

TEŞEKKÜR

Yayın Kurulu

Dergimizin bu sayısına, gelen makalelere hakemlik yaparak katkıda bulunan ve soyadları alfabetik sıra ile aşağıda verilmiş olan meslektaŐlarımıza teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Göluy ARIKAN (Hacettepe Ü)

Prof. Dr. Aylin Görgün BARAN (Hacettepe Ü)

Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Ü)

Doç. Dr. Sema BUZ (Hacettepe Ü)

Doç. Dr. Ayşe CANATAN (Gazi Ü)

Prof. Dr. Zafer CİRHİNLİOĞLU (Cumhuriyet Ü)

Yrd. Doç. Dr. Meral Dinçer (İbrahim Çeçen Ü)

Prof. Dr. Sibel ERKAL (Hacettepe Ü)

Prof. Dr. Birsen GÖKÇE

Prof. Dr. Oya HAZER (Hacettepe Ü)

Prof. Dr. Gönül İÇLİ (Pamukkale Ü)

Prof. Dr. Aytül KASAPOĞLU (Ankara Ü)

Doç. Dr. İlknur ÖNER (Fırat Ü)

Doç. Dr. Özgür SARI (Selçuk Ü)

Doç. Dr. Feryal TURAN (Ankara Ü)

Sosyoloji Derneği, Türkiye

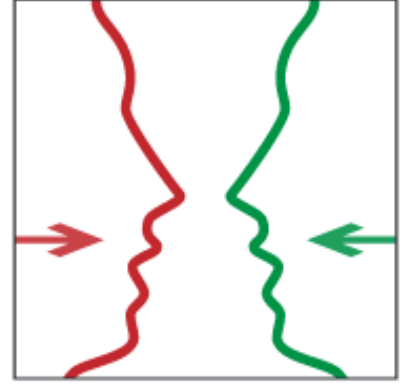
Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014

Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



What Affects the Quality of Work Life Most?: Turkey Example

Selda Taşdemir AFŞAR

What Affects the Quality of Work Life Most?: Turkey Example

Selda Taşdemir AFŞAR*

Abstract

This study aims to examine whether there is a significant correlation between the quality of work life and academic title, wages, total number of years in the organisation, total number of years at position, type of employment, work arrangement type (full-time, part-time, etc.), overtime, perceptions about protective nature of the organisation as well as such demographic characteristics as age, gender and marital status, and also looks at the impact of these variables on the quality of work life. The sample was composed of 570 academics from 4 universities in Ankara. Correlation analysis revealed a positive and significant correlation between the quality of work life and academic title, total number of years in the organisation, total number of years at position, wages, age and gender whereas it showed a significant negative correlation between the quality of work life and type of employment, marital status and protective nature of the organisation.

Key Words: Quality of Work Life, Working Conditions, Organisational Protectiveness, Demographical Characteristics

* Dr. Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.

Çalışma Yaşam Kalitesini En Çok Ne Etkiler?: Türkiye Örneği

Öz

Bu çalışma, çalışma yaşam kalitesinin akademik unvan, ücret, örgütteki toplam çalışma yılı, pozisyondaki toplam çalışma yılı, istihdam biçimi, çalışma şekli (full-time, part-time, etc.) ve fazla mesai, örgütün koruyucu olup olmadığına yönelik algı ile yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özellikler ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve tüm bu değişkenlerin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmanın örneklemini, Ankara'daki 4 üniversite çalışan 570 akademisyen oluşturmaktadır. Yapılan korelasyon analizinde çalışma yaşam kalitesi ile akademik unvan, örgütteki çalışma süresi, pozisyondaki çalışma süresi, ücret, yaş ve cinsiyet arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; çalışma yaşam kalitesi ile istihdam biçimi, medeni durum ve örgütün koruyucu olup olmadığına yönelik algı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşam Kalitesi, Çalışma Koşulları, Örgütsel Koruyuculuk, Demografik Özellikler

Introduction

Although the first scientific use of the term of quality of work life (QWL) roots back to 1970s, activities for improving working conditions to improve workers' productivity and organisation's profitability were started in the first quarter of 1900s. The fuse of this application was lit in 1930s through the Hawthorne experimental kit by Elton Mayo and his friends (Greenberg and Baron 1993). The idea of the Quality of Work Life took root inside the special context of working conditions of industrialised societies towards the end of 1950s, and emphasised humanisation of the aspects of work and improvement of working conditions of the employees by focusing on the quality of the relationship between worker and working environment at the beginning of 1960s. The notion of the improvement of working conditions was triggered by such problems as "objectivisation of labour", "deskilling of workers", "inhuman cases – dehumanisation" and "alienation" caused by a type of production under the impact of Taylorist and Fordist arguments (Hannif et al. 2008; Davis and Cherns 1975; Martel and Dupuis 2006; Rose et al. 2006). Rationalism and economic human approach accompanying Taylorism ensured industrial development particularly in Europe and North America, yet brought some unrest with it. Besides several problems such as job dissatisfaction, job alienation, bad working environment and conditions or wage inequality caused by the struggle between employer and employee, global crises as well as political, social and economic changes also made it essential for enterprises to try new ways. The only subject of this change is "human". Within this context, "how to make the work life and worker more qualified" has become an important problem exclusively for developed countries.

The first generic, systematic and applied approach on the quality of work life was of Eric Trist, Fred Emery, A. Rice, Hans von Beinum and their colleagues in 1950s in Tavistock Human Relations Institute in London. The Institute developed a system, called “socio-technical system” that integrated the work structure, the employees and technology, and also revealed the relationship among them and all other factors within themselves as well as administrative functions. In the socio-technical system, human is a resource that needs to be improved. An employee can use his own initiative, bring suggestions or participate actively. There is collaboration between manager and employees. This system foresees productivity growth through improvement of the quality of work life, and equal sharing of earnings among management, employees and consumers (Jenkins 1981; Can 1991).

The Quality of Work Life was put forward as a discipline in 1972 in the International Conference on the “Democratization of Work” held at Colombia University’s Arden House. Thanks to this conference, the concept of the quality of work life was introduced, and the International Council for the Quality of Working Life was established to promote research and practice in relation to this concept. This Council defined the quality of work life as “a process that appears in all levels of an organisation as well as in every activity / event with a greater organisational effectiveness through human dignity and development” (Martel and Dupuis 2006). In 1980, a weekend meeting was organised in Canada to discuss recommendations of the Council, and the first international conference was organised in August in Toronto on the “*Quality of Work Life and 1980s*” (Yousuf 1995). These conferences led to a restructuring and development of a new business concept that enabled participation of individuals and groups. In parallel, expectations of the employees have started to vary. This variety, along with the development of individual and institutional factors having an influence on the quality of work in parallel with the institutional goals and objectives, implies consideration of the expectations and needs of the workers. The concept of the quality of work life, being one of the prerequisites

for institutional productivity, has become functional in line with this restructuring (DuBrin 1988).

The studies conducted in the 1970's embraced an understanding more focused on the profitability through productivity growth than the human aspect on the advantage of workers for the quality of work life whereas the studies in the 1980's foregrounded workers' satisfaction and happiness about his work and workplace. Thus, the idea of quality in work life has gradually started to take its current shape. Now, organisations have started to target provision of workers with necessary conditions to work in a more productive manner in the process of realising their basic goals such as profitability, growth and continuity (Cobb 2000). Within this framework, it may be said that the quality of work life has two goals. The first goal is to increase productivity, and the second is to increase satisfaction of employees (Lawler 1982; Kotze 2005; Bhola 2006). So, the quality of work life is a response both to organisational needs and to workers' developmental needs, a practice to improve working conditions, and a series of measures.

Quality of work life is a very broad concept, therefore, there is no one single, clear definition of the Quality of work Life. QWL is defined as "the interaction between work environment and personal needs (personal needs are satisfied when rewards from the organisation, such as compensation, promotion, recognition and development meet their expectations)" (Hackman and Oldham 1980); "the quality of the relationship between employees and the total working environment, with human dimensions added to the usual technical and economic considerations" (Davis 1983); "a way of thinking about people, work and organisations" (Nadler and Lawler 1983); "quality of working life was associated with satisfaction with wages, hours and working conditions, describing the "basic elements of a good quality of work life" as; safe work environment, equitable wages, equal employment

opportunities and opportunities for advancement (Mirvis and Lawler 1984); “the workplace strategies, operations and environment that promote and maintain employee satisfaction aimed at improving working conditions for employees and organisational effectiveness” (Lau and Bruce 1998); “a generic concept that covers a person’s feelings about every dimension of work, and a way of thinking about people, work and organization that involves a concern for employee well-being and organizational effectiveness” (Yousuf 1996; Cummings and Worley 1997); “employee satisfaction with a variety of needs through resources, activities, and outcomes stemming from participation in the workplace” (Sirgy et al. 2001); “the favourable working environment that supports and promotes satisfaction by providing employees with rewards, job security and career growth opportunities” (Lau et al. 2001).

Directly the definitions indicate that QWL is a dynamic multidimensional construct that includes such concepts as job security, reward systems, training and career advancements opportunities, and participation in decision making (Saraji and Dargahi, 2006). Walton (1975) proposed eight major conceptual categories relating to QWL as (1) adequate and fair compensation, (2) safe and healthy working conditions, (3) immediate opportunity to use and develop human capacities, (4) opportunity for continued growth and security, (5) social integration in the work organization, (6) constitutionalism in the work organization, (7) work and total life space and (8) social relevance of work life. Additionally, many studies conducted in this area (Glasier 1976; Lau and Bruce 1998; Hackman and Oldham 1975; Wurf 1982; Chisholm 1983; Dereli 1991; Shamir and Salomon 1985; Rose et al. 2006; Sirgy et al. 2001; Kohl ve Shooler 1982) reveal that the quality of work life includes many aspects such as employment conditions, employment security, income adequacy, profit sharing, equity and other rewards, employee autonomy, employee commitment, social interaction, self-esteem, selfexpression, democracy, employee satisfaction, employee involvement, advancement, relations with supervisors and peers and job enrichment.

As can be understood from above definitions, the quality of work life is a multi-dimensional structure. Many studies (Groot and Brink 2000; Igbaria et al. 1994; Lewis et al. 2001; Sirgy et al. 2001; Beh 2006; Rose et al. 2006; Judge and Bretz 1994; Rethinam and Ismail 2008) have resulted that the quality of work like differ in line with several variables, and it is influenced by several variables at various levels. In the light of these, this study examines whether the quality of work life differs by the working conditions of employees, the perception about protective nature of organisation and demographics, and it explores which variables influences the quality of work life most.¹

1 Indicators of the Quality of Work Life

1.1 QWL and Salary

Salary satisfaction of employees not only influences both the quality of work life and several important organisational outcomes, but it is also considered as one of the crucial factors to measure and evaluate the quality of work life (Locke 1976:7-8). Satisfactory, fair and equal salary is one of the milestones of the quality of work life, which means that if the employee is satisfied with his salary in return for his services his quality of work life is high as well (Groot and Brink 2000; Igbaria et al. 1994; Lewis et al. 2001; Sirgy et al. 2001; Bolhari et al. 2011). If the organisation does not ensure a satisfactory level of payment, the employee cannot commit himself to his job since he will be thinking of his struggle for survival. Based on this discussion, we proposed the following:

***Hypothesis 1:** There is a significant positive correlation between salary and the quality of work life.*

1.2 QWL and Academic Title/Qualification

¹ The study includes academic title, salary, total number of years in the organisation, staffing pattern, total number of years at the position under the general title of work style and overtime working conditions.

Employees do generally fight for success, attention and personal development in their jobs, and wish to improve their job performance. The career level of an employee points to his professional success and prestige hierarchy at work. If an employee's career provides him with higher prestige, income and power compared to the other posts, it satisfies him more (Rose et al. 2006: 62). The quality of work life is also surrounded by career development practices, which means that career aspect (e.g. career success, career satisfaction and career balance) does have a positive impact on the quality of work life (Beh 2006; Rose et al. 2006). Rose et al. (2006) considers career as the most important indicator of the quality of work life. A study on the quality of work life of academicians (Winter et al. 2000) has resulted in a positive correlation between academic titles of the academicians and the quality of work life. Since the sample of this study is also comprised of academicians, the correlation between the academic title and the quality of work life has hypothesised as follows:

***Hypothesis 2:** There is a significant positive correlation between academic title and the quality of work life.*

1.3 QWL and Duration of Work

According to Rose et al. (2006), there is a positive relationship between the total duration of work, total duration of work with the current employer, total duration of work at current position, total number of working years, and the quality of work life. In all cases, the quality of work life improves as the duration of work increases (Judge and Bretz 1994; Rose et al. 2006; Bolhari et al. 2011). On the other hand, studies have revealed that the quality of work life of an employee working in the same organisation for a long period of time, and that is why he does not quit working for that organisation (Gürsel et al. 2003:151). These relationships are embodied in the following hypotheses.

***Hypothesis 3:** There is a significant positive correlation between the total duration of work in the organisation and the quality of work life.*

Hypothesis 4: *There is a significant positive correlation between the total duration of work at the current position and the quality of work life.*

1.4 QWL, Form of Employment and Work Arrangement

Both reports of the Organization of Economic Cooperation and Development (OECD) (Rethinam and Ismail 2008) and several studies conducted (Winter et al. 2000; Igbaria et al. 1994) state that payroll or contracted employment, in other words job security, is the most debated situation in the business world, that job security is at the core of the quality of work life, and that the existence of job security improves the quality of work life. This is because it is difficult for employees of the sectors with faster labour force cycle to integrate with their job. No employee having a fear of losing his job can work efficiently. Any employee who is confident about his future will have an improved productivity owing to the quality of work life (Yılmaz 1990). A research study conducted with Brisa, one of the leading tyre companies worldwide, has concluded that employees are paid high salaries, almost all employees have their own vehicles and almost 80% their own houses, yet the most important factor for the employees in work life is job security rather than high salaries. According to Necef (Yıldırım 2000), the findings of this study indicate that 90% of the employees in Brisa consider job security as the factor with highest priority. This leads us to our fifth hypothesis:

Hypothesis 5: *There is a significant positive correlation between the form of employment and the quality of work life.*

On the other hand, another factor that has an influence on the quality of work life is employees' work arrangement (Sirgy et al. 2008; Ssesanga and Garret 2005). Work arrangements include full-time, part-time, hour-based, etc. (Kalleberg 2000:241). The quality of work life and forms of employment are hypostasised as follows:

***Hypothesis 6:** There is a significant positive correlation between work arrangement and the quality of work life.*

1.5 QWL and Overtime

Several studies indicate that the quality of work life differs by work hours. Work hours are considered in terms of standard work hours, workload and overtime. Work hours also have an important place in studies conducted on the quality of life as well as on the quality of work life in that it helps employees to establish a balance between their job and their families, and removes any possibility of conflict between these two areas. When working hours are short or employees do not have to work overtime, they can allocate more time to their private lives, their families and friends. Since this will increase satisfaction and content about other areas of life as well as work life, it is generally considered as a state improving the quality of work life as well as the quality of life accordingly (Arnold and Feldman 1986). A study conducted by Winter et al. (2000) about the quality of work life of Australian academicians has revealed that extra working hours particularly mean extra workload, and consequently have a negative impact on the quality of work life of the academicians. Similarly, another study conducted by Baba and Jamal (1991) in the biggest hospital of Montreal region of Canada with the participation of 1,120 nurses has resulted in that standard and definite working hours with no overtime have a positive impact on the quality of work life. The study conducted by Sirgy et al. (2001) and Sirgy et al. (2008) has concluded that extra workload and overtime create emotional distress and thus decrease the quality of work life. The relationship between quality of work life and work hours leads to our hypothesis:

***Hypothesis 7:** There is a significant positive correlation between overtime and the quality of work life.*

1.6 QWL and Perceived Organisational Protectiveness

State of perception towards organisational protectiveness has been developed from the concept and idea of organisational support brought forward by studies of Eisenberger et al. (1986). Organisational support may be defined as concerning the extent “to which the organisation values their contributions and cares about their well-being” (Eisenberger et al. 1986:501), “to which the organisation is aware of its employees’ contribution and cares about welfare of its personnel” (Naumann et. al. 1995:89), and “to which the employees of the organisation feel themselves safe and protected by the organisation” (Özdevecioğlu 2003:116). For the purposes of this study, the concept of organisational protectiveness is defined as a state in which the organisation shows a protective and safeguarding attitude towards its employees in every aspect (e.g. personal, professional) including organisational support. The perception about organisational protectiveness is a personal issue varying from person to person. This study measures the employees’ perception about organisational protectiveness with the following question: “*Do you think the university you are working for treats you in a protective, safeguarding and embracing manner?*” Whether the quality of work life differ in terms of employees’ perception about organisational protectiveness is hypothesised as follows:

Hypothesis 8: *There is a significant positive correlation between the perception of organisational protectiveness and the quality of work life.*

1.7 QWL and Demographics

There are several studies dealing with the relationship between the quality of work life and age, gender and marital status (Igbaria et al. 1994; Ssesanga and Garrett, 2005; Rose et al. 2006; Koonmee and Virakul 2007; Bolhari et al. 2011; Rose et al. 2006). The following hypotheses have been tested in the light of these studies:

Hypothesis 9a: *There is a significant positive correlation between age and the quality of work life.*

Hypothesis 9b: *There is a significant positive correlation between gender and the quality of work life.*

Hypothesis 9c: *There is a significant positive correlation between marital status and the quality of work life.*

In addition to the above hypotheses, this study will seek to answer the following question:

- *Which of the following does have more impact on the quality of work life: work conditions, perception about organisational protectiveness or demographics?*

2 Method

2.1 Sampling

Sample of this study is consisted of faculty members working for the faculties of Science, Literature, Education, Engineering and Economics and Administrative Sciences of four universities in Ankara, Turkey, namely (Hacettepe University, Gazi University, Bilkent University and Başkent University). It was planned to collect data via a web-based survey, but it was only possible to collect data using the web-based survey at one university. In the other three universities, the questionnaire and the QWL scale were delivered to the faculty members and collected by the researcher. A total of 570 completed questionnaires were returned.

2.2 Instruments

QWL Scale: The Quality of Work Life Scale (QWLS) developed by Sirgy et al. (2001) and adapted to Turkish culture by Tasdemir-Afsar (2011) was used to measure the quality of work life. The QWLS was conceptualised as satisfaction of seven needs namely need for health and safety, economic and domestic needs, social needs, need for recognition/respectability, need for self-realisation, need for knowledge and aesthetic needs. The scale includes 16 items.

The respondents were asked to respond to each item by checking a 7-point scale ranging from “strongly disagree” (value of 1) to “strongly agree” (value of 7). Cronbach Alpha reliability coefficient of the Quality of Work Life Scale (QWLS) developed by Sirgy et al. (2001) is reported as 0.78. In this study, Cronbach Alpha reliability coefficient of the quality of work life scale is calculated as 0.88.

Besides, a questionnaire of 14 questions was prepared to collect data on the demographics of the participants, their working conditions and their perception about organisational protectiveness.

2.3 Data Analysis

The collected data was analysed using SPSS (Statistical Packet for Social Sciences 16.0), and interpreted by the researcher. Analysis of the data collected as a result of the questionnaire and QWLS took into consideration demographics and “percentage” and “frequency” values for the working conditions data. A “correlation” test was conducted to see whether there is a relationship between the quality of work life and the working conditions. A “Hierarchical Multiple Regression Analysis” to see the impact of relevant variables on the quality of work life and which variable has the most impact.

3. Results

3.1 Respondent Profile

The majority of the participants (19.6%) are in the 26-30 age group, 60.8% are married, and 55.1% are male. 33.6% of the participants are working as research assistants, 28.3% are working at the current university for 2 to 5 years, and 47.4% are working at the current position for 2 to 5 years. 36.8% of the participants receive a salary between 1,501 TL to 2,000 TL, 55.7%

are subject to a fixed term contract, 94.4% are employed full time, and 27.8% do overtime between six to ten hours every week. The profile of the sample is summarised in Table 1.

Table 1 Respondent Profile ²

<i>Variables</i>			<i>Variables</i>		
	Frequency	%		Frequency	%
Sex			Duration at Position		
Female	259	44.9	1 year or less	91	15.9
Male	311	55.1	2-5 years	276	47.4
Total	570	100.0	6-10 years	122	22.0
Age			11-15 years	38	6.7
25 or under	43	8.1	16-20 years	21	3.9
26-30	116	19.6	21 years or over	22	4.1
31-35	97	17.1	Total	570	100.0
36-40	78	13.6	Salary		
41-45	69	11.9	1,500 TL or under	66	13.9
46-50	62	10.9	1,501-2,000 TL	241	36.8
51 or over	105	18.8	2,001-2,500 TL	67	11.7
Total	570	100.0	2,501-3,000 TL	45	8.4
Marital Status			3,001 TL or over	151	29.2
Married	344	60.8	Total	570	100.0
Single	218	38.0	Form of Employment		
Divorced	4	0.6	Permanent Staff	149	22.1
Widowed	4	0.6	Fixed Term Contract	271	55.7
Total	570	100.0	Article 35	39	5.7
Academic Title			50/d	85	12.7
Research Assistant	201	33.6	Article 33	23	3.4
University Lecturer	75	14.5	Other - FDP	3	0.4
Assistant Professor	107	19.4	Total	570	100.0
Associate Professor	92	16.1	Work Arrangement		
Professor	95	16.4	Full Time	543	94.4
Total	570	100.0	Part Time	13	2.7
Total Number of Years in Organisation			Flexible Time	14	2.9
1 year or less	52	9.1	Total	570	100.0
2-5 years	161	8.3	Overtime		
6-10 years	150	28.0	No Overtime	88	16.2
11-15 years	74	12.9	5 hours or less	117	21.0
16-20 years	48	8.3	6-10 hours	162	27.8
21 years or over	85	13.2	11-15 hours	83	14.2
Total	570	100.0	16 hours or more	110	20.7
			Total	570	100.0

² Responses were coded starting from 1 when entered into the SPSS (e.g. Female=1, Male=2; 25 and under =1, 26-30=2, 31-35=3, 36-40=4, etc.).

3.2 Relationship between the Quality of Work Life and Demographics, Working Conditions and the Perception about Organisational Protectiveness

Table 2 shows the correlation between the quality of work life and working conditions (academic title, salary, total number of years in the organisation, total number of years at the position, form of employment, work arrangement and overtime), the perception about organisational protectiveness and demographics (age, gender and marital status) within the framework of the hypotheses stated.

Table 2 Correlation between the Quality of Work Life and Working Conditions, Perception about Organisational Protectiveness and Demographics

	Quality of Work Life	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Academic Title	.388***	.000
Salary	.391***	.000
Duration in Organisation	.229***	.000
Duration at Position	.192***	.000
Form of Employment	-.306***	.000
Arrangement of Work	-.031	.457
Overtime	.028	.499
Sex	.161***	.000
Age	.326***	.000
Marital Status	-.122	.003**
Perception about Organisational Protectiveness	-.286***	.000

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Results in Table 2 show that there is no correlation between the quality of work life and *the arrangement of work* and *overtime*, yet there is a positive and significant correlation between the quality of work life and *academic title* ($r=.388$; $p<0.001$), *duration of work in the*

organisation ($r=.229$; $p<0.001$), *duration of work at the current position* ($r=.192$; $p<0.001$), and *salary* ($r=.391$; $p<0.001$), and a negative significant correlation between the quality of work life and *the form of employment* ($r=-.306$; $p<0.001$). The stronger correlation with the quality of work life is with salary and academic title respectively. These findings indicate that hypothesis 6 and 7 are not supported, while hypotheses 1, 2, 3, 4 and 5 are supported.

On the other hand, an examination of the relationship between the quality of work life and age, gender and marital status has shown that there is a positive and significant relationship between the quality of work life and *gender* ($r=.161$; $p<0.001$) and *age* ($r=.326$; $p<0.001$), yet there is a negative and significant correlation between the quality of work life and *marital status* ($r=-.122$; $p<0.01$). Among demographics, it is observed that the age variable has a stronger relationship with the quality of work life compared to other demographic features. Therefore, hypothesis 9a and 9b but hypothesis 9c is not supported.

Table 2 shows a negative and significant correlation between the quality of work life and the participants' perception about the organisational protectiveness ($r=-.286$; $p<0.001$). Responses to the question “*Do you think the university you are working for treats you in a protective, safeguarding and embracing manner?*” [*Yes (1) and No (2)*] show that the quality of work life is lower for those academicians who think that their organisation is not protective and safeguarding towards them.

An examination of the relationship between the quality of work life and all variables shows that the most significant and positive relationship with the quality of work life of academicians is salary, which is followed by academic title and form of employment.

3.3 Results of the Hierarchical Multiple Regression Analysis

A hierarchical multiple regression analysis was conducted to answer the question “Which of the following does have more impact on the quality of work life: working conditions, perception about organisational protectiveness or demographics? The analysis considered the quality of work life as a dependent variable, and tried to reveal the variable with the most impact on the quality of work life in three stages. Based on the results of the pre-conducted correlation analysis, Stage 1 in Table 3 showed the impact of academic title, the number of years in the organisation, the number of years at the current position, salary and the form of employment on the quality of work life. According to Stage 1, the factors with most impact on the quality of work life of the academicians are, respectively, *salary* and *form of employment*. The impact of the salary is in a positive direction while the impact of the form of employment is in a negative direction. Working conditions as a whole explain approximately 18% of the change of the quality of work life.

Table 3 Hierarchical Multiple Regression Analysis Showing the Impact of Working Conditions, Perception about the Organisational Protectiveness and Demographics on the Quality of Work Life

Quality of Work Life (Dependent Variable)		
<i>Stage 1</i>	<i>Beta</i>	<i>β coefficients</i>
Fixed	71.767	
Academic Title	1.125	.111
Duration of Work in the Organisation	-.492	-.050
Duration of Work at the Current Position	.600	.047
Salary	2.632	.247**
Form of Employment	-1.871	-.141**
<i>Stage 2</i>		
Fixed	82.202	
Academic Title	.660	.065
Duration of Work in the Organisation	-.308	-.031
Duration of Work at the Current Position	.619	.048
Salary	3.036	.284***

Form of Employment	-1.806	-.136**
Organisational Protectiveness	-7.181	-.289***

Stage 3

Fixed	81.422	
Academic Title	.553	.055
Duration of Work in the Organisation	-.146	-.015
Duration of Work at the Current Position	.633	.049
Salary	3.017	.283***
Form of Employment	-1.835	-.138**
Organisational Protectiveness	-7.255	-.292***
Gender	2.178	.071
Age	-.233	-.030
Marital Status	-1.171	-.047

Model 1

R=.425 R²=.180 F=24.808 p<0.001

Model 2

R=.513 R²=.263 F=33.491 p<0.001

Model 3

R=.521 R²=.271 F=23.144 p<0.01

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Based on the results from Stage 2, which includes working conditions (Stage 1) as well as the perceptions of the academicians about protectiveness of the university they are working for, it is revealed that there is a change in R2 (R2 change = 0.83, p<0.001). According to these results, working conditions and the perception about organisational protectiveness, altogether, explain approximately 26% of total change observed in the quality of work life of the academicians. Where Stage 2 is concerned, it is seen that the most effective variables for the quality of work life of the academicians are, respectively, *the perception about organisational protectiveness*, *salary* and *the form of employment*. Of these variables, salary has a positive impact whereas the form of employment and the organisational protectiveness has a negative impact on the quality of work life. Thus, the quality of work life of permanent staff who thinks that the organisation is protective and safeguarding is higher than of those who work on a

contract basis and who think that the organisation is not protective and safeguarding towards its employees.

An examination of Stage 3, including demographics in addition to the working conditions and the perception about organisational protectiveness, shows that there is a change in R2 (R2 change = 0.08, $p > 0.05$) yet this change is not statistically significant. Based on these results, demographics, working conditions and the perception about organisational protectiveness, altogether, explain approximately 27% of total change observed in the quality of work life of the academicians. Where Stage 2 is concerned, it is seen that the most effective variables for the quality of work life of the academicians are, respectively, *the perception about organisational protectiveness, salary and the form of employment*. It is seen that demographics, added in Stage 3 as independent variables, do not have an impact on the quality of work life. As in Stage 2, salary has a positive impact whereas the form of employment and the organisational protectiveness has a negative impact on the quality of work life in Stage 3.

4. Conclusion and Discussion

This study has two goals: First of all, to examine whether there is a relationship between the quality of work life and several variables (salary, academic title, total duration of work in the organisation, total duration of work at the position, form of employment, work arrangement, overtime, perception about organisational protectiveness as well as age, gender and marital status), and secondly to reveal which variable has influenced the quality of work life most.

Results from correlation analyses show that there is highly positive significant relationship between salary and QWL. This finding is consistent with the findings in previous studies (Lewis et al. 2001; Toplu 1999; Royuela et al. 2007; Sirgy et al. 2008; Bolhari et al.

2011). As indicated by Islam and Siengthai (2009), “wage policy affects organizational performance. Wage policy is the core components to measure employees’ satisfaction and quality of work life”. Findings indicate that there is positive and significant relationship between academic title and QWL. This result is also consistent with the findings in the literature revealing a significant relationship between the quality of work life and career/promotion (Beh 2006; Rose et al. 2006; Winter et al. 2000; Sirgy et al. 2008). The study conducted by Winter et al. (2000) to examine the quality of work life of the academicians in Australia has resulted in a positive relationship between academic titles and the quality of work life of the academicians.

This study is consistent with the previous studies resulted in a positive and significant relationship between the quality of work life and the duration of work in the relevant organisation (Ssesanga and Garrett 2005; Rose et al. 2006; Judge and Bretz 1994; Rose et al. 2006; Bolhari et al. 2011). The longer the duration of work in an organisation and at the current position may also point out to the existence of a kind of job security in that organisation. Organisation of Economic Cooperation and Development (OECD), highlighted that job security, the central aspect of QWL represents strength of the organizations to provide permanent and stable employment regardless of the changes in work environment (Rethinam and Ismail 2008). This study considers the total duration of work at the university within the context of job security that is accepted as one of the most important factors affecting the quality of work life. Several studies have revealed that the existence of job security in an organisation is a crucial factor for improving the quality of work life (Sirgy et al. 2001; Rethinam and Ismail 2008; Winter et al. 2000; Igbaria et al. 1994).

No significant relationship is found between the quality of work life, work arrangement and overtime. This information is in conflict with the studies conducted on the indicators for the quality of work life resulting in that work arrangement is influential on the quality of work

life (Royuela et al. 2007; Sirgy, et al. 2001; Chisholm 1983) as well as with the studies revealing that such conditions as extra workload and overtime have a negative impact on the quality of work life (Sirgy et al. 2001).

The related literature includes several studies on the relationship between the quality of work life and many variables as well as the impact of these variables on the quality of work life, the most important of which are considered under the 'working conditions' title (income, workload, job security, duration of work, career, work arrangement) and demographics. This study adds a new variable conceptualised with the concept of 'organisational protectiveness' and tries to reveal which variables have the most effect on the quality of work life. The correlation analysis has resulted in a negative and significant relationship between the quality of work life and employees' perception of organisational protectiveness.

As a result of this study, it is found out that there is a positive and meaningful relationship between the quality of work life and age and gender while a negative and significant relationship with gender. This finding is consistent with the literature (Igbaria et al. 1994; Ssesanga and Garrett 2005; Rose et al. 2006; Koonmee and Virakul, 2007; Bolhari et al. 2011).

Hierarchical multiple regression analysis has helped to answer the following question: *“Which of the following does have more impact on the quality of work life: working conditions, perception about organisational protectiveness or demographics?”* The results of the analysis show that the working conditions proved to have a relationship with the quality of work life (salary, academic title, total duration of work in the organisation, total duration of work at the current position, form of employment) is more influential on the quality of work life compared to the other variables. The perception about the organisational protectiveness is less influential

on the quality of work life than the sum of all working conditions, yet more than demographics. A detailed individual analysis of the impact of all variables (related working conditions, perception about organisational protectiveness and demographics) on the quality of work life shows that the perception about organisational protectiveness has the highest impact alone compared to the form of employment and salary. At Stage 1 the highest impact on the quality of work life is of salary, whereas at State 2 and Stage 3 the perception about organisational protectiveness is the one with the highest impact.

As expressed previously, a negative and significant relationship has been found between the quality of work life and the perception about organisational protectiveness as a result of the correlation analysis. Hierarchical multiple regression analysis has added the perception of organisational protectiveness to the other variables, and examined the impact of all variables on the quality of work life individually, which has led to the perception of organisational protectiveness with the highest impact. This finding may be explained within the social exchange theory established in the framework of non-economical mutuality. The core of this theory is mutuality. Mutuality is the obligation to respond positively to an appropriate behaviour from others (Eisenberger et al. 1997:812). When this rule of mutuality is applied to organisational relationships, we see that employees who believe that they receive the support of the organisation they are working for will feel obliged to give a positive respond to the organisation (Eisenberger et al. 2001). Thus, according to the social exchange theory, any employee who feels that he is treated positively will respond positively to this behaviour. In this study as well, it is seen that the quality of work life of those employees who feel the support and protectiveness of their organisation is higher as a positive reaction to the behaviour of the organisation. Social exchange theory is proved by “the negative and significant relationship between organisational protectiveness and the quality of work life” and “having the highest impact (negative) on the quality of work life”.

Data collected under this study should be interpreted in the light of the state of the participant academicians. In Turkey, as the academic title advances the salaries increase; plus, there are more changes and improvements in working conditions such as occupational rights, social opportunities, job security, etc. Therefore, the positive and significant relationship revealed between the quality of work life and salary and academic title is an expected and meaningful finding. Low wages received by Turkish academicians are stated in several studies (Özdemir et al. 2006; Gümüş 2008; Türk Eğitim-Sen 2009): “Most of the academicians working for private and state universities in Turkey considered the low salary as the most important problem of academicians.” Therefore, it is an expected outcome that the quality of work life improves as salary increases.

On the other hand, being one of the variables with most influence on the quality of work life, the form of employment is dealt with within the contest of job security. It is an anticipated finding of the study that the quality of work life varies by the form of employment of the academicians. In the study, the quality of work life of the academicians with permanent position is higher than of the others. An academician with a permanent position has a clear job security compared to other academicians with other forms of employment (e.g. Fixed Term Contract, 50/d, 33/a). In Turkey, academicians with permanent positions at a state university are professors and associate professors. Contracts of the other academicians working for state universities are renewed in every one, two or three years depending on the academic title. For example, contract of a research assistant with a 50/d position is renewed on a yearly basis while one with a 33/a position is renewed in every three years. In addition, 50/d position is considered as a scholarship limited to graduate degree and it is possible that the person in question may be broken off from the position as soon as the duration of education is completed. Nevertheless

the 33/a position is not defined by a limited period of time based on graduate studies at the completion of which the contract is terminated automatically. Contracts of prelectors, instructors, assistant professors are renewed in every two years, It is possible to terminate the contract of an assistant professor at the end of the contract period. In private (foundation) universities in Turkey, however, academicians are employed on a fixed term contract basis and do not have any job security whatsoever for any academic title. From an organisational point of view, the fact that research assistants, prelectors and assistant professors working for state universities do not have job security and that in private universities no academician has such job security may explain the following findings of this study: “there is a negative significant relationship between the quality of work life and the form of employment” and “the form of employment has a negative impact on the quality of work life”.

According to the Spillover theory developed to explain the quality of life, and accordingly the quality of work life, satisfaction in work life influences non-working areas (e.g. family, spare time, health, education, and friendship) and ensures high level satisfaction in these areas (Rice et al. 1980; Sirgy et al. 2001; Chan and Wyatt 2007). In view of the fact that the quality of work life may roll out to affect other aspects of life, it is crucially important to improve the quality of work life of the academicians working for higher education institutions that are training individuals and making scientific research. Within this framework, the main task is of policy makers and implementing units, particularly the management level at the universities, in order to improve the quality of work life for the academicians. Findings of this study may suggest that the policy makers and implementing units, particularly the management level at the universities, develop those factors having an impact on the quality of work life (e.g. salary, form of employment and the perception about organisational protectiveness) for the benefit of academicians (e.g. salary increase, ensuring job security for academicians, safeguarding the academicians at every stake and condition).

There are several limitations of this study. First of all, the sample of this study is consisted of faculty members working for the faculties of Science, Literature, Education, Engineering and Economics and Administrative Sciences of four different universities in Ankara, Turkey. In order to generalise the results of this study to all academicians working for the state and private universities in Turkey, similar studies should be conducted in different state and private universities in different cities. Secondly, the study should be administered in various sectors and organisations and in different occupational groups to cover a larger sample in order to facilitate handling the findings in a larger context. The study makes a contribution to the QWL literature in understanding the quality of work life and its antecedents in the Ankara area of Turkey. A QWL comparison in different cultures and sectors may also have interesting results. Thirdly, this study puts forward that the state of organisational protectiveness has a major impact on the quality of work life. Is this result peculiar to this sample only or is it a widespread phenomenon in Turkish organisations? It is also possible to suggest international comparative studies to see the impact of the perception of organisational protectiveness on the quality of work life.

Özet

Bu çalışma, çalışma yaşam kalitesinin akademik unvan, ücret, örgütteki toplam çalışma yılı, pozisyondaki toplam çalışma yılı, istihdam biçimi, çalışma şekli (full-time, part-time, etc.) ve fazla mesai, örgütün koruyucu olup olmadığına yönelik algı ile yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özellikler ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve tüm bu değişkenlerin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemektedir.

Çalışmanın örneklemini, Ankara'daki 4 üniversite çalışan 570 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri, Sirgy et al. (2001) tarafından geliştirilen ve Tasdemir-Afsar (2011) tarafından Türkiye kültürüne uyarlama çalışması yapılan Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği ve 14 sorudan oluşan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Yapılan korelasyon analizinde çalışma yaşam kalitesi ile akademik unvan, örgütteki çalışma süresi, pozisyondaki çalışma süresi, ücret, yaş ve cinsiyet arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; çalışma yaşam kalitesi ile istihdam biçimi, medeni durum ve örgütün koruyucu olup olmadığına yönelik algı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın çalışma yaşam kalitesi ile çalışma şekli ve fazla mesai arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Çalışmada yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonucunda, Adım 1'de çalışma yaşam kalitesi üzerindeki en yüksek etkiyi ücret gösterirken Adım 2 ve Adım 3'te çalışma yaşam kalitesi üzerindeki en fazla etkiyi örgütün koruyucu olup olmadığına yönelik algı göstermektedir.

REFERENCES

- Arnold, H. J., & Feldman., D. C. (1986). **Organizational Behavior**, Newyork: Mc. Graw Hill Book Co.
- Baba, V. V. & Jamal M. (1991). **Routinization of job context and job content as related to employees' quality of working life: A study of Canadian nurses.** *Journal of Organizational Behavior*, 12 (5), 379-386.
- Beh L.(2006). **Predicting Quality of Work Life: The Implications of Career Dimensions,** *Academy of Taiwan Information Systems Research.* Proceedings of the International Conference on Business and Information, 3 (1). (Non-ISI/Non-SCOPUS Cited Publication).
- Bhola, S. S. (2006). **A Study of Quality of Work Life in Casting and Machine Shop Industry in Kolhapur.** *Finance India*, 20 (1): 202-208.
- Bolhari, A., Rezaeean, Ali. Bolhari, Jafar. Bairamzadeh, Sona & Soltan, Amir Arzi (2011). **The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs.** *2011 International Conference on Computer Communication and Management Proc.of CSIT*, 5, IACSIT Press, Singapore.
- Can, A. (1991). **Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi.** *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: MPM Yayınları.
- Cobb, C. W. (2000). **Measurement Tools and the Quality Of Life**, Redefining Progress, www.rprogress.org Accessed 24 June 2008.

- Chisholm R. F. (1983). **Quality Of Working Life: Critical Issue for the 80s**. *Public Productivity Review*, 7 (1), 10-25.
- Chan, K. W. & Wyatt, T. A. (2007). **Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China**. *Asia Pacific Business Review*, 13 (4), 501-517.
- Cummings T.G. & Worley C.G. (1997). **Organization Development and Change**. South Western, Ohio.
- Davis, L. E., & Cherns, A. B. (1975) **The quality of working life: Problems, Prospects, and the State of the Art** (Vol. 1). NewYork: The Free Press.
- Davis, L.E. (1983). **Design of New Organizations**. In H. Kolody & H.V.beinum (Eds). *The Quality of Working Life and the 1980s*. (pp. 65-86) New York, Praeger Publisher.
- Dereli, T. (1991). **Verimli bir Çalışma Ortamı Yaratan Faktörler ve Özellikleri**. *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 442, 83-93.
- DuBrin, A.J. (1988). **Human Relations: a job oriented approach**. New Jersey: PrenticeHall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). **Perceived Organizational Support**. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.
- Eisenberger, R. Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch P. D. (1997). **Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction**, *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 812-820.
- Glasier, E. (1976). **State of the Art, Questions about Quality of Work Life**, Personnel.

Greenberg J.B. & Baron R.A. (1993) **Behavior in Organizations**, 4th edn. Allyn and Bacon, London.

Groot, W. & Brink, H. M. (2000). **Job Satisfaction, wages and allocation of men and women.** In E. Diener ve D. Rahtz (Eds.), *Advances in Quality of Life Theory and Research*, (pp.111-128), Kluwer Academic Publishers, Social Indicators Research Series, Volume, 4.

Gümüş, A. (2008). EUA-TUSİAD “Yükseköğretim Sektörü” Raporu: Yükseköğretim İşletmeciliği Projesi. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 6, (23), 130-163.

Gürsel, M., İzgar, H., Altınok, V. & Kesici, Ş. (2003), **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İş Doyumu.** Konya: Star Ofset Basım.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). **Work redesign.** Reading, MA: Addison-Wesley.

Hannif Z., Burgess, J. & Connell J. (2008). **Call Centres and the Quality of Work Life: Towards a Research Agenda.** *Journal of Industrial Relations*, 50(2), 271–284.

Igbaria, M., Parasuraman S. & Badawy M. K. (1994). **Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Work Life among Information Systems Personnel.** *MIS Quarterly*, 18(2), 175-201.

Islam, M. Z. & Siengthai S. (2009). **Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone.** Paper presented to ILO Conference on Regulating for Decent Work, Geneva during July 8-10, 2009. <http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper37a.pdf> Accessed 13 October 2012.

- Jenkins D. (1981). **QWL, Current Trends and Directions**. *Toronto Ontario Quality of Working Life Centre and Ministry of Labour*, Occasional Paper No. 3.
- Judge, T. A. & Bretz, R. D. (1994). **Political influence behavior and career success**, *Journal of Management*. 20, 43-65.
- Kalleberg, A.L. (2000). **Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary, and Contract Work**. *Annual Review of Sociology* 26:341-365.
- Kohl, M. L & Schooler, C. (1982). **Job conditions and personality: A Longitudinal Assessment of Reciprocal Effects**. *American Journal of Sociology*, 87, 1257-1286.
- Koonmee, K. & Virakul, B. (2007). **Ethics, Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Marketing managers in Thai business**. Presented at The 2007 ISQOLS Conference (From QOL Concepts to QOL Performance Measures), December 6-9, 2007, San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California. http://www.hrd.nida.ac.th/administrator/rtefile/rte_19.pdf Accessed 14 June 2009.
- Kotze, M. (2005). **The Nature and Development of the Construct Quality of Work Life**. *Acta Academia*, 37(2), 96-122.
- Lawler E. E. III, (1982). **Strategies for Improving the Quality of Work Life**. *American Psychologist*, 37, 486-693.
- Lau R.S.M. and Bruce, E.M. (1998). **A win-win paradigm for quality of work life and business performance**. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3): 211-226.
- Lau, T., Wong Y.H., Chan, K.F. & Law, M. (2001). **Information Technology and the Work Environment-Does it Change the Way People Interact at Work**. *Human Systems Management*, 20(3), 267-280.

- Lewis, D. Brazil K., Krueger, P., Lohfeld L. & Tjam, E. (2001). **Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life.** *Leadership in Health Services*, 14(2), ix-xv.
- Locke, E. A., (1976). **The nature and causes of job Satisfaction.** In M. D. Dunnette ve L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 1319 - 1328). Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- Martel, J. P. & Dupuis, G. (2006). **Quality Of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, And Presentation Of A New Model And Measuring Instrument.** *Social Indicators Research*. 77, 333–368.
- Mirvis, P. H. & Lawler, E. E. (1984). **Accounting For the Quality of Work Life.** *Journal of Occupational Behavior*, 5, 197-212.
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983). **Quality of work life: Perspectives and directions.** *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Naumann, S. E., Bies, R. J., & Martin, C. L. (1995). **The roles of organizational support and justice during a layoff.** *Academy of Management Journal, Best Papers Proceedings 1995*, 89–93.
- Özdevecioğlu, M. (2003). **Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.** *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 18 (2,) 113 -130.
- Özdemir, Ç. M., Yüksel G., Cemaloğlu N. & Diğerleri. (2006). **Türkiye Üniversiteleri Öğretim Elemanı Araştırması.** Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

- Rethinam G. S. & Ismail, M. (2008). **Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals.** *European Journal of Social Sciences.* 7(1), 58-70.
- Rice, R.W., Janet, P.N. & Hunt, R.G. (1980). **The job- satisfaction/life-satisfaction relationship:A review of empirical research.** *Basic and Applied Social Psychology,* 1, 37–64.
- Rose, R. C., Beh, L. Uli J. & Idris. K. (2006). **Quality Of Work Life: Implications of Career Dimensions.** *Journal of Social Sciences.* 2 (2), 61-67.
- Royuela V., Lopez-Tamayo J. & Surinach, J. (2007). **The Institutional vs. the academic definition of the Quality of work life. What is the focus of the European Commission?.** *Research Institute of Applied Economics.* Working papers 2007/13.
- Saraji, G. N. & Dargahi, H. (2006). **Study of Quality of Work Life (QWL).** *Iranian J Publ Health,* 35 (4), 8-14.
- Shamir, B. & Salomon, I. (1985). **Work at Home and Quality of Working Life.** *The Academy of Management Review,* 10 (3), 455-464
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). **A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories.** *Social Indicators Research.* 55, 241-302.
- Sirgy, M. J., Reilly, N., Wu J. & Efraty, D. (2008). **A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL).** *Applied Research in Quality of Life,* 3(3), 181-202.

Ssesanga, K. & Garrett, R. M. (2005). **Job Satisfaction of University Academics: Perspectives From Uganda.** *Higher Education* 50, 33-56.

Taşdemir Afsar, Selda. (2011). **Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment Level: The Quantitative Research on Academicians in State and Foundation Universities** (Unpublished PhD thesis). Hacettepe University, Ankara, Turkey.

Toplu, D. B., (1999). **Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği.** *Türk Kütüphaneciliği.* 13 (3), 223-251.

Türk Eğitim-Sen (2009). **Türkiye'de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma,** http://www.turkegitimsen.org.tr/lib_basili/94.pdf Accessed 12 March 2010

Walton, R.E. (1975). **Criteria for Quality of Working Life., In L.E. Davis ve A.B. Chernes (Eds.),** *The Quality of Working Life Vol.1* (s.91-104). New York: The Free Press.

Winter R., Taylor T. & Sarros J. (2000). **Trouble at Mill: Quality of Academic Worklife Issues within a Comprehensive Australian University.** *Studies in Higher Education,* 25 (3), 279-294.

Wurf J. (1982). **Labor's View of Quality of Working Life Programs.** *Journal of Business Ethics,* 1 (2), 131-137.

Yılmaz Ş. (1990). **Türkiye'de Verimlilik Sorunları ve MPM'nin Verimliliğe Katkıları.** *Verimlilik Dergisi,* Verimlilik Özel Sayısı. Ankara: MPM Yayınları.

Yıldırım, E. (2000). **Türkiye’deki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İşçiler Ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri.** *Toplum ve Bilim*, 86, 260-280.

Yousuf S. M. A. (1995). **Quality of Working Life As a Function of Socio-Technical System.** New Delhi: Mittal Publications.

Yousuf S. M. A. (1996) **Evaluating the quality of work life.** *Management and Labour Studies.* 21(1), 5–15.

Sosyoloji Derneği, Türkiye

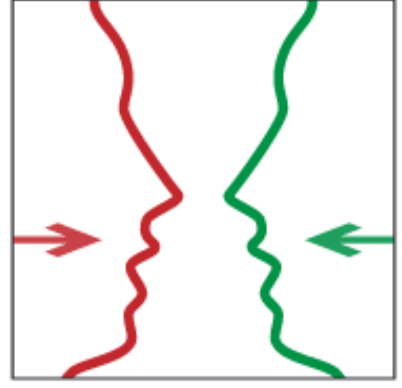
Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014

Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



Taşeron alışma İlişkilerinde İnaaat İşçileri

Sidar ÇINAR

Taşeron Çalışma İlişkilerinde İnşaat İşçileri

Sidar ÇINAR*

Öz

Bu makale inşaat işçileriyle, taşeronlarla ve işçi örgütleri ile derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak yapılan alan araştırmasına dayalı olarak taşeronlaşma gibi dolaylı istihdamın derinleştiği yerlerde, inşaat sektöründe, çalışma ilişkilerinin kurulma biçiminin işçiler üzerindeki etkilerini konu etmektedir. İnşaat işini taşerona devreden şirket için maliyeti azaltmanın ve riskten kurtulmanın bir yöntemi olan taşeronlaşma bu risklerin maliyetini taşerondan işçiye doğru aktarmanın bir yöntemidir. Diğer taraftan Taşeronlar, işçiler gibi “serbestleşen” rekabetçi piyasada riski üstlenenlerden biridir. Ancak arada olmaları riskleri bir alt basamağa aktarma olanağını onlara tanımaktadır. Taşeronlaşmanın inşaat işçileri üzerindeki etkileri ile ilgili olarak kısaca bu çalışmanın ulaştığı sonuç inşaat işçilerinin, bazı durumlarda şiddetin eşlik ettiği çalışma ilişkileri içinde, göç, hemşerilik üzerinden oluşan grupların ücret rekabeti, işsizlikle tehdidi gibi etkenlerle itaatkar ve ucuz işgücü durumuna getirildikleri şeklindedir.

Anahtar kelimeler: İnşaat sektöründe çalışma ilişkileri, Taşeronlaşma, İnşaat işçiliği

* Yard. Doç. Dr. Mardin Artuklu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü.

Construction Workers in Subcontractor Labor Relations

Abstract

This article investigates the effects of the pattern of labour relations on workers in areas where indirect employment such as subcontracting is intense, in construction industry by using field research composed of in-depth interviews with construction workers, subcontractors, and labour organizations. Subcontracting, in which a company reduces costs and avoids risks by transferring the work of construction to a subcontractor, is the method of shifting the cost of these risks from subcontractor to the worker. On the other hand, like workers, subcontractors also take risks in the “liberalizing” competitive market. Yet, being an intermediary gives them the chance to shift risks downward. The conclusion of this study into the effects of subcontracting on workers is, in short, that construction workers, in labour relations accompanied by violence in some cases, have been turned into obedient and cheap labour force with the help of such factors as migration, competition over wage by groups formed by relationship to a certain town, and threat of unemployment.

Keyword: Labour relations in construction industry, Subcontracting, Construction workmanship

Giriş

İnşaat sektöründe taşeronlaşmanın kayıp aktörü: İnşaat işçileri

Bu çalışma akademik araştırmalarda çok az yer bulan inşaat sektöründe taşeronlaşmanın inşaat işçilerinin çalışma ilişkileri ve sınıf bilinçleri üzerindeki etkilerini konu etmektedir. Daha geniş bir ifadeyle inşaat işçilerinin çalışma ilişkilerinin ve sınıf bilinçlerinin şekillendiği zemin olan, aynı zamanda inşaat sektörünün yapısal özelliklerinden ve son dönemlerde bu sektördeki sermaye birikiminin mantığına dayalı olarak yeniden şekillenen taşeronlaşmanın işçilerin çalışma koşullarını, ilişkilerini ve “inşaat işçisi” olma halini nasıl etkilediği üzerinde durulacaktır.

Bazı özgün koşulları nedeniyle inşaat, taşeronlaşmanın en yaygın olduğu sektörlerden birisidir (Bobek vd., 2008:11; Manu vd., 2013: 1018; ILO, 2001:19; Wells, 2007: 90). Pek çok araştırma, inşaat sektöründe taşeronlaşmanın çalışma ilişkileri üzerindeki en önemli etkilerinden birisinin bu ilişkilerde yarattığı belirsizleşme olduğunu ifade etmektedir (Hide vd., 2003; Horbury ve Hope, 1999; Mayhew ve Quinlan, 1997 akt: Manu vd., 2013: 1018). Belirsizleşme, “bir inşaat işi bir kaç taşeron arasında el değiştirdikten sonra son olarak işçiyi işe alan son halkaya ulaşılabilirdiği” (Toksöz, 2008: 8) çok katmanlı çalışma ilişkisinin kurulmasıyla ortaya çıkar. Bu çok katmanlı çalışma ilişkisi, işverenin kim olduğuna dair söz konusu belirsizliği yarattığı gibi, çalışma ilişkisine yeni halka eklendikçe sektörde enformel istihdama doğru hızlı bir gidiş yaşanır.

İnşaat sektörü üzerine yapılan araştırmaların bir kısmı bu alandaki taşeronlaşmayı çeşitli yönleriyle açıklamaya yöneliktir (Eccles, 1981; Chiang, 2009; Constantino vd., 2001; Gonzalez-Diaz vd., 2000; Sözen ve Küçük, 1999). İnşaat sektöründeki taşeronlaşmayı ele alan çalışmalar konuya yönetim meselesi olarak dolayısıyla işletme odaklı bir şekilde yaklaşmaktadırlar. Bu çalışmaların dışında emek üzerine yapılan araştırmaların bir kısmı verimlilik veya mesleki eğitim konularına odaklanmıştır (örn: Dai vd., 2007; Jayawardane ve Guyawardane 1998). Diğer bir kısmı inşaat işçiliğini göç/göçmenlik bağlamında ele almaktadır (Abdul-Aziz, 2001; Byrne vd., 2005; Fellini vd., 2007; Krings vd., 2011; Santoso, 2009; Toksöz 2008; Tutt vd., 2013). Göçe odaklanan çalışmaların arasında inşaat işçiliğini taşeronlaşma bağlamında (Fellini vd., 2007; Krings vd., 2011; Toksöz, 2008) ve işgücü kullanımını, emek verimliliğini taşeronlaşmanın kullanıldığı ve kullanılmadığı örnekler üzerinden ele alan (Clarke ve Herrmann, 2004a; 2004b) araştırmalar bulunmaktadır.

İnşaat işçisi olma deneyimi taşeron çalışma ilişkilerinin içinden ele alınmaktan çok göçle ve göçmenlikle iç içe geçmiş bir işçi olma halini anlatmaktadır. Nitekim inşaat işçiliğinin ne tür deneyimler içerdiğine dair bulguları en çok bu araştırmalarda görmek mümkündür. İnşaat işçileri kısa süreler için sürekli olarak göç etme eğiliminde olan işgücü kesimlerinden birisidir (Tutt vd., 2013: 2027). Göçmen inşaat işçileri, inşaat sektörünün çalışma hiyerarşisinin en altında yer alırlar (Abdul-Aziz, 2001; Byrne vd., 2005; Santoso, 2009: 534; Toksöz, 2008). Özellikle kayıt dışı göçlerin yoğun olduğu durumlarda işçiler sosyal ağlar vasıtasıyla iş bulmaktadırlar (Bobek vd., 2008; Fellini vd., 2007: 287; Krings vd., 2011, Olimova ve Bosc, 2003; Tutt vd., 2013: 1026). İş kazasına maruz kalma riskleri yerli işçilere göre daha yüksektir (Abdul-Aziz, 2001: 795). Nitekim büyük bir kısmı da kayıtdışı olarak hiç bir sosyal hakka sahip olmadan çalışmaktadırlar. Bazı durumlarda çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara başta barınma olmak üzere kötü yaşam koşulları da eklenir (Abdul-Aziz, 2001: 795; Harroff-Tavel ve Nasri, 2013: 116-117; Olimova ve Bosc, 2003: 44; Toksöz, 2008: 12). Ayrıca inşaat sektöründeki taşeronlaşma uluslararası göçe önemli bir ivme kazandırmaktadır (Fellini vd., 2007: 293). Özellikle vasıfsız işçi olarak çalışan göçmenlerin neredeyse tamamı taşeronlara ve istihdam bürolarına bağlı olarak çalışmaktadırlar (Krings vd., 2011: 467).

Diğer taraftan bazı çalışmalar inşaat sektöründeki enformelleşmeye (Jason, 2007; Mitullah ve Wachira, 2003; Wells, 2007) ve bağımsız istihdama (Winch, 1998) odaklanmaktadır. Bu çalışmalar ülke deneyimleri üzerinden inşaat sektöründeki istihdamının değişimini ve değişimin nedenlerini ele almaktadırlar. Winch'in (1998: 533) analizine göre İngiltere'deki inşaat sektöründe giderek artan bir eğilim olan bağımsız çalışma, aynı zamanda emek gücü tedarikçisi olarak çalışan taşeronları (labour-only subcontracting) kendi bünyesinden üretebilmektedir. Wells (2007) ise, inşaat sektöründeki enformelleşme kavramının içeriğindeki değişimi açıklamaktadır. Gelinek noktada geçici ve günlük ücretli istihdam, ev üretme işini ucuza getirme amacını aşarak tüm inşaatlarda taşeronlaşma vasıtasıyla yaygınlaşmıştır. Sektördeki enformelleşme üzerine olan çalışmaların bazıları da (Jason, 2007; Mitullah ve Wachira, 2003) enformel olarak çalışan inşaat işçilerinin profilini detaylı bir şekilde ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye'de inşaat sektörü üzerine yapılan çalışmaların önemli bir kısmı (Öz, 2001; Gülöksüz, 2009; Sözen ve Küçük, 1999; Üsdiken, Sözen ve Enbiyaoğlu, 1989; Üsdiken ve Sözen, 1985)

genel olarak bu alanda taşeronlaşmanın oluşmasına neden olan yapısal ve dönemsel etkenlere değinmektedirler. Bu çalışmalarda, şirketler açısından taşeronlaşmanın avantajları ve dezavantajları üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla söz konusu çalışmalarda “işgücü” sadece bir maliyet unsuru olarak ele alınmaktadır. Yani inşaat şirketlerinin üretimi topyekun taşeronlara devretmelerinin sebeplerine ve şirketler, nispeten de taşeronlar üzerindeki etkilerine değinen çalışmalarda işçilerin çalışma ilişkilerini çok katmanlı hale getirerek belirsizleştiren sistemden nasıl etkilendiklerine dair bulgulara çok daha az rastlanır.

Sonuçta özellikle Türkiye’de nispeten daha az sayıda çalışma, inşaat sektöründe taşeronlaşmanın işçiler ve onların çalışma yaşamları üzerindeki etkilerine ve çalışma ilişkilerini nasıl biçimlendirdiğine işçilerle yapılan bir alan çalışması üzerinden yaklaşmaktadır. Bu çalışma, işverenin belirsizleştiği ve çalışma ilişkilerinin enformelleştiği taşeronlaşma sisteminin içinden işçilerin deneyimlerine ulaşmayı amaçlamaktadır. Başka bir deyişle bu araştırmanın amacı şirket-taşeron arasındaki ilişkinin hangi koşullarda kurulduğunu ortaya çıkarmak değildir. Ayrıca çalışma bir göç araştırması değildir. Yani işçilerin bir ülkeden veya bir bölgeden diğerine neden göç ettiklerine ve göçmen olmanın özgün zemininde şekillenen çalışma koşullarına odaklanmamaktadır. Şirket-taşeron arasındaki ilişkinin kurulduğu koşulların bir devamı olarak özellikle Türkiye’de inşaat sektörü özelinde çok daha az yer bulan taşeronlaşmanın işçiler ve onların çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerine, işçilerin kendi anlatılarından yola çıkarak değinmeyi amaçlamaktadır.

Çalışma, inşaat sektöründe taşeronlaşmanın oluşturduğu hiyerarşik çalışma ilişkilerini bir bütün olarak ele almaktadır. Bu yüzden daha önce üzerinde yeterince çalışılmış bir ilişki olarak inşaat şirketlerinin taşeron ağlar kurma sebeplerinin arasından işgücü maliyetlerinden kaynaklı olanlar kısaca ele alınmıştır. Sonraki kısımlarda esas olarak taşeronların çalışma ilişkilerindeki konumları üzerinden ortaya hangi dinamiklerin çıktığına ve bunların işçileri nasıl etkilediğine odaklanılmıştır. Bu kısımda alan araştırmasına dayalı olarak taşeronların çalışma ilişkilerindeki konumlarına değinilecek ve işçilerin taşeronla olan ilişkilerinden yola çıkılarak çalışma ilişkilerinin taşeronlaşmaya dayalı kurulmasının biçimlendirdiği hiyerarşik ilişkilerin en altında olma hali işçilerin deneyimleriyle birlikte ele alınacaktır. Aynı zamanda taşeron ilişkilerin kurulma biçimlerinin işçileri özellikle hangi noktalarda hayati düzeyde etkilediğine ve bunların işçilerin sınıf bilincine, dayanışma davranışlarına etkileri konu edilecektir.

Araştırmanın yöntemi

Alan araştırmasında inşaat sektöründe çalışma ilişkisi taraflarının kendi çıkarları doğrultusunda nasıl konumlandıkları ve işçilerin sınıf bilinçlerinin bu konumlanma içinde nasıl veya neye göre şekillendiği anlaşılmaya çalışılmıştır. Yani alan araştırması inşaat sektöründe taşeronlaşmanın işçiler üzerindeki sınıfsal etkilerini araştırmayı amaçlamıştır.

Taşeronlaşmanın en yoğun olduğu alanlardan birisi olan inşaat sektöründe taşeronların konumları tüm üretim süreci boyunca nereden gelirlerini sağladıkları sorusu ile yakından ilgilidir. Bunun için ana şirket, işçi ve taşeronun bulunduğu çalışma ilişkilerinde ana şirket ile taşeronların ilişkileri önceki araştırmaların verileri üzerinden çözümlenmeye çalışılmıştır. Sonrasında alan araştırmasının taşeronlarla olan mülakatları üzerinden taşeronların işçilerle olan ilişkilerini hangi koşullarda kurdukları, sürdürdükleri ve taşeronun çalışma ilişkilerindeki işlevi anlaşılmaya çalışılmıştır.

Diğer taraftan en az üç basamaklı olan bir iş ilişkisinden işçilerin nasıl etkilendiklerini anlayabilmek amacıyla işçilerin kendi aralarında ve taşeronlarla olan ilişkileri üzerinde durulmuştur. Yani araştırma boyunca bu çok basamaklı çalışma ilişkisinde işçilerin kendi aralarındaki günlük ilişkileri, iş kazaları, taşeronlarla ilişkileri, taşeronlaşma ile ilgili düşünceleri gibi konular etrafında şekillenen mülakatlarla işçilerin kendilerini çalışma ilişkilerinde nasıl konumlandıkları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Taşeron çalışma ilişkilerinin inşaat sektöründe üretimi nasıl örgütlediğine, taşeronların ne iş yaptıklarına ve işçilerin sınıf bilinçlerinin bu ilişkiler ve koşullar içinde nasıl şekillendiğine dair araştırma sorularına cevap aramak için kullanılan araştırma tekniği derinlemesine mülakat olmuştur. Derinlemesine mülakatlarda yarı yapılandırılmış sorular kullanılmıştır. Çalışmanın amacı bazı genellemelere ulaşmak değildir. Bundan farklı olarak çalışmanın nasıl örgütlendiğine, güç ilişkileri de dahil olmak üzere günlük ilişkilerin nasıl kurulduğuna dair deneyimlere ulaşmak amaçlandığı için yöntemin anket olması bu derinliğe ulaşmakta işlevsel olmayacaktır.

Alan araştırması İstanbul, Mersin, Gaziantep ve Mardin’de gerçekleştirilmiştir. Ancak işçilerin göçmen olması nedeniyle bu kentler dışındaki çalışma deneyimlerine de ulaşılabilmektedir. Örneğin Mardin’de görüşülen iki işçi sadece İstanbul’da çalışmışlardır. Bu yüzden kent, alan çalışmasında belirleyici bir etken olarak öne çıkmamıştır. Tamamı bina inşaatında çalışan¹ inşaat işçileri ve taşeronlardan oluşan on beş mülakat yapılmıştır. İşçi mülakatlarının öğlen aralarına denk gelenleri inşaat şantiyelerinde, mesai saati bittikten sonra, hafta tatillerine denk gelenleri herkese açık kahvelerde yapılmıştır. İşçilerin yedisi sürekli inşaatlarda çalışan usta işçilerden oluşmaktadır. İki kişi sadece yazları inşaatlarda çalışmaktadırlar. Ayrıca taşeronlardan bazıları eski inşaat işçisidir. Dolayısıyla onların işçilik dönemleri deneyimleri de görüşmelerde yer bulmuştur. Mülakat yapılan işçilere genellikle tanıdıklar üzerinden ulaşılmıştır. Bazı durumlarda taşerona ulaştıktan sonra onun tanıdığı işçilerle de mülakat yapılmıştır.

Ayrıca İstanbul’da bulunan İnşaat İşçileri Derneği ve Yol- İş Sendikası 3 Nolu İstanbul şubesi Mersin ve Diyarbakır şubeleri ile yapılan birer mülakat da çalışmada kullanılmıştır. Sendika görüşmeleri, araştırmanın yapıldığı yerlerde şubeleri, temsilcilikleri olduğu için Yol-İş Sendikası ile yapılmıştır. Yol-İş Sendikası inşaat işkolunda örgütlü görünen üç sendikanın içinde en fazla üyeye sahip olan sendikadır. Fakat Yol-İş Sendikasının örgütlenmesi bina dışı inşaatlara, özellikle karayolu işçilerine, dolayısıyla kamu sektörüne dayanmaktadır. Sendikanın 3 Nolu İstanbul şubesi bina inşaatının ağırlıklı bir şekilde yer aldığı özel sektörde örgütlenen tek şubesidir.

İnşaat sektöründe taşeron çalışma ilişkilerinin kurulması

İnşaat sektöründe sürekli istihdamın azalarak taşeronlaşma vasıtasıyla geçici istihdamın hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığı bilinmektedir. Pek çok ülkede genel bir eğilim olarak doğrudan istihdam edilen işgücü düşerken taşeronlar ve aracılar vasıtasıyla geçici ve/veya günlük olarak istihdam edilen işçilerin sayıları artmıştır (ILO, 2001:17-19). İnşaat sektöründe *doğrudan istihdam* yönteminden *dolaylı istihdam* edilen işgücüne doğru bir değişim gerçekleşmiştir.

¹ SGK İstatistiklerinde inşaat işkolu üç ayrı faaliyet alanından oluşmaktadır: Bina İnşaatı, Bina Dışı Yapıların İnşaatı, Özel İnşaat Faaliyetleri. Bina inşaatı faaliyet grubunda bulunanlar, işkolundaki toplam çalışanların %57,3’ünü oluşturmaktadır (Koçak, 2013:15,17).

İnşaat sektöründe taşeronlaşmayı destekleyen yapısal ve dönemsel etkenler bulunmaktadır. Taşeronlaşmayı destekleyen bazı yapısal etkenler aynı zamanda emek talebinin değişken olmasına neden olmaktadır (Chiang, 2009:81; Eccles, 1981:452; ILO, 2001:24). Bu etkenlerin en önemlilerinden birisi şirketin durduğu yerden bakıldığında inşaat şirketlerinin atıl kapasite yaratma risklerinin yüksek olmasıdır. “Çoğu firma için, ihaledeki başarı veya başarısızlıklar iş hacminde büyük iniş çıkışlara yol açabilecek niteliktedir. Bu belirsizlik, yüklenici firma için *atıl bir kapasite tehlikesi* sorununa yol açar” (Üsdiken, Sözen ve Enbiyaoğlu, 1989:9). Şirketler, inşaat yapma işini taşeronla verip inşaat işçisini sürekli olarak istihdam etmekten kurtularak (Chiang, 2009:81; Üsdiken ve Sözen, 1985:2) atıl kapasite yaratma sorununu bertaraf etmiş olurlar. Özellikle büyük şirketler ortaya çıkan atıl kapasitelerini her an kayıt dışına kaydırabilecek bir kurumsal yapıya sahip değillerdir. Bu şirketler, mali, idari, teknik güçleri ile bağlantılı olarak emek verimliliğini artırabilirler ancak kayıt dışına geçerek ücret maliyetlerini azaltma noktasında küçük şirketler daha etkin olmaktadır (Gülöksüz, 2009:166). Bu yüzden son yıllarda sektörün istihdam yapısını belirleyen önemli bir husus özellikle “işçilik” kısmının taşeronlara devredilmesi eğimidir (Krings, 2011: 467). Bu eğilim, aynı zamanda sektörün ağırlıklı olarak küçük şirketlere dayalı olduğu durumlarda kayıtdışı istihdamın önü açmaktadır (Fellini, 2007: 291; Toksöz, 2008:7). Dolayısıyla aşağıdaki örnekte görüldüğü gibi büyük şirketler, daha küçük şirketlerle kurdukları taşeron ilişkiler üzerinden inşaatı yapma işinden kurtularak inşaattaki istihdamı da daha kolay kayıt dışına çekebilmektedirler:

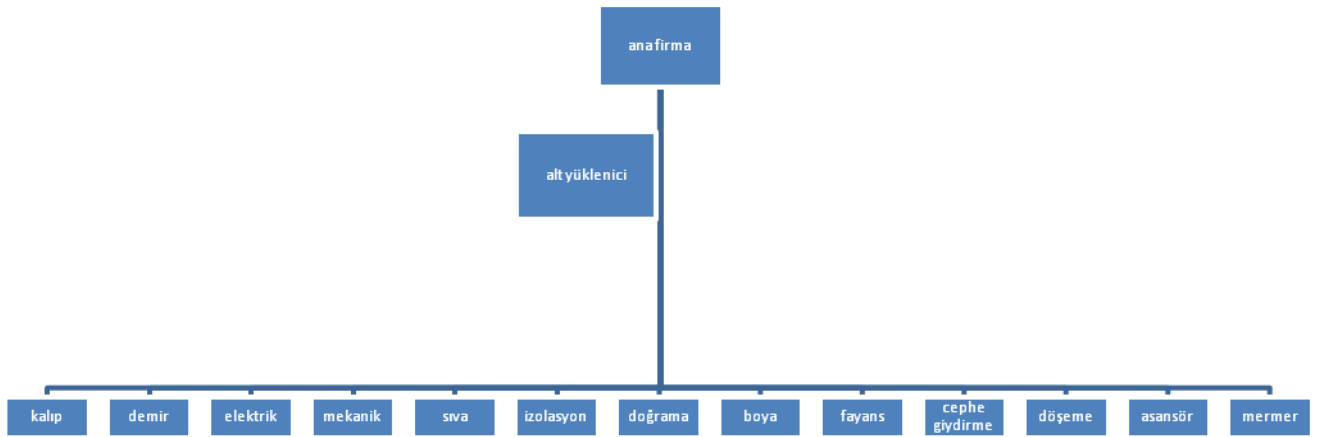
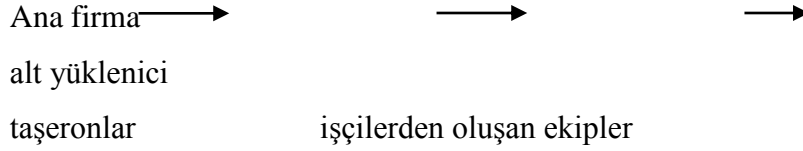
...Şirketine bir işçinin maliyeti 100 lira diyelim. Taşeronla kaç para veriyor 90'a veriyor. O başka bir taşeronla o başkasına derken 60 lira kalıyor. Normalde ...şirketi 90'ı taşeronla değil 80'i inşaat işçisine verse yine karlı. Ama niye tercih etmiyorlar (çünkü) ...inşaat işçisini 60 saat, 70 saat çalıştıramaz ya da bir inşaat işçisi ölürse ...şirketi'nin vizyonu kötü olur. Onun yerine kimin adı çıkıyor taşeronun adı çıkıyor. İşçi öldüğünde de ... firmasının işçisi öldü demiyorlar. Şu taşeronda çalışan ya da şu firmada çalışan işçi öldü diyorlar. Büyük firmalar birincisi kendilerini korumuş oluyor ikincisi mesela sigorta miğortaya ...şirketi karışmıyor. Yarın öbür gün sigortayla da problem yaşanıyor aslında üzerindeki bütün olumsuzlukları taşeronla devretmiş oluyor. Biraz daha fazla para veriyor ve karşılaşılabilecek riskleri taşeronla devretmiş oluyor. İşçi öldü diyelim taşeron kaçmış. Ailesi tazminat davası açsa para alacak. Aile de bakıyor taşeron yok

ortada adam beş yüz milyar ödemektense kapatıyor firmayı yeni bir firma kuruyor. ... inşaat şirketi kapatabilir mi kapatamaz (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Genel olarak herhangi bir üretim alanında faaliyet gösteren tüm şirketleri etkisi altına alan rekabet, inşaat sektöründeki yoğun taşeronlaşmanın önemli bir dönemsel nedendir. Dönemsel özelliklerin inşaat sektöründe çalışma ilişkilerinin biçimini etkileme kapasitesini gösteren önemli bir kanıt 1970'lerin ortalarından önce doğrudan istihdamın norm olduğu gelişmiş ülkelerde bu tarihten sonra inşaatlarda taşeronlaşma ile birlikte dolaylı ve günlük istihdamın hızla artmasıdır (ILO, 2001:19-20). Rekabet, gelişmiş ülkelerde bile istihdam biçimlerini değiştirirken gelişmekte olan ülkelerin rekabet etme kapasitelerini artıran en önemli özellikleri ucuz işgücüne daha kolay erişebilmeleri olmuştur. Örneğin “yoğun rekabet koşullarında Türkiyeli şirketlere hem yurt içi hem de yurt dışında avantaj sağlayan önemli etkenlerden birisi ucuz işgücüne erişebilme kapasiteleridir” (Gülöksüz, 2009; Öz, 2001:140). Yapısı gereği inşaat sektöründe talebin istikrarsız olmasının yanında Türkiyeli şirketlerin finansman ve yönetim problemleri gibi zayıf noktalarına rağmen ucuz işgücüne erişebilmeleri bu şirketlerin rekabet etme kapasitelerini arttıran neredeyse yegane araçtır (Öz, 2001). Tam bu noktada taşeronlaşma inşaat sektörü için ucuz işgücüne erişimi sağlayarak emek maliyetini azaltmanın yolunu açabilmektedir (Fellini vd., 2007: 288).

İnşaat sektörünün yapısal özelliklerinin geçici ve dolaylı istihdama elverişli olmasının yanında enformelleşme sınırını aşarak ucuz işgücüne erişebilmenin yolu haline gelen taşeronlaşma, işi parçalayarak çok katmanlı bir çalışma ilişkileri düzenini oluşturmuştur. Alan araştırması sırasında anlaşıldığı kadarıyla inşaat işi, aşağıdaki tabloda yer alan, her biri ayrı bir taşerona verilen, birbirinden farklı ustalık alanlarından oluşmaktadır. Taşeronlaşma ile inşaattaki farklı ustalıklar gerektiren her bir iş ayrı bir taşeron ilişkisinin konusu olmaktadır. Çalışma ilişkisini daha karmaşık hale getiren, ihale yöntemiyle sözleşme çerçevesinde bir inşaat işini devralan ilk taşeron şirketin işi parçalarına ayırarak birden fazla taşeron şirkete dağıtması ile başlar. Dolayısıyla en üstteki ana şirket tek bir taşerona işi bir bütün halde devrederek kendi işini kolaylaştırırken, başlangıçta bir bütün olarak alt yüklenici tarafından alınan iş, aşağıdaki şemada görüldüğü gibi sonradan dağılmaktadır. Taşeronlaşmanın olmadığı varsayıldığında müteahhide bağlı olarak çalışan çeşitli vasıflara sahip işçilerden oluşan bir işyeri her bir işin

ayrı bir taşeronla verilmesi ile aynı inşaatla, işvereni, işçisi, yaptığı işi farklılaşan birden fazla işyerine ayrılmış olur.



Asıl işvereniyle ilk sıradaki taşeron arasında ve bu taşeronla daha alttaki taşeronlar arasında işin şartlarını, teslim zamanını belirleyen sözleşmeler bulunmaktadır. Ancak ana firmanın taşeronlar karşısında belirgin bir şekilde daha güçlü olmasından ve işi alabilecek çok sayıda taşeron firmanın bulunmasından dolayı sözleşmenin koşullarının oluşmasında ana firma tek başına belirleyici olmaktadır. Yani ana şirket ile taşeronlar arasındaki hiyerarşik ilişkide taşeronların pazarlık gücü bulunmamaktadır (Chiang, 2009:83). Ana firmanın taşeronlar karşısında güçlü olması üretimin tüm sorumlulukları ve riskleri ile birlikte taşeronla devredilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ana firma, inşaat gibi iş kazası risklerinin yüksek olduğu bir sektörde bu riskleri taşeronlar ve işçilere doğru aktarmaktadır. Taşeronlaşma yöntemi ile taşeronlaşmanın olmadığı üretim örgütlenmesini kıyaslayan aşağıdaki ifade taşeronlaşma ile

mücadelede, taşerona odaklanmanın eksik olacağını göstermektedir. Bunun yerine taşeronlaşmayı bir yöntem olarak kullanan ana firma, üzerinde durulması gereken esas aktördür. Çünkü Şirketler, inşaat yapma işini taşerona verip inşaat işçisini sürekli olarak istihdam etmekten taşeronlaşma ile kurtulurlar (Chiang, 2009: 81; Eccles, 1981: 453; Manu vd., 2013: 1020; Üsdiken ve Sözen, 1985: 2). Bu ilişkide taşeron, “bir üstteki şirketi iş yükünden, ekipman ve işgücü maliyetinden, zaman baskısından kurtarabilme” (Sözen ve Küçük, 1999:216) işlevlerini yerine getirerek risklerin bir kısmını üstlenen ve bazılarını da işçilere doğru aktaran bir konumdadır. Dolayısıyla taşeronlaşma konusu tartışılırken “günah keçisi ilan edilen alt işverenlerin aslında sistemin diğer mağdurları” olduğu unutulmamalıdır (Özveri, 2008:109).

Önce müteahhit (iş) taşerona vermiyordu. Kendisi yaptırıyordu. Yani ben üç lira beş lira daha aşağıda niye taşerona vereyim, ben her şeyi kendim yapacağım. Sıvacıya yevmiye veriyordu, alçıcıya yevmiye veriyordu. Yani kendisi ekip buluyordu. Veya birine on lira fazla veriyordu. Sen bu işin sorumlusu sen ol. Sen bu işi yürüt. Şimdi artık müteahhit diyor ben hiçbir işe karışmıyorum. Ben hiçbir şeyden sorumlu değilim. Bütün iş güvenliği benim. Yani adam diyor ki sen dikkat edeceksin, sen kaskını taktracaksın. Bir şey olursa ben sorumluluk kabul etmem diyor. Ondan dolayı müteahhidin kafası daha rahat. Şu anda sorumluluk hepsi bizim üzerimizde (taşeron 4, Mersin).

Ayrıca inşaat sektöründe taşeronlar homojen bir bütün olarak kabul edilemeyecek kadar birbirlerinden farklılaşabilmektedirler. Taşeronların bazıları aynı zamanda müteahhit olan nispeten büyük inşaat şirketlerinden oluşmaktadır. Bunlar, bazı projelerde çeşitli basamaklarda taşeron olarak çalışırken diğer taraftan ana firma olarak kendilerine ait inşaatları bulunmaktadır. Bunlar, büyük işleri yürütebilecek finansal durum, teknik ve yönetim kapasitelerine sahip olmayan şirketlerden oluşmaktadır (Clarke ve Herrmann, 2004a: 527; Gülöksüz, 2009:185).

Ancak giderek küçülen şirketlere işi devretmeye dayanan taşeronlaşmanın çok basamaklı yapısı ve inşaat sektöründe büyüklüğünden bağımsız olarak herhangi bir inşaat şirketinin inşaat yapmayı taşerona bırakabilmesi taşeron-aracı bir kesimin varlığına işaret eder. Aşağıdaki ifade kendisine ait bir şirketi olmayan, taşeron olduğu zamanlarda bir işçi gibi inşaatlarda çalışmayan, yaptığı esas işin işçileri bir araya getirmek olduğunu söyleyen bir taşerona aittir.

Ben bu binanın betonarmesini alıyorum. Diyorum ki bunu elli milyara yaparım. Ben yanıma ekip alıyorum. İşçiler alıyorum. O binanın betonarmesini bitiriyorum. O binayı yirmiye de mal ederim altmışa da mal edebilirim. Bu benim sorunum. Ama sigortasına şuyuna buyuna ben karışmıyorum. Onu firma yapıyor. Ama malzeme benden işçilik benden. Malzeme derken kerestesi sadece benden. Betonlu falan yine ana firmadan. Ben sadece işçiliğimi koyuyorum (taşeron 5, Mersin).

Otuz kırk daireyi yapan hemen diyor ki ben hiçbir şeyine karışmam bana faturalı yapacaksın. Ne sigortana karışırım, ne temizliğine karışırım ne kazmasına küreğine karışırım. Ben hiçbir şeyine karışmam. (Faturalı çalışınca) müteahhit sorumluluk altına girmiyor. İnşaatta adam düştü, şu oldu bu oldu müteahhidi ilgilendirmiyor. Taşeron da müteahhide çalışıyor aslında. Fakat faturalı olunca (işçi) müteahhidin kendisine değil de taşerona çalışıyormuş gibi oluyor (inşaat işçisi 4, Mersin).

Bu durumda taşeron-aracılar, şirket adresi olarak evlerini gösterdikleri, var olmakla olmamak arasındaki küçük şirketlere sahip olabilirler. Bunun yanında şirkete veya herhangi bir işyerine sahip olmayan ilk sermayeyi edinip işçilerle kurduğu bağlantı sayesinde inşaatta belirli bir işi alanlar da bulunmaktadır. Son gruptaki taşeronlar inşaat işçiliği ile dönüşümlü olarak bu işi yapmaktadırlar. Taşeron olmadan önce inşaat işçisi olarak çalışmışlar ve iş alamadıklarında tekrar inşaat işçiliğine geçmektedirler. Sadece belirli bir işte çalışacak işçileri bulan ve iş bitinceye kadar işçileri denetleyen, malzeme tedarikine karışmayan bu kesim sadece emek gücünü tedarik eden taşeron (labour-only subcontracting) kategorisidir (Winch, 1998: 531-532). Bu taşeronlar, işgücü devir hızını yükseltmektedirler. Bu yüzden işin kalitesi ve maliyeti konularında olduğu gibi çalıştırdıkları işçiler için de yüksek düzeyde belirsizlik yaratmaktadırlar (Clarke ve Herrmann, 2004a: 527).

Taşeronların küçük şirketlerle iş alıp inşaat yapabilmeleri, bir inşaat şirketine ait olan şantiyede çok sayıda küçük taşeron şirketin üretim yapıyor olması bu sektörde şirket büyüklüklerindeki ve uzmanlaşmadaki farklılaşmayı da göstermektedir. Bir yandan inşaat işçilerini işe alan ve

İNŞAAT YAPAN TAŞERONLAR BULUNMAKTADIR. DiğER taraftan İNŞAAT YAPMAKLA, ŞANTİYELERLE VE DOLAYISIYLA İŞÇİLERLE BAĞINI KOPARAN, BITMİŞ İŞLER İÇİN PAZAR OLUŞTURAN VEYA MÜŞTERİ BULAN BÜYÜK ŞİRKETLER BULUNMAKTADIR. Bu şirketler İNŞAAT İŞLERİNİ TAŞERONLARA DEVREDEK YÖNETİM VE KOORDİNASYON KONUSUNDA UZMANLAŞAN ŞİRKETLER HALİNE GELMİŞLERDİR (Clarke ve Herrmann, 2004a: 522; 2004b: 1060; Krings vd., 2011: 467; Chiang, 2009:83). Dolayısıyla bu şirketler halihazırda devam eden işleri denetler ve giderek daha fazla sayıda beyaz yakalı işçiyi sürekli olarak İSTİHDAM EDERLER. İRONİK BİR ŞEKİLDE İNŞAAT İŞLERİNİN ÖNEMLİ BİR ORANI BÜYÜK ŞİRKETLERİN ELİNDEN ÇIKIYOR GİBİ GÖRÜNSE DE SOMUT ANLAMDA İNŞAATLA NEREDEYSE TÜM BAĞLARINI KOPARMIŞLARDIR (ILO, 2001:21-23).

ŞİRKETLER ARASINDAKİ YOĞUN REKABET YUKARIDA BELİRTİLEN SEBEPLERDEN DOLAYI TAŞERONLAŞMAYI BESLERKEN, YOĞUNLUĞUNDAN FAZLA BİR ŞEY KAYBETMEDEN TAŞERONLAR ARASINDA DA YAŞANMAKTADIR. Herhangi bir işi alabilecek çok sayıda taşeronun olduğu durumda taşeronlar arasında rekabet kaçınılmazdır. Bu durumda düşük bir fiyata işi alan taşeron da bu işi olabildiği kadar düşük bir maliyetle bitirmenin çok çeşitli yollarını bulacaktır ki bir örneği işçinin konuşmasında geçmektedir:

...Çünkü taşeronlar daima daha çok nasıl kazanacağını düşünür. Mesela büyük bir firmada çalışıyor. (büyük firma) diyor ki şu marka boyayı alacaksın. O marka boya 120 TL'dir. Taşeron düşünüyor 120 TL'lik boya ile usta günde bir oda bitirse olmuyor kurtarmıyor. Adam gidiyor 40 TL'lik boyayı getiriyor. Üzerindeki yazıyı kaldırıyor. 80 lira kar ediyor. Öbür türlü altından çıkamıyor (İNŞAAT İŞÇİSİ 6, MARDİN).

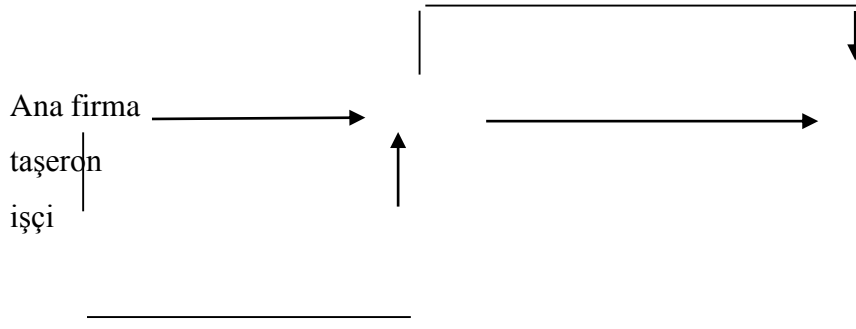
NİTEKİM ÇOK KATMANLI REKABETİN İNŞAAT İŞÇİLERİNİ GELİP BULMASI ÇOĞUNLUKLA DÜŞÜK FİYATLA İŞİ ALAN TAŞERONUN, KENDİSİNE KALAN KISMI OLABİLDİĞİ KADAR ARTIRMAK İÇİN DAHA FAZLA BASKICI OLMASIYLA BAŞLAR. Alt yüklenicinin devrettiği "parça" işi alan taşeron, işçiye daha düşük ücret öderse ve zaman baskısıyla işi ne kadar erken bitirirse kendisine kalan fark artmış olur. DiğER taraftan şirketin bina kalitesi üzerindeki denetimi nedeniyle malzemenen çalarak kendisine kalan farkı artırma imkanı sınırlıdır. Çünkü yukarıda bahsedildiği gibi özellikle büyük şirketlerin İNŞAAT İŞLERİNİ BIRAKIP PAZARLAMA, SATIŞ KISMINA ODAKLANMALARINI, bina kalitesini onlar için daha önemli hale getirdiğinden İNŞAATIN KALİTESİ ANA ŞİRKET TARAFINDAN SIKI BİR ŞEKİLDE DENETLENİR. DiğER taraftan taşeronlaşma sistemi zaten işçilik kısmını her yönüyle taşerona bıraktığı için bunun üzerinden taşeronların kendilerine kalan farkı büyütme ihtimali daha yüksektir. Bunu

kolaylaştıracak şekilde inşaat sektöründeki enformelleşme, işgücünün enformelleşmesi ve bunu sağlayan küçük şirketler üzerinden gerçekleşmektedir. Uzayıp giden taşeron zincirinin hiyerarşisi içinde aşağı katmanlara doğru indikçe şirketlerin küçülmesi işçiye varıncaya kadar çalışma ilişkilerinin enformelleşmesine neden olmaktadır. Büyük şirketlerden taşeronlara devredilen rekabetle baş edebilme ve taşeronların kazançlarını emek gücünü ucuzlatarak artırmaları formel şirketlerin de işçileri enformel olarak istihdam etmelerine neden olur. Sonuç olarak formel şirketlerde çalışan enformel işçilerin sayıları artırmaktadır (Wells, 2007: 89-90).

Taşeron, ana firmadan parça olarak aldığı inşaat işinde kendisine mümkün olan en fazlasının kalması için işçileri çalıştırırken zamana dayalı ücret belirler. Günlük olarak belirlenen ücret sayesinde çalışma ilişkilerinin ulaştığı enformelleşme seviyesinde iş gününü uzatarak kendi kazancını artırmış olur. Diğer taraftan da ücretlerini olabildiği kadar düşürerek *emekçiye ulaşmasına fiilen izin verdikleri kısmı* olabildiği kadar düşürürler². Enformelleşmenin geldiği seviyede taşeronların kazanç ilişkisi içindeki konumlarının doğal bir sonucu olarak işçiler, taşeronlar tarafından ücretlerinin ödememesini en önemli problemleri olarak görürler.

² İngiltere'de terleme sistemi olarak adlandırılan ilişkiye dair Marx'ın açıklaması, işveren ile işçi arasındaki çalışma ilişkisinin taşeronlaşma ile dolaylı hale getirilerek bu dolaylılaştırmadan fark yaratıldığına kanıt olabilir: "...bir yandan parça-başı ücret, kapitalist ile ücretli emekçi arasında asalakların girmesini, "emeğin aracıya kiralanmasını" kolaylaştırır. Bu araçların kazancı, tümüyle, kapitalistin ödediği emek-fiyatı ile, bunların, bu fiyatın emekçiye ulaşmasına fiilen izin verdikleri kısmı arasındaki farktan ileri gelir... (Marx, 2000:527)."

Zamana dayalı olarak işçilere ödenen ücret



İhale ile taşerona aktarılan parça iş

Taşeron (parça başı iş alıp bunu zamana dayalı olarak ücretlendirip bu geçişten bir FARK yaratarak bunu sahiplenen aktör

Bu bölüm boyunca çalışma ilişkileri zincirinin işçilere varıncaya kadar nasıl şekillendiği konu edilmiştir. Çalışma ilişkileri içinde işçilere doğru ilerledikçe ana şirketin ortadan kalkmasının sonucu olarak işçilerin çalışma koşulları, ilişkileri ve sınıf bilinçlerine etkileri içeren bundan sonraki bölüm boyunca ana şirketten neredeyse hiç bahsedilmeyecektir. Belirtilen konular, taşeronlarla işçiler ve işçilerin kendi aralarındaki ilişkiler bağlamında ele alınacaktır. Ancak ana şirketlerin kendilerinin bu aşamadan sonra bizzat çalışma ilişkileri içinde olmaması alt katmanlardaki ilişkilerden tamamen çekildikleri anlamına gelmemektedir. Aksine özellikle taşeron-işçi ilişkileri ana şirketlerin üretim ilişkilerini düzenleme mantığının devamını oluşturmaktadır.

Rekabet, zaman baskısı ve işsizlik arasında işçilerin çalışma koşulları ve sınıf bilinçleri

İnşaat sektöründeki çalışma ilişkileri, bu ilişkilerin gerisindeki rekabet, hiyerarşi ve taşeronların konumları, kazanç elde etme biçimleri aynı zamanda işçilerin çalışma koşullarını belirlemekte, sınıf bilinçlerini etkilemektedir. Bu bölümde çalışma ilişkisinin kurulma biçiminin işçilerin sınıf bilinçleri üzerindeki yıkıcı etkisi, işçiler arasında kurulacak çıkar birliğine taşeronlar tarafından yapılan müdahaleler bağlamında ele alınacaktır. Başka bir deyişle bir taraftan işçiler arasında dayanışmanın kurulmasını engelleyen, diğer taraftan işçilerin taşeronlarla çıkar birliği kurmalarını ve bu yöndeki baskıları içeren ilişkiler zemininde işçilerin sınıf bilincinin nasıl üretildiğinden bahsedilecektir.

İşin parçalara ayrılıp taşerona devredilmesi, işçi ile işveren arasına başka aktörlerin girerek çalışma ilişkilerini bulanıklaştırmasını ve bundan taşeronların kazanç elde etmesini sağlayacak zemini yaratır. Çalışma ilişkilerindeki bu belirsizleşme ve karışıklık aynı zamanda işçiler arasındaki dayanışma potansiyelini ortadan kaldırır. Sendikaların aşağıdaki ifadeleri taşeronlaşmanın çalışma ilişkilerinde yarattığı belirsiz zemini göstermektedir.

Sabahleyin ameleği alıp götürüp inşaatında çalıştırdığında örgütleyemiyorsun. Yirmi gün çalıştırıyor inşaatı sonra bitiyor veya köprü bir ayda yapıyor. Toki’de mümkün değil örgütlenemezsin. Gidiyoruz, gittik. Ben bir ay Adana’da mitilimi serdim. Bir türlü mümkün değil işçiyle irtibat kuramıyorsun. Ama diğer tarafta hazır çalışıyorlar diye irtibatımı kurdum yarın değil öbürsü gün on tane çalışan beni bekliyor. ...kurabiliyorsun geleceği olan işyerlerinde. Bunun süresi var çünkü. Diğerleri öyle değil onun süresi altı ay sekiz ay (Yol-İş, Mersin).

İhale yapılıyor çok büyük bir patron diyelim... ihaleyi Ankara’da alıyorlar. Ondan sonra alt taşeronlara bunu paylaşıyorlar. Bir işyerine örgütlenmeye gittiğinizde birden fazla işverenle karşılaşıyorsunuz. Muhatap alacağımız işveren çoğalıyor. Gidiyorsun (işçi) abi ben sıva işinde çalışıyorum falan taşeronun işçisiyim (diyor) (Yol İş, Diyarbakır).

...buralarda örgütlendik. O zaman bu kadar taşeron yoktu. (inşaatı) şirket kendisi yapıyordu... İnşaatında iki bin kişi çalışıyor. Bizim elli tane üyemiz var. Hepsi taşeron. Taşeronlarda örgütlenemiyoruz (Yol-İş, İstanbul).

Tüm üretimin çok katmanlı taşeron çalışma ilişkilerine dayanması, inşaat işçileri üzerinde zaman baskısı, işçiler arası rekabet, işçiler için her an burun buruna kalınacak bir risk olarak işsizlik gibi önemli sorunları ortaya çıkarmaktadır. İşçilerin çalışma yaşamlarını zorlaştıran bu etkenler aynı zamanda onların sınıf bilinçlerini belirsizleştiren birer araca dönüşebilmektedir.

Rekabetin yarattığı en önemli etkenlerden birisi olarak zaman baskısı ana şirketten taşerona, taşerondan da işçiye aktarılmaktadır. Ancak çalışma ilişkisinin diğer taraflarından farklı olarak işçinin üzerinde ikili bir zaman baskısı oluşmaktadır. Birinci zaman baskısı taşeronları da etkileyen işi belirlenen tarihte bitirememeleri halinde taşeronların ana şirkete ceza ödemeleri ile oluşur. Projenin bir an önce bitirilmesi için oluşturulan bu baskı işçilerin çalışma hızlarını da olağanüstü boyutta artırmaktadır. İkincisi kendisine kalan farkı artırmak amacıyla taşeronun ne kadar az sayıda işçi ile işi bitirirse o kadar kar edecek olmasından kaynaklanan zaman baskısıdır. Bu durumda çalışan daha az sayıda işçinin üzerinde daha hızlı çalışmak ve daha uzun saatler boyunca çalışmak gibi baskılar oluşmaktadır. Bazen birine bazen her ikisine birden dayanarak taşeron, günlük ücret ödediği işçinin çalışma saatlerini artırır, hafta tatillerinde çalıştırır ve çalışma tempolarını yükselterek belirli bir zaman içinde olabildiği kadar verimliliği artırmaya çalışır. İşçi normal çalışma temposunda çalıştığı takdirde daha fazla günde yapacağı işi, artan çalışma saatleri ve temposu ile sayısal olarak daha az günde bitirecektir. İnşaat sektöründeki zaman baskısının yarattığı hızlanmanın kaçınılmaz sonucu iş kazalarındaki artıştır. İşçilerin ifadelerine göre inşaat sektöründe yapısal olarak var olagelen taşeronlaşmanın geçmişten en önemli farkı yoğunlaşan rekabet ve zaman baskısıdır. Bunun devamı olarak inşaat gibi tehlikeli işkolunda çalışma temposunun artırması iş kazalarındaki artışın en önemli nedeni olarak görülmektedir:

(taşeronlaşma ile birlikte iş kazaları) Arttı. Hem de bayağı arttı. Taşeron adam bekler ki iş fazla çıksın. Benim işim seri gitsin. *İş çıksın iki bin lira daha fazla kar edeyim.* Usta dikkat etmiyor. Emniyet kemerine dikkat etmiyor. (işçi) biraz daha fazla çalışıyor. *Bazen adam bir şart koyuyor. Benim işimi sen altı ayda bitireceksin.* Yani bu altı ay geçtikten sonra adam diyor ki ben her ay senden bu kadar keserim. Sen bitirmezsen ben daire satamam, kredi çekemem veya çeklerim var ödeyemem (taşeron 4, Mersin).

Genelde taşeronlar ucuz aldığı için işi, metrekarede hem usta kendi yevmiyesini çıkaracak hem çırağının yevmiyesini çıkaracak hem kalfasına para bırakmak zorunda. Dolayısıyla bunu yapamadığı zaman (hızlı çalışmadığı zaman) o adamı (işçiyi) işten çıkartıyorlar. Herkesin bakmak zorunda olduğu bir ailesi var işten çıkmak zor. Ne yapıyor hızlı çalışıyor. Hızlı çalışırken bir şeyler dikkatinden çıkıyor. Hadi on gün on beş gün tamam da aya vurduğun zaman beyin, vücut yorgunluğu insanı hataya zorluyor. Dolayısıyla ölümler de bu yüzden oluyor (inşaat işçisi 1, İstanbul).

Hızlandığı zaman herkes bir yarışın içerisinde. Herkes son saniyesine kadar insanlardan hani şu sinekten yağ çıkarma hali yağ çıkarmaya çalışıyor. Ne yapıyor istirahatlarından alıyor. Göstermelik şeyler yapıyor. Emniyet kemerini tak, baretini tak şunu yap bunu yap diyor. Fakat kendisi gerekli önlemleri almıyor. Örneğin çok da basit şeyler var file sistemleri var biraz maliyetli olunca ona yanaşmıyor. İşte demin söylediğimiz şeyi devreye sokuyor. Taşerona diyor ki hayır diyor önlemini kendiniz alacaksınız, sigortanızı da kendiniz yapacaksınız. Bir şey olursa ben karışmam (inşaat işçisi 4, Mersin).

Yukarıdaki ifadeler taşeronların işi ne kadar erken bitirirlerse o kadar az işçilik ödeyeceklerini belirterek taşeronların el koydukları *farkı* açıkladığı gibi inşaat sektöründe zamanın kritik bir önem kazandığını göstermektedir. İnşaat sektöründe istihdam yöntemi ile iş kazalarındaki artış arasındaki ilişkiyi doğrulayacak farklı ülkelerden çok sayıda örnek bulunmaktadır (Bkz: ILO, 2001:35-37). Bunlara göre taşeronlaşmanın inşaat sektöründe kazandığı derinleşme ve üretimi hızlandıran, çalışma güvenliğini sağlamayı zorlaştıran etkisi ile iş kazalarındaki artış arasındaki pozitif ilişki benzer deneyimlerin de olduğu bir sonuçtur (ILO, 2001:36).

İş kazalarının maliyetleri artırması nedeniyle işverenler/taşeronlar yeterli güvenlik önlemlerini alma konusunda isteksiz olabildikleri gibi işçilerin de ihmalkar davranmaları mümkündür (Abdul-Aziz, 2001: 794; Jason, 2007:13). Bu bulguyu doğrular şekilde işçilerin ifadelerine göre taşeronlar ve taşeronlara göre de ana şirketler gerekli iş güvenliğini almamakta veya sadece göstermelik olarak almaktadırlar. Diğer taraftan onlara sağlanan emniyet kemeri, baret gibi araçlar işçiler tarafından kullanılmamaktadır. İşçiler emniyet kemerinin kendilerini *yavaşlattığını*, baretin de özellikle yaz aylarında terlettiği için kullanışlı olmadığını, ayrıca her ikisinin de çoğu durumda yetersiz kaldığını ve daha etkili güvenlik önlemlerinin müteahhitler ve taşeronlar tarafından pahalı olduğu için uygulanmadığını düşünmektedirler. Özellikle emniyet kemerinin kendilerini yavaşlattığı vurgusu, hızlı çalışmaları için işçilerin üzerlerinde sürekli bir denetim olsun veya olmasın inşaattaki kritik zaman algısına işaret etmektedir. Burada zamanı kritik kılan, taşeronlar için olduğu kadar işçiler için de geçerli olan işi zamanında bitirmenin hiyerarşide bir üstteki aktör ile sürekli çalışma ilişkilerini sağlayan önemli bir etken olmasından ileri gelebilir.

Taşeronlaşmanın işçiler üzerindeki diğer önemli etkisi inşaat sektöründeki rekabetin üçüncü katmanı olan işçilerin kendi aralarındaki rekabettir. Taşeronlar arasında olduğu gibi işçiler arasındaki rekabet işe kabul edilmek için günlük ücretin düşmesine neden olur. İşçiler arasında oluşan rekabet koşullarında işçi, çalışma koşulları üzerinde müzakere etme gücünü tamamen kaybedecektir çünkü işi, olduğu koşullarla kabul etmezse bunu kabul etmeye hazır başka işçilerin olduğunu bilmektedir. Diğer taraftan bir bütün olarak sendikal hakların adının bile geçmemesinden dolayı tek başına kalmış işçi üzerinde kurulacak hakimiyet sayesinde onun emek gücü ucuz ve disipline edilmiş olmaktadır.

İşçiler arasında da şöyle bir sıkıntı var. Genellikle günlük yevmiye ile çalışıldığı için. Örneğin bir grup işçi geliyor. Genellikle hep akraba ekipler. Van'dan, Kars'tan, Hakkari'den geliyorlar.... Bu rekabet de örgütsüzlüğü çok dağıtıyor. Karşılı ekip geliyor 65 liraya çalışıyor, Hakkâri ekip geliyor 70 liraya çalışıyor. Karadenizliler ayrı, Kürtler ayrı. Patronlar da (bunu) rahat kullanabiliyorlar şantiyelerde (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Yani bir taraftan işçiler, ücretlerin düşmesinden istihdamın biçimini değil diğer işçileri sorumlu tutmaktadırlar. Diğer taraftan yukarıdaki ifadeden de anlaşılacağı gibi işçilerin hemşeriliğe ve

akrabalığa dayalı ekipler halinde çalışmalarını nedeniyle rekabet daha geniş bir sınıfsal alanına etki etmektedir. Akrabalık ve hemşeriliğin işçiler arasındaki çalışma ilişkilerini büyük oranda şekillendirdiği böyle bir zeminde rekabet, işçi ekipleri arasındaki dayanışmayı dağıtmaktadır. Bir taraftan geçici istihdam nedeniyle işçiler arasında uzun süreli ilişkilerin kurulamaması diğer taraftan işçilerin ekipler halinde göç etmeleri ve çalışmalarını işçilerin “işçi olmak” üzerinden uzun süreli ve etkili dayanışma geliştirmelerini engellemektedir.

Çalışma ilişkilerini şekillendiren sosyal ilişkiler zemini ile inşaat sektörünün konjonktürel özelliklerinin birbirlerini kesen etkileşimleri her gün yeniden sınanan “biz ve onlar” kategorilerinin işyerinde nasıl oluştuğunu göstermesi açısından da ilginçtir. İnşaat işçilerinin hemen yukarıda bahsedilen ekipleşmelerinde görüldüğü gibi “bir gruba ait olma hissi” bir yönüyle kentsel istihdamdaki çalışma ilişkileri üzerinden her gün yeniden oluşturulur. Bu grupların sınırlarını belirgin bir şekilde çizmek içeride ve dışarıda kalanları tanımlayarak, bir tür güvenlik mekanizması olarak “farklılıkları” belirginleştirmektedir³. İşçinin aşağıdaki konuşması bir taraftan taşeronun kendi akrabalarından/hemşerilerinden oluşan grupları daha kolay idare edebildiğini gösterirken diğer taraftan “akrabalar ve yabancılar” ayrımının işçiler arasındaki dayanışma ilişkilerinin tanımlanmasında ne kadar işlevsel olduğunu göstermektedir. Nitekim işçinin bütün konuşmasında hissedilen “tarafı” aynı zamanda eniştesi olan taşeronu “diğer işçilere” karşı savunmasından anlaşılmaktadır. İşçinin anlattıkları, sendika görüşmesinde işçilerin örgütlenmesini zorlaştıran konulardan biri olarak belirtilen akraba-taşeron durumuyla da uyumludur.

(iş güvenliği ile ilgili olarak) Eskiden fazla tedbir alınmıyordu. Hem dikkatsizlik artmış insanlarda. Bir de mesela baret takmaları gerekiyor takmıyorlar. Mesela benim eniştem (taşeron) her öğlen arası uyarırdı ama bir tek biz takardık. Biz dediğim amca çocukları, biz tanıdık olduğumuz için. Biz takardık kendi içimizde ama diğer yabancılar takmazdı (inşaat işçisi 6, Mardin).

³ Hemşerilik, içeride dayanışmayı dışarıya karşı da çıkarların savunulmasını sağlayan bir tür gruplaşmadır. Bu dayanışma ve savunmayı yapabilmek için belirli semboller ve kurallarla oluşturulan benzerliklerin ve ortak çıkarların etrafında örülen bir grup olma algısı gerekmektedir. Hemşerilik gurubun kendisine ait olarak tanımladıkları şeyi diğerlerine karşı savunmanın mantığını çok iyi bir şekilde kurabilecek bir ilişki biçimidir.

Kalıpçı ve demircilerin büyük bir bölümü Türkiye'nin belirli bölgelerinden gelir....bunların belirli kalfaları vardır (işçileri) köyünden toplar getirir. Eğer onlardan (işçilerden) herhangi biri bu adamın düşüncesine ters bir şey yaparsa onun üstünü çizdi mi o bir daha bir yerde iş bulamaz. Dolayısıyla bizim konut inşaatında (sendikal örgütlenmenin önündeki) en büyük sıkıntımız bu (Yol-İş, İstanbul).

Mesela birçok yerde Kürt işçilere saldırı oldu. Ümraniye'de işçilerin evine baskın yaptılar. Bunları dağıtmanın yolu da bu: talepleri ortaklaştırmak. Farklı siyasi noktalardan beslense de inşaat işçileri o talepler doğrultusunda yan yana gelebilirler (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Kökene dayalı ilişkilerin farklılıklar ve benzerlikler yaratmak üzerinden gelişmesi ve dayandığı biz ve onlar gibi kategorileştirmeleri, kente en son göç edenlerin veya “farklı/onlar” olarak tanımlananların işgücü piyasasının karanlıklarına doğru itilmesi için gerekli anlamı üretebilir. Yani bu ilişkilerin mantığı bazılarını daha düşük ücret verilmesini ve onların daha kötü koşullarda çalışmalarını haklılaştıracak araçları üretebilmektedir. Bu tür ilişkiler etnikleştirme için iyi bir zemindir. Diğer taraftan da işçilerin işverenlerine karşı çıkarılarını savunmalarını sağlayacak şekilde dayanışma kurmalarının önüne geçerek çıkar birliğini diğer işçilerle değil taşeronla kurmalarına neden olabilmektedir.

Taşeronlaşmanın işçilerin çalışma koşullarını kötüleştirecek ve sınıf aidiyetlerini sarsacak diğer önemli etkisi, şirketlerin taşeronlaşma vasıtasıyla atıl kapasite yaratma sorununu işçilere kaçınılmaz bir işsizlik olarak devretmeleridir. Şirketler taşeronlaşma ile üretimin yapısından kaynaklanan bu sorunu aşarken işçilerin etkilenmemeleri için herhangi bir çözüm yolu yoktur. Nitekim işçilerin bir işi bitirdikten sonra başka bir işe geçebilmeleri, aradaki sürede işsiz oldukları anlamına gelmektedir. İnşaat işçileri için işsizlik yaşamlarının olağan bir parçasıdır. Çünkü günlük ücretli işgücü neredeyse tüm dünyada inşaat sektöründe norm haline gelmiştir (Wells, 2007: 90-91). Günlük ücrete dayalı ve geçici olarak işe alınan işçiler için işsizlik risk olmaktan çok hayatlarının parçası olmaktadır.

Ancak işsizlikten etkilenmenin bir başka versiyonu bazen taşeronların işçilere karşı işsizliği bir tehdit olarak kullanabilmeleri nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İşsiz kalmanın olağan olduğu inşaat sektöründe taşeronlar tarafından yapılan işsizlik tehdidi işçileri yalnızlaştırmada önemli bir etkidir. Ayrıca istihdam biçiminin içerdiği yüksek riskler ve belirsizlikler işçilerin taşeronlarla güvene dayalı uzun süreli çalışma ilişkileri kurmalarını desteklemektedir. Aşağıdaki ifadede görüldüğü gibi taşeronlar, işçilerin kendi aralarındaki ilişkilere müdahale ederek işçileri yalnızlaştırıp birbirinden kopmuş işçilerin her birini ayrı ayrı kendilerine bağlamayı amaçlarlar.

Kendine bağlamak için on beş yirmi kişinin içinde mutlaka bir tane yalaka oluyor. Bunlara ya yemek yediyor ya da üç beş kuruş sigara parası veriyor. Onun işi yemek saatlerinde çay saatlerinde korku salmak. Arkadaşlar işte insanlar fazla geliyor. Burada herhalde birkaç kişiyi çıkaracaklar. İşsizlik korkusu var ya insanlarda sekiz saat yerine on saat çalışmaya başlıyorsun. Beni çıkarmasın (diye). Veya bu ay paramı alamadım hiç önemli değil diyor öbür ay alırım çıkmayayım da. Son zamanlarda aşırı hem de bu (inşaat işçisi 3, Mersin).

Hemşeri, etnisite, akrabalığa dayalı karmaşık bir ilişkiler zemininde oluşan ücret rekabetleri, işsizlik tehdidiyle emek gücünü daha ucuza getirme çabalarının oluşturduğu kaotik çalışma ilişkilerinin en ucuza getirilenleri son zamanlarda Suriyeli göçmenlerdir⁴. Suriyeli göçmenler iç ve dış göçlere bağlı olarak şekillenen çok katmanlı inşaat işgücünün dibe doğru genişlemesine yeni bir basamak eklemişlerdir.

⁴ Türkiye’de kırdan kente göç etme zamanına bağlı olarak işgücü piyasasında hiyerarşiyi de içeren bir katmanlaşma olduğu bilinmektedir. Bu katmanlaşma Güneydoğu göçünün kente göçte son dalgayı oluşturması nedeniyle etnik boyuta da sahiptir. Son dalga ile gelen göçmenler ucuz ve vasıfsız işçiler olarak tanımlanmışlardır. Örneğin Tuzla tersanelerinde “az yevmiyeli ve daha ‘pis işler’ olan taşlama ve gemi temizliğinde en son zorunlu/ekonomik göç dalgasıyla kopup gelen, ana dili Arapça olan Urfalılar ve ana dili Kürtçe olan Batmanlılar, Hakkarililer, Diyarbakırlılar ağırlıktadır” (Akdemir ve Odman, 2008: 73). Hatta göç üzerinden benzer bir katmanlaşma örneği inşaat sanayi için de verilebilir: “İstanbul’da konut inşaat sektöründe Adıyaman, Ağrı, Bingöl, Erzincan Erzurum, Gümüşhane, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Tokat, Trabzon, Bayburt ve Batman illerinde doğmuş olanların İstanbul ortalamalarını çok aşan oranda temsil edildikleri görülmektedir. Ancak ilginçtir ki, bu göçmen grupları konut inşaat sektöründe aynı koşullarda yer almamaktadır. Bu gruplar arasında Gümüşhane, Ordu, Rize ve Trabzon doğumluların önemlice bir bölümü, işveren ya da kendi hesabına statüsünde çalışırken, adı geçen diğer göçmen grupların üyeleri, özellikle Güneydoğu doğumlular ücretli statüsünde çalışmaktadırlar (Işık ve Pınarcıoğlu, 2009: 175).

İnşaatı allak bullak ettiler. Ucuza çalışıyorlar. Biz ustaları seksene çalıştırıyoruz. Kendisi gelip elli-altmışa çalıştırıyor. Ne sigorta yatırıyorlar onlara ne bir şey. Sigorta da onların (işverenlerin) cebinde kalıyor (inşaat işçisi 9, Mardin).

Suriyeli işçi etkisine benzer bir durum diğer uluslar arası göç örneklerinde de görülmüştür. İnşaatlarda özellikle farklı göçmen grupların çalıştığı durumlarda gruplar arasında ücret farklılıkları oluşabilmektedir (bkz. Abdul-Aziz, 2001: 794; Santoso, 2009: 533). Abdul-Aziz'in (2001: 793-794) araştırmasına göre Malezya'da inşaat sektöründe en yüksek ücreti Malezyalılar alır. Ücret sıralamasının en altında en son göç eden grup olan Bangladeşliler bulunmaktadır. Daha farklı bir örnek olarak Brunei'de benzer vasıf düzeyindeki Endonezyalı ve Tayvanlı işçilerden Endonezyalılar daha eski göçmenler olmalarına rağmen daha düşük ücretlerle çalışırlar (Santoso, 2009: 533). Türkiye'de de Suriyeli göçünden de önce inşaat sektöründe göç üzerinden katmanlaşmanın varlığına dair ipuçları bulunmaktadır. Örneğin daha önce yapılan bir araştırmaya göre sektörde yoğun olarak çalışan Kürt işçilerin yerine Orta Asya ülkelerinden ve Afganistan'dan gelen göçmenler tercih edilmektedir çünkü Kürt işçiler ücretlerinin ödenmemesi durumuna karşı bazı yöntemler geliştirebilmişlerdir. Dolayısıyla işveren için kayıt dışı göçmen işçiler Kürt işçilere göre daha tercih edilebilir durumdadırlar (Toksöz, 2008:9-10). Bu katmanlaşmanın henüz en savunmasızları olarak Suriyeli göçmenlerin, araştırmaya katılan işçilerin anlattıklarına göre inşaat sektöründe sayıları sürekli artmakta ve vasıfsız işleri yapmaktadırlar. Suriyeli işçiler, yine anlatılanlara göre ücretleri yarı yarıya düşürdükleri halde çalıştıkları inşaatlarda diğer işçilerin düşmanca davranışlarına maruz kalmamaktadırlar. Görüşmecilerin tamamı her an düşmanlığa dönebilecek kamplara ayrılmalarına rağmen savaş mağduru oldukları için Suriyeli işçiler hakkında naif ifadeler kullandılar.

Hayır kesinlikle. Aksine işçiler onlara çok iyi davranıyorlardı. Mesela sabahları (kahvaltıyı) bol alırdık. Bütün işçiler alırdı, bizim firmaya (taşerona) ait olmayanlar da alırdı. Onlarla paylaşırdık...Bizim çalıştığımız yerde yüzde doksanı Kürttü. O yüzden bir bağlılık vardı. Bir de savaştan. Savaş olduğunu biliyorlardı ya genelde onlara mahzun, günah gözüyle bakıyorlardı.(inşaat işçisi 6, Mardin).

Sayısal verilerle desteklenmemekle birlikte Türkiye'de Kürtler arasında inşaat işçiliğinin yaygın olduğu tahmin edilmektedir (örneğin: Koçak, 2013: 22). Bunun doğruluğu bir an için

kabul edilse bile işçinin bahsettiği bu davranış tam bir duygusallıkla oluşmamaktadır. Suriyeli işçiler için “dışlayıcı” bir dil kullanılmamasının en önemli sebebi inşaat işlerinin önemli bir kısmının vasıflı olması, inşaatlarda çalışan Suriyeli göçmenlerin vasıfsız işleri yapmaları rekabetin oluşmasını engelliyor olabilir. Öte yandan bir gazete haberinde tam tersi davranışları gösterecek ipuçları bulunmaktadır⁵. Şanlıurfa’daki bir inşaatta gerçekleşen kavganın sonucunda Suriyeli bir işçinin öldürülmesi karşılaşmanın ne kadar sert olabileceğini göstermektedir. Türkiyeli işçinin şantiyede başlayan kavgaya yakınlarını da çağırması inşaat sektöründeki çalışma ilişkilerinin “ taraflarını”, işçilerin algıladıkları “dayanışmanın” da konusunu ve yöntemini göstermektedir. Çalışma ilişkilerinde akrabalık ve hemşeriliğin etkisini ortaya çıkarır şekilde bu ilişkiler “arkasının güçlü olması”, “kalabalık olma” “dışarıya” karşı güçlü olmanın, “içeride” de dayanışmanın araçlarıdır.

Dolayısıyla inşaat işçileri işsizlikle, rekabetle ve son durumda çaresizlikle sınanarak Suriyeli işçilere doğru artan oranda, daha fazla çalışmaya razı oldukları gibi daha itaatkar olmaktadır. Diğer taraftan yine aynı sebepler işçiler arasındaki günlük ilişkilerin kopmasına hatta çatışmaya dönüşmesine neden olarak işçiler arasındaki dayanışmayı çözüp sınıf bilincini bulanıklaştırmaktadır. İşçiler için bu etkilerin kaçınılmaz sonu işçi olmanın giderek ağırlaşan yükünü üstlenmek zorunda kalmaktır. Ücret almadan daha fazla çalışan, çalışma koşulları üzerine müzakere etme hakkı işsizlikle ve ücretini hiç ödememe tehdidiyle engellenen işçiler iş için “kendi emek gücünü *kişisel olarak satma* özgürlüğü” (Brass, 2010:26) tartışmalı hale gelmektedir. Çünkü işçinin kendi emek gücü üzerindeki karar verme iradesi bahsedilen tehditlerle ve davranışlarla zayıflatılmaktadır. İşçi işten ayrılmak istese bile birikmiş ücreti ödenmediği için ayrılamamaktadır. İşsizlikle tehdit edildiği için ücretini alamadığında çalışmaya devam etmek zorunda kalabilmektedir. Başka bir araştırmanın ortaya çıkardığı “işçilere kumar oynatıp borçlandırma ve pasaportlarına el koyma gibi” (Abdul-Aziz, 2001: 796) kötü muameleler işçilerin emek güçleri üzerindeki iradelerini zayıflatıp işten ayrılmalarını önlemeye, daha itaatkar ve düşük ücretli olmalarını sağlamaya hizmet edebilmektedir.

⁵ Güneydoğutv, İnşaat işçileri arasında tabancalı kavga: 1 ölü, http://www.guneydogutv.com/haber_detay.php?id=15759 (erişim: 13 Kasım 2013).

İşi daha ucuza getirebilmenin gayreti, yoğun rekabet koşulları, zaman baskısı, inşaat işlerinin belirli süreli olması ve işsizliğe dayanan zeminde enformelleşen ve belirsizleşen çalışma ilişkilerinde “hiyerarşiyi” muhafaza etmek için fiziksel güç bir araç olarak kullanılabilir. Araştırma kapsamında inşaat sektöründe zor kullanmanın yaygınlaştığı işçiler ve taşeronlar tarafından ifade edilmiştir. Bu durum inşaat sektöründe fiziksel şiddetin ve tehdidin çalışma ilişkilerinde hakimiyet kurma biçiminin bir parçası olduğunun göstergelerindedir.

... Ha çok şükür biz güçlüyüz yani şöyle güçlüyüz. Gücümüz yetiyor insanlara da biz biraz daha az sorun yaşıyoruz. Daha çok sorun yaşayan insanlar var, para verenler var.

Güçlüyüz derken bir alt yapımız var, akraba bağımız var, çevremiz var, sözümüz geçiyor. Haksızlık yapan anlamında demiyorum, kendimizi korumak anlamında

Böyle güçlü olmasanız ne olur?

Olmazsa zorlanırsınız. Dayak yersiniz, küfür yersiniz. İşçi kesimi paramı alıyor muyum almıyor muyum diye sorar. Parasını almıyorsa ya kavga eder ya küfür eder.

(bu durumda güçlü olmak demek) Kalabalık olmaktır, karşı tarafın cüret edememesi demektir.

Güçlü olmak sadece işçiye karşı mı önemlidir?

Herkese karşı önemlidir. Bu sektör çok adi bir sektör yani bana göre, çok kaba bir sektör, çok sıkıntılı bir sektör. İş kazası şeyi fazla, kabalığı fazla, hata oranı fazla. Yani nasıl söyleyeyim gücü yeten yetene derler ya bu sektör öyle bir sektör (taşeron 3, Gaziantep).

İşçiyi kişisel olarak varlık göstermekten, haklarını aramaktan hatta ücretlerini istemekten caydırmanın bir aracı olarak taşeron veya müteahhit tarafından kullanılan tehdit ve şiddet, iş kazaları ve ücret ödenmemesi gibi sorunların sık yaşandığı düşünüldüğünde çalışma ilişkilerinde istisnai olmadığı anlaşılmaktadır. Ücretini isteyen işçinin mafyaya havale edilmesinden özellikle küçük ve orta büyüklükteki inşaat şirketlerinde sık görülen bir yöntem olarak bahsedilmiştir. Ancak bunun ötesinde bu sektörde günlük, yüz yüze kurulan çalışma ilişkileri *kaba güç dengeleri* üzerinden seyretmektedir.

İnşaatta işçilerin büyük bir kısmı gurbette çalıştıkları için işçilerinin alacağına verilmemesi durumunda işler daha fazla dayanamıyorlar. Biz ...şirketine gittiğimizde işçilerin hepsi işten çıkmış iki ay önce paralarını alıp öyle memleketlerine gideceklerdi.

Dolayısıyla kalacak yerleri yok. İki aydır şantiyede kalıyorlardı. Kimi parkta yatıyor, kimi bir akrabasında kalıyor, kimi bekar evinde kalıyor aylık elli lira para vererek. Dolayısıyla çok dayanma güçleri yok. Patronlar da bunu bildiği için genellikle şunu söylüyor “tamam paranızı vereceğiz siz memlekete gidin”. Zaten adam memlekete gittikten sonra geçmiş olsun... İsrar eden olursa da gerçekten zor kullanılıyor güvenlikçilerle işte garip... genellikle orta ölçekli firmalar bunları kullanıyor, büyük firmalarda çok öyle mafya tipi ilişkiler olmuyor (İnşaat İşçileri Derneği, İstanbul).

Şiddetin çalışma ilişkilerinde hakimiyeti sağlamanın bir aracı olarak etkisinin görülebildiği konulardan diğeri iş kazalarıdır. İş kazası olduktan sonra işçilerin dava açılabilmesi ve tazminat talep edebilmeleri bazı taşeronlar için devletin işçiden yana olması anlamına gelmektedir. Kendisinin karşısında işçinin güçlenmesi ve yasal olarak bazı taleplerde bulunabilir olması bu çalışma ilişkisinin işleyiş kurallarının, karşılıklı sorumlulukları düzenleyen kuralların çözülmesine neden olmaktadır. Örneğin bu konudaki yasal düzenleme paternalist ilişkinin ifade edilmeyen karşılıklılık dengesini bozarak bu ilişkideki çatışmayı su yüzüne çıkarmıştır. Aşağıdaki konuşmada işçinin ailesinin yasal haklarının farkında olarak ve belki de müteahhidin düşündüğünden daha fazlasını talep etmeleri, kararı onun iyi niyetine bırakmamaları çatışmanın görünür alana, mahkemeye, çekilmesine neden olmuştur.

Mesela ya ben çalışmam işte sıkıntım olur. Benim borcum var, evimin kirası var. Şöyle oldu böyle oldu deyip...aba altından sopa derler ya biraz tehditvari. Yani devlet işçiden yana olduğu için işçi de bunun farkında bunu koz olarak kullanıyor. Para istiyor, başka şeyler istiyor. Bazen geliyor evimde erzağım kalmadı (diyor) (taşeron 3, Gaziantep).

Duyduğuma göre bekçinin hanımı ve çocukları gelmiş bize bir araba bir daire verin demiş. Biz de davacı olmayacağız demiş. Müteahhit de kabul etmedi. Dedi ki böyle bir şey teklif etmeseydi ben kendiliğimden vicdanımdan her türlü desteği onlara verirdim ama böyle bir şey olduğu için dedi gidin beni mahkemeye verin, şikâyet edin ben böyle bir şeyi kabul etmiyorum. Cezam neyse çekerim (taşeron 4, Mersin).

Paternalist ilişkilerin bir tarafın itaat diğer tarafın koruma vaat ettiği karşılıklılığa dayanan kurallar dengesinin yasal düzenlemeler ve kısa süreli, sürekliliği belirsiz olan çalışma ilişkileri nedeniyle bozulması, çalışma ilişkilerindeki çatışmanın şiddetlenmesine, güç ilişkilerinin keskinleşmesine ve meşrulaşmasına neden olmaktadır. Taraflar üstü örtük ve dolambaçlı yollar yerine daha doğrudan davranmaya başlamaktadırlar. Diğer taraftan hakim olma, hükmetme, kontrol etme isteği her kırılma anında yeniden kurulmaktadır. Burada şiddet, “olağan ve günlük ilişkilerin gerisindeki gücü sergilemek ve böylece hakimiyet ilişkilerini muhafaza etmekte” (Lerche, 1995:496) kullanılan etkili bir araçtır.

Sonuç

İnşaat sektöründe taşeronlaşma, işçilerin çalışma koşullarına etkilerini, taşerona ve müteahhide maliyetlerini mümkün olan en düşük seviyeye çekmek üzerine kurulan bir istihdam biçimidir. Taşeronlaşma örneğinde genel olarak da tüm dolaylı istihdamda işçi-işveren ilişkileri bulanıklaştırılıp, işçilerin sınıf bilinci belirsizleştirilmektedir. Çalışma ilişkileri daha en baştan belirsizleşmektedir. Sermaye sahibi ile işveren olma birbirinden fiilen ayrılmaktadır. Sermaye sahibi şirket, üretimi finanse edip çıkmış ürünü kendi adına veya kendi adıyla satar. Bu ilişki içinde işçiyi en fazla etkileyen nokta yukarıda bahsedildiği gibi taşeronun işverenden aldığı ile işçilere ödediği para miktarı arasındaki farktan kazancını sağlamasıdır. Taşeronların farkı arttırmak üzerinden kazanç sağlamaları işçilere aktardıkları risklerin ölümcül seviyelere yükselmesine neden olmaktadır.

Zamanın daha kritik önem kazandığı üretim aşamaları işçinin hızlı bir şekilde, olabildiği kadar itaatkar, mümkün olduğu kadar savunmasız kılınmış olmasını gerektirir. Bu yüzden şiddet, işsizlik tehdidi, çalışma ilişkilerinin içinde şekillendiği akrabalık, hemşerilik gibi daha geniş sosyal ilişkilerden yaratılan baskı ile birlikte işçilerin daha itaatkar ve savunmasız olmaları sağlanmaktadır. Bütün bu etkenler işçileri yalnızlaştırarak daha kolay yönetilebilir, her türlü çalışma koşuluna hemen uyum sağlayabilen üretim araçlarına dönüştürmektedir.

İşçinin kendi emek gücü üzerinde karar verme iradesini olabildiği kadar zayıflatarak işçi “bir meta sahibi olmaktan çıkıp meta haline gelmiş olur”. Ancak burada “özgür ücretli işçi olmaktan çıkıp köle haline gelmekten” söz edilemez. Çünkü köle sahibinin kölesi için belirli

sorumlulukları üstlenmesi beklenirdi ancak işçiler, daha çok iş makinesi gibidir. Yani belirli bir süre kullanıldıktan sonra sorunsuz bir şekilde üretim alanının dışına atılırlar.

Taşeronlaşmanın çalışma ilişkilerini biçimlendirme mantığı etnisite, hemşerilik, göçe dayalı olarak oluşan grupların karşı karşıya kalmalarına ve işçiler arası dayanışmanın çözülmesine neden olmaktadır. Göçle beraber yenilerinin işgücü piyasasına dahil olması “daha savunmasız olanların” her zaman bulunmasına ve işçiler arasındaki dibe doğru yarışın devam etmesine neden olmaktadır.

Summary

Construction Workers on Subcontracting Labour Relations

Construction industry is one of the sectors where subcontracting is most common. Due to structural qualities that make subcontracting indispensable to construction companies, all relations of production in this sector are established through subcontractor networks. Subcontracting has created a chaotic labour relations pattern where numerous subcontractors obscure labour relations by standing between the company and the worker, and where boundaries of informalization are crossed even before getting down to workers. Workers form the bottom layer in this pattern of relations based on the rationale of reducing labour cost as much as possible and shifting production risks to the weaker with rising competition in the neoliberal age. Although temporary employment, migrant labour, and subcontracting are defined as structural qualities of construction industry, working conditions in this sector have deteriorated as a consequence of subcontracting in this sector becoming more systematic in recent years compared to the past.

A large percentage of studies conducted in Turkey on construction sector focus on why construction companies widely prefer subcontracting, and explain the relations between the principal company and the subcontractors. These studies fail to produce any findings on how workers are affected by subcontracting and on relations between the worker and the subcontractor. This study picks up where other studies left and investigates the effects of subcontracting on workers, their labour relations, and class-consciousness.

Qualitative research method of in-depth interview was used in accordance with the aim of the study. An attempt was made through interviews with construction workers, subcontractors and labour organizations to understand how subcontracting shapes work conditions and relations of workers. Fifteen interviews were conducted with construction workers and subcontractors working in building works. Furthermore, interviews were made with the Association of Construction Workers in İstanbul, and three branches of the Union of Road Building and Construction Workers of Turkey (Yol-İs) in the cities where the study was conducted (İstanbul, Mersin, Diyarbakır). The study primarily uses the findings of these interviews to discuss the status of subcontractors in labour relations, where they obtained their revenues, how they raised these revenues, and differentiation of subcontractors as a non-homogeneous layer.

The research also revealed that the risks shifted to subcontractors and from them to workers in construction sector, and certain problems that particularly affect workers in subcontracting such as unemployment, competition and growing intense work pressure have pushed certain issues like labour relations characterized by physical violence among workers and between workers and subcontractors to forefront. As a result of informalization that increases towards lower layers of labour relations created in the sector by subcontracting, increasing work hours despite being in a dangerous line of work, night work, threatening workers with dismissal, the change in wages between worker groups formed by migration and town affiliation due to wages being set completely by free market conditions, competition among worker groups over wages and other similar problems have prevented workers from forming class consciousness but instead establishing different solidarity relations.

KAYNAKÇA

ABDUL-AZİZ, A. R.

2001 “Foreign Workers and Labour Segmentation in Malaysia’s Construction Industry”, **Construction Management and Economics**, 19 (18).

AKDEMİR, N., A. ODMAN

2008 “Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar”, **Toplum ve Bilim**,113

BRASS, T.

2010 “Unfree Labour As Primitive Accumulation”, **Capital&Class**, 35 (1).

BOBEK, A., T. KRINGS, E. MORIATY, J. WICKHAM, J. SALAMONSKA

2008 “Migrant Workers and the Construction Sector in Ireland”,
<http://www.tcd.ie/immigration/css/downloads/ConReport03.09.08.pdf> (erişim: 29 Ocak 2014).

BYRNE, J., L. CLARKE, M. VAN DER MEER

2005 “Gender and Ethnic Minority Exclusion from Skilled Occupation in Construction: a Western European Comparison”, **Construction Management and Economics**, 23 (10).

CHIANG, Y.H.

2009 “Subcontracting and Its Ramifications: A Survey of The Building Industry in Hong Kong”, **International Journal of Project Management**, 27.

CLARKE, L., G. HERMANN

2004a “Cost vs. Production: Disparities in Social Housing Construction in Britain and Germany”, **Construction Management and Economics**, 22 (5).

CLARKE, L., G. HERMANN

2004b “Cost vs. Production: Labour Deployment and Productivity in Social Housing Construction in England, Scotland, Denmark and Germany”, **Construction Management and Economics**, 22 (10).

COSTANTINO, N., R. PIETROFORTE, P. HAMILL

2001 “Subcontracting in Commercial and Residential Construction: an Empirical Investigation”, **Construction Management and Economics**, 19 (4).

DAI, J., P.M. GORDON, W.F. MALONEY

2007 “Analysis of Craft Workers’ and Foremen’s Perceptions of the Factors Affecting Construction Labour Productivity”, **Construction Management and Economics**, 25(11).

ECCLES, R.G.

1981 “Bureaucratic Versus Craft Administration: The Relationship of Market Structure to the Construction Firm”, **Administrative Science Quarterly**, 26 (33).

GÜLÖKSÜZ, E.

2009 “İnşaat Sanayinde Uluslararasılaşma ve Sermayeler Arası İlişkiler”, **Praksis**, 19.

FELLİNİ, I., A. FERRO, G. FULLİN

2007 “Recruitment Processes and Labour Mobility: the Construction Industry in Europe”, **Work, Employment & Society**, 21 (2).

HARRFF-TAVEL, H., A. NASRİ

2013 “Tricked and Trapped Human Trafficking in The Middle East”, ILO, Beirut, http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_211214/lang--en/index.htm (erişim: 11 Şubat 2014).

ILO

2001 “The Construction Industry in The Twenty-First Century: Its Image, Employment Prospect and Skill Requirements”, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/tmcitr.pdf> (erişim: 12 Eylül 2013).

IŞIK, O., M. M. PINARCIOĞLU

2009 **Nöbetleşe Yoksulluk**. İstanbul: İletişim Yayınları, 7. Baskı.

GÜNEYDOĞUTV

İnşaat işçileri arasında tabançalı kavga: 1 ölü,

http://www.guneydogutv.com/haber_detay.php?id=15759 (erişim: 13 Kasım 2013).

JAYAWARDANE, A.K. W., N.D. GUNAWARDENA

1998 “Construction Workers in Developing Countries: a Case Study of Sri Lanka”,
Construction Management and Economics, 16(5): 521-530.

JASON, A.

2007 “Informal Construction Workers in Dar Es Salam, Tanzania”, ILO, Geneva,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160790.pdf (erişim: 12 Eylül 2013).

KRINGS, T., A. BOBEK, E. MORIATY, J. SALAMONSKA, J. WICKHAM,

2011 “From Boom to Bust: Migrant Labour and Employers in the Irish Construction Sector”, **Economic and Industrial Democracy**, 32 (3).

KOÇAK, H.

2013 “İnşaat İşkolunda İstihdamın Yapısı ve Emek Rejiminin Özellikleri”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik**, 47.

LERCHE, J.

1995 “Is Bonded Labour a Bound Category?-Reconceptualising Agrarian Conflict in India”,
Journal of Peasant Studies, 22 (3).

MARX, K.

2000 **Kapital**, (çev. Alaattin Bilgi), Ankara: Sol Yayınları, 6. Baskı.

MANU, P., A. Nİİ, P. DAVID, S. SURESH

2013 “Mitigating the Health and Safety Influence of Subcontracting in Construction: The Approach of Main Contractors”, **International Journal of Project Management**, 31.

MİTİULLAH, W., I.N. WACHİRA

2003 “Informal Labour in The Costruction Industry in Kenya: A Case Study of Nairobi”, ILO, Geveva,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/@invest/documents/publication/wcms_asist_8175.pdf (erişim: 12 Eylül 2013).

OLİMOVA, S., I., BOSC

2003 “Labour Migration from Tajikistan”. IOM.
http://publications.iom.int/bookstore/free/Labour_Migration_Tajikistan.pdf
(erişim: 28 Kasım 2013).

ÖZ, Ö.

2001 “Sources of Competitive Advantage of Turkish Construction Companies in International Markets”, **Construction Management and Economics**, 19 (2).

ÖZUĞURLU, A.

2013 “İnşaat İşçisi Olmak: Remzi Ethem İle Söyleşi”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**,47.

ÖZVERİ, M.

2008 “Alt işveren: İş Hukukunun Altının Oyulması”, **Tes- İş Dergisi**, Mayıs.

SANTOSO, D. S.

2009 “The Construction Site as a Multicultural Workplace: a Perspective of Minority Migrant Workers in Brunei”, **Construction Management and Economics**, 26 (6).

SÖZEN Z., M. A. KÜÇÜK

1999 “Seccondary Subcontracting in The Turkish Construction Industry”, **Construction Management and Economics**, 17 (2).

TOKSÖZ, G.

2008 “Türkiye’ye Yönelik Düzensiz Göçler ve Göçmenlerin İnşaat Sektöründe Enformel İstihdamı”, Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Kesin Raporu.

TUTT, D., S. PINK, A. R. J. DAINTY, A. GIBB

2013 “Building Networks to Work: an Ethnographic Study of Informal Routes into the UK Construction Industry and Pathways for Migrant Up-skilling”, **Construction Management and Economics**, 31 (10).

ÜSDİKEN, B., Z. SÖZEN, H. ENBİYAOĞLU

1989 “Örgütlerin Sınırları: İnşaat Firmalarında Alt Yüklenici Kullanımı”, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Araştırma Raporu, SBE/AD 89-02, İstanbul.

WELLS, J.

2007 “Informality in the Construction Sector in Developing Countries”, **Construction Management and Economics**, 25 (1).

Sosyoloji Derneği, Türkiye

Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014

Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



İranlı Kadınların Toplumsal ve Siyasal Profili

Leyla KAHRAMAN

İranlı Kadınların Toplumsal ve Siyasal Profili

Leyla KAHRAMAN*

Öz

Çalışmanın temel amacı – seçilmiş örneklem ile bağımlı ve bağımsız değişkenler doğrultusunda- İranlı kadınların toplumsal ve siyasal profilini ortaya koymaktır. Bu çalışmada çoğu zaman önyargılardan beslenen klişelere hapsedilerek ya da oryantalist bir bakış açısı ile ”tekil ve monolitik tebaa”¹ olarak değerlendirilen İranlı kadınların mevcut durumu/konumu ilk aşamada ulusal toplumsal ve siyasal koşullar çerçevesinde ele alınmıştır. Diğer yandan araştırmada elde edilen birincil veriler katı şeriat kurallarıyla bastırılarak egemen devlet otoritesinin çizdiği sınırlara hapsedilmeye, belirli kalıplara sığdırılmaya çalışılan İranlı kadınların tüm dayatmalardan bağımsız bir biçimde yaşantılarındaki çeşitlilik yanında “kadınlık durumu”nun evrenselliğini gözler önüne sermiştir. İranlı kadınların profilleri, rejime özgü eşitsizlik ve ayrımcılık unsurlarına rağmen –gösterilenin ötesinde- tüm kadınları hiç de yabancı olmadıkları kadınlık halleri ile ortak bir zeminde çok güçlü bir biçimde buluşturmaktadır.²

Anahtar Kavramlar:İran İslam Cumhuriyeti, İranlı kadınlar, Toplumsal profil, Siyasi profil, Toplumsal cinsiyet eşitsizliği.

* Yard. Doç. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü.

¹1980’lerin sonunda başlayan ve hala etkisini sürdüren Üçüncü Dünya Feminizmi/Batılı Olmayan Feminizm taraftarları batılı feminist yaklaşımın batılı olmayan kadını eşitlik, demokrasi ve insan hakları değerlerine ulaşmak için uğraş veren modern ve aydınlanmış kadın olmaktan çok uzakta “tekil ve monolitik tebaa” şeklinde algıladığını ifade etmiştir (Mohanty, Russo, Torres, 1991:51’den aktaran Sinkaya, 2011: 92).

² Bu çalışmanın gerçekleşmesinde emeği geçen Türkiye’den ve İran’dan tüm dostlarıma katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

The Iranian Women's Social And Political Profile

Abstract

The main purpose of study is to identify the Iranian women's social and political profile in terms of the sampling and dependent-independent variables. It focuses primarily on the current situation/position of Iranian women who have often been evaluated as “unified and monolithic subjects” through stereotypes stemming from prejudices, and from an orientalist point of view, within the framework of national, social and political circumstances. On the other hand, the study attempts to illustrate the universal “women condition” as well as the diverse lifestyles of Iranian women despite the fact that they have been suppressed and confined to the strict boundries drawn authoritatively by the state in the name of Sharia. The Iranian women's profile, despite the features of inequality and discrimination peculiar to the regime at first glance, converges strongly on the basis of women condition with which no woman is unfamiliar.

Keywords: Iran Islamic Republic, Iranian women, Social profile, Political profile, Gender inequality

Giriş

Kapalı bir kutu olarak nitelendirilen İran'da İslam devriminden sonra kadınlar kendi gelişim tarihi içinde –haklar ve özgürlükler anlamında- tersine bir süreç yaşayan nadir örneklerden biri olarak dikkatleri üzerine çekmiştir. İranlı kadınlar İslam Cumhuriyeti'nin dayattığı şer'i rejimin hapsediği dar alanda var olma ve kendi sınırlarını çizme mücadelesi vermektedir. Evrensel ve ulusal eşitsizliklerin iç içe geçtiği bu coğrafyada İran'ın tarihsel gelişim süreci, toplumsal, siyasal ve hukuksal yapısı, bu yapıların toplumsal alana etkileri irdelenmeden İranlı kadınların mevcut konumlarını ortaya koyabilmek ve değerlendirebilmek mümkün değildir. İranlı kadınların mevcut durumu ancak bütünsel olarak mevcut yapılar ve bu yapıların ürettiği ilişkiler, roller ve konumlar bağlamında ve kendi toplumsal yapısı içinde doğru bir biçimde okunarak anlaşılabilir. Araştırmanın amacını bu çerçevede İranlı kadınların profiline yönelik bir bakış açısı oluşturmak, genel bir çerçeve sunmak oluşturmaktadır. Çalışma bu yönüyle özgün bir nitelik taşımaktadır.

İran'ın yönetim/siyasal yapısı toplumsal yapısı ile sıkı ilişki içerisindedir. 2005 yılı itibarıyla nüfusun % 51'ini erkekler % 49'unu kadınlar oluşturmaktadır. % 98'i Müslüman (Müslümanların % 90'ı Şii, % 10'u da Sünni) kalanı ise diğer dinlere mensuptur (Hristiyan, Yahudi, Zerdüş, vd.). İran nüfusunun yaklaşık % 75'i'ne karşılık gelen iki ana unsurunu Farslar ve Azeri Türkleri oluşturmaktadır (Balbay, 2007: 118). Bu iki unsurun oranları hemen hemen birbirine eşittir. Diğer etnik unsurlar, Azeriler dışındaki Türk toplulukları; Araplar, Kürtler, Beluciler, vd.'dir. İran'da farklı etnik grupların olması İran toplumunu siyasi, kültürel, dilsel ve diğer alanlarda da karmaşık hale getirmiştir. İran coğrafyasındaki hakim siyasal ve sosyal parçalanmışlık ataerkil ve kişisel ilişkilerle Şii ulemayı ön plana çıkarmış, farklı etnik köken, kültür ve dilden insanları bir arada tutan en önemli olgu Şiilik anlayışı olmuştur (Sinkaya, 2011: 6). Fars nüfus diğer etnik gruplar içinde (Azeri, Kürt, vd.) gelişmesi muhtemel milliyetçi

akımları dizginlemeye çalışmakta aynı zamanda bu etnik gruplara baskı ve asimilasyon politikaları uygulamaktadır. Ülke halen Şii maskesi altında koyu bir Fars milliyetçiliğiyle yönetilmekte olup devlet yönetimindeki tüm kritik makamlara Farsların ya da asimile olmuş kişilerin getirilmesine özen gösterilmektedir (Balbay, 2007: 119,121). İran'ın parçalanmış etnik yapısı ve iktidarın etnik milliyetçiliği uygulanan etnik ayrımcılık politikasıyla, Fars kökenli olmayan kadınların mağduriyetini arttırıcı bir unsur olmaktadır.

Siyasal açıdan bakıldığında 2500 yıllık monarşi ile yönetildikten sonra 1979 yılında Humeyni önderliğindeki güçler tarafından İslam Cumhuriyeti'ne dönüşen teokratik bir ülkedir İran. Biri halk tarafından seçilen cumhurbaşkanı diğeri ömür boyu görevde kalan ve seksen altı Müslüman din adamından oluşan uzmanlar meclisi tarafından seçilen dini lider (velayet-i fakih)³ olmak üzere iki devlet başkanı tarafından yönetilmektedir. Asıl iktidar dini liderin elindedir. İlk dini lider Humeyni 1989'da öldükten sonra yerine şimdiki dini lider Ali Hamaney seçilmiştir (Roskin, 2012: 684-685). İranlı kadınların şu anki kurallar gereği asla ulaşamayacağı bir makamdır bu konum, çünkü Şia'ya göre İslam, kadın dini liderlere izin vermez. İran'da kadınlar şu anki koşullar değişmediği sürece asla siyasal karar alma mekanizmasının başına geçemeyecektir.

Erkek egemen siyasal iktidar yapısında atanmış kurumların seçilmiş kurumlara üstünlüğü çok açıktır. İran devlet yapısında güçler ayrılığı iyi tanımlanmamıştır ve her şey sonunda dini lidere bağlanmıştır. Pratikte dini lider, yürütmenin cumhurbaşkanını ve hükümet kanadının önünü tıkayabilmekte ve bu durum çoğu zaman gerçekleşmektedir. Öyle ki Meclis'in hukuki varlığı bile ancak, üyelerinin yarısı doğrudan Dini lider, yarısı yargı erki başkanının önerisi ile meclis tarafından belirlenen 12 üyeli Anayasayı Koruyucular Konseyi'nin, oluşumu

³ İran'da Humeyni tarafından icat edilen velayet-i fakih siyasi iktidarın temelidir."Fakih" islam özellikle de Şia hukuku konusunda derinleşmiş bir hukuk alimi demektir. Bütün önemli devlet ve dini örgütlerin atamalarını velayet-i fakih yapmaktadır ve savaş ilan edebilir. Yargıyı, silahlı kuvvetleri, istihbarat örgütlerini, radyo ve televizyonu o kontrol etmektedir. İran devlet başkanından daha güçlüdür ve son sözü o söyler (Roskin, 2012: 684-685).

ile mümkündür (İran İslam Cumhuriyeti Anayasası, Madde 93). 1979 Anayasasında ve 1989'da yapılan Anayasa değişikliği çerçevesinde belirlenen İran İslam Cumhuriyeti rejiminde Anayasada güçler ayrılığı öngörülmüş olsa bile uygulamada kanundaki şekli ile güçler ayrılığı yoktur. İran siyasi sisteminin yapısı sadece seçilen(demokratik) ve atanan (demokratik olmayan) unsurlar arasındaki çelişkileri değil, aynı zamanda iktidarın ilahi olan ve olmayan meşruiyet kaynakları ve erkek egemen nitelikleri arasındaki çelişkiyi de taşımaktadır (Gülmez, 2001: 88).

Bu çalışmada bir yandan kendilerine özgü yaşam koşullarının, öte yandan evrensel düzeydeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı yapı ve süreçlerin, İranlı kadınları toplumsal ve siyasal olarak nasıl konumlandığını açığa kavuşturmak amaçlanmıştır. Bütünsel olarak bakıldığında bu çalışmada İranlı kadınların profili; toplumsal, ekonomik, kültürel, psikolojik ve siyasal temalar etrafında incelenmektedir. Kadınların yaşadığı sorunların diğer sorunlardan soyutlanarak birbirinden bağımsız bir biçimde ele alınması, konunun ve sorunun kavranmasını ve farklı yönlerinin birbirleri ile bağlantılarının görülmesini güçleştirmektedir. Bir başka deyişle kadının işgücü durumu, kadının eğitim hakkından yararlanma düzeyinden, karar alma mekanizmalarına katılımından bağımsız ele alınamaz. Kadınların toplumsal ve siyasal profilini ortaya koyabilmek için kadınları çok geniş bir perspektiften ve çok boyutlu faktörlerin etkileri doğrultusunda irdelemek gerekmektedir. Kadınların konumlarını özellikle; eğitim düzeyi, mensup olduğu sınıf ve meslek gibi temel değişkenler çerçevesinde değerlendirmek sorunların boyutunu görebilmek ve İranlı kadınların toplumsal ve siyasal yaşantılarını ve konumlarını sağlıklı bir biçimde değerlendirerek profiline yönelik bir bakış açısı ortaya koyabilmek açısından büyük önem taşımaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde İran'da kadının mevcut konumu; sosyo-demografik ve ekonomik, toplumsal, hukuksal ve siyasal açıdan ortaya konmuştur. İkinci

bölümde çalışma hakkında açıklamalar –amacı, kapsamı, yöntemi, sınırlılıkları- yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise çalışmada elde edilen bulgular; sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve psikolojik, sosyo-ekonomik ve siyasal özellikleri/profili başlıkları altında değerlendirilmiştir. Sonuç kısmında ise çalışmanın genel değerlendirmesi yapılmıştır.

1.İRAN'DA KADINLARIN KONUMU

Bu bölümde İranlı kadınların sosyo-demografik özellikleri, toplumsal, hukuksal ve siyasal alandaki konumu ortaya konmuştur.

1.1.İranlı Kadınların Sosyo-Demografik ve Ekonomik Özellikleri

Dünya Ekonomik Forumu 2006 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre İrantoplumsal cinsiyet ayrımcılığının en derin yaşandığı ülkelerden birisi olarak 115 ülke içinde 108. sırada yer almıştır. Kadın ve erkekler arasındaki ekonomiye katılım ve fırsat eşitliği sıralamasında 113., eğitime erişimde 80., sağlık ve hayatta kalma oranında 52. ve siyasal katılımında 109. sırada yer almaktadır. Kadın kanun yapıcılar, üst düzey yetkililer ve yöneticilerin oranı toplamda %13'dür. Profesyonel ve teknik çalışanların % 33'ü kadındır. Parlamento üyelerinin % 4'ü, bakanlık pozisyonlarında çalışanların % 7'si kadındır (World Economic Forum, 2006:76).

İran'da devrim sonrası eğitim politikalarıyla karma eğitim kaldırılmış, zorunlu baş örtüsü getirilmiş ve ders kitaplarında açık ve eşitsiz toplumsal cinsiyet stereotiplerine yer verilerek cinsiyete dayalı iş bölümü aile içinde ve kamusal alana hakim kılınmıştır (Aşık, 2006:151).Üniversitelerde 100'den fazla çalışma alanı, bunun haricinde toplam 431 alan, kadınlara yasaklanmıştır. Devletin buna gerekçesi, “şeriat (İslam Kanunu) gereğince, bu kursların yalnız erkeklere uygun olduğu”dur (Radmard, 2014: 19).Sayısal olarak 2005-2006 öğretim yılı verilerine bakıldığında, kadınların toplam öğrenci sayısı içindeki oranları; ön lisans % 40.8, lisans % 62.3, yüksek lisans % 36.6, mesleki doktora (Tıp) % 56.8 ve doktora % 27.1'dir. Lisans programlarında en çok kadın öğrenci sayısı Tıp Fakültelerindedir. Ön lisans

programında kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre daha az yer almaktadır. Lisans, yüksek lisans ve mesleki doktora programlarına (Tıp ve sağlık bölümleri) bakıldığında, öğrenim düzeyi arttıkça kadınların katılımının azaldığı görülmektedir (Radmard, 2013: 87).

İranlı kadınlar, özellikle geleneksel evlilik kanunlarına dönülmesi ile eğitimsel ve mesleki olanakların daraltılmasından mağdur olmuştur (Göz, 2008: 206). İslam Devleti için çalışan kadınların oranı ciddi bir biçimde azalmıştır. İran İslam Cumhuriyeti daha laikleşmiş kadınları çalışma dışı bırakmak için önlemler getirmekle beraber, binlerce dindar kadının askeri, sosyal ve siyasal arenaya katılımını cesaretlendirmiştir “(Göz, 2008: 206).İslami rejim, kendi yönetim sistemini ve devletin politikalarını destekleyecek ve katkıda bulunacak eğitimli kadınlara ihtiyaç duymaktadır. Diğer yandan, bu ihtiyaç, eğitim alanında bazı ‘istenmeyen’ ya da ‘öngörülmeyen’ sonuçlara yol açabilmektedir.

Siyasi iktidar, kadınların sosyo-ekonomik ve siyasal işlere katılımlarının tamamlayıcı bir nitelik taşımasını ve evle ilgili sorumluluklarını yerine getirmelerine engel oluşturmamasını istemektedir (Aşık, 2006: 152).İslam Devriminden sonra cinslerin “tecrit”i politikası, bir yandan kadınların çalışma yaşantısına önemli sınırlamalar getirirken, diğer yandan tamamen kadınlara özgü yeni bir ücretli çalışma alanı da oluşturmuştur. Tecrit gereği kadınların eğitiminin, sağlık ve tıbbi tedavilerinin yapılması ve güvenliklerinin sağlanması için bu konuda uzman kadınlara gereksinim duyulmuştur. Cinsiyete dayalı işbölümünün bir uzantısı olarak feminize sektörler şeklinde adlandırılan sağlık, eğitim gibi alanlarda istihdamın bir kısmı “zorunlu olarak” kadınlar için gerçekleştirilmiştir (Üşür, 1991: 223-224).

İran’da kadın işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyi düşüktür. Uygulanan politikaların sonucu olarak köyde kadınlar genellikle aile işçisi, kent yaşamında ise ev kadını konumuna düşmüştür. İran’da yükseköğretim almış kadınların piyasa ihtiyacını karşılayacak şekilde istihdama katılımları desteklenmemektedir. Dolayısıyla İran’da kadınların eğitime ve

işgücüne katılımlarında erkeklere göre çarpıcı düzeyde eşitsizlikler görülmektedir. 2006 yılındaki verilere göre ülkede çalışan nüfusun yaklaşık 2.8 milyonunu (% 13.6) kadınlar oluşturmaktadırlar ki bu çalışan kadınların yaklaşık % 36'sı yükseköğretim mezunudur (Radmard, 2013: 88). Kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerin yarısından azdır. Buna karşılık kadın işsizlik oranı yaklaşık olarak erkek işsizlik oranının iki katıdır. Bu durum İran'da kadınların işgücü piyasasında marjinalize edildiği biçiminde değerlendirilebilir (Öztürkler, 2012: 89-90). Sonuç olarak, İran'da kadınlar, son yıllarda yükseköğretime erişim oranları artmasına rağmen yüksek düzeyde işsizlikle karşı karşıyadır. Resmi devlet kurumların üst kademelerinde çalışma fırsatları ve koşulları itibarıyla kadınların aleyhine eşitsizlikler mevcuttur. Devlet düzeni ve sistemi içinde müdür ve benzeri üst düzey unvanlarda bulunan kadınların sayısı 1999 yılında sadece %1.4'tür. Üniversitelerde kadın akademisyen sayısına bakıldığında da eşitsizlik çok açık biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu oran 2008 yılında sadece % 18.2 olup bunların % 8.2'si yardımcı doçent, % 5.4'ü ise doçenttir (Radmard, 2013: 89).

İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınlar genellikle erkeklerle eşit düzeyde eğitim görmemekte, ekonomik alanda ise kadın istihdamı, genelde bir ek gelir faaliyeti olarak değerlendirilmektedir. Geleneksel kültürel değerlerle birlikte şer'i rejimle iç içe geçmiş ataerkil siyasal sistemin yapısı, kadınların ekonomik katılımlarını çeşitlendirme imkanlarında ellerinden almıştır (Radmard, 2013: 88-89). Ayrıca kadının ev içinde yaptığı işler, üretken emek olarak sayılmamaktadır. Tüm bu veriler İran'da kadının statüsünün evrensel ölçülere göre düşük olduğunu göstermektedir.

1.2. İran'da Kadınların Toplumsal ve Hukuksal Konumu

İran'da kadının statüsünün hep yasaklar ve kurallarla belirlendiğini söylemek mümkündür. İran Anayasası'nın 20. Maddesinde ülkenin bütün vatandaşlarının, eşit olarak kanunun koruması altında olduğu ve "İslami kriterlere uygun bütün siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara sahip" olduğu hükme bağlanmıştır (Kalkandelen, 2010). Burada dikkat edilmesi

gereken nokta kadın ve erkek bütün vatandaşların “eşit” haklara sahip olmadığı, ancak “İslami kriterlere uygun olarak sahip oldukları hakların korunmasında” eşit olduklarıdır. Anayasanın bütününde bu anlayış geçerlidir. Dolayısıyla İran İslam Cumhuriyeti’nde kadının konumunu – İran’daki siyasal karar vericilerin belirlediği şekliyle-şer’i hükümler, İslami prensipler belirlemektedir.

Kadınlar sürekli hayatlarına müdahale eden yasal, yönetsel düzenlemelere –çoğu zaman cezai yaptırımlarla- boyun eğmek zorunda kalmıştır. Kadın hemen her dönemde yönetimlerin/iktidar erkine sahip olan erkeklerin üzerinde söz sahibi olduğu bir nesne konumunda olmuştur. Bu durum, İslam devrimi öncesi için de sonrası için de geçerlidir. Özgürlük alanına müdahale edilmesinde kimi zaman birbirine taban tabana zıt gerekçelerdeki tutarsızlık, kadınların üzerinde karar verilen nesnelere dönüştürülmesindeki istikrara gölge düşürmemiştir. Bu duruma somut örneklerden biri, İslam Devrimi öncesinde kadınlara başörtülü, sonrasında ise başörtüsüz dışarı çıkmanın yasaklanmasıdır⁴ (Kamacı, 2012). Her iki durum da kıyafetin çok ötesinde, kadınların hayatını kapsamlı bir biçimde etkileyen çok ciddi müdahalelerdir. Şah döneminde kadınlara oy hakkının tanınması (1962), böyle bir uygulamanın İslam hukukuna aykırı olduğunu düşünen ulemayı rahatsız etmiştir (Atay, 1997: 37). Erkek egemen iktidarların aldığı kararlar, kadınları özne olarak kabul etmekten ziyade üzerinde karar alınan birer nesneye indirgemıştır. Bu durum hemen her dönemde geçerli olmuş, kadının toplumsal alandaki yazgısı bu şekilde belirlenmiştir. 1960’larda Şah’ın tutkulu modernleşme projesi için de, Humeyni’nin İslam devrimi için de özde aynı durum geçerlidir. Şah döneminde

⁴Devrim öncesinde kadınlara başörtüsünü yasaklayan ilk ülke İran’da devrim öncesinde kadınların hayatlarına bu şekilde müdahale edilmiştir.⁴Rıza Şah’ın teşvikiyle 1930’da ilk kez yüksek tabakadan kadınlar kendi evlerinde ve davetlerde Avrupa tipi elbiseler giymiş ve hicapsız olarak sokaklara çıkmışlardır. 1934 yılında muallimlerin ve kız öğrencilerin okullara hicaplı olarak gitmeleri yasaklanmıştır. Ordudaki subaylar sokakta hicaplı kadınlarla görünemezdi. 1935 yılında Rıza Şah devlet güçlerine hicaba karşı her düzeyde tüm güç ve imkanlarını kullanarak mücadele etmeleri emrini vermiştir. 1936’da ise Hicapla Mücadele Kanunu’na dayanılarak hicaplı giyim yasağı uygulamaya geçmiştir (Aktaş, 1997: 46).

kadın araçsallaştırılarak modernleşme sürecinde dönüştürülmesi gereken bir unsur olarak ele alınmış, karar alma süreçleri ve uygulanan politikalar kadınlara yönelik reformların hızını ve içeriğini devletin belirlemesi anlayışını yerleştirmiştir. Tepeden inmeci yaklaşımına rağmen kadınların toplumsal, siyasal ve hukuksal konumunu iyileştirmeye yönelik birçok adımın bu dönemde (1960-1967) atıldığını söylemek mümkündür (Sinkaya, 2010: 50).⁵

Özel ve kamusal alanda varlıklarına müdahale edilen, daha demokratik ve özgür bir İran hayaliyle Şah yönetimine⁶ karşı çıkararak büyük umutlarla Humeyni'yi destekleyen kadınlar, devrimden sonra hayal kırıklığı yaşamışlardır. Bütün vaatlerinden vazgeçen ve beklentilerin tam tersine mevcut hakları bile ortadan kaldırarak yeni yasaklarla kadınların hayatını sınırlandırmaya başlayan Humeyni ve Humeyni'nin yeni devleti, kadınları adeta yok sayan bir politika izlemeye başlamıştır. Kadınların haklarını elinden alan, onları mağdur eden birçok yasa çıkarılmış, kadınların çoğu da işlerinden ayrılmak zorunda kalmıştır. İslami rejimin kadınların hak ve özgürlüklerine çok ciddi bir biçimde zarar veren ilk hareketi, 26 Şubat 1979'da, 1967 yılında çıkarılmış olan Aile Koruma Kanunu'nun yürürlükten kaldırılması olmuştur. Böylece kadınlar için yasal evlilik yaşı 13'e düşürülmüş, erkekler tek taraflı boşanma hakkı kazanmış⁷,

⁵ Kadınlara seçme ve seçilme hakkı, yargıda önce avukat sonra da yargıç olarak görev yapma hakkı verilmiş, 1967 yılında Aile Koruma Yasası'nda yapılan değişikliklerle boşanma, çok eşlilik, çocuğun velayetini alma gibi konularda kadınların lehine düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca kadınların evlenme yaşı 13'ten 15'e çıkarılmıştır (Abrahamian, 2011:177, 178).

⁶ Şah'ın hüküm sürdüğü dönem yoğun bir batılılaşma arzusunun hakim olduğu bununla birlikte hem genel olarak adaletsiz hem de birbiriyle keskin ve giderilmesi çok zor zıtlıklar içeren amaçlar ve politikaların izlendiği bir dönem olarak karakterize edilebilir. Şah bir yandan ülke içinde son derece baskıcı bir idari sistem kurarak kendi mutlakçı yönetimine zemin hazırlamış diğer yandan iktidarını mali ve askeri açıdan garantiye almak için ülkesini ABD'ye olabilecek en üst düzeyde bağımlı hale getirmiştir. Tüm bunlar Şah'ın İran'ın "düşmanı" ve ABD'nin ajanı olduğu düşüncesinin kitlelerde yerleşmesine yol açmıştır. Eğitimli İranlılar için liberalleşme, serbest seçim, anayasal demokrasi ve basın özgürlüğü demektir ve bunların hiçbiri Şah yönetimi varolduğu sürece gerçekleşemeyecekti. Diğer taraftan geleneksel-dindar kesimler açısından da Batılılaşma, Batıya ekonomik bağımlılığın bir ifadesi olmasının yanında daha da önemlisi toplumdaki ahlaki çöküntünün ve tüm kötülüklerin nedeni olarak algılanmaktaydı. Ayrıca Şah, İran tarihinde iktidarının sınırlarını ulemanın hareket alanını da kapsayacak biçimde genişletmeye ve onların geleneksel/dini liderlik konumlarının, tabiri caizse altını oymaya cesaret edebilmiş tek hükümdardır. Hükümet politikalarına muhalif tutum takındıkları takdirde din adamları da çok ciddi bir biçimde kontrol altına alınmışlardır. Ulemanın hem etkinlik alanı daraltılmış hem de toplumda sahip oldukları maddi ve geleneksel (dini-manevi) temellerin sarsılması hatta yitirilmesi tehlikesiyle karşı karşıya kalması söz konusu olmuştur (Atay, 1997: 37, 38, 40).

⁷ İran Medeni Kanunu boşanma hakkını erkeğe vermektedir. Bunun nedeni erkeğin Kur'anda aile reisi olarak gösterilmesiyle ilişkilendirilmiştir. Diğer taraftan kadın iki yolla boşanma hakkına sahip olabilmektedir. İlk olarak evlenirken nikah sözleşmesine konan bir maddeyle, ikincisi de "talak-ı hile" ile yani boşanma hakkını mihriyesini

çocukların velayet hakkının babalarına verilmesi devrimle kesinleşmiştir.⁸ Erkekler için çok eşliliğin (poligami) ilke olarak kabul edilmesi, kız ve erkek öğrencilerin ortak eğitim görmelerinin yasaklanması ve eğitimin köklü biçimde İslamileştirilmesi de devrimden sonra kadınlar aleyhine atılan adımlardandır. 3 Mart 1979'da Humeyni, Şeriat'a göre kadınların artık yargıç olamayacağını açıklamıştır. 6 Mart'ta da Humeyni, kadınların işyerlerinde hicap⁹ giymelerinin zorunlu olduğunu bildirmiştir.¹⁰ Humeyni bir konuşmasında, "Şu anda İran'da İslami bir hükümet var, kadınlar giyimde İslam'ın ölçülerine riayet etmeliler, özellikle bakanlıklarda çalışan kadınlar" sözleriyle özellikle devlet hizmetinde çalışan kadınları uyarmıştır (Aktaş, 1997: 32, 33). Artık hicap İran'da, Humeyni'nin ifade ettiği biçimde, kadının topluma katılmasının ön şartı sayılmaktadır. Aktaş (1997: 105) hicap'ın İran İslam Cumhuriyeti'nde taşıdığı anlamı ve rolü şu şekilde açıklamıştır: "... Hicap cinselliğin bastırılması veya deşifresi değildir. İslam cinselliği yasaklamadığı gibi kışkırtmaz da. Cinsellik mahrem alana taşınarak, bütün davranış ve ilişkileri belirleyen bir parametre olmaktan çıkmıştır. Bu durumda öne çıkan insani kimliktir. Mahremlüğün inşası ise, toplumsal alanı bir cinsel gösteri ve tahrik alanı olmaktan kurtarma amacını taşır. Müslüman kadın, bedenini

bağışlamak suretiyle satın alarak. Ayrıca iki tarafın anlaşması durumunda kadının mehriyesini bağışlamasıyla da boşanma gerçekleşir (Aktaş, 1997: 133).

⁸ Meclis tarafından Ocak 1981'de kabul edilen Kıyas Kanununa göre taşlama ve kırbaçlama gibi cezalar kabul edilmiştir. Madde 33'e göre ise bir dürüst erkeğin şahitliği iki dürüst kadının şahitliğine denk kabul edilmiştir ki bu da bir kadının bir erkeğin yarısı olduğu anlamına gelmektedir (Sinkaya, 2010: 52).

⁹ Hicap İslam Cumhuriyeti'nin teokratik rejimin simgesi olan ideal Müslüman kadın tasavvurunu ortaya koymak için başvurduğu ideolojik tedbirlerden biridir. Rejimin tercih ettiği hicap şekli bir manto ve başörtüsü üzerine giyilen uzun siyah bir giysidir. Ancak bütün vücudu örten bir manto ve saç örtün bir başörtüsü de hicap olarak giyilebilmektedir (Sinkaya, 2010: 53). Tahran'da gerçekleştirilen Hicap Seminerinde yapılan konuşmalarda hicap ve simgesel özellikleri şu şekilde açıklanmıştır: "Hicap, ilahi vaciplerden biridir. Ve İslam dininin zaruretlerindedir; ona riayet toplumda ve ailede ahlaki bereketin sağlanması, hayrın tahakkuku ve kayıtsız şartsız davranışların azalması için diğer ilahi ölçülere riayet kadar gereklidir. Bugün hicap yalnız bir giyim ölçüsü değil; Batı'nın kültürel sancıklarına karşı koruyucu bir kaynaktır... Hicap batının ölçü tanımayan kültürüne karşı bir mesaja da sahip..." (Aktaş, 1997: 39).

¹⁰ Bu zorlama İranlı kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasal alandaki konumunu ve haklarını çok ciddi bir biçimde sarsmış ve kadınların hayatına çok ciddi yasaklar ve sınırlamalar getirmiştir. İranlı ulema ve müslüman aydınlar ise özgürlüğü kısıtlayan ve insanın gelişmesine zarar verenin, toplumun felce uğramasına yol açanın örtü değil örtüsüzlük olduğunu, Hicap'ın kadına sosyal hayata katılım için en uygun şartları sağladığını, Hicap'ın kadınları sınırlamadığını aksine ona özgürlük ve özerklik verdiğini iddia etmektedirler (Aktaş, 1997: 27).

özgürce kullanma hakkına sahip olduğu bir mülkü gibi görerek değil, örtünmek suretiyle hem özgürlüğünü hem de onurunu korumuş olur...” . Örtünmek kadının özgür olmasının ön şartı olarak kabul edilmektedir.

Devrimin karakteristiği içinde kadınların rolü ve konumunu ortaya koyan sınırlar keskin hatlarla çizilmiş; devamındaki süreçte bütün kamusal mekanlarda ve resmi dairelerde cinsiyet ayrımı zorunlu tutulmuştur. 8 Mart 1979 tarihi bu düzenlemelere karşı bir protestoya dönüşmesine rağmen Nisan'daki referandum sonucunda % 98 “Evet” oyuyla İslam Cumhuriyeti kurulmuş ve beraberinde yeni rejimin İslami anayasa hazırlığı ve Şeriatı kurumsallaştırma çabaları başlamıştır (Sinkaya, 2010: 53). Kadınlarla erkekler arasında yapısal hukuksal eşitsizlikler, Humeyni'nin ölümünden sonra muhafazakar tepkiler sonucu daha da artmıştır (Khosrokhavar, Roy, 2000:159).¹¹

İran-İrak savaşının yarattığı iklim,kadın haklarındaki olumsuz gelişmelerin yerleşmesini sağlayan kolaylaştırıcı bir unsur olmuştur. Savaşın olağanüstü koşulları kadın hakları mücadelesini ikinci plana atmıştır. Bu kritik süreçte yapılmayacağı söylenen uygulamalar hızla devreye sokulmuştur. Kadınlar kamusal alana çıkabilseler de; “ıffetli kadınlar, anne ya da anne adayları” olarak davranmaları baskısı altındadırlar. En önemli sorun, erkek-egemen değerlerle yapılan devrimin kadınları ikincil bir konuma iterek indirgeyici bir bakışla tanımlama yoluna gitmesi ve kadınların özerklik taleplerini kabullenmemesi olarak özetlenebilir. “Flört etme hakkı”nı yok saymaktan, başarılı oldukları iktisadi-siyasi-kültürel kurum ve alanlarda kadınların ikincil konuma itilmesine kadar bir dizi pratiğin kökeninde de bu zihniyet yatmaktadır (Taşkın, 2008:34-35).

¹¹Hukukçu ve kadın haklar savunucusu Şirin Abadi kadının durumunu belirleyen yasalardaki tutarsızlık ve belirsizliği bir toplantıda şu şekilde belirtmiştir:” Siyasal erginlik yaşı hukuksal erginlikten farklıdır; bir kadın kimi zaman bir erkeğe eşdeğerdir (oy verme konusunda), kimi zamansa erkeğin yarısı kadardır (miras ve tanıklık), bununla birlikte cezai sorumluluğu daha küçük yaşta başlar ama her şeye rağmen yaşamı boyunca ergin kabul edilmez. 9 yaşında evlenebilir ama 15 yaşından önce çalışamaz çünkü çocukların çalışması yasaktır: 14 yaşında bir kız medeni hukuk ve ceza hukuku açısından ergindir, çalışma hakkı açısından ergin kabul edilmez. “ Abadi islamın üniter, tutarlı ve homojen olduğunu, yasalarda çelişkiler olmasının nedeninin İslam değil, İslam adına ataerkil ayrıcalıklarını sürdürmek isteyen insanlar olduğunu ifade etmiştir (Khosrokhavar, Roy, 2000:159).

İran Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı "Toplumsal Güvenliği Yükseltme Projesi" kapsamında oluşturulan, halk arasında ahlak polisi olarak bilinen ekipler, sokakta İslami kurallara uygun giyinmeyen kadınları gözaltına alabilmektedir. Gözaltına alınan kadınlar, ebeveynleri ya da eşleri tarafından ikinci kez aynı şekilde sokağa çıkmayacağına dair taahhütname imzalanmasının ardından serbest bırakılmaktadır ("Ruhani'den...", 2013). 1993'de İran'da, 113000 kadın kıyafet kanununa uymadıkları için tutuklanmıştır (Göz, 2008: 208). Kıyafet kurallarının/yasaklarının toplumsal ve kamusal alanda meydana getirdiği cinsiyet ayrımcılığı yanında politik aktivist kadınlar açısından en ağır darbe de siyasetten men edilmek olmuştur. Kadınların hayal kırıklığı direnişe dönüşse de yeni rejim baskıcı önlemleriyle her karşı çıkışı en ağır biçimde cezalandırmıştır (Kamacı, 2012).

Kadınların özel ve kamusal alandaki konumlarını belirleyen İslami sistemden ya da siyasal rejimden kaynaklanan sorunlar (eğitim hakkını, çalışma hakkını, siyasal, vb. haklarını engelleyici düzenlemeler, bazı işlerin kadınlar yasak olması, örtünme zorunluluğu, dinin kadını, özgürlüğünü kısıtlayıcı ritüelleri ve kuralları, vb.) kadınların hayatını çok ciddi bir biçimde sınırlandırmaktadır. Bu unsurların yanında, İran'la ya da İslam'la ilgisi olmayan sosyo-ekonomik, kültürel ve psikolojik değerlerden, önyargılardan kaynaklanan sorunlar (ataerkillik, muhafazakarlık, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı taşıyan gelenekler, görenekler, değerler, vd.) da kadınların durumunu daha fazla zorlaştırmaktadır. İranlı kadınlar, öncelikle İran İslam Cumhuriyeti'ne özgü siyasi ve hukuksal yapı tarafından sınırlandırılmış ve konumlandırılmıştır. Diğer yandan ise tüm dünya kadınlarının paylaştığı varoluşsal problem olarak Beauvoir'in bahsettiği "kadınlık durumu" tarafından kuşatılmışlardır.¹²

¹²Kadınlık durumu, "... türün devamını sağlamaya yönelik bedensel donanım ve kapasite; bu üreme kapasitesinin çoğu zaman erkekler tarafından kontrolü ve kadının bireyselleşme çabası; hayat kurma ve kendine ait seçimler yaratma çabası ve bu yönde geliştirdiği stratejileri..." ni içerir (Durakbaşı, 2004).

Bir yandan hukuk ve kadınların toplumdaki yeri, diğer yandan da gelenek-göreneklerdeki değişimle rejimin getirdiği toplumsal ve kültürel normlardaki muhafazakarlık, İran'da feminist hareketleri tetiklemiştir. Hukukçu, parlamenter, gazeteci, sanatçı ve diğer aydın/öncü kadınlar harekete geçerek liberal basın ya da özel dergilerde kadınlarla ilgili sorunları dile getirmişlerdir (Khosrokhavar, Roy, 2000:157).¹³

1.3. İran'da Kadınların Siyasal Alandaki Konumu

Yeni rejimle birlikte Medeni Kanun'da Şeriat'ın katı bir şekilde uygulanması benimsenmiştir. Bu, kadınların haklar açısından Şah dönemi monarşi rejimindeki durumlarından da geriye gitmeleri anlamına geliyordu. Kadınların siyasi hayata ve çalışma hayatına katılma hakları sınırlanmış ama tamamen ortadan kaldırılmamıştır. Kadınlar düzenli seçimlerde seçme ve seçilme hakkına sahipler ama cumhurbaşkanı seçilememektedir. Geçmişin ve günümüzün hukukçuları arasında yaygın olan inanç (bazı istisnalar dışında), Şeriata göre kadınların devletin başı olamayacağı yönündedir. İran'da baskın olan görüş, kadınların kararlarının/karar vericiliğinin kabul edilemez olduğudur. Bazıları şeriat bakış açısıyla, bazıları yerel gelenek/örf ve alışkanlıklar temelinde ya da biyolojik özelliklerini ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dayattığı cinsiyete dayalı iş bölümünün gereği olan cinsiyet rollerini vurgulayarak kadınların karar vericiliğine ve kararlarına/kurallarına tahammül etmemektedir. İslam toplumlarında şeriata göre kadın hakları, hala politik olarak mevcut kural koyucuların zihniyetine göre belirlenmektedir. Bu durum, kadınların siyasal alana katılımı ve etkinliği açısından çok ciddi bir problemdir. Meritokrasi sloganı hükümetin çeşitli aşamalarında popüler hale gelmiş olsa da; entelektüel ve uzman kadınların çoğunluğu devletin yönetim pozisyonlarına/karar verici makamlara erişim dışı bırakılmıştır. (Ridgeon, 2005: 263)¹⁴.

¹³ İranlı feministler gerçek bir kamuoyu oluşturma seferberliği içindedir. Modern İran'da kadınlar birçok erkekle birlikte günlük yaşamda karşılaştıkları sorunların tamamen bilincinde olarak hareket etmektedirler. Feminizm bir fikir tartışması değildir en azından kent ortamında kesinlikle her sınıftan kadının gerçekten hissettiği toplumsal aşağılanmanın bir ifadesi olarak görülmektedir (Khosrokhavar, Roy, 2000:162).

¹⁴ Fakihler arasında bazıları, Şeriatta tavsiye edilen kadının aile ilişkileri ve çocuk aile konuları dışında toplumda herhangi bir faaliyete katılmasını kabul etmemektedir. Bazıları da Şeriata göre kadınların milletvekili ve bakan

Kadınlar yargıç olmaktan men edilmiş, üniversiteye girişleri de belirli alanlarla sınırlanmıştır. Anne ve eş olarak sorumluluklarını yerine getirmelerini etkilemediği sürece iş gücüne katılma hakkı tanınmıştır. Ancak kadınların oldukça sınırlanmış bu haklarını kullanabilmeleri de “kadınların İslami rejime uygun şekilde giyinmeleri/örtünmeleri” gibi çok ciddi bir koşula bağlanmıştır ki bu da, devrime katılan kadınların hiç beklemediği bir durumdur (Sinkaya, 2010:55-56).

Hak ve özgürlükler açısından geniş kapsamda sınırlamalara, yasaklara maruz kalan kadınların bu durumu, 1989 yılında Humeyni'nin ölümüyle cumhurbaşkanı seçilen Haşimi Rafsancani dönemine kadar katlanarak devam etmiştir. Siyasal açıdan pragmatist bir yaklaşım benimseyen Rafsancani döneminde şeriata uyma açısından rahatlama yaşandığı, İslam'ın katı ve dayatmacı bir anlayıştan daha çağdaş ve esnek bir anlayışa doğru uyarlanması çabalarının görüldüğü söylenebilir. Eğitim kurumları ile öğrenci ve akademisyen sayısında artış gözlenmiştir. Batıya daha ılımlı yaklaşan Rafsancani'nin açtığı kapıdan kadınlar mümkün olduğunca faydalanmaya çalışmış, giyimden, eğitime, kamusal alandaki sınırlamalardan iş bulma koşullarına kadar kadınların durumunda kimi kısmi iyileşmeler görülmüştür. Fakat o kadar yasak ve sınırlandırmaya karşı bu kazanımlar çok düşük düzeyde kalmıştır. Bu nedenle daha radikal ve kapsamlı dönüşümler için daha fazla hak ve özgürlük vaat eden Hatemi, özellikle bu yönde yoğun talebi olan kadınların oylarıyla 1997'de Cumhurbaşkanı seçilmiştir. Duman (2001: 97) bu durumu; “... kadınlar, ezilenler yani İran toplumu düşünürken kurulu düzenin beyaz kolalı gömleklerini cass diye yaktı. Ve alarm çaldı...” şeklinde açıklamıştır.¹⁵

olmalarına izin vermek şöyle dursun belediye meclisi aday ve üye seçimlerinde kadınların yetkinliğini reddetmektedir (Ridgeon, 2005:263).

¹⁵Duman (2001: 97, 98) İran'da kadınların kamusal alanda var olma mücadeleleri ve bu doğrultudaki değişimi erkeğin ve kadının rollerindeki değişimi kimi benzetmelerle açıklamıştır. Evinden kocasından kaçan kadın/halk reform istemektedir ve bu değişim demektir. Evin babası artık karısının evde olmayıp kendisini karşılamamasına kendisine yemek bile yapmamasına içerleyip durumu güç merkezinde, düzenin temsilcisi Ticaret Odası Başkanına

1996 meclis seçimlerini bir çok İranlı yazar “kadınlar seçimi” olarak adlandırılmıştır. Hatemi özellikle kadınların ve gençlerin sorunlarına çözüm bulunması gerektiğini vurguladığı seçim sürecinde, özellikle kamusal alanda dayanılmaz noktalara gelmiş baskı ve kontrollerin gevşeyebileceği umudunu verebildiği için, bu baskılardan en çok etkilenen toplumsal kesimlerin başında gelen kadınların yanı sıra gençlerin de kitlesel olarak oyunu almıştır (Gülmez, 1997: 19,26). 1997-2005 arasında devlet başkanlığı yapan Hatemi, Anayasayı Koruma Konseyi’nin vetoları nedeniyle reformlarını istediği düzeyde gerçekleştiremese de; muhafazakâr zincirin halkalarını mümkün olduğunca kırmaya çalışmış ve uygulamaya dair bazı kuralları, kadınların beklentileri doğrultusunda hayata geçirmiştir. Kadınları sadece seçim propagandası olarak kullanmamış, görevinin sonuna dek kadınlara destek olmuştur. Hatemi kabinesi, sanat, eğitim, sivil toplum kuruluşları, medya, feminist oluşum, azınlıklara saygı, entelektüel hareketler vb. konularda önemli adımlar atmıştır. En önemlisi, kadınlar toplumda sözü geçen bireyler haline gelerek kamusal alanda daha da aktifleşmişlerdir (Kamacı, 2012). Hatemi ilk defa bir kadını, Massoumeh Ebtekar’ı, 1997 yılında Çevreden Sorumlu Cumhurbaşkanı Yardımcılığına getirmiştir. Yine aynı yıl, Zahra Shoja’i’yi kadın konusunda kendisine danışman olarak atamış ve daha sonra Shoja’i başkanlığında Kadınların Katılımı Teşvik Merkezi’ni kurmuştur. 1998’de dört kadın sorgu hakimi atanmıştır. 1999’da Zahra Rahnavard, al-Zahra Üniversitesi’ne rektör olarak atanan ilk kadın olmuştur. 1979’dan beri ilk kez 2000’de, 8 Mart Uluslararası Kadın Günü kutlanmıştır. 2000 yılındaki 6. dönem meclis seçimlerine kadınların katılımları sadece % 4.4 düzeyinde olmuştur (Radmard, 2013: 88).

anlatır ve o da erkeklere dönerek “bu iş sadece babayı ilgilendirmez, bugün bana yarın sana” der. Gömleğinde ütü yanığı olan bir erkek bu yanığın nasıl olduğunu karısına sorduğunda “düşünüyordum” yanıtını aldığı söyler. Yani kadınlar düşünürken erkeklerin gömleklerini ütü ile yakmışlardı. Bu durum iktidar olan erkekleri/muhafazakarları harekete geçirerek yasakların daha kapsamlı bir biçimde genişletilmesi çabalarıyla ve reformcu-muhafazakar kutuplaşmasının keskinleşmesi ile sonuçlanmıştır. İran’ın muhafazakarlarının İran’da siyah çarşafı İran İslam Cumhuriyeti kadınlarının milli üniforması olarak görmeleri, kadınların zorunlu olan örtünme kurallarına uymak için kullandıkları başörtüsü ve giysilerde öncelikle siyahı ikincil düzeyde gri, kahverengi ve maviyi kabul edip siyahtan beyaza doğru renklenmeyi değerlerden ve dinden uzaklaşma olarak görmeleri, siyaha vurgu yaparak diğer renklere karşı çıkmaları kadınların kamusal alanda daha da baskı altına alınmalarını sağlayan yasaklar zincirini güçlendiren halkalardan biridir.

Hatemi'nin reformcu hükümetine rağmen, kadın haklarında tüm iyileştirme adımlarına ve kadınların siyasal ve toplumsal alanda görünürlüğünün artmasına karşılık; kadınlar hala erkeklerin yasal eşiti olmaktan çok uzaktırlar ve kadınlara karşı ayrımcı olan tüm yasalar yürürlüktedir (Sinkaya, 2010: 61, 62).

Cumhurbaşkanlığı için 1997 seçimlerinde ilk kez kadın olarak başvuruda bulunan Azam Talekani'nin adaylığı, sırf kadın olduğu için reddedilmiştir ("Kadının Fendi ...", 2001). "Eğer kadınlar cumhurbaşkanını seçebiliyorsa, seçilebilmeli de" diyerek 8 Haziran 2001'de yapılan devlet başkanlığı seçimleri için adaylık başvurusunda bulunan ikinci kadın olan Fahrad Hosravi'nin başvurusu da, seçime katılacak adayın seçkin bir erkek olmasına vurgu yapan görüşün hâkim olduğu Konsey tarafından reddedilmiştir ("İran'da İlk Kez...", 2013). Hosravi'nin adaylığı vasıtasıyla muhafazakar kadın, Hatemi'nin büyük destek aldığı kadın oylarını bölmeyi hedefledikleri savunulmuştur ("İran'da Bir İlk Daha", 2001). Bu tezden hareketle ortaya çıkan tabloda, İran'da kadınların iktidar yarışında özne olarak siyasal alana dahil edilmek istenmesinden ziyade, kadınların siyasal alanda araçsallaştırılarak siyasal erkin rakiplerin eline geçmemesi için kadın oylarını toplamak amaçlı stratejik bir yaklaşımın izi görülmektedir.

Hatemi sonrasında İranlı kadınlar için her açıdan ilerleme durmuş, geriye doğru adımlar atılmaya başlanmıştır. 2005 ve 2009 yıllarında Cumhurbaşkanı seçilen Ahmedinejad, Hatemi'nin kurmaya ve temellendirmeye çalıştığı tüm reformları yerle bir etmiş, Hatemi'nin demokratikleştirmeye çalıştığı İran, özellikle kadınlar için kâbusların vatanı olmuştur. "İslami İlke" adı altında kadınlar için pek çok dayatma söz konusu olmuştur. Ahmedinejad önderliğindeki İran'da yürütülen politikalar kadınların kamusal alandan izole edilip eve hapsolması üzerine odaklanmıştır. Ahmedinejad'ın seçildikten sonra, Hatemi'nin reformcu Zahra Shoja'i'yı atadığı Kadınların Katılımı Merkezi'nin başına muhafazakar Zohreh

Tabibzadeh Nouri'yi ataması ve bu kişinin kurumun adını “Kadın ve Aile Meseleleri Merkezi’ne çevirmesi, bu yönde atılan adımların başlangıcı olmuştur. Ahmedinejad’ın atadığı İslami İrşad ve Kültür Bakanı’nın kadınların akşam saatlerinde çalışmalarını kısıtlayan bir direktif yayınlaması da devamında gelmiştir (Taşkın, 2008: 36). Nüfus artışını hararetle savunan Ahmedinejad’a göre kadının asli görevi, mümkün olduğunca çok çocuk doğurarak eşine her daim hizmet etmesidir. (Kamacı, 2012). Ahmedinejad’ın bu yaklaşımı, kendisinin ve devletin kadınlara yönelik izlediği politikaların temel belirleyicisi olmuştur. 2013 Haziran ayında yapılan cumhurbaşkanlığı seçimlerini Hasan Ruhani kazanmıştır.

Kabinesi sadece erkeklerden oluşan İran’ın yeni Cumhurbaşkanı Ruhani, hükümetten kadınları üst düzey görevlere atamalarını istemiştir. Bunun sonucunda Masume Ebtekar Cumhurbaşkanı Yardımcılığı, Pervin Dadandiş Cumhurbaşkanlığı Kadın Konuları Danışmanlığı, Merziye Efhem Dışişleri Bakanlığı Sözcülüğü ve Elham Eminzade Meclis Başkan Yardımcılığı görevine atanmıştır. Bunların yanı sıra Ruhani, İran’da [spor](#) alanında kadınlara yönelik yasakları kaldırmaya yönelik bir hamle yaparak, 24 yaşındaki kadın sporcu Shirin Gerami'nin Londra’da yapılacak Dünya Triatlon Şampiyonası’nda yarışması için izin vermiştir (“İran’da kadın atlete izin verildi”, 14.09.2013), (“İran’ın Yeni Cumhurbaşkanı Yardımcısı Kadın”, 11.09.2013). Ruhani, İslami kurallara uygun giyinmeyen kişilerin ahlak polislerince gözaltına alınması konusunda, “Hicap” konusunda herhangi bir uyarıda bulunmak gerekiyorsa bu vazifeyi okulların, üniversitelerin ve camilerin üstlenmesi gerektiğini, uyarının yapılacağı son aşamanın polis olması gerektiğini belirtmiştir (“Ruhani'den "Ahlak Polisi" Açılımı”, 10.10.2013). Ruhani’nin kadın hakları konusunda ne kadar ilerleme kat edeceğini ve cinsiyet ayrımcılığının toplumsal, ekonomik ve siyasal alanda kaldırılmasına ne kadar katkı sağlayacağını zaman ve icraatları gösterecektir. Ama görünen gerçek, İranlı kadınların eşitliği için atılması gereken çok büyük adımlara ihtiyaç olduğudur.

2012 seçimlerinde 290 üyeli mecliste 9 milletvekili kadındır (Kamacı, 21.08.2012). 2013 Ağustos ayında İran’da Kazvin şehrindeki yerel meclise vekil olarak seçilen 27 yaşındaki genç siyasetçi Nina Siahkali Moradi, ‘fazla güzel olduğu’ “İslami kurallara” uygun olmadığı gerekçesiyle görevini yerine getirmekten alıkonulmuştur. 10 binden fazla oy alarak 163 aday içerisinde 14’üncü olan Moradi’nin, muhafazakarlar tarafından belediye meclisinden ihraç edilmesini üst düzey bir belediye görevlisi "Mecliste manken görmek istemiyoruz" şeklinde açıklamıştır (“Güzelsin ...”,16.08.2013).

Aralık 2013’de yapılan seçimlerde İran’da ilk defa Sünni bir kadın belediye başkanı seçilmiştir. Tahran’daki İslami Azad Üniversitesi Bilim ve Araştırma Birimi’nde doğal kaynak yönetimi konusunda yüksek lisans derecesine sahip olan 26 yaşındaki mühendis Samiyeh Beloçzehi, İran’ın güneyindeki Sistan-Belucistan bölgesindeki Kalat kentinden Belediye Başkanı seçilmiştir. Zengin ve nüfuzlu bir aileden gelen Baloçzehi’nin ablasının da şehir meclisinde olduğu belirtilmiştir (“İran’da Hem Kadın...”, 10.12.2013).

2. ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL AÇIKLAMALAR

Bu bölümde yapılan araştırma hakkında genel açıklamalar yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmada İran İslam Cumhuriyeti’ndeki kadınların mevcut konumu; sosyo-demografik, toplumsal, hukuksal ve siyasal açıdan ortaya konmaktadır. İran’da kadınları kuşatan sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasal iktidar yapıları sarmalının kadınların mevcut konumları üzerindeki etkilerini saptamak çalışmanın temel amaçları arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda yapılan ampirik çalışma ile İranlı kadınların; sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve psikolojik, sosyo-ekonomik ve siyasal özelliklerini/profilini saptamak amaçlanmıştır. Çalışmanın temel amaçlarından biri de tespit edilen örneklem kapsamında ve yapısal belirleyiciler temelinde İranlı kadınların sosyo-ekonomik, kültürel, psikolojik ve siyasi tutum

ve değerlerini ortaya koymaktır. Alan çalışmasından elde edilen veriler çerçevesinde İranlı kadın profiline yönelik genel bir çerçeve sunmak hedeflenmiştir. Çalışmada hedeflenen bir diğer nokta da kadınların toplumsal ve siyasal konumlarını geliştirmelerini engelleyen yapılar ve unsurları saptamaktır. Bu kapsamda kadınların mevcut sorunları, beklenti ve ihtiyaçları ile mevcut sorunlara çözüm önerilerini ortaya koymak da amaçlar arasında yer almıştır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma 2012 Temmuz ayında yapılmış olup bu tarih itibarıyla İran İstatistik Kurumu'nda resmi nitelikli demografik veriler en son 2006 yılına ait olduğu için zorunlu olarak bu yılın verileri esas alınmıştır. 2006 yılında yapılan nüfus sayımına göre İran'ın nüfusu 70.495.782 kişi olup 34.627.528'i kadındır (İran İstatistik Merkezi, 2007).

Araştırmanın evrenini İran İslam Cumhuriyeti'nin büyük illerinden¹⁶ olan; Tahran, Tebriz ve İsfahan'ın kent merkezlerinde yaşayan 18 yaş ve üzeri kadınlar oluşturmuştur. Bu üç büyük kent taşıdığı özellikler itibarıyla demografik özellikleri, nüfus büyüklüğü, etnik, siyasi ve dinsel yapısı gibi kimi temel unsurlar açısından heterojen nitelik taşıyan metropol kentler olup; İran İslam Cumhuriyeti'ni temsil edici özellikler taşımaktadır. Bu evrenin toplam nüfusu 3.657.268'dir.

$\alpha=0,05$ düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlılık taşıyan örneklem büyüklüğü 405'tir. %95 güven düzeyinde saptanan örneklemin; % 71,85'ini (291 kişiyi) Tahran, % 8,88'ini (36 kişiyi) Tebriz, % 19,26'sını da (78 kişiyi de) İsfahan'daki 18 yaş ve üzeri kadınlar oluşturmuştur.¹⁷ Anketler; bu kent merkezlerinin kendi içlerinde gelişmişlik düzeyine göre

¹⁶ İl, İran'da Türkiye'den farklı bir yerleşim birimidir. Türkiye coğrafi açıdan 7 bölgeye bölünmüştür ve her bölge, o bölge sınırları içindeki şehir, ilçe, bucak ve köyleri kapsar. Bu bağlamda il İran'da Türkiye'deki, bölge kavramına denk düşmektedir. İl olarak adlandırılan yerleşim yeri, Türkiye'nin bölgeleri gibi o yerleşim yerindeki tüm şehir, ilçe, bucak ve köyleri kapsamaktadır. İran'da halen 30 il, 336 ilçe, 889 bucak, 1.016 şehir ve 2.400 köy bulunmaktadır (İran İstatistik Merkezi, 2007).

¹⁷2006 yılı itibarıyla Tahran'ın nüfusu 7.803.883, kadın nüfusu 3.817.464 18 yaş ve üzeri kadın nüfus ise 2.900.320'dir. Tebriz'in nüfusu 1.398.060, kadın nüfusu 682.957 18 yaş ve üzeri kadın nüfusu 182.337'dir. İsfahan'ın nüfusu 1.602.110, kadın nüfusu 784.993, 18 yaş ve üzeri kadın nüfusu 574.611'dir (İran İstatistik Merkezi 2006 Raporu, İstatistik Merkezi Yayınları, Tahran 2007).

sınıflandırılan (az gelişmiş/alt gelir grubuna dahil, orta düzeyde gelişmiş ve gelişmiş/üst gelir grubuna dahil) mahallelerinden tesadüfi örneklem tekniği ile seçilen hanelerde oturan kadınlara uygulanmıştır.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Yolu ve Teknikleri

Araştırmanın kuramsal çerçevesini İranlı kadınların sosyo-demografik, toplumsal, hukuksal ve siyasal koşulları oluşturmaktadır.

Uygulamalı olan bu çalışmada nicel araştırma tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır (Gökçe, 2012: 81-109). Nicel veri toplama tekniği yoluyla İran'da yaşayan kadınların mevcut konumları betimlenmiş ayrıca buna neden olan unsurlar, yapılar ve kurumlar saptanarak çeşitli açılardan profilleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Alan çalışması tamamlandıktan ve veriler elektronik ortama aktarıldıktan sonra SPSS aracılığıyla veriler analiz edilmiştir.

2.4. Alanda Karşılaşılan Güçlükler

Araştırma sürecinde çalışılan ülkenin yapısal özelliklerinden kaynaklanan çok önemli sınırlılıklar söz konusu olmuştur. Siyasi, yönetsel ve hukuksal açıdan çok katı kuralların hakim olduğu İran'da ampirik araştırma yapmak başlı başına risk oluşturmuştur. Araştırmada sadece nicel veri toplama tekniklerinin değil nitel veri toplama tekniklerinin de uygulanması -özellikle kadınlarla derinlemesine mülakat yapılması- planlanmış olmakla birlikte İran'daki engellemelerden dolayı bunu gerçekleştirmek mümkün olmamıştır. Resmi sınırlılıklar/engeller kadar kişisel güvenlik sorunu da söz konusu olmuş, ülkede hakim olan katı ve aşırı korumacı güvenlik algısı içindeki siyasi ve yönetsel atmosfer, anket formunun uygulanmasını ciddi biçimde zorlaştırmıştır. Bu nedenle, örneklem büyüklüğü planlanandan daha az düzeye indirilmek zorunda kalınmıştır. Anket uygulayan kişiler kadar anket uygulanan kişilerin de güvenlik kaygısı taşıması, anket uygulayacak kişi bulunmasını ve anket sorularının tamamının

yanıtlanmasını oldukça zorlaştırmıştır. Anket formlarının analizinin daha sağlıklı ve işlevsel olması için soruların kapalı uçlu hazırlanması ve cevapların standartlaştırılması zorunluluk olmuştur. Karşılaşılan bürokratik engellerin yanı sıra sorulacak sorulara resmi yetkililer tarafından müdahale edilmesi de çalışmanın çerçevesini zorlamış ancak sorular müdahalenin etkilerini en az düzeye indirgeyecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGU VE ANALİZLERİ

Araştırmada nicel veri toplama tekniği ile elde edilen ve analizi yapılan veriler, sistematik olması açısından İran İslam Cumhuriyeti'nde yaşayan kadınların sosyo-demografik, sosyo-kültürel ve psikolojik, sosyo-ekonomik ve siyasal özellikleri/profili şeklinde sınıflandırılarak değerlendirilmiştir.

3.1. İranlı Kadınların Sosyo-Demografik Profili

Sosyo-demografik durumu saptamaya yönelik olarak kullanılan göstergelerden bazıları; eğitim durumu, medeni durum, yaş, etnik köken, ana dil, din, mezhep, doğum yeri, yaşanan yerin kır/kent olma özelliğidir.

Kadınların %'84.7'si kent kökenli, %15.3'ü kır kökenlidir. Kentli olma ya da köylü kalma durumu, geleneksel ya da modern davranış kalıplarını benimseme ve bu kültürleri taşıma açısından önem taşımaktadır. Toplumsal ve kültürel bir örgütlenmenin olduğu yerleşim alanı olarak kentler, sürekli bir toplumsal gelişim gösteren, bütünleşme derecesinin yüksek olduğu (Keleş, 1973:7) ve “fertler arası ilişkilerde geleneksel ilişkilerden çok rasyonel davranışların ağırlıkta olduğu, günümüze has bir yerleşme biçimi ve topluluk türü olarak tanımlanmaktadır (Sencer, 1979: 9).

Çizelge 1 Tablo 1'de yaş dağılımına ilişkin veriler yer almaktadır. Ankete katılan kadınlar 26-35 yaş aralığında yoğunlaşmıştır (% 36). Yapılan istatistiksel analizler sonucunda alt sınıfa mensup olan kadınların yaş ortalamasının daha yüksek olduğu ve de nüfus

gençleştikçe eğitim düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Eğitim düzeyi en yüksek yaş grubu 26-35 yaş aralığıdır (Tablo.2).

Çizelge 1. İranlı Kadınların Sosyo-Demografik Profili

Tablo.1 Yaş Dağılımı			Tablo.2 Eğitim Düzeyi		
Yaş Aralığı	Sayı	Oran	Eğitim Düzeyi	Sayı	Oran
18-25 arası	104	25.7	Okur-yazar değil	6	1.5
26-35 arası	146	36.0	Okur-yazar	19	4.7
36-45 arası	58	14.3	İlkokul mezunu	20	4.9
46-55 arası	62	15.3	Ortaokul mezunu	23	5.7
56-65 arası	22	5.4	Lise mezunu	93	23.0
66-75 arası	8	2.0	Yüksekokul mezunu	52	12.8
76 ve üzeri	5	1.2	Üniversite mezunu	118	29.1
Genel Toplam	405	100.0	Yüksek Lisans mezunu	60	14.8
			Doktoralı	13	3.2
			Cevap vermek istemedi	1	0.2
			Genel Toplam	405	100.0

Tablo.3 Anne-Babalarının Eğitim Düzeyi					Tablo.4 Dini		
Eğitim Düzeyi	Anne		Baba		Dini	Sayı	Oran
	Sayı	Oran	Sayı	Oran			
Okur-yazar değil	83	20.5	54	13.3	İslam	382	94.3
Okur-yazar	50	12.3	51	12.6	Hristiyan	2	0.5
İlkokul mezunu	42	10.4	46	11.4	Dini inancı yok	9	2.2
Ortaokul mezunu	28	6.9	27	6.7	Cevap vermek istemedi	12	3.0
Lise mezunu	131	32.3	130	32.1	Toplam	405	100.0
Yüksekokul mezunu	20	4.9	36	8.9			
Üniversite mezunu	27	6.7	35	8.6			
Yüksek Lisans mezunu	6	1.5	7	1.7			
Doktoralı	3	.7	5	1.2			
Cevap vermek istemedi	15	3.7	14	3.5			
Genel Toplam	405	100.0	405	100.0			

Tablo.5 Medeni Durumu		
Medeni Durum	Sayı	Oran
Bekar	179	44.2
Evli	176	43.5
Boşanmış	19	4.7
Eşi vefat etmiş	29	7.2
Eşi evi terk etmiş	2	0.5
Genel Toplam	405	100.0

Eğitim yaş ilişkisine bakıldığında; sadece okur yazar olanların % 10.5'i, ilkokul mezunu olanların % 20'si, ortaokul mezunu olanların % 17.4'ü, lise mezunu olanların % 25.8'i, yüksek okul mezunu olanların % 26.9'u, üniversite mezunu olanların % 45.8'i, yüksek lisans mezunu olanların % **61.7**'si, doktora mezunu olanların % **53.8**'i 26-35 yaş arasındaki kadınlardır.

Ankete katılan kadınların yaklaşık % **60**'ı yüksekokul ve üzeri eğitim kurumu mezunu olup sadece % 1.5'i okuryazar değildir. Tüm dünyada kadınların eğitim olanaklarından erkeklere oranla daha az yararlandığı ve toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizliklerin devam ettiği

göz önüne alındığında ankete katılan İranlı kadınların eğitim düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Anket kapsamındaki kadınların anne ve babaları çoğunlukla lise mezunu olup annelerin % 20,5'i babaların ise % 13,3'ü hiç okuma-yazma bilmemektedir (Tablo.3).

Kadınların % 43.5'i evli, % 44.2'si bekindir. %7.2'sinin eşi vefat etmiştir (Tablo 5). Bu oranlarda İran'da kadın ile erkek arasındaki beklenen yaşam sürelerinin farklı olmasının da payı bulunmakta olup yalnız yaşayan yaşlı kadın nüfus erkek nüfustan daha fazladır.

3.2. İranlı Kadınların Sosyo-Kültürel ve Psikolojik Profili

Kadınların sosyo-kültürel ve psikolojik özelliklerini ortaya koyan temel değişkenler; evlenme biçimi, çocuk sayısı, ideal evlenme yaşı, kadının ve erkeğin aile içindeki temel görevleri, memnuniyet düzeyi, örtünme nedeni'dir.

Evlilik yaşı itibarıyla ankete katılan kadınlarda 18 yaş altı evlilik oranı yaklaşık % 36'dır ve bu yüksek bir orandır (Çizelge 2 Tablo.6). Evlilik yaşı kadınların eğitim hizmetlerinden yararlanma düzeyini, istihdama katılımlarını ve kendi yaşantıları üzerine söz sahibi olup olmadıklarını göstermesi bakımından önemli bir kriterdir. İran İslam Cumhuriyeti'nde örneklem düzeyinde de görüldüğü üzere küçük yaşta evlilikler yaygındır. Çocuk yaşta evlilikler, çocukları eğitimden uzak tutmakta, çalışma hayatında nitelikli iş bulma fırsatlarını ellerinden almakta ve yoksulluğa karşı savunmasız bırakmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan kız çocukları erken yaşlarda hamile kalıp çocuk sahibi olmaktadır. Küçük yaşta anne olan genç kadınlar, eğitim düzeylerinin düşük olması nedeniyle, ücretlerin düşük olduğu, sosyal güvencesi olmayan ev temizliği gibi günübirlik işlere gitmek zorunda kalmaktadır.

Evlenme yaşı eğitim düzeyi ilişkisine bakıldığında; 12-14 yaş arası evlenenlerin % 22.2'sinin okuryazar olmadığı tespit edilmiştir. Sadece % 33.3'ü okuryazardır. Bunların ise % 16.7'si ilkokul, % 5.6'sı ortaokul, % 16.7'si lise mezunu olup % 5.6'sı yüksek lisansını yapmıştır.

15-17 yaş arası evlenenlerin % 1.6'sı okuma yazma bilmemektedir. Sadece % 15.9'u okuryazardır. Bunların ise % 25.4'ü ilkokul, % 15.9'u ortaokul, % 34.9'u lise, % 1.6'sı yüksekokul, % 3.2'si üniversite mezunu olup % 1.6'sı yüksek lisans mezunudur. Eğitim düzeyi arttıkça evlenme yaşının da artmakta olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge2. İranlı Kadınların Sosyo-Kültürel ve Psikolojik Profili (1)

Tablo. 6 Evlenme Yaşı			Tablo. 7 Evlenme Yöntemi		
Yaş Aralığı	Sayı	Oran	Evlenme Yöntemi	Sayı	Oran
12-14 arası	18	8.0	Görücü Usulü	50	12.3
15-17 arası	63	27.9	Geleneksel Yöntemler	116	28.6
18-20 arası	60	26.5	Anlaşmalı/Tanışarak	58	14.3
21-23 arası	52	23.0	Cevap Vermek İstemedi.	181	44.7
24-29 arası	31	13.7	Genel Toplam	405	100.0
30 ve üzeri	2	0.9			
Cevap Vermek İstemedi	179	44.2			
Genel Toplam	405	100.0			
Tablo.8 Kız Çocukları İçin Uygun Evlenme Yaşı			Tablo. 9 Mehriye Alma Nedeni		
Uygun Evlenme Yaşı	Sayı	Oran	Mehriye Alma Nedeni	Sayı	Oran
16-19 arası	14	3.5	Gelenek/dini gerekçelerle	31	7.7
20-24 arası	105	25.9	Kadına maddi güvence sağladığı için	10	2.5
25-29 arası	206	50.9	Ailesinin/Akrabalarının İsteği/Baskısıyla	75	18.5
30 yas ve üzeri	65	16.0	Eşinin isteğiyle	2	0.5
Kararsız	11	2.7	Eşi ve kendisinin isteğiyle	4	1
Cevap vermek istemedi	4	1.0	Kendi isteği	1	0.2
Toplam	405	100.0	Mehriyeye inanmıyor	3	0.7
			Diğer nedenler	3	0.7
			Cevap vermek istemedi	276	68.1
			Genel Toplam	405	100.0

Örnekleme dahilinde kadınlar için ortalama ilk evlenme yaşı 15-20 yaş arasıdır. İstatistiksel olarak yapılan kıkare çözümlemesi sonucunda sınıfsal konumla evlenme yaşı arasında ilişki olduğu %5 anlamlılık düzeyinde görülmüştür. Sınıfsal konum düştükçe evlenme yaşı da eğitim düzeyi de düşmektedir. Altsınıfa mensup olanların % 15'i 12-14 yaş arası, % 35'i 15-17 yaş arası, % 26.3'ü 18-20 yaş arası, % 15'i 21-23 yaş arası, % 8.8'i 24-29 yaş arası evlenmiştir.

Evlenme biçimi itibarıyla bakıldığında, ankete katılan kadınların % 51.3'ünün geleneksel biçimde % 22.1'inin görücü usulüyle % 25.7'sinin ise anlaşmalı/tanışarak

evlendikleri görülmüştür (Tablo.7). Yaş arttıkça görücü usulüyle ya da geleneksel biçimde evlenme oranı artarken nüfus gençleştikçe anlaşmalı evlilik oranı da artmaktadır. 26-35 yaş aralığındakikadınların % 56.9'u anlaşarak/tanışarak evlenmesine rağmen% 34'ü görücü usulüyle evlenmiştir. 18-25 yaş arası kadınların % 79,3'ü'nün görücü ya da geleneksel usüllerle evlenmiş olduğu da göz önünde bulundurulduğunda kadınların evlilik kararında söz sahibi olma konumunun zayıf olduğu, yeterince etkin rol üstlenmediği anlaşılmaktadır.

Çocuk sayısına bakıldığında ortalama yoğunluk 2 çocuk olarak saptanmıştır. Daha fazla çocuk sahibi kadınlar sadece % 15'i oluşturmaktadır. Bu kadınların çoğunun özellikle 46 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Genç nüfusta ise çocuk sahibi olma eğilimi azalmaktadır.

İstatistiksel olarak yapılan kıkare çözümlemesi sonucunda eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Okuryazar olmayanların % 33.3'ünün 3, % 50'sinin 4-5, %16.7'sinin 8 ya da daha çok çocuğu, sadece okur-yazar olanların % 11.8'inin 2 çocuğu, % 41.2'sinin 4-5 çocuğu, % 29.4'ünün 6-7 çocuğu vardır. İlkokul mezunu olanların % 15'i 2, % 25'i 3, % 35'i 4-5, % 25'i ise 6-7 çocuğa sahiptir.

Üniversite mezunlarının % 52.3'ünün hiç çocuğu yoktur. % 25'inin 1, % 13.6'sının 2, % 9.1'inin 3 çocuğu vardır. Doktora mezunlarının % 25'inin hiç çocuğu yoktur. % 50'sinin 1, % 25'inin ise 2 çocuğu vardır.

İstatistiksel olarak yapılan kıkare çözümlemesi sonucunda kadınların eğitim düzeyi arttıkça çocuk sayısının azaldığı görülmüştür. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek kadınların ekonomik ve sosyal yaşam standartlarını yükseltme ve sürdürebilme çabaları, üreme sağlığı ve aile planlaması yöntemleri konusunda daha bilinçli olmaları ile ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra, kadınların eğitim sürecinin devam etmesi de çocuk sahibi olma yaşını geciktirmektedir. Aldığı eğitimi çalışma hayatına aktif katılım göstererek değerlendiren kadınlar, çocuk sahibi olma yaşını ertelemekte ve böylece daha az çocuk sahibi olmaktadır.

Kız çocukları için uygun evlenme yaş aralığını, ankete katılan kadınların yaklaşık % 51'i 25-29 yaş olarak belirtmiştir (Tablo.8). Ankete katılan kadınların, çocuk gelin oranı yüksek olan İran'da çocuk yaşta gelin olunmasını istemediği, kadınların eğitim ve çalışma hayatına girmesi için uygun olan bir yaş aralığını tercih ettikleri görülmektedir.

Kız çocukları evlendirilirken başlık parası geleneğine benzer bir biçimde İran'da alınan mehriye verme oranına bakıldığında bu soruyu yanıtlayan kadınların sadece % 1.3'ünün mehriye almadığı, % 0.4'ünün de maddi karşılığı olmayan çiçeği, % 0.9'unun söz/ şart koşma şeklinde mehriyeyi kabul ettiği görülmektedir. Cevap vermeyenler dışında ankete katılan kadınların yarısı evlenirken mehriye geleneğine uygun bir biçimde maddi karşılığı olan altın, para, taşınmaz vb. şey almıştır. Soruyu yanıtlayanların % 58.1'i ailesinin/çevresinin baskısı ile % 24'ü de gelenek olduğu için mehriyeyi aldığını belirtmiştir (Tablo.9). Gerek tutum gerekse davranış olarak yüksek oranda varlık alanı bulan bu uygulama her ne kadar kadın için maddi güvence gibi görülse de kadın üzerinde geleneksel baskının bir göstergesidir. Kendi isteğiyle mehriye alan kadınların oranı çok düşüktür. Dolayısıyla bu durum kadınların kendi hayatları üzerindeki kontrolünü, karar alma iradesini çok ciddi düzeyde etkileyen/engelleyen bir unsurdur.

Ankete katılan kadınların % 83.5'i doğum kontrolünü onaylamaktadır. Bu durum kadınların çocuk yapma kararı üzerinde etkili olduğunu ya da olmak istediğini göstermektedir. Doğum kontrolünü 66 yaş ve üzeri kadınların tamamı, 36-45 yaş arası kadınların da % 93.1'i doğum kontrolünü onayladığını belirtmişlerdir.

Kadınların dolaylı yoldan ailede ya da çevresinde şiddete maruz kalan kadın olup olmadığı sorulmuştur. Ankete katılan kadınların yaklaşık % 60'ı ailede ya da çevresinde şiddete maruz kalan kadın olduğunu belirtmiştir (Çizelge.3 Tablo.10). Bu çok yüksek bir orandır. Kadınların şiddete uğrama düzeyi kadınların özel alanda ve toplumsal alandaki hayatını

sınırlayan en önemli etkenlerden biridir hiç şüphesiz. Şiddetin çoğunlukla aile içi şiddet olduğu görülmekte olup soruyu yanıtlayanların % 42.6'sı eş, % 14.7'si baba şiddetine tanık olduğunu belirtmiştir (Tablo.11).

Kadınların % 11.9'u evle ilgili kararları kendisinin, %27'si erkeğin-eşinin, % 45.6'sı eşiyile birlikte, % 15'i ise bütün aile üyelerinin birlikte verdiğini söylemiştir (Tablo.12). Bu verilerden hareketle kadının aile içinde verilecek kararlarda etkin rol oynadığını aile içi ilişkilerin demokratik olduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge.3 İranlı Kadınların Sosyo-Kültürel ve Psikolojik Profili (2)

Tablo. 10 Şiddete Maruz Kalan Kadın			Tablo. 11 Kadına Şiddet Uygulayan Kişi		
Şiddete Maruz Kalan Kadın	Sayı	Oran	Şiddet Uygulayan Kişi	Cevap Verenlerin Sayısı	Oranı
Evet	241	59.5	Aile	9	3.7
Hayır	145	35.8	Erkek kardeşleri	14	5.8
Cevap vermek istemedi	19	4.7	Baba	29	12.0
Toplam	405	100.0	Baba ve erkek kardeşleri	10	4.1
Tablo. 12 Evde Alınacak Kararlarda Sözü Geçen Kişi			Ailedeki tüm erkekler	20	8.3
Sözü Geçen Kişi	Cevaplayanların Sayısı	Oranı	Eşi	84	34.9
Ben	27	11.9	Eşinin ailesi	11	4.6
Eşim	61	27.0	Baba ve eşi	12	5.0
Eşim ve kendim	103	45.6	Kendi erkek çocukları	3	1.2
Bütün aile üyeleri	34	15.0	Diğer	5	2.1
Kayınvalide	1	0.4	Cevap vermek istemedi	208	51.4
Cevap Vermek İstemedi	179	44.2	Genel Toplam	405	100.0
Genel Toplam	405	100.0	Tablo. 13 Aile İçinde Kadınların En Temel Görevleri		
Tablo. 13 Aile İçinde Kadınların En Temel Görevleri			Tablo. 14 Aile İçinde Erkeklerin En Temel Görevleri		
Görevler	Sayı	Oran	Görevler	Sayı	Oran
Evin işlerini yapmak	85	21.0	Evin geçimini sağlamak	102	25.2
Aile bütçesine katkıda bulunmak	51	12.6	Ailenin güvenliğini sağlamak	181	44.7
Kocasına ve çocuklarına bakmak	74	18.3	Evine bağlı olmak	91	22.5
Aile içi uyum ve huzuru sağlamak	152	37.5	Bütün görevleri eşiyile birlikte yapmalı	14	3.4
Her şeyi yapmalı	12	3.0	Evin işlerine ortak olmak	1	0.2
Görevleri eşile birlikte belirlemeli	7	1.7	Ailesine sevgi duymak	1	0.2
Evine bağlı olmak	10	2.5	Tüm her şeyi yapmalı	13	3.2
Bütün görevleri eşler birlikte yapmalı	7	1.7	Cevap vermek istemedi	2	0.5
Toplumu ve kendisini geliştirmek	1	0.2	Genel Toplam	405	100.0
Ailenin yönetmesine katılmak	1	0.2			
Ailesine sevgi duymak	1	0.2			
Cevap vermek istemedi	4	1.0			
Genel Toplam	405	100.0			

Ankete katılan kadınların % 37.5'i kadınların aile içindeki en temel görevini aile içi uyum ve huzuru sağlamak, % 21'i evin işlerini yapmak, % 18.3'ü kocasına ve çocuklarına bakmak % 12.6'sı da aile bütçesine katkıda bulunmak olarak belirtmiştir (Tablo.13). Verilen yanıtlar kadına biçilen rollerde cinsiyete dayalı işbölümünün hakim olduğunu göstermekte bu doğrultuda aile içinde ev işleri ve bakım hizmetlerinin büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilmesi beklenmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe cinsiyete dayalı işbölümünden uzaklaşma olduğu, kadına ev dışında rol biçen kadınların eğitim düzeyinin yüksek olması (% 70, 6 yüksek okul ve üzeri okul mezunu) ile görülmektedir.

Ankete katılan kadınların % 44.7'si erkeğin en temel görevinin ailenin güvenliğini sağlamak olduğunu belirtmiştir (Tablo.14). Ailenin koruyucusu ve güvencesi olarak erkeğe biçilen bu rol evin geçimini sağlamak rolü ile de birleşince kadınların yaklaşık % 70'inin erkeğin cinsiyete dayalı işbölümü gereğince aile içinde üstlenmesi gereken sorumluluklarla birincil konumda olduğunu göstermektedir. Erkeğe biçilen temel görevler içinde eş ve çocuk bakımı erkeğin de her şeyi yapması gerektiğini belirten % 6.6'lık dilim dışında dile getirilmemiş bu daha ziyade kadının sorumluluğu/temel görevleri arasında görülmüştür. Çocuk bakımından kadının sorumlu tutulmasının kadınların ev içi kararlara katılımını artırıcı bir etkide bulunma olasılığı da göz ardı edilmemelidir.

Çizelge.4 İranlı Kadınların Sosyo-Kültürel ve Psikolojik Profili (3)

Tablo. 15 Örtünme Nedeni			Tablo. 16 Dinin Hayatlarına Etkisi		
Örtünme Nedeni	Sayı	Oran	Dinin Etkisi	Sayı	Oran
Kendi tercihim	125	30.9	Çok az	45	11.1
Ailemin ve Çevremın zoru	34	8.4	Az	85	21.0
Toplumun/Geleneklerin Baskısı	104	25.7	Orta	87	21.5
Yasal Zorunluluk	133	32.8	Çok	112	27.7
Cevap vermek istemedi	9	2.2	Çok Fazla	54	13.3
Genel Toplam	405	100.0	Cevap vermek istemedi	22	5.4
			Toplam	405	100.0

Tablo.17 Kadın Olmaktan Memnun Olmama Nedenleri		
Nedeni	Sayı	Oran
Kadınların horlanması/değersiz görülmesi	48	34
Kadınlara herkesin karışması	37	26.2
Daha çok hasta olması	3	2.1

İş yükünün çok olması	23	16.3
Kadınlara ayrımcılık uygulanması	12	8.5
Kadın olmanın zorluğundan	15	10.6
Kadınların güçsüz olmaları	3	2.1
Memnun Olmayan Toplam	141	100

Ankete katılan kadınların % 30.9'u kendi tercihi ile kapanırken yaklaşık % 67'si iradesi dışında baskı ve zorla kapandığını ifade etmiştir (Çizelge 4 Tablo.15). Sadece bu baskı kaynakları değişmektedir. % 32.8 yasal zorunlulukların baskısı, % 25.7'si toplumun/geleneklerin baskısı, % 8.4'ü ise ailesinin ve çevresinin baskısıyla kapandığını ifade etmektedir. Aile baskısının daha düşük düzeyde olduğundan hareketle kadının örtünmesinde en etkili unsurun yasal/toplumsal nitelikteki baskılar olduğu söylenebilir. Kapanma nedeni ve eğitim düzeyi ilişkisine bakıldığında yasal zorunluluk olduğu için kapananların % 71.4'ünü lisans ve üzeri okul mezunu kadınların oluşturduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi yükseldikçe aile, toplum ve gelenek baskısının kadın üzerinde daha az etkili olduğu söylenebilir. Toplum, aile ve gelenek baskısını hissedenlerin çoğunluğunu lise mezunları oluşturmaktadır. Sınıf örtünme nedeni ilişkisine bakıldığında, kentsel yerleşim düzeylerine ve ülke standartları doğrultusunda kendini tanımladığı sınıf profiline göre; kendi tercihi ile örtünenlerin % 42.4'ünün alt sınıfa, % 32.8'inin orta sınıfa, % 24.8'inin üst sınıfa mensup olduğu görülmektedir. Toplumun/geleneklerin baskısıyla örtündüğünü ifade edenlerin % 43.3'ü alt sınıfa, % 33.7'si orta sınıfa, % 23.1'i üst sınıfa mensuptur. Yasal zorunluluklardan dolayı örtündüğünü ifade eden kadınların % 12'si alt sınıfa, % 36.8'i orta sınıfa, % 51.1'i üst sınıfa mensuptur. Sınıfsal konum yükseldikçe ailevi, toplumsal/geleneksel baskının etkisinin azaldığını söylemek mümkündür.

Ankete katılan kadınların yaklaşık % 63'ü toplumsal alanda dinin hayatlarına etkisinin orta ve üst düzeyde olduğunu ifade etmiştir (Tablo.16). % 32'si dinin hayatlarına etkisinin az ya da çok az olduğunu belirtmiştir. Kikare çözümlemesi sonucunda dinin toplumsal alandaki etki düzeyi ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu %5 anlamlılık düzeyinde saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça dinin toplumsal alanda hayatlarına etkisinin de artarak

değerlendirildiği görülmektedir. Dinin hayatına etkisinin orta ve üst düzeyde olduğunu düşünenlerin % 50.6'sı 18-35 yaş aralığındadır. Genç ve orta yaş nüfusa dahil kadınlar kamusal alanda özellikle eğitim ve çalışma hayatında dinin olumsuz etkilerini yoğun bir biçimde hissettiklerini belirtmişlerdir.

Ankete katılan kadınların % 37.8'i etnik kökenlerinin hayatlarına orta ya da üst düzeyde etki ettiğini ifade etmektedirler. Ankete katılanların % 57.8'i ise etnik kökenlerinin hayatına az ya da çok az düzeyde etki ettiğini ifade etmektedir. Etnik kökeninin hayatına orta ya da daha üst düzeyde etki ettiğini belirtenlerin % 64.1'i 18-35 yaş arasındaki kadınlardır. Etnik duyarlılığın kadınlarda yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Kadın doğmaktan memnun olma durumuna bakıldığında ankete katılan kadınların 51,4'ü kadın olmaktan memnun olduğunu % 34,8'i ise kadın olmaktan memnun olmadığını belirtmiştir. İran'ın önde gelen yayın organlarından "Kar VaKargar" da yayınlanan, ülkenin ünlü sosyologlarından Manucer Mohseni tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada da, İranlı genç kızların yüzde 53'ünün dünyaya erkek olarak gelmeyi tercih ettiği ortaya konmuştur ("İran'da Kadın", 8.09.2000).

Kadın olmaktan hoşnut olmadığını belirten kadınların % 34'ü kadınların horlanması ve değersiz görülmesi, % 26.2'si kadınlara herkesin karışması, % 16.3'ü iş yükünün çok olması nedeniyle kadın olmaktan memnun olmadığını belirtmiştir (Tablo.17). Kadın olmaktan memnun olmayışın İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınlara biçilen toplumsal ve siyasal konumla çok yakından ilintili olduğu görülmektedir.

3.3. İranlı Kadınların Sosyo-Ekonomik ve Sınıfsal Profili

Kadınların ekonomik durumunu anlamak için meslek, mülkiyet durumu, istihdam/işteki durumu, gelir düzeyi, oturduğu konutun mülkiyetine ilişkin verilere bakılmıştır.

Ankete katılan kadınların yaklaşık % 52'si aktif çalışma hayatına katılmamaktadır. Kadınların % 30'a yakını ev kadını, % 25' yakını Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları (Fotoğrafçı, Memur, Teknisyen, Müteahhit, Bilgisayar operatörü, Usta başı), Büro Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar (Sekreter) ile Hizmet ve Satış Elemanlarından (Kuaför, Şoför, Esnaf, Güvenlik Görevlisinden) oluşmaktadır (Çizelge. 5 Tablo.18). Ankete katılan kadınların % 22'si diğer şıkkında yer alan; ücretsiz aile işçisi, emekli ya da işsizdir. Silahlı kuvvetler mensubu bir kadın da diğer şıkkına dahil edilmiştir. Kadınların % 12, 6'sı profesyonel meslek mensubu (Öğretim Üyesi, Öğretmen, Doktor, Veteriner, Mühendis, Hemşire, Avukat, Yazar, Gazeteci, Araştırmacı, İç mimar, Psikolog) , % 3,5'i nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları (çiftçi, ekinci), sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar (terzi, grafiker, halı dokumacısı) meslek grupları mensubudur. Ankete katılan kadınların % 1, 5'i nitelik gerektirmeyen işlerde (vasıfsız işçi, temizlikçi), % 1'i ise kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler (restoran sahibi, fabrika yöneticisi, CEO) meslek grubuna dahildir. Çalışan kadınlar özellikle **26-35** yaş aralığında yoğunlaşmaktadır.

İşteki durumu sorusunu yanıtlayan kadınların % 75.9'u ücretli olarak % 15.5'i de kendi hesabına çalışmaktadır (Tablo.19). İşveren olan kadınlar bu soruyu yanıtlayanların % 8'ini oluşturmaktadır.

Çizelge.5 İranlı Kadınların Sosyo-Ekonomik ve Sınıfsal Profili

Tablo.18 Dahil Olduğu Meslek Grubu			Tablo.19 İşteki Durumuna Göre Dağılım		
Meslek Grubu	Sayı	Oran	İşteki Durum	Sayı	Oran
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	4	1	Ücretli	142	35.1
Profesyonel Meslek Mensupları	51	12.6	Kendi Hesabına Çalışan	29	7.2
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları, Büro Ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar, Hizmet ve Satış Elemanları	101	24,9	İşveren	15	3.7
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar,	14	3,5	Ücretsiz Aile işçisi	1	0.2
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	6	1,5	Cevap Vermek İstemedi	218	53.8
Ev Kadını	121	29,9	Genel Toplam	405	100.0
Diğer	89	22	Tablo.20 İşyerinde Kadın Olarak Sorun Yaşama Durumu		
Cevap Vermek İstemedi	19	4.7	İşyerinde Kadın Olarak Sorun Yaşama Durumu	Sayı	Oran
			Evet	111	58.4
			Hayır	60	31.6
			Cevap vermek istemedi	19	10.0
			Cevaplayanların Genel Toplamı	190	100.0

Toplam			Cevaplamayanların Toplamı	215	
			Genel Toplam	405	
Tablo. 21 İran'da Kendini Ait Hissettiği Sınıf			Tablo.22 Ekonomik Koşullardan Memnuniyet Durumu		
Sosyoekonomik Konum/Sınıf	Sayı	Oran	Ekonomik Koşullardan Memnuniyet	Sayı	Oran
Çok düşük	44	10.9	Çok memnun	15	3.7
Alt	95	23.5	Memnun	184	45.4
Orta	96	23.7	Memnun değilim	144	35.6
Ortanın üstü	35	8.6	Hiç memnun değilim	62	15.3
Üst	36	8.9	Toplam	405	100.0
Cevap vermek istemedi	99	24.4			
Toplam	405	100.0			

Yapılan kıkare çözümlenmesi sonucunda eğitim ile işteki durum/istihdam arasında %5 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların çoğunluğunun üniversite ve üzeri okul mezunu olduğu görülmektedir. Ücretli çalışanların % **65.5'** ini üniversite ve üzeri okul mezunu kadınlar oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışanların % 24.1'ini üniversite mezunu, 34.5'ini yüksek lisans mezunu, % 6.9'unu doktora mezunu, işverenlerin % 33.3'ünü üniversite mezunu, % 13.3'ünü yüksek lisans mezunu, % 26, 7'sini ise doktora mezunu kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim düzeyi ile istihdam arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ankete katılan kadınların % 71.6'sı kadınlar için yeterli iş imkanı olmadığını belirtmektedir. Kadınların istihdama katılımlarının düşük düzeyde olması kadınların kendilerini gerçekleştirmeleri, toplumsal ve kamusal alanda aktif bir biçimde var olmaları ve görünürlüklerinin artmasının önünde önemli bir engel oluşturmaktadır.

İşyerinde kadın olarak sorun yaşayıp yaşamadığı sorusunu yanıtlayan kadınların % 58.4'ü kadın olarak işyerinde sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Tablo.20). Bu durum kadının çalışma hayatında dolayısıyla kamusal alanda yer almasını sınırlandırıcı bir unsurdur.

Kadınların istihdama katılımının önündeki engeller çok katmanlı, birbirinin içine geçmiş ve birbirini besleyen grift bir yapı oluşturmaktadır. Aile içi cinsiyete dayalı işbölümünden, ekonominin sektörel dağılımına, işgücünün yapısına, eğitim hizmetlerine

erişimden, kadınların ve erkeklerin ne tip eğitime yönlendirildiğine ve yararlanma düzeylerine, kamusal alanda kadın ve erkeğin konumlandırılışına, dinin etkisine kadar sayısız değişken kadın istihdamını etkilemektedir.

İşgücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve istihdam oranı gibi işgücünün temel değişkenleri incelendiğinde İran'da da kadınların erkeklerin gerisinde ve ikincil işgücü statüsünde oldukları görülmektedir. Gerek kültürel gerekse siyasi olarak uygulanan toplumsal normlar, İslam Devrimi'nden sonra kadınların emek gücüne katılımının düşüşünde temel etkenler olarak öne çıkmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranları 1976 ve 1986 sayımları arasında % 12.9'dan % 8.6'ya düşmüştür. Kentli kadınların işgücüne katılım oranları 1992'den itibaren nispeten sabit kalmış, 2002'de ise kentli kadınlar en yüksek işsizlik oranına ulaşmıştır (İsfahani, 2011: 336, 338, 339).

Ankete katılanların % 11.6'sı aylık olarak 3 Milyon riyalden aşağı gelire sahip olduğunu belirtmiştir (Yaklaşık 246 TL'den aşağısı), % 13.3'ü 3-5 Milyon Riyal arası (yaklaşık 246 TL-410 TL arası) aylık gelire sahiptir. % 22'si 5-10 Milyon riyal (yaklaşık 410 TL-820 TL arası), % 22'si de 10 milyon ve üzeri riyal (yaklaşık 820 TL ve üzeri) aylık gelire sahiptir. İran ekonomisi göz önüne alındığında kadınların aylık gelirinin orta ve alt düzeyde olduğu görülmektedir.

Ankete katılan kadınların % 70.1'i kendi evinde oturmaktadır, % 25.7'si ise kiracıdır.

Ankete katılan kadınların sınıf algısına göre % 10.9'u ülke standartlarına göre çok düşük, en alt düzeyde sınıfa mensup olduğunu, % 23.5'i alt sınıfa mensup olduğunu, % 23.7'si orta sınıfa mensup olduğunu, % 8.6'sı ortanın üstünde bir sınıfa mensup olduğunu, % 8.9'u ise üst sınıfa mensup olduğunu belirtmiştir (Tablo.21). Çalışmada; örnekleme dahil edilen kadınlar; yaşadıkları yer, sosyo-ekonomik özellikler, eğitim, gelir durumu ve kişisel algılardan hareketle saptanarak alt, orta ve üst düzey nüfus eşit bir biçimde dağılmıştır.

Ankete katılanların % 3.7'si ekonomik koşullarından çok memnun olduğunu, % 45,4'ü memnun olduğunu belirtmiştir (Tablo.22). **% 35,6'sı memnun olmadığını, % 15.3'ü ise hiç**

memnun olmadığını yani ankete katılan kadınların % 51'e yakını ekonomik koşullarından memnun olmadığını belirtmiştir.

Ankete katılan kadınların % 73.8'i gelecek hakkında kaygı taşımakta olduğunu belirtmiş olup kadınların kendini güvende ekonomik olarak da güvende hissetmediği görülmektedir.

Ankete katılan İranlı kadınların sosyo-ekonomik düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yükselmekle birlikte işgücüne katılım düzeyi çok düşük kalmaktadır. Üst düzey meslek grubuna dahil olan kadın sayısı çok düşüktür. Bu veriler İranlı kadınların işgücü piyasasında marjinalize edildiğinin bir göstergesi olarak okunabilir.

3.4. İranlı Kadınların Siyasal Profili

Kadınların siyasal profilini ortaya koyarken kadınların özel ve kamusal alanda karar alma mekanizmaları açısından konumuna dair değişkenleri birlikte değerlendirmek büyük önem taşımaktadır. Karar alma mekanizmalarına katılımı sadece evin dışı ile sınırlandırmak bütünü anlamak için sorunlu bir yaklaşımdır. Kadının ev içindeki konumu ile ev dışındaki konumu birbirini etkilemekte ve beslemektedir. Kadınların kişisel hayatlarına ilişkin kararları vermedeki etkinlik durumları, ev içinde verilen kararlardaki etkinlikleri, aile içindeki, toplumsal ve siyasal alandaki konumu ve rolü açısından büyük önem taşımaktadır. Kendi kişisel hayatlarına ilişkin kararlarda kadınların ne kadar etkin olduğu; örneğin evlilik kararını vermede, aile içindeki kararların verilmesinde kadınların etkisine bakmak önemlidir. Özel alanda kadına ve erkeğe biçilen roller/görevler görevi kadınların kamusal alandaki rollerini çok yakından etkilemektedir (Tablo 10, 17,18, 19). Kadınların ev içinde sınırlı olan güç, otorite sahipliği ve karar vericiliğinin siyasal konumunu etkilediğini söylemek mümkündür.

Kadınların siyasal profili; siyasal alana yaklaşımı, siyasete ilgi düzeyi, siyasal katılma düzeyi, toplumsal örgütlere katılma durumu gibi değişkenlerden hareketle ortaya konmaya çalışılmıştır. Siyasal sistemler içerisinde var olan farklı sosyo-ekonomik tabanların, içinde

buldukları farklı toplumsal koşullardan dolayı farklı siyasal davranışlar sergilediği yaklaşımından hareketle sınıfsal konum da önemli bir değişken olarak ele alınmıştır¹⁸(Yücekök, 1969:177). Bunun yanında kır ya da kent kökenli olmak, eğitim düzeyi, meslek de temel değişkenler olarak alınmıştır.

Çizelge.6 İranlı Kadınların Siyasal Profili

Tablo.23 Siyasete İlgili Düzeyi			Tablo.24 Kadınların Siyasete Katılım Düzeyinin Yeterliliği		
Siyasete İlgili Düzeyi	Sayı	Oran	Siyasete Katılım Düzeyi	Sayı	Oran
Sadece oy kullanırım.	172	42.5	Yeterli	87	21.5
Siyasi faaliyetlerde bulunur adayımı aktif olarak desteklerim.	60	14.8	Yetersiz	281	69.4
Seçimlerde aday olurum.	3	0.7	Cevap vermek istemedi	21	5.2
Olumsuz Siyasal Katılma	11	2.7	Bilmiyor	16	4.0
Siyasete katılmıyorum.	25	6.2	Toplam	405	100.0
Cevap vermek istemedi.	134	33.1			
Toplam	405	100.0			

Ankete katılan kadınların % 29.6'sı bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğunu belirtmiştir. Hiç de küçümsenmeyecek olan bu oran kadınların kamusal alanda örgütlü ve aktif bir biçimde var olduğunu göstermektedir. Sivil toplum örgütlerine katılım durumu ile sınıfsal konumlar arasında ilişki olduğu kıkare çözümlemesi sonucunda % 5 anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir. Oransal olarak bakıldığında sivil toplum örgütlerine katılan kadınların % 18.3'ünün alt sınıf, % 32,5'inin orta sınıf, % 49, 2'si de üst sınıf mensubudur. Bu bağlamda sınıfsal konum yükseldikçe sivil toplum örgütlerine üyeliğin de arttığı görülmüştür. Bu sonuç sınıfsal konumun örgütlenme açısından önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Ayrıca sivil toplum örgütlerine katılım ile eğitim düzeyi arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sivil toplum örgütlerine katılan kadınların yaklaşık % 75'ini üniversite ve lisansüstü öğrenim programı mezunları oluşturmakta olup kadınların eğitim düzeyi arttıkça örgütlü yaşam kültürünün, örgütlü davranış eğiliminin de yükseldiği görülmüştür.

¹⁸Marx, insanların maddi dünyayı etkileyen ve yine bu maddi dünya tarafından etkilenen bir süreç içerisinde olduğunu savunmuştur. Bu süreç içerisinde insanların davranışı üretim ilişkileri sonucu karşılaştıkları ortamlardan ve bu ortamların getirdiği sorunları çözme çabaları ile kavranabilir (Yücekök, 1969 :177).

Kikare çözümlemesi sonucunda ankete katılan kadınlarda meslek ile sivil toplum örgütlerine katılım durumları arasında da %5 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler ile profesyonel meslek mensubu kadınların yaklaşık % 71'i sivil toplum örgütlerine üyedir. Eğitim ve beceri düzeyine göre meslek grubu düzeyi yükseldikçe sivil toplum örgütlerine katılım düzeyinin de arttığı görülmektedir.

Ankete katılan kadınların siyasete ilgi düzeyleri seçimlerde sadece oy kullanmaktan aday olmaya kadar uzanan bir yelpazede değişmektedir (Tablo.23). % 15,6'sı aktif olarak siyasete katıldığını (adayını aktif olarak desteklemekten aday olmaya kadar), % 42, 5'i ise sadece oy kullandığını belirtmiştir. Tepki olarak (protesto amaçlı) siyasal katılmamayı tercih eden kadınların (% 2,7) tavrı olumsuz da olsa bunun da bir siyasal katılma biçimi olduğu söylenebilir. Ankete katılan kadınların % 60,7'sinin siyasete katıldığı görülmektedir. Cevap vermek istemeyenlerin yaklaşık % 45'i üst sınıf mensubudur.

Yapılan kikare çözümlemesi sonucunda meslek ile siyasete ilgi düzeyleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Siyasete aktif olarak katılanların % 34,5'i kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler ile profesyonel meslek mensubudur. Sadece oy kullananların % 44,8'i ev kadınıdır (Ev kadınlarının % 61,2'si). Ev kadınlarının % 4,1'i siyasetle aktif olarak ilgilendiğini belirtmiştir.

Çizelge.7. İranlı Kadınlara Göre Kadınların Temel Sorunları ve Çözümü

Tablo.25 Kadınların En Temel Sorunu		
Kadınların En Temel Sorunu	Sayı	Oran
Toplumsal, Sosyo-Kültürel ve Psikolojik Nedenlerden Kaynaklanan Sorunlar	139	34,3
Kültür/Bilinç Düzeyinin Düşük Olması	65	16
Ekonomik Nedenlerden Kaynaklanan Sorunlar	36	8,9
Yasalarda/Toplumda/Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitsizliği	71	17,5
Siyasal Sistem/Siyasal İktidardan Kaynaklanan Sorunlar	6	1,5
Diğer	11	2,7
Cevap Vermek İstemedi	77	19
Toplam	405	100,0

Tablo.26 Kadınların Sorunlarının Çözülmesi İçin İlk Yapılması Gereken İlk Şey

Yapılması Gerektiği Düşünülen İlk Şey	Sayı	Oran
Toplumsal, ailevi, sosyo-kültürel ve Psikolojik Nedenleri Ortadan Kaldırmak	32	7,9
Eğitim/Kültür/Bilinç Düzeyini Arttırmak	109	26,91
Ekonomik Sorunları Çözmek	28	6,9
Yasalarda/Toplumda/Çalışma Hayatında/Siyasal Alanda Kadın-Erkek Eşitsizliğini Ortadan Kaldırmak	81	20
Siyasal Sistemin/Siyasal İktidarın Değişmesi, Devletin Kadınları Desteklemesi	21	5,2
Kadınların Güçlenmeleri/ Örgütlenmeleri	10	2,5
Cevap vermek istemedi.	115	28,4
Kadınların sorunu kolayca çözülmez	9	2,2
Toplam	405	100,0

Ankete katılan kadınların % 69.4'ü kadınların siyasal alana katılımını yetersiz bulmaktadır (Tablo.24). Bu çok önemli bir orandır. Kadınların siyasal alana katılım yönünde büyük bir isteği olduğu açık bir biçimde ortadadır. Ankete katılan kadınlardan son seçimlerde oy kullananların oranı % 36 olup, bu düşük bir orandır. En son 2012 yılı Mart ayında genel seçimler yapılmış olup dini lider Ayetullah Ali Hamaney'in takipçileri ile Cumhurbaşkanı Mahmud Ahmedinejad yanlıları arasında geçen seçimlere reform yanlısı gruplar; özgür ve adil olmadığı gerekçesiyle katılmamıştır ("İran'da Muhalefetsiz Seçim", 2012). Ankete katılan ve oy veren kadınların % 40.4'ü alt, % 35,6'sı orta, % 24'üne yakını da üst sınıfa mensup kadınlardan oluşmaktadır. Cevap vermek istemeyenlerin % 57'sini de üst sınıf mensubu kadınlar oluşturmaktadır. Son seçimlerde sınıfsal olarak kadınların oy kullanma durumu arasında farklılık olduğu %5 anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir. Ayrıca oy veren kadınların çoğunluğunun kent kökenli (%80) olduğu görülmüştür. Eğitim ile kadınların siyasete katılımını yeterli bulmama arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kadınların siyasete katılımının yetersiz olduğunu belirtenlerin % 88,6'sı lise ve üzeri öğrenim programı mezunlarıdır. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların siyasal katılımını destekleme oranının da yükseldiği gözlenmiştir.

Ankete katılan kadınların % 34.3'ü kadınların en temel sorununun toplumsal, sosyo-kültürel ve psikolojik nedenlere (ataerkil zihniyet/sistem, erken/zorunlu evlenme, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, din baskısı, zorunlu örtünme, bağımsız hareket edememe, gelenekler, şiddet, aileye bağımlılık, kadınların değersiz görülmesi, özgüven eksikliği, vb. nedenlere) dayanan yapısal sorunlar olduğunu belirtmiştir (Tablo.25). Ankete katılan kadınlardan % 17,5'i toplumda, yasalarda ve çalışma alanında kadın-erkek eşitsizliğini kadınların en temel sorunu olarak gördüğünü ifade etmiştir. Kadınların en temel sorunlarını ifade etmede sınıfsal olarak çok çarpıcı bir fark olmamakla birlikte alt sınıfa mensup kadınların ekonomik nedenlerden kaynaklanan sorunları biraz daha ağırlıklı olarak dile getirdiği görülmüştür.

Ankete katılan kadınların % 26,91'i kadınların sorunlarının çözülebilmesi için öncelikle yapılması gereken ilk şeyin kadınlar ve erkeklerin –toplumun- eğitim, kültür ve bilinç düzeyini arttırmak olduğunu belirtmiştir (Tablo.26). Burada özellikle vurgulanan nokta toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı eğitim sisteminin ortadan kaldırılması gereğidir. Kadınların % 20'si de her alanda (yasalarda/toplumda/çalışma hayatında/siyasal alanda) var olan kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmanın kadınların sorunlarının çözümü için yapılması gereken ilk şey olduğunu belirtmiştir. İfade edilen çözüm önerileri kadınların maruz kaldığı olumsuz koşulların giderilmesine yönelik olup, İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınların içinde bulunduğu koşulları da açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo. 27 Kadınların Ülke Sorunlarını Çözmek İçin Yapacağı İlk Şey

Ülke Sorunlarını Çözmek İçin Yapacağı En Önemli/İlk Şey	Sayı	Oran
Gelir adaletsizliğini ve yoksulluğu gidermek	209	51.7
Kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak	34	8.4
Eğitim ve sağlık hizmetlerini düzeltmek	33	8.1
Demokratik hak ve özgürlükleri arttırmak	99	24.4
Siyasi sistemi değiştirmek	1	0.2
Cevap vermek istemedi.	29	7.2
Toplam	405	100.0

Ankete katılan kadınların % 52'si siyasal karar verici konumda bulunsalardı ülke sorunlarını çözmek için ilk yapacakları şeyin “yoksulluğu ortadan kaldırmak ve gelir adaletsizliğini gidermek” olduğunu belirtmiştir (Tablo.27). Düşük gelir, adaletsiz gelir dağılımı ve yoksulluk insan gücünün niteliğinin düşmesi –beşeri sermayenin hebası- anlamına gelmektedir. Beslenme, eğitim ve sağlık olanaklarının sınırlılığı “gelir dağılımı bozukluğu-niteliksiz işgücü- gelir dağılımı bozukluğu” kısır döngüsünü oluşturur. Bu durum sosyo-ekonomik yaşam için patlamaya hazır bir bomba ile eşdeğerdir (Kazgan, 1991: 2-3). Ankete katılan kadınlar özellikle kadınların en çok etkilendiği bu temel sorunun çözümünü öncelikli görmektedir. Kadınların % 24.4'ü demokratik hak ve özgürlükleri arttırmayı, % 8.4 kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmayı çözüm önerisi olarak sunmuştur. Ankete katılan kadınlar ilk aşamada altyapısal, ekonomik sorunların çözümü üzerinde dururken ikinci ve üçüncü adımlarda demokratik hak ve özgürlükler ile kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını temel sorun olarak görmekte ve bunların çözülmesini öncelikli hedef olarak ortaya koymaktadır.

Bu soruya verilen yanıtta ankete katılan kadınların sınıfsal konumlarına göre anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Alt sınıfa mensup olan kadınların % 72.6'sının çözüm önerisi yoksulluğu ortadan kaldırmak ve gelir adaletsizliğini ortadan kaldırmaktır. Orta sınıfa mensup kadınların % 24,4'ü gelir adaletsizliğini ortadan kaldırmayı, % 20'si yoksulluğu ortadan kaldırmayı, % 10.4'ü de kadın-erkek eşitsizliğini gidermeyi çözüm olarak önermiştir. Üst sınıfa mensup kadınların % 33.3'ü demokratik hak ve özgürlükleri arttırmayı, % 37.8'i gelir adaletsizliğini ve yoksulluğu ortadan kaldırmayı, % 11.9'u ise eğitim ve sağlık hizmetlerini düzeltmeyi ülke sorunların çözümü için yapılması gereken ilk şey olarak belirtmiştir. Bu tercihler sınıfsal konumların önceliklerini ortaya koymakta özellikle alt sınıf maddi/alt yapısal sorunların çözülmesini isterken, orta ve üst sınıflar daha çok üst yapısal, sosyal ve siyasal sorunların çözülmesini istemektedirler. Sınıfsal konumlar siyasal tercihler üzerinde etkili olmuştur. Sınıfsal konumlar ile siyasal tercihler arasında anlamlı bir ilişki olduğu açık bir biçimde ortaya çıkmıştır.

Sınıf ile kadınların siyasete katılım düzeyini yeterli görme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan kıkare çözümlemesi sonucunda eğitim düzeyi ile siyasal karar verici olarak yapılacak tercihler arasında anlamlı bir ilişki olduğu açık bir biçimde ortaya çıkmıştır. Yoksulluğu ortadan kaldırmak ve gelir adaletsizliğini gidermek istediğini belirtenlerin % 60,6'sını lise ve altı öğrenim kurumlarından mezun olan kadınlar oluşturmaktadır. Demokratik hak ve özgürlükleri arttırmayı öncelikli görenlerin yaklaşık % 75'ini ise üniversite ve lisans üzeri öğrenim kurumlarından mezun olanlar oluşturmaktadır. Bu tercihler sınıfsal konumu da etkileyen bir unsur olarak eğitim düzeyine göre öncelikleri ortaya koymakta özellikle eğitim düzeyi düşük olanlar maddi/alt yapısal sorunların çözülmesini isterken, eğitim düzeyi yüksek olanlar daha çok üst yapısal, sosyal ve siyasal sorunların çözülmesini istemektedirler. Bu yanıtlar sınıfsal konumlarla uyumluluk göstermektedir.

Meslek ile kadınların siyasal karar verici olarak yapacağı ilk şey bakımından %5 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ev kadınlarının % 63,6'sı'nın siyasal karar verici olarak yapacağı ilk iş; yoksulluğu ortadan kaldırmak ve gelir adaletsizliğini gidermektir. Yine nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların önceliği de bu yöndedir. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler ile profesyonel meslek mensubu kadınların % 43, 6'sinin siyasal karar verici olarak yapacağı ilk şey demokratik hak ve özgürlükleri arttırmaktır.

Kadınların kadın olarak sorunlarına ve makro düzeyde ülke sorunlarına dair somut beklentileri vardır. Kadınlar toplumsal alanda da çalışma hayatında da, siyasal alanda da daha fazla yer almak istemekte özellikle kadın-erkek eşit haklara sahip olmayı talep etmektedirler.

Sonuç

Yapılan ampirik araştırma sonucunda –sınırlılıklar ve örneklem dahilinde- İranlı kadınların toplumsal ve siyasal profiline yönelik bir bakış açısı ortaya konmaya çalışılmıştır. İran İslam Cumhuriyeti'ne özgü toplumsal, siyasal, hukuksal, kültürel ve ekonomik yapı tarafından konumlandırılan/biçimlendirilen İranlı kadınlar, bu yapıların baskısını cinsiyet temelinde bireysel ve genel düzeyde yoğun bir biçimde yaşamaktadır. Her bir yapı farklı etki alanları ile kadınları sınırlandırmakta ve kendine tabi kılmaktadır. İran'ın mevcut ataerkil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı siyasal iktidarı, başta hukuk olmak üzere çeşitli araçlarla kadınları çok ağır yaptırımlarla denetlemekte ve özgürlük ve eylem alanını daraltmaktadır. İran İslam Cumhuriyeti'ne özgü kurum ve yapıların özünde olan da tüm dünyada olduğu gibi kadınları ikincilleştiren, eşitsiz gören, sınırlandıran ve ezen erkek egemen/ataerkil zihniyet'tir. İran İslam Cumhuriyeti'ni diğer ülkelerden farklı kılan, şeriatla eklemelenmiş ataerkil zihniyetin varlığıdır. Bu durum, İran İslam Cumhuriyeti'ndeki kadınların hayatını dünyanın birçok ülkesindeki kadına göre daha zorlaştırmaktadır. Şer'i yönetimin baskısı, kadınların örtünme/kapanma zorunluluğu, kadınların kamusal alanda yer alacağı mekanların, yer alma biçimlerinin, davranış kalıplarının, vb. belirlenmesi/sınırlandırılması, toplumsal, hukuksal ve kolluk güçleri tarafından çok ağır yaptırımların uygulanması, hukuksal alanda kadın-erkek arasındaki eşitsizlikler, evlilik içinde kadının güvencesiz konumu, vb. unsurlar, İranlı kadınları çok sıkı bir biçimde kuşatmıştır. İran' a özgü koşullar tarafından eli kolu bağlanmış olan kadınlar, bir de tüm dünyadaki kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı süreç ve yapıların ağırlığı altında ezilmektedir. Aile ve toplum tarafından kadına biçilen değer, kadının değersiz görülmesi, evde ve işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı eğitim süreçleri, geleneklerin baskısı, uygulanan aile ve toplum şiddeti, çocuk yaşta evliliğin yaygınlığı, kadını engelleyen hukuksal, yönetsel ve siyasal süreçler, karar alma mekanizmalarında kadınların çok az düzeyde temsil edilmesi, en yüksek

ve asıl iktidar mevkii olan dini liderliğe kadınların seçilememesi gibi çok temel unsurlar, İranlı kadınları dünyadaki diğer hemcinsleri ile ortak bir zeminde buluşturmaktadır.

Araştırma bulguları İranlı kadınların içinde bulunduğu toplumsal, ekonomik ve siyasal koşullardan memnun olmadığını göstermiştir. Erkek egemen kurumların hakimiyeti kadınların her alanda ayrımcılığa uğramasına yol açmaktadır. Mevcut sınırlar içinde İranlı kadınların özgür olduğunu söylemek, kadın-erkek eşitliğinden bahsetmek, kadınların karar alma mekanizmalarında nicelik ve nitelik olarak temsil edildiğini söylemek mümkün değildir. Nitekim çalışmada ortaya çıkan toplumsal ve siyasal profile yönelik çerçeve, İranlı kadınların sadece kendisine verilenlerle yetinmek istemediğini göstermiştir. Eğitim düzeyi yükselen, daha bilinçli, kadınların ve ülkenin yaşadığı sorunların farkında olan, gelecekte daha iyi şeyler bekleyen, örgüt kültürü gelişen, siyasal ilgi ve katılım düzeyi artan ve kadınların siyasette daha çok yer almasını isteyen bir kadın profilinin öne çıktığını söylemek mümkündür. Bu durum İran İslam Cumhuriyeti'nin baskıcı, erkek egemen iktidar yapılarının kadınları sindiremediğini; tam aksine İran İslam Cumhuriyeti'nde kadınların mevcut sorunların farkında olduğunu ve onları ortadan kaldırmak için ne yapılması gerektiğini bildiğini göstermektedir. O zaman, şu andaki halet-i muvakkat'tır/ durumu geçicidir. İran İslam Cumhuriyeti'ndeki köklü değişimi ve kadınların özgürlüğünü ancak kadınlar sağlayabilecektir. İran'ın tutucu olmayan kadınlarında bu potansiyel mevcuttur.

Summary

This research aims to reveal the social and political profile of the women Iran, which was transformed into an Islamic Republic by the powers led by Khomeini in 1979 after being ruled by monarchy for 2500 years. Apparently, Iranian women, who are suppressed under the peculiar weight their own political and social conditions, share the common “status of being a

woman” with women all over the world. In Iran, where the gender inequalities are seen in nearly every area and reproduced in the existing structures, the women experience the consequences of this inequality with heavy sanctions and obstacles. Elimination of the inequality in the socio-economic, political and legal structures is a basic condition for women's Liberation, rescuing them from the shackles on their feet so that women become active individuals. The female profile, the political power/State of Islamic Republic of Iran had drawn or wish to draw is far from reflecting the Iranian women. Women in Iran are not a homogeneous whole – it is enough to see that if one looks at the dark-colored hijab enforced in official work environments and the colorful hijab worn by women in the street. Neither the education level nor ethnic origin or class status do distinguish Iranian women in terms of the needs to be done to solve the women issues and problems of the country and the Iranian women can meet at a common ground. Just like their sisters all over the world, Iranian women are also surrounded by the political and legal rules/structures, traditions, produced by the patriarchal mentality. The data obtained during the research reveals the dissatisfaction of women in the current situation and the demand for the change and the findings show that the silence of Iranian women would not last long to break the dominant relations network and the structure for achieving their freedom.

KAYNAKÇA

ABRAHAMIAN, Ervand

2011 **Modern İnan Tarihi**, (Çev. Dilek Şendil), İstanbul: T. İş Bankası Yayınları.

AKTAŞ, Cihan

2004 **Dünün Devrimcileri Bugünün Reformistleri, İnan'da Siyasal, Kültürel ve Toplumsal Değişim**, İstanbul: Kapı Yayınları.

AŞIK, Mehmet Ozan

2006 "1851 Yılından Günümüze İnan Eğitim Sisteminin Beklenmeyen Sonuçları", *Sosyoloji Dergisi*, Cilt: 16: s. 137-158.

ATAY, Tayfun

1997 "Şah Dönemi (1941-1979) İnan İslam Devrimi'nin Arka Planı", **Birikim**, Sayı: 96, s. 33-42.

BALBAY, Mustafa

2007 **İnan Raporu**, İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.

DUMAN, Ergun

2001 "Hayatın Renkleri ve Toplumsal Uzlaşma", **Birikim**, Sayı: 149, s. 94-103.

DURAKBAŞA, Ayşe

2004 "Türkiye'de Kadın Olmak (3): Kadınlık Durumu Bütün Kadınların Paylaştığı Varoluşsal Problemdir", <http://www.siviltoplum.com.tr/?ynt=iceriklist&tur=makale&icerik=100>, Erişim Tarihi: 10.03.2012.

GÖKÇE, Birsen

2012 **Toplumsal Bilimlerde Araştırma**, 6. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

GÖZ, Ali Cem

2008 "İslami Feminizm: Feminizmle Uzlaşma mı veya Feminizme Meydan Okuma mı?", **Toplum ve Demokrasi**, Cilt: 2, Sayı: 4, s.201-210.

GÜLMEZ, Serhat

1997) “Büyük Bir Düşün Sonu: Natık Nuri’nin Yenilgisi”, **Birikim**, Sayı:101, s. 13-43.

GÜLMEZ, Serhat

2001 “Hatemi’nin Yeniden Cumhurbaşkanı Seçilmesi, İran’da Reform Hareketinin Geleceği”, **Birikim**, Sayı: 149, s. 85-93.

İran İstatistik Merkezi

2007 **İran 2006 Raporu**, Tahran: İstatistik Merkezi Yayınları.

ISAFAHANI, Cevad Salehi

2011) “İran’da İnsan Kaynakları: Potansiyeller ve Güçlükler”, **21. Yüzyılda İran** iç. (Homa Katouzian, Hüseyin Şahidi), (Çev. Pınar Güven), Ankara: Sitare Yayınları, s.313-346.

İNALKAÇ, Tuncer

2006 “Sosyal Sınıflamalar”,

tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/.../4.SOSYAL%20SINIFLAMALAR.ppt,

Erişim Tarihi: 10.05.2010.

KALKANDELEN, Zulal

2010 “İran’da Kadın Olmak: Şeriatın Gölgesindeki Kadın (1), <http://www.cafrande.org/?p=14162>, Erişim Tarihi: 10.04.2012.

KAMACI, Yüksel

2012 “İran’da Kadın Olmak”, <http://politikaakademisi.org/iranda-kadin-olmak/>, Erişim Tarihi:21.08.2012.

KAZGAN, Gülten

1991 **Türk Ekonomisine Sosyal Demokrat Çözümler**, Cilt 1, İstanbul:TÜSES Vakfı Yayınları.

KELEŞ, Ruşen

1973 **100 Soruda Türkiye’de Şehirleşme**, Ankara: Gerçek Yayınevi.

KHOSROKHAVAR, Farhad, Olivier Roy

2000 **İran: Bir Devrimin Tükenişi**, İstanbul: Metis Yayınları.

ÖZTÜRKLER, Harun

2012 “İran Ekonomisinin Genel Özellikleri”, **Ortadoğu Analiz**, Cilt: 4, Sayı:40, s. 86-92.

RADMARD, Somayyeh

2013 “Kadınlar, Yükseköğretim ve İş Gücü Piyasası: İran Örneği”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi**, Cilt:5, Sayı: 9, Güz, s.82-92.

RADMARD, Somayyeh

2014 “İran’ın Mesleki Ve Teknik Ortaöğretim Okullarındaki Sayısal Gelişmeler”, **ANEMON**, Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2 Sayı:1, s.9-22.

RIDGEON, Lloyd

2005 **Religion and Polititics in Modern Iran**, New York: I.B. Tauris&Co.Ltd.

ROSKIN, Michael G.

2012 (Çev. Bahattin Seçilmişoğlu), **Çağdaş Devlet Sistemleri**, Ankara: Adres Yayınları.

Sencer, Yakut

1979 Türkiye’de Kentleşme, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını.

SİNKAYA, Pınar Arıkan

2010 “İran İslam Cumhuriyeti’nde Kadın Meselesi ve İslami Feminist Hareket”, **Akademik Ortadoğu**, Cilt: 5, Sayı:1, s. 43-65.

SİNKAYA, Bayram

2011 “İran İslam Cumhuriyeti’nde Siyasal Yapı ve Yönetim”, **Ortadoğu Siyasetinde İran** iç., (Ed.Türel Yılmaz, Mehmet Şahin), s. 3-77.

TAŞKIN, Yüksel

2008 “Devrim Sonrası İran’da Siyaset: Aktörler, Stratejiler ve Gelecek”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No: 39, Ekim, s. 21-53.

ÜŞÜR, Serpil

1991 **Din, Siyaset ve Kadın İran Devrimi**, İstanbul: Alan Yayınları.

World Economic Forum

2006 “The Global Gender Gap Report 2006”,
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf, Erişim Tarihi:
3.3.2012.

“İran’da Kadın”

2000 <http://www.turkiyegazetesi.com.tr/Genel/a77101.aspx>.,Erişim Tarihi:9.05.2012.

“İranlı Kadınlar”

2012 <http://www.kadinlaricin.net/kadinlar-hakkinda/iranli-kadinlar.htm>.,Erişim Tarihi:
25.02.2012.

“İran'da Hem Kadın Hem Sünni, Hem de Belediye Başkanı”

2013 http://www.nehirhaber.com/iran-da-hem-kadinhem-sunni-hemde-belediye-baskani_h80554.html.,Erişim Tarihi: 10.12.2013.

“İran’da İlk Kez Bir Kadın Devlet Başkanı Adayı”

2013 <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/80223.asp>.,Erişim Tarihi:2.05.2013

“İran'da Bir İlk Daha”

2001 <http://arsiv.zaman.com.tr/2001/05/03/dishaberler/dishaberlerdevam.htm>. Erişim
Tarihi: 15.10.2012.

“İran’da Muhalefetsiz Seçim”

2012 <http://www.dunyabulteni.net/haber/199999/iranda-muhalefetsiz-secim>, Erişim Tarihi: 15.3.2012.

“İran'da Kadın Atlete İzin Verildi”

2013 <http://www.hurriyet.com.tr/spor/digersporlar/24708648.asp>, Erişim Tarihi:14.09.2013

“İran’ın Yeni Cumhurbaşkanı Yardımcısı Kadın”

2013 <http://www.bianet.org/bianet/siyaset/149832-iran-in-yeni-cumhurbaskani-yardimcisi-kadin>. Erişim Tarihi: 15.10.2013.

“Ruhani'den" Ahlak Polisi" Açılımı”

2013 <http://www4.cnnturk.com/2013/dunya/10/10/ruhaniden.ahlak.polisi.acilimi/726707.0/>., Erişim Tarihi: 10.10.2013.

“Kadının Fendi Konsey’i Yenecek”

2001 http://www.radikal.com.tr/yorum/kadinin_fendi_konseyi_yenecek-597810, Erişim Tarihi: 11.05.2012.

“Güzelsin Meclise Giremezsin!”

2013 <http://dunya.milliyet.com.tr/guzelsin-meclise-giremezsin/dunya/detay/1750523/default.htm>, Erişim Tarihi: 16.08.2013.

YÜCEKÖK, Ahmet N

1969 "Toplumsal Üst Yapı Olarak Siyasal Davranış" , **AÜ SBF Dergisi**, Cilt: 24 Sayı: 4, s. 175-200.

Sosyoloji Derneği, Türkiye

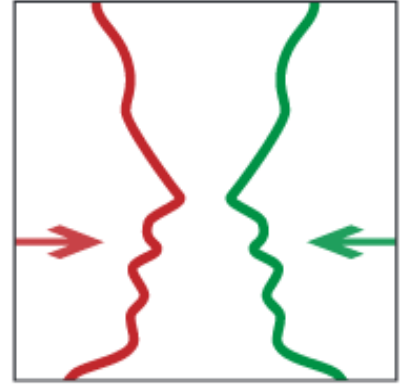
Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014

Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



**Okul ağı çocuklarının Toplumsal Cinsiyet Algıları: Gündelik Yaşam
rnekleriyle Cinsiyetçiliğin Benimsenme Durumuna ve Esneyebilme
Olasılığına Dair Bir Araştırma**

A. Zeynep Kılıç, Ayşe Beyazova, H. Melda Akbaş, Ayten Zara, İrem Serhatlı

Okul Çağı Çocuklarının Toplumsal Cinsiyet Algıları: Gündelik Yaşam Örnekleriyle Cinsiyetçiliğin Benimsenme Durumuna ve Esneyebilme Olasılığına Dair Bir Araştırma

A. Zeynep KILIÇ¹
Ayşe BEYAZOVA²
H. Melda AKBAŞ³
Ayten ZARA⁴
İrem SERHATLI⁵

Öz

Toplumsal cinsiyet normları ve kalıpyargılar, çocukların cinsiyet kimliklerini oluşturmada oldukça etkilidir. Bu araştırma, çocukların toplumsal cinsiyet algılarını ve algıların dayandığı cinsiyetçi kalıpyargıları açığa çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın hedeflerinden biri de farklı yaş gruplarının, bu kalıpyargıların nasıl ve hangi araçlarla kırılabileceğine ya da esneyebileceğine dair görüşlerini almaktır. Araştırmadan çıkan bu veriler, çocuklarda daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet algısı geliştirmek için hazırlanan bir eğitsel oyuna zemin hazırlamıştır. Araştırma kapsamında, 7-15 yaş arasında, ilköğretim öğrencisi olan 33'ü kız, 33'ü erkek olmak üzere toplam 66 çocukla odak görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin sonuçları BEM ölçeğinden yararlanılıp, çocukların ifadelerinden oluşan güncel bir kavramlar listesi üzerinden değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, çocukların toplumsal cinsiyet algısının yaş dönemine göre değiştiği, bununla birlikte erkek olmanın her dönemde daha değerli görüldüğü söylenebilir. Kadınlık rollerinin ifade edilen tüm zorluklarına rağmen, iki cinsiyet grubunun da yetişkin dönemde alınan sorumlulukların önemi açısından erkek olmanın daha zor olduğunu ifade etmesi, toplumsal cinsiyet algısının etkinliğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet, Çocuklarda cinsiyet algısı, Cinsiyet rolleri, Kalıpyargılar

¹ Dr. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Çocuk Çalışmaları Birimi.

² Öğr. Gör. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Çocuk Çalışmaları Birimi.

³ İstanbul Bilgi Üniversitesi, Çocuk Çalışmaları Birimi.

⁴ Yard. Doç. Dr. İstanbul Bilgi Üniversitesi, Psikoloji Bölümü.

⁵ İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Gender Perception of School Age Children: A Study on How to Break Children's Gender Stereotypes by Using Daily Examples

Abstract

Gender norms and stereotypes affect children's gender identity construction. This research is aimed to uncover children's gender perceptions and gender stereotypes. This research also aimed to find out how to break children's gender stereotypes by using daily examples. The data collected from this research were used to develop an educative game to improve children's gender perceptions. In order to collect data, a number of focus interviews were done with 33 girls and 33 boys between the ages from 7 to 15. The children's perceptions were evaluated according to an updated scale, constructed due to children's expressions, by being derived from the BEM scale. The findings indicated that children's gender perceptions differ from age to age; but for all ages to be man is more valuable than to be a girl. Despite the expressions regarding the difficulty of being female, all students found more difficult to be a male because of the responsibility taken in adulthood. This interesting and conflicting result shows the strength of gender roles in children's perception.

Key words: Gender, Gender roles, Children's perception of gender roles, Stereotypes

Giriş

Yaşadığımız dünya ve toplumumuz pek çok ayrımcılık içeriyor. Cinsiyet ayrımcılığı bunlardan biri, belki de en temeli. Aynı hayatı yaşadıkları halde, kadın ve erkeklerin hayat algısı birbirinden ayrı; işleri, sorumlulukları, dertleri, korkuları farklı. Bu farklılık çocukluktan itibaren kurulan ve sosyal çevreyle sürekli beslenen cinsiyet ayrımcılığının sonucu olarak ortaya çıkıyor. Bir yakınımızın bebek beklediğini öğrendiğimizde ilk merak ettiğimiz şey cinsiyeti. O bebeğe dair bütün beklentimizi bu bilginin üzerine kuruyoruz. Ne giyecek; nasıl hareket edecek; nelerden keyif alıp nelerden uzak duracak; hangi okula gidip ne tür bir iş yapacak; kaç yaşında evlenip ne tür bir aile kuracak... Ve tüm çocuklardan da bu beklentiyi karşılamalarını bekliyoruz. Karşılamanın ya da karşılamak istemeyenlerin başına türlü çeşit işler geliyor. Çocuklar, çocukluk dönemleri boyunca, yetişkinlerin onlara yüklediği bu ayrımcı beklentiler ve sağladığı sınırlı olanaklar içinde, kişiliklerinin en önemli unsuru olan cinsiyet kimliklerini geliştirmek için uğraşıyorlar. Peki çocuklar bu konuda ne düşünüyor? Bu ayrımcılığı fark ediyorlar mı? Durumlarından memnunlar mı ya da değiştirmek istiyorlar mı? Bu makale, bu alanda çocuklarla yapılan küçük bir araştırmanın sonuçlarını aktarıyor. Çocukların gündelik yaşamları ve sosyal ilişkileri üzerinden toplumsal cinsiyet ayrımcılığını nasıl yaşadıklarını, ayrımcılığı aktaran kalıpyargıları nasıl algıladıklarını, bunları dönüştürme isteklerini ve bunun için araçlarının neler olduğunu ortaya çıkarmaya çalışıyor. Daha da önemlisi çocukları bu alanda desteklemek için çevrelerindeki yetişkinlerin neler yapabileceğini tartışıyor.

Toplumsal Cinsiyet Öğrenilir

Toplumsal cinsiyet kavramı, başta kadın ve erkek olmak üzere tüm cinsel kimliklere yönelik olarak toplumda yer alan algı, beklenti ve davranışlar setini ifade eder. Toplumsal olarak kurulduğu ve kurgulandığı için sadece biyolojik cinsiyete değil aynı zamanda yaş, coğrafi bölge, sınıf, etnik / dinsel kimlik, siyasal / ideolojik görüş, cinsel yönelim, medeni durum, engellilik durumu gibi pek çok unsura bağlı olarak oluşur. Sosyolojik bir ifadeyle toplumsal cinsiyet, erkek ve kadın bedenlerini tanımlayan anatomik ve fizyolojik farklardan değil, Chodorow'un 1970'lerde dikkatimizi çektiği gibi, kadın ve erkeklerin sosyal çevresi ve bunun içinde edindikleri deneyimle ilgilidir (Chodorow, 1974). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet farkından ziyade, psikolojik, toplumsal ve kültürel farklarla beslenir. Ve yine

bu nedenle, asıl olarak toplumsal iktidar ilişkilerinin nasıl şekillendiğini analiz etmeye yarar. Sadece toplumsal yapılar düzeyinde değil, bireysel ilişkiler düzeyinde de bu analizi yapabilmek mümkündür.

Toplumsal düzeyde yapılan analiz, günümüz toplumlarının erkek egemenliğine dayalı toplumlar olduğunu gösterir. Bunun anlamı, aralarında yukarıda bahsedilen farklılıklar olsa da, erkeklerin kadınlar aleyhine avantajda olduğu, toplumsal sonuçlardan kadınlara oranla daha fazla yararlandıkları bir toplumsal düzenin sürdüğüdür.⁶ Bu toplumsal düzenin iki temel özelliği vardır. Birincisi, cinsiyete dayalı işbölümüne dayanıyor olmasıdır. Yani toplumun sürmesi ve gelişmesi için yapılması gereken işler kadınlar ve erkekler arasında, isteklerine ya da becerilerine göre değil, biyolojik cinsiyetlerine göre paylaştırılmıştır. Bu paylaşım kesindir, değişmemesi toplum yararınadır! İkincisi ise şudur: Toplumda “norm” olan erkektir, kadın ise bu normlara uyması gereken, ama erkek olmadığı için hiçbir zaman uyamayacak olandır; “kuraldan sapma”dır (Gilligan,1987). Bu yüzden, erkek egemen toplumda işler “eşit” bölüşülmüş olsa da, kadına verilen rol ve atfedilen değer ikincildir.

Bununla birlikte, 1980’lerden itibaren literatüre giren “hegemonik erkeklik”, toplum içinde *tüm* erkeklerin “norm”u oluşturduğu ve aynı iktidara sahip olduğu yanılgısına düşmemizi engeller. Hegemonik erkeklik, “iktidarı elinde tutan erkeklerin sahip olduğu erkeklik imgesi”ni tanımlar (Sancar, 2009:30). Dolayısıyla erkek egemen toplum içinde, farklı sosyal çevrelere mensup olan erkekler ki aslında erkek nüfusunun çoğunluğudurlar, kadınlar kadar olmasa da, iktidarın uzağındadırlar. Bununla birlikte, katılarak, onaylayarak ya da susarak sürmesine olanak sağlamaları karşılığında bu “erkeklik imgesi”nden pay alırlar, kadınlardan farklı ayrıcalıklara sahip olurlar. Bunların başında, kadınları ikincilleştirebilme, kendi iktidarını kadınlar üzerinde uygulayabilme ayrıcalığı gelir. “Evin reisi” olma, cinsel hazzı açık ve meşru biçimde yaşama, şiddet uygulayınca hoş görülme gibi ayrıcalıklar erkeklere aittir. Hegemonik erkekliği kuran ve sürdüren, kadınlar üzerinden oluşturulan çıkarlara dayalı işbirliğidir (Connell, 1998).

⁶Lgbti bireyler açısından bu genelleme doğruluk payı taşımayabilir. Cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kavramsallaştırmasının önemli bir parçası olsa da, bu araştırma kapsamında konu dışında bırakıldığından kavramsallaştırma aşamasında da üzerinde durulmamıştır. Bunun, araştırma ve makalenin sınırlılıklarından biri olduğunun altı çizilmeli ve çocukların lgbti bireylere yönelik algılarına dair araştırmaların da yapılması gerektiği önemle belirtilmelidir.

Toplumsal düzeydeki bu yapının devam edebilmesi, bireysel düzeyde benimsenmesini zorunlu kılar. Hem kadınlar hem erkekler için, erkek egemen toplum düzenine uygun davranmayı “öğrenmek” zorunludur. Bu öğrenme, gündelik pratikler ve kültürel alışkanlıklarla olduğu kadar, bizatihi eğitim sistemiyle de gerçekleşir. Öğrenme yaşam boyu sürüyor olsa da, asıl hedef kitle çocuklardır. Basitçe ifade etmek gerekirse her çocuk, cinsiyete dayalı işbölümünü, bundan üzerine düşen sorumluluğu, eğer kadınsa ikinci sırada durmayı, eğer erkekse hegemonik erkeklikle işbirliği yapmayı öğrenmek zorundadır. Buradan itibaren toplumsal cinsiyet rolleri olarak ifade edilecek bu öğrenmenin alanları, ev (aile), okul ve sokak ile medyayı da içerecek biçimde çocuğun sosyal çevresidir. İzleyen bölümde, çocuğun gelişimi boyunca toplumsal cinsiyet rollerini nasıl öğrendiği detaylandırılacaktır.

Çocuk Gelişimi İçinde Toplumsal Cinsiyetin Etkisi

Toplumlarda kadınlara ve erkeklere özgü olduğu düşünülen davranışlar ve sorumluluklar, yani toplumsal cinsiyet rolleri ve rolleri ifade eden *kalıpyargılar* toplumsal cinsiyet algısının aktarımında çok önemli rol oynar. Cinsiyetçi kalıpyargılar kadın ve erkeklere yönelik kesin olduğu düşünülen, genellenmiş, yaygın kanı ve düşüncelerdir. Bunun sonucunda, toplumsal olarak kurulan, kadının ve erkeğin doğasıyla (anatomik ve fizyolojik yapıyla) doğrudan bağlantısı olmayan cinsiyet rolleri, doğalmış ve verilmiş gibi görülür. Bu rolleri yerine getirdikçe kişi toplum tarafından takdir edilir ve böylece roller toplumsal takdir kazanmak, toplumsal dışlanmadan kaçınmak güdüsüyle değişmeyen ve katılaştıran bir form halini alır (Butler, 1990). Toplumsal takdir kazanma ihtiyacı çocuklarda yetişkinlerden daha fazla olduğundan, çocukluk cinsiyet rollerinin öğrenilmesi için en uygun dönemdir.

Üstelik, çocuk gelişiminin önemli evrelerinden biri, cinsiyet kimliğinin oluşmasıdır. Hatta, toplumsal cinsiyet öğrenilen ilk toplumsal kategoridir (Cowan & Hoffman, 1986; Leinback & Fagot, 1993; Levy & Haaf, 1994). Çocuk gelişiminin önemli evrelerinden biri, cinsiyet kimliğinin oluşmasıdır. Hatta, toplumsal cinsiyet öğrenilen ilk toplumsal kategoridir (Cowan & Hoffman, 1986; Leinback & Fagot, 1993; Levy & Haaf, 1994). Cinsiyet kimliğinin oluşmasının bir boyutu çocuğun bedenini ve cinselliğini keşfetmesiyse, diğer boyutu cinsiyetine uygun olarak gördüğü rolleri benimsemesidir. Bilişsel teori, çocukların kendilerini çevreleyen dünyayı anlamlandırmak için etkin biçimde arayış içinde olduğunu ve bunun için

toplum tarafından sağlanan her tür işaretin, gördüklerini ve duyduklarını yorumlamalarına yardımcı olduğunu varsayar. Bu anlamda çocuk gelişirken, pasif bir alıcı olmaktan çok etkin olarak kendi dünyasının oluşumuna katkı sağlar.

Toplumsal cinsiyet gelişimi ile ilgili ilk bilişsel teori Piaget'den hareketle Kohlberg'in (1966) geliştirdiği bilişsel gelişim yaklaşımıdır. Kohlberg, çocuğun toplumsal cinsiyet gelişiminde etkin rolüne vurgu yapar ve çocuğun toplumsal cinsiyet algısının kendi davranışlarını etkilediğini; hatta bu etkinin çocuk, cinsiyetin sabit ve değişmez olduğu gibi daha sofistike bir toplumsal cinsiyet anlayışına sahip oldukça daha da güçlendiğinin altını çizer. 1970ler'de toplumsal cinsiyete yeni bir bilişsel yaklaşım gelişmiştir: Toplumsal Cinsiyet Şeması Teorisi (Gender Schema Theory). Bu teori, çocukların yapılandırılmış toplumsal cinsiyet temelli kavramlardan oluşan şemalar düzenlediği ve bu şemanın çocukların düşüncelerini ve davranışlarını etkinlediği düşüncesine dayanır. Toplumsal Cinsiyet Şeması Teorisi, sosyal ve gelişimsel psikologların katkılarıyla gelişmiştir (Liben & Bigler, 2002; Martin, Ruble, & Szkrybalo, 2002). Bugün gelinen aşamada, toplumsal çevrelerinin doğasına ve cinsiyet hakkındaki kendi görüşlerine bağlı olarak, çocukların toplumsal cinsiyet kimliğini etkin biçimde kurguladıkları görüşü ön plandadır.

Psikolojik gelişim açısından bakıldığında, çocuklar genel olarak toplumsal *cinsiyet kimliğini*, kendi toplumsal cinsiyetleri ile diğerlerininkini “doğru” olarak tanımlama becerisini, 2-3 yaşında edinmekte; *cinsiyet kesinliğini* yani insanların yaşamları boyunca aynı cinsiyete sahip olacakları gerçeğini, 4 yaş civarında geliştirmekte ve *cinsiyet sürekliliğini* yani insanların görünüşü değişince cinsiyetlerinin değişmediğini, 5-6 yaş civarında anlamaktalar (Bee ve Boyd, 2007). Dolayısıyla çocuk 5 yaşına geldiğinde, kendi çevresinde var olan, hem kendisi hem diğerleri için kullandığı etkileyici, sıklıkla eğlendirici ama temelde yanlış olan cinsiyetçi kalıpyargılar setini edinmiş olur. Bu kalıpyargıları diğerleri hakkında izlenimlerini şekillendirmek, kendi davranışlarına rehberlik etmek, dikkat çekmek ve hatıraları organize etmek için kullanır (Martin ve Ruble, 2004). Bu anlamda kalıpyargılar, çocuğun yaşadığı dünyayı ve kendini anlamlandırmakta yol gösterecek kuralları ve düzeni oluşturmasının bir parçasıdır; yaşadığı çevreye uyum sağlamasını kolaylaştıran bir unsurdur. Öyleyse, çocuğun gelişimi boyunca çevresindeki toplumsal cinsiyetçi işaretlerin ve kalıpyargıların azalması ya da bunları sorgulayıcı bir yaklaşımın benimsenmesi, çocuğun da cinsiyetçi eğilimlerinin azalmasını kolaylaştıracaktır.

Bandura (1991) çocukların içine doğdukları dünyayı gözlemleyerek ve taklit ederek, uygun ve beklenen davranışları öğrendiklerini ifade eder. Dolayısıyla çocukların ilk sosyalleştiği alan olan ailede gördükleri, ilerde çocuğun normlarının oluşmasında oldukça etkili olacaktır. Cinsiyet rolleri ise, anne ve babanın evdeki rol dağılımının gözlemlenmesi ve cinsiyete dair hangi özelliklerin makbul görüldüğüyle kazanılır. Böylece, gelişimsel olarak ailede başlayan sosyal-öğrenme ile toplumda nasıl davranması gerektiğini belirleyecektir. Ancak bunun oluşmasında sosyal normların yanında, bilişsel gelişim de etkindir. Nitekim, yapılan çalışmalar cinsiyet rollerine dair kalıpyargıların özellikle ailede eşlerin cinsiyetçi davranışlarına göre belirlendiğini göstermektedir. 2 yaşındaki çocuklar belli görev ve durumları erkek ve kadın cinsiyetle birleştirmeye başlamaktadır. Mesela yemek yapmak, ev temizlemek kadınla, arabalar ve aletler erkekle eşleştirilmektedir. Çocuklar 3-4 yaşından itibaren kalıpyargısal olarak meslekleri, oyuncakları ve etkinlikleri cinsiyete göre algılamakta (Ruble ve Martin, 1998; Signorella, Bigler ve Liben, 1993); 5 yaşından itibaren ise belli karakter özelliklerini erkeksi ve kadınsı olarak tanımlamaya başlamaktadırlar. Bu süreç 8-9 yaşında tamamlanmakta ve toplumsal cinsiyet rollerine dair bilgi tam olarak gelişmiş olmaktadır (Martin, 1993). Bu yaşlarından itibaren birçok çocuk kalıpyargılardan uzaklaşmakta ve cinsiyet rollerine daha esnek bakabilmektedir. Bazı eylemlerin ya da davranışların belli bir cinsiyet tarafından daha sık gerçekleştirildiğini görseler bile, bunların her iki cinsiyete de açık olduğunu kabul etme eğilimleri artar. Çocukların kalıpyargılara ilişkin bilgisi, kişilik özelliklerinde, akademik becerilerde, mesleklerde, toplumsal motivasyonlarda ve davranışlarda daha fazla çeşitlilikle karşılaştıkça, ergenlik döneminde gelişmeye devam eder (Tobin et. Al., 2010). Ergenlikte toplumsal cinsiyet rollerine dair kalıpyargılar, bireysel farklılıkların ya da ayrık durumların fark edilmesiyle esneklik kazanmaya başlar (Carter & Patterson, 1982; Eccles, 1987; Katz & Ksanskak, 1994; Stoddart & Turiel, 1985). Ancak bilgi düzeyindeki bu esnekliğe rağmen, cinsiyet rollerine uygun davranmaya yönelik toplumsal beklenti, ergenlerin davranışlarında etkili olur. Bu dönemde özellikle cinselliğin ve karşı cinsle ilişkilerin artması da var olan kalıpyargılara uygun davranmayı destekler, hatta çoğu durumda güçlendirir (Hill & Lynch, 1983; Simmons & Blyth, 1987).

Toplumsal cinsiyet farklılığının neden olduğu ilk ayrımcılık, kalıpyargılar aracılığıyla bireyleri belli kalıplara sokması ise bir diğeri iki cinsiyete atfedilen değerler ve özellikler arasında bir hiyerarşi yaratmasıdır. Dolayısıyla çocuklar bir yandan kadınlık ve erkeklik durumunun farklılıklar içerdiğini görür ve buna uygun davranışlar sergilemeye çalışırken, bir yandan da erkeksi kalıpyargıların hiyerarşik olarak daha üstün olduğunu da öğrenirler (Ruble & Martin, 1998). Erkekler güçlü (iktidar içeren) erkeksi özellikler, kadınlara bağımlılık ifade eden kadınsı özellikler atfedilir olur. Ayrıca, giderek bu ayrımın biyolojik olmaktan çok toplumsal nedenlere dayandığı algılandıkça bile bu durum değişmez. Örneğin çocuklar, bilmedikleri bir mesleğin erkekler tarafından yapıldığı söylendiğinde, doğrudan daha yüksek bir statü verirler (Liben, Bigler ve Krogh, 2001). Üstelik bu durum, toplumdan topluma farklılık göstermez. Bee ve Boyd (2007)'un, 24 farklı ülkede çocukların cinsiyetçi kalıpyargıları üzerine yürüttüğü çalışma, kalıpyargıların büyük benzerlikler taşıdığını göstermektedir. Örneğin, 8 yaşındaki çocuklar hikâyelerdeki erkek figürü saldırganlık, güç, zalimlik, hantallık ve gürültü ile tanımlarken kadın figürü zayıflık, naziklik, kadirbilirlik ve yumuşak kalplilikle eşleştiriyor. Çalışma, ayrıca 9-10 yaşından küçük çocuklarda, bu dönemde cinsiyet rolleri çok keskin olduğu için, androjen cinsiyet rolü ile çok az karşılaştığını; kızların erkeklerden daha çok androjen tipine girdiğini; yine kızların, erkeklerin kadınsı niteliklerinden daha fazla erkeksi nitelikler taşıdıklarını göstermiştir. Androjen ya da erkeksi nitelikler taşıyan erkek ve kızların daha fazla özdeğerliliğe sahip olduğu saptanmıştır ki, bu sonuç kadınsılığa verilen değeri göstermek açısından oldukça çarpıcıdır (Bee ve Boyd, 2007) ve hegemonik erkeklik açısından da oldukça anlaşılabilir (Connell, 2000). Hegemonik erkeklik, kültürel anlamda güç ve saygınlık sahibi olmayı getirir. Bir kadının bu saygınlığa yaklaşabilmesi ancak erkeksi özelliklere sahip olmasıyla mümkündür. Çocukların, erkeksi özellikleri daha üstün bulmalarındaki bu kültürel normlar sürdürülecek araştırmalarda dikkatle incelenmelidir.

Çocuklarla yürütülen toplumsal cinsiyet araştırmaları; cinsiyete dayalı işbölümünün belirlenmesi; oyun, spor, boş zaman alışkanlıklarının ya da eğitim ve meslek seçiminin “cinsiyetin” değerlendirilmesi gibi çocukların yaşamlarında belirleyici olan farklı alanları da kapsamaktadır. Konunun kapsamının genişliğine rağmen, bu konuda yürütülen araştırmaların görece az olduğunu belirtmekte yarar vardır.

Okul Çağı Çocuklarının Toplumsal Cinsiyet Algıları Araştırması

Araştırmanın amacı, ilköğretim çağı yaş grubundaki (7-14) çocukların toplumsal cinsiyet algılarını ortaya çıkarmak, bu algıların ne ölçüde kalıplaşmış olduğunu, kalıpların hangi noktalarda esneyebilme olasılığı taşıdığını belirlemektir. Bir başka ifadeyle çocukların yaşamlarında maruz kaldıkları cinsiyetçi kalıpyargılara, bu kalıpyargıların nedenlerine yönelik farkındalıklarına ve bu kalıpyargıların nasıl esneyebileceğine/ kırılabileceğine odaklanan bir çalışma yapılmıştır. Araştırma için okul ve ilk ergenlik çağının tercih edilmesinin birinci nedeni, araştırmacıların bu yaş grubu ile çalışmaya alışık olmalarıdır. Bu nedenle daha küçük yaş grubu daha farklı bir yöntem ve uzmanlık gerektirdiği için kapsam dışı bırakılmıştır. Bu dönemde çocukların kendilerini ifade edebilme, arkadaşlarıyla tartışabilme ve sosyal çevrelerini anlatabilme, hatta analiz edebilme becerilerinin artıyor olması tercih edilmelerinde önem taşımıştır. Okul çağı, çocukların toplumsal cinsiyet algılarının oturduğu ama değişim gösterdiği ve seçilen yaş grubu içinde yukarıda anlatıldığı biçimde farklı algı dönemlerini analiz etmeyi de kolaylaştıran bir dönem olarak tercih edilmiştir. Ayrıca araştırma bulguları, çocukların cinsiyetçi rollere yönelik farkındalıklarını artırmayı hedefleyen bu yaş grubuna yönelik eğitsel oyunlara⁷ veri sağlamak amacıyla kullanıldığı için, özellikle “esneme noktaları”nın neler olduğunu ve gelişme çağına göre nasıl farklılaştığını belirlemek hedeflenmiştir.

Araştırmanın önemi, çocuklarla yapılan toplumsal cinsiyet araştırmalarının çoğundan farklı olarak psikolojik değil, sosyolojik bir yaklaşım içermesidir. Ayrıca, çocuk hakları bakış açısını odağına yerleştirmesi nedeniyle de önemlidir. Çocuk hakları yaklaşımı, hem yöntemin ve araştırma içeriğini belirlenmesi sürecinde hem de bulguların değerlendirilmesinde ön planda olmuştur. Daha açık bir ifadeyle yapılan iş, çocukların katılımı ve öncelikli yararı gözetilerek, araştırmaya katılan çocuklara, hak sahibi bireyler olarak yaklaşılarak sürdürülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çocuklarla toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmayı amaçlayan eğitim materyallerinin geliştirilmesinde kullanılması da, çocuk haklarının gelişmesine yönelik bir katkı sağlamayı hedeflemektedir. Şiddet gibi yıkıcı bir olgunun altında sosyo-kültürel etmen olarak cinsiyetçi rollere dair katılmış kalıpyargıların olduğunu,

⁷Geliştirilen eğitim materyalleriyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz:
<http://www.cocukcalismalari.org/project/toplumsal-cinsiyet-esitligi-projesi/>

saldırganlığın babadan oğula, mağduriyetin anneden kıza toplumsal olarak geçtiğini düşündüğümüzde, bu araştırmanın ve sonuçları doğrultusunda ortaya çıkan eğitsel materyallerinin önemi de kavranacaktır.

Araştırma aşağıdaki sorular kapsamında şekillendirilmiştir:

- İlköğretim çağındaki çocukların bakış açısına göre kız ve erkek olmak nasıl farklılaşıyor?
- Kız ve erkek çocukların aynı yaş düzeyindeki gündelik yaşam deneyimleri cinsiyete göre nasıl farklılaşıyor?
- Çocuklar tüm bu farklılıkları değerlendirirken değerlendirmelerini cinsiyetçi yargı ve tutumlara dayandırıyor mu?
- Çocukların sahip oldukları cinsiyetçi yargı veya tutumlarını esnetebildikleri noktalar neler?

Yöntem

Örneklem

Araştırma, İstanbul'un Eyüp ilçesinde bir ilköğretim okulunda, Mayıs - Temmuz 2012 tarihinde yürütülmüştür. Katılımcı çocuklar öğretmenler aracılığıyla belirlenmiş olmakla birlikte, araştırma öncesinde araştırmacılar tarafından bilgilendirilmiş ve gönüllü katılımları sağlanmıştır. Araştırma, okul saatleri içinde yürütüldüğü için ailelerden ayrıca bir izin alınmamış, okul müdürü ve öğretmenlerin onayı yeterli görülmüştür. İstanbul Eyüp Silahtarağa İlköğretim Okulu öğrencileri olan 7-15 yaş arası 33 kız, 33 erkek toplam 66 çocuk ve 3 kadın, 3 erkek 6 öğretmen katılmıştır.

Araştırma, dört ayrı yaş grubuyla (1.-2.sınıf, 3.-4. sınıf, 5.-6. sınıf ve 7.-8. sınıf öğrencileri) ve her yaş grubunda kız, erkek ve karma grupların yer aldığı toplam 12 odak görüşme ile gerçekleştirilmiştir. 1.-2. sınıf grubunda 4'er, diğer gruplarda 6'şar çocuğun katılımıyla gerçekleşen odak görüşmelerde 33 kız, 33 erkek toplam 66 çocuğa ulaşılmıştır.

Veri Toplama

Araştırma yöntemi olarak niteliksel bir yöntem tercih edilmesinin nedeni araştırmanın çocukların algı ve görüşlerini odağa alma kaygısından kaynaklanmaktadır. Çocukların kendi sözleri ile görüşlerini ifade etmelerini sağlamak öncelikli amaç olduğu için yarı yapılandırılmış açık uçlu soru formlarıyla görüşme yapılması tercih edilmiştir. Birebir görüşme yerine odak görüşmenin tercih edilmesinin nedeni ise, toplumsal cinsiyetin sosyalleşme aracılığıyla gelişen

ve yerleşen bir durum olmasından hareketle, çocukların kendi sosyal çevrelerinde bu konuyu tartışmalarının daha verimli sonuçlar vereceğinin düşünülmesidir. Özellikle araştırmadan elde edilecek bulguların çocukların toplumsal cinsiyet algılarını geliştirecek eğitsel bir oyuna veri sağlayacak olması onları etkileşim içine sokmanın gerekliliğini arttırmıştır.

Çocuklarla yapılan görüşmeler BEM ölçeğinden⁸ yararlanılarak kodlanmış; değerlendirme bu kodlar ve aşağıda bahsedilen kategoriler üzerinden yapılmıştır. Bu ölçek çocukların cinsiyetlere dair tanımlarına karşılık geldiği ve üzerinden değerlendirme yapmaya imkan sağladığı için işlevseldir. Ancak araştırmada, biraz daha farklı bir yol izlenmiş, çocuk hakları yaklaşımına uygun olarak çocukların ifadelerine sahip çıkmak hedeflendiği için, görüşmelerde çocukların yaptığı tanımlamalar ile yeni bir kod listesi oluşturulmuştur. Örneğin, ‘hanım hanımcık’ kavramı, ilk hareketi erkekten bekleyen ve terbiyeli olma hali ile feminen ölçeğinde kullanılmıştır. Bir başka örnek de, ‘otoriter’ kavramının, keyfi davranabilme ve kuralları koyma hali ile maskülen ölçekte ortaya çıkmıştır. Bu listedeki ifadelerin hepsinin çocukların ifadeleri olduğunun altını yeniden çizmekte yarar vardır.

Araştırmanın Yürütülmesi

Araştırma çocukların katıldığı odak görüşmelerle gerçekleşmiştir. Katılacak çocukları öğretmenler belirlemiş; ancak araştırma öncesinde tüm çocuklar araştırmacılar tarafından bilgilendirilmiş ve gönüllü katılımları önemsenmiştir. Araştırma okul içinde yürütüldüğünden, ailelerden ayrıca izin alınmamış, okul müdürü ve öğretmenlerin onayları yeterli görülmüştür.

Çocuklarla yapılan odak görüşmeler, yukarıda belirtildiği gibi dört ayrı grupta (7-8 yaş / 1.-2.sınıf, 9-10 yaş /3.-4. sınıf, 11-12 yaş/5.-6. sınıf ve 13-15 yaş/7.-8. sınıf) ve her grup için kız, erkek ve karma olmak üzere üçer kez gerçekleşmiştir. Hem tek cinsiyetli hem karma grupların organize edilmesinin nedeni, toplumsal cinsiyet durumunun farklı sosyal ortamlarda nasıl görünür olduğunu tespit etmek içindir. Nitekim hedeflendiği gibi tek cinsiyet gruplarından

⁸*Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri, (Bem, 1974), Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri'nin Türkçeye uyarlanması Kavuncu (1987) tarafından yapılmış olup, envanterin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçekleri, kadınsı ve erkeksi özellikleri ölçen 20'şer sıfattan oluşmaktadır. Envanterin Kadınsılık ve Erkeksilik ölçeklerinden elde edilen puanlara göre kişilerin cinsiyet rolleri belirlenmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun onbeş gün arayla uygulanması sonucu hesaplanan test-tekrar test güvenilirlik katsayısı Kadınsılık için .75, Erkeksilik için .89 bulunmuştur.*

çok karma gruplarda etkileşim sağlanmış, her yaş düzeyinde kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı tartışmalar yürütüldüğü görülmüştür. 7-8 yaş/1-2. sınıf grubunda, odak gruba katılım sayısı, çocukların kendilerinin daha rahat hissedecekleri ve ifade edecekleri bir görüşme ortamı yaratmak amacıyla 4 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu yaş grubunda yürütülen üç odak görüşmede, 6 kız - 6 erkek toplam 12 çocuğun görüşleri alınmıştır. Diğer üç yaş grubunda odaklara katılım sayısı 6 olmuştur. Bu gruplarda görüşleri alınana toplam çocuk sayısı 9 kız – 9 erkek olmak üzere 18'dir. Toplamda 12 odak görüşme gerçekleştirilmiş ve 33 kız, 33 erkek toplam 66 çocuğa ulaşılmıştır.

Odak görüşmeler okulun, derslerin boş geçtiği son dönemlerinde yapılmıştır. Böylece çocuklar derslerinden alınmamış, boş derslerde eğlenmeyi tercih eden çocuklar da görüşmelere katılmamıştır. Görüşmelerin bir ders saati (40 dk.) sürmesi planlanmıştır. Ancak bazı görüşmeler 60 dakikaya kadar uzamıştır. Bazı görüşmelerde çocukların birbiriyle etkileşimi zayıf kalmış, bu yüzden odak görüşmeden çok toplu birebir görüşme şeklinde yürümüştür. Ancak çoğunluğu, hedeflendiği gibi, çocukların birlikte konuyu tartıştıkları görüşmeler olmuştur. Bunda çocukların birbirlerini tanıyor olmalarının etkisi büyüktür. Altı çizilmesi gereken bir başka konu da, eğitim sistemi içinde görüşleri nadiren sorulan ve okul içinde ders dışında başka tür etkinliği de nadiren yapabilen çocuklar için odak görüşmelerin çok keyifli ve tekrarı istenen bir etkinlik olarak görülmesidir.

Odak görüşmelerin içeriği, 3 temel mekanda çocukların toplumsal cinsiyet algılarını belirlemek üzere biçimlendirilmiştir. Bu 3 mekan çocuğu cinsiyet rollerini öğrendiği ve deneyimlediği temel mekanlar olan Ev, Okul, Sokak olarak tespit edilmiştir. İncelemenin mekan temelinde yapılması, çocukların yaşamlarına odaklanmayı kolaylaştırmış, böylece kendi deneyimlerini ve gözlemlerini aktarmalarını sağlamıştır. Bu mekanlar çocukların temel sosyalleşme alanları olduğu gibi aynı zamanda toplumsal cinsiyetçi kalıpyargıların yaygınlaştığı ve yeniden üretildiği temel mekanlardır. Bu alanlar aynı zamanda çocuklar için özel/kamusal alan ayırımına da karşılık geldiği için; arada bir fark olup olmadığını değerlendirmek açısından işlevsel olmuştur.

3 temel mekanda çocukların;

- kız/erkek olmak
- toplumsal işbölümü ve ev içi emek

- çalışma / meslek tercihleri
- oyun / boş zaman etkinlikleri
- okul içi davranışlar ve öğretmenle ilişkiler
- akranlarla ilişkiler / sevgililik halleri ile ilgili kategorilerde görüşleri alınmıştır.

Küçük yaş grubuyla (7-10 yaş) gerçekleştirilen odaklarda önceden hazırlanmış senaryolar kullanılmıştır. Senaryolar araştırma danışmanı ve okulun rehber öğretmenin desteği ile hazırlanmış, araştırma öncesi yapılan pilot görüşmeler ile etkinliği deneyimlenmiştir. Senaryolar özellikle 7-8 yaş grubunda tartışmaların başlamasına ve açılmasına büyük katkı sağlamıştır. Büyük yaş grubu (11-15 yaş) için bu senaryoları kullanmak gerekmediği yapılan pilot görüşmelerle tespit edildiğinden, tartışma açıcı belli sorular formüle edilmiştir. Aşağıda *kız/erkek olmak, toplumsal işbölümü-ev içi emek ve çalışma / meslek tercihleri ile akranlarla ilişkiler / sevgililik durumu* başlıkları altında, araştırma bulgularının değerlendirilmesi ve tartışılması bulunmaktadır.

Bulgular

Kız/Erkek Olmak

Kız erkek olmak, çocukların toplumsal cinsiyet algıları içinde kendi varlık hallerini değerlendirdikleri kategoridir. Kendi kadınlık / erkeklik durumlarının yanı sıra, toplumda algıladıkları ve zaman zaman idealleştirdikleri kadınlık ve erkeklik durumlarına yönelik görüşleri bu kategori altında değerlendirilmiştir.

Bu kategorideki bulgular çocukların toplumsal cinsiyet algılarını genel olarak yansıtmakta ve literatürde yer alan çocuk gelişimi evreleriyle uyum göstermektedir. Buna göre 6-7 yaş grubunda cinsiyet ayrımı ve buna bağlı işbölümü doğal ve net olarak görülmekte, yaş büyüdükçe bu netlik yerini kafa karışıklığına ve daha esnek bir bakış açısına bırakmakta; toplumsal kurgu fark edilmeye başlanmaktadır. Ergenlik dönemiyle birlikte (11-15 yaş) cinsiyet ayrımı yeniden kesinlik kazanmaya ve giderek keskinleşmeye başlamaktadır.

Yaş dönemleri arasındaki farklılıklarda dikkat çekici olan yaş büyüdükçe kadınlık ve erkeklik arasındaki değer farkının da algılanır olmasıdır. Küçük yaşta net olan ayırım daha az hiyerarşik olarak algılanmakta, yaş büyüdükçe kadınlık ve erkeklik arasındaki değer farkı da algılanır olmaktadır. Özellikle ergenler kadınlık rollerinin ikincilliğini fark etmekte ve bunun değişmezliğine dair bir görüş taşımaya başlamaktadırlar. Yani bilgi düzeyindeki farkındalık-toplumsal beklentiye bağlı olarak davranışlara yansıyamamaktadır. Bu ikincillik dolayısıyla, kız çocukların toplumsal cinsiyet algısı, erkek çocuklara göre daha yüksektir. Erkekler özellikle kendi rollerine odaklanırken, kız çocukların daha bütünlüklü bir kavrayışa sahip olduğu ve kendi rollerini erkeklerin rolleriyle karşılaştırma içinde değerlendirdiğini söylemek mümkündür. Yaş büyüdükçe daha çok ortaya çıkan bu durum, özellikle genç kızlarda, kendi konumlarının ikincilliğine karşı güçlenebilecek alanlar arama çabasıyla açıklanabilir. Tüm yaş gruplarında “kız /erkek olmaktan memnun musunuz?” sorusu büyük bir oranda olumlu yanıtlanmışken; yine yaş arttıkça, hem kızlar hem erkekler tarafından “erkeklerin yaptıklarının, özelliklerinin daha değerli görülmesi” söz konusudur.

Bu hiyerarşik değerlendirme için çocuklar tarafından öne sürülen temel gerekçe, erkeklerin kadınlardan daha “güçlü” olduğudur. Erkeklerin fiziksel olarak sahip oldukları -varsayılan-gücün toplumsal olarak bu denli büyük bir fark yaratması ve tüm meşruiyeti taşıyabiliyor olması şaşırtıcıdır. Bu algı, her yaş grubunda bulunmakta ve sağlıktan spora, ev işinden para kazanmaya her alana yansıyabilmektedir. Çocukların ifadeleriyle bu konudaki bir kaç örnek şöyle:

“K: Çünkü erkekler böyle daha güçlü doğuyor kızlar hani daha hafif!” (7-8)

“E: Annemiz yorulur babamız dayanıklı olduğu için yorulamaz fazla” (7-8)

“E: Hani mesela ne desem hani o sigara içtikçe akciğerleri şey oluyor ya, zedeleniyor o ee şey erkeklerin kızlarınkine göre bünyesi daha dayanıklı olduğu için kızların kanser olma yaşı daha erken olabiliyor.” (9-10)

“K: Şimdi bizim gücümüz yok, hem de erkekler bizi bizden en önce yaptığı içim bizden daha gayret yapıyorlar; hem erkekler daha güçlü, hem erkekler... Zaten şey topu atıyorlar attıktan sonra boyları uzun oluyorlar boyları uzun oluyor ve çok şey atmaya başlıyorlar ben kesin erkekler yencek diyorum.” (9-10)

“E:Kızların kasları erkekler gibi tam gelişmiş değil. Çok güçlü değiller. Onlara az verilmiş, bize çok verilmiş. Eşit gibi oluyor. (11-12)

“K: Erkekler kendilerini koruyabiliyor, kızlar yapamıyor. (13-15)”

Alıntıların da gösterdiği gibi, kadınlar ve erkekler arasındaki fiziksel güç farkı, çocuklar açısından erkeklerin yapabildiği ve kadınların yapamadığı her şeyi açıklamak için yeterlidir. Bir sonraki kategori olan cinsiyete dayalı işbölümünde, bu algılayışın toplumsal sonuçları daha net olarak görmek mümkündür.

Toplumsal işbölümü, Eviçi emek ve Çalışma / meslek tercihleri

Toplumsal işbölümü söz konusu olduğunda, erkeklerin fiziksel üstünlüğüne bir de kadınların doğurganlığı eklenmektedir. Bu iki biyolojik durumdan hareketle, tüm yaşlar için hem ev içi iş bölümü hem de meslek ayırımı çok net olarak cinsiyetçi biçimde ortaya çıkmakta ve bu yolla meşrulaştırılmaktadır. Bu kategoride sorulan “anne para kazansa, baba evde çocuklara baksa nasıl olur?” şeklindeki “kışkırtıcı” soru, istisnasız tüm çocuklar tarafından reddedilmiş; hatta çocukların bir kısmı böyle bir durumu “saçma sapan”, “tuhaf”, “abes” gibi güçlü tepkiler vererek, böyle bir ihtimali temelden yok saymışlardır.

Bu güçlü reddiyenin altında yatan, aslında görmeye alışık olmadıkları için çocukların ne babalarına çocuk bakmayı, ne annelerine evi geçindirmeyi “yakıştıramıyor” olmalarıdır. Görüşlerinin meşruiyetini ise fiziksel “yapabilirlikte” bulmaktadırlar. Çocuklara göre babalar çocuk bakamaz; anneler ise evi geçindiremezler.

“K:Bence ikisine de yapabileceği işler veriliyor. Erkekte güç diye bir şey var. Erkekler daha güçlü oluyor, yapı bakımından doğduğundan itibaren. Erkekler güçlü olduğu için daha çok çalışmaya yönelik çalışıyor kafaları. Ev hanımlığı yapayım, terbiye vereyim demiyor.” (11-12)

“E:Kızlar, erkeklerden daha iyi anlıyor bebekleri mesela. Onların kanından doğdu ya ne yapacağını hemen anlıyor. Farklı farklı yollar deniyor çocuğu doyurmak için. Kızlar hemen anlıyorlar ne istediğini.” (11-12)

“E: Mesela benim babam muhasebeci, annem muhasebeciliği kaldıramaz

Soru: Neden?

“E: Babam yük taşıyor annem taşıyamaz!”(9-10)

“K: Annelerin çalışması daha kötü. Baba çalışsın. Çünkü şu yüzden, erkekler kendilerini koruyabilirler dışarıda ama kadınlar koruyamazlar.”(13-15)

“K: Bir şey diyeceğim, büyük ağabeyler ve babalar yemek yapamaz çünkü onlar kız işlerini yapar, gülerler belki ama küçük kızlar annelerine yardım edebilir.”(7-8)

Anneler (kadınlar) dışarıda çalışsa bile, evdeki işleri yapma yükümlülüğü de onların üzerinde görülmektedir. Kendi yaşamlarında gördükleri örnekler de bu yönde olduğu için, babaların arada bir mutfığa girmesi bile önemli karşılanmaktadır. Çocukların verdikleri örnekler, babaların çoğunlukla anne hastayken, nadiren isteyerek ev işi yaptığını göstermektedir. Babaların isteyerek yaptığı işler çocuklar tarafından “zor, güç isteyen” işler olarak tanımlanıyor olmasıdır.

“E:Bazı babalar eşlerine yardım ediyorlar, mesela o hastalandı diyelim bir şeye ihtiyacı var o biraz diyor ki sen biraz otur diyor ben de yapabilirim diyor o yapıyor, o bazen de yemeği yapıyor.”(9-10)

“K:Benim babam zor iş olduğu için zaten ütü yapıyor. Çünkü o pantolonlara falan bayağı dikkat eder. Çift ütü izi olmayacak mesela pantolonda. Onun için anneme asla güvenmez yani o konuda.”(11-12)

Bu bakış açısına bağlı olarak, elbette kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri meslekler de cinsiyet rollerine uygun olmalıdır çocuklara göre. Bu nedenle tehlikeli ve ağır işler erkeklere uygun görülürken, daha kolay işlerin kadınlara uygun olduğunu düşünen çocuklar çoğunluktadır.

“E1: Ama kolay işlerde çalışıyor. Emlakçılarda oturuyorlar, gelip veriyorlar. Sekreterler de güzel konuştukları için çekiyorlar insanı.”

“E2: Garsonluk da güzel yemekler yapıyorlar. Ondan olabilir. Öğretmenlik olabilir. Güzel bir meslek. Ama mesela ev yapanlar hep erkeklerdir.” (11-12)

Bununla birlikte mesleklerin, çevrelerinde ve özellikle televizyonda farklı meslekler yapan kadınlar gördükleri için, cinsiyetçiliğin en fazla kırıldığı alan olduğu söylenebilir. Bunda annelerin özellikle kız çocuklarına yönelik yaklaşımlarının da rol oynadığını söylemek gerekir. Kendisi okumamış olan ve bunun zorluğunu -muhtemelen- kocasıyla ilişkisinde sıklıkla yaşayan anneler, kız çocuklarının okuyup meslek sahibi olması için çaba harcamaktadır. Son iki alıntı bu konuda yorum yapabilmek için veri vermektedir.

K: “Benim annem şimdi çok pişman liseye kadar geldi sonra üniversiteyi okumadı, çok pişman diyor ki ben senin yerine olsaydım valla diyor üniversiteyi de bitirirdim çok güzel bir iş sahibi olurum diyor, biz bazen mesela sıkılıyoruz ders çalışmaktan annem bazen diyor ki kızım ders çalış bak benim gibi pişman olma diyor, ondan sonra beni ders çalıştırıyor.”(9-10)

K: “Kızlar okusun kendi iyilikleri için ama bir yönden de şöyle, kocalarıyla boşandıkları zaman kendi ayakları üzerinde dursunlar. Bir meslekleri olsun.”(13-15)

K: “Yani okuduysa diyelim, bir öğretmen, bir doktor veya da bir meslek varsa iyi olur. Ama mesela bir mesleği yoksa gidip de bir mağazada çalışmasın. O zaman zaten erkekler izin vermiyor. Bir meslek sahibi olduğu zaman izin veriyorlar. O daha iyi oluyor.”(13-15)

Yine de, ne meslek yapıyor olurlarsa olsunlar, toplumsal işbölümü içinde erkeklerin yaptıkları ve varlıkları, kadınlardan daha değerli görülmektedir. Çocukların gözünde erkek, kadın çalışıyor olsa bile hep daha fazla çalışandır. Eşit para kazanıyor olsalar bile, evi geçindirendir. Ve ev geçindirmek, evde çocuk bakmaktan çok daha değerli görülmektedir.

“K: Mesela çoğunlukla evin erkeği çalışır didinir. Evin kadını ise çocuğa bakar, çalışıp didinmez. Mesela erkek işten atılırsa aç kalır.” (13-15)

“K: Gidip kocam benden mi para isteyecek? Asla vermem! Ben utanırım, hem o da utanır. Erkek de gururuna yediremez.” (13-15)

Alıntılarının her ikisinin de büyük yaştaki kız çocuklardan geliyor olması, bir tesadüf değildir. Annelerin yeniden üretim işlevlerini “başarıyla” yerine getirmelerinin bir sonucu olarak kız çocuklar kendilerini ve annelerini güçsüz, değersiz hatta işe yaramaz görmektedirler. Erkeklerin ve erkeklığe ait olan her şeyin daha değerli görülmesi, çok da şaşırtıcı olmayan biçimde - sadece 13-15 yaş grubuna sorulan- “büyüdükçe kadın olmak mı erkek olmak mı daha zor?” sorusunda, hem kız hem erkek çocukların neredeyse tamamının erkek olmak olarak yanıtlamış olmasında görülmektedir.

“E: Hocam erkekler için zorlaşıyor. Hocam askerlik var, evlilik var, evlenmeden önce ev falan alacaksın onun taksiti var. Öl git daha iyi.” (13-15)

“E: Bazı kızların annesi ‘benim kızımı alacak damat, büyük bir evi olacak, arabası olacak’ falan diyor. Onlara çabalarken hayat zorlaşıyor.” (13-15)

“K: Erkek olmak zorlaşıyor bence, askerlik varmış, anne babalarının yükü, evlenmek, eve hizmet falan.” (13-15)

Aynı biçimde ifade ediyor olsalar da bu görüşlerin kızlar ve erkekler için farklı anlamlar taşıdığını görmek zor değildir. Yine hegemonik erkeklik kavramına geri dönerek, kız çocuklar için değerli olan ama asla ulaşılamayacak bir şeyden bahsettiğimizi hatırlamak gerekir. Kızlar

ancak bu değerini taktir ve kendi ikincilliğini kabul ettiği sürece o güce yaklaşabilmektedir. Erkekler için ise durum biraz daha karışıktır. Yetişkin oldukça “başarılması gereken” şeylerin sayısının arttığı ve başarmanın zorlaştığı bilgisi ergenlikte erkeklerin sırtına çökmektedir. Hegemonik erkekliğin parçası olamama kaygısı erkek çocukların hayatlarını güçleştirmektedir. Çocukların algısı toplumsal bakışla son derece tutarlı olmakla birlikte, kız çocukların kendi yaşam zorluklarını anlattıktan sonra bu kanıya varmış olmaları cinsiyetçi yaklaşımın ne denli güçlü olduğunu göstermek açısından önemlidir.

Akranlarla ilişkiler/Sevgililik halleri

Kız ve erkek çocuklar arasındaki ilişkilerin, temel olarak cinsiyet rollerine uygun biçimde geliştiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bunun izlerini özellikle oyunlarda ve ergenlikle daha görünür olan, sevgililik hallerinde izlemek mümkündür.

Oyunlar, yaş dönemine göre değişse de, her dönemde cinsiyetlere göre ayrılmış olması ortak bir özellik olarak görülmektedir. Kızlar ve erkeklere özgü olarak görülen oyunlar çocuklar için çok nettir; evcilik, ip atlama kız oyunu, futbol erkek oyunu olarak görülmektedir. Erkeklere uygun görülen fiziksel aktivitesi yüksek oyunlar, tahmin edileceği gibi erkeklerin daha “güçlü” olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bazı çocuklar için bu ayrım çok net ve kesin olarak görülürken, çoğunluğunu kızların oluşturduğu daha küçük bir grup için bu durum değişebilir. Yine tahmin edilebileceği gibi meseleye daha keskin bakan çocuklarda ayrımcı, dışlayıcı daha esnek bakanlarda ise sorgulayıcı tutumlarla da karşılaşılmaktadır. Aşağıdaki alıntılar bu katı ve esnek yaklaşımlara dair örnekler içermektedir:

“E1: Açıkçası ben şimdi şey erkeğim diye şimdi kız oyunlarını da sevmiyorum belki şey geliyor ya futbolu çok seviyorum.” (9-10)

“K1: Mesela biz oyun oynasak, hemen erkek işi deyip şey yapıyorlardı.”

“K2: Biz futbol oynamaya gittiğimiz zaman, çok seviyoruz, şey yapanlar, ters tepki gösterenler oluyor. Bazen hocalardan bile ters tepki aldığımız oluyor yani.” (11-12)

“K: Tamam öğretmenim şimdi şey oldu dedik ya bacaklarımız güçlü değil dedik kollarımız güçlü değil dedik He ama yani onları güçlendirebilmek için sen teknoloji geliştirdin onları da yapabiliriz illa ben onu yapamam diye benim onu bırakmam şey değil.” (9-10)

“E1: Onlar nasıl futbolu oynayamıyorsa biz de voleybolu oynayamıyoruz.”

Soru: Neden peki bu fark sizce? Kızlar neden futbol oynayamıyor?

“E2: Demek öyle yaratmışlar(gülerek)”

“E3: Oynuyor.”

“E4: Ayaklarında güç yok.”

“E1: Kızlara göre değişiyor.”

“E5: Bizim de elimizde mi güç yok?” (11-12)

“E1: Kızlar topa ayakla vuramadığı için elle vuruyorlar. Ondandır.”

“E2: Ama alışmadıkları için. Biz küçükken hep top oynuyoruz, alışıyoruz.” (13-15)

Yukarıda bahsedilen erkekliğin daha değerli olma halinin, oyunlarda da bir karşılığı olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerin hiçbirinde kızların oyunlarına özendiğini ifade eden bir erkek çocuk bulunmazken, kız çocukların hemen yarısı erkeklerin oyunlarına dahil olma isteklerini dile getirmişlerdir. Ayrıca erkeklerle oynamak isteyen kızlar genel olarak destek görürken; kızlarla oynayan erkekler özellikle erkekler tarafından küçük görülmektedir:

“K: Erkeklerin oynadığı oyunlar daha eğlenceli. Kızlar ip atlıyor, erkekler top oynuyor.” (13-15)

“K: Biz erkeklerin oynadığı oyunları oynamak istiyoruz, onlar bize öğretiyor. Ne bileyim, şişe çevirmece, doğruluk mu cesaret mi gibi oyunlar, erkeklerle bir araya geldiğimizde saklambaç, ebelemece, yerden yüksek gibi oyunlar güzel oluyor.” (13-15)

“K: Erkekler bizi sınıftaki kızları ayırıyor. Bizim sınıfta da var kızlarla oyun oynayan bir erkek arkadaşımız. Ona kötü davranıyorlar. Ona biraz kız gibi davranıyorlar.”

Soru: Kız gibi davranıyorlar derken nasıl davranıyorlar?

“K: Onun arkasından konuşuyorlar. Gay falan...” (11-12)

Çocukların en temel sosyalleşme ve öğrenme araçlarından olan oyunların bu denli cinsiyetçi bir yapıda olması, çocuklar tarafından da böyle algılanıp kullanılması, beklendik ama düşündürücü bir durumdur. Oyunların daha eşitlikçi bir yapıya evrilmesi; kız erkek birlikte oynanan - mesela araştırmada görüşülen çocuklar açısından bu voleyboldur- oyunların yetişkinler tarafından özendirilmesinin çok önemli olduğu görülmektedir.

Akranlarla ilişkilerde cinsiyetçiliğin zirve yaptığı alan, sevgililik halleridir. Çocuklardaki genel toplumsal cinsiyet algısına en doğrudan karşılık gelen alan da bu olmuştur. 6-7 yaş grubunda ikili ilişkideki roller çok nettir. 9-10 yaş grubunda, kız erkek “arkadaşlık” ilişkisinin zayıf olduğu, birbiriyle vakit geçirmekten hoşlanmanın en alt düzeyde olduğu görüldüğü halde, ikili ilişkilere dair en esnek bakış açısıyla yine bu yaş grubunda karşılaşmıştır. Ergenlikle birlikte roller keskinleşmekte ve toplumsallaşmanın da etkisiyle cinsiyetçilik artmaktadır. Tüm yaş gruplarına sorulan “kızlar erkeklere evlilik / çıkma teklif edebilir mi?” sorusuna verilen yanıtlar bu açıklamayı örnekleyecektir.

“Soru: Kızlar erkeklere evlenme teklif edemez mi?”

“K1: Hayır çok karışık olur.”

“K2: (gülerek) Kendi yüzüğünü kendisi alıyor, kendisine takıyor! Öyle olur mu hiç!”(7-8)

“E: Aslında daha çok böyle kız gidip erkeği istemesini görürsek eğer ona da alışabiliriz.”
(9-10)

“K:Ama kızlar daha narin olduğu için çıkma teklifi etmezler. Erkeklerin kalbi falan kırılmaz. Reddedilse o 1-2 dakikalık bir şey olur yani.”(13-15)

Bu soruya verilen yanıtlarla ilgili dikkat çekici bir başka nokta, erkeklerin bu konuda kızlardan daha “açık fikirli” olmalarıdır. Kızların, belki de “namus” algısıyla ilişkili olarak, kendilerine yüklenen cinsiyet rollerinin dışına çıkmaktan kaçındıklarını görmek, olumsuz bir durum olarak işaretlenebilir.

Çocukların ifadelerinden çıkan çok önemli bir başka saptama kız ve erkek çocuklar arasındaki ilişkilerin arkadaşlıkta nispeten daha eşitlikçi; sevgililikte tamamen cinsiyetçi olarak ortaya çıkmasıdır. Sevgililik halinde erkekler katı bir korumacılık içine girmekte, kızlar ise kontrolcü ve bazen de anaç bir tavır sergilemektedir.

“K: Ben mesela erkek arkadaşımın arkadaş çevresine karışırım. Çünkü onu eğer kötü yola saptırıyorsa, istemem onunla görüşmesini.” (13-15)

“E: Mesela hocam kızla oturuyorsun ya, başka bir kız geçiyor, yanındaki kız hemen “bakma” falan diyor.”(13-15)

“K: Yani erkeklerde sahiplenme duygusu var. Bir de şey var. ‘Ya o benim sevgilim, kimse bakamaz, kısa etek giydiğinde gelir bana söylerler’ falan. Bir de erkeklerde koruma duygusu oluyor ya. O yüzden işte sürekli ‘yapamazsın, edemezsin’ diyorlar.” (13-15)

“E: (erkeğin) sorumlulukları var. Mesela korumak, laf ettirtmemek.” (13-15)

“K: Saçımızı biraz güzel yapsak saçını öyle yapmayacaksın. Oyun oynayıp konuşsak, onunla oynamayacaksın, konuşmayacaksın. Biz bir kızla konuştuğunda kızıyoruz ama onlar her şeye kızıyorlar. Yanında oturan erkeğe, sınıfta konuştuğun erkeğe, giydiğin etek. Her şeye karışıyorlar.” (13-15)

Bu durumun ortaya çıkardığı daha da olumsuz sonuç, erkeklerin zaten içinde buldukları ve çok da şikayetçi olmadan benimsedikleri şiddet davranışlarını sevgilileri üzerinde uygulama “hakkını” kendilerinde görmeleridir. Fiziksel şiddet örneği gelmemiş olmakla birlikte, fiziksel şiddet tehdidi ve sözel şiddetin varlığıyla sıklıkla karşılaşmışlardır. Aşağıdaki iki örnek, durumun vahametini anlamak için yeterli olacaktır:

“K:Mesela bir şey dedin mi hemen kavgaya bağlıyorlar. Hemen döveceğim, pataklayacağım.”(11-12)

“E: Manitam olursa hocam, ağız, burun girerim ona da, öyle mini etekle gezerse hocam...”(13-15)

Akran ilişkilerinde açıkça ortaya çıkan, arkadaşlık ve sevgililik ilişkileri arasında kız ve erkeklerin davranışlarında önemli farklar olması, bunların çocuklar tarafından benimsenerek açıkça dile getirilmesidir. Sevgililik hali erkeklerdeki korumacı, kızlardaki itaatkar ve anaç rolü arttırarak onları yetişkinliğe hazırlamaktadır. Aslında her iki cinsiyet için de büyük zorluklar taşıyan bu roller, görüldüğü kadarıyla erkekler tarafından memnuniyetle kabul edilmekteyken, kızlar ise daha şikayetçi görünmekte ancak bunu dönüştürecek gücü de kendilerinde bulamamaktadırlar.

Tartışma: Çocuklarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı Oluşturmanın Olanakları

Çocuklar toplumsal cinsiyet rollerini çevrelerinden öğrenmekte ve kendi yaşamlarında uygulayarak sabitlemektedirler. Kendi cinsiyetine ait rolleri yerine getirdikçe ödüllendirilen çocuk, yetişkinliğe gelene kadar cinsiyet rollerini öğrenmiş olur (Tobin ve ark., 2010). Küçük yaşlarda çevreye uyum sağlamak amacıyla edinilen toplumsal cinsiyetçi davranışlar, yaş büyüdükçe onları zorlamaya başlasa da giderek değiştirilemez olarak görülmektedir. Bu araştırmanın bulguları da toplumsal cinsiyet rolü algısının yaş dönemlerine göre farklılaştığını göstermektedir. Küçük yaşta cinsiyetçi rollere dair net olan algı ergenliğe doğru esnemekte, ancak ergenlikle birlikte cinsiyetler arasındaki hiyerarşik farkları da içerecek biçimde tekrar eski kesinliğine dönmektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu önemli bir sonuç da, özellikle ergenlerde görülen ve her iki cinsiyet tarafından da paylaşılan erkek olmanın daha değerli görüldüğü algısıdır. Bu yüzden kızlar kendi rollerini karşı cinsiyetin rolleriyle daha fazla kıyaslamakta ve “eksikliklerini” kabullenmek için gerekçeler, azaltmak için de direnme mekanizmaları oluşturmaktadırlar.

Farklı çalışmaların da ortaya koyduğu gibi ayrımcılıktan daha mustarip olan kız çocuklar, durumu eşitlemenin yolunu eğitimlerine devam etmekte ve bir meslek sahibi olmakta görmektedirler. Özellikle anneler kızlarını bu yolda teşvik etmektedirler. Ancak ne annelerin ne de kızların, eşitsizliğin yaşandığı ve öğrenildiği ilk alan olan ev içindeki cinsiyete dayalı

işbölümünü değiştirmeye, dönüştürmeye yönelik herhangi bir algıya sahip olmadıkları görülmüştür. Kadının doğurganlığı bu alanda herhangi bir değişim olabileceğine dair olasılıkları ortadan kaldırmaktadır. Genç kızlardaki bu algı, büyük ölçüde – onların ifadesiyle- annelerinin tutumlarından kaynaklanmaktadır. Annelerin tutumu ise eğitim düzeylerinden bağımsız olarak, çocukluklarında onlara yüklenen cinsiyet rollerinin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Bu roller öyle güçlüdür ki, eğitim seviyesi daha yüksek olan annelerin çocukları, cinsiyet rollerine dair daha fazla kalıpyargılara sahiptir (Bağçeli, 2008). Bu durum, eğitim sisteminin de kalıpyargıları destekleyici olduğuna kanıt olarak gösterilebilir. O halde ilk olarak söylenmesi gereken, toplumsal cinsiyetçi sistemde *daha fazla* eziliyor olan kadınların ve kız çocukların güçlenmesinin, farkındalıklarının artmasının çok temel olduğudur.

Erkeğin daha değerli görülmesine bağlı olarak, kız çocukların erkek özelliklerine “özenmesi” veya sahip olması çocuklar tarafından kabul edilirken; kadınsı özellikler taşıyan erkek çocuklar, özellikle diğer erkek çocuklar tarafından şüpheyle karşılanmakta hatta aşağılanmakta, dışlanmaktadır (Schmalz ve Kerstetter, 2006). Erkeğin, “erkek gibi” olması bir toplumsal kabul koşulu haline gelmiştir. “Erkek gibi” olmak ise basit biçimde “güçlü” olmakla özdeşleşmektedir. Çocuklar açısından “güç” çok net olarak erkeklere özgü bir şeydir ve hemen her zaman -somut düşüncenin bir zorunluluğu olarak- fiziksel güç olarak anlaşılmaktadır. Oysa fiziksel olarak güçlü olmayan ya da daha yumuşak, daha sakin olduğu için “kız gibi” olmakla suçlanan erkek çocukların sayısı hiç de az değildir. Hegemonik erkeklik algısından beslenen bu katı, cinsiyetçi kategorileşme pek çok erkek çocuk için ayrımcı sonuçlar yaratmaktadır.

Ayrıca evi geçindirme sorumluluğunu tek başına omuzladığı düşünülen erkekler için, yetişkinliğin de daha zor olduğu düşünülmektedir çocuklar tarafından. Bu sorumluluğun 13-15 yaşındaki erkek çocukları şimdiden düşündürdüğü, tedirgin ettiği odak görüşmeler esnasında gözlenmiştir. Kısaca erkekler de bu cinsiyetçi sistemden zarar görmekte, ancak sistemin - çocukların ifadesiyle- “üstün” tarafı oldukları için bu zararın karşılığını almaktadırlar. Bu nedenle yapılacak araştırmaların ve her tür çalışmanın erkeklerin toplumsal cinsiyetçi sistemden gördükleri zararları açığa çıkarmaya ve onlardaki farkındalığı arttırmaya yönelmesi de önem taşımaktadır. Her yaş grubundan erkekle, hegemonik erkekliğe dair daha fazla araştırma yapılmasına büyük ihtiyaç vardır.

Özetle, çocuklar açısından cinsiyetçi roller buna bağlı olarak erkekler ve kadınlar arasında ortaya çıkan tüm ayırım, fiziksel güç farkına ve kadınların doğurabilmesine dayanmaktadır. Çocuklar cinsiyetçiliğin her tür “toplumsal” sonucunu bu fiziksel özelliklere bağlı olarak açıklamaktadırlar. Bu durum çocuklarda toplumsal cinsiyet algısının bulunmadığını, cinsiyetin sadece biyolojik cinsiyet olarak algılandığını göstermektedir. Bu elbette çocukları çevreleyen alanın toplumsal cinsiyet algısının zayıf olduğunun da işaretidir. Çocukların “yetişmesinde” ağırlıklı etki taşıyan aile ya da okul eğitiminin çocuklara böyle bir bakış açısı kazandırmadığı açıktır. Bununla birlikte araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını geliştirmek açısından en avantajlı yaş döneminin 9-11 yaş olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde çocukların cinsiyet rollerine dayalı kalıplaşmış rollerin farkında olduğu, ancak bunun dışına çıkılabileceğine dair de bir algıları olduğu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet rolüne uygun olmayan bir örnekle karşılaştıklarında küçük yaş grubunda olduğu gibi bunu reddetmemekte ve büyük yaş grubundan farklı olarak bunun yapılabilir bir şey olduğunu düşünmektedirler. “Oyuncak bebekle oynayan erkek çocuk”, “iyi futbol oynayan kız çocuk”, “bebeğine bakan erkek” ya da “inşaat işçiliği yapan kadın” gibi “alternatif” örnekleri gerçek yaşamda ya da medyada gördüklerinde bunun yapılabilir olduğuna dair görüşleri güçlenmektedir.

Çocuklar “öğrenerek” yetişkinliğe hazırlanırlar. Bu nedenle öğrenme alanları ve imkanları genişlediğinde, farklı örnekler, modeller, düşünme sistemleriyle karşılaştıklarında daha fazla alternatif sahibi olacaklar, “olmak istedikleri gibi olma” şansına daha fazla erişeceklerdir. Bu araştırmanın gösterdiği en önemli sonuçlardan biri çocuklar için cinsiyetçiliği “esnetebilecek” noktaların neler olduğudur. Bu noktaları beş başlık altında toplamak mümkündür:

1) Çocuklar bilgi ve beceri geliştirip deneyim kazandıkça cinsiyetçi ayrımcılıktan uzaklaşmaktadırlar. “Öğrenirse yapar!” düşüncesi kalıpyargıların dışında düşünebilen çocukların sıklıkla ifade ettikleri bir şeydir. Dolayısıyla çocukların karşı cinse uygun olduğu düşünülen farklı etkinliklere yönlendirilmesi, bunun için desteklenmesi önemlidir.

2) Eleştirel düşünme becerileri, diğer her tür kalıpyargı gibi, cinsiyetçi kalıpyargılarla başa çıkmanın da en temel araçlarından biridir. Odak görüşmeler içinde bile çocuklara sadece

“neden?” diye sorulması, konuyu üzerine düşünmelerine ve daha esnek görüşlere ulaşmalarına yol açmıştır.

3) Çocukların adalet duygusunun çok güçlü olduğu görülmüştür. Cinsiyetçiliğin hem kadın/erkek arasında hem de kadınların ve erkeklerin kendi içinde yarattığı haksızlığı fark etmeleri sistemi kabullenmekten vazgeçmelerini kolaylaştırmaktadır.

4) Farkındalığı artıran en önemli etmenlerden biri, farklı örnekler görmeleridir. Hele bu örnekler kendi yaşamlarından olursa etkisi daha da yüksek olmaktadır. Bu durum “ben de yapabilirim” demelerini sağladığı gibi ayrımcı tutumdan uzak durmalarına da olanak tanır.

5) Kızlar ve erkeklerin birlikte vakit geçirip birlikte üretmeleri sağlayan durumlar da cinsiyetçi kalıpyargıları esnetme olanağı geliştirmektedir. Yüz yüze temas, genellemeye dayalı kalıpyargıların ortadan kalmasını sağlamaktadır. Hatta bunun örnekleri odak görüşmelerde bile yaşanmıştır.

İşin özü, tam da çocuk hakları yaklaşımına uygun olarak, çocukların kendi bireyselliklerini geliştirmelerine olanak sağlamaktır. Böylece içine sıkıştırıldıkları kalıpyargıları esnetmek için bir şansları olabilir. Toplumsal cinsiyetçi kalıpyargıların kırılması, çocukların sırf cinsiyetlerine göre davranmak zorunluluğu hissetmeden özgürce yaşayabilmesi, daha özgür öğrenme ve üretme ortamlarına kavuşmalarıyla mümkündür.

Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda, çocuklarının yaşamlarının önemli kısmını geçirdikleri okulun ve eğitim sisteminin çok büyük önem taşıdığı açıkça ortadadır. İşin tuhafı, odak görüşmeler boyunca çocuklar arkadaşlarıyla ilişkileri dışında okulun cinsiyet algılarına etkisinden hiç bahsetmemişlerdir. Oysa yukarıda sayılan ve cinsiyetçi kalıpyargıları esneteceği iddia edilen tüm araçlar, okulda ve eğitim sistemi içinde etkin olarak kullanılabilir araçlardır. Okul aracılığıyla ev içine ve çocuklar arasındaki arkadaşlık ilişkisine doğrudan müdahale edebilmek mümkündür. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yeni araştırma ve çalışmaların okullara odaklanması araştırma ekibi tarafından önemli görülmektedir.

Bir diğer önemli alan medyadır. Araştırmada medyanın cinsiyetçilikle mücadele konusunda etkisine dair en temel örnek, farklı kadınlık ve erkeklik durumlarının çoğu zaman medya aracılığıyla görünür olmasıdır. Bebek bakan erkek, halter kaldıran kadın gibi çocukların

kafasındaki cinsiyet rollerine aykırı eylemlerde bulunan kadın ve erkekleri hem de tüm hanelere ulaşarak gösterebilecek en güçlü araç olarak medyanın etkisi önemsenmelidir.

Öte yandan, bu araştırmanın bulguları eğitsel ve sosyal alanda yapılacak çalışmalara da destek olabilir. Özellikle bulguların çocuk gelişimi ile uyumu dolayısıyla, geliştirilecek her tür eğitim aracında/materyalinde, yukarıda bahsedilen esneme noktalarının dikkate alınması yararlı olacaktır. Sadece cinsiyetçi kalıpyargılar açısından değil, ayrımcılık yaratan her tür kalıpyargı ile mücadele için anlamlı sonuçlar yaratacağı düşünülmektedir. Çocuklarla yapılan çalışmalar onların bugünü için büyük önem taşımakta, ama aynı zamanda toplumsal dönüşüm için de potansiyel yaratmaktadır. Cinsiyetçilikle mücadele eden çalışmalar, tüm kadın ve erkeklerin olmak istedikleri gibi olmalarına ve çocukların da kendilerini gerçekleştirdikleri bir toplumda yetişmelerine olanak sağlayacaktır.

Summary

Gender roles and stereotypes are social constructs that influence children's perception of sexual identity which shape a child's developmental sexual properties. To create an educative play for improving children's gender perceptions; data from 66 students between age 7 to 15 was collected using a scale adopted from BEM Inventory. Children were expected to express gender ideas about social and house labor division, play and free time activities, work and job preferences, in-school behaviors, relationship with teachers, peers and partners.

Results showed rigidity of gender roles and flexibility of children by age. Flexibility of gender roles appeared in a curvilinear shape between age 6 to 15. It appears most flexible at age 9, but with adolescence it becomes more rigid. Feminine characteristics are regarded as secondary value in these years. Again at age 9-10, intimate relationship between sexes is distant while during adolescence it becomes closest where boys appear more protective and girls more fragile.

Both genders perceive male aspects as more valuable especially during adolescence. Girls compare their roles with boys more often and attempt to find reasons for their 'inferiority' while

developing ways of resilience. One such example for the girl child is being succesful at school. Girls mention mother's reinforcement for success at school as themselves have become dependent due to lack of education. Still, division of labor is gender biased regardless of age. Women responsible with house-work and child care and men responsible with family income even when women work outside the house. Though girls were more aware of feminine gender roles' difficulties, all students found more difficult to be a male in adulthood.

Children think men have to be 'a man' and 'powerful'. Biological aspects like being powerful or being able to give birth appear to play an important role in children's justifications and often they are unaware of their gender stereotypes. 9-11 age group reveals as a most convenient age to work with as youngers tend to refuse contrary examples while adolescents do not believe gender differences could change anyhow even if they are unjust.

This research shows 'flexibility points' for gender stereotypes in childhood:

- 1- The more knowledge and experience they have, the more the children are flexible.
- 2- Critical thinking skills are influential to cope with gender stereotypes.
- 3- Being 'just' is important for children. Becoming aware of injustice of gender stereotypes may ease refusal of them.
- 4- Children should meet different examples against gender stereotypes if possible from their own environment.
- 5- Situations that provide for boys and girls to work and play together provide room for flexing the gender stereotypes.

With these as a starting point, we developed board games aiming at flexing gender stereotypes of children in different spheres of life like school, home, neighbourhood and private life. We advise the points above to be considered when developing gender equality materials for children. The flexibility points above also show school might play an important role in decreasing gender inequalities. Hence we suggest further research concerning school's role in flexing gender stereotypes.

KAYNAKÇA

BAĞÇELİ, P.

2008 **Köyde ve Kentte Yaşayan 7-8 Yaş Arası Çocukların Cinsiyet Kalıpyargıları ve Cinsiyete Bağlı Oynadıkları Oyun ve Oyuncaklar**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Bursa.

BANSE, R.

2010 “The Development of Spontaneous Gender Stereotyping in Childhood: Relations to Stereotype Knowledge and Stereotype Flexibility”, **Developmental Science**, 13(2).

BANDURA, A.

1991 “Sociocognitive Theory of Human Adaptation: A citation-classic commentary on social-learning theory”, **Current Contents/Social & Behavioral Sciences**, 38 (10).

BEE, H.

2007 **Developing Child**, Boston: Pearson Education, Inc.

BROWN, C.S.

2004 “Children’s Perception of Gender Discrimination”, **Developmental Psychology**, 40 (5).

BUTLER, J.

1990 **Gendertrouble: Feminisim and the Subversion of Identity**, New York: Routledge.

CHAMBERS, S. A.

2007 “Sex and the Problem of the Body: Reconstructing Judith Butler’s Theory of Sex/Gender”, **Body & Society**, 13 (47) .

CHODOROW, N.

1974 “Family Structure and Feminine Personality”, iç. **Women, Culture and Society**, (der. M. Zimbalist Rosaldo & L. Lamphere) California: Stanford University Press.

CONNELL, R.W.

1998 **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**. (çev. C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

GİLLİGAN, C.

1987 “Woman’s Place in Man’s Life Cycle”, iç. **Feminisim and Methodology**, (der. S. Harding) Indiana: Indiana University Press.

MARTIN, C. L.

2004 “Children Search for Gender Cues: Cognitive Perspectives on Gender Development”, **Current Directions in Psychological Science**, 13 (2).

NEFF, K.D.

2007 “Children’s and Adolocents’ Developing Perceptions of Gender Inequality”, **Social Development**, 16 (4).

ÖZDEMİR, E.

2006 **Okulöncesi Dönem Çocuklarının Cinsiyet Özelliklerine İlişkin Kalıpyargılarının İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

SANCAR, S.

2009 **Erkeklik: İmkansız İktidar**, İstanbul: Metis Yayınları.

SCHMALZ, D.L.

2006 “Girlie Girls and Manly Men: Children’s Stigma Consciousness of Gender in Sports and Physical Activities”, **Journal of Leisure Research**, 38 (4).

SIGNORELLA, M. L.

2008 “Interrelations of Gender Schemas in Children and Adolocents: Attitudes, Preferences and Self-Perceptions”, **Social Behavior and Personality**, 36 (7).

SINNO, S. M.

2009 “Moms at Work and Dads at Home: Children’s Evaluations of Parental Roles”, **Applied Deveopment**, 13 (1).

THEIMER, C. E.

2001 “Young Children's Evaluations of Exclusion in Gender-stereotypic Peer Contexts”, **Developmental Psychology**, 37 (1).

TOBIN, D. D.

2010 “The Intrapysics of Gender: A Model of Self Socialization”, **Psychological Review**, 117 (2) .

TORUN, Y.

2002 **GenderBias in Student-Teacher Interaction and its Effect on Reproduction of Gender Roles in the Classroom**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ, Ankara.

TURNER, K. L.

2007 “The Centrality of Gender and Ethnic Identities across Individuals and Context”, **Social Development**,16 (4).

YOGEV, Ş. P.

2006 **Ergenlerde Toplumsal Cinsiyetin Kazanılması: Aile, Okul ve Arkadaş Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sosyoloji Derneği, Türkiye

Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014



Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014

Anadolu Sığla Ormanları'nın evre Sosyolojisi Kapsamında İncelenmesi

Okan ÜRKER - Tolga YILMAZ - Şinasi ÖZTÜRK - Nesrin OBANOğLU

Anadolu Sığla Ormanları'nın Çevre Sosyolojisi Kapsamında İncelenmesi*

Okan ÜRKER¹

Tolga YILMAZ²

Şinasi ÖZTÜRK³

Nesrin ÇOBANOĞLU⁴

Öz

Anadolu Sığla Ağacı dünya üzerinde yalnızca Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi'nde doğal ve sağlıklı orman oluşturan yoğunlukta endemik bir ağaç türüdür. Tarihsel süreçte yöredeki toplumsal yapının şekillenmesinde önemli roller oynamıştır. Ancak özellikle son yetmiş yıl içerisinde gelişen kentleşme ve yerel tarım politikaları sonucu bu ormanlar devlet ve yöre halkı tarafından tahrip edilmeye başlanmış olup günümüzde neredeyse yok olmak üzeredir.

Çalışmada çevre sosyolojisi kapsamında dünyadaki son Anadolu Sığla Ormanları'nın neden tahrip edildiği, bu tahribatın altında yatan motivasyonun, toplumsal vicdandaki dönüşümün ve toplumsal mutabakatın oluşumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında 531 kişi ile anket, 3 odak grup toplantısı ve 16 kişi ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Yöre halkının yarattıkları yoğun tahribatlara rağmen, sığla ormanlarını halen benimsemeleri, yörelerinin en önemli unsurlarından biri olarak görmeleri ve bu ormanlara yönelik gerçekleştirdikleri tahribatların farkında olarak vicdani sorumluluk taşıdıkları tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarından yararlanılarak, başlangıçta sığla ormanlarını yok etmek üzere motive edilen toplumsal dinamiklerin, yeniden bu ormanları korumak üzere yönlendirilebilme olanakları mevcuttur.

Anahtar kelimeler: *Anadolu Sığla Ormanı, Çevre Etiği, Çevre Sosyolojisi, Doğa Koruma*

* Bu makale çalışmasının saha araştırmaları "The Rufford Foundation" tarafından alınan 10022-1 proje kodlu "Reviving Oriental Sweetgum Forest in Koycegiz, Southwestern Turkey Using Corridor Method and Community Understanding in the Context of the Environmental Ethics" isimli proje bursu kapsamında gerçekleştirilmiştir. Bu makale çalışması, başyazarın doktora tezinde yer alan çeşitli verilerin derlenmesi sonucu oluşturulmuştur.

¹ Dr. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Çevre Bilimleri Ana Bilim Dalı.

² Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Y.L. Programı.

³ Doç. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.

⁴ Prof. Dr. Gazi Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Tıp Etiği ve Tıp Tarihi Ana Bilim Dalı, Bölüm Başkanı.

Anatolian Sweetgum Forests in Terms of Environmental Sociology

Abstract

Anatolian Sweetgum (*Liquidambar orientalis*) is an endemic tree species and establishing densely natural and healthy forest nowhere else around the world except in Köyceğiz-Dalyan SPA, Turkey. In the historical process, It has been playing important roles to form societal structure of the area. But especially, these forests, have been started to destructed by the government and local people as a result of urbanization and local agricultural policies which were developed during last seventy years, Today, they are now on the brink of extinction.

This research aimed to determine destruction reasons of last Anatolian Sweetgum Forest of the world, underlying motivations of this destruction, transition of societal conscience and establishment of societal agreement in the frame of environmental sociology. This study consists of 531 surveys, 3 focus group meetings and 16 in-depth interviews.

It has been pointed out that, despite the dense destruction which have been caused by local people, they are still taking up sweetgum forests, accepting it as one of the most important factors of their region and carrying on conscial responsibility by recognizing their destruction of these forests. By using findigs, it can be indicated that there is a possibility to redirect societal dynamics, which were motivated to wipe out at the beginning, to protect these forests again.

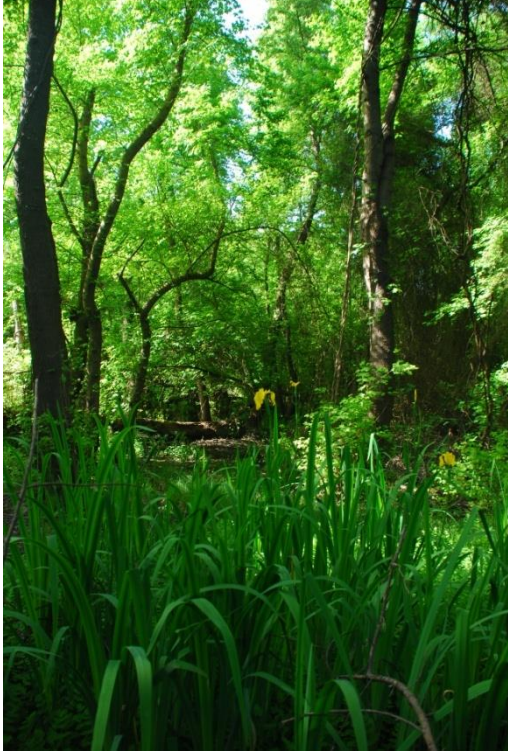
Keywords: *Anatolian Sweetgum Forests, Environmental Ethics, Environmental Sociology, Nature Conservation*

Giriş

Anadolu Sığla Ağacı (*Liquidambar orientalis* Miller) Türkiye'nin güneybatı bölümünde ve kısmen Rodos Adası'nda yayılış gösteren ve dünyada başka hiçbir yerde bulunmayan endemik bir ağaç türüdür. Dere boylarında ve taban suyu yüksek alanlarda gruplar halinde veya tek tek görülen bu ağaç türü Muğla İli'nin güneyinde yer alan Marmaris, Köyceğiz, Ula, Dalaman, Ortaca ve Fethiye ilçelerinde koruluklar veya orman parçaları şeklinde görülmekle birlikte en sağlıklı biçimde yoğunlaşarak orman oluşturabildiği tek yer Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi'dir. Ancak Sığla Ormanlarının alanı 1949'da 6.312 hektar iken (Huş, 1949), 1987'de 1.337 hektara düşmüştür (İktüeren ve Acar, 1987). Günümüzde ise yapılan plantasyon çalışmaları ve çeşitli koruma çalışmaları sonucunda 1.500 – 2.000 hektar civarında bir sığla ormanı varlığı kaldığı tahmin edilmektedir. Kalan bu miktarın yaklaşık % 60'lık bölümü ise (yaklaşık 770 hektar) Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi sınırlarında bulunmaktadır (Şekil-1).

Bölgede yazılı ve arkeolojik kanıtların en eskiye gittiği dönem olan Karya Uygarlığı'ndan günümüze değin yöre halkları yaklaşık dört bin yıldır bu ağaçtan çok farklı şekillerde faydalanmıştır. En önemli özelliği; gövdesinden elde edilen yağının antik dönemden bu yana kozmetik (parfümlerde uçucu yağların doğal fiksatorü) ve ilaç yapımında (mide rahatsızlıkları ve cilt problemlerinin giderilmesinde) kullanılmış olmasıdır. Öte yandan yaprağından yemek yapılması, çıkardığı hoş kokunun iyileştirici etkisinden dolayı çeşitli zamanlarda terapi ormanı gibi kullanılmış olması, yağın elde edilişi sırasında gövde parçalarından geriye kalan buhurunun tütsü olarak cenaze törenlerinde, önemli dini günlerde ve ibadethanelerde kullanılması ağacın yalnızca maddi değil manevi anlamda da önemli olduğunu göstermektedir. Özellikle cenazeler sırasında yakılan tütsü kabuğundan çıkan dumanın; ölünün ruhunun ölümsüzlüğe yani ruhlar alemine karıştığını sembolize etmesi açısından bu ağacın kutsallığına işaret etmektedir. Bu kadar farklı özellik ve değeri bir arada taşımasına rağmen, ağacın gövdesinden elde edilen yağın uzun yıllar kimya sanayinde fiksator olarak kullanılmasının ardından kimyasal fiksatorlerin yaygınlaşmasıyla birlikte ekonomik önemini kaybetmesine neden olmuştur (Şekil-2). Fakat bu ormanların yok oluşun eşiğine gelmesindeki esas faktörü 1950'lerden günümüze sistematik biçimde gelişen kentleşme politikaları sonucu kentlerin gıda ihtiyaçlarını karşılamak üzere kırsaldaki orman alanlarının tarım alanlarına dönüştürülmesi süreci olarak bahsedilebilir. Şöyle ki taban suyu yüksek, tarıma son derece elverişli yerlerde yetiştiği için Anadolu Sığla Ormanları kesilerek veya orman toprakları drene

edilip kurutularak narenciye bahçelerine dönüştürülmüştür. Yakın zamanda narenciye üreticiliğinin yanı sıra bu araziler turizm tehdidi altında da kalmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra drenaj, kuraklık ve su rejiminin bozulması gibi sebeplerden dolayı Anadolu Sığıla Ormanları'nda tuzlanma ve kurumalar da yaşanmaktadır.



Şekil-1.Sığıla ormanı içerisindeki bir görünüm. Şekil-2.Sığıla yağı üretiminde kullanılan pres.

Köyceğiz Bölgesi'nde Osmanlı İmparatorluğu Dönemi'nden bu yana çeşitli dönemlerde değişen yerel tarım politikaları üretim biçimlerinde değişimlere yol açarak Anadolu Sığıla Ormanları üzerinde baskı yaratmışsa da, bu değişimler 1950-2010 arası dönemde olduğu kadar dönüştürücü ve yok edici bir etki yaratmamıştır. 1950-2010 arası dönemde ortaya çıkan baskının daha çok devlet eliyle şekillendiğini görmekteyiz. İlgili dönemde devlet için narenciye üretimi daha ekonomikti ve Anadolu Sığıla Ormanları bu getiri için feda edilebilirdi. Anadolu Sığıla Ormanları'nın bulunduğu alanlarda narenciye tarımı yapmak üzere ormanın yok edilmesi, bu yeni alanların bakımı-sulaması, narenciye ürünlerinin satışı, nakliyesi, pazarlaması için piyasa oluşturulması talebi ve tüm bu sorunlar için politik ve hukuki düzenlemelerin tamamlanması devlet tarafından yerine getirilmiştir. Narenciye alanları

yaratabilmek için devletin mülkiyetindeki Anadolu Sığla Ormanları özel mülkiyete dönüştürülmek zorundaydı. Bunun da bölgedeki devlet yetkililerinin özel mülkiyetin oluşmasında işgallere göz yumması ve ormanı peşkeş çekmesi ile ecrimisil bedelleri ödettirilerek veya 2/B alanı ilan ettirilerek sağlandığı vurgulanabilir. Bir yandan da yargının bu işgalleri ve mülkiyet sorunlarını çözmek üzere devreye girerek kimi zaman devlet lehine kimi zaman da bireyler lehine kararlar çıkarttığı görülebilmektedir. Ancak yargının özel mülkiyet lehine verdiği kararları da incelendiğinde; bu alanların eski toprak ağalarına ait olduğu ve bu şahıslara ait sığla ormanlarının da en bozulmamış/tahrip edilmemiş orman alanları olduğu bilinmektedir (Ürker, 2014).

Devlet her ne kadar ekonomik araçlarda değişime gitse de bu değişimi kabul edip hayata geçirecek olan yöre halkı idi ve yöre halkının onayı olmadan bu süreç başlatılamazdı. Ancak toplumsal fayda ve etik değerlerde değişim yaratılabilirse sığla ormanları yok edilebilirdi. Devletin de zorlamasıyla geçim kaygısı, daha iyi bir hayat için birikim yapma vb. nedenlerle “ekonomi” temele alınarak toplumun etik değer ve ilkelerinde değişimin yaratılmaya çalışıldığını görmekteyiz.

Öte yandan Anadolu Sığla Ormanları binlerce yıldır yerel halkın faydalandığı ve kutsal saydığı, öz evladı gibi gördüğü bir değerdi. Başlangıçta ona değil zarar vermek kötü gözle bakmak bile düşünülemezdi. Yalnızca ihtiyaçlar ölçüsünde ondan faydalanılırdı. Yörede sığla yağı üretmek amacıyla özel orman statüsü almış olan bir alanın örnek olarak incelenmesi faydalıdır. Osmanlı Dönemi'nden bu yana yüzyıllardır özel mülkiyet olarak kullanılan bu alan bölgede parçalanmadan kalan tek ve en büyük Anadolu Sığla Ormanı parçasıdır. Bu da bize ormanın koruma kullanma dengesi kurulduğunda uzun yıllar dengeli ve sürdürülebilir bir kullanım sağlanabileceğini göstermektedir.

Yöre halkının konuya yaklaşımını anlayabilmek için şu örneğin faydalı olacağı düşünülmektedir. Hamitköy ve Doğuşbelen isimli iki köyün sakinleri 1960'larda yüzlerce hektar Anadolu Sığla Ormanı olan bölgelerini günümüzde tamamen narenciye alanlarına dönüştürmüştür (Karaağaç, 2006). Fakat olayın esrarengiz yanı köylülerle ve yöre halkından birçok kişiyle (mülkiyet davalarına bakan avukatlar da dâhil) yapılan ilk görüşmelerde bu bölgelerin hiçbir zaman Anadolu Sığla Ormanı olmadığını çok ciddi biçimde iddia etmeleridir. Ancak çok az kişi bu alanların geçmişte Anadolu Sığla Ormanı olduğunu gizlice açıklamaktadır. Sanki bölgede yapılan bir katliamı tüm yöre halkı gizlemek ister gibi bir tutumu devam ettirmektedir.

Bu noktada problemimizin temelini, toplumun etik davranışlarının parçalarını oluşturan ahlaki kaygılar, etik ilkeler ve prensipler, erdemler, sorumluluk ve adalet gibi duygularında gerçekleşen değişimlerin oluşturduğu söylenebilir. Yani Anadolu Sığla Ormanı yerine narenciye tarımı, yerleşim ve turizm gibi sektörler getirilirken etik değerlerde ve ilkelerde buna göre değiştirilerek ve/veya yönlendirilerek yok etme süreci içselleştirilmeye çalışılmıştır diyebiliriz. Bu içselleştirmeyi hayata geçirirken de ekonomi politik gibi alt yapı etmenleri ile kültür, hukuk, eğitim, din gibi üst yapı etmenlerinin araç olarak kullanıldığını takip edilebilmektedir.

Tüm bu süreci net bir şekilde anlayabilmemiz için, tarihsel perspektifin ve algı değişiminin ayrıntılarıyla incelenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte devletin ve yargının rolü ile toplumsal mutabakatın sağlanma aşamalarının incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca etik ilkelerde değişimin nasıl ve ne kadar sağlanabildiği de problemin başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Problemimiz dâhilinde bu etik prensiplerin ve ilkelerin neler olduğunun çevre sosyolojisinin ve çevre etiğinin araçları kullanılarak yorumlanması gereklidir. Bu yapılırsa, çalışmadan çıkacak sonuçlar kullanılarak toplumsal süreçlerde anlaşılabilir ve doğal varlık yönetiminin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında yeni biyopolitika yaklaşımları geliştirilebilir.

Günümüzde türün mevcut durumu göz önüne alındığında yakın zamanda yok olma tehlikesiyle karşı karşıya olduğu bilinmektedir. Yukarıda sıralanan sorunlar dünyanın hemen her yerinde benzer şekillerde karşımıza çıkmakla birlikte burada incelenmeye değer olan nokta; bu ormanın ona öz evlat muamelesi gösteren yöre halkları tarafından kendi elleriyle gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Dünyada kalan son Anadolu Sığla Ormanı'nın neden tahrip edildiği ve tahribata devam edilmesinin nedenleri, bu süreçte etkili olan paydaşların ve etki düzeylerinin tespiti, bu ormanı tahrip etmenin altında yatan motivasyonun irdelenmesi, Anadolu Sığla Ağacı'nı kutsal addeden ve ona öz evlat muamelesi gösteren toplumsal vicdanın bu ağacı üvey evlada dönüştürmesindeki toplumsal mutabakatın ortaya çıkartılması ve çevre etiği bağlamında bu sürecin sosyolojik bakış açısıyla değerlendirilmesi bu makalenin ana sorunsalını oluşturmaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada temel olarak toplumsal mutabakatın, Sığla ormanlarının yok edilmesi sürecinde meşruiyeti sağlamak üzere nasıl bir etik talepte bulunduğu araştırarak, Anadolu Sığla Ormanları'nı yok etme motivasyonunun kurulma

aşamalarını ortaya çıkarmak ve yöre halkının Anadolu Sığla Ormanları'na dair geleceğe yönelik algılarını, tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

KAVRAMSAL TARTIŞMA

Çevre Sosyolojisinin Tanımı ve Alanı

İlkel toplumlardan günümüz modern toplumlarına değin doğa ile insan arasında bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki çoğunlukla insanın doğa ile mücadelesi şeklinde vücut bulmuştur. Özellikle içinde yaşadığımız 21. yüzyılda insanoğlu doğa ile adeta bir savaş içerisindedir. Kendi yaşam hakkının, doğadaki diğer varlıkların yaşamından daha değerli olduğunu düşünen insanoğlu doğada kıyımlar gerçekleştirmektedir. Kontrolsüz ve bilinçsiz yürütölen HES çalışmalarını, akarsu yataklarının değiştirilmesi, konut yapımı için ormanların talan edilmesi, hayvanların doğal yaşam alanlarına girilmesi gibi insanın gönencini arttırmak üzere yapılan uygulamalar sonucu, insanın doğa ile uyumlu olmayı tercih etmek yerine doğanın düzenine aykırı müdahalelerde bulunduğunu görmekteyiz. Bu davranışlar da çoğunlukla kontrolsüz, bilinçsiz bir şekilde fayda maksimizasyonunu en yükseğe çıkartmak adına yürütölmektedir.

Süregelen çevre sorunları gün geçtikçe daha çok önem kazanmaktadır. Özellikle son dönemlerde farklı bilim alanları çevre sorunlarına eğilmeye çalışmaktadır. Bu alanlardan biride sosyolojidir. Demirkol'un da belirttiği üzere, 1970'lerden önce çevre sorunları ile yalnızca biyoloji, jeoloji ve ekonomi dalları ilgileniyordu. Fakat bu sorun yukarıda ele alınan konular doğrultusunda sosyoloji biliminin de ilgi alanına girmeye başladı. Gerçekleştirilen tartışmalar çevre sosyolojisinin ortaya çıkmasına neden oldu (Demirkol, 2010). Bu doğrultuda çevre sosyolojisi, 1970'lerden günümüze kadar olan süreçte, çevre sorunlarını ve bu sorunların toplumsal yapı içerisinde nasıl yer aldığını anlamaya çalışmaktadır.

Çevre sorunlarının giderek yaygınlaşması Tuna'nın da belirttiği gibi bu sorunların topluma olan etkilerine bakılmasını daha gerekli kılmıştır. Bu noktada da söz konusu sorunların etkileri de giderek artan ölçüde toplumsal düzeyde ilgi çeken araştırma konularından biri haline gelmiştir (Tuna, 2001).

Konak'ın aktarımına göre Catton ve Dunlap, çevre sosyolojisini çevre ve toplum arasındaki karşılıklı etkileşimi veya toplumsal-çevresel etkileşimleri veya ilişkileri inceleyen bir bilim dalı olarak tanımlamışlardır. Bu tanımla, Dunlap ve Catton insanoğlunun fiziksel çevreye olan etkisini vurgulamakla kalmamış, aynı zamanda çevresel durumun mesela enerji kaynaklarının durumunun insanlara ve topluma ne şekilde etki ettiğini de vurgulamışlardır (Konak, 2010).

Bu çalışmada Anadolu Sığla Ormanları'na çevre sosyolojisinin sunduğu çevre ve toplumsal yapı arasındaki ilişki etrafında bir tartışma yapılmaya çalışılmıştır. Alan araştırmasının yapıldığı Köyceğiz ve çevresi Anadolu Sığla Ormanları'nın doğal ve sağlıklı olarak dünyada görüldüğü tek yerdir. Sığla'nın sahip olduğu birçok özellik, Sığla'yı aynı zamanda Köyceğiz ve çevresinde toplum nezdinde önemli bir konuma ulaştırmasına neden olmuştur. Sığla'nın tarihsel süreç içerisinde insanlar tarafından kozmetikten, sağlık alanına kadar birçok alanda kullanılması, aynı zamanda Sığla'ya kutsallık gibi bir takım manevi değerler yüklemesi gibi unsurlar da Sığla'nın toplum için ne denli önemli olduğunun kanıtlarıdır. Tarih içerisinde Köyceğiz bölgesinde Sığla, ekonomik ve sosyal yaşamı düzenleyici bir yerde durmaktadır. Yani Sığla ve insanlar arasında süregelen bir ilişki vardır. Sığla'nın tarihsel süreçlerde, Köyceğiz ve bölgesinde önemli bir yerde durması Sığla ve toplum arasında karşılıklı, ikili ilişkiler doğurmuştur. Yani Sığla ile bölgenin toplumsal yapısı ve kültürel elemanları arasında bağlantı söz konusudur.

Çevre Etiği ve Doğal Varlık Yönetimi İlişkisi

“Etik”, insanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerleri, ahlaki bakımdan iyi ya da kötü; doğru ya da yanlış olanın niteliğini ve temellerini araştıran felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır. Yunanca ethos (töre, gelenek, alışkanlık) sözcüğünden türetilmiştir. Belirli ahlak değerlerinden ya da ilkelerinden oluşan sistemler veya kuramlar için de bu terim kullanılır (Jonas, 1985). Etik herhangi bir yaşamsal faaliyette bulunan insanın ahlak ilkelerini, davranış biçimlerini, görevlerini ve zorunluluklarını belirleyen kurallar zinciri olarak tanımlanabilir (Keleş ve Ertan, 2002). Etik, yasalardan farklı olarak, çoğunlukla yazılı ve kesin koşullar içermez. Zamana, değişen koşullara, toplumsal gereksinim ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak değişimler gösterebilir. Etik, yasalardan farklı olarak, çoğunlukla yazılı ve kesin koşullar içermez. Zamana, değişen koşullara, toplumsal gereksinim ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak değişimler gösterebilir. Ancak temelindeki “iyilik etme”, “kötülük etmeme”, “adil davranma” gibi ana belirleyiciler değişmez.

Çevre etiği konusuna geçmeden önce etiğin ortaya çıkış sürecine bakmakta fayda vardır. İnsan kendi içinde karmaşıklaşan toplum yapılarını kontrol etmek üzere öncelikle işe kendisini sorgulamaktan başlamıştır. ‘Ben neyim?’ ‘Ne için varım?’ ‘Bu toplum için ne yapmalıyım?’ gibi birçok sorunun cevabını düşünmeye başlayarak felsefe dediğimiz bilim dalının köklerini atmaya başlamıştır. Felsefe sonucunda filozoflar insanı ve doğayı anlamaya

çalışarak, bu soruları arttırmış, cevapları her filozof kendi düşünce şekline göre uyarladığından farklı toplumlarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Her toplum kendine göre bir bilinç-algılama düzeyi oluştururken evrensel olarak 'insan özü'nde ortak bir bilinç de oluşmaya başlamıştır. İlkel toplumlarda iyi-kötü gibi kavramlar var mıydı varsa da ne şekilde bir algıya sahipti bilinmez ama uygar toplumlara geçişle birlikte insanoğlu toplumda kontrolü sağlamak adına bu kavramları günlük yaşantılarına yerleştirmişlerdir. Tüm bunların sonucunda insanoğlu bugün felsefeyi kullanarak; kendisini diğer yaratıklardan ve cansız varlıklardan farklı görüp, toplumunun refahı ve geleceğinin devamlılığı açısından sorumluluk duygusu, yazılı olmayan kurallar gibi düzenlemeler oluşturarak toplumsal düzenini sağlamıştır. Etik kavramı işte tamda buradaki sorumluluk noktasından başlamaktadır. Etik; ahlak kavramından evrensel olması ve gelecek nesilleri de içine alan niteliği ile ayrılmaktadır (Keleş ve Ertan, 2002).

Öte yandan geçmişten günümüze insan türü hem varlığını hem de bu düşünsel üstünlüğünü sürdürebilmesi amacıyla doğaya çok çeşitli müdahalelerde bulunmuştur. Bu binlerce yıl önce bir ağacın yakacak olarak kullanılması, bir buğday türünün ekme olarak tüketilmesini sağlamak için ıslah edilmesi, bir hayvanın işe yarar özelliklerinden ötürü evcilleştirilmesi, bir bitkinin yaralarımızı tedavi etmesinden ötürü yetiştirilmesi iken, günümüzde milyarlarca kişiyi beslemek için genetiği değiştirilmiş organizmalar, hastalıklara çare bulmak için üzerinde deneyler yapılan organizmalar, modern uygarlığın gereksinimlerini karşılamak üzere gerçekleştirilen maden, enerji, tarım, altyapı, ulaşım projeleri sonucu sınırsızca kullanılan ormanlar, denizler, nehirler ve topraklara dönüşmüştür.

Çevre sorunları diye bahsedebileceğimiz iklim değişikliği, çölleşme, atık sorunu, ormansızlaşma, türlerin yok olması gibi unsurlar yukarıda sıralanan insan etkinliklerinin negatif sonuçlarıdır ve günümüzde artık küresel ölçeğe taşınarak tüm insanlığın ve diğer yaşamların ortak kaygısı haline gelmiştir. Gelineen noktada insanların yaşam şekillerini ve tüketim alışkanlıklarını değiştirmelerinin esas çözüm yolu olacağı savunulabilir. Çevreye duyarlı farklı tüketim örneklerinden yola çıkarak bunların dünya için çeşitli çözümler içerdiğini kabul etmekle birlikte dünyada kökten bir değişimi oluşturacak seviyeye ulaşamadıkları da belirtilmelidir. Bu durumun suçlusu olarak büyük şirketler, hükümetler, medya ve hatta eğitim sisteminin oluşturduğu ortam (bencil birey, rekabet ortamı vb.) görülebilmektedir.

Çevre sorunlarına çözüm üretmek üzere önceleri düzenleyici-onarıcı araçlar geliştirilirken, sorunun yarattığı etkilerin küreselliğinin farkına varılmasının ardından artık kolektif çözüm arayışlarına geçilmiştir. Günümüzde sorunun bilim ve teknoloji yardımıyla

çözümüne devam edilmesine rağmen esas odak noktamız bireyi ve toplumu temele alan sosyo-ekonomik, politik, düşünsel araçların hayata geçirilmesine kaymıştır.

Etiğin amacı; objektif bir şekilde insanların kendilerini ve çevrelerindeki diğer varlıkları anlamak ve bu varlıkların birbirleri ile ilişki ve etkileşmelerini incelemektir (Pieper, 2012). Diğer yandan, çevre etiğinin amacı zaman zaman insan merkezli, zaman zaman da çevre/doğa merkezli farklı bakış açıları ile doğa-insan arasında yaşanan ilişkileri anlamlandırarak, bu iki özne arasında yaşanan çatışmalara ve tahakkümlere çözüm bulmaktır. Yukarıda çevre sorunlarını aşmak üzere önerilen hemen hemen tüm çözüm yollarının kökeninde esasen bunları uygulamak üzere bizi harekete geçirecek motivasyonun eksikliğini hissetmekteyiz. İşte bu problemi aşmaya yönelik geliştirilen en önemli araçlardan birisi çevre etiği'dir. Başka bir bakış açısıyla da çevre etiği, insanoğlunun neslini olabildiğince sürdürbilmesini garanti altına alma amacıyla özellikle sosyal bilimlerden köken almış (felsefe, psikoloji, antropoloji, sosyoloji, tarih, etnoloji gibi) fakat temel bilimlerden (ekoloji, biyoloji vb.) de destek almış geçmiş sorunlar anlamında yukarıda bahsettiğimiz gibi çok eskilere dayanmasına rağmen çözüm yollarını araştırması bakımından nispeten güncel (1960'lardan günümüze) bir bilim dalı olarak da tanımlanabilir.

Etiğin ve ahlakın kökenine ilişkin yaklaşık 150 yıldır devam eden arayışlar ve tartışmalar sırasında araştırmacılar insan etkinliklerinin nihai sonuçları hakkında elde edilen bilimsel bulguların kaçınılmaz olarak yeni etik düşüncelere yol açtığını da kabul etmektedir (Pieper, 2012). Nüfus patlaması, küresel ısınma, tropik ormanların tahrip edilmesi, türlerin yok olması gibi güncel sorunlar bunlardan yalnızca birkaçıdır. Bu tarz güncel sorunlara karşın çeşitli değer yargıları kullanılarak önermelerin getirilmesi etiğin ve dolayısıyla çevre etiğinin kullandığı tekniklerin en temelidir. Her ne kadar geçmişte farklı dinlerde ve toplumlarda çevre ahlakına ilişkin önermeler mevcutsa da bu önermeler daha çok insan merkezci dogmalar düzeyinde kalmış olup etik ikilemleri çözebilecek düzeyde değildi. Bu sebeple insanoğlunun bütüncül biçimde doğaya karşı sorumluluk taşımasının oldukça geç ortaya çıkmış bir etik kavram olduğunu ifade edebiliriz.

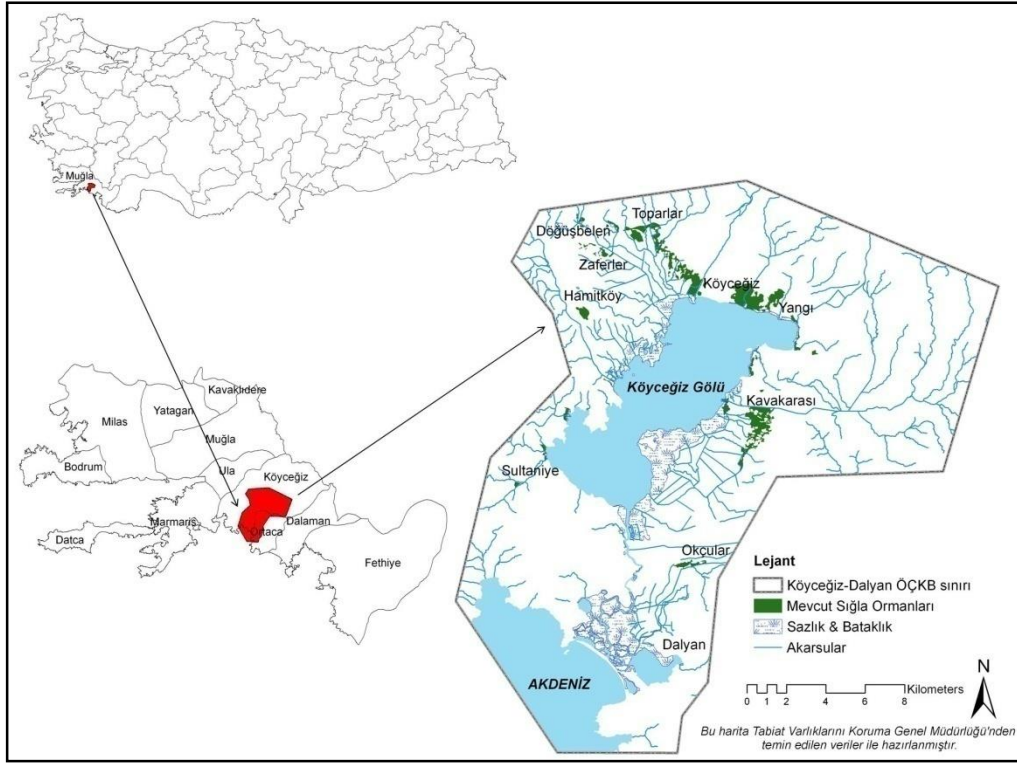
Çevre etiği, bu sorunların yol açtığı mevcut olumsuz etkileri detaylıca tartışmak yerine sorunun ana kaynağı olan insan güdülerine odaklanmayı tercih eder. Günümüzde çevre kirliliğini hızlandıran aşırı tüketimin temel tetikleyicisi, insanın içsel güdülerinin, arzularının aşırı uyarılması ve doyurulmasının zorunlu olduğu yönünde koşullandırılması olarak

açıklanabilir. Bu açıdan çevre bilimlerindeki araştırmalar ve ortaya konan tespitler, kirletici ve zarar verici insan davranışlarının ve tutkularının kontrol edilmesine yönelik olmadığından çevrenin korunmasına çok az etki yapmaktadır. Sosyal, kültürel ve ekonomik yapıların, bireyselden küresele uzanan boyutlarda zincirleme etkileşim içerisinde olduğunu düşünürsek, tarihten günümüze gelişen toplumsal süreçler, çevresel kültür üzerinde bireysel ve kitlesel hareketlerin temelini oluşturmaktadır diyebiliriz. Çevre etiği, etiğin uygulamalı bir alt dalı olarak tanımlandığında araştırma konularını yukarıda sıralanan ve belki de insan neslini sonsuza dek ortadan kaldıracabilecek, günümüzde de tüm şiddetiyle artışa geçmiş olan çeşitli çevre sorunlarına karşı düşünsel ölçekte çözüm olanakları oluşturmaktadır.

Özetle, doğal kaynak/varlık kullanımı ve yönetiminde toplumsal taleplerin hangi koşullar altında şekillendiğinin ve yönlendirildiğinin tespit edilmesi, buna ilişkin etik talebin ortaya çıkma süreçlerinin izlenmesi, bu bağlamda kamu vicdanının ve kamu yararının oluşmasında ve farklı şekillerde algılanmasında ve içselleştirilmesinde hukuk, politika gibi araçların nasıl kullanıldığının gösterilmesi, tüm bu süreçlerin çevresel biyoetik açılarından değerlendirilmesi ve sonucunda toplumsal faydanın 'doğa koruma bakış açısı'na nasıl yönlendirilebileceği bu araştırmanın çevre etiğine ilişkin temel konularını oluşturmaktadır.

METODOLOJİ

Araştırma evreninin tespit edilebilmesi için Türkiye'deki yerel tarım politikalarının hassas orman ekosistemleri ile çakışma gösterdiği pilot bölgelerde, yönetim süreçlerine etkisi olan olgular kullanılmıştır. Bu sebeple araştırma evrenini, dünyada yalnızca Güneybatı Anadolu ve kısmen Rodos Adası'nda yaşayan endemik Anadolu Sıgla Ağacı (İngilizce: Oriental ya da Turkish Sweetgum Tree, Latince: *Liquidambar orientalis*)'nın ormanlık ve koruluk alanlar oluşturabildiği Marmaris-Köyceğiz-Dalaman-Fethiye hattı üzerinde en yoğun ve sağlıklı orman dokusunu oluşturduğu Köyceğiz Özel Çevre Koruma Bölgesi sınırları içerisinde kalan yerleşimler oluşturmuş ve çalışma bu alanda; Köyceğiz İlçe Merkezi, Toparlar Beldesi, Döğüşbelen, Hamitköy, Zaferler, Yangı, Zeytinalanı, Köyceğiz Köyü (Eski Köyceğiz) ve Kavakarası köylerinde gerçekleştirilmiştir (şekil-3).



Şekil-3. Çalışma Alanı (Köyceğiz-Dalyan ÖÇKB) Yer Bulduru Haritası.

Bilgi toplama teknikleri olarak, daha önce alanda yapılan kurumsal çalışmaların ve sonuçlarına ilişkin raporların çözümlemesi ve mevcut durum ile yaşanan sürecin yapılacak arazi çalışmaları, çevresel gözlemler, literatür tarama çalışmaları, hukuki ve politik süreçlerin izlenmesi, anket çalışmaları, derinlemesine mülakat çalışmaları ve odak grup toplantıları seçilmiştir. Yerel tarım politikalarının çakıştığı hassas orman ekosistemleri üzerinde gerçekleşen yönetim çalışmalarında taraf olan yerel halk, devlet kurumları ve özel sektör elemanları, bu örneklem alanından elde edilen verilerin sınımasının yapılmasında ikinci el veri kaynakları olarak yer almıştır.

Bu araştırma çerçevesinde muhtarlar (Köyceğiz Kaymakamı başkanlığında gerçekleştirilen bir toplantıda), ormancılar (orman şefi, işçisi, memuru vb.) ve çiftçiler-köylüler ile 3 odak grup toplantısı yapılmıştır. Odak grup toplantıları Köyceğiz ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Yaşanılan süreçle ilgili olduğu düşünülen anahtar kişilerle (Köyceğiz Kaymakamı, Köyceğiz, Toparlar ve Beyobası Belediye Başkanları, Muhtarlar, Köyceğiz Orman İşletme Müdürlüğü Şefleri ve Müdürleri/emekli personelleri, Mülga Özel Çevre

Koruma Kurumu Başkanlığı yetkilileri, İlçe Tarım Müdürlüğü çalışanları, orman mülkiyeti konusunda uzman avukatlar, Köyceğiz İlçe Tapu ve Kadastro Müdürlükleri çalışanları/emekli personeli, Sığla ormanları üzerinde özel mülkiyet hakkı iddiasında bulunan kişi veya grupların avukatları, temsilcileri) konu hakkında bilgi toplamak için 16 derinlemesine mülakat yapılmıştır. Mülakatlar yarı yapılandırılmış bir soru kağıdı temelinde gerçekleştirilmiştir ancak araştırma ekibi, mülakatın koşullarına göre soru bazlı ek uyarlamalar yapmıştır.

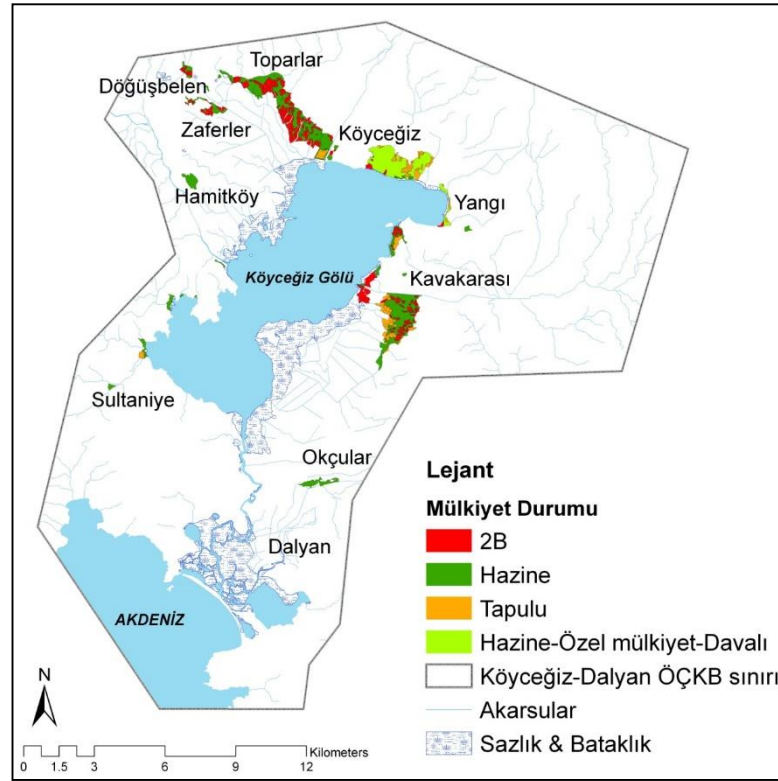
Anket çalışmasının nihai amacı; binlerce yıldır bu bölgedeki Sığla Ormanları'ndan çeşitli biçimlerde faydalanan, O'na maddi ve manevi anlamlarda –ve hatta çoğu zaman kutsallık düzeyinde- değer yükleyen ve yöre halkının özellikle son 60 yıllık süre içerisinde yerel tarım politikalarının değişimine bağlı olarak biçimlenen yeni arazi kullanım özellikleri sonucu Anadolu Sığla Ormanları ile kurdukları ilişkinin-iletişimin nasıl değiştiiği ve bu değişimin altında yatan ekonomik nedenler, algı biçimi, ahlaki yargı, tutum ve davranışların ortaya çıkartılarak gelecekte bu ormanlarla kuracakları ilişkinin ne boyutlarda olacağının anlaşılmasıdır. Derinlemesine mülakatlar ve odak grup toplantılarının sonuçları, anket sonuçları ile birlikte analize tabi tutulmuş olup, yargı-tutum-davranış ölçümleri sırasında anketlerden gelen sonuçlarla güvenilirliği test etmek amacıyla karşılaştırmalar yapılarak, değerlendirmeler sırasında bu analizlerden gelen veriler kullanılmıştır. Anket çalışmaları Köyceğiz İlçe Merkezi, Toparlar Beldesi, Döğüşbelen, Hamitköy, Zaferler, Yangı, Zeytinalanı, Köyceğiz Köyü (Eski Köyceğiz) ve Kavakarası köylerinden 531 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Saha çalışmaları Mayıs 2012 – Ağustos 2012 dönemleri arasında gerçekleştirilmiştir. Öte yandan elde edilen araştırma bulguları ayrıca bölgede 2007 yılında Mülga Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığı (ÖÇKKB) tarafından hazırlanan “*Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi Biyolojik Zenginliğinin Tespiti Ve Yönetim Planının Hazırlanması Projesi* (ÖÇKKB, 2007)” kapsamında hazırlanan Sosyal Araştırma Raporu bazında da karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Toplumsal süreçlerin Anadolu Sığla Ormanları ile olan ilişkilerinin alt yapısını ortaya çıkartabilmek amacıyla öncelikle bu çalışmanın alanı olan Köyceğiz-Dalyan ÖÇKB'ndeki Anadolu Sığla Ormanı topluluklarında yaşanan sorunların genel olarak incelenmesi alanına katkı sağlayacaktır. Buna göre bu ormanların yok edilmesi veya sağlıklı bir ekosistem özelliklerini kaybetmesinin altında genel olarak arazi kullanımında yaşanan değişimler, mülkiyet problemleri ve diğer tehditler olmak üzere üç ana sorunun yattığı tespit edilmiştir.

İlk olarak güncel arazi kullanım durumunu incelediğimiz zaman narenciye üretiminin bölgedeki Anadolu Sığla Ormanları içerisinde ve çevresindeki en ciddi arazi kullanımı tehdidi olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum Anadolu Sığla Ormanları içerisinde ve çevresinde parçalanmaya yol açarak ormanların bütüncül yapısını bozmakta, bağlantılar arasında kopukluklar genişlemekte ve sonucunda ormanlar yok olmaya başlamaktadır. Şu an bu ormanlarda yaşanan parçalı yapıdan da büyük oranda narenciye üretimine bağlı arazi kullanımı sorumludur denilebilir.

İkinci olarak bu ormanlar üzerindeki mülkiyet durumunu incelediğimizde; karşımıza hazineye (devlet), özel şahıslara (hususî) veya vatandaşa dolaylı yollardan ulaşılmış (2/B) çeşitli mülkiyet biçimleri çıkmaktadır (Şekil-4). Şekil-4’de 2/B ve tapulu olarak görünen Anadolu Sığla Ormanı alanlarının neredeyse tamamı narenciye bahçeleri olarak kullanılmaktadır. Öte yandan halen devlet-özel şahıslar (özel mülkiyet davaları) ve devlet-vatandaş (2/B sorunu) arasında devam eden mülkiyet davaları zaten çok karışık bir durum arz eden orman mülkiyeti yapısını daha da içinden çıkılmaz hale sürüklemektedir. Bu durum Anadolu Sığla Ormanları’nın yönetimini zorlaştırdığı gibi, bu ormanların tahrip edilmesini kolaylaştıran süreçleri barındırması açısından da büyük önem arz etmektedir. Öte yandan bu durumun iyi anlaşılıp tetkik edilmesi, ileride gerçekleştirilecek koruma çalışmalarının çok daha başarılı olabilmesine de imkan sağlayacaktır.



Şekil-4. Köyceğiz-Dalyan ÖÇKB Anadolu Sığla Ormanları Güncel Mülkiyet Durumu Haritası.

Son olarak Köyceğiz-Dalyan ÖÇKB’nde yer alan Anadolu sığla ormanlarına yönelik tarımsal alan açmalar ve işgalleri bir yana bırakıldığında, diğer tehditleri ise drenaj-sulama kanalları, kaçak sığla yağı üretimi, rekreasyonel kullanımlara bağlı kirlilikler ve yerleşimlere bağlı tehditler olarak özetlenebilir. Bu durumlar ise orman ekosisteminin sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak ormanın sağladığı ekosistem fonksiyonlarının sağlıklı bir şekilde işlemesi üzerinde engeller teşkil etmektedir.

Yukarıdaki tüm bu bilgilere ilave olarak, bölgedeki tüm ormanlar için ortak olan olan yegane nokta; hepsinin ciddi düzeylerde parçalanma sürecine girdiği ve bu parçalanmanın devam etmesi halinde ekolojik anlamda geri dönüşsüz olarak orman genetik kaynağının yok olması ve sonucunda milyonlarca yıllık bir evrimsel sürecin parçası olarak binlerce yılda oluşan maddi-manevi kullanım değerlerinin sonsuza dek yok olmasının kaçınılmazlığıdır.

Çalışma alanı içerisindeki Anadolu Sığla Ormanları’nın yaşadığı güncel sorunların temelinde toplumsal ilişkilerin yattığı yukarıdaki verilerden anlaşılabilir. Birlikte bu sorunların çözümlemesinin ve toplumsal yapının bu süreç içerisindeki rolünün tam olarak ortaya çıkartılması gerekmektedir. Bu sebeple Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi sınırlarında yer alan Anadolu Sığla Ormanları ile özellikle son 70 yıllık süreçte buldukları

her türlü ilişki ve etkileşim çerçevesinde yöre halkının ve diğer önemli paydaşların bu ormanlara ilişkin geliştirdikleri algı, düşünce, beklenti ve sorunları aşağıdaki çalışmalarla tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma Köyceğiz İlçe Merkezi, Toparlar Beldesi, Döğüşbelen, Hamitköy, Zaferler, Yangı, Zeytinalanı, Köyceğiz Köyü (Eski Köyceğiz) ve Kavakarası köylerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına ilişkin devam eden bu bölümde, Köyceğiz Özel Çevre Koruma Bölgesi'ndeki Anadolu Sığla Ormanları'nın çevre sosyolojisi kapsamında incelenmesini konu edinen çalışmanın, alan araştırması sonucu elde edilen verilerinin analizi gerçekleştirilmiştir. Ancak makalenin sınırlı yapısı göz önüne alındığında, elde edilen anket, derinlemesine mülakat ve odak grup toplantısı çalışmalarına ilişkin elde edilen tüm verilerin bu çalışma içerisinde hep birlikte verilmesi mümkün gözükmemektedir. Bu sebeple yalnızca çalışma ile doğrudan ilgili ve bazı çarpıcı sonuçlara yer verilmiş olup, esas değerlendirmeler 'Sonuç ve Tartışma' başlığında ele alınacaktır.

Tablo-1, yaş gruplarına göre Köyceğiz'de en önemli unsurun dağılımına yönelik verileri göstermektedir. Ankete katılanların yaşı ilerledikçe, Köyceğiz'de en önemli olarak görülen unsura yönelik düşünceler değişim göstermektedir. Örneğin 18-25 yaş grubunda olan katılımcıların çoğunlukla Sığla'yı, Köyceğiz bölgesinde daha önemli gördüğü söylenebilir. Derinlemesine mülakatlarda ve anketler sırasındaki tartışmalarda, bu yaş grubunun 'önem'den kasıtlarının ekonomik anlamdan ziyade dışarıdaki insanlar tarafından tanınırlık oranı olduğu anlaşılmıştır. Fakat yaş ilerledikçe, "ekonomik kaygıların da" yükselmesiyle birlikte narenciyeye atfedilen önemin daha ön planda olduğundan bahsedilebilir.

Yaş grubu		Narenciyeye	Sığla	Köyceğiz Gölü	Kaunos	Sultaniye Kaplıcaları	Toplam
18-25	Sayı	20	40	11	4	5	80
	Yüzde	8,3%	22,9%	25,6%	40,0%	14,3%	15,9%

26-35	Sayı	37	37	14	4	7	99
	Yüzde	15,4%	21,1%	32,6%	40,0%	20,0%	19,7%
36-45	Sayı	60	35	8	1	5	109
	Yüzde	25,0%	20,0%	18,6%	10,0%	14,3%	21,7%
46-55	Sayı	46	41	6	0	7	100
	Yüzde	19,2%	23,4%	14,0%	0,0%	20,0%	19,9%
56-65	Sayı	42	10	1	0	6	59
	Yüzde	17,5%	5,7%	2,3%	0,0%	17,1%	11,7%
66-99	Sayı	35	12	3	1	5	56
	Yüzde	14,6%	6,9%	7,0%	10,0%	14,3%	11,1%
Toplam	Sayı	240	175	43	10	35	503
	Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Not: Yüzde kısımları her sütunda yer alan değişkenlerin yüzdesini ifade etmektedir.							

Tablo-2, ankete katılanların yaş gruplarına göre Sığla'nın önem ve özelliği bilgisine sahipliğin dağılımını göstermektedir. Tablodan da görüldüğü üzere katılımcılar arasında yaş düştükçe, Sığla'nın önem ve özelliğinin **bilinirliği** de azalmaktadır. Bu durum bize Sığla'nın günümüzde yerel toplumsal dinamiklerde (kültür, eğitim, tüketim vb.) eskisi kadar yer alamadığını ve bu sebeple genç nesiller arasındaki 'koruma-kullanma motivasyonu'nun ortadan kalkma tehdidi altında olduğunu göstermektedir. Böyle bir motivasyonun yokluğunda Anadolu Sığla Ormanları daha fazla unutulacak ve kaderine tamamen terk edilecektir. Öte yandan buradaki sonuçları bir önceki tablo ile birlikte değerlendirdiğimizde, ilerleyen yaşlarda Sığla'nın öneminin bilinmesine rağmen, ekonomik anlamdaki öneminin daha ağır bastığı vurgusu alan notlarına dayalı olarak yapılabilir.

Tablo-2. Yaş gruplarına göre Sığla'nın önem ve özelliğinin bilgisi				
Yaş aralığı		Evet	Hayır	Toplam
18-25	Sayı	61	18	79
	Yüzde	13,9%	28,6%	15,7%
26-35	Sayı	75	21	96
	Yüzde	17,0%	33,3%	19,1%
36-45	Sayı	94	14	108
	Yüzde	21,4%	22,2%	21,5%
46-55	Sayı	98	4	102
	Yüzde	22,3%	6,3%	20,3%
56-65	Sayı	58	3	61

	Yüzde	13,2%	4,8%	12,1%
66-99	Sayı	54	3	57
	Yüzde	12,3%	4,8%	11,3%
Toplam	Sayı	440	63	503
	Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%
Not: Yüzde kısımları her sütunda yer alan değişkenlerin yüzdesini ifade etmektedir.				

Tablo-3, ankete katılanların yaşadıkları yere göre Anadolu Sığla Ormanları'nın azalmasının en önemli nedenlerini göstermektedir. Buradaki sonuçların daha çok ankete katılan kişilerin kendi yaşadıkları bölgedeki ormana ilişkin düşüncelerine yönelik verileri kapsadığı söylenebilir. Elde edilen veriler yerleşim yerlerine göre incelendiğinde, ormanın en önemli azalış nedeni olarak tüm bölgelerde ortak biçimde tarım alanı açma ve kesim faaliyetlerini görmeye beraber, Döğüşbelen, Hamitköy ve Zaferler köylerinde ayrıca drenaj ve sulama kanallarının da ciddi bir diğer tehdit olduğu göze çarpmaktadır. Bunun altında yatan en önemli neden ise kesim yapmadan yeni tarım alanları açabilmek için en kestirme yolun, drenaj kanalları vasıtasıyla orman taban su seviyesinin düşürülüp ormanın kurutulmasıdır. Bu sayede ayrıca yoğun su isteği olan narenciye alanları için yeni su temin sistemleri de oluşturulmuş olmaktadır. Tabloda da görüldüğü üzere, Anadolu Sığla Ormanları'nın azalmasının başlıca nedeni tarım alanı açmaya yönelik uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. Derinlemesine mülakatlar sırasında bu konuya ilişkin alınan görüşlerde, geçmişte tarım alanı açma sebebiyle yapılan yoğun orman işgallerinin toplum vicdanında ciddi bir kaygı oluşturduğu anlaşılmıştır. Mülakat katılımcılarının tamamı, günümüzde artık bu tarz uygulamaların hiçbir şekilde tasvip edilemeyeceğini ve cezai işlem uygulanmasının mutlak surette gerekliliğini belirtmişlerdir.

Tablo-3. Yaşanılan yere göre Sığla ormanının azalmasının en önemli nedeni

		Tarım alanı açma	Ev-inşaat yapımı	Turizm	Yangın-kesme	İklim değişikliği	Drenaj ve sulama kanalları	Diğer	Bilmiyorum	Toplam
Döğüşbelen	Sayı	52	3	2	22	0	2	0	0	81
	Yüzde	19,8%	8,8%	8,3%	18,6%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	16,4%
Hamitköy	Sayı	22	5	0	22	2	7	0	0	58
	Yüzde	8,4%	14,7%	0,0%	18,6%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	11,8%

Kavakarası	Sayı	10	3	0	13	4	1	5	0	36
	Yüzde	3,8%	8,8%	0,0%	11,0%	33,3%	7,1%	33,3%	0,0%	7,3%
Köyceğiz	Sayı	70	11	8	17	1	0	4	8	119
	Yüzde	26,7%	32,4%	33,3%	14,4%	8,3%	0,0%	26,7%	57,1%	24,1%
Köyceğiz Köyü	Sayı	3	0	2	1	1	0	1	0	8
	Yüzde	1,1%	0,0%	8,3%	0,8%	8,3%	0,0%	6,7%	0,0%	1,6%
Toparlar	Sayı	62	6	9	9	2	0	1	2	91
	Yüzde	23,7%	17,6%	37,5%	7,6%	16,7%	0,0%	6,7%	14,3%	18,5%
Yangı	Sayı	5	0	1	14	0	0	0	0	20
	Yüzde	1,9%	0,0%	4,2%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%
Zaferler	Sayı	20	1	1	7	0	1	0	0	30
	Yüzde	7,6%	2,9%	4,2%	5,9%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	6,1%
Zeytinaları	Sayı	18	5	1	13	2	3	4	4	50
	Yüzde	6,9%	14,7%	4,2%	11,0%	16,7%	21,4%	26,7%	28,6%	10,1%
Toplam	Sayı	262	34	24	118	12	14	15	14	493
	Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-4, ortalama aylık gelir dağılımına göre, Anadolu Sığla Ormanları'nın ekonomik değerinin olmadığı takdirde yerine tarım ve/veya turizm alanlarının getirilmesinin istenip istenmemesine yönelik algıya ilişkin verileri sunmaktadır. Turizm ve tarım'ın sektör bazında farklılığı göz önünde tutulmasına rağmen, sığla ormanları içerisinde yaşanan arazi işgalleri temelde bu iki sektörden kaynaklandığı için aynı başlık altında yer verilmiştir. Anadolu Sığla Ormanları'nın ekonomik değeri olmasa bile yerine tarım ve/veya turizm alanı getirilmesine ilişkin taleplerin, gelir düzeyi arttıkça genel olarak düşme eğilimi gösterdiğini söyleyebiliriz. Öte yandan veriler genel olarak değerlendirildiğinde, her ne kadar yöre halkının bu ormanların ekonomik nedenlerden dolayı yok olmasını istemedi görülmesine rağmen, ekonomik değer kavramının yöredeki insanlar tarafından halen Anadolu Sığla Ormanları'nın sağlayacağı maddi-manevi artı değerlerin oluşma potansiyeline bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, geçmişte ekonomik nedenlere bağlı olarak yörede yaşanan orman tahribatlarının toplumsal mutabakatına ilişkin ipuçlarını da sunmaktadır.

Tablo-4. Ortalama aylık gelire göre, Sığla ormanının ekonomik değersizliği halinde, yerine tarım/turizm alanı getirilme tercihinin dağılımı				
Aylık gelir (TL)		Evet	Hayır	Toplam
0-500	Sayı	8	38	46
	Yüzde	7,6%	10,1%	9,5%

501-1000	Sayı	50	143	193
	Yüzde	47,6%	37,8%	40,0%
1001-1500	Sayı	20	76	96
	Yüzde	19,0%	20,1%	19,9%
1501-2000	Sayı	19	74	93
	Yüzde	18,1%	19,6%	19,3%
2001-2500	Sayı	4	22	26
	Yüzde	3,8%	5,8%	5,4%
2501 ve üzeri	Sayı	4	25	29
	Yüzde	3,8%	6,6%	6,0%
Toplam	Sayı	105	378	483
	Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-5, ankete katılanlara göre Anadolu Sığla Ormanları'na yönelik cezai işlem uygulamasının olması gerektiği durumlara yönelik bilgileri içermektedir. Eldeki sonuçlara göre yöre halkı bu ağacı kesmenin, yakmanın, ormanda her türlü açmanın, işgalin, kirliliğin ve kaçak Sığla yağı çıkartmanın suç kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtiyorken, içki içme ve avlanma gibi rekreasyonel faaliyetlerin planlar ölçüsünde tatbik edildiğinde herhangi bir zararı bulunmayacağı düşünülmektedir. Öte yandan drenaj kanalı açma gibi faaliyetlerin ise mevcuttaki narenciye bahçeleri, meyve ve diğer sebze üretimlerinin sekteye uğramaması adına mecburen yapmaları gereken bir uygulama olması bakımından suç kapsamında düşünülmemesi gerektiğini savunmaktadırlar.

	EVET		HAYIR	
	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
Sığla ağacını kesmek-yakmak	505	96,7	13	2,5
Sığla ormanı yakınlarında drenaj-kurutma kanalı açmak	394	75,5	111	21,3
Kaçak Sığla yağı çıkartmak	484	92,7	28	5,4
Sığla ormanı içerisinde tarım alanı açmak	472	90,4	43	8,2
Sığla ormanı içerisinde turizm alanı açmak	461	88,3	49	9,4
Sığla ormanında içki içmek	321	61,25	182	34,9
Sığla ormanında yaban hayatına zarar vermek, avlanmak	389	74,5	120	23,0
Sığla ormanına çöp atmak-kirletmek	491	94,1	26	5,0

Tablo-6, ankete katılanların çevre etiği kapsamında, Anadolu Sığla Ormanları'na yönelik algılarını göstermektedir. Buna göre: yöre halkının, her ne kadar tüm canlıların yaşam hakkına sahip olduğunu düşünseler bile, insan ihtiyaçlarını her zaman diğer canlıların önünde gördükleri belirtilebilir. Yine bu görüş neticesinde, Anadolu Sığla Ormanları'nın taşıdığı değerlerin yalnızca insana hizmet etmesi gerektiğini belirtenlerin oranı da azımsanmayacak derecededir (ancak bu soruya hayır yanıtı verenlerin yaklaşık %70 oranında olduğu gözden kaçırılmamalı ve doğaya bağımlı kırsal nüfus özelliği gösteren yöre halkının ekolojik ilişkiler hakkındaki gözlem kabiliyeti de mutlaka dikkate alınmalıdır.). Anadolu Sığla Ormanları'na zarar vermenin suç olduğu neredeyse tüm anket katılımcıları tarafından kabul edilen bir olgu ise de, Bir önceki tabloda da açıklandığı üzere, bu suç kavramının farklı gelir, yaş ve meslek gruplarınca farklı şekillerde algılandığı da göz ardı edilmemelidir. Anadolu Sığla Ormanları'nın korunmasını o ya da bu şekilde talep eden yöre halkının, konu ekonomik etmenlere geldiğinde (tarım-turizm-yerleşim alanları kurmak, kuruyan ağaçları orman emvali olarak değerlendirmek gibi) yine biraz duraksadığı verilerden anlaşılabilir.

Tablo-6. Çevre etiği kapsamında Anadolu Sığla Ormanları'na yönelik algıların değerlendirme dağılımları				
	EVET		HAYIR	
	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
İnsan ihtiyaçları doğadaki diğer canlıların ihtiyaçlarının önünde gelir.	309	59,2	206	39,5
Sığla ormanının taşıdığı değerler yalnızca insana hizmet eder.	156	29,9	364	69,7
Doğadaki tüm canlılar yaşam hakkına sahiptir.	499	95,6	20	3,8
Sığla ormanının korunmasını isterim.	502	96,2	10	1,9
Sığla ormanlarının ekonomik değeri olmasaydı yerine tarım ve/veya turizm alanlarının getirilmesini isterdim.	111	21,3	408	78,2
Sığla ormanının yeniden sağlıklı bir orman haline getirilmesi mutlaka gereklidir.	504	96,6	13	2,5
Sığla'nın ekonomik bir değeri olmasaydı, yine de korunması gerektiğini düşünüyorum.	503	96,4	13	2,5

Kuruyup devrilen Sığla ağaçlarının değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum.	498	95,4	21	4,0
Doğadan yok olmaları insanlara doğrudan zarar vermese de Sığla ormanlarının korunmasını isterim.	515	98,7	2	0,4
Sığla ormanlarına zarar vermek bir suçtur.	513	98,3	5	1,0

Tablo-7, ankete katılanların bahçelerinde ya da yaşadıkları yerlerde Anadolu Sığla Ağacı'nın onları mutlu edip etmediğine yönelik bilgileri göstermektedir. Tabloya göre anket uygulananların %95,6'sı bahçelerinde ya da yaşadıkları yerde Sığla ağacını görmekten mutlu olduklarını ifade ederken, %2,5'i de böyle bir duygu yaşamadıklarını belirtmiştir. %1,9'luk bir kesim de bu soruya herhangi bir yanıt vermemiştir.

Tablo-7. Bahçe de ya da yaşanan yerde Sığla ağacını görmekten mutluluk duyma algısının dağılımı		
	Sayı	Yüzde
Evet	499	95,6
Hayır	13	2,5
Yanıtsız	10	1,9
Toplam	522	100,0

Tablo-8'de katılımcıların, Anadolu Sığla Ağacı'nın yok olmasının onları ilgilendirip ilgilendirmediğine yönelik bilgileri gösterilmektedir. Tabloya göre anket uygulananların %94,1'i Sığla ağacının yok olmasının kendilerini ilgilendirdiğini, %5,2'si de ilgilendirmediğini belirtmiştir. %0,8'lik bir kesim de bu soruyu cevaplamamıştır. Anket sonuçlarına göre bölgede yaşayan tüm farklı yaş grupları ve farklı kesimlerin Sığla ile ilgili farkındalık düzeylerinin çok yüksek olduğunu ve bölgede Sığla'ya yönelik yapılabilecek herhangi bir uygulamanın herkesçe izleneceğini göstermektedir.

Tablo-8. Sığla ağacının yok olması durumuna ilginin dağılımı		
	Sayı	Yüzde

Evet	491	94,1
Hayır	27	5,2
Yanıtsız	4	0,8
Toplam	522	100,0

Tablo-9'da yaş gruplarına göre "Anadolu Sığla Ağacı'nın manevi anlamda" değerli ve kutsal bir ağaç olup olmadığı" sorusuna verilen yanıtların dağılımını göstermektedir. Yaş grupları ile bu soruya verilen cevap arasında gözle görülür bir ilişki söz konusudur. Şöyle ki genç nüfus olarak tanımlayabileceğimiz 18-25 yaş grubunda bulunanların bu soruya "hayır" cevabını, diğer yaş gruplarına nazaran en fazla yoğunlukta verdiği söylenebilir. Yaş ilerledikçe Sığla'ya verilen değer, önem ve kutsallık atfı da yükselmektedir.

Yaş aralığı		Evet	Hayır	Toplam
18-25	Sayı	60	20	80
	Yüzde	14,1%	26,7%	15,9%
26-35	Sayı	81	17	98
	Yüzde	19,0%	22,7%	19,5%
36-45	Sayı	92	17	109
	Yüzde	21,5%	22,7%	21,7%
46-55	Sayı	88	11	99
	Yüzde	20,6%	14,7%	19,7%
56-65	Sayı	54	5	59
	Yüzde	12,6%	6,7%	11,8%
66-99	Sayı	52	5	57
	Yüzde	12,2%	6,7%	11,4%
Toplam	Sayı	427	75	502
	Yüzde	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo-10, ankete katılanlara göre Anadolu Sığla Ormanları'nda yapılması gerekenler ile ilgili bilgileri göstermektedir. Verileri genel olarak değerlendirdiğimizde, yöredeki hemen hemen tüm paydaşların bu ormanlardan planlı, programlı bir biçimde ormanlara zarar vermeden çeşitli rekreasyonel faaliyetlerde bulunma talebi olduğu görülmektedir. Bu durum, Anadolu Sığla Ormanları ile olan ilişkileri kopma noktasına gelen yöre halkının bu ormanlarla temaslarını kaybetmek istemediğini ve halen bu ormanlar için bir adım atmaya hazır olduklarını göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Tablo-10. Sığla ormanlarında yapılması gerekenlerin dağılımı		
	Sayı	Yüzde
Tüm orman kesilerek yerine tarım ve yerleşim alanları açılmalı	5	1,0
Tüm orman kesilerek yerine turizm alanları açılmalı	10	1,9
Tüm orman bakımdan geçirilerek geliştirilmeli	443	84,9
Kontrollü olarak sığla yağı üretilmeli	469	89,8
Orman içinde bisiklet ve yürüyüş yolları yapılmalı	372	71,3
Orman içinde piknik alanları yapılmalı	330	63,2
Ormana hiç dokunmadan korunmalı	310	59,4
Fikrim yok	6	1,1
Diğer	4	0,8

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi sınırlarında yer alan Anadolu Sığla Ormanları ile özellikle son 70 yıllık süreçte buldukları çeşitli ilişki ve

etkileşim çerçevesinde yöre halkının ve diğer önemli paydaşların bu ormanlara ilişkin geliştirdikleri algı, düşünce, beklenti ve sorunları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada hem nitel hem de nicel araştırma tekniklerinden yararlanarak veri toplanmıştır.

Elde edilen veriler temelinde nüfusun çoğunluğunun çalışma çağında ve genç olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu ve meslek grupları incelendiğinde yörede genel olarak tarıma dayalı kırsal nüfusun yoğunluğundan bahsedilebilir. Aylık ortalama gelir dağılımları incelendiğinde de kırsal nüfusun varlığı anlaşılabilir. Öte yandan genel olarak büyük bir bölümün yoksulluk düzeyi olarak göz önünde tuttuğumuz 0-1500 TL arasındaki hane geliri dikkate alındığında “yoksulluk sınırı” düzeyinde yaşaması, bölgenin kırsalında yaşayanlar için olumsuz bir durum teşkil etmemektedir. Yörenin coğrafik yapısı gözden geçirildiğinde, kırsal nüfusun uzun yıllar boyunca doğadan çeşitli biçimlerde (ot, mantar, bitki toplama, sığla yağı üretimi, avcılık, dere-göl-deniz gibi kaynaklardaki su ürünlerinden yararlanma, ormandan çok farklı biçimlerde faydalanma gibi) para harcamadan geniş oranda faydalandığı tespit edilmiştir. Yapılan derinlemesine görüşmelerde de bu olguyu destekler nitelikte, genel olarak kırsal nüfusun maddi açıdan az para kazanmalarına rağmen, refah anlamında (ihtiyaçlarını karşılayacak tarımsal üretim, kendine yeterli yaşama vb.) çok fazla sıkıntı çekmediği anlaşılmıştır.

Sığla'nın yörelerinde yaşayan bir ağaç olduğuna ilişkin yörede neredeyse tüm ilgi grupları bilgi sahibidir. Öte yandan Sığla'nın yörede en fazla ilaç, buhur-tütsü ve odun olarak kullanıldığı anketlerden ve görüşmelerden anlaşılmalıdır. Sığla ormanlarından yöre halkının faydalanma biçimlerine bakıldığında da en yaygın biçimde hemen hemen tüm yerleşim birimlerinde sığla yağı kullanımı, orman içerisinde rekreatif faaliyetler ve ot, bitki, mantar vb. toplayıcılık faaliyetleri göze çarpmaktadır. Mülga ÖÇKKB'nin 2007 yılında hazırladığı “*Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi Biyolojik Zenginliğinin Tespiti Ve Yönetim Planının Hazırlanması Projesi*” kapsamında hazırlanan Sosyal Araştırma Raporu'nda sunulan verilerde de ‘Sığla’, yöre halkı tarafından yörelerinde nesli en hızlı tükenmekte olan bitki-canlı türü olarak ifade edilmekte ve yine yörede en fazla faydalanılan, tüketilen ve kullanılan bitki/canlı türlerinden biri olarak belirtilmektedir (ÖÇKKB, 2007).

Anadolu Sığla Ormanları'nın oldukça karmaşık bir mülkiyet durumunun olması; yörede bu ormanların sahibine ve yönetimine ilişkin kafa karışıklığına yol açmakta olup, bu durum derinlemesine mülakatlar sırasında elde edilen görüşme notlarından ve yukarıda daha önce araştırma bulguları sırasında sunulan mülkiyet haritasından da anlaşılmalıdır. Yörede

günümüzde ormanın sahibi olarak yüksek oranda devlet işaret edilmekle birlikte bu algının oranı gelir seviyesi yükseldikçe düşmektedir. Aynı şekilde bu soruya ‘Sığla ormanının sahibi köylülerdir’ cevabını verenlerin aylık ortalama gelirlerinin daha düşük olduğu da tespit edilmiştir. Bu soru özelinde, devlet ve köylüler cevabını verenler arasında gelir dağılımı açısından bir ikiliğin görülmesi manidardır. Çünkü kırsal bölgede yaşıyor olma, tarımsal süreçlerden yıllar içerisinde meydana gelen büyük kopuşlar bu manidar durumun ortaya çıkmasını özetler niteliktedir. Köylü-devlet ikiliği, devlete olan algı ve ekonomi politik süreçler bir arada düşünüldüğünde aslında “Sığla ormanı” temelinde bölgede “ekonomik” tabanlı politik belirlemelerin varlığından söz etmek mümkündür.

Ancak öte yandan özellikle derinlemesine mülakatlar sırasında ve bölgenin yakın tarihine yönelik literatür taramaları ile bölgenin geçmişini iyi bilen kişilerle yapılan görüşmeler ve elde edilen tarihsel veriler sonucunda Köyceğiz’de geçmişten gelen bir ağalık sisteminin (feodal yapı) kısmen de olsa korunduğu fark edilmiştir. Bu durum ayrıca Anadolu Sığla Ormanları’nın mülkiyeti üzerinde birkaç noktada tapu sahibi kişilerin/grupların varlığıyla da açıklanabilir. Bu grubun çoğunluğunu, atalarının veya akrabalarının Osmanlı İmparatorluğu Dönemi’nden elde ettikleri tapuları dayanak olarak gösterip birkaç noktada Özel Sığla Ormanı’na sahip olan kısmen ağalık sisteminin uzantısı konumundaki kişiler oluşturmaktadır. Sahip oldukları bu özel ormanlar içerisinde de mutlak mülkiyet yapısı geliştirip örneğin Sığla yağının işletilmesi ve üretilmesi süreçlerinde orman köylülerinden faydalanmaktaydılar. Günümüzde bu yapı hemen hemen yok olmakla birlikte yapılan gözlemler ve araştırmalar neticesinde bu süreç içerisinde yer alan köylülerin ağalardan şikâyetçiymiş gibi bir tavır sergilemedikleri de tespit edilmiştir. Çünkü ağanın kendine ait ormanında Sığla yağı çıkarmak için köylüyü çalıştırması sonucu köylü ciddi bir gelir elde edebiliyor ve köy içerisindeki statüsünü arttırabiliyordu, bu durumda ağaya karşı olumlu bir tavır oluşturmaktaydı. Köylü, ancak ağa kendisini işten çıkardığında veya iş vermediği durumlarda ağaya husumet besleyip, ağaya ait ormanda kaçak yollarla üretim yapmakta veya ormanı tahrip etmekteydi. Sığla ormanları açısından yöredeki ağalık sisteminin varlığı; devlet mülkiyeti ile kıyaslandığında ortaya çıkan özel orman mülkiyeti yapısının Sığla ormanlarının bütüncül şekilde parçalanmadan korunmasına yol açtığı için önem taşımaktadır.

Yörede en meşhur ve en önemli değer olarak narenciye’nin benimsendiği anketlerden, görüşmelerden ve odak grup toplantılarında elde edilen verilerden çıkartılabilmektedir. Örneğin

Anadolu Sığla Ormanları'nın ekonomik değeri olmasaydı yerine tarım alanlarının getirilmesini isteyen -az da olsa- belirli bir grubun varlığı bize ekonomik önem açısından değerli olanın yöre halkı ve diğer paydaşlar tarafından daha ön planda tutulduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar bize yörede 1970'li yıllardan günümüze artarak devam eden yerel tarım politikalarının narenciye tarımının tüm bölgeye yayılmasına öncülük ederek ekonomik anlamda başarılı olmasına yol açtığını göstermektedir. Öte yandan bu durum yörede kültür, eğitim, çevre gibi alt dallarda da değişimlere yol açarak hem Anadolu Sığla Ormanları'nın azalmasına, hem de bu ormanlarla olan ilişkinin zayıflatılmasına sebep olmuştur. Bu duruma örnek olarak anket çalışmaları içerisinde, günümüzde Sığla'nın önem ve özelliğinin yöredeki genç nüfus tarafından bilinirlik oranının düşmesini gösterebiliriz.

Aylık ortalama gelir seviyesi özellikle 1000 TL'nin altında olan katılımcıların yoğun bir biçimde Sığla ormanının taşıdığı değerlerin yalnızca insana hizmet ettiğine dair tutum sergiledikleri gözlenmiş olup, bu durum ilgili gelir grubuna dahil olan kişi ve/veya grupların geçmiş yıllardan bu yana bu ormanlardan ekonomik önemden ziyade yaşamsal anlamda faydalanmış olmaları ile açıklanabilir. Yine benzer biçimlerde bu gelir grubu ve altında kalan grupların insan ihtiyaçlarını doğadaki canlıların önünde görmeleri, doğanın yalnızca insana hizmet ettiğini düşünmeleri esasen hep doğayla ve dolayısıyla Sığla Ormanları'yla direkt olan kullanım ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Buradaki sonuçlara dayanarak 1970'lerden günümüze yöredeki yerel tarım politikalarının yöre halkı tarafından nasıl benimsenip de uygulamaya geçirildiğine ilişkin daha rahat kestirimde bulunabiliriz. Buna göre genel olarak kırsal nüfus özellikleri taşıyan ve doğaya bağlı yaşam sürdüren yöre halkı bölgede geçim kaynaklarını etkileyecek -ekonomik anlamda gerçekleşecek- herhangi bir dönüşüme karşın çok hassas ve duyarlı bir yapıda olduğu için bu değişimlere mutlak surette adapte olmak zorundaydı. Bu dönem içerisinde politika uygulayıcılar da 1950'li yıllardan bu yana geliştirdikleri kentleşme politikaları sonucu kentin yerleşim sorununu çözmek için kentlerin içi veya periferisindeki ormanları ve tarım alanlarını yerleşim alanlarına dönüştürmeyi, kentlerin gıda ihtiyaçlarını ise kırsaldaki ormanlık alanların tarım alanlarına dönüştürülmesi yoluyla çözümlenmesini hedeflemiştir. Bu politikanın kırdaki sürecine örnek olarak verebileceğimiz Köyceğiz Bölgesi'nde de yörenin kırsal nüfusunun bu özelliklerinden faydalanılarak merkezden yerel tarım politikaları belirlenmiş ve Anadolu Sığla Ormanları'nın yerini narenciye üretiminin alması devlet eliyle yöre halkına uygulattırılmıştır.

Bu noktada yukarıda bahsi geçen ağalık sisteminin uygulayıcısı kişiler gözden geçirildiğinde; onlar daha çok kereste tüccarlığı, narenciye üreticisi-pazarlayıcısı ya da toprak

(arazi) satıcısı gibi pozisyonlara evrilerek bu dönüşüm süreci içerisinde yerlerini almışlardır. Anadolu Sığla Ormanları'nın bulunduğu alanlarda narenciye tarımı yapmak üzere ormanın yok edilmesi, bu yeni alanların bakımı-sulaması, narenciye ürünlerinin satışı, nakliyesi, pazarlaması için piyasa oluşturulması, talep yaratılması, arzın yönetilmesi ve tüm bu sorunlar için politik ve hukuki düzenlemelerin tamamlanması devlet tarafından yerine getirilmiştir. Narenciye alanları yaratabilmek için devletin mülkiyetindeki sığla ormanlarının mülkiyet yapısı dönüştürülmek zorundaydı. Bunun da tarihsel süreçte Toprak Reformu sırasında dağıtılan arazilerin yanı sıra özellikle 1970 ve 1980'li yıllardan bu yana Anadolu Sığla Ormanları üzerinde devam eden işgallere devletin çok fazla tepki göstermeyerek göz yumması sonucu ortaya çıkan 2/B arazilerinin varlığı ile sağlandığı söylenebilir. Devam eden süreçte de artık yöre halkı sürecin içerisinde yalnızca toprağı işleyen çok küçük bir parçası olmuş, bunun yerine devreye narenciye kooperatifleri, komisyoncular, ticaret borsaları, bankalar, taşımacılık ve paketleme şirketleri, ziraat mühendisliği ve buna bağlı iş kolları (ilaç-gübre şirketleri, bayileri vb.), merkezi ve yerel politikacıların kamu yönetimi süreçleri girerek, bölge klasik anlamda kapitalist üretim süreçlerinin işlediği bir alana dönüştürülmüştür. Bu durumdan da en fazla etkilenen narenciye üretimine yerlerini bırakmak zorunda kalan Anadolu Sığla Ormanları olmuştur.

Anadolu Sığla Ormanları'na yönelik suçların neler olduğu ve bu suçlara karşılık uygulanması gerekli cezaların niceliğine ilişkin düşüncelere bakıldığında; ağacı kesmenin, yakmanın, ormandan kaçak sığla yağı çıkartmanın, ormana çöp atmanın ve kirletmenin hemen hemen herkesçe suç olarak algılandığı tespit edilmiştir. Ancak burada daha ilgi çekici nokta; yöre halkı içerisinde ciddi oranlarda özellikle drenaj kanalı açma ile ormanda içki içmenin suç olarak algılanmıyor olmasıdır. Drenaj kanalı açma ile ilgili algı bize narenciye üretiminin yerel tarım politikalarındaki etkisine işaret etmektedir. Şöyle ki yöre halkı tarafından mülkiyeti devlet üzerinde algılanan Sığla Ormanı üzerinde yapılacak herhangi bir müdahalenin suç olacağı bilinmesine rağmen, drenaj kanalı açmanın suç olarak algılanmaması bu ormanlar üzerinde tarım alanları açarken girişilen (ormanın kenarında drenaj kanalı açılması sonucu ormanın taban suyu yan taraftaki araziye yönlendirilerek ormanın kurumasına yol açılmakta, orman tabanından yönlendirilen bu su yandaki tarım arazisinin su ihtiyacı için kullanılmakta, bu süreçte kuruyup yok olan ormanın yerine de yeni tarım alanı açılmaktadır.) her yola vicdani olarak da bir altlık oluşturulduğuna işaret etmektedir. Çünkü vicdani sorumluluk ve uygulamalı etik burada dönüşüme sebebiyet veren kişinin ailesinin geçimini sağlayabilmesi için bu tahribatı

yaratmak zorunda kalması yönünde işlemektedir. Öte yandan ormanda içki içmenin suç olarak algılanmaması da yöre halkının orman içerisinde rekreatif kullanım taleplerini ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra yakın geçmişten günümüze doğaya ilişkin konulan yasakların (alanın Özel Çevre Koruma Bölgesi ilan edilmesi, orman, dere, göl, deniz gibi doğal varlıklardan geniş biçimde faydalanmanın yasaklanması vb.) yöre halkının düşük gelir grubuna mensup kırsal nüfusu tarafından kendilerine verilen bir cezaymış gibi algılanmasına yol açtığı görülmüştür. Yöre halkının Sığla Ormanları'na ilişkin verdikleri yanıtlarda da özellikle Sığla yağı üretiminin yasaklanmış olmasının, ormanın işlenmediği için sarmaşıklerle kaplanarak ağaçların gövdelerinden boğulmaya sebebiyet verdiğini, kaçak üretimi ve ormanın kötü niyetli kişiler tarafından kullanımını (fuhuş, alkol-uyuşturucu tüketimi, suç işleme vb.) arttırdığı gibi sorunlara yol açtığı üzerinde durulmaktadır. Böyle bir yasaklama aynı zamanda yöre halkının yüzlerce yıldır Sığla ağacından özellikle sağlık amaçlı kullanımını da sonlandırdığı için büyük tepki toplamaktadır. Yasakların düşük gelir grupları üzerinde yarattığı bu olumsuz baskının yanı sıra ankete katılan kişilerin büyük çoğunluğu da kuruyup devrilen Sığla ağaçlarının değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Bu değerlendirmelere ek olarak ve yukarıda ormana yönelik getirilen yasakların da bir sonucu olarak yöre halkı ciddi oranda bu ormanlardan ekonomik anlamda faydalanılması gerektiğini belirtmektedir. Bu duruma ilişkin en bariz örneği, yöre halkının Anadolu Sığla Ormanları'nın geleceğine ilişkin taleplerinde ve algılarında bulunabilmektedir. Bu talep ve algılara göre, yöre halkı açık bir biçimde kontrollü olarak sığla yağı üretimine devam edilmesi gerektiğini, orman içerisinde bakım ve gençleştirme çalışmaları yapılarak, bisiklet ve yürüyüş yolları gibi orman içini çok fazla tahrip etmeyecek faaliyetlerin uygulanmasını talep etmektedir. Öte yandan yöre halkı yine aynı görüş içerisinde tarım, yerleşim ve turizm alanlarının Anadolu Sığla Ormanları içerisinde açılmaması gerektiğini açıkça vurgulamaktadır. Bu durum bize, son yıllarda Sığla ormanı ile ilişkisi oldukça azalan ve tahribat sürecinde çeşitli rollere sahip olan yöre insanının, ortaya çıkan durumun farkında olduğunu ve bu durumdan rahatsızlık duyduğunu göstermektedir. Yani Sığla ormanlarına karşı bir nevi vicdani sorumluluk taşımakta olup geçmişte yapılan hataların önüne geçilmesi (artık tarım ve yerleşim alanları açılmasının talebinde bulunmaları!) ve mevcutta yaşanan sorunlara yönelik de çözüm önerileri geliştirilmesini (ormanın terk edilmesiyle artan fuhuş, içki-uyuşturucu kullanımı, suç işleme oranlarına karşılık kontrollü sığla yağı üretimi, bisiklet ve yürüyüş yolları gibi çok fazla tahribat

yaratmayacak ancak ormanla iletişimi yeniden arttıracak uygulamalara geçilmesi) arzu etmeleri koruma motivasyonu açısından da büyük önem taşımaktadır.

Gelir grubu, eğitim seviyesi, yaşadığı yer ve cinsiyet ayırt etmeksizin yöredeki hemen herkes bahçelerinde veya yaşadıkları yerde Sığla ağacını görmekten büyük mutluluk duyduğunu dile getirmektedir. Bu durum ağacın manevi ve ekonomik özellikleriyle açıklanabileceği gibi yapılan derinlemesine mülakatlarda esasen ilgili durumun ağacın/ormanın peyzaj ve halk sağlığı özellikleri ile açıklanması gerektiğini göstermiştir. Ağacın görüntüsü, kokusu, sağlık açısından yararları gibi özellikleri bu mutluluğun ve rahatlama hissini oluşmasında büyük rol oynamaktadır. Özellikle ağaçtan çıkan hoş ve garip koku insanları gerçek anlamda etkileyip dingin bir ruh haline sürüklemesinin yanı sıra, Sığla ağaçlarının yapraklarının çevresine salgıladığı iyonların insan sağlığı üzerinde olumlu etki yarattığı da araştırmacılar tarafından ortaya çıkartılmıştır. Bu duruma örnek olarak; Fethiye Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü ile Muğla Orman Bölge Müdürlüğü'nün 2013 yılı içerisinde Fethiye İlçesi Yanıklar Köyü sınırlarında bulunan yaklaşık 200 hektarlık sığla ormanı içerisinde sığla ağacının bu özelliklerinden yararlanarak 'Aroma Terapi Ormanı' oluşturulması kararı verilebilir (Hamle Gazetesi, 2013).

Elde edilen veriler ışığında yörede, Anadolu Sığla Ağacı'nın manevi anlamda kutsal olduğu ve bu algının günümüzde halen devam ettiğini anlaşılmaktadır. Sığla'ya atfedilen bu kutsallık; ağacın kabuğundan elde edilen yağın üretimi sırasında ortaya çıkan buhur isimli ağaç gövdesine ait kabukların tütsü şeklinde yakılması ile doğrudan ilişkilidir. Sığla'nın bu şekilde kullanımı esasen Arap Yarımadası'nda ve Kuzeydoğu Afrika'da doğal olarak yetişen bilimsel adlandırması *Boswellia sacra* olan Günlük bitkisinin bütün semavi dinlerde ortak bir şekilde binlerce yıldır özellikle cenazelerde ve ibadethanelerde tütsü olarak kullanılması geleneğinden gelmektedir. Buna göre Anadolu'daki uygulamada cenaze sırasında yakılan tütsünün ölen kişinin ruhunun ölümsüzlüğe yani ruhlar alemine ebediyyen göç ettiğini temsil etmektedir. Bu özel durumun haricinde Anadolu'da ayrıca dini günlerde, hanelerde yaşanan kötü olaylarda, kişinin efsundan arındırılmasında da Sığla, buhur ve tütsü olarak halen kullanılmaktadır. Bu durum da ciddi bir kutsallık algısı oluşturmaktadır.

ÖÇKKB'nin 2007 yılında yörede yaptığı 'Sosyal Araştırma Raporu' çalışması içerisinde ayrıca yöre halkının ormanların, bitki ve hayvan türlerinin korunması konularında

eğitim taleplerinde bulunduğu görülmüş olup, dolayısıyla Anadolu Sığla Ormanları'nı koruma konusunda bir motivasyona sahip olduğu anlaşılmaktadır (ÖÇKKB, 2007). Yaptığımız anket sonuçlarına göre bölgede yaşayan tüm farklı yaş grupları ve farklı ilgi gruplarının Sığla ile ilgili farkındalık düzeylerinin çok yüksek olduğu, Sığla'nın yok oluşunun kendilerini mutlaka ilgilendireceğini ve böyle bir yok oluşun doğal süreçler üzerinde de ciddi sorunlar yaratacağına ilişkin kestirimde buldukları ortaya çıkmıştır. Bu durumun yanı sıra yöredeki kişilerin doğadaki diğer canlıların yaşam haklarını tanınması, Sığla ormanlarının ekonomik bir değeri olmasa da, ya da doğadan yok olması insana zarar vermese bile yine de korunmasını istemeleri, Sığla ormanını yeniden sağlıklı bir orman şeklinde görmek istemeleri; bölgede Sığla'ya yönelik yapılabilecek herhangi bir uygulamanın herkesçe izleneceğini/izlendiğini göstermektedir. Bu durum aynı zamanda geçtiğimiz yıllarda yöre halkının, devletin ve diğer paydaşların Sığla ormanı üzerinde yarattıkları tahribatın ne boyutlarda olduğunu farkına vararak, buna karşın bir sorumluluk taşıdıklarının göstergesi olarak da algılanabilir.

Elde edilen sonuçlar ışığında yöre halkının Anadolu Sığla Ormanları'nın geleceğine ilişkin beklenti talepleri ve algıları da dikkate alındığında ormanın varlığını korumak için öncelikle ekonomik anlamda ormana ilişkin sürdürülebilir kullanım faaliyetleri geliştirilmelidir. Bu ormana zarar vermeyecek şekilde planlanmış kontrollü sığla yağı üretimi, sığlanın bir marka ve değer olarak tanıtımı, Sığla'ya bağlı ürünlerin (sabun, kolonya, parfüm, krem, gıda, ilaç vb.) geliştirilmesi ve pazara sunulma olanaklarının araştırılması, terapi ormanı gibi sağlık turizmi seçenekleri ile bisiklet yolları veya yürüyüş yolları gibi ekoturizm seçeneklerinin geliştirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Bunun sonucu da sürdürülebilir ekonomi temelli uygulamaların hayata geçirilmesiyle hem orman varlığının narenciye alanlarına karşın ekonomik anlamda değerli hale getirilerek yok edilmesinin önüne geçilmiş olacak hem de yöre halkı yüzlerce yıldır Anadolu Sığla Ormanları ile geliştirdiği ilişkiyi ekonomik anlamda da sürdürme fırsatını yakalayacaktır.

Öte yandan Sığla'nın yöre halkı ve ilgi grupları açısından yeniden bir değer haline getirilebilmesini sağlamak üzere yöre halkının eğitim ve kültürel faaliyetlerine 'Sığla'dan koruyarak faydalanma' algısı yerleştirilmeli, bunu yaparken de sivil toplum kuruluşları, yöre halkı, yerel ve merkezi yönetimlerin birlikteliğinde festivaller, ağaç dikme ve fidan dağıtma kampanyaları, okullarda Sığla ile ilgili düzenli faaliyetler gerçekleştirilerek koruma motivasyonu güçlendirilebilecektir.

Bu araştırmanın sonuçları izlenerek, başlangıçta Anadolu Sığla Ormanları'nı yok etmek üzere motive edilen toplumsal dinamikler; yeniden Anadolu Sığla Ormanları'nı korumak ve koruma-kullanma dengesini kurmak üzere çevre etiğinin araçları kullanılarak yönlendirilebilir. Bu bir kez başarıldığı takdirde diğer tüm toplumlara da uygulama fırsatı bularak benzer sorunları yaşayan diğer türler ve ekosistemlerin yaşamlarının garanti altına alınarak doğal kaynakların yönetimi hususunda büyük bir adım atılmış olacaktır.

Summary

It is safe to say that the environmental sociology and environmental ethics step in the lacking parts of the environmental education such as self-awareness and developing a sense of responsibility, and play a key role in solutions and researches pertaining to environmental problems, and in attaining a sustainable result for the all ongoing studies (religious, economic, social, political etc.).

This research aimed to determine destruction reasons of last Anatolian Sweetgum Forest (*Liquidambar orientalis* Mill.) of the world, underlying motivations of this destruction, transition of societal conscience and establishment of societal agreement in the frame of environmental sociology. The area of sweetgum forests has declined from 6.312 hectares in 1949 to predictably only between 1.500 - 2.000 hectares at present due to a complex set of human land uses. These forests are now on the brink of extinction.

When we evaluated the problem from a perspective of environmental bioethics, the local inhabitants already knew it was wrong to cut down the trees in terms of domestic values – the tree has been considered holy in the eyes of the locals for ages. However, cutting has been justified by the perceived socio-economic benefits of conversion to citrus plantation.

This research aimed to determine what kinds of ethical consensus, social incentives and human values explain the sweetgum deforestations. The methodology includes 531 surveys, 16 in-depth interviews and 3 focus group meetings with the people from Köyceğiz-Dalyan Special Protected Area to understand what kinds of ethical consensus, social incentives and human values explain the sweetgum deforestations within the concept of environmental sociology.

In the light of data, we say that the beginning of the process leading to the Sweetgum deforestation lies in the changes of local agriculture policies basically directed by the state. This process was shaped with the interaction of the locals and the state and that led to, with the legal means and political discourses of the state developed by the state on the basis of the agricultural policies, formation of the basic incentive for the deforestation after the state had prioritized the citrus sector and put the sweetgum trees into the background.

We understood that despite the locals have created how big threats on sweetgum forests for years, they still claim those forests and regard it one of the most important aspects in their daily life. Also we can say that the locals are being aware of their devastations on the sweetgum forests in the past years, and that's why they carry conscientious responsibility against the forests.

Moreover the locals who has never wanted to see the extinction of those forests, exhibit protection motivation for its, even it doesn't provide any benefit to them. Findings show the way that still have a chance to protect the forests again with locals under cover of environmental ethics tools.

Results of this study may help preserve sweetgum forests by developing resource management programs benefiting from the inclusion of the concept of environmental ethics tools. If this proves to be successful, then we will have taken a major step to help preserve not only sweetgum forests but other species and ecosystems with similar challenges around the world.

KAYNAKÇA

DEMİRKOL, E.

2010 Çevre Sosyolojisi. **Tübitak Bilim ve Teknik Dergisi**. Sayı:516, s.60-63.

HAMLE GAZETESİ, MUĞLA

2013 Sığla Ormanları Rehabilit Edilecek. <http://www.hamlegazetesi.com.tr/sigla-ormanlari-rehabilit-e-decek/>. (Erişim tarihi 10.01.2014).

HUŞ, S.

1949 Reçine ve Sığla Yağı Elde Etme Metotları. Tarım Bakanlığı, **OGM Yayınları**, Özel Sayı:36.

İKTÜEREN, Ş., ACAR, İ.

1987 Sığla Ağacı'nın (*Liquidambar orientalis* Mill.) Doğal Yayılışı, Sığla Yağı Üretimi ve Pazarlaması. **Ormanlık Araştırma Enstitüsü Yayınları**, Dergi Serisi, Cilt:33, Sayı:2, No:66.

JONAS, H.

1985 **Technik, Medizin und Ethik**. Zur Praxis des Prinzips. Frankfurt: Verantwortung.

KARAAĞAÇ, G.

2006 **Kaunos'dan Köyceğiz'e**. Birol Matbaası, Sayfa 37, Muğla.

KELEŞ, R., ERTAN, B.

2002 **Çevre Hukukuna Giriş**. Ankara: İmge Kitabevi.

KONAK, N.

2010 Çevre Sosyolojisi: Kavramlar ve Teorik Gelişmeler. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Sayı:24, s.271-283.

ÖZEL ÇEVRE KORUMA KURUMU BAŞKANLIĞI (ÖÇKKB)

2007 **Köyceğiz-Dalyan Özel Çevre Koruma Bölgesi Biyolojik Zenginliğinin Tespiti ve Yönetim Planının Hazırlanması Projesi Kesin Raporu**. Ek-II: Sosyal Araştırma Kesin Raporu. Ankara.

PIEPER, A.

2012 **Etiğe Giriş**. (Einführung in die Ethik. Çev. Veysel Ataman ve Gönül Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

TUNA, M.

2001 Çevre Sosyolojisinde Toplumsal Kurgusal Model. **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**. Cilt:25, Sayı:229, s.229-243, Ankara.

ÜRKER, O.

2014 **Çevre Etiği Bağlamında Anadolu Sığla Ormanları**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s.148-167, Ankara.

Sosyoloji Derneği, Türkiye

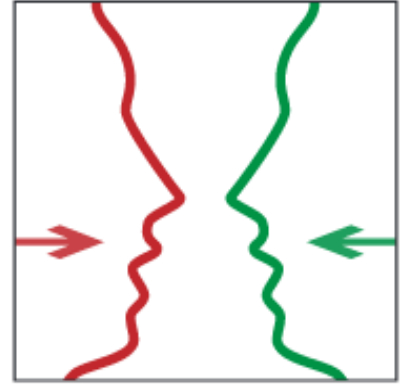
Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı:2 - Bahar 2014

Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



Aged Population and Demographic Changes, Possible Threats to and Policies for Longevity

Meltem İnce YENİLMEZ

Aged Population and Demographic Changes, Possible Threats to and Policies for Longevity

Assoc.Prof.Dr.Meltem INCE YENILMEZ*

Abstract

The global population is aging at an unpredicted rate with a high decline in fertility. Many of the European Union and Asian countries experience highest life expectancy as compared to the rest of the world. The changing age structure in developing countries has yet started to give an alarming situation. This paper will analyse the possible changes in certain variables including labour force participation, pension system and retirement age. Special emphasis will be placed to a variety of demographic and policy forces that are of vital importance in evaluating the impact of population aging to stop gender discrimination in pension funds. It ends with some policy options dedicated to forming active policies that are essential in coping with the rapidly increasing number of elderly in the world.

Key words: Population aging, demography, employment, social security, retirement.

JEL classification: J13, J14, J21, J26, J32.

Yaşlı Nüfus ve Demografik Değişimler, Uzun Yaşam için Olası Tehditler ve Politikalar

Öz

Küresel nüfus, doğurganlık oranında yaşanan hızlı düşüş ile öngörülemeyen oranda yaşlanmaktadır. Birçok Avrupa Birliği ve Asya ülkesinde dünya ortalamasına göre daha uzun yaşam oranları gözlemlenmektedir. Dikkat çekici bir diğer nokta ise gelişmekte olan ülkelerinde yaş yapılarında oluşan değişimin endişe verici oranlara yaklaşmasıdır. Bütün bu durumlar dikkate alınarak, bu çalışma işgücüne katılım oranı, emeklilik sistemi, emeklilik yaşı ve emek arzı kavramları da dahil olmak üzere değişkenlerin olası artma ve azalma durumları analiz edilmektedir. Emeklilik ödemelerinde yaşanan cinsiyet farklılıklarını önlemek için yapılan yeni uygulamalar ve nüfusun yaşlanmasının etkisi hem demografik hem de politik düzenlemelerde dikkate alınarak incelenecektir. Çalışmada ayrıca dünya genelinde yaşlı nüfusun hızla artmasına bağlı olarak uygulanabilecek aktif politikalardan da bahsedilmektedir.

Key words: Nüfus yaşlanması, demografi, istihdam, sosyal güvenlik, emeklilik

JEL kodu: J13, J14, J21, J26, J32.

*UC Berkeley, Beatrice Bain Research Group & Yaşar University, Department of Economics, meltem.ince@yasar.edu.tr
meltemince@berkeley.edu

Introduction

The social and economic of population aging is a worldwide phenomenon, with the median age of the world population forecast to rise to 38.1 years in 2050 from 26.7 years in 2000 (Goldstein 2009). This problem has never been pronounced until the population in countries ceased to grow with high level of life expectancy and low level of fertility. This treatment strats a new discussion with a concomitant approach of social, economic, medical, political, sociological and other aspects of aging to the literature and each of this phenomeon is reenforced by one another. Yet the length of time of life expectancy differ in country level, every country try to find out an appropriate, significant and sustainable solution either due to their economic or social adherence. Several other problems are drawn about the role of elderly aged and their identity in societies like health, persistance of unemployment, occupational difficulties, social security, savings and earnings. To overcome this burden of dependency of old aged people, fundamental policy decisions as well as creative activities associated with the supportive approaches of a wealthy aged population should be produced. Especially, public and private pensions with beneficial social security schemes must be restructured in return for a rapid rise in elder people and working population.

The purpose of this article is to identify existing debates on population aging and older aged people with its pros and cons. The main objective of the research is to identify the principle social, economic and medical problems associated with population aging and to evaluate the policies and threats subject to problems emerging in aging. Therefore, the paper is constituted in four domains to analyze population aging from economic and social stratification. Each section tries to explain the pros and cons of aging from its own perspective and attitude: (2) demographic bacground of population aging and its sources; (3) fertility, life expectancy and age composition; (4) demographic and age structure changes and macroeconomic challenges of the aged and (5) social security, pensions and health incentives at retirement.

Demographic background of population aging

For much of the past decades, the populations of many countries, especially in OECD countries have started to face with ageing term. This demographic shock and unexpected degree on population issues become a worldwide phenomenon and has been sparked by providing policies and commonwealth programs in those countries. The baby-boom generation is getting older with a lower fertility and higher longevity. The international debates about demographic

changes have almost placed in the first rank of the government's population policies. The unexpected change in the age structure of the countries is certainly so dramatic that the economic effect of population aging may damage the living standards of elderly. The number of people over the age of 65 is estimated to reach 1 billion by 2020 and approximately 2 billion by 2050, which represents 22 per cent of the world's population. The ratio of people aged 65 or over is approximately 13 percent of the OECD population now, which was doubled due to 1950' genus. In 50 years from now, this percentage is expected to increase more than 25 percent. Those elderly people are not growing rapidly but also their longevity has increased. As the length of healthy elder increases, social security programs as well as pension funds must be restructured in regards to working population. Since the number of years lived increases, the working age of the elder should be put in balance to avoid the unravelled excess supply of old-age people.

There are many studies in the literature, including this one, showing that increasing population aging and declining fertility rates in the world are the critical issues. Population is a core determinant for development and if the life span is structured, old age begins in 60s which is the crucial age for retirement. From this time, the economic dependency will start till the end of their life. Of course, the policies influence the effect of aging on economic well-being of the older people. Further, the transfers from the working people to the retired are required, but it brings obstacles in many productive fields and their economical well being is lost. In regards to this, many of the younger people would be responsible for their older parents dependency. Since the demographic, social and economical changes have shown an alarming situation, the new legal and cultural efforts must be taken into account either by ceasing age discrimination or by enhancing older people to prolong workforce participation. Otherwise, the problem of social pension programmes and labor supply deficiencies will arise. Among the most commonly used policy change is to regulate the social pension programs for retirement age. The major aim of these programs is to increase the share of older people who will benefit from coverage in their retired age. On the other hand, the debates about population aging need to focus on labor supply deficiencies and social pension programmes. In many countries, the early retirement from the workforce is induced, but reverting the fertility ratio or enhancing women to enter the labor force is often overlooked. If the main aim is to maintain the current level of labor supply in the labor market, countries would consider the productivity loss related to early retirement.

Consequently, encouragements to rise women's labor force participation be a solution for a significant growth in labor supply in all countries.

However, with this face of difficulties, there is more need for a substantial social protection program that specially addresses the requirements of older people in the wake of population aging. Although the projections demonstrate that the long term consequences of age population aims to increase the fertility rate and regulate the pension arrangements with adaptation of new standards, lack of financial constraints and political instabilities on health care system limit to change the current programmes. Since the countries could not tackle the demographic change with the reforms, there would be a gap between assessing the needs of older people and meeting those needs they require. In order to reduce this wedge, many countries are now reinforcing the improvement of current pension systems. As a result, workers could save for their retirement life. Countries might not be able to cover the full of needs of old people, but they could assess the steps, re-design the programmes and change the situation to win-win scale. The results of the countries confirm the diversity of demographic changes in regards to policy challenges related to aging and pension system. All in all, the risk revealed by population aging might not bring a negative impact on social and economic trends if the essential policies are implemented. On the contrary, population aging would become a challenge. The countries values and reliances would encourage people to adapt the new arrangements, but embracement the programs from one country to another must be meshed alike countries' precisions. As noted at the outset, policy makers should take consideration of these solutions in days to come.

The projections show that the long-term consequences of demographic change should be treated by social policy-makers and politicians whose temporal perspective exceeds the nearest election, with due attention. The changes in social policies aiming at an increase in fertility, increase in labour force participation and reforms of pension systems are at the core of the strategies for the adaptation of social and economic systems to the new demographic patterns. Demographic change cannot be tackled with marginal or partial reforms. On the contrary, the reforms needed to compensate the population decline and ageing will be painful, will affect the entire populations and will reshape the social situation of the next generations. The results also confirm the diversity of demographic and economic activity patterns in Europe: policy challenges related to ageing and its labour market con sequences are not expected to be very dramatic in Scandinavia, but they are going to be profound in the South. Especially in

countries like Greece, Italy and Spain, a combination of low fertility and low labour force participation may be very unfavourable in the long run.

As the main determinants of aging are known as decrease in fertility rates and increase in mortality rates, population aging will show an exponential rise on the earth. If the aging is accepted as a loss, this global aging is an alarm for governments and policy makers. The World Health Organization drew more comprehensive picture since late 1990s. Healthy and active aged population as well as their participation in all parts of life are the major aging policies of WHO (2011) although there is a contradiction posited between longevity and economic development. What is responsible for the above phenomenon is that social protection to their health needs with sustainable pension system is required to provide continuance of sustainable growth. Yet, economic impact of aging in the world is utterly to be negative. Not only will the cost of older care and financial securities but also decline in personal savings, retirement entitlements and instability in labour market provide severe problems. As the economic development depends on consumption and investment; if one of them shrinks, the stock of assets will decrease. Since the income is more influential in determining the life cycle of an individual, elder ones spend most of their income on medical and health care compared to young cohorts. Therefore, preferences vary across age groups and as a result, consumption will tend to decline in older ages, which will affect economic growth negatively. As a result, long-term demographic and economic scheduling must be handled to highlight the policies that governments will follow revealed by demographic tendencies.

Fertility versus life expectancy: demographic pre and posts

Female social and economic status leads to a decline in birth giving as well as fertility rates. For an individual woman, the better the socioeconomic standing in the society, the equal status in the work life at least in some jobs. For a society, if women's role and statues start to increase by access to education and employment, the society becomes neutral in gender issues and traditions lose its significance. As a result of this, children preference decline. Thus, a decline in fertility of very young affects the age composition as does a decline in mortality rates (Coale, 1972). After 19th century, especially in under-developing and developed countries, increase in life expectancy could result in a significant increase in the number of young cohorts. But increase in longevity at higher ages will result in a high number of older aged people in

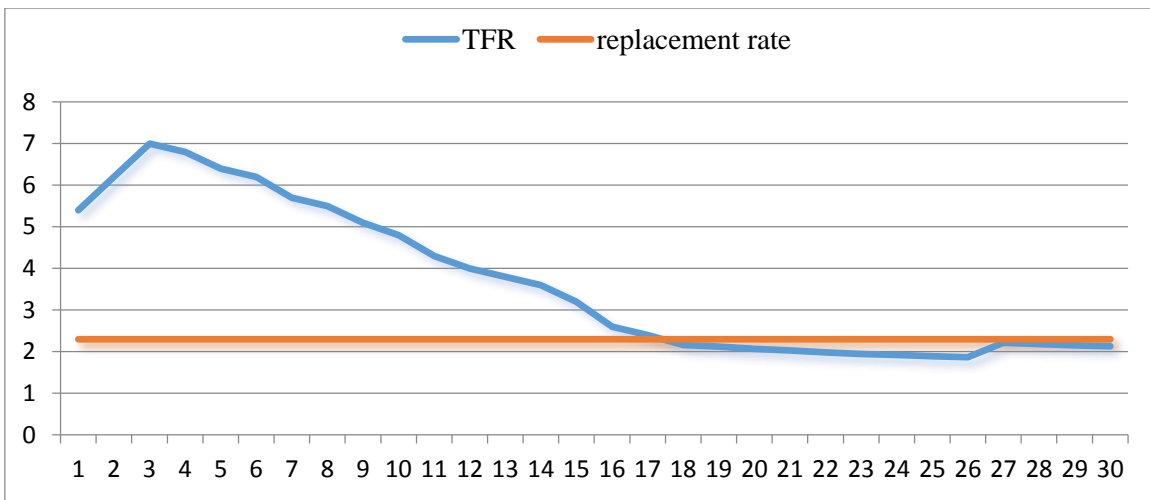
population. Moreover, when the fertility is low, even immortality could produce a high ratio of older population. Therefore, attention is being directed to changes in biological properties associated with aging. Increase in life expectancy at advanced years may increase the problems associated with population aging which will cause a burden in supporting the older population either in labor market or in undergoing health issues. So pro-longation of later life reinforced the need for governmental provision of support of the aged people and aged support system. In this respect, more importance of the aged structure as a fundamental governor of the proportion of beneficiaries to contributors must be stressed and implication of sub-replacement fertility for future generations should be evaluated.

With regards to the social and economic conjuncture, more employment experience and higher occupational position start to weaken the traditional gender roles because working experience and educational opportunities give more confidence and economic independence to women in most of the countries which increase their capabilities in work force as well (Bolzendahl and Myers, 2004). Women who have higher occupational positions in the labor market are expected to have fewer children or even no children because they are more likely to participate in social and economic environment than their female counterparts and think that children would mitigate their future career possibilities. Becker and Barro (1988), Becker and Tomes (1976), Becker and Murphy (1988) developed a theory of fertility, investment in human capital and public-sector education which yields to a theory of economic growth. But they all forgot to take aging-structure into account. Therefore, education tends to rise women's empowerment and enlightenment by providing better opportunities in work life. All in all, as gender equality is more acceptable and applicable between men and women, it affects women's expectations, social and economic life as well as status in the society. But the result would be a decrease in fertility rates overall. In turn, fertility decision of women will affect the number of children in the population and the future of them when they are young enough to be in the labour force. At the global level, the shift from high fertility to low fertility will reinforce economic development by rising aging. But that is the only expected consequence of the picture. Considering the fact that fertility rates in nearly most of the countries are falling as a result of voluntary preferences of people there will be destabilizing elder cohorts in the future. Efforts are being made- especially in the countries where the percentage of older people is higher like EU countries.

In Turkey, fertility history is distinctive from EU countries. At the beginning of the 20th century, fertility has been started to decrease but later with some health policies collateral with Ministry of health, total fertility rate is expected to increase in 10 years period. Therefore, in

Turkey, much of population aging is due to low fertility and age distributions including the tiny baby boom. Figure 1 presents the Total Fertility Rate in Turkey from 1928 to 2013. The figure combines several sources of information. The biggest drop in fertility occurred in 1933 in Turkish Independence war period as well as during the economically and politically difficult years after it. The decline never slowed down after that, but nevertheless, in 2000 Total Fertility Rate fell below replacement level of 2.3 births per woman and stayed at the level of around 2 births per woman for the next 13 years.

Figure 1: Total fertility rate in Turkey, 1924-2013



Source: TUIK, 2013.

Indeed, it is not surprising that periods of high uncertainty of economic instability and socio-economic crisis have a negative impact on fertility. Therefore, decrease in fertility will lead to population aging which affects not only Turkey, but all industrialized countries. As Table 1 shows below, the ratio of people aged 65 and over in the OECD will increase from 13 percent to more than 20 percent within the next 20 years. Among the seven large OECD countries, the aging will be mostly expected in Germany, and the least influenced countries will be United Kingdom and the United States. In Germany, the ratio of elderly people will increase nearly to more than a quarter of the population within the next 20 years.

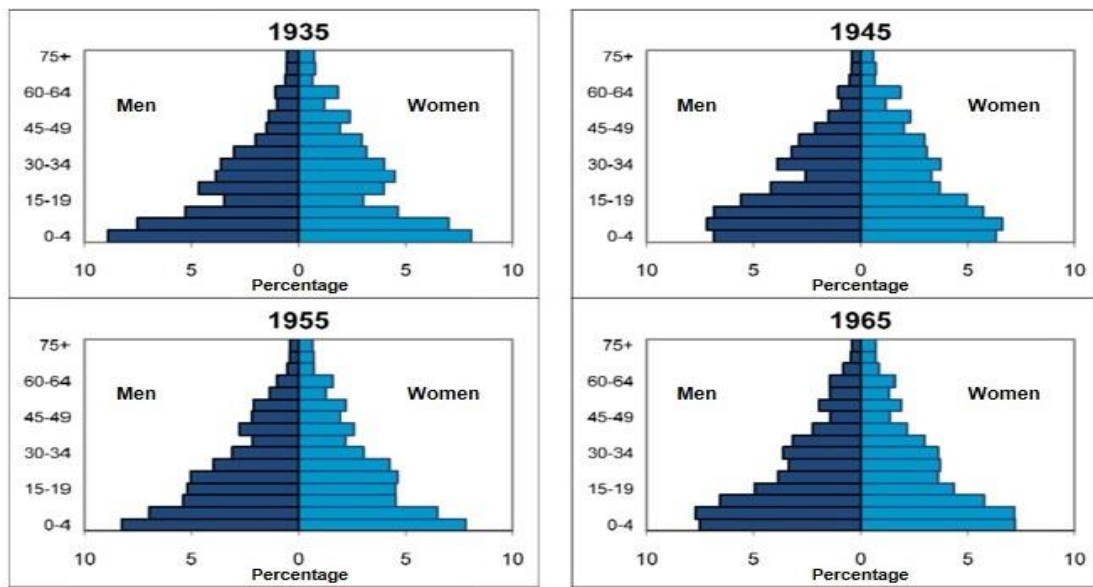
Table 1: Elderly population aged 65 and over in largest OECD Countries

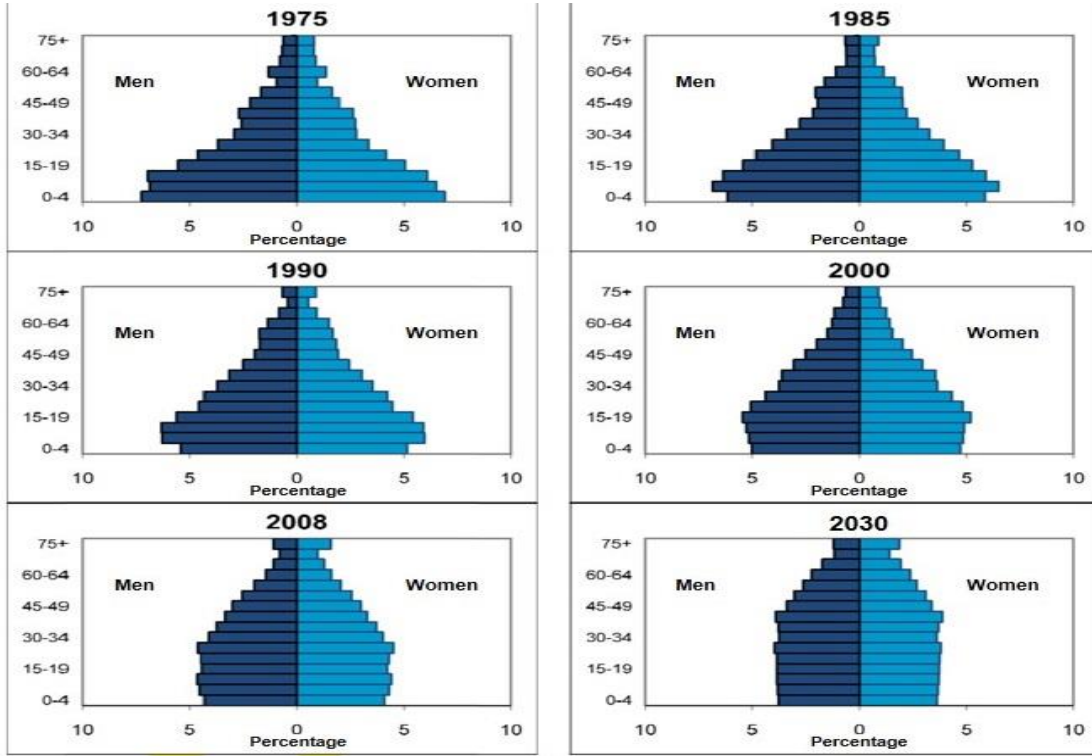
	1950	1980	1990	2040
Canada	7.7	9.5	11.4	23.6
France	11.4	14	13.8	22.7
Germany	9.4	15.5	15.5	26.3
Japan	5.2	9.1	11.4	21.9
Italy	8	13.5	13.8	22.3
United States	8.1	11.3	12.2	20.5
United Kingdom	10.7	14.9	15.1	20.1
Average OECD	8.5	12.2	13	20.4

Source: OECD, 2013.

As of shown in Figure 2 below, from the beginning of 2000, it is observed that the share of young cohorts in total population is quite close to each other. Moreover, the age structure of turkey is seen to be similar to the countries that have stable age structure. This result shows that the size of the population will start to stagnate gradually from that year. Based on the population pyramid shown in Figure 2, the level of mortality is changing very rapidly. the period 1935 and 1965 draws an attention to the high rate of mortality in Turkey. After 1970, the rapid contraction in population pyramid starts to disappear and since 1990s, the mortality rate is even more slowly shrinking.

Figure 2: Population age groups by sex in Turkey, 1935-2030.





Source: TUIK; 1937, 1949, 1961, 1969, 1982, 1989, 1993, 2003, 2010, 2013

Demographic changes and macroeconomic challenges

According to literature, the rise in population decreases the economic growth of a country. In the beginning of 1990s, economists believe in a hypothesis that as the population increases, the economic growth increases (Bloom, Canning and Sevilla, 2003). Therefore, there is a complicated relationship between labour force and population aging with a significant decrease in fertility rates. The macroeconomic consequences of population aging in countries will generally vary due to people's willingness to be in the labor market. The higher the labor supply among older people, the less leisure they will have which will lead to have difficulty in finding the appropriate occupations. For instance, to balance the works in the labor market, some works should be transferred from young cohorts to older aged people. It will also bring opportunities to elderly to cover their expenses in social security's especially in care work and Medicare.

The human capital model which was formulated by Becker (1964) was modified by Becker and Chiswick (1966) in the lens of cost of investment in human capital to earnings potential. As of earnings forgone in investment within the time period, the human capital stock invested in the accumulation of human capital will maximize the value of the earnings over lifetime. Depending upon this context, aging is directly related with human capital stock and

changing valuations of income. As people move into the older age stage, no worth to say that their productive powers, capacity to work, capacity to find a suitable job and fulfilling the requirements of the jobs start to decline. The major factor of this decline is the state of human capital, physical and mental powers as well as psychological effects associated with the process of aging. As stated by Eisele (1974), the macroeconomic significance of population aging is directly affected by the size and the changes of the population describable as old.

Uhlenberg (1992) indicates that obstacles in providing the sustainable and suitable working conditions for older aged people will result with exploring their abilities and experiences. Sandell (1977 as cited by Uhlenberg, 1992) states that to struggle the discrimination older workers face, additional efforts are needed to reduce these challenges to obtain productive and sustained employment of old people. Zoubanov (2000) presents some forms as gradual transition to retirement for Germany, decreased working hours for France, hiring older workers for France and Germany. As specified, the fall in participation rates at young ages is a major phenomenon from supply-side and must be acquired special attention to increase the qualification in a labour market and productivity. However, the concerns about the low youth unemployment is an outcome of rising educational attainment and when this is combined with retirement age of 55, the turnover will be lower (Hoem, 2000). So in an aging society, special attention should be focused on decreasing job declines for young ages and increasing the labour force participation rates for older people.

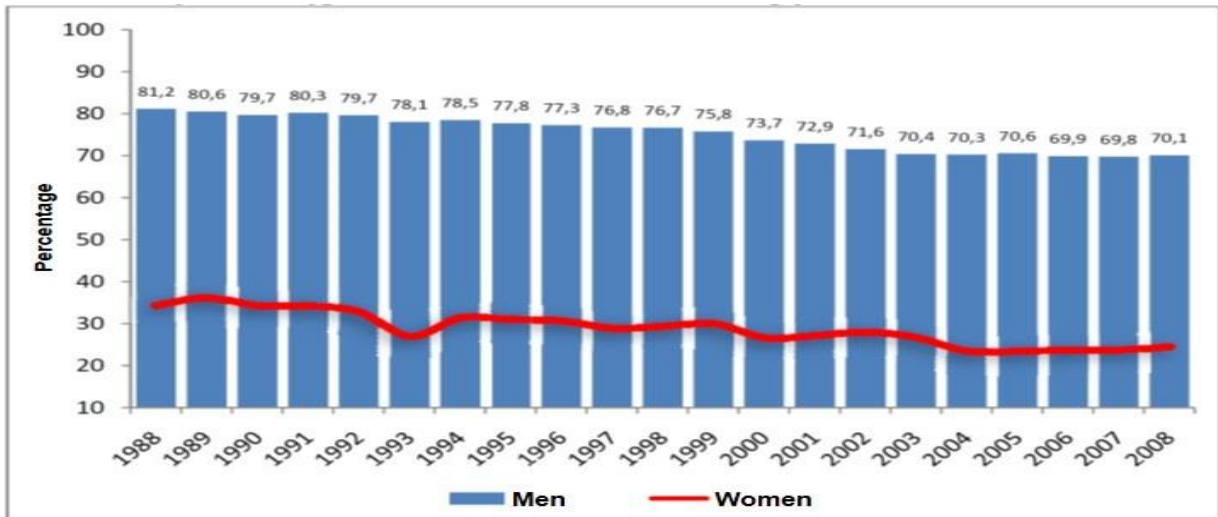
By 2020, ILO reports that the labour force in Europe, Russia, East Asia (Japan, China, Singapore) and India will be lower than now (ILO, 2004a). The reason behind is the decrease in fertility rates and increase in older population. Other things equal, increase in fertility and labour productivity of older workers must be considered to overcome the problems. Yet, labour force is also important determinant as well as demographic trends for providing suitable solutions. Although larger part of the population becomes older, life expectancy keeps on increasing. Workers start to leave the labour force at younger ages, which brings more dramatic problems. As settings and data in the literature represent, labour force participation are utterly critical to forecast labour supply for the coming decade. Assumptions predict that the number of young cohorts in the share of the total population will be decreasing by 2050 especially in developing and under-developed countries; a development is necessarily required to compensate and guide these people for their older ages. Since the workers over 65 will be healthier and educated in the future, they can provide precious contribution either to economic growth or to the labour force. Not only in advanced countries but also in developing countries

as well, many elder cohorts want to continue their jobs with flexible hours of working instead of retiring. But will participation of old people in the labour force offset the decline in supply of labour and decline in labour productivity?

When Turkey is examined in this issue, labor force participation rates for men at aged between 25 and 54 declined while it declined sharply after aged 55 in the years of 1970 and 2000. But after 2000, labor force participation rates above age 55 increased slightly and men's age at retirement likewise increased by 1.7 to 2.3 in 2010. But the trends for women are more complex in their labor force participation. Although their mean age at retirement has started to rise by 1.2 since 2000, they are still below men's ratios. But declines in fertility rate have certainly affected the changing age distribution of the labor force, which indeed will show its significant contribution in future periods.

Regrettably, the labor force participation for both women and men are mitigating in Turkey since 2005. While it was 81 percent for men and 34 percent for women in the late 1980s, it dropped to 73 percent for men and 25 for women in 2012 as indicated in Figure 3. Of course, immigration from rural to urban areas within regions affects female labor force participation rates by not meeting the employment criteria. But the same cases are very welcoming situations in European Countries and this immigration does not evoke a significant effect on females' like what women are facing in Turkey. For instance, Turkey has structural problems in solving these obstacles, which need urgent solutions in order to find thriving remedies for elder people.

Figure 3: The change in labor force participation rate. 1988 – 2008



Source: TUIK; 2010m, 2010n, 2010o.

There are many changes that will facilitate women's and older aged people's work. Government does not need to concentrate on distortionary incentives and try to provide plans depending on this issue, contrary that may be eliminated especially in social security plans. Ensuring more flexible work hours and allowance for older retirement will make it easier to continue working and to be in the labor market at least to cover their Medicare.

From another point of view, the effect of aging on productivity is not fast enough to pull up with the changing in labour market. With increasingly older people in the labour supply, the gap between age and productivity will rise. Other things equal, Lehman (1953b) states that there is a positive correlation between age and learning at younger ages as the productivity increases in science and athletics at age of 20s by reaching its highest level in 40s and starts to decline thereafter. Consequently, the change in age structure will be conducted with a change in total productivity, which is a result of selecting the jobs according to productivity. According to a survey carried out by Barth (1993), elder workers rated the survey as acquiring better skills and showing positive attitudes towards difficulties than the younger ones where they are facing problems with medical care costs and training for the new innovations.

Another option to balance the reverse effect of aging in population is to provide job opportunities that are under-represented in the labour force. The manifested group here is the women in the working age. Although there have been some contradictory solutions of this involvement as mitigating fertility, that may be a forceful alternative for preventing the decrease in the labour supply. Worldwide women live approximately 4.5 years more than men, which show a more dramatic outcome. Most of the centenary – oldest old- is women in the world on average. Although the discrimination and violence against women lack of access to health and medical care, low level of educational enrolment, even female infanticide and neglecting them in the society - especially in under-developed countries, women have higher life expectancy. In the next decades, if all of those circumstances are improved, the life expectancy of women will step up on men's. On the other hand, women generally enter the workforce at older ages because of economic factors like lack of access to health care or inadequate income. In most of the developing countries, they still suffer from working without social contracts and in unhealthy working conditions. Older women are at the bottom of heap. They often do not have social security or insurance and face with more medical problems. Concerning all of those cases, it can be concluded that female labour force participation has to be boosted either by shortening the working hours with more flexible time periods or providing them a guarantee of getting the

same job and position after maternity. Yet, women's position under these circumstances is one of the most significant factors while discussing the population aging in labour force participation.

The retirement and social security

Population aging may have a huge impact on national saving rates in many ways like changing the saving behavior of many people at different age level as well as not having sufficient saving on pension and health care. Although many of people are aware of this health insurance challenges for their future retirement age, they even do not try to protect themselves by saving or assets holding today to protect their increasing life expectancy. Therefore, predicted population aging is already straining public pensions and private health care systems in many countries, which is resulted with reduced benefits or increased taxes in the future. Of course, a variety of factors influence the percentage of pre-retirement income and pension a worker receives in the form of retirement benefits either in public or private pension. In addition to this pension benefit, some workers are unable to provide supplementary retirement income due to dissaving during their life time. As Diamond (1977) states inadequate savings would be a widespread phenomenon for elderly and distributed equally to the bottom of the income distribution. Since improvement in health has a contributing impact on ability to work until an advanced age, saving as well as consumption has significant effect on life-cycle of older people (Thurow, 1969).

However, economic participation drops sharply after the retirement age of 65 in countries with high pension coverage, which means the impact of population aging, is directly related to pension financing. It is very high in countries where public finances the pensions. There are many examples for this situation as East Asia and India. In East Asian countries, governments spend approximately 2 per cent of their GDP to pensions and it is expected to rise to 4 per cent till 2030. By 2050, the ratio will rise to nearly 8 per cent especially in South Korea, Taiwan and Japan. Pensions vary from country to country. In Latin America, as in most emerging countries, very few older people are covered with pensions since they cannot save for their elder life. By reason of mitigating fertility rates, less and less young workers can support old people (Mohan, 2004). In any case, social protection is the main activity that the

governments obtain to provide an efficient and better public support for growing as a safeguard in order to cover their health care.

Despite important steps of social protection and pension policies taken into consideration by governments to increase the wealth of older people, many emerging countries still show very small proportion and efforts for the older people needs and requirements. However, pensions are important, especially in developing countries, this coverage is ignored. On the other hand, countries like USA and Canada do not enhance the protection and still do not provide adequate income for older people's retirement life. Even in some developed countries such as the United States, public pension programmes like Social Security may not provide sufficient income for most people during retirement. Many Latin American countries have using different pension systems. Coverage of employed people varies from 52 per cent in Brazil to 14 per cent in Paraguay. In some Latin American countries such as Argentina, Brazil, Chile and Uruguay, older people are richer compared to Bolivia, Colombia, Costa Rica and Mexico (Dethier, Pestieau and Rabia, 2010). One reason is that most of these Latin American countries obtain their pension system from Pay-As-You-Go – public oriented- to private individual social protection system to preserve their savings in case of any problems older people will face when they are elder (Corbo, 2004). So obligatory pension directly affects personal savings negatively whereas it is expected to give incentive to save more for older ages. However, India is another example for benefit- contribution pension, which is managed by government. Most workers in the formal sector - at about 10 per cent of the labour force- are involved in one of the pension programmes the government provides. These programmes consist of lump-sum pay-outs, annuities or a set of benefit contribution (Eide, Krause and Roses, 2001).

The common way of enhancing voluntary personal saving for retirement age has been implemented through tax incentives. Unfortunately, that may become very expensive and it can be applied more high-income earners. In general, people do not want to spend their whole working life just to make a contribution for voluntary personal saving pensions. They even do not know whether the plan is sufficient or not. The reason indeed depends on the life expectancy as well as the value of the pension, how long they will pay and at the end, how much interest they will earn from the saving. As the life expectancy differs by countries, the retirement ages differ as well. Such as the pension age is age 65 in most of the OECD countries whilst it is 60 in France, 62 in Hungary and will be 67 in the United States when the reform is applied (OECD, 2010).

On the other hand, it is known that pension systems vary across countries and every country uses different models. In general, governments obtain a mix of public and private pension model in which public pensions are legal and financed by PAYG principal. However, the private pensions in some countries are obligatory although most of the countries accept these funds to be paid voluntarily. That can be pushed forward either by employment based or personal saving pension. England, Canada and USA reach the aim of voluntarily employment based pension policy and approximately over 40 per cent of their employees get involved in this plan. Germany and Japan nearly reach this proportion. But still in France, Finland, Spain and Italy, less than 10 percent of employees are covered by voluntarily employment based pension plans (OECD, 2012).

There is great heterogeneity for retirement. Being successful or not is another moot point but as lower income people have very few assets or savings, the higher social security replacement rates at low incomes, the lower the asset income for future benefits. For instance, diversified policy options and plans could be revealed for retirement savings and security. On the other hand, encouraging later retirement by letting workers to prepare for a shorter retirement may be another solution. While deciding on the new forms of health insurance plans against the risks of longevity, requirement for long-term care, inflation, and unemployment concerns as well as the possibility of dissaving could also be taken into consideration. Forcing public and private pension with re-structured health insurance programs on more sustainable fundamentals would be important subtitles to look over in laying a scheme.

All in all, the long-term objective of the developed countries is to make the their country the most dynamic knowledge based economy with a high economic growth that provides better jobs, health care and education. Especially, Scandinavian countries and also Germany are relatively providing more benefits either for older people or the ones withdrawals from the labour force earlier to have better pension system compared to other developed countries (Howse, 2006). In these countries, the increasing amounts of personal savings are directed towards pension funds for retirement. To offset the growth in demand for pension system due to increase in older people associated with population aging, social security system must be reformed. The reforms are debated and they will put into action before 2015.

Concluding remarks

There are many studies in the literature, including this one, showing that increasing population aging and declining fertility rates in the world are the critical issues if not getting overwhelmed. Population is a core determinant for development and if the life span is structured, old age begins in 60s which is the crucial age for retirement. From this time, the economic dependency will start till the end of their life. Of course, the policies influence the effect of aging on economic well-being of the older people. Further, the transfers from the working people to the retired are required, but it brings obstacles in many productive fields and their economical well being is lost. In regards to this, many of the younger people would be responsible for their older parents dependency. Since the demographic, social and economical changes have shown an alarming situation, the new legal and cultural efforts must be taken into account either by ceasing age discrimination or by enhancing older people to prolong workforce participation. Otherwise, the problem of social pension programmes and labor supply deficiencies will arise.

Among the most commonly used policy change is to regulate the social pension programs for retirement age. The major aim of these programs is to increase the share of older people who will benefit from coverage in their retired age. On the other hand, the debates about population aging need to focus on labor supply deficiencies and social pension programmes. In many countries, the early retirement from the workforce is induced, but reverting the fertility ratio or enhancing women to enter the labor force is often overlooked. If the main aim is to maintain the current level of labor supply in the labor market, countries would consider the productivity loss related to early retirement. Consequently, encouragements to rise women's labor force participation be a solution for a significant growth in labor supply in all countries.

However, with this face of difficulties, there is more need for a substantial social protection program that specially addresses the requirements of older people in the wake of population aging. Although the projections demonstrate that the long term consequences of age population aims to increase the fertility rate and regulate the pension arrangements with adaptation of new standards, lack of financial constraints and political instabilities on health care system limit to change the current programmes. Since the countries could not tackle the demographic change with the reforms, there would be a gap between assessing the needs of older people and meeting those needs they require. In order to reduce this wedge, many countries are now reinforcing the improvement of current pension systems. As a result, workers could save for their retirement life. Countries might not be able to cover the full of needs of

old people, but they could assess the steps, re-design the programmes and change the situation to win-win scale. The results of the countries confirm the diversity of demographic changes in regards to policy challenges related to aging and pension system. All in all, the risk revealed by population aging might not bring a negative impact on social and economic trends if the essential policies are implemented. On the contrary, population aging would become a challenge. The countries values and reliances would encourage people to adapt the new arrangements, but embracement the programs from one country to another must be meshed alike countries' precisions. As noted at the outset, olicy makers should take consideration of these solutions in days to come.

Özet

Doğurganlık oranında yaşanan hızlı düşüş ve yaşam beklentisindeki hızlı artış, global olarak yaşlanma oranında öngörülemeyen bir artışa neden olmaktadır. Birçok Avrupa Birliği ülkesi ve Asya ülkesinde dünya ortalamasına göre daha düşük doğurganlık oranı ve daha uzun yaşam oranları gözlemlenmektedir. Dikkat çekici bir diğer nokta ise gelişmekte olan ülkelerinde yaş yapılarında bir değişim olması ve artan yaşlanma oranının endişe verici oranlara yaklaşmasıdır. İnsanlık tarihinde ilk kez 2050 yılına gelmeden, dünya genelinde yaşlı insanların sayısının genç nüfusa eşit olması bekleniyor. Çalışma çağındaki genç nüfusta yaşanan azalma, işgücüne katılım oranını düşürerek emekli insan sayısında bir artışa neden olması öngörülmektedir. Bağımlılık oranlarında yaşanacak düşüşte bunun bir nedenidir. Demografik gelişmelerde yaşanan değişimler 65 yaş ve üstü yaşlı grubun daha hızlı oranda artmasına neden olmaktadır. Bu durum aktif emek piyasasında da etkisini gösterecek, işgücüne katılan genç nüfusta azalma yaşanacaktır. Bunun sonucu olarak yaşlı grup emek piyasasında daha uzun süre çalışmak zorunda kalacak ve emeklilik yaşı daha da artacaktır. Kısaca yaşlılık oranında yaşanan artış ekonomik büyümeyi ve emek piyasasını etkileyecektir. Bireysel tüketim oranları, yatırımlar ve tasarruflar yaşlara göre farklılık göstermektedir. Her ne kadar hükümetler, sosyo-demografik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan problemlere odaklansalar dahi emeklilik yaşının ötelenmesi hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için işgücü piyasasında sıkıntıya kısa vadeli çözüm yaratmaktadır. Çin gibi nüfusu yüksek olan bazı ülkeler istihdam kısıtını çözmek için işsiz ya da yeterli düzeyde çalıştırılmayan- yarı zamanlı- kişileri emek piyasasına dâhil

ederken, nüfusu hâlihazırda az olan ülkelerin böyle bir avantajı olmadığı için gerek ekonomik büyüme gerekse refah dağılımında problemleri zamanla artmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde ise nüfus içinde yaşlıların oranının artışı ile birlikte, gerek sağlık gerekse sosyal gereksinimlerinin karşılanamaması ileriki yıllarda gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bütün bu durumlar dikkate alınarak, bu çalışma yaşlı insanların yeniden değerlendirmesinin gelecekte emek piyasasında nasıl etkin olabileceği teorik olarak incelemektedir. İşgücüne katılım oranı, emeklilik sistemi, emeklilik yaşı ve emek arzı kavramları da dâhil olmak üzere değişkenlerin gelecekte yaşanabilecek olası artma ve azalma durumları analiz edilmektedir. Emeklilik ödemelerinde yaşanan cinsiyet farklılıklarını önlemek için yapılan yeni uygulamalar ve nüfusun yaşlanmasının ekonomik büyüme üzerine olan etkisi hem demografik hem de politik düzenlemeleri de dikkate alınarak incelenecektir. Çalışmada ayrıca yaşlı nüfusun hızla artmasına bağlı olarak uygulanabilecek aktif politikalardan da bahsedilmektedir.

REFERENCES

BETTIO, F.

2008 “Occupational Segregation and gender wage disparities in developed economies: should we still worry?”. iç. **Frontiers in the Economics of Gender** (der. F. BETTIO and Alina Verashchagina). Routledge: Siena Studies in Political Economy.

BLOOM, D.E.; CANNING, D. and SEVILLA, J.

2003 “The demographic dividend. A new perspective on the economic consequences of population change”. **Rand document MR-1274**. Santa Monica, CA: RAND. P.69-78.

BOLZENDAHL, C. and MYERS, D.

2004 Feminist Attitudes and Support for Gender Equality: Opinion Change in Women and Men, 1974-1998. **Social Forces** (83): 759-90.

CORBO, V.

2004 “Policy Challenges of Population Aging and Pension Systems in Latin America”, inc. Federal Reserve Bank of Kansas City Annual Economic Policy Symposium on “**Global Demographic Change: Economic Impacts and Policy Challenges**” Jackson Hole, WY, p.1-21.

DIAMOND, P.

1977 “A Framework for Social Security Analysis”, **Journal of Public Economics**, 8(3):275-298.

DETHIER, J.J.; PESTIEAU, P. and RABIA, A.

2010 “Universal Minimum Old Age Pensions: Impact on Poverty and Fiscal Cost in 18 Latin American Countries”. **World Bank Policy Research Working Paper** 5292. Retrieved December 5, from World Bank http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2010/05/06/000158349_20100506135339/Rendered/PDF/WPS5292.pdf

EIDE, A.; KRAUSE, C. and ROSAS, A.

2001 **Economic, Social and Cultural Rights: a textbook**. The Hague: Kluwer Law International.

EISELE, F.R.

1974 “Political Consequences of Aging”, **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, V:415.

GOLDSTEIN, J.R.

2009 “How Population Age”. iç. **International Handbook of Population Aging** (der. P. Uhlenberg), New York: Springer.

HOEM, B.

2000 “Entry into motherhood in Sweden: The influence of economic factors on the rise and fall in fertility, 1986-1997”, **Demographic Research**, 2(4), p.1-28.

HOWSE, K.

2006 “Pension reform and age of entitlement rules”, **Ageing Horizons**, No: 5, p.3-11.

International Labour Office

2004 **A Fair Globalization: Creating Opportunities For All**, Geneva: International Labour Office.

LEHMAN, H. C.

1953 “The ages of scheduled participants at the 1948”, **American Psychologist**, No: 8.

MOHAN, R.

2004 “Fiscal Challenges of Population Aging: The Asian Experience”. Paper presented at Symposium on **Global Demographic Change: Economic Implications and Policy Challenges**. Jackson Hole, Wyoming.

OECD

2012 **Closing the pension gap: the role of private pensions**, OECD: Paris.

OECD

2012 **Performance of pension funds**, OECD: Paris.

OECD

2013 **Pension Markets in Focus**, OECD: Paris

SANDELL, S.H.

1977 “Women and the economics of family migration”. **Review of Economics and Statistics**, 59(4), p. 406–14.

THUROW, L.C.

1969 “The Optimum Lifetime Distribution of Consumption Expenditures”, **American Economic Review**, 59:324 – 330.

Türkiye İstatistik Kurumu

1937 **1935 Genel Nüfus Sayımı Türkiye Nüfusu**, Yayın No:75. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1944 **1940 Genel Nüfus Sayımı**, Yayın No: 158. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1949 **Genel Nüfus Sayımı 1945**, Yayın No: 286. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1954 **1950 Genel Nüfus Sayımı**, Yayın No: 359. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1961 **1960 Genel Nüfus Sayımı**, Türkiye Nüfusu, Yayın No:452. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1964 **1955 Genel Nüfus Sayımı**, Türkiye Nüfusu, Yayın No:399. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1969 **1965 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Yayın No: 568. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1973 **1970 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Yayın No: 690. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1982 **1975 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Yayın No: 988. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1984 **1980 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Yayın No: 1072. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1989 **1985 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Yayın No: 1369. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1993a **1990 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Yayın No: 1616. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1993b **1989 Turkish Demographic Survey**, Prime Ministry of Republic of Turkey Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

1995 **The Population of Turkey, 1923-1994: Demographic Structure and Development**. Yayın No: 1716. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

2001 **1998 Evlenme İstatistikleri**, Türkiye İstatistik Kurumu, Yayın No: 2481. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

2003 **2002 Türkiye İstatistik Yılığ**, Türkiye İstatistik Kurumu, Yayın No: 2779. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

2003 **2000 Genel Nüfus Sayımı: Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri**, Türkiye İstatistik Kurumu, Yayın No: 2759. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

2008 **Evlenme İstatistikleri 2007**, Prime Ministry of Republic of Turkey, Yayın No: 3173. Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

2009 **Nüfus Projeksiyonları: 2008-2050**, Yayınlanmamış çalışma.

Türkiye İstatistik Kurumu

2010m **Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, 1988-1999**, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=542, Retrieved on: 15.11.2014

Türkiye İstatistik Kurumu

2010n **2000-2006, Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu**, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=569, Retrieved on: 15.11.2014

Türkiye İstatistik Kurumu

2010p **Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilen Nüfus, 1980-2000**, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=214 Retrieved on: 15.11.2014

UHLENBERG, P.

1992 “Population aging and social policy”. **Annual Review of Sociology**, No: 18, p. 449– 74.

United Nations

2010 **World Population Prospects: the 2006 Revision. Fact Sheet on Aging**. New York, NY: UN.

United Nations

2012 **World Population Prospects: the 2010 Revision**. New York, NY: UN.

WHO

2011 **Global Health and Aging**, NY: US National Institute of Aging.

ZOUBANOV, A.

2000 “Population ageing and population decline: government views and policies”, expert group meeting on policy responses to population ageing and population decline. **United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division**, p.1–15. New York: UN.

Sosyoloji Derneği, Türkiye

Sosyoloji Araştırmaları Dergisi

Cilt: 17 Sayı: 2 - Gz 2014

Sociological Association, Turkey

Journal of Sociological Research

Vol.:17 Nr.: 2 - Fall 2014



**Vulnerability assessment of people living with HIV (PLHIV) in
Turkey**

Sosyoloji Derneği

**United Nations Development Programme in
Eastern Europe and the CIS project**

Vulnerability assessment of people living with HIV (PLHIV) in Turkey*

United Nations Development Programme



Sociological Association, Ankara

**November 2007
Ankara**

* Bu araştırma projesi, Sosyoloji Derneği adına Prof. Dr. Aytül Kasapoğlu başkanlığında, Prof. Dr. Nilay Çabuk Kaya, Doçent Doktor Feryal Turan ve Doçent Doktor Elif Kuş Saillard tarafından gerçekleştirilmiş ve raporlaştırılmıştır.

Table of Contents

	<i>Page</i>
Authors.....	216
Acknowledgements.....	217
Acronyms.....	218
Executive summary.....	219
CHAPTER 1: INTRODUCTION.....	224
Overview of the HIV epidemic in Turkey.....	226
Risk factors for HIV infection in Turkey.....	228
Socio-economic picture of PLHIV in Turkey.....	229
Policy responses to HIV and AIDS in Turkey.....	230
Legislation addressing HIV and AIDS.....	233
Access to education.....	234
Access to employment.....	234
Access to health care.....	235
Social security for PLHIV in Turkey.....	236
Health services for PLHIV in Turkey.....	236
Care and treatment of PLHIV.....	237
Other services available for PLHIV.....	237
Conclusion.....	238
CHAPTER 2: Community Mapping.....	239
Geographical distribution of PLHIV.....	239
Selection of regions for the study.....	240
CHAPTER 3: Methodology.....	242
Individual interviews with PLHIV.....	242
Design.....	242
Sample characteristics.....	243
Focus groups.....	244
Data analysis.....	246
CHAPTER 4: Living with HIV and AIDS in Turkey.....	247
Access to health.....	247
Diagnosis and disclosure.....	249
HIV treatment.....	250
Non-HIV related treatment.....	253
Improving access to health care.....	254
Access to education.....	256
Improving access to education.....	258
Access to employment.....	259
Seeking a job.....	260
At work.....	261
Improving access to employment.....	264
Community involvement.....	264
Discussion.....	265
CHAPTER 5: National Consultations.....	268
First Roundtable for the Vulnerability Assessment of People Living With HIV in Turkey.....	268
Key discussions and recommendations.....	268

Second Roundtable for the Vulnerability Assessment of People Living With HIV in Turkey .	269
Key Discussions and recommendations.....	270
How recommendations will change or be integrated into the country report.....	270
Summary.....	271
Policy suggestions.....	271
1. Education: Formal (school) and informal (distance and public) educational activities should be improved.	271
2. Legislative arrangements: Necessary regulatory modifications should be made to ensure the sufficient and appropriate implementation of existing laws concerning the basic human rights of PLHIV, including the rights to health, education and employment.	274
3. More support for NGOs is needed.	274
CHAPTER 6: Recommendations	275
Annexes.....	279
Annex 1. Consistency Matrix	279
Annex 2. GAPS.....	283
Annex 3. Summary of articles regarding rights and significance for PLHIV	284
Annex 4. Core NGOs.....	287
Annex 5. Related NGOs	288
Annex 6. Distribution of NGOs by city.....	289
Annex 8. List of Participants at the NGO Roundtable Meeting (A).....	291
Annex 9. List of Participants at the Roundtable Meeting (B).....	292
References.....	293

Authors

The research was conducted and the report was written by sociologists (*Prof. Dr. Aytül Kasapoğlu, Associate Professor Dr. Nilay abuk Kaya, Assistant Professor Dr. Feryal Turan, Research Assistant Dr. Elif Kuş*) from the Sociological Association, which was subcontracted to conduct the study in Turkey.

Acknowledgements

The study was designed and implemented in consultation with the project sponsor (The United Nations Development Programme (UNDP)) and external HIV and AIDS experts. Over the course of the project, the UNDP in collaboration with The Turkish International Agency for Cooperation and Development (TİKA) organized three workshops to provide guidance to research teams conducting the study in 5 countries of the Eastern Europe and Commonwealth of Independent States region. The UNDP also organized a number of conference calls to provide constant substantive support to the research team. A local NGO, the “Positive Living Association,” assisted with the review of the final country report and the data collection process, based on a formal sub-contract arrangement. At the same time, the HATAM and Numune Hospitals in Ankara were involved in recruiting people living with HIV (PLHIV) for the in-depth interviews.

The research team was also in contact with a number of experts from the Ministry of Health, who are responsible for the implementation of the National Action Plan in order to ensure that a realistic and balanced picture of the HIV and AIDS situation in Turkey is presented.

We would like to thank UNDP national and regional staff for their financial and technical contributions. We also would like to express our sincere appreciation to the Sociology Association, Positive Living Association, HATAM and Numune Hospitals for their sincere support. We are also grateful to all the participants (PLHIV and participants from mirror institutions) who made this research possible.

Acronyms

ART	Antiretroviral therapy
FPAT	The Family Planning Association of Turkey
IDU	Injection drug use
IEC	Information, education and communication
MOH	Turkish Ministry of Health
MSM	Men who have sex with men
NAC	National AIDS Commission
PLHIV	People living with HIV
SP	Service provider
STD	Sexually transmitted disease
SW	Sex worker

Executive summary

This report aims to explain the social vulnerabilities associated with HIV and AIDS in Turkey. The research will identify specific recommendations and strategies for reducing the stigma towards and vulnerability of people living with HIV (PLHIV).

The HIV epidemic is spreading all over the world, and the number of people living with HIV in Turkey has been increasing. The first AIDS case in Turkey was officially reported in 1985. According to data from the Turkish Ministry of Health (MOH), the total number of reported HIV and AIDS cases in the period between 1985 and 2006 is 2,544. However, the actual number of HIV and AIDS cases remains unclear. It is likely to be higher than the official number of reported cases, due to limitations in HIV surveillance and monitoring, inadequate rates of testing, and a long asymptomatic period whereby HIV infection can remain undetected.

Most of the people with living HIV and AIDS in Turkey are male (69%) and the percentage of females is relatively low (31%). According to Ministry of Health data, the main mode of transmission is heterosexual sexual intercourse (1343 recorded infections), followed by men having sex with men (MSM; 207 infections) and injection drug use (IDU; 120 infections). However, the mode of transmission in many reported cases is unknown (599) suggesting that these figures are somewhat unreliable.

HIV is not yet seen as an important health problem in Turkey due to the low number of people living with the disease. However, there are several risk factors related to the increasing spread of HIV in Turkey that should be taken into consideration. Commercial sex work is considered to be the major driver of the epidemic in Turkey, which is reasonable given the epidemiological stage of HIV/AIDS in Turkey and the low prevalence of drug use. It is also important to note that sex workers from Eastern European and the former Soviet Union come to Turkey on tourist visas and work as commercial sex workers.

Although the first AIDS case was reported in 1985, HIV and AIDS have not been regarded as priorities in national policy. Three commissions for HIV/AIDS-related issues have been established: the High AIDS Commission in 1987, the AIDS Counsel Commission in 1993, and the National

AIDS Commission in 1996, The National AIDS Commission has organized annual meetings since its inception. It is the only defined decision mechanism for Turkey, but its membership is diverse and members do not always attend meetings. Hence the Commission's effectiveness and responsiveness remains limited. It is obvious that limited budget allocation for health is the main constraint preventing improvements in the quality and the range of health services for both the general public and PLHIV.

Since 1987 serologic tests have been compulsory for blood and organ donors and registered sex workers, and since 2002 HIV testing has been required for couples before getting married. All health centres that perform HIV tests report their test results to the MOH. In 1994 HIV/AIDS was included in the coding system of communicable diseases.

In the Constitution of Turkey, there is no clear reference to allow PLHIV to make full use of their fundamental rights and freedoms. As seen in most countries during the initial stage of the epidemic, stigmatization and discrimination are now widespread in Turkey, making vulnerable groups hard to reach and targeted prevention activities difficult to implement. There are no specific legal arrangements addressing the educational rights of children living with HIV, but these children can benefit from general Constitutional rights. The lack of legal arrangements for children living with HIV and AIDS in education is a significant gap in Turkish law.

Turkish law does not currently address discrimination against PLHIV in the workplace. According to The Labour Act of Turkey (Law No. 4857: date 22.05.2003 - Article 5.) discrimination based on language, race, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sex or similar reasons is prohibited in an employment relationship. Discrimination against people living with HIV introduces a significant additional consideration in the national framework concerning anti-discrimination and workers' rights. Employers often justify the termination of known PLHIV by giving unrelated reasons, even when there is no legitimate ground for ending employment.

All aspects of treatment and health care of PLWHA are covered by various health insurance systems (i.e., Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar and BAĞ-KUR) in Turkey. PLHIV are guaranteed HIV and

AIDS-related medical treatment including antiretroviral therapy (ART), which is provided free by the state.

Non-governmental organizations (NGOs) are the most active and devoted national stakeholders in the process of addressing HIV and AIDS in Turkey. The scope of their activities is limited, however. Most engage in advocacy and information, education and communication (IEC) activities, such as publishing educational materials or conducting training programs for adolescents, students, the general public, and specific vulnerable groups. Besides these NGOs that address prevention, NGOs founded by PLHIV have recently started to provide support services to PLHIV.

Although PLHIV are represented in almost all urban areas, most are from Istanbul, Izmir, Ankara and Antalya. It is also possible to say that HIV and AIDS cases have been identified in all provinces but most PLHIV are registered in Istanbul, a city of more than 15 million people. This may be due to the anonymity problem. In the small provinces or towns the social pressure is much more than big cities and people who have AIDS/HIV cannot explain their illness in these places. In addition to this problem, patients living in rural areas have to travel long distances to receive treatment in bigger cities.

In order to understand the conditions of PLHIV in Turkey, this study used three different data collection techniques. These included: (1) Literature review of the epidemiological and policy research on HIV and AIDS in Turkey, with a specific focus on the social context of PLHIV; (2) In-depth interviews with PLHIV; and (3) Focus group discussions with representatives of institutions (i.e., education, health and employment)

The research team carried out 20 interviews: 16 of them were with PLHIV; three were with parents of HIV-positive children (one father and two mothers); and one was with the wife of an HIV-positive individual.

The study adopted purposive sampling to achieve a sample that approximated the distribution of the PLHIV population in Turkey. Sixteen of the individuals were recruited through the Positive Living Association NGO, three were recruited through HATAM (Hacettepe University Treatment and Research Center/Ankara), and one was recruited through the Numune Hospital in Ankara. The team

carried out interviews in Ankara and Istanbul by using face-to-face or telephone interviewing. While the sample has strong representation from Istanbul because that is where most PLHIV live in Turkey, the study was also able to access some HIV-positive residents of Ankara and other cities, including Malatya, Konya and Iğdır. The team was successful in recruiting an equal number of participants from several target risk groups identified by the UNDP: sex workers (SWs) and men who have sex with men (MSM). It was impossible to interview an injection drug user for this study.

The main objective of focus group discussions was to understand society's general ideas and attitudes toward PLHIV. The research team carried out focus groups with representatives of school institutions, the business sector and health-related institutions. Following a suggestion from the Positive Living Association, an additional fourth focus group was carried out with representatives of the health sector. The focus groups were carried out in Ankara (2) and Istanbul (2).

The key findings of the study demonstrate shortages in three sectors; health, education and employment.

- The individual interviews revealed that PLHIV perceive high levels of stigma directed toward them.
- The focus groups confirmed this finding, as most the professionals from the three sectors reported stigmatizing attitudes towards PLHIV. The professionals themselves openly stated this fact and explained the main reason as their lack of knowledge about the issue. Health professionals dealing with PLHIV also stated some institutional insufficiencies that contribute to fears of contagion among medical personnel.
- All HIV treatment costs are covered by social security, but psychological treatment and support is not provided to PLHIV. Psychological consultations are given voluntarily by some physicians, but there is a lack of systematic psychological support to PLHIV. Therefore, health professionals highlighted the need for financial support of this service.

- The most important employment-related problem is the bureaucratic procedures of pension funds and social security.
- Their main source of support for PLHIV is their families. They also receive support from service providers (especially infectionists) and NGOs (such as the Positive Living Association). PLHIV who contributed to the work of NGOs reported increases in their self-esteem.
- The problems most commonly mentioned by both the professionals and PLHIV were the invisibility of PLHIV in the country and problems such as unawareness and ignorance.

CHAPTER 1: INTRODUCTION

This report aims to explain the social vulnerabilities associated with HIV and AIDS in Turkey. The research will identify specific recommendations and strategies for reducing stigma towards and vulnerability among people living with HIV (PLHIV).

Turkey has a population of 73,875 million.¹ The population of Turkey is expected to reach 76 million in the year 2010 and 88 million in 2025.² Turkey is located between Europe and Asia, inhabiting a region that represents one of the most rapidly expanding HIV epidemics in the world. Furthermore, Turkey is located along the major drug transit route, which originates in South and Central Asia and radiates outward toward Europe. Due to its geographic proximity to other national epidemics (e.g., in Ukraine, Russia), Turkey risks having a significant HIV epidemic.

The risk of the rapid spread of HIV is high. Commercial sex work is considered to be the major driver of the epidemic in Turkey,³ given the epidemiological stage of HIV/AIDS in Turkey and the low prevalence of drug use. It is also important to note that sex workers from Eastern European and the former Soviet Union come to Turkey by tourist visas and work as commercial sex workers.⁴ The high prevalence rate in Eastern Europe may have an important impact on Turkey. It is reasonable to assume that trading activities and tourism increase the risk of HIV/AIDS in Turkey.⁵

The Turkish society encountered its first AIDS case in 1985. Twenty years later, studies show that the level of information about HIV and AIDS in Turkish society remains insufficient.⁶ Studies have examined levels of HIV knowledge within high-risk groups, including samples of adolescents,

¹ SIS projection for 2006

² Population Reference Bureau, 1999

³ P.Altan,) UNGASS Indicators Country Report: Reporting Period January 2003-December 2005. Ankara:MOH; (2006); P Ay and S.Karabey, "Is There A Hidden HIV/AIDS Epidemic in Turkey: The GAP Between the Numbers and The Facts", Marmara Medical Journal, 19 (2):.90-97. 2006

⁴ Ay and Karabey, 2006

⁵ Ay and Karabey, 2006.

⁶ U. Ertuğrul, .). HIV/AIDS: Current Status in Turkey and Policies of the Ministry of Health. *AIDS Savasım Bulletin*, 38:14-16. (2001); M. Kontas. HIV/AIDS in the World and Turkey. In S. A. Simsek (Ed.), *6th Turkey AIDS congress book* (pp. 13-19). Istanbul: Markon Press. 2003;

healthcare professionals, sex workers and workers in the tourism industry.⁷ Other studies have examined attitudes towards HIV and AIDS in general community samples, including workers at beauty salons⁸ and university and high school students.⁹ The main findings of these research studies highlight the need for improved education about HIV prevention and modes of transmission.

Campbell has stated that women are at high risk of HIV transmission through gender-defined roles and gender stratification.¹⁰ The gender roles peculiar to the Turkish society also make women more vulnerable and therefore put them at risk of HIV infection.

it is possible to say that the behavior of men and women is differentiated in all cultures, and there is strong social pressure to maintain these distinctions. Since the beginning of the 1980s, changes in Turkey's social and economic structure have had considerable impact on the traditional roles of men and women in the society. Although the traditional social pressure related gender is still dominant in most parts of the country, particularly in rural parts, the impact of the changes in the demographic,

⁷ V.Duyan et.al., Surgeons' attitudes toward HIV/AIDS in Turkey, *AIDS Care*, 13:243-250.; 2001; S Köksal, et.al., The Knowledge Levels of the People Working in the Tourism Sector on AIDS. In E. T. Çetin (Ed.), *2nd Turkey AIDS Congress book* (pp. 59-60). Istanbul: AIDS Combat Society Press. 1995.; S.Savaşer., Knowledge and Attitudes of High School Students About AIDS: A Turkish Perspective. *Public Health Nursing*, 20: 71-79. 2003.; A.Unsal et.al., Level of knowledge of Nurses About AIDS in Several Health Services of Eskisehir. *General Medical Journal*, 9: 53-58,1999.; Yıldırım, 2003; cited in N. Acaroğlu., Knowledge and Attitudes of Mariners About AIDS in Turkey. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 18 (1):48-55. 2007.

⁸ Kişioğlu, et al., Isparta'daki Kuaför ve Güzellik Salonlarında HIV/AIDS Konusunda Bilgi ve Durum Değerlendirmesi (Evaluation of Situation and Knowledge about HIV/AIDS at Hair Dressers and Beauty Saloons of Isparta). *HIV/AIDS*, 6 (2),2003.

⁹ L. Dönmez. Akdeniz Üniversitesi Turizm Yüksek Okulu ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Cinsel Tutum ve Davranışları (Akdeniz University Tourism and Sport Academy Students' Sexual Attitudes and Behavior) *HIV/AIDS*, 4 (2):147-151. 1999; Deniz, et al., Cinsel Yolla Bulaşan Enfeksiyonlar Konusunda Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri(University Students' Views About Sexually Transmitted Diseases) *HIV/AIDS*, 7 (2). 2004; N. Güler, et al., Lise Öğrencilerinin HIV/AIDS Konusundaki Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi(Determination of Knowledge Level of High School Students about HIV/AIDS) *HIV/AIDS*, 6 (1). 2003;.

B. Demirtaş, Bir Üniversitenin Eczacılık Fakültesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Cinsel Yolla Bulaşan Hastalıklara İlişkin Bilgileri.(Junior Pharmacy Students' Knowledge Towards Sexually Transmitted Diseases) *HIV/AIDS*. 2005; G. Ekuklu, et al Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin HIV/AIDS Konusundaki Bilgi Tutumları ve 1996'dan Buyana Değişimi.(Trakya University School of Medicine Students' Knowledge and Attitudes on HIV/AIDS and Their Change since 1996) *HIV/AIDS*, 8 (1). 2005.

Ş. Aras, et. al., Lise Öğrencilerinin Tutum ve Davranış Özellikleri, *Sağlık ve Toplum*, 14:78-87, 2004

S. Bulduk, et al. Adölesanların HIV/AIDS Bilgi Düzeyleri ve Hastalığa Karşı Sosyal Önyargıları (Adolescents' Level of Information about HIV/AIDS and Their Social Prejudices about the Disease). *Sted*, 15(8). 2006 ; İnce et al., İstanbul İli Silivri İlçesi Adölesan Dönem gençliğinin AIDS ve Stigma Konusunda Çeşitli Eğitim Yöntemlerinin Etkinliği. (Effectivness of Various Educational Methods for AIDS and Stigmatization on Adolescents Youth of İstanbul/Silivri). *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 69 (3):63-69,2006.

¹⁰ C. A. Campbell, Women, Families, and HIV/AIDS: A Sociological Perspective on the Epidemic in America. Cambridge: Cambridge University Pres. 1999.

legal, and economic situation has been felt especially in the big cities. Some women has not benefited education and health services. As stated in the UNAIDS Turkey Situation Analysis¹¹, the reproductive health status of women in Turkey is low compared to developed countries.

Overview of the HIV epidemic in Turkey

Since the first reported AIDS case in 1985, the total number of reported HIV and AIDS cases in Turkey in the period between 1985 and 2006 has reached 2,544. As shown in Table 1, there were only two patients in 1985, but the total numbers of new HIV diagnoses increased each year, reaching 33 new cases in 1990, 158 new cases in 2000, and 290 new cases in 2006. This increase might be the result of increased testing (e.g., through the projects run by the Global Fund programme).

Table1.Reported HIV/AIDS Cases by Year

Year	Case	HIV (+)	Total
1985	1	1	2
1986	2	3	5
1987	7	27	34
1988	9	26	35
1989	11	20	31
1990	14	19	33
1991	17	21	38
1992	28	36	64
1993	29	45	74
1994	34	52	86
1995	34	57	91
1996	37	82	119
1997	38	105	143
1998	29	80	109
1999	28	91	119
2000	46	112	158
2001	40	144	184
2002	48	142	190
2003	52	145	197
2004	47	163	210
2005	37	295	332
2006	35	255	290

¹¹ UNAIDS Turkey Situation Analysis 2006.

Total	623	1921	2544
-------	-----	------	------

Source: www.unaids.org-Türkiye'de HIV/AIDS verileri.

However, the actual number of HIV and AIDS cases remains unclear. As discussed by several researchers,¹² the actual numbers of HIV and AIDS cases are likely to be significantly higher than the reported number of cases. The main reason for underreporting may be systemic: there is no comprehensive surveillance system for HIV and AIDS cases in Turkey, making it impossible to estimate the reliability of the data. The long asymptomatic period of the HIV disease also undermines reliable estimates of HIV incidence. Societal factors, including ignorance and stigmatization of HIV, also limit accurate surveillance and monitoring; these factors challenge efforts to improve rates of testing in the general population.

Factors contributing to the rise in HIV infections in Turkey are as follows¹³:

- Increasing numbers of sex workers, especially unregistered sex workers
- Developed tourism sector
- Population movements
- A large number of people working abroad (for example, Europe)
- Increasing prevalence of injection drug use in recent years

Although traditional values and customs still have an important impact, industrialization, urbanization and education have resulted in social and cultural changes in Turkey. As a result of these changes, young people in some parts of Turkey have greater sexual freedom than previous generations, and they are also at greater risk of sexually transmitted infections (STIs), including HIV. In this context, the attitude of young people and their behaviour in terms of sexual and reproductive health should be evaluated properly by experts and health professionals.¹⁴ The spread of STIs is influenced not only by rates of sexual intercourse, but also by the habit of using condoms.

¹² V.Duyan and G. Yıldırım “A Brief Picture of HIV/AIDS in Turkey”, AIDS Patient Care and STDs, 17(8):373-375, 2003; A.Tümer, “HIV/AIDS and other Diseases Infected by Sexual Relations” in Manual for Centers of Testing and Voluntary Counseling .Ankara :General Directorate of Primary Health Care of MOH, 2006.

¹³ Tümer, 2006. p.31

¹⁴ Aras et al., (2004).

As a result of these social and cultural changes, reproductive health education for youth is necessary.¹⁵

Most people with HIV and AIDS in Turkey are male (69%) and the percentage of females is relatively low (31%)¹⁶ (see Table 2). Among all reported cases, the male-female ratio is 2:1.¹⁷ The number of women living with HIV is low, but it should be noted that women are an increasingly vulnerable group.

Table 2. Distribution of cases by gender and age.

Age-groups	Male	Female	Total
0	13	4	17
1-4	6	12	18
5-9	3	8	11
10-12	3	2	5
13-14	1	1	2
15-19	23	37	61
20-24	150	166	316
25-29	241	139	380
30-34	304	108	412
35-39	276	58	334
40-49	300	68	369
50-59	158	63	221
60 and +	76	26	102
Unknown	200	96	296
TOTAL	1755	789	2544

Ministry of Health (2006) www.saglik.gov.tr

Risk factors for HIV infection in Turkey

“The epidemiological pattern of the HIV epidemic in Turkey is very similar to the one in Africa, where heterosexual transmission represents the main mode of transmission.”¹⁸ According to the statistics of the Ministry of Health, the main mode of transmission is heterosexual sexual intercourse (1343 infections), followed by men having sex with men (MSM; 207 infections) and injection drug use (IDU; 120 infections) (see Annex 7). It should be noted that the mode of transmission for 599

¹⁵ (Dönmez, 1999; Deniz, et al., 2004; Güler, et al., 2003; Demirtaş, 2005; Ekuklu, et al., 2005, Aras, et al., 2004, Bulduk, et al., 2006, İnce et al., 2006.

¹⁶ Tümer,2006.

¹⁷ Ay and Karabey,:p:92, 2006

¹⁸ Ay and Karabey, p:92, 2006.

cases is unknown; these are all among men, and many may be attributed to injection drug use or sex between men. There are no reliable data on the number of sex workers (SWs), MSM, or IDU in Turkey. A recent surveillance study shows that the risk is higher in MSM and IDU.¹⁹

HIV/AIDS in Turkey is not generally regarded as an important health problem due to the small number of people living with the disease. According to Duyan and Yıldırım²⁰, a young population and inadequate knowledge about sexually transmitted diseases are the main factors increasing the number of HIV cases in Turkey. There is an urgent need to improve scientific research, to ensure that HIV and AIDS become a priority among policies, projects and actions, and to organize educational programs to inform people about how to protect themselves.

Socio-economic picture of PLHIV in Turkey

Although reliable data on HIV and AIDS are limited, various sources of information have addressed the social context and cultural environment of PLHIV in Turkey. These include governmental reports (especially reports of Ministry of Health) and non-governmental reports.

Several studies have confirmed the MOH's findings regarding the gender distribution of PLHIV in Turkey. For example, a study carried out by Numune Hospital in Ankara reported on 67 PLHIV, of whom 76.2% were male. The average age of individuals in this study was 39.8 years.²¹ Another study was conducted in the clinics of both Hacettepe and Numune Hospitals. This study reported on 76 PLHIV, of whom 67.6% were male. This study also confirmed the MOH's findings on mode of transmission. The highest percentage of stated transmission from partner is "having a sexual relationship abroad" (37%). Most PLHIV in the study were married (55.5%).

¹⁹ ICON-INSTITUT Public Sector GmbH (D), Hacettepe University (TR), Price Leopold Institute of Tropical Medicine(B). Reproductive Health Programme in Turkey: Operations Research on Key Sexually Transmitted Infections (STIs) and Human Immunodeficiency Virus (HIV) in Turkey., Nisan –Özet Rapor 2007, EuropeAid/121388/C/SV/TR

²⁰ Duyan and Yıldırım, 2003.

²¹ Eren et al., HIV/AIDS Olgularında Ölüm Nedenleri(Causes of Deaths in HIV/AIDS Cases). *Türk HIV/AIDS Tıp Dergisi*, 6, 4. 2003

Another study involved 36 HIV-positive individuals from Istanbul, Ankara and Izmir, and it provides some information about the socioeconomic status of PLHIV. Two-thirds of these individuals were male, 33.3% were aged 25-36 years, and 58.3% reported having been infected via a sexual relationship. Fifty percent were married, and 36.1% had graduated from high school. One quarter of the individuals had a Green Card, 55.6% did not have a job that provided a regular income, and 47.1% had no regular job. However, 78.8% reported receiving social support from their families.²²

According to the UNGASS Country Report,²³ socio-economic and socio-cultural features as well as demographic characteristics of the population are leading factors contributing to the rapid spread of sexually transmitted infections (STIs), including HIV. However, this report does not provide any information about employment status, income, education, marital status, social security, or other factors.

Policy responses to HIV and AIDS in Turkey

Twenty years after Turkey experienced its first AIDS diagnosis, HIV still has not been regarded as a priority for national policy. Major policy milestones are described here.

Several national commissions to address HIV and AIDS in Turkey have been established, including the High AIDS Commission in 1987, the AIDS Counsel Commission in 1993, and the National AIDS Commission in 1996.²⁴ The overarching aim of the National AIDS Commission (NAC) is to scale up the national response to HIV and AIDS. It is chaired by the Ministry of Health (MOH). A national NGO, the Family Planning Association of Turkey (FPAT), functions as the secretariat of the NAC. FPAT organizes NAC activities under the supervision of the MOH. With the contribution of 30 national counterparts from public institutions, academies and NGOs, the NAC identified national targets and strategies in 1996, and prepared a plan of action composed of the following

²² Akıncı & Öz, HIV/AIDS'li Hastaların Tedaviye Uyumunu Etkileyen Psikososyal Faktörler (Psychosocial Factors Affect PLWHA Patients' Adaptation to Treatment). *Türk HIV/AIDS Tıp Dergisi*, 6, 4. 2003.

²³ UNGASS Country Report Turkey, Ministry of Health, 2006,

²⁴ A.Namal,. AIDS'li Dünyamız ve Ülkemiz (Our Country and World with AIDS). DATE of ACSESS: 10.03.2007 http://www.tr.net/saglik/genel_saglik_aids_dunya_ulkemiz.shtml, 2007

components: prevention; diagnosis, treatment and social support; legislation; and information dissemination and research (TCR). Although the NAC was established in 1996, it does not function at full efficiency. It is the only defined decision mechanism for Turkey, but its membership is diverse and some members do not participate regularly in meetings. Hence the Commission's effectiveness and responsiveness remains limited.

In 1994, the Declaration on HIV and AIDS stated that HIV status is a private issue of PLHIV (i.e., a personal and private health condition). The UN HIV/AIDS Theme Group of Turkey was founded in 1996.

Other international institutions providing support are the United Nations Development Fund for Women (UNICEF) and the United Nations Population Fund (UNFPA). In 1999 the Human Resource Development Foundation (HRDF), a member of the National AIDS Commission from its inception, participated in preparing the National AIDS Plan of Turkey and proposed a report called the "Turkey National AIDS Commission."²⁵

The Declaration of Commitments on HIV/AIDS was adopted by the UN General Assembly Special Session on HIV/AIDS on 27 June 2001. The European Union has also started a process of reflection, research and renovated efforts to understand and combat the epidemic in Europe and neighbouring partner countries. Turkey has a different support frame because it is already a candidate country. The main concerns in Turkey are the accuracy of health information systems and the stigma associated with HIV, which prevents many people from undergoing voluntary testing.

In 2002 an Action Plan was developed with national objectives and strategies for 2002-2006. Two important projects supported by European Union and Global Fund also started during this time.

The target areas of EU support include training, upgrading selected health facilities, improving surveys and research, and increasing prevention activities for HIV and other STIs in Turkey. The main projects specific for combating HIV/AIDS in Turkey are the following:

²⁵ United Nation) Declaration of Commitment on HIV/AIDS, 2001.

Reproductive Health Programme in Turkey (European Union Projects): The aim of this programme is to improve the sexual and reproductive health status of the Turkish population, especially women. Specific objectives of the programme are to increase the utilisation of services related to sexual and reproductive health and to improve the policy environment to better support human rights and choices. The programme provides direct support to the Ministry of Health (MOH) in implementing the National Strategy for Women's Health and Family Planning, which aims to increase the accessibility and quality of services.

Some projects from the EuropeAid funding programme are as follows;

- *Mass Media Campaign for Increasing Community Awareness on Maternal and Neonatal Health Issues.* The programme includes campaigns about STI and HIV/AIDS.
- *Supply of Laboratory Equipment for Ministry of Health Provincial Laboratories and Refik Saydam Hygiene Centre.* HIV/AIDS testing is performed in all of these laboratories.
- *Operations Research on Key Sexually Transmitted Infections (STIs) and Human Immunodeficiency Virus (HIV) in Turkey.* ²⁶

More recently, the Ministry of Health has been carrying out the “Turkey HIV/AIDS Prevention and Support Project,” supported by the Global Fund (2005-2007). The project aims to cover sex workers, IDU, MSM, and prisoners. The objectives of this project are to increase the accessibility of preventive services to sex workers, IDU, and MSM; provide public access to voluntary counselling services; provide PLHIV with access to psycho-social support services; amend legislation to provide PLHIV with legal support; and increase the accessibility of HIV prevention programs in prisons. Some governmental organizations and NGOs are currently engaged in this project (e.g., The Skin and Venereal Disease Hospital and Dispensary, New Health and Education Association, DOKARGENÇ (East Black sea Region Youth Association), Positive Living Association, KAOS-GL (Gay and Lesbians Association), KLIMIK, and HRDF).

Although projects to support PLHIV have been initiated within the framework of the HIV/AIDS Prevention and Support Programme, the well-being of PLHIV does not have priority in existing policies. But the draft report for the 2006-2010 National Action Plan includes initiatives to

²⁶ European Parliament: Combating HIV/AIDS in the Neighbouring Countries of the EU, Briefing Note, December 2006

strengthen the accessibility of treatment, counseling services, legislation, and social support. The draft also includes the following topics: a more powerful surveillance system for sexually transmitted infections (STI) and HIV/AIDS; a national surveillance and evaluation plan; services to prevent the transmission of HIV from mother to child; and prevention services for groups at heightened risk. This plan remains under development and has not yet been announced.

Legislation addressing HIV and AIDS

In the Constitution of the Turkish Republic, there is no reference to the fundamental rights and freedoms of PLHIV. The Prevention of AIDS Report²⁷ provides some information about civil liberties for PLHIV (see Annex 3). A Report on the Violation of Rights of People Living with HIV in Turkey²⁸ stated that a total of 103 rights violations have been reported. For example, the report reviewed findings showing that some clinics have denied care to PLHIV, that HIV-positive mothers have been forced to give birth to children in non-obstetric wards, and that PLHIV have received poor dental treatment. Other documented rights violations include:

- Denial of educational rights.
- Termination of employment.
- Compulsory HIV testing of sex workers. The results of these tests have been announced by non specialist authorities.
- Invasion of privacy and personal discretion.
- Compulsory HIV testing of people who apply for military service, student dormitories and other positions.

Stigmatization and discrimination related to high-risk groups, such as MSM and IDUs, are widespread in Turkey. In 1987, a compulsory serologic test was applied to individuals in some of the vulnerable groups. For example HIV tests were compulsory for individuals in prisons and in the military, which caused discriminative practices.²⁹ These procedures not only violated individuals'

²⁷ Human Resources Development Foundation The Prevention of AIDS Report, National AIDS Commission. 1999.

²⁸ Positive Living Association, A Report on the Violation of Rights of People Living with HIV in Turkey, 2007.

²⁹ Y.T.Demircan, , Yasalarda HIV/AIDS ile ilgili Durum Analizi Yapılması, İstanbul. 2006; Positive Living Association, 2007.

privacy, but also took no precautions to prevent the dissemination of information about individuals' HIV status. The widespread discrimination against vulnerable groups has made these individuals hard to reach, complicating the implementation of targeted prevention activities.

Access to education

There are no specific legal arrangements addressing the educational rights of children living with HIV, although these children can benefit from more general Constitutional rights. The Constitution of the Turkish Republic and related laws support non-discrimination in principle, but legal discrepancies have caused some children to be denied their rights. Though there is no legal arrangement specifically for PLHIV, some Constitutional Rights such as articles 2 and 10 are related to HIV-positive individuals.³⁰

In 2003, a seven-year-old HIV-positive child (Y.O) faced tragic discrimination at school. Twenty-nine parents who did not want their children to be in the same class with Y.O protested by not sending their children to school. Although the Educational Directorship of Izmir supported Y.O to continue his education, parents insisted on their protest.

The lack of legal arrangements for children living with HIV in the education system is a significant gap in Turkish law, which may allow the rights of HIV-positive children to be violated. Therefore, there is an urgent need to develop policies in the area of education.

Access to employment

According to [The Labour Act of Turkey](#) (Law No. 4857, dated 22.05.2003, Article 5.) no discrimination based on language, race, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sex or similar reasons is permissible in an employment relationship.

Discrimination against people living with HIV has implications for policies and structural frameworks aiming to protect workers' rights in Turkey. Some applications of the legal framework can contribute to negative discrimination against PLHIV, such as Law No. 4857 (dated 22.05.2003).

³⁰ (<http://www.die.gov.tr/CIN/childrights.html> and <http://www.die.gov.tr/CIN/legislation-general-principles.htm>).

According to this law, an employee's contract can be terminated if he or she is infected with a non-work-related illness; it is unknown whether this article can be used against HIV-positive employees. According to the Positive Living Association report³¹ violations of employee rights are common.

Access to health care

In Turkey the right to medical care is protected in the constitution and can be summarized as "Everyone has right to medical care without discrimination." The 17th article of the Constitution of the Turkish Republic states that "everyone has the right to life." A detailed policy of health rights is presented in the 3rd section and 56th article of the Constitution, under the heading of "Social and Economic Rights and Duties."

It is well known that the health care system is constantly changing. Since the founding of the Republic, health and health care services have been given priority in the government and efforts have been made in every term to improve health care services and the health care system. However, health care services in Turkey have still not fulfilled all of the nation's objectives.

The legal basis for patient rights in Turkey are founded on the Medical Ethics Code of 1961. The Patients Bill of Rights, which was published in the official gazette and became valid on 1 August 1998,³² is a more recent step. This bill sets out human rights in the health care arena, discussing all institutions and establishments that provide health care services. It sets out methods and principles that are intended to enable all patients to take advantage of their rights, to gain protection from rights abuses, and to use legal methods to protect their rights and human dignity as necessary.³³ The document was based on the Constitution of the Turkish Republic, supplemented by other regulations and international legal texts. Patient rights are defined as "the rights of individuals who have a need for health care services," which are guaranteed to all because they are a person under the Constitution of the Turkish Republic, international treaties, laws and other regulations.³⁴

³¹ Positive Living Association's report , 2007.

³² Positive Living Association, İnsan Hakları ve Hasta Hakları Bağlamında HIV/AIDS, İstanbul,2006.

³³ A.D. Erdemir & Ö.S. Elcioğlu, Patient's and Physican's Rights regarding Medical Ethics, Ankara, trükiye Klinikleri Pub., 2000.

³⁴ Ibid.

Although the right to health care is protected in the Constitution, it is important to note that only 30% of the Turkish population is covered by social security.³⁵

Health care services are the most important services for PLHIV. According to the Positive Living Association's report,³⁶ 63% of human rights violations alleged by PLHIV have involved access to health care.

Social security for PLHIV in Turkey

All aspects of health care for PLHIV in Turkey are financed by various health insurance systems (including Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar and BAĞ-KUR). PLHIV are guaranteed HIV and AIDS-related medical treatment, including antiretroviral therapy (ART), which is provided free by the state. In 1994 a new procedure was instituted for poor individuals who are not covered by insurance; the state now guarantees health services to all individuals who lack financial means or health insurance. People who use state-provided (or subsidized) health services are given a "Green Card" which they present to appropriate health providers. PLHIV who lack social security are eligible for a Green Card.

However, one of the main problems in Turkey is that the costs for treatment are very high compared to income. Sex workers who are officially registered might benefit from health services; however, unregistered sex workers have limited access to health care.

Health services for PLHIV in Turkey

In the face of increasing vulnerability to STDs and HIV, the Ministry of Health gives higher priority to curative health services. The emphasis given to primary and preventive health care is considerably limited and concentrates mainly on neonatal care and family planning. "Although the existing health care system has serious problems and requires radical reform, it still embraces a significant amount of trained personnel and ample health infrastructure as well as considerable institutional

³⁵ M .Tokat. Turkish Health Care Expenditures and Financing in 1997. MoH General Directory of health Project,1997

³⁶ Ibid.

experience.”³⁷ PLHIV are also affected by the infrastructure of the existing health system, including any institutional problems.

Care and treatment of PLHIV

The Ministry of Health (MOH) in Turkey is primarily responsible for regular monitoring and evaluation of the implementation of the National Strategic Action Plan. In relation to the response to HIV and AIDS, the MOH follows the recommended control strategies of the World Health Organization. The MOH monitors HIV infections and also is responsible for providing both preventive and treatment services. Furthermore, there are a number of AIDS associations such as the Istanbul AIDS Eradication Association, the Izmir Anti-AIDS Association, the Hacettepe Research Center, and other university centres.

Other services available for PLHIV

NGOs are the most active and devoted national stakeholders in the process of addressing HIV and AIDS in Turkey. The scope of their activities is limited, but most of them have experience with advocacy and information, education and communication (IEC) activities, such as training programs for adolescents, students, the public, and specific vulnerable groups. The mandate of most of the experienced NGOs is reproductive and sexual health, which includes HIV and AIDS-related activities³⁸.

Some NGOs provide support to PLHIV, such as the Positive Living Association (established in 2005), which has started a support centre in İstanbul. The Positive Living Association provides expert medical, psychological, legal, and nutritional support; it also assists PLHIV in accessing medical treatment and other services. More recently, the Association of Positives (PODER) has begun providing care services especially to PLHIV. Nevertheless, there is still an urgent need for a stronger governmental policy to address the rights of PLHIV and enable them overcome service barriers using legal, ethical and social means.

³⁷ (www.unescap.org/esid/psis/population/5appc/doc/Turkey_country_report.doc - 12/22/2003)..

³⁸ (www.unescap.org/esid/psis/population/5appc/doc/Turkey_country_report.doc - 12/22/2003).

Conclusion

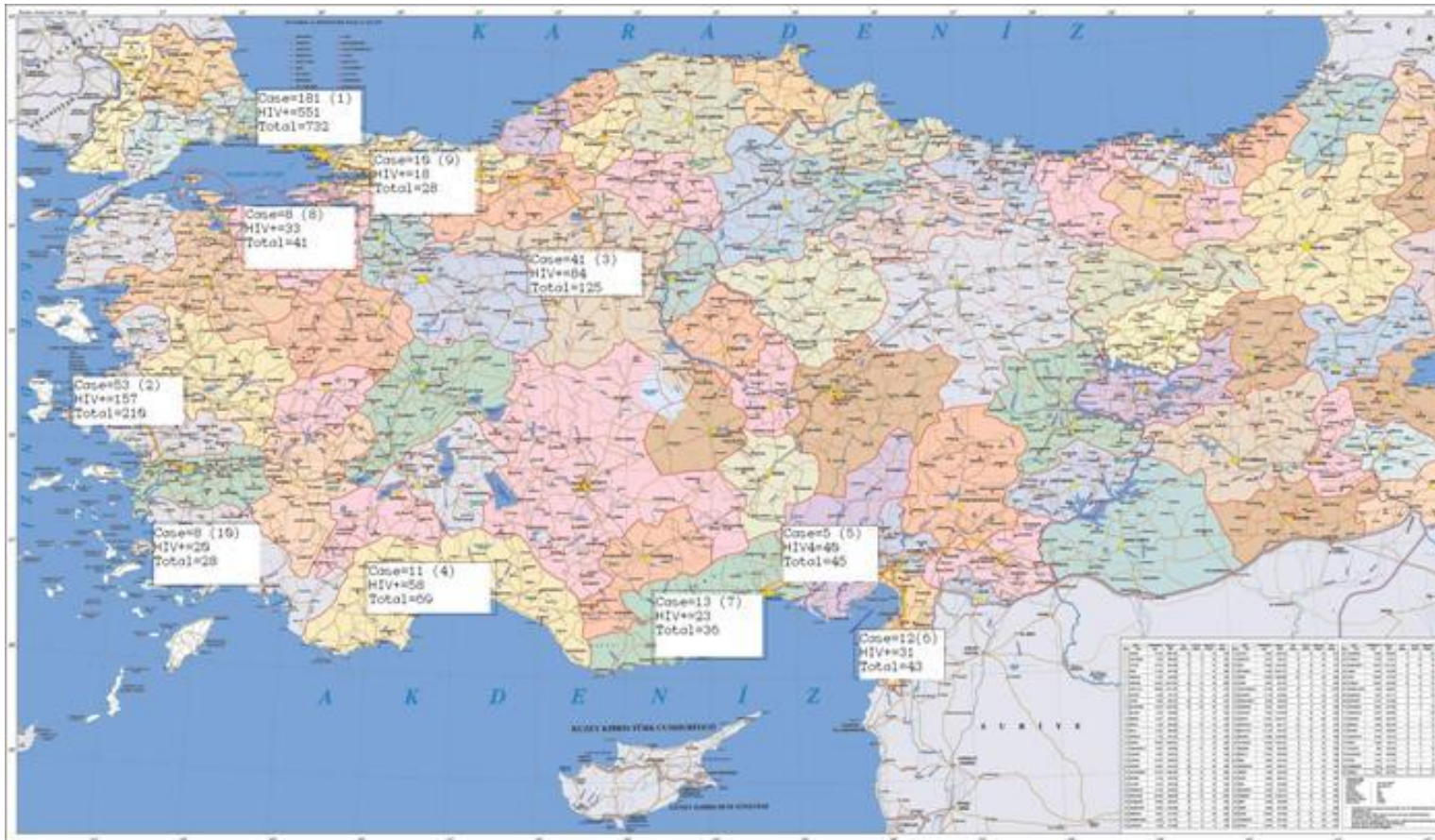
Current data arguably underestimate the prevalence of HIV and AIDS in Turkey. The surveillance system does not include sufficient monitoring and testing for determining HIV and AIDS prevalence. The lack of statistics on the number of sex workers, MSM, and IDU further challenges accurate data collection and decreases the ability to target prevention activities and awareness-raising initiatives. As described in Turkey's Country Report (2006), the demographic, social, and economic characteristics of Turkey may facilitate the rapid spread of HIV.

CHAPTER 2: Community Mapping

Geographical distribution of PLHIV

Although PLHIV are represented in almost all urban areas, most are from Istanbul, Izmir, Ankara and Antalya. HIV and AIDS cases have been identified in all provinces, but most PLHIV are registered in Istanbul, where more than 15 million people live.

Map 1: Distribution of HIV and AIDS prevalence in cities of Turkey



Data Source= Ministry of Health, 2006. www.saglik.gov.tr

Selection of regions for the study

HIV and AIDS cases have been identified in 76 provinces in the seven regions of Turkey. Four regions - Marmara, Aegean, Mediterranean, and Central Anatolia - have the highest populations of PLHIV in Turkey. Most PLHIV are in coastal regions. Three regions were selected for the sample in this study. Two are coastal regions (Marmara and Aegean) and the other is the central region (Central Anatolia).

The main criteria for the selection of districts were as follows:

- The district should be a high-risk province in terms of HIV prevalence;
- The district should be a high-risk province in terms of immigration;
- The district should provide considerably advanced public services (health, education, employment, etc.).

One province satisfying the above-mentioned criteria was selected from each of the three regions. The rationales for selecting the regions and districts/provinces for the study are presented in Table 3.

Table 3. Selection criteria and rationale

REGION	DISTRICT	RATIONALE
Marmara	<p>ISTANBUL Population = 10,018,735 (in 2000) Annual growth rate of population (‰) = 33.09 (1990-2000) Population density = 1928 (in 2000) Migration = 920,955 (in 2000) Rate of net migration (‰) = 46.09 (in 2000) HIV-positive (593) + Case (184) = Total 777</p>	<p>Immigration from other regions makes Istanbul more vulnerable to HIV.</p> <p>Istanbul is dominated by immigrant people from all over Turkey and situated on the national highway between Europe and Asia. Its border districts (Kocaeli, Bursa) also have large numbers of PLHIV.</p> <p>Istanbul is a mega-city and is located in the urban industrial area.</p>

<p>Aegean</p>	<p>IZMIR Population = 3,370,866 (in 2000) Annual growth rate of population (‰) = 22.39 (1990- 2000) Population density = 281 (in 2000) Migration = 306,387 (in 2000) Rate of net migration (‰) = 39.88 (in 2000) HIV-positive (168) + Case (56) = Total 224</p>	<p>Izmir is a province of Turkey in Western Anatolia on the Aegean coast. Izmir is the third largest city in Turkey and has the second largest harbour (industrial city). Izmir is the second highest risk area because of the large number of reported cases. Izmir is a compelling site for this study because it was the first documented place where an HIV-positive child experienced problems in the educational system.</p>
<p>Central Anatolia</p>	<p>ANKARA Population = 4,007,860 (in 2000) Annual growth rate of population (‰) = 21.37 (in 2000) Population density = 163 (in 2000) Migration = 377,108 (in 2000) Rate of net migration (‰) = 25.59 (in 2000) HIV-positive (86) + Case (41) = Total 127</p>	<p>Ankara is the capital city of Turkey. As a metropolitan area, Ankara has a considerable number of immigrants. Ankara is identified as a high-risk area because it is a metropolitan city. Ankara also represents PLHIV from rural areas since most of these individuals receive their therapy/treatment here.</p>

CHAPTER 3: Methodology

In order to understand the conditions of PLHIV in Turkey, this study used three different data collection techniques. These included:

1. Literature review (desk-review),
2. In-depth interviews with PLHIV, and
3. Focus group discussions with representatives of education, health and employment institutions.

After finalizing the desk review (presented in Chapters 1 and 2), the research team carried out 20 in-depth interviews: 16 with PLHIV, three interviews with parents of HIV-positive children (one father and two mothers), and one with the wife of an HIV-positive individual. (The relatives were not HIV-positive.) Researchers also conducted four focus group discussions to address the project aims. The individual interviews and focus group discussions were all carried out during the period of April-July, 2007.

Individual interviews with PLHIV

The study adopted purposive sampling that reflected an appropriate distribution of the PLHIV population in Turkey. Participants were recruited from the Positive Living Association (16 participants), the Hacettepe University Treatment and Research Center in Ankara (HATAM; three individuals) and the Numune Hospital in Ankara (one individual).

Design

The team carried out interviews in Ankara and Istanbul using face-to-face or telephone interviewing. Whenever possible, the team tried to interview respondents in person. However, the team conducted telephone interviews when the respondents preferred phone contact or refused to participate in a face-to-face interview. For these participants, the team received the phone numbers from HATAM or the Positive Living Association to make appointments for the interviews.

Interviews were semi-structured, and an interview questionnaire (topic guide) was used to explore the respondents' experiences related to accessing education, employment and healthcare. Interviews generally lasted between 40-60 minutes.

During the interviews, researchers first introduced themselves and explained the objective of the research. After establishing a rapport, the participant's oral consent was requested. Once the interviewees provided their informed consent, all the interviews were tape-recorded. Interviews were not tape-recorded in two cases due to participants' request. The recorded interviews were transcribed; detailed notes were taken for non-recorded interviews. Portions of the transcripts were translated into English, and all transcripts were anonymised. Data analysis was conducted using NVivo package software.

Sample characteristics

PLHIV in Turkey represent the target population for this study. Almost all participants were recruited from urban areas, corresponding to the concentration of the Turkish HIV and AIDS cases in Istanbul, Izmir, Ankara and Antalya. Recruiting participants in Turkey was difficult, despite concerted efforts by the research team and their collaborative organizations. While the sample has strong representation from Istanbul, where most PLHIV live, the study was also able to recruit some residents from Ankara and other cities like Malatya, Konya and Iğdır.

The team tried to recruit an equal number of participants from each target risk group identified by the UNDP: sex workers, MSM, and other PLHIV. The team faced difficulties finding and recruiting IDU due to a lack of systematic information about this group in Turkey. Neither governmental (police institutions) nor the Positive Living Association NGO could provide any data or access to HIV-positive IDU. The research team carried out 20 in-depth interviews: 16 with PLHIV, three interviews with parents of HIV-positive children (one father and two mothers), and one with the wife of an HIV-positive individual. The majority of PLHIV in the sample were of heterosexual sexual orientation (n=11), in addition to three interviews conducted with MSM and two with sex workers. Seven

participants were female and nine were male. Ages ranged from 24 to 42 years. Levels of education also varied: one participant was illiterate, five had a primary school education, two had completed secondary education, and the remainder (n=8) had a university degree.

Key areas of discussion in interviews included the following:

- Demographic characteristics of the PLHIV
- HIV history: time since diagnosis; treatment and medication
- Attitudes toward PLHIV and what it meant to live with HIV
- Changes in the lives of PLHIV, including changes in their behaviour towards other people
- Obstacles related to living with HIV
- Obstacles related to accessing educational facilities and employment
- Experiences accessing and receiving healthcare services
- What PLHIV expected from the state and powerful others
- Expectations from and participation in NGOs
- Other important issues related to discrimination and stigma of people living with HIV.

The research team also collected quantitative information, following instructions from the UNDP.

Focus groups

The research team carried out four focus groups total: one each with representatives of school systems and the business sector, and two with representatives from health-related institutions. The objective of focus group discussions was to understand general ideas about and attitudes toward PLHIV in each of these sectors. Three focus groups were originally planned, one for each sector (employment, health and education). However, after a suggestion from the Positive Living Association NGO, an additional focus group

was carried out with representatives of the health sector. Focus group studies were carried out in Ankara (2) and Istanbul (2).

During the focus group sessions, the moderators/facilitators used a semi-structured guide to cover the key topics and themes, but participants were also encouraged to share their experience and ideas freely. An ‘observer’ was also employed for each focus group session to help collect reliable data. Participants and institutions remained anonymous during data collection. All focus group discussions were tape-recorded with the informed consent of participants. The recorded focus group discussions were transcribed by the moderator to avoid missing any important details. All data are presented anonymously.

To recruit institutional representatives, the research team identified the most relevant institutions for participation in each focus group. For the focus groups conducted in Ankara, a team member called up the officials and invited them to join the group. The focus groups conducted in Istanbul were organized by the Positive Living Association. Focus groups moderators for the Istanbul groups were from the Sociological Association, and the observer was from the Positive Living Association.

Sample characteristics for the focus group sessions were as follows:

	Place	Date	Participants
Health	Ankara	12.06.2007 2 hours	Two physicians One nurse One health director One pharmacist
Health	Istanbul	24.07.2007 1.5 hours	Three physicians (gynaecologist, paediatrician, infectionist) One dentist One nurse One Biologist
Education	Ankara	22.06.2007 2 hours	Two primary school counsellors

			Five high school teachers One assistant director of a high school
Employment	Istanbul	24.07.2007 2 hours	Two managers from large-scale organizations Two managers from medium-size organizations One manager from a small organization

Data analysis

During the data analysis phase, the full transcriptions of all interviews and focus groups were entered into the software (NVivo7). As the first step, categories based on each question were created. Then, the transcribed interviews were coded case-by-case into these categories. This classification helped the researchers to see all the replies from the interviewees separately in one category. As the second step, sub-categories were created by browsing through the answers of interviewees. These sub-categories reflected participants' "own words" in all their richness. In the third step of analysis, the researchers created new categories to reclassify the codes according to the research aims and objectives. These new categories were "obstacles in access to healthcare, education and employment". These categories encompassed data gathered from both the focus groups and in-depth semi-structured interviews.

To assure the validity and reliability of the findings, all the categories and the coded data were examined by the three experts in the project team. In this process, the retrieving and searching functions of the software allowed the researchers to control the completeness of the coded data.

Following the project aims, the researchers prepared a "consistency matrix" to present the findings and the logic between the recommendations (see Appendix 1).

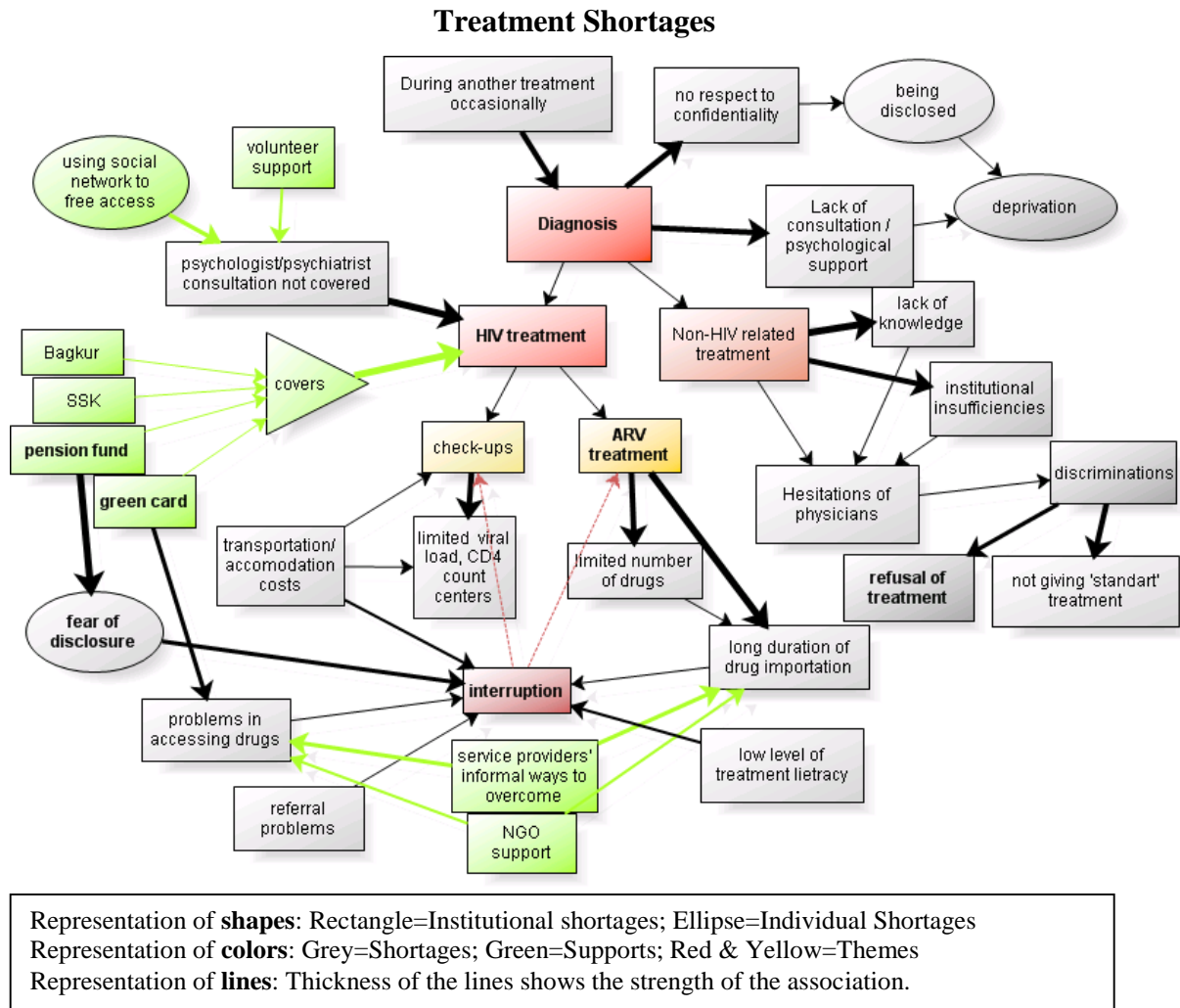
CHAPTER 4: Living with HIV and AIDS in Turkey

This section of the report presents key findings gathered from both the semi-structured interviews with PLHIV and focus groups with representatives from health, education and employment institutions. These findings highlight perceived stigma and obstacles affecting access to services among PLHIV.

Access to health

This sub-section uses an “event-state model”³⁹ to present an overview of health issues and experiences with medical institutions among PLHIV regarding HIV-related and non-HIV-related. This model was developed to expose “treatment shortages” experienced by PLHIV in accessing health.

³⁹ Gibbs, 2002



In this model, there are three main themes (events): *diagnosis*, *HIV treatment* and *non-HIV related treatment*. The left side of the model presents the shortages in non-HIV related treatment while the right side represents HIV treatment shortages. In the bottom part of the model, the shortages are associated with the “interruption of the treatment” by the links (lines) showing the strength of this association. For example, while “long duration of drug importation” is a main shortage in ARV treatment, its association with “interruption” is represented with a thinner line because there is support of both service providers and NGOs, which prevents interruption.

Diagnosis and disclosure

As depicted at the top of the model, the process by which participants learned of their diagnosis can be problematic. Most of the participants stated that they had learned their diagnosis during the course of other health treatment.

I didn't know any information about HIV, and I learned that I am HIV-positive suddenly. I went to the doctor for another illness and s/he asked for another test from me. After the results, the doctor told me that I am HIV-positive. I thought that I was going to die at that moment. I didn't know that it can be treated. P7

Two participants said that they learned that they are HIV-positive on the phone.

I learned it on the phone. They said that the result of the test was positive. Thank God my sister was with me at that time. P10

Problems with HIV-status notification include missed opportunities to provide counseling and education to patients about their diagnosis, which may have negative psychological consequences for the HIV-positive person. One service provider highlighted the negative impact of this problem:

But in general HIV-positive patients might be diagnosed during their routine examinations, before operations by surgeons, or during follow-up by gynecologists. The worst thing is to learn their situation by this way ... When the patients arrive at the HIV treatment center they also might have learned much information from the Internet and newspapers. If this happens, it is not easy for us to motivate them again. Contrary to this, if we diagnose and send them for verification and if they get psychiatric support in accordance with our care, we get more successful results. We also try to convince them to tolerate their situation, and in this stage we don't allow families to intervene. SP1

Moreover, lack of respect for confidentiality may also affect the lives of PLHIV. One of the participants reported experiencing a dramatic change after unauthorized disclosure:

I didn't disclose. The assistant, who had done my tests, left it open on the desk and my mother learned by reading it. The carelessness of the assistant could cause any other person to learn my diagnosis. If my father learned, he might have killed me instantly. You know that families are different and I would not have been able to make it acceptable for my father. P11

This participant, a 26-year-old woman, left her town to escape from the rumors in her small community. Being HIV-positive for an unmarried woman is *de facto* proof that she has had sex before marriage. Thus, she had a great fear of being disclosed to her father, because under traditional gender roles she has no right to have sex before marriage. *Here* we see the gender dimension related with traditional sex roles that plays an important role in stigma and discrimination.

Unfortunately, practices of involuntary disclosure existed even in infection clinics.

We use coded names in order to ensure confidentiality. My real name is...I saw that my blood test results coming from Western Blot stayed for several days on the desk. The nurses and several people use that room. One of my friends could also enter that room and see my real name and surname.P15

As this participant stated, there are certain practices in place to guarantee confidentiality. Even so, there are some careless service providers in practice. Thus, disclosure is a good example of shortages in practice.

HIV treatment

More than half of the interviewees reported participating in regular anti-retroviral treatment (ART). Among the 16 HIV positive participants, six of them had not yet started treatment. One reported receiving treatment on an irregular basis. The ones getting regular treatment declared that their life standards had improved, that their problems had decreased, and that they had started to feel more secure.

I have been getting good antiretroviral treatment for 14 years. There was the possibility of not being able to get the drugs or suspending the treatment. The effect of such a case would be similar to breaking up a relationship. That is to say, if I did not get the drugs it would not affect me physically but psychologically. P16

In Turkey, ART is accessible and free to all who have social security. If an HIV-positive individual does not have a social security, the state gives him or her a “Green Card” to receive treatment free of charge. Although treatment is free, there might exist some

difficulties in accessing drugs. If a HIV-positive person's immune system develops resistance to the drugs, the long duration of importing new drugs can be a reason for some undesired interruptions. As in the quotation above states (P16), these interruptions can lead to negative psychological effects.

There are additional problems for people living with HIV who have a "pension fund" (social security). Participants who had pension funds highlighted the problem of unwanted disclosure. An employed person under the coverage of pension fund faces the problem of being disclosed at his or her place of employment. Under a required procedure, an employee with pension fund faces possible disclosure because they must have a report on their diagnosis or treatment signed by relevant personnel at their workplace. Although this problem is not unique to PLHIV, it affects them more negatively compared to individuals with other illnesses. As the quotation below (P5) reveals, HIV-positive individuals might try to find alternative ways to access treatment without being disclosed at the workplace, even though they have social security. This problem also might result in interruptions in the treatment process.

I have social security but I do not make use of it in my work place. I try to overcome it somehow. I do not want to be disclosed, so I do not get drugs from my organization.
P5

There are also some problems with Green Cards. As stated above, the state guarantees health services to all who can prove financial need by issuing a "Green Card," which qualifies them for free care at health clinics. In principle, there should be no difference in treatment coverage for people with Green Cards, but in reality people with Green Cards may have problems accessing treatment. These difficulties are related to low socio-economic status. For example, one participant lives in a small village and must travel to Istanbul to receive medical treatment. The added costs of transportation and accommodation hinder her access to treatment.

Another problem is that my Green Card has expired. I need to renew it but I neglected it. I need to have a checkup each month but I cannot. That's bad. I have economic difficulties having check-ups. P7

Another shortage in HIV treatment is the limited number of drugs that are actually available. (provide some description of ARV provision and supply issues in Turkey) Consequently, if an HIV-positive person's immune system develops resistance to available drugs, the need to import a new drug emerges. In this case, importation of any new drug takes a long time and can lead to interruptions in treatment.

To overcome these problems associated with social security and bureaucratic processes, both service providers and Positive Living Association staff members support PLHIV by providing informal solutions to the problem of accessing drugs. A service provider explains their informal solution as follows:

Sometimes patients come claiming that [the] governmental district officer didn't provide their medications. If this happens immediately we give a ring to [the] district officer in order to get monthly medications. But it does not always work, and there are still serious difficulties because the Ministry of Health does not always have information about the need for medication. There is no clarification about when the pharmacies will get the medication and which kinds will be used. They say that they will provide the medication in two months. But we should find a way to get their medications on time. In practice, in order to solve this problem we order these medications three months earlier than the patient needs them. Then we collect all these medications and let patients use them when they are needed. This is the finest way to solve the problems. If the medications are not urgently needed, or if the patient passes away, all medications are stored either in my or the principal nurse's office. Since this is known by all patients, they call me back to ask for lacking medications. They take and give back by counting.(SP1)

This solution, founded by service providers and the NGO, does not run the risk of giving PLHIV inappropriate or expired medications, because the physicians (infectionists) have the control of the process. For example, the NGO provides drugs only under the advice of the infectionist. The only negative aspect of this solution is to have limited number of drugs in their stock.

The other main shortage is the lack of systematic psychological support. Currently, social security policies do not cover treatment by psychologists or psychiatrists for PLHIV. Participants stated that they use their social networks (both by having the support of psychologists whom they already know, and by using references from their friends to find

psychologists) to access those services freely. Moreover, only a limited number of psychologists and psychiatrists exist who currently provide free services to PLHIV.

The problem of centralized health services is another obstacle to the provision of high-quality treatment to PLHIV who do not live in major urban centers. The basic problem of PLHIV living outside İstanbul, Ankara, and İzmir is that they have to travel to those cities for treatment. This causes extra charges such as travel and accommodation expenses.

To sum up, although the social security in the country covers HIV treatment, there are still some problems with Green Cards and the pension fund. The confidentiality problem stops PLHIV from benefitting from their social security.

Non-HIV related treatment

As seen in the model, the main shortage in non-HIV related treatment is the hesitations of physicians to be in close contact with an HIV-positive person.

I went to a physician some time ago. S/he wanted me to take off my T-shirt. But when s/he saw my diagnosis on the paper, s/he did not even touch or examine me. P3

I do not want to blame anybody but I have seen two doctors and neither of them really examined me. They just gave some drugs. That's all. P7

Most of the participants stated that they faced difficulties receiving “standard” treatment at clinics that did not specialize in HIV. Despite having a relatively strong general health care sector and adequate numbers of trained professionals, medical personnel in non-HIV related clinics are far from giving “standard” treatment to people living with HIV due to their hesitation. Respondents suggest that this is due to lack of knowledge about HIV and AIDS, fear of contagion, and the invisibility of HIV and AIDS due to the low prevalence of infection. Indeed, participant narratives suggested that because of this invisibility of PLHIV in Turkey, physicians have very limited contacts with HIV-positive people and hesitate to provide treatment when they encounter an HIV-positive patient.

Furthermore, health professionals in focus groups stated that the lack of protective tools and technologies - such as latex gloves, needlestick dispensaries, and post-exposure prophylaxis - also increases the reluctance among medical personnel to treat HIV-positive patients. They also noted the lack of support in case of an occupational accident.

If you catch the virus during the job, nobody remains faithful ... that is to say, if you become subject to it during the work, there is nothing to do. Nobody remains faithful to that doctor, nurse, personnel. You catch it, that's it. SP9

For example, I was taking a hemo-culture. The injector stressed while injecting the blood out, and all the blood splashed on my eyes, nose, I don't know where. I felt terrible at that moment. They gave glasses after that instance, but if I had those glasses at that moment, I would not have had such a stress. I used medicines for a month. SP7

These quotations demonstrate the institutional insufficiencies in both HIV and non-HIV related treatment. The lack of knowledge and the institutional deficiencies play an important role in providers' refusal to administer treatment (especially in operations) and the lack of treatment outside HIV specialist clinics.

Improving access to health care

Since March 2005, after the implementation of a new policy, fundamental changes have affected access to healthcare services for HIV-positive patients. One of the interviewees talked about those changes:

In those years, when the diagnosis was established, the signatures of three doctors, reports from the medical board and the chief administrator of hospital were obligatory. But it was impossible to find the three doctors at the same time, and the dates were always terminated. I also needed to go to three different hospitals and get stamps on which "this drug is not found in the hospital" should be written. Under these circumstances, I was able to get only one of my drugs but not the other one. The doctors were always ignorant and they had to get in contact with the regional directors. The pharmacy stores were always causing troubles about the existence of the drugs, and they were lying. They always found some problems with the prescriptions upon which the doctors were in agreement. In those days, the doses of the drugs used to be delayed to an unpredictable date. I remember getting into the queue at 10.00 and taking my drug at 18.30. When the hospitals agreed with private pharmacy stores I started to get my drugs on time. I was 39 kilos then, now I'm 51 kilos. I really feel terrible when talking about those days. They moved heaven and

earth to cause difficulties. I used to think that I would never be able to work again in those days. I used to spend too much time at hospitals. One test used to follow another. You need to be really healthy and to have an influential person behind you to finish your work at a hospital. I used to be treated at X hospital once upon a time. But I had a problem at the hospital; they refused to treat me anymore. They sent me to Y hospital but the transfer had 5 phases. First I needed to take a demand paper from the doctor of Y hospital, take it back to X hospital and then Y hospital again where the secretary signed it, then back again to X hospital. Likewise, there were 5 phases for taking the drugs. P3

The main expectation of PLHIV, in relation to the quality of health services, is improvements in the training and sensitivity of medical personnel regarding services for PLHIV (including both HIV-related and non-HIV-related care).

Medical personnel were more prone to emphasize the institutional/structural shortages. Even so, some thoughts about discrimination also emerged during the focus group discussions. For example, based on his experiences with patients who have hepatitis, one physician openly stated that there might be some differences in the social relationship between the doctor and an HIV-positive patient.

When you ask whether they are treated differently, I can answer no. For example they are treated as equals, exactly like patients with diabetes. We do all the necessary tests. But I think we put some social pressure on them. I am not sure. I think, I am not empathetic with a patient living with HIV. HP3

For that reason, in order to change providers' attitudes and judgments, this participant emphasized the need for the education of younger physicians:

Maybe this problem can be overcome by the new generation of doctors. I think that my attitudes can hardly be changed after all these years... Maybe I can learn from them, but we are used to a certain ways of thinking. Even when I get home, I cannot read. I have to read, but I only read what is expected of me, nothing more. Nothing else interests me. HP3

This is a unique perspective which clarifies the type of education needed by health professionals to improve the services provided to PLHIV.

The general consensus among all health professionals in the focus groups was that there is a lack of institutional support for auxiliary health personnel regarding protective tools.

During our training visits to the periphery, when you tell a nurse to use gloves while having lessons, she laughs. I asked one why she laughed, and she said they have no gloves. They were never given gloves, they say. SP1

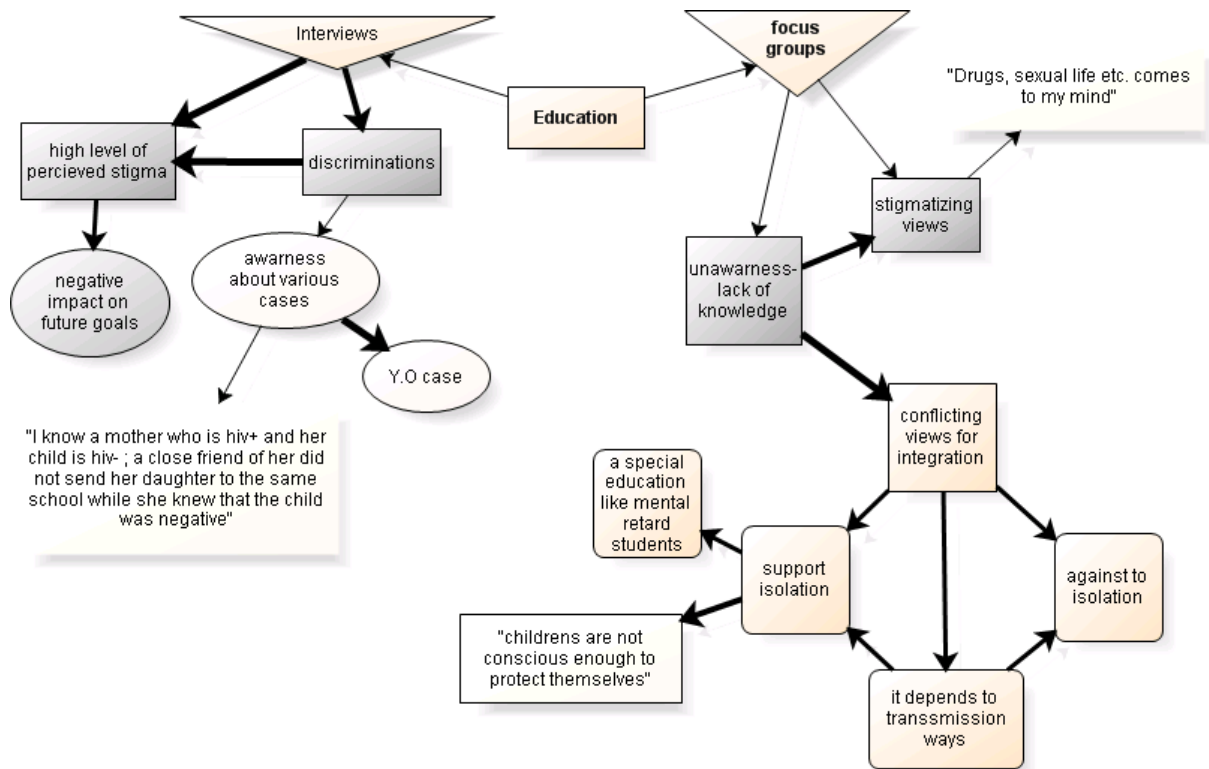
As this quotation reveals, the institutional or structural insufficiency is more common in the periphery (hospitals outside the main cities) than it is in the central hospitals.

Access to education

This subsection presents findings related to disclosure, discrimination and access of PLHIV to education, using a model based on both individual interviews and the education focus group.

Since none of the HIV-positive interviewees were continuing their education, all information and experiences relating to the educational system are based on events the participants had heard about or witnessed.

Education Shortages



Representation of **lines**: Thickness of the lines shows the strength of the association.
 Representation of **shapes**: Ellipse for individual level and rectangle for institutional level.

Individual interview findings revealed that the participants perceive substantial anti-PLHIV stigma in the educational sector. As described earlier, participants from the education sector were familiar with the case of “Y.O.” and its implications for school policies and practices with children affected by HIV.

Among the education specialists, the lack of knowledge and awareness seemed to be the most important factors leading to stigmatizing views in the school setting. During the focus group, there was a discussion among teachers about the isolation of the HIV-positive student Y.O. This discussion revealed conflicting views based on their prior knowledge about the issue. While some educators were openly opposed to any kind of isolation of HIV-positive children, others were insistent on isolation and proposed special education classrooms, as in the case of mentally retarded students. The teachers who supported

isolation claimed that the children are not aware enough to protect themselves. It is also interesting that there was a third group stating that their decision about isolation was related to the mode of transmission. At the end of the focus group discussion, the teachers agreed that HIV-positive students should not be isolated. For example, the teacher who had originally favored isolating HIV-positive students eventually accepted the anti-isolation position:

E4: *[T]he HIV+ student should be trained to be more conscious about his or her situation, for example telling her that she would be a killer if she didn't behave carefully so as not to transmit the infection to others.*

E3: *Then you would accept her to be in the same classroom?*

E4: *(laughs) I accepted because my heart didn't allow me to isolate.*

Concerning the current conditions, educators also highlighted the need for confidentiality; if HIV-positive students are integrated into the education system, their status should not be disclosed to other students or parents, and perhaps should not be disclosed to the administration or teachers. They stated that even teachers are not ready to encounter with this situation. They also stated that parents might react strongly against an HIV-positive student, and this reaction would threaten the integration of other HIV-positive students into the education system.

Improving access to education

The comments most frequently heard from both PLHIV and teachers included the need for the “training of the trainers” in collaboration with other related professionals. The teachers said that in order to ensure equal access to education for HIV-positive students, the relevant Ministries (Education and Health) should cooperate to give information to teachers and parents:

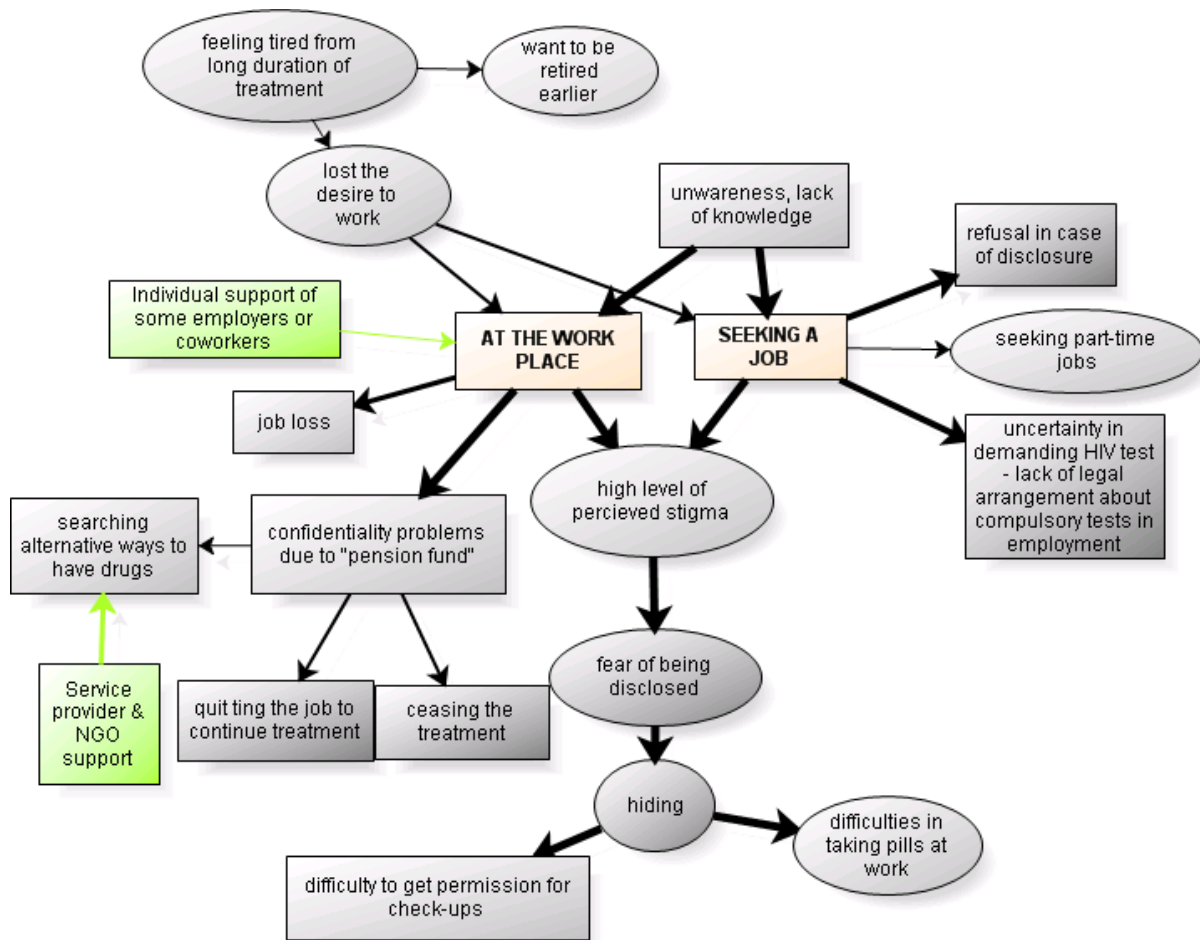
The Ministry of Education and Health should organize a cooperative study; they should establish a new unit to give information to adults, and especially the students' awareness and consciousness should be increased ... then we can work on the curriculum ... this is a utopia, but it is not something impossible. ED2

Access to employment

This section presents findings from the individual interviews and focus groups related to the difficulties of PLHIV in obtaining and retaining jobs.

Eight of the 16 interviewees were working full-time, three worked part-time, and five were unemployed. Three of them are paid workers in NGOs working in the field of HIV and AIDS. Two were officials employed in the public sector, five were employed in the private sector, and one owned a company.

EMPLOYMENT SHORTAGES



Representation of **shapes**: Rectangle=Institutional shortages; Ellipse=Individual Shortages
 Representation of **colors**: Grey=Shortages; Green=Supports.
 Representation of **lines**: Thickness of the lines shows the strength of the association.

Seeking a job

Findings showed a high level of perceived stigma among HIV-positive participants in relation to employment. Almost all of the interviewees expressed that obtaining a job would be impossible if they said they were HIV-positive. One of the interviewees told of her experiences at a job interview:

I had taken an exam a few days ago and then passed through the interview. They later sent me to an infirmary for a check-up. The doctor checked my eyes and legs to see if I had varicose veins. Since I am a truthful person, I informed him/her about my illness. I said "I just have my tests semi-annually and then continue my work as usual. It does not cause any difficulties. When I have too much pain, only my knees ache and in such cases I will come and take medicine from you." After informing them

about this they said if they had known this they would not have hired me. They wrote my name on the standby list than. P11

The fear of disclosure also takes place during the job-seeking process. Although, generally, there is no compulsory HIV test when applying for a job, different organizations or companies have different practices. Some of the participants stated their fear of disclosure when applying for a job at an international company, because some companies specified openly that they demand HIV test results. The lack of legal support for PLHIV in the workplace causes uncertainty among PLHIV and increases their fear of disclosure when applying for a job.

All of the participants stated that they lost their desire to work after they learned their diagnosis. They stated that this was due to their initial lack of knowledge about the disease, which caused them to think that they would die in a short time.

It almost killed my desire to work. I started to think that since I am ill, what is the difference if I work or not? I will die surely. I couldn't work, I could not concentrate on work. I thought I lost my abilities. It took some time to adapt, but now I am all right. P11

Some participants who had lived with HIV for more than 10 years stated that they felt tired and had lost their desire to work. For this reason, they preferred to work at part-time jobs. But the general tendency among participants with full-time employment was to state that they were capable of doing their jobs properly. They claimed that taking their pills and continuing treatment regularly allowed them to work as well as HIV-negative employees.

At work

Almost all of the participants reported hiding their status at the workplace. The main reason for this was a high level of perceived stigma. The participants feared disclosure at the workplace, because they were aware of other HIV-positive people who had lost their jobs after being disclosed.

One of our friends was working in X company. S/he went to America for language education and got infected there. When the company discovered this, they annihilated his/her working rights. They

asserted his/her incompetence to work. This is a really interesting case since they found him/her so successful before that they sent him/her to America. P14

The participants reported that wrongfully terminated PLHIV usually avoid suing for their rights.

People cannot seek for their legal rights in order not to be disclosed. If you bring this case to court, you can never be sure that your name will not be mentioned in the newspapers, that you will not be disclosed with your pictures in the newspapers. Therefore, people do not bring these cases to court. P14

Even though there is no anti-discrimination law to protect PLHIV, employers usually dismiss HIV-positive employees under pretexts that are legally acceptable. This situation increases PLHIV's fear of disclosure at the workplace.

Maintaining secrecy not only challenges the psychological well-being and self-esteem of PLHIV, but it can also negatively affect compliance with treatment. Firstly, PLHIV may have difficulties obtaining permission to attend for treatment and follow-up appointments. Secondly, the difficulties of taking pills at the work can adversely affect compliance.

We have a friend living in X city. He is a worker and he can't carry his medication with him since he has an unlocked shared locker. He can't use his medication because he fears his friends will learn about his situation. P14

As mentioned earlier, though all the social security policies in the country cover HIV treatment, the bureaucratic procedures of the "pension fund" brings about a confidentiality problem. That is, an HIV-positive employee with a pension fund cannot take his or her drugs without a signature from his or her manager at the workplace. This requires disclosure at the workplace. For that reason, an HIV-positive employee with a pension fund cannot benefit from his or her social security while accessing treatment. For example, one of our participants who chose not to disclose his status stated that he was continuing his treatment by buying drugs on his own. His access to treatment was partially assisted through service providers and the Positive Living Association, who were providing medications through their own drug stock. Again, these informal strategies are neither ideal

nor sustainable, and they might have unanticipated negative health consequences for the individual.

Five managers from large companies participated in the employer focus group. Each manager describing having at least one friend who was HIV-positive. For that reason, they were very sensitive to the issue and ready to give support to HIV-positive employees. Nevertheless, they also agreed that an HIV-positive employee might encounter problems in both seeking and keeping a job. They highlighted the unawareness and lack of knowledge about HIV and AIDS among most employers. Moreover, like the education focus group participants, they agreed with the strategy of non-disclosure at the workplace, believing that confidentiality currently works in an HIV-positive person's favor.

I have friends who own their firms. If somebody goes there to ask for a job and says that he or she is HIV-positive, they will not employ that person. I am sure. I am talking about such simple information. It is not technical information: HIV does not pass to other people by means of working together, eating together, or hugging and kissing each other. We need such a simple sensitivity. We do not need a long time to understand this. EMP4

Another employer complained about his senior staff's attitudes towards AIDS:

If one of your senior administrators with 1000 years of experience refuses, you cannot employ a person with HIV in your department. There are young dinosaurs too. EMP1

The employment focus group participants also stated that they encountered difficulties with career growth and development. In this context, they claimed that a small company would be better for an HIV-positive employee, as he or she might face more minimal problems. Because there are a small number of employees in a small company, an HIV-positive employee might have more close relationships that would provide support. That is, instead of competitive relationships, more intimate relationships can form in a small company.

They can find jobs more easily in small and medium-sized enterprises. I have never thought of such a thing before ... I don't think that there will be any problems in small scale enterprises; it will be easier there. There can be more intimacy in those enterprises, so he or she can be able to disclose the situation. EMP4

Improving access to employment

The employers had pursued several initiatives to improve the conditions of PLHIV in the employment sector. These ranged from using the media and Internet to instituting quotas in favor of PLHIV, which would enable them to have jobs without discrimination. Most of the HIV-positive interviewees stated that the hardships they endured at work could be overcome by more educated employers.

Thus, the most frequent comments highlighted the need for education to change the attitudes of both employers and employees; and to increase the awareness among the public. Participants brainstormed various ways to achieve this goal.

The employers can be taught about this disease and that way, they can overcome their prejudice. Everything can be solved by education. P2

This is the biggest problem in front of you ... How the TV, newspapers and magazines can be effective today on this issue can be discussed. But I think that TV is really effective. And the Internet these days. EMP3

I would like to read such a profile on the Sunday additional of Hurriyet or Milliyet newspapers. There will not be any photos, the faces will not be seen, but [the story will] report the message that these couples are happy. They think that they will not die. They even have children. I think this can change many things. EMP1

This may be very radical...but a speech about HIV can be made in the Parliament. Because we know that nothing will be done without the wish of those people there. EMP5

Community involvement

Most of the participants were members of the Positive Living Association, who gives support to PLHIV. Although this NGO was only established recently, it has almost 200 members.

Our findings demonstrate that involvement in the NGO has a positive effect on participants' well-being. Participants stated that this was due to receiving information about HIV, receiving some services, and meeting with other HIV-positive people to share their feelings, problems and experiences. In other words, this community participation helps

them to avoid self-stigmatizing attitudes and to feel more comfortable with their new identity.

This organization is my life source. P11

Therefore, one of the most frequent demands of the HIV-positive participants was the foundation of similar NGOs in other cities around the country.

Discussion

The main research objectives were to identify the obstacles that PLHIV encounter while accessing health services, employment and education. There were 19 in-depth interviews with people living with HIV and their relatives, and four focus groups with health care personnel, education specialists, and employers.

PLHIV reported that their own fears created barriers to accessing all of these services, and that this fear has a negative effect on their quality of life. The main reason for this fear is that PLHIV perceive strong stigma and discrimination against them in general society. The HIV-positive participants not only reported a general stigma in society, but also cited their specific experiences with discrimination while accessing services.

The focus group findings revealed that stigma also exists among professionals. For example in one of the focus groups with health professionals, an expert in infectious diseases openly stated that if an HIV-positive person is a female, she is more inclined to think of her as “innocent”. This finding impressively reveals current attitudes in the health sector. The findings of individual interviews also prove this fact. Almost all of the participants reported being treated differently by health professionals, even by physicians who are experts in infectious diseases. Interestingly, the fear of contagion also exists among health professionals because of a lack of knowledge about HIV and AIDS.

HIV positive participants' fear of disclosure also affects their work life. They hide their status in order not to lose their jobs. They gave examples of other HIV-positive individuals in the country that had lost their jobs after disclosure. So, the participants' perception of stigma is high at the workplace. The fear of being disclosed at the workplace can lead to interruptions in treatment. Some of the participants gave examples of other HIV-positive people who are not able to take their scheduled medication at the workplace. After a while, this may cause them to cease their treatment. The fear of disclosure was stronger among participants with pension funds.

Because our participants had completed their education before the diagnosis, we have limited findings about obstacles to accessing education. However, the participants related the stories of their HIV-positive acquaintances or anecdotes from the media. The participants perceived stigma to be high in the educational sector. The best-known example cited by the participants was the case of Y.O., which represents dramatic discrimination. Our focus group findings with education specialists indicate that stigmatization exists among educational professionals. The teachers with a lack of knowledge about HIV and its transmission proposed discriminative solutions – such as different schools, similar to those for mentally retarded students – rather than looking into options for integrating children with HIV into educational institutions. It was very interesting that some of the teachers stated that their views would change according to the modes of transmission. Although some teachers assumed that children with HIV were “innocent”, this was not enough to remove stigmas emerging from fear of contagion.

Our focus group findings with employers were quite different with regard to stigmatization. All of the employers stated that their worldview had changed after they had met a person living with HIV. Our findings show that the fear of contagion does not exist among the participating employers. But these employers also stated the existence of stigmas among others in the workplace. For example, they stated that if an HIV-positive employee disclosed his or her status at the workplace, it would be difficult for that individual to build a career.

Most of the participants stated that they disclose their status to those whom they believe are more conscious and aware of issues related to HIV. Hence, they faced limited stigma and discriminatory attitudes in their social relationships. But they indicated that hiding their status was also harmful for their psychological well-being. In all but one case, the participants reported receiving financial and social support from their families. Additionally, the Positive Living Association plays an important role in helping PLHIV to cope with the disease. Our findings suggest that HIV-positive individuals who have a higher level of education and a profession were less likely to isolate themselves from social relations. That is, their socio-economic status enabled them to construct and maintain social relations.

As a conclusion, it appears that HIV/AIDS is an invisible issue in all three sectors – health, education, employment - as well as in general society. Therefore, stigmatizing attitudes continue to be the main obstacle preventing PLHIV in Turkey from achieving a high quality life. To overcome this problem, both the HIV-positive participants and the professionals who participated in the focus group interviews mentioned the need to make this issue more visible through the media, education by courses and seminars, NGO activities, and state policies.

Our findings revealed the actual situation of PLHIV in Turkey in terms of the obstacles they encounter in accessing health, education and employment. This study also found that human right violations are widespread in all of these sectors, as indicated in the 1999 National AIDS Commission Report.

CHAPTER 5: National Consultations

First Roundtable for the Vulnerability Assessment of People Living With HIV in Turkey

The roundtable with NGOs was carried out on 12 November 2007 in Taksim Hill Hotel in Istanbul. The meeting began at 10:30 and finished at 13:30. There were 11 participants in total (see Annex 8).

A description of the project (including its aims, findings, and recommendations) was distributed as a hard copy to all of the participants and presented by Dr. Elif Kuş. The participants discussed their recommendations regarding the issues. Some of the participants also emailed their recommendations after the roundtable meeting.

Key discussions and recommendations

- The 170 YTL income limit for having a Green Card creates many problems; some HIV-positive people cannot have Green Cards because they have 400 YTL (regular incomes for a family living with two persons).
- The new Social Security Law will change the current “total coverage of HIV treatment.” In this system, for example, a person who earns an income of 500 YTL will have to pay extra for social security for an expensive treatment like ART. Thus, there could be a new legal arrangement for medical services, especially HIV treatment.
- In primary and middle schools, there should be a “life skills” course.
- There is a need to improve the health sector at the institutional level; there is also a need to create “standards” for all institutions that provide health services.
- Some student hostels require an HIV test; there is a need to arrange this issue legally to guarantee a standard application (which would not ask for an HIV test) in all hostels.
- It is necessary to create a legal arrangement addressing the situation of HIV-positive orphans in almshouses.
- There is a need for a legal arrangement for HIV-positive refugees.

- The syndicates should improve themselves to support HIV-positive employees. Currently, they lack knowledge about HIV/AIDS-related issues.
- In a job-seeking process, men have to show their situation about the military service (it is compulsory in Turkey). This situation creates big problems for HIV-positive men who want to avoid disclosing their status when seeking a job. Thus, a specific arrangement is needed to address this problem.
- Current HIV/AIDS counseling centers do not work efficiently; the counselors' qualifications are insufficient.
- There should be a general law addressing discrimination.

Second Roundtable for the Vulnerability Assessment of People Living With HIV in Turkey

The National roundtable meeting was carried out on 29 November, 2007 in Ankara University's ATAUM convention center. After welcoming speeches (delivered by UNDP local representative Berna Bayazit and Vulnerability Assessment Project Coordinator Prof. Dr. Aytül Kasapoğlu), the project coordinator delivered a comprehensive power point presentation of the empirical research findings. During and after presentations participants made some comments, which were noted seriously. After a short coffee-break, three policy recommendations made by the research team were discussed. Each policy suggestion made by the participants was discussed and incorporated into the report. Therefore all recommendations were revised in a constructive and interactive process. During national round table discussions, the project coordinator moderated discussions, and project team members also helped the participants to avoid missing important points. The meeting started at 10.00 AM and lasted until 13.30 PM (see Annex 9).

As already reported to the UNDP (Bratislava) by the project coordinator, the suggestions made by NGOs in the Istanbul meeting were minor: they addressed some wording of the report, future risks related to possible changes in the general health system, and the cost of

drugs and coverage of insurance policies. The team considered all suggestions by adding them into the models where necessary and sharing them with the roundtable participants.

Key Discussions and recommendations

There was only one major criticism of the report. During the presentation of research problem by the coordinator (indicating insufficient interest of related institutions in HIV/AIDS), the representatives of Ministry of Health declared their opposition to this research problem definition as well as those statements which were modified previously by the Positive Living Association in the desk review section. Although those high level bureaucrats agreed with the limitations, especially about insufficient budget allocations by the state, it was obvious that they were uncomfortable about a specific sentence referring to “National AIDS Commission’s failures and its establishment principles (see. Desk Research p.9, 20). The local UNDP representative and project coordinator both promised to revise that sentence once more carefully. It should also be noted that the reaction of the Ministry of Health staff was not a surprise, and the project team expected this criticism based on its experiences with the Positive Living Association. Actually, previous modifications by the Positive Living Association in some parts of the desk review, including this sentence, had been accepted by the research team after several cross checks and careful inspections.

How recommendations will change or be integrated into the country report

Although the roundtable participants agreed with the three policy suggestions, they also wanted to rank education as the most important recommendation (instead of the second most important). During the discussions, the research team also felt that most of the improvements depend on education. Therefore after education, legislation was ranked as the second most important recommendation, and support for NGOs took the third place. Notably, some of the legislative arrangements were embedded into the educational suggestions.

As a result, there was not much change reflected in the national report. As sociologists, research team members believed in the importance of legislative changes, which generally come “from the top down,” especially in developing countries. However, during and after the roundtable, the team was convinced by national stakeholders, who were presumably better acquainted with existing laws and their implementation.

During discussions, participants were also encouraged to give concrete examples in order to develop more operational policy suggestions.

Summary

In sum, the roundtable meeting was carried out successfully. The majority of the participants were experts and voluntarily spent extraordinary effort to evaluate research findings and to develop policy suggestions. Finally they expressed their sincere gratitude to the Sociology Association for its full support.

Important note:

The following are the concrete policy suggestions made by the roundtable participants and approved by the research team. Therefore, the sub-section reported below will be the final section of the Country Report .

Policy suggestions

1. Education: Formal (school) and informal (distance and public) educational activities should be improved.

- In order to provide coordination and effective education about HIV/AIDS, one health educator should be assigned in every Provincial Health Directorate of the Ministry of Health. Furthermore, this health educator should train key teachers for primary and secondary schools that depend on the Ministry of National Education.

- Education and support must be provided to encourage individuals to seek their rights. In other words, patients should be educated about their rights.
- Primary and secondary school curricula must be expanded to include information about HIV/AIDS.
- In order to expand the content of primary and secondary education curricula related to HIV/AIDS, the Ministry of Health should send an official letter directly to the Ministry of National Education.
- Education related to HIV/AIDS should be provided for children as early as possible.
- Both counseling and other principal teachers in primary education should be trained on HIV/AIDS.
- The informal and distance education channels of national broadcasting (TRT) should be used to make people more aware of HIV/AIDS .
- During the preparation of educational programs, successful examples elsewhere in the world should be taken into consideration.
- Necessary steps should be taken to accelerate the decision-making processes of the Ministry of National Education.
- Preventive measures and preventive education should cover and address all sections of society.
- Because women are the most neglected and vulnerable part of the population, they should be covered by the HIVAIDS training programs.

- Public Centers of the Ministry of National Education should be used for the training and developing awareness about the educational rights of HIV-positive people.
- Since education is a human right, the Ministry of National Education should not reduce the educational problems of PLHIV simply to health-related matters.
- Education about HIV/AIDS should be provided for the staff of Social Work Services.

1.1. Education for the employment sector

- Education should be provided for co-workers who work together with PLHIV.
- Trade unions should be trained to assert the employment-related rights of PLHIV.
- The private sector should be encouraged to take responsibility for supporting activities that will decrease the vulnerability of PLHIV in the fields of education and employment.

1.2. Education for the health sector

- Survey results regarding each hospital's service and patient satisfaction should be assessed continuously in order to provide more effective health services. Patients also should be trained to be more aware of the value of these surveys.
- Counseling and a consultation must be provided for everybody before and after the ELISA test.

2. Legislative arrangements: Necessary regulatory modifications should be made to ensure the sufficient and appropriate implementation of existing laws concerning the basic human rights of PLHIV, including the rights to health, education and employment.

Although the majority of participants agreed that there were not many problems with prevailing laws, they also agreed that this report should mention crucial problems stemming from the implementation of existing laws.

- Legislative changes should be made in order to decrease the duration of bureaucratic processes that are required to import drugs necessary for HIV/AIDS treatment. At present, three institutions are responsible for imported drugs: the Social Insurance Institution of the Ministry of Labor, the Ministry of Health and the Association of Pharmacies.
- The law should provide for a health educator for each Provincial Health Directorate of the Ministry of Health. This is the only way to ensure that AIDS education will be provided during primary and secondary education.
- Furthermore the state should not only use the results of ELISA tests for statistical purposes. Decision-makers should consider making necessary measurements to increase the budget of the Ministry of Health, in order to use the data to refer PLHIV for treatment.

3. More support for NGOs is needed.

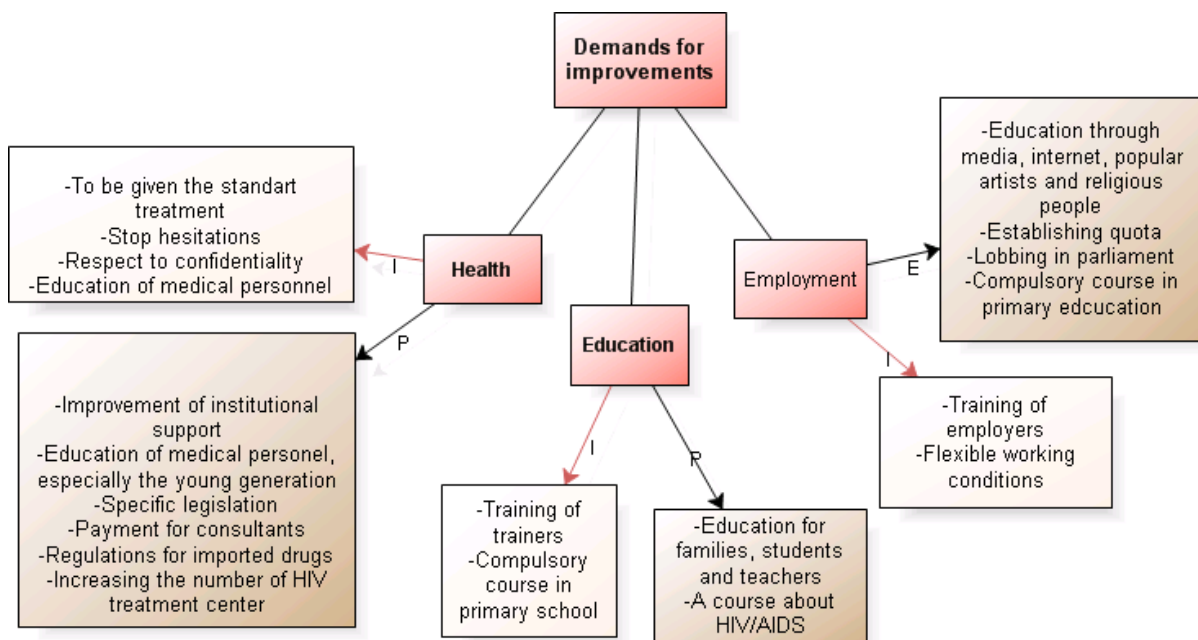
- Since most NGOs lack sufficient human capital, their capacity and sensitivity towards PLHIV should be improved.

- Important and powerful professional organizations, such as the Turkish Employers Association and the Turkish Trade Association, should be encouraged to support activities related to the response to HIV/AIDS.
- Since NGOs are not well-developed in Turkey, necessary support should be provided to strengthen them.
- Because there are relatively few NGOs assisting PLHIV in Turkey, NGOs established for other purposes (e.g., woman and children, youth rights, or professional rights) can expand their objectives by providing HIV/AIDS-related services.

CHAPTER 6: Recommendations

Based on the research findings the research team developed a model to present the “demands” of PLHIV on the one hand and of service providers in health, education, and employment on the other. In other words, this subsection focuses on demands and makes recommendations.

Demands for Improvements*



- The HIV-positive participants’ main demands regarding the health sector are the improvement of the health personnel through education (both formal education in the university and mandatory continuing education workshops for professionals). The participants assumed that education would form the basis for other improvements including the protection of confidentiality, a greater readiness among physicians to treat PLHIV, and the improved availability of ‘standard’ treatment. Interestingly, there are no demands of the participants concerning their treatment regime and related care. This might be because their main goal is to reduce discrimination and violations of their rights, which are especially likely to occur during non-HIV-related treatment process.

* Representations in the model:

I = Individuals’ demand; P = Professionals’ demand; E = Employers’ demand

- The demands of health professionals focused on both the institutional level and on issues of legitimacy. To make more appropriate treatment available to PLHIV, health professionals emphasized the need for institutional support (e.g., the provision of protective tools and support in case of occupational accidents).
- Physicians dealing with PLHIV stated the need for special legislation. They also demanded a regulation in which payment for consultations takes place in order to overcome the lack of systematic psychological support.
- Participants demanded new regulations to govern the drug import process to reduce delays.
- Decision-makers should prioritize funding for psychological services for PLHIV, which should focus specifically on helping these individuals address internalized stigma.
- The health professionals highlighted the need for education (e.g., a university course) to improve quality of care. They emphasized the need for education relating to HIV/AIDS, especially for the younger generation of physicians.
- All of our participants had been diagnosed with HIV after they had completed their education. For that reason, they only recommended instituting HIV/AIDS education for the educators, including a compulsory course to prevent discrimination. The education specialists also emphasized the importance of education not only for students and their parents, but also for the teachers. The demands regarding education were quite general because of the lack of experience of the participants (which was clear from both the in-depth individual interviews and the focus group participants).
- The HIV-positive participants' most frequent demand regarding the employment sector was education to inform employers about HIV/AIDS. While some of the

participants emphasized their capacity to work without demanding any other extra treatment; some stated the need for more flexible working conditions.

- Our employment focus group participants had no experience with HIV-positive employees. During the group, they also stated that they lacked of knowledge about the issue; however, they suggested some of the difficulties that an HIV-positive employee might encounter. For the employers, the main need was increasing the awareness of the general public, employers, and employees. They proposed different channels like the media, the Internet, and compulsory courses to make individuals more aware. Additionally, they highlighted the need for pro-PLHIV lobbying in the parliament to have more powerful support.
- The employers also agreed on the need to establish a quota for employing PLHIV, like current policies for disabled citizens.
- It should also be mentioned that HIV-positive participants did not criticize the Positive Living Association. However, they emphasized the need to increase the number of NGOs providing support to them.
- All of the participants assumed that the role of the state would be very crucial to realizing of all the demands presented in this section. They gave priority to the state to meet these demands, suggesting the need for specific legislation supporting NGOs, as well as funding to establish collaborations among related departments of the state and private sector.

ANNEXES

Annex 1. Consistency Matrix

Research question	Literature review	Source*	Individual in-depth interviews	Question numbers**	Focus-group discussions	Question numbers**
What are the main obstacles faced by PLHIV in education?	Discrimination Stigmatization Lack of knowledge/information Prejudgment Human rights violations Low level of education Lack of specific legal arrangements Geographic location of Turkey Young population Student mobility (going to former States of the Soviet Union) Limited number of NGOs and activities Preparedness of state	5, 7, 10, 11, 12, 15, 20, 24, 29	Discrimination Stigmatization Disclosure Insufficient knowledge Lack of specific legislation	3.1; 3.2	Discrimination Isolation Insufficient knowledge	4
What is/can be done?	Improvements in human rights	5, 7, 10, 11, 12, 20, 24	Training of trainers	3.10	Education	1; 2

	Conducting more scientific research Specific legal arrangements in the education system		Specific legislation		Coordination among related Ministries	
What are the main obstacles faced by PLHIV in health?	Human rights violation Discrimination (gender and economic) Stigmatization Tourism Rapid change Population characteristics e.g., urban and youth Invisibility Unawareness/ignorance Health information systems (statistical recording system) Insufficient activities of NGO's High cost of health services Insufficient prevention programs (including closed institutions such as the army and prisons) Insufficient number of confirmation centres Difficulties in accessing NGO activities Insufficient budget allocation Focusing on curative health services	3, 4, 6, 13, 14, 15, 22, 29, 30, 32	Lack of psychological support Difficulties in the referral system Discrimination Stigmatization Doctors' fears Centralized health services Insufficient legal arrangements Meeting with different doctors for each treatment	5.3; 5.5; 5.6; 5.8; 5.9;	Discrimination Stigmatization Insufficient legislation Insufficient knowledge of personal health Bureaucratic barriers Stocking problems of imported pills Interruptions of services provided by doctors Violation of privacy and confidentiality	3; 4; 5; 7; 1; 4

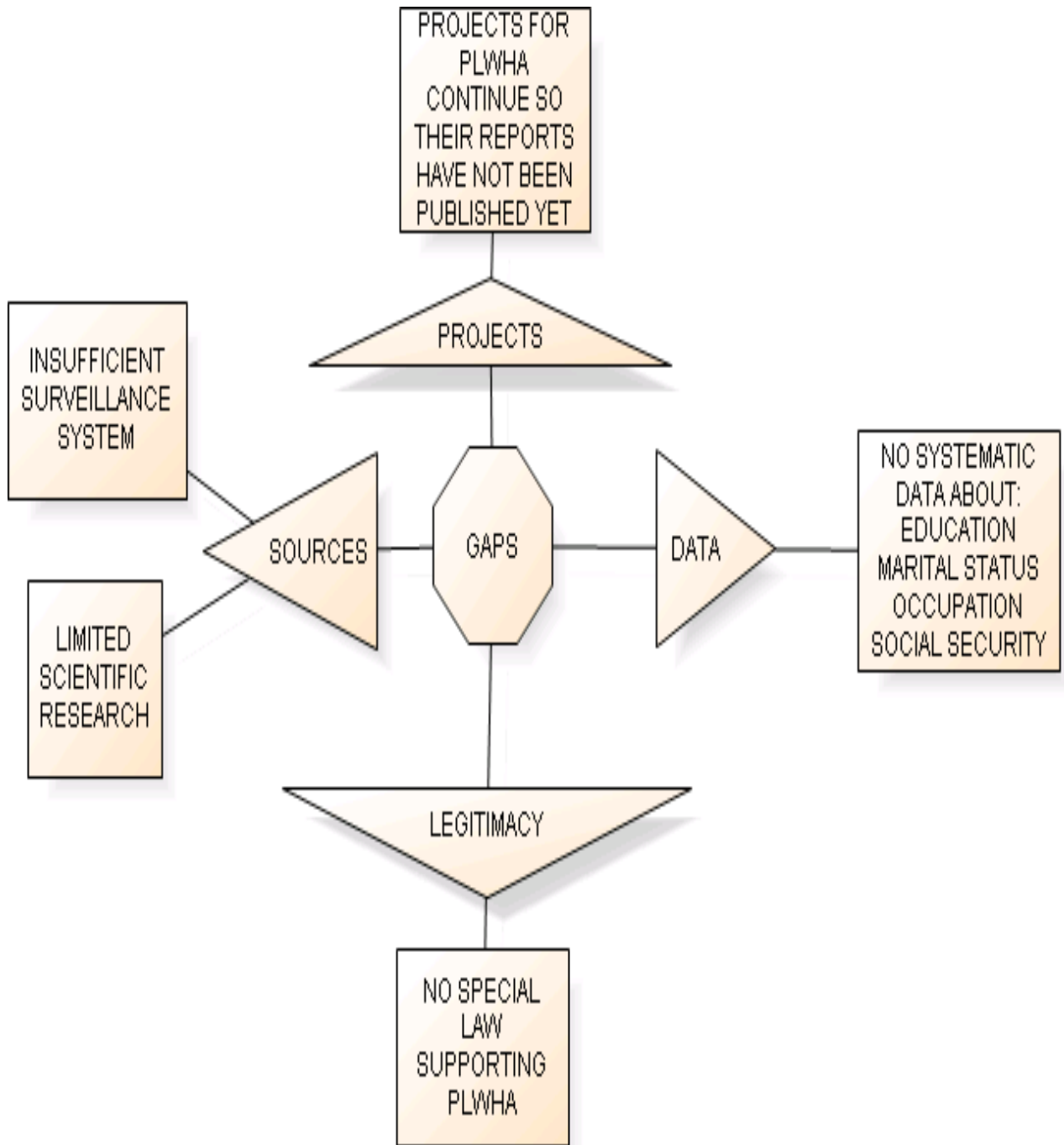
What is/can be done?	Improvements in human rights Conducting scientific research Making use of international funds (e.g., EU and GF) Preparedness of the state	6, 15, 32	Education (public and formal education at schools) Self-education of PLHIV Legal arrangements Support for NGOs Fundraising for treatment	5.10; 5.11	New specific legislation and regulations Training of younger physicians Regulations for imported drugs	3
What are the main obstacles faced by PLHIV in the labour market?	Discrimination Stigmatization Unemployment Working without insurance Human rights violations Problems of insurance coverage Limited activities of NGOs Difficulties in entering legal labour market (unregistered workers)	21, 29	Finding jobs Losing jobs Disclosure in the workplace Uncertainties about planning the future Decrease in desire to work	4.2; 4.3; 4.5; 4.6; 4.7	Discrimination Stigmatization Lack of experience and knowledge	5; 2; 3; 4; 7
What is/can be done?	Improvements in human rights Conducting scientific research Public education	19, 29	Training of employers Providing more flexible working conditions	4.10; 4.11	Education through media, the Internet, popular artists and religious people Establishing quotas	8; 2; 1

					Lobbying in parliament Designing new symbols or logos Compulsory courses in primary education	
What are the overall trends in the response to HIV/AIDS in Turkey?	Nation-wide discrimination and stigmatization Human rights violations	4, 13, 22, 24, 28, 29, 33				
What can/should be done to improve the situation for PLHIV?	National action plan Improvement of prevention programs Improvements in human rights Radical reforms in the health system Radical reforms in the legal system Increasing the number of NGOs	29, 39				

* The numbers in the matrix represent the reference numbers of Desk Review.

* *The numbers in the matrix represent questions in the “individual interview with PLHIV.” and “guide for focus groups”.

Annex 2. GAPS



Annex 3. Summary of articles regarding rights and significance for PLHIV

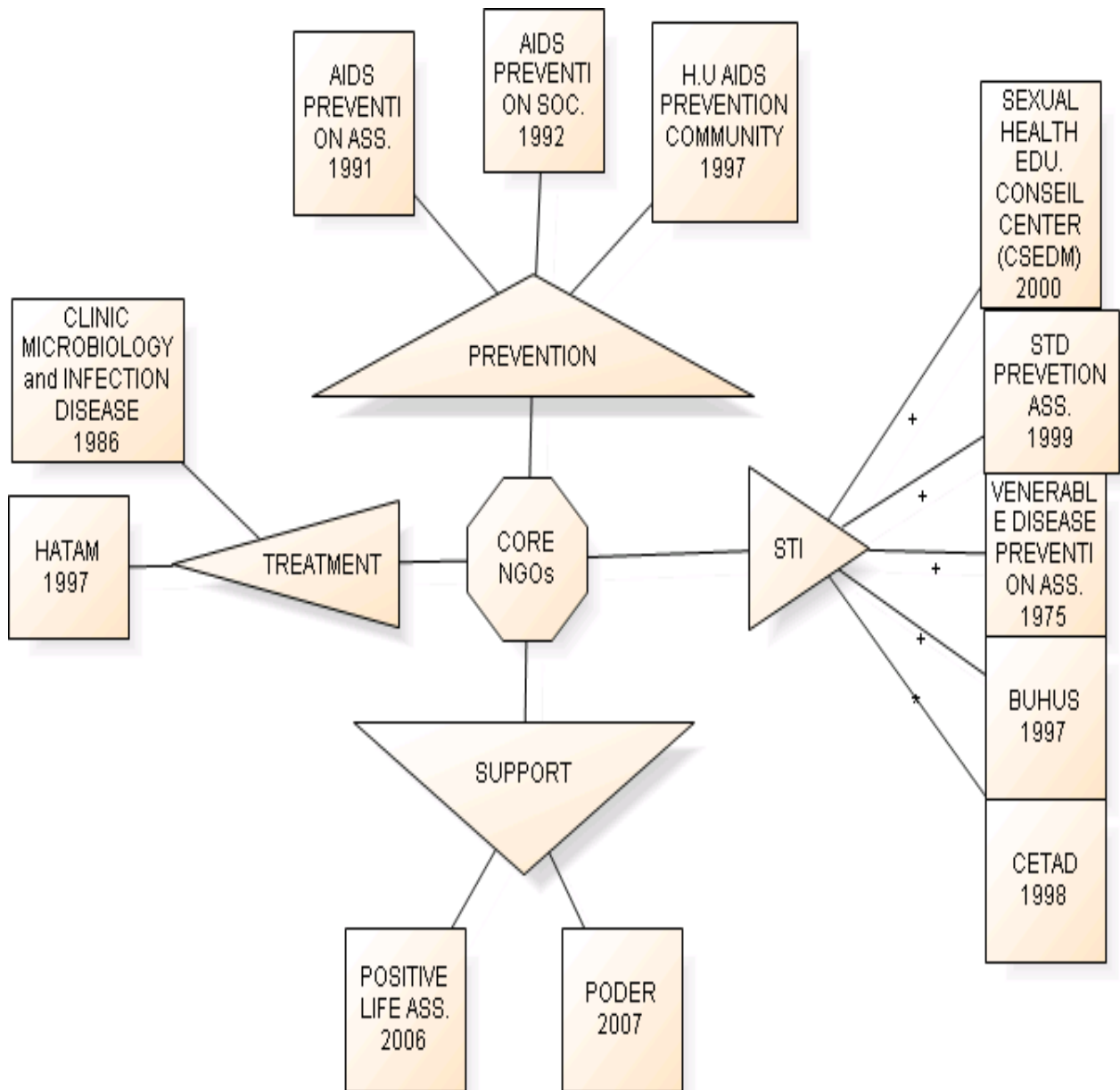
ARTICLE OF CONSTITUTION	RIGHTS/ LIBERTIES	SIGNIFICANCE FOR PLHIV
17	MATERIAL AND SPIRITUAL ENTITY OF THE INDIVIDUAL Everyone has the right to life, and the right to protect and develop his material and spiritual entity.	No person or institution (such as a hospital or workplace) can act in a way that is damaging to an individual's dignity and honour.
17	PERSONAL INVIOABILITY The physical integrity of the individual may not be violated except under medical necessity and in cases prescribed by law; he may not be subject to scientific or medical experiments without his consent.	The individual has the right to make medical decisions regarding His or her own body. As such, no one can be forced to take a HIV test. During treatment, individuals shall not be treated in a derogatory or cruel manner.
20	PRIVACY OF THE INDIVIDUAL'S LIFE Everyone has the right to demand respect for his private and family life.	PLHIV have the right to keep information about their HIV status confidential. Nobody can be forced to disclose this information, nor can they be forced to take a blood test to establish this fact.
26	FREEDOM OF EXPRESSION AND DISSEMINATION OF THOUGHT Everyone has the right to express and disseminate his thought and opinion by speech, in writing or in pictures, or through other media, individually or collectively. This right includes the freedom to receive and impart information and ideas without interference from official authorities.	This is especially important for the communication, in schools and prisons, of correct information regarding the prevention of HIV/AIDS.
33	FREEDOM OF ASSOCIATION Everyone has the right to form associations without prior permission.	Anyone can be a member of any organization. PLHIV can form associations and organizations to strengthen their solidarity.
23	FREEDOM OF RESIDENCE AND MOVEMENT	PLHIV have the right to travel freely within Turkey.

	Everyone has the right to freedom of residence and movement.	They cannot be coerced into living apart from the rest of society.
48	FREEDOM TO WORK AND CONCLUDE CONTRACTS Everyone has the freedom to work and conclude contracts in the field of his choice.	PLHIV may work in the field of their choice. As such, they cannot be prohibited from working as doctors, teachers, etc.
49	RIGHT AND DUTY TO WORK Everyone has the right and duty to work. The state shall take the necessary measures to raise the standard of living of workers, to protect them in order to improve the general conditions of labour, to promote labour, and to create suitable economic conditions for prevention of unemployment.	Nobody can be discriminated against in the workplace.
56	ENVIRONMENT Everyone has the right to live in a healthy, balanced environment.	This clause is important for PLHIV living in prisons and mental institutions.
56	HEALTH To ensure that everyone lead their lives in conditions of physical and mental health and to secure cooperation in terms of human and material resources through economy and increased productivity, the State shall regulate central planning and functioning of the health services.	Hospitals and doctors may not refuse to treat PLHIV.
60	RIGHT TO SOCIAL SECURITY Everyone has the right to social security. The State shall take the necessary measures and establish the organization for the provision of social security.	PLHIV have the right to benefit from services provided by social security institutions.
42	RIGHT AND DUTY OF TRAINING AND EDUCATION No one may be deprived of the right of learning and education.	PLHIV have equal rights to education and learning. PLWHA and their families may not be excluded by educational institutions.
40	PROTECTION OF FUNDAMENTAL RIGHTS AND FREEDOMS	Everyone whose rights have been violated has the right to apply to the relevant

	Everyone whose constitutional rights and freedoms are violated has the right to request prompt access to the competent authorities.	authorities, for compensation and fulfilment of those rights.
74	<p>RIGHT OF PETITION</p> <p>Citizens have the right to apply in writing to the competent authorities and to the Grand National Assembly of Turkey with regard to requests and complaints concerning themselves or the public. The result of the application concerning himself shall be made known to the petitioner in writing.</p>	If a social service has been wrongfully denied, the complainant may question this denial and request the service in writing.

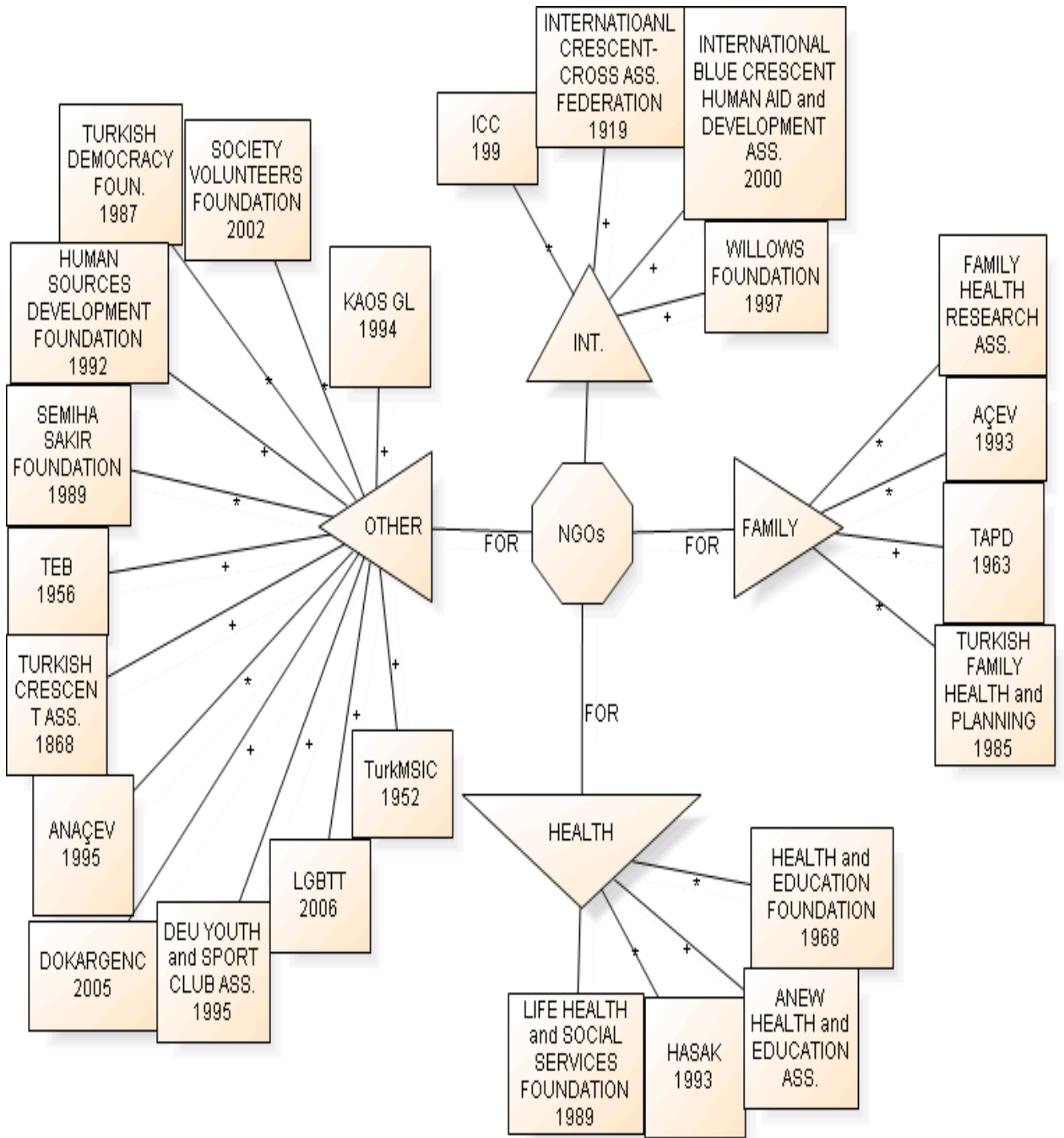
Source: Protection of Human Rights and Civil Liberties in The Prevention of AIDS Report prepared by Human Resources Development Foundation, publication of the National AIDS Commission, January, 1999.

Annex 4. Core NGOs

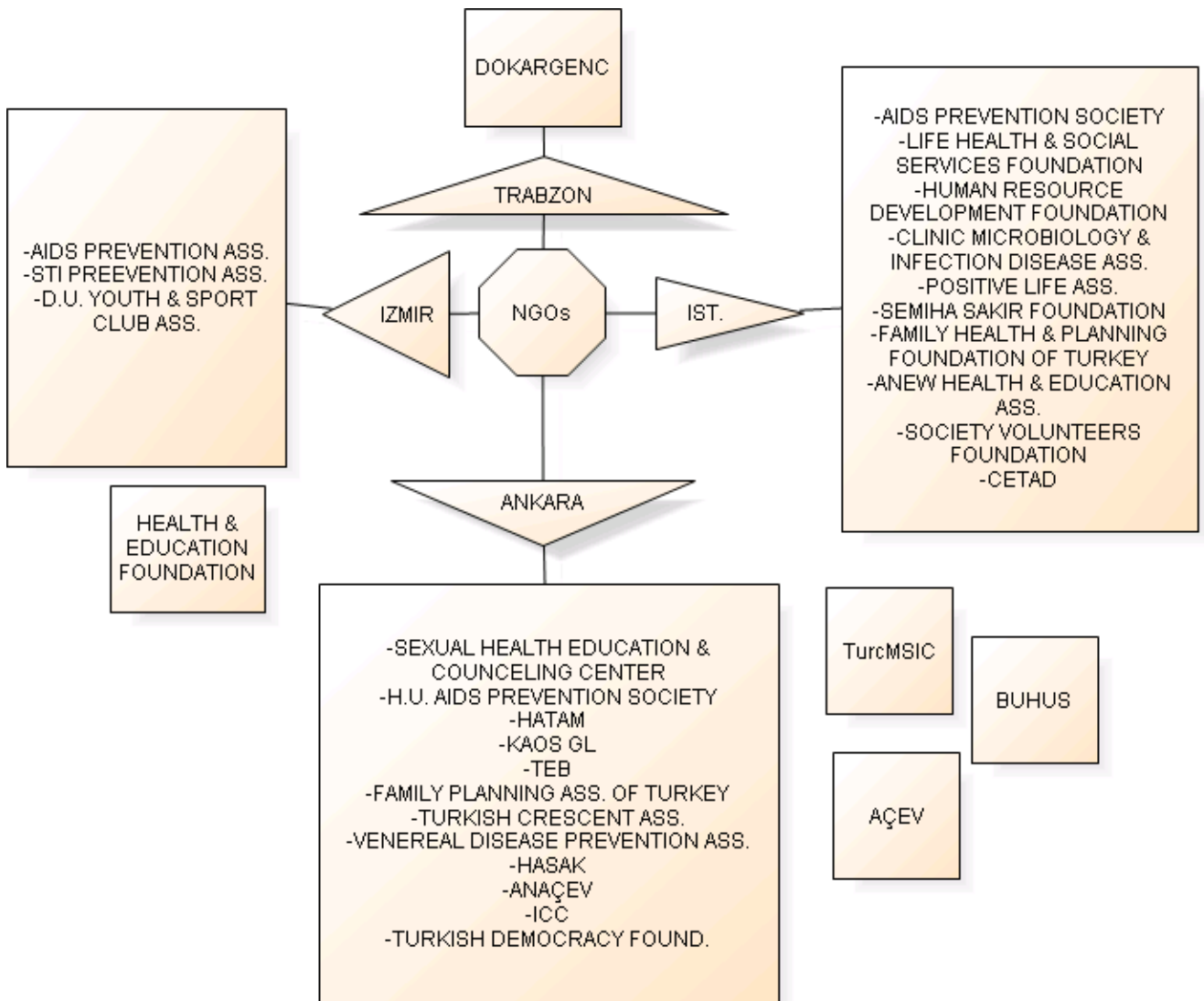


“+” indicates the projects that are implemented on HIV and AIDS; “*” indicates other related projects (e.g., STI prevention).

Annex 5. Related NGOs



Annex 6. Distribution of NGOs by city



Annex 7. Existing Data on PLHIV in Turkey

Gender		Number
	<i>Male</i>	
<i>Female</i>		789
Age	<i>0</i>	17
	<i>1-4</i>	18
	<i>5-9</i>	11
	<i>10-12</i>	5
	<i>13-14</i>	2
	<i>15-19</i>	61
	<i>20-24</i>	316
	<i>25-29</i>	380
	<i>30-34</i>	412
	<i>35-39</i>	334
	<i>40-49</i>	369
	<i>50-59</i>	221
	<i>60+</i>	102
	<i>unknown</i>	296
Mode of Transmission	<i>Homo/bisexual</i>	207
	<i>IDU</i>	120
	<i>Homo/bisexual +IDU</i>	5
	<i>Haemophilia</i>	10
	<i>Blood transfusion</i>	44
	<i>Heterosexual</i>	1343
	<i>Mother to child</i>	43
<i>Nosocomial</i>	14	
Region (cities' HIV-positive population)	MEDITERRANEAN	
	<i>Antalya</i>	71
	<i>Adana</i>	46
	<i>Hatay</i>	47
	<i>Mersin</i>	47
	THRACE	
	<i>İstanbul</i>	777
	<i>Bursa</i>	41
	<i>Kocaeli</i>	31
	CENTRAL ANATOLIA	
	<i>Ankara</i>	127
	<i>Kayseri</i>	28
	<i>Konya</i>	22
	<i>Aksaray</i>	14
	<i>Çorum</i>	11
	<i>Eskişehir</i>	14
	AEGEAN	
<i>İzmir</i>	224	
<i>Muğla</i>	30	

<i>Manisa</i>	23
EAST ANATOLIA	
<i>Erzurum</i>	6
<i>Kars</i>	3
<i>Elazığ</i>	3
BLACK SEA	
<i>Trabzon</i>	25
<i>Rize</i>	4
SOUTHEAST ANATOLIA	
<i>Adana</i>	46
<i>Gaziantep</i>	27
<i>Diyarbakır</i>	10

Source: Ministry of Health ,Turkey 2007.

Annex 8. List of Participants at the NGO Roundtable Meeting (A)

- Buse Kılıçkaya / Pembe Hayat (Pink Life) LGBTTD
- Barış Sulu / KAOS GL
- Umut Güner / KAOS GL / PEMBE HAYAT / UAÖ
- Leyla Hacıosmanoğlu / Sağlık Hakkı Hareketi Derneği (Health Rights Movement Ass.)
- Doğan Güneş Tomruk / CYBH-DER
- Ela Aktürkoğlu / UNAIDS Türkiye
- Cem Mete / PYD İzmir (Positive Living Ass.)
- Destina / Pembe Hayat (Pink Life)
- Çiğdem Şimşek / PYD
- Arzu Kaykı / PYD
- Elif Kuş / Sociological Association

Annex 9. List of Participants at the Roundtable Meeting (B)

<i>Names/İsim</i>	<i>Institution/Kurum</i>	<i>E address /Eposta</i>	<i>Tel</i>
Peyman Altan	Ministry of Health Brunch, Department of Venereal Disease/Sağlık Bakanlığı Zührevi Hastalıklar Şubesi	peymanaltan@gmail.com	433 30 24
Gonca Parlak	Health Department of General Directorate of Natural Security/Emniyet Genel Md. Sağlık Şubesi	prlk@yahoo.com	412 38 74
Mehmet Yavuz	Prime Ministry/Başbakanlık	myavuz@basbakanlik.gov.tr	413 79 78
Serpil Kaya	Mother and Child Care General Directorate of the Ministry of Health/Sağlık Bakanlığı AÇSAP Gn. Md.	Serpil.kaya@saglik.gov.tr	435 05 32/154
Serap Sever	General Directorate of Social Work/SHÇEK Gn. Md.	ssever@shcek.gov.tr	310 24 60/1395
Zerrin Işık Tüfekçi	Turkish Dental Physician Association/Türk Diş Hekimleri Bir.	zerrin@evrenseldis.com.tr	466 19 96-94
Gülben Yalçın	Turkish Radio Television/TRT	Gulben.sahin@trt.net.tr	491 52 00
Necdet Şimşek	Turkish Radio Television/TRT	Necdet.simsek@trt.net.tr	470 17 64
Halil Polat	Department of Health Affairs of the Ministry of National Education/MEB Sağlık İşleri Daire Bşk.	hpolat@meb.gov.tr	413 37 98
Berna Bayazıt	UNDP	Berna.bayazit@undp.org	454 11 26
Aytül Kasapoğlu	Ankara University Head of the Department of Sociology		
Nilay Çabuk Kaya	Ankara University Department of Sociology		
Feryal Turan	Ankara University Department of Sociology		
Elif Kuş	Ankara University Department of Sociology		
Fulya Demir.	Ankara University Department of Sociology (student)		

REFERENCES

1. Acaroğlu, N. (2007) Knowledge and Attitudes of Mariners About AIDS in Turkey. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*, 18 (1):.48-55.
2. Akıncı, F., Öz, F. (2003). HIV/AIDS'li Hastaların Tedaviye Uyumunu Etkileyen Psikososyal Faktörler (Psychosocial Factors Affect PLWHA Patients' Adaptation to Treatment). *Türk HIV/AIDS Tıp Dergisi*, 6, 4.
3. Altan, P. (2004) Epidemiologic Trends of HIV/AIDS in Turkey. Paper presented in International Conference AIDS, July 11-16.
4. Altan, P. (2006) UNGASS Indicators Country Report: Reporting Period January 2003-December 2005. Ankara:MOH;
5. Aras, Ş., Şemin S., Günay, T., Orçın, E., Sema Özcan S. (2004) Lise Öğrencilerinin Tutum ve Davranış Özellikleri, *Sağlık ve Toplum*, 14:78-87
6. Ay, P., Karabey, S. (2006) "Is There A Hidden HIV/AIDS Epidemic in Turkey: The GAP Between the Numbers and The Facts", *Marmara Medical Journal*, 19 (2):.90-97.
7. Bulduk, S., Esin, N., Umut, N. (2006) Adölesanların HIV/AIDS Bilgi Düzeyleri ve Hastalığa Karşı Sosyal Önyargıları (Adolescents' Level of Information about HIV/AIDS and Their Social Prejudices about the Disease). *Sted*, 15(8).
8. Demircan, Y.T. (2006) Yasalarda HIV/AIDS ile ilgili Durum Analizi Yapılması, İstanbul.
9. Campbell, C. A. (1999). *Women, Families, and HIV/AIDS: A Sociological Perspective on the Epidemic in America*. Cambridge: Cambridge University Press.
10. Demirtaş, B. (2005). Bir Üniversitenin Eczacılık Fakültesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Cinsel Yolla Bulaşan Hastalıklara İlişkin Bilgileri.(Junior Pharmacy Students' Knowledge Towards Sexually Transmitted Diseases) *HIV/AIDS*.
11. Deniz, Ü., Kurt, M., Önder, Ö.R., Acuner, A.M. (2004). Cinsel Yolla Bulaşan Enfeksiyonlar Konusunda Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri (Univesity Sudents' Views About Sexually Transmitted Diseases) *HIV/AIDS*, 7 (2).
12. Dönmez L. (1999) Akdeniz Üniversitesi Turizm Yüksek Okulu ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Cinsel Tutum ve Davranışları (Akdeniz University Tourism and Sport Academy Students' Sexual Attitudes and Behavior) *HIV/AIDS*, 4 (2):147-151.

13. Duyan, V., Yıldırım, G. (2003) "A Brief Picture of HIV/AIDS in Turkey", *AIDS Patient Care and STDs*, 17(8):373-375.
14. Duyan, V., Agalar, F., Sayek, I. (2001). Surgeons' attitudes toward HIV/AIDS in Turkey, *AIDS Care*, 13:243-250.
15. Eren, Ş., Taşdelen, F. N., Baykam, N., Çelikbaş, A.K., Güven, T., Dokuzoğuz, B. (2003). HIV/AIDS Olgularında Ölüm Nedenleri(Causes of Deaths in HIV/AIDS Cases). *Türk HIV/AIDS Tıp Dergisi*, 6, 4.
16. Ekuklu, G., Tuğrul, H., Gül, H., Eskiocak, M., Saltık, A. (2005). Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin HIV/AIDS Konusundaki Bilgi Tutumları ve 1996'dan Bugüne Değişimi.(Trakya University School of Medicine Students' Knowledge and Attitudes on HIV/AIDS and Their Change since 1996) *HIV/AIDS*, 8 (1).
17. Erdemir, A.D. & Elcioğlu, Ö.S. Patient's and Physican's Rights regarding Medical Ethics, Ankara, trükiye Klinikleri Pub., 2000
18. Ertuğrul, U. (2001). HIV/AIDS: Current Status in Turkey and Policies of the Ministry of Health. *AIDS Savasım Bulletin*, 38:14-16.
19. Europeant Parliament: Combating HIV/AIDS in the Neighbouring Countries of the EU, Briefing Note, December 2006
20. Güler, N., Bekar, M., Ulusoy, H. (2003). Lise Öğrencilerinin HIV/AIDS Konusundaki Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi(Determination of Knowledge Level of High School Students about HIV/AIDS) *HIV/AIDS*, 6 (1).
21. <http://www.unaids.org>, 2006.
22. Human Resources Development Foundation (1999) The Prevention of AIDS Report, National AIDS Commission.
23. ICON-INSTITUT Public Sector GmbH (D), Hacettepe University (TR), Price Leopold Institute of Tropical Medicine(B). Reproductive Health Programme in Turkey: Operations Research on Key Sexually Transmitted Infections (STIs) and Human Immunodeficiency Virus (HIV) in Turkey., Nisan –Özet Rapor 2007 ,EuropeAid/121388/C/SV/TR
24. Ince, N., Uğurlu, F., Özyıldırım, B. (2006) İstanbul İli Silivri İlçesi Adolesan Dönem gençliğinin AIDS ve Stigma Konusunda Çeşitli Eğitim Yöntemlerinin Etkinliği. (Effectvness of Various Educational Methods for AIDS and Stigmatization on Adolescents Youth of Istanbul/Silivri). *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 69 (3):63-69.
25. Kişioğlu, N., Öztürk, M., Uskun, E., Doğan, M. (2003). Isparta'daki Kuaför ve Güzellik Salonlarında HIV/AIDS Konusunda Bilgi ve Durum Değerlendirmesi

- (Evaluation of Situation and Knowledge about HIV/AIDS at Hair Dressers and Beauty Saloons of Isparta). *HIV/AIDS*, 6 (2).
26. Köksal, S., Yıldırım, T., Erginöz, E., Erginöz, H. (1995). The Knowledge Levels of the People Working in the Tourism Sector on AIDS. In E.T. Çetin (Ed.), *2nd Turkey AIDS Congress book* (pp. 59-60). Istanbul: AIDS Combat Society Press.
27. Kontas, M. (2003). HIV/AIDS in the World and Turkey. In S.A. Simsek (Ed.), *6th Turkey AIDS congress book* (pp. 13-19). Istanbul: Markon Press.
28. Namal, A. (2007). AIDS’li Dünyamız ve Ülkemiz (Our Country and World with AIDS). DATE of ACSESS: 10.03.2007 http://www.tr.net/saglik/genel_saglik_aids_dunya_ulkemiz.shtml
29. Positive Living Association, (2007) A Report on the Violation of Rights of People Living with HIV in Turkey.
30. Savaşer, S. (2003). Knowledge and Attitudes of High School Students About AIDS: A Turkish Perspective. *Public Health Nursing*, 20: 71-79.
31. Tümer, A. (2006) “HIV/AIDS and other Diseases Infected by Sexual Relations” in Manual for Centers of Testing and Voluntary Counseling. Ankara: General Directorate of Primary Health Care of MOH.
32. Unsal, A., Metintas, S., Sarıboyacı, M.A., & Inan, O.C. (1999). Level of knowledge of Nurses About AIDS in Several Health Services of Eskisehir. *General Medical Journal*, 9: 53-58
33. United Nation (2001) Declaration of Commitment on HIV/AIDS..
34. UNAIDS Turkey Situation Analysis (2006),
35. UNGASS Country Report 2006, Turkey, Ministry of Health.
36. www.saglik.gov.tr
37. www.die.gov.tr
38. www.die.gov.tr/CIN/childrights.html
39. www.unescap.org/esid/psis/population/5appc/doc/Turkey_country_report.doc - 12/22/2003 Fifth Asian and Pacific Population Conference United Nations Conference Centre Bangkok, 11-17 December 2002
-