

Post-Fordist Kamu Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet: Moğolistan Örneği¹

Muhammed Hakan Çetinkaya, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

ORCID: 0000-0002-5567-5916

E-Posta: m.hakancetinkaya@hotmail.com

Özet

Moğolistan, 1990 yılı itibariyle kapitalist ekonomiye geçmiş ve her alanda hızlı bir dönüşüm yaşanmıştır. Moğolistan'ın geçirdiği dönüşüm, 1980'lerle beraber dünyada etkili olmaya başlayan, her alanda esnekliği temel alan Post-Fordist uygulamalara da sahne olmuştur. Post-Fordist birikim rejimi, üretimin çevre ülkelere kaydığı ve merkezin gelişen otomasyon sistemi ile üretimi kontrol ettiği, sermayenin artık değer oranını yükselttiği bir dönemdir. Bununla beraber Post-Fordist dönemde işgücünün feminizasyonu da gerçekleşmiş, kadınlar iş hayatına daha fazla katılmaya başlamıştır. Post-Fordist dönemde ekonomik ve toplumsal dönüşüm geçiren Moğolistan'da ise kadınlar uzun yıllar iş hayatının bir parçası haline gelmiş, yüksek oranlarda temsiliyete sahip olmuşlardır. Moğolistan'ın en büyük istihdam kaynağı olan devlette kadın temsili daha fazladır. Kamu kurumlarında kadınların aşırı temsili bulunmakla beraber, kadınlar çoğunlukla yükselme şansının az olduğu öğretmenlik, hemşirelik gibi geleneksel olarak kadınlara özgü kabul edilen mesleklerden oluşan özel devlet hizmeti görevlileri statüsünde istihdam edilmektedirler. Bununla beraber üst ve orta düzey yöneticilikte ve kurum içinde Moğolistan'ın ataerkil geleneksel yapısından kaynaklı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine denk gelmektedir. Söz konusu toplumsal cinsiyet ilişkilerini ortaya çıkarmak için Moğolistan'da seçilen üç kamu kurumunda, toplamda 22 kişi ile yüz yüze derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Moğolistan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Moğolistan Millî Eğitim Bakanlığı ve Moğolistan İstatistik Kurumu'nda yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu doğrultuda Moğolistan kamu yönetiminde Post-Fordist uygulamaların tam olarak hayata geçirilemediği görülmüştür. Bu duruma ek olarak istihdamdan ev içerisindeki sorumluluklara ve bu sorumlulukların iş hayatına etkisine kadar bütün alanlarda toplumsal cinsiyet kalıplarlarıyla karşılaşmıştır. Kurum içerisinde bulunan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca kadınları değil, erkek kamu personelinin de etkilediği ve kurumlar açısından olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle yapılan araştırmanın, Moğolistan kamu yönetimindeki toplumsal cinsiyet ilişkilerini anlama ve sorunların ortadan kaldırılması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Post-Fordist dönemde artan kadın istihdam oranlarının aksine kurum içerisindeki durumun doğrudan

katılımcıların görüşleriyle aktarılması, istatistiksel olan ile uygulamada karşılaşılan arasındaki farkın anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Sözcükler: Post-Fordizm, Kamu yönetimi, Toplumsal cinsiyet, Kamu personeli, Moğolistan.

Gender in the Post-Fordist Public Administration: The Case of Mongolia

Abstract

Mongolia transitioned to a capitalist economy in 1990 and witnessed a rapid transformation in all areas. The transformation Mongolia underwent also included Post-Fordist practices that started to have an impact globally in the 1980s, which were based on flexibility in all areas. Post-Fordist regime of accumulation and mode of regulation is a period in which production shifts to the periphery, and the center controls production through an evolving automation system, thereby increasing the rate of surplus value. Additionally, the feminization of the workforce occurred during the Post-Fordist era, with women increasingly entering the workforce. In Mongolia, which experienced economic and social transformations during the Post-Fordist period, women became an integral part of the labor force and achieved high levels of representation. In Mongolia, the state serves as the principal source of employment, with a notable increase in the representation of women. Public institutions exhibit a pronounced overrepresentation of women. However, women are predominantly engaged in roles associated with traditional female professions, such as teaching and nursing, within the specific status of special state service positions. These professions are commonly perceived as traditionally feminine, and consequently, women in these roles often face limited opportunities for career advancement. However, in upper and middle-level management and within institutions, gender inequalities are observed due to Mongolia's patriarchal traditional structure. To reveal these gender relations, in-depth face-to-face interviews were conducted with a total of 22 individuals in three selected public institutions in Mongolia. The data obtained from interviews conducted at the Ministry of Labor and Social Protection, the Ministry of Education and Science, and the National Statistical Office of Mongolia were analyzed. Accordingly, it was observed that Post-Fordist practices were not fully implemented in public administration in Mongolia. In addition, gender stereotypes were encountered in all areas, from employment to household responsibilities and the impact of these responsibilities on work life. It was determined that gender inequalities within institutions not only affect women but also have negative effects on male civil servants and the institutions themselves. Therefore, it is believed that this research is important in understanding gender relations in Mongolia's public administration and in addressing these issues. Contrary to the

increasing rates of female employment in the Post-Fordist era, the direct transmission of the situation within institutions through the perspectives of participants is crucial for understanding the discrepancy between statistical data and encountered practices.

Keywords: Post-Fordism, Public administration, Gender, Public personnel, Mongolia.

Giriş

1970'ler boyunca süren kriz dönemi, Fordist birikim ve düzenleme rejiminin potansiyelinin tükendiğini ve 1930 Büyük Buhranında olduğu gibi krizden kurtulmak için yeni bir birikim rejimine olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Lipietz, 1987: 34; Aglietta, 1979: 37). Fordizmin emek sürecinde ortaya çıkan verimsiz, katı ve standart yapı, 1970'li yılların ortalarıyla birlikte kendini yeniden üretmeye girişmiş, 1980'lerle birlikte yeni bir birikim rejiminin ilk örnekleri ortaya çıkmıştır. Bu yeni kapitalist birikim rejimi, esnekliğin temel unsur olarak ele alındığı ve üretimden başlayarak bütün toplumsal yapıların yeniden biçimlendiği, sermayenin uluslararası alanda akışkanlık kazandığı ve tüm bunlarla birlikte eşitsizliğin derinleştiği Post-Fordizmdir (Aslan, 2019: 126; Gertler, 1988: 421). Kapitalist üretim biçiminde yaşanan değişiklik yalnızca üretim sürecini etkilememiş, devlet ve dolayısıyla yönetim biçimi ve toplumsal yapı da Post-Fordist döneme özgü değişiklikler yaşamıştır. Bu dönemde yaşanan değişikliklerin temel unsuru esneklik olmuştur. Üretim biçiminin esneklik temelinde yeniden yapılandırılması, alt işverenlik sistemlerinin ve kadın emeğinin işgücüne katılımının önemine dayanmaktadır. Post-Fordizm, kadınların işgücüne katılımlarının yoğun biçimde arttığı bir dönemdir (Erdoğan, 2021: 2864).

Post-Fordist birikim rejimiyle birlikte daha fazla kadının ev içinden çıkarak üretim sürecinin bir parçası haline gelmesi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamamış, aksine tam tersi bir etki yaparak daha eşitsiz bir toplum yapısına sebep olmuştur. Kadınlar daha fazla işgücüne katılmakla birlikte, çevre işgücü olarak adlandırılan ve güvencesiz, düşük ücretli ve talebe bağlı olarak sürekli devir halinde olan kesimde yer almış, işyerinin 'öteki'leri olmuşturlar. Güvenceye, yüksek ücrete ve yükselme şansına sahip olan çekirdek işgücünde çoğunluğu erkekler oluşturmuştur (Aslan, 2019: 142). Post-Fordist dönemde kadınların işgücüne katılım oranlarının artması kimi kesimlerce eşitliğin sağlandığı yönünde yorumlanabilmektedir fakat buradan da anlaşılacağı üzere durum hiç de öyle olmamıştır. Post-Fordist dönem esneklik uygulamaları, ataerkil bir yapıya sahiptir ve cinsiyete dayalı iş bölümünü arttırıcı bir etkisi olmuştur (Hirata vd., 2021: 95).

Bu araştırmanın amacı, Moğolistan kamu yönetimindeki personelin

deneyimlerine odaklanarak Post-Fordist dönemin toplumsal cinsiyet boyutunu, ekonomik ve toplumsal yapıyla olan ilişkisini anlamaktır. Bu çalışma ile Moğolistan kamu yönetimindeki toplumsal cinsiyet ilişkileri ve bu ilişkilerin her iki cinsiyet açısından sebep olduğu sonuçlar tartışılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde Post-Fordizm ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. İkinci bölümde ise Moğolistan kamu kurumunda çalışan memurlarla sınırlandırılan saha çalışması sonucunda elde edilen bulgular analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda, Moğolistan kamu yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bulunduğu ve bu eşitsizliklerin hem kadın hem de erkek kamu personelini olumsuz olarak etkilendiği anlaşılmıştır.

Post-Fordizm

Fordizmin 1970'li yıllarda üretimde başlayan verimsizlikle girdiği bunalımın ilerleyerek toplumsal alana kadar yayılması ve Fordist yöntemlerle bunalımdan kurtulamaması, her türlü alanda esnekliği temel alan Post-Fordist birikim rejimi ve düzenleme biçiminin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Post-Fordizmin temel aldığı bu esneklik anlayışı; makinelerde esneklik, emeğin esnekliği, fabrikaların esnekliği gibi üretim alanlarındaki esneklikten; devletin ve devlet kurumlarının esnekliğine kadar geniş bir alana yayılmıştır (Gertler, 1988: 420). Bu bağlamda sermaye üretim süreçlerindeki esnekliği sağlayarak Post-Fordist birikim rejimine geçiş yaparken, devlet ve kamu yöneticileri de sermayenin elde edeceği yeni kâr alanları oluşturmakta ve Post-Fordist döneme özgü yeni kurum ve kuruluşlar açmaktadır. Bu bölüm altında düzenleme okulu ve modern dünya sistemi kuramlarının bir sentezi yapılarak Post-Fordizmin toplumsal ve üretim alanlarındaki unsurlarının bir analizi yapılmıştır.

Post-Fordist (Esnek) Birikim Rejimi

Fordist birikim rejimi, İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren, özellikle merkezde büyük bir gelişme göstermiş ve 1960'ların sonlarına gelindiğinde ilerlemenin doruklarına ulaşmıştır. Bu dönemden sonra hızlı bir düşüşe geçen Fordizm, 1970'ler boyunca süren kriz dönemi ile Fordist birikim rejimi ve düzenleme biçiminin potansiyelinin tükendiğini ve 1930 Büyük Buhranında olduğu gibi krizden kurtulmak için yeni bir kapitalist birikim rejimine olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Lipietz, 1987: 34; Ritzer, 2012: 162). Fordizm, emek sürecinde ortaya çıkan verimsizlikle katı ve standart yapıda 1970'li yılların ortalarında kendini yeniden üretmeye girişmiş, 1980'lerle birlikte yeni bir birikim rejiminin ilk örnekleri ortaya çıkmıştır. Bu yeni kapitalist birikim rejimi, esnekliğin temel unsur olarak ele alındığı ve üretimden başlayarak bütün toplumsal yapıların yeniden biçimlendiği, sermayenin uluslararası alanda akışkanlık kazandığı ve tüm bunlarla birlikte eşitsizliğin derinleştiği Post-Fordizmdir (Gertler, 1988:

421; Özkalp ve Sungur, 1997: 418).

Post-Fordist birikim rejiminin temel olarak taşıdığı özellikler şöyledir: Otomasyon sürecindeki ilerlemeler; esnekliğe dayalı, adem-i merkezîyetçi üretim süreci ve işgücü biçimleri; bilgisayar temelli endüstrilerin kullanımı; seçim ve ürün farklılaşmasına, pazarlama, paketleme ve tasarıma, tüketicilerin sosyal sınıf kategorileri yerine yaşam tarzı, zevk ve kültüre göre belirlenmesi üzerinde daha fazla vurgu; vasıflı, erkeklerden oluşan ve kol gücüne dayalı işçi sınıfının sayısında azalma, hizmet sektöründe ve beyaz yakalı sınıflarda yükseliş ve işgücünün feminizasyonu; yeni uluslararası işbölümü ve çokuluslu şirketlerin hakim olduğu bir dünya ekonomisi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle yeni mali piyasaların küreselleşmesi (Hall, 1988: 24). Post-Fordizm bu özelliklerin dışında sosyal ve kültürel özelliklere ve değişime de sahiptir: Daha fazla parçalanma ve çoğulculuk, Fordist dayanışmacı yapının ve blok kimliklerin zayıflaması ve daha fazla iş esnekliği ile bağlantılı yeni kimliklerin ortaya çıkması, kişisel tüketim yoluyla bireysel seçimlerin maksimize edilmesi (Jessop, 2000: 258).

Post-Fordist birikim rejimi, Fordist dönemde düşüş eğiliminde olan artık değer oranını üretim sürecinde esneklik ile yükseltmeyi hedeflemektedir. Üretim sürecinde esneklik; istihdam biçimlerinde, işgücü piyasasında, ürünlerin niteliğinde, iş süreçlerinde, teknolojiye, iş organizasyonunda, tekrara dayalı ve katı Fordist seri üretim biçiminin esnetilmesi ve değişen taleplere bağlı olarak farklı üretimlerin yapılması anlamına gelmektedir. Üretim sürecindeki bu esnekliği 'içsel esneklik' ve 'dışsal esneklik' olarak ikiye ayırabiliriz (Eryiğit, 2000: 2). Dışsal esneklik, Fordist dönemde kitlesel üretimi sağlayan ünitelerin, üretim maliyetlerinin ve ücretlerin düşük olduğu ülke ve bölgelere kaydırılmasını anlatmaktadır (Dağdelen, 2005). Dışsal esneklik ile sermayenin üretimi küresel ölçekte gerçekleşmeye başlamış ve üretimin bütün süreçleri küreselleşmeye açılmıştır (Aslan, 2019: 127). İçsel esneklik ise işgücünün niteliğindeki esnekliği ifade etmektedir. Buna göre içsel esneklik, büyük fabrikalarda tek tipçi kitlesel üretim yapan makine ve işgücü yerine; küçük atölyelerde, farklı taleplere en kısa sürede cevap verebilecek esneklikteki makine ve işgücünün kullanımını ifade etmektedir. İşgücü açısından, talebe göre değişen makinelere ve farklı üretim metotlarına uyum sağlaması, daha fazla alanda görev alıp, sorumlulukları üstlenebilmesi ve sermaye açısından emeğin en verimli şekilde kullanılması anlamına gelmektedir. Bu tür bir esneklik, bir ürüne karşı piyasanın isteklerinin olması durumunda, üretimin anında karşılanması ve talebin sona ermesiyle de üretiminden vazgeçilmesini olanaklı hale getiren ve bunu en ucuz ve hızlı şekilde gerçekleştirmeyi sağlayan esnekliktir (Eryiğit, 2000: 4).

Post-Fordist dönemle beraber üretimin örgütlenme biçimi de değişmiştir. Fordist üretim sürecindeki standart kitlesel üretim yerine, küçük ölçekli atölyelerde sağlanan, talebe göre değişimi mümkün kılan ve üretimde insana olan bağımlılığın azaldığı bir esnek üretim örgütlenmesi oluşturulmuştur. Esnek üretimle, talebe göre üretime geçilmesi, tek işlevli makinelerin yerine çok işlevli, esnek, üretim biçiminin gün içinde değiştirilebildiği makinelere geçişle sağlanmıştır. Esnek makinelere geçişin sağladığı bir diğer fayda, Fordist üretimde maliyetlerin artmasına ve çalışanın verimsizliğine yol açan üretim sürecinin parçalanmış yapısının bir araya getirilerek, bu sayede görece artık değer oranında artışın sağlanması olmuştur (Eryiğit, 2000: 5; Sarıtürk, 2021: 180; Larsen, 1998: 30). Ayrıca bilgisayar teknolojilerine dayalı Post-Fordist esnek üretimle birlikte, geleneksel 'ihtimale karşı' (*just-in-case*) üretim sisteminden, 'tam zamanında' (*just-in-time*) üretim sistemine geçilmiştir. Bu tür sistemlerin ekonomik avantajı, sermayenin hem montaj için elinde tuttuğu envanterin boyutunu hem de envanterin tutulduğu süreyi azaltma kabiliyetidir (Gertler, 1988: 420; Uyanık, 2008: 215).

Post-Fordist iş sürecinde otomasyonla gelen diğer bir yenilik ise üretimde insana olan bağımlılığın azalmasıdır. Fordist üretim sürecinde makineler üzerindeki kontrol insandayken otomasyon ile makinenin işleyişi değişmiş, kontrol insandan bilgisayara geçmiştir. Üretimde otomatik kontrolün sağlanması ile makinenin işleyişi, insan unsurunun sınırlarından kurtulmuştur. Böylece otomasyon, üretim sürecinin öznesi olan insan unsurunun rolünü değiştirmiş, üretimin nesnesi konumuna getirmiştir (Aglietta, 1979: 125; Aslan, 2019: 130; Dağdelen, 2005). Post-Fordist üretim sürecinde otomasyon, üretim sürecinin tüm birimlerinin kontrolünün merkezden yapılmasını mümkün hale getirmiş, böylelikle kapitalist kontrolün niteliği doğrudan kontrol haline gelmiştir. Kontrolün niteliğindeki bu değişim ile işçiler, işyerinde kişisel bir itaat kısıtlamasına değil, üretim sürecindeki kolektif bir kısıtlamaya tabi hale gelmişlerdir (Aglietta, 1979: 128).

Post-Fordist üretim sürecinde yaşanan bu değişikliklerle beraber işgücü rejimi de yenilenmiş, esneklik temelli bir işgücü rejimi kurulmuştur. Post-Fordist üretim ve yönetim sürecinin temel ilkesi olan esneklik, kapitalizmin temeli olan artık değer oranını yükseltmek adına sermayenin, emeği üretim sürecinin her anında esnek olarak kullanmasıdır (Sadioğlu ve Altay, 2020: 332). Fordizmin kriziyle işsiz yığınların ortaya çıkması, esnek birikim rejimiyle gücünü arttıran sermaye sınıfının işgücü üzerinde baskı kurmasının önünü açmıştır. Esnek üretim teknikleriyle üretim süreci vasıfsız, esnek işgücüne ihtiyaç duymuş ve güvencenin olmadığı, ücretlerde küçük artışların yaşandığı ve Fordizmin temellerinden olan

güçlü sendikacılığın zayıflatıldığı bir işgücü rejimi kurulmuştur (Harvey, 1997: 171).

Post-Fordist birikim rejiminde emeğin esnekliğinin, niceliksel esneklik ve niteliksel esneklik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Fordist üretim biçiminden farklı bir uygulamayı başlatan esneklik yaklaşımıyla Post-Fordist birikim rejiminde üretim, talebe dayalı olarak yapılmaya başlanmıştır. Esnek üretimde önemli olan çok fonksiyonlu ve çeşitli üretim araçlarıyla değişen taleplere yönelik olarak hızlı, kaliteli ve aynı anda farklı üretimlerin yapılabilmesidir (Jessop, 2000: 259). Talep değişikliklerine göre esnek bir biçimde düzenlenen üretim biçiminin işgücü de esnek olmakta, bu doğrultuda talepteki düşüş zamanlarında işten kolaylıkla çıkarılabilecek ve artış zamanında da işe alımı gerçekleştirebilecek bir işgücü gerekmektedir. Emeğin bu esnekliği, işgücünün niceliksel esnekliğidir (Aslan, 2019: 136). Emeğin niteliksel esnekliği ise emek gücünün birden çok görevle uğraşan, çok işlevli ve vasıflı bir nitelik kazanmasıdır. Otomasyonla üretim süreci basitleştirilmiş, böylece iş rotasyonu, görevler arası geçiş gibi uygulamalar mümkün hale gelmiştir (İpek Köstekli, 2008: 47). Emeğin niteliksel esnekliği ile emek gücü, çalışma süreleri, istihdam biçimleri gibi işgücünün bütün alanları esnekliğe tabii kılınmıştır. Bu esneklik sonucunda emeğin ücretlendirilmesi performansına bağlı kılınmış, istihdam rejimi yeniden oluşturulmuş ve aynı çatı altında çalışan emeğin farklılaşmasına yol açılmıştır (Sadioğlu ve Altay, 2020: 343; Sarıtürk, 2021: 181). İşgücünün esnekleşmesi, Fordizmin dayanışmacı ve eşitlikçi yapısının aksine eşitsiz ve bireysel rekabete dayalı bir yapıyı da ortaya çıkarmıştır (Brewster vd., 1997: 136).

Post-Fordist Devlet

Kapitalist birikim rejiminin değişimiyle birlikte devlet düzeni de değişmiş, Post-Fordist değerlerle kurulan, piyasa odaklı bir devlet düzenine geçilmiştir. Post-Fordist devletin karakterini belirleyen üç unsur; teknolojik gelişmeler, uluslararası rekabetin öne çıkması ve toplumsal yeniden üretimin sağlanmasında esneklik uygulamalarıdır (Sadioğlu ve Altay, 2020: 334). Fordizmin geniş faaliyet alanına sahip devlet anlayışının aksine Post-Fordist devlet, geleneksel görevlerle yetinen ve küçülme eğilimi içerisinde olan bir anlayışa sahiptir. Özellikle devletin ekonomik alandaki üretim, dağıtım ve düzenleme işlevleri piyasaya bırakılmış, kamu hizmetleri piyasa düzeni anlayışı içerisinde topluma devredilmiştir. Devletin topluma devredilmeyen diğer yetkileri, yerel yönetimlere ve sivil toplum kuruluşlarına devredilmiştir. Dolayısıyla kabuğuna çekilen Post-Fordist devletten boşalan alanlar, topluma ve sermayeye bırakılmıştır (Larsen, 1998: 32; Güler, 2016: 97-98). Fakat Post-Fordist dönemde devletin kabuğuna

çekilmesi onu önemsiz hale getirmemektedir. Devletin birçok işlevini piyasa ve yerel aktörlere devrederek bütün bir serbestleşmeyi sağladığı gibi bir yorum toplumsal gerçekten ziyade neoliberal ve yanıltıcı bir yorum olacaktır. Post-Fordist dönemde devletin yapacağı düzenlemeler sayesinde küreselleşme anlamındaki ilerleme sağlanacaktır. Bu anlamda devlet, geçirdiği değişikliklerle birlikte bağımsız bir unsur değil, Post-Fordist birikim rejimi ve düzenleme biçiminin tamamlayıcısı olmuştur (Hirsch, 2011: 145).

Post-Fordist devlete geçişle birlikte ilk olarak Fordist devletten kalan emeğin yeniden üretimi için düzenlenen sosyal yardımlar ve kamu hizmetleri piyasaya devredilmiştir. Bu hizmetlerin devletin elinden çıkarılıp piyasaya devredilmesi, aynı zamanda emeğin yeniden üretiminin metalaşması anlamına gelmektedir. Post-Fordist devlet düzenine geçişte ikinci adım özelleştirme olmuştur. Devlet işletmeleri Post-Fordist düzenle birlikte piyasaya devredilmeye başlanmış, devletin piyasa üzerindeki denetimi böylelikle sona ermiştir. Devletin piyasa üzerindeki kontrolünün tasfiyesi, emeğin doğrudan yeniden üretiminin bütünüyle sermayeye devretmesi anlamına gelmektedir. Devletin Fordist dönemde sağladığı hizmetlerin ve finans üzerinde kontrolü sağladığı işletmelerin piyasaya devri, devletin kendisinin de meta ilişkilerinin bir unsuru olmasını sağlamıştır. Özelleştirme politikalarıyla birlikte devlet, hizmeti sunan olmaktan çıkarak hizmet sunumunda denetleyici olmuştur (Aslan, 2019: 166-167; Tuncer ve Usta, 2013: 188).

Post-Fordist Kamu Personel Rejimi

Devletin ve bürokrasinin Post-Fordist birikim rejimine yönelik olarak yaşadığı değişimlerle birlikte kamu personel rejimi de değişmiş, Post-Fordist döneme özgü nitelikler kazanmıştır. Post-Fordist kamu personel rejimindeki değişikliklerle birlikte esnekliğe dayalı güvencesiz bir memurluk ortaya çıkmıştır. Post-Fordist dönem kamu personel rejimine geçiş, Fordist birikim rejimindeki koruyucu anlayışın değiştirilmesiyle sağlanmıştır. Bu amaca ulaşmada üç alana müdahalede bulunulmuştur: Kariyer ve yükselme sistemi, istihdam biçimi ve ücret sistemi (Güler, 2016: 119).

Post-Fordist dönemde memurların iş güvencelerinin olmadığı ve bireysel sözleşmelere dayanan bir kamu personel rejimi bulunmaktadır. Bu dönemde memurun istihdamından emekliliğine kadar olan bütün süreçler yeniden düzenlenmiş ve kamu personel rejimi özel sektöre benzemiştir. Fordist dönemin yaşam boyu istihdam politikası, Post-Fordist birikim rejimiyle birlikte ortadan kalkmış ve memurun iş güvencesi, performansına ve belirli bir süreye bağlanmıştır. Memurlar belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilmesi ve

sözleşme süresinin uzatılmasının memurun performansına bağlı olması, kamu personel rejiminde esnekliği sağlayan uygulamalar olmuştur (Eren, 2006: 132-135; Albayrak, 2016: 58).

Fordizmin aksine Post-Fordist kamu personel rejimi, merkezin hazırladığı genel bir çerçeve etrafında kamu kurumlarının özerkliğine bırakılmıştır. Kamu personel rejiminin yerelleşmesi anlamına gelen bu düzenlemeyle birlikte, her kamu kurumu kendi niteliklerine göre personel rejimlerini kendileri düzenlemektedir. Böylece, her kamu kurumu kendi personel rejimini hazırladığı esnek istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Yerelleşmeyle birlikte memurların merkezi sınav ile istihdam edilmesi ortadan kalkmış, her kurum hazırladığı sınavlarla kendi personelini alır hale gelmiştir (Aslan, 2019: 237; Eren, 2006: 136).

Memurun performansına göre maaş ödeme uygulaması, Post-Fordist dönem kamu personel rejiminin karakteristik özelliğidir. Performansa göre maaş, memur maaşlarının performansı ile ilişkili olarak belirlenmesini içermektedir. Post-Fordist maaş rejiminin temel unsuru olan performansa göre maaşın iki amacı vardır. İlk olarak, merkezde toplanan yetkilerin yerelleşmesi ve kamu yöneticilerinin, kendi personel maaşlarını belirlemede özerk olmasıdır. İkincisi, performansa göre maaş rejimi sayesinde az çalışan ile çok çalışan arasındaki eşitsiz maaş dağılımı giderilmeye ve memurların motive edilerek daha fazla performans ve dolayısıyla verimlilik sağlaması amaçlanmaktadır (Eren, 2006: 143; Kestane, 2003: 132). Ancak performans ölçümünden amirlerin sorumlu olması ve bu ölçümdeki unsurların neler olduğunun amire göre belirlenmesi, memurun amire bağımlılığını ortaya çıkarmaktadır.

Post-Fordist birikim rejiminin ilk yıllarında işgücü ücret/maaşlarının birer maliyet haline gelmesi, devlet açısından da geçerlidir. Post-Fordist dönemde uygulanan maaş rejimiyle memur maaşları sürekli bir düşüş eğilimi içerisine girmiş, işçi ücretlerinden daha düşük seviyelere ulaştığı alanlar olmuştur. Fakat memur maaşlarındaki düşüşler belirli bir kesimi kapsamakta, üst düzey kadrolardaki memurların ve belirli alanlarda görevli memurların maaşları ise büyük oranda artış göstermekte, böylece maaşlar arasındaki makas aralığı da artmaktadır (Aslan, 2010).

Post-Fordizm ve Toplumsal Cinsiyet

Teknolojik gelişmelerle mümkün hale gelen sermayenin uluslararası hareketliliği hem merkez hem de çevre bölgelerdeki çalışma koşullarını baskı altına almış ve işçilerin pazarlık güçlerini azaltmıştır. Sermayedarlar, artık değer oranlarını yükseltebilmek adına yeni yöntemlere başvurmuş, bu yeni yöntemlerin üretim

süreci ile ilgili olan bölümü kuralsızlaşma, esneklik ve işgücünün feminizasyonu olmuştur. Hem merkez hem çevre ülkelerde yaşanan ortak gelişme esnekleşmeyle geçilen yeni sistemin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini arttırması olmuştur.

Post-Fordist birikim rejimiyle enformel ya da atipik istihdam biçimleri olarak anılmaya başlanan düzenlemelerin gelişmesiyle birlikte esnek istihdam, başlangıçta yarım gün, belirli süreli, geçici iş sözleşmelerinin ve taşeronlaşmanın gelişmesiyle ortaya çıkmıştır. Esnek istihdam kısa bir süre içerisinde yarı zamanlı çalışmaya olan taleple birlikte işverenler için yedek işgücü sağlama işlevinden, asli işgücünün sağlandığı istihdam biçimi haline almıştır. Esnek istihdam biçimleri ile sermayenin emekçiye ödediği ücret azalmış ve rekabet gücü artmıştır. Üretim esnekleşmesiyle işyerinin parçalanması mümkün olmuş ve üretim birçok farklı mekândan gerçekleştirilebilir hale gelmiştir. Tüm bu gelişmeler esas olarak kadın işgücünü hedef almaktadır. Günümüzde esnek istihdam biçimlerinin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından sağlanmaktadır ve esneklik uygulamaları cinsiyete dayalı işbölümüne dayanmaktadır (Cattaneo ve Hirata, 2021: 126).

Birçok toplumda kadının işgücüne katılması, iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik politikalarla gerçekleştirilmekte, böylelikle kadınların ev emeği ile olan bağlantısı kopmadan sermaye için üretim yapması sağlanmaktadır. Buna göre, kadınların istihdamını arttırmaya yönelik düzenlemelerde geçici, ev eksenli veya yarı zamanlı gibi atipik işler daha çok kadınlara özgü istihdam biçimleri olarak öne çıkmaktadır (Urhan, 2016: 136). Kadınların işgücüne katılımında atipik istihdam biçimlerini tercih etmesi ve bu iş kollarında yoğunlaşması, kadının ilk olarak gelir elde etmesi değil ailesine bakması ve evini düzenlemesi, bir başka deyişle kadının özel alana ait olmasını ifade eden toplumsal cinsiyet kalıplarına uymaktadır. Ayrıca kadınların, toplumsal cinsiyet ile oluşturulan özelliklerine yönelik işlerde çalışmaya yönelmesi, kamusal alandaki yükünü ağırlaştırdığı kadar özel alanda ev içi yüklerini de ağırlaştırmaktadır (Ritzer, 2012: 335). Kapitalizmle ataerkilliğin bu ikili işbirliği ile hem kadının toplumsal, düşük statülü konumu sürdürülürken hem de ekonomik sömürsü sağlanmaktadır (Bağdatlı Vural, 2016: 110).

Esneklikle ortaya çıkan atipik istihdam biçimlerinde yarı zamanlı çalışma, sermaye tarafından desteklenen bir uygulamadır. Bunun iki temel nedeni vardır: Birincisi, yarım gün çalışan kadınların ev içi emeği ve bakım işlerini de sürdürebilmeleri mümkün hale gelmektedir ve bu yönüyle devletin ve sermayenin yeniden üretim için kaynak harcamasına gerek kalmamaktadır.

İkincisi, sermaye için yarım gün çalışan işgücü, tam gün çalışan işgücünden daha yüksek verimliliğe sahiptir (Çitçi, 1982: 45). Ekonomik açıdan artık değer oranını yükseltici etkiye sahip olması yarım gün çalışmayı sermaye için cezbedici hale getirirken, toplumsal cinsiyet ilişkileriyle yaşama hazırlanmış bir kadın için yarım gün istihdam edilmenin önemi annelik ve ev hanımlığı rollerinin kaybedilmemesidir.

Kamu Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet

Devletin yapı taşı olan kamu yönetimi, uzun zamandır demokratik bir yönetim sistemi için eşitliğin gerekliliğiyle ilgilenmektedir. Kuramsal olarak kurulan düzende kamu yönetimi, eşitlik, adalet ve ayrımcılık ilkelerinin uygulandığı, toplumsal alanda yaşayan her bir bireyin temsil edildiği bir yapıya sahiptir. Ancak kamu yönetiminin bu yapısı toplumsal hayata yansımamaktadır. Bu durum en bariz şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda gözler önüne serilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında cinsiyetlere göre bir ayırım yapılması yasaktır ve devlet, istihdam oluşturmada cinsiyet eşitliğini sağlamakla yükümlüdür. Ancak kamu yönetimindeki işler açık bir biçimde erkek veya kadın işi olarak tanımlanmasa da cinsiyetlere yönelik ayrımlar kamu kurumlarının her kademesinde bulunmaktadır. Özellikle örgütsel olarak yukarıya doğru gidildikçe eril egemen bir yapı ortaya çıkmaktadır. Devlet, kamu kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini korumaya çalışsa ve bunu zorunlu kılsa da uygulamada hiyerarşik düzlemde ve eril niteliklerin daha öne çıkması yoluyla toplumsal cinsiyet imgeleri ortaya çıkmaktadır (McGinn ve Patterson, 2005: 934). Buna göre kamu yönetimi cinsiyetler arasındaki eşitliği sağlamak için cinsiyetsiz bir yapıda oluşturulmamıştır. Bir başka deyişle kamu yönetimi, eril bir yapıya sahiptir (Hutchinson ve Mann, 2004: 86; Goetz, 1992: 8).

Kapitalist üretim biçimine özgü tarihsel bir kategori olan memurluk, kamu örgütlerinin yerine getirmekle yükümlü olduğu hizmetleri sunan, kamu yönetiminin insan unsurunu oluşturmaktadır (Cin, 2011: 1056). Biçimsel eşitliğe dayalı olarak kurulan kapitalist üretim biçimiyle siyasal alanda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Fakat kuramsal olanın aksine toplumsal gerçeklik incelendiği zaman, biçimsel eşitlik kalıplarının, özellikle ekonomik düzeyde mutlak eşitsizliğin ortaya çıkmasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Memurluk rejimi toplumsal cinsiyet ve patriarkal kapitalizm tarafından biçimsel eşitlik temelinde kurulmuş eşitsizliklere dayalı toplumsal bir kategoridir (Aslan, 2006: 118-119).

Kamu yönetiminin uzmanlık, erdem, liderlik gibi bürokrasi tarafından övülen özellikleri erkek bakış açısına dayanmaktadır. Feminist yazarlar kamu yönetimi

ve bürokrasiye eleştirilerinde, kamu yönetimi söyleminin her dönemde kadınların erkekler tarafından kontrol ve tabi kılınmasını yansıtarak, çalışanların üst yönetim tarafından denetlenmesini vurgulamaktadır. Kontrol ve denetim üzerindeki bu vurgu, alt düzey memurlukları ikincil konularıyla başa çıkmanın bir yolu olarak 'dişileştirmeye' yönlendirmektedir (DeHart-Davis vd., 2006: 873).

Kamu yönetiminde görülen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden bir başkası ise özel sektördeki benzer şekilde kadınların bakıma dayalı, kadınsı olarak adlandırılan kamu görevlerinde ve bakanlıklarda yoğunlaşmasıdır (Yılmaz vd., 2008: 96; Gülmez, 1972: 66). Kamu kurumlarının erkeklere özgü niteliklerle değerlendirilmesi, kadınların yönetici ve lider olarak ürettikleri farklılıkların çoğu zaman küçümsenmesine ve iş ayrımına neden olmaktadır. Bunun sonucunda kadınlar, çevre ve kolluk kuvvetlerinin de dahil olduğu düzenleyici ve dağıtıcı kuruluşlarda değil, sağlık, refah ve eğitim gibi hizmetlerin sağlandığı yeniden dağıtım kuruluşlarında istihdam edilmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmet ve sağlık alanlarındaki mesleklerde kadınların aşırı temsili gerçekleşirken, mühendislik ve finans gibi erkek egemen kamu kurumlarında yetersiz temsil ortaya çıkmaktadır (D'Agostino, 2015: 536; Dolan, 2004: 300).

Metodoloji

Bu bölümde Moğolistan kamu yönetimindeki toplumsal cinsiyet ilişkilerinin Post-Fordist bağlamda tespit edilmesi ve Moğol kamu personelinin bu konuya ilişkin görüşlerinin değerlendirmesine yer verilmektedir.

Araştırma Yöntemi

Nitel araştırma yöntemi, bir sorunu bütün yönleriyle tanımlamak, anlamak ve yorumlamak için gereken teknikleri barındırmaktadır. Bir diğer deyişle nitel araştırma toplumsal bir keşif sürecidir (Özdemir, 2010: 326). Nitel yöntemler özellikle sağlıklı ve ulaşılabilir verilerin bulunmadığı, farklı deneyimleri anlamayı hedefleyen araştırmacılar tarafından tercih edilen araştırma yöntemidir. Bu doğrultuda araştırmada nitel araştırma tekniklerinden derinlemesine mülakat tekniği kullanılmış, hazırlanan yarı yapılandırılmış soru formu ile görüşmeler yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar, tercüman eşliğinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara dokuz ana konu başlığından oluşan toplam 33 soru sorulmuştur. Katılımcılardan mülakat öncesi ses kaydı alınması için izin istenmiş, izin vermeyen bir katılımcı ile not tutarak mülakat tamamlanmıştır. Mülakatlar 25 dakika ile 85 dakika arasında sürmüştür. Mülakatlardan elde edilen veriler MAXQDA 2020 veri analizi programı aracılığıyla kodlanmış ve analiz edilmiştir.

Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu

1990 yılı Moğolistan için sosyalist düzenden kapitalist düzene geçişin tarihidir ve bir dönüm noktasını oluşturmaktadır (Bayrakdar ve Kalyoncu, 2022). Post-Fordist dönemde kapitalist ekonomiye geçiş yapan Moğolistan, geleneksel ataerkil bir yapıya sahiptir. Buna rağmen Moğolistan'da kadınların işgücüne katılımı, özellikle kamu sektöründe erkeklerden bile daha fazladır (Kalan, 2021: 131). Moğolistan İstatistik Kurumu'nun 2022 verilerine göre Moğolistan'da toplam 225,205 memur çalışmaktadır. Bu memurların %64'ü kadın, %36'sı erkektir. Ancak Moğolistan kamu kurumlarında kadınların daha çok öğretmenlik, hemşirelik gibi hizmet işlerini kapsayan ve yükselmenin kısıtlı olduğu özel destek hizmetleri statüsünde² aşırı istihdam edildiği göze çarpmaktadır (UNDP, 2021). Kamu kurumlarında istihdam edilen kadın memurların %80'i özel destek hizmetleri statüsünde bulunmaktadır (Moğolistan İstatistik Kurumu, 2023). İstatistiklerden de anlaşılmaktadır ki kadınlar her ne kadar kamu kurumlarında yüksek oranlarda temsil edilse de toplumsal cinsiyet ilişkilerine bağlı olarak istihdam edilmekte ve dezavantajlı konumda bulunmaktadır. İstatistiklerden elde edilen verilerin daha detaylı olarak ortaya çıkarılması için araştırma evreni olarak Moğolistan kamu kurumları seçilmiş ve örneklem grubu kamu kurumlarında çalışan kamu personeliyle sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın saha çalışması 19 Nisan – 09 Mayıs 2023 tarihleri arasında Moğolistan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Moğolistan İstatistik Kurumu ve Moğolistan Eğitim ve Bilim Bakanlığı'nda yapılmıştır. Mülakatların yapıldığı zaman diliminde Moğolistan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez teşkilatında toplam 120 kamu personeli çalışmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndaki 120 personelin 65'i kadın, 55'i erkektir. Moğolistan İstatistik Kurumu merkez teşkilatında ise toplam 139 kamu personeli çalışmakta olup, çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımına ulaşamamıştır. Moğolistan Milli Eğitim ve Bilim Bakanlığı merkez teşkilatındaki toplam çalışan kamu personeli sayısı 2022 yıl sonu itibarıyla 95 olarak verilmiş, araştırmanın yapıldığı sırada kurumda çalışanların güncel sayısına ulaşamamıştır. Milli Eğitim ve Bilim Bakanlığı merkez teşkilatında bulunan 95 personelin 67'si kadın, 28'i ise erkektir. Kurumların personel sayılarından yola çıkarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında sekiz, İstatistik Kurumundan sekiz ve Milli Eğitim ve Bilim Bakanlığında altı kişi olmak üzere toplam 22 kişi ile mülakat yapılmıştır. Her iki cinsiyetten görüşleri elde etmek adına üç kurumda da eşit cinsiyetten katılımcı olmasına dikkat edilmiştir. Buna ek olarak, hiyerarşik farklılıklara da önem verilmiş, her bakanlıktan en az bir üst düzey ve bir orta düzey yöneticiyle mülakat yapılmıştır. Katılımcıların gizliliğini korumak adına erkekler E ve kadın katılımcılar K olarak kodlanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Medeni	Çocuk	İstihdam Statüsü	Bulunduğu Pozisyon	Kamudaki Toplam Tecrübe	Kurumundaki Tecrübe	Baba Mesleği	Anne Mesleği	Ev Mülkiyeti
K1	40	Lisans	Boşanmış	3	Kamu Yönetimi Görevlisi	Yayın işleri sorumlusu	7	1	Memur	Memur	Kendisine ait
E1	43	Lisans	Evlili	3	Kamu Yönetimi Görevlisi	Hukukçu	15	1	Memur	Memur	Kendisine ait
K2	32	Yüksek Lisans	Evlili	1	Kamu Yönetimi Görevlisi	İnsan kaynakları	10	1	İşçi	İşçi	Kendisine ait
K3	37	Yüksek Lisans	Bekar	0	Kamu Yönetimi Görevlisi	Kariyer Uzmanı	7	4	Asker	Ressam	Kendisine ait
E2	29	Lisans	Evlili	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Sosyal hizmetler	7	6	İşçi	İşçi	Kendisine ait
E3	38	Lisans	Evlili	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Üst düzey yönetici	11	7	İşçi	Memur	Kendisine ait
E4	22	Yüksek Lisans	Bekar	0	Kamu Yönetimi Görevlisi	Asistan	1	1	Mühendis	Ev Hanımı	Kira
K4	51	Yüksek Lisans	Evlili	4	Kamu Yönetimi Görevlisi	Bölüm başkanı	26	2	İşçi	Memur	Kendisine ait
K5	32	Yüksek Lisans	Bekar	1	Kamu Yönetimi Görevlisi	Uzman	9	9	İşçi	Muhasebe	Kendisine ait
E5	51	Yüksek Lisans	Evlili	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Danışman	27	1	Malçın ⁱⁱ	Malçın	Kendisine ait
E6	38	Yüksek Lisans	Evlili	3	Kamu Yönetimi Görevlisi	Bölüm başkanı	11	11	İşçi	Henşire	Kiralık
K6	38	Yüksek Lisans	Bekar	0	Kamu Yönetimi Görevlisi	Kıdemli memur	16	16	İşçi	İşçi	Allesine ait
E7	34	Yüksek Lisans	Bekar	0	Kamu Yönetimi Görevlisi	Bölüm başkanı	14	5	Memur	Henşire	Kendisine ait
K7	45	Yüksek Lisans	Bekar	0	Kamu Yönetimi Görevlisi	Kıdemli memur	24	24	Hukukçu	Memur	Kendisine ait
K8	33	Yüksek Lisans	Evlili	1	Kamu Yönetimi Görevlisi	Danışman	1	1	Jeolog	Hukukçu	Allesine ait
E8	32	Lisans	Bekar	0	Kamu Yönetimi Görevlisi	İstatistikçi	9	9	İşçi	İşçi	Allesine ait
K9	50	Yüksek Lisans	Evlili	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Kıdemli memur	13	13	İşçi	İşçi	Kendisine ait

Tablo 1. (Devam)

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Medeni	Çocuk	İstihdam Statüsü	Bulunduğu Pozisyon	Kamudaki Toplam Tecrübe	Kurumdaki Tecrübe	Baba Mesleği	Anne Mesleği	Ev Mülkiyeti
K10	Kadın	40	Doktora	Evlü	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Bölüm başkanı	16	16	Mühendis	Mühendis	Kendisine ait
E9	Erkek	43	Yüksek Lisans	Evlü	2	Özel Destek Hizmet Görevlisi	Muhasebe	14	5	Memur	Memur	Kendisine ait
E10	Erkek	59	Yüksek Lisans	Evlü	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Kıdemli memur	34	1	Mağcin	Mağcin	Kendisine ait
E11	Erkek	40	Yüksek Lisans	Evlü	2	Kamu Yönetimi Görevlisi	Uzman	9	9	Memur	İşçi	Kendisine ait
K11	Kadın	47	Yüksek Lisans	Evlü	3	Kamu Yönetimi Görevlisi	Uzman	24	3	Mühendis	Memur	Kendisine ait

Tablo 1’de katılımcıların demografik özellikleri verilmiştir. Bu tabloya göre katılımcıların yaş ortalaması 39,7’dir. En genç katılımcı 22 yaşında, en yaşlısı ise 59 yaşındadır. Katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde lisansüstü eğitimin katılımcılar arasında çok yaygın olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların bir tanesi doktora mezunu, 16 tanesi ise yüksek lisans mezunudur. Kalan beş katılımcı da lisans mezunudur. Katılımcıların büyük bir kısmı evli ve çocuk sahibidir. Katılımcıların yalnızca biri özel devlet hizmeti görevlisi olup, geri kalan bütün katılımcılar kamu yönetimi görevlisi statüsüne sahiptir. Katılımcıların kamu kurumlarındaki ve şu an çalıştıkları kurumlarındaki tecrübeleri incelendiği zaman dikkati iki değişken arasındaki fark çekmektedir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu şu an çalıştıkları kurumda 1-5 yıl arasında tecrübeye sahipken, kamu kurumlarındaki toplam tecrübeleri fazladır. Bu durum Moğolistan kamu personel rejimi üzerine yazılmış kaynaklarda da değinilen yüksek değişim oranını göstermektedir (Dünya Bankası, 2020; Shurentsetseg, 2011; Moğolistan Kamu Personel Kurumu, 2023). Kamu personeli için ailedeki bireylerin meslekleri, memurların toplumsal statülerini belirlemek açısından önem taşımaktadır ve bu nedenle demografik bilgilerde yer verilmiştir. Tablo incelendiği zaman bir katılımcının annesi hariç bütün ebeveynlerin işgücüne dahil olduğu dikkati çekmektedir. Buna göre katılımcıların birçoğunun memur ve işçi çocuğu olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak ev mülkiyeti incelendiği zaman kamu personelinin bulunduğu pozisyona ve tecrübeye bakılmaksızın büyük çoğunluk ev sahibidir. 22 katılımcının iki tanesi kirada otururken, diğer ikisi de ev mülkiyetinin anne veya babasına ait olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın Bulguları

İ. İstihdam

Moğolistan’da kamu hizmetine giriş, 2017 yılında onaylanan ve 2019 yılında yürürlüğe giren Kamu Görevlileri Kanunu (*Төрийн Албаны Тухай*) ile düzenlenmiş ve Moğolistan’ın çekirdek kamu görevlileri olarak adlandırdığı ‘Kamu Yönetimi Görevlileri’ ve ‘Özel Devlet Hizmeti Görevlileri’ statüleri ile atanacak personelin liyakat ilkesi esas alınarak atanması gerektiğine vurgu yapılmıştır (Aslan, 2021: 87). Bu kanuna göre devlet memurları şartlara bağlanmış ve Devlet Memurluğu Kurulu tarafından memurluğa giriş sınavı düzenlenmiş, memurluğa alımlar bu çerçevede gerçekleştirilmeye başlanmıştır.

Araştırma soruları kapsamında katılımcılara memurluğa girişte cinsiyetin bir etkisinin olup olmadığı ve kamuda çalışmayı tercih etmelerinin nedenleri sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevapların büyük bir çoğunluğu memuriyete girişte cinsiyetin önemli olmadığı yönünde olmuştur. Buna rağmen hem kamuyu tercih etme nedenlerinde hem de işe girişte cinsiyetin etkisi olduğunu

düşünen katılımcılar da bulunmaktadır. Kamuyu tercih etme sebebi olarak ev içi sorumluluklardan olan çocuk bakımı ve eğitimi gösterilmiştir. Memuriyete girişte cinsiyetin etkisinin var olup olmadığına yönelik olarak da kadınların doğum yapmaları sonucunda işten uzaklaşmalarına karşı erkeklerin daha çok tercih edilmesi gösterilmiştir.

7 yıl önce X Bakanlığında çalışmaya başladım, o dönemden önce özel sektörde gazeteci olarak çalışıyordum. Kamuya geçiş yapmamın ilk sebebi o dönemde maaşının yüksek olmasıydı. Bir diğer sebebi de mesai saatinden dolayı. Özelde gazeteci olarak çalışırken belirli bir çalışma saatim yoktu, memur olarak çalışma saatlerimiz belli. Kamuya geçmemin bir diğer sebebi çocuklarım o zaman küçük olduğu için onları okula götürme, okuldan olma gibi işleri vardı. (K1)

Bana karşı bir ayrımcılık yapılmadı ama genel olarak bir kadın ve bir erkek başvurduğu zaman erkeği alma eğilimi var. Çünkü kadınlar hamile olur, gider diye düşünüyor. Erkeklerin işe alımı kadınlara göre daha hızlı oluyor. (K4)

ii. Kurum İçi Durum

Moğolistan kamu kurumlarındaki toplumsal cinsiyet ilişkilerini anlamak adına katılımcıların görüşleri alınmış, kurum içerisinde cinsiyetçi davranış kalıplarının olup olmadığı sorulmuştur. Moğolistan'ın başkenti Ulan Batur, kış aylarında -50 derecelere kadar ulaşan dondurucu soğuklara şahit olmaktadır. Araştırmacının da tecrübe ettiği gibi kurumların içerisi ise ciddi anlamda sıcak olmaktadır. Dolayısıyla dışarıdaki soğuktan korunmak için gereken kıyafetler ile kurum içerisinde uzun süreler oturmak mümkün olmamaktadır. Bu konuya dair bir erkek ve bir kadın katılımcı, Moğolistan kamu kurumlarının şartlarının yetersiz olduğunu ve kıyafet değiştirmenin odadaki karşı cinsiyetten insanlar nedeniyle mümkün olmadığını belirtmiştir.

Rahatsız hissediyorum (çalışma koşullarından bahsediyor) çünkü şimdi de odamda üç kadınla oturuyorum. Moğolistan çok soğuk bir ülke olduğu için çok kalın giyiniyoruz. Ben kendim de pantolonun içine bir içlik giyiyorum ve oda çok sıcak olduğunda çıkarmak istiyorum ama çıkaramıyorum. Kadınlar da aynı durumda hissediyorlar, çıkarmak istiyorlar ama çıkaramıyorlar. (E3)

Bakanlığın bulunduğu bina eski bir bina olduğu için personele yetmiyor. Mesela odada erkeklerle ve kadınlarla ayrı oturmak istiyorum. Moğolistan çok soğuk bir yer olduğu için kışın işyerine girip üst değiştirmek zorunda kalıyoruz ama karşımızda bir erkek memur oturduğu zaman elbise değişikliğini rahat bir

şekilde yapamıyoruz. (K2)

Kurum içerisindeki bir diğer cinsiyetçi davranış kalıbı ise amirlerin davranışlarında ortaya çıkmaktadır. Amirlerin kurum içerisinde cinsiyetlere göre farklı davranmasına yönelik erkek ve kadın katılımcılardan farklı yönde şikayetlerin olduğu görülmüştür. Katılımcılardan bir tanesi amirlerin kadın personele karşı katı olduğunu söylerken, bir diğeri erkeklere karşı katı olduğunu ileri sürmüştür.

Ben yönetici ve personelin daha çok erkek personelin sözünü dinlediğini düşünüyorum (...) Bir kadın olarak amire bir şey söylemek farklı, bir erkek olarak amire bir şey söylemek farklı. Amirler erkeklerin sözünü daha fazla dinliyor bana göre. Benim söylediklerime önem vermeyeceği için ben de erkek personele söylettiriyordum. (K1).

Böyle bir durum çoğunlukla erkeklere karşı var. Burada çalışanların çoğu kadın. Bir yöneticiye gidip imzalatılacak bir kağıt varsa ben erkek olduğum için yöneticiler daha katı oluyor, hayır diyor ama bir kadın personel geldiği zaman onu daha kolay onaylıyor. Genel olarak kadınlara çok iyi davranılıyor, erkeklere karşı daha katı davranıyor yöneticiler. (E3)

Moğol kamu yönetiminde, kurum içerisindeki cinsiyetçi davranış kalıplarına verilen yanıtlardan bir diğeri ise Moğolistan toplumunun ataerkil yapısına yönelik olmuştur. Üst düzey yöneticilik pozisyonunda bulunan kadın katılımcılardan bir tanesinin aşağıdaki açıklamasından da anlaşılmaktadır ki Moğolistan kamu yönetiminde erkek öncelikli bir anlayış söz konusudur.

Davranış konusunda Moğolistan kültürü, erkek veya baba öncelikli bir kültür. Yöneticiler arasında biz bir toplantı için herhangi bir yere gittiğimiz zaman bir Moğol kadını olarak bir erkekten önce konuşuyoruz. (K10)

İİİ. Görev Paylaşımı

Görev paylaşımı başlığı altında katılımcılara amirlerin görev paylaşımı yaparken neye dikkat ettikleri ve bu paylaşımlarda cinsiyetin etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların birçoğu görev paylaşımı yaparken cinsiyetin etkisinin olduğunu belirtmiştir. Verilen cevaplar çoğunlukla erkeklerin fiziksel güç gerektiren işlerde görevlendirildiği veya kurum dışarısında, gece geç saatlerde yapılacak işlerde görevlendirildiği, kadınlarınsa kadınsı olarak adlandırılan misafir karşılama ve servis yapma gibi işlerde görevlendirildiği belirtilmiştir. Kadınların daha çok ofis işlerinde görevlendirilmesinin bir diğer nedeni ise kadınların doğal özelliklerine referans verilerek daha titiz ve detaycı olmaları

olarak gösterilmiştir.

Geleneksel olarak kadınlar daha çok ev içi işleri, erkeklerse daha çok ev dışı işleri yaptığından dolayı mesela dışarıdan bir misafir geldiği zaman daha çok kadınları görevlendiriyorlar, çay kahve ikramında ya da misafirleri kapıda karşılamada daha çok kadınları tercih ediyorlar. (K9)

Cinsiyet önemli bence, kadın personellerime kağıt işleri veriyorum, güç gerektiren veya kurum dışındaki işleri erkek personellere veriyorum. Kadın çalışanlar kağıt işlerinde çok titiz davranıyorlar, erkekler kadınlar gibi yapamıyor kağıt işlerini (E7)

İş tanımında olan, sorumluluğumuz altındaki işlerde cinsiyet ayrımı olmuyor. Ama bu işler dışında mesela daha önce engelli çocuklarla ilgilenen bölüme başkanlık ediyordum ve oranın park yeri çok büyüktü. Kışın çok kar yağdığı zaman orayı temizlememiz gerekiyordu ve doğal özelliklerinden dolayı erkek personelleri çalıştırmamız gerekiyordu. Öyle bir durumda bir cinsiyet ayrımcılığı yaşanıyordu. (K5)

...Mesela COVID zamanında devlet, kamu personellerini insanları maske takıyor mu, evlerinden mi diye denetlemek için görevlendirdi. O zamanlar ilk başta erkek memurlar akşam, kadın memurlar sabah olacak dendi. Daha sonraysa sadece erkek memurlar görevlendirildi, kadınlara iş vermemeye başladılar. (Neden diye soruluyor) Çok büyük bir nedeni yok. Kadınlar daha narin oldukları için, kışın üşüyeceklerini düşünüp görev vermediler. Bir erkek olarak ben ve diğer memurlar ayrımcılığı hissettik o zamanlar. (E3)

İV. Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri ve bu saatlerin esneklik temelli oluşu Post-Fordist dönemde kamu yönetimini de etkisi altına almıştır. Bu doğrultuda Moğolistan kamu yönetiminin ne ölçüde Post-Fordist bir düzene sahip olduğu ve esnek çalışma saatlerinin cinsiyetler açısından nasıl bir etkisinin olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu sorulara verilen cevaplar doğrultusunda, Moğolistan kamu personelinin aşırı mesaiye maruz kaldığı ve birçoğunun mesai saatleri dışından da uzun saatler çalıştığı anlaşılmaktadır. Özellikle kadın katılımcılar uzun saatler mesai saati dışında çalıştığı için ev içi sorumluluklarına ve ailelerine vakit ayıramadığından yakınmaktadır.

Bir kadın olarak çalışma koşullarını değerlendirecek olursam çok yoğun ve mesai saati dışında çok çalışıyoruz. Özellikle ben yöneticilik yaptığım süreçte evime hiç zaman ayıramıyordum, çocuklarım kendi kendilerine büyüdüler. Bir

kadın olarak evimize de zaman ayırmamız lazım ama kamuda çalışan bir kadın olarak evdeki işlerle ilgilenmek için hiç zaman verilmiyor. (K11).

Mesela geçen hafta cuma günü gece 12'ye kadar çalıştım, ertesi gün cumartesi olmasına rağmen ben sabah gelip akşama kadar çalıştım. Genel olarak kıyaslarsak kamuda uzun saatler çalışmanın veya mesai dışında çalışmanın daha yaygın olduğunu düşünüyorum özel sektörle kıyasladığım zaman. Mesai saati dışında çalıştığımız zaman ek bir maaş da verilmiyor, bu durum hoşuma gitmiyor o yüzden. (K8)

Her gün mesai saati dışında çalışıyorum. Bu durum normalleşti artık. (E7)

Esnek çalışma saatleri, Moğolistan'ın Kamu Görevlileri Kanunu'nda da bulunan ancak uygulamaya yansıtılmayan Post-Fordist bir uygulama niteliğindedir. Saha çalışmasının yapıldığı üç kurumun iki tanesinde esnek çalışma saati uygulaması hiçbir şekilde bulunmamaktadır. Bir kurumda ise çocuğu olanlara 30 dakika geç girme imkânı verilmiş, yani esnek çalışma saatlerinin yalnızca çocuğu olan personel için geçerli olduğu anlaşılmıştır. Bu konuda katılımcıların büyük bir çoğunluğu, esnek çalışma saatlerinin ev içi işleri yerine getirme ve eve daha fazla zaman ayırmak için daha iyi olacağını ancak kurum açısından dezavantajlı yönlerinin daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Esnek çalışma saatlerinin çok avantajı vardı. Biz COVID zamanında da esnek çalışma saatleriyle çalıştık. İş hayat dengesini, ev dengesini kurmak için esnek çalışma saatlerinin çok avantajı olduğunu düşünüyorum. Ama kamu kurumu olarak biz halka hizmet verdiğimiz için bir vatandaş geldiğinde eğer biz burada olmazsak hizmet alamaz. Bir de grup halinde yaptığımız işler var. Birlikte çalışma konusunda da esnek çalışma saatlerinin dezavantajları olacaktır. (K7)

Esnek çalışmanın özellikle kadınlar için iyi olacağını düşünüyorum. Ben evli olmadığım için bilmiyorum ama burada down-sendromlu çocukları olan çalışanlar var, onlar çocuklarımıza hiç vakit ayıramıyoruz diye şikayetçi oluyorlar. Erkekler zaten burada severek çalışıyorlar. (K3)

Şu anda uygulanmaya başlanmadı ama çocuğu olanlar yarım saat geç gelip, akşam geç çıkabiliyorlar. Çocuğu olanlara böyle bir fırsat sağlanıyor. Esnek çalışma saatleri sadece çocuğu olanlara değil de herkese uygulanırsa, mesela sabah 10'a kadar işe giriş olsa, akşam ona göre çıkabilsek, böyle bir uygulama yapılırsa kamu kurumlarının aynı saatte başlayıp aynı saatte kapanması sebebiyle biz hastaneye gitme gibi işlerimizi yapamıyoruz. Çocuğu olanlara

sağlanan bu esnek saat imkanı bize de sağlansa bu tür işlerimizi halledebiliriz. (K6)

V. Performans Ölçümü ve Performansa Göre Maaşlandırma

Esnek çalışmasaatlerigibi performans ölçümü ve performans göre maaşlandırma da Post-Fordist dönemin temel değişikliklerindedir ve yine esnek çalışma saatlerinde olduğu gibi Moğolistan'da uygulamaya tam olarak geçilememiştir. Dolayısıyla da bu soru başlığı etrafında performans ölçümüne ve performansa göre maaşlandırmaya yönelik görüşler alınmış, buna ek olarak performans ölçümünde cinsiyetin etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. Moğolistan 2019 yılında yenilenen kamu personel rejimi ile performans ölçümüne önem vermeye ve uygulamaya başlamış ancak katılımcıların görüşlerinden anlaşılmaktadır ki bu durum kâğıt üzerinde kalmıştır. Katılımcıların performans ölçüm sistemiyle ilgili yakındığı ilk konu, performansın hangi kriterlere göre ölçüldüğü, bir diğer deyişle ölçüm kriterlerinin belirsizliği üzerinden olmuştur.

...Şu anda performans değerlendirmede sadece bir şeye bakılıyor, hedefe ne kadar ulaştığımıza bakılıyor ama gerçekten o iyi performans gösterdi mi göstermedi mi, kaliteli bir iş çıkarmış mı, %50'ye ulaşmak için ne kadar çalıştı buna bakmıyoruz. Bu durumda mesela en iyi şekilde çalışsam bile %30 ek maaş alıyorum. Ama bunu daha iyileştirebilirsek %100 bile ek maaş alabiliriz. (K10)

Performans değerlendirmesi konusu çok iyi yapılmıyor. Performans değerlendirme sistemi genel olarak iyi değil bence. Bütün kurumlar aylık ve yıllık performans değerlendirmesi yaptığını söylüyor ama personelin günlük olarak ne yaptığını ölçen bir sistem yok. O yüzden bazı kişiler yarın bitirmesi gereken iş varsa, o gün boş bekleyip, çalışmayıp akşam yapabilir veya bir sonraki gün yapabilir o işi. Bir gün içerisinde personelin nasıl bir performans gösterdiğini ölçen bir sistem yok. (K5)

Şu anki düzene göre politikadan dolayı adil bir biçimde memurları değerlendirmek çok mümkün değil bence. Sistemin kendisi tamamen değişmeli. Bu hem siyasi hem de performansın ölçülebilmesinin hangi kriterler üzerinden yapılacağına belirsizliğinden dolayı. Aslında bir sözleşme var, böyle böyle yapacaksın diyor ama kişisel ilişkilerin etkisiyle yüksek puan veriliyor. Gerçekten o kişinin iş yapış yapmadığı ölçülüyor. (E3)

Performans değerlendirmesi üzerine yapılan bir diğer eleştiri ise memurun gösterdiği performans karşılığında özel sektördeki gibi bir teşvik alamıyor oluşu konusunda olmuştur. Katılımcılar kadro karşılığı maaş sisteminin az çalışan ile

çok çalışan arasında eşitsizlik yarattığını, bu yüzden performansa göre maaş almak istediklerini belirtmişlerdir.

Özel sektörde çalışan bir kişi iyi bir performans gösterdiği zaman yöneticisi o kişiyi ödüllendirebiliyor, ek ücret verebiliyor ama kamu kurumlarında kurallar çok katı ve ödüllendirme sistemi olmadığı için memurun da yöneticinin de işi yapma gibi bir çabası pek olmuyor. Özel sektörde yönetici kurumun daha iyi hale gelmesi için çalışanını ödüllendirebiliyor, böyle bir imkana sahip ama burada kurum yöneticiye ait olmadığı için amirler personellerini bu şekilde teşvik edemiyor. (E5)

Performansımın adil bir biçimde değerlendirildiğine inanmıyorum. Ben sabahdan gece 11'e kadar çalışıyorum. Ben işini yavaş yapan birisi değilim, hızlı ve yeni fikirler üreterek yapan birisiyim. Ama üst üste çok iş veriliyor bana ve ben o kadar çalıştığım halde aynı şekilde 8.30'da gelip 17.30'da hiçbir şey yapmadan gidenlerle aynı maaşı alıyorum. Yani performansa göre maaş verilirse daha iyi olacak. (K9)

Bu başlık altında incelenen son konu ise performans ölçümünün adil bir biçimde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği ve ölçümde nasıl bir etkisinin olduğu üzerine olmuştur. Moğolistan kamu yönetiminde uygulanan performans ölçüm sisteminde ikili ilişkilerin etkili olduğu birçok katılımcı tarafından belirtilmiştir.

Bazen adil olmadığını hissettiğim zamanlar oluyor. Mesela benim üstümdeki amir beni değerlendiriyor. Tabii ki kağıtta bir değerlendirme kriterleri olsa bile kişisel görüşler etkili oluyor. Bu değerlendirme sistemi iki yıl önce yenilendi. İki yıl önce amirin kişisel görüşü yüzünden %100 alacak kişinin notunu %70'e kadar düşürebiliyordu. Ama şu an en fazla %90'a kadar düşürebiliyor. Ama hala etkisi var. (K10)

Son iki yıl içerisinde adaletsizlikler hissediyorum çünkü sistemin kendisi performans sistemiyken, işin ne kadar tamamlandığını ölçen bir sistemken, değerlendiren yönetici kişisel düşüncelerini de katıyor. O kişi nasıl birisi, geç kaldı mı kalmadı mı gibi kuralda olmayan şeyleri de katıyor. Bunu son iki yılda daha çok hissetmeye başladım. (E11)

İki erkek katılımcı, performans değerlendirmesinde cinsiyetin etkisi olduğuna dair görüşler bildirmiştir. Buna göre kadınların ofis işlerini daha iyi yapabileceği veya sadece kadın olduğu için yüksek puan verdiği yönünde amirlerin varsayımsal değerlendirmelerde bulduklarını söylemişlerdir. Dolayısıyla

performans değerlendirmesinde cinsiyet ayrımcılığı erkeklere yönelik olarak yapılmaktadır.

Çok az etkili olabilir diye düşünüyorum (...). Genel bir düşünce var, kadına daha çok kağıt işlerini veriyorlar çünkü kadınlar daha detaycı daha narin oluyorlar ama erkekler öyle değil diye. Bu yüzden erkekler daha kötü yapmıştır deyip ona %80 vereyim, kadın olduğu için iyi yapmıştır %100 vereyim diyebiliyorlar. Ama bu yeni gelenler için geçerli. (E9)

Ben cinsiyete göre değerlendirme yapmadım ama yapanları gördüm. Kadın memurlar olunca daha yüksek puanlar veren erkek yöneticilere denk geldim. (E3)

Vi. Kamuda Yükselme

Araştırmada incelenen bir diğer konu, Moğolistan kamu yönetiminde yükselme ve yükselmede cinsiyetin etkisidir. Diğer konularda olduğu gibi yükselme konusunda da Moğolistan Kamu Görevlileri Kanunu'nda kriterler belirlenmiştir. Ancak mülakatlarda verilen cevaplardan anlaşılmaktadır ki Moğolistan kamu yönetiminde yükselmede siyaset ve ikili ilişkiler etkili olmakta ancak liyakatsiz bir şekilde yükselen yöneticilerin görev süresi de kısa olmaktadır. Bu konuda katılımcılara kamu kurumlarında yükselmek için etkili olan unsurlar sorulmuş ve aşağıdaki gibi cevaplar alınmıştır.

Bazıları tanıdığı varsa yükseliyor, bazıları para vererek yükseliyor ama çoğunlukla liyakate göre yükseliyor, performansa göre yükseliyor. Zaten bu üç tip yöneticiyi ben de görüyorum. Liyakate göre yükselenler daha güvenli oluyor, işinde uzun süreler kalabiliyor ama diğer ikisi mesela başkan değişince tanıdıkla gelen gidiyor, ya da para vererek gelen yönetici parası bitince gidiyor. (E9)

Yükselmeyi üç şey etkiliyor. Birincisi siyaset, en etkili siyaset. İkincisi kişinin yeteneğine göre oluyor. Üçüncü olarak ben bir örnekle karşılaştım. Bir erkek yöneticinin kadınları yükseltmeye çalıştığına denk geldim. Yani cinsiyet de önemli oluyor. (E3)

Yükselme cinsiyetle ilgili değil, erkek olsun kadın olsun tanıdığı olan yükseliyor. Benim bu kamudaki sekizinci senem. Burada çalışma ortamında cinsiyet eşitliği çok iyi ama yükselmede cinsiyetten ziyade torpil daha ön planda. Burada çalışan birilerin herhangi bir tanıdığı yoksa kamuda bir kural var. Ulusal Kamu Yönetimi Akademisi'nde (Удирдлагын Академи) üç aylık bir eğitim

alıp, çalışma yılını tamamlayıp mesela 10 yıl falan öyle yükselebilirsiniz diye söylüyorlar ama hiç torpili olmayan birilerinin bu eğitimi almak için 1,600,000 tögrög vermesi gerekiyor. Bu ise kamuda çalışan bir memur için çok fazla. Bu yüzden torpili olmayan birileri yükselmek için cesaret edemiyor veya bu masrafı karşılayamıyorlar. (K3)

Yükselmeye ilk olarak siyasi parti önemli. Siyasetin etkisi var. Ya da yüksek kurumlarda makamlarda çalışan tanıdıkların da etkisi var. Ve tabii ki yeteneğin de bir etkisi var. (Elini üçgen yaparak anlatıyor) Bir köşesi siyasi parti, bir köşede tanıdıkları ve son olarak yeteneği. Bu üçü bir arada olunca birinin yükselme ihtimali daha fazla. (E1)

Moğolistan kamu kurumlarındaki yükselmeye siyasetin etkisi, katılımcılara sorulan 'Yükselmenizin önündeki en büyük engel nedir?' sorusuna da en yoğun şekilde verilen cevap olmuştur. Post-Fordist döneme özgü kurum dışından yönetici atama da yükselmedeki engellerden bir diğeri olarak ileri sürülmüştür.

Tabii ki siyaset benim için bir engel. Yükselmemin önündeki ilk engel siyaset. İkincisi insan kaynaklarını değerlendiremiyor kurum çünkü çalışanların arasında bir işi çok iyi yapabilecek birisi varken başka bir kurumdan yönetici atıyorlar. Ben gidip o işi yapayım diyenler de var ama sen onu yapma, başkası gelecek diye reddediyorlar. (...) Benim gibi kendisi çabalayarak, tecrübeli olarak hiç tanıdığı olmadığı için yükselemeyen insanlar sadece gönüllü olarak yani ben ülkeme, devletime, halkıma hizmet edeyim diyerek burada çalışıyor. Bu yüzden bazen burada ağlamak bile istiyorum. (K9)

Yukarıdan da anlaşılacağı üzere yükselmeye siyaset, Moğolistan kamu kurumlarında daha kıdemli bir pozisyonda çalışmanın önündeki engellerin başında gelmektedir. Bu engelle birlikte Moğolistan kamu kurumlarında yükselmeye cinsiyetin de etkisi olduğu birçok katılımcının ortak görüşü olarak karşımıza çıkmıştır. Moğolistan kamu kurumlarında kadınların daha fazla istihdam edildiği ancak üst düzey ve orta düzey yöneticiliklerde daha çok erkeklerin olduğu ve bunun birçok farklı sebebinin olduğu araştırma sırasında elde edilen bulgular arasındadır.

Tabii (cinsiyet) etkiliyor. Benim kendi tecrübem var bu konuda. Sınavda birinci olmama rağmen başka bir erkek, yönetici olarak atandı. Daha sonra ben dava açtım, sınavda birinci olmama rağmen başkasını yönetici yaptılar diye ve birinci olduğumu kanıtlayabildiğim için yöneticiliği 6 ay sonra bana geri verdiler. Yani kamuda yönetici olmak için cinsiyetin etkili olduğunu düşünüyorum

ben. (...) Şöyle bir şey de oldu. Ben ilçede bir eğitim kurumunda başkanlık yaparken, o kurumun ismini Eğitim ve Sanat Başkanlığı olarak değiştirdiler ve bana kurumun niteliği değişti artık bu kuruma eğitim ve sanat ile ilgili bir kişi atanacak, seni işten çıkarıyoruz dediler. (...) Bu şekilde beni işten atmaya çalıştılar, böyle durumlar da oldu. O sırada ben hamileydim, doğum yapmak için hastanedeiyken bile arayarak baskı yaptılar ve bunu kadın olduğum için yaptılar. (K11)

Buradaki görüşlere ek olarak, kadınların neden cinsiyetleri yüzünden yükselmediği, bir diğer deyişle cinsiyetin yükselmede neden engel olduğuna yönelik bir soru da katılımcılara sorulmuş ve iki temel cevap alınmıştır. Birinci olarak Moğol kültürünün erkek egemen bir yapıya sahip olması ve kadınların daha çok ofis işlerini yapması yönünde olmuştur. Bir diğeri ise kadınların kendilerinin de kadın yönetici ile çalışmak istemediği, erkek yöneticilerin daha iyi yöneticilik yaptığı yönündedir.

Yükselme konusunda cinsiyetin etkisinin olduğunu düşünüyorum çünkü üst düzey yöneticiliklerde kadınların sayısı çok değil, az sayıda. Siyasetin etkisinin yanında bunda kadınların kendi düşüncelerinin de etkisinin olduğunu düşünüyorum. Örneğin bizim bölümümüzde şu an beş kadın üç erkek çalışıyor diyelim. O kişiler arasında bir kişiyi bölüm başkanı olarak seçmemiz lazım ve kadınlar erkeklerden bir tane seçelim diyorlar. Neden? Çünkü kadınlar kendi cinsinden olanları kısıyor. Böyle bir düşünceleri olduğu için kadınlar yükselmiyor. Bunun da etkisi var. (K9)

Yani bütün iş piyasasında eğitilmiş kadınlar daha çokken, erkeklerin yönetici olması ayrımcılıktan kaynaklanıyor. (...) Komik bir örnek verecek olursam, genel olarak Asya kültüründe bir kurolda üç erkek iki kadın varsa, erkekler erkeklerin söylediklerini kabul ediyor. Ama bir erkek dört kadın olsa bile o kadınlar erkeğin söylediğini kabul ediyorlar. Erkeğin sözü daha baskın oluyor. (K10)

Vii. İş güvencesi

Post-Fordist dönem, iş hayatında güvencesizlik ve eşitsizlik ile öne çıkmaktadır. Hem özel sektörde hem de kamu kurumlarında istihdamda kısa süreli ve sözleşmeli istihdamlar asli istihdam haline gelmiş, çekirdek kadroyu oluşturan güvenceli kesim ise giderek azalmıştır. Buradan yola çıkarak, Moğolistan'da memurların güvenceleri araştırılmıştır. Mülakatın yapıldığı 22 personelin tamamı Moğolistan'ın çekirdek kamu görevlileri olarak tanımlanan statülerinden Kamu Yönetimi Görevlileri ve Özel Destek Hizmeti Görevlilerine aittir ve Moğolistan

Kamu Görevlileri Kanunu tarafından bu iki statünün yasal olarak korunduğu açık bir biçimde beyan edilmiştir. Ancak yapılan mülakatlar sonucunda iki kurumda personelin güvencesinin olmadığı hatta bu durumdan korku ve kaygı dahi duydukları anlaşılmıştır. Personelin güvencesiz hissetmelerindeki asıl neden; Moğolistan kamu yönetimine siyasetin etkisinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Siyasetle ilgili bir şey bu. Mesela başka bir yere gönderilme konusu daha çok amirlerde olabilir çünkü parti değiştiği zaman amirler değiştirilebilir. Bakan değiştiği zaman bazen böyle bir korkuya ben de kapılıyorum. Evet aslında kanuna göre korunuyoruz, çok iyi korunuyoruz ama bu siyasetle ilgili olduğu için böyle şeyler olabiliyor. İsteddiği kişiyi bir şekilde başka yere gönderebiliyorlar. Bir de bir kişi başka kişiyi değiştirebiliyor ya da bir kişiye baskı yaparak, o insanı dışlayarak, soğutarak istifa etmesini sağlayabiliyor. (E1)

Tabii ki siyasetin etkisi ve amirlerin kişisel görüşleri nedeniyle biz korkuyoruz ne zaman işten atılacağız diye. Çünkü seçimden seçime başkanlarımız değişiyor, her dört yılda yeni birisi geliyor ve o yeni gelen tabii ki kendi istediklerini çalıştırmak istiyor altında. Başkan değişince de biz korkuyoruz acaba bize ne olacak diye gibi ama bizim başkan sekreterimiz uzun yıllardır burada çalışan birisi ve o bizi korumaya çalışıyor. (K9)

Kanuna göre güvencemiz var ama seçimden seçime göre başkan değişiyor ve başkan değişince kurum şeması da değişiyor. Bu kurumdaki üçüncü yılım bu benim ama bu üç yıl içerisinde şimdi yedinci kez pozisyonum değiştirildi. (...) Her ne kadar aynı kurumda olsak bile işin niteliği üç yıl içerisinde o kadar sık değiştiği için insan olarak o işte kariyer yapmak, yükselmek zor. Bu yüzden iş güvencem olduğunu düşünmüyorum. (K11)

Ben dokuz yıldır burada çalışıyorum, (...) bu dokuz yıl boyunca iki kere işten atıldım, sonrasında dava açarak geri geldim. Birincisi 2018 yılında diğeri 2021 yılında amirler tarafından işten çıkarıldım. Siz buradan ne kadar güvencemiz var anlayın. Bunun nedeni de sistemin şeffaf olmaması. (...) Ben kanuni olarak korunan bir memur haline geldim ama yine de başka bir bakan gelip istediği bir kişiyi benim yerime koyabiliyor. (E11)

Hayır. İşimizden her an ayrılacak bir durumdayız, çok korkuyoruz çünkü mecliste yeni bir çalışma yürütülmeye başlandı. Çalışmanın ismi 'Süpürge'. Kamuda çalışmayan memurları süpürecekler buna göre ama bu yapılırken gerçekten çalışmayanları değil, torpili olmayanlar atılacak kamudan. Bu yüzden biz çok korkuyoruz. Çünkü o kanuna göre 10 yıl çalışması lazım gibi bir şey var ama kişinin gerçekten çalışıp çalışmadığını ölçen bir şey yok. (K3)

Burada belirtmek gerekir ki saha çalışmasının yapıldığı üç kurumdan iki tanesinde çalışan memurlar iş güvencesinin olmadığını düşünürken, bir tanesinde tam tersi bir görüş hakimdir. Bunun nedeni olarak kurumun personeline sürekli olarak yapılan çalışmalarda görevlendirmesi ve tecrübelerine ihtiyaç duyması gösterilmiştir.

İş güvencemin olduğunu düşünüyorum. Çünkü bu kurum özel bir kurum olduğu için çalışanların kendisi bir hata yapmadığı sürece işten çıkarılma, başka bir yere gönderilme gibi bir durum söz konusu olmuyor. Bu kurumda uzun yıllar çalışmış kişi önem taşıyor çünkü her beş yılda bir yapılan araştırmalar oluyor. Eğer kurumda bir önceki araştırmada yer almış birisi olursa, o zamanlar yapılan hataları bilip yeni yapılacak araştırmada düzeltmeler yapabilir. Ayrıca yeni çalışmaya başlayacak olanlar, eski çalışanlardan işi nasıl yapacağını da öğreniyor. (K5)

İX. Kadınların İş Hayatına Girmesi ve Yöneticilik

Kadınların iş hayatında yer alması hakkında katılımcılara sorulan soruya büyük bir çoğunluk, kadınların iş hayatında olması gerektiğini söylemiştir. Hatta 'Kadınların iş hayatına daha fazla atılmaları hakkında ne düşünüyorsunuz?' sorusuna Moğolistan'daki kadınların uzun yıllardır iş hayatında olması sebebiyle birçok katılımcı anlam verememiş, daha sonra soru değiştirilerek tekrar sorulmuştur.

Ben kadınların çalışması gerektiğini düşünüyorum, bunu destekliyorum. Çünkü aile ekonomisi açısından, kadınların kendi becerilerini, kendisini tanıma açısından, sosyal hayatı açısından veya psikolojisi açısından kadının çalışmasının faydalı olduğunu düşünüyorum. (K4)

Genel olarak kadın ve erkeklerde doğal bir özellik var ve kadının doğal özelliklerinin iş ortamında gerekli olduğunu düşünüyorum. Kadınların dünyada olsun Moğolistan'da olsun çalışmasını ben istiyorum. Devlet tarafından kadınların bu konuda desteklenmesini istiyorum. Kadınların bir işi sürdürmesinin önünde hamilelik gibi durumlar çıkabiliyor, o yüzden bazen iyi bir şekilde yapamayabiliyorlar. Bunun için devletin onlara daha fazla destek olması gerektiğini düşünüyorum. (E4)

Kadınların kamu kurumlarında yüksek oranlarda temsil edilmesine yönelik ise bir katılımcı kurumlarda cinsiyetler açısından eşitlik olması gerektiğini ve kendi çalıştığı kurumda kadınların daha çok olduğunu söylemiş ve bu yüzden de dedikodunun çok olduğu bir çalışma ortamının bulunduğundan bahsetmiştir.

Kadınların iş hayatında yer alması gerektiğini düşünüyorum. Herhangi bir kurumda cinsiyet açısından eşitlik olması gerekiyor. Bizde yok, çoğunlukla kadınlar çalışıyor. Kadınların çok olduğu bir kurumda çalışmak, diğer ülkelerde nasıl bilmiyorum ama Moğol kadınların özelliği olarak dedikodu çok oluyor. Kurumda dedikodu oluyor ama kadınlar tecrübeli, yetenekli olduğu sürece erkeklerden bile iyi çalışabiliyor. (E6)

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu kadınların iş hayatında bulunmasını destekler yönde görüşlerde bulunmuştur. Ancak buna karşıt olarak kadının iş hayatında bulunmaması gerektiğini veya ofis işleri gibi belirli iş alanlarında çalışması gerektiğini savunan görüşlere de rastlanmış ve bu görüşler daha çok kadınların kendileri tarafından dile getirilmiştir.

Erkek ve kadınlar eşit olarak çalışmalılar. Tabii ki kadın bir erkek gibi çok güç gerektiren işleri yapamıyor ama kendisine uygun olan işleri yapması gerektiğini düşünüyorum. (Hangi işler kadına uygun diye soruluyor) mesela ofis işleri gibi kağıtla ilgili işler. (K8)

Kadınların çocuk doğurmak, eve bakmak, anne babasına yardım etmek gibi doğuştan gelen işleri var ve doğrusunu söylemek gerekirse bu işler dışında kadının başka bir işte çalışmasının çok yük olduğunu düşünüyorum. Kadınlar bu doğal iş yükleri dışında bir iş yaparken çocuk doğurmak, ona bakmak için izin almak gibi ya da evdeki işler yüzünden işine çok odaklanamayabiliyor ve bu durum kadının yükselme konusunda da etkili oluyor. (K7)

Kadının iş hayatında bulunmasına yönelik incelenen bir diğer konuya kadınların yöneticilik görevini yerine getirmeleri üzerine olmuştur. Katılımcılar genellikle kadınların yöneticilik görevini iyi yapamadığı yönünde cevap vermiştir. Bunun nedeni olarak ev içi sorumlulukları, kadının biyolojik yapısı ve Moğolistan'ın ataerkil yapısı gösterilmiştir.

Toplum genel olarak erkek amirlerle çalışmak istiyor, buna ben de katılıyorum ama bunun nedenini bilmiyorum. Belki bu kültürle ilgili olabilir, erkekler daha üstün, baskın olduğu için erkeklerin yönetimi altında kalmak istiyor olabilirler. Bir de kadınlar çok gereksiz detaya takılıyorken, erkekler abur cubur işlerle çok uğraşmıyor. Onun için bir yeri erkek dengeli bir şekilde yönetebiliyor. (E1)

Bu kurumda 15 bölüm var ve bölüm başkanları genellikle kadınlar. Kadınların yönetici olması konusunda çok bir düşüncem yok. Bölüm başkanlığı gibi orta

düzy yöneticiliklerde kadınların yöneticilik performansı normal, kişiden kişiye göre değişiyor. Kadından ziyade kişinin yeteneğine bağlı oluyor. Ama üst düzey yöneticiliklerde kadının doğal yapısından mı bilmiyorum ama çok iyi bir performans gösterdiklerini ben düşünmüyorum. Kadınlar doğal özelliklerinden dolayı daha kavgacı oluyor veya düşünmeden her şeyi söylüyor ve bu yüzden dedikoduya girmeleri daha kolay oluyor. Erkekler çok iyi olduğu için değil de kadınların doğal özelliklerinden dolayı bu tür yöneticilik pozisyonlarında daha dezavantajlı olduklarını düşünüyorum. (E5)

Kadınların yöneticilik görevini iyi yapamadığına yönelik olarak verilen cevaplar daha çok erkek katılımcılar tarafından verilmiştir. Bununla beraber kadınların da aynı görüşe sahip olduğu, 'Yöneticinizin cinsiyeti sizin için önemli mi?' sorusuna verdikleri cevaptan anlaşılmaktadır.

Yöneticinin cinsiyeti benim için önemli. Kadınların doğal özelliklerinden dolayı kadınlar daha sinirli oluyorlar, iletişim konusunda sıkıntı çekebiliyorlar. Ben erkek yöneticiyi tercih ederim çünkü erkek yöneticilerle çalışmak iletişim konusunda daha rahat oluyor. (K8)

Genel olarak erkeklerle büyüdüm, o yüzden erkek yönetici tercih ederim çünkü daha iyi anlaşıyoruz, kadın daha dedikoducu oluyor ya da kişisel görüşlerini çok kattığı için erkeği tercih ederim. (K11)

Amirlerimin cinsiyeti önemli ama bu cinsiyetle ilgili bir durum değil çünkü kişilik özelliklerine dayalı bir şeydir. Ama benim için daha çok erkek amirler daha iyi, erkek amirlerle daha çok çalışmak isterim. Çünkü kadın amirler daha detaycı oluyorlar, küçük işlerle uğraşıp daha zorlayabiliyorlar. O yüzden erkek amirler benim için daha iyi oluyor. (K2)

Kadınların iş hayatında olmalarına yönelik olarak işlenen son konu ise kadınların doğum izni ve bu doğum izninin iş hayatına etkisi üzerine olmuştur. Kadınların doğum iznine yönelik olarak katılımcıların cevapları, kadını iş hayatında daha dezavantajlı duruma düşürdüğü ve kadınların kariyer yapmalarının önünde yavaşlatıcı bir unsur olduğuna yönelik olmuştur. Buna ek olarak doğum izni alan kadının yerine bir başkasının görevlendirilmesi ve görevlendirilen kişinin ve çalışma arkadaşlarının uyum sağlaması konusunda olumsuz bir etkiye sahip olduğu hem erkek hem de kadın katılımcılar tarafından ileri sürülen görüşler arasındadır.

Kurum açısından olumsuz etkileri olduğunu düşünüyorum doğum izninin. Mesela benimle beraber işe başlayanlar altı ay sonra hamile olup izin alıp

gidiyorlar, böyle altı ay çalışıp gidip başkası geliyor sürekli. Bu da kurum için iyi olmuyor. (K8)

Kurum için insan kaynakları açısından sorun olduğunu düşünüyorum. Çünkü bir kadın gelip, belirli bir zaman eğitim alıp, tecrübe edindikten sonra hamile olup gittiği zaman onun yerine yeni birisini bulup, alıp, yeniden eğitip, işleri yeniden öğretmek gerekiyor. Bu da zaman kaybı oluyor kurum açısından. Diğer çalışanlar için de onun işlerini paylaşmak yük oluyor. İzne ayrılan kadın için de doğum izninin problemlili bir yanı var. Mesela aynı anda işe başlayan bir erkek ve bir kadın düşünelim. Kadın hamile olduğu zaman işten uzaklaşıyor ama erkek devam ediyor ve daha kıdemli bir hale geliyor. O sırada kadınsa bir iki yıl boyunca işten uzak kalıyor, tecrübe açısından eksik kalıyor. (K5)

Moğolistan İş Hukukunda bir kadın çocuğunun üç yaşına kadar bakma hakkı tanınmış ama bu üç yıl içerisinde doğum izni alıp evde kalmak, işten uzaklaşmak kariyeri olumsuz olarak etkiliyor. Aynı yerden bir erkeğin ve bir kadının işe başlayıp erkeğin yükselmesi de buna bağlı. Tam yükselecekken çocuğa bakmak, doğum yapmak gibi bir durum olunca kadının kariyeri daha düşüyor, olumsuz olarak etkileniyor. (K2)

Doğum izni konusunda elde edilen verilerden bir diğeri ise doğum iznine çıkan personele çok düşük bir maaş verilmesi ve kadının çocuğunu büyütmeden iş hayatına geri dönmek zorunda kalması üzerine olmuştur. Moğolistan'da doğum iznine çıkan bir kadın memura devlet aylık 50 bin tögrög maaş vermektedir. Bu rakam 2023 yılının mayıs ayı verilerine göre 14.35 Amerikan dolarına tekabül etmektedir.

...Bir kadın hamile olup izin aldığı anda kurum kanuni olarak onun işini koruması lazım. Bir başkası alınsa bile o geçici olarak ya da sözleşmeli olarak çalışıyor ama izin alan kişi bu sürede aylık 50 bin tögrög maaş alıyor aylık. Bu çok yetersiz bir miktar olduğu için doğum iznine çıkan kadın hemen işe geri dönmeye çalışıyor, sonra da çocuk ortada kalmış oluyor. Çocuğa kim bakacak gibi sorunlar çıkıyor. Eğer izindeki maaş yüksek olsaydı tabii ki kadınlar evde daha fazla durup çocuklarına vakit ayırmayı isterlerdi. Bir şey daha söyleyecek olursam, işe giriş konusunda genç kadınlar geldiğinde mülakat esnasında onlara hamile olup gidecek misiniz gibi sorular soruyorlar. Bu insan haklarına aykırı bir durum ama kurum da kendisine uzun dönem çalışacak birilerini aradığı için öyle soruyor. Kadın tabii ki hayır diyecektir bu soruya ama ne olacağını bilemiyoruz. (K9)

X. Ev İçi Sorumluluklar ve İş Hayatına Etkisi

Araştırmanın son bölümünü ev içi sorumluluklar oluşturmaktadır. Ataerkil bir toplum yapısına sahip olan Moğolistan'da ev içi sorumluluklar ve çocuk bakımı kadınsı olarak atfedilmekte ve kadının görev alanına dahil edilmektedir. Bunun bir sonucu olarak kadının iş hayatına girmesi zorlaşmakta veya iş hayatındaki performansı azalmaktadır. Katılımcılara ev içi sorumlulukları ve bu sorumlulukların iş hayatlarını nasıl etkilediği sorulmuştur. Esnek çalışma saatlerinin uygulanmaya geçilmediği Moğolistan'da eğer esnek çalışma saatleri uygulansaydı, ev içi sorumluluklarına nasıl bir etkisi olacağı konusunda da katılımcıların görüşleri alınmıştır. Buna göre, kadınların ev içerisinde daha fazla sorumluluk sahibi olduğu katılımcıların görüşleriyle de onaylanmıştır. Erkek katılımcılar daha çok ev dışındaki çocukları okula bırakma ve okuldan alma gibi sorumluluklara sahiplenirken, ev içerisinde güç gerektiren işleri yaptıklarını söylemişlerdir. Kadın katılımcıların büyük bir çoğunluğu ise ev içerisindeki bütün sorumlulukların kendilerine ait olduklarını veya çocukları büyütene kadar bu durumun böyle olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak, kadın katılımcılardan bazılarının, 'kadının görevi anneliktir' görüşünü benimsediği anlaşılmıştır. Yöneticilik görevindeki iki kadın katılımcı ise ev içerisinde aldığı destek sayesinde kariyerinde yükselebildiğini belirtmiştir.

Benim iki çocuğum ve eşim evde beni çok desteklediklerinden dolayı ben eve geldiğim zaman otele gelmiş gibi hissediyorum. Bu sayede zaten bu kadar çok işi yapabiliyorum. Onlar çok destekliyor ama tabii ki ben ailenin annesi, bir erkeğin karısı olarak sabahları onlara kahvaltı hazırlama gibi, onlara sonraki haftalar için yemek hazırlama gibi işleri yapıyorum. (K9)

Evdeki bütün sorumluluklar bana ait, eşim sadece işini yapıyor. Ben çocuklarla uğraşıyorum, ev işleriyle ilgileniyorum. Evin geçimini sağlamak da benim sorumluluğumda. (K8)

Erkeklerin ev içi sorumluluklarına yönelik ifadeleriye aşağıdaki gibidir. Buna göre erkeklerin daha çok evin ekonomik sorumluluğunu üstlendiğini ve evin geçindiricisi konumunda olduklarını, bir başka deyişle ataerkil ev içi sorumluluklarına uygun sorumluluk paylaşımına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Ev içindeki sorumluluğu daha çok manevi olarak değerlendiriyorum. Çocukların bakımı, eğitimi, onları kötü elbiselerle büyütmemek benim bir amacım oldu artık. Onun için aldığım maaş onlara gidiyor, kendime bile bakamıyorum hatta. (E1)

Evin ekonomik sorumluluğu bana ait. Ayrıca ev dışındaki işlerden de ben sorumluyum. (E7)

Ev içi sorumlulukların iş hayatına etkisi de araştırmanın kapsamı dahilinde bulunmaktadır ve buna yönelik olarak katılımcıların görüşleri alınmıştır. Daha çok evli ve çocuklu personel ev içerisindeki sorumlulukların ve bunlardan kaynaklanan sorunların iş hayatını etkilediğine yönelik ifadelerde bulunmuşlardır.

İş hayatımı etkiliyor bu sorumluluklar. Mesela işteyken ailemi, çocuğumu düşünüyorum. Bu nedenle işi daha verimli ve rahat bir şekilde yapamıyorum. (K2)

Tabii ki evdeki sorumluluklarım işimi etkiliyor. Evim biraz uzak iş yerinden, iki kızımın birisi sekizinci sınıfta, küçüğü birinci sınıfta ve birisi sabah derse giriyor diğeri öğlen. İkiisi de farklı yerlerde derse giriyor, öğle saatinde onları almaya gidiyorum. Akşam almak için işten erkek çıkıyorum, sabah götürmek için 8.30'da olan işime geç kalıyorum bazen. Böyle etkileri var. (E11)

Araştırmada katılımcıların son olarak esnek çalışma saatlerinin ev içi sorumlulukları yerine getirmede nasıl bir etki sağlayacağı sorulmuştur. Buna göre katılımcılar esnek çalışma saatlerinin eve daha fazla zaman ayırmak açısından çok faydalı olacağı yönünde görüşler bildirmişlerdir. Ev içi sorumlulukları yerine getirme ve çocuk bakımı konusunda rahatlatıcı bir etkiye sahip olacağı hâkim görüştür.

Sadece işimden değil, iş bitince trafik yüzünden de eve gitmem çok uzun sürüyor. Eve geç gidince de yorgun hissediyorum, çocuğuma zaman ayıramıyorum ve ev işlerini tamamlayamıyorum. Esnek çalışma saatleri olursa bu sorunların azalacağını düşünüyorum. (K8)

Esnek çalışma saatlerinin faydalı olacağını düşünüyorum. Örneğin ben çocuğumu okuldan geç alıyorum bazen ama arkadaşımın babası çocuğunu benden önce alınca çocuğum arkadaşımın babası geldi, sen niye gelemedin diyor. Öyle olunca iyi bir babalık yapmama engel oluyor. Esnek çalışma saatlerinin iyi etkileri olacağını düşünüyorum. (E3)

Sonuç ve Değerlendirme

Post-Fordizmin yalnızca bir üretim süreci değil, yönetimin ve toplumsal hayatın önemli bir parçası olduğu tezinden hareketle yola çıkılan bu araştırmada Moğolistan kamu yönetimindeki toplumsal cinsiyet ilişkileri incelenmiştir. 1991 yılında sosyalist düzenden kapitalist düzene geçiş yapan Moğolistan çok

hızlı bir biçimde Post-Fordist döneme özgü uygulamaları hayata geçirmiştir. Moğolistan'ın kapitalist düzene geçişiyle devlet düzeni ve kamu personel rejimi de yeniden düzenlenmiştir. Post-Fordizmin birey ve rekabet odaklı düzenlemeleri her ne kadar Moğol kamu yönetimi ve toplumsal yapısı açısından uyuşmasa da kamu yönetimini ve personel rejimini düzenlemeyi hedefleyen bütün çalışmalarda esneklik temelli bir yapı vurgulanmıştır.

Post-Fordist dönem işgücünün feminizasyonu ile öne çıkan ve kadınların iş hayatında artan oranlarda aktif rol aldığı bir dönemdir. Ancak 1980 sonrasında kadınların artan sayıda işgücüne dahil olması Moğolistan için yeni bir gelişme değildir. Sosyalist geçmişe sahip Moğolistan'da kadınlar Post-Fordist dönem öncesinde de işgücünün önemli bir parçası halindedir ve iş hayatında yüksek oranlarda yer almaktadır. Bu durum günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Moğolistan'da en büyük istihdam kaynağı devlettir ve kamu kurumlarında istihdam edilenlerin büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların kamu kurumlarındaki yüksek temsiline rağmen üst ve orta düzey yöneticiliklerde erkek egemen bir kurum yapısı dikkatleri çekmektedir.

Bu çalışma ile Moğolistan kamu yönetimindeki toplumsal cinsiyet ilişkilerinin Post-Fordist dönem etrafında incelenmesi ve ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda toplamda üç kurumdan 22 kamu personeli ile yüz yüze derinlemesine mülakatlar yapılmış ve katılımcılardan toplanan verilerle Post-Fordist döneme özgü toplumsal cinsiyet ilişkileri ortaya konulmuştur. Elde edilen veriler göstermektedir ki Moğolistan'ın ataerkil toplumsal yapısı, kamu kurumlarında da etkili olmaktadır. Hem dikey hem de yatay hiyerarşide erkek egemen bir yapının bulunduğu katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Memuriyete girişte cinsiyetin etkisi çok yaygın olmamakla beraber kadının doğum yapması sebebiyle karşılaşılabilen bir konudur. Ancak kurum içerisindeki görev paylaşımı ve yükselme konusunda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Moğolistan kamu kurumlarında görev paylaşımı, toplumsal cinsiyet ilişkileriyle oluşturulmuştur ve özel alan – kamusal alan ayırımına benzer bir biçimde uygulanmaktadır. Bununla beraber yükselmede erkeklerin daha çok tercih edildiği ve bir kadına kıyasla daha kolay yükselebildiği anlaşılmıştır. Yükselme konusunda dikkat çeken bir diğer konuysa Post-Fordist döneme özgü kurum dışından yönetici ataması olmuştur. Bununla beraber siyaset ve kişisel ilişkilerin Moğolistan kamu yönetiminde yönetici olarak söz almak için asli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Post-Fordizmin iki temel uygulaması olan esnek çalışma ve performans ölçümünün Moğolistan'da tam olarak uygulanmadığı katılımcıların

görüşlerinden yola çıkılarak tespit edilmiştir. Bununla beraber çalışanların uzun süreler mesai saati dışından çalıştığı ve esnek çalışma saatlerini toplumsal cinsiyet rol ve sorumluluklarını yerine getirmek için yararlı olacağını düşündüklerinden istedikleri anlaşılmaktadır. Performans değerlendirme konusundaysa cinsiyetin etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre amirlerin erkeklere yönelik bir ayrımcılık yaptığı ve daha düşük puan verdiği ortaya çıkmıştır. Performans değerlendirmesindeki bir diğer eksiklik ise ölçüm kriterlerinin belirsiz olması ve amirlerin kişisel görüşlerini değerlendirmeye katması üzerinde olmuştur. Post-Fordizmin iki temel uygulamasında da Moğolistan kamu yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve uygulamada eksiklikler tespit edilmiştir.

Post-Fordist işgücü rejimi güvencesiz bir zeminde kurulmuştur. Moğolistan Kamu Görevlileri Kanunu'na göre çeşitli kamu görevlisi olarak nitelendirilen 'Kamu Yönetimi Görevlileri' ve 'Özel Destek Hizmeti Görevlileri' statüsünde istihdam edilenler iş güvencesine sahiptirler. Ancak yapılan çalışmalar göstermiştir ki yazılı olan ile uygulama uyuşmamakta ve iş güvencesi kurumdan kuruma değişiklik göstermektedir. Buna göre kamu personeli, Moğolistan kamu yönetiminin seçimden seçime değişiklik gösterdiğini ve her an işten atılma korkusu altında çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Moğolistan kamu yönetiminde kadınların doğum izni almaları konusu iki cinsiyet açısından da değerlendirilmiştir. Buna göre doğum izninin hem izne çıkan kadın açısından hem de o kadının yerini doldurma açısından olumsuz sonuçları olduğu tespit edilmiştir. Buna göre doğum izni kadınların kariyer basamaklarını tırmanmada yavaşlatıcı bir etkisinin olduğu ve erkeklerin kadınlara kıyasla daha hızlı bir biçimde yükselmesine yol açmaktadır. Erkek memurlara verilen doğum izni süresi ise eleştirilen konulardan bir tanesi olmuştur. Moğolistan kamu kurumlarında doğum izni kadınlar için üç yıl, erkekler içinse yalnızca 10 gündür. Doğum izninin eşitsiz bir şekilde dağıtılması, toplumsal cinsiyet ilişkileri ile doğrudan bağlantılı olmakta ve çocuk bakımını sadece kadın cinsiyeti ile ilişkilendirmektedir. Kamu personelinin ev içi sorumlulukları ve bu sorumlulukların iş hayatına olan etkisi incelendiği zaman da bu durum göze çarpmaktadır. Buna göre ev içi sorumlulukları daha çok kadınlar üstlenirken, erkekler evin geçimini sağlamakla sorumlu olduğunu belirtmekte ve ev dışısındaki işlerin kendilerine ait olduğunu söylemektedir. Ev içerisindeki sorumlulukların iş hayatına etkisi konusunda da kadınların daha çok etkilendiği, ev içerisinde yükü olmayan kadınların yükselmesinin daha kolay olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak kamu yönetiminde kadınların yönetici olması konusunda personeller arasında olumsuz bir hava olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre hem erkek hem

de kadın personeller, kadınların yöneticilik görevini erkekler kadar iyi yerine getiremediğini ve bunun sebebi olarak kadının doğal özelliklerini, ev içi sorumluluklarını ve Moğolistan toplumsal yapısının erkeği daha çok dinlemeye yatkın olduğu gösterilmiştir. Kadınların kendilerinin de kadın yönetici istememesi, araştırmada dikkat çeken bir başka konudur. Buna göre kadınların kendi cinsiyetinden bir kişinin yönetici olmasını istemediğini ve çoğunluk kadın olsa bile erkek yöneticiyi tercih ettikleri vurgulanmıştır.

Araştırmanın sonucu olarak Post-Fordist dönem Moğol kamu yönetiminde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ve bu ilişkilerden kaynaklanan cinsiyet eşitsizliklerinin bulunduğu ortaya koyulmuştur. Bu araştırmanın sonucuyla literatürdeki eksikliğin giderilmesi ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutması hedeflenmektedir. Araştırma Moğolistan kamu yönetimi ile sınırlı olmakla beraber, özel sektördeki ve diğer ülkelerdeki toplumsal cinsiyet ilişkilerinin de Post-Fordist dönemle olan bağlantısının ortaya konulması gerekmekte ve önerilmektedir.

Sonnotlar

1 Bu çalışma Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir (SBE-2023-208)

2 Moğolistan kamu personel rejimi ve memur statüleri hakkında daha fazla bilgi için bakınız; Aslan O. E., (2021); Moğolistan Devlet ve Toplum. Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı.

3 Malçin, Moğolistan'da hayvanlarla ilgilenen ve Türkiye'de çobanlık olarak bilinen mesleğe benzer bir uğraşı olmakla beraber, doğrudan çoban veya çiftçi olarak çevrilmesi doğru olmamaktadır. Bu sebeple araştırmada aslına bağlı kalınmıştır (Монгол Хелний Их Тайлбар Толь, 2023).

Kaynakça

Aglietta M (1979). *A Theory of Capitalist Regulation*. London: NLB.

Albayrak S O (2016). ABD Kamu Personel Rejiminde Esnek İstihdam. *Mülkiye Dergisi*, 40(2), 43-66.

Aslan O E (2006). Cumhuriyet ve Kadın Memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 117-149.

Aslan O E (2010). Fordizmden Post-Fordizme Türkiye'de Memurların Maaş Düzeni. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 81-122.

Aslan O E (2019). *Devlet Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi*. Ankara: İmge Kitabevi.

Aslan O E (2021). Moğolistan'da Bürokrasi ve Kamu Personel Rejimi. İçinde: O Aslan (der), *Moğolistan Devlet ve Toplum*, Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı, 77-105.

Bağdatlı Vural N (2016). Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet. İçinde: F Sayılığ (der), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Ankara: Dipnot Yayınları, 103-119.

Bayrakdar O ve Kalyoncu S (2022). Büyük Tasfiyenin Etki ve Sonuçları Bakımından Ülke Eksenli Bir Karşılaştırma: Azerbaycan ve Moğolistan. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 132(260), 159-188.

Brewster C, Mayne L ve Tregaskis O (1997). Flexible Working in Europe. *Journal of World Business*, 32(2), 133-151.

Cattaneo N ve Hirata H (2021). Esneklik. İçinde: H Hirata, F Laborie, H L Doare ve D Senotier (der), *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*. Çev. G Acar-Savran. Ankara: Dipnot Yayınları, 125-129

Cin E (2011). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 69(1-2), 1051-1073.

Çitçi O (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

D'Agostino M J (2015). The Difference That Women Make: Government Performance and Women-Led Agencies. *Administration & Society*, 47(5), 532-548.

Dağdelen İ (2005). Post-Fordizm. *Mevzuat Dergisi* (90).

DeHart-Davis L, Marlowe J ve Pandey S (2006). Gender Dimensions of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 66(6), 873-887.

Dolan J (2004). Gender Equity: Illusion or Reality for Women in the Federal Executive Service? *Public Administration Review*, 64(3), 299-308.

Dünya Bankası (2020). *Towards a High Performing Civil Service: Reform Progress and Challenges*. World Bank Group.

Erdoğan S (2021). Toplumsal Cinsiyetin Esnek Üretim Sistemine Transferi: Mersin Kadın Konfeksiyon İşçileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2863-2902.

Eren V (2006). Personel Rejiminde Bürokratik Modelden İşletmeciler Anlayışına Geçiş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(11), 131-153.

Eryiğit S (2000). Esnek Üretim, Esnek Organizasyon, Esnek Çalışma. *Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 5(4), 1-16.

Gertler M (1988). The Limits of Flexibility: Comments on the Post-Fordist Vision of Production and Its Geography. *Transaction of the Institute of British Geographers*,

1643 Çetinkaya M H (2023). Post-Fordist Kamu Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet: Moğolistan Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 47(6), 1608-1645.

13(4), 419-432.

Goetz A (1992). Gender and Administration. *IDS Bulletin*, 23(4), 6-17.

Güler B A (2016). *Yeni Sađ ve Devletin Değişimi Yapısal Uyarılama Politikaları 1980-1995*. Ankara: İmge Kitabevi.

Gülmez M (1972). Kamu Yönetiminde Feminizasyon Olayı. *Amme İdaresi Dergisi*, 5(3), 51-71.

Hall S (1988). Brave New World. *Marxism Today*, 24-29.

Harvey D (1997). *Postmodernliđin Durumu*. Çev. S Savran, İstanbul: Metis Yayınları.

Hirata H, Laborie F, Doare H ve Senotier D (2021). *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*, Çev. G Acar Savran, Ankara: Dipnot Yayınları.

Hirsch J (2011). *Materyalist Devlet Teorisi*. İstanbul: Alan Yayıncılık.

Hutchinson J ve Mann H (2004). Feminist Praxis: Administering for a Multicultural, Multigendered Public. *Administrative Theory & Praxis*, 26(1), 79-95.

İpek Köstekli Ş (2008). Esneklik - Güvence Dengesi: AB Deneyimi ve Türkiye. *TISK Akademi*, 3(6), 42-65.

Jessop B (2000). Post-Fordism and the State. İçinde: A Amin (der), *Post-Fordism a reader*, Massachusetts: Blackwell Publishers, 251-279.

Kalan E (2021). Toplumsal ve Demografik Yapı. İçinde: O E Aslan (der), *Moğolistan Devlet ve Toplum*, Ankara: Türk İdari Araştırmalar Vakfı, 109-146.

Kestane D (2003). Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliđi. *Maliye Dergisi* (142), 126-144.

Larsen C A (1998). *Towards Post-fordist Welfare States: A comparison of Danish and Dutch labour market reforms*.

Lipietz A (1987). *Mirages and Miracles: The Crises of Global Fordism*. Londra: Verso.

McGinn K ve Patterson P (2005). A Long Way Toward What?" Sex, Gender, Feminism, and the Study of Public Administration. *International Journal of Public Administration*, 28(11-12), 929-942.

Moğolistan İstatistik Kurumu (2023). (2023, 05 22) https://www.1212.mn/en/statistic/statcate/48171321/table-view/DT_NS0_0400_039V0. Son erişim tarihi: 23/05/2023.

Moğolistan Kamu Personel Kurumu (2023). *МОНГОЛ УЛСЫН ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЗӨВЛӨЛИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТАЙЛАН-2022*. Ulanbator: Civil Service Council of Mongolia.

Çetinkaya M H (2023). Post-Fordist Kamu Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet: Moğolistan 1644 Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 47(6), 1608-1645.

Özkalp E ve Sungur Z (1997). Esnek Üretim Sistemleri ve Post-Fordist Yaklaşımlar. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 415-430.

Ritzer G (2012). *Modern Sosyoloji Kuramları*. Çev. H Hülür, Ankara: De Ki Basım Yayım.

Sadioğlu U ve Altay S (2020). Post-Fordizm ve Kamu Yönetimine Yansımaları. *Sosyoekonomi*, 28(45), 327-352.

Sarıtürk M (2021). Post-Fordizm, Esneklik ve EPDK. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 168-205.

Shurentsetseg Z (2011). The Political Impact on the Civil Service System in Mongolia (Case study of personnel selection process). (Basılmamış Doktora Tezi). Sejong: KDI School of Public Policy and Management.

Tuncer A ve Usta S (2013). İki Kriz Arasında Yönetim: Yeni Kamu İşletmeciliği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (30), 181-195.

UNDP (United Nations Development Programme) (2021). *Towards a Professional and Citizen-centred Civil Service in Mongolia*. United Nations Development Programme. y.y.

Urhan B (2016). Kadın Emeği ve Toplumsal Cinsiyet. İçinde: F Sayılıgil (der), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. Ankara: Dipnot Yayınları, 121-151.

Uyanık Y (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 209-224.

Yılmaz A, Bozkurt Y ve İzci F (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.

Монгол Хелний Их Тайлбар Толь. (2023, 06 14). <https://mongoltoli.mn/> adresinden alındı