



Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araştırma

Tuba Duruoğlu ¹

Öz: Bu çalışma kadınların, istihdama katılım bakımından erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunduğu genel varsayımı üzerine inşaa edilmiştir. Çalışmada kadınların yoğun olarak istihdam edildiği alan olan tekstil sektöründeki, cinsiyetçi ayırım araştırıldı. Üç hipotezin test edildiği bu çalışma niceliksel alan araştırması olarak tasarlandı. Araştırmanın bulguları üç hipotezi de doğruladı. Araştırmanın ulaştığı sonuca göre, çalışmanın yapıldığı sektörde cinsel ayrımcılığa dayanan istihdam politikaları uygulanmaktadır.

Anahtar kelimeler: Emek piyasası, cinsiyetçi ayrımcılık, ücret politikası

Gender based wage discrimination in labor market: A study in Bursa organized industry

Abstract: This study was constructed on the main hypothesis that women are placed in less advantages position as compared to men in terms of employment. The study investigated the sexual discrimination in textile industry wherein multitude of women are employed. The study, which was designed as quantitative survey research, tested three hypotheses on the employment issue. The findings supported all three hypotheses. It was found that there was widespread sexual discrimination in the textile industry.

Keywords: Labor market, sexual discrimination, wage policy.

¹ Yüksek lisans mezunu, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi
E-posta: tbdrgl78@yahoo.com

GİRİŞ

Sorun

Bu çalışma kadınların, istihdama katılım bakımından erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunduğu genel varsayımı üzerine inşa edilmiştir. Bilindiği gibi ataerkil toplumların tümünde geçerli olan geleneksel ideolojinin cinsiyetçi işbölümü, kadın öncelikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmuştur. Kadınların büyük bir çoğunluğu, bu nedenle toplumsal üretimden uzak kalır ve kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce ve davranış kalıplarına göre beceriler edinir. Zaman zaman bu beceriler onlara evdeki işlerinin bir tür uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam olanakların açmaktadır. Ama kadınlar hemen hemen tüm toplumlarda hep ikinci dereceden emek kaynağı olmayı sürdürmektedirler. Çünkü geleneksel ideoloji, “kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu” kuşaktan kuşağa aktarmaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamında erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işler, geleneksel olarak belirlenmiştir. İşleri toplumsal cinsiyet açısından kategorilere ayıran bu anlayış, kadını toplumsal üretime “ev kadınlığı” statüsünü koruyarak ve ancak kadın emeğini gerektiren zorunlu durumlarda dahil etmektedir. Ataerkil değerlerin ya da erkek egemen zihniyetin kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, her alanda (ekonomi, siyaset, bilim) engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu, marjinal bir varoluş konumunu yaşamaktadırlar ve bilinmelidir ki egemenliği binlerce yıldır sürdüren bir gücün ortadan kaldırılması o kadar kolay değildir (Arat, 1996: 45, 46).

Kapitalizmle birlikte yukarıda anlatılan gibi bir yapının varolan üretim sürecinde ve mekanın organizasyonunda toplumsal cinsiyete ilişkin formlarının yeniden düzenlendiği görülmektedir.

Son yıllarda kadınlara yönelik ataerkil tutumlarda çok az bir değişme ve belirli alanlarda boyun eğişlerinde ya da onlara yüklenen ikincil konumlarda çok az gelişme gözlenmiştir. Eisenstein’a göre (1979:28) ataerkillik kapitalist süreçte de varolan ve bugün cinsel roller aracılığıyla erkeğin gücüne dayanan ve çekirdek aile de kurumsallaşmış olan bir şeydir. Cinsiyete dayanan işbölümü, içinde çalışmak için kadına özel alan olan evi, erkeğe de kamusal alanı vermesi nedeniyle doğal olarak evin dışındaki her işi erkeksi, ev işlerinin de kadınsı olduğuna ilişkin derin bir önyargı yaratmıştır. Yiyeceklerin

hazırlanması ve sunulması, beslenme ve temizlikle ilgili işlemler kadınların işlevi sayılmıştır ve bu işlerin ev denilen mekanda yürütülmesi gerektiği düşünülmüştür.

Kapitalizmle birlikte de, kadınlar daha çok ev işlerine benzeyen hizmetler sektöründe, sağlık, eğitim, tekstil, gıda vb. alanlarda kitlesel bir biçimde çalışmaya başlamışlardır. Eşit ise eşit ücret yasalarına rağmen ücretleri erkeklerinkinden daha düşük olmuştur. Ekonomik bunalım dönemlerinde ya öncelikle işten çıkarılırlar ya da parttime olarak çalışmaya yönlendirirler. Karar alıcı, yönetici, örgütleyici konumlara çok az sayıda ve çok zor gelebilirler. Evlilik ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işi aksatma veya bırakma olasılıkları oldukça yüksektir. Bundan ötürü, işe almalarda erkeklere tercih edilmezler (Arat, 1996: 46).

Momsen ve Townsend (1987:15) bugün asıl dikkat çekici olanın, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin çok daha karmaşık kalıplarını analiz etmekteki girişimler olduğunu belirtmektedirler. Çünkü gelişmekte olan kapitalist ekonomiler içinde hızla değişmekte olan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin uzamsal bir mozaği söz konusudur. Gelişmekte olan kapitalist ekonomilerde ya da Üçüncü Dünya'yı oluşturan uluslarda sıklıkla doğurganlık oranı yüksek, gelirler düşük ve ücretli işgücüne kadın emeğinin katılımı daha az iken, bu ülkelerde toplumsal cinsiyetin yapılanmalarında büyük bir çeşitlilikle karşılaşmaktadır. Öte yandan, Birinci ve İkinci Dünya ülkelerinde ya da ileri endüstriyel ve merkezi planlı ekonomilerde, oldukça kararlı düşük doğurganlık oranları ve ücretli işgücüne kadın emeğinin katılımında bir süreklilik görülmektedir. Ancak doğurganlık ve ücretli iş sadece toplumsal cinsiyetin yapılandırılmasındaki boyutlardan ikisi değil aynı zamanda toplumsal cinsiyete ilişkin coğrafyayı oluşturan önemli parametrelerdendir.

Türkiye'de, geleneksel altyapının çok yavaş değiştiği, kadınların büyük çoğunluğunun ailede, toplumda ve ekonomide erkek egemen kurumlara koşullanmış olduğu, pek çok, geleneksel, hukuksal zorlukla ve ayrımcılıkla karşılaştığı gelişmekte olan genç bir ülkedir (Arat, 1996:47). Dolayısıyla da kadına ilişkin istihdam problemleri birtakım kurum ve kuruluşlarca önemsenen ve geliştirilmeye çalışılan konulardan olmuştur. Bu çalışmada da özellikle tekstil sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları problemler, ileri de oluşturulmaya çalışılan kuramsal çerçeve bağlamında ortaya koyulacak; Üçüncü Dünya Ülkelerinde ve hatta gelişmiş sanayi ülkelerinde kadınların çoğunlukla istihdam edildiği alan olan tekstil sektöründeki, cinsiyetçi ayırım araştırılacaktır.

Önem

Kadının emek piyasasında yer alması özel olarak aile genel olarak da ülke refahı için önemli bir ögedir. Dolayısıyla kadının bir cins değil bir birey olarak eşitlikçi bir muamele görmesi ve her bakımdan çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Ancak ileri kapitalist üretim ilişkilerinin bunu sınırlandırdığı hatta böyle bir yapıya engel teşkil ettiği bilinmektedir. Dolayısıyla böyle bir önermenin gerçekliğini nicel verilerle kanıtlamak da önemli görülmektedir.

Bu çalışma Bursa Organize Sanayi Bölgesinde bulunan ve kadınların yoğunlukla çalıştığı daha önceki araştırmalarla tespit edilen tekstil sektörünün parçaları olan, üç fabrikada yapılmış ilk araştırmadır. Daha önce, Türkiye’de, kadının istihdamı, çalışma koşulları ve çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara ilişkin yapılmış pek çok araştırma olmasına rağmen Bursa ili böyle bir araştırmaya konu olma bağlamında ihmal edilmiştir. İl, Türkiye tekstil sektöründe üretim kapasitesi ve genişliği bağlamında öncü olduğundan, buradaki fabrikalarda çalışan kadın işgücünün, çalışmanın kuramsal çerçevesi sınırlılığında, çalışma yaşamındaki konumunu ortaya koymak gerektiği düşünülmektedir.

Amaç

Bu araştırma ile kadının cinsiyetçi, eşitsiz iş koşullarında çalıştırılması ile ilgilenen kişilere, kurum ve kuruluşlara yararlı olmak, bu konudaki tartışmalara ve araştırmalara kaynaklık etmek, yöntem açısından anket çalışmasına ve çeşitli ölçme tekniklerine bir örnek daha teşkil etmek, kısaca bilimsel bilgiye katkıda bulunmak amaçlanmaktadır.

İlgili incelemeler

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı, mesleksen dağılımı, çalıştıkları sektörler, cinsiyetçi meslek ayırımı üzerine yapılan araştırmalar istatistikler kullanılarak, sektör bazında kadın/erkek çalışanlar veri alınarak yapılmış niceliksel, niteliksel çalışmalar ya da vaka çalışmalarıdır. Veri, bilgi ve istatistik alınabilecek pek çok sayıda araştırma, araştırmacıya yardımcı olmuştur. Hemen hemen tüm sektörlerle ilişkin, kayda değer örneklem sayılarına sahip araştırmalar geçmiş tarihlerde yapılmıştır ve hala yapılmaya

devam etmektedir. Bu araştırmalar kadın ile ilgili hemen tüm konuları kapsar niteliktedir. (bkz. TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporları, Tutanakları, İstatistikleri, Araştırma Kataloğu, Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü).

Bu araştırma yapılırken de söz konusu araştırmalardan kuram, yöntem ve sonuçları açısından faydalanılmış ve farklı bir ilde farklı bir örneklem kullanılarak yapılan bu araştırmada, sonraki çalışmalara yardımcı olmak amaçlanmıştır.

Kuramsal Çerçeve

Günümüz kapitalizmde işbölümü, kadın ve erkek işçiler arasında belirgin bir farklılaşmayı yansıtır. Kadın emeği belirli düzeylerde belirli endüstrilerde yoğunlaşır, kötü çalışma koşullarına sahiptir ve bu emeğin kazancı sistematik olarak erkeklerden daha düşüktür. Ücretli iş alanında kadınlarla erkekler arasındaki söz konusu ayrımlar, genellikle “cinsel işbölümü”nün merkezinde yer alan ögeyi oluşturur. Buna ek olarak, cinsel işbölümü kapitalist süreçlerin türevidir ve onlar tarafından yeniden yaratılmaktadır. Kadınlar düşük ücretli, daha az güvenceli, erkeklere oranla daha az terfi olanağına sahip işlerde çalışmaktadır. Genellikle kadınların çalışma alanları hizmet ve endüstri sektörlerindeki belirli meslekler olmaktadır. (Barrett, 1995:152).

Sanayi üretiminde kadın emeği kullanımı çok eskilere gitmekle birlikte gelişmekte olan ülkelerde kadın emeğinin toplu bir şekilde keşfedilmesi, Fordist üretimin son evresinde yeni ortaya çıkan işbölümüne uygun olarak, firmaların işçilik maliyetlerini azaltmak üzere bu ülkelere yatırımlarını yönlendirmeleriyle olmuştur. Bu dönemde neden kadın emeğinin gündeme geldiği sorusuna Massey (1993)’in verdiği yanıtlar bu çalışma için de aydınlatıcı olacaktır:

1. Kapitalist birikim süreci içinde kadın en uygun işgücünü oluşturmaktadır. Kadınlar genel olarak ev kadını olarak tanımlanmakta, evde yaptıkları işler ücretli iş kapsamına girmemekte, ancak ev dışında gerçekleştirdikleri işler gelir artırıcı bir etkinlik olarak görülmektedir. Bu nedenle kadın emeği erkeğinkinden daha ucuza satın alınabilmektedir.

2. Kadınların ev kadını olarak genellenmesi aynı zamanda daha kolay kontrol edilebilmesini sağlamaktadır. Atomistik ve örgütlü olmayan kadın

işgücü ortak istemleri konusunda fazla bilinçli olmayıp, bunları da dile getirmekte zorlanmaktadır. Pek çok kadının ufkü ailesi ile sınırlıdır.

3. Kadının işgücünün tercih nedenlerinden biri, bu iş gücünün serbest tipik proleter işgücü yerine, marjinalleştirilmiş eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliğı olmasındandır.

4. Yukarıdaki tanım, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı bir işbölümünü de tanımlamaktadır. Bu işbölümünde erkek için betimlenen rol özgür ücretli işçi iken, kadın işgücü için bağımlı ev kadını olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tanım, uluslararası işbölümü çerçevesinde gelişmiş ülkelere verilen tüketim ve az gelişmiş ülkeler için tanımlanan üretim işlevi gelişmekte olan ülke kadınlarının hem üretim, hem de kadınlığını öne çıkaran bir rol tanımını pekiştirmektedir.

5. Gelişmiş ülkelerdeki tüketim mallarının bolluğı, emeğin verimliliğinin artmasından değil, özellikle gelişmekte olan kadın emeğinin giderek artan biçimde sömürölmesinden kaynaklanmaktadır.

Bu dönemdeki işgücü piyasasına ilişkin ana beklenti emeğin ucuza kullanılmasıdır. Sanayi kollarında kadın emeğinin yoğunlaşması özellikle dokuma ve konfeksiyon gibi geleneksel kadın sektörleri ile elektronik, elektrikli dayanıklı tüketim malları ve oyuncak gibi yeni dışsatım sektörlerinde görölmektedir.

1970'li yıllarda bunalıma yanıt olarak gündeme gelen yeniden yapılanma çabaları kapsamında ortaya çıkan yeni emek süreçleri yine ucuz emek aramıştır. Ancak artık emeğin ucuz olması yetmemekte ve iş gücünden istenenler farklılaşmaktadır. İşgücünün esnek çalışma koşullarını benimsemesi işe giriş ve çıkış koşullarına kolaylıkla uyum sağlayabilmesi, belirli bir konuda uzmanlaşma yerine genel becerilerinin fazla olması ve farklı ürönlere ve bunlar için tanımlanacak üretim sürecine kolaylıkla uyum göstermesi beklenmektedir (Ansal, 1989).

Bu yeni emek süreçlerinin tanımlandığı emek tipi, kadın işgücünün neden tercih edildiğı konusuna yanıt getirmektedir. Kadın işgücünün yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmeleri, işte süreklilik arayışlarının daha az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabul edebilmeleri ve uyumlu olmaları, kadın işgücünü bu yeni üretim düzeninde öne çıkarmaktadır. Bu durum yalnızca fason iş yapan teknolojik açıdan düşük sektör ve firmalarda değil, ileri teknoloji kullanan sektörlerde de gözlenmektedir. Öte yandan kadının genel becerilerini kullanarak yaptığı pek çok işin becerisiz iş olarak tanımlanması nedeniyle, kadın emeğı ucuza kullanılabilir. Benzer bir

iş erkek tarafından yapıldığında becerili sayılırken, kadın doğal yeteneklerini kullandığı için beceri istemeyen bir iş yaptığı bunun için ek bir parasal ödüllendirmenin gerekmediği düşünülmektedir. Bu durum ve kadının toplumsal konumu, istenen niteliklere sahip olan kadın emeğinin ucuza istihdam edilmesine neden olmaktadır (Ansal, 1989: 83).

Kadın işgücünün emek piyasasına katılım biçiminin erkek iş gücünden yadsınamayacak ölçüde farklı olduğu gözlemlendiği andan itibaren kadın emeğinin değerlendirilmesi için ek bir kavramlaştırmaya gerek duyulmuş ve bu amaçla yola çıkan pek çok epistemolojik yaklaşım ortaya çıkmıştır. Örneğin akılcı–görgül temelli feminist kavramlaştırmalar cinsiyet ayırımından kaynaklanan eşitsizliği vurgularken, kadın-erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasını savunmaktadır. Köktenci feminizm ise yine kadın –erkek farklılığını vurgulamakla birlikte, bu farklılığın giderilmesi değil, yüceltilmesi gerekli bir değer olduğunu benimsemektedir. Her iki yaklaşımda da kadına bakış cinsiyet farklılığı üzerine kurgulanmaktadır. Böyle bir bakış açısı içinde, kadının çoklu kimliğinin ortaya çıkış süreçlerini açıklamak mümkün değildir. Postmodern feminist yaklaşım ise farklı kadın kimliklerinin nasıl olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Bu çerçevede cinsiyetin sosyal ve kültürel içerikle tanımlandığı, sosyal süreçler ve güç ilişkileri ile şekillendiği öne sürülmektedir. Mekanın farklı kadın kimliklerinin oluşmasındaki etkilerinin yanısıra ırk, etnik köken gibi bazı ek boyutlar bu çerçevede tartışılmaktadır. Tüm bu yaklaşımlar cinsiyeti ön planda fazlasıyla vurgulayan, kadının başlı başına ayrı bir cinsiyet olarak ele alındığı yaklaşımlar olduğu için evrensellik kaygısı taşımakta ve pek çok diğer ögeyi göz ardı etmektedir (McDowell, 1998:157).

Eşitsizliği vurgulanan kadının işgücü piyasasına katılımı gözönüne alındığında ise farklı yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Ekonomik kökenli işgücü piyasası kuramlarında kadının öznelliği üzerinde daha az durulmaktadır. Örneğin neo-klasik emek piyasası kuramı kadının üretimdeki rolünü toplam emeğin arzı ve bu emeğe talep ile açıklamaktadır. Kadın işgücü beceri düzeyi ile elde ettiği marjinal verimliliğine bağımlı olarak istihdam edilmekte ve ücret almaktadır. Kadınların görece olarak elde ettikleri düşük ücretler becerilerinin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Ayrımlaşmış emek piyasası kuramı ise işgücü piyasasının farklı tabakalardan oluştuğu görüşünü esas alarak, çalışma koşullarının ve davranış kurallarının farklı olduğu alt piyasa ve farklı süreçlerin olduğu yapılardan söz etmekte, emek piyasasının tekdüze bir yapıya sahip olmadığını öne sürmektedir. İşgücü piyasasında sendikali işçi

çalıştıran firmalarda istihdam edilecek emeğin teknolojik olarak tanımlandığı, bu kesimdeki girişimcilerin, emeğin eğitilebilir olması ve beceri ögesine dayalı olarak işgücünü seçtiklerini ve bu üretim sırasında da becerilerini geliştiren işgücüne sürekliliğin sağlanması için ücret sırasında da becerilerini geliştiren işgücüne sürekliliğin sağlanması için ücret ve çalışma güvencesi verildiği öne sürülmektedir. Buna karşılık ikincil işgücü piyasasında, birincil piyasada iş bulamayan işçiler beceri düzeyleri ne olursa olsun güvencesiz koşullarda ve göreceli olarak daha düşük ücretlerle çalışarak iş gücü piyasasına katılabilmektedir. Çoğunlukla kayıt dışı kesimi oluşturan bu piyasada da kadın işgücü yoğun bir şekilde istihdam edilmektedir. Bu yaklaşımlarda görüldüğü gibi üretim ilişkileri konu dışı bırakılmıştır. Bu yüzden söz konusu çalışmayı kuramsal açıklamada yetersiz kalmaktadır (Jacobsen, 1994).

Kadın emeğinin özünü, sosyal yapı ve sosyal ilişkileri öne çıkararak açıklamaya çalışan yaklaşımlar da vardır. İlki aileyi esas alan yaklaşımdır. Aile içinde kadın-erkek üzerine odaklanan yaklaşım, kadının işgücü piyasasına katılımı ile aile içinde değişen konumunu irdelemeye çalışmaktadır. Kadın emeğinin ucuz ve güvensiz işlerde ve kötü koşullarda istihdamı, eğitim, beceri düzeyi gibi faktörlere dayalı olmayıp, bunun temel nedeni evle ücretli iş arasındaki ilişkiden/çelişkiden kaynaklanmaktadır. Kadının evdeki tüm sorumluluklarının devam etmesi ve işteki çalışma koşullarını ve saatlerini ailenin yaşam çerçevesi içinde düzenlemeye çalışması, kadını işgücü piyasasında dezavantajlı konuma sokmaktadır. İkinci yaklaşım ise toplumdaki eşitsizlikler içindeki aileyi ele almakta ve aile içi eşitsizliklerin olduğunu kabul etmekle birlikte, bu farklılaşmanın dışsal sömürü ve fakirliğe ve bunların kurumlarına karşı hareket içinden aza indiğini savunmaktadır. Aile bireyleri gelirlerinin, aile içinde toplanmasıyla bir ekonomik sıçrama yapılabilir. Bu çerçevede ailenin bir yandan bütünlüğü sağlamaya çalıştığı ve geleneksel değerlere sıkı sıkıya sarıldığı, öte yandan kadının emeğinin kullanılmasının ailenin gelirini artırdığı kabul edilmektedir. Üçüncü yaklaşım ise akrabalık bağları ve ekonomik ve sosyal yaşamını sürdürdüğü emek alış-verişi (paralı veya parasız) ile tanımlanan sosyal çevre içinde kadını ele almak şeklinde özetlenebilir. Bu tür bir yaklaşımda kadın emeği sosyal içeriği ile tanımlanma yoluna gidilmektedir. Kadın emeğinin ne şekilde kullanıldığı, sosyal yapı içinde nasıl şekillendiği veya sosyal yapıyı nasıl etkilediği önem kazanmaktadır. Kadının birey olarak işlevi kadar, sosyal çevredeki kadınlarla olan ilişkileri ana ilgi odağı haline gelmektedir (McDowell, 1998).

Ansal (1989) ise emek piyasası içinde cinsiyetçi meslek ayırımına ilişkin yaklaşımları farklı bir formülleştirmeye sunmaktadır. Bunlardan ilki beşeri sermaye yaklaşımıdır. İki cinsin farklı meslekler seçmesinin cinsiyet rollerinden kaynaklandığını, özellikle evli erkeklerin yaşam dönemi boyunca ev dışında çalışmaya evli kadınlardan daha fazla zaman ayırdıklarını, evli kadınların doğum nedeniyle işlerine ara verdiklerini ve işlerine tekrar döndüklerinde, ayrı oldukları sürede becerilerini geliştirmedikleri için düşük ücret aldıklarını iddia etmektedirler. Kadınlar işe ara verme durumunda en az gelir kaybı olacak meslekleri seçerler. Böylelikle düşük ücretli, kötü çalışma koşullarına sahip, yükselme şansı olmayan mesleklerin sebebi ayrımcılık değil, kadınların bireysel seçimidir.

İşveren ayrımcılığı yaklaşımı ise mesleksel ayırımın işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdan kaynaklandığını ileri sürer. Erkeklerin işveren, koca, işçi, tüketici ve yasa koyucu olarak kadınların meslek seçimi üzerinde hakimiyet kurmuş olduklarını iddia eder. Ailenin kocanın işinin bulunduğu yerde yerleşmesi, yasa koyucunun kadınların bazı işlerde çalışmasını yasaklaması gibi tutumlar bu tür ayrımcılığı oluşturan olgular olarak sayılır.

İstatistiksel ayrımcılık da işverenin işe girmek için başvuru yapan bireyleri tek tek değerlendirmektense, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirme yaptığı fikrine dayanır. Örneğin kadınların erkeklere göre daha fazla devamsızlık yaptıkları yaygın kanısına göre bir işe başvuran kadının özelliklerine bakmadan sadece kadın olduğu için devamsızlık yapacağı yargısının ayrımcılığa yol açacağı ileri sürülür.

Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımına göre ise yaşama ilk adımı atmalarından itibaren kadınlarla erkeklerin toplumsallaşma biçimi farklı gelişir. Bu yüzden kadın ve erkek farklı olarak yetiştirildiğinden farklı nitelikler ve tutumlar geliştirir ve bu durum iki cinsin meslek seçimine yansır.

Son olarak, kurumsal yaklaşımda ise emek piyasasının cinsiyetçi ayırımının kurumsal engellerden kaynaklandığı belirtilir. Bu engeller cinsiyet, ırk, Farklı fiziksel ve toplumsal niteliklere karşı önyargı ve ayrımcılık biçiminde olabilir.

Bu çalışma için benimsenen kuram ise yukarıda anlatılanların çoğundan çok farklıdır. Toplumsal olarak kadına ve kadın işgücüne belirli roller ve nitelikler yüklendiği ve bu yüklenen niteliklerin üretim ilişkileri aracılığıyla bilinçli olarak pekiştirildiği şeklindeki yaklaşımın cinsiyetçi ayrımlaşmayı açıklamada tam olarak yetkin olduğu düşünülmektedir. Buna göre ataerkillik

salt sermayeye yönelik işlevleri açısından ele alınmaktadır. Kapitalizm ataerkilliği kullanır ve ataerkillik sermayenin gereksinimleriyle tanımlanır.

Emek bir meta değildir ve bu tür bir yaklaşım emeğin girişimci tarafından talep edildiğinde meta haline geldiğini öne sürmektedir. Artı değer emeğin katkısı ile oluşmakta ve üretim faktörlerinin mülkiyeti nedeniyle emeğe yapılan ödemelerin sömürü koşullarını tanımladığı belirtilmektedir. Toplumsal sınıflar ve bunların üretim faktörleri ile olan ilişkileri öne çıkarılır. Ev gibi emek piyasası da kadın için tüketim ve yeniden üretim mekanı olarak tanımlanmaktadır.

Küresel eğilimler çerçevesinde kadın işgücünün tercih nedeni, kadınların düzensiz, güvencesiz ve düşük ücretli işleri daha fazla kabul etmeleridir. Kapitalist, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının yer aldığı, yükselme şansı olmayan ve iş güvencesinden yoksun işleri daha çok kadınlara ve çocuklara vererek ve onları sömürerek ataerkilliği işler hale getirmektedir. Kar maximizasyonu prensibiyle çalışan ve ayrımcılık yapan işveren daha düşük ücretle çalışmayı kabul eden kadın işgücünü her zaman yeğleyecektir. Burada temel nokta kadının ayrı bir cinsiyet olmakla birlikte, erkekten daha fazla sömürüldüğüdür. Asıl vurgu kadına bakış ya da cinsiyet üzerine değil, cins ayrımı yapmadan birey üzerinedir. Böyle bir yaklaşım evrensel olma kaygısından da uzak olduğu için, öznellikleri de içerir. İleri kapitalizm insanlara, manipüle edilecek nesneler olarak davranır ve onların genel bir şeyleştirilmesine yol açar. İnsanlar insanı özelliklerinden yoksun bırakılır ve metalara insani değerler atfedilir (Poster, 1989; Barrett, 1995; Massey, 1983).

Bu yaklaşımın ana kavramları ataerkillik, yeniden üretim ve ideolojidir. Yeniden üretim sürecinde kadının sömürüsü ailede başlayıp iş yaşamında da devam etmektedir. Toplum içinde varolan eşitsizlikler sosyalizasyon süreci ile ataerkil anlayışın rolleri kadınlara iletilmektedir. Kadının konumu her durumda eşitsizdir ve kadın genellikle ücretsiz aile işçisi konumundadır. Bu anlayışı benimseyenler kadının ücretli işçi olarak düşünüldüğünde düşük ücretli ve güvensiz konumlarını tekrar tekrar belirtirken ataerkil aile ideolojisini dikkate alırlar. İdeoloji yaşanan deneyim, ekonomik düzeyden görece bağımsız olan bir pratik olarak görülmektedir. Bireysel konular ideolojide yapılanmakta ve yeniden üretilmektedir. Bu yaklaşım ideolojik süreçlerin ve kapitalist toplumsal oluşumdaki cins ayrımının önemini vurgulayarak çalışmalarını iki yönde ilerletir: aile ilişkilerinin kavranması ve eril ve dişil özelliğin gelişmesi ile kültürel üretimde cins ayrımlarının çözümlenmesi (Barrett, 1995:34-35).

Hipotezler

Bu araştırmada genel olarak cinsiyetin alınan ücretle ilişkisi saptanmaya ve kadın işçilerin düşük ücret aldığına ilişkin genel varsayımın doğruluğu sınanmaya çalışılmıştır. Bu varsayım yukarıda oluşturulmaya çalışılan kuramsal çerçeveden hareketle formüle edilmiş ve doğruluğunu ispatlamak için de birkaç alt hipotez belirlenmiştir.

Hipotez 1: Araştırmanın ilk hipotezi cinsiyet ile alınan ücret arasında bir ilişki olduğuna yöneliktir. Buna göre kadın işçiler ile erkek işçilerin aldığı ücretlerin farklı olduğu, kadınların erkek işçilerden daha düşük ücret aldıkları düşünülmektedir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyetçi ücret ayırımını ortaya koyabilmek ya da ölçebilmek amacıyla oluşturulan bu hipotez için cinsiyet ve alınan ücret değişkenlerine chi square testi uygulanmıştır.

Hipotez 2: Kadın işçilerin aldıkları ücretlerin sadece erkek işçilerin ücretlerinden değil, asgari ücretten de düşük olduğu varsayılmıştır. Çalışmanın kuramsal çerçevesinde belirtildiği gibi, kar maksimizasyonu, emeğin günden güne daha çok sömürülmesi durumunu ortaya çıkarmış ve aynı amaç uğruna işçi ücretlerini en alt seviyede tutma gayretini göstermiştir. İşçi ücretlerinin olabildiği kadar düşük tutulması karı arttıracığı için ‘niteliksiz’ olarak görülen kadın işçiler erkeklerden daha fazla tercih edilir olmuştur zira ataerkil kapitalist düşünceye göre bir kadın işçiye bir erkek işçiden daha az ücret verilebilir; bu da kapitaliste daha fazla kar getirecektir. İşte araştırmanın bu hipotezinde kadına, verilmesi gereken en düşük ücretten yani asgari ücretten bile daha düşük ücret verildiğini göstermek amacıyla , kadın işçilerin ücretlerinin ortalaması asgari ücretle one-sample t-test ile karşılaştırılmış ve anlamlı bir fark bulunmaya çalışılmıştır.

Hipotez 3: Kadın işçilerin yaşı arttıkça, ücretleri de artmaktadır. Buna göre işçilerin aldığı ücretler cinsiyetlerinden dolayı zaten düşük iken, bir de araya yaş faktörünün girdiği düşünülmektedir. Buna göre kadın işçiler düşük ücret alırken, genç işçiler diğerlerinden de düşük ücret almaktadırlar. Bunun nedeni ise yine ataerkilliği pekiştiren kapitalist düşüncede yatmaktadır. Zira genç kızlar bir eş veya bir anne durumunda olmadıkları için onlara daha az ücret verilir. Bunun yanında yaşları nispeten daha ileri olan kadınlar her zaman bir eş ve anne konumunda değerlendirildiği ve ataerkil düşünce gereği öyle görüldüğü için genç kızlardan daha yüksek ücret almaktadırlar.

YÖNTEM

Nüfus-örneklem: Bu çalışma için, Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren üç tekstil fabrikasındaki 1500 işçiden 75'i kadın , 75'i erkek olmak üzere 150'si basit rastlantı örnekleme tekniğinden yararlanılarak seçilmiştir.

Veri toplama ve ölçme: Seçilen 150 işçiye yukarıda belirtilen hipotezlerin değişkenlerini ölçmeye yarayacak sorular sorulmuştur. Bunlar “Yaşınız nedir?” ve “Aldığınız ücret nedir?” şeklindeki sorulardır. Araştırma değişkenlerin demografik karakterini belirlemekle başlamaktadır.

Öncelikle yaş değişkeninin özelliklerinin tekrarlanan dağılımı üzerinde durulmuş ve frekans dağılımı yapılmıştır. Bunun için yaş değişkeni gruplandırılmış ve isimsel ölçek haline getirilmiştir. Buna göre 18-34 yaş arasına 1 değeri, 35-51 yaş arasına 2 değeri ve 52-68 yaş arasına da 3 değeri verilmiştir. Böyle bir gruplandırma yapılmasının sebebi ise minimum yaşın 18, maksimum yaşın 68 olması ve diğer araştırmaların da yaş değişkenini ölçerken genellikle üçlü gruplar kullanması olarak belirlenmiş ve bu şekilde bir gruplandırmanın anlamlı olduğu düşünülmüştür. Burada, sadece kadın işçilerin yaşlarının frekans dağılımının belirlenmesi ise, araştırmanın hipotezlerinin ölçülmesi için yalnızca bu verilerin yeterli olmasına bağlanmalıdır.

İkinci olarak merkezi yönelime dayanan istatistikler yapılmıştır (Bkz. Tablo 2). Burada ölçülen değişken ise alınan ücrettir. Yine araştırmanın kuramsal çerçevesi gereği sadece kadınların ücretlerinin ortalamasını bulmak amaçlanmaktadır. Ücret değişkeni merkezi yönelim istatistiğinin kuralı gereği gruplandırılmamış, sayısal veriler olarak olduğu gibi ele alınmıştır.

Hipotezlerin ölçülmesinde ise üç farklı istatistiksel analiz testi kullanılmıştır. İlk hipotez için (cinsiyet ile alınan ücret arasında bir ilişki vardır) , kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğini ölçmek amacıyla chi square testi yapılmış ve cinsiyet ile alınan ücretler arasındaki ilişki test edilmiştir. Chi square testi için gerekli olan isimsel ölçekler de; cinsiyete 1 ve 0 değerleri (1=kadın , 0=erkek) ve ücretlere de 1, 2,ve 3 değerleri (100-150 milyon arası=1, 151-201 milyon arası=2, 202-252 milyon arası=3) verilerek sağlanmıştır. Ücretlerin bu tür sınıflandırılmasının nedeni ise en düşük ücretin 100 milyon ve en yüksek ücretin 252 milyon lira olması ve üçlü sınıflandırmanın anlamlı olduğunun düşünülmesidir.

İkinci hipotezi (kadın işçilerin aldıkları ücretler asgari ücretten düşüktür) ölçmek için belirli bir standarda (asgari ücret) göre kadın işçilerin ücretlerinin ortalamasını ölçmeye yarayan one sample t-test kullanılacaktır(Bkz. Tablo 6).Bu test kadınlara verilen ücreti asgari ücretle karşılaştıracak ve asgari ücret ile kadınların aldığı ücretler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkaracaktır. Yine ölçme tekniği gereği veriler sayısal olarak yüklenmiş, asgari ücret ise 200 milyon olarak belirlenmiştir.

Pearson testi ise genç kadınlara daha düşük ücret verildiğini doğrulamak üzere yapılmıştır (Bkz. Tablo 6). Aslında araştırmanın kuramsal çerçevesine biraz uzak kalmakla birlikte böyle bir testin uygulanma zorunluluğu araştırmanın formatı ve değerlendiricinin isteği gereğidir. Bu testi uygulamakta amaç ‘kadın işçilerin yaşı arttıkça aldıkları ücretler de artacaktır’ şeklindeki araştırma hipotezinin, yaş ve ücret değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ölçebilmektir. Bu test sadece kadın işçiler üzerinde uygulanmış, Pearson testinin kuralları gereği kadın işçilerin yaşı ve aldıkları ücretler niceliksel veriler olarak yüklenmiştir.

BULGULAR

Deneklerin demografik özelliklerini ortaya çıkarabilmek için yapılan frekans analizi sonucunda 75 denneğin yaşları şu şekilde dağılmaktadır: 18-34 yaş arasında 42 kadın işçi örneklemin %56’sını oluşturmaktadır. Deneklerin 14’ü 35-51 yaş arasında ve 19’u da 52-68 yaş arasındadır ve tüm kadın işçi örnekleminin sırasıyla %18.7’si ve %25.3’ünü temsil etmektedir.

Bulgulara göre, 75 kadın işçinin aldığı en düşük ücret 100 milyon, en yüksek ücret ise 150 milyon liradır. Alınan ortalama ücret ise 130 milyon lira olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ve ücret bağı: Tablo1’de cinsiyet ile alınan ücret arasındaki ilişki chi square testiyle analiz edilmiştir. Bulguya göre, 75 kadın işçinin tamamının (%50) 100-150 milyon lira arasında ücret aldıkları görülürken bu rakam erkeklerde sadece 4’tür (% 2,7). Erkek işçilerin 38’i (% 25,3) 151-200 milyon lira arasında ücret alırken, 33’ü (% 22) 201-250 milyon lira arasında ücretlendirilmektedir. İstatistik analizi $p=0,001$ seviyede anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. İlişkinin gücü ise % 688 seviyesindedir. Dolayısıyla cinsiyet ile alınan ücret arasındaki ilişkinin varlığına yönelik hipotez 1, 150 denek üzerinde uygulanan chi square ilişki testinin anlamlı çıkması sonucu kabul edilmiştir: Cinsiyet ile alınan ücret arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 1. Cinsiyet ile alınan ücret arasındaki ilişki (N=150)

	Alınan Ücret (milyon olarak)			Toplam
	100-150	151-200	201- 250	
Erkek	4	38	33	75
Kadın	75	-	-	75
	79	38	33	150

K-kare= 134.81 df= 2 p=0,001 c= .688

Ücretlerin asgari ücretle karşılaştırılması: Bu analizde alınan ücretlerin ortalamasını asgari ücretle karşılaştırabileceğimiz one-sample t-test kullanılmıştır (Tablo 2). Tabloda görüldüğü gibi asgari ücret, 200 milyon (test value=200) olarak belirlenmiş ve bu rakam kadınların aldıkları ücretlerin ortalaması ile karşılaştırıldığında, anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır (p = 0,000).

Tablo 2. Kadınların aldıkları ücretlerin asgari ücretle karşılaştırılması

	Test value= 200 milyon lira			
	t	df	Anlamlılık (2 tail)	Ortalama farkı
Kadının ücreti	38,843	74	0,001	72

Bulgulara göre, kadınların ücreti ortalamasıyla asgari ücret arasında 72 milyon (mean difference=72) fark vardır. Kadınlar, asgari ücretten ortalama olarak 72 milyon TL daha az ücret almaktadırlar. Böyle bir sonuç araştırmanın ikinci hipotezini de doğru kılmaktadır: ‘kadın işçilerin aldıkları ücretler asgari ücretten düşüktür’.

Erkeklerin durumuna gelince, erkeklerin ücretlerinin ortalaması ile asgari ücret (200 milyon) karşılaştırılmış ve anlamlı bir fark (sig.= ,059) bulunamamıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Erkeklerin ücretlerinin asgari ücretle karşılaştırılması (N=75)

	Test value= 200 milyon lira			
	T	df	Anlamlılık (2 tail)	Ortalama farkı
Erkeklerin ücreti	- 1,915	74	0,059	5,680

Anlamlı bir fark olmamasına rağmen bu testin yapılmasının sebebi erkeklerin ücretlerinin kadınlara göre asgari ücrete daha yakın olması ve kadın-erkek eşitsizliği ile birlikte erkeklerin de düşük ücret aldığına bir kanıt teşkil etmesidir. Erkekler de kadınlar gibi asgari ücrete göre düşük –ama yine de kadınlara göre daha fazla-ücret almaktadırlar. Tabloya göre erkeklerin ücretlerinin ortalaması asgari ücretten 5 milyon 680 bin lira düşüktür. Bu testin yapılmasının nedeni araştırmanın kuramsal çerçevesinde söylendiği gibi kadın işçilerin daha çok olmasının yanında erkek işçilerin de düşük ücretler aldıklarını kanıtlayabilmek ve çalışmaya ek bilgi sağlayabilmektir. Anlamlı bir fark görülmemektedir ama erkeklerin ücretlerinin ortalamasının da asgari ücretten düşük olduğu buradan çıkarılabilmektedir.

Yaş ve ücret ilişkisi: Pearson testi kullanılarak yapılan ilişki analizinde kadın işçilerin yaşları ile ücretleri arasındaki doğru-çizgisel ilişki tespit edilmeye çalışıldı. 75 kadın işçinin yaşları ile aldıkları ücretler arasında yapılan karşılaştırma sonucunda $p = ,001$ seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlişki $c = ,848$ seviyesinde güçlü bir ilişkidir. Dolayısıyla araştırmanın başlangıcında ortaya koyulan ‘kadınların yaşı arttıkça ücretleri de artar’ şeklindeki hipotez de doğrulanmış olmaktadır.

SONUÇ

Bursa Organize Sanayi Bölgesi’nde yer alan üç tekstil fabrikasındaki 150 kadın ve erkek işçi üzerinde uygulanan bu araştırmanın asıl hedefi cinsiyetçi ücret ayırımını ortaya koyabilmektir. Araştırmanın kuramsal çerçevesi içinde kalınarak formüle edilmeye çalışılan hipotezlerin doğruluğu, chi square, one sample t-test ve pearson testi ile kanıtlandı. Buna göre bulunan sonuçlar daha önce yapılan diğer araştırmaların bulgularını destekler ve kullanılan farklı örneklem dolayısıyla araştırmalara katkıda bulunur niteliktedir. Buna göre Bursa Organize Sanayi Bölgesi’ndeki üç tekstil fabrikasında da, diğer tekstil

fabrikalarında yapılan araştırmalarda çıkan sonuçlar gibi: Cinsiyet ve alınan ücret arasında ilişki vardır. Kadın işçiler erkek işçilere oranla daha düşük ücret almaktadırlar. Kadın işçiler sadece erkek işçilerin aldıkları ücretten değil asgari ücretten de az ücret almaktadırlar. Ancak yapılan ek test sonucu erkeklerin de çok yüksek ücretler almadıkları belirlenmiştir. Bunun sebebi ise kapitalistin (işverenin) işçiyi bir meta olarak görmesi, cinsiyet ayrımı göz önünde bulundurmadan işçilere düşük ücretler vermesi, cinsiyet ayrımı göz önüne alındığında ise kadına daha düşük ücretler vermesi söz konusudur. Yani kısaca, genel olarak işçilerin aldıkları ücretler düşük iken öte yandan kadın işçilerin sadece kadın oldukları için aldıkları ücretler erkek işçilerinkilerden daha düşüktür. Genç kadınlar daha yaşlılardan düşük ücret almaktadırlar. Bu da araştırmada yine ataerkilliği destekleyip pekiştiren kapitalist anlayışın ezelden beri kadına atfettiği analık-dişilik-evcillik yükünün bir görünümü olarak nitelendirilmektedir. Genç kadınlar da bir aileleri yani bakması gereken bir kocası ve çocuğu olmadığı için bir anlamda daha düşük ücretle cezalandırılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ansal, H., (1989). *Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik*, İstanbul: Uluslararası Yayıncılık, Onbirinci Tez Kitap Dizisi, No:9,
- Arat, N., (1996). "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamına Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-Kültürel Nedenleri", içinde: *Türkiye'de Kadın Olmak*, Der: Necla Arat, İstanbul: Say Yayınları.
- Barrett, M., (1995). *Günümüzde Kadına Uygulanan Baskı: Marksist Feminist Çözümlemelerde Sorunlar*, İstanbul: Pencere Yayınları.
- Eisenstein, Z., (1979). "Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism", *Monthly Review Press*, MY.
- Jacobsen, S., (1994). *The Economics of Gender*, Cambridge: Blackwell Press.
- Massey, D., (1983). "Industrial Restructuring as Class Restructuring", *Regional Studies* 17:2, 73-89.
- Mcdowell, L., (1998). "Space, Place and Gender Relations", *Progress in Human Geography*, n.17:157/159.
- Momsen, J.H. ve Townsend, J., (1987). *Geography of Gender in The Third World*, Albany: MY Press.
- Poster, M., (1989). *Eleştirel Aile Kuramı*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.