



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Esra KASAP

METAL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA ORTAMINDA
YAŞADIKLARI DENEYİMLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İşletme Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Esra KASAP

METAL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLERİN ÇALIŞMA ORTAMINDA
YAŞADIKLARI DENEYİMLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Doç. Dr. Janset AYTEMUR

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esra KASAP'ın bu çalışması, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Feryal SAYGILIGİL (İmza)

Üye (Danışman) : Doç. Dr. Janset AYTEMUR (İmza)

Üye : Prof. Dr. Gönül DEMEZ (İmza)

Tez Başlığı: Metal Sektöründe Çalışan Kadın İşçilerin Çalışma Ortamında Yaşadıkları Deneyimler Üzerine Bir Araştırma

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi:

Mezuniyet Tarihi:

11/07/2024

(İmza)
Prof. Dr. Seda BAYRAKTAR
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Metal Sektöründe Çalışan Kadın İşçilerin Çalışma Ortamında Yaşadıkları Deneyimler Üzerine Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir, bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Esra KASAP





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



.... / / 20...

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Esra KASAP
Öğrenci Numarası	202152012002
Anabilim Dalı	İşletme
Programı	İşletme Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Janset AYTEMUR
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Metal Sektöründe Çalışan Kadın İşçilerin Çalışma Ortamında Yaşadıkları Deneyimler Üzerine Bir Araştırma
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2411995847
Rapor Tarihi	03.07.2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 2 Alıntılar dahil: % 2
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 75 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Doç. Dr. Janset AYTEMUR	

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜNDELİK HAYAT ve TOPLUMSAL CİNSİYET

1.1. Gündelik Hayatın Bilgisi	6
1.2. Bir Gündelik Hayat Pratiği: Toplumsal Cinsiyet.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

KURUM ve DÜZENLEMELERİN EMEK SÜRECİ DENEYİMLERİNE ETKİSİ

2.1. Neoliberal Politikaların Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi.....	14
2.2. Hukuki Düzenlemeler ve Sendikalaşma Ekseninde Kadın Emeginin İkincil Konumunun Pekiştirilmesi	17
2.2.1. Hukuki Düzenlemeler ve Kadın Emegi.....	17
2.2.2. Sendikal Örgütlenme ve Kadın Emegi	19
2.3. Metal Sektöründe Kadın İstihdamı.....	21

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA SAHASI ve VERİ GELİŞTİRME

3.1. Araştırma Sahası	25
3.2. Sahayla İlk Temas.....	25
3.3. Saha Araştırması	28

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METAL İŞÇİSİ KADINLARIN EMEK SÜRECİ DENEYİMLERİ ve GÜNDELİK YAŞAM İLİŞKİSİ

4.1. Metal Sektöründe Dönüşüm: Kadın İstihdamı Artışı	33
4.1.1. Sektöre Girişin Perde Arkası	33
4.1.2. İşverenin Kadın Emegi Talebi	34
4.1.3. Kadının Sektöre Girişine Erkek İşçilerin Tepkisi	35
4.2. Metal Sektöründe İşyeri Deneyimleri.....	36

4.2.1. Fiziksel koşullar.....	37
4.2.1.1. İşin Tasarımı ve İşbölümü	38
4.2.1.2. Çalışma Saatleri, Vardiya ve Fazla Mesai	40
4.2.1.3. Ağır Çalışma Koşulları ve İş Yüğü.....	42
4.2.1.4. Ücret ve Yan Haklar.....	43
4.2.1.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	44
4.2.2. Psikolojik Koşullar	49
4.2.2.1. Baskı ve Kurallar	51
4.2.2.2. İşyeri İlişkileri.....	53
4.2.2.4. Sendikalı Olmak	56
4.3. Gündelik Hayat.....	58
4.3.1. Hane İçi Karar ve Güç Dinamikleri.....	58
4.3.2. Görünmeyen Emek	59
4.3.3. Özgürlük mü, Mahkûmiyet mi?.....	61
SONUÇ	66
KAYNAKÇA	69
EKLER	76
EK-1 GÖRÜŞME FORMU	76
EK-2 GÖRÜŞMECİ ONAY FORMU	78
EK-3 VERİ ÇÖZÜMLEMESİNE KAYNAKLIK EDEN TEMALAR	79
EK-4 KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİ.....	80
EK-5 GÖRÜŞME YAPILAN KİŞİLERİN SIRASI (TARİH SIRASI İLE).....	81
ÖZGEÇMİŞ	82

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. Metal Sanayi Alt Kollarında İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı	22
Tablo 2. 2. İmalat Sanayi İstihdam Oranının Cinsiyete Göre Dağılımı	23
Tablo 2. 3. Metal Sanayi İstihdam Oranının Cinsiyete Göre Dağılımı	23



KISALTMALAR LİSTESİ

Çev.	Çeviren, çevirmen
bkz.	Bakınız
drl.	Derleyen
Ed.	Editör
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
KADEM.	Kadın ve Demokrasi Vakfı
KDV	Katma Değer Vergisi
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TİM	Türkiye İhracatçılar Meclisi
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vb.	Ve benzerleri

ÖZET

Bu tez, Türkiye metal sektöründe çalışan kadın işçilerin işyeri deneyimleri ve gündelik yaşamları arasındaki karşılıklı etkileşim sürecine odaklanarak, bu etkileşimin onlar üzerindeki etkisini toplumsal cinsiyet tartışmaları üzerinden analiz eder. Endüstriyel alanda kadın istihdamı bakımından yaşanan dönüşümün, metal sektöründeki izlerine mercek tutar. Sektörde artan kadın istihdamının sektörde nasıl bir etki yarattığına, kadınların ağır ve erkek egemen bir kurguya sahip sektörde emek sürecine katılırken ne tür deneyimler edindiklerine odaklanarak, bu deneyimlerin gündelik yaşamlarıyla ilişkisini ele alır. Tüm bu ilişkiler toplamının kadınların hikayesine olan etkisini açıklığa kavuşturma çalışır.

Metal işçisi kadınların işyeri deneyimlerinin, gündelik pratik ve detaylarıyla olan karşılıklı ilişkisini ortaya koymaya çalışan bu araştırma, bu ilişkinin kadınlar üzerinde yarattığı etkileri onların hikayeleri üzerinden betimlerken, gündeliğin derinliği içerisindeki saklı kalanları görünür kılma çabası içerir. Gündelik hayat ve ücretli emek süreci pratiklerine yön veren kurum ve düzenlemelerin etkisini eleştirel bir perspektifle sunar. Metal işçisi kadınların, işyeri deneyimlerinin gündelik yaşamlarına olan uzantısını ele alırken, derinlemesine görüşme ve gözlem tekniğine başvurarak kadınların hikayesine kulak vermeye ve deneyimlerine tanıklık etmeye çalışır.

Anahtar kelimeler: gündelik hayat, işyeri deneyimi, metal sektörü, metal işçisi kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği

SUMMARY

A RESEARCH ON THE WORK EXPERIENCES OF FEMALE WORKERS WHO WORKING IN THE METAL SECTOR

This thesis focuses on the process of interaction between the workplace experiences and daily lives of women workers in the Turkish metal industry and analyzes the impact of this interaction on them through gender debates. It view on the traces of the industrial transformation in terms of women's employment in the metal sector. It examines on the impact of the increasing employment of women in the sector, what kind of experiences women while participating in the labor process in a harsh and male-dominated sector, and how these experiences relate to their daily lives. It aims to clarify the impact of the sum of all these relationships on the women's story.

This research which seeks to reveal the interrelationship of metalworker women's workplace experiences with their daily practices and details describes the effects of this relationship on women through their stories, while making an effort to make visible what remains hidden in the depth of the everyday. It offers the impact of institutions and regulations that shape the practices of daily life and wage labor process from a critical perspective. This research which deals with the extension of metalworker women's workplace experiences to their daily lives, attempts to listen to the women's stories and witness their experiences through in-depth interviews and observation techniques.

Keywords: daily life, workplace experience, metal industry, women metal workers, gender inequality

TEŞEKKÜR

Teşekkürün en büyüğü, akademik hayata attığım adımdan itibaren bana her konuda destek olan, böyle bir araştırma ortaya koyabilmemin önünü açan, bilim yapmanın ne olduğunu ve bilimsel bir araştırmanın nasıl yapılması gerektiğini öğreten çok kıymetli hocam, danışmanım Doç. Dr. Janset AYTEMUR'a. Akademik hayatta bana güvenli bir liman olup, hayatıma kattığı güzellik ve katkılar için kendisine ne kadar teşekkür etsem az kalır.

Akademik hayata girmeden evvel yaşadığım çaresizliklerle baş etmemi sağlayan, bana birçok konuda cesaret ve güç veren, beni gerçekten anladığına inandığım çok sevgili hocam Doç. Dr. Gül Pınar Erkem Gülbay'a; vakitlerini ayırıp araştırmam için bana kıymetli tavsiyelerde bulunan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Gülçin Con Wright ve Dr. Aslı Odman'a; bu tez araştırmasının en başından beri yapıcı eleştiri ve önerileriyle yanımda olan değerli hocalarım Prof. Dr. Feryal Saygılıgil ve Prof. Dr. Gönül Demez'e; birçok anima ortaklık eden, neşesi, güzelliği, zekası ve anlayışıyla hayatıma renk katıp, bu tez araştırmasının hep daha iyiye ulaşabilmesi için kıymetli ve yapıcı önerilerde bulunan canım dostum ve hocam Dr. Cansu Tekin'e çok teşekkür ederim.

Hikayelerini benimle paylaşan metal işçisi kadınlar olmasaydı, böyle bir araştırma yürütmek mümkün olmazdı. Bu nedenle, bana hayatlarını, anılarını, acılarını, kahkaha ve mutluluklarını açarak beni deneyimlerine ortak eden her bir kadına ayrı ayrı teşekkür ederim. Onlarla kurmuş olduğum bağ, aramızdaki mesafelere rağmen kalbimde ve zihnimde hep benimle kalmaya devam edecek. Ayrıca araştırma sürecinde bana destek olan ve heyecanımı paylaşan, kadınları duyan ve onların sesini duyurmaya çalışan Kadınİşçi ve başta Elif Turgut olmak üzere tüm Ekmek ve Gül ekibine teşekkür ederim.

Hayatım boyunca yapacaklarıma inanan, beni her koşulda destekleyen ve benim yaşam serüvenime eşlik eden canım anneme, babama ve abilerime sonsuz teşekkürler. Son olarak E., yanımda olduğun, bana inandığın, beni yapabileceklerim konusunda cesaretlendirdiğin ve varlığın için çok teşekkür ederim.

Esra KASAP

Antalya, 2024

GİRİŞ

Türkiye’de 1980 sonrası benimsenen ihracata yönelik ekonomi politikaları ve bu doğrultuda benimsenen belirli teşvik uygulamaları sanayileşmenin hızlanması adına itici bir güç olmuş ve aynı zamanda emek gücüne olan talebi arttırmıştır. Emek gücüne duyulan ihtiyacın yanı sıra maliyet harcamalarını düşürme çabası, ihracat ve endüstriyel alanda kadın istihdamında artışa neden olmuştur. Ancak üretim sürecinde kadın emeğinin görünürlüğündeki artış, toplumsal cinsiyet normlarının kadına biçtiği rolden dolayı doğal ve kendiliğinden işleyen bir süreç olmamıştır. Ücretli emek sürecine kadınların katılım oranındaki artış biçimsel olarak olumlu görünse de kadınlara ekonomik ve toplumsal anlamda eşitlikçi bir kazanım yaratmamıştır.

İhracat temelli büyüme ve sanayileşmeye yönelik ekonomi politikaları sonucu ülke ekonomisine sunulan katkının neredeyse yarıya yakın kısmı ihracat temelli gerçekleşmiştir (Türkiye İhracatçılar Meclisi, 2023). Endüstriyel alanda ihracata yönelik başarı elde edilmesinin ardında ise bu alanlardaki üretime kadın emeğinin dahil edilmesi yatmaktadır (Dedeoğlu, 2010). Neoliberal politikaların sanayileşme ve kadın emeğine olan talebin artışına etkisi, metal sektöründe de benzer yansımalar göstermiş ve sektörde kadın istihdamı özellikle son yıllarda azımsanamayacak bir sayıya ulaşmıştır. Yapılan işlerin erkek gücüyle bağdaştırıldığı bu sektörde ücretli emek sürecine katılan kadınların sayısı günden güne artmaktadır. “Kadın işi” sayılabilecek işlerde dahi yaşanan cinsiyet eşitsizliği, metal sektöründe daha da fazla hissedilmektedir.

Ataerkil normlar çerçevesinde oluşturulan cinsiyetçi işbölümü ve “kadınların haneye ait varlıklar” olarak görülmesi, onların belirli işlerde, düşük ücretle ve kötü çalışma koşulları altında yoğunlaşmasına neden olmuştur. Ataerkil normların işyerlerine uzanması ve farklı biçimlerde yeniden üretilmesi aracılığıyla kapitalizm ile ataerki arasındaki işbirliği pekişir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hem özel hem de kamusal alanda kurulması, yeniden üretilmesi ve korunmasıyla, kadınlar pek çok toplumsal ilişki zemininde ikincil olarak konumlanırlar ve kadın emeği üzerindeki tahakküm garantilenir.

Diğer endüstriyel sektörlerde görülen başarı ivmesiyle benzer bir sürece sahip olan metal sektörünün de ihracat anlamında başarısı, kadın emeğinin sektöre hızla çekilmesiyle ilişkilidir. Metal sektörü, metal üretimi ve işleminin yapıldığı ve farklı sektörleri beslemesi bakımından imalat sanayinde önemli bir yere sahip olan, emek gücünün yoğun olarak kullanıldığı endüstriyel alanlardan biridir. Kadınlar sektörde montaj, kalite kontrol, paketleme, press ve tıraşlama gibi dikkat ve titizlik gerektiren işlerin yapıldığı alanlarda yoğunluk

göstermektedirler. Geleneksel erkek egemen bir kurguya sahip olan metal sektöründe montaj, aksam üretimi gibi alanlarda yoğun emek gücüne duyulan ihtiyaç, yeni teknoloji kullanımı, işverenin birtakım devlet teşviklerinden yararlanma çabası sektörde kadın emeğine duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Ayrıca sektörde işverenin, kadınlıkla bağdaştırılan “dikkatli, becerikli, pratik ve titiz” gibi bazı özelliklerden faydalanma çabası da sektörel anlamda kadın emeğine duyulan talebi arttıran etmenler arasında yer almaktadır. Genel olarak ücretli emek sürecine katılan kadın oranında her geçen gün artış olsa da eşitlikçi bir dönüşüm gerçekleştiğinden söz etmek pek de mümkün değildir. Ayrıca erkeklerin yoğun olarak yer aldığı sektörlerde bu konuda yaşanacak olan dönüşüm dirençle karşılaşılabilmektedir.

Gündelik hayat pratikleri yerleşik toplumsal norm ve kabullerin etkisi altında oluşum gösterir (Coşkun, 2013). Bu norm ve değerlerin gündelik eylemler içerisinde saklı olması, normların etkisi altında gerçekleştirilen her türlü ilişki biçimi ve edinilen deneyimlerin ele alınmasını gerekli kılar. Cinsiyetlendirme temelinde kurulan kadın ve erkek arasındaki ayrımın toplumsal inşası, ataerkil normlar aracılığıyla oluşum gösterir. Bu ayrım yalnız özel alanla sınırlandırılmaz ve kamusal alana sızarak, orada deneyimlenecek pratikleri ve kurulacak ilişki biçimlerini de manipüle eder. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet ilişkileri ağının gündelik hayatın her yönünü sarması, gündelikte gerçekleştirilecek her türlü eylemin bu ağ tarafından şekillenmesine ve yönlendirilmesine neden olur. Gündelik yaşamda gerçekleştirilen eylemlerin, mevcut normların pratiğin üzerindeki hakimiyeti nedeniyle cinsiyete bağlı gerçekleştiği açık şekilde algılanmaz (Bourdieu, 2019). Kadınların maruz kaldığı açık ve saklı buyrukların sürekliliği, bu eşitsiz ilişkilerin ‘olması gerekenmiş’ gibi algılanmasına (Bourdieu, 2019) ve buna yön veren pratiklerin tekrarlanmasıyla eşitsizliğin derinleşmesine neden olur. Kadınlar üzerindeki üstü örtülü buyruklar ve tahakküm ilişkileri, onların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin türlü biçimlerini, birçok alanda olduğu gibi ücretli emek sürecinde de deneyimlemelerine ve eşitsiz ilişki biçimleri içerisinde bulunmalarına neden olur. Cinsler arası ayrımcılık, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin doğallaştırılmasını ve sürekliliğini sağlama görevi gören aksamayan bir mekanizma gibidir (Kalev ve Deutsch, 2018). İşyerleri de toplumsal cinsiyet pratiklerinin varlık gösterdiği, farklılaştığı, yeniden üretilerek devamlılığının sağlandığı ve ataerkil normların sürdürüldüğü alanlardan biridir (Johansson vd., 2020). Bu nedenle kadınların iş deneyimleri ile gündelik yaşamları arasındaki karşılıklı ilişkiyi anlayabilmek, onların yaşamlarına bu iki perspektiften bakmayı gerektirir. Bunu yapabilmek için de toplumsal cinsiyet pratiklerinin her iki süreçte gömülü olan izlerini açığa çıkarabilmek gerekir.

Daha açık ifade etmek gerekirse, kadın emeğinin varlığı yalnız ücretli emek süreciyle sınırlı değildir ve kadınların mesaisi çoğu zaman eve de uzanmaktadır. Uzun ve yorucu mesai

saatlerinin ardından, onları bekleyen bakım ve ev işleri gibi hane içi sorumluluklar için de emek harcamaları gerekmektedir. Gündelik hayatın yükü çoğunlukla kadınların omuzlarındadır. Gündelik hayatta gerçekleştirilen pratikler, kültürel norm ve değerlerce şekillendirilmiştir. Bu nedenle kadın ve erkek arasında çizilen yapay sınırlar, gündelik yaşam içerisindeki pratiklerle ve bu pratiklere etki eden toplumsal normlar tarafından belirlenir. Kadın ve erkek arasındaki sınırları belirleyen toplumsal cinsiyet normları, kapitalist üretim alanlarına da sızmış olup, gündelik yaşam ile kapitalist üretim sürecinde gerçekleştirilen pratikler yoluyla sürekli olarak yeniden üretilmektedir. Kadınların emek sürecine katılımları ele alınırken, onların içinde yer aldığı tüm ilişkiler ve gerçekleştirdikleri pratikler bütününden hareket etmek, toplumsal cinsiyet normlarını oluşturan ve yeniden üreten unsurları görebilmeyi sağlar. Hem özel hem de kamusal alanda toplumsal cinsiyet normlarının oluşturduğu çerçeve içerisinde hareket etmeye adeta zorlanan kadınların deneyimledikleri bu süreçlerin, onlarda yarattığı etkileri açığa çıkarabilmek için gündelik hayatın örtülü yanlarına da bakmak gerekir. Çünkü gündelik hayat kapitalist üretim süreciyle karşılıklı bir etkileşim içerisinde. Kültürel ve toplumsal normlar, gündelik pratikler aracılığıyla gündelik yaşam içerisinde oluşur, farklılaşır ve yeniden üretilir.

Bu nedenlerle bu araştırma, metal sektöründe çalışan işçi kadınların, işyeri deneyimlerinin gündelik hayatları üzerindeki etkilerini ve bu iki alanın karşılıklı etkileşimlerini incelemeyi amaçlamıştır. Türkiye’de kadın emeğinin farklı sektörler açısından ele alındığı akademik literatür oldukça geniş olsa da (Dedeoğlu, 2000; Ünlütürk-Ululaş; 2009; Yaman Öztürk, 2010a; Makal, 2010; Güneş, 2010; Saygılıgil Gündüz, 2011; Kümbetoğlu., vd., 2012; Gelmez, 2015; Etike ve Demir, 2017; Özbay, 2019; Uguz ve Topbaş, 2019; Bilir, 2019; Yücel, 2019; Akgöz; 2023; Sefer, 2024) metal işçisi kadınlar bağlamında yapılan çalışmalar fiziksel çalışma koşulları, fiziksel risk algıları ve işçi sağlığı gibi konularla sınırlıdır (Bozkurt ve Naycı; Aytaç., vd.; Yamankaradeniz., vd.; Tüfekçi ve Gökçe; Gülhan., vd.). Alanyazında metal işçisi kadınların emek süreci deneyimlerini, gündelik yaşam ve toplumsal cinsiyet ilişkisi bağlamında açıklayan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada metal işçisi kadınların işyerindeki fiziksel ve psikolojik koşullara dair deneyimleri ve gerçekleştirdikleri gündelik pratikleri ele alınarak, karşılıklı etkileşimlerinin kadınların yaşamında yarattığı etki anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada kadınların hikayesini onların dilinden aktarmanın kritik önem arz etmesi nedeniyle öncelikle onlara ulaşılmasını sağlayabilecek anahtar kişilerle iletişim kurulmuş ve sonraki süreçte metal işçisi kadınlara, bu kişiler aracılığıyla kartopu örneklem tekniğini kullanılarak erişilmiştir. Metal atölyelerinin İstanbul- Tuzla ve Kocaeli- Gebze’de yoğunluk göstermesi, buralarda yaşayan ve çalışan kadınlara ulaşmayı gerektirmiştir. Araştırma kapsamında 25.09.2022 tarihinden itibaren belirli zamanlarda ön görüşmeler yapılarak, Temmuz 2023’te

sahaya adım adılmış ve 17.03.2024 tarihine dek belirli aralıklarla sahada bulunulmuştur. Saha sürecinde 11 metal işçisi kadınla; 2 insan kaynakları uzmanıyla; 1 sendika yetkilisiyle; 2 gazeteciyle; 1 işverenle ve onlara ulaşmada aracı olan dernekte çalışan kişilerle görüşme gerçekleştirilmiş; metal işçisi kadınların yaşamlarına yakından tanıklık edilebilecek dernek, mahalle gibi alanlarda gözlemler yapılmıştır.

Araştırmada kadınların hikayesini onların dilinden aktarmanın kritik önem arz etmesi nedeniyle öncelikle onlara ulaşılmasını sağlayabilecek anahtar kişilerle iletişim kurulmuş ve sonraki süreçte metal işçisi kadınlara, bu kişiler aracılığıyla kartopu örneklem tekniğini kullanılarak erişilmiştir. Metal atölyelerinin İstanbul- Tuzla ve Kocaeli- Gebze’de yoğunluk göstermesi, buralarda yaşayan ve çalışan kadınlara ulaşmayı gerektirmiştir. Araştırma kapsamında 25.09.2022 tarihinden itibaren belirli zamanlarda ön görüşmeler yapılarak, Temmuz 2023’te sahaya adım adılmış ve 17.03.2024 tarihine dek belirli aralıklarla sahada bulunulmuştur. Saha sürecinde 11 metal işçisi kadınla; 2 insan kaynakları uzmanıyla; 1 sendika yetkilisiyle; 2 gazeteciyle; 1 işverenle ve onlara ulaşmada aracı olan dernekte çalışan kişilerle görüşme gerçekleştirilmiş; metal işçisi kadınların yaşamlarına yakından tanıklık edilebilecek dernek, mahalle gibi alanlarda gözlemler yapılmıştır.

Araştırmada, metal işçisi kadınların işyeri ve gündelik hayat deneyimleri arasındaki karşılıklı etkileşim toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinden ele alınmıştır. Metal sektöründe çalışan kadın işçilerin işyeri ve gündelik hayat deneyimleri arasındaki ilişkinin onlar üzerindeki yansımaları araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, araştırmanın çerçevesini oluşturan teorik arka planın bilgisi sunulmuştur. Aynı zamanda gündelik yaşama toplumsal cinsiyet pratiği üzerinden bakılarak, bu pratiğin kadınların özel ve kamusal alandaki deneyimlerini ne şekilde biçimlendirebileceği değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde, kadınların emek süreci deneyimlerini biçimlendiren kurumlara ve hukuki düzenlemelere odaklanılarak, bu unsurlar aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ücretli emek sürecinde hangi biçimlerde ortaya çıktığına ve bu eşitsizlik biçimlerinin nasıl yeniden üretildiğine odaklanılmıştır.

Üçüncü bölümde araştırma sahası tanıtılmış; sahaya ilk temasın nasıl kurulduğu ve araştırma süreci anlatılmıştır. Araştırma bulgularının sunulduğu dördüncü bölümde, metal işçisi kadınların ücretli emek süreci ve gündelik yaşam deneyimleri toplumsal cinsiyet perspektifinden ele alınarak, bu deneyimlerin onlar üzerindeki yansımaları analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde ayrıca, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliği normlarının ücretli emek

sürecinde hangi biçimlerde ortaya çıktığı ve yeniden üretildiği kadınların hikayesi üzerinden ortaya konmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GÜNDELİK HAYAT ve TOPLUMSAL CİNSİYET

Metal sektöründe çalışan kadınların ücretli emek süreci deneyimleri ve gündelik yaşamları arasındaki karşılıklı etkileşimin, kadınlar üzerinde nasıl bir etki yarattığına dair oluşturulan sorunsal çerçevesinde yürütülen bir araştırma, gündelik hayat ve onun pratikleri üzerine çalışmayı kaçınılmaz kılar. Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin örmüş olduğu ağ¹, kadını yaşamın her alanında kuşatır, onun varlığını ve eylemlerini manipüle eder. Ücretli emek sürecini de içine alan toplumsal cinsiyet ağı, kadınları kapitalist üretim sürecinde de çevreler. Kadınlar, özel ve kamusal alanda toplumsal cinsiyet normlarının oluşturduğu çok parçalı ve parçalar arası karşılıklı etkileşimin bulunduğu bir ağ tarafından adeta ablukaya alınır. Kadının emek sürecindeki varlığından söz ederken, onun gerçekleştirdiği tüm pratikler ve içinde bulunduğu ilişkiler toplamından hareket etmek, ağın parçalarını görmeye ve anlamaya yardımcı olur. Kadınların cinsiyet normları tarafından etkilenen deneyimlerinin onlar üzerindeki etkisini anlayabilmek için, gündelik hayatın örtülü yönlerini açığa çıkarmak gerekir. Çünkü gündelik hayat, içinde bulunduğumuz her türlü ilişki ve pratikleri kapsar ve emek süreci ile karşılıklı bir etkileşime sahiptir.

1.1.Gündelik Hayatın Bilgisi

Gündelik hayat, becerilerimizi, çeşitli şekillerde var olabilme durumumuzu bireysel ya da bütüncül anlamda ortaya koyduğumuz ve geliştirebildiğimiz bir yer olup; gerçek manada insan olarak var oluşumuzu yansıtır (Gardiner, 2016). Lefebvre (2020a: 34) gündelik hayatı ekonomik, psikolojik ve sosyolojik boyutlarıyla ele alır ve “beslenme, barınma, giyinme, ev, eşya, çevre” gibi sıradanmış kabulü gören şeylerdeki derinliği ve anlamı özel yöntemler aracılığıyla açığa çıkarılması gereken bir alan olarak görür. Bu anlamıyla gündelik hayat, farklı alanlarda uzmanlaşarak ayrılan bilimlerin karşılaşması için bir zemin oluşturur (Lefebvre, 2020a: 36). Görünüşte önemini yitirmiş ve sıradanlaşmış şeyler içeren bir yol, ona yakından bakıldığında önemli bilimsel keşiflere çıkabilir. Tüm faaliyetlerle yoğun bir ilişkiye sahip olan gündelik hayat, orada gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsar ve tüm bu faaliyetlere karşılaşma

¹Buradaki ağ kelimesini, örümcek ağına karşılık olarak kullanıyorum. Örümcek ağı, ona bakıldığında parçalı ancak bütün bir yapı gibi görülür. Temas edildiğinde, yapısı gereği temas eden bölgeye yapışır ve ondan kurtulmak çok da kolay olmaz. Kadınların dünyayla temas etmesiyle -doğmasıyla- karşılaştıkları toplumsal cinsiyet normları da buna benzer. Kültür, devlet, diğer yapı ve pratikler, toplumsal cinsiyeti oluşturan parçalardır. Ancak toplumsal cinsiyet normlarına ilk bakıldığında bu parçaları görmek mümkün olmaz ve bu normlar kendiliğinden oluşmuş bütüncül bir yapı gibi görünür. Oysa toplumsal cinsiyet normları, birbiriyle karşılıklı etkileşime sahip farklı parçalar aracılığıyla oluşturulur ve yeniden üretilerek, sürekliliği sağlanır.

alanı yaratır (Lefebvre, 2020b: 136, 103). “Üst anlatıların”, sıradan -mış gibi görünen- eylemlerle bulunduğu gündelik yaşamda, bu anlatılar, sıradanlığın maskesi altında gizlenir (Bektaş Ata, 2019: 26). Bu nedenle, gerçekliği görebilmek için gündelik hayatta sürekli olarak yeniden üretilen ve gerçekliğin üstünü örten maskeyi çıkarıp arkasında var olanı görebilmek gerekir (Lefebvre, 2020b: 62). Bir başka deyişle, gündelik hayat, küçük şeylerin birikimi aracılığıyla oluşur (Highmore, 2011: 1). Gerçeklik, bu birikimin oluşturduğu yığının altında gizlidir ve gündelikte gerçekleştirilen basit ve rutinleşmiş gibi görünen pratikler aslında kendi içerisinde derin bir karmaşaya sahiptir. Bu nedenle gündelik hayat, basit bir kavram olmanın çok ötesinde, toplumu görme ve anlamaya dair kritik bir ipucudur (Lefebvre, 2020a: 42).

İnsanın somut olarak yapıp ettikleri ve sınırsız düşünsel dünyası, gündelik hayatın içerisinde varlık bulur. Gündelik yaşam, insana, insan olarak varlığını sürdürmesi için bir zemin oluşturur (Lefebvre, 2020b: 133). Lefebvre’ye göre (2020b: 137) uzakta, derin veya gizemli şeylerin içinde aranan insan, aslında her yerdedir, gündelik hayatın içindedir ve gündeliğe sinen insani içeriği keşfetmek gerekir. Bir başka deyişle, dünya insanın, onun pratiklerinin, gündeliğinin eseri olduğundan onu yansıtır; ancak bu yansıma pasif değildir ve insan onda kendini görür ve anlamlandırır (Lefebvre, 2020b: 167). İnsan ve eseri arasında sonsuz bir karşılıklı etkileşim süreci vardır. İnsan eseri oluşturur fakat aynı zamanda bu eserde varlık bulur ve onun aracılığıyla şekil alır (Lefebvre, 2020b: 167, 168). Döngülerle kurulan gündelik hayat, daha geniş başkaca döngüler içerisinde yer edinir; dolayısıyla başlanan herhangi bir şey, en baştan başlamayı ifade eder (Lefebvre, 2020a: 15). Yine ve yeniden aynı rutinler en baştan oluşturulsa da gündelik, çizgisel şekilde ilerlemez ve sabit kalıplara sahip değildir (Bektaş Ata, 2019: 26). Müdahale gerektirmeyen biyolojik süreçler – gelişim, büyüme, evrim- ve altında derin anlamlar barındırdığı halde gözden kaçırılacak kadar rutinleşen faaliyetleri de içeren gündelik hayat, bizi tümüyle çevreler (Lefebvre, 2022: 49-50). Dolayısıyla “gerçek yaratılar ve insanların insanlaşma sürecinde yarattıkları, gündelik hayatın içinde ve bu hayattan yola çıkarak oluşurlar” (Lefebvre, 2022: 52). Lefebvre’ye göre (2022: 141) gündelik hayat yaşamı her yönüyle temsil eder ve tıpkı bir tiyatro gibi yaşamın yoğunlaştırılmış şekilde özetini sunar. Eşitlik, özgürlük, haklar, vb. soyut kavramların temsili ve yeniden üretimi gündelik hayatın sıradan pratiklerine ve olgularına gömülüdür ve orada teyit edilir. Lefebvre, sanat, felsefe, politika ve her türlü faaliyet ve değişimin gerçekliğinin gündelik hayat içerisinde somutluk kazanması gerektiğini söyler. Dolayısıyla insan yalnız bu alanlardaki oluşumlarla tanımlanamaz, onu tanımlamak için ara düzey olan gündeliğe bakmak gerekir. Bu nedenle gündeliğin içerisinde meydana gelen “ihtiyaç ve arzu, haz alma-almama, tatmin-yoksunluk, çalışma-çalışma dışı olma” gibi somut diyalektik meseleleri anlamak gerekir (2022: 53).

Lefebvre'ye göre (2020b: 168), “duyu ve organlara, yaşamsal ihtiyaç ve içgüdülere, bilinç, insan aklı nüfuz eder; bunlar da toplumsal yaşam tarafından şekillendirilir”. Toplumsal gerçekliğin bir düzeyini yansıtan gündelik hayat, gruplar ve bireylerin bahsedilen düzey karşısındaki konumlarını ve karşılıklı etkileşimlerini bilmemizi, zihnimizde canlandırıp anlamlandırmamızı sağlar (Lefebvre, 2022: 19, 59).

Gündelik olarak anılan, devletin, toplumun, tekniğin ve kültürün içindedir. Toplumu ve ilişkili unsurlarını anlamak için yediklerine, giydiklerine, evlerinin nasıl olduğuna ve neye önem verdiklerine, ihtiyaçlarına ve yoksunluklarına bakmak gerekir (Lefebvre, 2020a: 42, 43). Kapitalist ve modern sanayi toplumunda işçi sınıfının ihtiyaçları diğerlerinininkinden tamamen farklı olmayıp; üretici güçler ve onların gelişim düzeyi ile ilişkilidir. Sınıfların tatmin seviyeleri, soyut ve yaşam düzeyleriyle somutlaşan alanda birbirinden uzaklaşsa da ihtiyaçları eşittir çünkü mevcut yoksunluk durumu ihtiyaçların arttığını somut olarak ortaya koyar (Lefebvre, 2022: 40, 41). İşçi sınıfı, tatmin olamama ve yoksunluk halini en derinden yaşaması nedeniyle gündelik yaşamın en ağır yükünü omuzlanır ve sahip olduğu tek şey zorlamalardan oluşan gündeliğidir. Sömürü, onların hayatında yalnızca üretim düzlemiyle kalmayıp, gündelik ve tüketimlerine de sızmıştır ve sömürü düzeyindeki artış, bu durumun görülmemesine neden olmaktadır. Bu nedenle, işçi sınıfının sosyal ve insani varlığı yalnızca çalışmak bağlamında ele alınmamalı ve gündelik yaşamına tanıklık edilmelidir (Lefebvre, 2022: 40, 41; 2020a: 111)

Kadınlar, gündelik hayatın yükünü en çok omuzlananlardır. Gündelik yaşam içinde adeta tutsaklaştırılan kadınlar, her durumda gündeliğin yükünü taşımaya devam ederler (Lefebvre, 2020a: 92, 111). Onlar pratikleriyle yaratıcı özneleri oldukları gündeliğin, aynı zamanda kurbanlarıdır. Kadınların tutsaklık durumlarını anlamalarını sağlayacak yollar, modernitenin yaratıları ve robotlaşma nedeniyle çoğu zaman onlara kapalıdır ve gündeliği onlara, onlar aracılığıyla gizler (Lefebvre, 2020a: 92). Modernitede rutinleşen insan faaliyetleri sıradanlaşmış ve metalaşmış bir hal alır; böylelikle, sürekli olarak benzer pratikler içerisinde bireylerin nasıl yaşadıklarına dair olan bilinçleri bulanıklaşır ya da yok olur (Gardiner, 2016: 114). Gündeliğin ağır yükünü sırtlanan işçi sınıfı içerisinde bulunan kadınlar, cinsiyetlerinden kaynaklı olarak bu yükü erkeklere oranla daha fazla hisseder. Ancak yaşam kaygısı, gündelik uğraşlar ve dahil oldukları kapitalist üretim ilişkileri ve belirsizlik, onları içinde bulundukları duruma yabancılaştırır ve bir alışılmışlık hali yaratır. Kadının toplum içerisindeki durumunu anlayabilmek, gündelik hayatın eleştirisini gerektirir çünkü kadınlar, gündelik hayata erkeklere oranla daha fazla maruz kalırlar (Lefebvre, 2022: 20). Lefebvre'nin gündelik hayat kavramsallaştırması metal sektöründe çalışan kadın işçilerin işyeri deneyimleri ve gündelik pratikleri arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak için elverişli bir kuramsal perspektif sunar. Bu

nedenle bu çalışma, gündelik hayatın geniş içeriği içinde özellikle toplumsal cinsiyet kavramına odaklanarak gündelik hayattan kadının payına düşeni ve emek süreci deneyimleri ile gündelik pratiklerinin karşılıklı etkileşimini, gündeliğin içine gömülü olan “görünmeyenleri” ortaya çıkararak anlamaya ve aktarmaya çalışmaktadır.

1.2. Bir Gündelik Hayat Pratiği: Toplumsal Cinsiyet

Gündelik hayatta gerçekleştirdiğimiz her eylem toplumsal olarak benimsenmiş norm ve değerlere göre biçimlendirilir. Toplumsal ve kültürel normların gerçekleştirilen gündelik pratiklere gömülü olması, bu normlara yön veren faktörlerin ele alınmasını gerektirir (Bektaş Ata, 2019). Kadınlık ve erkeklik durumları da gündelik yaşamda gerçekleştirilen birçok pratiğin içerisinde olup, kültürel ve toplumsal süreçler tarafından inşa edilir (Dedeoğlu, 2000). Bedenin cinsiyetlendirilmiş bir olgu olarak kabulü, cinsiyetlendirme temelinde kurgulanan ayırım ve bedenin tüm bunların taşıyıcısı olduğu algısı toplumsal olarak inşa edilen bir oluşum olup (Bourdieu, 2019) gündelik pratikler tarafından yeniden üretilmektedir. Kadın ve erkek arasında “toplumsal cinsiyet ilişkileriyle üretilen sınırlar” (Secor, 2004’ten akt. Bektaş Ata, 2019: 28) gündelik pratiklerin her alanına yerleşmiş olup, bu pratikleri manipüle etmektedir. Kapitalist üretim sürecini de gölgesi altına alan ve etkileyen bu sınırlar, gündelik hayatla rutin bir karşılıklı etkileşim sürecine sahiptir. Ataerki ilişkilerden bağımsız düşünemeyeceğimiz kapitalist üretim ilişkileri, gündelik yaşamın her alanını gölgesi altına alarak gündelik olarak gerçekleştirilen davranış, tutum ve ilişkileri etkiler. Bu durum sınırların sürekli olarak yeniden inşa edilmesine neden olur. Gündelik yaşamın her alanında gerçekleştirilen pratiklerin olağanlaşması, bu pratiklerin cinsiyet temelini sorgulanmasını engeller (Bourdieu, 2019). Bu da cinsler arası eşitsizliğin her alanda olduğu gibi ücretli emek sürecinde de sürekli üretimine ve pekiştirilmesine neden olur. Cinsiyete bağlı oluşturulmuş hiyerarşi aracılığıyla kurgulanan dünyanın, kadınlara sürekli uyguladığı açık ve örtülü buyruklar, onların içinde bulundukları eşitsiz ilişkileri kolay fark edememelerine ve öyle olmalıymış gibi görmelerine zemin hazırlayarak bu durumu normalleştirir (Bourdieu, 2019). Oysa gündelik hayatın küçük anlarına yayılan yüzlerce basit pratikten oluşan eylemler toplamı ve rutinleşen/olağanlaşan buyruklar, derin, karmaşık birtakım anlamlar içerir.

Beden, cinsiyetlendirilmiş bir olgu, eşitsizlik ve ayırımların taşıyıcısı gibi kurgulanır (Bourdieu, 2019). Cinsler arası eşitsizlik aile, ücretli emek, özel ve kamusal süreçlerin en ufak alanlarına kadar sızmıştır (Yaman Öztürk, 2012) ve bu eşitsizlik biçiminin oluşması aile, sınıf ve emek piyasası ile sınırlı olmayıp birçok kültürel ve toplumsal eylem biçimleri ile üretilir, yürütülür ve sürekli hale getirilir (Kandiyoti, 2022). Yani cinsiyet, “kültürel, sosyal ve politik

kesişmelerin çokluğu”nda oluşum gösterir (Butler, 1999’dan akt. Evren Solum, 2022: 183) ve buna bağlı olarak cinsler arası eşitsizlik toplumsal düzen içerisinde inşa edilen yapısal bir süreçtir. Bourdieu’nun (2019: 23) “Algılanan bedenselleşmiş toplumsal program” olarak tanımladığı mevcut toplumsal düzende kadınlar üzerinde keyfi bir eril tahakküm söz konusudur ve bu tahakküm, cinsiyetçi iş bölümü aracılığıyla ve gündelik pratiklerle tekrar tekrar kurulmaktadır. Yani toplumsal cinsiyet, toplumsal etkileşim, yapı ve çeşitli faaliyetler içinde ve tüm bunlar dolayısıyla gerçekleşir ve emek süreci, toplumsal cinsiyet eylemlerinin gerçekleştirilmesi için büyük önem arz eder (Seymour, 2009). Toplumsal düzen normları, cinsiyetlere belirli eğilimler dayatır ve bu eğilimleri doğrultusunda davranmalarını buyurur. Toplumsal ilişkilere gömülü olan eril düzen, özel ve sosyal eylemlerde ya da iş bölümünde var olan gizli buyruklar aracılığıyla bedene yerleşir ve mevcut eril düzen, biyolojik farklılıkları toplumsal ayrımcılığın temeline alarak cinslere çeşitli yatkınlıklar (habitus) buyurur (Bourdieu, 2019: 39). Bu buyruklar, kadının hem özel hem de kamusal alanda ikincil konuma itilmesine zemin hazırlar ve mevcut işleyişin “yardımcı piyonu” olarak görülmesine neden olur. Cinsiyet ayrımcılığına dayalı erillikle donatılmış toplumsal düzen, kadınları rutinleşmiş üstü örtük buyruklara toplumsal ve özel alanın tümünde sürekli maruz bırakarak bu durumun onların gözünde de normalleşmesine ortam hazırlar. Yani cinsler arası ayrımcılık, kadın ve erkek arasında kurulan eşitsizliğin devamlılığı ve doğallaştırılması için bir mekanizma işlevine sahiptir (Kalev ve Deutsch, 2018). Bu bağlamda işyeri toplumsal cinsiyet pratiklerinin oluşturulduğu, dönüştürüldüğü, pratiklerin sürekliliği nedeniyle yeniden üretildiği (Johansson vd., 2020); sosyal, ekonomik ve siyasi uygulamalar aracılığıyla tetiklenen geleneksel ataerkil kurgunun sürdürüldüğü (Salem ve Yount, 2019) son derece önemli bir alandır. Aynı zamanda örtülü buyruk ve tahakküm ilişkilerinin doğallaştırıldığı mekanlardan biridir. Yani işletmeler, ekonomik bir organizasyon olmasının yanı sıra politik alanda da etki sahibi olup; tüm bunların ötesinde gündelik pratiğe hakim olan ve bu pratiklerin kontrolünü elde tutmaya yönelik yapılardır (Lefebvre, 2020a: 84). Bir başka deyişle işyeri, sunduğu ekonomik değerini yanı sıra kültürel, zihinsel ve sosyal bir alan (Akgöz, 2023) olması nedeniyle içerisinde gerçekleştirilen pratikleri, eşitsizlik ve ayrımcılık barındırır da bu pratiklerin “doğal ve olması gerektiği gibi” olduğu kurgusunu pekiştirir. Çünkü işyerleri, “tahakküm, kontrol ve şiddet ilişkileri” temelinde meydana getirilir ve bu ilişkilerin rutin şekilde yeniden üretilmesine neden olur (Hearn’dan aktaran: Seymour, 2019: 245). İşletmeler ekonomik sistemi yansıtan yapılar olarak yalnız politik alana etki etmekle sınırlı kalmaz, toplumsal pratiklere de yön verir ve bunların yeniden üretimine etki eder. Ayrıca hiyerarşinin pekiştirildiği çalışma alanları ve kontrol mekanizmalarıyla çalışanların özel hayatına uzanır; toplumsal yaşamın bütün bir hal almasına

yol açarak onların yabancılaşmasına etki eder (Lefebvre, 2020a: 84). Kültürel ve gündelik pratikler, devlet politikaları ve normlar aracılığıyla oluşturulan ve yeniden üretimi dolayısıyla yerini sağlamlaştıran mevcut patriyarkal düzen, işletmeler aracılığıyla kapitalist üretim sürecine taşınarak bu alanda da kendini yeniden üretir. Kapitalizmin yükselişiyle işyeri bağlamına taşınan patriyarka, özü korunarak işyerlerinde farklı biçimde yeniden üretilmiş ve devamlılığı pekiştirilmiştir (Walby, 2014).

İşyerinde yapılan işlerin değeri, mevcut cinsiyet örüntüleriyle derin bir ilişki içerisinde olup; ücretli emek piyasası cinslere göre kurumsallaşır (Kalev ve Deutsch, 2018). Bu nedenle özellikle erkeklerin yoğunlukta olduğu endüstri alanında kadınlar, mevcut alanda var olabilmek için erkeklerin belirlediği sınırlar çerçevesinde hareket etmeye zorlanır (Sayce, 2006). Kadının emek sürecindeki varlığı ele alınırken bahsedilen değer ve ilişkileri göz ardı etmek eksik bir analize neden olacağından; onun, gerçekleştirdiği tüm pratik ve ilişkiler toplamından hareket ederek anlaşılması gerekir (Dedeoğlu, 2000). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet çerçevesinden yapılan bir değerlendirme, cinsiyetin “çok katmanlı anlamları”nın toplumsal olarak ne şekilde inşa edildiğini ve gündelikte gerçekleştirilen tüm pratiklerin içerisinde nasıl gömülü olduğunu açığa çıkarır (Hart’tan aktaran: Dedeoğlu, 2000: 141); yapısal sürecin nasıl kurgulandığını anlaşılır kılar.

İşyeri bağlamında inşa edilen toplumsal cinsiyet, aile, devlet ve emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet ilişkileriyle derin bir bağa sahiptir; bu alandaki güç ve kontrol, kurumların hiyerarşik yapısı ve gündelik ilişkiler aracılığıyla yeniden üretilir (Seymour, 2009). Bir başka deyişle, emek piyasasının biçimi, aile yapısı ve politik unsurlar, cinsler arası eşitsizliğin kurucu unsurlarıdır. Buna göre, cinsler arası eşitsizlik bağlamında kadın emeği, aile içinde ve sosyal alanda kadınlara yüklenen görev ve sorumluluklardan ayrı ele alınamayacak olup; mevcut kapitalist düzen içerisinde pek çok işleve sahiptir (Yaman Öztürk, 2010a). Hal böyleyken cinsler arası eşitsizlik, kapitalizmden bağımsız ele alınamaz çünkü kapitalizm, cinsiyet eşitsizliği bağlamında temellenir, onu biçimlendirir ve yeniden üretir (Yaman Öztürk, 2012). Emeğin cinsiyetlendirilmesini kapitalist sistem ve sermaye karlılığı açısından önemli kılan unsur, ataerkil pratiklerin, kadın emeğini ucuz ve değersiz kılmasının yanı sıra onu eşit ve iyi çalışma koşullarına erkeklere göre daha az layıkmiş gibi gösteren hegemonik kapasitedir (Mills, 2003). Bu cinsiyetlendirme, kadın emeği istihdamının keyfiyete bağlanarak ihtiyaca göre istihdam edilmesine sebep olur (Özer, 2017). Cinsiyetçi iş bölümü ve ataerkil pratikler, kadınların hane içi yeniden üretim faaliyetlerini erkeğin tahakkümü ve denetimi altında gerçekleştirmesine neden olurken; ücretli emek sürecinde kadınların ucuz emek gücü olarak görülmesine (Özbay, 2019) ve kapitalist üretim sahalarında genellikle vasıf gerektirmeyen

alanlarda işgücü maliyetini düşürmek amacıyla çalıştırılmasına neden olur. Ayrıca cinsiyete bağlı yapılan iş bölümü, cinsler arası iş paylaşımını tanımlarken bir yandan da hegemonik ilişkiler üretir ve bu ilişkilerin devamlılığını sağlar (Dedeoğlu, 2000).

Ücretli emek sürecinde gerçekleştirilen ataerkil pratiklerden beslenerek kurulan hegemonya aracılığıyla gerçekleştirilen söylemsel ve fiziksel pratikler, kadınların ikincil durumunu sağlamlaştırıp yeniden üretirken; kadınlar üzerinde bir kontrol mekanizması haline de gelir (Erdoğan, 2021). Dolayısıyla kapitalist sistem içerisinde emeğiyle kendine yer edinmeye çalışan kadınların çalışma koşulları, olması gerekenden çok uzaktır ve genel olarak “erkek emeğine alternatif yedek emek”miş gibi kabul görür (Özbay, 2019). Ataerkil pratiklerin ücretli emek sürecine taşınmasıyla (Erdoğan, 2021), sırtını ataerkil pratiklere dayamış olan sermaye birikim süreci, bu pratikleri yeniden üreterek emek sürecinde kendini güvence altına almıştır (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010). Dolayısıyla, kadınların emek sürecindeki varlıkları, kültürel normlar, kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet eşitsizliği tarafından etkilenmekte ve bunların taşındığı her alanda yeniden üretilmektedir (Özer, 2017; Kandiyoti, 2022). Kadınları özel alana sıkıştıran bu düşünce yapısı ve kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyete dayalı özellikler, onları ücretli emek sürecinden dışlayarak kariyer beklentisinin olmadığı, kötü çalışma koşullarına sahip işlerde çalışmaya hevesli ikincil emek konumuna hapseder (Akgöz, 2023). Dolayısıyla kadınlar, daha az vasfa karşılık yoğun dikkat gerektiren, rutin ve emek yoğun işlerde yoğunluk gösterir (Ünlütürk Ulutaş, 2009). Bu nedenle, kadınların emek piyasasındaki konumları onları sömürüye daha açık hale getirir. Teknolojik ilerleme ile emek sömürüsü konusunda güç kazanan kapitalizm, patriyarkal pratikler aracılığıyla bu sömürüyü derinleştirir (Özar, 2021). Teknolojik ilerleme neticesinde iş dağılımının yeniden inşası, cinsler arası eşitsizliğin oturduğu zemini daha da sağlamlaştırarak kadın emeği yoksulluğunu iyice derinleştirirken erkek işgücünün baskın konumunu korur (Bourdieu, 2019: 80).

Kadının ücretli emek piyasasındaki emek sömürüsünü derinleştiren bir başka etmen, mevcut toplumsal cinsiyet rolleri ve patriyarka ile işbirliği içerisinde kurulan aile yapısıdır. Aile, kadın hayatının merkezinde konumlandırılır ve cinsiyet eşitsizliği oluşumunun en önemli etki sahibi olarak kabul görür (Walby, 2014). Buna göre, böyle bir aile yapısından kadının payına düşen hane ve hanede karşılığı ödenmeyen görünmez emek olarak belirlendiğinden kadının ücretli emek piyasasındaki rolü ikincil kılınır. Başka bir deyişle, aslında kadınların ücretli emek piyasasına dahil olma süreci “ataerkil toplumsal yapının sınırlılıkları” çerçevesinde belirlenir (Etike ve Demir, 2017). Kadınların kamusal alanda ücretli emek sürecine katılımı, erkeklere tabi kılınarak şekillenir ve gerçekleştirilir (Walby, 2014: 97). Bu

koşullar altında kadınlar, çoğu zaman birey olmaktan ziyade bir aile üyesi olarak ücretli emek piyasasına dahil olurlar. Ayrıca kadınların kazançları “aile bütçesine katkı” şeklinde görülür (Hartmann, 2016). “Kadının asıl yerinin ev olduğu, ailenin geçimini sağlayan asıl kişinin erkek olduğu” düşüncesi kadının ücretli emek sürecinde yedek işgücüyümüş gibi algılanmasına neden olarak, alacakları ücreti ve çalışma koşullarını onların aleyhine olacak şekilde hazırlar (Adak, 2007). Kadına yüklenen hane içi görev tanımları onların emek piyasasındaki konumunu biçimlendirerek, erkeklere göre daha olumsuz çalışma koşullarıyla, tanımlanmamış görev ya da daha az vasıf gerektiren işlerle ve düşük ücretle karşılaşmalarına neden olur (Akpınar, 2015). Ayrıca kadınların hane içindeki pratikleri, kadının ailesine bağlılığı ve sevgisiyle ilişkilendirilir ve bu ilişkilendirme, cinsiyetçi iş bölümü üretiminin devamlılığını sağlar (Ünlütürk Ulutaş, 2010). Böylece özel alanda cinsiyetçi iş bölümü sonucunda ortaya çıkan pratikler ve cinsler arası eşitsizlik kurgusu, kapitalist patriyarka sınırları içerisinde doğallık kazanır ve hane içindeki işler kadın doğası ile bütünleştirilmiş gibi gösterilir (Ünlütürk Ulutaş, 2009). Ücretsiz bakım emeğinin kadına yüklenmesi de cinsler arası eşitsizliğin hem sebebi hem de bir sonucudur çünkü kadınlar kamusal alandaki birçok olanaktan mahrum bırakılarak, görece değersiz ve ikincil işlere ya da hane içi üretime hapsedilir (Yaman Öztürk, 2010a). Patriyarkal ilişkilerin kadını ucuz emek olarak konumlandırması ve işverenin daha ucuz emeğe olan talebi, kadınların ücretli emek sürecindeki görünürlüklerini arttırmakla birlikte (Walby, 2014: 97) özel alana ait olarak görülmeleri, onların kamusal alanda edinecekleri deneyimler sırasında karşılaşacakları problemlerin boyutunu artırır (Özer, 2017). Dolayısıyla, kadınlar her iki alanda da bağımlı ve ikincil emek olarak konumlandırılır. Kadın ve erkek arasında cinsiyetçi çizgilerle belirlenen işbölümü aracılığıyla belirlenen gündelik pratikler de cinsiyet eşitsizliğinin devamlılığını sağlar (Acker, 2004). Bu nedenle cinsiyetçi iş bölümü tanımlamaları dolayısıyla “kadınlık, varlığı ve emeği değersizleştirilen öteki olarak inşa edilir” (Özateş Gelmez, 2015).

İKİNCİ BÖLÜM

KURUM ve DÜZENLEMELERİN EMEK SÜRECİ DENEYİMLERİNE ETKİSİ

İşyeri ve işçilik deneyiminden söz ederken çalışmayı yalnız bu deneyimler bağlamında ele almak eksik bir analize neden olur. İşçiler, bir iş organizasyonunun en büyük parçasını oluştursa da onların deneyimleri, sadece yaptıkları işler temelinde şekillenmez. Devlet, hukuki düzenlemeler, sendikalar, formenler ve işçiler, iş organizasyonunun iç içe geçmiş parçaları olup; işçilik deneyimini şekillendiren unsurlardır. İşçiler arasındaki ilişkiler, teknolojik gelişmeler ve mevzuat değişiklikleri de bu deneyimlerinin biçimlenmesinde rol oynayan diğer etmenlerdir. Dolayısıyla “işçilik deneyimi” ele alınırken, onu etkileyen tüm bu unsurları göz önünde bulundurarak bir analiz yapmaya çalışmak diyalektik bir bütünlük sağlar.

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de ekonomi politikalarında yaşanan değişimin kadınların emek sürecine çekilmesine ve emek deneyimlerine olan etkisi toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında ele alınıp, bunun nasıl yeniden üretildiğine odaklanılıyor. Bununla beraber devlet, hukuki düzenlemeler ve sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama düzeyleri eleştirel bir bakışla ele alınarak; bu unsurların emek deneyimleriyle olan ilişkisi metal sektöründe çalışan kadın işçilerin deneyimleri üzerinden ortaya koyulmaya çalışılıyor.

2.1. Neoliberal Politikaların Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkisi

Türkiye’nin 1980’lerde yaşanan ekonomik krizden kurtulmak adına IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşlardan aldığı kredilere karşılık dahil olduğu yapısal uyum programları mecburi bir ekonomi politikası değişimi yaratmış ve ithal ikameci sanayileşme yerini ihracata yönelik politikalara bırakmıştır (Boratav, 2015). 1980 sonrası uygulamaya konan neoliberal politikalar çok uluslu şirketlerin, işçi sağlığı ve çalışma koşulları gibi maliyetlerden kaçınmak için üretimlerinin belli bir kısmını denetimsizliğin daha fazla yer bulduğu az gelişmiş ya da gelişmemiş ülkelerdeki ucuz emeğe -özellikle de kadın emeğine- yönlendirmelerine neden olmuştur (Dönmez Atbaşı ve Kurtulmuş, 2012; Yücesan Özdemir, 2010: 10). Gelişmekte olan ülkeler için ihracata yönelik uygulamalara dair “gümrük vergi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, sigorta primine işveren hisse desteği, yatırım yeri tahsisi ve faiz desteği” gibi teşvikler, sanayileşme ve ekonomik kalkınma için itici bir güç kaynağı olmuş olup; emek gücüne olan ihtiyacı arttırmıştır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016: 40). Emek gücüne duyulan ihtiyacın artması, ihracat ve endüstriyel alanda kadının varlığına olumlu etki etmiş ve bu alanda istihdam oranlarını arttırmıştır. Hızlanan sanayi ve dışa dönük birikim sürecini ifade eden ihracata

yönelik üretim politikaları için uluslararası sermayenin kontrolünde kötü çalışma koşulları altında çalıştırılan ucuz kadın emeği önem kazanmıştır (Yaman Öztürk, 2010a: 28, 30). Bir başka deyişle, sermaye birikimi, patriyarkanın yarattığı olanakların bir getirisi olarak ucuz kadın emeğini kullanmıştır. Dolayısıyla, endüstriyel alanda kadın istihdamı artışına rağmen kalıplaşmış toplumsal cinsiyet normlarının kadına biçtiği rolden dolayı bu alanda kadın olarak var olmak karşılaşılan muamele ve koşullar bakımından kolay ve doğal işleyen bir süreç olmamıştır (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016: 61,63); günümüzde de yansımalarını devam ettirmektedir.

Türkiye’de 1980 sonrası endüstriyel alanda kadın istihdamı, ihracat oranlarındaki artışa ve yaşanan gelişmelere paralel oranda gerçekleşmemiş (Dedeoğlu, 2000; Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016: 9), zaman içinde sonuç vermiş ve günümüzde de hız kazanmıştır. Emek sürecine dahil olan kadın oranındaki artış olumlu bir gelişme gibi görünse de duruma yakından bir bakış, kadınların çalışma koşulları açısından vahim bir sonuç ortaya koyar (Özbay, 2019). Ancak sanayileşme sonucu ücretli kadın emeğinde yaşanan artış, kadınlara erkeklerle eşit hak ve çalışma koşulları içerisinde bir çalışma yaşamı sunamamıştır (Durmaz, 2018). Yaşanan artış, düşük ücret ve güvencesiz çalışma ortamlarını da beraberinde getirmesi nedeniyle (Evren Solum, 2022) kadınlara ekonomik ve toplumsal eşitlikçi bir kazanım yaratmamış (Bilir, 2018); ataerki ve sermaye iş birliğinin kapitalist toplumlarda daha da derinleşmesini sağlayarak kadının emek piyasasında var olma biçimini belirlemiştir (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010). Başka bir deyişle ihracata bağlı büyüme çabası, düşük ücret altında çalışan kadın istihdamını arttırırken, sırtını toplumsal cinsiyet rollerine yaslayarak bunun yeniden üretimini sağlar (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 29; Yaman Öztürk, 2010: 119).

Kapitalizmin cinsiyet eşitsizliği bağlamında benimsediği sınıf sistemi ve eşitsizlik temelinde kurgulanan iş bölümü dolayısıyla kadınlar üzerinde kurulan toplumsal tahakküm, dolaylı da olsa kapitalizme hizmet eder (Dedeoğlu, 2010: 253). Bu durum, kapitalizm ve ataerki ilişkisini pekiştirir. Kapitalizmin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yaslanması ve mevcut eşitsizliği daha da derinleştirmesi (Yaman Öztürk, 2000) kadınlar üzerinde bir tahribat yaratır. Kadınların belirli iş alanlarında, erkeklere oranla düşük ücrete tabii şekilde ve olumsuz çalışma koşulları altında emek sürecine katılımları, işgücü piyasasında var olan mevcut cinsiyet ayrımcılığı temelinde kurgulanmış işbölümü ile daha da derinleşir. Ataerki normlar sermayeye, ‘ucuz’, ‘güvenilir’, ‘sabırlı’, ‘itaatkar’, ‘uysal’, ‘pratik ve ince parmaklara’ sahip emek gücü olarak emek yoğun, dikkat gerektiren, rutin, daha az vasıf gerektiren ve düşük ücretli işlere kadınları sunar (Ünlütürk Ulutaş, 2009). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yeniden ve yeniden üretilerek ataerkiyi güçlendirir (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 27; Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010:

12). Böylelikle kadın emeğinin konumu, ataerki ile sermayenin karşılıklı ilişki ve dayanışması içerisinde belirlenir (2009: 27; 2010: 12). Kadın emeğinin üretime yoğun olarak dahil edildiği alanlarda kadınların “bireccikli ellerine” sürekli olarak vurgu söz konusudur (Yaman Öztürk ve Akduran, 2010). Firmaların maliyetlerini azaltma ve belirli işler için kadınlara atfedilen birtakım özelliklerden yararlanma çabası, işyerlerinde kadın işgücü oranını arttıran unsurlar haline gelmiştir (Dedeoğlu ve Şahankaya, 2016).

Ucuz kadın emeği uluslararası sermayenin az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere taşınması konusunda bir cazibe yaratırken, cinsiyet ayrımcılığı ve iş bölümünü emek piyasasında güçlendirmiştir (Yaman Öztürk, 2010). Kadınların emek sürecindeki varlıkları, ataerki çerçevesinin sunduğu sınırlar içerisinde gerçekleştiğinden kadın emeğinin değersiz kılınmasıyla sonuçlanır (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010). Üretim alanında erkek emeğinin öncelenmesi, değer görmesi ve vasıflı işlere konumlandırılması, toplumsal cinsiyet ilişkileri temelinde ortaya çıkan iş bölümünden kaynaklanır (Ünlütürk Ulutaş, 2010: 281). Kadınlara yüklenen toplumun yeniden üretim rolü, onların emek sürecindeki konumlanışları üzerinde oldukça etkilidir (Yaman Öztürk, 2010b). Kadınları çevreleyen ataerki tahakküm ilişkileri, emek sürecindeki varlıklarını etkileyerek emeklerinin kullanılacağı alanı, koşulları ve değerini yönlendirerek onların büyük oranda belirlenmiş alanlarda, sağlıksız çalışma koşulları altında ve ucuz emek gücü olarak kendilerine yer bulmasına neden olur (Dedeoğlu, 2010). Ayrıca, kadın emeği arzı genel olarak kriz süreçleri, uygulanan ekonomi, istihdam ve üretim politikaları, kentleşme, toplumsal normlar gibi çeşitli unsurlardan etkilenir (Adak, 2007: 140). Özellikle geçim sıkıntısı ve işsizlik gibi durumlar, kadınları sağlıksız çalışma koşulları ve düşük ücret altında çalışmak zorunda bırakır (Yaman Öztürk, 2010: 109). Sağlıksız koşullar ve kötü şartlar altında çalışmanın yaratmış olduğu fiziksel ve mental yorgunluk, gündelik eylem ve hane içi sorumluluklarla birleşince kadınların yükünü artırır. Tüm bu nedenler, kadınları olumsuz çalışma koşullarına rağmen buldukları işlerde çalışmaya mecbur kılar; sermaye ve ataerki pratiklerin iş birliği de bu durumun devamlılığını sağlar (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile, sendika, devlet gibi kurumlarca ve hukuki düzenlemelerle de korunur ve yeniden üretilir (Hartmann, 1992: 184). Kadınları toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten hane içi ve işyeri pratiklerine “bağımlı” hale getiren koşullar, birçok toplumsal ilişki bütünü tarafından kontrol altında tutularak korunur; özel ve kamusal alanda varlık gösteren kadın emeği üzerindeki tahakkümün maddi temeli böylece garanti edilmiş olunur (Dedeoğlu, 2010; Hartmann, 1992). Bu durumun gündelik yaşam pratiklerindeki izini sürebilmek için kurumsal düzenlemelere başka bir adıyla kamusal patriyarkaya (Walby, 2014) bakmak önemlidir. Bu amaçla hukuki düzenlemeler ve devlet, sonra da sendikalar bağlamında

cinsiyet eşitsizliğini ele alarak, bu kurum ve düzenlemelerin eşitsizliğin yeniden üretimdeki rollerini eleştirel bir göz ile aktarmak anlamlıdır.

2.2. Hukuki Düzenlemeler ve Sendikalaşma Ekseninde Kadın Emeğinin İkincil Konumunun Pekiştirilmesi

2.2.1. Hukuki Düzenlemeler ve Kadın Emeği

Erkek hegemonyasının belirli çerçeve ile sınırlı kalmayıp her alana yayılması durumu, “eğitim, hukuki düzenlemeler, işyerleri, devlet” ve devlet dışı kuruluşlar ile devamlı yeniden üretimi garanti altına alınır (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010: 17). Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet normlarının kurumlaşma sürecinde çeşitli aktörler rol oynamaktadır. Dolayısıyla kadının emek sürecine katılımı yalnız özel alanda ona yüklenen sorumlulukların yansımaları barındırmayıp, birtakım kurum ve düzenlemelerin etkisi altında gerçekleşir. Kurum ve düzenlemelerin söylem ve kullandığı ifade biçimi, algıyı şekillendirir ve kişilerin tutum ve davranışına etki eder (Cengiz, 2020).

Türkiye, Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde çeşitli reformlar kapsamında cinsiyet eşitliği ile ilgili düzenlemeleri yasal mevzuata dahil etmeyi gündemine almış ve ayrımcı uygulamaların son bulması için kadınlar lehine birtakım hukuki düzenlemeler yapmıştır (Dedeoğlu, 2009: 49). Bu planlama dahilinde önce 2002 yılında Medeni Kanun’da kadınlar lehine düzenlemeye gidilmiştir. Ardından 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile kadın ve erkeğin işgücüne katılımda eşitliğine destekleyen değişiklikler yapılmıştır. İş Kanunu’nda yapılan düzenlemeyle birlikte doğum izinlerinin uzatılması ile kadınlar işgücüne katılıma teşvik edilmiş ve sanayide çalışan kadınlar için gece vardiyasının önü açılarak kadın ve erkek arasındaki eşitlik sağlanmaya çalışılmıştır. Böylelikle 2003 yılında 4857 no’lu İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle sermaye yararı doğrultusunda ataerkil normların sınırlılıkları içerisinde kadınların istihdamını hedeflemiş ve emeğin esnekleştirilmesine yasal bir dayanak getirmiştir. (Yaman Öztürk, 2010b: 44). 2004 yılında Anayasa’nın 10. Maddesi’nde² bir değişiklik yapılarak, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla

² X. Kanun önünde eşitlik- MADDE 10- Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde (...) kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

yükümlüdür.” Fıkrası eklenmiştir (Resmî Gazete, 7.05.2004-5170/1 md.) ve ilerleyen yıllarda da kadına yönelik hukuki düzenlemelere devam edilmiştir.³

Hukuki düzenlemelerin getirdiği eşitlik, mevcut ataerkil yapı içinde kadının erkek karşısındaki durumunu tüm gerçekleriyle yansıtmaktan uzaktır çünkü kadınlar yalnız ücretli emek sürecinde yer almayıp; aynı zamanda toplumsal yeniden üretimin yükünü de sırtlarında taşırlar (Yaman Öztürk, 2010b). Ücretli emek sürecine katılım, toplumsal yeniden üretimdeki karşılıksız emek sürecini ortadan kaldırmaz; mevcut durumda kadınların adeta iki işi ve iki ayrı vardiyası vardır ve kadınlar çifte vardiya yükleri nedeniyle kişisel zamanlarını kısıtlamak zorunda kalırlar (James, 2009: 45; Yaman Öztürk, 2010b: 50). Durumu İş Kanunu çerçevesinde örneklemeye çalışacak olursak, “İş Kanunu’nda İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” ifadesinin devamında “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.” cümleleri yer almaktadır. Ancak Türkiye’deki ataerkil çalışma koşulları altında, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanmadığına ilişkin anlamlı sayıda araştırma bulgusu bulunmaktadır (Dedeoğlu, 2009: 49). Kanunla kadınlar için önü açılan gece çalışması da kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamamaktadır. Çünkü kadının vardiyası – kadınlar üzerindeki toplumsal yeniden üretim yükü sebebiyle- işyeriyle sınırlı kalmayıp evine uzanmaktadır. Kadınlar gece vardiyasında çalışıyor ise, bu durumun, patronun isteği üzerine ya da gündüz ev işleri veya yapılması gereken diğer işlere vakit yaratabilmek için olduğu görülmektedir (Yaman Öztürk, 2010b: 46). Mevcut İş Kanunu kadın istihdamını arttırmayla sınırlı kalmakta; çalışma koşullarına ve işe alım sürecine dair detaylı bir düzenleme içermemektedir (Kadın Örgütleri Basın Açıklaması, 2006). Oysa işe alım aşamasında kadınlar erkeklere oranla daha fazla ayrımcılığa maruz kalabilmekte ve çalışma koşulları toplumsal yeniden üretimin kadınlara yüklenmesi nedeni ile onlar için daha zorlayıcı olabilmektedir. 4857 no’lu İş Kanunu’nun 88. Maddesi temelinde oluşturulan “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”teki 13. Madde’ye göre 100-150 kadın işçinin mevcut olduğu işyerleri, çalışma yerine en fazla 250 metre uzaklıkta emzirme odası kurmakla yükümlüyken; 150’den fazla kadın işçinin bulunduğu işyerleri de çocuk bakımı için kreş açmakla yükümlüdür (Resmî Gazete, 16.08.2013). Dedeoğlu’na (2009: 51) göre, yapılan hukuki düzenlemeler çocuk

³ Kadına yönelik yapılan hukuki düzenlemeleri yıllara göre detaylı incelemek için bkz. KADEM. “Kadına Yönelik Hukuki Düzenlemeler”. <https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/> (Erişim tarihi:05.06.2024)

bakımının sadece kadınların sorumluluğu olarak algılandığını ve erkeklerin bu konudaki sorumluluklarının görmezden geldiğini göstermektedir. Mevcut yasal düzenlemeler çocuk bakımını ebeveynler arasında eşit paylaşmaktan oldukça uzaktır (Kadın Örgütleri Basın Açıklaması, 2006). Ayrıca, kadın çalışan sayısı yönetmelikte belirlenen sayıya ulaştığında dahi çoğu işyeri bu hizmeti sağlamamakta, bunun yerine teftiş durumunda verilecek cezayı ödemeyi seçmektedir (Dedeoğlu, 2009: 51). Tüm bunlara ek olarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği anne veya babadan ölüm aylığı alan kız çocuklarının işgücüne katılımlarıyla bu aylığın kesilmesi, birçok kadını kayıt dışı istihdama sevk etmekte ya da emek sürecine katılımda isteksiz olmaya itebilmektedir (KEİG, 2015). Kağıt üzerinde hukuki eşitlik sağlanmış görünse de patriyarkanın pratikte eşitlikten uzak düzenlemelere neden olduğu görülmektedir; yaşanan bir eşitlik ilüzyonudur (Yaman Öztürk, 2010b: 68).

Devlet, patriyarkal ve kapitalist düzenin kadın emeğinden yararlanma çabasından doğacak çatışmaların çözümünde önemli bir rol oynar (Walby, 2014: 84). Buna karşın Türkiye’de yasal düzenlemelerle kadın erkek eşitliği yaratma girişimleri, ataerkil normlar uyarınca kadının toplumsal kabulünün ortaya koyduğu asıl görevinin eş ve anne, asıl yerinin ise ev olduğu kurgusuna paralel olarak gerçekleştirilmiştir (Dedeoğlu, 2009: 50). Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakım hizmetlerinin sağlanmasına dair yeterli oluşumların olmaması ve bu hizmetlerin de kadınların sırtına yüklenmesi, devletin bu konulara çözüm üretmede zayıf kaldığını göstermektedir (KEİG, 2019: 18; Dedeoğlu, 2009: 51). Ayrıca ücretsiz ev içi ve bakım emeğinin “kadın işi” gibi algılanması mevcut eşitsizlikler sonucu doğmakta ve aynı zamanda mevcut eşitsizliği daha da derinleştirerek yeniden üretmektedir. Sağlık, bakım, barınma ve genel olarak geçim masraflarının yükselmesi, kadınları çift vardiya altında, sağlıksız koşullarda dahi olsa düşük ücretlerle çalışmaya mahkûm bırakmıştır (Yaman Öztürk, 2010b: 49, 74).

2.2.2. Sendikal Örgütlenme ve Kadın Emeği

Herhangi bir örgütün veya birimin toplumsal cinsiyet normları temelinde şekillenmesi ve faaliyet yürütmesi, süreçlerin kadın ve erkek arasındaki ayrıma göre biçimlenmesine ve bu biçimlenmenin derinleşmesine neden olur (Urhan, 2015). Toplumsal cinsiyet normlarının kadına biçtiği alan ve sorumluluklardan dolayı kadınlar ücretli emek sürecinde esas aktör olarak görülmeyip “ikincil aktör” kabulü görür. Kadınlar için bu durum, sendikal faaliyetlere katılımda ve sendikal yapı içerisinde de paralellik gösterir. İstihdamda kadın oranı azlığı, kadın emeğinin daha çok küçük işyerleri ve enformel alanda yoğunlaşması, sendikaların erkek egemen kurgu ve politikalarına ek olarak kadınların hane içi iş yükü, kadınların sendikalaşmasının önündeki önemli engellerdir (KEİG, 2019: 8). Sendikaların kadın işçiler

başta olmak üzere bazı işçi gruplarının işyeri sorunlarını ve çıkarlarını ihmal ettiğine dair genel kanı da kadınların sendikal katılım konusundaki isteksizliklerine neden olmaktadır (Munro, 2001:455). Ancak kadınlar için problem yalnız sendika üyesi olmakla sınırlı kalmaz; sendikalaştıktan sonra da devam eder. Bazı sendikalar da kadın varlığı artış gösterse de sendikaların karar alma süreçlerindeki temsiliyetleri yetersizdir (Rego ve Espírito-Santo, 2023: 423). Türkiye’deki sendikaların yapı ve kontrolü erkek egemendir (Cengiz, 2020: 154). Sendikaların varlık mücadeleleri ve örgütlenme problemleri, kısıtlı bir gündeme odaklanmalarına ve kadınlar özelinde örgütlenme, işyeri problemleri, özel çıkar ve talepleri gibi konuları ikincil görmelerine neden olmaktadır (Urhan, 2015: 24; Urhan, 2017: 47). Dolayısıyla genel olarak sendikaların gündemindeki konular, istihdamdaki cinsiyetçi doğayı, cinsiyete göre temellendirilmiş rolleri ve bu roller doğrultusunda ücretlendirme gibi konuları güçlendirmektedir. Sendikal gündemin erkek işçilerin çıkarlarını önceliklendirecek biçimde hazırlanması, işyerindeki diğer grupların ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine yol açarken; sendikaların eşitlik ve adalet vurgusu, işyerindeki çeşitliliğin göz ardı edilmesine yol açmaktadır (Munro, 2001: 455, 457; Cigna, 2023: 20). Türkiye’de de sendikaların kadın haklarını esas mesele olarak görmemesi nedeniyle sendikalarda kadın gündemi 8 Mart ile sınırlı kalmaktadır (Özar, 2012: 13). Kadın haklarının ele alındığı konuların erkek egemen bir bakışla ele alınması da kadınların önceliklerinin göz ardı edilmesine neden olmakta (Urhan, 2009: 91) ve kadınların “ikincil” konumunu pekiştirmektedir. Az sayıda kadın sendikacının çabasıyla kurulan kadın birimleri ise erkek egemen yapı içinde sürdürülen sendikal eylemlerin temel unsurlarından biri olarak yer bulamamaktadır (Özar, 2012: 14).

Toplumsal cinsiyet meselesi, “örgütlenme, sendikal katılım, karar alma, yönetim, dil ve söylem” gibi sendikal süreçlerin bir parçası olup, bu süreç aracılığıyla yeniden üretilir (Urhan, 2015: 24). Kadınların sendikal üyelik açısından görünürlüğü artmış olsa da çeşitli düzeylerde sendikal faaliyete katılım oranları, erkeklere oranla düşük bir düzeyde kalmaktadır (Urhan, 2017: 36). Sendikal katılımı kadın oranının artışına karşın temsiliyetlerindeki eksiklik ve bu eksikliğin sürekli olarak yeniden üretimi örgüt doğasının cinsiyetten bağımsız kurgulanmadığını ortaya koymaktadır (Healy ve Kirton, 2020: 344). Özellikle güç ve iktidar ilişkilerinin yoğunluk gösterdiği yönetim alanında ve çeşitli karar alma mekanizmalarında kadın varlığından söz etmek pek de mümkün değildir (Adaçay, 2019: 83; Keleş, 2021: 255). Kadınların sendikal süreçte ikincil konumunun pekiştirilmesi yalnızca temsiliyetle sınırlı değildir. Cinsiyetin yoğunluğuna göre kaynak dağılımında çeşitlilik, toplu sözleşmelerde ve örgütlenmenin kim tarafından gerçekleştirileceği gibi çeşitli konuların yer aldığı sendikal süreçlerde cinsiyetçi iş bölümünün yansımalarını görmek mümkündür (Urhan, 2015: 24).

Sendikaların erkek işçilerin sorunlarını tüm işçi sınıfına mal etmesi, kadınların cinsel taciz, ayrımcılık, eşitsizlik, bakım⁴, hane içi emek, toplumsal baskı gibi özgül sorunlarının göz ardı edilmesine neden olmaktadır (Urhan, 2015: 25; KEİG, 2019: 8).

2.3.Metal Sektöründe Kadın İstihdamı

Ülke ekonomisine sunulan katkının yarıya yakını ihracat temellidir (Türkiye İhracatçıları Meclisi, 2023). Metal sektörü en çok ihracat gerçekleştiren sektörlerden biri olarak başı çekmektedir (TİM, 2023; TİM, 2022; Demir ve Demir Dışı Metaller Sektörü İhracat Notları, Ocak 2024). Endüstriyel alanın özellikle son zamanlarda ihracat anlamında büyük bir başarı yakalamasının temelinde kadın emeğinin de üretim sürecine dahil edilmesi yer alır (Dedeoğlu, 2010). Metal sektörü de diğer endüstriyel sektörlerde görülen bu başarı ivmesine benzer bir sürece sahiptir ve başarının temelinde kadın işgücünün üretime katılımının payı yüksektir.

Metal sektörü, metal üretimini ve bu metallerin işlenmesini kapsayan oldukça büyük bir endüstriyel alandır. Sektör, aynı zamanda diğer işkollarını da beslemesi ve farklı sektörlerle girdi sağlaması bakımından imalat sanayinde büyük önem arz etmektedir (UNDP, 2020). Metal endüstrisi, “ana metal sanayi, fabrikasyon metal ürünleri üretimi, bilgisayar, elektronik ve optik ürün imalatı, elektrikli teçhizat üretimi, makine ve ekipman imalatı, motorlu araçlar, römork ve yarı römork imalatı, diğer araç ekipmanları” üretimi gibi çeşitli alt kollara sahiptir. Bu endüstriyel alanda “cevher ve hurda eritme-arıtma, döküm, sıcak-soğuk dövme, kaynak, metal kesme, sinterleme, torna işleri” gibi çeşitli işleme teknikleri kullanılır ve “taşlama, zımparalama, cilalama, yüzey işleme, kaplama” gibi işlemler gerçekleştirilir. Diğer imalat sektörleriyle kıyaslandığında fiziksel çalışma koşullarının oldukça ağır olduğu metal sektöründe sağlık riskleri de oldukça yüksektir (Öngel ve Gülenç, 2022: 7). Dolayısıyla sektördeki işçiler genel olarak çeşitli sağlık problemlerine sahiptirler. Dahası iş kazaları nedeniyle sektördeki işçiler yanık, kesik, yaralanma ve ölüm gibi durumlarla karşılaşabilmektedir (International Labor Office, 2005; Öngel ve Gülenç, 2022).

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre 2022 itibariyle metal sektöründe toplam 1.470.590 işçi çalışmaktadır ve imalat sektörleri içerisinde metal sektöründeki işgücü payı %33’tür (SGK, 2022). Metal sektöründe çalışan kadın sayısı, 254.724 olup; sektör içindeki kadın istihdamı %17 civarındadır (SGK, 2022). Metal sektöründe kadınlar otomotiv, yan sanayi ve elektronik alanlarında yoğunluk göstermekte olup genel olarak montaj, kalite kontrol,

⁴ Sendikaların toplu pazarlık sürecinde bakım konusunu yalnızca çocuk ile sınırlandırması ve çocuk bakımını “yerine getirmesi gereken kişinin” kadın olduğu düşüncesi, buna ilişkin yapılacak düzenlemelerin temelinde yer almaktadır. Ayrıca kreş konusu hukuki düzenlemeler kadın işçi sayısına bağlı kılınmıştır. Ancak genel olarak sendikalar, bu eşitsiz uygulamaların düzeltilmesine yönelik bir anlayışa sahip değildir (Urhan, 2015: 26).

paketleme ve bazı işyerlerinde de press bölümlerinde çalışmaktadırlar (Ekmek ve Gül, 2019).⁵ Sektörün alt kollarından biri olan elektronik alanında, “hassasiyet ve dikkat gerektiren işler olması nedeniyle” kadın işçi yoğunluğu oldukça fazladır (Bayrak, 2017). İşgücü bilgisinin alt sektörlerdeki dağılımı Tablo 2.1’de yer almaktadır.

Tablo 2. 1. Metal Sanayi Alt Kollarında İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

	Erkek İşçi Sayısı	Kadın İşçi Sayısı	Toplam
Ana Metal Sanayi	180.865	17.397	198.262
Fabrik.Metal Ürün. (Mak.Tec.Har)	367.163	75.700	442.863
Bilgisayar, Elektronik ve Optik Ür.	39.311	19.858	59.169
Elektrikli Techizat İmalatı	144.749	48.043	192.792
Makine ve Ekipman İmalatı	189.233	35.453	224.686
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İm.	211.526	49.616	261.142
Diğer Ulaşım Araçları İmalatı	83.019	8.657	91.676
TOPLAM	1.215.866	254.724	1.470.590

Kaynak: Öngel ve Gülenç’in 2022’de yapmış oldukları “Metal İşçilerinin Mesleki Sağlık Riskleri ve Sağlık Durumları Saha Araştırması Sonuçları” başlıklı çalışmasında yer alan tablodan esinlenerek SGK’nın Yıllık İstatistik Bilgileri 2022 verileri içerisindeki “Tablo 1.16- 4-1/a Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar ile Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Grubu, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı”ndan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Birçok sektörde olduğu gibi metal sektöründe de sermaye birikim süreci, emek yoğun alanlarda ciddi bir kadın emeği talebi yaratmıştır. Böylelikle kadın emeğinin, ataerkil norm ve ilişkiler temelinde üretim sürecine dahil edilmesi (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010) metal endüstrisinde yıllardır yavaş bir ilerleme gösterse de özellikle son yıllarda hız kazanmıştır. SGK’nın yıllık istatistik bilgileri incelendiğinde genelde imalat sanayinde ve özelde metal endüstrisinde kadın istihdamında genel bir artış görülmektedir. SGK Yıllık İstatistik Bilgileri 2020, 2021 ve 2022 yılları verilerine göre yıllara göre imalat ve metal sanayinde çalışan kadın ve erkek oranındaki değişim Tablo 2.2 ve Tablo 2.3’te verilmiştir.⁶ İmalat alanında yaşanan artışa rağmen kadın emeği hala oldukça sınırlıdır (KEİG, 2019). Genel olarak erkek egemen bir alan olarak kabul gören metal endüstrisinde montaj, aksam üretimi gibi alanlarda emek gücüne duyulan ihtiyaçta artış ve gelişen ve yenilenen teknoloji, sektörde kadın işçi sayısının günden

⁵ <https://ekmekvegul.net/guncel-dosya/metal-iscisi-kadinin-gundemi-8-saat-calisma-vardiya-kres-kriz-ve-siddet> (Erişim Tarihi: 12.03.2024)

⁶ Kayıt dışı çalışma oranı düşünülürse sektördeki kadın istihdamı hesaplanan orandan daha fazladır.

güne artış göstermesinin nedenleri arasındadır (Karaca, 2018; Bayrak, 2017).⁷ Ancak sektörde kadın istihdamının artış nedeni bunlarla sınırlı değildir; işverenin vergiden muafiyet, vergi indirimi, devlet teşvikleri⁸ gibi uygulamalardan yararlanma çabası genel olarak kadın istihdamındaki artışın bir başka etkeni olup, metal endüstrisi için de geçerlidir. Ayrıca kadına atfedilen “becerikli, pratik, titiz” gibi birtakım özelliklerden yararlanma isteği dikkat gerektiren rutin işlerde kadın emeğinin kullanımını işveren açısından cazip hale getirmiştir.

Tablo 2. 2. İmalat Sanayi İstihdam Oranının Cinsiyete Göre Dağılımı

İMALAT SANAYİ					
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN ORANI	ERKEK ORANI
2020	1.026.974	2.924.392	3.951.366	25.99	74.01
2021	1.159.986	3.113.310	4.273.296	27.14	72.86
2022	1.269.853	3.224.909	4.494.762	28.25	71.75

Kaynak: SGK’nın Yıllık İstatistik Bilgileri 2022 verileri içerisindeki “Tablo 1.16- 4-1/a Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar ile Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Grubu, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı”ndan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2. 3. Metal Sanayi İstihdam Oranının Cinsiyete Göre Dağılımı

METAL SANAYİ					
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN ORANI	ERKEK ORANI
2020	201.254	1.075.564	1.276.818	15.76	84.24
2021	229.069	1.150.416	1.379.485	16.60	83.40
2022	254.724	1.215.866	1.470.590	17.32	82.68

Kaynak: SGK’nın Yıllık İstatistik Bilgileri 2022 verileri içerisindeki “Tablo 1.16- 4-1/a Kapsamındaki İş Yerleri, Zorunlu Sigortalılar ile Prime Esas Ortalama Günlük Kazançların Faaliyet Grubu, Sektör ve Cinsiyete Göre Dağılımı”ndan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Genel olarak erkek egemen bir alan olarak kabul edilen metal sektöründe son yıllarda görülen kadın istihdamı artışı, metal işçiliğini erkeklik ile bağdaştıran düşünce yapısında kırılmalara neden olmuştur (Johansson vd., 2020: 1338). Ayrıca sektörde geleneksel erkek işi olarak görülen bazı alanlarda da artık kadının varlığından söz etmek mümkün hale gelmiştir (Öngel ve Gülenç, 2022: 2). Kadınların metal sektöründeki görünürlüğü artmış olsa da bu durum, sektörde eşitlikçi bir dönüşüm yaratmamıştır. Kadınların yoğun olarak çalıştığı ve kadın işi olarak görülen tekstil, hizmet ve büro gibi alanlarda dahi halen eşit koşullarda çalışmaktan söz etmek pek mümkün değildir. Ücretli emek sürecine katılımda kadın sayısında artış olsa da çalışma koşullarındaki niteliksel farklılık oldukça sınırlıdır (Walby, 2014). Bu nedenle özellikle

⁷Karaca, S. (2018). “Metal işçisi kadınlar neden moralsiz?”. *Ekmek ve Gül*. <https://ekmekvegul.net/gundem/metal-iscisi-kadınlar-neden-moralsiz> (Erişim Tarihi:17.08.2022)

Bayrak, K. (2017). Metal sektöründe kadın işçilerin durumu ve sorunları. *İSİG Meclisi*, <http://isigmeclisi.org/18301-metal-sektorunde-kadin-iscilerin-durumu-ve-sorunlari-1-kizil-bayrak> (Erişim Tarihi:12.03.2024).

⁸ <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/c52f99f0-da6c-4029-9b9a-a0d6f96a6a42/Guncel-Prim-Tesviki-Destek-ve-Indirimleri-2024-02-05-02-35-11> (Erişim Tarihi: 14.05.2024)

erkek yoğun bir alan olan bu sektörde eşitsiz ve ayrımcı uygulamalar kadınlar için daha da derinleşmektedir. Zorlayıcı fiziksel çalışma koşulları da eklenince kadınların işyeri ve emek deneyimleri, onların gündelik hayatlarına uzanır ve gündelik hayat ile emek süreci sürekli bir etkileşim sürecine girerek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini hem özel hem de kamusal alanda yeniden üretir hale gelir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA SAHASI ve VERİ GELİŞTİRME

3.1. Araştırma Sahası

Türkiye’de çalışma koşulları genel olarak tüm sektörler açısından kadınlar için zorluk yaratabilmekteyken “erkek işi” olarak görülen bir alan olan metal sektöründe çalışan kadınların iş deneyimleriyle gündelik yaşamları arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde ele alındığı bir araştırma için bu sektörün yoğunlaştığı İstanbul-Tuzla-Gebze hattı uygun bir araştırma sahası sunmaktadır. Bu çalışmanın yürütüldüğü İstanbul ve Kocaeli illerinin imalat sanayinde başı çekmelerindeki en önemli etken konumlarıdır. Konumları dolayısıyla hammadde, emek ve yatırım açısından büyük avantaj elde eden İstanbul ve Kocaeli illerinde imalat sanayi yatırımları yoğunluk göstermektedir. Metal sektörü, imalat alanı üretiminin çeyreğinden fazlasına sahip olan önemli ihracat alanlarından biridir (Öngel ve Gülenç, 2022). Metal sektörünün, Türkiye’deki sektörel payı İstanbul ve Kocaeli’nde yoğunlaşmıştır (TOBB, 2023). Bu illerde işletmeler çalışan sayısına göre incelendiğinde, metal sektöründe çalışan sayısının diğer sektörlerle göre daha fazla paya sahip olduğu görülmektedir (Kocaeli İl Sanayi Raporu, 2020; İstanbul İl Sanayi Raporu, 2020).

Farklı sektörel ihtiyaçlara cevap vermesi açısından metal sektöründe, yoğun bir emek girdisi ihtiyacı söz konusudur. Ayrıca metal sektörü, dijitalleşme ve yenilenen teknoloji dolayısıyla son dönemde sektörde artış gösteren istihdam oranının yanı sıra özellikle kadın emeğine duyulan ihtiyacın ciddi oranda arttığı ihracat sektörleri arasındadır (Johansson vd., 2020). Gelişmekte olan birçok ülke gibi Türkiye’nin de ihracat temelli büyümeyi benimsemesi birçok sektörde üretim fazlalığına, istihdamda artışa ve ucuz mal arzına neden olurken; güvencesizlik, denetimsizlik ve kuralsızlığı da beraberinde getirerek çalışma koşullarını olumsuz etkilemiştir (Kümbetoğlu vd., 2012).

3.2. Sahayla İlk Temas

Çalışma koşulları açısından kadın işçiler için önemli zorluklar barındıran metal sektörüne yönelik bu araştırmanın tasarlanması ve yürütülmesindeki temel motivasyon, genç bir kadın araştırmacı olarak kişisel çalışma hayatım ve gündelik yaşam pratiklerim üzerinden metal sektöründeki kadın işçilerle kurduğum empati ve alana olan merakımdır.⁹ Kadınların çalışma hayatına yönelik merakımın kaynağı lisansüstü eğitimim sırasındaki kısa süreli çalışma

⁹ Araştırmanın bu noktasında saha deneyimimi, tanıklıklarımı, saha günlüğümü ve gözlem notlarımı da içeren veri setini mümkün olduğunca doğrudan yansıtabilmek için birinci tekil şahıs/ ben anlatımına geçmeyi tercih ediyorum.

deneyimimdi. Lisansüstü eğitimime başladığımda, hafta içi derslere katılıyor, hafta sonu ailemin yaşadığı şehre dönüp “ödev ablalığı” yaparak kendime kazanç sağlamaya çalışıyordum. O süreçte yaşadığım yoğunluk ve yaptığım işte zaman zaman karşılaştığım kötü muamele, fiziksel yorgunluğumun yanında ruhumu da yormaya ve beni dönüştürmeye başlamıştı. Çok da zor gibi görülmeyen bu iş, bende birtakım yaralar açtı, beni başkalaştırdı, hatta zaman zaman isyan etmeme dahi sebep oldu. Ancak bir yandan da kendi paramı kazamanın verdiği özgüveni yaşıyordum. Fiziksel çalışma koşulları açısından oldukça rahat bir işte çalışırken bile mental olarak zorlanıyor ancak kendi kazancımı elde etmenin mecburiyeti ve cazibesinden de vazgeçemiyordum. Bu deneyim beni işyeri ve çalışma deneyimleri üzerine düşünmeye itti: fiziksel çalışma koşullarının zorluğu, mental yorgunluğu tetikleyen koşullar, erkek egemen sektörler, görece rahat koşullar, tek cinsin çalıştığı mekanlar, kadın olmak... Uzunca bir süre farklı çalışma alternatiflerindeki koşulların nasıl olabileceğini düşündüm ve bununla ilgili güncel haberleri ve verileri incelemeye başladım. Bu süreçte imalat ve ihracatta başı çeken ve hızla büyüyen metal sektörü ve sektörde çalışan kadınların emek deneyimleri çok ilgimi çekti. Metal sektöründe çalışan kadınların emek sürecindeki deneyimlerini ve bu deneyimlerin gündelik hayatlarına olan yansımaları araştırma gündemime almaya böylelikle karar verdim.

Metal sektörü üzerine çalışmanın, sektöre dair bilgi, işleyiş ve deneyimlere sendikal kurumlar ve işyerleri düzeyinde ulaşmanın oldukça zorlayıcı olduğunu deneyimlediğim araştırma süreci, sektörün bilgi ve işleyişini, metal atölyelerinin en büyük parçası olan işçilerin, işe ve işyerine dair şahsi deneyimleri ve sektörle yakın bağlara sahip bazı isimlerin sektöre dair bilgi ve deneyimleri aracılığıyla kurgulanması ihtiyacını yarattı. Metal atölyelerinin hangi şehirlerde, bu şehirlerin hangi alanlarında yoğunlaştığı bilgisine erişmeye çalıştığım süreçte TÜİK veri tabanı ve İhracatçılar Meclisi Raporları’nın yanı sıra, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’nın hazırlamış olduğu İl Sanayi Raporlarından yararlandım ve araştırma sahası olarak belirlediğim bölgelerde çalışan metal işçisi kadınların yaşam alanlarını öğrenmek ve onlara ulaşmak için *Ekmek ve Gül Dergisi* yazarlarıyla iletişim kurmaya çalıştım. Ekmek ve Gül, bazı metal işçisi kadınların anonim isimlerle mektup gönderdiği, sektördeki işçi deneyimlerine ilişkin haberlere yer veren bir dergi olması yönüyle önemliydi. Araştırmanın gerçek kahramanlarına erişmek sektörün bilgi ve işleyişini öğrenmekten daha zor oldu ancak ulaştığım isimler araştırma sürecinde her seferinde bana doğru adreste olduğumu hissettirdi. Sektöre ve metal işçisi kadınların deneyimlerine ilişkin bilgi edinebilmek için ilk olarak derginin metal sektörüyle ilgili haber yapan yazarlarına ulaşmaya çalıştım.

Bu süreçte gazeteci ve dergi editörü Selda Hanım¹⁰ ile yaptığımız çevrimiçi görüşmede sektörü yakından takip etmesi ve metal işçisi kadınlarla yakın bağlara sahip olması sayesinde, kendisinden sektör ve işçi kadınların deneyimlerine ilişkin bilgiler aldım. Bu görüşme ayrıca araştırmada derinlemesine bilgiye ulaşmayı sağlamak için kadın işçilerle yapacağım görüşmelerin güven temelini oluşturan ilk temastı. Araştırmamda benim için ikinci önemli durak olacağını bilmeden katıldığım *Kadınİşçi Emek Atölyesi*, araştırmamın bir diğer pusulası oldu ve beni, yönümü ve yolumu gösterecek insanlara kavuşturdu. Sosyal medyadan haberdar olduğum ve katıldığım Kadınİşçi Emek Atölyesi başlamadan önce gerçekleştirilen tanışma sırasında katılımcılara araştırmamdan bahsettim. Araştırma konumu duydukları anda ilgilerini gösteren yüz ifadelerine ve bağlantı kurmam için yardım çabalarına ve önerilerine tanıklık ettim. Benim kim olduğumu sorgulamadan bana yardım etmeye çalışıyorlardı. Gündelik hayatımda o güne kadar kadın dayanışmasını bu derece yoğun deneyimlemediğimi epey sonra fark edecektim.

Atölye esnasında görüşmem için önerdikleri birkaç isim dışında, “metale hâkim olduğu” söylenen Gülcan, yalnızca verdiği bilgilerle değil sahayla ilişkilennem açısından da kilit bir isim oldu. Gülcan’la atölye boyunca yan yana oturmuştuk fakat aramızda “Suyu uzatır mısın ve teşekkür ederim” dışında bir konuşma geçmemişti. O gün kendisiyle konuşacak cesareti bulamadım çünkü güçlü duruşu ve farkındalığı sanki benim üzerimde bir hiyerarşi kurmuştu. Araştırmacı olarak katılımcı üzerinde hiyerarşi ve eşitsizlik oluşturma kaygısı, tam tersi bir hal almıştı. “İnsanlarla aynı yerden bakmamanın, hayatlarının, değerlerinin farklılığının araştırma sırasında araştırmacının da hiyerarşie maruz kalmasına neden olabildiği” (İdealKent TV, 2023)¹¹ durumu yaşıyordum. Atölyeye katılmak için ikinci gidişimde Gülcan deneyimlerini aktarmak üzere konuşmacı olarak oradaydı ve bir süre öncesine kadar metal işçisi olarak çalıştığını dile getirdi. Bunu duyduğumda çok şaşırmıştım. Toplantıdaki duruşu, konuşması, ifade şekli, bilgisi ona hayranlık duymama neden oluyor ve onunla iletişime geçmemi zorlaştırıyordu (Saha Günlüğü, 05.11.22). Verilen molada kısacık tanışma görüşmesinde dahi çok şey konuştuk; konuşmasındaki bilinç ve farkındalık adeta üzerimde baskı oluşturunuyordu. Sektörel bilgisi ve işçilik deneyimi o kadar güçlüydü ki bir soru sorduğumda o sorunun aptalca olduğunu düşünürse korkusu yaşıyordum (Saha Günlüğü, 05.11.22). Araştırmam için yardımını rica ettiğimde anlatma ve dikkatle dinlenme isteğini “Beni bıraksan sana üç gün aralıksız konuşurum seve seve...” diyerek gösteren Gülcan’ın gönülden yardımı Gebze’de yaşayan katılımcıların bir kısmına ulaşmamı sağladı. Görüşmelerime başlamadan hemen önce de yine

¹⁰ Araştırma boyunca kullanılan isimler, kişilerin gerçek isimleri değildir; kendilerine verdiğim kurgu isimlerdir.

¹¹ Dr. Leyla BEKTAŞ ATA Etnografik ve Feminist Araştırma Yöntemleri. (2023). Video kaydı için bkz: <https://www.youtube.com/watch?v=-MpetgB3ij0&t=32s> (Erişim Tarihi: 29.12.2023)

Kadınİşçi Emek Atölyesi'nde tanıştığım kişilerin yönlendirdiği sendika yetkilisi Nazan ile sendika genel merkezinde bir görüşme gerçekleştirdim. Nazan'la yaptığım bu görüşme de bana Gebze'de yaşayan diğer katılımcılara ulaşmanın kapısını araladı. Ekmek ve Gül Dergisi ile kurduğum bağlantı ve Kadınİşçi Emek Atölyesi'nde tanıştığım kişiler sektörle ilgili kapsamlı bilgi edinmemi sağladı. Sahayla bu ilk temas ile yapacağım görüşmeler için ön çalışmamı tamamladım.

3.3. Saha Araştırması

Araştırmada yer alan katılımcıların neredeyse tamamı ile araştırmam için gerçekleştirdiğim ön çalışma sırasında bağlantı kurup, desteklerini aldığım “anahtar kişilerin” yönlendirmesiyle ulaşım, kartopu örneklem tekniğiyle diğer katılımcılara ulaştım (Kümbetoğlu vd., 2012). Kartopu örneklem tekniği, araştırma sahasında anahtar kişilerden araştırma için doğru olabilecek başka katılımcılara ulaşılması, her bir katılımcının diğerlerine yönlendirmesi yoluyla ilerledikçe örneklemin bir kartopu gibi büyümesi şeklinde gerçekleşir. (Kümbetoğlu, 2021: 99). Katılımcılardan birine ise sosyal medya üzerinden ulaştım ve onun isteği üzerine bu görüşmeyi online olarak gerçekleştirdim. Katılımcılara ulaşırken sektörde uzun çalışma deneyimi sayesinde daha detaylı bilgi paylaşımında bulunulabilecek ve sektörün güncel durumu hakkında kapsamlı bilgi verebilecek katılımcılara ulaşmaya çalıştım. Bunun için sektörde aktif olarak çalışıyor olması veya en az iki yıl sektörde çalışma deneyimi bulunması koşulunu göz önünde bulundurdum. Araştırmada yer alan katılımcıların genel olarak metal sektörünün farklı kollarında çalışıyor olması, sektördeki alanlarda edinilen deneyimlerin benzerlik ve farklılıklarını ele almamı kolaylaştırdı.

Katılımcıların bazıları ile olan tanışıklığım, bazılarıyla da anahtar kişilerin (Kümbetoğlu vd., 2012) referansı ile iletişime geçmem, güven ilişkisini kurmakta zorluk çekmememi sağladı. Araştırmamda metal işçisi kadınların deneyimlerine tanıklık edip, işyeri ve gündelik hayat pratikleriyle ilgili örtük gerçekliği onların dilinden aktarmayı amaçladığım için gerçekleştirmiş olduğum görüşmelerde yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğini kullandım (soru formu için bkz. Ek-1). Görüşmeler sırasında kullanılan görüşme formu, ilgili konuların eksiksiz olarak ele alınıp alınmadığına dair bir kontrol mekanizması görevi görür. Görüşme formunun kullanılması iletişim sürecinde serbest konuşma başlangıcına engel olmaz, soruların sıralamaya göre gitmesine dair bir kaygı gütmendiğinden akış içerisinde soru sorulmasına olanak tanıyarak araştırmaya ve konu başlıklarına odaklanmayı sağlar (Kümbetoğlu, 2021: 75). Bu nedenle kısıtlı zamanı verimli kullanabilmek ve soracaklarımı unutma kaygımı ortadan kaldırmak için yarı yapılandırılmış görüşmeyi tercih ettim. Ancak pilot görüşmelerimi soruları belirlemek ve

sınırlamak için yapılandırılmamış olarak gerçekleştirdim. Ana saha çalışmasından önce, ilk görüşmelerim sırasında elimdeki taslak, çerçevesi belirsiz sorulardan kısmen bağımsız, katılımcımın deneyim ve hayat hikayesine bağlı anlatımı, beni diğer katılımcılarla yapacağım görüşmelerde soracağım sorular açısından düşünmeye ve görüşmelerde sohbet etme ve dinleme eylemlerine itti. Böylece anlatıldıkça ve dinledikçe çerçevesi daha da belirginleşen araştırmam, görüşmeler sırasında netleşmeye başlayarak kendi analiz kategorilerini hissettirmeye başladı. Ayrıca edindiğim bazı tesadüfi denebilecek tanışıklıklar, iki ayrı metal atölyesinin insan kaynakları yöneticileriyle, bir işverenle görüşmemi sağlamasının yanı sıra bir de atölye ziyareti gerçekleştirmemi ve işçilerin yaptığı işe, çalışma koşullarına tanıklık etmemi sağladı. Planda olmayan fakat pilot görüşmelerimi çok destekleyen bu görüşmelerde de yapılandırılmamış soru formu kullandım.

Derinlemesine görüşme tekniği, toplumsal yaşamda “görünür” kılınan birçok süreç, ilişki, deneyim ve olayın yüzeysel görünümünün altındaki gerçek öze inebilmeyi, tüm bunları detaylarıyla ve bütüncül bir bakışla anlamayı sağlayan bir veri toplama aracıdır (Kümbetoğlu, 2021: 72). Derinlemesine görüşmelerin toplumsal ve bireysel günlük yaşama dair sunmuş olduğu iç görüden (Reeves vd., 2013: e.1369) faydalanarak, gölge altında kalmış gerçeklik bütüncül bir bakışla aktarılabilir. Bazı katılımcılarla yaşamlarına ve hikayelerine daha derinden tanıklık edebilmek için birden fazla kez görüştüm. Her görüşmede farklı olmakla birlikte gerçekleştirdiğim görüşmeler 60-100 dakika arasındaydı. Katılımcılardan imzalı görüşmeci onay formu aldım (Ek-2). İzin aldığım görüşmelerde ses kaydettim, ses kaydına izin verilmediğinde ise yine izin alarak not tuttum. Kayıt aldığım görüşmelerde kayda geçmeden önce, katılımcılara istediklerinde kaydı durdurup görüşmeyi sonlandırabilecekleri; çalışmada yer almasını istemedikleri yerlerin ya da görüşmenin tamamının çalışmadan çıkarılmasını rahatlıkla talep edebilecekleri bilgisini verdim. Görüşmelerin bazılarını katılımcıların kendi evinde, bazılarını onların tercih ettikleri kafelerde, bazılarını ise sendika şubesinde gerçekleştirdim. Evde gerçekleştirdiğim görüşmeler, yaşam alanlarına dair gözlem fırsatı sunduğundan onların hayatlarına, yaşam standartlarına ve ev içindeki toplumsal cinsiyet kodlarına dair tanıklığımı daha da derinleştirmiş oldu. Görüşmelerden birini katılımcımın isteği üzerine, ikisini de katılımcının görüşmeyi sürdüremeyecek durumda olması nedeniyle yarıda kesmek durumunda kaldım. Saha araştırmasında yüzleştiğim, kadın işçilerin yaşam pratiklerine ilişkin yakıcı gerçeklikler, araştırmaya bir süre ara vermeme neden oldu. Bu durum beni araştırma sürecim boyunca düzenli olarak *kendine dönüşlülük*¹² (self-reflexivity) formları

¹² Anlamını daha iyi ortaya koyması açısından “özdüşünümsellik” yerine bu karşılığı kullanmayı tercih ettim. Bkz. Hakan Övünç ONGUR, Academicus https://open.spotify.com/episode/6YGYKWlboEKYd5jVhhPV7P?si=RlE6ncTNScugPxVk_Szi3A

doldurmaya ve araştırma günlüğü tutmaya yönlendirdi. Kendine dönüşlülük formlarının araştırmacıya, araştırmasını planlama ve yürütme aşamalarında sunduğu kendini değerlendirebilme (Reeves vd., 2013) olanağı sayesinde araştırmaya olan yansımalarımı, araştırma dolayımıyla yaşadığım dönüşümü ve araştırma ile ilişkilene biçimimi izleme fırsatım oldu.¹³ Ayrıca bu formlar, araştırma sürecinde gözlemlediğim eylemleri ve edindiğim deneyimleri daha anlaşılır kılarak veri zenginliği sağladı. Görüşmelere ilişkin gözlem, yorum ve hislerimi sıcaklığına aktarmak için kendi sesimi kaydetmem, bu formları daha sağlıklı şekilde doldurmama yardımcı oldu. Ayrıca bu araştırma kapsamında, Ekmek ve Gül dergisine gönderilen anonim mektuplar arasından metal işçisi olan kadınlar tarafından yazılanları, çeşitli gazetelerdeki sektöre dair haberleri, ülke, il ve sektör bazlı raporları inceleyerek veri setinin çeşitliliğini arttırdım.

Niteliksel bir araştırmanın araştırmacının yorumlamasını önemli kılması ve araştırma kapsamındaki görüşmecilerin sesinin duyurulmasını koşul olarak sunması, bireysel deneyim ve duyguların araştırmanın birer ögesi olarak kabul edilmesini gerektirir (Kümbetoğlu vd., 2012: 11,35). Bu nedenle, incelenen olgunun en derinine ulaşabilecek bir bakışla dahil olunan ilişkilerin karmaşık ve anlaşılmaz özüne inerek ve öznel parçaları yorumlayarak inşa edilen büyük resim aracılığıyla gerçekliğe erişmemizi sağlayan bu nitel araştırmada, enformel ve derinlemesine görüşmeler gerçekleştirip, metal işçisi kadınların yaşadığı, vakit geçirdiği yerlere dair kısmi katılımlı gözlem; çalıştığı yere dair ise dışardan dolaylı gözlem yaparak ve belli yerlerde dış mekan videoları çekerek bilgi topladım. Kısmi katılımlı gözlem, alanda uzun soluklu yaşama fırsatı olmadığı zamanlarda araştırılan grubun bazı aktivitelerine katılarak gerçekleştirilir ve bu teknik, gündelik yaşam akışı içerisinde bulunan her türlü ilişki ve eylemlere tanıklık etme fırsatı sunar (Kümbetoğlu, 2021:127, 130, 131). İşçi kadınların yaşadıkları mahallelerden birinde yer alan ve boş zamanlarında vakit geçirip, dayanıştıkları bir kadın derneğini sıklıkla ziyaret ettim. Bu dernekte geçirdiğim süre, mahalleye, dayanışma ilişkilerine, burada erkek, kadın ve çocuk olmaya dair detayları anlamama yardımcı oldu. Derneğin bulunduğu mahallenin, Tuzla Organize Sanayi Bölgesinin hemen çeperinde yer alıyor olması, buranın dışardan bol emek gücü çekmesini sağlamıştı; mahallede genellikle işçiler yaşıyordu. Dernektekilerin deyimiyle, engebeli yollar, sıvasız evler, bakımsız cam pervazları, bu mahallede çocuk sesleriyle, kadın dayanışmasıyla ve kahkahalarıyla renklenmişti. Onların gündelik aktivitelerine ve gerçekleştirdikleri bazı etkinliklere katılarak, görüşme sırasında

¹³ Bu araştırma sürecinde yaşadığım en belirgin dönüşüm, feminist olma sürecine girmek şeklinde gerçekleşti. Kendi hayatımda belki de daha çok popülist örneklerine tanık olduğum için mesafeli durduğum feminizmi araştırma ve benimseme yolu, benim için bu noktada genişledi.

yeterince açıklığa kavuşturulmayan veya dikkatimden kaçan, olağanlaşmış gibi görünen meseleleri kısmi katımlı gözlem tekniği sayesinde açıklığa kavuşturmaya çalıştım. Dışardan dolaylı gözlem tekniği, “sınırlı zamanda belirli olguların gözlemlenmesi” (Kümbetoğlu, 2021:131) yoluyla gerçekleştirilir. Bu teknik sayesinde kadınları işyerindeki eylemleri sırasında izleyerek yaptıkları işe, çalışma koşullarına ve atölye ortamına yakından şahitlik ederek, görüşmelerde işittiklerimi doğrulama, farklılıkları yakalama, yapılan işe ve çalışma koşullarına dair fikir edinme fırsatım oldu.

Dernekteki kadınlarla olan gündelik sohbetlerimiz, mahalledeki işçi kadınların yaşamlarına ve deneyimlerine dair fikir edinmemi sağladı. Karşılıklı paylaşımlarımız nedeniyle aramızdaki güven duygusunun pekişmesi, yaptığım görüşmelere de açık şekilde yansdı. Dernekteki kadınların birbirine olan koşulsuz güveni ve dayanışması, dernek aracılığıyla görüştüğüm kadınların iş ve özel yaşama dair problemlerini paylaşmaları, çözüm aramaları ve dayanışıyor olmalarından kaynaklı olacak ki konuşmaya istekli olmalarında etkili oldu. Onların aracılığıyla görüştüğüm işçilerle, eskiden gelen bir tanışıklık içinde gibiydik. Tuzla'nın yanı sıra dernekteki kadınların Gebze'deki işçi arkadaşlarını araştırmayla ilgili arayıp bilgilendirmesi, Gebze'deki metal işçisi kadınlara da ulaşmamı kolaylaştırdı. Gebze'de görüşme yaptığım mekanlardan biri de sendika şubesiydi. Sendikada kadınların vakitlerinin sınırlı olması, yapılacak olan görüşmelerin plansız bir odak grup görüşmesine evrilmesine neden oldu. Odak grup görüşmesi, görüşülen kişilerin spesifik bir konuya dair fikirlerini paylaşmaları ve bu fikirleri grupta yer alan kişilerle tartışmalarına olanak sunan bir tekniktir. Bu teknik, görüşülen kişilerin etkileşimleri dolayısıyla üstü örtülü bilgilerin de rahatlıkla paylaşılmasına olanak tanır. Odak grup görüşmelerinde araştırmacı oluşturulan grubun tartışmalarını yöneten bir rol oynar; görüşülen kişilere görece daha rahat ve özgür bir ortamın sunulduğu bir tartışma ortamı sağlanır ancak grup içerisindeki rahat yapı nedeniyle zaman zaman gereksiz ayrıntılara girilebilir ve konu dışına çıkılabilir (Kümbetoğlu, 2021: 117, 118). Bu gibi ortaya çıkabilecek olumsuz durumları azaltmak için araştırmacının tartışılan konuyu toparlayarak, görüşülen kişileri tartışma konusuna yönlendirmesi gerekir. Saha araştırmasında kısıtlı zamanda vaktini en verimli şekilde kullanması gereken ancak birtakım etmenler nedeniyle mevcut programından ayrılmak ve bu olumsuz durumu özveriyle karşılamak zorunda olan araştırmacının, katılımcıyla mevcut ilişkisindeki hiyerarşide en alt konumda yer aldığı (Bektaş Ata, 2019) bilinciyle, araştırma planında olmasa da bu odak grup görüşmesini zengin veriye ulaşacak şekilde gerçekleştirdim.

Araştırma yürütülen sahaya ait bir parçaya dönüşmek, gündelik hayat akışına dahil olunan grup arasında fiziksel olarak yer alarak ya da bu grubun araştırmacı kimliğini

bulanıklaştırması yoluyla gerçekleşir (Bektaş Ata, 2019). Bulanıklaştırma hali araştırmacının görüşmeleri planlarken mevcut ilişkiler hiyerarşisinin alt pozisyonunda bulunması, araştırılan grup sakinleri tarafından veya araştırmacının bu grubu fazla özümsemesi gibi durumlar sonucu gerçekleşebilir. Yeteri kadar bilgi sahibi olunmayan bir ortama ve kişilere dair araştırma yürütürken anahtar olacak iletişim kanallarının doğru seçilmesi, alanda ve görüşmecilerle yeterli vakit geçirilmesi önem arz eder. “Hiyerarşik, yönlendirici ve otoriter olmayan bir üslupla anlama çabası” (Kümbetoğlu, 2021: 54) iletişimi güçlendirerek, paylaşılan şeylerin derinleşmesini sağlar. Araştırmacının neden olabileceği herhangi bir hiyerarşik algı, katılımcının kendini güvensiz ve baskı altında hissetmesine neden olabileceğinden gerçek ve doğal olanı gölgeler (Mies, 1996). Paylaşımların ve tanıklıkların artması, görüşen-görüşülen arasındaki görünmez bağı güçlendirir ve araştırmacının “kaybolan bir bilme yöntemi olan empati” (Kümbetoğlu, 2021: 54) yapmasına olanak sağlar. İçeriden bir bakış yoluyla alanı anlamaya çalışmak, geleneksel yöntemlerdeki mesafeli bakışın gerçekliği tüm çıplaklığıyla ortaya koymamasını eleştirir (Kümbetoğlu, 2021: 54, 57). Araştırılan grubun gerçekliğini derinlemesine anlayabilmek adına yapmış olduğum araştırmada görüşmecileri bilgi veren kimseler olarak görmekten uzak durarak, onlarla yakın ilişkiler kurdum ve mesafeli bir tavır sergilemekten kaçınarak, iletişimimi devam ettirdim. Bu durumla zaman zaman sınıandığım da oldu. Görüşmecilere ulaşmamı sağlayan anahtar kişiler, genellikle beni yakın arkadaşları olarak tanıtıyorlardı. Görüşmeciler tarafından evlerine çaya davet ediliyordum. Hatta bir görüşmecim “her geldiğinde bizde kalabilirsin senin artık burada bir ablan var, aileden uzaksın benim de çocuğum var” demişti. Saha genel olarak bana kucak açmıştı ancak ben zaman zaman “Sahanın neresindeyim?” sorgulamasını yapıyor, onları anlayabildiğim ve doğru aktarabildiğim bir noktada olup olmadığımı kontrol ediyordum. Araştırma boyunca, alanın araştırmamda bilgi edindiğim sürecin bir bileşeni olduğu gerçeğini her zaman aklımda tuttum; bunun yanında araştırmadaki konumumu sürekli olarak sorguladım ve gözden geçirdim.

Araştırma sürecimde benim için saha, tarafları arasında zaman zaman geçiş yaptığım, her yüzünde bulunduğum saydam bir alan oldu. İki hafta süren pilot çalışma (1 Kasım 2022- 13 Kasım 2022) dışında, 16.07.2023-30.07.2023 ve 14.03.2024- 22.03.2024 tarihleri arasında alan araştırması için yer yer bulunduğum İstanbul, Tuzla, Kocaeli ve Gebze’den, görüşmeleri gerçekleştirdikçe anlatıların benzerlik kazanması, verilerin tekrara düşmesi ve belirginleşmesiyle (22 Mart 2024) ayrıldım. Yaptığım betimsel analizin bulgularına dördüncü bölümde yer verdim. Çalışmamın iç geçerliliğini artırmak üzere derinlemesine görüşme metinlerini gözlem notlarım, doküman okumalarım ve saha günlüğümle ilişkilendirerek yorumladım.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

METAL İŞÇİSİ KADINLARIN EMEK SÜRECİ DENEYİMLERİ ve GÜNDELİK YAŞAM İLİŞKİSİ

*“En zorlu iş, en ağır emek
Ve çalışmak doğuştan mezara dek
Böyle sürüp gitsin istemiyoruz
Yaşamak için ekmek
Ruhumuz için gül istiyoruz!”*
James OPPENHEIM, 1911

4.1. Metal Sektöründe Dönüşüm: Kadın İstihdamı Artışı

4.1.1. Sektöre Girişin Perde Arkası

Araştırmaya dahil olan kadınların metal sektörünü özellikle tercih etmedikleri, bu durumun uzun işsizlik süresi sonunda tesadüfi olarak ilerlediği görülmektedir. Bazı kadınlar, tanıdıkları aracılığıyla sektöre adım atarken, bazıları iş bulma kuruluşları aracılığıyla ya da işçi alımından haberdar olmaları yoluyla doğrudan yaptıkları başvurular üzerine sektörde iş bulmuşlardır.

...şimdi kadınların çok da hevesle çalıştığı yerler değil. Kadınlar için metalde çalışmak çok, kadınların çok büyük bi kısmı için metalde çalışmak özel bir keyif almak, özel bir tercih alanı değil tamamen hayat koşulları yani. (Gülcan)

Tamamen tesadüf oldu. Onlar beni çağırdılar iş görüşmesine. Daha önce biz iş görüşmesi yapmıştık. Engellileri kapsayan görüşmeler oluyor Gebze İşkur'da Salı ve Perşembe günleri. Salı günü görüşmüştüm ben. Bana şey demişti insan kaynaklarından çalışan bizim orası tamamen erkek çalışan, kadın çalışan olmadığı için seninle görüşme yapamıyoruz. Perşembe günü aradılar, Cuma günü iş görüşmesine geldim. Pazartesi, Salı günü evraklarımı yaptırdım. Çarşamba günü de işbaşı yaptım. Tamamen tesadüftü benim metal sektörüne girişim. (Zerrin)

Tamamen tesadüf idi. Yani iş arıyordum, öyle işte ...mahalleden bi abimiz çalıştığı yere götürdü orda başladım. Paketlemeci olarak başladım. (Taşıyıcı)

Ailede kadının eğitiminin öncelikli olmaması veya buna olanak olmaması kadınları vasıfsız işlerde çalışmaya iten önemli bir unsurdur.

...liseden sonra ilk eczacılık sektöründe çırak olarak işe başlamıştım. Bi üç sene falan orda çalıştım. Patronumun bana dayatmalarına artık dayanamadığım için mecbur bırakmak zorunda kaldım. Daha sonra abimle beraber bi kablo fabrikasına girdim ...iş hayatına atıldıktan sonra hani kendi paranı kazanıyorsun ne kadar babanın kolunun altında olsan da o para senin cebine girdikten sonra, özgüvenli oluyosunuz. Orda da bi sene çalıştım. Eşimle boşandıktan sonra ...babam bana şöyle bi konuşma yapmıştı sen evde durmaya alışık değilsin ...o dönemi atlattıktan sonra ...taşeron bi yerde bi hafta çalıştım. C'ye (metal

fabrikası) taşeron olarak gidiyodum daha sonra kendi bünyesine bizi kadrolu olarak aldı. Altı yıldır da orda çalışmaya devam ediyorum. (Gonca)

Valla bizim ...ben liseyi bitirdim. Üniversite sınavlarına girdim ama aile desteği yoktu tabii. Kendi imkanlarımızla çok saçma bi yerler kazandık. Oralara da zaten göndermediler. Ondan sonra da ben evde duramam dedim, benim çalışmam lazım bana bi iş ayarlayın ...bi de tutucu bi aile şimdi. Dedim ben evde oturamam, ev kadını olamam, bana iş ayarlayın, ben çalışcam. İşte abim sayesinde ...yoksa yani ...ama ben şöyle bi sektör istiyorum, şu şartlarda çalışırım gibi bi lüksümüz olmadı hiç bizim. (Nagihan)

İşsizliğin getirdiği geçim sıkıntısı, gelecek kaygısı ve ayakta kalma zorunluluğu da kadınları bu süreçte herhangi bir özel tercih veya talepte bulunmadan doğrudan işe başlamaya itmiştir. Metal sektöründe ücretlerin diğer sektörlerle kıyasla nispeten yüksek olması da bunda etkilidir.

İşsiz kaldım, oraya başvurdum. Çağırdılar, gittim. Bi daha da çıkamadım zaten... (Devrim)

Ben eşimden ayrıldım, çalışma mecburiyetim doğdu. Evim kiraydı, bir oğlum vardı. Dönem olarak o dönemde iş arıyorduk, iş aradığımızda da kendimize en yakın yapabileceğimiz vasıflı vasıfsız işler bölümünde... liseyi bitirmedim için de mecburen fabrika ortamında iş bulmam gerekiyordu. Sektörde bir kriz olduğunda ilk düşünülen işçi çıkartımı veya herhangi sıkıntıda kadın işçiler gözüktüğü için böyle böyle birçok firma değiştirdim. Her çalıştığım firmada beş yıl falan çalıştım... sonra T'ye geldim (Çalıştığı fabrikadan bahsediyor). Ama tamamen çalışmamdaki amaç hayatımı daha yaşanılır kılıp, işte ...evimin kirasını ödeyip, çocuğumun masraflarını karşılayıp, onu okutmak ve kendime bir hayat kurabilmek için. (Gamze)

Tamamen işsizlik. Ücretler evet metalde daha yüksek. Zaten işsizlik dediğim şeyin altında yatan şey de bu. İşsiz olduğu dönem insanlar daha iyi maaşların olduğu yerlerde başlamak istiyor. Metal bu açıdan kadınlar için zorunluğa dönüşmüş durumda. Sendikalı olan yerlerde özellikle maaşlar yüksek. Mesela sendikalar da özellikle petrokimyada, metalde örgütlüler zaten. bu özel bir tercih nedeni değil, koşullardan kaynaklı bi şey. (Gülcan)

Kadınlara çalışma olanağı sunan bir sektör olmasına karşın işçi devir oranının oldukça yüksek olduğu da belirtilmektedir.

Benim işte dört buçuk çalıştığım yerde iş sirkülasyonu çok fazlaydı. Sürekli böyle eski elemanların çıkartılması, yerine yenilerinin alınması ...ya da sayıyla ilgili problem yaşadığının, yaşadığı bilinen insanlar çıkarılır yerine yenileri alınır... (Gülcan)

4.1.2. İşverenin Kadın Emeği Talebi

Kadın işçiler, sektörde kadın istihdamının artması konusunu genel olarak işverenin kadına atfedilen çeşitli özelliklerden yararlanma, kadın üzerinden sermaye karlılığını arttırma ve bir sömürü mekanizması kurma çabası olarak algılamaktadır. Kadınlara göre işveren, ataerkil ilişkilerin sunduğu ucuz, becerikli, pratik ve sabırlı kadın emeğine talep oluşturarak, bu emeği belirli alanlara kanalize etmiş; bu şekilde ataerkil pratiklerden işyerinde faydalanmıştır. Bir işyerinin insan kaynakları yetkilisiyle yapılan görüşmede de bu durum teyit edilmiştir.

Şimdi bazı ince işler var. Bazı kadın arkadaşlarımızın daha verimli çalıştığı ve onlara daha ciro yaptırdığı bölümler var ve kadın işçiler, erkek işçilere göre karşı biraz daha disiplinli ve düzenli çalışıyorlar. Bundan kaynaklı o el becerisini ya da işte bedensel olarak vücudun müsait olduğu, çalıştığı işler. Ergonomik olarak işleri erkek arkadaşlardan bi tık daha hızlı yaptıkları için bence tamamen parasal döngü için kadın istihdamını arttırıyorlar ...tabii ki bizim için çok iyi alan açılması, sektörde kadın işçilere yer verilmesi, bir kadının ekonomik özgürlüğünün elinde olup hayatını kurtarması ...ama bence patronların bakış açısı bu değil. Patron kadını özgürleştirmenin, bir kadın hayat kursun ya da yapsın diye değil. (Gamze)

Şey olur hani ben buna başlayınca, bunu bitirmeden bırakmam mesela. Atıyorum çaya gideceğiz ya da yemeye gideceğiz. Buna ben başladım mı artık bu bitecek, ondan sonra gitcem ama erkekler öyle değil. Tamam zil çaldı, bırakıp gidiyorlar.” (Songül)

Tecrübe, iyi iş yapıyor olması, kadınların daha iyi çalışması, kadınlara destek olmak amacı var, ihtiyacı vardır diye geri çevirmiyor patronlar. (Hüsna-İK Uzman Yardımcısı)

Daha böyle el sivriliği, çabukluğu gerektiren ve titizlik gerektiren şeyler. Şimdi bu konuda kadınların ev işlerinden kaynaklanan, bi o toplumsal rollerin dayatılmasından kaynaklanan bi alışmışlığı var, öğrenmişliği var. Bunu da kadınlar bu konuda daha becerikli olarak şey yapıyo, sana böyle sunuyo. O yüzden kadınları alıyolar, tercih ediyolar... bu anlamda verim de görmüş durumdalar. Tercihin kendisi tek başına bu değil ...biraz daha fiziksel gücün dayatıldığı şey gerekiyorsa, orada mesela kadınları almyolar, daha çok hafif montaj... (Gülcan)

Sektördeki kadın emeğine talebin, çeşitli yasal düzenlemelerden kaynaklı olabileceği de özellikle ifade bulan önemli bir etkidir.

...ama son birkaç senedir şöyle bi şey değişmeye başladı. Ağır sektörü, orğa ağıra ya da hafif sektöre dönüştürüyorlar çünkü ağır sektörde kadınları çalıştırmaması gibi bi durum var. İı ağır sektördeki işçilik ücretleri de yüksek olmak zorunda. Şimdi patronlar buna uyanmış durumda. Sektörü değiştiriyor alt kademelere indiriyor, kadınları da bunu da kabul ettirebilmek için kadın çalışan da alıyo. Kadın çalışan ağır işlere vermiyor, mesela bi kalite kontrol bölümü açıyo ...aynı çatı içersinde olduğu takdirde oluyo, ııı o zaman işte hafif veya orta sektörü dönmüş oluyo, işçilik ücretlerini de düşük tutmuş oluyo. (Gülcan)

Firmalar uluslararası kredi alabilmek için toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili kimi göstergeleri göstermek zorunda. Onları buna iten kimi menfaatleri var. Uluslararası kredi, vergi, daha düşük ücretle çalıştırmak gibi... (Nazan)

4.1.3. Kadının Sektöre Girişine Erkek İşçilerin Tepkisi

Metal sektörü son yıllarda artan kadın istihdamı ile gündeme gelse de kadınların sektörde yer alması aslında son birkaç yıla dayanmamaktadır. Kadın işçiler sektörde kadının istihdam edilmeye başladığı ilk yıllarda özellikle erkek işçiler tarafından baskı, dışlanma ve zorlamaya maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Erkek işçilerin bu muamelesinin altında kendi tahakküm alanlarında farklı bir cinsin yer almasının reddi, güç ve statü kaybı yaşama korkusu, ücretlerde yaşadıkları düşüş ve işsiz kalma kaygısı gibi etmenler yatmaktadır. Kadınların sektöre girişi ile paylaşılan kaynaklar ve iş ortamı erkek ve kadın arasındaki rekabeti

derinleştirebilmektedir. Ayrıca kadınların sektörde istihdamının artışı ile erkekler, hakimiyet alanlarını kaybedebileceklerini ve toplumsal cinsiyet bağlamında oluşturulan güç ilişkileri dengesinde bozulma olabileceğini düşünebilmektedir. Görüşmeler sırasında metal sektöründe kadın istihdamı artışının, erkekler tarafından üstün konum ve hakimiyet alanlarını kaybetmeye yönelik bir tehdit olarak algılandığı ifade edilmiştir.

Erkekler bize şey diyodu, bizimle aynı parayı alıyosun, aynı işi yapacaksınız. Mesela bizi sepetlerin tepelerine çıkarmaya çalışıyolardı. Bu bahsettiğimde böyle iki metrelik falan uzunluktaki üst üste konulan sepetler. İşte biz onlara diyoduk alın bunları, bunların içine diye. Bize şey diyolardı, bizimle aynı parayı alıyosunuz, aynı işi yapacaksınız, yapmak zorundasınız diye. Bu tarz şeyler çok yaptılar yani, zorladılar bizi o zamanlar. (Taşıyıcı)

Kadınların sektöre girişleri ve deneyimleri, doğal işleyen bir süreçle olmamış, bu durum onların sektörel anlamda kabulünü zorlaştırmıştır. Öyle ki, işverenin sermaye karlılığını arttırma çabası ile izlediği bu yol, kadın ve erkek işçiler arasında zaman zaman ciddi çatışma yaratmış, işçiler arasındaki yardımlaşma ve dayanışmanın önünde engel olmuştur.

Mesela böylesi yerlerde erkekler kadınlara açık davranmıyolar erkek işçiler, neden? Sen oraya geldiğinde ücretlerinin düşeceğini biliyolar. Sektör ağırdan düşmüş olacak falan ya... o yüzden kadın çalışanların mesela ilk başta yardımcı olunmayan çok fazla ağır sektör var ...yardımcı olmuyo. Benimle aynı maaşı alacaksan diyo, sen de yapacaksın bunu. Siz başlamamış olsanız burası ağır sektör olarak devam edecek. Ya şu tartışmayı yürütemiyosun, kadınlar da ağır sektörde çalışabilir... yani bunun önünde fiziki bir engel de yok. Sadece çalışma şartları ve koşulları uyumlu hale getirilmek durumunda. Bu anlatılamaz, bu mümkün değil zaten Türkiye’de. Ama en temel mesela bu... patronun çıkarı için patron beni kullanmaya çalışıyo ama zaten seni de kullanıyor ya bunun için... hani orda muhatap olacağın ya da itiraz edeceğin kişi kadın olduğun için o cinsin kendisi değil, o sonucu yaratan, o çarka hizmet eden kişidir falan... (Gülcan)

4.2. Metal Sektöründe İşyeri Deneyimleri

Kadınların metal sektöründe ne derece sağlıklı koşullar altında ücretli emek sürecine katıldıklarını anlamak açısından onların emek süreci deneyimlerine ilişkin düşüncelerini, motivasyonları, çalışma koşullarının sağlıklarına olan etkisini ve bu deneyimlerin gündelik yaşamlarına yansımalarını incelemek son derece önemlidir. Bunun için kadınların sektörde çalışmaya başladıktan sonra edindikleri deneyimleri, ücret, işin ağırlığı, işyerindeki kurallar ve baskı unsurları, çalışma saatleri, fazla mesai, mola, beslenme, ulaşım, işyeri ilişkileri vb. fiziksel ve psikolojik koşullar açısından ele almak gereklidir. Metal sektöründe emek süreci koşulları ve deneyimleri kadın işçiler açısından ele alındığında sadece hane içiyle sınırlı kalmadığı, emek sürecine de uzandığı görülmektedir. Patriyarkanın kamusal alandaki bir devamlılığı olan işyerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretmede nasıl bir

mekanizma görevi gördüğünü, eşitsizliğinin emek sürecindeki varlığını katılımcıların anlatılarından izlemek mümkündür.

4.2.1. Fiziksel koşullar

İşyerleri yalnız emek ve üretim eylemlerinin gerçekleştirildiği mekanlar olmayıp, aynı zamanda çeşitli toplumsal normların sürdürüldüğü mekanlardır. İşyeri ortamının fiziksel ve psikolojik koşulları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretilmesine ve derinleşmesine ortam hazırlayabilir. Ayrıca, bu koşullar çalışanların motivasyonu, verimliliği, sağlığı, işyeri ilişkileri üzerinde etkilidir; bu etkinin yansımaları yalnız işyeri ile sınırlı kalmamakta ve onların özel yaşamlarına da etki edebilmektedir.

Metal sektöründe mekânın erkek egemen kurgusu nedeniyle ergonomik eşitsizlik, kadınların birtakım insani ihtiyaçlara ulaşabilmeleri ve rahat çalışabilmeleri önünde engel oluşturur. Artan kadın istihdamına rağmen işyeri koşullarının kadınlara uygun hale getirilmemesi, bu alanlarda toplumsal cinsiyet normlarının uzantısının devam ettirildiğini ve kadınların ücretli emek sürecinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını göstermektedir. Bu şartlar, kadınların erkeklere oranla işleri daha zor yapmalarına ve ikincil konumlarının pekiştirilmesine yol açmaktadır.

Tabii çektik zamanında yani ilk başladığım dönemlerde farklı firmalarda düşünün ki tuvaletlerimiz bile yoktu. Bayanların ana binada vardı. (...) Çünkü bayanlar üzerine ayarlanmamış bi yerd. Erkekler ağırlıklı. Biz soyunma odamız yoktu mesela bizim... biz normal depoya bir konteynır gibi bi şey koymuştuk. Ordaydı. (...) şuan her şeyimiz var. (Taşıyıcı)

Mesela bu alanlar erkekler üzerinden şekillenmiş, sonradan bizlere sunulmuş yerler ...mesela manuel makineler vardır. Kapağını kendin açarsın. Bazı makineler otomatiktir falan, otomatik olan makinelerde de düşen ürünler ya da çıkan ürünleri alabilmek için bi yükselmek gerekiyor çünkü ne kadar yüksek olursa, yüksekliğine, alçaklığına göre ağırlığın da vücuda uyguladığı baskı değişmiş oluyo ya. Ya bu durumda manuel makinalarda çok fazla yoruluyoruz. Zaten ıııı metal kalıplar için söyleyeyim, makineler için... Onların kapıları çok daha ağırdır... hani daha sert, daha baskılı işlem yaptıkları için o kapılar açılmasın diye kilitleme mekanizması daha güçlüdür ya da mıknaş daha güçlüdür. Sen erkeğe göre daha zorlu açıyorsun doğal olarak. Bi de içerisinden öyle uzanacaksın, alacaksın, geri çıkacaksın. Kollar zaten bi gün, akşamda bitiyö... Ama bu erkeğin şöyle uzanıp, alacağı şekilde (rahat şekilde almasından bahsediyor) yani yükseklik bile bizlere göre ayarlanmış bi şey değil. (Gülcan)

Sendika yetkilisi de mekân ve ekipman erkek bedenine göre tasarlandığı için kadınların oldukça zorlandığını şu şekilde ifade etmiştir:

Ergonomi, makinanın ebatları ve boyutları bu alandaki en büyük problem kadınlar açısından burada. Makinalar erkek fiziğine göre. (Nazan)

Elli kişilik kadın vardı mesela, bir tuvalet. Tuvaletin hiçbir şeyi yok. Tuvalet kâğıdı yok, sabunu yok... (Dila)

Kalite kontrol gibi işçilerin birbirine yakın çalıştığı bazı bölümlerde, işin hızında bir aksama olmaması ve işçiler arasında iş dışında bir iletişim olup olmadığının kontrol edilebilmesi için tasarlanan mekân, baskı, kontrol ve tahakküm ilişkilerini daha da derinleştirmektedir.

Bizim bölümü hep akvaryuma benzetirlerdi çünkü camekan bi alanın içinde sadece bayanların olduğu beş, altı masa. Dışardan işte yöneticilerin gezip, seyrettiği bi yerdik ve bizi hep akvaryuma benzetirlerdi. İşte hayat orda geçiyodu bizim için. (Nagihan)

Tamamen şey amaçlı yapıyor bence bu işveren bizi daha net görebilsin, işten kaytarıyor muyuz, kaytarmıyor muyuz ya da yasakladığı şeyleri yapıyo muyuz, yapmıyor muyuz ya da iş saatindeyken goygoy yapıyor muyuz... çalışırken bile hani ister istemez yan yana çalışıyosun, aynı masada çalışıyosun, konuşuyosun. Acaba konuşuyolar mı, benim istediğim sayıyı çıkarabilecekler mi ...tamamen bu amaçla yapılmış bir şey. (Gamze)

Fiziksel ortamın ısısı sağlansa da yapılan işten ve işlenen malzemeden kaynaklı olarak ortaya çıkan dumanın ortamdan yeterince çıkarılamadığı anlaşılmaktadır. Sağlıksız çalışma koşulu ve fiziki yetersizliklerin giderilmemesi, işçi sağlığının göz ardı edildiğini düşündürmektedir.

... gaynak dumanı oluyo işte ara ara. O rahatsız ediyö, onun dışında bi şey yok. O da zaten gapıları açıyolar yazın. Gışın çok soğuk oldunda gapılar kapanıyo ya... ister istemez o seni rahatsız ediyö. (Havalandırma yok mu?) Bu fabrikada yok. Yeni yapılan fabrikada varmış. Oraya geçecez. (Devrim)

Bir metal atölyesinin insan kaynakları yetkilisi, çalışma koşulları ile ilgili olarak önce “Çalışma ortamı rahatsız edici değil” yanıtını vermiş; ardından soru çeşitli örneklerle farklı şekilde sorulduğunda “metal tozu, o demir tozu alerji yapıyor. Buna kapı açık kaldığında ben de maruz kaldım” şeklinde yanıt vermiştir.

4.2.1.1. İşin Tasarımı ve İşbölümü

Metal sektöründe kadın işçiler genel olarak montaj, kalite kontrol, paketlenme, tıraşlama, press gibi alanlarda yoğunluk göstermektedir. Bu alanda yapılan işler, kadınlar tarafından ince işçilik, dikkat ve beceri gerektiren işler olarak tanımlanmaktadır. Kadınların beceri ve titizlik gerektiren işlerde yoğunluk göstermesi, onların haneye ait varlıklar olduğu kabulünün kamusal alandaki yansımaları olarak okunabilir. Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin işyerlerine yansımaları nedeniyle kadınlar, ücretli emek sürecine katılımda ücret ve otorite bakımından daha alt düzeyde, kadınlıkla özdeşleştirilmiş özelliklerin gerektiği işlerde konumlandırılırlarken; erkekler, onların yaptıkları işlerin denetleyicisi olarak ya da daha vasıf gerektiren işlerde yer alırlar (Mills, 2003). Böylelikle işyerleri, cinsiyetçi normlar aracılığıyla kadın ve erkek arasında sınırları belirlenen iş bölümünün devamlılığını sağlayan bir mekanizma halini alır ve orada yapılan işlerin cinsiyetçi kurgusu, kadın ve erkek arasında var olan eşitsizliği daha da güçlendirir (Downs, 1995; Hartmann (2012:161)’dan aktaran: Özer, 2017: 1399).

...stinger makinalarımız var. Oraya hücreleri yerleştirirler, o hücreler... beraber birleşir. Görsel bir hattımız var arkadaşlar görsünler diye. O hücrelerde bir kırıklık varsa, bu taraftan tamire inilir ve tamirden alınır. Arkadaşlar da o hücreleri yerinden sökerek yeni hücrelerle değiştirirler. (Gamze)

Şimdi ben ilk girdiğimde kalite kontrol bölümünde çalışıyodum. Orada hep zaten bayan ağırlıklı. Orada çalışanların hepsi bayan sadece ustabaşımız, onlar erkekti. Geri kalan hepsi bayandı. Bi de o zamanlar bu kadar teknoloji gelişmemişti. Mekanik aletlerle kontrol ediyoduk. Bi masada... Böyle uzun bi masade üç bayan ...baştta, ortada ve sonda olmak üzere. İşte kontrollerden geçiyodu. En son paketleniyodu ve dışarı çıkarılıyodu malzeme. Piston ürettiyoduk ...onun göz kontrolü. Boyutsal kontrolü ve çap kontrolleri yapılıp, en son paketlenip sevk edilmek üzere. (Nagihan)

Metal üründe ben dökümhanede çalışıyodum ...dökümhanenin çapak alma bölümünde. Dökümden işte gelen soğuk malzemelerin böyle parça kalıntısını temizliyoduk, böyle elektrikli ve havayla çalışan bi ucu sivri bi aletle. Çapak alma aleti deniliyo ona. Onla yapıyodum. (Dila)

Yani elde çalıştım, hücrede çalıştım ...güneş panelinin çıkışı değil de paneli oluşturan kısımdayım, ince işçilik. Yani o bölümün her yerinde çalıştım. (Songül)

Cinsiyete bağlı kurgulanan işbölümü, işin tasarımına da etki eder (Connell, 2016: 157). Örneğin sektördeki en ağır alanlardan biri olarak kabul edilen dökümhanede kadın çalıştırılması yasaktır. Ayrıca sektörde CNC ve üretim gibi işçiler tarafından vasıf gerektiren alanlardan kadınlar uzak tutularak, ağırlıklı olarak daha az vasıf gerektiren işlerde çalıştırılmaktadırlar. Wagner (1986), Avusturya'daki metal endüstrisini ele aldığı çalışmasında, metal sektöründe kadınların neredeyse tamamına yakınının vasıfsız işlerde yoğunluk gösterdiğini belirtmiştir. Bu durum Türkiye'de de benzerdir; kadınların metal sektöründe belirli alanlarda yoğunlaşması, cinsiyetçi iş bölümünün sonucudur. Cinsiyete bağlı iş bölümü aracılığıyla kadınlar üzerinde tahakküm ve sömürü yapısının kurulduğu görülmektedir.

...biz, çapak temizleme, su sızdırmazlık testi ve cnc bölümü... Bunlar iç içe geçen bölümlerdi. Cnc'de çalıştım ama makinelerinde değil ...tırşlama yapıyoduk. Nasıl diyim bu şeylerin ...arabaların yağ, su ve işte benzin akışlarının sağlandığı borular var ya, onların bi de birleşim noktaları var böyle çok gözlü baya kalın bi şey böyle şey alabileceğin... hepsini titizlikle kontrol edip, çapağını alabileceğin o parçalar vardı ...ürünlerin işte makineden çıktıktan sonra işte içinde kalan o şeyleri ...çapakları temizledik yani metal... Bir tane böyle sarımsak döveceğinin bir dövecek kısmı gibi bir gövdesi var ya ucuna takılır, çıkarılabilir şeyler var, metal keskin aparatları var. Kiminin uzun, işte köşeli olan, üç boyutlu olan... kiminin de döner başlıklı olan. Onlar yaptığın işe göre değişiyor. Yani ağırlıklı o işleri yaptım ...tırşlama mesela şöyle düşün. Kalıptan çıkıyo tamam mı, kıvrımlar yok ve düz değil. Çıkıyo, bunu sen bi makinaya yerleştiriyosun. O makine bildiğin zımparalıyor yani, tırşlıyo, üzerinden giden bıçak böyle döner halkalarla metal iplikler çıkarmış oluyo. (Gülcan)

Yaygın olan bu cinsiyet temelli işbölümüne karşın kadınlar kendilerine uygun fiziksel düzenlemeler yapıldığı takdirde erkeklerin çalıştığı işleri de yapabileceklerini; destek birimlerde değil doğrudan üretim alanında çalışmak istediklerini dile getirmişlerdir.

Son iki yıldır iskele kalıpta çalışıyorum. Benim bu çalıştığım yerde bant sistemi yok. İçerisi nasıl... demir yığınları dizili her tarafta. Press var, kaynakçı var. Biz presslerde çalışıyoruz. İskele galıp guruluyo. Demirler işte, genelde demirle uğraşıyoruz. Öyle hafif bir iş değil. İşte onları deliyoruz, işliyoruz, paketliyoruz. (Devrim)

...ben üretimin göbeğin yer almak istiyorum. Ürettiğim parçanın hangi firmaya gittiğini, hangi sektörde kullanıldığını, işte atıyorum insan sağlığı için hangi noktada, ne derece önemli olduğunu bilmek istiyorum. (Zerrin)

4.2.1.2. Çalışma Saatleri, Vardiya ve Fazla Mesai

Metal sektöründe çalışan kadın işçilerin çalıştıkları iş yerine göre çalışma sürelerinin uzunluğu değişebilmektedir. Çalışma süresinin uzunluğu, zorunlu/zorunlu gönüllü¹⁴/gönüllü fazla mesai yapma durumuna göre değişebilmektedir.

İki vardiya çalışıyoruz. Sekiz-dört, dört-on iki. Ben 8-18, beş gün çalışıyorum, öyle. (Taşıyıcı)

X'te çalışırken (eski çalıştığı atölyeden bahsediyor) böyle 12 saat üzerinden çalışıyorduk ve inanın insanın üzerinde insan gücünün daha da arttığı bir dönemde. (Gamze)

Y'de 6,5 yıl çalıştım. 3,5 yıl sadece 12 saat gece vardiyasında çalıştım. (Zerrin)

Sürekli, Pazar dahil olmak üzere 12 saat çalışıyoduk. (Dila)

Bazı işyerlerinde fazla mesaiye kalma durumu, herhangi bir yaptırıma bağlanmasa da işçilerin geçim ve ekonomik kaygısı onları zaman zaman bu duruma itmektedir.

...gönüllü kalmak isteyen kalıyo, kalmayanları da zaten zorlamıyorlar. Biz de full mesai. Çok iş olunca şefler mesala rica ediyö. Senin makinadaki iş bugün bana acil lazım, kalabilir misin. Kalmak istemiyosan da istemiyom dediğinde de baskı yok ama insanlar kendi kalıyo çünkü geçinmiyor maaşlarıyla. (Devrim)

Kadınların çoğu işyerinde üretim süresi ve üretim adedi baskısı yoğun olduğunda fazla mesaiyle ilgili herhangi bir seçim haklarının olmadığını ifade etmiştir. Hemen hemen hepsi vardiya usulü çalışmaktadır; bazı işyerlerinde iki, bazılarında ise üç vardiya bulunmaktadır. Çoğunun belirli bir tatil günü bulunmamakta; tatil günleri değişebilmektedir. Dahası kadınlar 'kurumsal' olarak bilinen işyerlerinde üretim yoğunluğuna bağlı olarak tek bir günlük tatillerinin dahi gasp edilebildiğini aktarmaktadırlar.

Resmen gözümü açmadan 12 saat pazarları bile çalıştım yani. Girince bakıyorlar hani titiz de yapıyo işini. İşler yetişmediği için yine sen, yine mesai... Resmen gözümü açmadan 12 saat, pazarları bile çalıştım yani. Böyle bi yerden bahsediyorum ve dünyanın seksen dört fabrikası olan, yirmi altı ülkede fabrikası olan emniyet kemer sistemleri gibi büyük bir kurumsal firmaları olan otuz beş şirketten bahsediyoruz yani. Her yer tertemizdir, tuvaletlerde petmatığın vardır, işte otomatların vardır, fabrikanın içerisinde

¹⁴ Bazı işyerlerinde işveren, işçileri fazla mesaiye zorlamamakta ancak işçiler maaşlarının yetersizliği nedeniyle gelirlerini arttırmak için fazla mesaiye kalmayı tercih edebilmektedir. Bu durum için "zorunlu gönüllü" ifadesini kullandım.

kendi kantini bile var mesela. O kadar sistemliydi yani her filan ama çalışma meselesinde dayanılmayacak duruma gelmiş şekilde yani artık orda. (Gülcan)

İşyerinde uzun saatler çalışmak kadınların gündelik yaşamlarında yalnızlaşmalarına, aile ve çevreleri olan ilişkilerinde bozulmaya neden olabilmektedir. Ayrıca bu durum motivasyonlarını ve verimliliklerini düşürürken, çeşitli sağlık sorunları yaşamalarına da neden olabilmektedir.

7-15, 15-23, 23-7... Bizdeki yaşamsal döngüyü tamamen etkileyen ve ruh halimizi ve psikolojimizi değiştiren bir vardiya sistemi. Aslında işveren için çok verimli bir üretim sistemi olabilir ama çalışan işçi için öyle değil. (Gamze)

Uzun çalışma saatleri usanmışlık hissini tetikleyerek, işçiler üzerinde yabancılaşmanın yolunu açmaktadır. Ayrıca uzun saatler çalışan ve zorunlu olarak fazla mesaiye bırakılan kadınların, hane içi yükümlülükleri de üstlerine yüklendiğinde günlerinin neredeyse yarısından fazlası fiziksel ve manevi yıpranmayla geçmektedir. Bu durumda kadınların kendilerine vakit ayırmaları neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Bazı işyerlerinde kadınlar fazla mesaiye kalmak istemediklerinde ciddi dirençle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum genel olarak işten atılmakla tehdit veya tutanak tutma şeklinde kendini gösterebilmektedir.

Bizim fabrikada isteğe bağlı diye bi şey yok yani. Orda fabrikanın kurallarına uymak zorundasın. İşine gelmiyosa kapı orda diyorlardı yani. (Nagihan)

...kapı burada yapamazsan denirdi, mesaiye kalmıyorsan kapı orda... zorla mesai vardı. (Zuhal)

Ya mesela ben çalıştığım sürece o fabrika sürekli mesaiye bırakıyordu. Sonra bi ara metal sektöründe ücretler yükselince patron mesaiyi kaldırdı ama mesela ben işe girdim. Benim mesela 98 mes... normalde 45 saattir ya, onun dışında aylık 98 saatlik mesaim vardı örnek veriyorum ...ki bu yıllık çalışma süresini bile aşıyo yani ...öyleydi, 2019'da falan sürekli bana tutanak tutuyolardı. (Dila)

...yani orda mesela uzun yıllar çalışabilen kadınların bile, 16 yıl, 17 yıl bile vardı ama hani bi sene sonra orda kalabileceklerine dair ...daha net ifadeleri yoktu hiç. Yani onu nasıl tanımlamak lazım bilmiyorum ama mesailere istemeseler de kalmalarının sebeplerinden biri de buydu, ya çıkarılırsam... O güvencesizlik hali çok belirgindi gerçekten. (Gülcan)

İşçiler ve yönetim arasında kurulan insani ilişkiler bile, işçiler için zaman zaman fazla mesaiye kalma nedeni doğurabilmekte ve kalmak istenmediği durumda, işçilere verilen izin hakkı, yapılan bir iyilikmişçesine önlerine getirilebilmektedir. Bu durum işçilerde sonraki süreçte izin alamayacağı ya da kurulan ilişkinin bozulacağı kaygısı yaratabilmekte, bu nedenle fazla mesaiye kalabilmektedirler.

Hala hatır gönülle yapılıyor her şey. Kendi kimliğini, abiliğini ortaya koyarak sana o işi yaptırıyorlar. Hatır gönülle... Ben izin istediğimde seni idare ederim ablacım diyen, bu sayıyı çıkaramam dediğinde bir yıl bu verdiği izni önüne getiriyor. Hatır gönül ilişkilerini kullanıyorlar iş yaptırmak için. (Hazan)

4.2.1.3. Ağır Çalışma Koşulları ve İş Yüğü

Metal sektöründe çalışan kadınlar fiziksel güç gerektiren koşulların yaratmış olduğu zorluktan, bedensel ve psikolojik tahribattan yakınmaktadırlar.

...şey, altında tekerlekli olan arabalar falan var, onların da rutin bakımları yapılmaz. Tekerlekler çok çabuk bi şekilde aşınır ya da ne bileyim ...paletin üstüne dizersin. Bakıyosun ki ...motorlu taşıyıcılar gelmiyo falan forkliftler ...sen mesela manuel bi tane transpalet alıyosun, giriyoşun şeyin altına, çekiyosun, onu gideceğin yere kendin götürüyosun. Yeni bi palet atabilmek için kendin yer açıyosun kendine çünkü stok yapman da yasaktır her yerde. Şimdi bu da seni zorlayan bi şey ...tekerlekler yağ gibi kaydığına bile aslında zor, bi de tekerleklerin her birinin başka yöne gittiğini ve zorlandığını düşün. Diyorum ya çok kısa bir zamanda gerçekten böyle çalışamayacak duruma geliyosun. Ben şuan iki seneyi geçti aslında böyle düzensiz olarak çalışmış olsam da iki senedir doğru düzgün çalışmıyorum mesela. Düşünüyorum, nasıl çalışmışım hayret ediyorum... artık dayanamayacağımı şuan biliyorum yani ama çalışırken bunu yapmak zorundayız gibi bir ilahi güç geliyo ve zorlanıyosun ve gece ağrıdan sızidan yatamıyosun. (Gülcan)

Biz montaj işi yapıyoruz çünkü hata payı olmayan işler yapıyosun öyle... Fiziksel olarak çok zorlayıcı şeyimiz o evet ...montaja ilk başladığımızda kullandığımız şeyler matkaplar çok ağırdı ve insanın boynunu, kollarını koparıyordu. Mesela orda bizim makinelerimiz yoktu. Biz bir seneye yakın elle böyle büyük rulolar var, yedi kilo ağırlıkta. Biz onları böyle düşün, üç metre malzemeleri elle sarmak zorundaydık ve benim kollarım böyle şişerdi artık onu yapmaktan... (Taşıyıcı)

...sonra kasalama ve şey, sevkiyat işi. Atıyorum bir kiloluk bir ürün var senin elinde. Sen bu işlemi yaptıktan sonra kasaya koyuyosun. Kasaya elli tane girmesi gerekiyor. Şimdi erkek için de aslında ağır bi şey ama alışıyolar falan yani bize göre daha şey... Deniliyor ki, müşteri böyle istiyio, müşteri böyle isteyebilir ama sen yeniden paketleme talimatı oluşturabilirsin. Müşteriden onay alabilirsin ve kadın çalışanların özgün durumlarından bahsedip, bu onayı almak için ısrarcı olabilirsin. Böyle çözümlenebilecek meseleleri çözmüyolar ...yedek parça muamelesi yapıldığı için bu asla yapılmaz mesela. (Gülcan)

Bir metal fabrikasının insan kaynakları yetkilisi, “işin fiziksel zorluğundan ve gürültüden” söz ederek sektörün erkeklerle daha uyumlu olduğunu dile getirirken kadın işçilerin sektördeki ikincil pozisyonlarının (Gülcan’ın deyimiyle yedek parça olarak görülmelerinin) değiştirilmemesinin altında yatan toplumsal cinsiyet algısını anlatır gibidir:

Sirkülasyon yoğun, ağır iş. Press gürültülü falan. Bana göre bir tık daha erkek işi. Bir yıl çalışıyorlar en fazla. (Hüsna-İK Uzman Yardımcısı)

Sektörün barındırdığı risklerin yüksek olmasına karşılık sektörde mevcut işlerin nasıl yapılacağına dair profesyonel bir eğitim de bulunmamaktadır. İşin nasıl yapılacağı, ekipman ve makinaların nasıl kullanılacağı işe yeni başlayan işçilere deneyimli işçiler tarafından öğretilmektedir. Bu durum da işçilerin iş yükünün artmasına neden olmaktadır.

...iş öğretilirken gösterirler bir iki kere, sonra işte çalışmış ya da hala çalışıyo olan, sorumluluk sahibi olan birine gözün üstünde olsun denilir. Bu gene başka bi işçiye yıkılır aslında o sorumluluk.” (Gülcan)

Ben yani hep tuvalette ağlıyodum. En yakın arkadaşımı arıyodum ve tuvalette ağlıyodum. Artık dayanamıyodum yani. Belki de çalıştığım ilk yer olduğu için. Ben de işçiliği yeni yeni öğreniyodum. Bunların etkisi de var ama o kadar kötü hissettiriyodu ki bana kendimi. Bir an önce çıkmayı istedim. Üç yıl zor dayandım ...çalışmam da lazım, para kazanmam da lazım. O yüzden hep mesaiye kaldım. Bir sürü şeye sustum ama o kadar kötü hissediyodum ki. Çok zayıflamıştım. Sürekli ağlıyodum. Hiçbi şeyde keyfim yoktu. Her şeyden kendimi soyutlamıştım. 12 saat çalışıyodum, eve gidiyodum. (Dila)

İnsan kaynakları yetkilisi ile yapılan görüşme de işçilerin bu konudaki ifadelerini doğrular niteliktedir:

[Ekipmanları kullanmaya dair eğitimleri kim veriyor?] Vardiya amirleri, arkadaşları bu bilgilendirmeyi sağlıyor. (Meriç- İK Uzman Yardımcısı)

İşçilere yüklenen fazla işin yalnız işi öğretmekle sınırlı olmadığı ve uzman kişilerin yapması gereken işlerin de -makina temizliği vb.- zaman zaman işçilerin üzerine yüklendiği ifade edilmektedir. Bu durum makine temizliğinin kadınlara yaptırılması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde kurgulanan işbölümünün, işyerinde ne şekilde devam ettirildiğini ortaya koymaktadır. Kadın işçiler, uzmanlık alanı olmayan bu işleri yaparken zaman zaman çeşitli iş kazalarıyla karşılaşmaktadırlar.

Şu şey yağ kutuları var ya. Üretimdeydik ...bant usulü ...saclar kesiyo, makineler kesiyo. Orda iş kazası oldu. Kızın mesela makineyi silerken, makine kapalı olmadığı için alttan silerken, sensör gördüğü anda makine çalıştı, parmağını kopardı attı ...normalde bizim yapmamamız lazım, onları bakımcıların yapması lazım ama bize yaptırıyolar. (Devrim)

4.2.1.4. Ücret ve Yan Haklar

İşsizlik ve geçim sorunlarıyla mücadele eden kadınların metal sektöründe çalışmayı tercih etmelerinin bir nedeni de sektördeki ücret bareminin diğer sektörlerle göre daha yüksek olmasıdır. Metal sektörünün ciddi iş kazası ve sağlık riski barındırması ve bu sektördeki sendikal örgütlenmenin daha kuvvetli olması, sektörde ücretlerin asgari ücret seviyesinden daha yüksek olmasının nedenlerindendir. Kadınlar, özellikle işsizlik yaşadıkları dönemlerde, görece daha yüksek maaşla çalışabilecekleri bir iş aradıklarını belirtmişlerdir. İşsizliğin yarattığı yoksulluk ve yoksunluk hali, alacakları ücreti, işyeri koşullarından daha öncelikli görmelerine neden olmaktadır.

Ücretler evet metalde daha yüksek. Zaten işsizlik dediğim şeyin altında yatan şey de bu. İşsiz olduğu dönem insanlar daha iyi maaşların olduğu yerlerde başlamak istiyor. Metal bu açıdan kadınlar için zorunluluğa dönüşmüş durumda ...asgari ücretle çalışmaktansa, asgari ücretten üç, dört bin lira fazla alarak çalışmak açısından fark var elbette. O anlamıyla bir tatminkarlık söz konusu ...ama yıllardır insanlar, mesela özellikle çevremde duyduğum ya şuraya girebilsek çok iyi olurdu, oranın maaşları şu. Ben hiç duymadım ...çalışma koşulları da, iş daha rahatmış, daha hafifmiş... (Gülcan)

Kadınlar, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinden veya fazladan ücret alma noktasında erkek işçilerin bazı avantajlar yakalayabildiklerinden de söz etmişlerdir.

Biz işe girdik diye, biz kadınlarla aynı maaşı almak istemiyoruz dediler mesela, erkek maaşı arttı. (Zuhal)

...şimdi ustabaşları erkekleri daha çok kayırıyor ve onları işte ekstra işte şey, zamlar aldırabiliyo. Bilmem şey zammı, grup zammı, gece zammı, bilmem ne, vardiya zammı, bi şeyler bi şeyler. Erkeklerle öyle bi öncelik tanınıyo olabilir. (Nagihan)

Kadınlar bazı işyerlerinde beslenme ihtiyacının giderilmesi için yeterli koşulların sağlanmadığı, yemeklerin zaman zaman kötü olduğu ve ek mesai yapma durumunda geçiştirici yiyecekler (genel olarak soğuk sandviç) verilmesinden yakınmaktadırlar.

Mesela mesaiye kalıyodun size ekmek arası şey getiriyo, işte beyaz peynir, domates, kaşar, salam... yemek yok... altıda mesai... diyelim bi sekize kadar, bi altıya kadar. Altıya kadar kaldığında bi şey yiyemiyosun mesela. Ha sekize kadar kalırsan orda da ekmek yiyebiliyosun. (Dila)

Bi tane şeyimiz yoktu ya. Acıkıyosun, insansın yani... çay, kahve makinası var evet ama bisküvidür, çikolatadır. Ne deniyo onlara 11 otomat. Ya bi tane şundan koyun be mübarekler şuraya ya. Acıkıyoruz, insanız. (Nagihan)

Genel olarak işyerlerine ait servisler olsa da servislerin alıp bıraktığı durakların evlere olan uzaklığından ve özellikle geceleri bu uzaklığın kadınlar için yarattığı sıkıntılardan söz edilmiştir.

Yani servis vardı ama evimiz durağa biraz uzaktı tabii. O gece vardiyalarında hani gece inip, eve yürümek falan sıkıntı oluyo tabii. (Nagihan)

...bi arkadaş sıkıntı yaşadı. Gece 00.30'da servis eve uzak bi yerde bırakıyor. En yakın yer burası diyor servis ama 20 dakika yürüyor kadın. (Zuhal)

Diğer sektörlere kıyasla daha yüksek olmakla birlikte, sektör içinde ücret veya ek hak fırsatları açısından yaşanan bu eşitsizlikler “özel alana ait” görülen kadınların ikincil konumlarının önemli göstergeleridir.

4.2.1.5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Metal sektöründe iş kazası ve meslek hastalığı riski oldukça yüksektir. Sektörel bazda işçi sağlığını temel alan çalışmalar genel olarak kas ve iskelet sistemi, kesik ve yaralanma gibi konularla sınırlı tutulmuş, işyeri ortamının yaratabileceği riskler ve işçilerin mental sağlık durumları gibi konular göz ardı edilmiştir. Yaşanan iş kazaları ve maruz kalınan meslek hastalıkları, yalnız iş ortamındaki etkisiyle sınırlı kalmayıp işçilerin gündelik yaşamlarına da uzanmaktadır.

İşyerinde kazaya sebep olan faktörler çevresel ve insani faktörler olarak tanımlanmaktadır (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012). Görüşme gerçekleştirilen kadınların neredeyse tamamı kazalarda insani faktörün daha yüksek olduğunu dile getirmişlerdir. Bu

durum işyerinin fiziksel ve psikolojik koşullarından kaynaklıdır; uzun çalışma saatleri, yetersiz beslenme ve mola saatleri, baskı ve tahakküm ilişkileri, işçilerin fizyolojik durumlarının bozulmasına, dalgınlığına ve ihmalkarlığına neden olabilmektedir.

Görüşme yapılan kadın işçiler işyerlerinin fiziksel koşullarının iş güvenliği açısından yetersiz olduğunu, gerekli bakımlar yapılmadığını ve tedbirlerin ihmal edildiğini belirtmektedirler. Fiziksel koşulların çok zorlayıcı olması ve üretim adedi baskısı, işçilerin gerekli ekipmanları kullanmalarını engellemekte ve onları mental açıdan olumsuz etkilemektedir. Dahası, sektördeki uzun çalışma saatleri, baskı, tahakküm ve işyeri ilişkileri, kadınların özel alandaki yükleriyle ve her alanda karşılaştıkları eşitsizliklerle birleşince onların mental yüklerini daha ağır hale getirmektedir. İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet ve taciz gibi durumlar da eklenince bu yük daha da derinleşmektedir. Bu nedenle kadınlar, daha fazla *çalışma acısına* maruz kalmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar yanında, çalışma mecburiyeti ve işinden olma kaygısı kadınların hastane hizmetinden yararlanmasının önünde engel olabilmekte ve onları alternatif çözümlere yönlendirebilmektedir.

Sektörde çalışma deneyimi bulunan kadınlarla araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler, fiziksel koşulların iş sağlığı ve iş kazası üzerindeki en önemli etmenlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Kullanılan makine ve cihazların eski olması ve bunların bakımlarının zamanında yapılmaması iş kazalarına ortam yaratabilmektedir.

Sızdırmazlık testleri şöyle, suyun içerisine koyuyosun onu ve başında bekliyorsun hava kabarcığı çıkıyo mu, basılan hava, ürünün içerisinden hava kabarcığı çıkacak mı ...çıktığını hissettiğinde bazen o tempo içerisinde ki bunun makinelerde hiç aralıksız çalışmadan dolayı bakımları falan yapılmaz. Benim o çalıştığım makinede çalışan kadınların tamamı parmağını kaptırdı. Bi süre sonra itiraz edip, burda çalışmicam bunun bakımını ve şeyini, tamiratını yapmadığınız takdirde dediğim için bir tek orda parmağını kaptırmayan ben vardım. Benden sonra verilen arkadaş, bir ay dolmadan parmağını kaybetti yine. Yani sensörler var ya mesela, sensörler çalışmıyor ...yani on dolarlık sensözleri taktırmadılar ya, aç tane kadının parmağı gitti. (Gülcan)

Açık kalıplar çok riskli. Sansör olmadığı için, eski pressler olduğu için tehlikeli ...sansörlü makineler var. Mesela demiri görünce sansörlü makine. Daha önce çalıştığım yerde sansörlüydü hepsi hani ama burda yok. Bunlar eski tipler, bizimkiler hepsi eski. [Bakımları düzenli yapılıyor mu?] Düzenli yapıyorlar, arıza oldu mu zaten dışardan da adam getiriyorlar. [Arızalı haliyle çalışmaya devam ediyor musunuz?] Ya tabi ki bazen oluyo, olmuyo değil. (Devrim)

Sektörde özellikle kalıp, döküm, taşlama ve metal işleme alanlarında oldukça yoğun şekilde metal dumanı ve metal tozu açığa çıkmaktadır (Marsh vd., 2007). Ortaya çıkan metal tozu ve kimyasal duman işçiler açısından bir başka sağlık riski olup, çeşitli hastalıklara neden olmaktadır. İşyeri ortamındaki havalandırma kapasitesinin yetersizliği, işçilerin bu maddelere daha fazla maruz kalmasına neden olabilmektedir.

...ben şu an tamirdeyim, lehim kullanıyorum. Ben şu an sağlıklı bi bireyim ama bunu ben beş yıl yapsam sağlıklı olmam çünkü o yapıştırmanız için bi sıvı sürüyoruz, sonra o ısıtıyor ve onun dumanı oluyo ve onu ben ciğerlerime çekiyorum. (Songül)

Hücre kesimi kısmında lazer var. Cam ve kimyasal tozu o kesilen hücrelerin, ciğerlere inebiliyor, kaşıntı yapabiliyor... iş hastalıklarına neden olabiliyor bu da. (Hazan)

Benim çalıştığım bölümde aparatların üzerine felt yapıştırılıyor. Yapışkanlı bi kumaş. Bu kumaşın tozu çok olur ama öyle bi kumaş tozu ki. Ben oraya girdikten, o bölüme başladıktan sonra sürekli öksürüyorum, nefes alamıyorum. Sonra ne olabilir derken ...mantıklı geldi, tozla alakalı. Çünkü o sorunu yaşamayan insan, benim hattıma geldiğinde o sorunu yaşıyo. Sonra ben bununla ilgili bi öneride bulundum. Felt yapıştırma istasyonuna vakumlu ya da statik elektrikli olan... hani tozu tutabilecek, alana dağıtmayacak bir sistem yapılmasını istedim. Altına da yazdım, dedim ki bu ciddi akciğer rahatsızlıklarına sebebiyet verebilecek bir durum olduğunu düşünüyorum ...onla ilgili toplantı yaptılar, toplantıda anlattım. Teşekkür ettiler falan filan. Mayıs başıydı bu toplantıyı yaptığımızda, haziranın ilk haftasında da işten çıkardılar. (Gülcan)

İşyeri ortamındaki yüksek sıcaklık faktörü, ekipman kullanımını çok zorlaştırmakta ve ihmal edilmesine yol açmaktadır. Ortam ısınısını makul olarak ayarlamak mümkünken, işverenin bu konuyu gözardı ettiği belirtilmiştir. Ancak bazı işyerlerinde yapılan iş ve kullanılan malzeme, ortam ısınısının belirli bir derecede sabit kalmasını gerektirmektedir.

Karbon filtreli maskeler var ya, onlardan verildi. İnsanlar nefes alamıyoruz diyo. Şimdi şöyle bi durum var. Yaz da kış da fabrikanın içerisi 27 derecedir. Kocaman bir laminasyon şeyimiz var, makinemiz var. Onun verdiği sıcaklık, fırın olarak adlandırılıyor ve o modüllerin yapışması için oranın verdiği sıcaklığı ve modüllerin belli bi sıcaklıkta olması için 25 ve 27 arası muhakkak olması gerek. O maskeyi takan insan, havayı oradan alıp tekrar kendi içine soluduğunu düşünerek, psikolojik olarak çalışan sadece kadın değil, erkek değil, işçilerin tamamında bu var. (Gamze)

İşçi kadınlara niçin ekipman kullanmadıkları sorulduğunda verilen yanıtlar bu durumu doğrulamaktadır.

...sıcak zaten fabrika da sıcak (Songül)

...terletiyö, nefes almakta zorlanıyosun. (Gonca)

Gözlük takman gerekiyor ama sıcak. Adamın terden, buhar yapıyo ve göremiyor, takmak istemiyor doğal olarak. İşte mesela dökümhanede uzun kollu giymek zorunda çünkü yanma riski var ama verdikleri tişörtler, yanmaz falan da değil yani ...bi de yani insanlara hep adet baskısı yapıyosun, hem bunları kullan diyosun. Yani sıkıysa gel kendin yap diyosun ama işte yani. Daha kaliteli ürünler olsa evet belki ...sıkıntı yaşamayacaklar ama hem ortalama bi şeyler alıyolar hem bunları kullanın diye baskı yapıyolar, hem adet yapın diye baskı yapıyolar. Hep bi baskı var yani. Tek dertleri üretim. İşçiyi çok da düşünmüyolar. (Nagihan)

Bazı işyerlerinde ise ekipman tedariği konusundaki eksiklikler, kullanıma engel yaratabilmektedir.

Mesela ben Z'nin (pahalı bir otomobil markası) parçasını yapıyodum. Z'nin direksiyon. Hatta o zaman fabrikanın en pahalı parçasıydı, hatırlıyorum. Şeye bakmıştım. Z'nin araba fiyatına bakmıştım. Çok değerli parça, herkes gelip denetliyodu. Ve o kadar onun şeyleri, çok kalın. Sürekli gözünüze sıcıyor, işte elinize batıyo vs. zımpara yapmanız lazım işte bazen bazı parçalara. Zımpara yaptığınızda da zımparayı sürekli sertleştirmeniz için şey var, onun ekipmanı var işte. Orda bile yani çocuğun gözüne sıcırdı, koluna sıcırdı. Hiçbi önlem yok yani. (Dila)

İnsan kaynakları yetkilisi ile yapılan görüşmede ise ekipman tedarikinin eksiksiz sağlandığı ancak işçilerin kullanmadığı ifade edilmiş ve kullanıma engel olan etmenlerin gözardı edildiği gözlemlenmiştir.

Veriliyor ekipman ama rahat çalışmıyorum diye kullanmıyorlar. (Hüsna- İK Uzman Yardımcısı)

Görüşmelerde işçi kadınlara kendi deneyimledikleri ya da şahitlik ettikleri bir iş kazası olup olmadığı sorulduğunda işyerindeki kesik, yanık ve bazı yaralanmaların işin doğası olarak kabul görmeye, normalleştirilmeye başlanıp önemsenmediği anlaşılmaktadır.

Ben elimi sıkıştırdım demire. Daha önce bi iki arkadaşımız da zaten parmağını koparan oldu. Kimi iş kazası işte... bir ay, iki ay raporlu olanlar var. (Devrim)

[Kesin, yanık, yaralanma sen hiç yaşadın mı?] Ufak tefek şeyler onlar, tabii ki oluyo da öyle büyük bi şey çok şükür olmadı şimdiye kadar ama tabii gördüklerim oldu işte. Testereyle kolunu kesenler, ölüm... Ölüme şahit oldum. (Taşıyıcı)

Mesela 65 yaşında bi abi, elektriği tamir ederken düşmüştü şeyden, merdivenden. Onun dışında dökümhanede parça fırlası mesela... Kartal'da uzun süre yanık ünitesinde kaldı arkadaş. (Dila)

Büyük bir şey olmadı. Küçük kesikler, batmalar, saç yanması gibi şeyler... (Hüsna- İK Uzman Yardımcısı)

Yaşanan iş kazalarına tanık olan işçilerin yaşadığı şok ve üzüntünün dahi işveren tarafından gözardı edildiği ifade edilmiştir.

...bir tane arkadaşım makinaya parmağını kaptırdı ...ürün liderleri geldi, arkadaş aldı, parmağının ucunu buldular, gittiler. Biz çalışmaya devam ettik gene ...şöyle dendi, herkes işine baksın. Kesinlikle herkes işine baksın. Hiç ...bi bırak, bi şaşırıyım, bi arkadaşımı üzüleyim. Herkes işine baksın! Arkadaşımı aldılar götürler. (Gonca)

Kadınlar iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken tedbirlerin ihmal edildiğini, ancak bir kaza gerçekleştirdikten sonra tedbirlerin gündeme getirildiğini belirtmektedirler.

Yani yedi, sekiz istasyon var ...en son paketlemeye geliyor ...açık bi alan. Mesela benim kolum kırıldığında açık alandı. Kutu böyle geliyor ya, böyle düz gelince birden ters döndü, burama vurdu, kırdı. Ondan sonra kırılınca oraya şey, güvenlik koydular. Ama kırıldıktan sonra, önceden yoktu. (Devrim)

Sıcak parça mamülü elini sokarak alıyorsunuz, malzemele alırken kollarım yandı. Bu olaydan sonra kolluk talep ettim ve ondan sonra verilmeye başlandı. (Zuhal)

İşverenin üretimdeki aşırılık hırslının işçiler üzerinde bir hız baskısına dönüşmesi, işten atılma korkusu yaşayan işçilerin kendilerini ikinci plana atmasına ve iş kazası ihtimalini arttıracak düzeyde işi öncelemelerine neden olmaktadır.

...ayak butonu daha rahat geliyor diye manuele almış. Feray'ın kendi hatası. Usta manueleden çıkarıyo, bana da diyo, yapma diyo. Ama daha seri olduğu için, daha rahata geldiği için. (Devrim)

Eksantrik press dediğimiz makinelerimiz var bizim. Arkadaşımızın biri parmağını... elini sıkıştırdı oraya. Şu an zaten raporlu. Daha beş altı ay öncesinde de işte birisi parmağının ucunu koparttı... ama bunlar çoğu, insan kaynaklı hatalardı. Yapma denilen... yani makinenin bir işleyişi var. Bunun dışına çıkmayın denildiği halde onlar, işte atıyorum makineye taş bağlayıp, makineyi daha hızlı yapalım diye yapılmaması gereken bi şeyi yaptıklarından dolayı geçirdikleri iş kazaları var. (Taşıyıcı)

Metal işçisi kadınların neredeyse hepsinde kas ve iskelet rahatsızlıkları görülmektedir. Sektörde kadınlar tarafından yapılan işlerin sabit bir duruş, rutinlik gerektirmesi, makinalarla olan ergonomik uyumsuzluk onların fitik, kas yırtılması ve çeşitli kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları yaşamalarına neden olmaktadır.

Mesela boyun fitiğim var üç tane, boyun kireçlemem ve boyun düzleşmesi var. (Taşıyıcı)

...işçilerin çoğunda bel fitiği, boyun fitiği çünkü bi göz kontrolcü ürünü aldığı zaman eline sürekli böyle kontrol ediyö ve o duruş. Mesela bi arkadaşım ameliyat oldu kolundan, o meslek hastalığı işte. Yani sürekli kolu ağrıyodu. Burda böyle sürekli bi ağrısı vardı ve ameliyat oldu bikaç kere ama gene de düzelmedi. O, işte göz kontrolcüydü ve bu meslek hastalığı. (Nagihan)

Ekipman tedarigi ve kullanımı konusundan eksiklik olan bazı işyerlerinde bedenin sürekli olarak metal tozuna ve parçalarına maruz kalması, solunum yollarında tahribat yaratmış ve bazı meslek hastalıklarına neden olmuştur.

Bi çalıştığımız yerde de sürekli, herkeste mesela aliminyum çıkıyodu. Bizim bi kadın arkadaş, bu Süreyya Paşa mıydı... bi hastane var. Meslek hastalıkları hastanesi olarak geçiyo, orda yattı mesela. Onu ziyarete gitmiştik yani. Çünkü hiçbir ekipman yok, maske yok. Aliminyum çıkmıştı ciğerinde va kanında, metal parça işte... sürekli hava soluyosun, metal havası soluyosun yani. Maske yok, olsa bile cerrahi maske öyle şey maskeler de değil. Eldiven deseniz şey, eldiven o tıbbi eldivenler. Orda da sonuçta yırtılıyo. O parçalar bi de sert parçalar. Onu kazıyosunuz, kazısıyonuz... gözlük yok, yoktu mesela. Çok sonradan getirdiler gözlüğü. (Dila)

Kadınların hem özel hem de kamusal alandaki ikincil konumları, maruz kaldıkları çeşitli şiddet biçimleri, sorumluluk ve iş yükü fazlalığı, endişe ve hayat kaygıları, fiziksel zorlanma ve yorgunluk, çalışma acısının ruha yansıyan yanlarıyla birleşince strese maruz kalma durumları erkeklere göre daha fazladır. Ancak kadınlar, herhangi bir muayeneden işyeri hekiminin ve dolayısıyla da işverenin haberdar olması durumunda işinden olma kaygısı yaşadıkları için psikolojik destek almaktan çekinmektedir. Bu durum onları alternatif ve sağlıksız çözüm arayışına itebilmektedir.

İşyeri hekimliği meselesiyle birlikte eskiden var mıydı bilemiyorum ama şu işyeri hekimliği meselesi ııı yasal bir güvenceye kavuşturulduktan ve hekimler patrona bağımlı hale geldikten sonra ııı psikiyatra gitme oranının düştüğüne adım kadar eminim. Özellikle B’de çalışırken mesela bizim kadın arkadaşların aktarlara özellikle bu tür şeyler için çok gittiğini bilirim. Ben de gittim mesela. İşyerinde ya da evde yaşadığım olumsuz durumları da ertelemek mümkün değil ...kendi başıma böyle çaylar falan araştırdım, hangi bitki neye iyi geliyo bununla ilgili kapsüle dönüştürülmüş şeyler var mı onları düşünüm diye. Çünkü bi psikiyatra gitmek demek, senin ııı işyeri hekiminin polikliniği görmesi, kullandığın ilacı görmedi demek ve bununla ilgili işyerine bildirimde bulunuyo. Normalde doktor, hasta ilişkisi kapsamında gizli olması gereken şeyler, patronların, ikların erişimine açılmış durumda ve yarın, öbür gün herhangi bir nedene dayanmaksızın seni işten atmalarının baş koşulu olarak onu gösteriyorlar, psikiatrik sorunları vardı ...işçilerin üzerinde o işten atılma korkusu, onu gerekçe gösterirler diye hastanelerden uzaklaşarak, böyle koca karı ilaçları dediğimiz şeylere yönelmesi gibi bir durum var. Kendim de yaptığım için biliyorum bunu. (Gülcan)

Genel olarak kamusal ve özel alanda ikincil konuma atılan kadınlar, takdir edilmeyi ve görünür olmayı arzulamaktadırlar. Bu durumun işyerindeki yansımaları, bazı kadınlarda takdir edilmek için kendilerini daha zorlayacak işleri yapmaya eğilimli olmaları şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Özellikle metal ve petrokimyada o fiziksel kas, sinirsel ve buna bağlı stresin yarattığı fibromiyalji çok yükselişte olduğunu söylüyor doktorlar mesela. Ben de fibromiyalji hastasıyım artık ...Perçin çekme makinasında çalışırken aslında fiziksel olarak uygun olmamasına rağmen cort çıktı demesinler diye çalışmaya devam ettim. Omzumdaki kas yırtıkları hep ordan yani. İşçiler arasında gazlama çok fazla aaa o yapamadı, Gülcan helal olsun sana sen yaptın vs dendiğinde emeğimin görüldüğünü, kıymete bindiğini hissediyorum. Bu yüzden de takdir edilme halinin devamlılığı için daha fazla çalışıyorum. O gazlama, motivasyon kaynağı oluyor yani. (Gülcan)

4.2.2. Psikolojik Koşullar

İşyeri koşulları yalnız fiziksel boyutla sınırlı değildir. İşyerindeki muamele, işçiler arası ilişkiler, işveren, formen, ustabaşı gibi kimselerin tavrı işçiler üzerinde zaman zaman psikolojik tahribat yaratabilmektedir. Görüşmelerde birçok kadın, psikolojik koşulların, fiziksel koşullardan daha belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Hatta görüşmecilerden biri eski işyerinin fiziksel koşullar ve ücret açısından daha iyi olmasına karşın baskı ve mobbingin çok fazla olduğunu dile getirmiş, fiziksel koşul yetersizliğine rağmen psikolojik açıdan daha rahat bulunduğu mevcut işini tercih ettiğini belirtmiştir. Metal sektöründeki psikolojik koşulların manevi yıpranmaya neden olması, pek çok işçi kadının yakındığı ortak durumdur.

...ben işe ilk girdiğim zamanlar böyle vardiyaya göre çünkü çok uykumun gelmemesi için gece polisiye okuyodum. İşte gündüzleri roman tarzı okuyodum. İşte biraz tarih okuyodum. Son dört aydır sadece psikoloji okuyorum. Aklım yerindedir inşallah diye düşünüyorum sadece. Yani gerçekten psikolojiyi çok fazla etkiliyo. (Songül)

İşyerinde manevi tahribat yaratabilecek uygulamalar ve iletişim dili işletmenin kurumsallaşma düzeyine göre de farklılık gösterebilmektedir.

Kurumsal ya da orta ölçekli işletmeler ya da merdiven altı işletmelere göre değişiy o ama kadınlar açısından şu olayların değiştiğine tanık olmadım hiç. Karma bir ortamsa eğer kadın her zaman orda ıı hareket eden bi baskı var, daha fazla baskı var. Çıkarmak zorundasın, mesaiye kalmak zorundasın, bu işi bu şekilde yapmak zorundasın, işine geliyosa. Bu cümleleri her yerde duyuyo. O cümlelerin biçimi dediğim gibi firmanın şeyine, düzeyine bağlı ...hakaret edilmeyen daha fazla kurumsal firmalarda işte izin aldığında, biz böyle nazlanmıyoruz ama gibi cümlelerle karşılaşılıyor. Bak yarın, öbür gün başka bi şeye ihtiyaç duyacaksın hani. Onu dile getirdiğinde bugün bizi ortada bıraktın, mesaiye kalmadın ya da bu sayıyı vermek istemiyorum denilmez. Dendiğinde hatırlatırız sana, ben yapmasam bile üstün kesinlikle hatırlatır Gülcan'cım falan oluyo yani ...mesela yıllardır eğer o metal fabrikasında kadınlar çalışıyosa orda baskısı daha fazla ama fabrikaya kadın alımı bikaç sene önce başlamışsa ya da yeni alınmışsa kadınların orda bazı haklarını kullanmasının önünde pek fazla engel yok. (Gülcan)

Özellikle istenen sayıların çıkarılması konusunda yapılan ciddi baskı, işçilerin stres düzeyinin artmasına, benliklerinden uzaklaşmalarına, kendilerini değersiz hissetmelerine ve iş güvenliklerini riske atmalarına neden olabilmektedir. Ayrıca, yaşadıkları bazı deneyimler kadınlara, değer görmediklerini, işverenin gözünde kıymetleri olmadığını, işverenin işçileri makine, makine parçası, üreten bir mekanizma gibi gördüğünü hissettirmektedir.

Ya bizi bize bıraksalar, biz kendimiz yapıcaz ama bu baskı işte. O geliyor, bu gidiyo, şu şöyle dedi, bu böyle dedi. Bunu yetiştirmemiz lazım, bu çok önemli işte... yani tamam, anladık da yani bizim de bi kapasitemiz var hani. İşte insanlar biraz da şey korkusuyla, işten atılma korkusuyla ıı ses çıkaramıyolardı. Rahatsız eden tek şey bu. İnsana hep böyle makine gibi bakıyolar, makine gözüyle bakıyolar. Ya bu insanın derdi var mıdır? İşte... mesela mesaiye kalabilir misiniz diye sormuyolardı. Mesai var bu akşam, herkes mesaide. Hala bile öyle... hala bile kalabilir misiniz yok. Mesai listeleri asılır, yazılır, işte bakarsın... kendini görürsün tamam. Yani böyle...(Nagihan)

Geçen dönem ek zam talebimiz oldu patrondan. Adam karşımıza geçip bana şunu söyledi. Çok lakayt bir tavırla söyledi ama söyledi. Onda o güç var çünkü. Kaymakam kadar maaş alıyorsunuz, tutamıyorsunuz dedi. Sonra dedi ki bu fabrikada işçilerin de çoğu ilkökul mezunu dedi, bu parayı onlara mı vereceğim dedi ...bizi sadece üreten bir mekanizma olarak görüyolar. Başka hiçbir şey yok yani. (Gamze)

...her makinanın bir parçasıyız. (Songül)

Hiç unutmuyorum ilk daha iş deneyimimde bir arkadaşımızın parmağı koptu yanımda. İşverenin işi durmadı ya! İşverenin işi durmadı! O parmağı oradan alıp, parmağı takıp, buz koyup, hastaneye gönderdiler. Biz oradaki yaşadığımız psikolojiyi hiç düşünmeden aynı sayıyı bizden istediler ...ondan sonra şey dedim, bizim işveren gözünde hiçbir kıymetimiz yok. (Gamze)

İşçiler arasındaki ilişkilerin yoğunluğuna ve iletişim düzeyine bağlı olarak kontrol mekanizmasındaki baskının boyutunun değişmesi de işçileri zorlamaktadır.

Mesela bu kulaklıklar var ya gürültülü ortamlarda takman gerekiyor falan, bunların alan sorumluları tarafından da kontrol edilmesi gerekiyor ıı kadın amirler de bunu yapıyolar, kadın alan sorumluları da

...arasının iyi olduğuna kulaklığın vardır değil mi falan diye geçiştiriyorlar ama özellikle gıcık olduklarına pat diye açıyo şurdan, bakıyo mesela. Bununla ilgili kriz yaşıyıp da tartışan, tartışma esnasında kriz geçirdiği için bayılan arkadaşlarımız oldu. (Gülcan)

Sigara içilen alan örnek veriyorum kadın erkek karışık ama. Yani bi ara şeydi, tek bi sigara içilen alan vardı ve erkeklerin yoğunlukta orda olan. Sigara içen bir kadın oraya gittiğinde, niye oraya gitti eee sigara içiyo yani. O zaman sen bu kadına başka bi alan yap, kadın erkek ayrı alan yap ya da daha açık, herkesin daha rahat oturabileceği bi alan yap, o sorun ortadan kalksın. Buralarda da çok sıkıntılıydı. Yemekhane diyelim. Fabrika çok kalabalık, o yemekhane alanı küçük. Eee sen erkek arkadaşının masasına da oturabilirsin örnek veriyorum. O orda oturduğunda sorun yani. Ben bi süre, bahsettiğim problemlerden sonra, erkeklerin masasına oturmayı tercih ettim yani. Evet bir sürü şey söylüyolardı ama yapabileceğim bi şey yok ...maalesef çok sıkıntılı oralar. (Dila)

4.2.2.1. Baskı ve Kurallar

Yapılan görüşmelerde kadınlar, zamanında işin başında olmak, adet baskısı, belirlenen molalar dışında çalışılan alandan ayrılmamak, molaların yetersizliği, su ve tuvalet kullanımının sınırlılığı gibi konular çerçevesinde işyerinde katı uygulanan ve esnek olmayan kuralların varlığından bahsetmişlerdir. Bazı işçiler, özellikle işin sürekliliğinin sağlanması istenen alanlarda molalara dönüşümlü olarak çıkmak zorundadır.

...ama gerçekten çok az yarım saat yemek molası. Sadece kontrolcülere on beş dakika ara molalar vardı iki tane. Orda işte biraz geç kaldığında hemen takipteler. Bu kadar geç kaldın, şu kadar geç kaldın. Koştura koştura gidip, koştura koştura geliyolardı insanlar ...tuvalet gitmek için 11 ayrıyeten tabi ona. Özellikle molalarda kullanmak istiyolar ki diğer türlü gittiğin zaman dikkat çekiyo çünkü içerde seni bekleyen başka biri daha var. Sen gelece, o gidecek. Yemek molası öyle mesela sen gelice, öbürü gidecek. Kontrolcüler aynı anda çıkamıyodu ya da işte imalat. İmalat asla durmuyodu diyorum ya. Kıyamet kopar, imalat durmaz öyle bir sistem. (Nagihan)

Bazı işyerlerinde çalışma süresinin az olması gerekçesiyle molalar kaldırılmış, ihtiyaçlar için yemek molasının kullanılabileceği söylenmiş ancak sonradan işçilerin talebi üzerine kısıtlı da olsa mola hakkı geri verilmiştir.

Molalarımız bizim ...normalde yok, kaldırıldı. İşte sekiz saat çalışıyo zaten, yarım saat yemek molamız var diye. Birçok firma zaten işverene, onun inisiyatifinde olan bi durum olduğu için. Sigara içen arkadaşlarımız var. Bakıyosunuz amirler rahat rahat sigarasını içebiliyo. Ee kadınlar ya da erkekler tuvalet gitmek zorunda kalıyo. Tuvalet gittiğinde her beş dakikada biri, bi tanesi gidiyo iş aksıyo diye. Konuştuğumuzda biz, yedişer dakika en azından sigara içebilsinler diye mola talep ettik, verdiler. (Taşıyıcı)

Kadınların fiziksel gereksinimlerini karşılamak zorunda oldukları durumlarda bile mola dışında tuvalet gitmek işyerlerinde yasak ya da cinsiyet ayrımcılığına tabiidir. Ayrıca bireysel ihtiyaçların farklılığı nedeniyle molalar ve tuvalet kullanımı konusu zaman zaman işçiler arasında çatışma yaratabilmektedir.

Baskı ve mobbing vardı. Lavaboya gidemiyoduk. Regl, hastalık gibi durum olduğunda saatini bekle diyolardı bize. (Zuhal)

...sık sık gidilmesinden şey yapılır mesela. Onların mesanesiyle bizim mesanemiz arasında fark olduğu falan. Bu tür şeyleri konuşamazsın, tartışamazsın. Ya da özel günlerin meselesini kimi amirlere şey diyosun, ya bu ara karnım ağrıyo falan dediğinde anlayanlar oluyo. Fazla göze batmamaya çalış diyo mesela. O fazla göze batmamaya çalış cümlesini erkeklere kurduklarını hiç görmedim. O erkektir gitmek zorunda, su içiyo, çay içiyo gitmek zorunda, tutsun mu yani falan. Kadın tutmak zorunda, nasıl tutacak yani? Ya da şey ped değiştirmeye gidiyo falan ya, çok sık gidiyosun oluyo ...erkekler mesela halen daha – metal için söylüyorum özellikle döküm için- üretim alanında sigara içebilirler, kadınlar içemez; üretim alanlarına çayla girerler mola saatleri dışında da çünkü adam sıcakta çalışıyo, yoruluyor canım yani dinlenemese de o çayı içmeye hakkı var falan ama kadınların öyle bi şeye hakkı yok. Bununla çok karşılaştım mesela ...molada hiçbir şeye yetişemiyosun falan ya. Hele de sigara içiyosan ...şimdi aynısını erkek de yaşıyo ama mola saati, mesai saatine geçildiğinde erkek sigarasıyla da girebiliyor, çayıyla da girebiliyo, arada gidip çayını da alabiliyo ama kadın alamıyo, kadına yasak. (Gülcan)

Bazı kadınlar, işyerlerinde su sebilinin dahi işin sürekliliğini sağlamak için yerleştirildiğini ve su ihtiyacının giderilmesinin sıkı kontroller altında gerçekleştiğini ifade etmiştir.

Su sebilleri genelde amirlerin yanı başında ya da masalarının tam karşısındaydı. Su içmeye giderken kadınların bir arada gitmesi yasak. Hatta bununla ilgili bir anım var. Bir gün anlaştık, su içmeye gideceğiz, hızlı hızlı ilerliyoruz... Orada su içip, molaya çıkacağız. O sırada amir Berat gördü bizi. Üretim alanındayken ayaklarını götüne vura vura koştu. Biz de kaçmaya, koşmaya başladık ...berat birden önümüze çıktı. Yani düşünebiliyor musun? Molaya 2-3 dakika erken çıkmayalım diye yaptı bunu. Geri döndük çalışma alanımıza. (Gülcan)

Mesela amir getiriyodu suyu. Sebil tuvaletin yanındaydı. Her çalışma alanında sebil yoktu mesela. Bölümler ayrı ayrı. Şimdi oraya gidip gelmen de baktığında zaman kaybı yani. Ama sen diyelim ki çok sıcakta yorulduysan ya da herkesin su içmesi gerekiyorsa o anda amir gidip getiriyodu ya da dönüşümlü gönderiyodu. Öyle sıkıntılar vardı. (Dila)

Kadınlar, işyerlerinde adeta kural niteliği kazanmış olan üretim adedi baskısından ve bunun sağlanamadığı durumlarda uygulanan yaptırımlardan da söz etmişlerdir.

Mesela 24 saatte çıkan işi, sen bi günlük o çalışanla bitireceksin ama mümkün değil bitiremiyosun ve her gün 12 saat çalışmak zorundaydın yani. [Sayı çıkaramadığında ne oluyor?] Tutanak. Bırakamazın tutanak. Performansına yansıyo, performans verim miktarları olur mesela. O da firmanın düzeyine göre değişen bi şey.” (Gülcan)

Ya bizim kontrolde zaten özellikle son kontrol bölümünde bu baskı çok oluyo çünkü ııı müşteriye son, ordan piston çıkıyo ve gidiyo. İşte şu kadar, şu zamanda siparişimiz var, bunu yetiştirmemiz lazım. Sürekli, hep yetişmesi gereken bi aciliyet hep oluyo yani. İmalatta çalışanlara keza aynı şekilde, onlara da baskı. Dökümhanede çalışanlara... hepsine. Kime sorsanız, hangi bölümde çalışana sorarsanız sorun, hep bi adet baskısı var. (Nagihan)

Adet baskısını sağlama kaygısının neden olduğu hızlı çalışma çabası, zaman zaman bazı kaza ve hatalara neden olabilmektedir. Bu hataların kaynağında yatan, işveren baskısı olsa da yapılan

her hata sonunda işçiler toplu halde yaptırıma maruz kalabilmektedir. Bu durum işçiler arasında gerilime yol açabilmektedir.

Üç makinaya bakıyorum, sayı usülü var. Elli bin kesiyorsan, o verilecek mutlaka. Altına düşmesi ancak sebep olacak ortada makinanın bozulması, elektrik kesilmesi gibi... Bu üç makinaya iki kişi bakıyoruz. Gece bazen bir kişi bakıyor. Bu iş yetişsin diye çok hızlı çalışıyoruz. Performansın üstüne çıkıyoruz. Orda hücre kırdı diyelim arkadaş hızlı çalışırken, ben de tutanak yiyorum. Yanımdaki acemi diyelim o kırdı, ikimiz de sorumlu oluyoruz. Mağdur olunuyor öyle de. (Hazan)

Son yaşadığımız olay, gerçi o bizim elemanlarımızın hatasıydı ama onların yaptığını biz sorumlu olduğumuz için biz üstlenmek zorundaydık. İşte tutanak tutuldu. Şey beni çok rahatsız etmişti. Orda herkese tutulan tutanak bize farklı tutulmalıydı. Oradaki üç maddeden çok rahatsız oldum: görev ihlali, iş verimliliği ve işe ilgisizlik çünkü benim orada yaptığım hiçbir görev ihlali yok, işe ilgisizlik, verimsizlik. Hani bunu diyemezler çünkü hepsi biliyo bizim ne kadar uğraştığımızı. Bu benim zoruma gitmişti. (Taşıyıcı)

4.2.2.2. İşyeri İlişkileri

İşçiler, hane içinde aileleriyle veya toplumsal alanlarda bireysel olarak veya arkadaşlarıyla geçirdikleri vakitten daha fazlasını işyerlerinde harcamaktadırlar. Bu nedenle bu alanlarda kurulan ilişkiler ve iletişim, onların psikolojisi üzerinde önemli bir yer tutmaktadır. Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre kadınlar işyerindeki ilişkiler açısından olumsuz deneyimler yaşayabilmektedirler. İşyerindeki arkadaşlık ilişkilerine olumsuz yansıyan en büyük faktör, işteki yerini başkasına kaptırma kaygısıdır. Bu korku hem kadınların birbiriyle hem de erkeklerle olan ilişkilere yön verebilmektedir. Metal sektöründe kadınların istihdamı, işveren tarafından erkek işçiler için işten çıkarılmaya yönelik bir tehdit unsuru olarak kullanılmıştır. Egemen oldukları bir alanda kadınların istihdamı, erkek işçilerde hakimiyet alanlarını ve işlerini kaybetme kaygısı yaratmıştır. Bu kaygılar, işyerinde kadın ve erkek ilişkilerini olumsuz etkilemiş, çatışmaya ve işçiler arasında yoğun bir rekabete neden olmuştur. Görüşme gerçekleştirilen kadınların birçoğu, işverenin tavrının altında yatan etmenin çatışmayla birlikte rekabeti yoğunlaştırıp üretimi ve karlılığı arttırma çabası olduğunu dile getirmişlerdir. İşyeri ilişkilerinin içerdiği rekabet durumu, işyerinde direniş kültürüne ve işçi dayanışmasına da engel olmaktadır. Kadınların işyeri ilişkileri konusundaki ifadelerinden, işveren tarafından yaratılan rekabet ortamında işçiler arasında sıklıkla gerginlik yaşandığı ve birbirlerinden şikayetçi olma durumlarının yaygın bir hal aldığı anlaşılmaktadır.

Sektörde arkadaşlık ilişkilerini etkileyen en önemli faktör eski-yeni işçi çatışmasıdır. Bu durum özellikle geçmişte sektörün erkek yoğun bir alan olması nedeniyle erkek işçilerin, kadın işçilerin varlığını ücrette düşüş, işinden olma gibi kaygılar nedeniyle reddetmesiyle baş

göstermiştir. Benzer durum, kadınlar arasında da eski ve deneyimli işçinin benzer kaygılarla yeni gelen işçileri reddetmesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir.

Y’de grev yapıldı, grev sonrası erkek işçileri işten attılar, kadın istihdam ettiler onların yerine. Gidenin yerine gelen hep zorbalık yaşar... o süreçten sonra, erkek işçileri hep ayaklanma olursa sizi atar yerinize kadın alırsız diye tehdit ettiler. Bu da erkek kadın arasında düşmanlık yarattı. İşçiler arasında da çekişme oldu. (Gülcan)

Bizde 21 tane kadın var 11 tane grup var yani. O gruplardan dışarı kimse çıkmıyor. Bu kendi çalıştığı bölümde bi tane arkadaşıyla iş saatleri içerisinde diyalog halinde ben de kendi çalıştığım bölümde bi tane arkadaşımınla çünkü diğerleri eski yeni kavramından dolayı. Eskiler yenileri kabullenmiyorlar. (Zerrin)

Erkek işçilerin işyerindeki tutumları sorulduğunda kadınlar oldukça “katı ve acımasız” olduklarını ifade etmişlerdir.

Erkekler acımasız. Bi de kadınları hep böyle namus konusunda çok vuruyorlar. Yani bi arkadaşı, bi erkek arkadaşıyla biraz samimi oldu mu hemen ona başka şeyler yapıyorlar. Bu konuda çok acımasız oluyorlar yani. Dedikodu bak... kadınlar değil, erkekler çok fena dedikodu yapıyorlar. (Nagihan)

Erkeklerle mesela tartıştığında onlarda kesinlikle geri dönülmez bi inatlaşmaya sebep oluyo ve sen, orda gözünün önünde ağzından burnundan kan gelse bile bi tas su vermezler. Kadınlar öyle değil, erkekler çok kindar o konuda. Onun hakimiyet alanında sen gedik açtığında ve o gediği onun onayladığı, rıza göstermediği ıı göstermesine fırsat bırakmadan açtığında sen kesinlikle düşmansın, baş düşman sensin... ama onun farkına varmadan, daha doğrusu kendisinin rıza gösterdiğini anlamadığı haliyle o gediği açtığında kankalığın devam ediyö yani. (Gülcan)

Ellerinde olsa işyerinde kadınlarla mı yoksa erkeklerle mi çalışmayı tercih edeceklerine dair sorulan soruya ise çoğu kadının erkeklerle çalışmayı tercih edeceğini şeklinde cevap vermesi, işyerlerinde kadınlar arasında da olumsuz ilişkiler yaşanabildiğini ortaya koymaktadır. Hemcinsleriyle yaşadıkları çeşitli çekişmelerden, birbirlerini destekleme konusundaki isteksizliklerinden ve bazı konularda rekabet halinde olduklarından bahsetmektedirler.

...işin patronların istediği, amirlerin istediği kriterlere en yakın haliyle çıkıyor olması rekabeti yaratıyo. Bi tanesi diyo mesela on beş yıldır çalışıyorum burada, o daha bir senedir çalışıyo, benim kadar iyi mi yapabilir falan. Bunu senin yanında yapmıyo ama arkadaşlarıyla bi şekilde yapıyo. Sonra sen bi kontrole, sürekli bi denetlemeye maruz kalıyosun. Sonra hani onun kadın çekişmesi olduğunu anlayınca ıı üzerinden atmış oluyosun falan. Kadınlar arasında bu çok var, sürekli kendisinin ıı daha iyi çalıştığını. Bunun altında yatan şey de aslında takdir edilmeme ve beğenilmeme kesinlikle. Onu da anlayabiliyorum ama çalışırken çok zor oluyo ya kadınlar, sevmiyorum bu yüzden kadınların çok olduğu yerde çalışmayı. (Gülcan)

Ben bi dönem üretimde çalıştım yaptığım iş gereği. İşim yağlı parçalar. O yüzden bizde kadın çalışanlar sadece iş tişörtü giyiyo, pantolon sivil. Durumum belli zaten, ben bir çocuk yetiştiriyorum. Yani tezgâhta kullanılan yağlar, üzerimize damladığı zaman kesinlikle makinada da yıkatsanız çıkmıyo. Ben iş pantolonu talep ettim yönetimden. Yönetim bana dedikine kadınlara biz iş pantolonu vermiyoruz, istersen erkeklerin en küçük bedeninden sana dedi, iş pantolonu temin ederiz. Sağolsunlar veriler de ben iş

pantolonu giydim bi süre. Erkekler hiçbir kelime etmediler, kadın arkadaşların çoğu bak – geneli eski elemanlar- sen napıyosun, niye iş pantolonu giyiyosun, senin yüzünden bize iş pantolonu giydirmek zorunda kalacaklar, işte. Sen niye bizim düzenimizi bozuyosun, niye hani her şeyde sen öndesin. Bunu bile kadınlar sorun ettiler. (Zerrin)

Zorlu işyeri koşullarındaki yıkıcı rekabete karşın kadınlar için iş dışı konulardaki dayanışmanın önemli olduğu anlaşılmaktadır.

...birbirimize sıkıntılarımızı anlatırdık, dertlerimizi kendi çapımızda çözmeye çalışırdık, yardımcı olmaya çalışırdık. Sıkıntısı varsa maddi açıdan ne bileyim aramızda toplar. ki öyle şeyler yapıldı yani, fabrika genelinde yapıldı. (Nagihan)

Bi arkadaşımız mesela ...ben kendi gözlemlediklerimle söyleyeyim. Bi arkadaşımızın bi cenazesi olsa, yaşadığı kötü bir olay olsa ya da herhangi bir sıkıntısı olsa, uzun süre yüzü gülmese, bir şey olsa. Muhakkak etrafından birkaç kadın arkadaşı ona destek olup, onunla çalıştığı ortamda irtibata geçip, işeışim kurup, iyileştirmeye çalışıyo. (Gamze)

4.2.2.3. Taciz

İşyerinde maruz kalınan tacizin her boyutu, kadının emek sürecine katılımında yaşadığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığın katmanlarından biridir. Cinsel taciz, küçük düşürücü cinsiyetçi söylemler, dokunma, rahatsız edici tavırlar ve hatta zorla cinsel temas gibi farklı biçimler olabilir. Görüşme gerçekleştirilen kadınlardan bazıları işyerinde cinsel tacizden de bahsetmişlerdir. Bu konuyla ilgili suçlanma ya da onlar hakkında olumsuz yargı oluşabileceği kaygısını taşıdıkları da görüşmelerde hissedilmiştir. Kadınlara işyerinde kendi başlarına gelen ya da tanık oldukları herhangi bir taciz olayı olup olmadığı sorusuna verilen cevaplar tacize maruz kalınan ilk seferde -özellikle taciz ustabaşı ya da amirler tarafından uygulanıyorsa- işten atılma, baskı ve mobbinge uğrama ve işyerinde bu olayla gündeme gelip mimlenme korkusuyla ilk başta sessiz kalma ve tacizi anlamazlıktan gelmekle sonuçlanmaktadır. Ancak tacizin sürekli tekrarlanması, kadınları bu konuda şikâyet etmeye itmektedir. Hak arama girişimi bazen olumlu sonuç verip tacizcinin işten uzaklaştırılmasıyla çözülsede bazen mağdur, yaşadığı tacizin görmezden gelinmesi ve işten atılma durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir.

Pim çekme makinasının başına 20-22 yaşında bir kız çalışıyor. Orada çalışan başka bir erkek arkadaş sürekli bilmemne de çok iyi çakar, ben de çok iyi çakarım deyip duruyor kıza... yani bu bir değil, iki değil, defalarca oluyor. Kız en sonunda gelip bana anlattı. İki üç kişi gidip, şikâyet ettik, sonra aldılar onu oradan ...açık açık yapan amirler de var mesela. Yani bu adam sorumluydu ve yeni giren, kendi birimine başlayan kadınlar için... gider şey derdi mesela Esin falancası başlamış, bi öğrensene evli mi, bekar mı falan diye. Eğer boşanmışsa kesinlikle onun yanından ayrılmaz mesela. Gözleri sürekli üstündedir mesela, elleri cebindedir. Sen ne olduğunu biliyosun ama sesli söyleyemiyosun ya rahatsız oluyosun mesela arkayı dönerek oturuyosun. O adamın adı tombalacı. Fabrikalarda mesela şey tabiri mi diyim, çok yaygındır yani bilinir. Girer girmez mesela kendi içimizde de aslında böyle bi dayanışma var. (Gülcan)

Şöyle bizim immm biz şimdi taşeron firmalarla anlaşıyoruz. Taşeron firmalardan gelen bi bayan... Biz görmedik onu gözümüzle, işte dedikodular falan oldu. Servis değişimi sırasında diğer ana fabrikaya gidilmiş, oradayken bi tanesi sıkıştırmış kadını, yanağından ısırmış sanırım ve bunu kendisi söylemiyo. Eve gidince aile işte yanağını fark ediyö. Sonra ertesi gün hemen iş yerine gelindi. Taşeron firma sahipleri gelindi. Kameradan falan baktılar ve o kızı çağırıp, ondan şey yaptılar. O adamı direkt işten gönderdiler ...bazen erkekler çok rahatsız edici olabiliyor ama bizim oraya baktığın zaman, senden bi şey görmediği zaman o insan gelmiyo yanına. O mesafeyi sen korursan öyle bi sıkıntı olmuyo. Olduğunda da zaten müdehale ediliyor ve o işçi gönderiliyo ordan. (Taşıyıcı)

Orda oluyodu (Eski iş yerinden bahsediyor). Hatta kızlardan biri gitmişti insan kaynaklarına demişti, onlar da ustalar da motive olması lazım demişler ...sen yanlış anlamışsın ...gönderdiler. Kızı bir hafta sonra da işten çıkardılar. (Devrim)

Ancak taciz sistematik hale de gelse işlerini kaybetme korkusunun zaman zaman kadınların şikayetçi olmalarına ve kadın dayanışmasına nasıl engel olduğu da dile getirilmiştir.

Ya nasıl desem? Ya işte hep kilit nokta şey, işten atılma korkusu. Kilit nokta bu. Bu sihirli sözcük ...ama işte bu korku olduğu sürece ve baskı toplumu içinde yaşadığımız için, baskıcı bir toplumda yaşamadığımız için insanlar kendilerini ifade edemiyolar. Etmek istiyolar ama korkuyolar. İşte ben biraz sivri dilliydim bu konuda. Hani fabrika müdürüne de yeri geldiğinde söylüyodum. Yani en büyüğünden en küçüğüne kadar da söylüyodum. Beni takdir ederlerdi ama kendileri yapamıyodu mesela ...hep böyle kendi aramızda, kendi aramızda konuşurken hep böyle şikâyet şikâyet ama iş başka yerlere geldiği zaman susuyolardı. Ben işimden olamam, bakmam gereken ailem var bilmem ne...ama işte hiçbi şey değişmiyor öyle olduğu zaman da. (Nagihan)

Örgütlenmek istiyorsun işten atıyo ya da kreş hakkı istiyorsun işten atıyo ya da işte toplumsal cinsiyet eşitliği kavramında bi toplum oluşturulsun diyosun, aykırı bi insanmışsın gibi sana şiddet uyguluyo. Kadın yöneticiler bile bunu yapabiliyo yani. (Gamze)

Bazı işyerlerindeki fiziksel koşullar ve işyeri ortamı cinsel tacize maruz kalma konusunda işçi kadınları açık hale getirebilmektedir.

Çalışma alanı dardı. Transpaletler geçiyor ya da erkek işçi. İster istemez bedenine bi sürtünme oluyor. Fabrika çalışma koşullarından dolayı bedenim işgal ediliyor gibi hissetmişim. O sürtünmeler, cinsel tacizin farklı bir yönüymüş, bunu sonra öğrendim. Çalışma koşulları bunu tetikliyor işte. (Gülcan)

4.2.2.4. Sendikal Olmak

Sendikal örgütlenme, olumsuz çalışma koşulları ve deneyimlerle mücadele edebilmek için çok önemlidir (Bilir, 2018). Ancak kadınların toplumsal cinsiyet normları doğrultusunda sektörde ikincil olarak konumlandırılışları ve hane içi sorumlulukları, onların sendikal katılımlarında çekimser davranmalarına yol açabilmektedir. Sendikalı olmakta çekimser davranmasalar dahi eril sendikal örgütlenme içinde karar alma mekanizmalarından uzak tutulmaya çalışılmaktadırlar. Başka bir deyişle kadınların sendikal örgütlenmedeki zorlukları hem üye olma sürecinde hem de üye olduktan sonra örgütlü yapı içinde yaşamaktadırlar.

Sendikalaşan kadın sayısı artsa da karar alma süreçlerinde kadınların olmayışı, onlara özgü işyeri problemlerinin ve olumsuz deneyimlerin göz ardı edilmesine neden olabilmektedir (Rego ve Espírito-Santo, 2023). Kadınlar, karar alma mekanizmalarında var olmaya çalışsalar da dışlanma, aşağılanma, baskı ve mobbinge sıklıkla maruz kalabildiklerini aktarmışlardır.

...şimdi geçtiğimiz ay yeniden bizim temsilci seçimimiz oldu. Temsilcilerimiz seçildi. Şimdi komiteler, işyeri komitesinde veya komisyonda değişiklikler olacak ...baş temsilci demiş işte kadınlar komisyonunda değişikliğe gidiyoruz, sizi yazmamız gerekiyo. Arkadaşın bi tanesi de demiş ki ben, benim ismimi yazma. Temsilcimiz de şey demiş, ya zaten formalite, formaliteden yazıcaz, işte diğer arkadaşların yaptığı gibi eğitimlere, etkinliklere gitmenizi gerektiren hiçbir şey yok ...şuan biz fabrikada baya baya yani eğreti durumdayız. Ben işte temsilci seçimlerinde aday oldum. Ya insanların bana bakış açısı çok farklı. Zaten sendikal etkinliğin, eylemin içinde bulunduğum için, kadın olarak girdiğim için bi tepkiler vardı. Şimdi temsilciliğe adaylığımı koyup, onlarla birlikte aynı kulvarda yarışmaya kalkıştım için şimdi artık insanlar, bana şey gözüyle bakıyor... işte düşman. Bunu bakışlarından anlayabiliyorsunuz. (Zerrin)

Ben mesela ilk temsilci olduğumda ...fabrikadaki erkek arkadaşlardan bir tanesi sen git, erkek temsilci gelsin, sen kimsin de kadın liderliği yapıyosun, işte senin yapacağın temsilcilikte ne çıkar gibi söylemlerle hep karşı karşıya kaldım ...bizde mesela ilk başta ben fabrika temsilcisi olduğum zaman kadınları çok aşağılayan bi yapı vardı. Sonrasında kadın temsilci olunca ben de o aşağılanmaları yaşadım temsilciliğimde. Mesela sen kadınsın, senin liderliğin kime, işte çakma devrimci, kafasında başörtüsüyle temsilci mi olur gibi söylemlerle arkamdan konuşan çok arkadaş oldu ama bu benim mücadelemde bi yerde sonlandı. Ama her fabrikada kadın emeğini görmeyen bi yapı var. Bu erkek oluyo, patron oluyo, formeni oluyo ya da başka bi kadın yönetici oluyo. (Gamze)

Sendika yetkilisi Nazan da “Taslak görüşmelerinde özellikle kadın olmuyor. Yaş, cinsiyet gibi durumlara bağlı olarak bu sağlanıyor.” İfadesiyle sendikada kadın temsiliyetiyle ilgili bir çaba olmadığını doğrulamıştır.

Erkeklerin hakimiyet alanlarını kaybetme korkusu, kadınların karar alma mekanizmalarında bulunmalarının önünde engel olabilmektedir. Bu mekanizmalara herhangi kadının girme ihtimali olmayan alanlarda, kadınların da bu işi layığıyla yerine getirilebileceği düşünülürken, kadının bu mekanizmalara dahil olabilme ihtimali erkeklerin, kadınlara olan tavrını değiştirebilmektedir. Gamze aşağıdaki ifadesinde, sendikal karar alma mekanizmalarında kadınların var olma mücadelesinin erkekler tarafından nasıl karşılandığına şu şekilde cevap vermiştir;

Şimdi erkek sektöründeki full erkek çalışan arkadaşlar sanki kendilerinde kadın olmadığı için bunu çok rahat dile getirip nolucaz ya kadından da temsilci olur, Gamze başkan yapabiliyor, daha da iyi yapıyo, biz onu destekliyoruz diyo ama kendi bünyesinde böyle bi şey olduğu zaman karşısında duruyo. Azınlıkta olanlar da diyo ki ya burada zaten yürüten bir mekanizma var, yani bu mekanizmayı niye bozuyosun, niye işte ayrıştırıyosun, ötekileştiriyosun, bak sana düşman olacak insanlar... diyen bir temsilcilik yapısıyla, işçi yapısı çatışyo. Kadının çok ağırlık olduğu yerde şunu diyorlar, bi kadın temsilci olmadı, her derdimizi çok daha rahat anlatabiliyoruz... tabi erkek de olsun kadın da olsun denilebiliyor. (Gamze)

Sendika yetkilisi ile yapılan görüşme de Gamze'nin ifadesini doğrular niteliktedir.

Erkekler iktidar alanına kadınların girmesini istemiyor, zor bir mücadele. (Nazan- Sendika Yetkilisi)

4.3. Gündelik Hayat

Kadınların gündelik yaşamları ataerkil normlar çerçevesinde şekillenir. Onların ücretli emek sürecine katılımları ve bu alanda konumlanışları da toplumsal cinsiyet normlarına bağlı olarak kadının özel alanla ilişkilendirilmesi çerçevesinde belirlenmektedir. Özel ve kamusal alanda içinde bulunulan her türlü ilişki birbiriyle derin ve örtük bağlara sahiptir. Her iki alanda deneyimlenen tüm olumlu ya da olumsuz pratikler ve ilişki biçimleri birbirini etkilemektedir. Kadınların “haneye ait” olduğu algısı ve bu hanedeki olumsuz deneyimler, onların kamusal alanda karşılaştıkları eşitsiz ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Kadınların ücretli emek sürecine katılımıyla üzerlerindeki sömürü ve tahakküm yok olmayıp, yalnız mekânsal olarak değişime uğramakta, hatta devamlılığı garanti altına alınmaktadır (Özer, 2017). Bu yeniden üretim ve süreklilik üzerlerindeki sömürü ve tahakküm ilişkilerinin çok boyutlu hale gelmesine yol açabilmektedir.

4.3.1. Hane İçi Karar ve Güç Dinamikleri

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği çerçevesinde erkek ve kadın arasında pay edilen işbölümü, yalnız yapılan işlerin tanımlanması ile sınırlı olmayıp, aynı zamanda cinsler arasında güç ilişkilerini biçimlendirir ve devamlılığını sağlar (Dedeoğlu, 2000). Dolayısıyla ataerkil normlar çerçevesinde biçimlenen güç ilişkisi, erkek ve kadını içinde yer aldıkları tüm ilişkilerde asimetric ve hiyerarşik şekilde konumlandırır (Yaman, 2013). Ataerkil normların oluşturduğu erkek hegemonyası, bir dizi ideolojik pratikten beslenerek kadının ikincil konumunu pekiştirir ve hegemonik hamlelerle kadının başkaldırısı önlenerek rızası sağlanır (Erdoğan, 2021). Kadınların hiyerarşik ilişkilerin alt basamağında yer alması, onların hane içinde alınacak kararlarda hatta kendileriyle ilgili verecekleri kararlarda dahi göz ardı edilmelerine neden olabilir. Kadınlar birtakım konularda kendi kararlarını uygulamaya koyabilseler de çoğu zaman erkekler, onlarla ilgili konularda bile karar verme hakkını gasp ederek onlar adına karar verebilir veya kadınların kararlarını etkileyebilecek biçimde baskı yapabilir (James, 2009). Aşağıdaki ifadelerde metal işçisi kadınların hane içi kararlarda ne derece söz sahibi olabildiklerinin bilgisine yer verilmiştir.

İşte atıyorum ablamın bi şeye ihtiyacı var, örnek veriyorum çok belki alakasız bi şey. Atıyorum işte telefon alması gerekiyor, bu bi örnek. İşte babam da kızıyo mesela, ne gerek var o kadar para harcamaya. (Taşıyıcı)

Hane içi alınacak kararlarda ücretli emek sürecine katılmadan önce yok sayılan ancak zamanla bu durumun değiştiğini ifade eden kadınlar da olmuştur.

Şu anda ipleri elime aldım diyebilirim. Şu anda evet soruluyo, fikrim alınıyo. (Nagihan)

Kadınların emek sürecine katılım kararları dahi hanedeki erkek bireyler tarafından değerlendirilmektedir. Aile bireylerinin kadınların ücretli emek sürecine katılımına verdikleri tepkiler, onların sahip olduğu kültürel kodlara bağlı olarak değişim gösterebilmektedir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012). Araştırma kapsamında görüşülen kadın işçilerin bazıları çalışma yaşamına katılım için ailesinin onayına ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Bazı kadınlar çalışma isteğini aile bireylerine dile getirdiğinde aile bireylerinin uygun gördüğü yer ve mekânda çalışmaya başladıklarını, iş seçimlerinin ailedeki erkek bireyler tarafından yapıldığını dile getirmişlerdir. Çalışma konusunda herhangi bir izne ihtiyaç duymadığını ifade eden bazı kadınlar ise çalışma sürecinde aldıkları kararlarda aile bireylerinin tepki ve kontrolüne maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Ben çalışmak istiyorum. Ya siz iş bulun ya da ben iş bulacağım dedim çünkü onlar için fabrika güvenli bir ortamdı o yüzden ...işte fabrika ortamı, servis var, gelir gider. Yoksa diğer türlü orda burda, hani dışarda çalışmamı istemiyolardı o yüzden. Fabrikanın da işçi alımı vardı. O şekilde ve o sayede oldu yani. Orayı güvenli gördükleri için. (Nagihan)

İsteğime bağlı ama tabii sonrasında eleştiriler oluyo, olmuyo değil. En basiti babam mesela. Şimdi ben burdan çıkmak istesem, çıksam hani hiçbir hakkımı da almadan. İşte niye bu kadar zaman çalıştın, niye çıktın. Eee bu tarz şeyleri daha böyle hareket tarzında yapıyo yani, gerizekalı mısın sen gibisinden... (Taşıyıcı)

4.3.2. Görünmeyen Emek

Ev içerisinde gerçekleştirilen her türlü iş ve bakım emeği, yeniden üretim faaliyetlerini oluşturur (Ulutaş, 2010). Kadınlar ücretli emek sürecine katılıyor olsalar da cinsiyetçi iş bölümünün tüm yeniden üretim faaliyetlerini kadına yüklemesi nedeniyle gerekli ev ve bakım işlerine dair yükümlülüklerini yerine getirmeye devam ederler (Bilir, 2018). Ataerki kapitalizm içerisinde kendiliğinden ve doğal bir biçimde oluşmuş gibi görülen cinsiyetçi işbölümü, kadının bir parçasıymış gibi kabul edildiği için hane içerisinde yerine getirilmesi gereken çoğu sorumluluk kadına yüklenir. Hane içi emek, yalnız evin temizliği ile sınırlı olmayıp, tüm yeniden üretim faaliyetlerini de kapsayan ve duygusal emek gücünü de içeren bir süreçtir (Federici, 2022). Cinsiyete bağlı oluşturulan işbölümü, ataerkinin devamlılığını sağlarken, kadına yüklediği sorumluluklarla, onları kontrol altında tutar ve erkek egemenliğini her seferinde yeniden üreterek devamlılığını sağlar (Yaman, 2013). Kadının hane içindeki emeği bu nedenle işyeri emeği alanına da uzanır; bu iki alan arasında net sınırlar çizmek zorlaşır. Yeniden üretim faaliyetlerini içeren alan, kapitalist üretim ilişkilerinin devamlılığı için saydam

bir zemin sunar. Böylece kapitalizm, ataerkinin varlık bulduğu saydam zemine yaslanır ve onun varlığından beslenir. Emek sürecine katılan kadın için hanedeki emeği, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet temelinde oluşturulan işbölümünün varlığı nedeniyle (görünmeyen) ikinci bir mesai olarak devam ederek patriyarkal yapının en mühim parçalarından birini oluşturur (Acar Savran, 2016: 10, 15).

Mesela evde yemek yoksa kadına soruluyor neden evde yemek yok diye. O evde beraber yaşıyorsa ve hayat paylaşıyorsa ve kadın ama şey maddi olarak faydası olsun diye çalışıyorsa, bunu da sağlıyorsa, erkeğin de kadına bu konularda destek olması gerekiyo ama bu, yapan da var ama yapmayan da çok ve kadını hala böyle bi obje olarak, evde bi hizmetçi olarak görmeye devam eden tipler de çok. Bizim gelişmemizi istemiyorlar, korkuyorlar bizden. (Nagihan)

İşte cumartesi günleri temizlik yapılacak, Pazar günleri dinlenilecek, işte kuaför işin varsa kuaför işin yapılacak ama hiç kendi... [Kendine ayırdığın zaman dilimi yok mu?] Ayırmıyorum, evet yok. (Taşıyıcı)

Öyle insanlarla çalışıyoruz ki hala dört senedir çalışıyo, bandı gelip bana soruyo nerde bu diye. İşte onlara işi tekrar tarif et, yap, et. Son böyle yarım saate bi rahatlarım. O arada bi kahve içersek, içeriz. Sonra tekrar akşam olup eve geliyorum. Eve gelince de napıyorum. Annem rahatsız. Gündüzden, sabahdan bulaşık varsa onları makinaya doldur, yemek hazırlarım. İşte çaydı, şuydu buydu topla gene saat on bir, on ikiyi bulur yani. Bi günüm öyle. (Taşıyıcı)

Yalnız yaşayan kadınlar, hane içi sorumluluklarını aile bireyleriyle yaşayanlara kıyasla daha rahat yerine getirebilmektedir. Dila bu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

Ben bekar olduğum için o anlamda. Bi de ben şey anlamda çok dağınımdır yani. Hiç umrumda olmaz ev dağınıkmış, şeymiş o yüzden. Temizliği yapmazsam benden başka yapıcak yok. Onu eninde sonunda yapmam lazım. (Dila)

Çocuk bakımı kadınların hane içi emek sürecinde en çok vakit harcadıkları ve en yorucu eylemlerden biridir (Yaman Öztürk, 2012). Anneliğin ataerkil normlar çerçevesinde kutsal kabulü, çocuk bakımının kadınlardan beklenmesine yönelik bir pratik haline gelmiştir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012). Dolayısıyla kadının ikinci mesaisinin kollarından birini de bakım emeği oluşturmaktadır. Görüşmelerde çocuk sahibi kadınların neredeyse hepsi çocuk bakımı yükünün sadece kendilerinde olduğunu ve eşlerinin çocuk bakımına dair ilgisizliklerini ifade etmişlerdir. Çocuk bakımı konusunda tek başına olan kadınlar zaman zaman kayıncı, anne ve komşularının desteği ile idare ettiklerinden bahsetmişlerdir. Bu durum çocuk bakımı konusunun belirli aralıkta kadınlar arasındaki dayanışmayla idare edildiğini ortaya koymaktadır.

...şey rahmetli diye bahsediyorum, boşandım eşimden de. Ya sağolsun hiç bu konuda hiç yardımı olmuyodu. Artı bi de çocuğum da olduğu zamanda. Çocuğu da alayım bi yerlere götüreyim, annesi bi rahat etsin, bi nefes alsın yok, asla. Bütün sorumluluk bendeydi. Sağolsun kayıncımden geliyodu hani. Sabah geliyodu çocuğa bakıyodu, akşam ben çıktığımda o da evine gidiyodu. Ondan sonra çocukla başbaşa kalıyosun. Yemek mi yapacaksın, çocukla mı ilgileneceksin. Böyle şeyler işte. (Nagihan)

...bakıcı, bi dönem bakıcı baktı. Sonra bi dönem ev sahibim baktı o dönemde. Baktı derken ben gündüz evdeysem, gece onlarda yattı. Sabah işte derken öyle uğraşıldı. Sonra annemle babam gelince bi düzene girdik biz. Hep beraber yaşayınca. Babam emekliydi, annem gençti o zamanlar. Annemin oğlu gibi oldu. Bazen kardeşimmiş gibi hissediyorum yani aynı evde yetişince. Bende olmayan yükümlülük annemde vardı. Onun sınavlarıyla, onun yaşam döngüsüyle, yemesiyle, içmesiyle, çamaşırıyla. Yani benim yapmam gereken fedakarlığı aslında annem yapıyordu. Annemin hayatından çalışıyoduk biz. Burda hep şeyi düşündüm mesela benim yurtdışında akrabalarım vardı, onlar anlatırlardı işte çocuk yardımı, bilmemne yardımları, kreşler falan ...bi yerde diyodum ki yani niye bi kreş yok, yakın bi kreş yok. 24 saat çalışıp bi yer yok. (Gamze)

Kadınlar tüm zamanlarını ücretli emek sürecine ve hane içi yeniden üretim faaliyetlerine ayırmak durumundadır. Çocuk bakımı ihtiyacının kadınla bütünleştirilmesi, bakım gerektiren zaman diliminde bir kadının zamanını nasıl geçireceğini onun iradesi dışında belirlemektedir (James, 2009).

...bir buçuk yaşındaydı benim oğlum babasıyla boşandığımız zamanlar. İki üç yaşından önce Türkiye'deki kreşler çocuk almıyo. Üç buçuk yaşına gelinceye kadar da 12 saat gece vardiyasında F'de gece vardiyasında çalıştım. Gece çalıştım, gündüz ona baktım ...annem akşam altıda işten geliyordu. Şöyle sabah sekizde... annem yedi çeyrekte servise biniyordu, ben sekiz buçukta eve geliyodum. O bir, bir buçuk saatlik dönemde, benim oğlum evde tek başına kalıyordu. Annem akşam altıda işten gelinceye kadar, ben uyumadan veya işte oğlumun uyuduğu saatler aralığında onunla uyuyarak bu dönemi atlattım. Daha sonra kreş dönemimiz başladı ...servis, ben servise binmeden beş dakika önce geliyodu. Ben onu servise veriyodum, işe gidiyodum. Gündüz vardiyasında işte akşam beş buçukta ben işten gelmiş oluyodum, oğlumun servisi gelmeden önce, ben alıyodum. Dört, on iki veya gece vardiyasında ya annem servise veriyodu ya da kuzenim, teyzem... Altı üstü oturuyoduk.” (Zerrin)

4.3.3. Özgürlük mü, Mahkûmiyet mi?

Kadınların ücretli emek sürecine katılımıyla ekonomik özgürlük elde etmeleri, bulundukları ortamın farklılaşması dolayısıyla sosyalleşmeleri karakter ve özgüvenleri üzerinde etkili olabilmektedir. Zaman zaman çalışmanın ve koşulların yaratmış olduğu bıkkınlık hissini yaşasalar da ekonomik özgürlüklerinden vazgeçemeyişleri onları bir çelişki içerisine sokabilmektedir.

Ben çok memnunum ya çünkü hayatımı düzene soktu, disipline etti yani. Bu kesinlikle öyle. Bunun işyerinden kaynaklandığına da inanıyorum. Yani düzenli yaşamayı işte ve düzenli ve disiplinli yaşamayı öğretti diyebilirim. Yani hani zengin olsun, fakir olsun mevzu değil ya kadının kesinlikle çalışması gerekiyor ve her alanda olması gerekiyo. (Nagihan)

Ben o hissiyatı ekstradan yaşamadım zaten çocuk yaştan itibaren aileden çok fazla harçlık almadığım için falan. Ama bunu yaşayan kadınlar için konuşabilirim karşılaştığım örnekler için. Özgüvenleri artmış oluyo tabii ki erteledikleri ya da almakta zorluk çektikleri şeyleri edinmek konusunda daha fazla imkân olmuş oluyo. (Gülcan)

Bazen sinirleniyorum ufak tefek şeye. Gitmeyeceğim artık, yeter çalışmicam. Sonra diyorum ki nereye çalışmıyosun. Ben şimdi sigara içiyorum, kuaföre gitmem gerekiyor, faturalarım var. Ben babamdan mı isticem, kardeşimden mi? Hadi bi gün istedim. Ee sigara her gün alınan... hadi kuaföre gitme. Faturan ayda bi ödeniyo ama sigarayı her gün alıyosun ya da hijyen şeylerin oluyo. Şey mi dicem, bana para verin... ben bunu diyemem. Ben bunu diyemicemi fark ettim aslında. Ya da bi alışveriş yaparken kredi kartı kullanıyorum ama ben bunu birine güvenerek yapmıyorum. Diyorum ben bunu nasıl olsa öderim, öyle bi rahatlığı var. O yüzden çalışmamayı asla düşünemiyorum yani. Beğendiğim şeyi alıcam, düşünmicem. İşte ben bunu alıyorum ama ona zor mu gelir diye. Birçok anlamda rahatlığı var. Ya da hastaneye gitmek istiyorum. Tercih meselesi, ben devlet hastanesine gitmek istemiyorum. Neden? Çünkü çok sıra oluyo, ben orda onu yaşamak istemiyorum. Param var, çalışıyorum. Özel hastaneye gidiyorum ama bi başkasının eline baktığımda ben o özel hastaneyi tercih edemicem, gidicem orda beklicem. O yüzden öyle bi rahatlığı tabii ki var. (Taşıyıcı)

Ücretli emek sürecinde var olmaya çalışırken kadınların yaşadığı en büyük sorun kendilerine zaman ayıramamalarıdır. Mesai sürelerinin uzunluğu, evdeki ikinci mesai kadınları fiziksel ve psikolojik açıdan yıpratmaktadır. Vakitlerinin önemli bir kısmını özellikle hane içindeki ücretsiz emek faaliyetleri için kullanmak durumundadırlar. Bazı kadınlar iş temposunun yarattığı yorgunluk halinden, evdeki sorumluluklarını yerine getiremeyecek duruma geldiklerini ifade etmişlerdir.

Yani vardiyalı çalıştığım yerde full mesaideysen zaten uyku düzenin yok. Uykuya da doyamıyosun bi türlü. Hele 12 saat çalıştığım o dönem vardı. Yani sabah yedi buçukta işbaşı ya, servise yetişebilmek için falan. Bi de ben büyük konuşmuştum, kimse beni işte kaldıramaz falan gibi. Her sabah beşte, beş buçukta kalkıyosun, hazırlığını yapıyosun, kahvaltını yapıyosun. Altı buçukta servise yetişiyosun. Geliyosun akşam sekizde duşunu alıp yatıyosun. Ben böyle aylarca eve ...evde iş yapamadığımı bilirim. Sadece süpürge tutup, banyomu temizlediğimi bilirim. Bi de ben bekar halimde bunu yaşıyodum. Yani çoğu kadın arkadaş, mesela uykulu gözlerle gelirdi işe. O yüzden sürekli hata yapılırdı ve iş yerinde bunun olumsuz kaşılığının geri dönüşünü alırdı. (Gülcan)

Dinlenecek vakit bulamadıklarından, kendi paralarını kazanmalarının verdiği özgüven mental ve fiziksel yorgunluklarıyla sürekli bir çatışma halindedir.

Çok zamanımı çaldı ya. Hani bu çalışma saatleri bu kadar çok olmasa keşke. Normal zaman ya yedi saat bile çalışmış olsan gene kendine birkaç saat kalıyo ama biz o zamanlar çok, hep mesailiydik. Fabrikanın yeni gelişmeye, büyümeye başladığı zamanlardı. Yeni projeler, yeni projeler... Biz sürekli mesai yapıyoduk ve sekiz, sabah sekiz, akşam sekiz çalışınca yani çok da böyle hani yaşayacak zamanın olmuyodu. Eve geliyosun, yorgunluktan ölüyosun zaten. Saat onda, ben zaten onda yatardım. On, on buçuk gibi yatardım, herks bana tavuk derdi. Ya sen niye bu saatte yatıyosun falan. Arkadaş yoruluyorum yani, napabilirim? Öyle yani, bize yaşam alanı bırakmadılar, çok çalıştırdılar. Zamanımızı çaldılar yani. (Nagihan)

Evdeki iş yükü olduğu gibi devam eden kadınlar için bu (kendine vakit ayırmak) mümkün değil. Mesela ya bitmiş olacak ya da birileri yapmış olacak. Onun dışında da zaten hani bunlar olmasa bile, ayda bi kere falandır yani. Onun dışında sosyal yaşam olarak bi şey yok. Ben kaç defa mesela şeyi bilirim. Akşam

mesaiye kalacağı için arayıp kuaförünü ya bi yarım saat bekleseniz olur mu, kaşımı bıyığımı aldirmek için gelicem falan diyen- ki ben de bunu yapanlardan biriydim. Kuaförümü arardım, Kader derdim yani nolur bi yarım saat, fazla vallahi vaktim yok falan diye. Öyle olduğunda gece vardiyasından çıktığımda sabah ilk iş olarak giderdim, derdim bi saat erken açın nolur uykusuzluğa dayanı... kuaförde yattığımı bilirim ben. Vallahi müşteri beklerken, bi saat de olsa ağda odasına geçip uyduğumu, dinlendiğimi bilirim yani. (Gülcan)

Kafa olarak dinlenmek istiyorum, vücut olarak... yani bu dinlenmek de tatil ama böyle deniz falan da istemiyorum çünkü deniz de çok yorucak. Ben böyle diyorum, şöyle yaticam on gün, suyum önüme gicecek. Öyle bi dinlenme istiyorum. (Taşıyıcı)

Çalışmanın getirdiği yoğunlukta kendinden ziyade çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadığını dile getiren kadınlar da olmuştur. Özellikle boşanmış ve bakım sorumluluğunu tek başına üstlenen kadınlar, hissettiği her şeyi sümen altı edip çalışma ve para kazanma mecburiyeti içerisinde (James, 2009). Sorumluluğun yükü onlar için o kadar fazladır ki, süreç içerisinde kendilerini ve hislerini görmezden gelerek sorumluluklarına odaklanmayı tercih ederler. Kadınların yükümlülüklerini, zaman zaman da insani birkaç isteklerini yerine getirebilmek için kendilerine olan zamanlarından kısmak durumunda kalmalarından tek fayda sağlayan işverenleridir (James, 2009).

Ben oğlumu büyütemedim. Ben oğlumu büyürken hiç göremedim. Yani onun yürüyüşünü, onun koşuşunu, onun gülümsemelerine hep geç kaldım. Böyle resimler paylaşıyor ailem, o resimlerin hiçbi karesinde olmadığım zaman içim acıyo ...tamam ailem yanımdaydı evet ama bir bakım gücü benden çok onlara gitmişti. Onlarla eksik kaldığım noktaydı çalışırken, bu beni çok üzüyodu, şu anda da çok üzüyo. Bu konudan bahsedince çok içim acıyo çünkü hep böyle eksik kaldığım bir yanımdı o benim ama mecburdum çalışmaya. Mesela 12 saat çalışıyodum oğlum küçükken, mecburdum. Yani onun okul hayatını, onun isteklerini, istediği şeyleri yerine getirmek, ona yetersiz kalmamak için hep kendime yetersiz kaldım. Onunla bi şeyler yapmakta yetersiz kaldım ...ben hayatta kalabilmek için, biraz daha fazla para kazanabilmek için mesaili çalışmam gerekiyodu çünkü şu çayı dışarda içmem benim için eksi bi şeydi ya da onu içmek istiyosam bi fazlasını vermem gerekiyodu, daha fedakâr olmam gerekiyodu. Bunların hepsinin yükü bizde olduğu için, kadın olarak bizde olduğu için böyleydi. (Gamze)

Geçim sıkıntısı ve ekonomik problemler dolayısıyla kötü çalışma koşulları altında, uzun saatler çalışmak zorunda kalan kadınlar tüm bunlara çocuklarına daha iyi bir gelecek sunabilmek için katlanabilmektedir. Kadınların çalışmaya olan mecburiyeti ve zamansızlıkları, çocuklarıyla aralarında mesafeler açabilmekte ve onlarda suçluluk hissi yaratabilmektedir (James, 2009).

Çalışmak, çocuğum için verdiğim bi mücadele. Aşırı yokluk çektiğimiz zamanda, çocuğu ablamın yanına, başka bir şehire gönderdim. Sonra da onunla olan bağı güçlendi. Ablam çocuğu göndermek istemiyo, çocuk da dönmek istemiyo. Şu anda da aşırı çalışmam lazım, boş zamanım yok. 400 günlük primimi doldurmaya çalışıyorum. (Hazan)

Uzun ve yorucu çalışma saatleri, zamansızlık, kısıtlı boş günlerde onları bekleyen ev işleri ve bakımın yanısıra ekonomik kaygı kadınların iş dışında gerçekleştireceği aktiviteleri de

kısıtlamaktadır. Bazı kadınlar fiziksel ve zihinsel olarak zorlayıcı çalışma günlerinin ardından gelen bir günlük tatillerinde kendileri için herhangi bir şey yapacak istekleri olmadıklarını, yalnız dinlenmek istediklerini ifade etmişlerdir. Hatta işyeri problemleri tatil günlerine bile uzanabilmektedir. Bazı kadınlar ise arkadaşlarıyla bir araya geldiklerinde işyerinde deneyimledikleri olumsuz problemlere yoğunlaştıklarını ve başka bir şey konuşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Valla ben iş yerinden kimseyle görüşmüyorum. İşyerinden çıktıktan sonra M (işyerinin adı) orada kalıyo. Şimdi babamı kaybettikten sonra iş yüküm evde de çok arttığı için bu dönem kendimi ev boyamaya, işte bahçe tadilatına, erkek arkadaşına zaman ayırmaya geliyor, bu da bana yetiyo. (Gonca)

Gidiyoruz, bi araya geldiğimizde de ya çalıştığımız ortamdaki sıkıntıları konuşuyoruz. Aslında biz hiç işten çıkmıyoruz. Yani 24 saat hangi ortamda çalışıyosak, onu da bedenimizle beraber götürdüğümüz alana da iki nasılsın iyi misin, çoluk çocuk nasıl, nasıl gidiyo, var mı bi durumdan sonra konuşacak başka bi etmen kalmıyo yani. (Gamze)

Görüşme gerçekleştirilen bazı kadınlar, tüm yorgunluk ve yükümlüklerine karşın insan olabilmenin varlığını hatırlamak ve deneyimledikleri olumsuzluklarla başa çıkabilmek için az da olsa kendilerine zaman ayırmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

...vardiya olmadığı zamanlar ben hep maça gidiyorum. Maçın olduğu günler maça giderim. Genelde hep gezerim arkadaşlarla ...hava güzelse parka gidiyoruz, kapalıysa sahile gidiyoruz. Bütçemize bağlı. Eğer maaş aldıysak kendimize yemek ısmarlıyoruz. Almadıysak eğer orta bir yerdeyse çığköfte alıyoruz ya da hiç paramız yoksa gidiyoruz işte bi içecek alıyoruz, banka gidiyoruz, orada oturuyoruz. Böyle vakit geçiriyoruz yani. (Songül)

Çalışma günlerinde yerine getirilemeyen işleri, onlardan başka bu görev ve sorumlulukları yerine getirecek kimse olmadığından, tatil günlerinde yapmak durumunda kalmaktadırlar. Kadınlar için ücretli ve ücretsiz emek sürecinde var olan sınırsız emek süreci döngüsü, onların iş dışında herhangi bir aktivite yapmalarının hatta dinlenebilmelerinin bile önünde engeldir (Yaman, 2013).

...cumartesi günleri çalışmıyoruz biz ama vardiya devam ediyö işe. Cumartesi günleri de ben işe gitmesem bile saat yedi buçuk sekizde uyanmak zorundayım çünkü arıyolar napıcaz diye. Hiçbir sosyal hayatım yok diyebilirim şu an çünkü tamamen şeye. Beyin o kadar yoruluyor ki, evden çıkasım gelmiyo. (Taşıyıcı)

Kadınlar için işçiliği deneyimlemek, geçinme kaygısı ve toplumsal rollerine ilişkin algıdan kaynaklı olarak zorlayıcıdır. Gündelik yaşam ve işyeri deneyimleri, toplumun ikincil ve zayıf halkası gibi hissetmelerine, zaman zaman umutsuzluğa kapılmalarına yol açmaktadır.

Hayata iki, sıfır yenik başladık. Böyle geldik. İnsan hayata nasıl başlarsa, başındayken nasılsa, sonundayken de odur. (Devrim)

Yoksulluk dolayısıyla sahip olunamayan imkanlar, hak ettiklerinin karşılığını alamama, takdir görmeme ve görmezden gelinmeleri, onları içinde bulundukları kötü koşulları kendilerine hak

görür hale getirebilmektedir. Bazı kadınlar, kendilerine yabancılaşmaları dolayısıyla potansiyellerini yok sayar durumdadırlar. Deneyimleri onları, mevcut koşulları kabullenmeye mecbur kılan bir kadercilik anlayışına itebilmektedir.

Şu an mesela atıyorum üniversiteyi bitirmedğim için ya da zaten yoksul bi aileden geldiğim için benim bu şartlarda çalışmam lazım gibi, daha fazlasını bana vermezler gibi bi anlayış gelişmiş durumda. Mesela şeyi sorguladığımı hatırlıyorum ben, neden yarım bıraktım üniversiteyi. Burda çok rahat başka bi bölümde çalışabilirdim, daha üst pozisyonlarda çalışabilirdim ya da en azından sözümün bi kıymeti olabilirdi falan... halbuki böyle bi şey değil yani. Sen hiç okula gitmemiş olsan dahi, o yani insanca yaşam koşullarına herkes kadar hakkın var ama bilinç zayıfladıkça, işçilerle olan o bağ koptukça, kendimize reva görmeye başlıyoruz gerçekten ...ya da ne bileyim haberlerde politik yorum yapmıyorum, makale yazıları yazmıyorum falan. Hep diyorum yazmam lazım ama şey diyorum, o benim yapabileceğim bi şey değil. Ben işçilerin sorunlarını yazım falan. Mesela o konuda hala bi cesaretsizlik var. Bunun bi de çalışma yaşamında olan versiyonunu düşün. (Gülcan)

SONUÇ

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, kadınların yaşamının her alanına sızarak, onların pratiklerine, konumlarına ve yaşam biçimlerine etki etmektedir. İşyerleri de ataerki ve kapitalizm işbirliği sayesinde cinsiyetçi normların farklı biçimlerde kendini gösterdiği ve bu normların yeniden üretilerek korunduğu alanlardan biridir. Bir başka deyişle işyerleri, toplumsal cinsiyet normlarının devamlılığının sağlanması yoluyla kadınların özel alanda maruz kaldığı eşitsizliği kamusal alana da başka biçimlerde taşıyarak devam ettiren bir mekanizma görevi görür. Ücretli emek süreci ilişkileri ve bu süreçte edinilen deneyimleri çevreleyen cinsiyet normlarını görebilmek için gündelik yaşam pratiklerine bakmak, toplumsal cinsiyet ilişkileri bağlamında kurulan soyut ve gizlenmiş sınırları gündelik yaşamın detaylarında aramak gerekir. Çünkü içinde yer alınan her türlü ilişki biçimini ve gerçekleştirilen pratikleri kapsayan gündelik hayat, her noktasında kapitalist üretim ilişkilerinin izlerini taşır. Kapitalist üretim ilişkilerini gündelik pratiklerle beslenen ataerki ilişkilerden bağımsız düşünmek neredeyse imkansızdır. Ataerki ilişkilerin sızdığı ve bu ilişkiler bağlamında oluşan işyeri deneyimleri, gündelik yaşama uzanarak orada gerçekleştirilen pratik ve ilişkilere etki eder. Dolayısıyla cinsiyet eşitsizliğinin gündelik hayat ve ücretli emek sürecinin karşılıklı etkileşimiyle yeniden üretimi konusunda bir süreklilik vardır. Bu nedenle bu araştırma, kadınların ücretli emek sürecine katılımlarından ve oradaki deneyimlerinden bahsederken, içinde bulundukları ilişkiler toplamından ve toplumsal norm etkisinden bahsederek bütüncül bir bakışla ele alınmaya çalışılmıştır.

Ücretli emek sürecinde kadın emeğinin ikincil konuma itilmesi durumunun yalnız işyeri deneyimleri bağlamından ele alınması eksik bir analize neden olacağından araştırmada cinsiyetçi işyeri deneyimleri, devlet, hukuki düzenlemeler, sendika ve işyeri yapısı bağlamında ele alınarak, tüm bunların pratikler üzerindeki etkisine eleştirel bir perspektifle bakılmıştır. Türkiye ekonomisi büyük oranda ihracat temelli endüstriyel alanlardan beslenmektedir. Özellikle 1980'lerden sonra benimsenen ihracata yönelik sanayileşme ve neoliberal politikalar çerçevesinde sunulan teşvikler, bu alanlarda emek gücüne duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Emek gücüne olan ihtiyacın artması ve maliyetleri düşürme çabası ise sanayi alanlarına kadın işgücünün dahil edilmesiyle sonuçlanmış, özellikle son yıllarda bu durum daha da hız kazanmıştır. Ancak artan istihdama rağmen kadınların kapitalist üretim sürecindeki eğreti konumlarının derinleşmesinde yalnız işyeri yapısı etkili değildir. İşyeri yapısının yanı sıra hukuki düzenlemeler ve sendikal örgütlenmenin ataerki norm üzerinden şekillenmesi, devletin cinsiyet eşitsizliği konusunda yeterli düzeyde düzenleme ve yaptırıma gitmemesi de bir o kadar

önemli unsurlardır. Özetlemek gerekirse, kadınların işyeri ve gündelik yaşamdaki konum ve pratikleri, içerisinde ataerkil normların gömülü olduğu birçok kurum ve düzenleme tarafından etkilenmektedir.

Metal sektörü Türkiye ihracatında önemli bir paya sahip olup; farklı sektörleri ve iş kollarını beslemesi bakımından yoğun emek gücü talebinin olduğu endüstriyel alanlardan biridir. Benimsenen ekonomi politikalarına bağlı sunulan teşviklerin etkisiyle metal sektöründe kadın istihdam oranında yaşanan değişim, diğer imalat sektörleriyle benzerlik göstermiş ve son yıllarda sektörde ücretli emek sürecine katılan kadın sayısında artış gözlemlenmiştir. Dolayısıyla erkek egemen bir kurgunun hâkim olduğu metal sektöründe, bu nedenlere bağlı olarak her geçen yıl kadın işçi sayısı artmaktadır. Toplumsal cinsiyet normlarının varlığının çeşitli biçimlerde devam ettirildiği ve yeniden üretildiği ücretli emek sürecinde kadınların maruz kaldığı eşitsizlikler, özellikle erkek yoğun sektörlerde daha derinden hissedilebilmektedir. Bu nedenle araştırmada, metal sektöründe işyerlerindeki fiziksel ve psikolojik koşulların kadınların emek süreci deneyimlerine olan etkisi ve bu deneyimlerin gündelik yaşamlarıyla olan ilişkisi sorgulanmış; kadınların bu etkileşimden nasıl etkilendiği onların anlatımları üzerinden betimlenmeye çalışılmıştır.

Metal sektörü, erkek egemen bir sektör olması bakımından kadınların toplumsal cinsiyet normlarıyla olan temasının yoğunlaştığı ve eşitsizliği daha derinden hissettikleri bir alandır. Sektörde kadın emeğine olan talebin ve kadın istihdamında yaşanan artışın arkasında işverenin maliyet azaltma ve çeşitli teşviklerden yararlanma çabası, dikkat ve beceri gerektiren işleri yapacak emek gücüne duyulan ihtiyaç gibi etmenler yer almaktadır. İşverenin kadın emeğine duyduğu ihtiyaca rağmen, sektörün cinsiyetçi fiziksel ve psikolojik koşullarında yaşanan noksanlıklar konusunda yapılan düzenlemeler oldukça eksiktir. Ancak sektördeki olumsuz ve cinsiyetçi koşullara rağmen işsizlik, geçim kaygısı ve diğer sektörlerle nispeten yüksek olan ücretler kadınların metal sektörünü tercih etmelerine etki eden faktörler arasındadır.

Metal işçisi kadınların emek süreci deneyimleri fiziksel ve psikolojik koşullar çerçevesinde şekillenmektedir. Sektörün erkek egemen olmasından kaynaklı çalışma ortamı ve ekipmanların yarattığı ergonomik uyumsuzluk, ücret ve kadınların montaj, kalite kontrol, tıraşlama ve paketleme gibi daha az vasıf gerektiren işlerde yoğunlaşması ile erkek ve kadın arasındaki işbölümünün cinsiyetçi uzantılarının işyerinde sağlanan devamlılığı, ücretli emek sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini deneyimledikleri en görünür noktalar. Ayrıca uzun saatler boyunca yapılan ağır işler, yetersiz molalar, beslenme ve işyerine ulaşım konularında yaşanan problemler kadınların fiziksel ve zihinsel olarak yıpranmalarına, kendilerine vakit ayır(a)mamalarına ve yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Fiziksel yorgunluğun yanı sıra sert

kurallar, baskı ortamı, cinsiyet ayrımcılığı, taciz, aşağılanma, mobbing, takdir edilmeme ve işyerindeki olumsuz ilişkiler gibi deneyimlenen psikolojik koşullar, kadınların iş stresini arttırıp, onlarda bıkkınlık yaratarak işyeri ve gündelik ilişkilerine etki edebilmektedir. İşyerinde yaşanan olumsuz deneyimlere rağmen çalışma mecburiyeti ve ekonomik özgürlüğün cazibesi, kadınları çelişkili bir durum içerisinde bırakmaktadır. Yoğun mesai saatlerinin ardından gelen ev işleri, bakım gibi kadına yüklenen hane içi sorumlulukların kadının omuzlarına yüklenmesi gibi durumlar da kadınların yaşadığı tahribatı ve bezginlik halini daha da derinleştirmektedir. Ayrıca özel ve iş yaşamı arasındaki sıkışmışlıkları nedeniyle kadınların, ailelerine, yakın çevrelerine ve kendilerine olan zamansızlıkları onlarda suçluluk hissine neden olmaktadır. Dolayısıyla ücretli emek sürecine dair edinilen deneyimler, kadınların gündelik yaşamları üzerinde yansımalar göstermekte ve onların gündelik pratiklerine yön vermekten; gündelik hayat içerisinde oluşan toplumsal cinsiyet normları da kapitalist üretim sürecinde yansımalar göstererek kadınların ücretli emek süreci deneyimlerine etki etmektedir.

Bu araştırmada, neoliberal kapitalist politikaların kadın emeğini endüstriyel alana taşıma etkisi metal sektörü bağlamında ele alınarak, metal işçisi kadınların işyeri deneyimleri ve gündelik yaşamlarının etkileşim sürecinin kadınlar üzerindeki etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. İstanbul-Tuzla ve Gebze-Kocaeli bölgesindeki metal atölyelerinde çalışma deneyimi bulunan 11 kadın işçinin işyeri deneyimleri ve gündelik yaşamları arasındaki ilişki, toplumsal cinsiyet normları çerçevesinde şekillenen pratikleri üzerinden ele alınarak, onlar üzerindeki yansımaları değerlendirilmiştir. Bu araştırma, Türkiye’deki metal işçisi kadınların işyeri deneyimleri ve gündelik yaşamlarının karşılıklı etkileşimi sürecinde gerçekleştirdikleri pratiklere ve bu etkileşimin onlar üzerindeki yansımalarına ve hayatlarındaki kırılmalara dair ipuçları sunmasının yanı sıra, kadınların erkek ağırlıklı bir sektörde çalışma deneyimlerini ele alması bakımından önemli bulgular sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar- Savran, G., ve Tura Demiryontan, N. (2016) *Kadının görünmeyen emeği: Maddeci bir feminizm üzerine*. Yordam Kitap, İstanbul.
- Acker, J. (2004). Gender, capitalism and globalization. *Critical sociology*, 30(1), 17-41.
- Adaçay, F. R. (2019). Sendikalarda kadınların eksik temsiline bir nedeni olarak toplumsal cinsiyet. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 72-91.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz Sayı)*, 17, 137-152.
- Akgöz, G. (2023), "Between state feminism and work intensification: gendered labor control regimes in turkish textile and tobacco industries". Van der Linden, M., ve Mayer-Ahuja, N. (Eds.). *Power At Work: A Global Perspective on Control and Resistance* (Vol. 16). Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Akpınar, T. (2015). AB işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutları ve ortadan kaldırmaya yönelik çabalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(4), 1-22.
- Aytaç, S., Özok, A., Yamankaradeniz, N., Akalp, G., Çankaya, O., Gökçe, A., ve Snaet, C. (2015). Metal Endüstrisinde Çalışan Kadın İşçiler Arasında Algılanan Risk Faktörleri. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 141-148.
- Bektaş Ata, L. (2019). *Kentsel Dönüşümün Eşiğinde Ev, Mahalle ve Kent Deneyimi: Limontepe Örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Bilir, Z. E. (2018). Eğretilişen hizmet sektörünün feminizasyonu: AVM'lerde çalışan kadın satış görevlileri. *Feminist sosyal politika: Bakım, emek, güç*. Nota Bene, İstanbul.
- Boratav, K. (2015). *Türkiye İktisat Tarihi*. Imge Kitabevi, İstanbul.
- Bozkurt, Y. ve Naycı, G. (2021). Metal Sektöründe Meydana Gelen İş Kazalarında Cinsiyet Faktörü. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 12(1), 174-191.
- Bourdieu, P. (2019). *Eril Tahakküm*. Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Cengiz, A. A. (2020). Cinsiyetlendirilmiş Kurumlar ve Ürettikleri Eril Dilin Kadın İstihdam Algısına Etkisi: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Örneği. *Emek Araştırma Dergisi*, 5(2), 151-172.
- Cigna, L. M. (2023). Bread or roses? Trade unions, female employment and the expansion of work-family policies. *Journal of European Public Policy*, 1-26.
- Connell, R. W. (2022). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*. (Çev. C. Soydemir.), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- Coşkun, M. K. (2013). *Sınıf, kültür ve bilinç: Türkiye’de işçi sınıfı kültürü, sınıf bilinci ve gündelik hayat*. Dipnot Yayınları, Ankara.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(3), 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Dedeoğlu, S. (2010). “Endüstriyel Üretimde Kadın ve Göçmen Emeği: Ataerkillik ve Enformel Emek”. S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk (drl.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*. Sosyal Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, 249-303.
- Dedeoğlu, S. ve Sahankaya, A. (2016). *Türkiye’de işverenlerin kadın istihdam etmeye yönelik tutumları: malatya, sanliurfa ve adiyaman örneğinde talep yönlü bir analiz*. World Bank Group.
- Dedeoğlu, S. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2021). *Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın*. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1913>)
- Downs, L. L. (1995). *Manufacturing Inequality: gender division in the French and British metalworking industries, 1914-1939*. Cornell University Press, London.
- Dönmez Atbaşı, F. Kurtulmuş, M. M. (2012) Kapitalizm, ataerki ve kadın emeği. *Toplum ve Hekim*, 27(4), 256-273.
- Durmaz, N. (2018). “Tamamlanmamış Devrim’in Türkiye Yansımaları”. *Feminist sosyal politika: Bakım, emek, güç*. Nota Bene, İstanbul.
- Erdoğan, S. (2021). Toplumsal Cinsiyetin Esnek Üretim Sistemine Transferi: Mersin Kadın Konfeksiyon İşçileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2863-2902.
- Etike, Ş. ve Demir, A. S. (2017). Toplumsal Eşitsizlikler ve Kadın Emeği: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma. *Emek Araştırma Dergisi*, 8(12), 123-44.
- Evren Solum, S. (2022). Cinsiyet eşitsizliği bağlamında tekstilde kadın işçilerin sorunlarına ilişkin nitel bir araştırma. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 7(2), 181–199.
- Federici, S. (2022). Ücret patriyarkası marx, toplumsal cinsiyet ve feminizm notları. (Çev R. Kuldaşlı), Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Gardiner, M. (2016). *Gündelik Hayatın Eleştisi*. Heretik Yayınları, Ankara.
- Gülhan, B., İlhan, M. ve Civil, E. (2012). Occupational accidents and affecting factors of metal industry in a factory in Ankara. *Turkish Journal of Public Health*, 10(2), 76-85.
- Güneş, F. (2010). Yoksullukla başa çıkma stratejileri “kaynakların yoksulluğu” ve kadın emeği. *Folklor/Edebiyat*, 16(64), 33-64.

- Hartmann, H. (2016). *Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği*. Kadının Görünmeyen Emeği Maddeci Bir Feminizm Üzerine. Hzl. Gülnur Acar-Savran, Nesrin Tura Demiryontan. Yordam Kitap, İstanbul.
- Healy, G. ve Kirton, G. (2000). Women, power and trade union government in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360.
- Highmore, B. (2011). *Ordinary Lives: Studies in the Everyday*. Oxon: Routledge.
- James, S. (2009). *Cinsiyet, Irk, Sınıf Kadınlardan Yeni Bir Perspektif*. Bgst Yayınları, İstanbul.
- Johansson, J., Asztalos Morell, I. ve Lindell, E. (2020). Gendering the digitalized metal industry. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1321-1345.
- Kalev, A. ve Deutsch, G. (2018). Gender inequality and workplace organizations: understanding reproduction and change. *Handbook of the Sociology of Gender*, 257-269.
- Kandiyoti, D. (2022) *Cariyeler, Bacılar ve Yurttaşlar Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. (Çev. A. Bora). Metis Yayınları, İstanbul. (1997).
- Keleş, D. (2021). Kadınların sendikalarda var olma biçimi: “ataerkil sendikal yapıya eklenme”. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 253-287
- Kümbetoğlu, B., User, İ. ve Akpınar, A. (2012). *Kayıp İşçi Kadınlar: Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması*. Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Kümbetoğlu, B. (2021). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Lefebvre, H. (2020a). *Modern Dünyada Gündelik Hayat*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Lefebvre, H. (2020b). *Gündelik Hayatın Eleştisi I*. Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Lefebvre, H. (2022). *Gündelik Hayatın Eleştisi II*. Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2(25), 13-40.
- Marsh, G. M., Youk, A. O., Buchanich, J. M., Erdal, S. ve Esmen, N. A. (2007). Work in the metal industry and nasopharyngeal cancer mortality among formaldehyde-exposed workers. *Regulatory Toxicology and Pharmacology*, 48(3), 308-319.
- Mies, M. (1996). “Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru”. S. Çakır ve N. Akgökçe (drl.), *Kadın Araştırmalarında Yöntem*. Sel Yayıncılık, İstanbul, 48-66.
- Mills, M. B. (2003). Gender and inequality in the global labor force. *Annual Review of Anthropology*, 32(1), 41-62.
- Munro, A. (2001). A feminist trade union agenda? The continued significance of class, gender and race. *Gender, Work & Organization*, 8(4), 454-471.

- Öngel, F. S. ve Gülenç, N. (2022). *Metal İşçilerinin Mesleki Sağlık Riskleri ve Sağlık Durumları Saha Araştırması Sonuçları*. Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.
- Özateş Gelmez, Ö. S. (2015). Ailevileştirilen bakımın kürek mahkûmları: Evde bakım uygulaması kapsamında bakım veren kadınların deneyimleri. *Fe Dergi*, 7(2), 58-71.
- Özbay, F. (2019). *Kadın Emeği: Seçme Yazılar: Seçme Yazılar*. Yayına Hazırlayan: Şemsa Özar. İletişim Yayınları, İstanbul
- Özar, Ş. (2012). “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları”. A. Makal ve G.Toksöz (Ed.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 266-304.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil kapitalist çalışma yaşamından kadın tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 3(54), 1397-1424.
- Reeves, S., Peller, J., Goldman, J. ve Kitto, S. (2013). Etnography in qualitative educational research: AMEE Guide No.80. *Medical Teacher*, 35(8), e.1365-e1379.
- Rego, R. ve Espírito-Santo, A. (2023). Beyond density: Improving European trade unions’ representativeness through gender quotas. *European Journal of Industrial Relations*, 29(4), 415-433.
- Salem, R. ve Yount, K. M. (2019). Structural accommodations of patriarchy: Women and workplace gender segregation in Qatar. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 501-519.
- Sayce, S. (2006). Gender change? Locked into industrial relations and Bourdieu. *Employee Relations*, 28(5), 468-482.
- Saygılıgil Gündüz, F. (2011). Türkiye’de neoliberal politikalar ve kadın emeği: Serbest bölgede kadınların grevi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi SBE
- Sefer, B. K. (2024). Kırsal kalkınmada kadın emeği, sivil toplum kuruluşları ve kadın kooperatifleri. *Çalışma ve Toplum*, 1(80), 93-126.
- Seymour, K. (2009). Women, gendered work and gendered violence: So much more than a job. *Gender, Work & Organization*, 16(2), 238-265.
- Tüfekçi, Ü. Ve Gökçe, A. (2015). Metal sanayinde çalışan kadınlar arasında algılanan risk faktörü olarak psiko-sosyal riskler. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 301-307.
- Uguz, S. Ç. Ve Topbaş, F. (2019). Toplumsal cinsiyet ve kadın emeği: turizm sektörüne betimsel bir yaklaşım. *The Journal of Academic Social Science*, 7(7), 487-509.

- Urhan, B. (2009). Görünmezlerin görünür olma mücadeleleri: çalışan kadın örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 83-110.
- Urhan, B. (2015). Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün işçi sendikalarındaki izdüşümleri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 22-29
- Urhan, B. (2017). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, (69), 29-58.
- Ünlütürk- Ululaş, Ç. (2009). Yoksulluğun kadınlaşması ve görünmeyen emek. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 25-40.
- Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2010). “Evin içi işyeri: Ev hizmetleri, ücretli emek ve göçmen kadın emeği”. S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk (drl.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*. Sosyal Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, 277-303.
- Yamankaradeniz, N., Akalp, G. ve Çankaya, O. (2015) Otomotiv ve metal sektöründe çalışan kadınların maruz kaldıkları fiziksel risk algısı. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 449-458.
- Yaman Öztürk, M. (2010a). “Ücretli iş ve ücretsiz bakım hizmeti ekseninde kadın emeği: 1980’lerden 2000’lere” S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk (drl.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*. Sosyal Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, 27-80.
- Yaman Öztürk, M. (2010b). Kapitalist gelişme ve kriz sürecinde kadın emeği: Asya deneyiminden çıkarılacak dersler. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 105-132.
- Yaman Öztürk, M. ve Akduran, Ö. (2010). “Tütün Tarlalarında Kadın Emeği: Bafra’da Tütün Üreticisi Olmak”. S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk (drl.), *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*. Sosyal Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, 217-250.
- Yaman Öztürk, M. ve Dedeoğlu, S. (2010). “Giriş: Kapitalizm ve ataerki ilişkisi çerçevesinde kadın emeği”. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği*, 2010, 9-25.
- Yaman Öztürk, M. (2012). Ataerki: Bir Kavramın Yeniden İnşası “Eski” Ataerki’den Ataerki Kapitalizme, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 10 (28), 72-115.
- Yaman, M. (2013). *Ataerki Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Emeği Bedeni*. Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Yücel, G. (2019). Sanayide otomasyon ve kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 1(60), 457-478.
- Yücesan Özdemir, G. (2010). “Ekmek ve Gül”: Güvencesiz çalışan kadınların sağlığı. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10(37), 9-12.
- Wagner, I. (1986). Equal Talents—Unequal Measures: skilled women workers in Austria's metal industry. *European Journal of Engineering Education*, 11(3), 321-329.
- Walby, S. (2014). *Patriyarka Kuramı*. (Çev. H. Osmanağaoğlu), Dipnot Yayınları, Ankara.

- International Labour Office, (2005). ‘‘ Code of practice on safety and health in the iron and steel industry’’. Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112443.pdf (erişim tarihi: 23.08.2023)
- İstanbul Demir ve Demir Dışı Metaller ihracatçıları Birliği. (2024). Demir ve Demir Dışı Metaller Sektörü İhracat Notları, Ocak 2024 <https://www.turkishmetals.org/storage/files/export-reports/ocak-2024-1.pdf> (Erişim Tarihi:10.02.2024)
- Kadın Örgütleri Basın Açıklaması. (2006).
- KEİG. (2015). Mamak'ta Yaşayan Kadınların Gündelik Hayatlarına Dair Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Tuzluca Örneği.
- KEİG. (2019). Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu.
- SGK. 2020 Yılı Sgk İstatistik Bilgisi <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi: 10.03.2024)
- SGK. 2021 Yılı Sgk İstatistik Bilgisi. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi: 10.03.2024).
- SGK. 2022 Yılı Sgk İstatistik Bilgisi. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi: 10.03.2024).
- Gazete, 7.05.2004. Sayı: 25455
- Resmi Gazete, 25.02.2011. Sayı: 27857
- Resmi Gazete, 16.08.2013. Sayı: 28737
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı İstanbul Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü, İstanbul İl Sanayi Durum Raporu 2020. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari/mu1602011640> (Erişim Tarihi:10.01.2024)
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı İstanbul Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü, Kocaeli İl Sanayi Durum Raporu 2020. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari/mu1602011652> (Erişim Tarihi: 10.01.2024)
- Türkiye İhracatçıları Meclisi. (2023). İhracat 2023 Raporu. https://tim.org.tr/files/downloads/Strateji_Raporlari/TIM_Ihracat_2023_Raporu.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2024)
- Türkiye İhracatçıları Meclisi. (2022)İhracat 2022 Raporu Yeni Vizyon, Yeni Yol Haritası. https://tim.org.tr/files/downloads/Strateji_Raporlari/TIM%20İhracat%20Raporu%202022.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2024)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Sanayi Kapasite Raporu İstatistikleri
<https://tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/sanayi-kapasite-raporu-istatistikleri.php> (Erişim Tarihi: 10.01.2024)

UNDP. (2020). Suriye Krizine Yanıt Olarak Türkiye’de Dayanıklılık Projesi, ‘Sektörel Yol Haritaları: Türkiye’de Makine ve Metal Sektörü.

İnternet Kaynakları

Bayrak, K. (2017). Metal sektöründe kadın işçilerin durumu ve sorunları. *İSİG Meclisi*,
<http://isigmeclisi.org/18301-metal-sektorunde-kadin-iscilerin-durumu-ve-sorunlari-1-kizil-bayrak> (Erişim Tarihi:12.03.2024).

Dr. Leyla BEKTAŞ ATA *Etnografik ve Feminist Araştırma Yöntemleri*. (2023). 139 dak.
 İdealKent TV. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=-MpetgB3ij0&t=32s>
 (Erişim Tarihi: 29.12.2023)

Karaca, S. (2018). ‘Metal işçisi kadınlar neden moralsız?’. *Ekmek ve Gül*.
<https://ekmekvegul.net/gundem/metal-iscisi-kadinlar-neden-moralsiz> (Erişim Tarihi:17.08.2022)

‘Metal İşçisi Kadının Gündemi: 8 saat çalışma, vardiya, kreş, kriz ve şiddet. *Ekmek ve Gül*.
 29.04.2019. <https://ekmekvegul.net/guncel-dosya/metal-iscisi-kadinin-gundemi-8-saat-calisma-vardiya-kres-kriz-ve-siddet> (Erişim Tarihi:12.03.2024).

‘81 İlin Yatırım Haritası’. <https://www.dunya.com/ekonomi/iste-81-ilin-yatirim-haritasi-haberi-191535> (Erişim Tarihi: 10.01.2024).

EKLER

EK-1 GÖRÜŞME FORMU

GÖRÜŞME SORULARI

A) Metal İşçisi Kadınlara Yönelik Demografik Sorular

- 1) Yaş:
- 2) Eğitim durumu
- 3) Medeni durum
- 4) Çocuğunuz var mı?
- 5) Hanede kaç kişi yaşıyorsunuz?
- 6) Hanede kimlerle yaşıyorsunuz?
- 7) Evde bakıma muhtaç biri var mı; var ise kim(ler) tarafından bakım ihtiyacı karşılanmakta?
- 8) Aylık geliriniz tüm ihtiyaçlarınız için yeterli mi?
- 9) Kaç yıldır çalışıyorsunuz? Metal sektöründe kaç yıldır çalışıyorsunuz?

B) Metal İşçisi Kadınların Çalışma Ortamı ve Deneyimlerine Dair Sorular

- 1) Ne kadar süredir metal sektöründe çalışıyorsunuz?
- 2) Metal sektöründe çalışmayı tercih etme sebebiniz neydi?
- 3) Çalıştığınız metal atölyesi evinize ne kadar uzaklıkta?
- 4) İşe ulaşımınızı nasıl sağlıyorsunuz?
- 5) Normal bir iş gününüzde neler yaparsınız?
- 6) İşinizden memnun musunuz?
- 7) Haftada kaç gün ve günde kaç saat çalışıyorsunuz?
- 8) İşiniz dikkat gerektiriyor mu? Hangi noktalarda özel dikkat gerektiriyor?
- 9) İş güvenliği riski yüksek mi? Bu konuda benzer sektörlerle karşılaştırır mısınız?
- 10) Bir işi yapmanız için belirli bir süre kısıtı var mı; var ise nedir?
- 11) İşyerinde kullanmanız için gerekli ekipman veriliyor mu; hangi ekipmanları kullanmanız gerekiyor?
- 12) Bu ekipmanları kullanmayı nasıl öğrendiniz?
- 13) Çalıştığınız yerde herhangi bir iş kazası yaşadınız mı? Veya yaşandığına tanık oldunuz mu?
- 14) Bu sektörde iş kazalarının nedenleri nelerdir?
- 15) İşyerinde gerçekleştirdiğiniz çalışmalardan kaynaklı sağlık sorunları yaşıyor musunuz; yaşıyorsanız nedir?
- 16) Çalıştığınız yerleri çalışma koşulları açısından değerlendirir misiniz? Sizi en çok etkileyen olumsuzluklar nelerdir?
- 17) İşyerinizde performans puanlama sistemi kullanılıyor mu? Kullanılıyorsa kriterler nelerdir? Çalışma ortamını ve kişisel olarak sizi nasıl etkiliyor?
- 18) İşyerinde birden fazla iş ile meşgul olmanız gerekiyor mu? (Evet ise ne tür işler?)
- 19) Yaptığınız iş süreklilik ve tekrar gerektiriyor mu? Tekrarlı işler sizi nasıl etkiliyor?
- 20) İş yükünüzün ağır olduğunu düşünüyor musunuz?
- 21) İş yükünüze göre aldığınız ücretin hakkaniyetli olduğunu düşünüyor musunuz?
- 22) Çalışma ortamında siz çalışırken rahatsız olduğunuz bir durum var mı?
- 23) İşyerinde herhangi bir aşağılanma, kabalık ya da tacize maruz kaldınız mı?

- 24) Çalışma alanı fiziksel olarak nasıl tasarlanmış, anlatır mısınız? Bu alanda sizi rahatsız eden bir durum var mı? (Örneğin, diğer kişilerin sizi rahatsız etmeden geçebilmeleri için yeterli genişlik var mı?)
 - 25) Çalışma arkadaşlarınız ile ilişkileriniz nasıl?
 - 26) İş yerindeki uygulamaları adil buluyor musunuz? Bulmuyorsanız hangi yönleriyle?
 - 27) Erkeklerle aynı yerde mi çalışıyorsunuz? Evet ise, bu durum çalışma ortamınızı nasıl etkiliyor?
 - 28) Metal sektöründe kadın olmak hangi açılardan farklılık yaratıyor?
 - 29) Erkekler ve kadınlar arasında ücret veya yan haklarda farklılık var mı? Varsa bu fark neye göre belirleniyor?
 - 30) İşyerinde bir problem yaşadığınızda probleminizin çözümü için ilk önce kime başvuruyorsunuz? Bu süreç nasıl işliyor? Sorunlarınıza çözüm bulmada sıkıntı yaşıyor musunuz?
 - 31) Çalıştığınız yerde iş arkadaşlarınızın kadın olmaktan kaynaklı olarak özel zorluklarla karşılaştığına tanık oldunuz mu?
 - 32) Metal atölyesinde çalışmak dışında başka gelir getirici bir iş yapıyor musunuz?
 - 33) Başka bir işte çalışsaydınız daha mutlu olur muydunuz? Ne tür bir iş? Ve neden?
 - 34) İşte kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Neden?
 - 35) İş yerinizde kadınları ilgilendiren düzenlemeler var mı?
 - 36) Sizce bir insan nasıl bir işi hak eder?
 - 37) Sizce bir kadın için ideal çalışma koşulları nelerdir? Kadınların yoğun olarak çalıştığı iş yerleri nasıl düzenlenmelidir?
- C) Metal İşçisi Kadınların Hane İçi ve Gündelik Yaşam Deneyimlerine İlişkin Sorular
- 1) Çalışabilmek için aile üyelerinden izin almanız gerekti mi?
 - 2) Ailenizi ilgilendiren herhangi bir duruma dair kararları kim verir?
 - 3) Siz çalışırken evdeki işleri yapan biri var mı?
 - 4) Çevreniz sizin çalışmanızı nasıl karşılıyor?
 - 5) Varsa çocuklarınızın bakımı için destek aldığınız biri var mı?
 - 6) Çalışma arkadaşlarınızla ev hayatınızla ilgili konularda dayanışma ilişkileriniz var mı?
 - 7) Çalışma hayatınızı devam ettirebilmek için ev yaşamınızla ilgili kimlerden destek alıyorsunuz? (Komşular, arkadaşlar, kurumlar, aile üyeleri, vb.?)
 - 8) Kadının evindeki ve çalışma hayatındaki yerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
 - 9) Eşiniz de çalışıyor mu?
 - 10) Mecbur olduğunuz için mi çalışıyorsunuz? Çalışmamayı tercih eder miydiniz?
 - 11) Çalışmak hayatınızla ilgili bakışınızı nasıl etkiledi?
 - 12) Çalışma hayatında kurduğunuz ilişkiler ev hayatınızı etkiledi mi? Evet ise nasıl? Ne yönde?
 - 13) Çalışma hayatınızın ev hayatınızı en olumsuz yönde etkilediği konu/konular nelerdir?
 - 14) Çalışma hayatınızın ev hayatınızı en olumlu şekilde etkilediği konu/konular nelerdir?
 - 15) Çalışma hayatı sizi nasıl değiştirdi? (Olumlu ya da olumsuz)
 - 16) İş dışında neler yaparsınız?
 - 17) Kazandığınız parayı neler için kullanıyorsunuz?
 - 18) Herhangi bir kuruluşa üyeliğiniz var mı? (Dernek, STK, sendika vb.)
 - 19) Gündelik yaşamda diğer insanlarla kendinizi hangi konularda eşit veya eşitsiz hissediyorsunuz?
 - 20) Kadın olarak gündelik yaşamda en çok zorlandığınız konular hangileridir?

EK-2 GÖRÜŞMECİ ONAY FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAY YAZISI

Bu çalışma, Akdeniz Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Janset Özen Aytemur danışmanlığındaki yüksek lisans tezi kapsamında Arş. Gör. Esra Kasap tarafından yürütülmektedir. “Metal Sektöründe Çalışan Kadın İşçilerin Çalışma Ortamında Yaşadıkları Deneyimler Üzerine bir Araştırma” başlıklı bu araştırma kapsamında sizinle görüşme yapmayı talep ediyoruz. Bu çalışmada metal sektöründeki kadın işçilerin emek süreci ve özel yaşam içerisinde var oluş biçimlerinin ve toplumsal eşitsizlik üreten ilişkilerin, sektördeki kadın işçilerin deneyimleri üzerinden betimlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmaya katılım tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Cevaplarınız araştırmacılar tarafından **gizli tutulacak** ve araştırma ekibi dışında kimse göremeyecektir. Verileriniz, akademik amaçlar dışında kullanılmayacaktır. İsimler, tarihler ve yerler gizlenecek veya takma isimler kullanılacaktır. İstemediğiniz herhangi bir bilgiyi vermek veya tercih ettiğiniz herhangi bir soruyu cevaplamak zorunda değilsiniz. Herhangi bir zamanda çalışmayı bırakma hakkına sahipsiniz. Bunu istediğiniz takdirde görüşme anında sonlandırılacaktır.

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Katılımınız bu araştırma için önemlidir; yardımcı olmak adına zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Janset Özen AYTEMUR
(Danışman)

Arş. Gör. Esra Kasap
(Araştırma yürütücüsü)

Katılımcının

Adı-Soyadı:

İmzası:

İletişim Bilgileri:

E-posta:

Telefon:

EK-3 VERİ ÇÖZÜMLEMESİNE KAYNAKLIK EDEN TEMALAR

Ana Kategoriler	Ana Temalar	Alt Temalar
Metal Sektöründe Dönüşüm	Kadınların sektöre girişi	Sektörü tercih etme nedeni İşverenin kadın emeği talebi Kadının sektöre girişine erkeklerin tepkisi
İşyeri Deneyimleri	Fiziksel koşullar	İşin tasarımı ve işbölümü Çalışma saatleri, vardiya ve fazla mesai Ağır çalışma koşulları ve işyükü Ücret ve yan haklar İşçi sağlığı ve iş güvenliği
	Psikolojik koşullar	Baskı ve kurallar İşyeri ilişkileri Taciz Sendikalı olmak
Gündelik Hayat ve Toplumsal Cinsiyet	“İkinci mesai”	Hane içi karar ve güç dinamikleri Görünmez emek İş ve özel hayat dengesi Kendine zamansızlık

EK-4 KATILIMCILARIN ÖZELLİKLERİ

İsim*	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durumu	Çocuk Sayısı	Toplam Çalışma Süresi	Metal Sektöründe Çalışma Süresi
Selda (Gazeteci)	-	-	-	-	-	-
Gülcan (Metal İşçisi)	41	Lise	Bekar	-	26 Yıl	5 Yıl
Devrim (Metal İşçisi)	43	İlkokul	Evli	2	Belirtilmedi	7 Yıl
Taşıyıcı (Metal İşçisi)	40	Lise	Bekar	-	25 Yıl	14 Yıl
Dila (Metal İşçisi)	32	Üniversite	Bekar	-	7 Yıl	3 Yıl
Zuhal (Metal İşçisi)	42	Lise	Evli	2	14 Yıl	9 Yıl
Elfida (Gazeteci)	29	Üniversite	Bekar	-	-	-
Hüsna (İK Uzmanı)	30	Üniversite	-	-	-	-
Nagihan (Metal İşçisi)	-	Lise	Boşanmış	1	27 Yıl	27 Yıl
Gamze (Metal İşçisi)	36	Ortaokul	Boşanmış	1	17 Yıl	17 Yıl
Zerrin (Metal İşçisi)	-	-	Boşanmış	1	18 Yıl	7 Yıl
Songül (Metal İşçisi)	37	-	Bekar	-	15 Yıl	1 Yıl
Gonca (Metal İşçisi)	-	Lise	Boşanmış	-	14 Yıl	6,5 Yıl
Hazan (Metal İşçisi)	40	-	Evli	1	-	7 Yıl
Nazan (Sendika Yetkilisi)	-	-	-	-	-	-
Meriç (İK Uzmanı)	31	-	-	-	-	-

*Katılımcıların gerçek isimleri değildir; katılımcılar tarafından kendilerine seçtikleri takma isimler kullanılmıştır.

EK-5 GÖRÜŞME YAPILAN KİŞİLERİN SIRASI (TARİH SIRASI İLE)

Tarih	Görüşülen Kişi	Görüşme Süresi	Görüşme Yeri
25.09.2022	Gazeteci	38 dk.	Online Platform- Zoom
19.07.2023	Metal İşçisi	123 dk.	Kafe
21.07.2023	İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı	30 dk.	İşyeri
23.07.2023	Metal İşçisi	39 dk.	Ev
23.07.2023	Metal İşçisi	52 dk.	Ev
23.07.2023	Metal İşçisi	30 dk.	Kafe
23.07.2023	Metal İşçisi	40 dk.	Kafe
24.07.2023	Sendika Yetkilisi	40 dk.	Sendika Genel Merkezi
27.07.2023	İnsan Kaynakları Uzmanı	30 dk.	İşyeri
29.07.2023	Gazeteci	55 dk.	Kafe
06.08.2023	Metal İşçisi	50 dk.	Dernek
16.03.2024	Metal İşçisi	70 dk.	Online Platform- Google Meet
17.03.2024	Metal İşçisi	130 dk.	Sendika Şubesi
17.03.2024	Metal İşçisi	130 dk.	Sendika Şubesi
17.03.2024	Metal İşçisi	130 dk.	Sendika Şubesi
17.03.2024	Metal İşçisi	130 dk.	Sendika Şubesi

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı ve SOYADI	Esra KASAP
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Bucak Anadolu Lisesi, Burdur/Bucak, 2015.
Lisans Diploması	İstanbul Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, İstanbul, 2019.
Tezli Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Antalya, 2024.
Yüksek Lisans Tez Konusu	Metal Sektöründe Çalışan Kadın İşçilerin Çalışma Ortamında Yaşadıkları Deneyimler Üzerine Bir Araştırma
Yabancı Dil	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	2023, Devam ediyor, Araştırma Görevlisi, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı