlişkilerde mutlaka rekabet ve yarış söz konusudur. Sonuçta hedeflerimiz var ve bankanın mevcut bir talebi var. Bu talepten kim daha çok pay alırsa onun primi daha yüksek olur ya da yeni müşteriler bulmak gerekir. Ben arkadaşımın önüne geçerse maaşım artar. Gerisinde kalırsam o daha çok maaş alır ya da terfi alır. Kısacası emeğinin karşılığını almak için öne geçmek zorundasın. Bu da rekabetle olur.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

Kendini her koşulda belirsizlik, risk, rekabet ve krizlerle besleyerek üretebilme ve sürdürebilme yeteneği kapitalizmin doğal yapısıdır. Bu nedenle işleyiş biçimi (özellikle emek piyasasında yaşanan dönüşüm ile) değişmiş ve dönüşmüş olsa bile kapitalist sistemin yapısında var olan daha fazla kâr ve kazanma hırsı sebebiyle, birey ve toplum üzerindeki yıkıcı etkileri azalmamış, aksine şekil değiştirerek daha da derinleşmiş ve kapsamı artmıştır. Özellikle esnek çalış(tır)ma biçimlerinin etkisi ile çalışanlar üzerinde oluşturulan rekabet olgusu aynı takımda olmalarına rağmen firma için birbirleriyle yarışan bireyler yaratmaktadır. Bu durum bankacılık sektöründe de sıklıkla yaşanmaktadır. Performansa dayalı ücret sisteminin uygulanıyor olması ve hedef kotalarının varlığı aynı şubede hatta aynı birimde çalışan kadın banka çalışanlarının birbirleri ile rekabet ettiği bir çalışma ortamını yaratmaktadır. Burada çalışanlara kendi kazançları ve çıkarları için rekabet etmeleri gerektiği empoze edilirken, aslında firmanın kazançları ve kârlılığını maksimize etmek için olağan kabul edilen bir ortam yaratılmaya çalışılmaktadır.

*“Çalışma arkadaşlarımızla ilişkilerimiz bazen rekabet ağırlıklı bazen de dayanışma ağırlıklı olabilir. Bunu verilen işler ve hedefler etkiler. Bir de birlikte çalıştığınız kişilerin kişilik yapıları etkiler. Karşınızdaki rekabetçi bir çalışma sergiliyorsa, siz de rekabetçi olursunuz; yok çalıştığınız kişiler dayanışma içindeyse siz de uyarınız. Bu tamamen çalıştığınız ekibe ve iş tanımınız doğrultusunda size verilen sorumluluklara bağlı değişir.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Rekabet odaklı çalışma ilişkileri dayanışmayı da olumsuz etkileyen bir unsur olduğu için aynı zamanda çalışanların, gerektiğinde firmaya karşı birlik ve beraberlik



içinde olup mücadele etme kabiliyetlerini de kaybetmelerine sebep olmaktadır. Bu anlamda çalışma arkadaşlarıyla rekabet etme üzerine kurulan bir çalışma ilişkisi firma açısından hem emeğin üretkenliğini arttırıcı olması sebebiyle hem de emeğin dayanışma ruhunu aşındırması sonucu örgütlenmelerini engellemesi sebebiyle oldukça kazançlı bir sistemdir. Kapitalist sistemin vahşi yüzünün de en belirgin hallerinden biri olarak karşımızda tüm çıplaklığı ile durmaktadır. Bu konunun yaşanmış pratiklerini kadın banka çalışanlarının anlatılarında da net bir biçimde görmek mümkündür.

*“İş yerindeki ilişkilerin olması gerekeni dayanışma ağırlıklı ilişkilerdir. Var olan ise rekabettir. Bu rekabetin nedeni sistemin kendisidir. Sistem ayakta kalmak, yaşamak ve başarılı olmak istiyorsan rekabet etmen gerektiğini sana öğretiyor. Bir anlamda rekabeti dayatan ekonomik sistemin kendisi ve doğal olarak bu sistemin içinde çalışan herkes payını alıyor ve rekabet ediyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Bankacılık sektöründe, emeğin üretkenliğini arttırarak (daha az personelle daha fazla iş üretmek biçiminde) firma kârlarını arttırmak adına çalışanlar arasında oluşturulan rekabet ortamı, diğer olumsuz şartlarla (örgütsüzlük, gelecek kaygısı, düşük ücret, garantisi olmayan istihdam şekli vb.) birleşince, bireylerin örgüt içinde hem daha stresli çalışmaya maruz kalmalarına hem de kişilik aşınmasına uğramalarına sebep olmaktadır.

*“Bizim banka şubemizde çalışma arkadaşlarımla daha çok dayanışma içindeyiz, ancak başka banka şubeleri ile aramızda inanılmaz bir rekabet var. Bu durum zaman zaman kişiliğimize o kadar çok yapıyor ki, kendi şubemizde de rekabet içinde bulabiliyoruz kendimizi. Daha önce bir kaç kez sorun yaşadığım oldu. İşini iyi yaparsan yöneticin seni beğenir bunu dillendirir ya da performansından dolayı seni örnek gösterirse kıskançlık olabilir. Arkandan konuşmalar, dışlanmalar yaşayabiliyorsun. Rakip olarak görülüyorsun ve seni çok fazla sevmiyorlar.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

*“Banka demek rekabet demektir. Ben arkadaşımın daha fazla satış yaparsam daha fazla kazanırım. Daha iyi bir performans sergilersem terfîm çabuk gelir. Bazen öyle bir kaptırırsınız ki, kendinizi evde bile rekabetçi bir kişiliğiniz oluşur. Eşinizle bulmaca çözerken yarışırırsınız. Arkadaşınızla kıyafet konusunda yarışırırsınız. Bizim işimiz bu anlamda çok streslidir. Kişiliğimizi çok fazla etkiler. Bu kadar yoğun rekabeti yaşayıp sağlıklı bir psikolojiye sahip olmak gerçekten zor. Bu yüzden bankada çalışanlar olarak bizim biraz deli insanlar olduğumuzu düşünüyorum. Çalıştığımız ortam bizi o kadar çok etkiliyor ve o kadar çok zaman geçiriyoruz ki, burada artık bu kişilik ile yaşıyoruz.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Sennett'e göre (2011a: 115) esnek organizasyonlarda otorite yok olmuş gibi görünmektedir. Bankacılık sektörü de sistemin bu kuralına tabi işlemektedir. Ancak, otorite bu yeni inşasında gizlenmiş bir şekilde kendi iktidarını çalışanlar üzerinden

yine çalışanlara yaptırarak yaşatmaktadır. Bu anlamda takım çalışması diye tanıtılan olgu aslında otoritenin iktidar mekanizmasını gizleyerek yürüttüğü bir araç olarak karşımıza çıkmakta ve aynı takımın içindeki çalışanlar bile bu sayede birbirlerine rakip olmaktadır. Dayanışma ve birlik duygusu da bu sarmalın içinde değerini yitirmektedir.

*“Bizim şubede rekabetin olmadığı an neredeyse yok. Ya diğer banka şubeleri ile ya diğer birimlerle ya da aynı birim içindeki mesai arkadaşlarımızla rekabet yaşıyoruz. Bizden istenen hedefler o kadar yüksek ki, biri bu hedefleri yakalayınca ayrıcalıklı oluyor ve doğal olarak yarışıyoruz.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış sorumlusu, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2014)

*“Rekabet bankacılık sektörünün diğer adıdır. Her anlamda rekabet yaşarız. Aynı birimdeki arkadaşlar bile rekabet eder. Bazen terfi için, bazen prim için, bazen hedef için ama hep rekabet edersiniz. Dahası bu rekabet öyle bir hal alır ki, arkadaşlarınız sizin açıklarınızı yakalamak için çabalar. İnsanların ne kadar ikiyüzlü olduklarına şahit olduğum örnek o kadar çok ki. Ben bu yüzden kimseye güvenmem ve hep arkamı kollarım.”* (Kamu bankasında BMT sorumlusu, evli, 2 çocuk annesi, 43 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2014)

*“Özellikle satışta çalışan arkadaşların her anları “iş” bunu çok iyi biliyorum. Her an satış yapabilecekleri müşteri bulabilmek için yarışıyorlar. Arkadaşları, aileleri, alışverişe gittikleri mağaza, yemek yedikleri restoran onlar için hep potansiyel müşteri. Onlar artık hayatlarını böyle yaşıyorlar.”* (Kamu bankasında gişe memuru, evli, 28 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Devamlı gözetim altında olan emek, otoritenin açık bir şekilde görünmediği iktidarlarla muhatap olup, çalışma arkadaşlarını denetleyen bir mekanizmanın parçası olmaktadır.

*“...bankamızda rekabet var. Daha çok diğer banka şubeleri ile rekabet ediyoruz. Hedeflerimiz açısından da satıştaki arkadaşlar birbirlerini yakalamaya çalışıyorlar. Ama en acısı ne biliyor musunuz; aynı işyerindeki insanların birbirlerinin kuyusunu kazması. Burada artık insanlar kendi yaptıkları işten çok arkadaşlarının yaptıkları işleri takip eder oldu. Hangi konuda açık yakalarlarsa bunu kullanarak kendi açıklarını kapatmak için şefimize ya da müdürümüze yetiştirir oldular. Bu çok çirkin. Bu çok kötü. İnsanı yaptığı işten, çalıştığı kurumdan ve hatta insanlardan soğutuyor.”* (özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Bir yandan takım ruhu ile çalışma motivasyonu sağlanmaya çalışılırken, diğer yandan aynı takımın oyuncuları hedef konusunda rekabet içinde olmaktadır. Bu durumun hem etik hem de psikolojik açıdan olumsuz baskılara neden olduğu bir yaşam pratiğine dönüştüğünü görmekteyiz.

*“Çalışma hayatındaki rekabet olgusu sosyal hayatıma da yansıyor. Eşime, çocuğuma ve arkadaş çevreme karşı daha acımasız daha toleransız oluyorum. Daha kötü ne olabilir senaryoları ile yaşıyorum. Hep kötü ihtimallere odaklanıyorum ve bu beni sinirli, kaygılı bir insan yapıyor. Çalışma hayatındaki savunmacı yapı bana yapışmış gibi, çevremdeki herkese karşı temkinli ve korumacı davranıyorum. Genel olarak insanlara güvenimi kaybettim. Neredeyse paranoyak olacağım. Bunda yaptığım işin ve iş hayatının etkisi çok büyük.”*

(Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Çalışma yaşamı esnek çalış(tır)ma biçimlerinin yarattığı etkiler ile aslında birey açısından kaygan bir zeminin oluştuğu ve güven duygusunun yitirildiği alanlar halini almıştır. Çalışanlar arası karşılıklı iyi niyet, güven ve dayanışma gibi değerler yok olurken kısmi ve yapay ilişkiler yabancılaşmayı ve kaybolan güven sorunuyla birlikte yeni korkuları yaratmaktadır. Artık çalışma hayatında “güven” olgusu içi boşaltılmış bir kavram olarak kullanılmaktadır.

*“Yaptığım iş ve çalışma hayatı beni ve karakterimi elbette birçok açıdan etkiledi. Hepsinden önce daha gergin ve daha sinirli bir insan oldum. Sürekli yaptığım her işte ve her konuda kendimi sorgular oldum. İnanılmaz kontrolcü bir kişiliğim oluştu. Hata yapmamaya o kadar programlanmışım ki, hatayı kendim yapınca bile affetmekte zorlanır oldum. İnsanlara tahammülüm azaldı ve insan sevmez oldum. Ciddi bir güven problemim var, insanlara artık güvenmiyorum.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

Herkesin vazgeçilebilir olduğu, yerlerinin her an doldurulabileceği bilinci, kaygan bir zeminde çalışmaya devam etmek ve yoğun rekabet emeğin güven duygusunu tamamen ortadan kaldıracak güce ulaşmaya başlamıştır. Güvensizlik, çalışma yaşamında yer alan bireylerde ve çalışma yaşamının etkisi ile toplumsal katmanların her birinde hissedilen doğal bir özellik haline gelmiştir.

*“İnsanlara kolay güvenmem ve önyargılarım vardır. Bu iş bana insanlara güvenmemem gerektiğini öğretti.”* (yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Çalışma hayatımın bana kazandırdığı kişilik evde de işyerindeymişim gibi davranmama sebep oluyor. Daha fazla hükmederek ilişkiler kuruyorum. Kızıma bazen emir verirken kendimi buluyorum. Hayatımı devamlı planlayarak yaşıyorum. Genel olarak insanlara güvenimi yitirdim. Artık insanlara güvenmiyorum ve bunda yaptığım iş ve karşılaştığım olayların çok fazla etkisi oldu. Bankacılık sektöründe öyle büyük bir rekabet var ki, hem sektörün kendi içinde piyasaya yansıyan bir rekabet hem de banka içinde birimler ve çalışanlar arasında mikro anlamda öyle büyük rekabet var ki, bu birçok olumsuz ve sevimsiz olaya sizi şahit ediyor. Doğal olarak insanların bu kadar acımasız ve bencil olduğu bir sisteme bu kadar dahil olduktan sonra insanlara güvenmemeniz gerektiğini öğreniyorsunuz.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Risk oranının arttığı her türlü alan özellikle çalışma hayatı çalışanları, bireylerin kendilerini güvende hissetmedikleri (hem özel hayatlarında hem de çalışma hayatında insanlara güvenmedikleri) bir belirsizlikler sarmalına hapsetmektedir.

*“Çalışma yaşamıdaki koşullar özel hayatıma ve sosyal hayatıma yansıyor. Evde de agresif olabiliyorum. Özellikle sabırsız ve sinirli bir ruh hali olabiliyor. Doğal olarak akşama kadar*

*insanlarla muhatap oluyorum, bin bir çeşit insan ve değişik işlerle boğuşuyorum. Akşam eve gidince sakinlik istiyorum. Çok yorgun olduğum günlerde eşime karşı sabırsız ve sinirli olabiliyorum. Konuşmaktan yorulduğum için evde fazla konuşmak istemiyorum, bir şeyi iki üç kez söylemekten nefret ediyorum, bunlar üst üste gelirse eşimle tartışma yaşayabiliyoruz. Genel olarak insanlara artık güvenmiyorum. Bankada çalışmaya başlamadan önce hatta çalışma yaşamına girmeden önce daha kolay güvenirdim. Ancak çalışma yaşamı ve özellikle bankacılık bana hiç kimseye güvenmemem gerektiğini öğretti. Biz burada çok riskli işler yapıyoruz ve yaptığımız iş kimseye güvenerek yapılacak işler değil. Ayrıca o kadar ilginç insanlarla ve olaylarla karşılaştım ki, insanlara olan güvenim hepten sarsıldı. Bu nedenle çok önyargılı biri oldum ve kolay kolay kimseye güvenmiyorum.” (özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)*

Çalışma yaşamının geneli gibi bankacılık sektöründe de bireyciliğin yükseltilmesi, bireyci anlayış ve çalışma biçimleri insanı sadece kendini düşünmeye, korumaya ve kimseye güvenmemeye yönelik davranışlara itmektedir. Bu durum çalışanları yalnızlaştırmakta, doğal olarak çalışanlar açısından kaygı verici, kişiliklerini yozlaştırıcı, sosyalliklerini azaltarak yaşama katılımlarını kısıtlayıcı sonuçlar doğurmaktadır. Başka bir ifade ile bireyleri özne olmaktan çıkarıp nesne olmaya doğru itmektedir. Bu sonuçların içinde belki de en vahim olanı, çalışanların özel hayatlarının da artık iş olması sebebiyle, özel hayatlarında da aynı kimlik ile davranışlarını sergilemeleri ve öz kimliklerini yitirme riskleridir. Kadın banka çalışanlarının ev içinde ve aile ilişkilerinde de çocuklarına ya da eşine çalışma hayatındaki kimlikleri ile yaklaştıkları gözlenmektedir.

*“Çalışma yaşamındaki rekabet yapısı karakterime yansdı. Şu an çalıştığım pozisyon yönetici sıfatı taşıyor. İstesem de istemesem de bu durum özel yaşamıma ya da sosyal ilişkilerime yansıyor. Eve taşıyabiliyorum bu sıfatımı ve evde yönetici gibi konuştuğum anlar oluyor. Rekabet de eve bazen taşınıyor. Eşimle özellikle kim daha fazla kilo verdi, kim daha çok kitap okudu gibi kişisel yaptığımız işlerde yarışıyoruz.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)*

*“Bankacılık sektöründe çalışmanın getirdiği ve burada yönetici olmanın getirdiği bir konuşma biçimi bir rekabet algısı ve bir stres çemberi söz konusu. Bu kişiliğinize karakterinize elbette yansıyor. Evde bazen fark etmeden bu karakteri ortaya çıkartıyorum. Çocuklarla konuşurken emir verme kelimeleriyle iletişim kurabiliyor, kurallar koyabiliyorum. Ama çabuk toparlıyorum. Evde ailemle olduğumu hatırlayınca gülüyoruz ya da espriye döndürüyoruz. Bir şekilde buradaki haliniz sosyal ve özel yaşantınıza yansıyor, ama dediğim gibi dengeyi kurmak gerekiyor.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)*

Esneklik esasına dayanan modern çalışma hayatında, bu hayata yeni gireceklere iş dünyasında kariyer yapmak için risk alma gerekliliği sıkça vurgulanmaktadır. Alınacak riskin karşılığı olarak da elde edecekleri prestij, daha yüksek gelir, yetki, makam vb. kazançlar yaldızlı paketlerde çalışanlara sunulmaktadır. Bu sayede çalışanlar, firma adına daha büyük riskleri kolayca

kabullenip, daha fazla çalışmaya razı olarak başarıya motivasyonu içinde organizasyonun amaçlarını kendi amaçları gibi benimseyerek çalışmaktadırlar.

*“Yaptığımız iş elbette iş saatleri ve iş mekanı dışına zaman zaman taşıyor. Bu pozisyonumda çok fazla iş saatleri dışına ve işyeri dışına işim çıkmıyor. Ama daha önceki deneyimlerimde hafta sonları çok fazla çalışırdık. Bazen işleri toparlar yani işle ilgili dosyaları eve götürür evde hafta sonları çalışırdım. Bu çok ciddi bir şekilde beni ve ailemi olumsuz etkiliyordu. Eve iş getirmem eşimi ve çocuklarımı sıkıyor bu bende psikolojik baskı oluşturuyordu. Ama yapacak bir şey yok, işi yetiştirmem gerekiyordu ve eve iş getiriyordum. Çünkü bu benim işimdi.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

*“Yaptığımız işin mesai saatleri içinde işyeri dışında yapılması gereken kısımları olabiliyor. Örneğin müşteri ziyaretleri, kredi kartı ve pos satışı için görüşmeye gitmek gibi işlerin takibini mecburen banka dışında yapıyoruz. Bu çalışma biçiminin hiçbir olumsuzluğunu yaşamadım. Eşim bu gibi durumlardan rahatsız olmaz. Sonuçta kendi işimi yapıyorum başkasının işini yapmıyorum. Ancak bazen duyuyoruz müşteri ziyaretleri kadın banka çalışanları açısından eşleri rahatsız olduğu için sıkıntılı durumlara neden olabiliyormuş ama benim başıma gelmedi.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Yapılan iş, bireyin hayattaki başarı ve başarısızlık duygusu ile doğru orantılı olmaktadır. Doğal olarak da başarılı sayılan işleri yapmak için sistemin dayattığı kalıplara girmek ya da etik olmadığı düşünülen kurallara uymak birey açısından zamanla içselleşmekte ve meşrulaşmaktadır. Yaptıkları işin mesai saatleri dışına çıkmasının, hatta iş yeri dışında devam ediyor olmasının hiçbir sorun yaratmadığını ifade eden bazı kadın banka çalışanları da bize çalışma yaşamının katı kurallarının ne kadar içselleştirildiğini anlamak adına ipuçları sunmaktadır.

*“Yaptığımız iş, işyeri ve iş saatleri dışında elbette bazen sürüyor. Ancak bu tip işler genel müdürlüklerde daha sık rastlanan durumlardır. Bizim için bazen eğitimler hafta sonuna konuluyor, bölge toplantıları hafta sonlarına konuluyor ve doğal olarak o bölgelere gitmek gerekiyor. Bu benim için sorun yaratmaz ama sorun yaşayan arkadaşlarım elbette oldu. Burada da söylenmenin anlamı da yok bunlar sana zor geliyorsa mobil olamayacak bir yapın varsa o zaman bu işi yapmayacaksınız. Bu işin kuralları bunlar ya uyacaksınız ya da bırakacaksınız.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Zorlu çalışma koşulları, rekabet, risk ve yorgunluk dolu bir çalışma hayatı bireyleri daha çok amaçların maddileştirildiği, tüketim ve anlık zevklerle doyuma ulaşmaya çalışılan, yapay başarılarla motive edilerek kendi öz değerleri ile çelişecek kişiliklere büründürebiliyor. Yeni yaşam standartları, tatiller, yeni bir ev, yeni bir araba, mekânları ve markaları tüketme ve akabinde sahip olunan birçok değer anlamını yitirmesi ile birey anti-depresanlar ile gelen huzur arayışları sonunda tükenmişlik duygusu ile yüzleşebiliyor. Bu durum bireyi özel ve sosyal

hayatından da soyutlayarak hem yaşadığı sosyal çevreye hem de kendine yabancılaştıran bir korku tüneline atıyor. Zorlu çalışma koşulları ve çalışma yaşamının acımasız kalıpları sadece psikolojik açıdan değil, fizyolojik açıdan da kadın banka çalışanlarına sorunlar yaşıyor.

*“Çalışma hayatım her şeyden önce fizyolojik olarak beni çok etkiledi. Artık bir boyun fıtığı sahibiyim. Tam bir bankacılık hastalığı sahibiyim. Daha stresli bir insanım bu hem psikolojik hem de dediğim gibi fizyolojik olarak beni çok etkiliyor. Devamlı boyun ve sırt ağrılarım oluyor ve devamlı ilaç kullanıyorum. Antidepresan kullandığım dönemler bile oldu. Başka türlü bu şartlara dayanmak olanaksız. Bu da beni saldırgan yapabiliyor. Bunun haricinde tabi ki işe başladığım gibi değilim kişilik olarak. Çok daha güçlü hissediyorum kendimi. Birçok şeyi canınız yanarak öğreniyorsunuz ve artık canınızı yaktırmamayı öğreniyorsunuz.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe çalışmak, fazla mesai, risk, çalışma koşullarının yarattığı stres sağlığı çok olumsuz etkiledi. Bu durumun üstesinden gelebilmek ve geceleri uyuyabilmek için çok kez sakinleştirici ilaç kullandım. Bankacılık sektöründe çalışmaya başladıktan sonra tiroid hastası oldum. Ameliyat olmam gerekiyor ama şu sıralar mümkün değil bunun için izin alamam. Terfimi geciktirebilir. Bunları üst yöneticilere aktarsam; seni biz mi hasta ettik derler? Yöneticimiz ise bankaya teftiş geldiğinde hastaneden rapor aldı, o yoğunluk ve stresi burada yaşamadan uzaktan takip etti. Onun canı kıymetli, elindeki yetkiyle o insan ama sen değilsin. Senin canın can değil, sen kölesin sanki. Bir örnek daha aktarmak isterim size, banka şubemiz yenilendi beş ay önce. Bazı personel hiç çalışmadı. Benim de içinde bulunduğum arkasını kollayacak adamları olmayan biz ise taşınmaya yardım ettik. Bu süreç içinde işte teftiş başlamıştı. O kadar yoğun ve stres vardı ki, teftiş ve taşınma bittiğinde kırk derece ateşle hastanedeydim. Vücudum artık iflas etmişti resmen. Bu tempoya bu kadar dayanması bile mucize gibiydi zaten. Sabah şubeye geliyorduk bir yandan taşınma işleri, bir yandan teftiş için gerekli dosyalar oluşturuluyordu, teftiş zaten stres yaratan bir durum oluyor. Ayrıca bir de şubede günlük işlerin devam ediyor, kâbus gibiydi. Bu hem aile içinde ilişkilerimi etkiledi hem sağlığı olumsuz etkiledi. Eve ölü gibi gidiyor, karnımı doyurup duş alıp yatıyordum. Sabah tekrar mesai var. Şimdilerde pek moda oldu tükenmişlik sendromu herhalde ben birkaç kez bu sendromu derinden yaşamışım. Fiziksel ve biyolojik rahatsızlıklarında buna eklersek yaptığım iş sağlığı gerçekten hırpaladı.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Sorunlar ve yanlışlar içselleştikçe normalleşir ve bu aslında sadece buz dağının görünen yüzüdür. Arkasından yaşanacaklar ise birliği, dayanışmayı, insan olmayı ve değerleri tüketme kabiliyetine sahip riskleri barındırır. Bu bakış açısı ile çalışma koşullarını ve olumsuz etkilerini gözden geçirmek ise madalyonun arkasını çevirmek ve gösterilmeyeni görmek demektir.

Dayanışma duygusundan uzak bireyler olma ve bireyselliğin öz-disiplin gibi kavramlarla ışıltılı bir özellik olarak arandığı kişilik yapısı, aslında firmaların kendi çıkarlarını maksimize edecek çalışanlar oluşturmak için dayattığı kalıplardır. Çünkü öz-disiplin ya da bireyselliği yüksek çalışan, dayanışmadan uzak ve mesai arkadaşlarına güvenmeyen, ona verilen hedefe tam kilitlenen bu sayede başarılı olabileceğine inanan rekabetçi bir kimlik kazanır. Bu kimliğe sahip birey de

kapitalist sistemin esnek çalış(tır)ma biçiminin emek talep eden cephesi için gerçekten esnek çalışanlar olurlar ve firmaya fayda sağladıkları derecede önemli, özel ve değerlidirler. Firma açısından önemlerini yitirdiklerinde oyunun dışına atılmaları işten bile değildir. İş güvencesinin olmayışı kadın banka çalışanlarının erkeklerden daha sıklıkla yaşadıkları bir durumdur ve kadın çalışanlar işten atılma korkusu ile her gün yüzleştiklerini ifade etmektedirler.

*“Özellikle kriz dönemlerinde şubedeki işler ya da işten çıkartılma korkusu gece rüyalarımıza bile giriyordu. Anlatırken tam aktaramıyor olabilirim ama yaşaması gerçekten çok zor ve yıpratıcı bir iş bizim işimiz emin olun.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

*“Bankacılık sektöründe mesai saati kavramı çok yoktur. İş işyeri dışına da mesai saatleri dışında mutlaka taşınır. Ve bunun ücret olarak karşılığını da pek aldığımız söylenemez. Eğer bu şekilde çalışırsanız normal zaten bu denir, yapmazsanız bedeline katlanırsınız. Ya şubeniz değişir ya da pozisyonunuz riske girer ya da işinizden olursunuz.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

Toplumsal cinsiyetin izdüşümü olarak bir kadın özel hayatında ve sosyal hayatında sadece cinsiyeti kadın olduğu için cinsiyetçi ayrımcılık ile beslenmiş küçümsenme, dışlanma, şiddet, taciz, ikincillik vb. birçok problemle karşılaşmaktadır. Sayılan bu problemlerin birçoğu çalışma hayatında da kadınların yaşam pratiklerine dönüşmektedir. Bu aşamada bir soru ya da sorunsal karşımıza çıkmaktadır. Neden kadın? Bu soru ya da sorunsal elbette toplumsal bağlamdan azade yanıtlanamaz özelliktedir. Kadının cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa maruz kalması ataerkil sistemin baskın ve dominant yapısından kaynaklanmakta ve ataerkil sistemin dayatmaları ve önyargıları toplumda kadını ikincil yapmaktadır. Kurulu düzen içindeki baskı, dayatma ve önyargılar kapitalist sistemin zorlu çalışma koşullarıyla da birleşince kadınlar açısından vahim sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum bankacılık sektöründe de ezberi bozmamakta ve aynen yaşanmaktadır.

*“Bazen sadece kadın olduğunuz için size saygı duymayan erkeklerle karşılaşıyorsunuz. Yoğun iş temposunun üstüne bir de böyle saygısızlıklar görünce insan hayattan ve kadın olmaktan soğuyor.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

Toplumsal olarak doğal kabul edilen, ataerkil sistem ve kapitalist sistemin güç birliği ile şekillenmiş olan yaşamlarımızın önemli bir kısmını da çalışma hayatı oluşturmaktadır. Diğer sektörlerde olduğu gibi bankacılık sektöründe çalışan kadınlar da sistemin olumsuzluklarından doğrudan ve dolaylı olarak etkilenmektedir. Kadın

banka çalışanları ile yaptığımız görüşmelerde bankacılık sektöründe çalışan kadınların yaşadığı en büyük sorunların başında değersiz görülme, saygısızlık, aşağılanma ve küçümsenme geldiğini yaygın olarak görmekteyiz.

*“Bir kadın olarak bankacılıkta karşılaştığım en büyük problem müşterilerin bazılarının kaba ve saygısız olmasıdır. Sorunlu müşterilerle karşılaştığımız durumlar oldu. Kadın bir çalışanla değil erkek bir çalışanla muhatap olmak istediğini söyleyen müşteriler oldu. Başka bir sorun da şu, bazı erkek müşterilerimiz argo ya da kaba konuşma üslubuna sahip olabiliyor bu da bir kadın olarak beni utandırıyor ve sıkıntıya sokuyor.”* (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

Kadın banka çalışanlarının sıklıkla erkek banka müşterilerinden saygısızlık ve küçümsenme yaşadıkları görülmektedir. Bunun arkasında yatan nedenlerin başında kadının kamusal alanda ikincil olduğunun kültürel olarak olağan kabul edilmesi gelmektedir. Ayrıca, toplumda bazı erkekler, erkek çalışanlara göre kadınları daha savunmasız ve uysal buldukları için kendi egolarını ve güç gösterilerini kadınlar üzerinden sergilemeyi hak olarak görmektedirler.

*“Şu ana kadar çalışma hayatımda karşılaştığım en ciddi problem müşterilerle oldu. Bankada yoğunluk olunca bize hırçınlaşıp sözlü olarak saldırıyorlar. Bazı müşteriler gerçekten çok saygısız oluyor. Bağırarak bizleri azarlayan müşterilerle karşılaştığımız çok oldu. Özellikle biz kadın olduğumuz için bize daha kolay hırçınlaşabiliyorlar. Karşısındaki erkek olunca bu kadar kolay sesleri yükselmiyor. Bu tip davranışlar doğal olarak sinirlerimi bozuyor. Çünkü biz onlara cevap veremiyoruz. Onlar söylenip, bağırıp, haklı olup çıkıp gidiyorlar. Çalışma hayatımda yaşadığım en zor durumun saygısız ve hadsiz müşteriler olduğunu söyleyebilirim.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

*“Bir kadın olarak bankacılık sektöründe çalışırken yaşadığım en büyük problemlerin başında müşteriler tarafından azarlanmak ve saygısızlık geliyor. Birçok kere müşteriler tarafından saygısız davranışlara maruz kaldım, ağza alınmayacak laflar ettikleri oldu, böyle durumlarda yöneticilerimizin bizi geri plana alıp müşteriyi sakinleştirmelerini gördüm. Bu tip durumları haklı iken geri çekilmek zorunda kalmayı ve müşterinin tarafından aşağılanmayı kabullenmek zor. Ama yapacak bir şey yok işimiz bu ve bir süre sonra alışılıyorsunuz zaten. Söylenenlere cevap vermemeyi ya da duymamazlıktan gelmeyi öğreniyorsunuz.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Bankacılık sektörü daha önce de ifade edildiği gibi kapitalizmin vahşi yüzünün en belirgin ortaya çıktığı sektörlerden biridir. Bankanın kârlılık ve kazançlarını arttırmak adına uyguladıkları satış ve hizmet politikaları birçok müşteriyi mağduriyete uğratmaktadır. Günümüzde özellikle kredi ve kredi kartı satışları gibi banka ürünlerinin yoğun bir şekilde, hatta müşterileri bıktırıncaya kadar, satılmaya çalışılması müşterileri bankacılıkla ilgili her şeye karşı öfkeli ve saldırgan yapmaktadır. Bu tacize varan satış çabaları e-posta, telefon, yüz yüze satış vb. birçok



araçla gerçekleşmekte ve doğal olarak müşteri ve potansiyel müşterileri boğmaktadır. Banka adına bu eylemleri gerçekleştiren banka çalışanları ise bilindiği gibi bu satış çabalarını bankanın kendilerine dayattığı hedeflere ulaşmak, kariyer elde etmek adına performans sergilemek ve hatta işlerini kaybetmemek için yapmaktadırlar. Öfkeli, kızgın, sinirli ve saldırgan hale gelmiş müşteriler doğal olarak bu duygularını banka çalışanlarına aktarmaktadırlar. Genellikle de kadın banka çalışanlarını zincirin en zayıf halkası olarak gördükleri için kadınlara daha kolay yansıtmaktadırlar. Banka, çalışanları üzerinden amacına ulaşırken burada aslında mağduriyeti hem banka çalışanları hem de müşteriler yaşamakta; özellikle banka çalışanları iki taraflı baskı görmektedirler. Bankacılık sektörünün kârları maksimize etme baskısı altında dayattığı bu zorlu çalışma koşullarına bir de ataerkil sistemin kadın üzerindeki hegemonyası eklenince, kadınlar ciddi sorunlarla yüzleştikleri bir çalışma yaşamında mücadele etmektedirler. Ortaya çıkan bu durumu kadın banka çalışanları da anlatıları ile bizlere aktarmaktadırlar.

*“Bankacılık sektöründe çalışan bir kadın olarak karşılaştığım en büyük problemi şu ana kadar; küçümseme olarak tanımlayabilirim. Bankacılık mesleğini o kadar ayağa düşürdüler ki, artık müşterilere de hak veriyorum. Bankadan aradığımızı söyleyince bizi pek önemsemiyor ve küçümseyebiliyorlar. Tencere tava satan bir firmadan neredeyse farkımız kalmadı. Bu da müşterilerin bize tavrını kötüleştirdi.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

*“Bir kadın olarak bankacılık sektöründe şu ana kadar karşılaştığım en büyük problem kesinlikle saygısızlık. Çünkü gişede olduğum için bankaya gelen birçok müşteri ile önce ben muhatap oluyorum. Müşterilerin sorunlarıyla ve sıkıntılarıyla ilk ben meşgul oluyorum. Tüm sınırlarını bana aktarıyorlar. Bana bağıyorlar ya da ben sorumluymuşum gibi yaşadıkları olumsuzluğu bana fatura ediyorlar. İşin garip tarafı bunu banka çalışanları çok fazla görmüyor çünkü orada yalnız oluyorum. Bende insanım genellikle dinliyorum, cevap vermeden yardımcı olmaya çalışıyorum ama dayanmadığım durumlar oluyor ve cevap verince de yine suçlu ben oluyorum.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Kadınların bankacılık sektöründe yaşadıkları sorunlar arasında yönetim kadrolarının baskıları ve mobbing de yer almaktadır. Yönetim kadroları kendi üzerlerindeki baskıyı çalışanlarına yansıtmakta, ulaşılması zor hedeflerle baş etmek için çalışanları normalüstü çabalama zorlamakta ve katı uygulamalar sergileyebilmektedir. Bu durum kapitalist sistemin gözetim üzerinden kendini tahkim eden yapısının ortaya çıkma biçimidir. Kadın banka çalışanları da bu olumsuzluktan kendi paylarına düşeni yaşamakta ve bu durumun örneklerini anlatıları ile bizlere sunmaktadırlar.

*“Bir kadın olarak 18 yılımı harcadığım bankacılık sektöründe karşılaştığım en ciddi problem, bir önceki yöneticimle yaşadıklarımızdır. Antalya’da çalıştığım yöneticim gerçekten ağır bir narsisti ve bana çok problem yaşattı. Asla hiç kimseyi ve hiçbir çalışmayı yeterli bulmazdı. Eğer ortada bir başarı varsa bunu onun bireysel başarısı olarak algılıyor ve bizi hiç takdir etmiyordu. Yok, ortada bir başarısızlık var ise bu bizim başarısızlığımız oluyordu. Açık bir şekilde hakaret etmez ama psikolojik olarak zekâsını da kullanarak ciddi boyutta bizi yıpratıcı söylemlerde bulunurdu.”* (Kamu bankasında BMT bölüm müdürü, evli ve iki çocuk annesi, 42 yaşında, görüşme tarihi: 19.07.2013)

Çalışma yaşamında mobbing, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışları içermektedir. Bu anlamda kadın banka çalışanlarının hem cinsiyetçi ayrımcılıklardan kaynaklanan hem de çalışanlar arası rekabetten etkilenecek ortaya çıkan mobbing uygulamaları ile karşılaştıkları gözlenmektedir. Özellikle, yönetim kadrolarının isteklerini yerine getirme konusunda pasif ya da yetersiz personel mobbing uygulamalarına maruz kalmaktadır. Kadın banka çalışanlarının birçoğunun çalışma hayatlarına ilişkin pratiklerinde bu sorun açık bir şekilde gözlenmektedir.

*“Bir kadın olarak bu sektörde karşılaştığım en büyük problem elbette mobbingdir. Hedeflerinizi tutturamazsanız mobbing uygulanır. Primleriniz azalır ya da kaldırılır. Düşük performans sergiliyorsanız terfileriniz gecikir. Onların beklediği ve istediği personel değilseniz işinize son verilir ya da siz istifa edin diye şartlarınız zorlaştırılır”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Mobbing zaten sürekli var. Anlattığım gibi çocuk sahibi olma kararınız ya da ücretsiz izin alma kararınız gibi kararların hepsinde bir biçimde mobbingle karşılaşıyorsunuz.”* (Özel bir bankada bireysel müşteri temsilcisi, bekâr, 28 yaşında, görüşme tarihi: 21.08.2013)

Kadın banka çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri de tacizdir. Yönetim kadroları, çalışma arkadaşları ya da müşteriler tarafından tacize uğradığını ya da uğrayan kadın arkadaşlarına şahit olduklarını kadın banka çalışanları bizlere aktarmaktadırlar.

*“Bu sektörde çalışırken kadın olarak problem yaşamak istemiyorsanız eğer giyinmenize, konuşmanıza ve ikili ilişkilerinize çok dikkat etmeniz gerekiyor. Bir kadın olarak gereksiz samimi davranışlar gösterirseniz yanlış anlaşılabilirsiniz. Dikkatli giyinmezsen ya da davetkâr davranışlar sergiliyorsanız tacize uğrarsın. Taciz ya da bazı tekliflerle karşılaşabilirsiniz. Gündüz müşteriniz olan biri akşam sizi yemeğe davet edebiliyor, üstelik bu erkek evli, başıma bu bile geldi. Kısacası kadın olarak problem yaşamak istemiyorsanız dikkatli ama çok dikkatli olmanız gerekiyor. Yaşadığım en büyük problem ise, çok haksızlığa uğradım ve sesimi çıkaramadım, çünkü çıkartırsam ya işimden olurum ya da daha çok problem yaşayabilirdim bu yüzden hep sustum.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Taciz, psikolojik ve fizyolojik olarak bireye yapılan bir saldırdır ve doğal olarak da kadın bundan çok derin yaralar almaktadır. Özellikle ataerkil sistemin

içinde namus kavramının sadece kadına has kabul edilmesi ve “ortada taciz varsa kadında da suç vardır mutlaka” önyargısı kadını çok boyutlu zarara uğratan acı bir gerçektir. Birçok kadın tacize uğradığı halde sırf toplumsal baskı nedeniyle bu durumu ortaya çıkaramamakta, mağdur iken suçlu konumuna düşmekten korktuğu için susmaktadır. Ancak, bundan daha acı olan ise, bazı kadın banka çalışanlarının kendi açıklamalarında da ifade ettikleri gibi kadının tacize uğramasının, kadının hatasından kaynaklandığı yargısıdır ki, bu toplumsal cinsiyetin, cinsiyetçi ayrımcılığın ve erkeklerin cinsel saldırılarının kadınlar tarafından da meşru sayılıp içselleştirildiğini kanıtlamaktadır.

*“Bu sektörde kadınların yaşadığı en büyük problem diye bir şey yok. Eğer kadın küçümsenme, önyargı, taciz gibi bir problem yaşıyorsa bu kesinlikle kadımla alakalı o kişinin duruşuyla alakalı bir durumdur. Kendini bilen, mesafeyi baştan koyan, gardını alan ve işini profesyonel yapan bir kadının bu tarz sorunlar yaşayacağına inanmıyorum. Kendini koruduğun sürece bu tip sorunlar oluşmaz.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

*“Taciz gibi kadının iş hayatında karşılaşılabileceği risklerle de karşılaşmadım. Bu zaten biraz da kadının elinde diye düşünüyorum. Sağlam basıyorsanız gardınızı iyi alıyorsanız size böyle bir davranış sergilemezler diye düşünüyorum.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

Kadınların bankacılık sektöründe yaşadıkları sorunlardan bir diğeri de, yine ataerkil sistemin önyargıları ile oluşmuş toplumsal cinsiyetten kaynaklanan sorunlardır. Ev içi sorumlulukların ve bakım hizmetlerinin kadınların asli görevleri olduğuna ilişkin önyargı ve yaklaşımlar, daha önce de ifade edildiği gibi, kadınların işlerine gereken özeni, özveriyi ve çabayı gösteremeyecekleri önyargısını doğurmaktadır. Bu yargı ile terfi kararları veren yöneticilerin varlığı kadın banka çalışanlarına sıklıkla sorun yaşatmakta bu durumu da görüşme yaptığımız kadınlar bizlere deneyimleriyle aktarmaktadırlar.

*“Bankacılık sektöründe karşılaştığım en büyük problem evli ve çocuklu olduğum için arka plana itilmem ve mobbing uygulanması oldu. Senin çocuğun var verimli değilsin, hep erken çıkmak istiyorsun, mazeretlerin var, terfiyi taşıyamazsın gibi söylemlerle ve davranışlarla çok karşılaştım. Anne olduğum için hep önyargılı davranıldım.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışan bireylerin, özellikle de kadınların yaşadıkları sorunları anlamak ve derinliğini keşfetmek adına, on yedi yıldır bankacılık sektöründe çalışan ve halen özel bir bankada şube müdürü olan kadın banka çalışanımızın anlattıkları oldukça dikkat çekicidir. Kendisi toplumda kadın olmanın,

üstelik bankacılık gibi çalışma koşullarının çok zor olduğu bir sektörde çalışan kadın olmanın, kendisine yaşattığı problemleri bizlere açıklarken; ataerkil sistem ve kapitalizmin birbirini besleyen örüntüsünde kadın banka çalışanlarının mağduriyetleri açıkça örneklenmektedir.

*“17 yıllık bankacıyım. Bir kadın olarak mobbinge de, tacize de, baskıya da maruz kaldım. Personelden de taciz yaşadım, yöneticimden de taciz yaşadım, müşteriden de. Taciz her daim vardır. Ve hep siz suçlusunuzdur ve kendinizi hep savunmak zorundasınızdır. Çünkü kadınsınız. Kadın kuyruk sallamazsa erkek gelmez dedikleri için kadınsan zaten suçlusun. Boşanmışsan iki kere suçlusun. Özellikle boşanmış kadına bizim toplumumuzdaki bakış açısı nedeniyle hep sıkıntı yaşadım. Bir kere size saygıları azalıyor ve siz bu saygıyı ya da otoriteyi korumak için mecburen daha erkeksi bir hal alıyorsunuz. Bunlar aslında büyük problemler ama sadece bizim sektörün problemi değil, bu toplumda kadınsanız zaten bedel ödemeye razı doğuyorsunuz.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdürü, boşanmış, bir çocuk annesi, 39 yaşında, görüşme tarihi: 25.07.2013)

Birikimin neo-liberal aşamasının emek piyasasını dönüşüme uğratmasının yanı sıra toplumu yeniden şekillendirmesi de söz konusudur. Dolayısıyla değişime neden olan temel unsur yeniden şekillenmiş olan toplumsal işbölümünden kaynaklanmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların genellikle orta sınıftan, çok yüksek ücretler almayan, örgütsüz ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin olumsuzluklarını sıklıkla yaşayan kadınlar olduğunu ifade edebiliriz. Bu anlamda bankacılık sektöründe istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğunun alt kademe beyaz yakalı işçiler olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Bankacılık sektöründeki beyaz yakalı emeğin çalışma koşulları en az mavi yakalı emeğin çalışma koşulları kadar ağır ve çalışma süreleri uzundur. Doğal olarak beyaz yakalı kadın bankacılar dışarıdan görüldüğü gibi hayalleri süsleyen mesleklere sahip değil, tam tersi kapitalist sistemin dışlıları arasında sıkışmış bireylerdir. Bu nedenle de birçoğu mutsuz, emekli olacağı günü sabırsızlıkla bekleyen ve mesleğe başlarken kurdukları hayalleri kırılmış işçilerdir.

*“Hayal ettiğim hayatı yaşamıyorum. Özellikle mesleki anlamda büyük hayal kırıklığı yaşadım. İdealim bankacılıktı ama böyle değil. Böyle hayal etmemiştim. Kariyer hedefim hayalim olmadı, yaptığımız iş dışarıdan bakıldığı gibi değil ve ücretlerimiz de aldığımız riskin ve yorgunluğun karşılığı değil. Bir de keşke mesai saatlerimiz standart olsa çok mutlu olurdum. Gelecekle ilgili hayalim ise, aile kurmak sağlıklı bir yuva kurmak ve anne olmak.”* (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

*“Hayal ettiğim hayatı yaşamıyorum. Gelecekle ilgili hayalim ise portföye geçmek geçte olsa terfimi almak, sonra da gideceği yere gider emekli olurum herhalde. Emekli olunca da İstanbul'u terk etmeyi düşünüyoruz. Daha ufak bir yerde müstakil bir evde sakin ve huzurla yaşamayı planlıyoruz. İstanbul gezmek için güzel ama yaşamak için artık çok zor bir şehir oldu.”* (Kamu bankasında operasyon sorumlusu, evli ve bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 08.07.2013)

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlar beyaz yakalı olarak tanımlanan emek içinde değerlendirilmektedir. Günümüzde bir işte istihdam ediliyor olmanın bile bir nimet olduğunu düşündüğümüzde, beyaz yakalı emek olmanın toplumsal bir ayrıcalığı olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda beyaz yakalı emek için çalışma kavramı saygınlık, statü ve ünvan sahibi olmak gibi bir takım sosyal içeriklere sahiptir. Çalışmak onlar için uzun vadede kariyere dönüşecek ve gelir artışı yaşanacak bir alandır. Çalışma yaşamı beyaz yakalılar için sosyal kimliklerinin bir parçasıdır. En azından işe başlarken düşündükleri ve hayal ettikleri bunlardır. Ancak, özellikle esnek çalış(tır)ma biçiminin emek piyasasında oluşturduğu şartlar sonucunda beyaz yakalıların pek çoğu hayal ettikleri hayatı yaşayamamakta ve kapitalist sistemin bütün istikrarlı yapıları alt üst eden düzeninin içinde kaybolup gitmektedirler.

*“Hayal ettiğim hayatı ekonomik açıdan ya da kariyer açısından elde ettiğimi ifade edemeyeceğim. Bu işte ya da bu sektörde hayal ettiğim ücreti ya da kariyeri elde edemedim, bundan sonra da elde edebileceğimi sanmıyorum. Meslek seçimim benim için tam bir hayal kırıklığıydı.”* (Özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

Beyaz yakalı emek olarak ifade edilen görüşme yaptığımız kadın banka çalışanları yüksek derecede uzmanlaşmış, üniversite mezunu, büro ve ofis işlerinde istihdam edilen, ücretli olmalarına rağmen kendilerini işçi gibi görmeyen, bakımlı ve şık kadınlardan oluşmaktadır. Dışarıdan bakılınca bu resim albenisi yüksek ve her şeyin yolunda gittiği, mutlu insanların var olduğu bir alanı ve yaşamı temsil etmektedir. Ancak, yoğun ve zorlu çalışma şartları, rekabet, çalışma ortamında güvensizlik, gelecek garantisinden yoksun olmak, elde edilen gelirin beklentilerin altında olması ve kariyerin kolay erişilebilir olamaması gibi faktörlerle bu yaşamlar aslında hiç de göz alıcı değildir. Bu anlamda kadın banka çalışanlarına hayatları ile hayalleri arasındaki kesişmeyi sorduğumuzda genellikle hayal ettikleri hayatı yaşamadıklarını ifade etmektedirler.

*“Tam olarak hayal ettiğim hayatı yaşamıyorum. Yaptığım iş hayallerimdekinden uzak. Ben bankacılığı daha farklı hayal etmiştim. Daha saygın bir iş ortamı, insanların saygı duyduğu biri olmak ve statü getirir sanmıştım. Ama hiç öyle olmadı. Dışarıdan bakılınca bankacılık gerçekten çok hoş görünüyor. Şubemiz gerçekten şık bir mekân, kıyafetlerimiz şık ama yaptığımız işlerin angaryası çok ve riskli işlerde hızlı bir tempo ile çalışıyoruz. Ne çalıştığımız iş yerinin ne de iyi giyinmenin tadını çıkartamıyoruz. Devamlı bir koşturmaca, telaş ve stres altında günlerimiz geçip gidiyor. Elbette hayallerim bu değildi ama yaşadığım bu.”* (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Çalışma yaşamı bireyin hayatının büyük bir kısmını teşkil etmektedir. Bireyler sadece gelir elde etmek için değil aynı zamanda sosyal kimlik edinmek için de çalışma kararı alırlar. Özellikle bireylerin bankacılık sektörü gibi meslekleri seçme nedenleri bu gerçeğe de yakından ilişkilidir. Doğal olarak bu mesleği seçen bireyin çalışma yaşamına ilişkin sosyal ve simgesel sermaye beklentisi vardır. Bu beklentiler arasında saygınlık, yüksek gelir, refah ve mutlu bir yaşam gelmektedir. Hepsinden önemlisi de hayal edilenlerin gerçekleşme düzeyidir. Bugün yaşadığımız hayatlara bakınca bireylerin hayal ettikleri mesleklere ulaşamadıklarını, hayal ettikleri mesleği icra edenlerin pek çoğunun yaşam pratiklerinin hayalleriyle uyuşmadığını ya da hayal kırıklığı yaşamamak adına hayal kurmadıklarını görmekteyiz.

*“ Herhalde hayalimdeki hayattır diye düşünüyorum. Genel olarak da çok fazla hayal kırıklığım olmadı çok da hayal kurmadım.”* (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

*“Benim hiçbir zaman hayal kırıklığım olmadı çünkü çok fazla hayal kurmadım. İş hayatında bile insan kaynakları istemiştin bankacı oldum. Ama işimi seviyorum bu bile bana hayal kırıklığı olarak gelmiyor. Hayal kurmazsanız hayal kırıklığı da yaşamazsınız. Belki gelecekte daha az mobil bir hayat olabilir. Hayatında bir hayat arkadaşı olabilir evlenebilirim. Hayatında daha oturmuş şartlar oluşsun isteyebilirim. Düzenli bir hayat ve bir yuva kurmak gelecekle ilgili beklentim olarak ifade edilebilir.”* (Özel bir bankada KOBİ müşteri temsilcisi, bekâr, 31 yaşında, görüşme tarihi: 11.07.2013)

Sosyal ve ekonomik refah düzeyi yüksek hayatlara sahip olmak insanlar için doğal ve arzulanır bir durumdur. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının ise hayata olan inançları ve bağlılıkları artık öyle bir noktaya gelmiştir ki, bu doğal ve arzulanır durumu büyük hayaller olarak ifade etmektedirler. Elbette işsizliğin yoğun olduğu ve ücretlerin görece düşük olduğu günümüz ekonomisinin mevcut çalışma koşullarında bireylerin bu şekilde düşünüyor olmaları bir noktaya kadar makul görülebilir. Ancak, bu noktada karşımıza hayatı sorgulamak adına bir soru ya da sorunsal çıkmaktadır ki, o da “çalışmak için mi yaşıyoruz yoksa yaşamak için mi çalışıyoruz” sorusudur. Bu soruya verilen cevap bir anlamda bireyin hayattan aldığı doyumunu ve mutlu olma düzeyini de gösterecektir. Yaşamakla hayatta kalmak arasındaki fark, bankacılık sektöründeki kadınların da aslında içsel olarak sorguladıkları ve pek çoğunun hayallerinden uzak ve yaptıkları işten memnun olmayan bireyler olduğu anlatıları ile karşımızda durmaktadır.

*“ Zaten hiçbir zaman çok büyük hayallerim olmadı. İşim var, evliyim, sağlıklıyım daha ne isteyeyim ki. Gelecekle ilgili hayallerim de var. Anne olmak istiyorum. Maddi olarak biraz daha gelir düzeyimin artmasını da hayallerim arasına koyabilirim. Sonuçta çocuk olunca biraz daha paraya ihtiyacımız olacak. Dediğim gibi hayattan büyük beklentilerim ve hayallerim hiçbir zaman olmadı zaten.”* (Kamu bankasında satış sorumlusu, evli, 31 yaşında, görüşme tarihi: 22.07.2013)

Emeğin metalaştığı ve insanın metalaşan emeğe indirgendiği günümüzde insanın hem toplumsal niteliğini hem de çalışma sürecinin, zamanının, yani hayatının üzerindeki kontrolünü kaybedişinin farklı biçimleri ortaya çıkmaktadır. Kadın banka çalışanları da bu gerçeklikle yüzleştikleri çalışma hayatlarında hayalini kurdukları ve gerçekleştirmek istedikleri birçok tercihten vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Evlenmek, çocuk sahibi olmak ya da kendisine yapılan haksızlıklara itiraz etmek gibi birçok insani tercih, kadın banka çalışanlarının anlatılarında yansıttıkları üzere vazgeçtikleri değerler arasında yer almaktadır.

*“Bir çocuğumun daha olmasını isterdim ama olmadı, bu iş hayatımın benden çaldığı bir hayal denebilir. Emekli olunca bazı hayallerim var. Yazlığa çekilip saadet içinde sağlıklı kalan yıllarımı yaşamak emeklilik hayalim.”* (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

Kadın banka çalışanlarından bazıları bankacılığın arzu ettikleri meslek olmadığını ama eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri sonucu istedikleri alanda eğitim alamamak ya da işsizlik gibi sistemden kaynaklanan dayatmalar nedeniyle arzu ettikleri mesleklerde istihdam edilemedikleri için bankayı tercih ettiklerini ifade etmektedirler. Bir insanın hayatının büyük bir bölümünü kaplayan çalışma hayatına ilişkin bu önemli kararda sistemden kaynaklanan dayatmalarla meslek seçimi yapmak, “hayatta kalmak için istemedikleri bir mesleği yapmaya razı olmak” anlamına gelmektedir ki, bu elbette mutsuz insanlar yığını oluşturan derin bir problemdir.

*“Tam olarak hayal ettiğim hayatı yaşadığımı söyleyemem. Evet, çalışmayı istiyordum, kariyer istiyordum ve kısmen başardım ama siyasal bilimler okumak isterdim olmadı. Bundan sonraki hedefim sektörümde yönetici olmaktır. Evlenmek ve anne olmak gibi hayallerim çok fazla yok. Böyle hayallerim yok o yüzden yönetici olabilir ve yükselebilirim.”* (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

*“Hayal ettiğim hayatı yaşamıyorum. Öğrenciyken konservatuar eğitimi almak istiyordum. Olmadı. Sesime güveniyorum, ama şartlar beni buraya getirdi, sonuçta para kazanmak zorundayım. Bankada iş buldum ve başladım. Sonra da hayallerimden vazgeçtim.”* (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

*“Çalışmak ve gelir elde etmek, kendi ayaklarımın üzerinde durmak hayalimdi. Şu an için bunu gerçekleştirdim. Ancak, pasta evi ya da butik, pastane işi yapmayı çok isterdim. Ama*

*şimdilik pek mümkün gözüküyor.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)*

Çalışma yaşamı kısacası bugün öyle bir hal almıştır ki, içinde bulunan her yapıyı sermaye birikimi uğruna metalaştırmış ve değerler dizinini yok ederek amaca giden yolda hiçbir engel bırakmamıştır. Ayrıca, bireylerin toplumun hangi sınıfına tabi oldukları, toplumsal statüleri ile sosyal hayatta nerede yer alacakları, nerede ikamet edecekleri, insanlarla olan ilişkileri gibi davranışsal kalıplar da yaptıkları iş ve işin konumuna paralel belirlenmektedir. Diğer bir deyişle bireyin toplumsal kabulü ve sosyal kimliği emek piyasası içindeki rolüne indirgenmiş hale gelmektedir. Statüsü yüksek bir iş edinmek, yüksek ücret elde etmenin ve saygın bir kimlik kazanmanın anahtarı olarak görülmekte, bireyler bir üst sınıfa mensup olmak adına bu akışa teslim olmaktadır. Ancak, sistemin vaat ettiği genellikle gerçekleşmemekte ve hayallerini kurdukları hayatlara ulaşmayan ya da bu hayale ulaşmak adına bir ömür tüketen yalnızlaşmış, yabancılaşmış ve tükenmiş insanlar yaratılmaktadır.

*“Bir işim olsun, para kazanmaya başlayayım, kendi ayaklarımın üzerinde durayım diyordum ve bunu çok istiyordum. Şimdi bunlar gerçek oldu ama mutlu muyum? Değilim. Yaptığım iş beni tatmin etmiyor, aldığım ücret beni tatmin etmiyor. Ben kendimi geliştirmeye ve eğitim almaya devam ediyorum. Kesinlikle daha yüksek statüleri ve ücretleri hak ediyorum. Bankacılık sektörünün her alanından bir şeyler öğrenmek ve vazgeçilmez bir personel olmak istiyorum. Tabii ben bunu yaparken acaba benim bunları yaptığım ya da yapabileceğim fark ediliyor mu? Bu sorunun cevabı yok. Bilmiyorum şu an yaptığım iş beni tatmin etmiyor. Hırsum artıyor ve ilerde daha önemli bir insan olmak istiyorum. Bankacılıkta gelebileceğim en üst seviyeye kadar gelmek istiyorum. İşin pazarlama kısmına geçmek ve kendimi göstermek istiyorum. Banka müdürlüğüne kadar yükselmek istiyorum. Bunlar gelecekle ilgili hayallerim ve planlarım ama gelecek bana ne sunacak bilmiyorum” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 29 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2014)*

Esnek çalış(tır)ma biçimleri ile kapitalist sistemin vahşi yüzünün vücut bulduğu bankacılık sektöründe, daha önce de ifade edildiği gibi, kadınlar zorlu ve yıpratıcı çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar. Bu olumsuzluğun üzerine ataerkil sistemden ve onun izdüşümü olan cinsiyetçi işbölümünden kaynaklanan ayrımcılıklar eklenince çalışma hayatı kadınlar için daha da zorlaşmaktadır. İyi bir üniversitenin istediği bir bölümünden mezun olan, hayata dair ve kariyerine dair hayalleri olan bir kadın banka çalışanı kendisinden daha az donanıma sahip olan bir erkeğin çalışma yaşamında sadece erkek olduğu için daha fazla değer gördüğünü ifade etmektedir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanı, bu sonucun hayat ve değerlere olan inancını sarstığını bizlere aktarmaktadır.



*“Kısmen hayal ettiğim hayatı yaşıyorum. Ama bazen keşke daha az stresli ve daha fazla sevdiğimle zaman geçirebileceğim bir yaşamım olsaydı diyorum. Ben iyi bir üniversiteden, ODTÜ’den mezunum ama şu anda çocuğum için hiç böyle bir eğitime gerek olduğunu düşünmüyorum. Sıradan bir eğitim olarak daha mutlu ve daha sade bir hayat yaşamasını arzuluyorum. Çünkü sistem bu eğitimin ya da donanımın kıymetini bilmiyor ve karşılığını vermiyor. Boşu boşuna onca yıl çaba sarf etmişim, eğitim almışım, eğitimin en iyi olanlarını biriktirdim ama çalışma hayatında kurallar daha farklı, sizi değerli kılan eğitiminizin önünde birçok başka unsur var. Bir taşra üniversitesi mezunu bir erkek benden daha değerli. Gelecekle ilgili en büyük hayalim emekli olmak ve artık hayatımı kendim belirlemek.”*  
(Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

## SONUÇ

1970'li yıllardan bu yana birçok değişim ve dönüşüm söz konusu olmuş, özellikle kapitalist sisteminin işleyiş biçimi ve kendine has çıkmazları sonucunda yeni bir toplum ve üretim modeli oluşmuştur. Bu yeni toplumsal modelde emek piyasasının işleyiş biçimi, egemen olan sınıflar, kurumlar, çalışma hayatı ve toplumların temel örgütlenme ilkeleri değişmiş ve dönüşüme uğramıştır.

Zaman içinde kapitalist sistem değişen koşullar çerçevesinde birikimin yeni biçimini ortaya çıkartmıştır. Birikimin neo-liberal aşaması olarak da ifade edilebilecek bu aşamada bir emek kontrol biçimi olarak esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasalarında yerini almıştır. Dönüşüme uğrayan emek piyasası içinde esneklik, performansa dayalı ve hedefi tutturma baskısı altında uzun çalışma saatleri, işin iş saatleri dışına taşarak özel yaşamı olanaksız hale getirmesi, iş saatleri dışındaki yaşamın işyeri ölçütlerine göre düzenlenmesi gibi birçok olumsuzluğa neden olmuştur. Ayrıca, sosyal güvenceden yoksunluk, fazla mesai, düşük ücret, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart dışına doğru değişmesi, kötü çalışma şartları, kuralsızlaştırma ve sendikasızlaşma gibi olumsuzlukları emeğin karşısına çıkartmış ve bu olumsuzluklar giderek derinleşmiştir.

Esnek organizasyonların nadiren ulaşılabilir olan hedeflerini gerçekleştirme hayali, esnek çalış(tır)ma biçimlerine tabii olan çalışanların omuzlarına bir görev tanımı olarak yüklenir ve çalışanlar bu yapıyı iş yaşamlarının doğal bir atmosferi olarak içselleştirirler. Bu sayede risk ve zarar gibi olumsuzluklar büyük firmalardan küçük firmalara dağıtılırken; küçük firmalar da kendi içlerinde bu risk ve zarar olasılıklarını çalışanlarına transfer etmiş olurlar. Başarma konusunda hedefler çok net belirlenmiş olsa da bu başarıya nasıl ulaşılacağı konusunda çalışanlara bir yol açıkça gösterilmemiştir. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinde başarılı çalışanlara yer vardır, ancak başarıya ulaşmak için meşru yollar (sistemin vahşiliği nedeniyle) çok fazla söz konusu değildir. Bu bakış açısı içinde çalışanlar rekabetçi, yırtıcı, kazanmak için her yolu deneyen ve meşrulaştıran bireyler olarak sistemin bir parçası olmaya alışır. Çalışma yaşamı kısacası bugün öyle bir hal almıştır ki, içinde bulunan her yapıyı sermaye birikimi uğruna metalaştırmış ve değerler dizinini yok

ederek amaca giden yolda hiçbir engel bırakmamıştır. Esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın erkek bütün çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Ancak, ataerkil sistem ile şekillenen toplumsal düzen içinde kadın üzerindeki olumsuz etkileri daha derin ve büyüktür.

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınların, emek piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen, emek piyasalarındaki varlıkları gerek geçmişte, gerekse günümüzde erkeklerin gerisinde, “ikincil emek” statüsü ile sınırlı kalmıştır. Bu durumun ortaya çıkma nedenlerinin başında toplum kurallarının temel belirleyicisi olan ataerkil sistem, kapitalist sistemin işleyiş biçimi, uluslararası yeni işbölümü içinde kadına atfedilen roller ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadın emeğini değersizleştirmeye uygun yapısı sayılabilir. Ayrıca, kapitalizm ile daha da güçlenen ataerkil sistem, aile kurumu üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Birbirlerini doğaları gereği besleyen ve güçlendiren kapitalist ve ataerkil sistem içerisinde sermaye, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, uysal, ucuz ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek işgücü olarak kullanmaya başlamıştır. Kadın emeği, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek üzerinde yarattığı birçok olumsuz etkiden erkeklere kıyasla daha fazla etkilenmiş ve yıpranmıştır.

Emek piyasasında yapısal dönüşümün gerçekleştiği dönemde ise istihdam içinde (özellikle gelişmiş ülkelerde) sanayi sektörünün payının giderek azaldığı onun yerine hizmet sektörünün payının arttığı görülmektedir. Hizmet sektöründe, talep edilen özelliklere sahip emek nedeniyle (hizmet sektörünün bazı çalışma alanlarında) beyaz yakalı emeğin istihdamı da artmıştır. Ancak, bu sektörde çalışanları homojen bir yığın olarak görmek son derece yanlıştır. Örneğin, herhangi bir finans şirketinde zihin gücü harcayarak çalışan “beyaz yakalı” işçi de, aynı yerde kol emeği harcayarak çalışan “mavi yakalı” işçi de hizmet sektöründe çalışmaktadır. Dolayısıyla hizmet sektörü doğrudan doğruya “beyaz yakalı” çalışanların alanı olarak görülemez. Beyaz yakalı kavramı, hem hizmet sektöründe hem sanayi sektöründe yer alan, genellikle üniversite mezunu, bu bağlamda vasıflı, “*zihinsel emek*” harcayarak çalışan işçileri anlatmaktadır. Plazalarda ya da benzeri mekânlarda

yoğunlaşan finans, medya, sigorta, muhasebe, emlak, reklamcılık, bilişim işlerinde çalışanlar gibi, mimarlar, mühendisler, doktorlar, avukatlar, öğretmenler de eğer işgüçlerini ücret karşılığında satıyorlarsa beyaz yakalı işçilerdir.

Özetle, beyaz yakalılar kavramının; yüksek derecede uzmanlaşmış (üniversite mezunu, uzman vb.), yüksek ücret alan, yönetici kademelerinde ya da yönetim kademelerine yakın işlerde (büro ve ofis işlerinde) istihdam edilen, kendilerini (ücretli olmalarına rağmen) işçi olarak görmeme eğiliminde olan, zihinsel emeğin daha çok kullanıldığı, bakımlı ve şık giyimli kişileri çağrıştırdığı söylenebilir. Özellikle kadınlar fiili olarak kolla yapılan işlerden (özellikle tekstil ve hazır giyim sektörlerinde), beyaz yakalı büro işlerine aktarılmışlardır. Ancak bu, onların artık işçi sınıfının bir parçasını oluşturmadıkları anlamına gelmez.

Bu bakış açısıyla kadınların beyaz yakalı istihdam içine dâhil olmaları arttıkça emeğin değersizleşmesi prensibinin daha fazla işlemeye başladığı ifade edilebilir. Çünkü kapitalizmde özellikle emeğin bol işsizliğin yaygın olduğu dönemlerde (bunun dışında da her zaman sermayenin kârlarını artırması için ve iki sınıf arasındaki mücadelenin bir sonucu olarak) emek farklı biçimlerde değersizleştirilir, ancak kadın emeği bundan daha büyük pay alır. Ayrıca, kadın dışarıdan bakılınca statüsü artmış gibi görünen (beyaz yakalı çalışanlar olarak) işlerde bile cinsiyetçi işbölümünün etkisi ile istihdam edilmekte ve ücretleri de bu anlayış sebebiyle genel olarak erkeklerin elde ettiği ücretlerden düşük olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet çerçevesinde kadın, erkek öznesinin bir nesnesi gibi algılanmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkekler arasındaki ilişkiler ve rol dağılımının biyolojik farklılıklar tarafından değil; siyasi, sosyal ve ekonomik yapılanmalar tarafından belirlendiğini ifade etmektedir. Kadınlar genellikle kapitalistlerin istedikleri dönemlerde işe aldıkları, istemediklerinde (özellikle kriz dönemlerinde) ise kolayca işten çıkartabildikleri bir emek özelliğine sahiptir. Ayrıca, kadınların düşük ücretlerle istihdam edilebilir olmaları erkeklerin de ücretlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Emek piyasasında kadınların yaşadığı sorunlar ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri sadece kapitalist sistemin işleyiş biçimi, toplumsal sınıf

ayrışmaları, sermayenin gereksinimleri, gücü ve dayatmaları ile değil, aynı zamanda ataerkil sistemin kadınlara yüklediği roller, yükümlülükler ve kısıtlar ile değerlendirilmelidir.

Birbirlerini doğaları gereği besleyen ve güçlendiren kapitalist ve ataerkil sistem içerisinde cinsel kimliklere yakıştırılan toplumsal roller kadına ev eksenli özel alanı uygun görürken, erkeğe kamusal alanı daha uygun görmektedir. Kapitalizm ile daha da güçlenen ataerkil sistem aile kurumu üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Genellikle erkeklere ait gibi tanıtılan kamusal alanda çalışmaya başlayan kadınlar, toplumsal kadın rolleri ile emek piyasasındaki rolü arasında sıkışmıştır. Çalışan kadın aynı zamanda ev işleri, annelik görevi, bakım ve temizlik işleri, erkeğin eşi olma gibi rollerini de yürütmek durumunda kalmıştır.

Emek piyasasında kadın ve erkek emeği arasında istihdama katılım, ücret ve kariyer açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşanmaktadır. Kadınlar emek piyasasında erkeklerle eşit oranda temsil edilememekte, eşit pozisyonlarda ve eşit ücretle istihdam edilmemektedir. Emek piyasası için evrensel geçerliliği olan ücret ve kariyer açısından cinsiyetçi ayrımcılık Türkiye'deki emek piyasası için de geçerlidir. Özellikle, sektörün yarısından fazlasını temsil eden kadın istihdam oranına rağmen bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık oldukça dikkat çekicidir.

Bankacılık sektörü hizmet sektörü içinde yer almakta ve hizmet sektörünün feminizasyonu bankacılık sektörü için de geçerliliğini korumaktadır. Feminizasyonun yüksek olduğu bankacılık sektöründe piramidin üst kısımlarına çıkıldıkça kadınların yönetim kadrolarında yeterince temsil edilmedikleri gözlenmektedir. Özellikle üst düzey yönetim kadrolarında kadınların istihdam oranları ile paralel bir temsil oranına sahip olmadıkları görülmektedir. Bankacılık sektöründe istihdam edilme ve olanaklar açısından ilk bakışta kadınlara yönelik bir cinsiyetçi ayrımcılık yokmuş gibi görünmesine rağmen, özellikle kariyer açığı ve kariyer açığının neden olduğu dolaylı ücret açığı yönünden ciddi bir cinsiyetçi ayrımcılık söz konusudur.

Orta sınıf içinde yer alan, beyaz yakalı emek olarak değerlendirilen, bankacılık sektöründe istihdam edilen kadınların, kapitalist ve ataerkil sistemin

birbirlerini besleyen örüntüsü içerisinde oluşan kariyer açığı, ücret açığı ve esnek çalış(tır)ma biçimlerinin kadın çalışanlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri ortaya çıkartmak amacıyla yapılan araştırma sonucunda aşağıdaki özet bulgulara ulaşılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmı kendilerini değerli ve güçlü hissetmek için çalışma kararı aldıklarını ve çalışmaya devam ettiklerini söylemektedirler. Elbette bunun altında yatan en önemli faktör ataerkil sistemin kadına atfettiği toplumsal rollerin egemenliğini hafifletmektir. Çünkü toplumsal cinsiyetçi bakış açısında erkeğe özgü olan kamusal alanda ücretle çalışıyor olmak bile kadın için bir kariyer anlamı taşımaktadır. Kadın banka çalışanları genellikle, çalışma kararlarını verirken ekonomik özgürlük elde etmek ve bu yolla bireysel özgürlüklerini kazanmak amacını taşıdıklarını ifade etmektedirler. Kadın banka çalışanları, ekonomik özgürlük elde etmek, değer kazanmak ve bunun doğrultusunda bireysel özgürlük kazanmak için çalışma kararı vermiş olsa da, ataerkil sistem içinde kadının toplumsal cinsiyet rolü değişmedikçe çalışmanın ve ekonomik özgürlüğün tek başına kadınlara bireysel özgürlüklerini sunmadığı bankacılık sektöründe de geçerli olan bir gerçeklik olarak ortaya çıkmaktadır.

Bankacılık sektöründe kadın istihdamı, sektörün toplam istihdamının %51'ini oluşturmaktadır. Bu oran, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarıyla ve diğer sektörlerle karşılaştırıldığında yüksek bir oran olmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında farklı değişkenlerin etkisi bulunmaktadır. Bankacılık sektöründe kadınların yoğun olarak istihdam edilmelerini belirleyen temel değişkenlerden biri hizmet sektöründe son dönemlerde yaşanan feminizasyon olgusudur. Kadınların, özellikle bankacılık ve finans sektöründe vitrin oluşturmak ve müşteri ile daha sıcak ilişkiler kurulmak amacıyla istihdam edildiği genel kabul görmektedir. Bu kanının oluşmasında kadının “duygusal emek” kavramına uygun olması ve çalışma hayatında değişen değerler sonucu (müşteri memnuniyeti ve rekabet gücü gibi) duygusal emeğin öneminin artması etkili olmaktadır. Kadınların bankacılık sektöründe yoğun olarak istihdam edilmelerinin bir diğer nedeni ise, bankacılık sektöründe kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışının kapitalist sistemin çıkarlarına uygun olmasıdır. İşverenler her zaman her yerde en ucuz, en esnek, en uysal ve en az karşı

çıkan (örgütsüz) emeği işe almak ister. Kadın emeği daha düşük sabit maliyetlerle daha kolay işten çıkartılabilen, daha ucuza çalıştırılabilen, daha kolay yönetilebilen ve daha az örgütlenme eğilimine sahip emek, başka bir deyişle erkek emeğine kıyasla daha esnek ve uysal bir emek türüdür. Bu nedenle de bankacılık sektöründe istihdam oranları yüksektir.

Bankacılık sektörünün toplam istihdam hacminin yarısından fazlasını oluşturan kadınlar, ne yazık ki bankacılık sektöründe yönetim kademelerinde, özellikle üst düzey yönetici kademelerinde, istihdam oranlarına paralel bir oranla temsil edilmemektedirler. Bu resmin ortaya çıkmasında birçok farklı etken söz konusudur. Ancak, en belirgin etkenin ataerkil sistemden kaynaklanan önyargılar olduğu araştırmamız sonucu ortaya çıkan bulgular arasındadır. Bu önyargılar bankacılık sektöründe kadınlar aleyhine bir kariyer açığına neden olmaktadır.

Kadınlar bugün bankacılık sektöründe üst kademe yönetici pozisyonlarında özellikle görünmeyen engellerin etkisi ile hak ettikleri oranla temsil edilememektedirler. Özellikle kadınlara yakıştırılan toplumsal cinsiyet rolleri (annelik, ev işleri, çocuk bakımı vb.) ve erkeklerin kamusal alanı paylaşma konusundaki isteksizlikleri görünmez engellerin başlıca belirleyicileridir. Bankacılık sektöründe istihdam edilen pek çok kadının kariyerlerinde belli noktalarda duraksama yaşadıkları ya da çalışma hayatına ara verdikleri elde ettiğimiz bulgular arasındadır. Bu duraksamaların ya da çalışma hayatına ara vermenin temel belirleyicileri ise sıklıkla hamilelik, doğum, çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar olmaktadır. Bu toplumsal olarak dayatılan zorunluluklara bankacılık sektörünün kendine özgü çalışma biçimleri (esnek çalıştırma biçimleri) olan, uzun çalışma saatleri, fazla mesailer ve iş tatminsizliği gibi etkenler de eklenince kadınların çalışma hayatından kalıcı bir şekilde uzaklaştıkları da görülmektedir. Kadınların sektöre geri dönüşlerinde ise tayin, düşük pozisyon, düşük ücret vb. etkenlerle yeniden aynı işe ya da pozisyona dönemedikleri de ortaya çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ile bankacılık sektöründe kadın emeğine baktığımızda işe alma, performans değerlendirme, kariyer geliştirme programlarına katılım ya da terfi gibi konularda kadınların erkeklerden daha fazla değişkenden

etkilendiği görülmektedir. Bankaların yönetim kadroları, kadınların biyolojik özelliklerinden kaynaklanan annelik, ailevi sorumluluk, doğum, evlilik gibi durumların onların yaptıkları işleri aksatacakları düşüncesi (önyargısı) ile bu tür işlerde kadınlara negatif ayrımcılık yapmaktadır. Bu ayrımcılık genellikle de görünmez özellikler taşımakta bu nedenle de ilk bakıldığında terfi ve atamalarda cinsiyetçi bir ayrımın olmadığı düşünülmektedir. Ancak, dolaylı olarak ortaya çıkan ve kariyer açığı yaratan unsurlar bankacılık sektöründe de ağırlıklı olarak hissedilmektedir.

Bankacılık sektöründe emeğin rekabet gücünü ve verimliliğini arttırmak adına sözde kariyer desteği olarak sunulan fırsatlar aynı zamanda, özellikle kadınlar için, belli şartlara da bağlanmaktadır. Örneğin evlenme kararlarına, çocuk sahibi olma kararlarına, mesai dışındaki yaşam biçimlerine varana kadar özel yaşamları ile ilgili birçok konu gözetim altında ve şartlara bağlıdır. Kariyer fırsatları olarak sunulan çabalar bankanın istediği özelliklerde personele sahip olmak adına ve banka kârlılığını ve rekabet gücünü arttıracak çalışanlar oluşturmak adına geliştirilmektedir. Banka için çalışan, önceliği hep işi olan ve hatta işinden başka bir şey düşünmeyen çalışanlar yaratmak için ortaya çıkan tabloda banka çalışanları, kendi yaşamları üzerindeki hâkimiyeti kaybetmekte ve sadece “*çalışmak için yaşayan insanlar*” haline getirilmektedir. Ödül ya da avantaj gibi sunulan kariyer fırsatları ya da eğitimler bu çerçeveden incelendiğinde bireyin kariyer planını desteklemediği ya da en azından insani yaşam olanaklarını elinden aldığı söylenebilir. Ayrıca, bankaların kariyer fırsatı olarak sunduğu kurs, seminer, meslek içi eğitim ve sınavlara katılım konusunda kadın çalışanlarını erkek çalışanlar kadar desteklemediği ortaya çıkan sonuçlar arasındadır.

Bankacılık sektörü kapitalist sistemin vahşi yüzünün en dikkat çeken örneklerinden biri olarak karşımızda durmaktadır. Bankada çalışan bireyler hem zorlu çalışma şartları hem rekabet hem de güvensiz bir atmosferde bulunmaktadır. Tüm bunlar bireyler tarafından özellikle de kariyer elde etme aşamalarında belli maliyetlere katlanmayı ve bedel ödemeyi gerektirmektedir. Ayrıca, kapitalist sistemle aralarında organik bir bağ kurulmuş olan ataerkil sistemi ve toplumsal cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılıkları da düşündüğümüzde bankacılık sektöründe



çalışan kadınların kariyer edinmek için katlanmak zorunda kaldıkları maliyetlerin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu ve ödenen bedellerin daha ağır olduğunu görmekteyiz. Tüm bunlar belli bir noktadan sonra kadını, ailesini ya da kariyerini seçme noktasına sıklıkla getirmektedir. Neredeyse hiçbir erkek çalışma yaşamında kariyer elde etmek için eşinden, çocuklarından ya da sevdiklerinden vazgeçmek zorunda kalmazken, kadın kariyer elde etmek isterse bu bedeli ödeme riski ile karşı karşıya kalmaktadır.

Bankacılık sektöründe çalışan kadınlar, sektöre hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimlerinin zorlayıcı çalışma koşulları ve ücrete yansımaları sonucunda, özellikle fazla mesai saatleri ve uzun çalışma süreleri dikkate alındığında emeklerinin karşılığında doyurucu bir ücret alamadıkları ortaya çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Bankacılık sektöründe ücretlere ilişkin saptamalar yapılırken bu sektörde çalışan kadınların ücretli olduklarını ve işçi statüsünde çalıştıklarını sıklıkla görmezden geldiklerini görmekteyiz. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin çalışanlar üzerinde yarattığı etki ile performans ve hedef tutturma kriterlerinin baskısı sonucunda çalışanlar bankanın işini değil, kendi işlerini yaptıklarını düşünmektedirler. Bunun sonucunda da düşük ücretleri hak ettikleri ya da yeterince çalışmadıkları için düşük ücret aldıkları yönünde açıklamalarda bulunmaktadırlar. Bu tablo ise kapitalist sistemin işleyiş biçiminin bireylere ne kadar derin nüfuz ettiğini ve içselleştirilerek meşrulaştırıldığını bizlere sunması açısından çarpıcı bir gerçektir. Oysa bankada çalışan kadınlar, bir kısım mavi yakalı emeğin aldığı ücretlerden bile daha düşük ücretler ile çalışan beyaz yakalı işçilerdir.

Bankanın kâr hadlerini arttırma yönünde çalışmanın tam bir karşılığı yokken, bankayı istenen kârlılığa ulaştıramazlarsa banka bunun maliyetini personele yüklemektedir. Hedef bazlı ve performansa dayalı ücret belirlemeleri tamamen bankanın kazanç hırsından kaynaklanan, çalışanları da buna bağımlı hale getiren ve yaptırım mekanizmaları ile de kusursuz işleyen bir süreci bizlere göstermektedir. Sonuçta ise ücret sistemlerinin adil olmaktan uzak kriterlerle ve öznel değerlerle belirlenmesinde kazanan banka olurken kaybeden hep emek olmaktadır. Personelin hedef tutturma baskısı altında çalıştırıldığı ancak genellikle tutturulan hedeflerin,

hem ücret hem de kariyer açısından, tam ve adil bir karşılığının alınmadığı bankacılık sektöründe, kadın banka çalışanlarının bu hedefleri tutturmak için normal üstü bir performans sergilemeleri ve yaşamlarının tümünü çalışmaya adanmaları gerekmektedir.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin birey odaklı felsefeleri birlik ve dayanışma duygularını da yıpratmış, bu anlamda sendikal faaliyetlerin gücünü azaltıcı etki yaratmıştır. Çalışanların sendikal faaliyetlere inançları kırılmış birlik ve beraberliğin getireceği güç değersizleştirilmiştir. Bankacılık sektöründe örgütlenme ve sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasının en önemli nedeni de bireyci davranışların ağır basmasıdır. Bu gelişmeler sonucunda çalışma yaşamında her geçen gün örgütsüzleşme eğiliminin arttığı görülmektedir. Kadın banka çalışanlarının pek çoğunun sektörün sendikalaşma çabaları hakkında tam bilgi sahibi olmadıkları ve hatta kendi mesleklerine ilişkin bir sendikanın varlığından bile haberdar olmadıkları ortaya çıkan gerçekler arasındadır.

Bankacılık sektöründe ücreti belirleyen temel etkenlerin başında hedef tutturma ve performans puanları gelmektedir. Bu unsurlar üzerinden baz ücret üstüne eklenen primler net ücreti belirlemektedir. Doğal olarak da ulaşılması zor olan hedefleri gerçekleştiren ya da en azından yaklaşan banka personelinin ücreti diğer çalışma arkadaşlarından yüksek olmaktadır. Ulaşılması zor hedefleri gerçekleştirmek daha önce de ifade ettiğimiz gibi normal çalışma şartlarının üstünde bir emek ve çaba gerektirmektedir. Bu anlamda toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği ev içi sorumluluklar, bakım hizmetleri vb. nedenlerle kadınların erkeklerden daha düşük performans gerçekleştirmeleri durumu ortaya çıkabilmektedir. Sonuç olarak da, bankanın dayattığı hedeflere ulaşmak ile belirlenen performans puanlarının primleri ve net ücreti etkilediği dikkate alındığında, kadın banka çalışanlarının da kendi çalışma pratikleri ile doğruladıkları üzere, bu hedeflere ulaşmakta güçlük çektikleri gözlenmekte ve kadın banka çalışanlarının dolaylı ücret açığına maruz kalmaları söz konusu olmaktadır.

Bankacılık sektöründe ücreti belirleyen temel değişkenlerden bir diğeri de pozisyonudur. Banka personellerinin terfi ve atamalarla pozisyonlarının yükselmesi doğal olarak ücretlerinin artmasına da neden olmaktadır. Bankacılık sektörünün en

belirgin gerçeklerinden biri ise bu sektörde istihdam edilenlerin yarıdan fazlasının kadın olmasına rağmen kadınların yönetici kadrolarında temsilinin çok düşük olması ve terfilerde önceliğin erkeklerde olmasıdır. Terfi ve atamalar sonucu pozisyonu yükseldiği için ücreti yükselen personelin bankacılık sektöründe genellikle erkekler olduğu kadın banka çalışanlarının anlatılarıyla da doğrulanmaktadır. Sonuç olarak, kariyer açığı nedeniyle oluşan bir dolaylı ücret açığının ortaya çıktığını görmekteyiz. Terfi ve atamalarda erkek işi kadın işi ayrımının yansıması olan ve yönetim kadrolarının toplumsal cinsiyet önyargıları nedeniyle genellikle erkeğe daha uygun olduğu bakış açısı nedeniyle pozisyonu yükselen genellikle erkekler olmaktadır. Bunun sonucunda oluşan kariyer açığı da dolaylı ücret açığını beslemektedir.

Bankacılık sektöründe resme ilk bakıldığında ücret açığı ile karşılaşılmadığı ancak resmin başka açılardan görüntülenmesi sonucunda özellikle kariyer açığı nedeni ile bankacılık sektöründe dolaylı ücret açığının oluştuğunu söylemek mümkündür. Toplumsal cinsiyet dayatmaları sonucunda kadınlar kariyer deneyimlerini yaşarken erkeklere kıyasla daha fazla değişkenden olumsuz etkilenmektedirler. Bu da kadınların kariyer süreçlerini erkeklere kıyasla daha fazla uzatmakta ya da bazı durumlarda kariyerlerini yarıda kesmelerine neden olmaktadır. Erkek banka çalışanlarının, bu tür olumsuzluklardan etkilenmemeleri ve daha hızlı kariyer edinmeleri ise dolaylı ücret açığını hem ortaya çıkartan hem de arttıran bir unsur olmaktadır. Sonuç itibarıyla de ilk bakışta görünmeyen ancak, konu cinsiyete duyarlı bir bakış açısı ile incelendiğinde, kariyer açığından kaynaklanan ücret açığının ortaya çıktığı kadın banka çalışanlarının bizlere sundukları deneyimlerle de doğrulanmaktadır. Sonuç olarak, kariyer açığında olduğu gibi, kadının toplumsal cinsiyeti nedeniyle maruz kaldığı toplumda yerleşik ataerkil değerler ve kendisinden beklenen sorumluluklar ücret açığına neden olmaktadır.

Çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümün sonucunda bireyciliğin artması, belirsizlik, güvencesizlik, istikrarsız yapıların oluşması, gelecek kaygısı, risk toplumuna dönüşmek, network uygulamaları, rekabet, gelir ve statü kaybı, sendikasılaşma ve örgütsüzleşme eğilimlerinde artış gibi birçok olgu da çalışma yaşamının karakteristik özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikler bankacılık sektörü için de yoğun bir şekilde geçerliliğini korumaktadır ve çalışanlar

üzerinde yıpratıcı etkiler yaratmaktadır. Özellikle yaşanan olumsuzlukların kadın banka çalışanları üzerinde psikolojik etkiler yaratması, kişiliklerinde ve karakterlerinde negatif anlamda değişime neden olduğu elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

Bankacılık sektörüne hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimleri ile kapitalist sistemin vahşi yüzünün vücut bulduğu bu düzen içinde, kadın çalışanlar rekabet, belirsizlik, risk, güvensizlik, işten çıkartılma korkusu, bireycilik, başarısızlık, eşitsizlik, zorlu çalışma koşulları ve başarılması zor hedefler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamı içinde yer alan bireylerde boşluk duygusu, stres, kaygı, yabancılaşma, yalnızlaşma, saldırgan ve agresif kişilik özellikleri hakim olmaktadır. Tüm bu yıpratıcı ve zorlayıcı özellikler çalışma yaşamının rutini haline gelerek kadın banka çalışanlarının da psikolojik ve kişilik yapılarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Bankacılık sektöründe uzun çalışma saatleri, fazla mesai yapılması ve fazla mesailerin büyük kısmının ücretlendirilmemesi, yasal sınırın üstüne çıkıldığı için fazla mesailerin ücretlendirilmediği durumlar, fazla mesainin normalleştirildiği ve yapılan işin özel yaşama ait zamana da kayması nedeniyle özel yaşamların sekteye uğramasının yaygın bir pratik olarak yaşandığı bilinmektedir.

Toplumsal cinsiyetin izdüşümü olarak bir kadın özel hayatında ve sosyal hayatında sadece cinsiyeti kadın olduğu için cinsiyetçi ayrımcılık ile beslenmiş küçümsenme, dışlanma, şiddet, taciz, ikincillik vb. birçok problemle karşılaşmaktadır. Kurulu düzen içindeki baskı, dayatma ve önyargılar kapitalist sistemin zorlu çalışma koşullarıyla da birleşince kadınlar açısından vahim sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum bankacılık sektöründe de ezberi bozmamakta ve aynen yaşanmaktadır. Kadın banka çalışanları ile yaptığımız görüşmelerde bankacılık sektöründe çalışan kadınların yaşadığı en büyük sorunların başında değersiz görülme, saygısızlık, aşağılanma ve küçümsenme geldiğini yaygın olarak görmekteyiz.

Kadınların bankacılık sektöründe yaşadıkları sorunlar arasında yönetim kadrolarının baskıları ve mobbing de yer almaktadır. Yönetim kadroları kendi

üzerlerindeki baskıyı çalışanlarına yansıtmakta, ulaşılması zor hedeflerle baş etmek için çalışanları normalüstü çabalamaya zorlamakta ve katı uygulamalar sergileyebilmektedir. Bu durum kapitalist sistemin gözetim üzerinden kendini tahkim eden yapısının ortaya çıkma biçimidir. Kadın banka çalışanları da bu olumsuzluktan kendi paylarına düşeni yaşamaktadırlar. Bu anlamda kadın banka çalışanlarının hem cinsiyetçi ayrımcılıklardan kaynaklanan hem de çalışanlar arası rekabetten etkilenecek ortaya çıkan mobbing uygulamaları ile karşılaştıkları gözlenmektedir.

Kadın banka çalışanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri de tacizdir. Yönetim kadroları, çalışma arkadaşları ya da müşteriler tarafından tacize uğradığını ya da uğrayan kadın arkadaşlarına şahit olduklarını kadın banka çalışanları bizlere aktarmaktadırlar.

Bankacılık sektöründeki beyaz yakalı emeğin çalışma koşulları en az mavi yakalı emeğin çalışma koşulları kadar ağır ve çalışma süreleri uzundur. Doğal olarak beyaz yakalı kadın bankacılar dışarıdan görüldüğü gibi hayalleri süsleyen mesleklere sahip değil, tam tersi kapitalist sistemin dışlıları arasında sıkışmış bireylerdir. Bu nedenle de birçoğu mutsuz, emekli olacağı günü sabırsızlıkla bekleyen ve mesleğe başlarken kurdukları hayalleri kırılmış işçilerdir.

Beyaz yakalı emek olarak ifade edilen görüşme yaptığımız kadın banka çalışanları yüksek derecede uzmanlaşmış, üniversite mezunu, büro ve ofis işlerinde istihdam edilen, ücretli olmalarına rağmen kendilerini işçi gibi görmeyen, bakımlı ve şık kadınlardan oluşmaktadır. Dışarıdan bakılınca bu resim albenisi yüksek ve her şeyin yolunda gittiği, mutlu insanların var olduğu bir alanı ve yaşamı temsil etmektedir. Ancak, yoğun ve zorlu çalışma şartları, rekabet, çalışma ortamında güvensizlik, gelecek garantisinden yoksun olmak, elde edilen gelirin beklentilerin altında olması ve kariyerin kolay erişilebilir olamaması gibi faktörlerle bu yaşamlar aslında tükenmenin eşiğinde olan kadınlar yaratmaktadır.

Emeğin metalaştığı ve insanın metalaşan emeğe indirildiği günümüzde insanın hem toplumsal niteliğini hem de çalışma sürecinin, zamanının, yani hayatının üzerindeki kontrolünü kaybedişinin farklı biçimleri ortaya çıkmaktadır. Kadın banka çalışanları da bu gerçeklikle yüzleştikleri çalışma hayatlarında hayalini kurdukları ve

gerçekleştirmek istedikleri birçok tercihten vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Evlenmek, ocuk sahibi olmak ya da kendisine yapılan haksızlıklara itiraz etmek gibi birçok insani tercih, kadın banka çalışanlarının anlatılarında yansıttıkları üzere vazgeçtikleri değerler arasında yer almaktadır.

## KAYNAKÇA

Ajas, İ. İ. (2012). Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Akalp, G. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış. *İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5 (1).

Akbaş, K. (2013). Sınıf ve Orta Sınıf Tartışmaları Arasında Yaldızlı Yakalılar: Avukatlar İşçileşiyor mu?. *Praksis*.(32).

Akman, V. (2014). *Kariyer Devreleri*.

<http://danismend.com/kategori/altkategori/kariyer-devreleri/>. (17.02.2014).

Aktürk, S. (2001). İşgücünün Küreselleşmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3(2).

Akyıldız, H. (2006). İktisadi ve Siyasal Dönüşümlerin Sosyo-Psikolojik Dinamiği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8 (4).

Akyiğit, E. (2005). *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku* (4. baskı). Ankara: Seçkin.

Aldemir, C., Ataol, A. & Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. baskı). İzmir: Barış.

Alkan, T. (2007). *Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Amin, A. (1994). Post-fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition. Studies in Urban and Social Change, Published by Blackwell with the International Journal of Urban and Regional Research, Oxford UK & Cambridge USA.

Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(2).

Ansar, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)*. [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf). (14.10.2013).

Ar, K. N. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Arabsheibani, G.R., Marin, A. & Wadsworth, J. (2004). In the pink: Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International Journal of Manpower (IJM)*, 25(3/4).

Arrighi, G. (2009). *Adam Smith Pekin’de: 21. Yüzyılın Soy Kütüğü* (1. Baskı). İ. Yıldız (Çev.). İstanbul: Yordam.

Arslan, H. (2004). Küreselleşmenin Emek Üzerindeki İdeolojik Etkileri ve Seçenek Sorunu. A. Tonak (Der.). *Küreselleşme: Emperyalizm - Yerelcilik - İşçi Sınıfı* (2. Baskı). Ankara: İmge.

Arslan, H. B. (2009). Kriz - Büyüme - İstihdam Üçgeninde 1994 ve 2001 Krizleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 64 (2).

Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel.

Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*. 39 (4). Atay, A. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. O. Çitçi (Ed.). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. Ankara: TODAİE.

Ataman, B. C. (1999). *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. (3).



Ayan, E. (2012). Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları. *Business and Economics Research Journal*. 3(1).

Ayan, E. (2012). Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları. *Business & Economics Research Journal*. 3(1).

Aykaç, G. & Çiftçi, C. (2011). OECD Ülkelerinde İşgücü Piyasası Regülasyonları ve Regülasyonlardaki Eğilimler. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*. 22(78).

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları* (1. Baskı). İstanbul: Epsilon.

Aytaç, S. (1999). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer*. TİSK-Türkiye'de Kadın İşgücü Semineri. Bursa.

Bacacı V. D. (2001). Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini. *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel.

Bahçe, S. (2013). Orta Sınıf Miti ve Mühendisin Nemesisi. *Praksis*. (32).

Bain, G. S. & Price, R. (1972). Who Is A White-Collar Employee?. *British Journal of Industrial Relations*, 10(3).

Barber, W. J. (1997). *İktisadi Düşünce Tarihi* (2. baskı). İ. Durdu (Çev.). İstanbul: Şule.

Barrett, M. (1995). *Günümüzde Kadına Uygulanan Baskı: Marksist Feminist Çözümlemede Sorunlar*. İstanbul: Pencere.

Başkan, R. (1999). Çalışma Barışı ve Esneklik Tartışmalarında Farklı Bir Yaklaşım. *Mercek Dergisi*. (15).

Bauman, Z. (2012). *Küreselleşme; Toplumsal Sonuçları* (4. Baskı). A. Yılmaz. (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). Sakarya: Sakarya.

BDDK, (2014). Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri, *Veri ve Sistem Yönetimi Daire Başkanlığı Raporu*, Ankara.

BDDK, (2014). *Türk Bankacılık Sektörü Temel Göstergeleri*. Veri ve Sistem Yönetimi Daire Başkanlığı Raporu. Ankara: BDDK.

Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage.

Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12). <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000067975/5000063039>. (17.11.2013).

Belek, İ. (1999). *Post Kapitalist Paradigmalar*. İstanbul: Sorun.

Belek, İ. (2004). *Esnek Üretim Derin Sömürü*. İstanbul: NK.

Bergmann, B. R. (1989). Does The Market for Women's Labor Need Fixing?. *The Journal of Economic Perspectives*.

Beutel, A. M. & Marini, M. M. (1995). Gender and Values. *American Sociological Review*. 60(3).

Bilgin, M. H. (2000). *Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Teori ve Türkiye Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Kamu-İş.

BİLKA, (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu. Proje Koordinatörü: Dilşat Özer.

Blomayer W. (1994). Almanya’da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler. *Çalışma Hayatında Esneklik*. İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.

- Boddy, D. (2008). *Management: An Introduction* (4th ed.). London: Prentice Hall Pearson Education.
- Boratav, K. (2009). Uluslararası Kriz Üzerine Birkaç Gözlem. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 7(27).
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. (2012). *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar* (6. Baskı). N. Ökten (Çev.). İstanbul: İletişim.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of The Judgement of Taste*. USA: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (2010). Sermaye Biçimleri. M. M. Şahin ve A. Z. Ünal (Der.). *Sosyal Sermaye, Kuram-Uygulama-Eleştiri*. İstanbul: Değişim.
- Bozkurt, V. (1999). Yaşamın Büyüsü Bozuldu. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 1(1).
- Bozkurt, V. (2000). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*. İstanbul: Sistem.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi* (1. Baskı). Ç. Çıdamlı (Çev.). İstanbul: Kalkedon.
- Buğra, A. (2010). *Sınıftan Sınıfa: Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları* (1. Baskı). İstanbul: İletişim.
- Bullock, P. & Yaffe, D. (1988). Enflasyon, Bunalım ve Savaş-Sonrası Genişleme. N. Satlıgan, ve S. Savran (Der.). *Dünya Kapitalizminin Bunalımı*. N. Satlıgan (Çev.). İstanbul: Alan.
- Bulutay, T. (2000). *İstihdam ve Eğitim Projesi İşgücü Piyasası Bilgisi: Kadın İstihdamı*. Ankara: TÜİK.
- Callinicos, A. & Harman, C. (1994). *Değişen İşçi Sınıfı: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı Üzerine Denemeler* (1. Baskı). O. Akınhay (Çev.). İstanbul: Z Yayınları.

Callinicos, A. (2006). *Neo-liberalizm ve Sınıf*. O. Akınhay (Çev.). İstanbul: Salyangoz.

Callinicos, A. (2004). *Toplum Kuramı: Tarihsel Bir Bakış* (1. Baskı). Y. Tezgiden (Çev.). İstanbul: İletişim.

Can, H. (2002). *Küreselleşme Süreci, Esnek Çalışma ve Kadın Emeği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiyesi Kapsamında Kısmi Süreli Çalışanların Hakları*. (Uzmanlık Tezi). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.

Can, Y. & Karataş, A. (2013). 2008 Küresel Ekonomik Krizin İstihdama Etkisi, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2).

Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Centel, T. (1992). *Kısmi Çalışma*, İstanbul: Kazancı Yayınevi.

Centel, T. (1994). *Türkiye'de Yeni İstihdam Türleriyle İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi: Çalışma Hayatında Esneklik*, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.

Ciner, Ö. (2003). *Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Cloud, K. & Garrett, N. (1996) A Modest Proposal For Inclusion of Women's Household Human Capital Production in Analysis of Structural Transformation). A Modest Proposal For Inclusion of Women's Household Human Capital Production in Analysis of Structural Transformation, *Feminist Economics*. 2(3).

Conway, D. (2000). *Serbest Piyasa Feminizmi*. (1. Baskı). B. Seçilmişoğlu (Çev.). Ankara: Liberte.

Crampton, S. M. & Mishra, M. (1999). Women in Management, *Public Personnel Management*, 28(1).

Crompton, R., Hantrais, L. & Walters, P. (1990). Gender Relations and Employment, *BJS*, 41(3), September.

Çağlı, E. (2005). *Büyüyen İşçi Sınıfı*. (2. Baskı). İstanbul: Tarih Bilinci.

Çelebi, N. (1993). *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*. T.C. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Araştırma Projesi. Genel 76. Ankara: SİAM.

Çoban, B. Kadın İstihdam Paketi: Kadın Emeğinin Esnekleşmesi”, DİSK-AR, [http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR\\_10.pdf](http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_10.pdf) (22/08/2014).

Çolak, A. (2002). Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım, Aşkın Keser (Der.), *Çalışma Yaşamında Dönüşümler* (1. Baskı) Bursa: Ezgi Kitabevi.

Çolak, Ö. F. & Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*. (214). Ankara: TİSK.

Dalkıranoğlu, T. & Çetinel F.G. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (20).

Darity, Jr. W. (1995). *The International Library of Critical Writings in Economics: Economics and Discrimination*. UK, US: An Elgar Reference Collection Aldershot.

Dayıoğlu, M. & Tunalı, İ. (2003). *Falling Behind While Catching Up: Changes in the Female-Male Wage Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994*. Paper Presented at the 2003 Annual Meeting of the Population Association of America and the Annual Conference of the Economic Research Center Meeting in Ankara.

De Botton, A. (2008). *Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı* (2. Baskı). S. Sertabiboğlu (Çev.). İstanbul: Sel.

DeCenzo, D. A. & Stephen P. R. (1995). *Fundamentals of Human Resource Management* (5.Edition). New York: John Wiley & Sons Inc.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi. *Toplum ve Bilim Dergisi*. Güz (86).

Dedeoğlu, S. (2004). Sindrella’nın Pazara Yolculuğu: Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Aile ve Kadının İşgücüne Katılımını Üzerine Bir Deneme. N. Balkan ve S. Savran (Haz.). *Neoliberalizmin Tahribatı: 2000’li Yıllarda Türkiye’de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet*. (1. Baskı). İstanbul: Metis.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstidamı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (21).

Deemer, C. & Fredericks, N. (2006). *Cam Tavan Üstünde Dans*. Sinem Özer (Çev.). İstanbul: Optimist.

Demir K. N. (2006). Kültürel Değişimlerin Reklamlarda Kadın ve Erkek Rol-Modellerine Yansıması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16 (1).

Demir, H. & Tarhan O. (2008). Karadeniz Teknik Üniversitesi Akademisyenlerinin Kariyer Aşamaları ve Değişmeyen İhtiyaçları. *Yönetim Dergisi*. 19 (59).

Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9 (2).

Deprem, O. (2007). *Güncel Sınıf Tartışmalarına Genel Bir Bakış*. <http://okaydeprem.files.wordpress.com/2007/12/guncel-sinif-tartismalarina-genel-bir-bakis.doc>. (05.12.2013).

Dereli, T. (1997). *Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Değişim.

Dereli, T. (2002). *Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri, Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. (1. Baskı). Bursa: Ezgi.

Dicken, P. (1999). *Global Shift*. Londra: Sage Publications.

Dinler, Z. (1998). *Mikro Ekonomi*. Bursa: Ekin.

DİSK-AR, (2014). *Kadın İstihdamı ve Güvencesizlik Raporu*. <http://www.disk.org.tr/2014/01/disk-ar-yeni-issizlerin-yuzde-90i-kadin/>. (04.06.2014).

Dişbudak, C. (2007). 2000'li Yıllarda Sermayenin Stratejileri: Emekçilerin Durumu ve Gelir Dağılımı. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 5 (19).

Dişbudak, C. (2007). Türkiye'de Makro Ekonomik Politikaların Dönüşümü. R.Günlü (Ed.). *Devlet ve Sermayenin Yeni Biçimleri*. Ankara: Dipnot.

Dişbudak, C. (2009). Kapitalizmde Krizin Sürekliliği: Türkiye Örneği. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. Güz, 7 (27).

Dreher, G. F. (2003). Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Worklife Programs on Female Leadership at the Top. *Human Relations*. 56(5).

Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*. Kış-Bahar, (24).

Ecevit, Y. (2012). Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye'de Çocuk Bakımı ve Erken Çocukluk Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Eğitim-Sen (2005). *Sorgulamak ve Değiştirmek İçin*. 1. Kadın Kurultayı, Ankara: Eğitim-Sen.

Ekin, N. (1996). *Değişim Sürecinde Sendikaların Geleceği*. İstanbul: Mercek.

- Ekin, N. (1997). *Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm*. D.E.Ü. Sosyal Politika Tartışmaları II. Semineri. İzmir.
- Ekin, N. (2000). *Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları*. (Yayın No: 2000-33). İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Elliott, J. R. & Smith R. A. (2004). Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review*. 69(3).
- Elliott, R. F. (1998). *Labor Economics: A Comparative Text*. London: McGraw-Hill College.
- Engels, F. (1976). Marx-Engels Seçme Yapıtlar I. A. Kardam, S. Belli, M. Ardos ve K. Somer (Çev.). *Komünist Manifesto*. Ankara: Sol.
- Ercan, F. & Şemsa Ö. (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim Dergisi*. ( 86).
- Erçen, A. E. Y. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdayı, A. U. (2012). Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine. *İş-Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14 (3).
- Erdem, Z. & Şahin, L. (2008). Ev Hizmetlerinde Yabancı İşgücü İstihdamı. *Kamu-İş Yayını*. 10 (29).
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. (1. Baskı). Ankara: İmge.
- Erdut, T. (1998). *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi*. (Yayın No:29). İzmir: TÜHİS.
- Erdut, T. (2003). Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 18(4).



Erdut, Z. (1998). *Rekabetin İşgücü Piyasasına Etkisi, (Rekabetin Etkisi)*. (Yayın No:29). İzmir: TÜHİS.

Ergeneli, A. & Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*. 22 (2).

Erkan, H. (1991). *Ekonomi Sosyolojisi*. İzmir: Alper Matbaası.

Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19 (2).

Ersöz, G. A. (1998). *Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine ilişkin Beklentileri*. O. Çitçi (Ed.). 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı. Ankara: TODAİE.

Eyüboğlu, A., Özar, Ş. & Tanrıöver, H.T. (1998). Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. *İktisat Dergisi*. 377(1).

Ezer, A. (2008). *Esnek Çalışmanın İstihdam Yaratma Üzerindeki Etkisi: Halıcılık Sektörü Örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.

Fichter, J. (2001). *Sosyoloji Nedir?*. N. Çelebi (Çev.). Ankara: Attila.

Filiz, Y. (2011). *Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırması* (Uzmanlık Tezi). T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (ISBN: 978-975-19-5125-0). Ankara.

Flanders, P. D. & Peggy, E. A. (1973) *Sex Discrimination in Employment: Theory and Practice*.

<http://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ialrr26&div=35&id=&page>. (03.07.2014).

Folbre, N. (1986). Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics. *World Development*. 14(2).

Friedman, S. D., Christensen, P. & Degroot, J. (2001). İş ve Yaşam- Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu. İş ve Yaşam Dengesi-İş Yaşamında Kadınlar. *Harvard Business Review*. (Yayın No: 351). İstanbul: MESS.

Gangadharan, J. & Rosenbloom, J. L. (1996). *The Effects of Child-Bearing on Married Women's Labor Supply and Earnings: Using Twin Births as a Natural Experiment*, Cambridge: Nber Working Paper Series.

German, L. (2006). *Cinsiyet, Sınıf ve Sosyalizm* (1. Baskı), Y. Önen (Çev.). İstanbul: Babil.

Gordon, D. M., Edwards, R.C. & Reich, M. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation, *American Economic Review*. University of Nebraska – Lincoln: Economics Department Faculty Publications, 63(2).

Görmüş, A, (2009). Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları, *Kamu-İş*, 10(3).

Gülcan, S. (2004). *İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Güldal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Güler, B. S. (2005). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi) Ankara üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hamilton, M. & Hirszowicz, M. (1993). *Class and Inequality: Comparative Perspectives*, London: Harvester Wheatsheaf.

Harman, C. (2006). Neo-liberalizm ve Sınıf. O. Akınhay (Çev.). *Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı*. İstanbul: Salyangoz.

Harriss, J. & Renzi, P. (2010). Sosyal Sermaye Kavramı: Kayıp Halka'mı Yoksa Analitik Olarak mı Kayıp?. M. M. Şahin ve A. Z. Ünal (Der.). *Sosyal Sermaye, Kuram-Uygulama-Eleştiri*. İstanbul: Değişim.

Harvey, D. (1993). Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?’, *Toplum ve Bilim Dergisi*, (56-61, Bahar).

Harvey, D. (2010). *Postmodernliğin Durumu*, S.Savran (Çev.). İstanbul: Metis.

Harvey, D. (2012a). *Sermayenin Mekanları: Eleştirel Bir Coğrafyaya Doğru*, B. Kıcır, D. Koç, K. Tanrıyar & S. Yüksel (Çev.). İstanbul: Sel.

Harvey, D. (2012b). *Sermaye Muamması: Kapitalizmin Krizleri*. S. Savran (Çev.). İstanbul: Sel.

Hausmann, R., Tyson L.D. & Zahidi, S. (2010). *The Global Gender Gap Report 2010*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2013.pdf>. (20.10.2013).

Head, S. (1996). *The New, Ruthless Economy*. New York: Review of Books.

Hewlett, S. A. & Luce, C. B. (2006). İşten Mola Alma – İşe Geri Dönme. İş ve Yaşam Dengesi-İş Yaşamında Kadınlar. *Harvard Business Review*. (Yayın No: 351). İstanbul: MESS.

Heyzer, N. *Women's Roles in Peace Consolidation*. <http://www.maximsnews.com/1006noeleenheyzeroctober27.htm>. (07.12.2014).

Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Los Angeles, London, Berkeley: University of California Press.

ILO, (2000). Flexible Working Hours (Flexible), *World Labour Report*, Geneva.

ILO, (2012). *Global Employment Trends for Women*. Geneva.

Inkson, K. (2007). *Career Development*. London: Sage Publications Inc.

INSTRAW, (1996). *Gender Consept In Development Planning*.

Işığışok, Ö. (2002). *Çağımızın Yeni Gerçeği: Hızla Artan Altın Yakalı Bilgi İşçisi Talebi ve Sonuçları, Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, Bursa: Ezgi.

Işık, V. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları, Kamu'da Sosyal Politika, Grevli ve Toplu Sözleşmeli Kamu Sendikacılığı ve Çalışma Hayatı, *Memur-Sen*, 3(11).

İlhan, S. (2007). Yeni Kapitalizmin Karanlık Yüzü: İnsanlık ve Ahlâkîlik Söylemlerinin Sahiciliği Üzerine, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2).

İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri, *Ege Akademik Bakış*, 10(4).

İlkaracan, İ. & Selim, R. (2013). Kamu Sektöründe Kadın-Erkek Ücret Eşitsizlikleri. Demet Bayraktar, Bersam Bolat & Ferhan Çebi (Ed.). İstanbul: İTÜ.

Jackson, J. C. (2001). Women Middle Managers, Perception of The Glass Celling, *Women in Management Review*, 16.

Kagarlitski, B. (2006). *Orta Sınıfın İsyanı*. Ankara: Phoenix.

KAGİDER, (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, (Yayın No: TÜSİAD-T/2008-07/468).

- Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*. İstanbul: Metis.
- Karataş, A. (2006). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kaya, E. A. (2011). *Emek Süreçlerinde Dönüşüm ve Mühendis Emegi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, P. A. (2003). 4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler, *İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).
- Kaynak, T. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ramazan Geylan (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Kazgan, G. (1979). Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü. N. Abadan (Der.). *Türk Toplumunda Kadın*. Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Kazgan, G. (2009). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. (14. Baskı) İstanbul: Remzi.
- KEİG, (2013). Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamı: Sorun Alanları ve Politika Önerileri II. İstanbul: KEİG.  
<http://www.keig.org/content/raporlar/2013%20politika%20metni%20keig.pdf>  
 . (08.04.2014).
- Kergoat, D. (2009). Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Cinsiyetin Toplumsal İlişkileri-Maddeci Feminizm. *Praksis*. (20).
- Keser, A. (2002). *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. (1. Baskı) Bursa: Ezgi.

Keser, A. (2005). Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49).

Kızılok, U. (Ağustos 2011). Beyaz Yakalılar Orta Sınıf mı? İşçi Sınıfının Bir Kesimi mi?.

[http://marksist.net/utku\\_kizilok/beyaz\\_yakalilar\\_orta\\_sinif\\_mi\\_isci\\_sinifinin\\_bir\\_kesimi\\_mi.htm](http://marksist.net/utku_kizilok/beyaz_yakalilar_orta_sinif_mi_isci_sinifinin_bir_kesimi_mi.htm). (17.12.2013).

King, J. E. (1990). *Labour Economics*. (2.Edition) London: Macmillan.

Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (10).

Koçak, S. (1999). *Gender Discrimination in the Turkish Labour Market*. De Montfort Universty/Social Sciences, England.

Koloğlu, M. (1966). *Ekonomi Doktrinleri Tarihi*, Ankara: Doğuş.

Konrad, A. M., Pfeffer J. (1991). Understanding The Hiring of Women and Minorities in Educational Institutions. *Sociology of Education*. 64(3).

Koray, M. (1995). Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi, *Petrol-İş Yıllığı*. (44).

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, (3. Baskı) Ankara: İmge.

Krugman, P. (1992). The Right, The Rich and The Facts. *American Prospect*. (11).

KSSGM, (2010). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: KSSGM.

KSSGM, (2012). *Türkiye'de Kadının Durumu*. Ankara: KSSGM.

Kuper, A. (1996). *The Social Science Encyclopedia* (2th. ed.). Kuper J. (Ed.). Londra: Routledge.

Kurtulmuş, N. (1995). Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar. *Çimento İşveren Dergisi*, 9(1).

Kurtuluş, H. & Purkis, S. (2013). *Kuzey Kıbrıs'ta Türkiyeli Göçmenler*, İş Bankası Kültür Yayınları.

Kümbetoğlu, B., User, İ. & Akpınar, A. (2012). Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektörlerinde Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçiler. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Levitan, S. A., Mangum, G. L. & Marshall, R. (1976). *Human Resources and Labor Markets: Labor and Manpower in The American Economy*. New York: Harper & Row.

Lipietz, A. (1986). New Tendencies in The International Division of Labor: Regimes of Accumulation and Modes of Regulation. A. Scott & M. Storper (Eds.). *In Production, Work, Territory: The Geographical Anatomy of Industrial Capitalism*. Boston: Allen & Unwin.

Lordoğlu, K. & Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der.

Lordoğlu, K. & Törüner, M. (1995). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Beta.

Makal, A. (2010). Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*. 25(2).

Makal, A. (2012). Türkiye'de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Marx, K. (1997). *Kapital, Cilt: I*. A. Bilgi (Çev.). Ankara: Sol.

Marx, K. (2000). *Kapital Cilt: I*. A. Bilgi (Çev.). Ankara: Sol.

McNabb, R. (1987). Labour Market Theories and Education. *Economics of Education Research and Studies*. World Bank Report. Washington: D.C. Pergamon.

- Meulders, D., Plasman, R. & Rycx, F. (2004). Earnings Inequalities: Gender, Race and Sexual Orientation. *International Journal of Manpower*. 25(3/4).
- Meyerson, D. E. & Fletcher, J. K. (2006). Cam Tavanı Parçalamak İçin Ilımlı Bir Manifesto. İş ve Yaşam Dengesi-İş Yaşamında Kadınlar. *Harvard Business Review*. (Yayın No: 351). İstanbul: MESS.
- Mızrahi, R. & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Mills, A. J. (1988). Organization, Gender and Culture. *Organization Studies*. 19.
- Mitra, A. (2003). Breaking The Glass Ceiling: African-American Women in Management Positions. *Equal Opportunities International*. 22(2).
- Mudd, E. H. (2002). Women's Conflicting Values. *Journal of Marriage and Family Living*. 8(3).
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*. M. Tekçe (Çev.). İstanbul: Kitap.
- Murphy, J. W. (2000). *Postmodern Sosyal Analiz ve Postmodern Eleştiri*. H. Arslan (Çev.). İstanbul: Paradigma.
- Narin, Ö. (2005). Sınıf: Analiz İçin Bir Tasnif Aracı Değil, Dönüştürücü Bir Özne. F. Ercan & A.Yüksel, A. (Ed.). *Kapitalizm ve Türkiye: Kapitalizm, Türkiye ve Ekonomi*. Ankara: Dipnot.
- Noe, R.A. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*. C. Çetin (Çev.). İstanbul: Beta.
- Noyan, M. A. (2007). *Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.



O'Mahony, G. B. & SILLITOE, J. F. (2001). Identifying The Perceived Barriers to Participation in Tertiary Education Among Hospitality Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 13(1).

OECD, (1996). Pay Reform in The Public Service. *Public Management Occasional*. (10).

Ofluoğlu, G. & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş*. 10(1).

Okanlawon, G. (1994). Women as Strategic Decision Makers: A Reflection on Organizational Barriers. *Women in Management Review*. 9(4).

Oswold, S.L. & VanMatre, J.G. (1990). Arbitration and The Queen Bee Syndrome. *Review of Business & Economic Research*. 26(1).

Oxfam, (2015). <http://www.oxfam.org/en/pressroom/pressreleases/2015-01-19/richest-1-will-own-more-all-rest-2016>. (10.02.2015).

Ozan, E. D. (2001). Sosyal Bilimlerde Gerçekçi-İlişkisel Bir Yaklaşımın Anahatları. *Praksis*. (3).

Öğütte, V.S. & Çeğın, G. (2013). E.O.Wright'ın Mikro Kavramları ile P. Bourdieu'nün Kavramsal Repertuarı Arasındaki Sentezin Empirik Analizde Yaratacağı İmkânlar. *Praksis*. 32.

Öktem, B. (2011). İstanbul'da Neo-liberal Kentleşme Modelinin Sosyo-Mekânsal İzdüşümleri. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 44(1).

Öktem, B. (2011). İstanbul'da Neo-liberal Kentleşme Modelinin Sosyo-Mekânsal İzdüşümleri. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 44.

Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1).

Öngen, T. (1996). *Prometheus'un Sönmeyen Ateşi*. İstanbul: Alan.

Örücü, E., Kılıç, R. & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 14(2).

Özar, Ş. (2012). Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Özdemir, S. & Parlak, Z. (2011). *KOBİ’lerde Esnek Çalışma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2.

Özkaplan, N. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü: (1980-2007). *Academia.edu*.

[http://www.academia.edu/1206828/Turkiye\\_ismucu\\_piyasasinin\\_donusumu](http://www.academia.edu/1206828/Turkiye_ismucu_piyasasinin_donusumu). (12.08.2013).

Özmen, Z. (2006). *4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu*. (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Özsöz, C. (2009). *Pierre Bourdieu Sosyolojisi ve Simgesel Şiddet*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özsöz, C. (2010). Pierre Bourdieu’nun Temel Kavramlarına Giriş. *Sosyoloji Notları*.

<http://istifhane.files.wordpress.com/2010/04/bourdieutemelkavramlar.pdf>. (05.12.2013).

Öztürk, M.Y. & Dedeoğlu, S. (2010). Kapitalizm ve Ataerki İlişkisi Çerçevesinde Kadın Emeği. Öztürk, M.Y. ve Dedeoğlu, S. (Der.). *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği*. İstanbul: SAV.

Öztürk, M.Y. & Ergüneş, N. (2011). *Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Kadın Emeği: Sağlık Sektöründe Kadın Emeği İçin İpuçları*. I. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Sempozyumu, Adana.

Öztürk, M.Y. (2012). Ataerki: Bir Kavramın Yeniden İnşası “Eski” Ataerki’den Ataerki Kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 10(38).

Paker, C. (1997). Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim. *Değişim* 97. (Yayın No: 262). Ankara: MESS.

Palaz, S. (2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo-Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(9).

Parlak, Z. & Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (60).

Parlak, Z. (2000). *Yeni Uluslararası İş Bölümü Yaklaşımının Eleştirel Bir Değerlendirmesi*. Ankara: TUHİS.

Pelizzon, S.M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti?.* İ.E. Sadi ve C.Somel (Çev.). Ankara: İmge.

Petersen, T., Vemund, S., Lars, B.E. & Modesta, O.K. (1997). Within- Job Wage Discrimination and The Gender Wage Gap: The Case of Norway. *European Sociological Review*. 13(2).

Piore, M.J. & Sabel, C.F. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities For Prosperity*. New York: Basic Books.

Powell, D.A. & Butterfield, G.N. (1994). Investigating The “Glass Ceiling” Phenomenon: An Empirical Study Of Actual Promotions to Top Management. *Academy of Management Journal*. 37(1).

- Power, M. (1975). Women's Work in Never Done By Men: A Socio-Economic Model of Sex Typing in Occupations. *Journal of Industrial Relations*. (September).
- Priola, V. (2004). Gender and Feminine Identities – Women as Managers in a UK Academic Institution. *Women In Management Review*. 19(8).
- Purkis, S. (2006). Modern Köleler: Göçmenler. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. Kış, 4(13).
- Purkis, S. (2007). Merkez Ülkelerde Ekonomide Enformelleşme ve Göçmen İşgücü. *İktisat Dergisi*. Aralık, 491.
- Purkis, S. (2013). *Basılmamış Kent Ekonomisi Ders Notları*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/İİBF, Muğla.
- Ritzer, G. (1998). *Toplumun McDonaldlaştırılması: Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir Deneme*. Ş. S. Kaya (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Rodgers, G. (2007). *Labour Market Flexibility and Decent Work*. New York: DESA.
- Rubinstein, S.A. (2001). Unions As Value-Adding Networks: Possibilities For The Future of U.S. Unionism. *Journal of Labor Research*. 22(3).
- Ruiz, A. C., Gomez, M.L.N. & Narvaez, M.F.R. (2004). Gender Wage Gaps and Job Mobility in Spain. *International Journal of Manpower (IJM)*. 25(3/4).
- Rutherford, S. (2001). Organizational Cultures, Women Managers and Exclusion. *Women in Management Review*. 16(8).
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi.

Sağdıç, Ş. *Çok Başlı Bir Sorun: Kadın Sorunu*.

[http://www.umut.org.tr/UserFiles/SeymaSagdic\\_Cok\\_basli\\_bir\\_sorun\(1\).pdf](http://www.umut.org.tr/UserFiles/SeymaSagdic_Cok_basli_bir_sorun(1).pdf).  
(05.06.2014).

Sala, M. Sermaye Birikim Süreci ve Emperyalizm. *Teori ve Politika Dergisi* (Özel Sayı). <http://www.teorivepolitika.org/index.php/islam-ve-marksizm/item/152-sermaye-birikim-sureci-ve-emperyalizm>. (09.11.2013).

Saraç, C. (1998). *İşverenin Prim Ödeme Yükümlülüğü*. Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Savaş, V. F. (2000). *İktisatın Tarihi*. (4. Baskı). Ankara: Siyasal.

Savaş, V. F. (2007). *Keynesyen İktisat Yıkılırken*. (3. Baskı). Ankara: Nobel.

Sayer, A. (1992). *Method in Social Science: A Realist Approach*. Londra: Routledge

Sayılan, F. (2008). Kadın Emekçiler ve Sendikalar. *Emek Tartışmaları I*. DİSK Yayını. 56.

Schultz, T. W. (1993). The Economic Importance of Human Capital in Modernization. *Education Economics*. 1(1).

Schwartz, F. B. (2006). Kadınlar: İş Yaşamının Kaçınılmaz Bir Buyruğu. İş ve Yaşam Dengesi-İş Yaşamında Kadınlar. *Harvard Business Review*. (Yayın No: 351). İstanbul: MESS.

Sennett, R. (2011a). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. (5. Baskı). B. Yıldırım (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

Sennett, R. (2011b). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. (2. Baskı). A. Onacak (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

- Serdaroğlu, U. & Özkaplan, N. (1998). İktisat ve Toplumsal Cinsiyet: İktisatta Kadın Kimliği. *İktisat Dergisi*. (Mart).
- Serdaroğlu, U. (2010). *Feminist İktisat'ın Bakışı Postmodernist mi?*. (2. Baskı). Ankara: Efil.
- Sınav, T. (1999). Çalışma Sürelerinde Esneklik Arayışı. *Kamuoyunda Esneklik*. (Yayın No. 311). İstanbul: MESS.
- Somel, C. (2004). Bağımlılık Kuramı ve Güney Kore Deneyimi. E. A. Tonak (Der.). *Küreselleşme: Emperyalizm-Yerelcilik-İşçi Sınıfı*. (2. Baskı). Ankara: İmge.
- Sosyal-İş, (2010). *Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu*. Ankara: Sosyal-İş.
- Soysal, A. (2006). Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları: Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme. *Çimento İşveren Dergisi*. (Eylül).
- Süral, N. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları. *TİSK İşveren Dergisi*. (Özel Ek). Ankara: TİSK.
- Süzek, S. (2001). *İş Akdinin Türleri*. İstanbul: Mercek.
- Şahin, G. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, L. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi. *Kamu-İş Yayımları*, 11(2).
- Şen, S. (2000). Esnek Üretim ve Esnek Çalışma. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15(6).
- Şener, Ü. & Demirdirek, H. (2013). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması*. (Yerel Eşitlik İzleme Semineri). Ankara: TEPAV.

Şengül, T. (2004). Siyaset ve Mekânsal Ölçek Sorunu: Yerelci Stratejilerin Bir Eleştirisi. E. Ahmet Tonak (Ed.), *Küreselleşme: Emperyalizm-Yerelcilik-İşçi Sınıfı*. Ankara: İmge.

Tansel, A. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış* (Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536). İstanbul: TÜSİAD.

Tanyeli, Ç. (2008). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Algılamasının Kadın Kariyeri Üzerine Etkileri: Kavramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Taymaz, E. (1993). Kriz ve Teknoloji. *Toplum ve Bilim Dergisi*. 56(61).

TBB, (2014). Banka Şube ve Personel Bilgileri, *İstatistiki Raporlar*, İstanbul. [http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/Banka,\\_Sube\\_ve\\_Personel\\_Bilgileri\\_/1272](http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/Banka,_Sube_ve_Personel_Bilgileri_/1272). (06.09.2014).

TİSK, (1999). *Çalışma Hayatında Esneklik Semineri* (Yayın No: 190). Ankara: TİSK. <http://tiskweb.com/yayinlar.asp?sbj=ic&id=660>. (28.11.2013).

Tokol, A. (2001). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: VİPAŞ.

Tokol, A. (2003). Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1). <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>. (17.12.2013).

Toksöz, G. (2004). Sayımız Çok Az: Sendikalarda Kadınlar. N. Balkan ve S. Savran (Haz.). *Neoliberalizmin Tahribatı: 2000'li Yıllarda Türkiye'de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet*. (1. Baskı). İstanbul: Metis.

Tolbert, S.P. (1986). Organizations and Inequality: Sources of Earnings Differences Between Male and Female Faculty. *Sociology of Education*. 59(4).

- Topcuk, Y. (2006). *Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Topcuoğlu, R.A. (2009). Kadın Emeği Nasıl Değersizleşir? Enformel Alan ve Ataerkilliğin Eklemlenme Mekanizmaları: Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme. *Praksis* (Maddeci Feminizm). 20.
- Tortop, N., Aykaç, B. & Yayman, H. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel.
- Tozlu, E. (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Vizyoner Dergisi*. 3(4).
- Tuna, E. (1997). Yeniden Yapılanma ve Sendikal Politikalar. *İktisat Dergisi*. 53.
- Tuncay, C. (1995). Esnekleşmenin Değişik Boyutları. *Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları*. (Yayın No: 227). İstanbul: MESS.
- Tuncay, C. (1999). Değişim ve Esneklik İhtiyacı. *Kamuoyunda Esneklik*. (Yayın no: 311). İstanbul: MESS.
- Tuncay, C. (2001). Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar. *TÜHİS*. (Mayıs-Ağustos).
- TÜİK, (2014). *Yıllık Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*. (6 Mart 2014 Tarihli Haber Bülteni).
- TÜİK, (2014). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri: 2013*.
- Türk, D. (2012). Eleştirel Gerçekçilik Üzerine. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 67(3).
- Türk-İş, (2000). *Esnek Çalışma*. İstanbul: Petrol-İş (1997-1999) Yıllığı.



Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Dünya ve Türkiye Ekonomisinde Sektörel Yapıdaki Dönüşüm Üzerine Bir İnceleme*.  
 Ulutaş, Ü. Ç. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (2).

UNDP, (2014). *İnsani Gelişim Raporu: 2013*.  
[http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human\\_development/hr2013/](http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/hr2013/).

Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (2).

Uyanık, Y. (1999). Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(3).

Uyanık, Y. (2003). İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme. *Kamu-İş*. 7(2).

Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(2).

Uzun, G. (2005). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Ünal, A. (1998). *Performansa Dayalı Ücret*. Ankara: Kamu-İş Sendikası.

Ünal, A. (2005). Avrupa'da Kısmi Çalışma Ve Uygulamanın Genel Özellikleri. *Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. (8).

Üstün, R. (1996). *Maliyet Muhasebesi: Tekdüzen Hesap Planı Uygulamalı*. (5.Baskı). İstanbul: Bilim Teknik.

Voyvoda, E. (2003). *Evin Ekonomisi ve Feminist İktisat*.  
<http://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/04/13/%E2%80%9Cevin-ekonomisi%E2%80%9D-ve-feminist-iktisat-ebru-voyvoda/>. (15.12.2013).

Voyvoda, E. (2009). Neo-liberal Dönüşüm, Kriz ve Emek. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 7(27).

Webb, J. (2004). Organizations, Self-identities and The New Economy. *Sociology*. (38).

Weeks, K. (2014). *Çalışma Sorunu: Feminizm, Marksizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller*. (1. Baskı). T. Tosun (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.

WEF, (2013). *Dünya Ekonomi Forumu'nun 2013 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu*. <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>. (17.03.2014).

Wharton, A. S. (1999). The Psychological Consequences of Emotional Labour. *The Annals of The American Academy of Political and Social Science*. (Washington State University).

White, J. (1999). *Para İle Akraba: Türkiye'de Kentsel Kadın Emegi*. B. Aksu (Çev.). İstanbul: İletişim.

Wichs, D. & Brodshow, P. (1999). Gendered Organizational Cultures in Canadian Work Organizations: Implications for Creating an Equitable Workplace. *Management Decision*. 37(4).

Wichterich, C. (2004). *Küreselleştirilen Kadın: Eşitsizliğin Geleceğinden Raporlar*. T. Tayanç ve F. Tayanç (Çev.). Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.

Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office.

World Bank, (1995). *Workers In An Integrating World: World Development Report*.

Wright, E. O. (1998). A General Framework for the Analysis of Class Structure. *The Debate on Classes*. London: Verso.

WTO, (2011). Dünya Gelişim Göstergeleri.

Yalçın, A. (1983). *İktisadi Doktrinler ve Sistemler Tarihi*. Ankara: A.Ü. S.B.F. Basın ve Yayın Yüksekokulu Basımevi.

Yarç, S. (2011). Pierre Bourdieu'da Sosyal Sermaye Kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 6(1).

Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. İstanbul: Filiz.

Yazıcı, E. (2001). Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3(8).

Yılmaz, G. (2006). *Küreselleşme ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yükçü, S. (1999). *Yönetim Açısından Maliyet Muhasebesi*. İzmir: DEÜ.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. (10. Baskı). İstanbul: Filiz.

Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*. 35(2).

Zencirkıran, M. (2002). *Sanayi Toplumundan Enformasyon Toplumuna: Değişen Çalışma Hayatı ve Yeni Değerler, Çalışma Yaşamında Dönüşümler*. (1. Baskı). Bursa: Ezgi.

Zengingönül, O. (2003). Sosyal Politika-Esnek Çalışma Biçimleri Paradoksunda Avrupa Birliği Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(4).

## **İnternet Kaynakları**

Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, <http://www.bddk.org.tr/>.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, <http://www.disk.org.tr>.

T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü,  
<http://www.mevzuat.gov.tr/>.

Türkiye Bankalar Birliği, <http://www.tbb.org.tr>.

UNDP, <http://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home.html>

Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/>

[www.secretcv.com](http://www.secretcv.com)

## KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı** : Aslı KARATAŞ

**Doğum Yeri** : Muğla

**Doğum Yılı** : 1978

**Medeni Hali** : Bekâr

## EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

**Lise** 1992 – 1995 : Muğla Turgut Reis Lisesi

**Lisans** 1999 – 2002 : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/İktisat

**Yüksek Lisans** 2002 – 2006 : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü/İktisat ABD.

**Yabancı Dil** : İngilizce

## MESLEKİ BİLGİLER

**2005 – 2010** : Muğla Ticaret ve Sanayi Odası

**2010 – .....** : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Muğla Meslek Yüksekokulu