

**YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN PROFESYONELLER

Mimar Sedef ÖZÇELİK

**FBE Mimarlık Anabilim Dalında Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi Programında
Hazırlanan**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Almula KÖKSAL (YTÜ)

İSTANBUL, 2010

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KISALTMA LİSTESİ	iv
ÇİZELGE LİSTESİ	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
1. GİRİŞ	1
2. İŞGÜCÜ OLARAK KADIN	7
2.1 Toplumda Kadınların İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi	7
2.1.1 Hukuki Bağlam	8
2.1.2 Kültürel Bağlam	16
2.1.3 Sosyolojik Bağlam	25
2.2 Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının tarihsel gelişimi	27
2.2.1 Hukuki Bağlam	29
2.2.2 Kültürel Bağlam	35
2.2.3 Sosyolojik Bağlam	39
3. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN PROFESYONELLER	44
3.1 İnşaat sektörünün genel istihdam yapısı	46
3.2 İnşaat sektöründe kadın mimarların koşulları	47
3.2.1 İnşaat sektörünün kültürel yapısı	50
3.2.2 İnşaat sektöründe kadın mimarların kültürel statüsü	51
3.2.3 Mimarlık eğitimi ve çalışma kültürü ilişkisi	52
3.3 Görev aldıkları faaliyet alanları açısından kadın mimarlar	53
4. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN MİMARLARIN İNCELENMESİ	57
4.1 Metodoloji	57
4.1.1 Nicel Araştırma	63
4.1.2 Nitel araştırma	80
5. SONUÇ	101
KAYNAKLAR	108
EKLER	113
Ek 1 Kadın mimarlar için inşaat sektöründe kadın mimarların konumuna ilişkin araştırma anketi	114
Ek 2 Erkek mimarlar için inşaat sektöründe kadın mimarların konumuna ilişkin araştırma anketi	117
ÖZGEÇMİŞ	120

KISALTMA LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
ILO	International Labour Organisation
İBB	İstanbul Büyükşehir Belediyesi
İNTES	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
RIBA	Royal Institute of British Architects
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TMOBB	Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TMB	Türk Müteahhitler Birliği

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 3.1	Son 20 yılda mimarlık bölümünü kazanan öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı (Kaynak: OSYM Ankara Merkez Ofisi)	45
Çizelge 3.2	Kadın profesyonellerin inşaat sektöründe üstlendiği görevler (Kaynak: OSYM Özkaplan ve Türkün).....	54
Çizelge 4.1	İstanbul’da yapımla ilişkili mimar istihdam eden kurumların sayısı Araştırma kapsamında gönderilen anket ve katılımcı sayısı	58
Çizelge 4.2	Araştırma kapsamında gönderilen anket ve katılımcı sayısı	61
Çizelge 4.3	Kadın katılımcıların yanıtları doğrultusunda kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı	64
Çizelge 4.4	Faaliyet alanlarına göre kadın katılımcıların sektörün erkek-egemen yapısına dair görüşleri	65
Çizelge 4.5	Kadın mimarların inşaat sektöründe en çok zorluk yaşadıkları konular	67
Çizelge 4.6	Kadın katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki şartlarına dair görüşleri	68
Çizelge 4.7	Faaliyet alanlarına göre kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki terfi koşulları.....	68
Çizelge 4.8	Kadın mimarların çalıştıkları kurumda meslek hayatlarını sürdürmek istemelerinde etkili olan faktörler	70
Çizelge 4.9	Çeşitli faaliyet alanlarındaki kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda evlilik ve çocuk sahibi olmayla statülerinin değişikliğe uğraması.....	71
Çizelge 4.10	Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları	73
Çizelge 4.11	Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründeki yeri.....	74
Çizelge 4.12	Faaliyet alanlarına göre erkek mimarların kadın meslektaşlarının ofis ve şantiyedeki başarılarına dair görüşleri.....	75
Çizelge 4.13	Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründe en çok zorluk yaşadığını düşündükleri konular	76
Çizelge 4.14	Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının çalıştıkları kurumlarda şartları ...	77
Çizelge 4.15	Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının sektörde birey olarak şartları	78
Çizelge 4.16	Erkek mimarlara göre çeşitli faaliyet alanlarındaki kadın mimarların kişisel sorumluluklar, evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarının iş hayatlarına etkileri	79

ÖNSÖZ

Bu tez inşaat sektöründe kadın mimarların şartlarını değerlendirmektedir. Amacı sektörle ilişkili çeşitli faaliyet alanlarında çalışan kadın profesyonellerin profilini çıkarmaktır. Araştırmada nicel ve nitel incelemelerden edinilen veriler anlamlı bir sonuca ulaşabilmek için birleştirilmiştir. Umarım bu çalışma, gelecekte Türkiye’de bu alanda yapılacak çalışmaların öncülerinden kabul edilir.

Öncelikle zorlu tez yazma sürecimde tüm mesleki birikimini benimle paylaşan tez danışmanım Almula Köksal’a, bu programda devam ettiğim derslerde yolumu aydınlatan diğer tüm öğretim elemanlarına, akademik görüşlerini uzun sohbetleriyle bana aktaran Vim Wenselaar’a, çalışmaya katkı sağlamak için gönderdiğim anketleri yanıtlayan ve görüş bildiren tüm meslektaşlarıma, benimle inşaat sektöründe kadın olmanın derin sırlarını içtenlikle paylaşan 7 başarılı meslek insanına, kadın olmanın ve insan olmanın kutsallığını en küçük yaşlarımda bana öğreten sevgili annem Beyda Özçelik’e ve sevgili babam Kemal Özçelik’e, karmaşık mesleki tartışmalarımı sabırla dinleyen ve beni her seferinde neşelendirmeyi başaran kardeşim Selim’e, iş yaşamımdaki kardeşlerim haline gelen Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü’ndeki 7 kadına ve bizleri her adımımızda destekleyen 2 erkeğe teşekkürü borç bilirim.

Aralık, 2010

ÖZET

Mimarlık eğitimi alan kadınların erkeklere oranı artarken, inşaat sektörü erkek-egemen yapısını korumaktadır. Türkiye’de yüksek öğrenimini mimarlık dalında yapmış kadınlar meslek hayatına etkin katılamamakta ve bu kadın işgücünden insan kaynakları açısından etkin şekilde yararlanılamamaktadır. Kadının ücretli ve ücretsiz işgücü oluşturması endüstri öncesi süreçlere uzanmaktadır. Kadınlar inşaat gibi erkek-egemen işlere erkek işgücünün azaldığı savaş dönemlerinde kısa süreli olarak katılırlar da, sektörde teknik çalışan olarak görev almaları 1970’lerde gerçekleşmiştir. İnşaat sektörünün *maço* imajı doğrultusunda kadının sektöre girişinin az oranda görülmesi hukuki, kültürel ve sosyal öngörülerle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, inşaat sektörünün karakterinin ve istihdam yapısının da kadın mimarların sektörde çalışmayı tercih etmemesinde ya da kısa süreli bulunmasında etken olduğu kabul edilmektedir. Özellikle inşaat sektöründe işe alınma koşulları, düşük ve adaletsiz ücret politikaları, annelik-çocuk bakımı, iş ortamında cinsiyetçi tavırlar, üst kademe terfilerde kadın mimarların karşılaştığı *cam tavan*, yaratıcılığı engelleyici tavırlar, erkek-egemen çalışma ortamı, uzun-düzensiz çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma biçimleri, kayıt-dışı çalışma, meslek kurumları ve hukuki düzenlemeler kadınlar için zorlayıcı olmaktadır. Türkiye’deki kadın mimarların işgücüne katılım şartlarını belirleyebilmek amacıyla *kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı, çalıştıkları kurumda şartları ve sektörde birey olarak şartları* nicel ve nitel olarak araştırılmıştır. Nicel araştırmada İstanbul il sınırında bulunan 5 farklı faaliyet alanında görevli kadın ve erkek mimarlara anketler gönderilmiştir. Nitel araştırmada ise bu alt-sektörlerde görevli kadınlarla yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bu iki çalışma anlamlı sonuçlar elde etmek amacıyla birleştirilmiştir. Bulgular kadınların sektörde yaşadığı zorlukların başında düzensiz çalışma saatlerinin geldiğini, şantiyede çalışmayı kadın mimarların çok azının tercih ettiğini, eşitlik kavramının kadın mimarlar için önemini koruduğunu ve annelik durumunun kadınların mesleki ilerlemesine engel olduğunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: İnşaat sektörü, mimarların faaliyet alanları, kadın mimarlar, İstanbul, cam tavan

ABSTRACT

As the number women studying architecture increases, the construction sector keeps its male-dominated nature. The women architects are not active enough in the profession and the human resources of these women are not used efficiently. The history of women in either paid or un-paid work had begun long before industrial times. Nevertheless; even though women have been deployed in the men jobs during the war periods, they have been taking part in the sector as technical workers since the 1970s. Due to the *macho* image of the construction sector; the entrance of the women to the sector has been related to legal, cultural and social prejudices. Furthermore, it is said that the character and deploy nature of the construction sector might be a factor to cause reluctance to work in the field or to take part temporarily for women. Especially the employment conditions, low and unequal pay, maternity-childcare issues, sexist attitudes, glass ceiling, creativity obstructing attitudes, male-dominated work environment, long and irregular working hours, inflexible working patterns, informal work, professional bodies and legislations in the construction sector have been compelling for women. The participation conditions of women architects in the construction sector are examined in three main bases both in the quantitative and qualitative methods: *the point of view of women for the sector, the conditions in the organisation they work in and their personal conditions within the sector*. In the quantitative research part, the men and women architects employed in the 5 main sub-sectors of the construction sector in the Istanbul region are asked to answer surveys. In the qualitative research part, interviews are made with women architects within these sub-sectors. Then these two research work has been combined in order to achieve meaningful inference. The findings show that the most compelling conditions for women architects are related to irregular working hours, working on the construction site other than in-office duties, the equity issues and maternity.

Key words: Construction sector, construction sub-sectors, women architects, Istanbul, glass ceiling

1. GİRİŞ

Son yıllarda mimarlık okullarındaki cinsiyet dağılımına bakıldığında, kız öğrencilerin mesleğe eğiliminin arttığı görülmektedir. Bu eğilim mimarlık konusunda eğitilmiş işgücünü cinsiyet bakımından karma hale getirmektedir. Ancak; inşaat sektöründeki işgücü sayısal ve yaptırım gücü bakımından erkek-egemen yapısını korumaktadır. Eğitilmiş kadın işgücünden insan kaynakları açısından etkin şekilde yararlanılamamaktadır.

Bu tezde irdelenecek problem, Türkiye’de yüksek öğrenimini mimarlık dalında yapmış kadınların meslek hayatına etkin katılamamalarına dayanmaktadır.

Araştırma, kadın mimarların inşaat sektörüne yeterli derecede katılmamaları konusunu üç temel hipotez ekseninde değerlendirmiştir:

- Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı: Kadın mimarlar inşaat sektörüne girişlerindeki ilk adım olan işe alımlarda pozisyon, ücretlendirme ve mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı olabilirler. İnşaat sektörü sayısal ve yaptırım gücü bakımından erkek-egemen yapısını koruyor olabilir. Dolayısıyla, erkek-egemen yapı kadınların sektörde etkin olmalarını ya da mesleki becerilerinin yanında sosyal becerilerini de kullanmalarını engelleyebilir. Kadın mimarlar mesleki başarı kazanabilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmak zorunda kalabilirler. Kadınların sektörde işe giriş, erkek-egemen çalışma ortamı, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, eşit olmayan ücret dağılımı, fiziksel çalışma koşulları ve sosyal haklar konularında yaşayabilecekleri zorluklar işgücüne katılımlarda azalmaya sebep olabilir.
- Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları: Kadın mimarların inşaat sektöründe sürekli olmaları çalıştıkları kurumlarda tatmin sağlamalarıyla ilişkilendirilebilir. Kadınların çalışma yaşamına katılımında, çalıştıkları kurumlardaki terfi olasılıklarının erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirmesi ve eşit ücret politikaları uygulaması belirleyici kabul edilebilir. Ayrıca, kadınların işyerinde mesleki becerilerini kullanabilmesi ve takım çalışmalarına etkin olarak katılabilmesi mesleki etkinliklerinin göstergesi kabul edilebilir. Evlilik ve çocuk sahibi olma durumuna kurumun bakışı da kadının kurumdaki statüsüne işaret sayılabilir. Dolayısıyla, kadınların yukarıda inşaat sektörünün karakteriyle ilişkili zorlukları arasında belirtilen şartlar değiştiği ya da bulunmadığı kurumlar kadın mimarların iş yaşamındaki sürekliliğini sağlayabilir.

- Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları: Sektörde kadın mimarların birey olarak statüsü de işgücüne katımlarında etkili olabilir. Kadınların iş olanaklarından haberdar olmasına yarayacak sosyal ilişkileri kurabilme olanakları sektörde birey olarak şartlarından biri kabul edilebilir. Kadınların ofis ortamında ya da sahada çalışma konusundaki tercihleri de sektördeki bireysel statülerine ışık tutabilir. İş yaşamında erkek meslektaşları kadar başarılı olmaları ve onlarla dayanışma içinde çalışmaları sektörde kendilerine olan bakış açısına işaret eden diğer göstergeler olabilir.

Tezin problemi yukarıda ortaya koyulan hipotezler doğrultusunda incelenecektir. Araştırmanın kapsamı İstanbul il sınırlarında inşaat sektörü içindeki faaliyet alanlarıdır. Bu faaliyet alanları; mimarlık büroları, genel yüklenicilik yapan inşaat şirketleri, sektöre malzeme ve hizmet sağlayan tedarikçi firmalar, yapım ile ilişkili kamu kuruluşları ve mimarlık eğitimi veren akademik kurumlardır. Çalışma İstanbul içinde kadın mimarların şartlarını araştırma amacıyla sadece kadın ve erkek mimarlarla sınırlandırılmıştır. Çalışmanın coğrafi sınırları İstanbul ilidir çünkü en kapsamlı yapı üretiminin bu sınırlar içinde yapıldığı kabul edilmektedir.

Tezin önemi; eğitilmiş kadın mimar işgücünün ülkemizde gelişmekte ve gelecek vaat etmekte olan inşaat sektörüne katılımının yetersiz olmasına dayanmaktadır. Tezin kapsamında, sınırlı katılımın altında yatan nedenler ayrıntılı biçimde irdelenecektir. Bu nedenlerin ortaya konulması, sorunun çözümü için geliştirilecek modellere dayanak sağlayacaktır. Ayrıca, kadın mimarların sektörde yer almaları üretim kalitesinin artması, eğitilmiş insan kaynağından etkin şekilde kullanılması ve kadınların iş hayatında birey olarak var olabilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Tez konusunun ele alınış biçimi; inşaat sektörüne kadın mimarların katılımının literatürde incelenmesi, nicel ve nitel araştırmaların sonuçlarının literatürle ilişkili olarak irdelenmesi şeklindedir. Bu amaçla, *işgücü olarak kadın* konusu dünyada ve Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının tarihsel gelişimi; hukuki, kültürel ve sosyolojik bağlamlarda irdelenmiştir. Kadınlar, endüstri öncesinde evdeki üretime ve tarım faaliyetlerine ücretsiz işçi olarak katılmıştır. Kadının ücretli işgücüne katılımı ise erken endüstrileşmiş toplumlarında etkinleşmiştir. Özellikle 17. yy ile 19. yy arasındaki kitlesel üretim, emek-yoğun işlerde kadın ve erkek işgücünü bir araya getirmiştir. 20. yy’da üretimin hız kaybederek dengelenmesi, savaşlar, mali krizler ve çalışma yasaları kadınların evde ya da sanayi üretiminde rol almalarında etkili belirleyicilerdir.

Türk kadınlarının işgücünde yer alma süreçleri, dünyadaki diğer kadınlar gibi sosyal, ekonomik ve siyasi etkilerle değişikliklere uğramıştır. Kadınların Türk işgücündeki varlığı yasal olarak 19. yy sonuna doğru tanınmıştır. 20. yy başında erkek işgücünün Birinci Dünya Savaşı için cepheye gitmesiyle işgücünde oluşan boşluğu kadınlar doldurmuştur. Kadınlar, savaş sonunda ise evlerine ve oradaki sorumluluklarına geri dönmüştür. 20. yy başından ortalarına kadar kadınların iş gücüne katılımı azalmaya devam etmiş, ancak 20. yy'ın ikinci yarısından itibaren tekrar kademeli bir artış yaşanmıştır. Günümüzde ise Türk kadını toplam işgücünün % 26,5'ini oluşturmaktadır [8].

Kadınların işgücüne katılımı cinsiyet kavramının sosyal yönüyle ilişkilendirilebilir. Cinsiyet kavramı, biyolojik bir farklılık değil, sosyal bir varlık olarak cinsiyetlerin arasındaki ilişkilerin toplumsal yönleridir. Dolayısıyla, kadının toplumda işgücüne katılmış bir birey olarak algılanışı; içinde bulunduğu sosyal yapının kültürel, hukuki ve sosyolojik kabulleriyle doğrudan ilgilidir (Erdoğan, 2002).

Kadın mimarların inşaat sektörüne katılımları ise 19. yy sonlarında başlamış fakat yapı üretme işi *erkeklere ait* bir alan olmayı sürdürmüştü. Ancak 1970'lerde kadınlar sektöre etkin olarak katılmaya başlamıştır (Caven, 2006).

Kadın mimarların iş gücüne katılımları inşaat sektörünün karakteri ve istihdam yapısıyla ilişkilendirilebilir. İnşaat sektörünün genel istihdam yapısı, uzmanlık gerektiren alanlarda çalışan yöneticiler ve meslek insanları ile yapı üretimini gerçekleştiren zanaatkârlardan oluşmaktadır (Fielden ve diğerleri, 2000). Sektördeki üretimin proje tabanlı ve görece kısa süreli yapısı; alt-yüklenicilik, süreli sözleşmeli, süresiz sözleşmeli, yarım zamanlı, kendi hesabına v.b. gibi *standart-olmayan* çalışma şekillerini zorunlu kılmaktadır. Kadınlar iş-aile dengesini sağlayabilmek ve sektörün değişen ekonomik şartlarında çalışabilmek amacıyla bu standart-olmayan çalışma kalıplarını benimsemektedirler (Caven, 2006). İnşaat sektöründeki proje tabanlı üretim yapısı standart-olmayan çalışma kalıplarına uyarlanabilir gözükse de, yarım-zamanlı çalışma gibi kadınların bireysel sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olan çalışma kalıpları genel olarak sektörde kabul görmemektedir (Hakim, 1995).

İnşaat sektöründe kadın mimarların koşulları inşaat sektörünün karakteri doğrultusunda şekillenmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar, kadın mimarların sektörde süreklilik sağlayamamasıyla sektörün karakteri arasında bağlantı kurmaktadır. İnşaat sektörünün karakteri şöyle tanımlanmaktadır:

- İşe alınma koşulları

- Düşük ve adaletsiz ücret politikaları
- Annelik ve çocuk bakımı durumunda kadın mimarların koşulları
- İş ortamında cinsiyetçi tavırlar ve taraf tutma
- Üst kademe terfilerde kadın mimarların karşılaştığı *cam tavan*
- Yaratıcılığı engelleyici tavırlar
- Erkek-egemen çalışma ortamı ve kültürü
- Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma biçimleri
- Kayıt-dışı çalışma
- Meslek kurumları ve hukuki düzenlemeler

Yukarıda belirtilen koşullar kadınların sektörde kalıcı olma olasılıklarını azaltmaktadır (Kingsley ve Glynn, 1992; Dainty vd., 2000; Padavic ve Reskin, 2002; Graft-Johnson vd., 2005; Sang vd., 2007; Özkaplan ve Türkün, 2009).

İnşaat sektörünün çalışma kültürü ise kadınların iş gücüne katılımında etken bir diğer konudur. Yapı üretiminin proje odaklı karakteri ile farklı iş kollarından aktörleri bir araya getirmesi çalışma kültürünü etkilemektedir (Akiner ve Tijhuis, 2007). Kadın mimarların inşaat sektöründeki kültürel statüsü ulusal kültürden ayrı tanımlanamaz. Toplumsal olarak kadının kültürel statüsü inşaat sektöründeki ilişkilere de yansımaktadır. İnşaat sektöründe üretim ofis ve saha ortamında gerçekleşmektedir. Kadınların sahada istihdam edilmeleri durumunda ulusal kültürün etkileri, erkek-egemen çalışma ortamı dolayısıyla daha güçlü hissedilmektedir (Enshassi vd., 2008). İnşaat işlerinin ölçeği ve işvereni de sektör kültürünün oluşumunda etkilidir. Daha büyük çaplı ve çok uluslu inşaat örgütlenmelerinde kadın mimarların çalışma kültürüne bağlı olarak statülerinin yükseldiği ve kişisel özgürlüklerinin arttığı belirlenmiştir (Hosseini ve Kusakabe, 2005).

Mimarlık eğitiminin inşaat sektöründeki çalışma kültürü ile olan ilişkisi de çalışma kapsamında incelenmiştir. İstatistikler, mimarlık eğitiminin erkek-egemen bir ortamda gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. Ancak, çalışma yaşamında sektörün yapısının erkek-egemen karakterde olduğu görülmektedir (Özkaplan ve Türkün, 2009). Kadınların meslek eğitimleri boyunca, çalışma yaşamlarında karşılaşacakları erkek-egemen karakter ve aile-iş dengesi konusunda bilgilendirilmemektedir (Dainty vd., 2000; Enshassi vd., 2008). Ne var ki, kadınlar meslek seçimlerini bilinçsiz yapmalarına ve eğitim süreçleri boyunca sektörün

karakteri konusunda bilgilendirilmemelerine karşın yine de mesleklerinden memnun görünmektedir (Sirvastava, 1992). Mimarların eğitim süreçlerinde edindikleri bazı alışkanlıklar, meslek hayatlarındaki davranış biçimlerini etkilemektedir. Örneğin, kadın mimarların aile-iş dengesini kurmasına engel sayılan uzun ve düzensiz çalışma saatlerinin, eğitim süreçlerinde gece uzun saatler çalışma ve gündüz derslere devam etme zorunluluğunun bulunduğu görülmektedir (Graft-Johnson vd., 2005).

Kadın mimarlar inşaat sektöründe 5 temel faaliyet alanında istihdam edilmektedir:

- Mimarlık büroları
- Genel yüklenici inşaat şirketleri
- İnşaat sektörüne malzeme ve diğer hizmetleri tedarik eden firmalar
- Yapı üretimiyle ilişkili dallarda faaliyet gösteren kamu kuruluşları
- Mimarlık eğitimi veren akademik kurumlar

Kadın mimarların inşaat sektöründeki şartları yukarıda belirtilen faaliyet alanları çerçevesinde incelenmiştir.

Konunun akademik irdelemesi; literatür ile nicel ve nitel araştırmaların bir araya getirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Nicel çalışma sektörde faaliyet gösteren kadın mimarlara içinde bulundukları koşulları tanımlayıcı kapsamda yapılan anket çalışmasıdır. Bu anket, kadın mimarların sektöre bakış açısını, içinde bulundukları çalışma ortamındaki koşullarını ve mesleğe bakış açılarını analiz etmeyi hedeflemektedir. Benzer çalışma bazı değişiklik ve düzenlemelerle erkek mimarlara da yapılmıştır. Bu anket çalışmasının amacı, erkek mimarların gözünden yukarıda ifade edilen konulara bakış açılarının analizidir. Tezin nitel çalışması ise, sektörde başta belirtilen 5 faaliyet alanında görev alan kadın mimarlarla yarı-yapılandırılmış görüşmedir. Nitel çalışmanın amacı, nicel çalışmada öne çıkan unsurların altında yatan nedenleri ayrıntılı biçimde ortaya çıkarmaktır. Her iki çalışma bu bağlamda birbirini tamamlayıcı niteliktedir.

Yazım sıralamasında girişten sonra, ikinci bölümde işgücü olarak kadın ele alınmıştır. Bu bölümde toplumda kadınların işgücüne katılımının tarihsel gelişimi hukuki, kültürel ve sosyolojik bağlamda incelenmiştir. Sonrasında, Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları hukuki, kültürel ve sosyolojik bağlamda irdelenmiştir. Üçüncü bölümde inşaat sektöründe kadın mimarlara odaklanılmıştır. Bu bölümde sırasıyla inşaat sektörünün genel istihdam yapısı, inşaat sektöründe kadın mimarların koşulları; sektörün kültürel yapısı, sektörde kadın mimarların kültürel statüsü, mimarlık eğitimi ve çalışma kültürü ilişkisi irdelenmiştir. Üçüncü

bölümün son kısmında görev aldıkları alt-sektörler açısından kadın mimarlar incelenmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın metodoloji kısmı, nitel ve nicel araştırmalardan elde edilen verilerin analizleri literatürle karşılaştırılarak oluşturulmuştur. Beşinci bölümde sonuç olarak çalışmanın özgün kısmında edinilen bulgular açıklanmıştır.

2. İŞGÜCÜ OLARAK KADIN

2.1 Toplumda Kadınların İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi

İş yaşamında kadının konumu, toplum içinde *iş* ve *kadın* olgularının tarih boyunca geçirdiği devinimin incelenmesini gerektirir. Genel olarak *iş*, ürün ya da hizmet üreten faaliyetlerin tamamı olarak tanımlanabilir. Endüstri öncesi batı toplumlarında asil sınıf dışında kalan bireylerin tümü üretimin bir parçasıdır. Kadınlar, bu üretim içinde önemli bir rol oynamaktaydı.

19. yy Endüstri Devrimi ile birlikte iş ve üretim faaliyeti evin dışına çıkmaya başladı. Bu süreç, ev dışında yapılan iş karşılığında ücret almayı beraberinde getirdi. Ücretsiz iş ise, modern toplumlarda evle ilişkili karşılıksız üretim anlamına gelmektedir. Evde üretilen ve karşılığında ücretin talep edilmediği bu üretim şekli kadınlarla özdeşleşmiştir. Yeni üretim dünyasında *iş* ve *kadın* olguları arasındaki ilişki bu çerçeveden incelenebilir (Padavic ve Reskin, 2002).

Kadın olgusu, temel olarak cinsiyet kavramının içinde anlam kazanmaktadır. *Cinsiyet*, varlık olarak insanın biyolojik değişikliklere göre sınıflandırılmasıdır. Dilimizde kelime olarak karşılığı bulunmayan diğer bir cinsiyet kavramı ise *gender* kavramıdır. *Gender*, cinsiyet yoluyla biyolojik olarak yapılan sınıflandırmaya, sosyal olarak kadın ve erkeğe toplumda yüklenen rolleri eklemektedir. Bu fikir sosyal hayatta sadece bu iki farklı biyolojik varlığı birbirinden ayırmaz, aynı zamanda onları *karşı-cinsler* olarak da kodlar (Dostoğlu, 2002). Cinsiyet farklılığı her zaman cinsiyet eşitsizliğine işaret etmese de, bazı durumlarda sosyal olarak *cinsiyet hiyerarşisini* akla getirmektedir. Toplumsal olarak *cinsiyet eşitsizliği sistemi* olarak kabul edilen bu durum; erkekleri birincil, kadınları da ikincil konumda tutma esasına dayanır (Padavic ve Reskin, 2002).

Kadınlar 19. yy başlarındaki erken endüstrileşme sürecinde küçük tekstil fabrikalarında çok yoğun olarak çalıştırılmışlar ve erkeklere göre oldukça ucuz işgücü oluşturmaları sebebiyle istihdamın şehir içinde merkezileştiği endüstrileşme sürecine kadar üretimde etkinliklerini korumuşlardır. Kadınların işgücüne katılımı endüstrileşme sonrasındaki 50 yıl içinde düşmüş (1890 yılları), işgücü oldukça erkek-baskın hale gelmiştir. Bazı kaynaklar, 20. yy başında kadınların işgücüne katılımındaki azalmayı, nüfusun hızla artması karşısında sanayide makineleşmenin yoğunlaşmasıyla ilişkilendirmiştir (Balakhovskaya vd., 1975). Üretimde istihdamın azaldığı ve iş imkânlarının sabit kaldığı endüstri devriminden önceki 200 yıldan beri erkeğe sosyal olarak yüklenen rol gereği, ücretli çalışma konusunda erkekler işgücü

olarak seçilmiştir. Bu dönemde kadınlar daha çok evle ilişkilendirilen ücretsiz işe yönlendirilmiştir (Pinchbeck, 1930).

20. yy başından sonlarına kadar kadınların işgücüne katılımında dramatik bir düşüş görülmektedir. Bu süreçte modernleşen toplumlarda özellikle evli kadınların çalışmaması konusunda sabit bir toplumsal görüş bulunmaktadır. Ücretli çalışma hayatına 1970'lere kadar evli kadınların katılımı, bekâr ya da boşanmış kadınlara göre hep çok düşük seviyelerde kalmıştır (Padavic ve Reskin, 2002).

Kadınların işgücüne katılımında 1970'ler bir dönüm noktasıdır. ILO kayıtlarına göre 1950'lerin ortasından 1970'lerin ortasına kadar kapitalist ülkelerde istihdam edilen kadınların sayısı toplam 46 milyondan 77 milyona yükselmiştir. Kadın istihdamı, 1970'lerin ortalarında özellikle Avrupa Ekonomik Birliği (şimdiki adıyla AB), Amerika ve Japonya merkezli çok etkin bir artış yaşamıştır. Dönemin Amerikalı iktisatçıları kadın iş gücünün ekonominin en dinamik güçlerinden biri olduğu konusunda hemfikirdir (Balakhovskaya vd., 1975).

Kadının ücretsiz işgücü olmaktan çıkması ve ücretli üretim faaliyetinin bir parçası haline gelmesi çarpıcı bir sosyal dönüşümün de başlangıcı sayılır. 1970'lerde hızlanan kadın hareketleri bu dönüşümün habercisidir ve hukuktan kültüre kadar toplum düzeninde köklü değişiklikler meydana getirmiştir.

Kadınların 19. yy başında vasıfsız işçiler olarak başlayan iş gücüne katılım serüveni, 21. yy başında profesyonel meslek insanları olarak süregelmektedir. Günümüzde eğitilmiş ve vasıflı kadın profesyoneller yüksek ücretle çalışma ve daha fazla üstünlük kullanma imkânına sahiptir (Padavic ve Reskin, 2002).

2.1.1 Hukuki Bağlam

Endüstri Devrimi ile birlikte kadının ücretli işgücünün bir parçası haline gelmesi, hukuki bazı düzenlemeler gerektirdi. Çalışan kadınların sosyal olarak geçirdikleri her dönüşüm, 19. yy başından itibaren hukuki bir değişimi de beraberinde getirdi.

Avrupa'da ücretli üretimde etkin kadınların hakları için başlattıkları ilk mücadele 1789'daki Fransız İhtilali içindedir. 1870'lerde yine Fransa'da kadın işçi sınıfının liderliğindeki hareketler dışında, 20. yy başlarına kadar kadınların çalışma hayatına girişiyle talep ettikleri haklara dair çok etkin hukuki yapılanmalar görülmemektedir. Bunun sebebi Fransa gibi bazı özel örnekler dışında 20. yy başına kadar kadınların üretim faaliyetlerine çok etkin katılmamaları olabilir (Balakhovskaya vd., 1975).

Kadınların iş gücüne katılımındaki en önemli etken 1900'lerin başındaki 1. ve 2. Dünya Savaşlarıdır. Kadınların savaşa katılan bütün coğrafyalarda ve her iş kolunda cephedeki erkek iş gücünün yerini aldıkları görülmektedir. Bu dönemde, İngiltere'ye ait kaynaklar erkek-baskın işlerde kadın istihdamının başlangıcına ışık tutmaktadır. Örneğin; 1. Dünya Savaşı'nın ilk yılında yapı sektöründe kadınların çalıştırılmasına işçi örgütleri tarafından şiddetle karşı çıkılmıştı. Ne var ki; 1915'te yaşanan büyük işgücü krizinin ardından, hükümet ve işçi örgütleri kadınların maaşlarının erkeklerden düşük tutulması ve savaş sona erdiğinde işlerine son verilmesi şartıyla çalıştırılmaları konusunda anlaşmaya vardı. Kadınlar yapı sektöründe çalışmaya başladıklarında, işçi örgütleri *çırak* seviyesinde çalışan erkekleri *usta* konumuna getirerek kadınları *çırak* seviyesinde çalışmasını kararlaştırdı. Böylelikle kadınlar, erkek işçilerin aldıkları bütün ücreti kazanamayacaklardı ve *vasıfsız işçi* statüsünde istihdam edileceklerdi. Engellemelere karşın, döneme ait süreli yayınlar kadınların yetenek gerektiren yapım işlerini çok çabuk öğrendiklerine ve başarılı olduklarına dair kaynak oluşturmaktadır. Erkeklerin üçte biri kadar maaş alan ve kısa bir eğitim sonrasında başarılı olan kadınlar işçi örgütlenmelerinde tehdit olarak görülmüşlerdi. Dolayısıyla 1919'da yayımlanan Savaş Öncesi Kanunlarının Düzenlenmesi Kanunu (Restoration of the Pre-War Practises Act, 1919, İngiltere) çerçevesinde kadınlar geleneksel kadın işlerine yönlendirilmiş ve yapı üretimi gibi erkek-baskın işlerden çıkarılmışlardır (Clarke ve Wall, 2004).

İngiltere örneğinin ışığında, 1. Dünya Savaşı'nın sonrasında 1919'da kurulan ILO'nun odaklandığı konular arasında kadınlara dair maddeler bulunması kadın iş gücünün dünyada oluşturmaya başladığı etkinliğe işaret etmektedir. Bu yıllardan başlayarak BM'ye bağlı bir örgüt olarak çalışan ILO, tüm üye ülkelerdeki çalışma koşullarını düzenleme konusunda hukuki güce sahip oldu. Üye ülkeler ILO tarafından öngörülen ücretli iş şartlarına uyacak kanuni düzenlemeleri oluşturmak zorunluluğunu kabul etti [6].

Yine İngiltere'deki kaynaklar, 2. Dünya Savaşı süresinde kadınların erkek-yoğun işlerde çalıştırılmasında 1. Dünya Savaşı dönemine benzer uygulamalara işaret etmektedir. Örneğin, inşaat sektöründe işçi örgütleri, erkek işgücü tamamen cepheye gidene kadar kadınları istihdam etmeyi reddetti. Sonrasında genç kadınları *vasıfsız işçi* olarak çalıştırmayı, 1. Dünya Savaşı süresince deneyim kazanmış kadınlara tercih etti. 1941 yılında, işverenler ve işçi örgütleri bir anlaşmaya vardı. Yapılan sözleşmeye göre kadınlar ve erkekler iş hayatında eşit kabul edilemezdi. Bölgesel işçi örgütleri kadınların ücretlerinin erkek işçilerinkinden % 20 daha az olması konusunda anlaştı. Kadın çalışanlara yapılan tüm engellemelere rağmen 1939 yılında İngiltere yapı sektöründe 15 700 kadın bulunuyordu. Bu sayı 1945 yılında 24 200'e

yükseldi ve o dönemdeki iş gücünün % 3,8'ini oluşturdu. Savaşın sonunda 60 yaşa kadar olan tüm erkeklerin çalışmasına ve kadınların yapı sektörü gibi erkek-baskın alanlarda çalıştırılmamasına yönelik hukuki düzenlemelere gidildi. Böylelikle 2. Dünya Savaşı sonrasında kadınlar tekrar kadın-baskın mesleklere yönlendirildiler ya da çalışma hayatının dışına itildiler (Clarke ve Wall, 2004).

Çalışanlar için eşitlikçi olmayan uygulamalar kadınların iş yaşamında örgütlenmesinde etkili olmuştur. 1945'te 2. Dünya Savaşı'nın hemen bitiminde Avrupa'da çalışan kadınların kurduğu bütün kadın birlikleri toplanarak *Uluslararası Demokratik Kadın Federasyonu* altında toplandı. Bu federasyonun amacı savaşa mücadele etmek ve kadınların hukuki haklarını korumaktı. Ancak, bu süreçte kadın federasyonları üretimde kadınların güçlü bir topluluk olduğuna işaret etmenin dışında etkili olamamışlardır (Balakhovskaya vd., 1975).

20. yy ortalarına kadar ücretli iş gücüne katılmış kadınların talep ettikleri hukuki düzenlemeler; *iş hayatında kadın-erkek eşitliği, eşit iş için eşit ücret ve annelik hakları* konularına odaklanmaktadır (Tabak, 1985).

İş hayatında kadın-erkek eşitliği konusu, sosyal, siyasi ve ekonomik cinsiyet eşitliğini kapsayan genel eşitlik fikrinin sadece bir ayağını oluşturmaktadır. BM'nin 1948 yılında yayımladığı ve üye devletlerin kendi hukuki düzenlemelerinde bağlayıcı olarak imzaladıkları İnsan Hakları Bildirgesi eşitlik konusunda atılmış ilk somut adım kabul edilebilir. Bildirgenin 2. Maddesi eşitlik fikrini aşağıdaki gibi belirtmiştir:

“Herkes bu Bildirge aracılığıyla belirtilen haklar ve özgürlükler doğrultusunda, hiçbir ayırım gözetmeksizin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyaset ya da diğer fikirler, ulusal ya da sosyal köken, mülk, doğum ya da diğer şartlar bakımından kayıtsız şartsız eşittir.”
[2]

İnsan Hakları Bildirgesi ile oldukça geniş kapsamlı olarak ele alınan eşitlik olgusu, 1958 yılında ILO tarafından çalışma hayatıyla ilişkili olarak tekrar düzenlendi. C 111 Ayrımcılık (Meslek ve çalışma hayatında) Bildirgesi iş hayatında ayrımcılık olgusunu tanımladı ve çalışma ortamında ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla çeşitli düzenlemeler yaptı. Bildirgenin 2. Maddesi eşitlik ve ayrımcılık konusunda aşağıdaki gibidir:

“Tüm üye ülkeler bu Bildirge uyarınca, istihdam ve meslek açısından eşit ulusal şartları ve uygulamaları benimseyen ulusal politikalar belirlemekle ve her türlü ayrımcılığı engellemekle yükümlüdür.” [11]

C 111 Bildirgesiyle ILO, çalışanları ayrımcılıktan koruma görevini üye ülkelere vermiştir.

1958’de ILO’nun tanımladığı ayrımcılık olgusu kadın-erkek çalışan ayrımcılığında geniş bir anlam ifade eder. Bildirgede belirtilen iş yaşamındaki cinsiyet eşitliği fikri, çalışanlara eşit fırsatlar sağlama esasına dayanır. Maddelerin içeriği iş yaşamında ve iş hayatına katılımı kadın-erkek eşitliği yönünden koruma ve eşitleme amacındadır. Özel koşullar meydana geldiğinde düzenlemeler dezavantajlı olan cinsi koruyarak şartları eşit hale getirir. Bu anlamda C 111 Bildirgesinin ikili etkisinden söz etmek mümkündür. Bildirge hukuk ve fırsatlar açısından cinsleri eşit olarak değerlendirir. Diğer yandan sosyal, kültürel ya da ailevi sorumlulukları sebebiyle iş yaşamına katılımı zorluk yaşayabilecek bireyler ayrımcılık açısından hukuki koruma altına alınmış olurlar.

20. yy başından itibaren çalışan hakları konusunda önemli adımlar atılsa da, özellikle kadın hakları, kadın iş gücü ve ilgili hukuki düzenlemeler amacıyla bir örgütün oluşturulması 1979 yılında gerçekleştirilmiştir. BM bünyesinde kurulan CEDAW, kadınlara yapılan ayrımcılığı tanımlamış ve insan haklarına dair konulara dikkat çekmiştir. Kadınlara yapılan ayrımcılığın varlığının tam olarak kabulü ve bu konunun evrensel bir gerçeklik olduğunun tespiti bu kuruluş tarafından yapılmıştır. CEDAW sözleşmesindeki kadın işgücünü ilgilendiren ayrımcılık tanımı aşağıdaki gibidir:

“Ayrımcılık: Kadınlara ve kızlara karşı her türlü ‘medeni hale, insan haklarına, politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni, hukuki ya da diğer temel özgürlüklere bakılmaksızın; cinsiyet kökenli aşağılama ya da hiçe saymaya dayanan ayırım, dışlama ya da engelleme.” [4]

CEDAW Sözleşmesi dünyada kadınlar için İnsan Hakları Bildirgesi olma özelliği taşır. Kadınların hukuki şartları ve vatandaşlık hakları konusunda düzenlemeler yapmanın yanında, sözleşme metni kadının doğurganlık özelliğinden kaynaklanan kültürel etkenleri de kapsar ve sözleşmeye taraf devletlerin kadın insan hakları konusundaki yükümlülüklerini belirleyen ana belge olarak kabul edilir [3].

CEDAW Sözleşmesi kadınları sadece iş hayatında değil, sosyal, kültürel ve hukuki alanlarda da gözetilen geniş kapsamlı bir düzenleme zemini. Sözleşmenin 11. Maddesi kadınların iş yaşamına katılımına dair eşitlik odaklı yükümlülükler oluşturmaktadır:

“Madde 11

1. Üye ülkeler kadınların iş hayatında karşılaştıkları her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kadın-erkek eşitliği temelinde eşit hakları sağlamak amacıyla aşağıdaki konularda gereken önlemleri almalıdır:

(a) Çalışma hakkı insanların elinden alınamaz;

(b) İş bulma ve çalışma konusunda eşit ölçütlerle değerlendirilme ve seçilme, eşit iş olanakları hakkı;

(c) Meslek ve iş kolunun özgürce seçilmesi hakkı, terfi hakkı, iş güvenliği ve çalışanın yararına olan uygulamalardan ve hizmetlerden yararlanma hakkı ve çıraklığı da kapsayan mesleki eğitim, iş sürecinde eğitim, ileri mesleki eğitim ve tekrarlanan mesleki eğitim alma hakkı;" [4]

Fırsat eşitliği esasına dayanan 11. Madde, kadınların iş hayatına katılımında belirleyici kabul edilmiş, iş başvurularında ve işe alınmada erkeklerin kadınlara tercih edilmesi konusunu düzenlemiştir.

Endüstri devriminden itibaren kadınların erkeklerden daha düşük ücret alması politikasına dayanan iş gücü pazarı, 1951 yılında ILO'nun uygulamaya geçirdiği C 100 Eşit Ücretlendirme Sözleşmesiyle değişime uğradı. Cinsiyet ayrımı sebebiyle kadın ve erkek çalışanlara farklı ücretler ödenmesine karşı kadın çalışanları koruyan eşit iş için eşit ücret kuralı C 100 Sözleşmesinde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

"Her üye ülke, ücret belirlemede uygulayacakları yöntemlerde kadın ve erkek aynı değerde, bütün çalışanlar için eşit ücret prensibine göre ücret uygulaması yapıldığını kesinleştirmek durumundadır.

Bu prensip aşağıdaki şekillerde uygulamaya geçirilebilir

(a) ulusal kanunlar ya da düzenlemeler

(b) hukuki olarak kurulmuş ya da tanınmış ücret belirleme mekanizmaları

(c) çalışanlar ve işverenler arasındaki toplu sözleşmeler; ya da

(d) bu farklı yöntemlerin birleşimi" [9]

ILO'ya üye ülkelerde kadınların erkeklere göre düşük ücretle kayıt altında çalışması engellenmektedir.

Ancak, 1950 ve 1960'larda üye ülkelerde C 100 Sözleşmesinin çok etkin olarak yaşama geçmediği görülmektedir. Genellikle kapitalist ülkelerde toplu sözleşmelerle ücretlerin belirlenmesinde kadın çalışanlar hâlâ azınlık olarak kalmaktaydı. Her ücret düzenlemesinde hukuki bir açıklıktan yararlanılarak kadın çalışanlara erkeklere göre daha düşük ücret verilmesi kararlaştırıldı. Örneğin, 1960'ların sonunda İsveç'te beyaz yakalı kadın çalışanlar beyaz yakalı erkek çalışanlardan ayda ortalama 142 Crown daha az ücret almaktaydı. Aynı

tarikhlerde Fransa’da kadınlar erkeklerden ortalama % 33.6 daha düşük ücretle çalıştırılıyordu. İngiltere’de kadın işçiler erkek işçilerin kazandıklarının yarısından biraz fazla ücret almaktaydı. Federal Almanya Cumhuriyeti’nde ise kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre ortalama % 31,3 oranında daha düşük ücretlendiriliyordu. Amerika Birleşik Devletleri’nde de kadınların yaptıkları işin ücretlendirilmesinde aynı eğilimi bulunuyordu. 1956 yılında beyaz bir kadın çalışanın ortalama yıllık kazancı beyaz bir erkek çalışanın % 62,8’i oranındaydı. 1964 yılında bu oran % 59,4’e düştü. 1970’lerin başında ise beyaz kadın çalışanlar beyaz erkek çalışanların % 58’ini kazanıyordu (Balakhovskaya vd., 1975).

Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen 1979 tarihli CEDAW Sözleşmesi dünyada süregelen cinsiyetler arasındaki ücret adaletsizliğini ortadan kaldırmayı amaçladı. Sözleşmenin 11. maddesindeki (d) bendi eşit iş için eşit ücret konusunda çalışan hakkı yükümlülüğü getirdi:

“Çalışanın yararına olan uygulama ve hizmetlerin ve ücretlendirmenin eşit alınması hakkı, iş yerinde eşit değerde iş üstlenenlere eşit muamele yapılması ve eşit kalitedeki iş karşılığında eşit ücret ve hizmet alınması hakkı;” [3]

Eşit iş için eşit ücret ilkesinin hukuki olarak koruma altına alınması, kadın ve erkek çalışanlar için iş yerinde eşit muamele görmenin ilerisinde bir anlam taşır. Bu ilke ile sosyal olarak çalışan kadının toplumdaki statüsü değişmiştir. Kadınların iş hayatında kazandıkları ücretlerin erkeklerle eşit hale gelmesi ya da kadınların en azından hukuki olarak buna hak kazanmış olmaları toplumda çalışan kadına bakışı değiştirmiştir (Tabak, 1985).

Annelik, kadınların iş hayatına katılımlarında etkin bir başka olgudur. Kadının doğurganlık özelliğiyle ilişkili olan annelik, ona evle ve çocuklarla ilgili sorumluluklar yükler. Çalışan kadınlar için annelik kavramı iki farklı süreçtir. Bunlardan birincisi doğum öncesinde ve sonrasında kadınlara verilmesi gereken doğum izni; ikincisi ise çocuk sahibi çalışan kadınların evdeki sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayacak iş ve aile hayatını dengelemeye yönelik haklar ve düzenlemelerdir.

Çalışan kadınların doğum yapması halinde izin almaları konusunda ilk hukuki düzenleme ILO tarafından hazırlanan 1919 tarihli C3 Anneliği Koruma Sözleşmesinin içeriğinde anneliğin korunması kavramını *kadın istihdamında doğumun öncesinde ve sonrasında annenin yararına olacak şartlar* olarak açıklamaktaydı. Aynı sözleşmenin ilk maddesinde Anneliği Koruma Sözleşmesinin kapsadığı bütün iş kolları isimleriyle belirtilmiştir. Örneğin maddenin (c) bendinde yapı endüstrisinde istihdam edilen kadınların çalıştırıldıkları alanlar

detaylıca belirtilmiş ve bu işlerde çalıştırılan kadınların da annelik koruma hakkından yararlandırılacağı vurgulanmıştır [9].

C3 Anneliği Koruma Sözleşmesi doğum öncesi ve sonrasında kadına hak olarak tanınan izinler ve anneye yararlı diğer haklar açısından bir öncü sözleşme kabul edilebilir. Annelik haklarının sınırlarının ve süreçlerinin çerçevesi bu sözleşme ile çizilmiştir. Sözleşmenin 3. Maddesi bu yapıya işaret eder nitelikte tüm hamilelik, doğum ve sağlıkla ilgili konuları ayrıntılı olarak belirtmektedir:

“Madde 3

Her türlü kamu ya da özel endüstride, ya da herhangi bir iş kolunda ya da bunlarla ilişkili bir kurumda, bir kadın –

- (a) doğumdan sonraki altı hafta süreyle çalıştırılmamalıdır*
- (b) doğumunun altı hafta içinde gerçekleşeceğine dair tıbbi bir belge verildiği takdirde çalışmayı bırakma hakkı verilmelidir*
- (c) (a) ve (b) paragrafları uyarınca ücretini alması ve devlet ya da özel sigorta anlamında tüm sağlık haklarının aynı ücretle devam ettirilmesi ve ek olarak bir doktor ya da sertifikalı bir ebe tarafından gözetim altında tutulması ve doğum tarihine kadar tüm bu hizmetlerden yararlanmalıdır*
- (d) her şekilde, çocuğuna süt veriyorsa, bu amaçla günde iki kez yarım saatlik izin verilmelidir” [8]*

Uluslararası Çalışma Örgütü 1952’de C3 Sözleşmesinde düzenleme yapmış, 2000 yılına kadar yeni bir sözleşme oluşturmamıştır. 1919’daki C3 Anneliği Koruma Sözleşmesi sonrasında diğer herhangi bir kurumun annelik izinleriyle ilgili izin süreçlerini ve haklarını belirleyen bir metin oluşturulmamıştır. İnsan Hakları Bildirisinde (1948), CEDAW Sözleşmesinde (1979), ILO Kadın Çalışanlar için Fırsat Eşitliği Bildirgesinde (1979) ve BM Çocuk Hakları Sözleşmesinde (1989) kadınların çalışma hayatında özel koşullarından dolayı korunmasına dair daha genel çerçevede hukuki düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir.

2000 yılında ILO tarafından tekrar düzenlenen C 183 Anneliği Koruma Sözleşmesi, 1919’daki metnin günümüze uyarlanmış daha içerikli hali olarak kabul edilebilir. Bu sözleşme *kadın çalışanların şartlarının ve hamilelik durumlarının korunmasını devlete ve topluma düşen ortak bir sorumluluk* olarak nitelendirir. Sözleşmenin bazı maddelerinde yapılan değişiklikler, hukuki olarak son yüzyılda kadının değişen statüsüne ışık tutar. Örneğin, Madde 1’de yer alan *anne* ve *çocuk* tanımlarında *evli* ya da *evli olmama* ya da *meşru*

ya da *gayri-meşru* ibareleri kaldırılmıştır. Bunu yerine *her şekilde ayrımcılık yapılmaksızın* ibaresi getirilmiştir. Madde 14'te tıbbi belgeler doğrultusunda *doğum izninin 14 haftadan az olmaması* şeklinde annelik izni süresi yeniden düzenlenmiştir. Kadın çalışanın doğum izni dönüşünde çalıştığı kademedede istihdam edilmemesi ya da bu anlamda ayrımcılıkla karşılaşması olasılığına karşı sözleşmede ayrımcılıkla ilgili yeni bir bölüm oluşturulmuştur:

“Madde 8

Bir kadının annelik izninden işine döndüğünde aynı kademedede ya da bıraktığı kademeye eşit başka bir kademedede istihdam edilme ve ücretlendirilme hakkı koruma altındadır.”

[10]

Kadın çalışanların ailevi sorumluluklarından dolayı iş yaşamının dışına itilmelerini engellemek amacıyla ILO 1965 yılında C 123 Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar İçin Tavsiye metni oluşturmuştur. C 123 iş hayatında kadın ve erkek çalışanlar arasında ayrımcılığa sebep olduğu gözlemlenen iki temel konuda düzenleme yapmıştır. Bunlardan birincisi *aile sorumlulukları sebebiyle doğabilecek ayrımcılığa karşı istihdam ve meslek açısından kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olması*, diğeri de *kadın ya da erkek olsun aile sorumlulukları olan çalışanlarla bu tür sorumlulukları olmayan çalışanlara eşit fırsatlar oluşturmaktır*. Ancak, bu tavsiye metni değişen aile sorumluluklarının kadın ve erkek bireyler arasında eşit paylaşılması gerektiğine dair sosyal tartışmaları da beraberinde getirmiştir (Torriente, 2003).

ILO, 1981 yılında C 156 Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar İçin Sözleşme metnini düzenlemiştir. Çalışma hayatı ile ailevi sorumlulukları dengeleyen sözleşme fırsat eşitliği açısından aşağıdaki gibidir:

“Madde 1

Bu sözleşme kendilerine bağımlı çocukların sorumluluklarından dolayı ekonomik faaliyete hazırlanmada, girmede, katılımda ya da yükselmede engellemelerle karşılaşan kadın ve erkek çalışanlar için geçerlidir.” [12]

ILO aracılığıyla sözleşme haline getirilen ailevi sorumluluklara eşiklikçi yaklaşım, 1965 yılından itibaren kadınların aile sorumlulukları sebebiyle dolaylı ya da dolaysız ayrımcılığa uğramalarına karşı uzun vadeli ve gelişebilir ulusal politikalar oluşturulmasını amaçlamaktadır. 1993'te konuyla ilgili yayımlanan metin, son 30 yılda kadınların mesleki hayattaki yerlerinin güçlendiğini ve değiştiğini gösterir. Ancak, kadınların aile içindeki vazgeçilmez rolü onların istihdam alanını hâlâ dar tutmaktadır [13].

2.1.2 Kültürel Bağlam

Kadınların iş gücüne katılımı kültürel anlamda üç yönden incelenebilir. Bunlardan birincisi kadının toplumdaki statüsü konusudur. Kadın yüzyıllardır çeşitli toplumlarda evle ilişkili rollerle özdeşleştirilmiştir. Kadının evle ilgili görevlerden sıyrılarak ücretli iş gücüne katılımı toplumsal algıları değiştirmiş, kadına yüklenen geleneksel rolleri dönüştürmüştür.

Kadının iş gücüne katılımında ikinci yön, çalışan kadının iş hayatındaki statüsüdür. Kadın ücretli üretime katılarak geleneksel olarak kendisine yüklenen rollerden farklı bir alanda yer bulmuştur. Endüstri devrimi öncesinde ve sonrasında çalışma hayatına katılan kadının geçirdiği aşamalar iş hayatında kadına *çalışan* olarak yeni anlamlar yüklemiştir. Çalışan kadınla özdeşleşen bu yeni anlamlar toplumsal olarak kadının imajını da değiştirmiştir.

Kadının iş gücüne katılımında üçüncü yön ise çalışma kültürü içerisinde kadının yeridir. İş hayatının geçtiği kurumlar toplumsal yapının parçalarıdır. Bu yapılanmalar çeşitli süreçlerle evrilerek kendilerine ait çalışma kültürleri oluştururlar. Oluşturulan çalışma kültürleri kadın çalışanlara çeşitli görevler ve roller yükler. İşverenin, üst kademe yöneticilerin ve diğer çalışanların kadın çalışanlara bakış açısı bu kültürü yansıtır. Bu oluşum kadının çalışma hayatındaki statüsüne ışık tutar.

Kadının toplumdaki statüsü

Kadına kültürel açıdan bakıldığında, cinsiyet kavramının biyolojik bir farklılık olmaktan çıktığı görülmektedir. Kadın ve erkek arasındaki davranış farklılığı, cinsiyet kavramına daha geniş bir anlam katar. Erkeklerle kadınlar arasındaki fiziksel ve psikolojik farklılıklar toplumda bu iki cinsin eşit roller alamayacağına dair varsayımlar oluşturmuştur (Eker, 1986).

Kadınların iş hayatında erkekler kadar etkin olamadığı çeşitli araştırmalarla kanıtlanmıştır. Bunun sebebi sosyo-psikolojik sebeplere; toplum için kadın ve iş kavramlarının anlamlarına dayanmaktadır. Prather'a göre toplumda kadının iki temel imajından söz edilebilir. Bunlardan biri statü sembolü olarak kadın, diğeri ise hizmetli olarak kadındır. Statü olarak kadın sembolü fiziksel çekicilik ve bununla ilgili imgelerle bağlantılıdır. Kadının ikinci imajı da koruyuculuk ve hizmet etme imgesiyle bağlantılıdır (Prather, 1971). Kadının fizyolojik özelliklerinin bir sonucu olan koruyuculuk imajı toplumsal rolünün oluşmasında etkili olmuştur. *Anne ve eş* kimliği ona evle ilişkili görevler yüklemiştir.

Neredeyse bütün kültürlerde kendi evlerinde ücret almadan iş yapanlar *çalışan* olarak kabul edilmemektedir. Evdeki işlerin yapılması iş gücünün devamlılığı açısından büyük önem taşısa da; evde ücretsiz çalışan büyük bir kadın çoğunluk, çalışma istatistiklerinin dışında

tutulmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002). Sadece erkek ücretli olarak çalışıyorsa, toplumda daha yüksek statüye sahip olanın erkek olduğu varsayılır. Kadınlar iş gücünde sürekli ve ciddi çalışanlar olarak kabul edilmemektedir çünkü kadınların maddi kazanç elde etmeyi amaç edinmeyecekleri kanısı yaygındır. Kadınlara ilgili bu toplumsal varsayım onların iş hayatında yükselmesine engel teşkil etmektedir (Prather, 1971).

Kadının eğitim alması ve iş gücüne katılımı uzun bir devrim süreci olarak incelenebilir. Kadının toplumda statü kazanması; eğitim alması, vasıfsız işçi olarak çalışması ve meslek edinmesi gibi çeşitli evrelerle mümkün olmuştur.

Ticari kapitalizm 14. ve 15. yy sürecinde Kuzey İtalya, Hollanda ve Belçika'da ortaya çıkmıştır. Bu bölgedeki şehirlerde yeni sosyo-ekonomik şartların oluşması Rönesans olarak bilinen yeni düşünce yapısını da beraberinde getirmiştir. İlk kez bu dönemde pek çok düşünür kadınların da erkekler gibi eğitim alması gerektiğini savundu. Erken dönemde kadının statüsündeki bu yükseliş, Avrupa'da Protestan Reformu sonrasında çıkan dini savaşlarla kesintiye uğradı. Ancak, bu dönemde kadınların tam olarak bağımsız olduklarından bahsetmek mümkün değildi. Örneğin, kendi adlarına bir taşınmaz mala sahip olmaları kabul edilemezdi. Toplum kadının sessiz olmasını ve eşine itaat etmesini beklemekteydi (Tabak, 1985).

1648'de İngiltere'de feodalizmin sonu kabul edilen İngiliz Devrimi kadının toplumsal olarak statüsünün yükselmesine destek verdi. Aynı şekilde 1776'da Amerika'da koloni yönetimini sonlandıran Amerikan Devrimi de ülkede özgürlük ve kadın haklarıyla ilgili düşüncelerin oluşmasına yardımcı oldu. İngiliz ve Amerikan devrimlerinden etkilenen Fransız Devrimi ise Amerika ve Avrupa'da daha geniş bir etki meydana getirdi. Bu hareketler Avrupa'nın büyük bir bölümünde feodalizmi sonlandırdı ve kapitalizmi güçlendirdi. Aydınlanma ve devrimle ilişkili birçok fikir ilk kez üst sınıfa mensup kadınlar arasında tartışıldı. Çalışan kadınların mensup olduğu sınıf ise devrimin tabanını oluşturdu ve sosyal haklar talep eden hareketlere öncülük etti (Tabak, 1985).

19. yy başında kadının kırılma imajı çalışma hayatında cinsiyete bağlı ayrışmayı güçlendirdi. Modern çalışma hayatında cinsiyete bağlı iş dağılımı toplumsal varsayımların bir uzantısıydı. Erkekleri ailelerini geçindirmekle yükümlü kılan bu varsayımlar, onların toplumda kabul görmelerini sağlamıştı. Kadınların evdeki sorumlulukları onların ücretli çalışma sisteminin dışında bırakmış, sosyal olarak statü kazanma olasılıklarını ortadan kaldırmıştı. Böylece, kadınların birçok iş kolunda çalışmasını engelleyen sosyal değerler cinsiyet ayrımcılığını güçlendirmişti (Padavic ve Reskin, 2002).

İş gücünde 19. yy'ı takip eden dönemlerde giderek artan erkek-yoğun çalışma ortamı önemli bir potansiyel işgücünü ihmal etti. Bunlar iş yaşamına katılıma olasılıkları en düşük olan evli kadınlardı. 20. yy başlangıcında bekâr kadınların iş gücüne katılım oranları evli kadınlara göre daha yüksekti. Bunun sebebi *ayrışmış sahalар ideolojisi* ile açıklanmaktadır. 1840'larda İngiliz orta-üst sınıfta kültürel kabullerin bir sonucu olan bu ideoloji; temel olarak ücretli işin aile hayatından tamamen soyutlanması gerektiğini savunmaktaydı. Kadınlar için uygun olan saha iş yeri değil, evdi ve doğal olarak erkek için uygun saha da ev değil, iş yeri idi. Bu inanış erkekleri güçlü, saldırgan, rekabetçi; kadınları ise narin, namuslu ve hizmet eden stereotipler haline getirdi. Toplumda saygı gören evli bir kadının iki temel sorumluluğu vardı: İş hayatında zorluklarla karşılaşan kocası için evde bir huzur ortamı oluşturmak ve iş hayatına katılmayarak eşinin aileyi geçindirme gücüne sahip olduğunu vurgulamak. İş gücüne katılan bir kadın, eşinin iş hayatındaki başarısızlığının göstergesi olarak kabul edilmekteydi (Padavic ve Reskin, 2002).

20. yy aile yapısında ve kadının iş gücüne katılımında dikkat çekici değişiklikler olmasına karşın, kadınların evle ilgili sorumluluklarında dikkat çekici farklılıklar olmadı. Bir kadın ev içindeki sorumluluklarını yerine getirebilmek için bir erkekten haftada ortalama 4,2 saat daha fazla çalışmaktadır. Çalışan kadınlar, çalışan erkeklere göre ev ve iş saatlerini programlamada daha fazla zorluk yaşamaktadırlar. Cinsiyet ayrımı ve kadının iş gücüne katılımı kültürlerle göre değişiklik gösterse de, tüm dünyada çalışan kadınların erkeklere göre daha fazla ev içi iş üstlendikleri saptanmıştır.

Bütün dünyada kadınlar ücretsiz ev içi işte halen erkeklerin ücretli işte geçirdikleri ortalama süreden daha fazla zaman harcamaktadırlar. Uzmanlar tarafından dünyanın en kadın-dostu ülkesi kabul edilen İsveç'te bile 1990'ların başında kadınlar ev işlerinin ortalama % 70'ini üstlenmekteydiler. Uluslararası araştırmalar ev işinin kadın ve erkek tarafından paylaşılmasının, kadınların ücretli işlerde çalışma ve para kazanma olasılıklarının oluşmasıyla arttığını göstermektedir. Buna karşın bazı *maço* kültürlerde (örneğin Yunanistan, Honduras ve Kenya) eşlerinden daha az ücret alan erkeklerin ev işlerini paylaşmadıkları görülmektedir. Uzmanlar bunun sebebini erkeklerin kendilerini eşlerinin ekonomik güçleriyle tehdit edilmiş görmeleri olabileceğini öne sürmektedirler (Padavic ve Reskin, 2002).

20. yy sonlarında Batı Avrupa'da kadınların ev içindeki rollerini destekleyen sosyal politikalar dikkat çekmektedir. Bu politikalara bağlı olarak kadınların iş gücüne katılım oranları diğer gelişmiş ülkelere göre daha düşüktür. Batı Avrupa'da kadınların iş gücüne katılımı ortalama % 49 iken, doğu Avrupa'da iş gücüne katılımı % 53'tür (her iki bölgede

de erkeklerin iş gücüne katılım oranı % 70 civarındadır). Yine 20. yy sonlarında ABD ve Kanada'da erkeklerin % 75'lik iş gücüne katılım oranlarına kıyasla kadınların iş gücüne katılımı % 60 civarındadır. ABD ve Kanada'da iş gücüne katılım oranlarında cinsiyete bağlı bu farklılık İsveç ve Norveç gibi İskandinav ülkelerine göre daha dengelidir. İskandinav ülkelerinde iş gücüne katılımda cinsiyete bağlı oran farkının az olmasının sebebi yine sosyal politikalardır. Kadınların ücretli çalışma ile aile sorumlulukları arasında denge kurmalarına ücretli annelik izinleri ve ücretsiz izinler yardımcı olmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

İş gücüne katılan kadının toplumdaki statüsü

Kültürel olarak kadın ve erkek çalışanlar iş hayatında farklı motivasyonlara sahiptir. Kadınlar kariyer geliştirmede erkeklere göre daha az hırslı davranmaktadır çünkü toplumsal olarak kadınlara para kazanma konusunda erkekler kadar kesin sorumluluklar yüklenmemektedir. Bazı toplum bilimciler, kültürel olarak cinsiyetlere yüklenen rollerin bireyleri motive ettiğini savunmaktadırlar. Örneğin, toplum erkekleri kazançlarının miktarı konusunda kadınlara göre daha fazla baskı altına almaktadır (Padavic ve Reskin, 2002). Dolayısıyla toplumda iş kavramı erkeklerle ilişkili şekilde tanımlanır. Toplumsal yargılara göre ücret karşılığında yapılan çalışma faaliyetleri çoğunlukla erkekler açısından bir zemin bulur (Prather, 1971). Bazı sosyal bilimciler ve işverenler de kadınların geleneksel olarak kendileri için uygun görülen işlere eğilim gösterdiğini savunmaktadır. Kadın çalışanlar genellikle terfi talep etmemekte ve daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Bunun sebebi kadınların erkeklerin aksine kariyer odaklı olarak yetiştirilmemelerine dayandırılmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

Pek çok meslek toplumda bir cinsiyet ya da diğeriyle özdeşleştirilmiştir. Bu mesleki cinsiyet etiketleri çalışanlar kadar işverenlerin de tercihleriyle oluşur. İş hayatındaki cinsiyet stereotipleri de çalışanların ve işverenlerin işe alınacak kişiler için öngördükleri figürün bir yansımasıdır. Görevler, iş tanımları, terfiler; işverenlerin ve çalışanların akıllarında oluşan stereotiplere bağlı olarak değişiklik gösterir. Cinsiyete bağlı bölünme hangi tür işleri kimin yapması gerektiği konusunda sosyal beklentileri de şekillendirmektedir. Bunun sebebi erkek iş gücünde fire verilmesi olasılığının kadınlara göre düşük olmasıyla ilişkilendirilir. Kültürel açıdan *iş yaşamında cinsiyete bağlı bölünme* temel bir kavram olarak dikkat çeker. Bütün toplumlarda çalışan bireylerin iş yaşamında cinsiyetlerine göre görevler aldıkları görülmektedir. (Padavic ve Reskin, 2002).

19. yy başlangıcında, korumacı iş yasalarına ve kadınları sanayideki çalışmadan uzak tutma çabalarına karşın kadınlar iş hayatında kalmayı sürdürmüşlerdi. Kadınların ücretli işe olan

ihhtiyacı ve işverenlerin ucuz işçileri tercih etmesi onlara ev dışında da bir yaşam alanı açtı. İşverenler kadın çalışanları erkeklerden daha ucuza çalıştırabildiklerinden, özellikle tekstil fabrikaları evlenmemiş kadınları tercih etti. Fabrikalar çalışan kadınların ailelerine onları *ahlak kurallarına uygun ve suçtan uzak* çalıştıracaklarına dair söz verdi. Birçok aile kızlarının gelirlerini memnuniyetle kabul etti. Sonuç olarak Avrupa’da ve Amerika’da binlerce kadın iş hayatında kendine yer buldu (Padavic ve Reskin, 2002).

Hindistan ve Brezilya gibi yeni gelişen ekonomilerde emek-yoğun üretim 20. yy başlangıcında etkin hale geldi. Bu dönemden itibaren ekonomik olarak faal olan 15 yaş ve üstü nüfus, uluslararası düzeyde iş gücüne daha yüksek oranda katıldı. Ancak kadınlar kayıtlara dışı işlerde çalışmaya daha eğilimliydi, dolayısıyla kayıtlı kadın çalışanların gerçek sayıyı vermediği sanılmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

Dünyada 1970’lerden beri kadınların iş gücüne katılımında artış görülmektedir (BM, 1999-2000). Bu artışın en belirgin olarak görüldüğü ekonomiler Güney Asya’daki ülkelerdir. 1970’lerden beri Güney Asya’da ihracata yönelik olarak emek-yoğun üretim, kadını çalışmanın odağı haline getirdi. Hızlı iş gücü dönüşü dünya pazarı için üretim yapan şirketlere kazanç sağladı. Düşük eğitim almış genç kadınlar çok düşük ücretlerle çalıştırıldı, bir süre sonra evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında iş hayatları sonlandı. Bu devinim ekonomik büyümeyi hızlandırdı. 1970 ile 1990 yılları arasında ihracattaki artış, kadınların iş gücü içindeki payını da arttırdı. Örneğin Güneydoğu Asya’da bu süreçte kadın iş gücü % 25 gibi düşük değerlerden % 44’lere yükseldi. Bu nedenle kadınlar, *dünya pazarının bütünleşmesinde iş bulanlar* olarak kabul edildiler ve BM gibi kurumlar *istihdamın feminizasyonu* konusunu gündemlerine almaya başladılar. Kadınlar bu üretim döngüsünün içinde genellikle kötü çalışma koşullarında, düşük ücretlerle ve sosyal haklardan yoksun olarak istihdam edilmektedirler. Kadınları iş gücünde vazgeçilmez kılan düşük ücretlerle çalıştırılabilmeleri ve kolayca işten atılabilmeleridir. Çünkü kültürel olarak bu çalışan grubu aileye ekmek getirenin erkek olduğu toplumlarda *ek gelir sağlayan* bireyler olarak kabul edilmektedir. Kadınların sürekli çalışanlar olmadıklarına dair yargılar, onların iş başında eğitim almalarına da engel olmaktadır. İş kısa süre sonra bırakacağı kabul edilen kadınlar sadece vasıfsız çalışanlar olarak istihdam edilir. Kadın işgücü dünyadaki ücretli çalışanların % 40’ını oluşturmaktadır (Wichterich, 2004).

İş ve aile motifleri de son 60 yıl içinde gözle görülür değişikliklere uğramıştır. Kadınların dünyadaki iş gücüne katılım eğilimleri kültürlere göre farklılık göstermektedir. Örneğin; Tanzanya, Mozambik ve Burundi gibi Afrika ülkeleri kadınların iş gücüne katılımının en

yüksek olduğu (% 83) kültürlerdir. Marksist ideolojinin bir yansıması olan Çin gibi ülkelerde de kadınların iş gücüne katılımı oldukça yükselmiştir (%74). Cinsiyetlerin birbirinden kesin kurallarla ayrıldığı Müslüman toplumlarda kadınların iş gücüne katılım oranı dünyanın en düşük değerleri olarak kalmıştır. Meksika ve Brezilya gibi gelişen ülkelere bakıldığında, kadının çalışma alanının ev olduğunu savunan kültürel yapının kadınların iş gücüne katılımını engellemeye devam ettiği görülmektedir (Padavic ve Reskin, 2002).

Erken endüstrileşmiş ülkelerde kadının çalışma hayatına katılımı daha hızlı bir kültürel değişim meydana getirdi. Endüstrileşme ev ve çalışma kavramlarının birbirinden ayrışmasına sebep oldu. Bu ayrışma bireylerin hayatında çelişki yarattı. 20. yy başında ABD'deki 16 ila 65 yaş arasındaki evli kadınların sadece % 4'ü iş gücüne katılmış durumdaydı. Yüzyılın sonunda bu iş gücüne katılmış kadınların oranı % 59,5'e yükseldi. Çocuk sahibi kadınların iş gücüne katılımı ise çok daha çarpıcı şekilde arttı. 1950 yılından itibaren kadın ve erkeklerin iş gücüne katılım oranı birbirine yaklaştırmaya başladı. 1950 yılında kadınların iş gücüne katılım oranı ilk çocuklarına sahip olduktan sonra düşüş gösteriyordu. 1970'lere gelindiğinde bu eğilim yönünü değiştirmeye başladı. 1976 yılında bir yaştan altında çocuğu olan kadınların % 31'i iş gücünün bir parçası olmaya devam etti. 1990'ların sonlarında kadınların iş gücüne katılımında artışın devam ettiği görülmektedir. 1998 yılında yüksek eğitim almamış çalışan kadınların % 59'u iş gücünde yer alırken, üniversite eğitimi tamamlamış kadın profesyonellerin % 73,6'sı iş yaşamının bir parçası olmuşlardır (Padavic ve Reskin, 2002).

Eğitim almış olmanın kadınların iş gücüne katılımında kültürel değişikliğe sebep olma olasılığı halen tartışılmaktadır. Bireylerin iş hayatında üstlendikleri görevler, otoriteleri ve kazançları aldıkları eğitimle doğrudan ilişkilidir. Erkek ve kız üniversite öğrencileri farklı dallarda profesyonelleşme eğilimi göstermektedir. Bu durum kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının temel sebebi kabul edilmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerinde iş idaresi konusuna kadın ve erkeklerin eğilimi eşit oranlardadır. Sosyal bilimler, eğitim ve yabancı diller dallarına ise kadınların daha fazla eğilim gösterdikleri dikkat çeker. Erkeklerin ise % 82'sinin lisans derecesinde mühendislik dallarını tercih ettikleri görülmektedir. Genel olarak erkek ve kadınların % 30'u cinsiyet olarak eşit dağılımın olduğu meslek dallarına yönelmektedirler. Dolayısıyla cinsiyetler arasındaki eğitim farklılıklarının temel bilimler ve mühendislikle ilişkili mesleklerde eşitsizliğe sebep olduğundan bahsedilebilir. Ne var ki, bu tür meslekler tüm iş pazarının sadece % 3'ünü oluşturmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

Evli olma durumunun kadınların iş hayatına katılımında kültürel etken olması konusu diğer

bir inceleme konusudur. 20. yy sonlarında ABD'deki çocuklu ailelerin % 44'ünde ebeveynlerin ikisi de iş gücüne katılmış durumdadır. Bu oran Amerika'da 1975 yılında % 35 seviyesindeydi. 1940 yılında erkeğin çalışma hayatında olduğu ve kadının iş gücüne katılmadığı ailelerin oranı % 67 iken, bu oran 20. yy sonunda % 19'a geriledi. Ayrıca 1970'lerden itibaren boşanma oranlarının artmasıyla evli olmayan annelerin iş gücüne katılımı % 14'e yükseldi (Padavic ve Reskin, 2002).

İş gücüne katılan kadının iş hayatındaki statüsü

Kadınların iş yaşamındaki etkinliği çalışma kültürünün bir parçasıdır. Çalışma ortamlarında kadınların algılanışı onların iş yaşamındaki sürekliliklerini etkilemektedir. İş hayatında kadınların statüsü çalışma ortamının kendi kültürüne göre değişiklik göstermektedir. Kadınların kurumlardaki etkinliği kültürel olarak incelendiğinde çeşitli etkenlerin kadının çalışma hayatındaki imajını oluşturmaktadır.

Bazı ekonomi teorisyenleri kadınların iş yaşamındaki konumlarına cinsiyetlerinin direkt etkisi olmadığını ve iş yaşamındaki etkinliğin daha çok bireylerin eğilimleriyle ilgili olduğunu savunmaktadır. Cinsiyetler açısından böyle bir genelleme yapıldığında kadınların eğilimlerinden dolayı iş yaşamında daha az etkin oldukları öngörülür. Beşeri sermaye teorisi bu savı destekleyen düşüncelerden biridir.

Beşeri sermaye teorisi (Human-capital theory) işgücü pazarının ayrımcılık gözetmeden uygulandığını varsayan bir ekonomik teoridir. Temel olarak çalışanları üretkenliklerinden dolayı ödüllendirme odaklıdır. Dolayısıyla, eğer kadınlar erkeklerden daha kötüyse, bunun sebebi onların daha az üretken olmalarıdır. Bu varsayım test edilemez durumdadır çünkü pek çok iş kolunda üretkenliği ölçmek mümkün değildir. Araştırmacılar bunun yerine üretkenliğe etken olarak kabul ettikleri yetenekler, tecrübe, işe kendini adanma gibi karakteristik özellikleri inceleme altına almıştır. Çalışanların yetenek ve tecrübeleri ekonomistlere göre onların *beşeri sermayesi* kabul edilmektedir. Teoriye göre eğitim, mesleki kazanımlar ve tecrübe gibi konularda erkek çalışanlar daha fazla yatırım yapar ve bu yatırımlar üretkenliği arttırır. Beşeri sermaye teorisi, kadınların aile odaklı eğilimlerinin onların eğitim ve yaptıkları mesleki yatırımları yavaşlattığını savunur. Dolayısıyla kadınların erkekler kadar üretken olmadığı varsayılır (Padavic ve Reskin, 2002).

Beşeri sermayenin bir diğer temel noktası olan tecrübe daha karmaşık bir yapı sergilemektedir. Son yıllarda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklar azalsa da, kadınların ortalama iş tecrübesi erkeklerinkinden daha azdır. 1980'lerin ortalarında uzmanlar ortalama

18 yaşındaki bir kadının iş hayatında yaklaşık 29 yıl kalacağını öngörmekteydi. Bu süre aynı şartlardaki bir erkek çalışandan ortalama 9,4 yıl daha azdı. Dolayısıyla varsayımlar kadınların erkeklere göre daha az sürekli çalışma eğilimi gösterdiğini savunmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

İş hayatındaki cinsiyet eşitsizliği konusunda beşeri sermaye teorisi, kadınların eğitim düzeylerinin ortalamada daha düşük olduğu 30 yıl önce daha ikna edici kabul edilebilirdi. (Padavic ve Reskin, 2002). O'Neil ve Polachek adlı ekonomistlere göre 1976 ile 1989 yılları arasında kadınların eğitim seviyesi altıda bir ile on ikide bir oranları arasında yükseliş göstermiştir. Pek çok meslek dalında kadınların etkinliği artmıştır. Ancak, becerilerin artması için meslek içi eğitim gerektiren iş kollarında kadınların iş gücüne katılımı düşük seviyelerde kalmaya devam etmiştir. Bu tür işlerde çalışanlar işe alındıktan sonra eğitildiği için geleneksel olarak erkek-baskın işlere kadınların katılımını sağlayabilmek ancak işverenlerin ve sendikaların desteği ile gerçekleşebilir (Padavic ve Reskin, 2002).

Çalışanlar ve işverenler için iş hayatında önemli bir statü göstergesi de terfi edilme durumudur. Pek çok çalışan için iş hayatındaki yükselme üretkenlikle ilişkili kabul edilmektedir. Kadınların iş hayatında terfi almaları statülerine dair ipucu vermektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalar terfi edilmede günümüzde azalmış olsa da cinsiyetçi yaklaşımların etkili olduğunu kanıtlamaktadır. 1980 yıllarında terfi edilmelerde cinsiyet farklılıkları büyük oranda belirleyici olurken, 1990'larda bu farkın azaldığı dikkat çeker. Terfi edilme oranlarında görülen farklılık cinsiyetle birlikte çalışanların karakteristikleriyle de değişiklik gösterir. Eğitim durumu bu açıdan dikkat çekici bir değişkendir. Orta öğretim ya da daha az eğitilmiş çalışanlar arasında kadınların terfi edilme olasılığı erkeklere göre daha fazladır. Üniversite eğitimi almış çalışanlar arasında bu durum tam olarak tersinedir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar içinde erkek çalışanların kadınlara göre terfi edilme olasılığı daha yüksektir. 1996 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde üniversite eğitimi almış erkek çalışanların % 35'i terfi edilirken, aynı durumdaki kadın çalışanların % 29'u terfi edilmiştir. Üniversite eğitiminin devamında lisansüstü eğitim almış çalışanlar arasında terfi edilme farkının daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumdaki erkek çalışanların % 34'ü terfi edilirken, aynı şartlardaki kadın çalışanların % 21'i terfi edilmiştir. Evli olma durumunun terfi edilmeye olan etkisi incelendiğinde ise erkek ve kadın çalışanlar için işverenlerin farklı yargıları olduğu dikkat çekmektedir. Evli olma durumu erkeklerin terfi alma olasılığını yükseltirken, kadın çalışanların terfi alma olasılığını düşürmektedir. Okula gitme yaşına gelmemiş çocuğu olan babaların terfi alma olasılığı artarken, aynı durumdaki

annelerin terfi alma olasılığı azalmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

Erkekler hala iş organizasyonlardaki üst kademelerde baskındır ve bu kademeleri tekellerinde tutmaktadır. Hemşirelik gibi kadın-egemen mesleklerde bile şeflik kademelerinde erkekler istihdam edilmektedir. Orta kademedeki çalışan pek çok kadın çalışan, üst kademe görevleri ulaşılmaz bulmaktadır. *Cam tavan (glass ceiling)* olarak adlandırılan iş yerlerindeki bu tutum, bazı çalışanların terfi etmesini engelleyen görünmez bir sınırlayıcı olarak tanımlanabilir. Organizasyonlarda her zaman tüm alt kademe çalışanlar kadın, üst kademe çalışanlar ise erkek değildir. Her iki cins de her kademedeki işlere dağıtılmış durumdadır. Yine de bütün kademelerdeki dağılım, üst seviyelerde daha fazla erkeğin görev aldığını gösterir. Kadınlara işletmelerde daha az çalışanın sorumluluğu verilmekte ve finansal kaynakları yönetmede daha az söz sahibi olmaktadır. Kadın yöneticilerin bile -sayıları son zamanlarda dikkat çekecek derecede artmış olsa da- erkek yöneticilere göre işveren için hayati olan kararları almalarına daha az izin verilmektedir (Padavic ve Reskin, 2002).

İş ortamındaki ayrımcılık, kadınların yönetim seviyesinde etkin olmalarını engelleyen bir etkidir. Dolayısıyla, kadınların firmaların üst yönetim kademelerinde bulunması, diğer kadın çalışanların terfi alma ve inisiyatif kullanma şanslarını arttırır. Kadın çalışanların etkinliğinin düşük olduğu iş kollarında yönetim kademelerinde kadınların görevlendirilmesi olasılığı daha düşüktür. Yöneticilerin terfi yoluyla kurum içinden seçildiği yapılanmalarda, yönetici kadınların etkinlikleri yönetici adayları olan kadın çalışanlar için önemli bir belirleyici kabul edilir. Kadınlar şirketlerde halkla ilişkiler gibi bölümlerde personel seviyesindeki görevleri üstlenmeye eğilimlidir. Bu tür görevlerde çalışan kadınların yeteneklerini göstermesi için imkânlar daha sınırlıdır. Yetenekleri göstermeye daha elverişli hat görevlerini üstlenenlerin % 7'sini kadınlar oluştururken, geri kalan % 93'lük çoğunluk erkek çalışanlardan oluşmaktadır (Padavic ve Reskin, 2002).

İş yaşamında kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasında statü farklılığına işaret eden bir diğer nokta ücret eşitsizliğidir. Kadın çalışanlarla erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları genellikle kadınların kazandıkları ücretlerin erkek çalışanların aldıkları ücrete oranı ile ölçülmektedir. Kadınların ortalama kazançlarının erkeklerin kazançlarına göre daha düşük olması durumunda *ücret farklılıkları* ortaya çıkmaktadır. Cinsiyetler arasındaki kazanç farklılıklarının en erken örneği 1313 yılındaki Paris vergi kayıtlarında görülmektedir. Vergi ödemiş olan 4495 Parisli vergi mükellefi arasında kadın çalışanların kazançlarının erkek çalışanlarının kazançlarının üçte ikisi olduğu dikkat çekmektedir. Bu oran 20. yy Amerika Birleşik Devletleri'ndeki cinsiyetler arası ücret farklılığı oranının tam olarak aynısıdır (Padavic

ve Reskin, 2002).

Ücret farklılıkları endüstrileşme sonrasında da süregelmiştir. 1883'te İngiltere'deki tekstil çalışanları üzerine yapılan istatistikler 16 yaşını geçmiş erkek çalışanların aynı yaş grubundaki kadın çalışanlardan daha fazla ücret aldıklarını göstermektedir. Bu kategorideki kadın çalışanlar erkek çalışanların ancak % 70'ini kazanabilmişlerdir. Bu dönemde işverenler yetişkin çalışanlarda kadınlara erkeklerin yarısı ya da üçte biri oranında ücretlendirme yapmışlardır (Padavic ve Reskin, 2002).

Erkeklerin her meslek grubunda kadın çalışanlara göre daha yüksek ücret kazanmaktadırlar, ancak geleneksel olarak kadınlara ait kabul edilen işlerde erkeklerin kazançları kadınlarınkine göre küçük değişiklikler gösterir. Bu tür işlerde kadınlar erkeklere göre daha az kazansalar da ücretler birbirine yakındır, ne var ki bu tür işlerin ücretleri diğer iş kollarına göre her zaman daha düşüktür (Padavic ve Reskin, 2002).

Günümüzde genç kadın çalışanların kazançları genç erkek çalışanların kazançlarına neredeyse eşittir. Cinsiyetler arasında yaş faktörünün kazanca etkisi çalışanların yaşları ilerlediğinde dikkat çekici olmaktadır. Örneğin, ABD'de 20. yy sonunda 16-24 yaş arasında tam zamanlı çalışan kadınların aynı yaş grubundaki erkek çalışanların yılda ortalama % 89'unu kazandığı belirlenmiştir. İşverenler 25-34 yaş arası tam zamanlı istihdam edilen kadınlara aynı şartlardaki erkek çalışanların kazancının % 82'sini ödemektedir. Yine de yaşa bağlı bu ücret farkları oranı genel ücret farklılığı oranı olan % 72'ye göre oldukça iyimser kabul edilebilir (Padavic ve Reskin, 2002).

2.1.3 Sosyolojik Bağlam

Her toplulukta bireylerin davranış şekilleriyle ilgili kesin doğrular bulunmaktadır. Toplumda sosyalleşme bu kurallar çerçevesinde gerçekleşir. Davranış modelleri bireylerin toplumdaki statüsüne göre şekil alır. Sosyal olarak uygun ve doğal karşılanan davranışlar bireyin sınıfına, yaşına, mesleğine ya da cinsiyetine göre değişiklik gösterir. Cinsiyet faktörü davranış belirleyicileri arasında en baskın olanıdır, bu sebeple sosyal davranışların cinsiyete bağlı değişiklik göstermesine her toplumda rastlanmaktadır. Toplamların koyduğu sosyal kurallar kadınların erkeklerden farklı davranış sergilemesini öngörür (Tabak, 1985). Toplum içi davranış şekillerini belirleyen cinsiyet kavramı akışkan ve şartlara bağlı yapısıyla sosyal olarak oluşturulmuş bir araçtır (Walsh, 2005).

Engels'e göre ataerkil aile modeli cinsiyetler arasındaki ilişkilerin tanımlandığı ilk kurumdur. Fizyolojik farklılıklar doğrultusunda belirlenen roller aile içindeki iş bölünmesini

düzenlemektedir. Ataerkil aile için tanımlanmış bu ilişkiler tarih boyunca değişikliğe uğramadan süregelmiştir. Decard'a göre ilkel toplumlarda kadınların statüsü daha yüksek kabul edilmektedir çünkü üretimin büyük bir kısmı kadın tarafından yapılmaktadır (Tabak, 1985). Ücretli üretimin ev ortamının dışına çıktığı endüstrileşmiş süreçte ise erkeğin statüsü daha yüksek kabul edilir.

Sosyologlar kadının sosyal statüsünün tarihsel dönüşümünü incelerken iki temel sürece odaklanmaktadır. Endüstri devrimi sonrasında kadınların toplumdaki rolü 20. yy başına kadar orta sınıf beyaz kadınlar üzerinden incelenmiştir. 20. yy başından itibaren kadının sosyolojik durumu etnik köken, din, içinde bulunduğu sınıf, ekonomik şartları ve iş hayatına katılımı gibi diğer faktörlerle çeşitlenme göstermiştir (Walsh, 2005). Sosyal anlamda kadına yüklenen roller bu faktörler ekseninde şekillenir. Örneğin, batı Avrupa'da 1970'lerde bazı burjuva düşünürler kadınların sosyal ve evle ilgili görevlerinin diğer tüm rollerinin üzerinde olması gerektiğine inanmaktaydı. Dolayısıyla kadınlar iş gücüne katılmış olsalar bile, bireylerin toplumda temel erkek ve kadın rollerine dönmelerinin zorunlu olduğu savunulmaktaydı (Balakhovskaya vd., 1975). Çin gibi sosyalist toplumlarda ise ev dışındaki üretime katılmak erkekler kadar kadınların da göreviydi. Çalışma her iki cins için de hem bir zorunluluk, hem de kazanılmış bir haktı. Böyle bir sosyal ortamda kadına yüklenen görevler diğer toplumlardaki hemcinslerine göre farklı roller yüklenmekteydi (Padavic ve Reskin, 2002).

Günümüzde normları değiştiren şartlar yeni toplum modellerinin oluşmasını sağlar. Her iki cinsin de öncelikleri değişiklik geçirmiştir. Kadınlar ve erkekler kendilerine uygun görülen eski rollerini reddeder çünkü bu roller yeni dünya düzeninde onları sınırlamaktadır. Sosyal olarak yeniden tanımlanan roller, toplum içinde kadın ve erkek olma kavramlarında yeni kıstaslar oluşturmuştur. Üretimde etkin olan bu yeni karakter formları bireylere daha yüksek maddi kazançlar ve kendine güven sağlamıştır (Tabak, 1985).

Kadınların iş gücüne katılımı sosyal rollerin dönüşümünde temel bir belirleyicidir. Cinsiyet kavramı küçük ya da büyük bütün iş ilişkilerinde belirleyici rol oynar ve ekonomik faaliyetleri sosyo-ekonomik bir düzleme oturtur. Kadınlar iş yaşamında son yüz yıldır etkin olarak bulunmaktadır. Dolayısıyla kadınların iş gücüne katılımının sosyal olarak sonuçları ilk kez 20. yy sürecinde bilimsel olarak incelenmeye başlamıştır (Walsh, 2005).

Çalışma yaşamı tarihi kadınlarla ilgili yapılan çalışmalardan daha eskiye dayanmaktadır. Kadının sosyal olarak geçirdiği süreçlerin ve iş yaşamı kavramlarının birlikte araştırılması 19. yy sonları ve 20. yy başlarına tarihlenmektedir (Walsh, 2005). Kadınlar *kapitalist üretimin*

vazgeçilmez nesneleri olmaları fikrine karşı birçok ülkede kendi hakları için mücadele etmişlerdir (Wichterich, 2004). Farklı toplumlarda farklı şekillerde meydana gelen üretim modelleri çalışan kadınların sosyal olarak dönüşümlerini de farklı yönlerde etkilemiştir. Ancak, kadınların eğilimleri birçok toplumda benzerlik gösterir. Sosyalist ülkelerde kadınların sosyal dönüşümlerinin 1893'teki Ekim İhtilali ile başladığı kabul edilmektedir. Sosyalist rejimlerde kadınların istihdamda kendilerine yer bulması kapitalist rejimlere göre daha kolay olmaktadır. Sosyalist rejimler tüm bireylerin çalışması zorunluluğuna odaklanmaktadır. Tarihsel süreçleri araştıran sosyologlar, kadınların çalışma ve sosyal haklarıyla ilgili mücadelelerinin ilk kısmının 1893'ten 1. Dünya Savaşı'na kadar (1917) devam ettiğini kabul eder. Amerika Birleşik Devletleri gibi kapitalist toplumlarda ise kadınların sosyal haklarını kazanmalarının 1929'da yapılan anayasa değişikliği ile gerçekleştiği kabul edilmektedir (Balakhovskaya vd., 1975). Kapitalist rejimlerde sosyal olarak kadın ve erkeğe yüklenen geleneksel görevler kadınlar için iş gücüne katılımı yavaşlatıcı bir faktördür (Wichterich, 2004). İş gücüne katılım kadınların toplumdaki sosyal statülerini yükseltmiştir. Dolayısıyla, sosyal olarak ev dışındaki üretime katılan kadının imajı dönüşüm geçirmiştir.

1970'lerde kadınlar yoğun bir şekilde iş gücüne katılmaya başladılar. İş hayatında çok yeni olan bu grup sınıf çatışmaları ve sosyal haklarını koruma konusunda oldukça bilinçsizdi. Bu süreç, kadınların özgürleşmesiyle ilgili ekonomik, politik ve kültürel yaşama dair sosyal problemler ancak devlet ve özel kurumların ortak çabasıyla çözülebileceğini gösterdi (Balakhovskaya vd., 1975). 1970'lerde kadınların iş hayatına katılımı sosyal olarak toplumları dönüştürürken, devletlerin ve devletler üstü kurumların politikalarında da değişimlere sebep oldu. Örneğin, 1970'lerde Güney Kore'de kadın çalışanlar devletten bağımsız olarak demokratik sendikal örgütlenme özgürlüğü için mücadele verdiler. Bu çabalar daha iyi çalışma koşulları ve insan hakları için itici güç oldu. Ülkenin çalışan kadınlarla ilgili politik davranış biçimini yönlendirdi (Wichterich, 2004).

2.2 Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının tarihsel gelişimi

10. yy'da Anadolu'da Türk toplumu Müslümanlığı kabul ettiğinde, kadın ve erkek üretimde eşit ve aynı derecede aktifti (Doğramacı, 2000). İlkel üretim ilişkilerinde cinsiyetler arasında eşit iş dağılımı sıklıkla görülmekteydi. Selçuklu ve Osmanlı İmparatorluğu kadını sosyal olarak oldukça saygın bir konuma yerleştirdi. Gerek Selçuklu, gerek Osmanlı toplumlarında kadını *saraylı kadın* ve *kırsal alandaki emekçi kadın* olarak ikiye ayırmak gerekir. Ancak, sosyal olarak her iki kadın da erkeğe bağımlıdır. Osmanlı'da kırsal alandaki kadın üretimin bir parçasıydı. Şehirdeki kadın ise toplumda daha fazla korunmaktaydı. Osmanlı'da kentli

kadınların sosyal yapısı Tanzimat Fermanıyla değişikliğe uğradı (Tayanç ve Tayanç, 1977).

Son yüz yıllık süreçte, kadın istihdamındaki artış Türkiye’de özellikle iki dönemde tartışma konusu oldu. Bunlar yüzyılın başı ve sonudur. İki dönemde de kadın istihdamı büyük bir artış göstermese de toplumda büyük dönüşümler gerçekleştirdi (Özbay, 1998).

Türkiye’de kadınların yıllar içinde iş gücüne katılımında geçirdikleri dönüşümler iki temel değişken üzerinden değerlendirilebilir. Bunlardan birincisi kadınların istihdam edildikleri sektörlerdir. Birçok kaynakta iş gücüne katılan kadınlar tarım ve tarım-dışı sektörlerde çalışanlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Türkiye’de çalışan kadınların çoğunluğu tarımsal üretimde bulunmaktadır ancak, istihdam konusu genellikle tarım-dışı işlerde çalışan kadınlarla ilişkilendirilmiştir (Özbay, 1998). Kadınların iş gücüne katılımındaki ikinci temel değişken ise formel (kayıtlı) ya da enformel (kayıt-dışı) istihdam konusudur. Türkiye’de değişen ekonomik politikalar ve üretim eğilimleri kadınların iş gücüne formel (kayıtlı) ya da enformel (kayıt-dışı) katılımı üzerinden izlenebilmektedir.

Tarım-dışı işlerde kadın istihdamı ilk olarak Birinci Dünya Savaşı sırasında kentli orta sınıf kadınların silâh altına alınan erkeklerin yerlerine görevlendirilmeleriyle artış gösterdi. Kadınlar devlet memuriyetlerinde, postanelerde, hastanelerde ve orduda istihdam edilmeye başlandı. Daha alt sınıflardaki kentli kadınlar ise dokuma ve tekstil fabrikalarında iş gücüne katıldı. Kadınlar böylece daha önce kabul edilmedikleri kurumlarda çalışmaya başladılar. Bu dönemde ücretli kayıtlı işlere görece daha fazla girmeleri *kadınların çalışma hayatına başlamaları* şeklinde algılandı ve bu eğilim hem toplumdaki ilerici kesim, hem de iktidar tarafından desteklendi. Ücretli üretime katılmak aydın, feminist kadınlar açısından da *modernite* göstergesi olarak görülmekteydi. Cumhuriyetin ilk yıllarında benzer nedenlerle kadın istihdamında değişiklikler süregeldi. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra kadınların sosyal ve ekonomik politikalarla iş gücünden çekilmesine çalışıldı (Özbay, 1998).

Yüzyılın başında formel sektörde kadın istihdamı, demografik nedenlere bağlı şekilde İstanbul ağırlıklı ve kısa dönemli olarak artmıştı. Bu dönemde iktidar, erkek işgücü eksikliğinin ekonomik sorunlar oluşturmasını engellemek amacıyla, kadınların istihdamına ve eğitimine olanak veren yasal düzenlemeler yaptı. Dolayısıyla kadınların formel sektörde istihdam edilmesinde cinsiyetçi değerler bir ölçüde değişikliğe uğradı. Ancak, cumhuriyetin ilk yıllarında kadının iş gücüne katılmasına ilişkin verilen destek, demografik ve ekonomik koşullara bağlı olarak azaldı (Özbay, 1998).

Yüzyıl başı sonrasında 1980’lere kadar tarım-dışı sektörlerde kadınların iş gücüne katılımı

oldukça yavaş artışlar kaydetti (Özbay, 1998). 1980 sonrasında ise, dünya ekonomisinde mal ve hizmet üretimine dayalı büyüme yaşandı. Bu büyüme, dünyanın tüm bölgelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların iş gücüne katılımını arttırdı. Uluslararası ticarete yeni mal ve hizmet akışındaki artış, ticarete daha çok katılan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadınların üretimle olan ilişkisinde değişiklikler meydana getirdi. Günümüzde halen ihracata yönelik üretimin toplam istihdamı içinde kadınların payı oldukça büyüktür ve dünyada yaşanan küreselleşme sürecinin istihdama olan etkisi kadınlar üzerinden daha kolay izlenebilmektedir. Türkiye gibi orta gelir grubundaki ülkelerde uluslararası ticaretin genişlemesi kadınların statüsünü yükseltmiştir. Ancak, bu üretim sürecinde uygulamalar her zaman adaletli değildir (Joekes, 1998).

Kadınların iş gücüne katılımında sosyal haklar etkili bir unsurdur. Türkiye’de cumhuriyetin kuruluşuyla kadınlar sosyal haklarını kazanmış olsalar da, son yarım yüzyılda üretimin hızlanmasıyla üretim faaliyetleri değişikliğe uğramıştır. Dolayısıyla çalışma hakları ve iş yerindeki şartlar konusunda farklı talepler ortaya çıkmıştır (Doğramacı, 2000).

Türkiye’de kadın emeği ve istihdamına ilişkin çalışmalar Batı’da başlayan ikinci dalga feminist hareketten ve bunun yazınsal yansımasından büyük ölçüde etkilenmiştir. 1975-1985 yılları arasındaki süreç *Kadın On Yılı* olarak belirlenmiş ve Türkiye’de ilk kadın çalışmaları bu süreçte ortaya çıkmıştır. 1978 yılında Türk Sosyal Bilimler Derneği’nin düzenlediği Türk Toplumunda Kadın Sempozyumu bu alanda yapılan ilk çalışma olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de kadın emeği ve istihdamındaki değişimleri istatistiksel modeller çerçevesinde ele alan araştırmalar görece geç olan 1990’larda başlamıştır. Demografik yapıdaki değişimler kadın istihdamını etkileyecek faktörler arasında görülmektedir. Nüfus projeksiyonları, doğurganlık hızının düşmesi ile iş gücüne katılım çağındaki bireyler için olumlu değişen yaş yapısı ve azalan bağımlılık oranlarına işaret etmektedir. Bu demografik fırsatlar kadın istihdamına artışlar getirme olasılığı taşımaktadır (Özbay, 1998).

2.2.1 Hukuki Bağlam

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı hukuki açıdan Cumhuriyet’in kuruluşundan itibaren izlenebilmektedir. Tüm çalışanlar gibi kadınlar için de hukuki düzenlemeler bu süreçten sonra kadınları da çerçevesine aldı. 1920’li yılların koşullarında, Cumhuriyet yönetimi için ekonomide öncelikli olan şey yerli sermaye birikimiydi. Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan itibaren sanayileşme bir zorunluluk olarak görüldü ve sanayinin gerçekleştirilmesi için sermaye, hammadde ve diğer girdiler yanında insan gücüne de gereksinim vardı. İş gücünün eğitilerek niteliğinin artırılması ve kalıcı, sürekli hale

getirilmesi gerekmekteydi. Bu politikanın uzantısı olarak 1920’lerdeki sanayi teşvikleri işçilere olan talebi kısa sürede arttırdı. İşçi sayısındaki artışla birlikte çalışma ilişkilerinin hukuki çerçevesinin çizilmesi bir gereklilik haline geldi. Sanayinin gelişmesi için iş gücünün belirli ölçüde korunması ve geliştirilmesi zorunluydu (Çakmak, 2007).

Toplumda çalışma hayatının kurumsallaşması sosyal dengelerin kurumsallaşması anlamına gelir. Çalışma ilişkilerine yönelik kurumsal dengeler bireysel iş hukukundan toplu iş ilişkilerine kadar geniş bir alanda düzenlemelere işaret eder. Türkiye’de üretime katılan kadınları kapsamına alan çeşitli hukuki düzenlemeler; Anayasal Düzenlemeler, Medeni Kanun, 818 Sayılı Borçlar Kanunu ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu gibi genel Kanunlar, 4857 Sayılı İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi özel kanunlar, Tüzük ve Yönetmeliklerdir (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

Türk Medeni Kanunu kadınları koruma kapsamına alan ilk hukuki düzenlemelerdendir. Medeni Kanun, kadınların temel olarak sosyal hayattaki gerekliliklerine odaklanmış ve kadının aile içinde ve toplumdaki statüsünü yeniden tanımlamıştır (Doğramacı, 2000; Avcı, 2003). 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu hukuki olarak incelendiğinde dönem için kadınlara sosyal olarak özgürlük ve eşitlik sağlamaktaydı. Ancak, aile içinde eşler arasındaki ilişkiyi çok kesin çizgilerle tanımlamaktaydı. Dolayısıyla, 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu’nun toplumda cinsiyetlere yüklenen geleneksel rolleri desteklediği görülmektedir (Tabak, 1985).

1930 yılında yürürlüğe giren 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu yaş ve cinsiyet dikkate alınarak özel koruyucu hükümler getirmekteydi. Kanun çerçevesinde çalışma faaliyetlerinin düzenlenmesine ve analık durumu söz konusu olan kadın işçilere ilişkin hükümler yer almaktaydı. Kanun, 1937’de ilk İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar kadınları çalışma hayatında koruyan tek hukuki düzenleme olmuştur (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

Anayasa

İş Kanunu’na yansıyan eşitlik ilkesi kaynağını Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’ndan almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1921 ve 1924 tarihli Anayasalar, ardından 1961 ve 1982 tarihli Anayasalar kabul edilmiştir. Cinsiyet eşitliği ve iş gücüne katılma haklarına dair maddeler bu son iki anayasada yer almaktadır. Son iki anayasada da eşitlik ilkesi ve her bireyin iş hayatına katılması hakkı açık bir şekilde belirtilmiştir:

“Herkes dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” [6]

Yukarıdaki hüküm ile her türlü ayrımcılık gibi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın da yasaklandığı belirtilmektedir. Kadın çalışanlarla ilgili anayasal düzenlemeler 1982 Sayılı Anayasa’da *eşitlik ilkeleri* altında işlenmektedir. Bunun yanında yine Anayasa’da kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağına ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağına dair ilkeler yer almaktadır (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

1982 Anayasası’nın 49. Maddesi her bireyin çalışma hakkı bulunduğunu belirtmektedir:

“ Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

(Değişik: 03.10.2001 – 4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” [6]

Medeni Kanun

Kadınların iş gücüne katılımında belirleyici önemli hukuki düzenlemelerden biri de Medeni Kanundur. Temel olarak aile yaşamı ve kadının toplumdaki statüsünü belirleyen Medeni Kanun 1980 sonrasında halen 1926’da kabul edildiği şekliyle (bazı değiştirilen maddeler dışında) uygulamada bulunmaktaydı. Kadınların iş gücüne katılımına engelleme getiren hukuki düzenlemeler içermektedir. 1926 tarihli Medeni Kanunun bazı maddeleri yıllar içinde değişikliğe uğramıştır. Örneğin, Kanunun 159. Maddesi kadının çalışmasını kocasının iznine bağlanması, 1990 yılında Anayasa’ya aykırı bulunarak iptal edildi (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

1990’larda Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından kadın sorunları ele alındı. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının eşitlik ilkesi ve taraf olunan uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan taahhütler göz önünde bulundurularak çözüm önerileri hazırlandı. Kadın kuruluşları ile işbirliği yapılmaya çalışıldı. TBMM’de kadın-erkek eşitliğinin araştırılması için kurulan komisyon raporu, İnsan Hakları Üst Kurulu Raporu, Devlet Planlama Teşkilatının Beş Yıllık Kalkınma Planları kadın sorunlarına çözüm getirme konusunda yapılan çalışmalar arasındaydı. Hazırlanan raporlar doğrultusunda getirilen çözüm önerileri aşağıdaki konuları kapsamaktaydı:

- Tarım kesiminde *ücretsiz aile işçisi* olarak çalışan kadınların mağduriyetinin giderilmesi için emeğin ücretlendirilmesi ve sosyal güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin hukuki düzenleme yapılması.

- Ev hizmetlerinde çalışan kadınların İş Kanunu kapsamına alınmasına ilişkin hukuki düzenleme yapılması.
- Doğum öncesi ve sonrası kullanılacak izin sürelerinin toplamının Avrupa Birliği ile uyum sağlamak üzere 16 haftaya çıkartılmasına ilişkin hukuki düzenleme yapılması.
- Gebelik ve doğum izinleri süresinin bitiminde iş akdini bildirimsiz feshetmesini engelleyen açık bir hükme İş Kanununda yer verilmesine ilişkin hukuki düzenleme yapılması.
- *Ebeveyn izni* yapısının yasal dayanağa kavuşturulmasına ilişkin hukuki düzenleme yapılması.
- Yarı zamanlı çalışma koşullarının yasayla belirlenmesine ilişkin hukuki düzenleme yapılması.
- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışma Koşullarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük'te değişiklik yapılmasına, kadınların mesleki ve ailevi yükümlüklerinin çalışma koşullarıyla çatışmaması için gerekli önlemleri içeren hukuki düzenleme yapılması.

Bütün bu şartların dışında Medeni Kanun Tasarısı başta olmak üzere, tasarıların yasalaşması ve yasaların hayata geçirilmesinde eşitlik politikası önem kazanmıştı (Moroğlu, 2000).

Kadın haklarının insan hakları olduğu fikri Türkiye'de 1990'lardan sonra güçlenmiştir. 2001 yılında yürürlüğe giren 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu kadın haklarıyla ilgili önemli bir gelişme olarak kabul edilmektedir (Dinçkol, 2003).

Evlilik, eşlerin birbirlerine olan yükümlülükleri, çocukların bakımı ve eşlerin iş gücüne katılımını düzenleyen 2001 tarihli Medeni Kanun; bireylere yüklenen görevleri tanımlamıştır. Evlilikte geleneksel olarak kadına yüklenmiş olan çocuklara ilişkin sorumluluklar Medeni Kanun'la eşlere eşit olarak paylaştırılmıştır. Kadınların iş gücüne katılımı konusunda eşlerinin iznini alma konusunda 2001 tarihli Medeni Kanun Madde 192 şöyledir:

MADDE 192.- Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur. [7]

Dolayısıyla, kadınların iş gücüne katılımı eşlerinin iznine bağlı değildir. Ancak, Medeni Kanun sosyal olarak evlilik kurumunun devamını desteklemektedir. Bu anlamda eşlerden birinin iş yaşamının evlilik hayatını bozması konusu önemini korumaktadır.

İş Kanunu ve kadın istihdamı

1936’da ilk İş Kanunu yürürlüğe girdi ve kadınların da çalışma hayatına düzenleme getirdi. Kanun 1930’lu yılların başında hissedilen devletçilik fikrinden çağdaş çalışma düzenine geçiş yapısındadır. Özel kesimin görüşleriyle yakından ilişkili olan kanun Yüksek Ekonomik Kurul tarafından hazırlanmıştı. Bu anlamda özel teşebbüs ile çalışanların sosyal gereksinimleri arasında dengeleyici bir unsur olma amacındaydı. Kanun, işçinin yaşam hakkını devlet güvencesine almıştı. Bunların karşılığında işçi de grev hakkından vazgeçmekte, sözleşme hakkını geniş ölçüde merkezi kontrole bırakmaktaydı. İşçinin bu haklarından vazgeçmesi sermaye sahipleri için birikim güvencesi olarak görülmekteydi. Sermaye sahipleri işçi haklarının bedelini daha yüksek maliyetli olarak ödeyeceklerdi. Yüksek maliyetlerin denetimi merkezi olarak yapılacaktı. Benimsenen bu formül işçilerin hayatlarını, haklarını ve çıkarlarını ilk kez yasal güvence altına alıp, kurumlaştırırken, diğer yandan da emek ile sermaye arasında denge kurmaya çalışmaktaydı. 1936 tarihli İş Kanunu’nda yer alan bireysel iş ilişkileri düzenlemelerinin uluslararası normlarla uyum içinde olduğu dikkat çekmektedir. Kanun temel olarak çalışma sürelerini düzenlemiş ve en küçük çalışma yaşına ilişkin standartlar getirmiştir. Çalışanların sağlık koşulları ve sosyal hakları konusunda düzenlemelere yer vermiş ve *İş Sigorta İdaresinin* kurulmasını öngörmüştür. Çalışan kadınlar için analık haklarını düzenlemiştir (Çakmak, 2007).

2003 yılında kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiş olan 4857 Sayılı İş Kanunu bireysel iş ilişkileri bakımından düzenlemelerinde ILO’nun sözleşmelerini esas alır ve Türkiye’deki çalışma ilişkilerinin çağdaşlaşmasında önemli bir adım olarak kabul edilir (Kutal, 2004). İş Kanunu çalışma şartlarını düzenlemenin yanında çalışan bireyler arasında eşitlik sağlanmasını da öngörmektedir. Çalışanların sosyal haklardan eşit yararlanmasını düzenler. İşe alınma, işten çıkarılma, ücretlendirme konusunda eşit davranılmasını ilke edinir. İş hayatında eşitlik kavramı *fırsat eşitliği* fikrini de içerir. Fırsat eşitliği kadını engelleyen sorunları çözmeye, kadın ve erkeğin haklarından yararlanabilmesi amacıyla eşit bir ortam sağlamaya dayanmaktadır (Araslı, 2000).

Genel olarak 4857 Sayılı İş Kanunu, önceki İş Kanunlarına göre çalışanlara daha geniş bir kapsayıcılık sağlamaktadır. Örneğin, 2. Maddede işçinin tanımı yapılmakta ve daha önceki İş Kanunlarında yer alan *herhangi bir işte ve ücret karşılığı çalışmak* ibareleri çıkarılmış ve *iş sözleşmesine dayanarak çalışma* yeterli görülmüştür. Bu tanıma göre bir işyerinde, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan kadınlar *işçi* kabul edilmektedir ve kadın işçiler için oluşturulmuş koruyucu hükümlerden yararlanmaktadırlar (Demirhan ve Ekonomi, 2005), [5].

4857 Sayılı İş Kanunuyla getirilen bir diğer önemli ilke Madde 5'te yer alan *eşit davranma ilkesidir*. Bu maddeye göre iş ilişkisinde dil, ırk, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhepte olduğu gibi cinsiyete dayalı olarak da ayırım yapılamaz. İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin zorunlu sebepler olmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı maddeye göre aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. Çalışanın cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması daha düşük ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

İş Kanunlarında yer alan koruyucu hükümlerden kadınları ilgilendirenler tehlikeli işlerde çalışma, analık izinleri, gece çalışma gibi konuları kapsamaktadır. Bu tür koruyucu hükümler feminist çevrelerde çoğu kez tartışma konusu olmuştur (Demirhan ve Ekonomi, 2005). Çünkü özel koruyucu hükümlerin bazıları kadınların tehlikeli bulunan iş kollarında istihdamını engellemektedir. Örneğin, 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 72'ye göre maden ocakları ve kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında ve su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasını yasaklar. Kadınları koruyucu hükümlerden bir diğeri olan *Gece Çalıştırma Yasağına* ilişkin hükümler Madde 73'te yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu genel olarak kadınların sanayiye ait işlerde gece çalışmasına yasaklama getirmemektedir. Ancak, kanun hükmüne göre gece çalışma şartları Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan bir yönetmelikle düzenlenebilmektedir [5].

Koruyucu hükümlerden biri de *Analık Halinde Çalışma ve Süt İznidir*. 4857 Sayılı İş Kanunu kadın işçilerin analık dolayısıyla çalışmalarının yasak olduğu süreyi Madde 74'te doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta olarak belirtmektedir. Emzirme ve süt izinleri ise Madde 88'de belirtildiği şekilde düzenlenmiştir. Bu öngörülen süreler çalışan kadının sağlığına ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra arttırılabilir. Analık durumunda çalışma koşulları 2003 tarihli İş Kanununda oldukça detaylı bir şekilde tanımlanmıştır [5].

4857 Sayılı İş Kanunu belli bir sayı üzerinde istihdam sağlayan kurum ve kuruluşlar için kanunla tanımlanan oranda özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırmayı zorunlu hale getirmiştir. Ancak, kadınlar bu uygulamanın dışındadır. Geleneksel olarak erkek işi kabul edilen mesleklere kadın çalışanların katılması için kota sistemi bulunmamaktadır (Kutal, 2004).

4857 Sayılı İş Kanunu önceki iş kanunlarında bulunmayan yeni istihdam türlerini de yasal zemine oturtmuştur. Aile sorumlulukları sebebiyle tam gün süreli işlerde çalışamayan kadın işçiler bu yeni istihdam türlerini tercih etmektedir. Esnek çalışma koşullarında sosyal hakların talep edilmesi açısından İş Kanununda bulunan bu hükümler önem arz eder. 4857 Sayılı İş Kanunu Türkiye’de yaklaşık % 50 oranındaki kayıt dışı iş gücünü esnek bir çerçeveye yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Kanun kısmi süreli çalışma, geçici süreli çalışma (ödünç iş ilişkisi), deneme süreli çalışma, belirli süreli çalışma, taşeronu bağlı çalışma gibi istihdam türlerini tanımlayarak hizmet sözleşmelerini ayrıntılı biçimde düzenlemiştir (Sapançalı, 2008; Demirhan ve Ekonomi, 2005).

Çalışan Türk kadınları ilgilendiren hukuki düzenlemelere bakıldığında dünyada yapılmış olan iş düzenlemelerinin izleri görülmektedir. Türkiye, 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen CEDAW Sözleşmesini 2003 yılında imzalamıştır. Ancak, sözleşmenin evlilik ve aile hükümlerini içeren bazı maddelerine çekince konmuştur (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımına ilişkin düzenlemeler ulusal yapıda olsa da uluslararası düzenlemelerin de temsilciliği şeklindedir. Bu anlamda yapılan değişiklikler kadınların iş gücündeki etkinliğini, çalıştıkları kurumda aldıkları görevleri ve çalışma şartlarını düzenleme amacı gütmektedir.

2.2.2 Kültürel Bağlam

Kadınların 20. yy’da Türkiye’de ücretli üretime katılımı üç temel süreç içinde değerlendirilebilir. İlk süreç 1920’lerde Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan 1950’lerde kapitalizmin tarım üretimini etkilemeye başladığı zaman aralığıdır. Bu sürecin içeriği bir-kaç köyde yapılan tekil araştırmaların dışında, yeterli bilimsel kaynak olmadığından tam olarak bilinmemektedir. 1950’lerden 1970’lerin sonuna kadar olan ikinci süreç de toplumun her tabakasına dağılmamıştır ancak, oldukça çarpıcı sosyal ve ekonomik dönüşümler yaşanmıştır. Tarım sektöründeki iş gücü diğer sektörlerle kaymış; ücretsiz işçilik, ücretli işçiliğe dönüşmüştür. 1950’ler daha çok birinci süreçle benzerlik gösterirken, 1970’ler daha çok 1980’lerde başlayan üçüncü süreçle benzerlik göstermektedir. 1980’lerde başlayan üçüncü süreçte ise kapitalizm tüm üretim faaliyetlerine yayılmıştır (Özbay, 1995).

Kadının Türkiye’de statüsü

Türkiye’de kadına bakışı etkileyen ataerkil anlayışın din, örf, adet ve hukuk kurallarıyla daha da sabitleşmiş olduğu görülmektedir (Moroğlu, 2000). İş gücüne katılan kadınların büyük bir

çoğunluğu için ailevi sorumluluklar ve evlilik, iş yaşamına göre öncelikli sıradadır. Dolayısıyla, kadınlar kültürel olarak kendilerine yüklenen görevleri yerine getirebilmek için iş hayatlarına ara verebilir ya da çalışmaktan vazgeçebilir. Bu durum toplumda kadınların sürekli çalışanlar olmadıklarına; iş gücü piyasasına geç girip, kısa süreli çalışıp, erken ayrıldıklarına dair bir yargı oluşturmuştur. (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

Meslek eğitimi almamış kadınlar kültürel olarak iş gücüne katılmayı tercih etmemektedir. Bu tercihte kadınların ev ve aile ile özdeşleştirilen sorumlulukları etkilidir. 1955 yılından günümüze kadar yapılan pek çok araştırma kadınların büyük çoğunluğunun aileye ikinci bir gelir kaynağı sağlama zorunluluğundan çalışma hayatına girdiğini saptamıştır. Kültürel olarak çalışma hayatına giren kadın ailede *yedek iş gücü* olarak kabul edilir. *Yedek iş gücü olma* kavramı, kadının sadece aile içindeki erkek bireyler toplumsal olarak kendilerine yüklenen evi geçindirme işini tam olarak yerine getiremediklerinde kadınların iş gücüne katılması durumu olarak tanımlanır. Aile içindeki ekonomik şartlar düzeldiğinde kadın çalışmayı bırakır ve asıl görevi olan evle ilişkili işlerine geri döner (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

Son 20 yılda kadınların iş gücüne katılımı konusunda kültürel bir değişim söz konusudur. Kadının iş gücüne katılımına yönelik değişim; hem toplumun çalışan kadına bakış açısında, hem de kadınların çalışma hayatına katılma talepleri konusunda meydana gelmiştir. İş yaşamına katılım kadınlar için sadece maddi kazanç elde etmenin ilerisinde, bir statü kazanma aracı haline gelmiştir. Son yıllarda kadınların iş gücüne katılımı kültürel olarak da olumlu karşılanmaktadır. Toplumdaki bireyler halen kadının birincil görevinin eve ilişkin sorumluluklar olduğunu düşünse de; çalışan kadının statüsü toplumda yükselmeye devam etmektedir (Eker, 1989).

İşgücüne katılan kadının Türkiye’de statüsü

Türkiye’de 1970’lere gelindiğinde meslek eğitiminin önem kazandığı dikkat çekmektedir. Bu dönemde üretimin hızlanması ve üretim ilişkilerinin yoğunlaşması kızlara da ücretli iş gücüne katılım olanakları sağlamıştır. 19. yy ortalarındaki kalıplara benzer şekilde 1970’lerde de orta dereceli mesleki ya da teknik eğitim alan kızların genellikle geleneksel kadın mesleklerine eğilim gösterdikleri dikkat çekmektedir. Bu dönemde enstitülerde, konservatuarlarda, sağlık okullarında eğitim gören öğrencilerin % 95’ini kızlar oluşturmaktaydı (Tayanç ve Tayanç, 1977). 1975 yılından itibaren üniversite eğitimi almamış kadınlar iş gücüne daha yoğun katıldı. Bu yıllarda başlayan ihracata dönük üretim sürecinin mavi yakalı kadın çalışanlar için istihdam olanağı sağladığı dikkat çekmektedir. 1990’lara gelindiğinde yapılan istatistikler toplam çalışan kadın nüfusun % 57’sinin mavi yakalı kadınlardan oluştuğunu göstermektedir

(Doğramacı, 2000).

Yapılan çalışmalar genel olarak kadınların iş gücüne katılımı ile yüksek eğitim alma oranları arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. 1980 yılında yapılan istatistikler üniversite eğitimi alan kişilere bakıldığında, eğitimi tamamlama oranının kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, kadınların eğitimlerini tamamladıkları halde çoğunlukla profesyonel kariyerlerine devam etmedikleri saptanmıştır (Tabak, 1985). 2000’li yıllarda halen üniversite eğitimi almış önemli bir kadın çoğunluğun çeşitli sebeplerle iş gücüne katılmamayı tercih ettiği dikkat çekmektedir (Doğramacı, 2000).

Son yıllarda Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımlarını çok dikkat çekici bir artış kaydedilmemiştir. 1980 yılında erkek iş gücü nüfusun % 55’ini oluşturmaktaydı (Tabak, 1985). Nüfusun % 42,9’u iş gücüne katılmaktaydı. Bu çalışan nüfusun % 34,4’ünü kadınlar oluşturmaktaydı. Aynı tarihte kadın nüfusun % 45,8’i iş gücüne katılmış durumdaydı (Doğramacı, 2000). 2000’li yıllarda Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı halen % 25 ila % 29 civarında bulunmaktadır. Kadınların iş gücüne katılmamayı tercih etmelerinin sebepleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- İş bulamayanların iş aramaktan vazgeçerek ev kadını olmayı tercih etmesi,
- Ücretlerdeki düşüklük nedeniyle ev işleri ve çocuk bakımı ile aile bütçesine daha fazla katkıda bulunulacağı kanısı,
- Kreş, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kentsel alanlarda pahalı olması,
- Kayıt dışı istihdamın yaygın olması nedeniyle özellikle kadınların sosyal güvenlik şemsiyesi altına girememelerinden kaynaklanan isteksizlik,
- Köyden kente göçlerin kadınları iş gücünden uzaklaştırması,
- Erken yaşta emekliliğin tercih edilmesi,
- Ortalama eğitim süresinin uzaması ve işgücünün eğitim düzeyinin düşük kalması (Sapancalı, 2008).

2006 yılı itibariyle Türkiye % 48’lik oranla OECD ülkeleri içinde işgücüne en düşük katılımı olan ülkedir. Türkiye’de her yıl ortalama 500 bin kişi iş gücü piyasasının dışında kalmayı tercih etmektedir. Bu nüfusun % 73’ünün kadın, % 27’sinin erkek olduğu görülmektedir. İstihdama katılmayan kadınların yarısından fazlası ev kadınıdır ve büyük ölçüde kentsel alanlarda yaşamaktadır (Sapancalı, 2008). İş gücüne katılan kadınlar, 2000 yılında halen yoğunlukla kamu sektöründeydi. Kamuda çalışanların ise % 33,8’ini kadınlar oluşturmaktaydı ve yoğunlukla Milli Eğitim Bakanlığı’na ya da sağlık hizmetlerine bağlı çalışmaktaydı

(Doğramacı, 2000).

Yüzyıl sonunda ihracat oranlarının artışı, kayıt dışı üretimin yüksek olması ve özellikle ihracata yönelik çalışan tekstil sektörünün kadın emeğini kullanması kadın istihdamının artışındaki önemli etkenlerdir (Özbay, 1998). Bazı akademik çevreler ve işverenler tarafından kabul edilen Türkiye’de katı bir iş gücü piyasasının bulunduğu, iş gücü maliyetlerinin çok yüksek olduğu; bu nedenle de kayıt dışı istihdamın arttığıdır. Esnek çalışma yapısının işsizlik sorununa çözüm olacağına dair tartışmalar devam etmektedir (Sapancalı, 2008).

Günümüzde Türkiye’de iş gücüne katılımı kadınların oranı Dünya Ekonomik Forumu’nun hazırladığı raporda belirtilmektedir. 2009 yılı Cinsiyet Farklılıkları Raporuna göre Türkiye’nin toplam nüfusu 73.89 milyon kişi olarak belirlenmiştir. Türkiye’de kadın nüfus ile erkek nüfus sayısı birbirine eşittir. Toplam iş gücünün % 26’sı kadınlardan, % 74’ü erkeklerden oluşmaktadır. Yönetim kademesinde görev alanların % 10’u kadın çalışanlardır. Profesyonel ve teknik işlerde istihdam edilenlerin ise % 33’ü kadınlardan oluşmaktadır (Hausmann vd., 2009).

İş gücüne katılan kadının Türkiye’deki iş yaşamında statüsü

Türkiye’de iş gücüne katılan kadının iş hayatındaki statüsü iki yönüyle ele alınabilir. Bunlardan birincisi çalışan kadına kültürel olarak bakış açısıdır. İkincisi ise çalışan kadının çalışma kültüründeki yeridir. Çalışma kültürü üretimin yapıldığı kurumların kadın çalışana olan tavrını da içine alan bir dizi davranış ve iş yapma şekline işaret eder.

1990’larda kadınların iş gücüne katılımıyla üretim faaliyetlerinin toplumdaki kültürel boyutu önem kazanmaya başladı. Bu süreçte iş yaşamında erkek çalışanların kadınlara olan tutumlarının henüz yeterli düzeyde değişmediği dikkat çekmektedir. Bu tutumlar hem işletme düzenlemeleri ve davranışları, hem de cinsiyet rolleri ve değerleri düzeyinde ele alınabilir. Gözlemler ve veriler Türkiye’de her iki düzeyde de bir *kültürel gecikme* olgusunu ortaya koymaktadır. İlk kez W.S. Ogburn tarafından ortaya koyulan bu olgu, kadınların üst yönetim kadrolarında yer almaları açısından yeterli kişisel ve ekonomik şartların oluştuğuna işaret eder. Ancak, aile kurumu ve toplumsal cinsiyet rolleri normlarının uygun düzeyde değişmediğinden kadın çalışanlara olan tutumlar yeterli hızda gelişmemektedir. Kadınlar iş yaşamında üst düzey kademelerde yöneticilik yapabilmek için gerekli olan eğitim seviyesi ve meslek tecrübesine 1990’larda sahip hale gelmişlerdi. Dolayısıyla, günümüzde Türkiye’de eğitim ve mesleki tecrübe kazanımını sağlayacak ekonomik ve hukuki fırsatlar büyük ölçüde

yaratılmıştır (Arıkan ve Yıldırım, 1993).

2.2.3 Sosyolojik Bağlam

Türkiye’de sosyal ve ekonomik şartların değişmesi kadınların üretime katılarak statü kazanmalarında etkili oldu. Ancak, 1950’lerden önceki süreçte nüfusun % 80’i kırsal alanlarda yaşamaktaydı. Dolayısıyla kentlerde iş gücüne katılan ve tarım-dışı sektörlerde çalışan kadınlar toplumun çok küçük bir bölümünü temsil etmekteydi. *Klasik ataerkil* dönem olarak isimlendirilen bu süreçte üç nesil bir arada yaşamaktaydı ve kararlar büyükler tarafından verilmekteydi (Kandiyoti, 1989). Ataerkil sosyal düzende bireylerin statü kazanması yaş ve cinsiyet faktörüne bağlı meydana gelmekteydi. Evlilik ve çocuk sahibi olmak bireylerin statü kazanmasında etkindi. Aile içinde üretim ve yeniden üretim süreci tüm bireylerin katılımıyla meydana gelmekteydi (Özbay, 1995). Osmanlı’da kadının ataerkil topluluktaki yeri, cumhuriyet ile sınıflara ayrılmış olan toplumda; ataerkil aile, özel mülkiyet ve siyasal otorite gibi kurumlara bölünmüş hale gelmişti. Kadının aile içindeki işlevi ise temel olarak kocasının etkisi ile tanımlanabilmekteydi. 20. yy başından 1950’lere kadar olan süreçte kadının iş gücündeki yeri genellikle aile içindeki yerinden sonra gelmekteydi (Tabak, 1985).

Sosyal dönüşüm ve feminist hareket

Batıda kadınların iş gücüne katılımındaki artış ile feminist hareket eş zamanlı gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadınlara ilişkin sosyal dönüşüm, ailenin değişimi ile toplumun iç dinamikleri paralelinde gerçekleşmiştir. Ek olarak, batıdan gelen feminist etkilerin belirleyici olmuştur. Batıdakine benzer şekilde Türkiye’de de iki dalga feminist hareketten söz edilebilir. İlk hareket 19. yy sonu ve 20. yy başını kapsamaktadır. İlk dalga feminist hareket daha düşünsel bir yapıdadır ve Türkiye’deki algılanışı tam olarak batıdaki dönüşümü taklit etme şeklinde olmuştur. İkinci feminist hareket ise 1980’lerde başlamıştır. Bu süreç sosyal olarak daha gerçekçi bir yapı sergilemektedir. Dönemde kadının iş gücüne katılımı ve ekonomik bağımsızlığı hareketin etkinliğini arttırmıştır. Her iki dönemde de kadının toplumda tarım-dışı iş gücüne katılımının artması ve aile yapılarındaki dönüşümler belirleyici olmuştur. Ancak, Türkiye’de gerçekleşen feminist hareketin sosyal ve hukuki düzenlemeleri yönlendirdiğinden bahsetmek güçtür (Özbay, 1998).

Çalışan kadının sosyal statüsü

1950’lerde kadınların ev dışındaki üretim faaliyetlerine katılan kadınların çalıştıkları alanlar da bir statü göstergesiydi. Erkek iş gücünün sınırlı sayıda bulunması, kadınların iş gücüne katılımını zorunlu hale getirmişti. Bu süreçte cumhuriyetçi ideolojilere bağlı bazı aydınlardan

ve bürokratlardan oluşan yeni bir kentli elit sınıf meydana geldi. Böylece kentlerdeki kamu kurumlarında görev alan ya da öğretmenlik yapan kadınların sosyal statüsü oldukça yükseldi (Özbay, 1995).

1960’larda Türkiye’de kadın istihdamında düşüş görüldü. Bu yıllarda kadının düşük istihdamı doğurganlık etkeni ile açıklanmaktaydı. Ancak, yapılan araştırmalarda çalışan ve çalışmayan kentli kadınlar arasında doğurganlık farkının olmadığı ve her iki grubun da doğurganlık oranlarının düşük olduğu saptanmıştır. Yine de kadınların çoğunluğunun çalışma hayatını evlilik, doğum, evdeki hasta üyelerin bakımı gibi ailevi nedenlerle bıraktıkları çeşitli araştırmalarda ortaya çıkan bir sonuçtur (Özbay, 1998).

1960’larda öngörülenin aksine, çeşitli sebeplerle erkeklerin bulunmadığı ailelerde kadınların onlara ait sorumlulukları tam olarak yerine getirebildikleri görülmüştür. Erkeklerin bulunduğu ailelerde ise, erkek bireylerin kadınların iş gücüne katılımını desteklemedikleri kaydedilmiştir. Örneğin, 1969’da Susurluk’ta yapılan bir araştırma erkeklerin eşlerinin çalışma hayatına girmesini desteklememesinin altında çalışmanın ev hayatını zora sokacağını ve evdeki otoritelerini bozacağını öngörmeleri olduğu belirlenmiştir (Magnarella, 1969). 1960’ların sonuna doğru kadınların ücretli üretimden ellerini çekmeleriyle, kadınların iş gücüne katılımını destekleyen aydınlar toplumdaki önemini kaybetti ve yeni bir burjuva sınıfı oluşmaya başladı. Artık ücretli üretime katılmamak kadınlar arasında bir statü belirtisi haline geldi. Kırsal alanlarda ağır işler yapan ve ailedeki yaşlı kadınlar tarafından baskı altında tutulan genç kadınlar için *kentli ev kadını* olmak ulaşılmak istenen bir statüydü. Kentlerde çalışan kadınların da ev kadını statüsünü tercih ettikleri görülmekteydi. 1970’lerde yapılan bir araştırma, kamu personeli olarak çalışan kadınların evde ve işteki sorumluluklarının ikili ağırlığından dolayı ev kadını olmayı tercih ettiklerini belirlemiştir (Çitçi, 1979). 1973 tarihli ulusal bir araştırma ise çocuk sahibi olma yaşındaki evli kadınların iş gücüne katılmaktan memnun olmadıklarını göstermekteydi (Özbay, 1995).

Ekonomi politikaları ve kadın işgücü

Türkiye’de sanayinin en hızlı gelişmeyi 1964 ile 1973 yılları arasında göstermiştir. 1973 yılında dünyada petrol fiyatlarına zamlar yapılmasıyla çıkan enerji krizi Türkiye’nin ekonomi politikalarında değişikliklere sebep oldu. Kriz döneminde Türkiye’nin benimsediği ekonomik strateji, ihracata yönelik sanayileşmeydi. Bu ekonomik modelin hayata geçmesi için ihracata yönelik üretim arttırıldı. Üretim artışı; sanayi yatırımlarından çok, üretim kapasitelerinin arttırılmasıyla sağlandı. 1988’in ikinci yarısında yaşanan diğer bir ekonomik kriz dönemine kadar üretim artmaya devam etti. Sanayide görülen ekonomik daralmalar istihdama etkin

şekilde yansımıştır. Sendikali çalışanlar azalmış, sosyal güvenlik çerçevesinde çalışan iş gücü kayıt dışı çalıştırılmıştır. 1980'lerin sonunda sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların yaklaşık % 20'si işini kaybetti (Ecevit, 1995).

Ailelerdeki gelirlerin azalması 1970'lerin ikinci yarısında iş hayatına katılmak isteyen kadınların sayısında artışa neden oldu. Kentteki yaşam koşulları ve kent kültürü doğrultusunda erkekler ve kadınlar arasında istihdam edilme rekabeti arttı. 1978-1980 yılları sonrasında sanayideki daralmaya bağlı olarak üretimde istihdam edilme olasılıkları düştü, hizmet sektörü büyümeye devam etmiş olsa bile potansiyel iş gücünü istihdam edebilecek seviyenin altındaydı (Ecevit, 1995).

1970-1980 döneminde yüksek eğitim alarak meslek sahibi olma durumu yaşanan sosyal dönüşümün bir diğer yönüydü. 1979 yılında yüksek eğitim almış kadınlar üzerine yapılan bir araştırma, Türkiye'de yüksek eğitim alan kadınların genel olarak sınıfsal kökenlerinin yüksek olduğunu gösterdi. Bu durum iktidarın eğitim ve istihdam politikasıyla ilişkilendirilmektedir. Türkiye'de erken tarihlerden itibaren kadınlara da açık olan doktorluk, avukatlık, akademisyenlik gibi uzman mesleklerin diğer bazı ülkelerin aksine *erkek işi* olarak tanımlanmamış olması bu politikaların yarattığı olumlu bir sonuç olarak kabul edilir (Özbay, 1998).

1970-1980 sürecinde Türk kadınlarının kreş ve yuva gibi kurumsal olanakları oldukça kısıtlıydı. Dolayısıyla, çalışan kadınlar ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgili sorumluluklarını başka kadınlarla paylaşmaktaydı. Türkiye'deki kadınlar yurtdışındaki çalışan hemcinslerine göre daha fazla ücretli yardımcı kadın istihdam etmekteydi. Bu bulgu, dönem için orta sınıf kadınların Türkiye'de ikili iş yüklerini hafifletmek amacıyla başka kadınların emeklerini kullandıklarını ortaya koymaktadır (Kabasakal, 1997).

1980'lerin başında uzman meslekler dışında kadınların iş gücüne katılımındaki temel neden geçim sıkıntısıdır. Paraya ihtiyacı olmayan yüksek eğitim almamış kadınların ev kadını olmayı tercih ettikleri dikkat çekmektedir (Özbay, 1998).

1980 sonrasında ekonomik olarak uluslararası ticaret ve turizm odaklı politikalar benimsendi. İş gücü pazarında genç, eğitilmiş kadınlar, eğitimi olmayan daha yaşlı erkeklerle rekabet etmekteydi. Yine de eğitilmiş kadınların oranı halen düşüktü. Dolayısıyla genç kadın iş gücü, yaşı ileri erkek iş gücü için halen büyük bir tehdit değildi. Eğitilmiş erkekler ise iş gücü pazarında terfi olasılığı yüksek kademelerde yer bulurken, eğitilmiş kadınlar bu dönemde prestijini kaybetmiş yüksek kademelerde istihdam edildi. Örneğin, üniversitelerdeki

profesörler kazancı düşük olduğu için işlerinden istifa edip özel sektörde iş ararken; daha iyi vasıflara sahip kadınlar bu kademelerde görev aldı. 1950-1980 arasındaki dönemde ev kadını olmak giderek sosyal olarak statü kaybetti. 1980 sonrasında ise enflasyon bazı ailelerin gelirlerinde daralmaya sebep oldu. Özellikle memur ailelerin sosyal olarak şartlarını aynı tutabilmek için daha çok çalışması gerekiyordu. Dolayısıyla çalışan kadınların evdeki sorumluluklarının devam etmesine karşın pek çok kadının iş gücüne katılmayı tercih ettiği dikkat çekmektedir. Kadınlar bu dönemde iş gücüne daha fazla katılmak isteseler de işsizlik oranları arttı. 1986'da yapılan bir araştırma o dönemde kadınların % 64,3'ünün işsiz olduğunu kaydetmişti. İşsizlik bu dönemde *kadınların sorunu* haline gelmişti (Özbay, 1995).

1980'lerde başlayan ekonomik ve sosyal dönüşüm süreci Türkiye'de kadının aile içindeki kimliğini daha kesin hatlarla tanımlanmıştır. Üretim kalıplarının değişmesi ve kadının iş yaşamında aldığı yer, aile içindeki statüsünde de değişikliğe sebep oldu. 1980'lerden sonra kadının aile statüsünü yükseltmeye dayalı sorumlulukları arttı ve kadın, erkeğin *ailenin temsilcisi* olma görevini üstlenmeye başladı (Özbay, 1995).

Eğitim ve kadınların işgücüne katılımı

Üniversite eğitimi almış kadınlar için iş gücüne katılım farklı bir anlam taşımaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi çalışma hayatına katılımı arttıran bir etken olmanın yanında; iş gücüne katılımın ardındaki sebepleri de değiştirmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılımda ekonomik nedenler dışında eğitimi değerlendirme, bir meslek edinme isteği, moral tatmin ve doyum, bağımsız bir kişiliğe kavuşma, yeni bir çevre edinme ve geleceğini güvence altına alma isteği gibi sebepler öne çıkmaktadır (Demirhan ve Ekonomi, 2005).

1980'lerde kentte yaşayan üniversite eğitimi almış kadınlar genellikle kamu kuruluşlarında çalışmayı tercih etmekteydiler. Özel sektörde kazanç daha yüksek olsa da, mesleki yarış daha acımasızdı. Mesleki becerileri yeterli olan erkekler mücadelenin daha fazla olduğu özel sektörü tercih ederken, aynı mesleki becerilere sahip kadınlar evle ilgili sorumluluklarından dolayı kamu çalışanı olarak kalmayı tercih etmekteydi. 1980 yılında yapılan bir araştırmaya göre tüm kamu kuruluşlarında istihdam edilenlerin % 24,6'sı kadındı. Kamu kurumlarında istihdam edilen kadınların % 52'si evliydi (Doğramacı, 2000).

1980 sonrasında kadınların iş yerindeki davranışlarını düzenlemesi oldukça zordu. İş gücüne katılan kadınlar sosyal olarak erkeklerin karşılaşmadıkları bir çelişki yaşamaktaydı. Eğer yeterince hırslı ve ikna edici davranırlarsa, zorlayıcı olarak tanımlanıyorlardı. Eğer baskın olmayan bir davranış motifi gösterirlerse, bu kez de iş hayatındaki rollere uygun olmadıkları

düşünüüyordu (Velibeşe, 1988).

2000’li yıllarda Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım şekilleri ve nedenleri çeşitlenmiştir. Genel olarak kadınların üretim faaliyetlerine katılımı sosyal statülerini yükseltme amaçları önemli rol oynadı. (Özbay, 1995). Kadınların iş gücüne katılımı artış gösterse de sosyal olarak tanımlanmış cinsiyet rolleri tam olarak değişikliğe uğramamıştır. Tarihte sosyal olarak yaşanan dönüşüme paralel olarak kadınların sosyal hayattaki rolleri ve statüleri de dönüşmektedir. Sosyal sistemler ve toplum içindeki ilişki ağları günün şartlarına göre değişiklik geçirmektedir. Türk toplumu için *çalışan kadın* kavramı oldukça yenidir ve sosyal olarak yerini bulmaya çalışmaktadır. Bazı çalışmalar kadının doğurganlık özelliğinin onu iş gücüne katılımdan uzaklaştırdığını savunmaktadır. Çocukların yetiştirilmesi, ev işlerinin yerine getirilmesi, ailedeki yaşlı bireylerin bakımı halen kadınlara yüklenen görevler arasındadır. Kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı kariyerlerine ara verdiklerine ya da yarı zamanlı işlerde çalışmayı tercih ettiklerine halen rastlanmaktadır (Doğramacı, 2000).

Türkiye’de sosyal olarak kadın ve erkeğin iş gücüne katılımında yargılar değişiklik göstermektedir. Toplum için bir erkeğin iş gücüne katılmaması ancak hasta, yaşlı, hapiste olması, özel bir gelire sahip olması ya da öğrencilik durumunda kabul edilebilir. Kadınların için ise iş gücüne katılmama durumu erkeklerde olduğu gibi yargılamamaktadır (Özbay, 1995). Kadınların iş gücüne katılımında sosyal öngörüler kadar devletin geliştirdiği ekonomi politikalarının da etkisi bulunmaktadır. 2000 yılından sonra kadınların istihdamında ekonomik politikaların etkisi oldukça etkin olarak görülmektedir (Sapancalı, 2008).

3. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN PROFESYONELLER

Kadınların inşaat sektöründeki iş gücüne katılımı 19. yy'ın erken dönemlerinde, hayırsever amatör roller şeklindeydi. Örneğin, İngiltere'de sosyal konut tasarlamak üst sınıf hanımlar için uygun bulunan işlerdendi. Ancak, inşaat işini meydana getiren zanaat işçiliği ortadan kalkıp yapı yapma işi endüstrileştiğinde, sektör de erkeksi bir karakter kazandı. 19. yy'ın sonlarına doğru inşaat sektöründe istihdam edilen kadınların sadece planlarda düzeltme yapmasına ve rapor yazmasına izin veriliyordu. Kadın meslek sahiplerinin üstlendikleri işin saygınlığı azdı. Kadınların medeni durumları da inşaat gibi geleneksel erkek işlerine girmelerine engel olmaktaydı. Evliliğin kadınların istihdamına engel oluşturduğu 19. yy sonlarında, sadece evlenmemiş kadınların böyle bir işin üstesinden gelebileceği düşünülmekteydi. Çoğu kültürde meslek kuruluşları da kadınların inşaat sektöründe yer almasına direnç gösterdi. Örneğin, RIBA 20. yy'ın erken dönemlerine kadar kadınların üyeliğini onaylamadı. 2. Dünya Savaşı'nın sonrasında bile, kurumun kadın üye sayısının artması durumunda kadınların mimarlık eğitime kabul edilmesine sınırlama getirilmesi düşünüldü (Caven, 2006).

Kadınların erkek işlerine girmeleri en yoğun olarak 1970'lerde gözlemlendi. Kadınların inşaat gibi zor bir iş kolunu seçmelerinde etkin olan sebeplerden biri de ekonomikti. Örneğin, İngiltere'de 1970'lerde inşaat sektöründe mavi yakalı olarak çalışan kadınların kazançları, geleneksel kadın işlerinde çalışanlara göre oldukça yüksekti. 1970'lerden 1990'lara kadar geçen sürede genç kadınların iş hayatına bakış açıları, kadınların iş gücüne katılımı konusundaki sosyal eğilimler ve kadınların inşaat sektöründe meslek eğitimi alma olanakları büyük değişiklikler geçirdi (Wall, 2004).

İnşaat sektöründeki görev dağılımlarına bakıldığında cinsiyete bağlı kesin ayrımlar dikkat çekmektedir. İnşaatla ilgili meslek kollarının zor, ağır ve makine tabanlı üretim şekli, sektörün *erkek-baskın* bir imaj kazanmasında etkili olmuştur (Hossain ve Kusakabe, 2005). Dünyada inşaat sektöründe bilim ve mühendislik dallarında iş gücüne katılan kadınların oranı % 12 civarındadır, diğer sektörlerde ise kadınların iş gücüne katılımı ortalama bu oranın iki katıdır (Enshassi ve diğerleri, 2008).

İngiltere'de 2001 yılında yayımlanan istatistikler mimarlık dalında eğitim gören öğrencilerin % 37'sinin kadınlardan oluştuğunu göstermektedir, ancak sektörde görev alanların sadece % 13'ü kadındır. Türkiye'de de son 20 yılda kız öğrencilerin mimarlık okullarına giriş oranları da bu savı doğrular niteliktedir (Çizelge 3.1). 1990'ların sonlarında kız ve erkek öğrencilerin oranlarının eşitlendiği görülmektedir. 2000 yılının başından itibaren ise kız öğrencilerin

mimarlık okullarındaki oranının erkek öğrencileri geçtiği görülmektedir. 2009 yılında Türkiye’de mimarlık okullarına giriş hakkı kazanmış tüm öğrencilerin % 60,7’si kızlardan oluşmaktadır (OSYM, 2010).

Çizelge 3.1 Son 20 yılda mimarlık bölümünü kazanan öğrencilerin cinsiyete göre dağılımı
(Kaynak: OSYM Ankara Merkez Ofisi)

YIL	MİMARLIK BÖLÜMÜNÜ KAZANAN KIZLARIN SAYISI	MİMARLIK BÖLÜMÜNÜ KAZANANLARIN TOPLAMI	MİMARLIK BÖLÜMÜNÜ KAZANAN KIZLARIN ORANI(%)
1990	479	1005	47,7
1991	523	1024	51,1
1992	482	1046	46,1
1993	619	1421	43,6
1994	818	1846	44,3
1995	682	1514	45
1996	671	1446	46,4
1997	672	1344	50
1998	727	1437	50,6
1999	718	1385	51,8
2000	758	1454	52,1
2001	743	1334	55,7
2002	760	1393	54,6
2003	908	1587	57,2
2004	1022	1824	56
2005	1075	2047	52,5
2006	993	1708	58,1
2007	1247	2007	62,1
2008	1570	2774	56,6
2009	1682	2771	60,7

İstatistikî analizler mimarlık eğitimi almış kadınların bir kısmının mesleğini bırakmış olabileceğini göstermektedir. Kadın mimarların meslek yaşamlarını sürdürmeleri halinde,

sektöründeki kadın sayısının yıllar içinde artması gerektiği öngörülmektedir (Graft-Johnson vd., 2005). Yine de son 50 yılda sektörde görev alan kadınların sayısında bir artışın varlığından söz edilebilir. Ancak, bu artış inşaat sektöründe kadınların daha fazla yer almasının değil, kadınların genel istihdam artışının bir yansımasıdır (Fielden vd., 2000).

ACE tarafından yapılan Avrupa'daki sektör araştırmasında Türkiye'ye özel verilere bakıldığında toplam mimarların sayısı 32 200 olarak belirtilmiştir. Erkek mimar sayısı 17 119, kadın mimar sayısı 15 181'dir [1].

3.1 İnşaat sektörünün genel istihdam yapısı

İnşaat sektöründe istihdam edilen işgücü iki temel sınıfa ayrılmaktadır: Birinci grup, uzmanlık gerektiren alanlarda ve faaliyetlerde planlama, organizasyon ve danışmanlık yapan, inşaat uygulamalarında kaynakları ve üretimi koordine eden yöneticiler ve meslek insanlarıdır. İkinci grup, konut, ticaret, endüstri ve diğer sivil yapıların iç ve dış üretiminde yer alan, tesisat, bitiş ve tamir konusunda çalışan zanaatkârlardır. Yapı üretimi süreci; mimarları, tasarımcıları, idari çalışanları ve sekreteryayı da içine alan geniş bir çalışan grubunu istihdam etmeyi gerektirmektedir (Fielden vd., 2000).

İnşaat sektörünün istihdam yapısında *standart olmayan* çalışma kalıplarına sıklıkla rastlanmaktadır. Standart olmayan çalışma (non-standard work); alt yüklenicilik, esnek zaman, süreli sözleşmeli ve sözleşmeli tam zamanlı ya da sürekli olmayan çalışma şekillerini kapsamaktadır. Bunun yanında yarım zamanlı, geçici ve kendi hesabına çalışma da standart olmayan kalıplar olarak tanımlanmaktadır. Kadınların inşaat sektöründe standart olmayan çalışma kalıplarını benimsediği görülmektedir. Geleneksel mimarlık mesleği, iş yaşamının gereklilikleriyle ailevi sorumlulukları bir arada götürmeye yetecek esnekliği sağlayamamaktadır. İnşaat sektöründeki kurumların son elli yıldır sürdürdükleri istihdam kalıpları kadınlar için caydırıcı olmuştur. Çağdaş çalışma düzenleri standart olmayan çalışma şekillerinde bir artışı da beraberinde getirmektedir. Özellikle kendi hesabına çalışma dikkat çekici bir artış göstermiştir. Standart olmayan çalışma şekilleri; çocuk bakımı, kadın çalışanların kötü deneyimleri ve hukuki sınırlamalara çözüm olarak görülen bir yöntemdir. Bu anlamda sektörde alternatif çalışma kalıplarının oluşması bir tür *feminizasyon* (sektörün kadınlara açılması) olarak kabul edilmektedir (Caven, 2006).

Ekonomik etkenler de çalışma düzenlerinin oluşmasında oldukça belirleyicidir. 1990'ların başında yaşanan ekonomik kriz, mimarların hayatlarını kazanabilmek için standart olmayan çalışma kalıplarını tercih etmelerine sebep olmuştur. Ekonomik şartlar dolayısıyla mimarlar

kendi hesabına proje tabanlı çalışma biçimlerini sektöre uyarlamışlardır. Kriz sonrasında ise kadınlar çoğunlukla önceki standart kalıplı işlerine dönmek istememişlerdir çünkü çalışma ve özel hayatlarına ayıracakları sürelerini kendileri belirlemeyi tercih etmişlerdir (Caven, 2006).

İnşaat sektöründe istihdam yapısına dair yapılan bir araştırma, tamamlanma süreçleri ve zaman sınırlamaları bakımından inşaat projelerindeki istihdamın bir paradoks oluşturduğunu önermektedir. İnşaat sektörü proje tabanlı bir üretim yaptığından esnek çalışma kalıplarına uyarlanabilir gözükmemektedir. Ancak, sektördeki istihdam yapısı bunun aksini göstermektedir (Hakim, 1995).

3.2 İnşaat sektöründe kadın mimarların koşulları

İnşaat sektöründe görev alan kadın profesyonellerin koşulları, sektörün karakterinden etkilenmektedir. Araştırmalara göre, sektörde çalışmayı sürdüren kadın mimarlar inşaat sektöründe süreklilik sağlayamamaktadır. Kadın mimarların süreklilik sağlayamaması kadın profesyonellerin sektördeki koşullarına dayandırılmaktadır:

İşe alınma: İnşaat sektöründe kadın mimarların en çok zorlandıkları evrelerden biri işe alınmadır. İşe alımların çoğu resmi ilan verilmeden, sosyal iletişim ağları yardımıyla yapılmakta, bazı durumlarda kadınlar bu işe alımların dışında kalmaktadır (Sang vd., 2007).

Türkiye’deki mimar ve mühendis kadınların ayrımcılık deneyimleri daha çok işe girişte yaşanan cinsiyetçi ayrımcılıktır. Kadınların % 49,2’si işe alınma sürecindeki olumsuz ayrımın varlığını belirtmektedir (Özkaplan ve Türkün, 2009).

Düşük ve adaletsiz ücretlendirme: Kadın mimarların büyük bir çoğunluğu çalıştıkları ofiste ücret yapısının şeffaf ya da adaletli olmadığını belirtmektedir. Bazı örneklerde kadınların işlerinin, becerileri ve tecrübeleriyle orantılı olarak ödüllendirilmemesi sebebiyle bıraktıkları tespit edilmiştir. Çalıştıkları kurumlarda kadınların kendileriyle eşit düzeydeki meslektaşlarının ücretlerini bilmemekte, dolayısıyla adaletli ücret dağılımıyla ilgili şüphelerinin bulunmaktadır. Bazı çalışanların maaş konusunda yazılı sözleşmelerinin bulunmadığı ve işverenleriyle ücret konusunda iletişime geçmelerinin engellendiği tespit edilmiştir (Kingsley ve Glynn, 1992; Graft-Johnson vd., 2005).

Türkiye’de de kadın profesyonellerin % 29’u işyerlerinde kendileriyle eşit konumda görev alan meslektaşlarının kazançlarını bilmediklerini belirtmektedirler. Kadınların % 10’u ise çalıştıkları işyerinde erkek meslektaşlarının kendilerinden daha yüksek kazanç elde ettiklerine dikkat çekmektedir (Özkaplan ve Türkün, 2009).

Annelik ve çocuk bakımı: Kadın mimarlar, evlendiklerinde ya da çocuk sahibi olduklarında işverenlerinin ve çalışma arkadaşlarının kendilerine olan tavırlarında değişiklik olduğunu belirtmektedir. Kadınlar genellikle annelik izni dönüşü çalışma ortamında kendilerine destek verilmediğine ve dönüşte işlerini düzenleme konusunda zorluklar yaşadıklarına dikkat çekmektedir.

Kadın mimarların kendilerini işlerine adamayacakları ve kişisel sorumlulukları sebebiyle izinler talep edecekleri öngörülmektedir. Dolayısıyla, kadınlar genellikle ofis odaklı destekleyici rollerde görevlendirilmektedir (Sang vd., 2007).

Cinsiyetçi tavırlar ve taraf tutma: Sektörde görev alan kadınlar direkt önyargı ve medeni duruma ilişkin saygısız tavırların üst düzey yönetici olmalarını engellediğinden şikâyet etmektedirler. Taraf tutma çoğu kadının iş yaşamında karşılaştığı bir davranış biçimidir. Taraf tutmanın bir diğer şekli de aşırı korumacı ya da paternalist tavırlardır. Bu davranış şekli tamamen bilinçsiz yapılmaktadır, ancak kadınların yükselmesinde engel teşkil etmektedir. Aşırı korumacı tavırlar, kadınların teknik becerilerinin geliştirme ya da şantiyede görev alma şansını azaltmaktadır. Genellikle sözleşme ve toplantılara çağırılmadıkları, zorlu anlaşma durumlarıyla baş etmelerinin engellendiği belirtilmektedir. Bazı durumlarda kadınların mesleki becerileri konusunda da önyargılar bulunmaktadır. Bu davranış şekilleri ayrımcılık amacıyla geliştirilsin ya da geliştirilmesin, kadın mimarların kendine güvenlerini ve mesleki gelişimlerini yavaşlatıcı etki oluşturmaktadır (Graft-Johnson vd., 2005).

Cam tavan (Glass Ceiling): Çalışanlar ve işverenler için iş hayatında önemli bir statü göstergesi terfi edilme durumudur. Pek çok çalışan için iş hayatındaki yükselme üretkenlikle ilişkili kabul edilmektedir. Kadınların iş hayatında terfi almaları statülerini belirlemektedir. Terfi uygulamalarına bakıldığında cinsiyetlerin birbirlerine göre avantajlı olduğu durumlar dikkat çekmektedir. Erkekler hala işletmelerin üst kademelerinde baskın durumdadırlar ve bu kademeleri tekellerinde tutmaktadırlar. Orta kademede çalışan pek çok kadın çalışan, üst kademe görevleri ulaşılmaz bulmaktadır. *Cam tavan* olarak adlandırılan iş yerindeki bu tutum, bazı çalışanların terfi etmesini engelleyen görünmez bir sınırlayıcı olarak tanımlanabilir. Organizasyonlarda her zaman tüm alt kademe çalışanlar kadın, üst kademe çalışanlar ise erkek değildir. Her iki cins de her kademedeki işlere dağıtılmış durumdadır. Yine de bütün kademelerdeki dağılım, üst seviyelerde daha fazla erkeğin görev aldığını göstermektedir. Kadınlara işletmelerde daha az çalışanın sorumluluğu verilmektedir ve finansal kaynakları yönetmede daha az söz sahibi olmaktadır. Kadın yöneticilerin bile –sayıları son zamanlarda dikkat çekecek derecede artmış olsa da- erkek yöneticilere göre işveren için hayati olan

kararları almalarına daha az izin verildiği dikkat çekmektedir. Bu yaklaşım, kadın çalışanların etkinliğinin düşük olduğu inşaat gibi iş kollarında yönetim kademelerinde kadınların görevlendirilme olasılığını düşürmektedir (Padavic ve Reskin, 2002).

Dainty ve diğerlerinin yaptığı araştırma, inşaat şirketlerinde kadınların aynı yaş ve deneyimdeki erkek meslektaşlarına göre hiyerarşik olarak bir seviye aşağıda bulunduğunu göstermektedir. Kadınların için alt seviye yöneticilikten orta seviye yöneticiliğe geçişi başarabilmek için erkek meslektaşlarına göre daha uzun süre görev yapmaları gerekmektedir. İlerleme analizleri, ancak 12-13 yıl boyunca kesintisiz aynı kurumda çalışan kadınların erkek meslektaşları gibi ilerleme kaydedebildiklerini göstermektedir (Dainty vd., 2000).

Yaratıcılığı engelleyen tavırlar: Bazı ofislerde iş bölümü yapılırken kadınların ve erkeklerin yoğunlaşacağı işler önceden tanımlanmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, bireylerin yeteneklerinin ve becerilerinin etkin olarak kullanılmasını engellemektedir. Kavramsal tasarım projelerinin erkekler tarafından yapılması ve kadınların tasarımları sadece bilgisayar ortamına taşımalarının beklenmesi yaratıcılığı engellemektedir (Graft-Johnson vd., 2005).

Erkek-baskın ortam ve çalışma kültürü: Uygun olmayan davranış şekillerini ve cinsiyetçi tavırları içeren *maço* (erkek-baskın) çalışma ortamı çoğu kadın mimar için önemli bir engel oluşturmaktadır. Çeşitli araştırmalar inşaat sektöründe erkek-baskın ve *maço* bir çalışma ortamı bulunduğunu doğrulamaktadır. Konuşmalarda kullanılan jargonlar, davranışlar ve şakalar bu davranış şeklini yansıtmaktadır. Kadınları dışlayan bazı sosyalleşme şekilleri de *maço* ofis kültürünün bir parçasıdır ve kadınlar için rahatsız edici olabilmektedir. Örneğin, bazı ofisler müşterilerini erkek kulüplerinde ya da futbol maçlarında ağırlamaktadırlar (Graft-Johnson vd., 2005).

Çalışma saatleri: İnşaat sektöründe istihdam edilen kadınların işlerini bırakmalarının bir diğer sebebi olarak da uzun çalışma saatleri ve beraberinde gelen stres gösterilmektedir. Avrupa Birliği iş düzenlemeleri haftalık toplam çalışma süresini 48 saat olarak belirtmektedir. İnşaat sektöründe görev alanların çoğu bu sürenin çok üstünde çalışmaktadır. Mimar kadınlar resmi süre çerçevesinde çalıştıklarında işlerine bağlı olmamakla suçlanmaktadırlar (Graft-Johnson vd., 2005).

Esnek olmayan çalışma biçimleri: Çoğu mimar kadın esnek çalışma olasılıklarının bulunmadığını; esnek şartlarda istihdam edildiklerinde ciddiye alınmadıklarını ve yaptıkları işin değerinin tam verilmediğini belirtmektedirler. Sadece belediyelerde ya da kamuya ait diğer kurumlarda istihdam edilen kadın mimarların esnek çalışma koşullarında

çalışabilmektedirler. Kadın mimarlar için aile-iş dengesinin kurulamaması kadınların mesleği bırakmalarında önemli bir unsur olarak dikkat çekmektedir (Graft-Johnson vd., 2005).

Kayıt-dışı çalışma: Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen en endişe verici etken sektördeki kayıt-dışı istihdamdır. Kadın mimarların çoğu çalışma yaşamlarını zorlaştıran bu tür unsurların sadece kendi cinsiyetlerinin sorunu olmadığını belirtmektedirler. Mimar kadınlar sektörün olumsuz özelliklerinin kendileri kadar erkek çalışanları da etkilediğine inanmaktadırlar.

Meslek kurumları ve hukuki düzenlemeler: Mimarlık mesleği, meslek kurumlarının ve meslek sendikalarının etkin olmadığı bir alandır ve mesleki kurumlar eski tarihlerden beri bu ihtiyaca yanıt verememektedir. Bu anlamda mimarların mesleki hakları konusunda bilgi, destek ve danışmanlık alacakları yetkin bir kurum bulunmamaktadır (Graft-Johnson vd., 2005).

Türkiye’de ise TMMOB Mimar ve Mühendis Odalarına kayıtlı kadın meslek insanlarının sadece % 77,6’sı çalıştıkları kurumda sigortalı bulunduklarını belirtmektedir. Türkiye’de mimar ve mühendis kadınların yaklaşık dörtte biri hukuki sosyal korumanın dışındadır. (Özkaplan ve Türkün, 2009).

3.2.1 İnşaat sektörünün kültürel yapısı

İnşaat sektörünün kültürü, strateji ve proje düzeyinde etkinliği belirleyici etkenlerdir. Meslek eğitimi, becerilerin kazandırılması ve üretkenlik bu kültür yapısı ekseninde şekillenmektedir (Akiner ve Tijhuis, 2007).

İnşaat sektöründe, tasarımın yapılması ve yapıların üretilmesi için çeşitli türlerde beceri kazanmış bireyler gerekmektedir ve sektörün yıllar içindeki gelişimi çok sayıda bağımsız mesleğin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Sektörün proje odaklı yapısı birbiriyle ilişkili bu bağımsız mesleklerin birlikte çalışmasını gerektirmektedir. Meslek grupları birbirinden farklı kültürler geliştirirler, dolayısıyla inşaat sektöründe çeşitlilik gösteren meslek dalları, kültürel farklılaşma için güçlü kaynaklar oluştururlar. Bu kültürler, bireylerin davranışlarını ve birbirlerine olan tavırlarını şekillendirir. *Mesleki kültürün* inşaat projelerindeki etkinliği, birlikte çalışan profesyonel grupların bağımsızlığı ve sözleşmeli iş ilişkilerindeki belirsizliği sebebiyle önem kazanır. Sektörde üretime katılan farklı grupların kültürel yapısının tanımlanması ve sınırlarının belirlenmesi oldukça zordur. Projelerin kısa süreli olduğu ve üretime katılanların değerlerinin kurumlarla, meslek gruplarıyla ve proje organizasyonlarıyla sürekli değişiklik gösterdiği inşaat sektörünün yapısı meslek kültürünü daha da karmaşık hale getirmektedir (Akiner ve Tijhuis, 2007).

İnşaat sektörü, kişiler arası ve kurumlar arası ilişkilere dayalı üretim yapmanın oluşturduğu çelişkilerle bilinmektedir. Sektördeki çelişkilerin kaynağı olarak; projede yer alan farklı grupların farklı beklentilerinin bulunması, sözleşmelere bağlı karmaşık şartlar, parçalı yapı üretim sistemleri, tasarım değişiklikleri, belirsizlik, üretim hataları, sosyal kaygılar, tedarik sorunları, şantiye koşulları, hava şartları, alt yüklenici sorunları ve finansal sorunlar sıralanmaktadır. İnşaat sektöründeki üretim çelişkilerinden bir diğeri ise zayıf iletişim olarak belirtilmektedir. Sektörün erkek-baskın yapısının bu sorunun bir parçası olduğu kabul edilmektedir (Loosemore ve Galea, 2008).

3.2.2 İnşaat sektöründe kadın mimarların kültürel statüsü

Hofstede kültür kavramının dört seviyede irdelenebileceğini savunmaktadır. Bunlar; ulusal, sektörel, kurumsal ve mesleki kültürlerdir. Hofstede mesleki kültür seviyesini ulusal ve kurumsal seviyeler arasına koymaktadır çünkü sektörler belirgin meslek grupları ve kurumlar aracılığıyla karakterize edilir. Mesleki kültür, kurumsal kültürün ilişkiler bakımından alt kültürüdür. Çeşitli kültür elementleri, değişen bir etkileşim süreciyle üst üste gelerek kültürün kendisini oluşturur (Hofstede, 2001).

İnşaat sektörünün kültüründe kadının yerini *ulusal kültürden* ayrı incelemek mümkün değildir. Ulusal olarak cinsiyet kavramının ifade ettiği anlam iş yaşamında kadının yerini de tanımlamaktadır. İnşaat sektörünün erkek-baskın yapısı ve toplumsal olarak kadına bakış istihdam profilini etkilemektedir. İnşaat sektöründe üretim iki alanda yapılmaktadır. Bunlardan birincisi tasarım ve çizimin yapıldığı ofis ortamı, bir diğeri ise uygulamanın meydana geldiği şantiyedir. Sosyal roller bakımından kadın profesyonellerin ofiste istihdam edilmesi öngörülmektedir. Şantiyede kadın mimarların istihdam edilmesi ise kültürel normlar doğrultusunda doğru bulunmamaktadır (Enshassi vd., 2008).

İnşaat kültürü; yapı, mesleki uygulama ve genel yönetim açısından özel inşaat örgütlenmeleri ile devlet kurumları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu özel ve devlete bağlı kurumların yapılanmaları ve işleyişleri de ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, Hossain ve Kusakabe tarafından yapılan araştırmalar, Tayland ve Bangladeş arasında bu tür farklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Tayland'daki özel inşaat örgütlenmeleri genellikle yabancı firmaların yükleniciliğini almaktadır. Bangladeş'te ise bu örgütler, küçük aile kuruluşu olan yerel firmalardır. İnşaat sektöründe küçük aile kuruluşlarının ise kadınları istihdam etmek konusunda kültürel normlara daha bağlı kaldığı görülmektedir (Hossain ve Kusakabe, 2005).

İnşaat işlerinin ölçeği ve tabanı da çalışma kültüründe etkilidir. Örneğin, Tayland'da

kadınların iş gücüne katılım oranının daha yüksek olması, inşaat örgütlenmelerinin büyük ölçekli özel ya da devlete ait örgütler tarafından gerçekleştirilmesine dayandırılmaktadır. Yabancı ortakların bulunduğu inşaat organizasyonlarında bulunana kişisel özgürlüğün ve takım çalışmasının kadınların mesleki gelişimine yardım etmekte ve daha destekleyici olmaktadır. Bu tür yapılanmalarda kadınların meslektaşlarından ve amirlerinden mesleki olarak daha fazla yarar sağladıkları dikkat çekmektedir. Oluşturulan çalışma ortamları onlara mesleki becerilerini gösterebilme şansı vermiştir (Hossain ve Kusakabe, 2005).

Kadınların profesyonel yaşamdaki değişen şartlara başarıyla uyum sağladıkları dikkat çekmektedir. Dainty ve diğerlerinin yaptığı araştırmalar, kadınların 1990'larda inşaat sektöründeki durgunlukla meydana gelen değişiklikleri daha iyi kavradıklarını göstermektedir. Kadın profesyoneller örgüt yapısında ya da sektör çapında değişen çalışma kalıplarına ve ast-üst ilişkilerine daha kolay uyum sağlamaktadırlar. Erkek çalışanlar inşaat sektöründe son yıllarda meydana gelen değişimleri sektördeki geleneksel erkek-baskın yapıyı değiştirecek bir tehdit olarak görürken; kadınlar yapısal değişimleri örgütlerin değişimi için uzun vadeli bir fırsat olarak görmektedir (Dainty vd., 2000).

3.2.3 Mimarlık eğitimi ve çalışma kültürü ilişkisi

Kadınların inşaat sektörüyle ilişkili meslek dallarına girişini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bazı akademik araştırmalar kadınların sektörde görev almalarını meslek eğitimi ile ilişkilendirmektedir. Dolayısıyla, sektörün istihdam profili eğitim sistemi yardımıyla şekillenmektedir. Kadınların mimarlık ve mühendislik gibi teknik dallarda eğitim alma oranı diğer meslek dallarına göre genel olarak daha düşüktür (Enshassi vd., 2008).

İnşaat sektöründeki zor çalışma koşullarının kadınların sektörde uzun süreli görev almasını engellediği öngörülmektedir. Ancak, bazı araştırmalar inşaat konusunda kariyer sahibi kadınların tekrar seçmek durumunda olsalar yine yaptıkları mesleği tercih edeceklerini ortaya koymaktadır (Sirvastava, 1992).

Kadınların mimarlık mesleğini seçmelerinin ardındaki sebepler dünyadaki çeşitli ülkelerde benzerlik göstermektedir. Kadınlar çoğunlukla kişisel ilgileri doğrultusunda mimarlık eğitimi almayı tercih etmektedirler. Örneğin, Türkiye'deki mühendis ve mimar kadınların meslek seçme nedenlerinin en yüksek oranda (% 53,2) mesleğe duydukları kişisel ilgi olduğunu ortaya koymaktadır (Özkaplan ve Türkün, 2009).

İnşaat sektöründe sayısal bakımdan kadın profesyonellerin düşük oranda temsil edilmesi ile eğitimin erkek-baskın bir ortamda gerçekleşmesi arasında ilişki kurulmaya çalışılmıştır.

Ancak, eğitim sürecinde kadın mimarlık öğrencilerinin erkeklere olan oranı neredeyse eşittir. Özkaplan ve Türkün tarafından yapılan araştırma kadın mimar ve mühendislerin yüksek eğitim aldıkları süreçte kız öğrencilerin erkeklere olan oranını ve bunun etkilerini incelemiştir. Çeşitli yaşlardaki profesyonel kadın meslek insanlarının % 42,6'sı kız öğrencilerin sayısının az olduğunu, % 57,4'ünün ise kız öğrencilerin sayısının az olmadığını belirttiği görülmüştür (Özkaplan ve Türkün, 2009).

Mimarlık dalında lisans eğitiminin verildiği süreçte ise, korunmuş bir çevre ve sektörün yapısıyla örtüşmeyen gerçek-dışı bir yapı oluşturduğu savunulmaktadır. Dolayısıyla, kadınlar sektördeki kariyer seçimleri ve çalışma yaşamı konusunda yeteri kadar hazırlık yapamadan iş yaşamına atılmaktadırlar. Kadınlar eğitim süreçleri boyunca cinsiyetçi yaklaşımlar ve aile-iş çelişkisi konusunda bilgilendirilmemektedirler (Dainty vd., 2000; Enshassi vd., 2008).

Mimarların eğitim süresince edindikleri bazı özellikler, meslek yaşamındaki yaklaşımlarını biçimlendirmektedir. Örneğin Akiner ve Tijhuis tarafından yapılan araştırma, mimarlara göre mesleki uygulamalardaki belirsizlik konusunda daha geniş bir esnekliğe sahip olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, mimarların yaratıcılık gerektiren eğitim süreçleri ve iş yaşamları ile ilişkilendirilmektedir ve yaratıcı yapılarından dolayı risk alma konusunda daha korkusuz oldukları gerçeğini onaylamaktadır. Dolayısıyla mimarların belirsizlik konusuna yaklaşımlarında eğitim ve çalışma süreçlerinde geçirdikleri deneyimler etkili olmaktadır. İnşaat sektörünün dinamiklerini etkileyen, temel olarak üretim kültürüyle de ilişkili olan meslek gruplarının eğilimleridir. Her meslek grubu eğitim ve meslek pratiği süreçlerinden yoğun şekilde etkilenmektedirler (Akiner ve Tijhuis, 2007). Graft-Johnson ve diğerleri tarafından yapılan başka bir araştırma, çoğu mimarlık öğrencisi gece uzun saatler çalışma ile gün içindeki derslere devam etme zorunluluğunun meslek eğitiminin bir parçası olduğunu göstermektedir. Uzun saatler süren çalışma kültürünün mimarlık öğrencilerinin okul yıllarında oluşturulduğu görülmektedir (Graft-Johnson vd., 2005).

3.3 Görev aldıkları faaliyet alanları açısından kadın mimarlar

Mimarlık dalında eğitim almış kadın profesyoneller inşaat sektörünün çeşitli alt iş kollarında sürdürmektedir. Mimarların istihdam edildiği, inşaat sektörüne hizmet veren 5 temel faaliyet alanından bahsedilebilir. Bunlar; mimarlık büroları, genel yüklenici inşaat şirketleri, tedarikçi firmalar, kamu kurumları ve akademik kurumlar şeklinde sıralanabilir.

Kadın profesyonellerden ücretli çalışanların yaklaşık % 60'ı proje ve tasarım gibi bölümlerde görev almaktadırlar. % 10 oranında kadın mimar ve mühendisin şantiyelerde istihdam edildiği

görülmektedir. Kadın meslek insanlarının % 5'i akademik kariyeri mesleki bir tercih olarak benimsemiştir. İşveren konumunda bulunan kadınlar ise oldukça düşük orandadır (Özkaplan ve Türkün, 2009) (Çizelge 3.2).

Çizelge 3.2 Kadın profesyonellerin inşaat sektöründe üstlendiği görevler (Kaynak: OSYM Özkaplan ve Türkün)

KADINLARIN SEKTÖRDE ÜSTLENDİĞİ GÖREVLER	%
Proje/ Tasarım/ Planlama/ Araştırma/ Denetim	57,1
Şantiyeler-Saha	9,6
İmalat	8,5
Pazarlama/ Satış	5,9
Akademik çalışma/ Eğitim/ Danışmanlık	5,1
Yöneticilik/ Koordinasyon	3,4
Kendi işyeri	1,7
Satın alma	1,5
Diğer	2
Cevap yok	5,2
Toplam	100

Mimarlık bürolarında görev alan kadın mimarlar

Mimarlık pratiğinde üretilecek yapının tasarımına dair çalışmalar mimarlık bürolarında yürütülmektedir. Çoğunlukla avan proje, planlama, çizim ve metraj bürolarda mimarlar tarafından yapılan çalışmanın ürünüdür. Sektörde mimarların en yoğun olarak istihdam edildiği alt gruplardan olan mimarlık büroları yapı üretimi aşamalarının ilk basamağında etkin olan aktörlerdir. Ayrıca mimarlık büroları en çok sayıda mimar istihdam eden kurumlardır.

Kadınların çoğu ofis ortamının oluşturduğu dışa kapalı, katı ve baskıcı yapıdan hoşlanmadıklarını belirtmektedir. Ancak, kadın mimarlar çoğunlukla ofis tabanlı destekleyici rollere yönelmekte, erkek mimarlar ise şantiye tabanlı görevlere getirilmektedir. Bu tercihler kadınların toplumdaki kültürel statüleriyle ilişkilendirilmektedir (Dainty vd., 2000).

Genel yüklenici inşaat şirketlerde görev alan kadın mimarlar

İnşaat sektöründe teknik alanlarda görev alan mimar ve mühendis kadınların diğer iş kollarına göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. İnşaat sektöründeki cinsiyete bağlı görev dağılımına bakıldığında sektörde en yüksek iki seviye olan yönetim ve uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın ve erkeklerin görev dağılımlarının farklı kalıplar göstermektedir. Mesleki ve teknik uzmanlık gerektiren üst düzey görevlerde ise kadınların düşük oranda istihdam edildikleri ve erkek meslektaşlarına göre sayılarının oldukça az olduğu dikkat çekmektedir (Fielden vd., 2000). Örneğin, İngiltere’de yapılan araştırmalar inşaat sektöründe istihdam edilen kadınlardan etkin olan küçük bir grubun teknik çalışan olduğunu ortaya çıkartmaktadır (% 1,4) (Briscoe, 2005).

İnşaat sektöründe sahada görev alan kadın mimarların inisiyatif kullanma ve daha hızlı terfi edilme şansı daha yüksektir. Kadın mimarlar şantiye tabanlı görevleri sağladığı esneklik sebebiyle tercih etmektedirler (Dainty vd., 2000).

Tedarikçi firmalarda görev alan kadın mimarlar

İnşaat sektörünün alt gruplarından biri de tedarikçi firmalardır. Bu kuruluşlar yapının üretim aşamasında teknik ya da diğer hizmetler ve malzeme tedarik etme işini üstlenmektedir. Yapı üretimi oldukça geniş yelpazeden hammadde, yarı-mamul, mamul ve diğer malzemelere ihtiyaç duymaktadır. Mimarlar tedarikçi firmaların yapı malzemesi üretimi bulunuyorsa üretim sorumlusu ve teknik eleman olarak; diğer bölümlerde ise satış temsilcisi ya da satın alma elemanı görevlerinde istihdam edilmektedirler.

Kamuda görev alan kadın mimarlar

Kadın mimarların erkek meslektaşlarına göre kamu kurumlarında daha yoğunlukla istihdam edildikleri dikkat çekmektedir. Örneğin, İngiltere’de yapılan bir araştırma kadınların genel olarak kamuya ait sektör kurumlarında yer aldığını, özel sektörde ise oldukça az temsil edildiklerini göstermektedir (Fielden vd., 2000).

Mimarlık eğitimi almış kadınlar Türkiye’de genel olarak il ve ilçe belediyelerinde, il özel idarelerinde, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı’na bağlı birimlerde, tüm diğer bakanlıkların yapım ile ilgili alanlarında ve kamu bankalarının inşaat başkanlıklarında görev almaktadırlar.

Akademisyen kadın mimarlar

İnşaat sektörü ile ilgili çalışan kadın akademisyenlerle ilgili yeterli araştırma bulunmamaktadır. İnşaat alanda akademik çalışma yapan kadınların istatistikî verilerine

bakıldığında, 2003 yılında Avrupa Birliğine üye 25 ÷lkedeki akademisyenlerin % 35'inin, mühendislik ve teknoloji alanında araştırma yapan akademisyenlerin % 21'inin kadın olduğu gör÷lmektedir. Akademik çalışma konularındaki eğilimlerde, cinsiyete dayalı sterotip öngör÷lerinin kadınları sosyal konulara (soft subjects) yönelttiğı var sayılmaktadır (Powell vd., 2009).

Akademik kurumlarla ilgili yapılan araştırmalar, kurumsal örgütlenmelerde kadınların aldıkları rolleri de ele almaktadır. Profesyonel kadınların karar alma düzeyinde değıl, daha çok öğrencilerle ilgili işlerde görevlendirildikleri dikkat çekmektedir. Yapılan yayınlar analiz edildiğinde, inşaat konusunda araştırma yapan kadınların akademik yayınlarda % 22 oranında yer aldığı gör÷lmektedir (Powell vd., 2009).

Türkiye'deki mimarlık-mühendislik fak÷ltelerindeki öğretim üyelerinin cinsiyete göre dağılımı da mesleki bölünmeyi gösteren önemli bir veridir. Mühendislik-tasarım fak÷ltelerindeki kadın öğretim üyelerinin erkeklere olan ortalama oranı % 60'tır, mimarlık fak÷ltelerinde kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına olan ortalama oranı ise % 56'dır. Araştırma görevlisi ve öğretim görevlilerinin erkek meslektaşlarına oranları söz konusu olduğunda kadın akademisyenlerin erkeklere göre çoğunluk olduğu gör÷lmektedir. Ancak, profesör kadınların oranının diğer öğretim elemanlarına göre oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Örneğın, mimarlık ve kimya fak÷ltelerinde profesör kadın öğretim üyelerinin oranı % 40'tır (Özkaplan ve Türkün, 2009).

4. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN MİMARLARIN İNCELENMESİ

4.1 Metodoloji

İnşaat sektöründe görev alan kadın mimarların çalışma hayatındaki deneyimlerini ve şartlarını değerlendirmek üzere iki yönlü araştırma yoluna gidilmiştir. Bunlar nitel ve nicel yöntemlerdir. Nicel yöntem olarak tarama çalışması seçilmiştir. Bu sayede farklı faaliyet alanlarında görev alan kadın mimarların çalışma hayatındaki deneyimleri ve şartları geniş tabanlı bir katılım ile incelenmiştir.

Nitel yöntem olarak ise yarı yapılandırılmış görüşmeler üzerinden içerik analizi yöntemi benimsenmiştir. Bunun amacı nicel çalışmada elde edilen bilgilerin daha ayrıntılı olarak irdelenmesi ve sorunların altında yatan nedenlerin ortaya çıkarılarak resmin tamamlanmasıdır. Bu tez çalışmasında nicel yöntem olarak seçilen tarama ile nitel yöntem olarak seçilmiş yarı yapılandırılmış görüşmeler üzerinde yapılan içerik analizi birbirini tamamlar niteliktedir. Her iki yöntemde, iş yaşamında kadın mimarların hukuki, sosyal ve kültürel şartları hem nicel, hem de nitel açıdan irdelenmiştir.

Örneklem kümesi sadece yapı üretiminin en yoğun gerçekleştiği merkez olan İstanbul’u kapsamaktadır. Öncelikle İstanbul il sınırları içinde görev alan mimarların istihdam edildiği faaliyet alanları temel olarak 5 gruba ayrılmıştır:

- Mimarlık büroları (Tasarım ve planlama işlerini üstlenen firmalar)
- Genel yüklenici firmalar (Uygulama işlerini üstlenen inşaat firmaları)
- Tedarikçi firmalar (İnşaat uygulamasına yönelik malzeme tedarik eden ve hizmet üreten firmalar)
- Kamu kurumları (Belediyeler, Bayındırlık ve İskân İstanbul İl Müdürlüğü)
- Akademik kurumlar (Üniversitelerin mimarlık bölümleri)

Tüm nitel ve nicel araştırmalar bu 5 faaliyet alanı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma sürecinde elde edilen anketlerin sayısal oranları İstanbul’da yukarıda bölümlenmiş olan alanlarda faaliyet gösteren kurum sayısına göre oranlanmıştır (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1 İstanbul’da yapımla ilişkili mimar istihdam eden kurumların sayısı Araştırma kapsamında gönderilen anket ve katılımcı sayısı

ÖRNEKLEM KÜMESİNDEKİ FAALİYET ALANLARI	ÖRNEKLEM SAYISI	%
MİMARLIK BÜROLARI	127	36,71
GENEL YÜKLENİCİ	69	19,94
TEDARİKÇİ	97	28,04
KAMU	41	11,85
AKADEMİK	12	3,46
TOPLAM	346	100

Araştırmanın nicel kısmında iki tip anket hazırlanmıştır. Kadın ve erkek mimarlara yönelik her iki tip anketin ilk kısmında da katılımcıların kişisel bilgilerini vermeleri talep edilmiştir. Anketi dolduran kişiye ait bilgiler kısmında katılımcının yaşı, medeni hali, çocuk sahibi olma durumu, yüksek öğrenim derecesi (lisans, yüksek lisans ya da doktora gibi), meslekteki toplam süresi, çalıştığı kurumda süresi, kurumun çalışan sayısı, faaliyet alanı ve kendisinin kurumdaki görevine dair sorular bulunmaktadır. Bu sayede araştırmaya katılan meslek insanlarının demografik profilleri çıkarılmıştır.

Anketlerin ikinci kısmı kadın ve erkek mimarlara yönelik farklı şekillerde oluşturulmuştur. Kadın mimarlara yönelik anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır. *Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı* başlıklı ilk bölümde kadınların inşaat sektörüne bakış açılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İnşaat sektörünün karakteri kabul edilen şartların kadınların sektöre katılımlarında engelleyici rol oluşturma olasılıkları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde sektörde işe giriş koşulları, sektördeki erkek-egemen yapı, kadın mimarlara yaklaşım ve çalışma şartları gibi konular araştırılmıştır. *Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları* başlıklı ikinci bölümde kadınların sektörde süreklilikleri ile çalıştıkları kurumlardaki memnuniyetleri ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla kadınların çalıştıkları kurumda erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda terfi edilme durumları, mesleki becerilerini kullanma şansı bulma olasılıkları, takım çalışmalarına etkin katılımları, kurumun ücret politikaları ve söz konusu kurumda meslek hayatlarını sürdürmek istiyorlarsa bunun sebepleri hususlarına odaklanılmıştır. *Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları* başlıklı üçüncü bölümde kadınların sektördeki statülerini araştırmak hedeflenmiştir. Bu amaçla şu anda

çalıştıkları işi hangi kaynaktan buldukları, ofis ve şantiye ortamı arasındaki tercihleri ve erkek meslektaşlarıyla kendilerini karşılaştırmaya yönelik tarama yapılmıştır.

Erkek mimarlara yönelik anketler erkeklerin iş yaşamında kadın meslektaşlarına bakış açılarını araştırmayı amaçlamıştır. İnşaat sektörüne kadınların etkin katılımı ile erkeklerin kadınlara yaklaşımı arasında ilişki kurulması hedeflenmiştir. Bu anket de üç ayrı bölümden oluşmaktadır. *Kadın mimarların inşaat sektöründeki yeri* başlıklı birinci bölümde erkeklerin inşaat sektörünün karakterine kadın meslektaşlarını uygun görme dereceleri araştırılmıştır. Bu amaçla sektörün karakterinden kaynaklanan sorunların kendileri için de zorlayıcı olma derecesi incelenmiştir. Erkeklerden kadın meslektaşlarının ofis ve şantiye şartlarındaki başarılarını değerlendirmeleri talep edilmiştir. Ayrıca, kadınların sektörün karakteriyle ilişkili hangi hususlarda daha fazla zorluk yaşadıklarını düşündükleri araştırılmıştır. *Kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki şartları* başlıklı ikinci bölümde erkeklerin kadın meslektaşlarının kendileriyle işe giriş ve terfi bakımından eşit şartlarda değerlendirildiklerini düşünüp düşünmedikleri incelenmiştir. Erkek mimarların kadın meslektaşlarının mesleki beceri, yöneticilik yetenekleri, esneklik ve değişime açıklık bakımından yeterliliklerini değerlendirmeleri istenmiştir. *Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları* başlıklı üçüncü bölümde ise erkek mimarların kadın meslektaşlarına takım çalışmasındaki etkinlik, teknik ve sosyal becerileri, evlilik, çocuk sahibi olma gibi kişisel sorumlulukları açılarından bakışları araştırılmıştır.

Anketlerde önerme cümlelerine yer verilmiştir. Anketi yanıtlayan kişilerin bu önerme cümlelerine katılma durumlarını *evet* ya da *hayır* seçeneklerinden sadece birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir. Sektörün karakterine ve kurumdaki şartlara yönelik sorularda ise katılımcıların belirtilen seçeneklerden kendilerine en yakın bulduklarını işaretlemeleri istenmiştir. Bu yanıtlama şekliyle kadın mimarların sektördeki profillerinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

Hazırlanan anketlerin ifade bakımından yeterliliğini ve katılımcının yanıtlama için ihtiyaç duyacağı süreyi belirlemek amacıyla 2 pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Birinci pilot çalışmada kadın ve erkek mimarlardan oluşan 10 kişilik bir yüksek lisans sınıfında anketlerin yanıtlanması istenmiştir. Anketler yanıtlanırken süre tutulmuştur. Katılımcılar anketi yaklaşık 10 dakikada yanıtlamıştır. Sonrasında katılımcılara anketin uzunluğu ve içerdiği ifadelerle ilgili fikirleri sorulmuştur. Katılımcılar anketin yanıtlanma süresinin araştırmaya katılım için olumlu olduğu konusunda fikir bildirmiştir. Çalışmaya katılanlar önermelerdeki ifadelere dikkat çekmiştir. Örneğin, katılımcılardan bazıları *sosyal beceriler, ücret dağılımı* v.b.

kavramların *fazla bilimsel* ifadeler olduğunu belirtmiştir. Bu ifadeleri tüm meslek insanlarının net olarak algılayabilmesi için, kavramların kullanıldığı önermelerde parantez içinde açıklamalar yapılarak anlaşılır olması sağlanmıştır. İkinci pilot çalışmada İstanbul il sınırları dışında mimarlık bölümü bulunan bir yüksek öğretim kurumundaki akademisyenlerden anketleri yanıtlamaları talep edilmiştir. Sonrasında kendilerinden anketler konusundaki fikirleri alınmıştır. Geri bildirimler doğrultusunda; anketlerde cinsiyet ayrımcılığının değil, mesleki olarak kadınların profilinin araştırılması amacı göz önünde tutularak, *erkek-baskın* ifadesi yerine *erkek-egemen* ifadesi kullanılmıştır. Anketlerde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra mimarların istihdam edildiği 5 ayrı alanda faaliyet gösteren kurumlara gönderilmiştir.

Mimarlık büroları alanında TMOBB İstanbul Şubesi'nden İstanbul ili sınırları içinde faaliyet göstermekte olan mimarlık bürolarının listesi talep edilmiştir. Kurum, 'üyelerinin özel bilgilerini üçüncü şahıslarla paylaşmama prensibi' gerekçesiyle bu talebi reddetmiştir. Dolayısıyla, www.arkitera.com, www.mimarlikofisleri.com, www.istanbulsirketrehberi.com v.b. veri tabanlarından toplanan verilerin birleştirilmesiyle İstanbul il sınırlarında faaliyet gösteren mimarlık bürolarının bir listesi oluşturulmuştur. Listede bulunan toplam 127 firmaya bir erkek ve bir kadın mimara uygulanmak üzere ikişer anket gönderilmiştir. Bu talebe 56 tane mimarlık bürosunda çalışan 20 erkek ve 32 kadından olumlu yanıt vermiştir. İstanbul'daki mimarlık bürolarında bulunan mimarların araştırmaya katılım oranı % 21'dir.

İnşaat sektörü kapsamındaki *genel yüklenici inşaat firmaları* alanında, TMB ve İNTES veri tabanlarında bulunan genel yüklenici firmalardan sadece merkezleri İstanbul il sınırları içinde bulunan 69 firma tespit edilmiş; her birine yine bir kadın ve bir erkek mimara yönelik ikişer anket gönderilmiştir. Bu firmalardan 24'ünde görev yapan kadın ve erkek mimarlardan toplam 9 erkek ve 18 kadın olmak üzere toplam 27 kişi araştırmaya katılmıştır. Genel yüklenici inşaat firmalarının araştırmaya katılım oranı % 20'dir.

Araştırmanın inşaat sektörüne hizmet veren *tedarikçi firmalar* alanında 2010 Yapı Kataloğu ve 2010 Yapı Fuarı katılımcıları firma tabanı olarak kullanılmıştır. Toplam 537 adet İstanbul merkezli tedarikçi firma tespit edilmiştir. Bunlardan rastgele seçilmiş 111 firmanın insan kaynakları bölümleriyle telefon görüşmeleri yapılmıştır. Görüşülen 111 firmanın 20 tanesinin mimar istihdam ettiği belirlenmiştir. Bu veriler ışığında tüm tedarikçi firmaların %18'inin mimar istihdam ettiği sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla örneklem kümesinin tedarikçi firmalar alanında yaklaşık 97 firma bulunduğu öngörülmüştür. Mimar istihdam eden 97 firmaya bir erkek ve bir kadın mimara yönelik 2'şer anket gönderilmiştir. Anketlere 7 erkek

ve 25 kadın olmak üzere toplam 32 mimar yanıt vermiştir. Tedarikçi firmalar faaliyet alanından araştırmaya katılım oranı % 17'dir.

Kamu kurumları alt grubunda İBB, il sınırlarındaki çeşitli ilçe belediyeleri ve TC Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'na bağlı Bayındırlık ve İskân İstanbul İl Müdürlüğü'nün içinde bulunduğu 41 kamu kurumuna bir kadın, bir de erkek mimara yönelik ikişer anket gönderilmiştir. Anketlere 2 erkek ve 13 kadın olmak üzere toplam 15 mimar yanıt vermiştir. Mimar istihdam eden kamu kurumlarının araştırmaya katılım oranı % 18'dir.

Anketler *akademik kurumlar* alanında, İstanbul il sınırlarındaki mimarlık bölümü bulunan özel ve devlete ait 12 yüksek eğitim kurumuna; bir kadın, bir de erkek mimara yönelik olmak üzere ikişer anket gönderilmiştir. Anketlere bu kurumlarda görevli 4 kadın ve 4 erkek toplam 8 mimar yanıt vermiştir. Araştırmaya akademik kurumlarda faaliyet gösteren mimarların katılım oranı % 33'dür.

Tarama sürecinde toplam 346 firma ve kuruma bir erkek, bir de kadın mimara yönelik olmak üzere 692 anket gönderilmiştir. Anketlere 42 erkek ve 92 kadın mimar yanıt vermiştir. Araştırmaya toplam 134 kişi katılmıştır, toplamdaki katılım oranı ise % 19'dur (Çizelge 4.2).

Çizelge 4.2 Araştırma kapsamında gönderilen anket ve katılımcı sayısı

ÖRNEKLEM KÜMESİNDEKİ FAALİYET ALANLARI	GÖNDERİLEN ANKET SAYISI	KADIN KATILIMCI SAYISI	ERKEK KATILIMCI SAYISI	KATILIM ORANI %
MİMARLIK BÜROLARI	254	32	20	21
GENEL YÜKLENİCİ	138	18	9	27
TEDARİKÇİ	194	25	7	17
KAMU	82	13	2	18
AKADEMİK	24	4	4	33
TOPLAM	692	92	42	19

Anketler aracılığıyla inşaat sektörü içindeki çeşitli iş kollarında istihdam edilen kadın mimarların çalışma şartları cinsiyet kavramıyla ilişkilendirilmiştir. İnşaat sektörünün karakteriyle ve kültürüyle ilişkili çalışma şekillerinin kadınların iş gücüne katılmasına engel olma derecesi incelenmiştir. Kadınların meslek insanları olarak Türkiye'deki inşaat sektöründe yaşadıkları zorluklar belirlenmeye çalışılmıştır. Ankette incelenen temel noktalar:

- Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı (inşaat sektöründe işe alım kıstasları, erkek-egemen yapı, çalışma kültürü ve sektörün karakteri),
- Kadın mimarların çalıştıkları kurumda şartları (çalışılan kurumda terfi koşulları, mesleki becerileri kullanma şansı, ücret politikaları, çalışma koşulları, evlenme ve çocuk sahibi olma ile çalışma koşullarında meydana gelen değişiklikler),
- Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartlarıdır (inşaat sektöründe kadın mimarlarla ilgili oluşturulmuş yargılar, sektör içindeki çeşitli faaliyet alanlarında çalışma ile ilgili tercihler).

Yukarıda belirtilen üç temel konunun kadın mimarların sektörde sürekli olma durumlarıyla, iş yaşamlarındaki memnuniyetleriyle ve Türkiye'deki inşaat sektörünün davranış kalıplarıyla olan ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmanın ikinci kısmı ise nitel özelliktedir. Mimarların istihdam edildiği mimarlık büroları ve genel yüklenici inşaat şirketleri faaliyet alanlarından 2'ser, diğer faaliyet alanlarından birer kişi olmak üzere; 7 kadın mimarla yarı yapılandırılmış toplam 6 ayrı görüşme yapılmıştır. Araştırmanın bu kısmında örneklem kümesi, çalışma yaşamında süreklilik göstermiş ve mesleki becerilerini kanıtlamış kadınlardan seçilmiştir. Bu sayede içerik analizi yönteminin geçerli ve güvenilir olabilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Görüşmelerde irdelenen konular, yukarıda belirtilmiş olan ankette de soru setlerine yansımış olan 3 temel tema doğrultusunda oluşturulmuştur. Yapılan derinlemesine görüşmeler, meslek hayatında süreklilik göstermiş kadın mimarların iş yaşamında cinsiyetle ilişkili çalışma şartlarının araştırılmasını amaçlamıştır. Nitel araştırma aracılığıyla üst düzey kadın mimarların sektörde yükselmelerinde etkin faktörlerin ve kadınların inşaat sektörünün hangi iş kollarında yer almayı tercih ettiklerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. İnşaat sektörünün yapısı, kültürü ve üretim şekilleri karşısında meslek hayatında süreklilik göstermiş kadın mimarların mesleki davranış şekilleri incelenmiştir. Karşılıklı görüşmelerde mimar kadınların aktardıkları bireysel deneyim ve fikirlerin, anket kısmında elde edilen istatistikî verilere derinlemesine bir bakış sağlayacağı öngörülmüştür.

Karşılıklı görüşmeler 45 dakika ila 1,5 saat arasında sürmüş ve kayıt cihazı yardımıyla kayıt altına alınmıştır. Sonrasında kayıtlar deşifre edilerek yazılı metinler haline dönüştürülmüştür. Deşifre edilen yazılı metinler anketlerde ve görüşmelerde temel alınmış üç tema doğrultusunda çözümlenmiştir.

İçerik analizi yöntemi bir aktarımın içindeki verilerden yinelenebilir ve anlamlı çıkarımlar

yapabilen, güvenilir sonuçlar vermesi beklenen bir araştırma tekniğidir. Bir araştırmada analiz edilen içerik; sözel, yazılı ve diğer materyaller şeklinde olabilir. Bu verilerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşım olan içerik analizi; söz konusu materyallerin satır arası mesajlarının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Her içerik çözümlemesi beş aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama araştırma evreni ve örneklemin belirlenmesi, ikinci aşama çözümlemenin dayandığı verilerin belirlenmesi, üçüncü aşama sınıflama sisteminin oluşturulması, dördüncü aşama kodlama ve beşinci aşama çözümlemedir.

4.1.1 Nicel Araştırma

Kadın mimarlar

Kadın mimarların oluşturduğu örneklem kümesi 92 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşı 20'den 50 üstüne kadar geniş bir çeşitlilik göstermektedir, ancak ağırlığın 20-40 yaş grubunda olduğu söylenebilir. Katılımcıların yarısından fazlası bekâr (% 62) ve çocuk sahibi değildir (%71). Kadın mimarların büyük bir çoğunluğu mimarlık dalında sadece lisans eğitimi almıştır. Meslekteki toplam süreleri ise en az 1 yıldan en çok 31 yıla kadar farklılık göstermektedir, meslekteki toplam süreleri ortalama 9,5 yıldır. Bu durum, kadın mimarlar örneklem kümesinin *deneyimli* profesyonellerden oluştuğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan mimar kadınların şu anda çalıştıkları kurumdaki ortalama süreleri yaklaşık 5 yıldır. Kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki sürelerinin görece uzun olması kurum yapıları ve kurumdaki olanakları konusundaki sorulara verdikleri yanıtların sağlıklı olduğuna işaret olarak kabul edilebilir. Kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki görevleri işveren, üst yönetici, müdür, şef, teknik çalışan ve çalışan olarak değişmektedir. Örneklem kümesindeki kadın mimarların çalıştıkları firmalardaki çalışan sayısı 2 kişiden 14 000 kişiye kadar geniş bir çeşitlilik göstermektedir.

Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı

Çizelge 4.3 Kadın katılımcıların yanıtları doğrultusunda kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı

KADIN MİMARLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜNE BAKIŞI	EVET %	HAYIR %
İşe alımların pozisyon bakımından eşit yapılması	36	64
İşe alımların ücretlendirme bakımından eşit yapılması	62	38
İşe alımların mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından eşit yapılması	51	49
İnşaat sektörünün sayısal bakımdan erkek-egemen yapısı	80	20
İnşaat sektörünün yaptırım gücü bakımından erkek-egemen yapısı	88	12
Kadın mimarların sektörde teknik bilgilerinin yanı sıra kültürel ve sosyal becerilerini kullanabilmesi	87	12
Kadın mimarların sektörde yükselebilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda olması	62	38

Tanımlayıcı istatistikler, işe alım sürecinde kadın mimarların görevlendirilecekleri pozisyon bakımından erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirilmediklerini göstermektedir (% 64). Bu veri, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının kültürel etkisiyle ilişkilendirilebilir. İşe girişlerde kadınların geleneksel rolleri doğrultusunda erkeklere göre daha az inisiyatifin verildiği pozisyonlarda ya da daha pasif işlerde görevlendiriliyor olabilirler. Bu durum, Tayanç ve Tayanç tarafından ortaya konan Türkiye’de kadının iş yaşamında geleneksel rolü doğrultusunda görevlendirildiğine dair bulguların geçerliliğini koruduğunu göstermektedir (1977). Ayrıca bu veri, Özkaplan ve Türkün tarafından Türkiye’deki kadın mimar ve mühendisler arasında yapılmış olan araştırmada kadınların küçük bir kısmının yönetim ve koordinasyonla ilişkili görevlerde istihdam edildiğine dair bulgularla örtüşmektedir (2009). Dolayısıyla, kadınlar işe alımlar sırasında pozisyon bakımından eşit değerlendirilmediklerinden kurumlarda üst kademe görevlere gelme olasılıkları düşüyor olabilir. Taramaya katılan kadınlar, işe alımlarda ücretlendirme bakımından ise erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirildiğini düşünmektedir (% 62). Bu veri, literatürde kadın mimarların erkek meslektaşlarından yapılan eşit iş karşılığında daha düşük ücret kazandıklarını gösteren bulguların aksini ortaya çıkarmaktadır (Kingsley ve Glynn, 1992; Graft-Johnson vd., 2005). Yine de işe alımlarda ücret bakımından eşitlik konusunda

katılımcıların % 38'i adaletsizlik bulunduğunu savunmaktadır. Bu sonuçlar Özkaplan ve Türkün tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkan az da olsa adaletsiz uygulamaların varlığını gösteren bulgularla örtüşmektedir (2009). İşe alımlarda kadın mimarların mesleki becerilerinin değerlendirilmesinin erkek meslektaşlarıyla eşit şekilde yapıldığı önermesine ise kadınlar % 51 oranında katılmışlardır. Bu sonuç kadınların işe alım aşamasında görevlendirildikleri pozisyon ile mesleki becerilerin değerlendirilmesi arasında ilişki olabileceğini göstermektedir. Kadınların kültürel rolleri ve inşaat sektörünün erkek-egemen yapısı doğrultusunda sektörde işe alınan kadınlar cinsiyetleriyle uyumlu işlerde görevlendiriliyor olabilir (Çizelge 4.3).

Çizelge 4.4 Faaliyet alanlarına göre kadın katılımcıların sektörün erkek-egemen yapısına dair görüşleri

ÇEŞİTLİ FAALİYET ALANLARINDAKİ KADIN MİMARLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜNÜN ERKEK-EGEMEN YAPISI KONUSUNDAKİ YARGILARI		
İNŞAAT SEKTÖRÜ SAYISAL BAKIMDAN ERKEK-EGEMENDİR.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	74	26
Genel Yüklenici Firma	78	22
Tedarikçi firma	84	16
Kamu ve akademik kurumlar	88	12
İNŞAAT SEKTÖRÜ YAPTIRIM GÜCÜ BAKIMDAN ERKEK-EGEMENDİR.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	84	16
Genel Yüklenici Firma	82	18
Tedarikçi firma	83	17
Kamu ve akademik kurumlar	76,5	23,5

Kadın mimarlar inşaat sektörünün hem sayısal (% 80), hem de yaptırım gücü bakımından (% 88) erkek-baskın bir yapıda bulunduğunu büyük oranda kabul etmektedir. Katılımcılardan kamu ve akademik kurumlar gibi kadınların daha yoğun çalıştığı faaliyet alanlarında görev yapanların da dâhil olmak üzere, büyük bir çoğunluğu sektörün sayısal ve yaptırım gücü bakımından erkek-egemen olduğunu belirtmiştir. Bu veri, Graft-Johnson ve diğerleri tarafından sektörün erkek-baskın ve maço bir iş ortamı oluşturduğuna dair ortaya konan bulgularla örtüşmektedir (2005) (Çizelge 4.4).

Kadın mimarlar sektörde teknik bilgilerinin yanı sıra kültürel ve sosyal becerilerini de kullanabildiklerini belirtmektedir (% 87) (Çizelge 4.3). Erkek-egemen çalışma ortamının en belirgin olduğu genel yüklenici inşaat firmaları alanında görev alan kadın mimarlar da iş yaşamında teknik bilgilerinin yanı sıra kültürel ve sosyal becerilerini kullanabildiklerini belirtmişlerdir (% 83). Bu tanımlayıcı istatistikler, Özbay tarafından ortaya koyulan Türkiye’deki eğitim ve istihdam politikalarıyla ilişkili olarak uzman mesleklerin erken tarihlerden itibaren kadınlara da açık olması ve bazı ülkelerin aksine *erkek işi* kabul edilmemesi bulgusuyla örtüşmektedir (1998). Yapım işi karakteri bakımından erkeklere ait bir alan olarak kabul edilirken; mimarlık mesleği erkek işi kabul edilmiyor olabilir. Dolayısıyla mimar kadınların erkek-egemen bir ortamda bulunmaları, kültürel ve sosyal becerilerini gösterme konusunda engelleyici ya da baskılayıcı bir ortam oluşturmuyor olabilir.

Kadın mimarlar inşaat sektöründe yükselebilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda olduklarını düşünmektedirler (% 62). Bu veri, *kadın mimarların işe alımlarının pozisyon bakımından erkek meslektaşlarıyla eşit şekilde yapılmadığına* ve *sektörün yaptırım gücü bakımından erkek-baskın yapıda olduğuna* dair belirtilen yargıları tamamlayıcı ve doğrulayıcı kabul edilebilir. Veriler, pozisyon bakımından erkek meslektaşlarına göre daha düşük statüde işe kabul edilen kadın mimarların erkek meslektaşlarıyla eşit seviyeye gelebilmek amacıyla daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Çizelge 4.5 Kadın mimarların inşaat sektöründe en çok zorluk yaşadıkları konular

KADIN MİMARLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ZORLANDIKLARI KONULAR	%
Çalışma saatlerinin düzensiz olması	66
Çalışma saatlerinin uzun olması	57
Erkek-egemen çalışma ortamı	42
Fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu	42
Diğer sosyal haklar (yıllık izin, annelik izni, sağlık v.b.)	41
Sektörde kadın mimarlar için geliştirilmiş önyargılar	36
Eşit olmayan ücret dağılımı	19
İşe girmek	13
Sigortasız çalışma	12

Araştırma, inşaat sektöründe kadın mimarların en fazla düzensiz çalışma saatleri bakımından zorluk yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Sektörde çalışma saatlerinin düzensizliğini, çalışma saatlerinin uzunluğu takip etmektedir. Bu veriler ışığında, kadın mimarlar için sektörün karakterinin bir parçası olarak kabul edilen uzun ve düzensiz çalışma yapısı içinde düzensizliğin daha fazla zorluk haline geldiğini göstermektedir. Caven (2004) tarafından yapılan araştırma uzun çalışma saatlerinin kadınların sektörde zorluk yaşamasında en önemli etken olduğunu savunmaktadır. Bu araştırma ise, kadın mimarlar için uzun çalışma saatlerine göre, çalışma saatlerinin düzensiz olmasının en önemli zorluk olduğunu olarak ortaya koymaktadır. Düzensiz çalışma saatleri süre bakımından *belirsizlik* olarak tanımlanabilir. Kadın mimarların ailevi sorumluluklarından dolayı çalışma saatlerinde belirsizlik olduğunda zorlandıkları görülmektedir. Bu bulgu, inşaat sektöründe kadınların iş ve aile dengesini kurmada zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Zorluk bakımından düzensiz çalışma saatlerini çalışma sürelerinin uzunluğu takip etmektedir. Bunların ardından kadın mimarların sektörde en çok zorlandığı konular sırasıyla; erkek-egemen çalışma ortamı, fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu, yıllık izin, annelik izni, sağlık v.b. sosyal hakların sektörde sağlanamaması ve sektörde kadın mimarlar için geliştirilmiş önyargılar izlemektedir (Çizelge 4.5).

Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları

Çizelge 4.6 Kadın katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki şartlarına dair görüşleri

KADIN MİMARLARIN ÇALIŞTIKLARI KURUMLARDAKİ ŞARTLARI	EVET %	HAYIR %
Terfi koşulları kadın ve erkek mimarlar için eşittir.	80	20
Mesleki becerilerimi kullanma şansına sahibim.	85	15
Takım çalışmasına etkin katılabiliyorum.	94	6
Kurumda kadın ve erkek mimarlara eşit ücret politikaları uygulanmaktadır.	91	9
Meslek hayatımı çalıştığım kurumda sürdürmek istiyorum.	64	36

Tanımlayıcı istatistikler kadın mimarların görev aldıkları kurumlardaki terfi koşullarının erkek meslektaşlarıyla eşdeğer olduğunu göstermektedir (% 80) (Çizelge 4.6). Faaliyet alanlarına göre bakıldığında ise kamu ve akademik kurumlarında görev alan mimar kadınların terfi koşullarının eşdeğer olmadığına dair görüşleri bulunmaktadır (% 49). Ancak, kamu kurumları ve akademik kurumlar belirlenmiş faaliyet alanları içinde en yoğun kadın istihdam edilen alanlardır (Doğramacı, 2000). Bu veriler, Pedavic ve Reskin tarafından ortaya koyulan kadınların yoğunlukla çalıştıkları alanlarda erkeklerin yönetici konumunda bulunduğu dair bulguları desteklemektedir (2002) (Çizelge 4.7).

Çizelge 4.7 Faaliyet alanlarına göre kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki terfi koşulları

FAALİYET ALANLARINA GÖRE KADIN MİMARLARIN ÇALIŞTIKLARI KURUMLARDAKİ TERFİ KOŞULLARI		
ÇALIŞTIĞIM KURUMDA TERFİ KOŞULLARI KADIN VE ERKEK MİMARLAR İÇİN EŞDEĞERDİR.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	94	6
Genel Yüklenici Firma	78	22
Tedarikçi firma	84	16
Kamu ve akademik kurumlar	53	49

Ayrıca, kadınların kamu ve akademik kurumlardaki terfilerde eşitsizlik olduğunu belirtmesi, cam tavan durumunun varlığına işaret kabul edilebilir (Çizelge 4.7). Genel yüklenici firmalarda da cam tavan durumunun varlığını göstermektedir (% 22). Bu firmalar diğer faaliyet alanlarına göre daha erkek-egemen bir yapı oluşturduklarından terfi konusunda

kadınların engellemelerin varlığını doğruladıkları düşünülebilir. Worrall ve diğerleri de yaptıkları araştırmalarda özellikle sektördeki erkek-egemen çalışma ortamlarında cam tavan olgusuyla karşılaşıldığına dair bulgular ortaya koymuştur (2010). Bu anlamda genel yüklenici firmalar alanında terfi koşullarının eşitliğine dair önermeyi kadınların daha düşük oranda kabul etmesi literatürle örtüşmektedir.

Kadın mimarlar çalıştıkları kurumlarda mesleki becerilerini kullanma şansına sahip olduklarını (% 85) ve çalıştıkları kurumlarda takım çalışmalarına etkin olarak katılabildiklerini düşünmektedirler (% 94). Bu önermeler için alınan tanımlayıcı istatistikler, *kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı* bölümünde, kadınların mesleki ve sosyal yetkinliklerine dair elde edilen verileri doğrular niteliktedir. Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda mesleki becerilerini kullanabildiklerini ifade etmeleri ancak, ilk bölümde işe alınırken mesleki becerilerinin erkek meslektaşlarıyla eşit şekilde değerlendirildiğini düşük oranda (% 51) kabul etmeleri; kadınların mesleki yetkinliklerini işe girişlerde kanıtlamakta zorluk çektikleri, ancak çalışma sürecinde var olan yargıları kırdıkları şeklinde yorumlanabilir.

Kadın mimarların çoğunluğu çalıştıkları kurumda erkek meslektaşlarıyla eşit ücret politikası uygulandığını düşünmektedir (% 91). Ancak, araştırmaya katılanlardan ankette yanıtı bilemedikleri soruları boş bırakmaları talep edilmiştir. Bu soru, diğer sorulara göre en fazla boş bırakılan sorular arasındadır. 92 katılımcıdan 85'i soruyu yanıtlamış, 7 kişi soruyu boş bırakarak bu konuda bilgileri olmadığını yazılı ya da sözlü olarak bildirmiştir. Dolayısıyla, katılımcıların % 7'sinin çalıştıkları kurumdaki ücret politikalarını bilmediklerini belirtmektedir. Bu veri, sektörde bazı firmaların ücret politikalarını gizli tuttuklarını göstermektedir. Graft-Johnson ve diğerleri tarafından yapılan araştırmalar kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda ücretlerin açıklanmadığını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla kadınlar ücretlendirme bakımından eşitsizliğe uğrama durumlarını bilememektedir (2005). Bu araştırma, literatürde inşaat sektörüyle ilişkili alanlarda faaliyet gösteren firmalarda ücretlendirme konusunda şeffaf olmayan uygulamaların bulunduğu dair bulgularla benzerlik göstermektedir (Kingsley ve Glynn, 1992; Graft-Johnson vd., 2005).

Kadın mimarlar çoğunlukla çalıştıkları kurumda meslek hayatlarını sürdürmek istediklerini belirtmiştir (% 64). Bu veri kadın mimarların şu anda çalışmakta oldukları kurumlarda olmaktan memnun olduklarını gösterebilir. Kadın mimarlar şu anda çalıştıkları kurumlarda iş yaşamlarını sürdürmek istiyorlarsa, sebeplerinin incelendiği soruya aşağıdaki gibi yanıt vermişlerdir (Çizelge 4.8):

Çizelge 4.8 Kadın mimarların çalıştıkları kurumda meslek hayatlarını sürdürmek istemelerinde etkili olan faktörler

MESLEK HAYATINIZI ÇALIŞTIĞINIZ KURUMDA SÜRDÜRMEK İSTİYORSANIZ SEBEPLERİ HANGİSİ / HANGİLERİDİR?	%
Çalışma saatlerinin uygunluğu	35
Sosyal hakların bulunması	35
Fiziksel çalışma koşulları	34
Erkek meslektaşlarıyla mesleki ve sosyal becerilerimin değerlendirilmesi bakımından eşit şartlarda çalışmak	32
Erkek meslektaşlarıyla pozisyon bakımından eşit şartlarda çalışmak	27
Erkek meslektaşlarıyla ücret bakımından eşit şartlarda çalışmak	23
Ekonomik zorunluluklar	12
Sosyal baskılar	1

Yukarıdaki veriler kadın mimarların çalıştıkları kurumda çalışmaktan memnun olmalarının altında yatan sebebin büyük oranda çalışma saatlerinin uygunluğu olduğunu göstermektedir. İlk bölümde kadınların sektörde en fazla düzensiz çalışma saatlerinin kendileri için zorluk oluşturmalarına dair yargılarla bu veri örtüşmektedir. Dolayısıyla, kadınlar çoğunlukla saatleri uygun, yani düzenli ve uzun olmayan sürelerde çalışılan kurumlarda memnun olmaktadır. Bu istatistikî veri, Sang ve diğerleri tarafından araştırılmış olan, *uzun çalışma saatleri sebebiyle iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulamamasının* mimarların işlerini bırakmalarında birincil sebep olduğuna dair bulguyu doğrulamaktadır (Sang vd., 2009).

Kadın mimarlar için çalıştıkları kurumlarda meslek hayatlarını sürdürmek istemelerinde etkili olan bir diğer faktör ise mesleki ve sosyal becerilerinin değerlendirilmesi bakımından erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirilmesi olduğu görülmektedir. Bu veri, kadınların erkek-baskın olduğunu düşündükleri inşaat sektöründe eşitliği temel alan kurumlarda süreklilik göstermek istedikleri yönünde yorumlanabilir. Oyedele, tasarım firmalarında

çalışanların süreklilik göstermelerinde etkin önemli faktörlerden birinin; örgütün bütün çalışanları için yönetim bakımından eşit olmasına dayandığını tespit etmiştir. Bu araştırmada ortaya çıkan kurumdaki eşitliğin sürekliliğe etkisi Oyedele'nin bulgularıyla örtüşmektedir (Oyedele, 2010).

Çizelge 4.9 Çeşitli faaliyet alanlarındaki kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda evlilik ve çocuk sahibi olmayla statülerinin değişikliğe uğraması

ÇEŞİTLİ FAALİYET ALANLARINDAKİ KADIN MİMARLARIN ÇALIŞTIKLARI KURUMLARDA EVLİLİK VE ÇOCUK SAHİBİ OLMAYLA STATÜLERİNİN DEĞİŞİKLİĞE UĞRAMASI		
EVLENDİKTEN SONRA ÇALIŞTIĞIM KURUMDAKİ STATÜMDE DEĞİŞİKLİK OLMADI.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	75	25
Genel Yüklenici Firma	78	22
Tedarikçi firma	62,5	37,5
Kamu ve akademik kurumlar	85	15
ÇOCUK SAHİBİ OLDUKTAN SONRA ÇALIŞTIĞIM KURUMDAKİ STATÜMDE DEĞİŞİKLİK OLMADI.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	40	60
Genel Yüklenici Firma	71	29
Tedarikçi firma	60	40
Kamu ve akademik kurumlar	78	22

Kadın mimarlar evlilik durumunda çalıştıkları kurumda statü bakımından değişiklik olmadığını belirtmiştir (% 76) (Çizelge 4.9). Bu durum evlilik kurumunun son yıllarda kentli kadınlar için eskisi kadar yoğun sorumluluklar getirmediğini gösterebilir. Kadınlar iş yaşamlarına evlilikten önceki tempolarında devam edebilmektedirler. Evlilik durumunda çalıştıkları kurumda değişiklik olmadığını en yüksek oranda belirten kadınlar kamu ve akademik kurum alanlarında görev yapmaktadır (% 85). Bu veri, çalışma saatlerinin daha kısa ve esnek bulunduğu bu faaliyet alanlarında kadınların iş-aile dengesini daha kolay kurabildiklerine işaret etmektedir. Evlilikle çalıştıkları kurumlardaki statülerinin değişmediğini görece yüksek oranda belirten katılımcılar sırasıyla genel yüklenici firmalar ve mimarlık büroları faaliyet alanlarındandır. Evlilikle çalıştıkları kurumda statülerinin değişikliğe uğradığını görece daha fazla bildiren faaliyet alanı tedarikçi firmalardır (% 62,5). Dolayısıyla, tedarikçi firmalarda teknik alanlarda, satın almada ya da satışta görev alan kadın

mimarların evliliğin getirdiği ikili yük ya da sosyal statü sebebiyle kurumda statü değişikliğine uğradığı söylenebilir.

İstatistikî veriler kadın mimarların çalıştıkları kurumda çocuk sahibi olduktan sonra da statülerinde değişiklik olmadığını göstermektedir (% 65). Ancak, faaliyet alanları bakımından katılımcıların yanıtları incelendiğinde mimarlık bürolarındaki kadınların çocuk sahibi olduklarında statülerinde değişiklik olduğu görülmektedir. Bu durum mimarlık bürolarındaki kadınların diğer faaliyet alanlarındakilere göre görece daha genç olmalarıyla ilişkilendirilebilir (Bu grubun % 56'sı 20-30 yaşları arasındadır). Bu alanda araştırmaya katılan 32 mimar kadından sadece 5'i çocuğu olduğunu belirtmiştir. Bunlardan da 3'ü çocuk sahibi olduktan sonra statüsünde değişiklik olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla tanımlayıcı istatistikler mimarlık bürolarında çocuk sahibi olma durumunda statü değişikliği olduğunu göstermektedir. Tedarikçi firmalarda ise veriler evlilik gibi çocuk sahibi olmanın da statü değişikliğine görece daha fazla sebep olduğunu göstermektedir. Genel yüklenici firmalarda görev yapan mimar kadınlardan yaklaşık % 40'ının çocuğu olduğu ancak görece yüksek oranda statülerinde değişikliğe sebep olmadığı görülmektedir. Bu durum sahadaki erkek-egemen yapıya karşın kadınların geleneksel rollerinden ötürü iş yaşamındaki etkin konumlarını korudukları şeklinde yorumlanabilir. Çocuk sahibi olduktan sonra statülerinde en az değişiklik olduğunu belirten faaliyet alanları yine kamu ve akademik kurumlardır. Bu veriler kadınların iş-aile dengesini kurmada çalışma saatlerinin etkisiyle açıklanabilir (Çizelge 4.9).

Veriler evlilik durumuna göre, çocuk sahibi olmanın kadının evdeki sorumluluklarının arttığını göstermektedir. Genel olarak bakıldığında, bu veriler kadının evlilik ya da çocuk sahibi olma durumunda çalıştığı kurumdaki statüsünde bir değişiklik olmadığını göstermektedir, ancak statüsünün yükseldiğine dair bir kanıt oluşturmamaktadır (% 85) .

Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları

Çizelge 4.10 Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları

KADIN MİMARLARIN İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BİREY OLARAK ŞARTLARI	EVET %	HAYIR %
Şu anda çalıştığım işi ilanlar / iş bulma siteleri yardımıyla buldum.	36	64
Ofis ortamında çalışmayı şantiyeye tercih ediyorum.	72	28
Erkek meslektaşlarım kadar başarılıyım.	99	1
Erkek meslektaşlarımla iş yaşamımda dayanışma içinde çalışıyorum.	99	1

Tanımlayıcı istatistikler, kadın mimarların şu anda çalıştıkları işi iş ilanları ya da iş bulma siteleri yardımıyla bulmadıklarını göstermektedir (Çizelge 4.10). Dainty ve diğerlerinin inşaat sektöründe işe alınmanın resmi yollarla değil, daha çok kişisel ilişkiler yardımıyla yapıldığına dair bulgularına paraleldir (2000). Katılımcı kadın mimarların çoğunun da şu andaki işlerini ilanlar dışındaki yöntemlere buldukları söylenebilir.

Araştırmada elde edilen veriler kadın mimarların çoğunluğunun ofis ortamında çalışmayı şantiyeye tercih ettiğini göstermektedir (% 72) (Çizelge 4.10). Bu veri, birinci ve ikinci bölümlerde kadınların sektörde en fazla zorluk yaşadıkları konular ve meslek hayatını şu anda çalıştığı kurumda sürdürmede fiziksel çalışma şartların etkisiyle örtüşmektedir. Dolayısıyla, kadınların çoğunlukla şantiyede çalışmayı tercih etmemesinin altında yatan sebeplerden biri de şantiyenin zor fiziksel koşulları olabilir.

Veriler kadınların mesleki bakımdan erkek meslektaşları kadar başarılı olduklarını düşündüklerini göstermektedir (% 99). Dolayısıyla kadınların mesleki donanım bakımından kendilerini erkek meslektaşları kadar yeterli gördükleri söylenebilir. Bunun yanında, kadın mimarların çoğunluğu iş yaşamında erkek meslektaşlarıyla dayanışma içinde çalıştıklarını belirtmektedir (% 99). Dolayısıyla bu sonuçlar, kadınların mesleklerini erkek-işi olarak görmediklerine ve mesleki becerilerinin yanında sosyal becerilerini de kullanabildiklerine dair bulguları doğrulamaktadır (Çizelge 4.10).

Erkek mimarlar

Erkek mimarların örneklem kümesi 42 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşı 20'den 50 üstüne kadar geniş bir çeşitlilik göstermektedir, ancak ağırlığın 31-40 yaş grubunda olduğu söylenebilir. Katılımcıların yarısından fazlası evli (% 69) ve yarısı çocuk sahibidir (% 50). Erkek mimarların eğitim durumu çoğunlukla lisans ve yüksek lisans seviyesindedir.

Meslekteki toplam süreleri ise en az 2 yıldan en çok 46 yıla kadar değişmektedir, ancak ortalama olarak yaklaşık 13 yıldır. Araştırmaya katılan erkek mimarların şu anda çalıştıkları kurumlardaki ortalama süreleri yaklaşık 8 yıldır. Erkek mimarların yaş ortalamalarına bağlı olarak meslekteki toplam sürelerinin ve çalıştıkları kurumlardaki sürenin kadın katılımcılara göre görece uzun olduğu söylenebilir. Erkek mimarlar da kadın meslektaşları gibi, çalıştıkları kurumlarda işveren, üst yönetici, müdür, şef, teknik çalışan ve çalışan olarak görevlidir. Örneklem kümesindeki erkek mimarların çalıştıkları firmalardaki çalışan sayısı 3 kişiden 3344 kişiye kadar geniş bir çeşitlilik göstermektedir.

Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründeki yeri

Çizelge 4.11 Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründeki yeri

ERKEK MİMARLARA GÖRE KADIN MESLEKTAŞLARININ İNŞAAT SEKTÖRÜNDEKİ YERİ	EVET %	HAYIR %
Sektörde kadın mimarların yaşadıkları zorlukları erkekler mimarlar da yaşamaktadır.	63	37
Kadın mimarlar sektörde yükselebilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorundadır.	47,5	52,5
Kadın mimarlar ofis ve şantiye şartlarında eşit şekilde başarı sağlayabilirler.	62	38

Tanımlayıcı istatistiklere göre erkek mimarlar, kadınların inşaat sektöründe yaşadıkları zorlukları kendilerinin de yaşadığını düşünmektedir (% 63) (Çizelge 4.11). Bu veri, Lingard ve Francis tarafından ortaya koyulan inşaat sektörünün karakterinden kaynaklanan zorlukların erkekler için de geçerli olduğuna dair bulguları doğrulamaktadır (2005). Dolayısıyla, inşaat sektörünün tüm çalışanlar için diğer sektörlerle göre görece zor olduğu söylenebilir.

Erkek mimarlar kadın meslektaşlarının iş yaşamındaki statülerini yükseltmek için kendilerinden daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiği konusunda neredeyse yarı-yarıya görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcıların % 47,5'i kadınların erkeklere göre sektörde daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğinin düşünürken, % 52,5'i ise bunun aksini belirtmiştir. Kadın katılımcılar ise sektörde yükselebilmek için erkek meslektaşlarından daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini düşünmektedir (% 62). Kadın ve erkek katılımcıların birlikte çalışmalarına karşın bu konuda çelişkili fikirlerinin bulunması her iki cinsiyetteki meslektaşların birbirlerine karşı yeterince empati kurmadıkları şeklinde yorumlanabilir (Çizelge 4.11).

Erkekler, kadın meslektaşlarının ofis ve şantiye şartlarında eşit şekilde başarı sağladıkları

yönündeki görüşe % 62 oranında katılmışlardır (Çizelge 4.11). Çalıştıkları faaliyet alanlarına göre erkek mimarların kadın meslektaşlarının ofis ve şantiyede eşit şekilde başarı gösterdiklerine dair yargıları değişiklik göstermektedir. Mimarların şantiye ortamında fazla görev almadıkları kamu ve akademik kurumlardaki erkekler, kadın meslektaşlarının her iki şartta da başarılı oldukları yargısına yüksek oranda katılmışlardır. Mimarlık büroları faaliyet alanında da bu oran diğer alanlara göre yüksektir. Ancak, şantiye ortamıyla daha fazla ilişki içinde bulunan tedarikçi firmalarda görev alan erkek mimarlar bu önermeye katılmamışlardır. Genel yüklenici firmalardaki erkek mimarlar ise bu önermeye düşük oranda katıldıklarını belirtmiştir (Çizelge 4.12). Dolayısıyla şantiyede görev yapan erkek mimarların genel olarak kadın meslektaşlarının her iki ortamda da eşit derecede başarı sağlamadıklarına dair görüşleri bulunmaktadır. Bu veriler kadın katılımcıların ofis ortamında çalışmayı şantiyeye tercih ettikleri konusundaki fikirleriyle örtüşmektedir. Kadınlar şantiyedeki çalışma saatleri ve fiziksel koşullar yanında, şantiye koşullarında başarı sağlayamayacakları öngörüsüyle de şantiyede çalışmayı tercih etmiyor olabilirler.

Çizelge 4.12 Faaliyet alanlarına göre erkek mimarların kadın meslektaşlarının ofis ve şantiyedeki başarılarına dair görüşleri

FAALİYET ALANLARINA GÖRE ERKEK MİMARLARIN KADIN MESLEKTAŞLARININ OFİS VE ŞANTİYEDEKİ BAŞARILARINA DAİR GÖRÜŞLERİ		
KADIN MİMARLAR OFİS VE ŞANTİYE ŞARTLARINDA EŞİT ŞEKİLDE BAŞARI SAĞLAYABİLİRLER.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	65	35
Genel Yüklenici Firma	56	44
Tedarikçi firma	43	57
Kamu ve akademik kurumlar	83	17

Erkek mimarların kadın meslektaşlarının sektörde en çok zorlandıklarını düşündükleri konular ise aşağıdaki gibidir:

Çizelge 4.13 Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründe en çok zorluk yaşadığını düşündükleri konular

ERKEK MİMARLARA GÖRE KADIN MESLEKTAŞLARININ İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ZORLANDIKLARI KONULAR	%
Çalışma saatlerinin düzensiz olması	54,8
Erkek-egemen çalışma ortamı	42,9
Fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu	40,5
Çalışma saatlerinin uzun olması	38,1
Diğer sosyal haklar (yıllık izin, annelik izni, sağlık v.b.)	35,7
Sektörde kadın mimarlar için geliştirilmiş önyargılar	19
İşe girmek	9,5
Sigortasız çalışma	4,8
Eşit olmayan ücret dağılımı	2,4

Tanımlayıcı istatistikler, erkek mimarların da kadın meslektaşlarının inşaat sektöründe düzensiz çalışma saatleri konusunda zorluk yaşadığını düşündüğünü göstermektedir. Hem kadın, hem de erkek mimarların uzun çalışma saatlerinin kadınlar için zorluk olacağını düşünmesi bu konunun tüm sektör çalışanları için belirgin bir zorlayıcı faktör olduğunu göstermektedir. Elde edilen veriler yine, Lingard ve Francis tarafından ortaya koyulmuş olan düzensiz ve uzun çalışma saatlerinin erkekler için de zorlayıcı olduğuna dair bulguları doğrulamaktadır (2005). Erkek mimarlar kadın meslektaşları için diğer zorlayıcı konuların erkek-egemen çalışma ortamı ve fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu olarak belirtmiştir. Bu veriler kadın katılımcıların kendileri için sektörde zorlayıcı olduğunu düşündükleri konularla benzerlik göstermektedir (Çizelge 4.13).

Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının çalıştıkları kurumlardaki şartları

Çizelge 4.14 Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının çalıştıkları kurumlarda şartları

ERKEK MİMARLARA GÖRE KADIN MESLEKTAŞLARININ ÇALIŞTIKLARI KURUMLARDA ŞARTLARI	EVET %	HAYIR %
Çalıştığım kurumda işe alımlar pozisyon bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	88	12
Çalıştığım kurumda işe alımlar ücretlendirme bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	95	5
Çalıştığım kurumda işe alımlar mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	88	12
Çalıştığım kurumda terfi koşulları erkek ve kadın mimarlar için eşdeğerdir.	93	7
Çalıştığım kurumda kadın mimarlar erkek meslektaşlarına göre daha esnek ve değişime açıktır.	26	74
Kadın mimarlar yönetici olarak erkek meslektaşları kadar başarılıdır.	79,5	20,5
Çalıştığım kurumda erkek yöneticilerle daha kolay çalışıyorum.	41	59

Tanımlayıcı istatistikler erkek mimarların çalıştıkları kurumlarda işe alımların kadın ve erkek mimarlar için pozisyon, ücretlendirme ve mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından eşit şekilde yapıldığını düşündüklerini göstermektedir. Ancak, kadın katılımcılar kadın mimarların işe alımlarda pozisyon bakımından eşit şartlarda değerlendirilmediklerini, mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından ise yarı-yarıya eşit değerlendirildiklerini düşünmektedir. Kadın ve erkek mimarların işe alınma konusundaki çelişkili görüşleri, yine inşaat sektöründe cinsiyetler arasında empati eksikliğinin göstergesi olarak kabul edilebilir. Ayrıca, erkek mimarlar çalıştıkları kurumda kadın meslektaşlarının terfi koşullarının kendileriyle eşdeğer olduğu yolunda görüş bildirmişlerdir. Yukarıdaki verilerin tamamı erkek mimarların kadın meslektaşlarının çalıştıkları kurumda birçok açıdan eşit şartlarda olduklarını düşündüklerini ortaya çıkarmaktadır (Çizelge 4.14).

Elde edilen verilere göre erkek mimarlar kadın meslektaşlarının kendilerine göre daha az esnek ve daha az değişime açık olduğunu düşünmektedir (%74). Buna karşın, erkek mimarlar kadın meslektaşlarının yönetici olarak hemcinsleri kadar başarılı olduklarını düşünmektedir (%79,5) ve çalıştıkları kurumda erkek yöneticilerle çalışırken daha fazla zorlandıklarını belirtmişlerdir (%59). Bu sonuçlar erkek mimarların, kadın meslektaşlarının iyi yöneticiler olduklarını ve kadınları yönetici olarak erkek meslektaşlarına göre tercih ettiklerini ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla erkek mimarların, esneklik ve değişime açık olmanın bir

yöneticide aranan özellikler arasında bulunmadığını düşündükleri sonucuna ulaşılabilir (Çizelge 4.14).

Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründe birey olarak şartları

Çizelge 4.15 Erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının sektörde birey olarak şartları

ERKEK MİMARLARA GÖRE KADIN MESLEKTAŞLARININ SEKTÖRDE BİREY OLARAK ŞARTLARI	EVET %	HAYIR %
Kadın mimarlar takım çalışmada başarı göstermektedir.	74	24
Kadın mimarlar erkek meslektaşlarıyla aynı teknik becerilere sahiptir.	93	7
Kadın mimarlar erkek meslektaşlarıyla aynı sosyal becerilere sahiptir.	88	12
Kadın mimarların kişisel sorumlulukları mesleki ilerlemelerini engellemektedir.	69	29
Kadın mimarların evlendikten sonra iş yerindeki performansları aynı kalmaktadır.	41	57
Kadın mimarların çocuk sahibi olduktan sonra iş yerindeki performansları aynı kalmaktadır.	21	79

Tanımlayıcı istatistikler erkek mimarların kadın meslektaşlarının takım çalışmalarında başarı gösterdiklerini düşündüklerini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, erkek mimarlar kadın meslektaşlarının kendileriyle aynı teknik becerilere ve aynı sosyal becerilere sahip olduklarını belirtmiştir. Kadın katılımcılar da takım çalışmalarına etkin olarak katıldıklarını, teknik ve sosyal beceriler bakımından erkek meslektaşlarıyla eşit becerilere sahip olduklarını belirtmiştir. Dolayısıyla, bu veriler kadınların mesleki donanımlarının yeterli olduğuna işaret kabul edilebilir. Ayrıca; sektör erkek-egemen karakterli olsa da, Özbay tarafından ortaya koyulan Türkiye’de mimarlık mesleğinin bazı ülkelerin aksine, *erkek işi* kabul edilmemesi bulgusunu desteklemektedir (1998) (Çizelge 4.15).

Çizelge 4.16 Erkek mimarlara göre çeşitli faaliyet alanlarındaki kadın mimarların kişisel sorumluluklar, evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarının iş hayatlarına etkileri

ERKEK MİMARLARA GÖRE ÇEŞİTLİ FAALİYET ALANLARINDAKİ KADIN MİMARLARIN KİŞİSEL SORUMLULUKLAR, EVLİLİK VE ÇOCUK SAHİBİ OLMA DURUMLARININ İŞ HAYATLARINA ETKİLERİ		
KADIN MİMARLARIN KİŞİSEL SORUMLULUKLARI MESLEKİ İLERLEMELERİNİ ENGELLEMEDİR.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	65	35
Genel Yüklenici Firma	87,5	12,5
Tedarikçi firma	71	29
Kamu ve akademik kurumlar	67	33
KADIN MİMARLARIN EVLENDİKTEN SONRA İŞ YERİNDEKİ PERFORMASLARI AYNI KALMAKTADIR.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	55	45
Genel Yüklenici Firma	25	75
Tedarikçi firma	71	29
Kamu ve akademik kurumlar	50	50
KADIN MİMARLARIN ÇOCUK SAHİBİ OLDUKTAN SONRA İŞ YERİNDEKİ PERFORMASLARI AYNI KALMAKTADIR.	EVET %	HAYIR %
Mimarlık Bürosu	30	70
Genel Yüklenici Firma	22	78
Tedarikçi firma	14	86
Kamu ve akademik kurumlar	0	100

Erkek mimarlar kadın meslektaşlarının iş yaşamındaki etkinliğinin evle ilişkili sorumlulukları sebebiyle azaldığını düşünmektedir. Erkek katılımcılar kadın mimarların çocuk sahibi olmak, evlilik, aile büyüklerine bakmak v.b. sorumluluklarının mesleki ilerlemelerini engellediğini savunmaktadır. Ancak, erkek mimarlar da kadın meslektaşları gibi çocuk sahibi olmanın evliliğe göre işyerindeki etkinliği daha fazla azalttığını belirtmektedir. Faaliyet alanları açısından erkek mimarların, kadınların evlilik ve çocuk sahibi olma gibi kişisel sorumluluklar konusundaki görüşleri değişiklik göstermektedir (Çizelge 4.16). Kadınların kişisel sorumluluklarının mesleki ilerlemelerini engellemesi önermesine en yüksek oranda genel

yüklenici firmalarda görev yapan erkek mimarlar katılmışlardır. Erkekler, kadın mimarların evlilik durumunda iş yaşamındaki performansları konusunda çelişkili görüşler bildirmiştir. Ancak, kadınların çocuk sahibi olduklarında iş yerindeki performanslarının evliliğe göre daha fazla düştüğü konusunda tüm faaliyet alanlarındaki erkek mimarlar görüş birliği içindedir. Bu veriler, taramada kadın katılımcıların evlilik ve çocuk sahibi olma konusunda belirttikleri görüşlerle büyük oranda örtüşmektedir (Çizelge 4.16).

4.1.2 Nitel araştırma

Araştırmanın nitel bölümünde daha önce sıralanmış faaliyet alanlarında görev yapan kadın mimarlarla gerçekleştirilen karşılıklı görüşmeler çözümlenmiştir. Örneklem kümesinin *mimarlık büroları* faaliyet alanındaki iki katılımcı, dört kadının kurduğu bir mimarlık bürosunun ortaklarıdır. Her ikisi de 31-40 yaş grubundadır, meslekteki toplam süreleri 17 yıldır ve şu anda faaliyet gösterdikleri firmada 3 yıldır işveren olarak bulunmaktadır. Bu mimarların biri bekâr ve çocuksuz, diğeri ise evli ve çocukludur. Her ikisinin de yüksek lisans derecesi bulunmaktadır. Firmalarında 4'ü işveren, biri çalışan olmak üzere 5 kişi çalışmaktadır. Kendi işlerini kurmadan önce Türkiye'nin önde gelen mimarlık bürolarında tasarım alanında çeşitli görevler almışlardır.

Örneklemin *genel yüklenici inşaat firmaları* faaliyet alanındaki katılımcıları da iki kadın mimardır. Bunlardan birincisi yurtiçi ve yurtdışında büyük ölçekli yüklenicilik yapan İstanbul merkezli bir inşaat firmasının genel müdür yardımcılarındandır. 41-50 yaş grubunda, evli ve çocukludur. Mimarlıkta yüksek lisans derecesi bulunmaktadır. Meslekteki toplam süresi 18 yıldır. Görevli olduğu kurumda 2000 kişi istihdam edilmektedir. Katılımcılardan ikincisi de yurtiçi ve yurtdışında büyük ölçekli yüklenicilik yapan bir başka inşaat firmasının İstanbul'daki bir şantiyesinde ince işler saha imalat sorumlusudur. 20-30 yaş grubunda, bekâr ve çocuksuzdur. Meslekteki toplam süresi 5 yıldır. Çalıştığı şantiyede toplam beyaz yakalı çalışan sayısı 35'tir.

Örneklemin *tedarikçi firmalar* faaliyet alanındaki katılımcı, sektöre cephe ve doğrama sistemleri konusunda malzeme ve hizmet üreten holding haline gelmiş bir kurumun bünyesinde çalışmaktadır. Holdinge bağlı alüminyum sistemler firmasında projeler ve teknik destek bölümü yöneticisidir. 31-40 yaş grubunda, bekâr ve çocuksuzdur. Mimarlıkta lisans derecesi bulunmaktadır. Meslekteki toplam süresi 16 yıldır. Holding bünyesinde toplam 13 yıldır, şu anda bulunduğu şirkette ise 5 yıldır görev yapmaktadır. Çalışmakta olduğu firmanın istihdam ettiği kişi sayısı 239'dur. Mimar, tedarikçi firma faaliyet alanında çalışmaya başlamadan önce 3 yıl süreyle sektörün diğer faaliyet alanlarında da istihdam edilmiştir.

Kamu kurumları faaliyet alanında görev yapan katılımcı, İstanbul'daki bir ilçe belediyesinde imar ve şehircilik müdürüdür. 41-50 yaş grubunda, evli ve çocukludur. Mimarlıkta lisans derecesi bulunmaktadır. Meslekteki toplam süresi 27 yıldır, bu sürenin tamamında İBB ve İstanbul'da bulunan çeşitli ilçe belediyelerinde görevler almıştır. Sadece kendi müdürü bulunduğu bölümde toplam 31 kişi çalışmaktadır.

Akademik kurumlar faaliyet alanında görev yapan katılımcı, İstanbul'daki özel bir yüksek öğretim kurumunun mimarlık bölümünde yüksek lisans koordinatörlüğü yapmaktadır. Profesör doktor unvanlı öğretim üyesidir. 50 üstü yaş grubunda, bekâr ve çocukludur. Meslekteki toplam süresi 34 yıldır. Şu anda çalışmakta olduğu kurumdaki süresi 3 yıldır, bundan önce yine İstanbul'da yüksek öğretim yapan bir devlet kurumunda görev almıştır. Şu anda çalıştığı kurumdaki toplam çalışan sayısı yaklaşık 700'dür.

Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı

Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı sektörün çalışma kültürü ve karakteri ile ilişkilendirilebilir. Sektörde istihdam edilecek mimarların işe alımında dikkat edilen kıstaslar, sayısal ve yaptırım gücü bakımından erkek-egemen yapı ve iş yapma yöntemleri kadınların sektöre bakış açısında etkin faktörlerdir.

İşe alınma

İnşaat sektörüne ait 5 faaliyet alanında karşılık görüşmelerin yapıldığı 7 mimar kadından 6'sı kurumlarında istihdam edilecek mimarların işe alımında söz sahibiydi. Bir mimarlık bürosunun kurucu ortaklarından bir kadın ve alüminyum tedarik hizmeti veren bir firmanın yöneticisi kadın mimar *işe alımın gerçekleşmesinden hemen sonra çalışmaya başlayabilmeyi ve yapılan işin kalitesini* elemanları seçme kriteri olarak kullandıklarını belirtti. Hamile kadın mimarların işe alındıktan sonra işe hemen başlayamama olasılıklarının daha yüksek olduğu düşüncesiyle işveren bu adayları eliyor olabilir:

“[Mimarların] işine bakıyorum. Bana üç kişi geldi, biri de torpilli (...) bir erkekti (...) Üçünü sınava aldım, zamanlama tuttum, ayrı ayrı zamanlarda görüşmeleri yaptık, aynı şeyi verdim, fakat ben kızları aldım, bekâr kızlar üstelik zaman içinde çocukları olacaktır. Zaten hayatınızın temeli bu, kadın çalışmalı, doğum da yapmalı (...) Anne olan bir insanın hayata bakış açısı farklıdır, niye ben bundan faydalanmayayım ki. Bir baba da sonuçta izin alıp gidecek, idare edemiyorsanız zaten sizde problem var demektir. Şu var, kadın hamile mesela, işe başvurduğunda hamileyse ve eğer çok üstün özellikleri yoksa onu tercih etmem, çünkü girdiği anda zaten belli bir süre ihtiyacın

varsa başlayamayacak dönemindedir ama devam eden bir yapı içinde hayır, evli olması, çocuk yapmayı düşünmesi benim için negatif etken değil.”

İşe alımlarda çocuklu olmak kadın mimarlar için erkek meslektaşlarına göre dezavantaj olabilir. Mimarlık bürosu kurucu ortaklarından olan kadın mimar kendilerinin gün boyunca toplantılar ve şantiye denetlemeleri sebebiyle ofiste bulunamadıklarını söyledi. Dolayısıyla yapılacak işlerin büroda görevli mimarlara aktarılması ancak akşam saatlerinde gerçekleşiyordu. Bürodaki çocuklu kadın mimarların eve erken dönmeyi talep edeceği öngörüldüğünden işe alımlarda çocuklu adayları eledikleri belirtildi. Nicel araştırmada işe alımlarda kadınların pozisyon, ücretlendirme ve mesleki becerileri bakımından eşit şartlarda değerlendirilme koşulları incelenmiştir. Karşılıklı görüşmeler, kadın mimarların çocuk sahibi olma koşullarının da işe alımlarda etkili olabileceğini göstermiştir.

Şantiyede üretimin gerçekleştiği genel yüklenici inşaat şirketlerindeki işe alımlarda cinsiyet etkili bir faktör olabilir. Nicel araştırmada kadın mimarların yarısı mesleki becerilerinin değerlendirilmesi bakımından işe alımların eşit şartlarda gerçekleştiğini savunmuşlardı. Kadın mimarların mesleki becerileri ancak önceki benzer pozisyonlarda gösterdikleri performansla değerlendiriliyor olabilir. Elemelerde kadın mimarların önceki performanslarının işverenlerin tercihini etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla; kadınların sahadaki işlere deneyimsiz olarak başvurduklarında şanslarının erkek meslektaşlarına göre düşük olduğu söylenebilir:

“Mesela Cezayir’de böyle çalışan hanım mimar var satın almalarla ilgili (...) çok da olumlu sonuçlar aldık (...) işi iyi yapan, yurtdışında saha ortamında gayet iyi, başarılı performans gösteren insanları işe aldık (...) yani bu bunu yapar dediğimiz kişiler öyle çıktı, bazen tersi de olabiliyor. Burada merkezde bile bayan yapsın diyor ama olamayabiliyor. Orada çok keskin bir ayrım yok, kadın olsun erkek olsun diye (...) mesleki açıdan yeterliliği çok önemli. (...) İşe alım aşamasında (...) işin cinsine göre, “hayır bunu bir kadın yapamaz” dediğim olmuştur, ‘bunu yapabilir mi’ acaba dediğim olmuştur ama ‘hayır bunu yapar, kadın olduğuna bakmayın, daha önce o işin benzerini yapmış, iyi yapmış tamam’ derim.”

Yaptırım gücü ve sayısal bakımdan erkek-egemen yapı

İnşaat sektöründe sayısal bakımdan erkek-egemen yapı mimarların istihdam edildikleri faaliyet alanlarına göre değişiklik göstermektedir. Tedarikçi firmada yönetici olan kadın mimar kendi bölümünde çalışan mimarların neredeyse hepsinin kadın olduğunu belirtmiştir. İBB’ye bağlı bir ilçe yönetiminde imar müdürü olan bir diğer kadın mimar da kurumunda

alışan mimarların yarısından çoğunun kadın olduğunu şu sözlerle dile getirmiştir:

“Mesai arkadaşlarımız açısından baktığımızda eşit gibi, hatta bayanlar daha fazla.”

İstanbul’da mimarlık eğitimi veren bir kurumda görev yapan akademisyen mimar, akademik kurumlarda kadın sayısının artışının sevindirici bir durum olmadığını belirtmiştir. Erkek mimarların özel sektörde daha fazla kazanç sağlayacakları kurumlara *kaçtıklarını*; akademik kurumlarda sadece kısa süreli ya da askerlik görevini teleyebilmek için bulunduklarını belirtmiştir:

“Bir gelişme değil, kesinlikle gelişme değil. Aksine, erkeklerin çok olduğu sektörleri bir düşünün, paranın çok kazanıldığı sektörler. Kadınların yükseldiği sektörler ise ne yazık ki az kazanılan alanlar (...) niversitelerde kadın sayısının artması tamamen üniversitelerin terk edildiğini göstermektedir. Üniversitelerin bir değer noktası olmaktan uzaklaştığını göstermektedir.”

Genel yüklenici firmalarda ise kadın mimarların erkek meslektaşlarına oranı oldukça düşüktür. Sahada görev yapan imalat sorumlusu kadın mimar, sahada istihdam edilen mimarların çoğunun erkek olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla şantiyede sayısal bakımdan erkek baskın yapının fazlasıyla hissedildiği söylenebilir.

“şu andaki dengede (cinsiyet bakımından) tek bayan benim, geri kalan erkek.”

Görüşülen kadın mimarlar inşaat sektöründe yaptırım gücü bakımından da erkek-egemen bir yapının varlığı konusunda hemfikirdir. Mimarlık bürosu faaliyet alanında işveren olan kadın mimar sektördeki genel yapıyı *erkeklerin dünyası* tanımıyla ifade etmiştir. Erkeklerin dünyası genel olarak yapının tasarımı ve üretimini kaplayan süreç içinde görev alan bütün aktörleri kapsamaktadır. Hatta inşaat işinin fikir ve üretim aşamalarında rol alan aktörler arasında *erkek dayanışmasının* varlığı da kadın mimarlar tarafından belirtilmiştir. Bilginin, alışkanlığın ve bir işi iyi yapmanın erkek dayanışması karşısındaki en güçlü silah olduğunu savunan kadın mimarlar erkek dayanışmasına karşı bir davranış şekli geliştirerek bu zorluğu aşmaya çalışmaktadır:

“Daha alışkan ve daha titiziz biz fakat sözlük anlamda hani o klikleşme ve gruplaşma anlamında (erkek dayanışması), o şeyin içerisine girmek de çok kolay olmuyor. O yeri ancak [alışkanlık ve titizlikle] edinme şansınız var. Fakat garanti de değil, tamam bu oldu dediğiniz anda bile olmayabilir. O yüzden ondan hiç yılmamak gerekiyor, sabır ve sürekli çalışmak ve bilgi, bunların dışında bir imkn göremiyorum. (...) Ama sizin profesyonel olarak hep baktığınız bir hedef var, o hedeften şaşılmadığı durumda, illa

gideyim de ben onlara (erkeklere) karışayım, onların da dönüp sizdeki bu sakın, hani kadınlardan gelen akı-selim bir dalga-kırana çarpmaya ihtiyaçları oluyor. O şeyi sağlamak, o akı-selimi getirmek projeye, işte kadının profesyonelliği, bir artısı. O yapıcılık bizdeki anaçlıktan mı geliyor bilmiyorum, ben öyle görüyorum. Her kadın da aynı diyemeyiz, benim kişisel fikrim böyle. Başlarda yapılan kulislerden, erkeklerin bir arada olmasından çok rahatsız oluyorsunuz ama tatlı ısrarcı olmak ve projenin içinde kalmak, -çünkü herkesin hedefi bir projeyi başından sonuna olması gerektiği gibi getirmek- vazgeçmemek. (...) Kadın mimar olmak daha da zor, çünkü tasarım ve yaratma süreci dediğiniz anda, herkes yaratıcı kimliğini ortaya çıkardığı anda bir sonrakini dinlemek istemeyebiliyor. O vurucu fikri, o şeyi masaya getiren, (...) çözen olmak o kuvvet, o bir güç mücadelesi. Bu kuvvet mücadelesi içerisinde kadın sesi bazen pek duymak istemiyor insanlar ama (...) bilgi, her şeyi yıkan ve normalleştiren bir şey. Siz bir şeyi iyi biliyorsanız ve çalışkansanız, o zaman kadın-erkek çok fazla bir şey fark etmiyor. (...) Dezavantaj şu, yani sonunda herkes erkek profesyonellerle birlikte çalışmayı tercih ediyorlar. Bu Türkiye gerçeğinde genel bir şeyi mi bilmiyorum ama şey bu, bunun başka türlü olduğunu kimse söyleyemez. Eğer donanım olarak, kişilik olarak, bu da şey demek değil, onlarla bir olmak anlamında söylemiyorum ama sizin duruşunuzla ve de getirdiklerinizle bir farklılığınız varsa da o zaman takımın doğal bir parçası oluyorsunuz. Hep bir farklılık oluyor, kadın olduğunuz için alınmadığını söyleyen, bu hep oluyor, o da bütün bu şeyin bir parçası.”

Sosyal haklar

İnşaat sektöründe çalışan kadın mimarlar sosyal haklar kavramıyla sosyal sigortalarının zamanında yapılması, bu anlamda işverene düşen sorumlulukların yerine getirilmesi, çocuklar için kreş, ulaşım imkânları ve benzeri hakları özdeşleştirebiliyorlar. Mimarlar için işveren tarafından SSK'ya kayıt ettirilmek büyük bir şans. Genel yüklenici alanında görev yapan bir mimar kadının ödenen maaşların bordroda daha düşük gösterilmesinin sektörde çok yaygın olduğunu belirtmesi bu duruma bir kanıt sayılabilir. Büro alanında işveren olan kadın mimar da sosyal güvence konusunda mimarların beklentilerini şu sözleriyle özetlemektedir:

“Sosyal güvence açısından bir ofisin böyle bir sorumluluğunun olmasında asgarisini yapabileceğini herkes kabul ettiği için, hiçbir zaman maaş paralelinde bir sosyal güvence beklentisi olmuyor. Herkes olduğuna şükrediyor.”

Araştırmanın nicel bölümündeki veriler, iş yaşamlarını şu andaki kurumlarında sürdürmek isteyen kadın mimarların bu kararlarındaki en etkili faktörün sosyal haklarının bulunması

olduğunu göstermektedir. İşveren tarafından sosyal sigorta bedellerinin düzenli ödenmesinin yanında, kurumun çocuklarla ya da ulaşım ile ilgili imkânlarının kadınların kamu kurumlarını seçmelerinde etkisi olabilir. Mimar kadınların kamuda çalışmayı seçme sebeplerini sıralayan belediyede yönetici mimar kadın kamunun *imkânlarının* tercih edilmesinde bir faktör olduğunu belirtiyor:

“Çocukları rahat büyütüyorsunuz, bir kreşti, anaokuluydu, bu tür imkânları oluyor, belediyelerin ya da tüm kamunun. Çocuğunuzu alıp götürüyorsunuz, getiriyorsunuz, servisiniz var. Bu tip şeyler kadınlar tarafından tercih edilenleri.”

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri

Yapı üretim işinin karakteri olarak kabul edilen uzun ve düzensiz çalışma saatleri, sektörün faaliyet alanlarında üretilen işe göre değişiklik göstermektedir. Çeşitli faaliyet alanlarında çalışan mimar kadınlar bu anlamda yaptıkları işin özelliğinin oldukça etkili olduğunu belirtmektedirler. Nicel araştırmaya katılan kadın ve erkek mimarlar ise iş yaşamında özellikle düzensiz çalışma saatlerinin kadın mimarlar için zorlayıcı olduğunu düşünmektedir. Örneğin, mimarlık bürolarında tasarım sürecinin kesintiye uğratılamayan ve enerji isteyen bir yönü olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla mimarlık bürolarında uzun ve düzensiz çalışma saatleri neredeyse kaçınılmazdır:

“Mesela ben hiçbir zaman “mesai” diye bir şey bilmedim ve bilemiyorum da. Gece de sürüyor, gündüz de sürüyor ve hâlâ öyle. (...) Tasarım mesleğinin bütün enerjinizi ve zamanınızı isteyen bir tarafı var. Bence o çok önemli bir faktör.”

Daha fazla profesyonelin istihdam edildiği daha kurumsal olarak tanımlanan genel yüklenici firmalarda çalışma saatlerinin yine uzun ve düzensiz olduğu belirtilmektedir. Yapı üretim işinin verilen belli bir süreçte tamamlanma zorunluluğu saha mimarlarını inşaat sektöründeki diğer alanlarda çalışanlara göre en düzensiz ve uzun çalışanlar haline getirmektedir. Düzensiz ve uzun çalışma iş yoğunluğuna göre değişiklik göstermektedir. 5 yıllık bir projede neredeyse sona ulaştıklarını anlatan saha mimarı kadın yıllar içinde hafta sonu çalışmalarının nispeten azaldığını belirtmektedir:

“Biz memur gibi çalışmıyoruz, 17.30 oldu hadi gidelim demiyoruz. İş varsa eğer kalıp çalışıyoruz (...) Bundan iki üç sene öncesine kadar (...) dört haftada bir nöbet tutuyorduk, pazarları da geliyorduk. Çalışma süresi uzun ama sonuçta şantiyeyi başka türlü götürebilmek mümkün değil. Dolayısıyla bir sıkıntım yok, tabii ki insan kendine çok daha fazla zaman ayırmak istiyor ama şantiyecilik böyle bir şey. Ben bunu bile bile

ve seve seve yapıyorum, o yüzden çalışma arkadaşları içinde huzur olduktan sonra, sıkıntılı rekabetler yaşamadıktan sonra, işle yarışmak, işle rekabet etmek beni yıpratmıyor”

Uzun ve düzensiz çalışma saatlerinin bulunduğu sahada üst yönetimin çalışanlara olan yaklaşımının oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Yöneticilerin esnek olduğu şantiyelerde uzun çalışma saatlerinin dezavantajlarının mimarlar tarafından daha az hissedildiği belirtilmektedir. Şantiyede uzun çalışma saatlerine karşın tatmin olabilmek için etkili bir diğer faktör ise çalışma ortamındaki huzur olabilir. Sang ve diğerleri (2009) tarafından yapılan araştırmanın bulguları da sahada yöneticiler tarafından verilen esnekliğin ve çalışma ortamında ilişkiler bakımından huzur ortamının sağlanmasının mimarın işinde tatmin olmasında ve sürekliliğinde etkili olduğunu göstermektedir.

Akademik kurumlarda ve kamu kurumlarında görev alan kadın mimarların ise ortak paydası çalışma saatlerini planlamanın kendi inisiyatiflerinde bulunması olabilir. Worral ve diğerleri tarafından yapılan araştırma (2009) kadın mimarların inşaat sektörüne girişindeki en önemli ikinci engelin esnek olmayan çalışma saatleri olduğunu doğrulamaktadır. Kamu kurumlarında ve akademik kurumlarda kadın mimarların sayısının erkek meslektaşlarına göre fazla olmasının altında yatan sebep büyük oranda çalışma saatlerinde esneklik sağlanabilmesi olabilir. Akademisyen kadın mimar çalışma saatlerini ve ortamını şöyle anlatmaktadır:

“Akademik hayat bana (...) zamanlarımı esnek planlamayı sağlıyordu. Tamam, işe 10’da gidiyordum, akşam belki 4’de çıkıyordum ama gece 2’ye kadar çalışıyordum evde. Evde çalışma imkânı veriyordu bana, makalelerim, araştırmaların, bildirilerim ya da doktora tezim, hep evde ürettim onları.”

Belediyede yönetici olan kadın mimar ise kadınların kamuda çalışmayı tercih etmelerinde esnek çalışma saatlerinin işten atılmaya sebep olmamasının büyük bir etken olduğunu belirtiyor. Kendisi de ailesindeki rahatsızlık durumlarında bu esneklikten faydalanmış. Babası hastalandığında gün içinde çalışma saatlerini düzenleyerek hastaya bakma sorumluluğunu yerine getirdiğini söylemektedir:

“Mesai saatlerinin düzenli olması çok önemli bunda bence, bir de güven, nasıl olsa işe başladım, o bakış açısıyla belediyeyi tercih eden çok insan var. (...) Belediyede bu daha kolay, saat 06.00’da gelirsiniz, birikmiş dosyalarınızı bitirirsiniz, saat 08.00’de gidip 10.00’a kadar işinizi halledip, tekrar işinizin başına gelebilirsiniz. Ama bir bankada bunu süreklilik halinde yapmanız mümkün değil.”

Kadın mimarların çalıştıkları kurumda şartları

Kadın mimarların inşaat sektöründe meslek hayatlarına devam etmelerinde istihdam edildikleri kurumdaki şartları belirleyici olabilir. Çalışılan kurumdaki şartlar kadın mimarın meslek hayatındaki statüsünü de içine alan bir kavram olarak kabul edilebilir. Bu durum bir kurumda görev yapan mimarın *kadın olmasının* kurumda terfi edilmesine, mesleki becerileri kullanma şansı sağlamasına, ücret politikalarının kendisine etkisine, çalışma koşullarına, evlenme ya da çocuk sahibi olma ile çalıştığı kurumundaki statüsünde meydana gelebilecek değişiklikleri kapsayabilir.

Mesleki beceriler

Kadın mimarlar sektörde hemcins meslektaşlarının mesleki becerilerinin yeterli olduğu konusunda hemfikir gözükmemektedir. Bu tez kapsamında yapılan nicel araştırmalar da bu savı destekler sonuçlar vermiştir. Hatta kadınların çok yönlü ve detaylı düşünebilme yeteneklerinin yapı üretiminde yapılan hataları azaltacağı düşünülmektedir. Saha mimarı kadın sahada daha fazla kadın mimarın istihdam edilmesi gerekliliğini belirtiyor:

“Bence şantiyede kadın gözü daha iyi, yani daha detaycı, küçük şeyi görüyor. Ben tam tersine döndürülmesi gerektiğini düşünüyorum bunun, kadınlar tasarım ofislerindeler, şantiyede yoklar; bence şantiyede daha fazla olmaları gerekiyor. Daha başarılı olurlar diye düşünüyorum.”

Hatta sahada görevli mimar kadın, kadınların fiziksel olarak zor koşullara daha dayanıklı olduğunu söylüyor. Fiziksel olarak dayanıklı olmayı kas gücünden ayırarak fiziksel dayanıklılık şeklinde tanımlıyor; dolayısıyla zorlu şantiye koşullarına kolaylıkla uyum sağlayacaklarını savunuyor:

“Kadınlar erkeklerden daha dayanıklı. Her ne kadar erkekler daha güçlü gibi görünseler de, bence doğanın getirdiği bir şey (...) Çocuk doğuruyorlar, çocuk bakıyorlar, anne oluyorlar. (...) Evet, biz 10-15 kiloyu belki kaldıramıyoruz ama kadınların daha dayanıklı olduğunu düşünüyorum.”

Kadınların fiziksel olarak şantiye koşullarına uyum sağlayabileceğini savunan kadın saha üretim sorumlusu şef mimar kadın duygusal olarak her kadının bu işin üstesinden gelemeyeceğini belirtiyor. Şantiyede aşırı duygusal tepkilerin alt seviye çalışanlar üzerindeki otoriteyi sarstığı üzerinde duruyor:

“Erkeklere laf anlatmak hakikaten kolay değil, ustalara mesela, alt kadroya. Onu ayarlayabilmek zor, kadın gibi ciyaklamak, ya da ağlamak gibi, o konuda da duygusal olarak daha zayıflar çünkü ona karşı gelemeyecekleri için, yani duygusal zayıflıklarına, zaaflarına yenilecekleri için.”

Yapılan tasarımların üretim aşamasını da denetleyen mimarlık bürosu ortağı iki mimar kadın, sorumlusu bile olmadıkları bir şantiyede yaşanan yaralanma olayının onları duygusal olarak nasıl yıprattığını anlatıyor. Araştırmanın nicel kısmında erkek katılımcıların kadın meslektaşlarının ofis ve şantiye şartlarında eşit şekilde başarı sağlayamadıklarına dair yargıları bu aşırı duygusal tepkilerle ilişkilendirilebilir. Çünkü erkek mimarlar kadınların sosyal ve mesleki donanımlarının kendileriyle eşit olduğunu düşünmektedirler. Bu durumda başarısızlığı getiren şantiye ortamında istenmeyecek davranış kalıpları olabilir. Kadınların fiziksel şartlarla baş edebilecek fiziksel uyum yeteneğine sahip olmalarına karşın duygusal tepkileriyle şantiye ortamında uyumsuz bir davranış sergileyecekleri düşünülüyor olabilir.

Terfi koşulları

Kadın mimarların inşaat sektöründe terfi etme koşulları sektörün alt gruplarına göre değişiklik göstermektedir. Terfi bakımından her faaliyet alanından görüşülen mimar kadın farklı bir bakış açısı ortaya koymaktadır. İnşaat sektörünün bölünmüş, küçük ve orta ölçekli firmalardan oluşan yapısı terfi olasılıklarını azaltmaktadır (Worral vd., 2009). Türkiye’de de sektördeki örgüt yapılarının benzer olduğundan ve terfi olasılıklarının düşük olduğundan söz edilebilir. Örneğin, mimarlık bürosunun ortaklarından olan kadın:

“Terfi diye bir şey yok bizim meslekte, (...) belki büyük ofislerde olan biten bir şey”

Kendisine meslek hayatının ilerleyen süreçlerinde proje müdürlüğüne yükselme olasılığı olup olmadığı sorulan sahada görevli kadın:

“Olabilirim tabii ki, yeteri kadar kendimi donattıktan sonra olabilirim. Şu anda bir şantiye şefi [olmak] için hazır mıyım? Bence değilim, bu kadar çabuk olmaması lazım (...) Ama bir beş sene sonra, geçtiğimiz beş seneye bakınca yine böyle bir iş hayatım olursa, yani neden olmasın olabilirim diye düşünüyorum.”

Tedarikçi firmada terfi edilme öyküsünü anlatan mimar kadın:

“Ben orada iş emri çizmeye başladım, bütün iş emirlerini çizmeye başladım. Doğal olarak proje departmanına kaydırıldım. Proje departmanında da proje grup şefi oldum hemen, o da işi yönetme ile alakalı bir şeyler (...) Yetenekle ilgili bir şey olduğunu düşünüyorum”

Meslek hayatını profesör doktor unvanıyla sürdüren mimar kadın meslek hayatındaki terfi edilme süreçlerinde erkek dayanışmasına tanık olduğunu belirtiyor:

“Kanımcı orada da hep terör var aslında, bastırma duygusu var, orada tabii şu da var, bir kere erkekler erkekleri çok tutuyorlar. Bizim kuşakta bunlar yaşandı doğrusu. Bir üniversitenin değerini, adam yetiştirmekle (...) tanımlarız ama hep kendilerine rakip olmasından galiba çekindiler. Onun için hiçbir zaman bizim gelişimimiz desteklenmemiştir (...) doçent olmaya, profesör olmaya karar verdiğimde (...) doçentlik bizim üstlerimizin dudaklarının arasından çıktı (...) Dolayısıyla ben bağımsız olarak doçentliğe başvurmuş oldum (...) bizim kuşağımızda böyle bir şey vardı ama kadınların sayısı o kadar fazla oldu ki bugün, artık herkese karşı öyle. Ben daha çok bu sert ayrımcılığı kendi kuşağımın insanları için söyleyebiliyorum. Şimdi kadın sayısı arttı zaten, kimi ayırt edecek, erkek sayısı azaldı. Şimdi de öyle bir tehlike var.”

Kamu kurumlarında kadın mimarların erkeklere göre çoğunluk olarak istihdam edilmesine karşın üst kademelere kadın mimarlar kolaylıkla gelemeyebilmektedir. Özellikle belediyelerde yönetimi elinde tutan siyasi partinin kültürel açıdan kadına bakışı bu tür üst kademe terfileri bazı durumlarda güçleştirebilmektedir. Kadın mimarın erkek meslektaşlarını aşarak önemli hat görevlere atanması ancak kendisinin mesleki becerilerinde dikkat çekici bir üstünlük göstermesi halinde gerçekleşebilmektedir. Yine de kendisi kadar mesleki becerileri üstün bir erkek meslektaşıyla rekabet edebilmesi zor olabilmektedir. Kendi siyasi görüşünü paylaşmayan ilçe belediye kurumlarında imar müdürlükleri yapmış mimar kadın aldığı göreve bakış açısını şu sözlerle anlatmaktadır:

“Benim müdür olmam, müdür yardımcısı olmam ya da şef olmam aşamasında, bayan ya da erkek hiçbir arkadaşımız, bunu niye yaptılar deme noktasında değillerdi. Senden başkası olmamalıydı zaten bakışıyla yaklaştılar. (...) O kadındır bu pozisyona gelmesin bakışıyla hareket etmediler. Ben XXX dönemlerinde imar müdür yardımcılığı yaptım. XXX döneminde XXX imar müdürlüğü yaptım, partiden çok tepki almasına rağmen. Kadın bir yönetici olarak, sonuçta o partililer de gelip, burada müdürseniz size (...) en azından saygı göstermek zorunda kalıyorlar. Onların ağına giden bir durumdur bu. Fakat başkan o konuda bir şey yaptı, ben onu siyasi görüşünden dolayı değil, çok yeterli mesleki anlamda, onun gibi bizden birini bulun getirin, erkek olsun, bayan olsun onu yapayım dedi, bulup getiremediler.”

Genel yüklenici firmanın yöneticisi olan kadın mimar sahada terfi edilerek proje müdürü olabilen kadınların azlığını vurgulamıştır. Özellikle sahada en üst düzey hat görev kabul

edilen proje müdürlüğüne terfi etmenin seyahat edebilme serbestliği, mesleki yeterlilikle birlikte çok etkin yönetebilme becerisi ve sosyolojik şartları da kapsayan çok geniş bir kapsamı olduğunu belirtiyor. Bu şartları sağlayacak mimarın cinsiyetinin önemini kaybettiğini anlatıyor:

“Kadınlar sahada proje müdürlüğü pozisyonunda da çok azdır herhalde (...) talip olmak, yapmak lazım. Belki sahada koşullar daha da zor. (...) Şimdi bir erkek nasıl proje müdürü oluyor, git diyorlar mesela Katar’a, 5 yıl-3 yıl otur orada aileni de götür, öyle değil mi yani bu hikâyeleri çok duyarsınız. Sen git mesela Konya’da durursun hafta sonları evine gelir gidersin. Bunu bir kadın nasıl yapabilir? Diyelim ki yaptı, eğer onu yapabilirse, onu [proje müdürü olmayı] da yapabilir. Bu öyle bir insan olmayı, öyle bir kadın olmayı gerektirir. Bunu herkes yapamaz ama. (...) Ben bir inşaat işinde proje müdürü olmak istiyorum diyen kişinin böyle biri olması lazım. O zaman işçilerine bağırma bilecek, küfür etmeyi bilecek, işverenin gözünden anlayacak, anasının gözü yanardöner, çekip çevirebilen, tuttuğunu koparabilen, o başka bir şey, savunabilecek, raporunu verebilecek. Proje müdürlüğü ayrı bir fenomen, onu her erkek de olmayı istemiyor. Ama bir kadın proje müdürü, bana göre o hayat tarzı, yine sosyolojik bir şey. Formasyon, eğitim onlarla ilgili bir şey olduğunu zannetmiyorum.”

Mimar kadınların her birinin kendi faaliyet alanlarında yaşamış oldukları deneyimler, söz konusu alanların şirket örgütlenmesi ve çalışma kalıplarına göre değişiklik gösteriyor olabilir. Örneğin, mimarlık büroları gibi kurumsallaşmamış küçük ölçekli firmaların mimar çalışanları için terfi edilme olasılıklarından söz edilemeyebilir. Ancak; tedarik hizmeti veren kurumsal sanayi kuruluşlarda ya da genel yüklenici firmaların oluşturduğu geniş çaplı şantiyelerde matriks yapılı örgütlenmeler görülmektedir. Bu tür yapılanmalarda mesleki beceriler öncelik kazansa ve kültürel faktörler etkili olsa da, hat görevi alan kadınların kariyerlerinde terfi olasılıkları daha yüksek olabilmektedir. Ancak, kamu kuruluşlarının ve akademik kurumların yapılanmaları kadınların erkek meslektaşlarının gölgesinde kalmasına sebep olabilmektedir. Bu tür yapılanmalarda kadın mimarın yeteneği ve kurumda kendisini destekleyecek bir erkek üst düzey yöneticinin varlığı terfi durumunda etkili olabilmektedir.

Sektörde üst düzey yöneticilik kademesine gelmiş mimar kadınlar için terfi edilme şartları kurumların örgütsel yapılanmasının dışında başka faktörlere göre de yönlenebilir. Kadınlar *erkeklerin dünyasına* kabul edilme konusunda, orta kademe hat görevlerine kadar kendileriyle eşit seviyede ya da üstleri olan erkek mimarlardan destek görüyor olabilirler. Ancak, kadın mimarlar üst seviye hat görevlere getirileceklerinde erkek dayanışmasının daha

güçlü ve kadınların terfisini engelleyecek şekilde yapıldığını belirtmektedirler. Dolayısıyla üst kademe terfi durumunda iş yaşamlarının önceki süreçlerinde tanık olmadıkları cinsiyete bağlı bir engelleme ile karşılaşabilmektedirler. Erkek mimarların gösterdiği bu davranış kalıbı kadının *kendisine yakışmayacak hırslı ve ısrarcı* davranışlarının meşrulaştırılmasının sadece kendilerine rakip olmadıklarında meydana geldiği sonucunu ortaya çıkartabilir. Tedarikçi firmada yönetici kadın, rakibi olan erkek meslektaşlarının davranış şeklini şöyle anlatmıştır:

“En zorlandığım şey rakiplerim aslında, çünkü normalde piyasanın içinde (...) bir erkek birlikteliği var. Diyelim ki bir atama alacaksın, mesela ben bugüne kadar olmadığını düşünürdüm, geçen senelerde şöyle bir müdürlük ya da benim atamamla ilgili, sen kadınsın demeye başladılar (...) Ürkmeye başlıyorlar.”

Karşılıklı görüşmelerde elde edilen nitel veriler, nicel araştırma kısmında çıkan kadın ve erkek mimarların kurumlarda eşit şanslara sahip olduğuna dair yargıların orta düzey hat görevlere terfi sürecine kadar doğru olduğunu gösterebilir. Araştırmaya katılan kadınların yaş grubunun görece genç olması kadınların çoğunun üst düzey görevlere terfi durumunu tecrübe etmediklerine işaret edebilir. Dolayısıyla inşaat sektöründe üst kademe terfilerde *cam tavan* olgusunun varlığından söz edilebilir. Kadınlar orta seviyedeki görevlere getirilme süreçlerine kadar erkek ve kadın meslektaşlarından destek alırken, üst düzey görevlerde engellemelerle karşılaşabilmektedirler. Worrall ve diğerlerinin (2010) bulguları da sektörde kadınların meslek hayatlarında *bir dereceye kadar* destek gördükleri, ancak üst düzey görevlerde mesleki yükselmenin engellendiği yolundadır. Araştırmada kadınlar cam tavan sorunuyla ilk kez 30’lu yaşlarının ortasından sonra karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Literatürde karşılaşılan diğer bulgular da sektörde cam tavan kavramının varlığını doğrulamaktadır (Caven, 2004; Madikizela ve Haupt, 2010).

Erkek ve kadın mimarlar arasında ücret politikaları

İnşaat sektöründe kurumların ücretlendirme politikaları tam olarak bilinemeyebilmektedir. Araştırmanın nicel kısmında kadın katılımcıların % 7,3’ü ücretlendirmenin kurum içinde şeffaf uygulanmadığını belirtmiştir. Greed ve diğerleri (2005) tarafından yapılan araştırmalar mimar kadınların neredeyse yarısının çalıştıkları kurumdaki ücret dağılımını bilmediklerini göstermektedir. İstanbul ölçeğinde kadın mimarlar ücretlendirme konusunda çok dikkat çekici şeffaf olmayan uygulamalarla karşılaşmadıklarını belirtmiştir. Ancak, yine de sektörde gizli ücret politikalarıyla karşılaşıldığı görülmektedir. Bu durumda kendisi işveren olmadan önce çeşitli mimarlık bürolarında çalışmış kadın sektördeki ücretlerin açıklanmaması durumunu şöyle anlatmaktadır:

“Her kadın-erkek arasında bir maaş eşitsizliği ve bir ücret eşitsizliği var mı yok mu, onu çok bilemiyorsunuz. Çalıştığınız yerde herkesin ne maaş aldığını, sizinle eşit mi, değil mi...”

İnşaat sektöründe faaliyet gösteren özel sektöre ait kuruluşlarda ücretlendirme politikalarında erkek dayanışması etkili olabilir. İnşaat sektörüne tedarik hizmeti veren bir firmanın yöneticisi olan mimar kadın, cinsiyet faktörünün kazançların artmasını engellemek amacıyla kullanıldığını belirtiyor. Maaş artışlarında karar verici olan erkek bireylerin kadın meslektaşlarının daha fazla kazanmalarını engellemek amacıyla *kulisler* yaptıkları belirtiliyor. Bu anlamda kadınların yapılan kulislerin dışında kalması maaşlarına da etki ediyor olabilir:

“Önünüzü kesmek isteyen insanlar oluyor, bunu kullanıyorlar, bu ciddi bir baskı. Her şirkette de var maalesef. Kadın ve erkek olma durumunda erkek tercih ediliyor. Aynı seviyelerde değilsiniz aslında ama aynı maaşlara getiriliyorsunuz. Çünkü iki erkek bir araya gelince ağabey muhabbetine giriyor ya da farklı şeyler de olabiliyor. Mesela onlar, kadınlarla ilgili, cinsellik konularını rahat bir şekilde konuşuyorlar ya da birbirlerini ikna edebiliyorlar.”

Ücretlendirme konusunda araştırmanın nicel kısmında elde edilen veriler, karşılıklı görüşmelerde ifade edilenlerle çelişkilidir. Görüşmelerde kadın mimarların çoğu en azından meslek hayatlarının bir bölümünde şeffaf olmayan ücret politikaları ya da düşük ücret uygulamalarıyla karşılaştıklarını belirtmiştir. Ancak, nicel araştırmaya katılan kadın ve erkek mimarların çoğu işe alım aşamasında ya da sonrasında ücretlendirme bakımından eşit olmayan uygulamalar bulunmadığını belirtmiştir. Nicel araştırmanın mimar kadınların şu andaki durumlarını tespit etme, nitel araştırmanın ise mimar kadınların meslek hayatları boyunca yaşadıkları tecrübelerini de tespit etme esasına dayandığı göz önünde tutularak, eşit olmayan ücret politikalarının sektörde etkisini kaybeden olumsuz bir uygulama olduğu sonucuna varılabilir.

Evlilik ve çocuk sahibi olmanın iş hayatındaki statüye etkisi

Kadın mimarların çalışma yaşamındaki sürekliliğini evlilik ve çocuk sahibi olmanın etkilediği söylenebilir. Tahmin edilenin aksine, görüşmeye katılan kadınlar evlilik durumunda etkinliklerinin azalmadığını belirtmektedirler. Sadece evlilikte *erkeklerin eşlerinden ev içindeki geleneksel rollerini tam olarak yerine getirmesini beklemesi* kadınların işyerindeki etkinliğini azaltabilir. Erkeğin kadına çok yoğun sorumluluk yüklemeyeceği bir evlilik kadının iş hayatındaki statüsünün değişmesinde bir etken sayılmayabilir. Araştırmanın nicel kısmında

tüm katılımcılar kadınların evlenmesi durumunda mesleki etkinliklerinin fazla azalmadığını belirtmişlerdir. Mimarlık bürosu ortağı olan evli mimar kadın evliliğin iş yaşamına olan etkisini *evliliğin yaşanma biçimi* ile ilişkilendirmiştir. Nicel kısımdaki veriler de kentli ve meslek sahibi kadının son yıllarda evlilik içindeki sorumlulukları eşiyle paylaşabildiğine göstermektedir.

Ancak, çocuk sahibi olmanın ev içinde kadına yüklenen sorumlulukları evliliğe göre oldukça arttırdığı söylenebilir. Nicel araştırmada katılımcıların belirttiği çocuk sahibi olma durumunun kadının iş yaşamındaki etkinliğini görece düşürdüğü fikri de görüşmelerle doğrulanmıştır. Görüşme yapılan mesleğini çocuk sahibi olmalarına karşın kesintiye uğratmadan sürdürebilmiş kadınların hepsi çocuk yetiştirme sürecinde ailelerindeki bir diğer çalışmayan kadından destek aldıklarını belirtmişlerdir. Hatta bunu bir *şans* olarak nitelemişlerdir. Ayrıca görüşülen mimar kadınlar anneliğin oldukça fazla enerji gerektiren bir iş olduğunu, evlilik ve çocuklu olmanın işten sonra evde de devam eden bir *mesai* olduğunu belirtmişlerdir. Şantiyede görev yapan kadın, sahada çalışmanın fiziksel dayanıklılık gerektirdiğini belirtmiştir. Şu anda bekâr ve çocuksuz olan mimar, ileriki zamanlarda evlendiğinde ve çocuk sahibi olduğunda aynı fiziksel dayanıklılığı gösterme olasılığının düşük olduğunu belirtmiştir:

“Bu enerjiyi evli olup, bir çocuğum olsa tabii ki gösteremem. (...) İşte onu da bu yaşlarda yapıyorum. Bundan 3- 4 sene sonra, öyle bir düzene girersem sonuçta ben daha farklı bir pozisyonda olacağımı düşünüyorum. Yine saha mimarı gibi böyle koştur koştur değil, belki benim altımda mimarlar olacak, ben onları yöneteceğim ya da onları kontrol edeceğim.”

Kadın mimarların erkek meslektaşlarına göre daha esnek ve değişime açık olması

Kadın mimarlar iş hayatında karşılaştıkları sorunları ve çalışma yaşamına yaklaşımları konusunda kadın meslektaşlarının paylaşımına daha açık ve şartlara uyum sağlamada daha esnek oldukları konusunda hemfikirler. Görüşmelerde kadın mimarlar hemcinslerinin sorunları konuşarak çözmek konusunda daha becerikli olduklarını ve paylaşımı esas aldıklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda erkeklerin iş yaşamında sorunlar karşısında daha *kapalı* bir tavır takındıkları söylenebilir. Bir mimar kadın erkeklerin sorunları çözmek amacıyla yapılan tartışmaları *ego savaşlarına* dönüştürdüklerini belirtmiş ve cinsiyetler arasındaki yaklaşımları şöyle anlatmıştır:

“Kadınlar konuşmaya daha açık varlıklar; daha paylaşmaya açık varlıklar. (...) Yani sorununuz olsa bile konuşabiliyorsunuz. Yani erkeklerle konuşmak bana göre -çoğuyla

diyelim, bilmiyorum genelleme yapmak iyi bir şey mi?- ama daha zor.”

Kadın mimarlar kadın meslektaşlarının aynı zamanda değişen şartlara uyum sağlama anlamında da daha esnek olduklarını savunmaktadır. Üretimde değişen şartlar, üst yönetimin öngörülemeyen beklentileri durumunda daha uzlaşmacı ve uyumlu oldukları belirtilmektedir. Kadın mimarlar kadınların bu yeteneğinin inşaat işinde sürekli değişen koşullara ve çok farklı meslek gruplarıyla ortak yürütülen üretimlerde birleştirici bir rol oynadığını belirtmektedir. Şantiyede görev alan kadın mimar bu durumu *nabza göre şerbet verme* olarak tanımlamaktadır. Bir diğer mimar kadın ise kadının bu yeteneğini annelik içgüdüleriyle bağdaştırmaktadır:

“Kadın daha esnek aslında, belki doğası gereğidir.”

Araştırmanın nicel kısmına göre ise erkekler, kadın meslektaşlarının esnek ve değişime açık olmadıkları kanısındadırlar. Ancak, yine nicel araştırmaya göre erkeklerin hemcinsleri yöneticiler yerine kadınları tercih ettikleri görülmektedir. Buna karşılık görüşmeler katılan bütün kadınlar esnek ve değişime açık yapılarının sektörde işlerin tamamlanmasında fayda sağladığını belirtmiştir. Bu çelişkili fikirler kadın ve erkek mimarların iş hayatındaki şartlara farklı açılardan yaklaşmasından kaynaklanıyor olabilir.

Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları

İnşaat sektöründe görev alan kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki şartları genel olarak iş yaşamındaki statülerine ışık tutabilir. Ayrıca, çalıştıkları kurumlardaki şartları sektördeki süreklilikleri için belirleyici rol oynayabilir. Bu anlamda kadın mimarların meslek hayatında sürekliliği getirmiş davranış kalıpları, mesleki başarı, kadın mimarların ofis ortamı ile şantiye arasında yaptıkları tercihler, erkek meslektaşlarının kendilerine bakış açısı ve kadın mimarlarla ilgili oluşturulmuş yargılar kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartlarını oluşturan girdilerdir.

Sektörde kadın mimarlar için geliştirilmiş önyargılar

Yapılan görüşmelerde inşaat sektöründe kadınlara karşı geliştirilmiş önyargıların daha fazla sahada ve uygulama sürecinde ortaya çıktığı belirtilmiştir. Nicel araştırmada erkeklerin, *kadınların saha ortamında ofisteki kadar başarı gösteremediklerini* belirtmelerinin ardındaki bir diğer sebep erkek-egemen ortamda kadına karşı geliştirilmiş önyargılar olabilir. Ortaklarının tamamının ve çalışanlarının da kadın olduğu mimarlık ofisinin ortağı, uygulamanın denetlendiği saha işlerinde üretimi gerçekleştiren aktörlerin mimarların kadın olmasından *tedirginlik* duyduklarını belirtmiştir. Erkek uygulamacıların sahada sorunları

çözmek için çoğunlukla bir erkek mimarla iletişime geçmek istedikleri söylenmektedir. Kadınların kurduğu mimarlık bürosunda yüklenicilerin endişeleri ancak kadın mimarların deneyimleri ile ortadan kaldırılıyor olabilir. Dolayısıyla kadınların şantiyede kendilerini kanıtlamak ve kadın mimarlarla ilgili önyargıları aşmak için mesleki becerilerini göstermek zorunda oldukları söylenebilir:

“Erkeklerle karışık bir ekibin içinden bir kadın olarak gittiğiniz durumda farklı oluyor şantiyeye. Bütünü kadın olan bir ekibin içinden gidince başka türlü oluyor. (...) Uygulamacı tarafta duranlar kadın davranışının ikircikliğinden tedirgin oluyorlar. Yani çok net konuşmak gerekiyor şantiyede. Çünkü halledemezse bir erkekle nasıl olsa çözer o ekibin içinden diye bakıyor bence gördüğüm kadarıyla. Bizim durumumuzda kime dönse kadın. Allah’tan şantiye konusunda epey zaman oralarda vakit geçirdiğimiz için, ustalarla iletişim, malzemeciyle falan çeşit çeşit halin içinde hiç sıkılmadan, böyle bir ayrımcılık yapmadan bulunabilmenin avantajını yaşıyor buradaki insanlar diye düşünüyorum.”

Nicel araştırmada kadınların, *kadın mimarların mesleki ilerleme kaydetmek için erkek meslektaşlarından daha fazla çalışmaları* gerektiğini savunmaları erkek-egemen şartlarda ortaya çıkıyor olabilir. Literatürde kadınların mesleki yeterliliğini kanıtlayana kadar erkek meslektaşlarından daha iyi performans göstermeleri gerektiğine dair bulguları araştırmadaki nicel ve nitel veriler de doğrulamaktadır (Worrall vd., 2010). Görüşme yapılan kadınların profesyonel hayatlarında mesleki becerilerini ispatlamada en fazla bilgi ve tecrübenin fayda sağladığı söylenebilir. Bu durumda kadın mimarlar bilgi ve tecrübelerini daha fazla arttırarak erkek-egemen ortamlarda başarılı olmaya çalıştıkları söylenebilir. Bir kadın mimar yapılacak işi yönlendirme inisiyatifi *bilgiyle elde edebildiğini ve tecrübenin de önemli olduğunu* belirtmiştir. Bir diğer kadın, mesleki başarısını meslek hayatındaki *duruşuna* bağlamaktadır. Mesleki anlamda sağlam bir duruşun kazanılması için tecrübe ve bilginin yeterli olması gerektiği belirtilmektedir.

“Duruşunu nasıl ortaya koyduğunla ilgili bir şey. Bu zaman içinde gelişen bir şey. İnsan ilk mesleğe başlar başlamaz tecrübesi, vesairesi yeterli olmuyor öyle bir duruş sergilemeye. Zaman içinde yavaş yavaş oturuyor, ama bu öyle bir meslek ki her gün bir şey öğreniyorsunuz. Tecrübe bence daha anahtar bir kelime.”

Erkek mimarların kadın meslektaşlarına bakışı

Erkek mimarların kadın meslektaşlarıyla ilgili geliştirdikleri yargılar bazı durumlarda kültürel kökenli olabilir. Erkekler kültürel eğilimler doğrultusunda, hemcinsleriyle daha rahat

hissediyor olabilirler. Kadınlar erkeklerin kendi aralarındaki bu yakın iletişimi *erkek muhabbeti* olarak tanımlamaktadır. Erkeklerin kadınların da bulunduğu ortamlarda *hep terbiyeli olmak zorunda kalmaları* ve *kendilerini rahat hissetmemeleri* iş yaşamındaki davranış kalıplarında cinsiyetlere göre bölünmelere sebep olabilir. Erkeklerin sadece hemcinsleriyle oluşturdukları sosyal bağ bazı durumlarda çalışma hayatında kadınların geri çekilmesiyle sonuçlanabilmektedir. Çünkü erkekler, işin doğru yürütüldüğüne ancak hemcinsleri tarafından söylendiğinde ikna olabilmektedirler. Böyle durumlarda kadınlar üretimde kuşkuların oluşmaması amacıyla geri çekilmeyi tercih edebilmektedirler:

“Yani aynı şeyi bir kadından duymasıyla, bir erkekten duyması farklı etki yaratıyor karşı tarafta. Bunu görünce sen diyorsun ki: “Al bunu sen götür, ben burada geri çekiliyorum.” Hani orada yeni varlık alanları tarif etmeye çalışmak saçma oluyor.”

İnşaat sektöründe kadın mimarların erkekler arasında oluşturulmuş bu sosyal bağın bir parçası haline gelebilmesi için işleri *erkekler gibi* yaptıklarını göstermeleri gerekebilmektedir. *Kadınlara özgü* bulunan davranış kalıplarının sürdürülmesi erkeklerin aralarında kurdukları sosyal bağa kadınları kabul etmemelerine sebep gösterilebilir. Şantiyede bir kadın mimar sahada görev alan bir erkeğin, kadın mimar tehlikeli ve yüksek bir yere çıkabildiğini gösterdikten sonra kendisini takdir ettiğini belirtmiştir. Böylece kadın mimar kadınlara özgü bir davranış kalıbının dışında kalarak kendisinin de *erkek gibi* olduğunu kanıtlamıştır:

“(…) erkeklerin de yaptığı şeyleri yapar hâle gelince [davranış] “siz de bizdensiniz”e dönüşüyor.”

Ancak, kadınların meslek hayatında sektördeki iş yapma kültürünün dayattığı *erkek gibi* davranmaya karşı oldukları söylenebilir. Giyim, tavır ve konuşmada seçilen tavırla tanımlanan erkek gibi olma durumu kadınların reddettiği bir tutumdur. Kadın mimarların tamamı, görüşmelerde erkek işi olarak görülse de, işlerini yaparken cinsel kimliklerinden *taviz vermek* istemediklerini belirtmişler ve mesleki başarının erkek gibi olmaya dayanmadığını savunmuşlardır. Bu nitel veri, literatürde kadınların inşaat sektöründeki başarısının erkekler gibi davranarak elde edebildiklerine dair bulgularının tersini göstermektedir (Sachs vd., 1992; Bennet vd., 1996). Bu anlamda kadın mimarların üsluplarındaki tutarlılığın başarının anahtarı olduğu düşünülebilir:

“Kadının erkekleşmesi isteniyor; ona karşıyız yani. Hani o bir duruşsa, ona karşıyız. Niye erkekleşelim ki biz? Biz kadın olarak da, kadın gibi bu mesleği yürütebiliriz; bu illâ bir erkek mesleği değil.”

Sahada görev yapan kadınlar meslek hayatında başarıyı *iş yaptırabilme becerisine* de bağlamaktadır. İş yaptırabilme becerisi, kendisinden alt kademedede çalışanlara *söz dinletme* olarak da ifade edilebilir. Saha çalışanı kadın mimar, kadın olmanın verdiği *terbiyeli* tavrı kullanarak alt kademe çalışanlarla bir bağlantı kurma yolunu seçmektedir. Bu durumda mimar, küfür ya da bağırma ile özdeşleştirilen *erkek gibi davranma* yerine çalışanlarla insani bir ilişki kurarak, kendisine saygı duyulmasını sağlamayı tercih ediyor olabilir. Bu davranış şeklini saha mimarı kadın aşağıdaki gibi dile getirmiştir:

“Sahada, ne ustalara laf geçirirken, ne imalât yaptırdığımda herhangi bir problem yaşamıyorum. Bu birazcık karakterle de alâkalı, iş yaptırabiliyorum. Bir de bir süre sonra, “xxx Hanım sizi mahcup etmeyelim, siz üzülmezin biz yaparız” da diyorlar. Çünkü kalplerini kırmıyorum hiçbir zaman, bir erkek gibi küfürle falan da yaptırmıyorum, çünkü sahada biraz öyle yürüyor işler, ustaya küfredersin, bağırırsın. Ben de bağırıyorum, sesimi çok yükselttiğim zamanlar oluyor ama kalplerini kırmadığımı düşünüyorum. Onlar da bir minnet duygusuyla çalışıyorlar (...) terbiyeli olmanın verdiği avantajı kullanıyorum aslında, bile bile yaptığım bir şey değil ama böyle bir şey gelişti sanırım.”

Kadınların *erkelerin dünyasına kabul edilmesi* durumu da sektördeki davranış kalıplarının başka bir yönüdür. Meslek hayatını akademik yönde sürdüren kadın mimar, erkeklerin kadına uygun bulmadığı davranış kalıpları bulunduğunu belirtmiştir. Sosyal öngörüler mesleki tartışmalarda ya da bir işin yürütülmesi sürecinde kadının *ısrarcı* olmasını ve bunu sert bir şekilde dile getirmesini kabul etmiyor olabilir. Bu durumda erkek meslektaşları kadınların haklı olduğuna ikna olduklarında kadının davranışını hoş görerek *meşrulaştırma* yoluna gidiyor olabilirler:

“Kadının muhalefet etmesine, yüksek sesle konuşmasına veya gülmesine alışkın değiller. (...) Kadınları kategorize ediyorlar (...) Mesela benim muhalefetimi şöyle adlandırdılar (...) Cadı kız (...) Hani biraz daha ötesi erkek kadın olacak, onu söylemediler (...) Bu ciddi bir biçimde sizi meşhurlaştırmak için kullandıkları bir erkek terminolojisi.”

Ofis-şantiye arasındaki tercih

İnşaat sektörünün alt-sektörlerinin işlerini ürettikleri ortamlar ofis ve saha (şantiye) olarak iki gruba ayrılmaktadır. Kamu kurumlarında, akademik kuruluşlarda ya da mimarlık bürolarında sadece tasarım sürecinde görev alan kadın mimarlar ofis ortamında görev almaktadırlar. Mimarlık bürolarında tasarımın tamamlanmasını sağlamak amacıyla uzun süre çalışma

gerçekleşebilmektedir. Kamuya ait, akademik ya da tedarikçi kurumlarda ise çalışma saatleri düzenlidir. Çalışma ortamları ise ideal konfor koşullarına uygundur. Dolayısıyla kadın mimarlar ofis şartlarını daha *kolay* olarak nitelendirebilmektedirler. Nicel araştırmaya katılan kadınlar da ofis ortamında çalışmayı şantiyede çalışmaya tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ancak, nitel araştırmaya katılan kadınların büyük bir kısmı mimarlık mesleğinin bir yapının üretilmesi anlamına geldiğini belirtmektedir. Dolayısıyla mimarlık mesleğinde tasarım ve üretim süreçlerinin bir bütünün parçaları olduğu kabul ediliyor olabilir:

“Mesleği tamamlayan; yani mimarlık denen şeyin o (sahada üretim) olduğuna halen öyle inanıyorum. O yüzden de yapmak bunun hep bir kenarında vardı. İşte meslek hayatına başladıktan sonra ilk başlarda daha çok ofiste işte çizimdi, buydu, maketti gibi o dönemin gerektirdiği şeyleri yaptıktan sonra küçük şantiyelerde bulunmak istedim ve birebir o yapma eyleminin, işte detaylandırma eyleminin içinde olmak istedim (...) Fikri sadece anlatmak adına büroda veya bir fikri geliştirmek ve onu anlatabilmek adına birtakım eylemler içinde bulunuyorsunuz. Ama diğer tarafta esas amaç o fikri uygulamak, eğer uygulamaya yönelik bir iş yapıyorsanız. O yüzden hepsi bir bütün. Yaptığınız bir şeyin, çizdiğiniz bir şeyin nasıl bir araya geleceğini; bütün bunları orada hem ofiste, hem şantiyede olarak ancak zaten takip edebiliyorsunuz.”

Büro ortamındaki fiziksel çalışma koşulları daha elverişli olsa da, Türkiye’de mimarlık bürolarının genellikle kurumsallaşmamış, küçük işletmeler olması mimarların iş yaşamında yaratıcılıklarını ortaya çıkarmalarına engel oluşturuyor olabilir. Özellikle tasarım sürecinde bürodaki işverenin algısına uygun çalışmaların benimsenmesi kadın mimarların konfor koşulları uygun olsa da büroda ürettikleri işten her zaman tatmin olmayabilmektedirler. Bu durumda mimar kadınlar *patronlarıyla* aynı mimari görüşe sahip olmadıklarında işverenler kendi fikirlerine uygun çalışanları tercih etmektedirler. Öğrencilik sürecinde mimarlık bürolarında çalıştıktan sonra kamuda meslek hayatını sürdüren imar müdürü kadın bürolarda tasarım işinin yapılışını ve bunun karakterine uygun olmayan taraflarını şöyle anlatmaktadır:

“[Büroda] çok bağımlı çalışıyorsunuz. O bir kişinin yaptığı, doğrusuyla yanlışıyla kabul etmek durumunda kalıyorsunuz. Benim kişiliğim pek ona müsait değil (...) Herkesin dediğini kabul edemedim, etmedim. Bir büroda bunu yaptığınız zaman işsiz kalıyorsunuz. Burada işsiz kalmıyorsunuz, o görevinizden oluyorsunuz ama yine devam edebiliyorsunuz.”

Ofis ortamında tasarım sürecinin *sıkıcı* olduğunu ve bu konuda yetenekli olmadığını düşünen

bir diğerk mimar kadın da sahada daha başarılı olduğunu anlatmaktadır:

“Ofisi sevmiyorum, ofiste sabahtan akşama kadar oturup çizim yapmak çok hoşuma gitmiyor, kendimi tasarım alanında iyi de hissetmiyorum çok fazla, sahada daha başarılı olduğumu düşünüyorum.”

Mimarlık mesleğinde sahada üretimi gerçekleştiren genel yüklenicilik işinde yapım önceden belirlenmiş süreçlere sıkı sıkıya bağlıdır. Dolayısıyla çalışma saatleri uzun, düzensiz ve işin tamamlanmasına odaklıdır. Çalışma ortamı ise açık hava şartlarından etkilenebilir, kapalı çalışma ortamları kısa süreli ünitelerden oluştuğundan çoğunlukla tüm konfor koşullarını sağlayacak özellikte olmayabilir. Sahada görev yapan kadın sosyal olarak kendisine bakışı şu şekilde anlatmıştır:

“(…) ‘senin sahada ne işin var. Tozun toprağın içinde ne yapıyorsun, ofis açsan da sağda solda dekorasyon yapsan daha iyi değil mi?’, bu herkesin bence karşılaştığı bir soru, kronikleşti artık”

Ayrıca, sahada üretime yönelik olan çalışma, farklı profillerden aktörleri bir araya getirmektedir. Mimarlar işin yapılması aşamasında vasıfsız mavi yakalı çalışanlardan, değişik iş kollarından gelen beyaz yakalıları kadar çok geniş yelpazeden çalışanlarla üretime katılmak zorunda kalabilirler. Bu şartlar kadın mimarların birey olarak kendilerini ispat etmelerinde daha zorlayıcı şartlar oluşturabilir. İşverenler kadınların sahada görev alması konusunda isteksiz davranabilmektedirler. Sahada çalışmakta olan kadın mimarlar başlangıçta işlerinde yetkin olduklarını kanıtladıktan sonra tam olarak şantiye görevine veriliyor olabilir. Dolayısıyla kadın mimarların mesleki becerilerini ispat etmeleri diğerk faaliyet alanlarına göre daha farklı bir süreç haline gelebilir. Görüşülen kadın mimarlardan sahada görev yapmış ya da yapmakta olanlar öncelikle sahadaki büro görevlerinde bulunduklarını, sonrasında verilen bir işte başarılı olduktan sonra tam olarak sahada görevlendirildiklerini belirtmişlerdir:

“Bana bir şantiye işi verildi, o işi demek ki iyi yapmışım ki devamı da geldi. Ondan sonra diğerk başka imalatlar da verildi. Şöyle biz burada daha kalabalık bir ekiptik, üç tane erkek saha mimarı vardı, benimle beraber (...) Ondan sonra kriz çıktı zaten biliyorsunuz, işten çıkarılmalar oldu, iki arkadaşımız gitti, diğerk kalan işlerde benim sorumluluğuma geçti. Alt parselin gördüğünüz o beş bloğun tuğlasından, alçı, şapına kadar ve son kat boyasına kadar, bir tane kalfam var ince yapı kalfası, beraber yaptık diyebilirim.”

Bazı kadın mimarlar için saha görevleri daha tatmin edici olsa da; hem fiziksel, hem de sosyal

olarak *daha zor bir seçenek* olarak tanımlanabilmektedir. Bir genel yüklenici firmada yönetimi kademesine gelmiş bir mimar kadına sahada çalışmayı tercih etmeme sebebi sorulduğunda kadının sosyal olarak şartları ve şantiye işindeki görevleri şöyle açıklamıştır:

“Zor olduğunu da düşünmüş olabilirim. Neden zorlukları var, çünkü herhangi bir yerde de olabilir şantiye, herkesin kapısının dibinde değil, şehir dışında bir yerde olabilir, hayatınızı ona göre plânlayabilmeniz lazım, (...) benim belki önceliklerim de farklı, bir de ev hayatı var, kadınların evde de işi bitmiyor, burada mesai bittiğinde orada mesai başlıyor, çocuğunuz olsun olmasın. Özellikle evli olduğunuzda bir de orada bir mesainiz var, o mesaiyi de bir yere koyabilmek için belirli şartlarda çalışmayı tercih ediyor demek ki insan (...) Evlilik öncesinde yapsanız, evlenemeyebilesiniz, bizim kız Kayseri’de falan (...) Belki de kadın olarak o da bir handikap, onun içinde bir çekince oluyor demek ki sahaya gitmek için, bende de öyle bir çekince vardı demek ki.”

Kamuda çalışmayı tercih eden mimar kadınların ise işten atılma konusunda risklerin daha az olması bulunabilir. Saha, büro ya da tedarikçi firmalar özel sektör olduğundan ekonomik krizler ya da diğer çeşitli sebeplerle işten atılma, ayrılma, maaşların düzensiz ödenmesi gibi olasılıklar düzenli gelir ve iş gereksinimi olan mimar kadınlar için kamu çalışanı olmak tercih edilmektedir. Mimar kadınların kendi bürolarını açmak yerine de kamuda çalışmayı aynı sebeplerle tercih ettikleri söylenebilir. Kamuda çalışmayı tercih etme sebebini bir mimar kadın şöyle anlatmıştır:

“Serbest çalışmak yerine, bir kurumda çalışmayı tercih ettim. Bunda etkisi olan şey, o dönem eşimle nişanlanmıştık, o ısrarla serbest çalışmayı düşünüyordu, -eşim de mimar, sınıf arkadaşım- o yılların ekonomik koşulları, evlenmeyi düşünüyoruz, birimizin hiç değilse sabit bir geliri olsun düşüncesiyle, ben devlette çalışmayı tercih ettim, çünkü eşim pek istemedi ben serbest çalışacağım dedi.”

5. SONUÇ

Nicel sonuçlar

Kadın mimarlar

İnşaat sektörüyle ilişkili mimarlık büroları, genel yüklenici inşaat firmaları, tedarikçi firmalar, kamu kurumları ve akademik kurumlar alanlarında görev alan kadın katılımcılarla yapılan taramalar ilk kısımda *kadın mimarların inşaat sektörüne bakışını* araştırmıştır. Kadınların işe alım süreçlerinde kültürel öngörüler doğrultusunda pozisyon ve mesleki becerilerinin değerlendirilmesi bakımından erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirilmedikleri; ancak, ücretlendirme konusunda eşit şartlarda değerlendirildikleri saptanmıştır. Kadın mimarlar inşaat sektörünün hem sayısal, hem de yaptırım gücü bakımından erkek-egemen yapısını koruduğu konusunda hemfikirdir. Ayrıca, mesleki becerileri yanında sosyal ve kültürel becerilerini kullanabilmektedir. Bu durum, Türkiye’de mimarlık mesleğinin eğitim ve sosyal politikalar doğrultusunda erkek işi kabul edilmemesine dayandırılabilir. Kadın mimarların çoğu sektörde üst kademelere ulaşabilmek için erkek meslektaşlarından daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini düşünmektedir. Bu bulgu, iş hayatına başlarken erkeklere göre daha alt kademelerde görevlendirilmeleriyle ilişkilendirilebilir. Kadın mimarlar sektörde en fazla çalışma saatlerinin düzensiz olması konusunda, ardından uzun çalışma saatleri konusunda zorluk çekmektedir.

Kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki şartları incelendiğinde, terfi konusunda genel olarak erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirildikleri görülmektedir. Ancak, kamu ve akademik kurumlarda görevli kadınların diğer faaliyet alanlarına göre görece daha fazla eşitsizlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durum, sektörde cam tavan olgusunun varlığına işaret etmektedir. Kadınlar çalıştıkları kurumlarda mesleki becerilerini kullanabildiklerini ve takım çalışmalarına etkin katılabildiklerini belirtmişlerdir. Dolayısıyla, kadınların mesleki yetkinliklerini işe girişlerde kanıtlamakta zorluk çektiklerini, ancak çalışma sürecinde var olan yargıları kırdıkları söylenebilir. Kurumlardaki ücret politikaları incelendiğinde genel olarak eşitlikçi uygulamalar bulunduğu görülse de, ücretlendirmelerin açık yapılmadığı kurumların varlığından bahsedilebilir. Taramaya katılan kadın mimarların çoğu iş yaşamlarını şu anda çalıştıkları kurumlarda sürdürmek istemektedirler. Bunun sebepleri ise ilk bölümde kadınların sektörde yaşadıkları zorlukların çalıştıkları kurumlarda hafifletilmiş olmasına dayanmaktadır. Kadın mimarların evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarında çalıştıkları kurumlardaki statüleri genellikle aynı kalmıştır. Ancak, çocuk sahibi olma durumunda kadınların bir dereceye kadar statü kaybettikleri görülmektedir. Ayrıca, evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda statülerinin yükseldiğine dair bir kanıt bulunmamaktadır.

Üçüncü bölümde, *kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları* incelenmiştir. Taramaya katılan kadınlar şu anda çalıştıkları işleri sosyal ilişkileri yardımıyla bulmuşlardır. Bu sonuç, sektörde iş imkânlarının resmi yollarla duyurulmadığını göstermektedir. Kadınlar ofis ortamında çalışmayı ofise tercih etmektedir. Kadınların bu tercihleri, şantiyede çalışmayla ilişkilendirilen düzensiz ve uzun çalışma saatleri ve fiziksel koşulların zorluğu ile ilişkilendirilebilir. Kadın mimarlar erkek meslektaşları kadar başarılı olduklarını ve onlarla dayanışma içinde çalıştıklarını belirtmektedirler. Dolayısıyla kadınların teknik, sosyal ve kültürel becerilerinin erkek meslektaşlarıyla eşit olduğu söylenebilir.

Erkek mimarlar

Taramaya katılan erkek mimarlar birinci bölümde *kadın meslektaşlarının inşaat sektöründeki yerleri* konusunda görüşlerini bildirmiştir. Erkekler, kadın meslektaşlarının sektörde yaşadıkları zorlukları kendilerinin de yaşadığı konusunda hemfikirdir. Ancak, erkeklerin sadece yarısı kadın meslektaşlarının sektörde üst kademelerde görev almak için kendilerinden daha fazla çalışmaları gerektiğini düşünmektedir. Kadınlar ise bunun tersini savunmuştur. Bu sonuç, sektörde her iki cinsiyetteki meslektaşların birbirlerine karşı yeterince empati kurmadıklarını gösteren bir diğer kanıttır. Kadın meslektaşlarının ofis ve şantiye şartlarında eşit şekilde başarı sağladıkları konusunda farklı faaliyet alanlarında görev yapan erkek mimarlar değişen görüşler bildirmişlerdir. Sonuçlar, şantiye ile ilişkili işlerde görevli erkek mimarların bu önermeye katılmadığı; ofis ortamında çalışan erkek mimarların ise katıldığı yönündedir. Erkek mimarlar kadın meslektaşlarının sektörde en fazla düzensiz çalışma saatleri konusunda zorluk yaşadıklarını belirtmiştir. Bu sonuçlar kadın katılımcıların görüşleriyle tam olarak örtüşmektedir. Dolayısıyla sektördeki çalışma şartlarının her iki cinsiyet için de zorlayıcı olduğu söylenebilir.

Erkeklerin katıldığı taramanın ikinci kısmında *erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının çalıştıkları kurumlardaki şartları* incelenmiştir. Erkek mimarlar kadınların kurumlarda işe alınırken pozisyon, ücretlendirme ve mesleki beceriler bakımından kendileriyle eşit şartlarda değerlendirildiğini düşünmektedir. Ancak, kadın katılımcılar pozisyon ve mesleki beceriler bakımından eşit şartlarda değerlendirilmediklerini savunmuştur. Bu durum, sektörde cinsiyetler arasında empati yapılmadığı savını güçlendiren bir diğer kanıt kabul edilebilir. Erkekler, kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki terfi koşullarının eşit olduğunu belirtmiştir. Bu durum, erkeklerin kendileriyle kadınlar arasında eşitsizlik bulunmadığı konusunda hemfikir olduklarını göstermektedir. Erkek mimarlar, kadınların yönetici olarak erkek meslektaşları kadar başarılı olduklarını ve çalıştıkları kurumlarda kadın yöneticilerle daha kolay çalıştıklarını belirtmiştir. Ancak erkekler, kadınların esnek ve değişime açık

olmadıklarını düşünmektedirler. Bu durum erkekler için iyi bir yöneticide bulunması gereken özellikler arasında esneklik ve değişime açıklığın bulunmadığını göstermektedir.

Üçüncü bölümde *erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının inşaat sektöründe birey olarak şartları* incelenmiştir. Erkek mimarlara göre kadınlar takım çalışmasında başarılıdır ve kendileriyle aynı teknik ve sosyal becerilere sahiptir. Bu sonuçlar kadın katılımcıların görüşleriyle örtüşmektedir. Dolayısıyla kadınların mesleki ve sosyal açıdan erkeklerle eşit donanımlara sahip oldukları söylenebilir. Ancak, erkek mimarlara göre kadın meslektaşlarının ailevi sorumluluklarının mesleki ilerlemelerini engellemektedir. Erkekler de, kadın meslektaşları gibi kadınların en fazla çocuk sahibi olma durumunda işteki performanslarının düştüğünü savunmaktadır.

Nitel sonuçlar

Karşılıklı görüşmelerin çözümlenmesiyle elde edilen nitel sonuçlar, ilk bölümde *kadın mimarların inşaat sektörüne bakışını* incelemiştir. İşe alınma konusunda kadınların hamilelik durumunda eşit şartlarda değerlendirilmedikleri görülmektedir. Bunun yanında işe alımlarda pozisyon bakımından, kadınların ancak mesleki yeterliliklerini önceden yaptıkları işlerde kanıtladıklarında erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirildiklerini göstermektedir. Kadın mimarlar kamu ve akademik kurumlar dışındaki faaliyet alanlarında erkek-egemen yapının varlığı konusunda hemfikiridir. Yaptırım gücü bakımından ise incelenen tüm faaliyet alanlarında erkek-egemen yapının varlığından söz edilebilir. Sosyal hakların sektörün -kamu ve akademik kurumlar dışında- genel olarak etkin uygulanmadığı söylenebilir. Sektörde düzensiz ve uzun çalışma saatleri -araştırmanın nicel kısmında da görüldüğü gibi- kadınlar için sektörde en önemli zorlayıcı etkenlerdir. Kadınlar kamu ve akademik kurumlarda çalışmayı bir ölçüde esnek çalışma saatleri sebebiyle seçmişlerdir.

Nitel araştırmanın ikinci kısmında *kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları* incelenmiştir. Nitel veriler de nicel veriler gibi kadın mimarların mesleki becerilerinin erkek meslektaşlarıyla eşit olduğunu göstermektedir. Kadınların kas gücü bakımından erkeklere göre daha az güçlü olsalar da fiziksel olarak şantiye şartlarına dayanıklı oldukları savunulmaktadır. Ancak, duygusal olarak şantiyedeki zorlayıcı koşulları bütün kadın mimarların kaldıramayacağına dair yargılar bulunmaktadır. Aşırı duygusal tepkilerin özellikle şantiye ortamında mavi yakalı çalışanlar üzerindeki otoriteye zarar vereceği konusu savunulmaktadır. Nitel araştırma, terfi durumunun sektörde büyük ölçekli matriks yapıya sahip genel yüklenici firmalarda, tedarikçi firmalarda, kamu kurumlarında ve akademik kurumlarda var olduğunu göstermektedir. Genellikle küçük ölçekli işletmeler olan mimarlık bürolarında terfi olasılıkları da düşüktür. Kadın mimarların terfi edilmesi erkek meslektaşları

tarafından bir dereceye kadar desteklenmektedir. Ancak, üst kademe terfilerde cam tavan olgusunun varlığından söz edilebilir. Bu sonuçlar nicel kısımdaki ve literatürdeki bulgularla örtüşmektedir. Kurumlardaki ücret politikaları incelendiğinde ücret dağılımlarının çalışanlara genellikle açıklanmadığı görülmüştür. Nitel verilerde düşük oranda belirlenmiş olan, şeffaf olmayan ücret politikalarıyla mimar kadınlar iş yaşamlarının bir döneminde karşılaşmış olabilir. Ücret eşitsizlikleri ise Türkiye’de diğer ülkeler göre daha az görülmektedir. Evlilik ve çocuk sahibi olmanın iş hayatındaki statüye etkisi incelendiğinde ise, veriler nicel sonuçlarla paralellik göstermektedir. Evlilik durumu kentli mimar kadınlara önceki yıllarda olduğu gibi yoğun sorumluluklar yüklememektedir. Bu anlamda son yıllarda çiftlerin evlilik kurumuna bakışının değiştiği söylenebilir. Çocuk sahibi olma ise hala kadınların sorumluluklarını arttırmakta ve iş yaşamındaki performanslarını etkilemektedir. Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları arasında esnek ve değişime açık olma konusu da incelenmiştir. Nicel kısımda erkek mimarların görüşlerinin tersine kadın mimarlar kendilerinin erkek meslektaşlarına göre daha esnek ve değişime açık olduklarını savunmaktadırlar. Bu durum nicel kısımda başka konularda da görülen iki cinsiyetin birbirilerine empati yapamama durumunun bu konuda da bulunduğunu göstermektedir.

Nitel araştırmanın üçüncü bölümünde *kadın mimarların inşaat sektöründeki şartları* incelenmiştir. Nicel araştırmada erkeklerin sahada kadın mimarların ofisteki kadar başarılı olmadığını savunmalarının ardında kadın mimarlar için sektörde geliştirilmiş önyargıların etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, erkek mimarların erkek-egemen bir alan olan yapım işinde erkek dayanışması yapmaları bu tür önyargıların sürmesine sebep olmakta ve sektördeki cam tavan olgusunu güçlendirmektedir. Kadınlar ancak kadınlara uygun görülen davranışların vazgeçtiklerinde bu erkek dayanışmasının içinde kendilerine yer bulmaktadırlar. Erkeklerin bu durumda sosyal olarak kadına uygun bulunmayan hırslı ve ısrarcı davranışları da meşrulaştırmaktadırlar. Buna karşın, kadınlar sahada çalışırken kadın kimliklerinden taviz vermek istememektedirler. Kadınlara göre mimarlık mesleğinde tasarım ve yapım birbirinden ayrılmaz parçalardır. Tecrübe ve bilgileri ile sahada kendilerini kanıtladıktan sonra sahada çalışmanın kadın mimarlar tarafından tercih edilmektedir. Ancak, sahada çalışmak kadının evle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesinde bir engeldir.

Tezin birinci bölümünde kadın mimarların inşaat sektörüne yeterli derecede katılmamaları konusunu üç temel hipoteze dayandırılmıştır. Nitel ve nicel araştırmalarda elde edilen bulgular bu hipotezler doğrultusunda aşağıdaki gibi değerlendirilebilir:

- Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı: Kadın mimarlar inşaat sektöründe işe alımlarda özellikle pozisyon ve mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından erkek meslektaşlarına göre dezavantajlıdır. İnşaat sektörü sayısal ve yaptırım gücü bakımından erkek-egemen yapısını korumaktadır. Ancak, erkek-egemen yapı kadınların sektörde etkin olmalarını ya da mesleki becerilerinin yanında sosyal becerilerini de kullanmalarını engelleyen bir faktör değildir. Kadın mimarların mesleki başarı kazanabilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çalışmak zorunluluğu konusunda erkek ve kadınların birbirinin aksi görüşleri bulunmaktadır. Kadınların sektörde işe giriş, erkek-egemen çalışma ortamı, çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, eşit olmayan ücret dağılımı, fiziksel çalışma koşulları ve sosyal haklar konularında yaşayabilecekleri zorluklar işgücüne katılımlarda azalmaya sebep olan faktörler arasında sayılabilir.
- Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları: Kadın mimarların inşaat sektöründe sürekli olmaları çalıştıkları kurumlarda tatmin sağlamalarıyla yakından ilişkilidir. Nitel ve nicel bulgular; kadınların çalışma yaşamına katılımında, çalıştıkları kurumlardaki terfi olasılıklarının erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirmesinin ve eşit ücret politikaları uygulamasının belirleyici olduğunu kanıtlamaktadır. Ayrıca, kadınların işyerinde mesleki becerilerini kullanabilmesi ve takım çalışmalarına etkin olarak katılabilmesi mesleki etkinliklerinin göstergesi kabul edilmektedir. Evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda kadınların kurumdaki statüsü değişmektedir ve kadınlar iş-aile dengelerini kurabilmek amacıyla çalışma saatlerinin daha esnek ve düzenli olduğu kamu ve akademik kurumları tercih etmektedir. Dolayısıyla, kadınlar yukarıda belirtilen inşaat sektörünün karakteriyle ilişkili zorlukların bulunmadığı kurumlarda sürekli olmaktadır.
- Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları: Sektörde kadın mimarların birey olarak statüsü de işgücüne katımlarında etkilidir. Kadınların iş olanaklarından haberdar olmasına yarayacak sosyal ilişkileri kurabilme olanakları sektörde birey olarak şartlarından biridir. Çünkü sektörde iş bulma resmi yöntemlerle yapılmamaktadır. Kadınların ofis ortamında ya da sahada çalışma konusundaki tercihleri sektörün karakteri ve kadınlar için geliştirilmiş önyargılarla ilişkilidir. İş yaşamında erkek meslektaşları kadar başarılı olmaları ve onlarla dayanışma içinde çalışmaları, sektörde kadınların erkek meslektaşları ile eşit mesleki ve sosyal donanıma sahip olmalarına dayanmaktadır.

İstanbul ili sınırlarında inşaat sektöründe görev alan kadın mimarların şartları sektörün karakteri ve sosyo-kültürel eğilimler ekseninde şekillenmektedir. Kadınların mesleki yaşamlarında en çok zorlandıkları konu ise düzensiz çalışma saatleridir. Bu konu kadınların

uzun çalışma saatlerinden daha fazla etkilemekte ve diğer faktörler arasında öne çıkmaktadır. Kadınların terfi edilmesi durumunda mesleki hayatlarının bir noktasına kadar desteklenseler de, üst düzey görevlerdeki terfilerde erkek dayanışmasıyla ilişkili cam tavan kavramının varlığından söz edilebilir. Dolayısıyla, kadınlar üst düzey hat görevlere getirilirken cam tavan sorununu aşmak ve saha ortamındaki erkek-egemen ortamda kendilerini ispat etmek için erkek meslektaşlarından daha fazla çaba sarf etmek zorundadır. Kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki şartları değerlendirildiğinde mesleki ve sosyal becerilerinin erkek meslektaşlarıyla eşit olduğu görülmektedir. Meslek hayatlarına bulundukları kurumda devam etmek isteyen kadınların, çalışma saatlerinin düzenliliğini, fiziksel çalışma koşullarını ve mesleki becerilerinin erkek meslektaşlarıyla eşit şartlarda değerlendirilmesini önemsedikleri söylenebilir. Evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda çalışılan kurumda kadın mimarların statüsünün değişmediği saptanmıştır; ancak statülerinin yükseldiğine dair bir kanıt da rastlanmamıştır. Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartlarına bakıldığında kadınların işlerini genellikle ilanlar dışındaki yöntemlerle buldukları, yani sektörün karakterinde bulunan sosyal ilişkilerle istihdam edilecek bireylerin bulunduğu görülmektedir. Kadınlar şantiye ortamındaki çalışma yerine ofis ortamındaki çalışmayı düzensiz çalışma saatleri, fiziksel çalışma koşulları ve erkek baskın çalışma ortamı sebebiyle tercih etmektedir. Araştırma sadece kadın mimarların şartlarını, sadece İstanbul ili sınırlarında 5 faaliyet alanı çerçevesinde incelemiştir. Daha derin analizler yapabilmek için sonraki çalışmalar İstanbul dışında inşaat sektöründeki davranış kalıpları inceleyebilir. Kadınların inşaat sektöründe etkinliklerinin artması için TMMOB Mimarlar Odası'nın meslek eğitimi sürecinde ve sonrasında hem erkek, hem de kadın mimarları bilinçlendirmesi gerekmektedir. Bu şekilde sektörde kadın mimarlara yönelik geliştirilmiş önyargılar azalabilir. Ayrıca Mimarlar Odası, sosyal hakların sektör çalışanları için etkin uygulanmasını sağlayacak denetim araçları geliştirmelidir. İş imkânlarının basın organlarında ilan edilmesi zorunlu hale getirilebilir. Bu durumda işe girişlerde fırsat eşitliği sağlanabilir. Her kurum için işe alımlarda cinsiyete bakılmaksızın bir ön eleme yöntemi zorunlu hale getirilebilir. Hukuki bakımdan ise sadece kadın mimarların değil, sektörün tamamındaki çalışanların haklarını koruyacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Çalışma saatlerinin ve fiziksel şartların hukuki açıdan düzenlenmesi gerekmektedir. Kadınların inşaat sektörüne etkin katılımını sağlayabilmek için istihdam edilecek mimar ve mühendis istihdamında kurumlarda kota uygulaması getirilebilir. Ayrıca kurumların bu yasal düzenlemeleri uygulamaya geçirme durumları denetlenmelidir. Eğitim alanında orta öğretim öğrencilerine mimarlık mesleğinin yapısı konusunda inşaat sektörüyle ilişkili faaliyet alanlarından yetkililer seminerler

düzenleyebilir. Mimarlık eğitimi alan üniversite öğrencileri iş yaşamındaki hakları ve sorumlulukları konusunda bilinçlendirilebilir. Bu eğitim Mimarlar Odası ve özel sektörün ortak katkısıyla sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Acar F., (2003), İnsan Hakları Hukuku ve Kadın Paneli, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dizayn Matbaacılık, İstanbul
- Adakale D. F. E. ve Ekonomi M., (2005), Türkiye’de kadın işçilerle ilgili yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler, İTÜ Dergisi/d Mühendislik, 4 (5), 55-67
- Akiner I. ve Tijhuis W., (2007), Work goal orientation of construction professionals in Turkey: comparison of architects and civil engineers, Construction Management and Economics, 25 (11): 1165-1175
- Araslı O., (2000), Avrupa Birliğine giriş sürecinde Anayasada ve yasalarda kadın-erkek eşitliği konusunda yapılması gereken değişiklikler, Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları Paneli, Ankara
- Arıkan G. ve Yıldırım Ş., (1993), Amerikan toplumunda yönetim kadrolarında yer alma koşulları, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 10 (2): 45-53
- Avcı C., (2003), Cumhuriyetin ülkemize ve bireylere, özellikle Türk kadınına kazandırdıkları, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, 57 (19)
- Kovalsky N. A. ve Blinova Y. P., (1975), Women Today, Progress Publishers, Moscow
- Bennet J., Davidson M. ve Gale A., (1999), Women in construction: a comparative investigation into the expectations and experiences of female and male construction undergraduates and employees, Women in Management Review, 14 (7): 273-292
- Briscoe G., (2005), Women and minority groups in UK construction: recent trends, Construction Management and Economics, 23 (5): 1001-1005
- Byrne J., Clarke L. ve Van Der Meer M., (2005), Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison, Construction Management and Economics, 23 (5): 1001-1005
- Caven V., (2004), Constructing a career: women architects at work, Career Development International, 9 (5): 518-531
- Caven V., (2006), Career building: women and non-standard employment in architecture, Construction Management and Economics, 23 (10): 1025-1034
- Clarke L. ve Wall C., (2004), Now you’re in, now you’re out: women’s changing participation in the building trades in Britain, Women in Construction, CLR / Reed Business Information, 24-47, Bruxelles
- Çakmak D., (2007), Toplumsal uzlaşma belgesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2): 127-170
- Dainty A. R. J., Bagilhole B. M. ve Neale R. H., (2000), A grounded theory of women’s career under-achievement in large UK construction companies, Construction Management and Economics, 18 (2): 239-250
- De Beauvoir S., (1972), The Second Sex, Penguin, London
- De Graft-Johnson A., Manley S. ve Greed C., (2005), Diversity or the lack of it in the architectural profession, Construction Management and Economics, 23 (10): 1035-1043
- Demirhan F. E. A. ve Ekonomi M., (2005), Türkiye’de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler, İTÜ Dergisi/D Mühendislik, 4 (5): 55-67

- Dilber M., (1981), Turk Özel Kesim Endüstrisinde Yönetmel Davranış, Özlem Matbaacılık, İstanbul
- Dinçkol B. V., (2003), İnsan Hakları Hukuku ve Kadın Paneli, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dizayn Matbaacılık, İstanbul
- Doğramacı E., (2000), Women in Turkey and the New Millenium, Atatürk Araştırma Merkezi, Ankara
- Dostoğlu T. N., (2002), Mimarlıkta kadının rolü: dünyaya ve Türkiye'ye genel bir bakış, Mimarlık ve Kadın Kimliği, Boyut Yayın, 9-25, İstanbul
- Ecevit Y., (1991), The status and changing forms of women's labour in the urban economy, Women in Modern Turkish Society A Reader, Zed Books Ltd, 81-88, London
- Ecevit Y., (1998), Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler, Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler: Türkiye Örneği, Takav Matbaacılık, İstanbul
- Eker S., (1989), Organisational and Personal Correlates of Attitudes Toward Women as Managers: A Study in Turkey, Dissertation, Boğaziçi University, İstanbul
- Enshassi A., Ihsen S. ve Al Hallaq K., (2008), The perception of women engineers in the construction industry in Palestine, European Journal of Engineering Education, 33(1): 13-20
- Erdoğan E. Ö., (2002), Modern Türkiye'nin inşasında kadın mimarlar, Mimarlık ve Kadın Kimliği, Boyut Yayın, 27-65, İstanbul
- Farish M., (1987), Human Resources Management, Longman, London
- Fielden S. L., Davidson M. J., Gale A. W. ve Davey C. L., (2006), Women in construction: the untapped source, Construction Management and Economics, 24 (5): 457-464
- Gök F., (1991), Women and education in Turkey, Women in Modern Turkish Society A Reader, Zed Books Ltd, 131-138, London
- Gönen E. ve Hablemitoğlu Ş., (1988), The socio-economic status of women in Turkey, Turkish Review, 143-150
- Hofstede G., (1980), Culture's consequences: international differences in work-related values, Sage, California
- Hakim C., (1995), Five feminist myths about women's employment, British Journal of Sociology, 46 (3): 429-455
- Hossain J. B. ve Kusakabe K., (2005), Sex segregation in construction organisations in Bangladesh and Thailand, Construction Management and Economics, 23 (6): 609-619
- Joekes S., (1998), Küreselleşme ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadını Statüsü Türkiye İçin Dersler, Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler: Türkiye Örneği, Takav Matbaacılık, İstanbul
- Kılıç A., (1999), Occupational segregation and gender wage differentials in Turkey, Dissertation, Boğaziçi University, İstanbul
- Kingsley K. ve Glynn A., (1992), Women in architectural workplace, Journal of Architectural Education, 46 (1):1-20
- Kutal M., (2004), Türk İş Hukukunda çağdaşlaşma eğilimi, Sosyal Siyaset Konferansları: İktisat Fakültesi, 47. Kitap, İstanbul
- Lingard H. ve Francis V., (2005), Does work-family conflict mediate the relationship between

job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?, *Construction Management and Economics*, 23 (7): 733-745

Lingard H. ve Francis V., (2005), The decline of 'traditional' family: work-life benefits as a means of promoting a diverse workforce in the construction industry of Australia, *Construction Management and Economics*, 23 (10): 1045-1057

Loosemore M. ve Galea N., (2008), Genderlect and conflict in the Australian construction industry, *Construction Management and Economics*, 26 (2): 125-135

Madikizela K. ve Haupt T., (2010), Influences on women's choices of careers in construction: a South African study, *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 10 (1/2): 1-15

Moroğlu N., (2000), Avrupa Birliğine giriş sürecinde Anayasada ve yasalarda kadın-erkek eşitliği konusunda yapılması gereken değişiklikler, Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları Paneli, Ankara

Ogulana S., Rosta U., Austriaco Z., Kusakabe K. ve Kelkar G., (1993), Thai Woman Construction Workers, Thailand, AIT

O'Neill J. ve Polacheck S., (1993), Why the gender gap in wages narrowed in the 1980's, *Journal of Labour Economics*, 11: 205-28

Oyedele L. O., (2010), Sustaining architects' and engineers' motivation in design firms: an investigation of critical success factors, *Engineering Construction and Architectural Management*, 17 (2), 180-196

Özbay F., (1991), Changes in women's activities both inside and outside the home, *Women in Modern Turkish Society A Reader*, Zed Books Ltd, 89-110, London

Özbay F., (1998), Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi, Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler: Türkiye Örneği, Takav Matbaacılık, İstanbul

Özkaplan N. ve Türkün A., (2009), Kadın mühendis, mimar ve şehir plancıları ile yapılan anket sonuçları ve değerlendirmeler, TMMOB Kadın Mühendis-Mimar-Şehir Plancıları Kurultayı, İstanbul

Padavic I. ve Reskin B., (2002), *Women and Men at Work*, Pine Forge Press, California

Pinchbeck I., (1930), *Women Workers and the Industrial Revolution*, Virago, London

Powell A., Hassan T. M., Dainity A. R. J. ve Carter C., (2009), Note: Exploring gender differences in construction research: a European perspective, *Construction Management and Economics*, 27 (9): 803-807

Prather J., (1971), Why can't women be more like men, *American Behavioral Scientist*, 15: 172-177

Raiden A. B., Dainity A. R. J. ve Neale R. H., (2008), Understanding employee resourcing in construction organisations, *Construction Management and Economics*, 26 (11): 1133-1143

Sachs R., Chrisler J. ve Devlin A., (1992), Biographic and personal characteristics of women in management, *Journal of Vocational Behaviour*, 13: 439-447

Sang K. J. C., Dainity A. R. J. ve Ison S. G., (2007), Gender: a risk factor for occupational stress in the architectural profession?, *Construction Management and Economics*, 25 (12): 1305-1317

Sang K. J. C., Ison S. G. ve Dainity A. R. J., (2009), The job satisfaction of UK architects and

relationships with work-life balance and turnover intentions, *Engineering Construction and Architectural Management*, 16 (3): 288-300

Sapancalı F., (2008), Türkiye’de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21 (2-3): 8-30

Srivastava A., (1992), Gender and science and technology, Gender and Science Technology Conference, 1: 175-184, Canada

Trompenaars F., (1993), *Riding the Waves of Culture, Understanding Cultural Diversity in Business*, Nicholas Brealey Publishing, London

Tabak F., (1989), *Women Top Managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey*, Dissertation, Boğaziçi University, İstanbul

Tayanç F. ve Tayanç T., (1977), *Dünyada ve Türkiye’de Tarih Boyunca Kadın*, Toplum Yayınları, Ankara

Taylor M. S. ve Ilgen D. R., (1981), Sex discrimination against women in initial placement decisions: a laboratory investigation, *Academy of Management Journal*, 24: 859-865

TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, (2009), *Haber Bülteni*, 24: 3-4

Turanlı M., (2003), *İnsan Hakları Hukuku ve Kadın*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Dizayn Matbaacılık, İstanbul

Wall C., (2004), ‘Any Woman Can’ 20 years of campaigning for access to construction training and employment, *CLR / Reed Business Information*, 158-172, Bruxelles

Walsh M., (2005), Gendered Endeavours: women and the reshaping of business culture, *Women’s History Review*, 14 (2): 181-195

Wichterich C., (2004), *Küreselleştirilen Kadın: Eşitsizliğin Geleceğinden Raporlar*, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Dipnot Kitabevi, Ankara

Wilkinson S., (1992), Career paths and child care: employer’s attitudes towards women in construction, *Women in Construction Conference*, University of Northumbria

Worrall L., Harris K, Stewart R.Thomas A. ve McDermott P., (2010), Barriers to women in the UK construction industry, *Engineering Construction and Architectural Management*, 17 (3): 268-281

Velibeşe E., (1994), *The Reasons Preventing Women From Achieving High Level Positions in the Hierarchy of Business Organisations: The Starting-Out Effect*, Dissertation, Boğaziçi University, İstanbul

İNTERNET KAYNAKLARI

- [1] ACE (Avrupa Mimarlar Konseyi), (2008), ACE sektör araştırması, TMMOB Mimarlar Odası, http://www.mimarlarodasi.org.tr/UIKDocs%5Cacegenkur_nis07.pdf
- [2] Birleşmiş Milletler, (1948), *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, http://www.ihd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=156:insan-haklari-evrensel-beyannames&catid=37:
- [3] CEDAW, (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

- [4] CEDAW, (2000), Commission on the Status of Women
<http://www.un.org/womenwatch/daw/news/archive2000.html>
- [5] TC, (2003), 4857 Sayılı İş kanunu, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>
- [6] TC, (1982), 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
<http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>
- [7] TC, (2001), 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, <http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>
- [8] TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, (2009), Haber Bülteni, 24: 3-4,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4125>
- [9] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (1919), Anayasa,
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm
- [10] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (1951), C100 Equal Remuneration Convention,
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>
- [11] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (1958), C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>
- [12] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (1981), C156 Workers with Family Responsibilities Convention, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>
- [13] Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), (1993), Workers with Family Responsibilities,
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1993-80-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1993-80-4B).pdf)

EKLER

- Ek 1 Kadın mimarlar için inşaat sektöründe kadın mimarların konumuna ilişkin araştırma anketi
- Ek 2 Erkek mimarlar için inşaat sektöründe kadın mimarların konumuna ilişkin araştırma anketi

Ek 1 Kadın mimarlar için inşaat sektöründe kadın mimarların konumuna ilişkin araştırma anketi



Yıldız Teknik Üniversitesi
Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü

“KADIN MİMARLAR İÇİN İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN MİMARLARIN KONUMUNA İLİŞKİN ARAŞTIRMA”

Bu anket Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık Bölümü Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi yüksek lisans programında yürütülmekte olan “İnşaat Sektöründe Kadın Mimarlar” konulu tezde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Anketin amacı, inşaat sektöründe yer alan kadın mimarların çalışma şartlarını ve profillerini belirlemektir. Cevaplarınız ışığında konuya ilişkin bazı saptamalar yapabilmeyi umuyoruz.

Bu anketin değeri, cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Cevaplarınız kimse ile paylaşılmayacak, anketler sadece araştırmayı yapan kişi tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir. Kişisel bilgi ve sonuçlar hiçbir şekilde üçüncü kişi veya kurumlara açıklanmayacaktır.

Anketi cevaplandırmaktan zevk duyacağınızı umuyor, yardımlarınız için şimdiden teşekkür ediyoruz.

Saygılarımızla;

Yrd. Doç. Dr. Almula Köksal

Sedef Özçelik

Öğretim Üyesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

ANKETİ DOLDURAN KİŞİYE AİT BİLGİLER:

AD-SOYAD: ÇALIŞTIĞINIZ KURUMUN ADI:
TELEFON: E-POSTA :

- Yaşınız ☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ > 50
- Medeni haliniz ☐ Evli ☐ Bekâr
- Çocuğunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
- Eğitim durumunuz ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
- Meslekteki toplam süreniz (yıl)
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumda süreniz (yıl)
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışan sayısı
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumun faaliyet alanı

☐ Mimarlık ofisi	☐ Yüklenici firma (şantiye)	☐ Tedarikçi firma
☐ Kamu kurumu	☐ Akademik kurum	☐ Diğer
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumda göreviniz (Mimar, şef, yönetici, firma sahibi v.b.)
.....

Aşağıdaki yargı cümlelerine kişisel mesleki tecrübeleriniz ve görüşleriniz doğrultusunda katılıyorsanız “**Evet**”, katılmıyorsanız “**Hayır**” kutularını; çok seçenekli sorularda ise kendinize en yakın bulduğunuz seçeneği ya da seçenekleri işaretleyiniz.

Kadın mimarların inşaat sektörüne bakışı	Evet	Hayır
İnşaat sektöründe işe alımlar kadın ve erkek mimarlar için pozisyon bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	☐	☐
İnşaat sektöründe işe alımlar kadın ve erkek mimarlar için ücretlendirme bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	☐	☐
İnşaat sektöründe işe alımlar kadın ve erkek mimarlar için mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	☐	☐
İnşaat sektörü sayısal bakımdan erkek-egemen bir yapıdadır.	☐	☐
İnşaat sektörü yaptırım gücü bakımından erkek-egemen bir yapıdadır.	☐	☐
Kadın mimarlar inşaat sektöründe teknik bilgilerinin yanı sıra, kültürel ve sosyal becerilerini (iletişim, sunum yeteneği, inisiyatif kullanma, v.b.) kullanabilmektedirler.	☐	☐
Kadın mimarlar inşaat sektöründe yükselebilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorundadır.	☐	☐
İnşaat sektöründe kadın mimarların en çok hangi konuda / konularda zorluk yaşadığını düşünüyorsunuz? (Birden çok seçeneği işaretleyebilirsiniz)		
☐ İşe girmek		
☐ Erkek-egemen çalışma ortamı		
☐ Çalışma saatlerinin uzun olması		
☐ Çalışma saatlerinin düzensiz olması		
☐ Eşit olmayan ücret dağılımı (Kadın ve erkek mimarlara uygulanan ücret politikaları bağlamında)		
☐ Sektörde “kadın mimarlar” için geliştirilmiş önyargılar		
☐ Fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu (İş ortamındaki sağlık, güvenlik, konfor, v.b. koşullar)		
☐ Sigortasız çalışma		
☐ Diğer sosyal haklar (yıllık izin, annelik izni, sağlık, v.b.)		
☐ Diğer		

Kadın mimarların çalıştıkları kurumlarda şartları	Evet	Hayır
Çalıştığım kurumda terfi koşulları kadın ve erkek mimarlar için eşdeğerdir.	☐	☐
Çalıştığım kurumda mesleki becerilerimi kullanma şansına sahibim.	☐	☐
Çalıştığım kurumda takım çalışmalarına etkin olarak katılabiliyorum.	☐	☐
Çalıştığım kurumda kadın ve erkek mimarlara eşit ücret politikaları uygulanmaktadır.	☐	☐
Meslek hayatımı çalıştığım kurumda sürdürmek istiyorum.	☐	☐
Meslek hayatınızı çalıştığınız kurumda sürdürmek istiyorsanız sebepleri aşağıdakilerden hangisi / hangileridir? (Birden çok seçeneği işaretleyebilirsiniz)		
☐ Çalışma saatlerinin uygunluğu		
☐ Erkek meslektaşlarımla pozisyon bakımından eşit şartlarda çalışmak		
☐ Erkek meslektaşlarımla ücret bakımından eşit şartlarda çalışmak		
☐ Erkek meslektaşlarımla mesleki ve sosyal becerilerimin değerlendirilmesi bakımından eşit şartlarda çalışmak		
☐ Fiziksel çalışma koşulları (İş ortamındaki sağlık, güvenlik, konfor, v.b. koşullar)		
☐ Sosyal hakların bulunması (Sigorta, yıllık izinler, annelik izinleri, sağlık, v.b.)		
☐ Ekonomik zorunluluklar		
☐ Sosyal baskılar		
☐ Diğer		
Evlendikten sonra çalıştığım kurumdaki statümde değişiklik olmadı.	☐	☐
Çocuk sahibi olduktan sonra çalıştığım kurumdaki statümde değişiklik olmadı.	☐	☐
Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları	Evet	Hayır
Şu anda çalıştığım işi ilanlar / iş bulma siteleri yardımıyla buldum.	☐	☐
Ofis ortamında çalışmayı şantiyeye tercih ediyorum.	☐	☐
Erkek meslektaşlarım kadar başarılıyım.	☐	☐
Erkek meslektaşlarımla iş yaşamımda dayanışma içinde çalışıyorum.	☐	☐

Ek 2 Erkek mimarlar için inşaat sektöründe kadın mimarların konumuna ilişkin araştırma anketi



Yıldız Teknik Üniversitesi
Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü

“ERKEK MİMARLAR İÇİN İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KADIN MİMARLARIN KONUMUNA İLİŞKİN ARAŞTIRMA”

Bu anket **Yıldız Teknik Üniversitesi Mimarlık Bölümü** Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi yüksek lisans programında yürütülmekte olan “İnşaat Sektöründe Kadın Mimarlar” konulu tezde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Anketin amacı, inşaat sektöründe yer alan kadın mimarların çalışma şartlarını ve profillerini belirlemektir. Cevaplarınız ışığında konuya ilişkin bazı saptamalar yapabilmeyi umuyoruz.

Bu anketin değeri, cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Cevaplarınız kimse ile paylaşılmayacak, anketler sadece araştırmayı yapan kişi tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir. Kişisel bilgi ve sonuçlar hiçbir şekilde üçüncü kişi veya kurumlara açıklanmayacaktır.

Anketi cevaplandırmaktan zevk duyacağınızı umuyor, yardımlarınız için şimdiden teşekkür ediyoruz.

Saygılarımızla;

Yrd. Doç. Dr. Almula Köksal

Sedef Özçelik

Öğretim Üyesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

ANKETİ DOLDURAN KİŞİYE AİT BİLGİLER:

AD-SOYAD: ÇALIŞTIĞINIZ KURUMUN ADI:
TELEFON: E-POSTA :

- Yaşınız ☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ > 50
- Medeni haliniz ☐ Evli ☐ Bekâr
- Çocuğunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
- Eğitim durumunuz ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
- Meslekteki toplam süreniz (yıl)
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumda süreniz (yıl)
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumdaki toplam çalışan sayısı
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumun faaliyet alanı

☐ Mimarlık ofisi	☐ Yüklenici firma (şantiye)	☐ Tedarikçi firma
☐ Kamu kurumu	☐ Akademik kurum	☐ Diğer
- Halen çalışmakta olduğunuz kurumda göreviniz (Mimar, şef, yönetici, firma sahibi v.b.)
.....

Aşağıdaki yargı cümlelerine kişisel mesleki tecrübeleriniz ve görüşleriniz doğrultusunda katılıyorsanız “**Evet**”, katılmıyorsanız “**Hayır**” kutularını; çok seçenekli sorularda ise kendinize en yakın bulduğunuz seçeneği ya da seçenekleri işaretleyiniz.

Kadın mimarların inşaat sektöründeki yeri	Evet	Hayır
İnşaat sektöründe kadın mimarların yaşadığı zorlukları erkek mimarlar da yaşamaktadır.	☐	☐
Kadın mimarlar inşaat sektöründe yükselebilmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorundadır.	☐	☐
İnşaat sektöründe kadın mimarların en çok hangi konularda zorluk yaşadığını düşünüyorsunuz? (Birden çok seçeneği işaretleyebilirsiniz)		
☐ İşe girmek		
☐ Erkek-egemen çalışma ortamı		
☐ Çalışma saatlerinin uzun olması		
☐ Çalışma saatlerinin düzensiz olması		
☐ Eşit olmayan ücret dağılımı (Kadın ve erkek mimarlara uygulanan ücret politikaları bağlamında)		
☐ Sektörde “kadın mimarlar” için geliştirilmiş önyargılar		
☐ Fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu (İş ortamındaki sağlık, güvenlik, konfor, v.b. koşullar)		
☐ Sigortasız çalışma		
☐ Diğer sosyal haklar (yıllık izin, annelik izni, sağlık, v.b.)		
☐ Diğer		

Kadın mimarların çalıştıkları kurumlardaki şartları	Evet	Hayır
Çalıştığım kurumda işe alımlar pozisyon bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	☐	☐
Çalıştığım kurumda işe alımlar ücretlendirme bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	☐	☐
Çalıştığım kurumda işe alımlar mesleki becerilerin değerlendirilmesi bakımından eşit şekilde yapılmaktadır.	☐	☐
Çalıştığım kurumda terfi koşulları kadın ve erkek mimarlar için eşdeğerdir.	☐	☐
Çalıştığım kurumda kadın mimarlar erkek meslektaşlarına göre daha esnek ve değişime açıktır.	☐	☐
Çalıştığım kurumda kadın mimarlar yönetici olarak erkek meslektaşları kadar başarılıdır.	☐	☐
Çalıştığım kurumda erkek yöneticilerle daha kolay çalışıyorum.	☐	☐
Kadın mimarların inşaat sektöründe birey olarak şartları	Evet	Hayır
Kadın mimarlar takım çalışmasında başarı göstermektedirler.	☐	☐
Kadın mimarlar erkek meslektaşları ile aynı teknik becerilere sahiptir.	☐	☐
Kadın mimarlar erkek meslektaşları ile aynı sosyal becerilere (iletişim, sunum yeteneği, inisiyatif kullanma, v.b.) sahiptir.	☐	☐
Kadın mimarların kişisel sorumlulukları (çocuk sahibi olmak, evlilik, aile büyüklerine bakmak, v.b.) mesleki ilerlemelerini engellemektedir.	☐	☐
Kadın mimarların evlendikten sonra iş yerindeki performansları aynı kalmaktadır.	☐	☐
Kadın mimarların çocuk sahibi olduktan sonra iş yerindeki performansları aynı kalmaktadır.	☐	☐

ÖZGEÇMİŞ

Doğum tarihi	04.03.1982	
Doğum yeri	İstanbul	
Lise	1992-2000	Vehbi Koç Vakfı Koç Özel Lisesi
Lisans	2000-2005	Yıldız Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Mimarlık Bölümü
Yüksek Lisans	2008-2010	Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı, Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi Programı

Çalıştığı Kurumlar

2005-2008	Yeditepe Üniversitesi GSF Araştırma Görevlisi
2008-Devam ediyor	GYTE Mimarlık Bölümü Araştırma Görevlisi