

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE KADIN YOKSULLUĞUNUN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
İSTİHDAM EDİLEN KADINLAR ÖZELİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

BURCU DEMİRÖZ

2501110374

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. NİLGÜN TUNÇCAN ONGAN

İSTANBUL - 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : BURCU DEMİRÖZ Numarası : 2501110374
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ Danışmanı : DOÇ. DR. NİLGÜN ONGAN
Tez Savunma Tarihi : 30.07.2019 Saati : 13.00
Tez Başlığı : TÜRKİYE'DE KADIN YOKSULLUĞUNUN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM EDİLEN
KADINLAR ÖZELİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUGUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM DELEN		Kabul
2- DOÇ. DR. NİLGÜN ONGAN		Kabul
3- DOÇ. DR. BERNA GÜLER		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ŞELELE UŞEN		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		

ÖZ

TÜRKİYE’DE KADIN YOKSULLUĞUNUN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM EDİLEN KADINLAR ÖZELİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

BURCU DEMİRÖZ

Oldukça tartışmalı bir kavram olan yoksulluk, küresel gelişmelerle de paralel olarak gittikçe çeşitlenmekte, yeni yoksulluk türleri hayatımıza girmektedir. Yoksulluk deneyimleri ise hem ülkeler hem de hane içinde farklılaşabilmekte; kadınlar yoksulluğu en derinden hisseden grup olarak ön plana çıkmaktadır

Kadın yoksulluğunun görünürlüğünün gittikçe artmasında işgücü piyasası yapısından, toplumsal cinsiyet rollerine pek çok değişkenin etkisi olmaktadır. Kadınlar, cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasalarında emek yoğun ve düşük ücretli işlerde çalışma olanağı bulmakta; güvencesiz ve esnek istihdam biçimleri işgücü piyasasındaki kırılganlıklarını arttırmaktadır. Kadınlar istihdama katılırken, ev içi rollerinde ise anlamlı bir değişiklik meydana gelmemekte, hem ev hem de iş sorumluluğunu birlikte yürütmekte, çifte mesai yükümlülüğü ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu çalışmada ilk bölümde öncelikle kadın işgücü ortaya konmuş, ikinci bölümde kadın yoksulluğu ve kadının işgücü piyasalarına eklemlenmesi incelenmiştir. Bahse konu çalışmalar yapılırken literatürdeki veri ve görüşlerden faydalanılmıştır. Üçüncü bölümde ise tekstil sektöründe kadınların durumu incelenmiş ve derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak saha çalışması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İşgücü, Yoksulluk, Tekstil, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Yoksulluğu

ABSTRACT

ASSESSMENT OF WOMEN'S POVERTY IN TURKEY PARTICULARLY FOR WOMEN EMPLOYED IN TEXTILE SECTOR

BURCU DEMİRÖZ

Poverty, which is a highly controversial concept, is becoming more diverse in parallel with global developments and new types of poverty are entering in our lives. Poverty experiences may differ in both countries and households and women come to the forefront as the group that feels poverty in the deepest way.

From labor market structure to gender roles, many variables have influence on increasing the visibility of women's poverty. Women find the opportunity to work in labor-intensive and low-paid jobs in the sexed labor markets, precarious and flexible forms of employment increase their vulnerability in the labor market. While women participate in employment, there is no significant change in their domestic roles, they carry out both home and work responsibilities together and face double duty obligations.

In this study, firstly women's labor force is put forward, in the second part women poverty and women's articulation is examined. The data and opinions in the literature have been utilized during these studies. In the third part, the situation of women in the textile sector was examined and field studies were held by conducting interviews.

Keywords: Women Labor Force, Poverty, Textile, Gender, Women Poverty

ÖNSÖZ

Bu çalışmada artan kadın yoksulluğu işgücü piyasasının yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında ele alınmış olup; en çok kadın istihdamı sağlayan sektörlerden birisi olan tekstil sektöründe çalışan kadınlar özelinde bir çerçeve sunulmaya çalışılmıştır.

İlgiyle araştırdığım bu konuyu bulmamı sağlayan ve tez çalışması boyunca beni yüreklendiren tez danışmanın Nilgün Tunçcan Ongan’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Süreç boyunca hep yanımda olan, bana rahat bir çalışma ortamı sunmak için kimi zaman fazlaca fedakar davranan başta annem olmak üzere aileme ve mesafelere rağmen desteğini esirgemeyen Ahmet Onur Çataklı’ya; bu çalışmanın ortaya çıkmasına en büyük katkıyı sağlayan, hikayelerini benimle paylaşan tüm kadınlara teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYEDE KADIN İŞGÜCÜ

1.1. Çalışma Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası.....	3
1.2. Küreselleşme ve İşgücü Piyasaları.....	5
1.2.1. Endüstrileşme ve Ücretli Topluma Geçiş	5
1.2.2. Küreselleşme ve İşgücünün Dönüşümü	6
1.3. Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İşgücü	8
1.3.1. Dünya’da Kadın İşgücü.....	8
1.3.2. Türkiye’de Kadın İşgücü.....	12
1.4. Kanunlarda Kadının Yeri	16

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN YOKSULLUĞU VE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMUNUN YOKSULLUĞA ETKİSİ

2.1 Yoksulluk Tanımı ve Türleri.....	20
2.1.1. Mutlak Yoksulluk	20
2.1.2. Görelî Yoksulluk.....	22
2.1.3. İnsani Yoksulluk	23
2.2 Yoksulluğun Kadınlaşması	25
2.2.1. Kadın Yoksulluğu, Artan Eğilimler	25
2.2.2. Çalışan Yoksul Kadınlar	28
2.2.2.1. Ücretsiz Aile İşçiliği	28
2.2.2.2. Esnek Çalışma.....	31
2.2.2.3. Farklılaştırılmış Ücret Politikaları	33
2.3. Doğal Olarak Yardımcı İşgücü	36
2.3.1. Değersizleştirilen Kadın Emeği	36

2.3.2. İkincil İşgücü Olarak Kadın Emeği.....	37
2.4. Çifte Mesai Yükümlülüğü.....	40
2.5. Cinsiyetlendirilmiş İşgücü Piyasaları.....	43
2.5.1. Cinsiyete Göre İş Kollarında Dağılım.....	43
2.5.2. Arz ve Talebin Kesişmesi: Kadın İş Erkek İş.....	44
2.5.3. Cinsiyetlendirilmiş Kadın İstihdamına Yönelik Uygulamalar.....	46
2.6 Kıdem ve Liyakat: Fırsat Eşitliği Mi?.....	47
2.6.1. Fırsat Eşitsizliği.....	47
2.6.2. Yüksel(e)meyen Kadın Çalışanlar	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN YOKSUULLUĞUNA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

3.1 Türk Tekstil Sektörü ve Kadın İstihdamı.....	51
3.1.1. Tekstil Sektörünün Dış Ticaret ve İstihdamı	51
3.1.2. Tekstil Sektörü istihdamında Ucuz Emek Olarak Kadın İşgücü	53
3.2. Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma.....	56
3.2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı.....	56
3.2.1.1. Örneklem Zemini	57
3.2.1.2. Araştırmanın Yöntemi.....	57
3.2.1.3. Karşılaşılan Zorluklar.....	58
3.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları	58
3.3.1. Görüşme Yapılan Kadınların Genel Profili.....	58
3.3.2. İşe Giriş ve Süreç	61
3.3.2.1. İşe İlk Giriş.....	61
3.3.2.2. İş Değiştirme	63
3.3.2.3. Çalışan Sayısı ve Kadının Terfisi.....	64
3.3.3. Sosyal Şartlar	66
3.3.3.1. Kayıtdışı İstihdam	66
3.3.3.2. Çalışma Saatleri, İzinler ve Ücretler	68
3.3.3.3. Yukarıdakiler-Aşağıdakiler.....	70
3.3.3.4. İş İle İlgili Değerlendirmeler.....	71
3.3.3.5. Sosyal Uygunluk Trendi	73
3.3.4. Çalışmanın Anlamı ve Ev İçi Dönüşüm	75
3.3.4.1. Annelik ve Çalışma	75
3.3.4.2. Ev İşlerinde Dönüşüm.....	77

3.3.5. Çalışmanın Anlamı ve Geleceğe Dair Beklenti	79
SONUÇ	82
KAYNAKÇA	85



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyete Göre Ücretli / Ücretsiz Çalışma Oranları	26
Tablo 2: Kadın Çalışan Ağırlıklı Sektörlerde Kadın ve Erkek Ücretleri	30
Tablo 3: Çalışma Durumuna Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma Nedenleri	31
Tablo 4: Türkiye Tekstil Sektörünün İstihdam Verileri (2018 Yılı)	54
Tablo 5: Görüşmeci Listesi	63



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BBC	: British Broadcasting Corporation (Britanya Yayın Kuruluşu)
BM	: Birleşmiş Milletler
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
GÜNTİAD	: Güneydoğu Tekstil Sanayi ve İşadamları Derneği
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
R.G.	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UNDO	: United Nations Industrial Development Organization (Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Örgütü)
UNDP	: United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
USD	: United State Dollar (Amerika Birleşik Devletleri Doları)

GİRİŞ

Uzun yıllardır tartışılan ancak tanımlanmasında uzlaşa sağlanamayan yoksulluk kavramı gittikçe çeşitlenmekte, üzerine yapılan tartışmalar artmaktadır. Küreselleşme ile birlikte yoksulluk artıp derinleşirken, yeni yoksulluk kavramları da hayatımıza girmektedir.

Yoksulluk kavramı bu denli tartışılırken, yoksul nüfusun büyük çoğunluğunu kadınların oluşturması da dikkat çeken bir başka gelişme olmakta, yoksulluğun kadınlaşması kavramına ilişkin yazın da gün geçtikçe artmaktadır. Yoksulluk tanımı ve kavramın içeriğine ilişkin olarak farklı yaklaşımlar olduğu gibi, cinsiyetler arasında da yoksulluk deneyimleri aynı olmamakta, yoksulluğa iten sebepler birbirinden farklılaşabilmektedir. Yoksulluğa iten en önemli sebepler arasında gösterilen işsizlik, erkek yoksulluğunu açıklamada yardımcı olsa da, kadınlar tam zamanlı çalıştıklarında bile yoksulluk riski ile karşı karşıya kalabilmektedir.¹

Dünya genelinde artan kadın istihdamına paralel olarak, Türkiye’de de kadın istihdamında artış gözlemlenmekte ancak bu artış oldukça düşük seyretmektedir. Üstelik kadınlar, ağırlıklı olarak vasıf gerektirmeyen emek yoğun işlerde ucuz işgücü olarak istihdam edilmekte; teknoloji ağırlıklı sektörlerde ise kadın istihdamı oldukça sınırlı kalmaktadır. İşgücü piyasasının yapısı, toplumsal cinsiyet rolleri, sosyolojik yapı gibi farklı pek çok etmen sebebi ile işgücüne eşit şartlarda katılım sağlayamamakta; işgücü piyasasında yer almaları yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmalarını engelleyememektedir.

Bu kapsamda, çalışmanın ilk bölümünde çalışma faaliyetinin, yaşamsal ve sosyal faaliyetlerin yürütülmesindeki önemine değinilerek, Dünya ve Türkiye’de kadın istihdamının seyri ele alınacaktır. Kadın işgücü piyasasına giriş süreci ve piyasanın kadın işgücüne olan talebinin altında yatan etmenlere kısaca değinilecektir.

¹Martha E.Gimenez, The Feminization of Poverty, Myth or Reality, (çevrimiçi), https://www.researchgate.net/publication/307933864_The_Feminization_of_Poverty_Myth_or_Reality, 17.10.2018, s.7

Çalışmanın ikinci bölümünde yoksulluk kavramına değinilerek, yoksulluk kavramlarına ilişkin kısa bir çerçeve sunulacaktır. Artan istihdam oranlarına karşın, çalışan yoksulluğu da giderek artmakta ve bu grubun büyük bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda, kadınların hane için sunduğu ücretsiz emeği, kadın istihdamını arttırıcı bir yöntem olarak sunulan esnek çalışma modeline talep ve aynı yetkinlikteki kadın-erkek arasında aynı iş için uygulanan farklı ücret politikaları ikinci bölümün kapsamında ele alınacaktır. Bu bölümde ayrıca, kadın emeğinin değersizleştirilerek yardımcı işgücü olarak konumlandırılması nedeni ile ucuz emek olarak piyasada yer alması, fırsat ve olanaklardan eşit ölçüde yararlanamaması ve aile içi sorumlulukları da omuzlarında taşıyarak çifte mesai yükümlülüğü ile karşı karşıya kalmaları tartışılacaktır. Zira, kadınların istihdam oranı artış eğiliminde olsa bile, işgücü piyasalarının yapısı ve toplumsal kabuller, kadın istihdamına da belirli bir çerçeve çizmektedir. Kadınlar, cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasaları sebebi ile belirli işkollarında düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri ile yer bulabilirken, yükselme olanakları da oldukça sınırlı kalmaktadır.

Kadın istihdamına katkı sunan sektörlerin başında tekstil sektörünün yer alması sebebi ile son bölümde tekstil sektöründe çalışan kadınların çalışma deneyimlerine yer verilmekte olup, bu kapsamda 20 kadın çalışan ile yapılan derinlemesine mülakat sonuçlarına yer verilecektir. Sektörün büyüklüğü ve çalışan kadın sayısının yüksekliği göz önüne alındığında, çalışmanın genel bir yargı iddiası taşıması mümkün olmayıp; “kadına özgü” olarak tanımlanan sektörde çalışma deneyimine dair ipuçları vermesi açısından önem taşımaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE KADIN İŞGÜCÜ

1.1. Çalışma Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası

İnsanlar; günlük hayatlarının büyük bir bölümünü işgücü piyasasına emeklerini sunarak geçirmekte, bu emek karşılığında aldıkları ücretle günlük hayatlarını idame ettirmekte ve ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Çok genel bir tanımlamayla, emeğin arz ve talebinin karşılaşılarak belirli bir sözleşme çerçevesinde ilişkilerin yürütüldüğü² piyasaya işgücü piyasası denilmekte olup; bu piyasaya giriş-çıkışların serbestçe yapılabildiği ve bu piyasada sözleşme özgürlüğünün mutlak olduğu varsayılmaktadır.

İktisadi faaliyetlerin 4 temel unsurundan olan emeğin³ sunulduğu işgücü piyasasında, emek sunulurken gerçekleştirilen faaliyetler çalışma olarak adlandırılmakta olup, çalışmaya ilişkin düzenlemeler gün geçtikçe çeşitlenmekte ve üzerine yapılmış akademik çalışmaların sayısı da hızla artmaktadır. Karşılığında aldığımız ücretle tüm yaşamsal faaliyetlerimizi geçirdiğimiz çalışma; öylesine vazgeçilmez, önemli bir hâle gelmiştir ki, bir “hak” olarak kendine uluslararası sözleşmeler ve ulusal kanunlarda da yer bulmuştur.

“Bu Sözleşme’ye taraf olan devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.”⁴

Çalışmayı bu derece önemli kılan, tüm sosyal haklara nazaran birincil bir görev üstlenmiş durumda olmasıdır. Zira sosyal güvenlik sistemine dâhil olabilmek, kültürel yaşama katılmak ve istenilen nitelikte eğitim hakkı alabilmek dahi çalışma hakkı ile bağlantılı olarak elde edilebilecek haklar olarak konumlandırılmışlardır.

² Aslı Karataş, **Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Muğla, 2006, s. 6.

³ Diğerleri ise mütteşebbis, sermaye ve doğal kaynaklardır.

⁴ **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme**, (R.G. 11.08.2003-15196).

Sosyal güvenlik primleri ödenmeksizin sağlık haklarından faydalanabilmek, ücreti ödenmeden kültürel bir faaliyete katılabilmek ya da asgari bir yaşam standardına sahip olabilmek mümkün olmamaktadır. Herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren “ çalışma hakkı”nı özgür iradesi ile seçmeyen bireyler, yaşamak için gerekli olan tüm kazanımlardan da feragat etmiş olmaktadırlar.⁵

Çalışmanın öneminden hareketle, bizler de tüm hayatımızı tercih edilecek eleman olmak üzerine kurgulamakta, genellikle iyi bir iş için örgün veya açıktan eğitim sürecini tamamlamaktayız. Çünkü bir avukat, mühendis, öğretmen olmak, sadece bir işte çalışmak anlamına gelmemekte; o işle birlikte bir “hayat kazanmak”, çalışmakla var olmak anlamına gelmektedir.⁶ Çalışmayı cazip hâle getirmek için çalışmayı önceliklendirmek ve yaşamakla eşdeğer hâle getirmek de bir nevi zorunluluktur.

Özgürlük olarak çalışma, özünde negatif bir hak olarak karşımıza çıkmakla birlikte, çalışma hakkının herkesçe ulaşılabilir olmasını sağlama noktasında devlete sorumluluklar yüklenmektedir.⁷ Teoride herkes “eşit” olarak işgücü piyasasına dâhil olma hakkına sahip olsa ve devlete bu hakkın korunup kullanılması için sorumluluk yüklenmiş olsa da gittikçe artan işsizlik⁸ ve aşağıya doğru ivme gösteren ücretlerin baskın olduğu bir çalışma ortamında “çalışma hakkı”nın ne ölçüde kullanılabildiği ya da devletin işe girişlerde nasıl eşitlik sağladığı tartışma konusudur. Çalışan aleyhine gün geçtikçe gerileyen işgücü piyasasında aynı zamanda derinleşen bir cinsiyetçi iş bölümü de yaşandığından; çalışma hakkını herkesin özgürce kullandığı ve işgücü piyasasında herkesin eşit olarak konumlandırıldığı söylemi de sorgulanır hâle gelmektedir. Üstelik her ne kadar çalışma yolu ile emeğin piyasada değişim sürecine

⁵ Umut Omay, **Sosyal Haklar: Kısa ve Eleştirel Bir Bakış**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s. 34.

⁶ Tanıl Bora, **Boşuna Mı Okuduk?: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği**, 2. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2011, s.125.

⁷ Nihat Bulut, **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2009, s. 132.

⁸ TÜİK verilerine göre, işsiz sayısı, 2018 yılı Aralık döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 1 milyon 11 bin kişi artarak 4 milyon 302 bin kişiye ulaşmıştır. İşsizlik oranı 3,1 puanlık artış ile %13,5 seviyesinde gerçekleşmiştir:

TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, 2018, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30677>, 1 Mayıs 2019.

girmesinin özgür irade ile ve eşitler arasında gerçekleştiği ön kabulü hâkim olsa da bu eşitliğin varlığı da tartışma konusudur.

Bu bağlamda çalışmak ve çalışma ile ilişkilendirilmiş hakların kazanımında gerçek bir eşitlikten bahsetmek güçleşmekte ve özellikle kadınların işgücü piyasasına dahil olma süreci gün geçtikçe daha da çok tartışılır hale gelmektedir. Cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasaları, kadın ve erkek arasında farklılaştırılmış ücret politikaları, eşit olmayan piyasaya eklemlenme süreci kadınların kırılganlığını arttırmakta, eşitsizliği pekiştirmekte ve kadın emeğini de görünmez kılarak yoksulluk ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmalarını kolaylaştırmaktadır.

1.2. Küreselleşme ve İşgücü Piyasaları

1.2.1. Endüstrileşme ve Ücretli Topluma Geçiş

Günümüzdeki anlamı ile olmasa bile, çalışmanın, emek sarf etmenin tarihçesi çok eskiye dayandırılmaktadır. Takas ekonomisinin geçerli olduğu zamanlarda da ihtiyaç duyulan ürünlerin üretiminde, bedensel emeği girdi olarak kullanmak gerekmiştir. Tarihi çok eskiye dayansa da çalışmanın, emeğin anlamında esas değişim ise işçileşme, pazar için üretim sürecinde gerçekleşmiştir.

Tarih, milyonlarca kırılma noktasının iç içe geçtiği bir dizgidir. İnsanlık için “tarihî” addedilen olaylar olduğu gibi, kitlesel üretim için de “tarihî” sayılabilecek belki de en önemli adım, üretim bantlarının tarih sahnesine çıkması olmuştur. James Watt’ın 1760’lı yıllarda icat ettiği buhar makinesinin tekstil sektörüne entegrasyonu, üretim ve çalışma ilişkilerinin milâdı kabul edilebilecek bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Uzun sürede tek parça olarak çıkarılabilen ürünler, kısa sürede ve yüksek adetli olarak üretilmeye başlanmış ve çok sayıda alıcı için üretim zorunluluk hâlini almıştır. Fabrika bacalarının yükseldiği ve üretimin yüksek adetlerle gerçekleştiği ekonomide pazarın genişlemesi adeta büyümlü bir kavram hâline dönüşmüş ve makineler, dönemin en önemli aktörleri hâline gelmiştir. Toprağın zenginlik belirtisi olarak görüldüğü tarıma dayalı ekonomilerde ücretli çalışma istenmeyen bir çalışma

biçimi iken; toprağını ve zanaatını kaybedenler işçileşmiş, ücretliler toplumuna doğru geçişi hızlandırmışlardır.⁹ Sanayi Devrimi ile ise işçileşme süreci hız kazanmış ve kitleleşmiştir.

Hiç durmadan üretim yapılan fabrikalarda yaşanan sefalet ise dönemin en çarpıcı gerçekliği olarak tarihte yer bulmuştur. Penceresi bile olmayan odalarda 16 saati bulan çalışma süreleri, anne ve babanın aldığı ücret yetmediği için çocukların aileleri ile birlikte işçileşmesi, hiçbir korunma önlemi olmayan sağlıksız çalışma ortamları sebebi ile gelen erken ölümler ve adeta işkenceye varan kurallar dönemin çarpıcı gerçeklikleri arasında yer almıştır.¹⁰ Üretim araçları sahibi dışında geri kalan herkes endüstrileşme ile birlikte gittikçe fakirleşir ve sadece yaşamak için “özgürce” seçmek zorunda kaldıkları işlerde çalışırken, din adamları dahi, yaşanan tüm sefalete rağmen, asıl kışkanılanın çalışmak olduğunu vurgulamışlardır.

“Yoksulların zenginlerde görüp kıskandıkları bir başka şey de rahatlarıdır. İşte burada büyük bir yanlışlığa düşüyorlar... Dinlenme, çalışmanın durmasıdır. Dolayısıyla yorgunluğu bilmeyenler dinlenmenin zevkini bilmez, hatta tadını bile alamazlar. Zenginler, dinlenmenin yoksullara verdiği rahatlığı ve zevki kıskançlıkla seyrediyorlar.”¹¹

1.2.2.Küreselleşme ve İşgücünün Dönüşümü

20. yüzyıla gelindiğinde işgücünde yaşanan dönüşüm, küresel işgücü dağılımında da kendini göstermiştir. Gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasındaki uçurum gittikçe artarken, üretim ve bölüşüm arasındaki fark da gittikçe derinleşmiştir. Kolonileşmenin de desteğiyle fakir ülkelere hammadde geliştirmiş ülkelere taşınırken, üretim gücünü elinde bulunduran ülkeler bu ürünleri mamul hâline getirip dağıtımını sağlamışlardır. Zamanla bağımsızlığını kazanan ülkeler, koruyucu duvarlar arkasında her ne kadar kendi ekonomisini geliştirmek istese de yüksek maliyetli üretim, endüstrileşmiş devletlerin sahip olduğu avantajlar ve teknolojik

⁹ Robert Castel, **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi**, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2017, s.109.

¹⁰ Sven Beckert, **Pamuk İmparatorluğu**, Çev. Ali Nalbant, İstanbul, Say Yayınları, 2014, s. 247.

¹¹ Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, İstanbul, İletişim Yayınları, 2017, s.206.

yeniliklerin etkisi ile bu duvarların esnetilmesi uzun sürmemiştir. Küresel ölçekte bir işbölümü iyice yerleşirken, üretim; işçi maliyetlerinin düşük olduğu az gelişmiş ülkelere kaymıştır.¹² Avrupa’da, 1970’te imalat sanayisinde çalışan sayısı 33 milyon iken, küresel işbölümünün de sonucu olarak bu sayı 2010 yılında 7 milyon kişiye düşmüştür.¹³

Avrupa’da başlayıp tüm dünyayı etkisi altına alan post-fordist üretimin yaygınlaşması; emeğin de parçalanması ve değerinin düşmesi, esnek, geçici ve sözleşmeli çalışma biçimlerinin gelişmesi gibi sonuçları beraberinde getirmiştir. Asgari ücreti ve sosyal güvenlik primlerini istihdamı zorlaştıran ve belirsiz süreli hizmet sözleşmesini de istihdamı arttıran etmenler olarak gören yaklaşım; iş gücünün ikamesine ve dolayısı ile üretim maliyetinde iş gücü payının azalmasına yol açmıştır.¹⁴ Yani sistemin işlerliği ucuz iş gücüne ve büyük ölçüde esnetilip kuralsızlaştırılmış piyasa işleyişine dayanmaktadır.

“ Sanayinin, bu zenginlik kaynağının, günümüzde ne kuralı, ne örgütlenmesi, ne hedefi vardır. Sanayi, düzenleyicisi olmadan işleyen bir makinedir; onu kullanan devindirici gücün pek önemi yoktur. İnsanları da nesneler gibi çarklarında öğütürük köyleri boşaltır, insanları kapalı mekanlarda toplar, ruhu da bedeni de zayıf düşürür ve ardından, ne yapacağını bilemediğinde, güçlerini, gençliklerini, yaşamlarını onu zenginleştirmek için feda etmiş insanları sokağa fırlatıp atar. Sanayi, çalışmanın tanrısı Satürn olarak, kendi çocuklarını yer ve sadece onların ölümlerinden beslenir.”¹⁵

İhracata dayalı olarak büyüyen ve ucuz işgücü maliyetleri sebebi ile gelişmiş ülkelerce üretim merkezleri olarak tercih edilen ülkelerde, çalışma koşullarının giderek kötüleşmesi; sosyal uygunluk ve sosyal politika gibi kavramların da gündeme alınmasını sağlamıştır. Yani yoksulluk kategorilerinin ortaya çıkarak

¹²Naila Kabeer, “Globalization, Labor Standards and Women’s Rights: Dilemmas of Collective (In) Action In An Interdependent World”, **Feminist Economics**, Sa. 10 (1), 2004, s. 5.

¹³ United Nations Industrial Development Organization, “Industrial Development Report”, 2013, s. 38, (Çevrimiçi) https://www.unido.org/sites/default/files/2013-12/UNIDO_IDR_2013_main_report_0.pdf.38, 10 Mart 2019.

¹⁴ Serkan Odaman ve Erdem Erdenk, “Küreselleşme Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, **TÜHİS**, C. XVII, No: 3, Şubat 2002, s. 49.

¹⁵ L. –N. Bonaparte, “L’extinction du pauperisme”, **Euvres**, Editions napoleniennes, C. II, Paris, 1848, s. 256, Aktaran: Robert Castel, **Ücretli Çalışmanın Tarihçesi**, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2017, s.205-206.

alışan yoksulların artması, kapitalizmin yıkıcı etkileri karşısında bir nevi barış imzalanmasını sağlayacak sosyal politika uygulamalarını da zorunlu kılmıştır. Ancak;

- Gençlerin işgücü piyasasının gereksinimlerine uygun olarak eğitimlerinin sağlanarak ulusun üretkenlik kapasitesinin geliştirilmesi,
- Özellikle çocukların korunması suretiyle, toplumun yeniden üretimin desteklenmesi, sağlık sisteminin geliştirilmesi,
- Üretken olmayan vatandaşların, üretken oldukları dönemde sosyal güvenlik primlerini ödeme suretiyle üretken olmadıkları dönemdeki sosyal gereksinimlerin karřılanması¹⁶

amacında olan sosyal politika uygulamaları; temelde yoksulluğu önleyici, insan odaklı olmamış; çalışma ve üretme odaklı olarak programlanmıştır. Dolayısıyla, alışanların koşullarını iyileştirici, yoksulluklarını giderici her tedbirin; kapitalizmin amacı ile uyumlu olacak şekilde üretimi teşvik odaklı olmasını beklemek mümkündür.

1.3. Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İşgücü

1.3.1. Dünya’da Kadın İşgücü

Çalışma ve çalışanlar üzerine literatür oldukça geniş olmakla birlikte, bu literatürün önemli bir kısmına konu olan husus; piyasada emeğinin değişim değeri herkesçe kabul edilen erkek işçilerdir. Kadının; emek piyasasında değişim değeri olmayan, görünmeyen ev içi emeği bir yana, kitleler hâlinde sanayide işileşmiş olanı dahi klasik işçi yazınında yok sayılmıştır. Son dönemde ise kadınların adı gittikçe daha

¹⁶ Gürol Özcüre, **Avrupa Birliği’nin İştihadam ve Sosyal Politikası**, İstanbul, Derin Yayınları, 2014, s.10.

fazla duyulmakta, kadın ve işgücüne ilişkin literatür genişlemekte ve piyasa kavramları artan oranda kadınlarla birlikte tanımlanmaktadır. İşgücünün feminizasyonu, yoksulluğun feminizasyonu, göçün feminizasyonu... Birbirleri ile iç içe geçen süreçler, her ne kadar kadınların ismi ile tanımlanıyor olsalar da, kadınlar bu süreçlerin tam anlamı ile öznesi olamamakta, koşulların gerekliliklerine göre süreçten en çok etkilenen grup olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Kadınlar, tüm insanlık tarihi boyunca üretim ve ailenin idame edilmesi sürecinde her zaman aktif rol oynamışlardır. Piyasada değişim değeri olarak kadının emeğinin kabulü ise; sıklıkla üzerinde durulduğu üzere, Sanayi Devrimi ve beraberinde gelen seri üretimin önce İngiltere ve akabinde tüm Dünya'ya yayılması ile gerçekleşmiştir. Bu dönemde, tarımda da yaşanan dönüşüm ve pek çok kadının istihdam dışı kalarak kente göç etmesi; kentlerde özellikle tekstil sanayisinde işçi olarak ya da hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalışması ile sonuçlanmıştır.¹⁷ Kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı tekstil sektöründe yaşanan istihdam artışı, kitleler halinde işçileşme ile ilgili de ipucu vermektedir. 1800 yılında 59.700 civarında işçi çalıştıran Alman pamuk sanayisi 1861 yılında 4 katı işçi sayısına ulaşmıştır. ABD pamuk sanayisi ise 1810'da 10.000 ücretli çalışana sahip iken, 1860'ta bu rakam 122.000'e ulaşmıştır.¹⁸

Endüstri devriminin ilk yıllarında, hem üretim pazarını genişletmek hem de kârlılığını en yüksek noktaya çıkarmak isteyen patronlar için işçi ücretleri, maliyet kısıtlamasına gidilecek ilk kalem olmuştur. İnsanların kitleler hâlinde işçileştiği bir dönemde, kadınlar ve çocuklar, maksimum faydayı sağlamada en kârlı seçenek olmuşlardır. Erkeklerle aynı işi yapan, geleneksel rolleri sebebi ile özellikle tekstilde üretime çabuk adapte olan ve hem daha uysal hem de daha az ücret talep eden kadınlar olabilecek en iyi alternatif hâline dönüşmüşlerdir¹⁹. Sabah 5:30'da başlayan ve akşam 8'e kadar süren mesailer, kimi zaman zincire vurarak çalışmaya zorlanan çocuklar, şiddet ile terbiye edilmeye çalışılan işçiler, erken yaşta ölümler ve geçimlik ücret alamadıkları için çocukları ile birlikte çalışan aileler, kadınlarla özdeşleştirilen

¹⁷ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004**, C. 3, Sa.1, 2003, s.57.

¹⁸Beckert, **a.g.e.**, s. 252.

¹⁹Huberman, **a.g.e.**, s.200.

sektörün gerçeklikleri arasında yer almıştır.²⁰ Tıpkı Adam Smith'in uzmanlaşma teorisinde olduğu gibi, kadınların da ebedi uzmanlık alanı daha o günlerde yer etmiştir. Kapitalizmin özgür ve eşit bireyler yaratma iddiası, kendi paylarına vasıfsız ve ucuz iş gücü olma düşen kadınları dışarıda bırakmıştır.

Toplumsal yapıda meydana gelen önemli değişimler, kadınların istihdam seyrinde de değişime yol açmışlardır. Savaş dönemleri, kadın istihdamı açısından kayda değer dönüşüm yaratan süreçlerden olmuştur. Erkeklerin büyük bir kısmının silah altına alınması, hem boş kalan üretim tezgâhlarının doldurulması talebi hem de erkekler savaştayken haneye gelir getirilmesi ihtiyacı, kadınları üretim sürecine çekmiştir. Savaş sonrası kadınların bir kısmı iş hayatından çekilirken önemli bir kısmı ise çalışmaya devam etmiştir.²¹ Yine bu dönemde, çamaşır makinesi, elektrikli ütü gibi ev aletlerinin yaygınlık kazanarak ev işlerinde kolaylık sağlaması, sağlık hizmetlerinin gelişmesi ve çocuk sayısındaki düşüş gibi etmenler de kadınların işgücü yaşamına katılmalarında etkili olmuşlardır.²²

Üretimin, teknolojinin, sermayenin uluslararası hâle gelmesiyle ile yaşanan dönüşüm, özellikle 1980li yıllarda imalat sanayisinde daha çok kadının yer alması ile sonuçlanmıştır. İhracat odaklı kalkınma stratejisini benimseyen ülkelerde kadınlar, sundukları emek ile ekonomide adeta kaldıraç etkisi yaratmışlardır. Bu kalkınma modelinin kuşkusuz en başarılı örneklerinden bir tanesi Güneydoğu Asya olarak gösterilmektedir. Bu modelin başarısında farklı pek çok etmen olmakla birlikte, erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle çalıştırılabilen kadınların etkisi büyük olmuştur. 1970-1990 yılları arasında ihracat atağı ile adından söz ettiren Güneydoğu Asya'da kadınların işgücü içerisindeki payı %25'ten %44'e çıkmıştır.²³

İhracat odaklı kalkınma atağı ile kadınların istihdama katılımı artmakla birlikte, özellikle teknolojinin girdiği işkollarında kadınların görünmez bariyerler ile karşılaştığını söylemek mümkündür. 1980li yıllarda artan işgücünün kadınlaşmasının

²⁰Beckert, **a.g.e.**, s. 246-247.

²¹Karataş, **a.g.e.**, s. 6.

²² Özer ve Biçerli, **a.g.m.**, s. 58.

²³ Birleşmiş Milletler, **1994 World Survey**, s. 19, Aktaran: Christia Wichterich, **Küreselleştirilen Kadın**, Ankara, Türk Sosyal Bilimler Derneği, 2004,s.24.

1990'lar itibari ile düşüşe geçmiş olmasında, farklı pek çok etmenin yanı sıra, teknolojinin de etkisi olduğu değerlendirilmektedir.²⁴ Dolayısıyla, özellikle kalkınmakta olan ülkelerde artan kadın istihdamının, emek yoğun ve vasıfsız işgücüne ihtiyaç duyan işkollarında yaşandığını söylemek mümkündür.

Kadınlar için kısıtlı oranda fırsat sunan istihdamın yapısı her bölge için aynı seyri izlemekten oldukça uzaktır. Küresel işbölümünün de etkisi ile, istihdam edildikleri sektörler ve istihdam oranları, istihdam türleri ve istihdam koşulları bölgelere göre değişkenlik göstermektedir. Kadın emeği zaten ikincil emek olarak görülmekte ve gelişmiş ülkelerde bile erkek istihdamına nazaran düşük bir seyir izlemekte iken, geleneksel toplumlarda buna bir de muhafazakarlıkla desteklenen belirgin kadınlık ve erkeklik rollerinin eklenmesi; kadınların işgücü piyasasının daha da dışına itilmesi ile sonuçlanabilmektedir. Ancak bu geleneksel rollerin sınırı, ekonomik gelire bağlı olarak esneklik kazanabilmektedir. 1960-70'lerde Doğu ve Güneydoğu Asya ile Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi'ni karşılaştıran çalışmalarda, petrol gelirleri sebebi ile kişi başına düşen milli gelirin yüksek olduğu ülkeler ve petrol gelirinden yoksun ülkelerde kadınların istihdamını etkileyen kültürel normlarında farklılıklar gözlemlenmiştir. Kadın emeğinin piyasada değişim değeri olan bir meta hâline dönüşmesi, erkek emeğinin hane halkı ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamaması ile de doğru orantılı bir seyir izlemiş; Müslüman ülkeler olan Fas, Tunus, Endonezya'da kadınların işgücüne katılım oranı çok daha yüksek seyrederken, petrol zengini Ortadoğu ülkelerinde bu oran oldukça düşük kalmıştır.²⁵

Günümüzde Dünya'daki nüfusun neredeyse yarısını oluşturan ve işgücüne katılımları farklı pek çok değişkene bağlı olan kadınlar, ne yazık ki fırsat ve imkânlardan eşit derecede faydalanamamakta, erkeklerin işgücüne katılımı %75 oranında iken kadınların işgücüne katılımları %48,5 oranında kalmaktadır.²⁶ 2014 G20 Zirvesi'nde

²⁴United Nations Industrial Development Organization, "a.g.e., s. 33.

²⁵ Gülay Toksöz, "Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dededoğlu, Adem Yavuz Elveren, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 107.

²⁶ International Labour Organization, "Trends for Women 2018", **World Employment Social Outlook**, 2018, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf, 1 Mayıs 2019.

de üzerinde durulduğu üzere, kadın ve erkeğin istihdam oranlarındaki bu farklılığın kapatılması için 2025 yılına kadar 25 puanlık bir fark hedeflenmiş olsa da²⁷ uluslararası düzeyde de gündemde olan bu hususta şu an için kayda değer bir ilerleme kaydedilememiştir.

1.3.2. Türkiye’de Kadın İşgücü

Özellikle son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde tartışılan, pek çok akademik ve politik çalışmaya konu olan bir pozisyona gelmiş durumda olan kadın emeği, tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de uzun yıllar boyunca görmezden gelinmiş; ekonomik değer taşımadığı düşünülmüştür. Her ne kadar göz ardı edilse de kadınlar her zaman ekonominin vazgeçilmez bir parçası olmuşlar ve Cumhuriyet öncesinde de sonrasında da ücretli olsun ya da olmasın emekleri ile ekonomik faaliyetlerin yürütülmesine katkı sunmuşlardır.

Kadınların ücretli emek olarak işgücüne katılımı, Cumhuriyet öncesinde ve Cumhuriyetin ilk dönemlerinde birbirine paralel bir seyir izlemiştir. Kadınların ücretli istihdamı sınırlı oranda kaldığı gibi, istihdam alanları da ev içi işlerin uzantısı görünümünde gerçekleşmiştir. Hanenin işlerliğini sağlamak için tarihin her döneminde çalışan kadınlar, Osmanlı döneminde de büyük ölçüde tarlada çalışmışlarının yanı sıra, evde dokuma yapmışlardır. Sinaî faaliyetler göz önüne alındığında, ağırlıklı olarak dokuma tezgâhları ile üretime katılan kadınlar, fabrika sistemine geçildiğinde de benzer sektörlerde çalışmış, ev içi faaliyetlerini çalışma hayatına taşımışlardır.²⁸ Kadın işgücüne olan talebin arttığı dönemler olan savaş döneminde de artan sayıda kadın işgücü olarak piyasada yer almıştır. Bu dönemde, özellikle Kadınları Çalıştırma Cemiyeti gibi örgütlerin de aracılığı ile az sayıda da olsa memuriyet hizmetlerinde görev almış olsalar da, kadınların emeği ağırlıklı

²⁷ Angel Gurría, Bringing Gender Equality to the Core of the G20 Agenda, (Çevrimiçi) <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/bringing-gender-equality-to-the-core-of-the-g20-agenda.htm>, 1 Mayıs 2019.

²⁸ Ahmet Makal, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri:1920-1960”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s.37.

olarak tekstil sektöründe kullanılmış ve kadın istihdamı gömlek, çorap gibi giyim ürünlerinin yanı sıra yorgan gibi ev tekstili ürünlerinde yoğunlaşmıştır.²⁹ Her ne kadar zorunlu sebeplerin de etkisi ile kadınların geleneksel rollerinde değişimler gözlenmekte ise de Cemiyetin aynı zamanda evlilik kurumu gibi çalışarak üye kadınları uygun evliliklerle taçlandırmak istemesi³⁰, aslında “ekmek kazanan” rolünün geçiciliğini ve asıl olanın “eş, anne” gibi görevler olduğunu da hatırlatmaya devam etmiştir.

Erken Cumhuriyet dönemi incelendiğinde de kadın istihdamı ve istihdam edildikleri işkolları açısından önemli bir değişimin gerçekleşmediği görülmektedir. Özellikle 14 yaş altı kız çocuklarının %64,96 ile %72.14 arasında değişen oranlarda dokumacılık sektöründe istihdam edilmesi³¹, işgücü faaliyetlerini benzer şekilde sürdürdüklerini göstermektedir.

Türkiye’de işgücündeki asıl dönüşümün 1950’lerden sonra gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Tüm dünyada makineleşme ile yaşanan süreçlere benzer şekilde, Türkiye’de bir başka makinenin, traktörün, tarlalarda boy göstermesi ile kitleler hâlinde göç ve işçileşmenin de ilk adımları atılmış; 1927-1950 arasında yalnızca %24,2’den %25’e yükselen kentleşme oranı, 1960’a kadar %31,9’a çıkmıştır.³²

Traktörün tarıma girişi ile birlikte tarımda da dönüşüm yaşanmış; bir yandan yeni araziler büyük toprak sahipleri lehine genişlerken, diğer yandan küçük toprak sahipleri işçileşmişlerdir. Tarımda makineleşmeye gösterilen bu rağbet, hem toprakta kuraklaşma yaratması hem de toprakta istihdam edilen köylülerin yaptıkları işin traktöre devredilmesi sebebiyle, kırsal kesimde bir çöküntüye sebep olmuş ve 40.000

²⁹ Yavuz Selim Karakışla, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Savaş Yılları ve Çalışan Kadınlar: Kadınları Çalıştırma Cemiyeti (1916-1923)**, İstanbul, İletişim Yayınları, Ankara, 2015, s. 123.

³⁰ Karakışla, **a.g.e.**, s. 43.

³¹ İsmail Hüsrev Tökin, “İktisadi ve İçtimai Türkiye”, **Türkiye’de Sanayi**, C. III, Ankara, Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü Yayınları, 1946, s. 54-55, Aktaran: Ahmet Makal, “Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri:1920-1960”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s. 43.

³² Ayşe Buğra, **Kapitalizm Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2010, s. 166.

traktörün tarıma girmesi, 1.000.000 işçinin tarımdan çıkmasıyla sonuçlanmıştır.³³ Tarım dışında kalanlar ise çareyi göç edip, ucuz emek olarak şehirlerdeki sanayide yer almakta bulmuşlardır.

Kırdan kente kitleler halinde göç edenler için sınırlı iş imkânı yaratılabilmiş, ithal ikameci sanayi stratejisinin benimsendiği dönemde erkekler çalışırken kadınlar ise hane içinde kalarak hanenin sürekliliğini sağlayacak faaliyetleri yürütmüştür. Kırsal kesimde, tarımda işgücü olarak istihdam edilen kadınlar kentlere göç ettiğinde işbölümü daha da belirgin hâle gelmiştir. İç talebi artırmak için ücretlerde gözlemlenen artış trendi, kadınların ücretli emeğini gereksiz kılmış, haneye gelir getiren erkek rolünü pekiştirerek erkek egemenliğini daha da pekiştirmiştir. Kırsalda tarlada çalışan kadınların, kentlerde ise “namus koruma” ya da “erkek evine bakamıyor, güçsüz” anlayışı sebebi ile evin mahremiyetinin dışına çıkması da güçleşmiştir. Bu noktada, belirli sınırlar dâhilinde, kocanın gözetiminde, çalışabileceği en iyi alan olarak yine “ev içi” görülmüş;³⁴ tanıdık birine gündelikçi olarak gitmek ya da mahalledeki tekstil atölyesinde, tanıdık kadınların, işverenin yanında çalışmak en iyi alternatif hâline dönüşmüştür. Sanayide çalışma olanağı bulanlar için ise istihdam olanakları sınırlı kaldığı gibi, ücretlerde de eşitlik sağlanmamıştır. 1957 yılında İş Kanunu kapsamına giren sanayi işyerlerinde yapılan çalışmada kadınların %92,6’sının; tütün, mensucat ve gıdada istihdam edildikleri görülmüştür. Vasıfsız olarak görülen bu işçiler de hem eğitim durumlarından hem de kadın olmalarından ötürü erkek işçilerin aldıkları ücretlerin ancak %55,1’i ile %75,4’ü oranında ücret elde edebilmişlerdir.³⁵

1980 sonrası dünyada yaşanan gelişmelere de paralel olarak Türkiye’de ihracata dayalı kalkınma stratejisine geçilmiş, üretimi gerçekleştirilen ürünlerin ihraç edilmesi sanayileşmenin ana odağı olmuştur. Böyle bir kalkınma stratejisi, iç

³³ Oya Köymen, “Cumhuriyet Döneminde Tarımsal Yapı ve Tarım Politikaları”, **75 Yılda Köylerden Şehirlere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999, s. 27.

³⁴ Gül Özyeğin, **Başkalarının Kiri Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005, s. 23.

³⁵ Gülay Toksöz, “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara, İmge Kitabevi, 2015, s. 154.

tüketimin daraltılması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. 1950li yıllardan bu yana gelen ücretlerdeki artış terk edilmiş, üretkenlik ve ücretin uyumlu birlikteliği, 1980 sonrasında yaşanan dönüşüm ile birlikte kopmuştur.³⁶ Bu kopuş, erkeklerin haneye yeteri kadar gelir getirememesini, yeterli geliri sağlayabilmek için haneden daha fazla sayıda insanın işgücü piyasasına katılmasını da beraberinde getirmiştir. Hane yoksulluğu ile başa çıkabilmek için çalışma yaşamına katılan kadın sayısı bu dönemde artmakla birlikte, tüm dünyadaki kadın istihdamı trendi ile aynı hızda olduğunu söylemek güçtür. Sanayinin beklenen ölçüde gelişip istihdam olanağı yaratmamasının yanı sıra, kadınların çocuk bakımı gibi geleneksel rollerini devredebileceği yapıların oluşmaması da bu oranın düşük kalmasında etkili olmuştur. Muhafazakar kültürel kodların da etkisi ile, kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı iş kolları, çalışılabilecek, uygun nitelikte işyerleri olarak değerlendirilmemiştir.³⁷ İşgücüne katılım oranını etkileyen bir başka etmen ise kayıt dışı istihdam sebebi ile, çalışan pek çok kadının istatistiklerde görünmemesidir. Aile gelirin katkı olarak, özellikle tekstil sektöründe, evde yapılan işler “çalışma” olarak nitelendirilmemiş; bunun yanı sıra yapılan gündelikçilik, evde dikiş, örgü gibi işler de yine kayıtların dışında kalmışlardır.³⁸

Bu dönemde, fabrikalarda çalışmaya hazır erkek işgücünün varlığı, bu alanlarda ucuz emek olarak erkeklerin de kullanılmasında etkili olmuştur. Sanayide çalışma olanağı bulan kadınlar ise, kendilerini çoğunlukla kurlsız bir piyasanın içinde bulmuşlardır. Çoğu genç ve niteliksiz kadınlar, serbest bölgelerde faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin ilk tercihleri olmuşlardır.³⁹

Günümüzde de TÜİK tarafından açıklanan ve işgücü piyasasının durumunu ortaya koyan istatistiklere bakıldığında da sadece sayısal verilerle bile kadınların işgücüne katılımının ne derece sınırlı olduğu ortaya çıkmaktadır. 2018 yılı Aralık ayı verileri ile erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,7 iken, kadınların işgücüne katılımı ise

³⁶ Erinç Yeldan, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi**, 13. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2008, s. 75.

³⁷ Gülay Toksöz, **Kalkınmada Kadın Emeği**, 2. Basım, İstanbul: Varlık Yayınları, 2018, s.264.

³⁸ Özer ve Biçerli, a.g.m., s. 67.

³⁹ Tijen Erdut, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 3, 2005, s. 33.

sadece %33,6 düzeyinde kalmıştır.⁴⁰ Annelerin evin her şeyi olduğunu vurgulayan bir reklam filminde de olduğu gibi, hem doktor hem aşçı hem mühendis hem pastacı... olan anneler⁴¹, ev içi sorumluluklarının yanına yeni bir sorumluluk ekleyerek cinsiyetçi iş bölümünün erkeklere verdiği “eve ekmek getirme” rolünü giderek daha fazla üstelenmekte ancak bu sorumluluğu yüklenirken, kadın olmalarından kaynaklanan tüm bariyerler ve risklerle de karşı karşıya kalmak zorunda bırakılmaktadırlar.

Kadının ücretsiz emeğinin kapitalizmin döngüsü içinde kritik bir önem taşıması, kadınların istihdama katılırken ev içi sorumluluklarını ücretsiz olarak yürütmeye devam etmesini de zorunlu kılmakta; karşılıksız emeğin sürdürülmesini sağlayacak söylem ve mekanizmaların geliştirilmesine yol açmaktadır. Ev içinde kadının ücretsiz olarak yeniden üretimi sağlaması erkek karşısında konumunu güçsüzleştirirken, işgücüne katılımını da sınırlayarak bağımlı bir ilişki kurmasına ve erkek hegemonyasının güçlenmesine sebep olabilmektedir. Bu tahakküm işgücü piyasasında da kendini farklı şekilde göstermekte; yüksek ücret ve kariyer olanakları sunan işkollarında ağırlıklı olarak erkekler yer alırken, düşük ücret ve statülü işlerde ise ağırlıklı olarak kadınları görmek mümkün olmaktadır.⁴²

1.4. Kanunlarda Kadının Yeri

Hukuk devleti olmanın bir sonucu olarak, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerde kadınlara ne ölçüde yer verildiği, eşitliği sağlayacak uygulamaların yasalarla ne derece desteklendiği de önem arz etmektedir. Bunun için, salt çalışmaya ilişkin düzenlemelerden önce, kadın-erkek eşitliğinin ne ölçüde sağlanabildiği önemlidir. Toplumda kadın ve erkek gerçek anlamda eşit olmadıkça hukuki düzenlemelerde de kadın ve erkek eşitliğinin tam anlamıyla kabul edildiği söylenemez

⁴⁰TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”, 2018, (Çevrimiçi) <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30677>, 1 Mayıs 2019.

⁴¹ “Anadolu Hayat Emeklilik Reklamı”, (Çevrimiçi) https://www.youtube.com/watch?v=Q6b_H9P4TQ0, 19 Aralık 2018.

⁴² İrep Bayat, *Kadın Yojsulluğu-Enformel İstihdam İlişkisi: Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara, 2015, s. 119.

Öncelikle, kadın ve erkek eşitliğinin, hukuk düzeni ve normlar hiyerarşisinde en üst norm olan Anayasa’da⁴³ düzenlendiği görülmektedir. Anayasa’nın 10. maddesi; ilk olarak, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu belirtmektedir. Bu hükme 2004 yılında eklenen fıkra ile, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca 2010 yılında da bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı ibaresi eklenmiştir. Yazılı olarak “eşitlik” vurgusu yapılmış olsa da bu eşitliğin ne derecede hayata geçirildiği tartışmalıdır.

Kadın ve erkek eşitliğinin Türk hukukunda tanınması özellikle cumhuriyetin ilan edilmesiyle hız kazanmıştır. Cumhuriyet rejiminde, egemenlik halka ait olduğuna göre, kadının çalışma ve siyasi hayatta geri planda olması bu egemenlik anlayışı ile bağdaşmayacaktır. Nitekim Cumhuriyet rejimi ile birlikte kadınlara ilk kez seçme ve seçilme hakkı tanınmış ve yine ilk kez kadınların çalışma koşulları düzenlenmiştir; kadın hakları konusunda gösterilen bu çabalar ideal kadın-erkek eşitliğini sağlamasa da Türk hukuk tarihi açısından büyük başarılar elde edilmesini sağlamıştır⁴⁴. Türk hukuk tarihinde kadın ve erkek eşitliğinde en büyük devrim ise 17/02/1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun⁴⁵ olmuştur.

Türk Kanun-u Medenisi; kadın ve erkek eşitliği konusunda çağdaş ve ilerici bir düzenleme olmasına rağmen dünyadaki, Avrupa’daki ve Türkiye’deki toplumlarda kadın ve erkeklerin gerçek anlamda eşit olmadığını zımnen kabul etmiş ve kadın-erkek eşitliğine aykırılık teşkil edebilecek, kadını erkeğinin yanı ve evinin hizmetçisi olarak kabul eden hükümler içermiştir. Örneğin, “*Karının ikametgâhı kocanın yanıdır.*” diyen 21. madde, “*Koca, birliğin reisidir.*” diyen 152. madde, “*Karı koca mallarını idare etmek için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun karı, kocanın*

⁴³R.G. 9/11/1982-17863.

⁴⁴ Seda Esirgen ve Nevin Ünal Özkorkut, “Türk Hukuk Tarihinde Kadın”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018, s. 112-113.

⁴⁵ R.G. 4/4/1926-339.

sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanat ile iştigal edebilir.” diyen ve kadının çalışmasını eşinin rızasına tâbi tutan ve 159. madde, “*Evlilik mevcut iken, ana ve baba, velayeti beraberce icra ederler. Anlaşamazlarsa, babanın reyi muteberdir.*” diyen ve ailede erkek olan eşe söz hakkı tanıyan hükümler bunlardan sadece bazılarıdır.

Küresel ölçekte kadınların konumunun gündemde yer bulup, kadının konumunu güçlendirici adımlar atılmasının yanı sıra, Türkiye’nin AB üyeliği süreci de olumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesinde etkili olmuştur. 2002 yılında yürürlüğe giren 4721 sayılı Medeni Kanun⁴⁶ ile aile reisliği kavramının kaldırılması, evlilik sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması, eşlerin hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltacak olumlu adımlardandır.⁴⁷

Kıdem tazminatı ya da dul yetim aylığının kazanımı/kullanımına ilişkin düzenlemelerin de eşitlik anlayışı ile örtüştüğünü söylemek güçtür. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe girene kadar yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesinde “iş sözleşmesini kendi arzusuyla sona erdiren kadının” kıdem tazminatı hakkı düzenlenmiştir. Hükmün gerekçesinde, 743 sayılı Medeni Kanun’daki düzenleme sebebiyle, kocasının kadının çalışmasına izin vermemesi halinde işi zorunda bırakması sebebine göndermede bulunulmaktadır. 2006 yılında hükmün Anayasa’nın öngördüğü eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi’ne başvurulmuş, ancak Yüksek Mahkeme iptal istemini reddetmiştir. Kararın⁴⁸ gerekçesi ise oldukça çarpıcıdır. Mahkeme “Kimi sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunluluktan kaynaklanan ve aile birliği içerisinde yüklenilen görevlerin boyut ve önemi gözetilerek evlenmesi nedeniyle hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdiren kadın çalışanı ve aile birliğini korumaya yönelik düzenlemenin, Anayasa’ya aykırılığından söz edilemez.” gerekçesini ileri sürmüştür. Bahse konu gerekçe aile yükümlülüklerinin kadına ait olduğu biçimindeki değer yargılarını pekiştirici

⁴⁶ R.G. 8/12/2001-24607.

⁴⁷ Saniye Dedeoğlu, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/2, s. 48.

⁴⁸ Anayasa Mahkemesi’nin 19.6.2008 tarihi ve 2008/12 sayılı kararı, (R.G. 26.11.2008-27066).

niteliktedir⁴⁹

Anayasa Mahkemesi'ne göre aile birliği içerisindeki ymllkleri dolayısıyla kadının çalışması sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunluluktur. Evlenen kadının çalışmayı, meslek veya sanatla uğraşmayı bırakıp, kendisini ailesi ve kocasına adamasını normalleştirir niteliktedir. Yine erkekler 18 yaş ya da eğitim görmeleri durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınlar evlenene ya da sigortalı bir işte çalışana kadar almaya devam etmektedirler.

ocuk ve yaşlı bakımına ilişkin olarak yapılan düzenlemeler de cinsiyetçi bir temel üzerinden şekillenmektedir. Belirli şartlar altında işyerlerine kreş açma ya da bu hizmeti dışarıdan satın alama zorunluluğu getirilmiş olmakla birlikte, bu zorunluluğun, bünyesinde 150 kadın çalışan istihdam etmesine bağlanması, ocuk bakım sorumluluğunun kadınlarda olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye'de faaliyet gösteren işletmelerin genellikle KOBİ niteliğinde olduğu ve kadınların da bu küçük işletmelerde çalıştığı göze alındığında, bu düzenlemenin kadınlar nezdinde bk bir etki yaratması beklenmemektedir.⁵⁰ Ayrıca, doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere verilen ücretli izne ek olarak, 2 yıla kadar ücretsiz izin hakkının sadece anneye tanınmış olması da bu sorumluluğu pekiştirecek niteliktedir. Bu sürenin sadece anne tarafından kullanılıyor olması, kadınların işte uzmanlaşma ve yükselme olanaklarını da kesintiye uğratmaktadır.

Yrrlkteki uygulamalar toplumsal cinsiyet rollerinin kanunlarla da desteklenmesine; kadınların asıl yerinin ev olduğu vurgulanarak, eşlerine bağlı olarak sosyal güvenliğe dahil olmalarına yol açabilmektedir.

⁴⁹ Kadriye Bakırcı, **Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı alışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye**, Ankara: Seçkin, 2012, s. 158.

⁵⁰ Dedeoğlu, a.g.m. s. 51.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN YOKSULLUĞU VE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KONUMUNUN YOKSULLUĞA ETKİSİ

2.1 Yoksulluk Tanımı ve Türleri

2.1.1. Mutlak Yoksulluk

Yoksulluk, üzerinde çokça tartışılan ancak pek çok farklı değişkeni içermesi nedeniyle tanımında uzlaşa sağlanamayan bir kavramdır. Her dönemde yoksulluktan bahsetmek mümkün olmakla birlikte, yoksulluğun daha görünür ve tartışılır bir kavram hâline gelmesi özellikle 1980’den sonra gerçekleşen neo-liberal dönüşümle birlikte olmuştur. Çalışan yoksullar, kent yoksulları, sınıf altı yoksulluk gibi pek çok yeni kavram da bu dönüşümle birlikte hayatımıza girmiştir. Devletin, daha verimli olduğu gerekçesi ile özel sektörü ön plana çıkarması, kamusal harcamalar için ayrılan bütçenin daraltılması, çalışan ücretlerinin gittikçe düşmesi hanelerin yoksullaşmasına, bu yoksulluktan da en çok kadınların ve çocukların etkilenmesine yol açmıştır.⁵¹ Gittikçe artan ve çeşitlenen yoksulluğun sebebine ya da yoksullukla mücadeleye ilişkin olarak çeşitli teoriler geliştirilmekle birlikte, yoksulluğun çalışma ile ilintili olarak tanımlanması eğilimi dikkat çekmektedir. Yoksullar çalışmak istemeyen, çalışmayan kişiler olarak tanımlanarak⁵², yoksulluğun kaynağı olarak yine kişinin kendisi gösterilebilmekte, yoksullukla mücadelede sorumluluk kişilere yüklenebilmektedir.

Yoksulluğun tanımlanmasında nitel ya da nicel verileri değerlendirmeye alan farklı pek çok yaklaşım bulunmakla birlikte, en yaygın olarak kullanılan tanımlama gelir/tüketim harcamalarına ilişkin verilerden yola çıkarak belirlenen mutlak

⁵¹ Fatime Güneş, “Farklı Emek Kategorileri Açısından Kadın Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 29, 2011, s.218.

⁵² Neşe Şahin Taşgın, **Yoksulluk İnsan Hakları ve Sosyal Hizmetler Değişen Anlayışlar: Refah Devletinden Hayırseverliğe Yoksulluktan Sosyal Dışlanmaya**, Ankara, Nika Yayınevi, 2017, s.138.

yoksulluk kavramıdır.⁵³1880li yıllarda Charles Booth'un Londra ve Seeböhm Rowntree'nin New York'ta yürüttükleri çalışmalar, yoksulların ayrı bir kategori olarak ele alınmasında önemli bir dönüm noktası teşkil etmiş; bu çalışmalar mutlak yoksulluk tanımlamasına kaynaklık etmiştir.⁵⁴ Belirli kalori ya da tüketim maddelerinin parasal karşılığını baz alan tanımlamada, bu düzeyin altında kalanlar yoksul olarak tanımlanmaktadır. Belirli kıstaslara dayalı kavram ölçülebilir değişkenlere dayanmakta; bu ölçümler ise uzmanlar tarafından yapılmaktadır.

Ülkelere göre yoksulluk sınırı değişmekte, ülkelere göre baz alınan yoksulluk türü farklılaşmaktadır. Temel gıda, barınma gibi ihtiyaçların karşılanamadığı ülkelerde, mutlak yoksulluk ölçümü yapılması tercih edilebilmektedir. Ancak kesin bir sınır belirleyerek bu sınırın altında kalanların yoksul kabul edilmesi, bu sınırın hemen üstünde yer alan grubun da yoksulluk sınırında olduğu gerçeğinin göz ardı edilmesine sebep olabilmektedir. Yoksulluk sınırında yapılacak 1 USD değerindeki bir oynama bile, yoksul kabul edilen insanların oranında büyük değişime yol açabilmektedir.⁵⁵ Günümüzde ise, Dünya Bankası 2015 yılı verilerine göre, tüm dünya nüfusunun %10'u günlük 1,9 USD altında gelir ile günlük hayatını idame ettirmeye çalışmaktadır.⁵⁶

Gelir/tüketim harcamalarına dayalı yaklaşımda, günlük kalori ihtiyacı ve gelir gibi nicel göstergelerin yanı sıra daha geniş bir mal ve hizmet paketi de değerlendirme kapsamına alınabilmektedir.⁵⁷ Tanımlama nasıl olursa olsun, sadece gelire ya da tüketime dayanması pek çok problemi de beraberinde getirmektedir. Gelir ya da harcama önemli bir kıstas olmakla birlikte bu gelirin nasıl ya da kim tarafından harcandığı da önem arz etmektedir. Hane geliri ne kadar yüksek olursa olsun, tüketim harcamalarının tek kişinin tercihlerine göre yapılması, muhafazakar kodların cinsiyet bazlı olarak harcamaları önceliklendirmesi bu ölçümlemenin doğru sonuç

⁵³ Fikret Şenses, **Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk**, 8. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2017, s.62.

⁵⁴ Taşkın, **a.g.e.**, s.155.

⁵⁵ Şenses, **a.g.e.**, s.122.

⁵⁶ World Bank, "Measuring Poverty",

(Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/topic/measuringpoverty>, 27 Mart 2019.

⁵⁷ Gamze Aksan, **Yoksulluk ve Dayanışma Ağları**, Konya, Çizgi Kitabevi, 2015, s. 102.

vermesine engel teşkil edebilmektedir. Yine, yüksek gelirli ülkelerde yaşanabilecek demokratik hak kısıtlılığı, insan hakları ihlalleri, çok uzun saatler çalışarak bu gelirin elde edilmesi gibi kriterler, gelir/tüketime dayalı bir yoksulluk modelinde değerlendirme dışında bırakılmaktadır.⁵⁸

2.1.2. Göreli Yoksulluk

Gelir dağılımı farklılıkları hem ulusal hem de uluslararası alanda gittikçe artarken, yoksulluk tanımlamaları da farklılaşmıştır. Zira “yok” tanımlaması, temel gıda ve barınma ihtiyacının ötesine geçmekte, toplumsal yaşam içinde bir başkasına göre yoksunluğu da göstermektedir. Bu bağlamda, toplumun genel tüketim seviyesinin altında kalanlar, kendilerini yoksulluk olarak değerlendirdikleri sınırın altında görenler, göreli yoksullar olarak tanımlanmaktadır. Mutlak yoksullukta, bireylerin ya da hanenin yaşamak için gerekli temel ihtiyaçları söz konusu iken, göreli yoksullukta, bireylerin ya da hanenin toplumsal refah düzeyinden ne ölçüde yararlandığı esas alınmaktadır.⁵⁹

Görelî yoksulluk kavramında yoksul olarak tanımlanan kişiler temel beslenme, barınma gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmekte, dolayısıyla mutlak yoksulluk tanımlaması kapsamı dışında kalabilmektedirler. Yani göreli yoksulluğun olduğu bir ortamda mutlak yoksulluğun muhakkak var olduğu söylemek mümkün değildir. Ancak, mutlak yoksulluktan söz etmek mümkün olmasa dahi, ortalama harcama düzeyinin altında kalanlardan yani görece yoksullardan söz etmek mümkün olacaktır.

Görelî yoksulluk söz konusu olduğunda, yoksulluğun sınırı ve algısı, ülkeler arasında değişebildiği gibi aynı ülke içinde bölgeler arasında da değişkenlik gösterebilmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, gelirlerin bölüşümünde ortaya çıkan farklılıklar, toplumsal, kültürel olarak yoksulluğun ve yoksulların nasıl algılandığı gibi birçok farklılık sebebiyle yoksulluk tanımı ve algısı değişkenlik

⁵⁸Şenses, a.g.e, s.71.

⁵⁹Muammer, Ak, “Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sa. 54, 2016, s.302.

gösterebilmektedir.⁶⁰ Bu durum, evrensel bir yoksulluk tanımı ve algısına ulaşmanın zorluğuna delalet etmektedir.

Görelî yoksulluk kavramından bahsedilebilir olmasında, kaynak ve fırsatların ulusal ve uluslararası boyutta artan eşitsiz dağılımın da etkisi olmaktadır. Zira, küreselleşme ile birlikte farklı alanlarda yaşanacağına inanılan kazanımlar, tüm dünyada eşit bir kazanımı beraberinde getirmemiş; taraflardan biri için kazanım anlamına gelirken diğeri için feragat anlamına gelmesi ise eşitsizliği artırmıştır.⁶¹ Bu durum ise, her ne kadar yaşamak için gerekli asgari düzeyde kaloriye/gelire sahip olsa da, derinleşen eşitsizlikle birlikte görelî yoksulluktan daha çok bahsedilmesine yol açmaktadır.

Ülkeler ya da aynı ülke içindeki farklı bölgeler arasındaki eşitsiz dağılımın yanı sıra, aynı hane içinde bile yoksulluk deneyimi farklılaşabilmektedir. Hanenin tüm bireyleri, yaşamına idame ettirecek bir harcama düzeyine sahip olmasına rağmen, özellikle kadınlar, gelirin elde edilmesi ve kaynakların tüketilmesinde ikinci planda kalabilmekte; bu durum da hane içindeki kadınların erkeklere nazaran yoksunluklarını arttırabilmektedir.

2.1.3. İnsani Yoksulluk

Küresel ölçekte en önemli sorunlardan biri olan yoksullukla ilgili çeşitli teoremler geliştirilmiş, yeni yoksulluk türleri literatüre girmiş, yoksullukla mücadele kapsamında önleyici ya da azaltmaya yönelik pek çok farklı politika üretilmiştir. Uzun yıllar boyunca küresel refahın artışına paralel olarak yoksulluğun da azalacağına dair düşünce hakim olsa da, yoksulluk önlenemediği gibi, yeni yoksulluk türleri tartışılmaya başlanmıştır. Yaşanan gelişmeler literatürdeki yoksulluk kavramını yetersiz kılarken, yoksulluk kavramına, nedenlerine ve yoksullukla mücadele yöntemlerine daha geniş bir perspektifle bakma ihtiyacını da beraberinde

⁶⁰ Fatma Erbil Erdugan, **Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören Örneği**, Özürlüler Uzmanlığı Tezi, Ankara, T. C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı Yayını, 2010, s. 9.

⁶¹ John-ren Chen, “The Role of International Institutions in Economic Development and Poverty Reduction in the Developing World”, **Global Development and Poverty Reduction**, Ed. Hohn-ren Chen, David Sapsford, USA, 2005, s.7.

getirmiştir. 1990lı yıllara gelindiğinde, Amartya Sen’ in geliştirdiği kapasite yaklaşımı yoksulluk, gelişmişlik kavramlarına yepyeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Bireylerin ne kadar kazandıkları ya da harcadıklarından ziyade, neyi yapmaya olanak bulduklarının, yapabilirliklerinin önemini vurgulamıştır. Dolayısı ile, kişinin iş sahibi olması ya da eğitim görmesinin de ötesinde, iş sahibi olma ve eğitim görme olanaklarına sahip olması ön plana çıkmaktadır.⁶²

Amartya Sen, yeterli besin alamamanın ötesine geçerek bu sonuca giden sürecin önemine dikkat çekmiş; açlıkla sonuçlanan sürecin işsizlik, gıdayı sağlayan aile gibi kanallardan yoksulluk gibi pek çok sebebe dayandırılabilceğini belirtmiştir. İşsizliğin ise çok daha karmaşık bir sürecinin olduğunu belirten Sen, yüksek oranlı işsizlik ya da daha iyi işlerin belirli gruplarca rezerve edilerek örneğin kadınların daha kazançlı işlerden mahrum bırakılmasının işsizliğe sebep olabileceğini belirtmiştir.⁶³

Sen’ in yaklaşımı, 1990lı yıllardan itibaren Birleşmiş Milletler kalkınma Programı raporlarında da etkili olmaya başlamıştır. Kapasite Yaklaşımının yanı sıra insan haklarının evrenselliğini de içeren insani yoksulluk kavramı, ilk defa BM Kalkınma Programı’ nın 1997 tarihli İnsani Gelişme Raporu’ nda yer almıştır. Mutlak ve göreceli yoksulluktan daha kapsayıcı olan bu yoksulluk tanımlamasında okur-yazarlık, yetersiz beslenme, ana-çocuk sağlığının yetersizliği gibi mal, hizmet ve altyapıya erişimin insani boyutu esas alınmaktadır. Aynı raporda, gelirin yanı sıra eğitim ve sağlık hizmetleri gibi kriter de gözetenek belirlenen insani yoksulluğu ölçmek amacıyla İnsani Yoksulluk Endeksi geliştirilmiştir.

Küresel ölçekte gerçekleşen dönüşümler ise ölçümlere farklı göstergelerin dahil edilmesi ihtiyacını doğurmuş; yoksunluktan kaç kişinin etkilendiği ve ortalama kaç

⁶²Filiz Kardam, İlknur Yüksel, “Kadınların Yoksulluğu Yaşama Biçimleri: Yapabilirlik ve Yapabilirlikten Yoksulluk”, *Nüfusbilim Dergisi/Turkish Journal of Population Studies*, 26, 2004, s.50.

⁶³ Amartya, Sen, “Social Exclusion: Concept Application and Scrutiny”, *Social Development Papers*, No.1, (çevrimiçi) <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29778/social-exclusion.pdf>, 07.01.2019., s.11.

yoksullukla karşılaştığı gibi verilerin de ölçümlenmesi sağlanarak İnsani Yoksulluk Endeksi geliştirilmiştir.

2.2 Yoksulluğun Kadınlaşması

2.2.1. Kadın Yoksulluğu, Artan Eğilimler

Yoksulluğun ölçülebilir verilere dayandırılarak tanımlanabileceği düşüncesinin yanı sıra, kavramın açıklanmasının sadece ölçülebilir veriler ile gerçekleştirilemeyeceği, sağlığa, eğitime erişim gibi etmenlerin de hesaba katılması gerektiği fikri de hâkim görüş arasında yer almaktadır. Yoksulluğun tanımlamasında belirli bir kıstasın belirlenememesinin yanı sıra, kişilerin yoksulluğu tanımlaması ya da deneyimlemesi de farklılaşabilmektedir. Gelişmiş bir ülkede yaşayan insan için yoksulluk kriteri ile, Afrika ülkesinde temiz suya ve yiyeceğe erişimi kısıtlı olan bireyin yoksulluk ölçütü arasında büyük farklılık bulunmaktadır. Sadece ülkeler arasında değil, aynı hane içinde bile cinsiyetler arasında yoksulluk deneyimleri farklılaşabilmekte, kadınlar yoksulluğu en derinden hisseden grup olarak ön plana çıkmaktadır.

İlk olarak 1978 yılında Diane Pearce tarafından kullanılan “Yoksulluğun kadınlaşması” kavramı, aradan geçen 40 yıl sonrasında tartışılmaya devam etmektedir. Günümüzde:

- Kadınlar dünya yoksulların büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır.
- Kadın yoksulluğu, erkeklerin yoksulluğuna oranla hızla yükselmektedir.
- Yoksulluğun kadınlaşması, hane reisinin kadın olduğu hanelerin artması ile de ilintilidir.⁶⁴

⁶⁴ Janet C. Gornick, Natascia Boerie, “Gender and Poverty”, (çevrimiçi)https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/LISCenter/1-Page-221-246.pdf , 18.01.2019, s. 225.

Dünya ölçeğinde refah düzeyinde yaşanan artışa rağmen, yoksulluk düzeyinde de önemli artış kaydedilmekte; sosyal yapılardan işgücü piyasalarına dek pek çok alanda cinsiyete göre farklılaşan deneyimler, kadınların yoksulluktan en çok etkilenen grup olmalarında önemli bir etken olmaktadır.

Klasik yoksulluk tanımında hane içine giren gelirin eşit dağıtıldığı varsayılmakta, o hane bireylerin aynı yoksulluk deneyimini yaşadığı değerlendirilmektedir. Halbuki hane gelirinin dağıtımında karar alma süreçlerine eşit katılım olmamakta, yoksulluk deneyimi, yoksullukla başa çıkma stratejileri hane halkı üyelerinin yaşına, cinsiyetine göre de farklılaşmaktadır. Düşük gelirli ailelerde “idare etme”⁶⁵ görevi kadınların omzuna yüklenmekte, idare etme politikaları hane gelirini kadınların aleyhine bölüştürerek kadınları daha da yoksullaştırmaktadır. Zira, eve ekmek getirme rolünün erkeklerde olduğu içselleştirmesi ile kıt kaynakların erkekler lehine dağıtılması sürdürülmekte, öncelikli olarak erkeklerin ihtiyaçları düşünülmektedir.

Hane içinde gelirin eşitsiz dağılımının yanı sıra, hane reisinin kadın olması da hanenin yoksulluk ile karşılaşma riskini arttırmaktadır. Sosyal güvence sistemine daha çok erkekler üzerinden dahil olan, güvenceden yoksun ve düşük ücretli işlerde çalışan kadınların tek başına “ev geçindirdiği” durumlarda, hanenin yaşamsal faaliyetlerini karşılaması için yeterli geliri elde etmesi güçleşmektedir. Kadınların gelir elde etme kapasitesinin erkeklere nazaran düşüklüğü, yaş ortalamalarının yüksekliği sebebi ile işgücü piyasasına eklemlenmede yaşadıkları zorluklar, eğitim seviyelerinin düşüklüğü, başkalarının gelirinine bağlı yaşam⁶⁶ hane reisi kadın olan evlerde yoksulluğun daha çok hissedilmesinin nedenleri arasında yer almaktadır. Kadının asıl görevinin hane içi olduğu düşüncesi ile kendini geliştirmesini sağlayacak tüm araçlardan yoksun kalmakta, bir başka erkeğe bağlı olarak gelir elde etmekte, aradaki bu bağ koptuğunda ise daha çok yoksulluğa itilmektedirler.

⁶⁵Aksu, Bora, “Kadınlar ve Hane: Olmayanın Neyini İdare Edeceksin”, **Yoksulluk Halleri**, İstanbul; İletişim Yayınları, 2007, s.97-133

⁶⁶Sylvia Chant, “The ‘Feminisation of Poverty’ in Costa Rica: To What Extent a Conundrum?”, **Bulletin of Latin American Research**, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 28.

Kadınların yoksulluklarına ilişkin olarak getirilen açıklamalarda, “kaynaklara erişim” ya da “yapabilirlik” kıstasları göz ardı edilmekte, yoksulluklarının sebebi yine kendilerinde aranmaktadır. Beşeri kapasitelerinin yetersizliği dolayısı ile işgücü piyasasının en vasıfsızları olarak yer almak durumunda kaldıkları sıklıkla dile getirilen sebepler arasında yer alsada⁶⁷, kadınların sınırları belirlenmiş bir alan içinde olası seçeneklerden en iyisini seçtikleri, fırsat eşitliği yaratılmadığı gerçeği ise göz ardı edilmektedir. İşgücü piyasalarına girişlerinde ekonomik, demografik, kültürel ve işgücü piyasasının durumundan oluşan karma etmenlerin etkili olduğu kadınlar⁶⁸, küçük yaşlardan itibaren fırsatların ve kaynakların kullanımında erkeklere nazaran dezavantajlı konumda bulunmaktadırlar. Beşeri sermayenin ilk adımı olan eğitim istatistiklerinde, en az bir eğitim düzeyini bitiren erkeklerin oranı %95,5 iken kadınların oranının %83,6 olması da⁶⁹ bu eşitsizliğin ilköğretim sıralarından itibaren yaratıldığını destekler niteliktedir.

Kadınların yoksulluklarında sadece düşük gelir elde etmeleri değil, sınırlı kaynaklarla geçim stratejisi yürütme sorumluluğunu da almış olmalarının etkisi bulunmaktadır. Erkekler parayı kontrol ederken, bu paranın, tüm ihtiyaçlar göz önüne alınarak idare edilmesi ise kadınların sorumluluğundadır.⁷⁰ Piyasadan alınan ekmek, salça gibi gıda ürünlerini kadınlar evde yaparak aile bütçesine katkı sunmakta, eskiyen kıyafetleri tamir etmekte, kullanımı zorunlu ürünleri en uygun fiyata temin etmeye çalışmaktadır. Haneye sınırlı sayıda giren ve tüm hanenin kullanımına yetmeyecek ürünleri de önce kocalarına ve erkek çocuklarına vermektedirler.⁷¹ Yine kadınlar, erkeklere nazaran yoksulluklarını daha kolay itiraf etmekte, çeşitli yardım kuruluşları ile bağlantı kurarak yardım talep etmeleri daha kolay olmaktadır. Elde edilen kaynakların kullanımında ise kadınlar kendilerinden önce çocuklarını düşünmekte, temel kaygıları beslenmek ve eğitim olmaktadır.⁷²

⁶⁷Erdut, a.g.m., s.16

⁶⁸ Guy Standing, “Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revised”, **World Development**, Vol 27, No.3, 1999, s.586.

⁶⁹TÜİK, “İstatistiklerle Kadın, 2018”, (Çevrimiçi)

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, 3 Mayıs 2019.

⁷⁰ Güneş, a.g.m., s.220.

⁷¹Güneş, a.g.m., s. 235.

⁷²Sylvia Chant, “The ‘Feminisation of Poverty’ in Costa Rica: To What Extent a Conundrum?”, **Bulletin of Latin American Research**, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 33.

Erkekler ise yoksullukla mücadele sürecinde kendi ihtiyaçlarını ön planda tutabilmektedir. Bu yüzden de kadınların finansal kaynaklara ulaşımı ve kullanımı sadece kadınların sosyal ve ekonomik gelişimini sağlamamakta, yoksullukla mücadelede de etkili olmaktadır.⁷³

2.2.2. Çalışan Yoksul Kadınlar

2.2.2.1. Ücretsiz Aile İşçiliği

Sıradan bir iş gününde sabah uyanmakta, acele ile işe giderken uğradığımız fırından poğaçamızı almakta, ütülü kıyafetlerimiz ile masamıza yerleşip tüm gün çalışmakta, öğle arasında da yine ödemesini gerçekleştirerek aldığımız yemeği yemekte, akşam ise temiz evimizde günü tamamlayarak bir sonraki güne hazırlanmaktayız. Bir gün içinde bulunduğumuz faaliyetlerin neredeyse tamamının piyasada değişim değeri bulunmakta, ücret karşılığı alınması mümkün olmaktadır. Kuru temizleme, ütü, yemek gibi ihtiyaçlarımızı belirli bir ücret karşılığı satın almakta iken, tüm bu faaliyetlerin evde, kadınlar tarafından yapılması bir anda tüm ihtiyaçları ücretsiz kılmaktadır. Piyasada ücret karşılığı olan emek, “ev kadınlığı” tanımlaması altında aile için ücretsiz emeğe dönüşmektedir.⁷⁴

Yoksulluk genel olarak çalışma ile ilişkilendirilmiş olmasına, çalışarak yoksullukla mücadele edileceği inancı hâkim olmasına rağmen, 1980 sonrası ve özellikle 90lı yıllardan itibaren giderek artan bir ivme ile “çalışan yoksullar”ın oranı artmıştır. Çalışıyor olmasına rağmen, harcanabilir net gelirden yoksun olma durumunu anlatan çalışan yoksulluğu, hem kişinin işgücü içindeki durumu hem de hanenin gelir düzeyine bağlı olarak gelişmektedir.⁷⁵ Bu noktada, hem aile içindeki hem de işgücündeki dezavantajlı konumlarından ötürü kadınların yoksulluk deneyimleri erkeklerinkinden farklılaşabilmektedir.

⁷³Industrial Development Report, s.76.

⁷⁴Ton Van Naerssen, Lothar Smith v.d., “Women, Gender and Remittances:An Introduction”, **Women, Gender, Remittances and Development in the Global South**, Ed. Ton van Nasersen v.d., Surrey, Ashgate Publishing Limited, 2015, s.24

⁷⁵ Seyhan Erdoğan ve Denizcan Kutlu, “Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 41, 2014, s.69.

Kadınlar ücretsiz emeğini hem piyasadan alınabilecek ürünleri ücretsiz üreterek hem de tarımda-aile işletmelerinde herhangi bir karşılık almadan çalışarak sunmakta, harcadıkları emeğin büyük bölümüne hiçbir bedel ödenmemektedir. TÜİK verilerine göre, kadınların karşılığı ödenmeyen işler için harcadığı süre 305 dakika iken, erkeklerde ise bu süre sadece 68 dakika olarak hesaplanmaktadır.

Tüm dünyada kendi hesabına ya da aile işçisi olarak çalışan çok sayıda insan bulunmaktadır. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz aile işçiliği oranı yükselmekte, bu da sosyal güvenceden yoksunluğu ve yoksulluk karşısında kırılganlığı arttırmaktadır. Dünya genelinde %36,2'si ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar,⁷⁶ sosyal güvenceden yoksunluk ve yoksulluk riski ile erkeklere nazaran daha yüksek oranda karşı karşıya kalmaktadırlar.

Kadınların istihdama katılım oranlarında da Türkiye oldukça düşük bir orana sahip bulunmaktadır. 2016 yılı itibarıyla OECD ortalaması %58,2 iken, Türkiye %31,3 ile OECD ülkeleri arasında kadın istihdam oranı en düşük ülkeler arasında yer almıştır. En sonda yer alan ülke Suudi Arabistan olurken, Türkiye ise Suudi Arabistan'ın hemen önünde yer almıştır. Tüm Dünya'da gerçekleşen çalışmanın %59'u ücretlendirilirken bunun %38'i erkekler, %21'i ise kadınlar tarafından gerçekleştirilmiş; karşılığı ödenmeyen %41 oranındaki çalışmanın ise %31'i kadınlar tarafından gerçekleştirilirken yalnızca %10'u erkekler tarafından gerçekleştirilmiştir.⁷⁷ Modern devletin temelini oluşturan sosyal güvenlik sistemine kadınların, eş/baba üzerinden bağımlı olarak dâhil edilmesi, farklı problemleri de beraberinde getirmektedir. Bu bağın kopması, kadınların yoksulluk ve dışlanma riskini arttırmakta olup, kadınlara ilişkin politikaların da sosyal güvence değil, sosyal yardımlar kapsamında ele alınmasına sebep olmaktadır.⁷⁸

⁷⁶ Trends For Women 2018, s.8

⁷⁷ United Nations Development Programme (UNDP), "Human Development Report 2015", (çevrimiçi) http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf, 11.03.2019, s. 12.

⁷⁸ Ayşe Buğra ve Yalçın Özkan, "Türkiye'nin Ekonomik Kalkınma Sürecinde Modernleşme, Dinî Muhafazakârlık ve Kadın İstihdamı", **Akdeniz'de Kadın İstihdamının Seyri**, Der. Ayşe Buğra, Yalçın Özkan, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.131.

İstatistikî verilerle ifade edildiğinde, dünyadaki toplam kadın üretiminin sadece üçte biri istatistikler içinde yer almakta, ücretsiz olarak sunduğu üçte iki oranındaki emek ise hesaplamalar dışında kalmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın ücretsiz kadın işgücünü küresel ölçekte hesaplaması ile ortaya çıkan rakamlar, o dönemde dünya düzeyinde gerçekleşen toplam üretimin neredeyse yarısına tekabül etmektedir.⁷⁹

OECD'nin, tüm ülkelerin zaman kullanım verilerine göre oluşturduğu istatistikler de incelendiğinde, kadınların ve erkeklerin ücretli/ücretsiz çalışma oranları arasında ciddi fark bulunduğu gözlemlenmektedir. Türkiye ise, kadınların en çok ücretsiz çalışma sunduğu ülkeler arasında üst sıralarda yer almaktadır.

Tablo 1: Cinsiyete Göre Ücretli / Ücretsiz Çalışma Oranları

Ülkeler	Ücretli Çalışma/Öğrenim Erkek	Ücretli Çalışma/Öğrenim Kadın	Ücretsiz Çalışma Erkek	Ücretsiz Çalışma Kadın
Meksika	486	250	137	383
Hindistan	391	185	52	352
Portekiz	372	231	96	328
Avustralya	304	172	172	311
İtalya	221	133	131	306
Türkiye	358	134	68	305
İrlanda	344	197	129	296
Polonya	315	203	159	295
Macaristan	273	203	162	294
Litvanya	354	279	152	292
İspanya	236	167	146	289
Slovenya	300	234	166	286
Avusturya	365	249	135	269
Yeni Zelanda	338	205	141	264

⁷⁹ Maria Mies, Veronika Bennholdt-Thomsen, Claudia Von Werlhof, **Son Sömürge Kadınlar**, Çev. Yıldız Temurtürkan, 2. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.153.

Yunanistan	274	185	95	259
Letonya	377	288	130	253
Güney Afrika	294	195	103	250
Estonya	264	245	160	249
İngiltere	309	216	140	249
ABD	337	243	146	244
Danimarka	260	195	186	243
Almanya	290	205	150	242
Luxemburg	330	239	121	240
Belçika	274	199	144	237
Finlandiya	249	210	157	236
Çin	390	291	91	234
Norveç	277	200	168	227
Hollanda	285	201	145	225
Japonya	452	272	41	224
Fransa	235	175	135	224
Kanada	341	268	148	224
İsveç	313	275	171	220
Kore	419	269	49	215

Kaynak: OECD, Balancing Paid Work, Unpaid Work and Leisure, (çevrimiçi), <http://www.oecd.org/gender/balancing-paid-work-unpaid-work-and-leisure.htm>, 11.04.2019.

2.2.2.2. Esnek Çalışma

Tüm Dünya’da hızla yayılan neo-liberal dönüşüm, işgücü üzerinde de önemli etki yaratmıştır. Gittikçe artan belirsizlik ve esneklik işgücünü de kapsayacak şekilde genişleyerek, esnek çalışmanın alanını arttırmıştır. Esnek çalışma yöntemi, işgücüne katılımın ve yoksullukla mücadelenin de önemli araçlarından biri olarak görülmüştür. Bu kapsamda, kadının ev içi yükümlülüklerini de yürütebileceği esnek çalışma biçimleri teşvik edilmiş, düşük ücretli ve eksik sosyal güvenceli bu işler, işgücüne katılımı arttıran çözümler olarak sunulmuştur. Bu değişim, yine en çok kadınların işgücüne katılım pozisyonunu etkilemiştir. 72 ülkeyi kapsayan ILO küresel ücret raporuna göre, %14 oranında part-time çalışan kadın bulunmakta iken, erkeklerde part-time çalışma oranı %7 ile sınırlı kalmıştır. Hollanda’da kadınların

part-time istihdam oranı %72, erkeklerinki %26 iken; Bangladeş’de part-time çalışan kadın oranı %10’a düşmekte; Bangladeşli erkeklerde ise oran %4 olarak kaydedilmektedir. Ücretlerin daha düşük olduğu ve erkeğin kazandığı gelirin hane ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı ülkelerde, kadınların daha çok çalışarak geliri yükseltme amacı taşıdığını söylemek mümkündür.

Esnek çalışma, part-time çalışma gibi çalışma biçimlerinin hem çalışan hem de işveren açısından tercih edilirliliği de gün geçtikçe artmaktadır.⁸⁰ Ev içi sorumlulukları ile işyerindeki sorumluluklarını beraber yürütmeye çalışan kadınlar için bu tarz bir çalışma modeli “ev işlerini aksatmaması” yönünde büyük kolaylık sağlamakta, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmesi sebebi ile toplum tarafından da tercih edilmektedir. Özellikle tekstil, halı, deri gibi az ekipmanlı ve emek yoğun işlerde evde parça başı çalışarak esnek çalışma modelini uygulayanlar ağırlıklı olarak kadınlar olmaktadır.⁸¹ Esnek çalışma modeli kadınlara ev içi sorumluluklarını idare etmede kolaylık sağladığı gibi, işverene de maliyet açısından avantaj sağlamaktadır. Kadınların ve erkeklerin ücret farklılığı aylık ücretlendirme yapıldığında bile farklılık göstermekte iken, bu fark, saatlik ya da haftalık ücretlendirme söz konusu olduğunda daha da artmaktadır.⁸²

Yoksullukla baş etmek için en etkili yöntemin çalışmak olduğuna inanılsa da, çalışma modeline bağlı olarak bu etki değişebilmektedir. Düzensiz ve düşük ücretli istihdam yoksullukla mücadelede gerekli etkiyi yaratmamakta, hatta, az gelişmiş ülkelerde yoksulluk sebebi olabilmektedir.⁸³ Ücret, güvence gibi alanlarda dezavantaj yaratan esnek çalışma yapısı, örgütlü yapıların da kurulmasını zorlaştırarak çalışanların hak talep etme kanallarını erozyona uğratmaktadır.

⁸⁰ Seyhan Erdoğan ve Denizcan Kutlu, “Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 41, 2014, s.69.

⁸¹ Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan, **Sendikacı Kadın Kimliği**, Ankara, İmge Kitabevi, 1998, s.46-47.

⁸² International Labour Organization, “Global Wage Report 18/19: What Lies behind Gender Pay Gaps”, Geneva, 2018, s.23, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf, 23 Mart 2019.

⁸³ Şenses, **a.g.e.**, s.169.

Kadın ve erkeklerin esnek çalışma modeli ile istihdama katılım oranlarında belirgin farklılık bulunduğu gibi, yarı zamanlı çalışmayı tercih sebepleri de farklılaşmaktadır. Kadınlar için ailesel ve kişisel sebepler ön plana çıkarken; erkeklerin tercih sebebinde ise eğitim-öğretim gibi sebepler başta gelmektedir.⁸⁴ Kadınların tercihinde yine kadın olma rolleri ön plana çıkmakta, “ev ve işi birlikte yürütme çabası” bu çalışma yönteminin zorunlu olarak tercih edilmesine yol açmaktadır.

2.2.2.3. Farklılaştırılmış Ücret Politikaları

2018 yılının başında, BBC Çin Editörü Carrie Gracie, yazdığı açık bir mektup ile 30 yıldır çalıştığı BBC’deki görevinden istifa ettiğini açıklamıştır. 30 yıl sonunda yaşanan ve kamuoyunda da yankı bulan bu ayrılığın sebebini ise; “Uluslararası editör pozisyonunda iki erkeğe, aynı konumdaki iki kadın editörden "en az yüzde 50 fazla" maaş verilmesi.”⁸⁵ olarak duyurmuştur.

Kadınların aldıkları ücretlerin, erkeklerin ücretlerine oranla %20 daha az olduğu⁸⁶ bir işgücü piyasasında, derinlemesine araştırıldığında bu örneklerden muhtemelen binlercesi ile karşılaşmak mümkün olacaktır. Eğitimde fırsat eşitliği bulamayan, işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşan, ev içi sorumluluklarını da omuzlarında taşıyarak çalışma yaşamında giren kadınlar, sundukları emeğin karşılığında da farklı ücretlendirme politikaları ile karşılaşabilmektedirler.

Yaşanan ücret farklılıklarında her ne kadar kişisel beceri faktörü rol oynasa da sebebin bununla sınırlı kalmadığı, sadece kadın ya da erkek olmaktan kaynaklanan ücret farklılıklarının yaşandığı da dikkat çekmektedir.⁸⁷ Düşük ücretler için öne sürülen argümanlardan olan “kadınların eğitiminin düşüklüğü”, henüz erkeklerin

⁸⁴Özgün Akduran, **Hane Devlet Piyasa: Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe**, İstanbul, Sav Yayınları, 2012, s. 91.

⁸⁵ “BBC Çin Editörü Carrie Gracie, 'Maaş Adaletsizliği' Nedeniyle Görevini Bıraktı”, **BBC News**, 8 Ocak 2018, (Çevrimiçi)

<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-42600050>, 1 Mayıs 2019.

⁸⁶ Global Wage Report 18/19: What Lies behind Gender Pay Gaps”, s.23.

⁸⁷ T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ankara, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 2000, s.4.

oranını yakalayamamış olsa bile, gittikçe yükselmektedir. Buna rağmen, donanım ve iş açısından eşit çalışanlara farklı ücret politikaları uygulaması varlığını sürdürmektedir. Üstelik eğitilmiş kadınların oranının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu ülkelerde bile ücret farklılığının yaşanması, bu durumu salt kadının “yapabilirliği” ile açıklamayı mümkün kılmamaktadır. Kurumsal yapılar, istihdam yapısı, kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildikleri sektörler de bu sonuçta etkili olabilmektedir. Zira cinsiyete göre farklılaştırılmış ücret politikası sadece kadın ve erkek arasında değil, kadına özgü alanlarda faaliyet gösteren işletmelerle erkeğe özgü alanlarda faaliyet gösteren işletmeler arasında da farklılaşabilmektedir. Aynı eğitimi almış, aynı iş tanımına sahip iki kadın ya da iki erkek, çalıştığı işyerinin erkek ağırlıklı olup olmamasına göre ücret beklentisini aşağı düşürmek zorunda kalabilmektedir. Bunun yanı sıra, kamuda ya da özel sektörde çalışıyor olmak da eşitsizliğin boyutlarında fark yaratabilmekte; kamuda görev alan ve evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi nedenlerle kariyerinde kesinti yaşamamış kadınların, aynı koşullardaki erkeklerle arasındaki ücret eşitsizliği de daha düşük olabilmektedir.⁸⁸

SGK Çalışan İstatistikleri baz alınarak oluşturulmuş olan ve kadınların en çok istihdam edildikleri sektörler göre sıralanan tabloda, tüm iş kollarında kadınların ücret ortalamasının erkeklerin ücret ortalamasına nazaran daha düşük oldukları görülmektedir. Ayrıca, en düşük günlük ücret alan işkolu ortalama 69,05 ile “ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanlar” grubu yer almakta olup, bu işkolunda da kadın oranı erkeklere nazaran oldukça yüksektir.

⁸⁸OECD, “Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth”, 2014, (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries_9789264210745-en#page1, 21 Şubat 2019, s.109.

Tablo 2: Kadın Çalışan Ağırlıklı Sektörlerde Kadın ve Erkek Ücretleri

FALİYET BÖLÜMLERİ	ERKEK ÇALIŞAN	KADIN ÇALIŞAN	ERKEK ÜCRET	KADIN ÜCRET
Perakende Ticaret (Mot. Kara Taşıtları ve Motosikletler Hariç)	792.394	527.257	91,26	88,44
Eğitim	199.476	398.401	127,87	119,23
İnsan Sağlığı Hizmetleri	169.047	322.584	131,30	106,98
Binalar İle İlgili Hizmetler Ve Çevre Düzenlemesi Faaliyetleri	413.831	281.856	99,83	86,30
Giyim Eşyalarının İmalatı	254.563	270.583	85,90	81,37
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	445.418	222.969	81,57	76,48
Toptan Ticaret (Mot. Kara Taşıtları Ve Motosikletler Hariç)	502.001	210.473	112,44	109,66
Büro Yönetimi, Büro Destek ve İş Destek Faaliyetleri	243.620	199.324	153,73	123,80
Gıda Ürünlerinin İmalatı	301.421	143.114	107,90	87,97
Tekstil Ürünlerinin İmalatı	295.398	117.643	104,27	92,73

Kaynak:Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri, “Sigortalı İstatistikleri” (Çevrimiçi), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, 3 Mart 2019.

2.3. Doğal Olarak Yardımcı İşgücü

2.3.1. Değersizleştirilen Kadın Emeği

İnsanoğlu doğumla birlikte cinsiyetlendirilmiş kimlikler üzerinden kurgulanmış bir hayata gözlerini açmakta ve bu kimliklerle kendini tanımlayıp konumlandırmaktadır. Evin ekmek kazananı rolünde ailenin babası yer alırken, anne ise evin günlük işlerini yürüten, yemek temizlik gibi işlerin yanı sıra çocuk bakımı ile ilgilenen ve eve “ekmek getiren” babayı bir sonraki işgününe hazırlayan figür olarak tanımlanmaktadır. Baba, hanenin dışarıdaki yüzü iken, anne ise evin adeta vazgeçilmez bir parçası olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev içinde konumlandırılan kadın; her gün yeniden üretim, topluluk ilişkilerinin muhafazası için çalışma ve gelir getirici üretim olmak üzere üçlü çalışma ağı üzerinden emeklerini sunmaktadırlar.⁸⁹ Çocukları büyütür ve hane reisi erkeğin işgücü piyasasına dâhil olmasını sağlayacak ev işlerini yaparak yeniden üretimi ve hanenin ihtiyaç duyduğu eğitim, sağlık gibi hizmetleri sürekli kılarak topluluk ilişkilerini yöneten kadınlar; bu faaliyetlerini, ücretsiz olarak ailesi için sunmaktadırlar. Zira bu emek, bir anne ve bir kadın olarak zaten sunulması gereken emek olarak addedilmekte ve bu da kadın emeğinin değersizleşmesi sonucunu doğurabilmektedir. Kadın emeğinin, karşılığının ödenmesine gerek olmayan “doğal” bir emek olarak görülerek “ekonomi dışı” addedilmesi;⁹⁰ kadınların, ait olmadıklarını düşündükleri işgücü piyasasında ücret karşılığı çalıştıklarında, piyasa değerinin çok altında verilen ücretleri de normal karşılımlarına yol açmaktadır. Dolayısıyla gelir getirici üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken sundukları emek, ücretlendirilse bile, değer altında bir ücretlendirmeye tâbi olmaktadır.

Kadının “doğal” emeğinin ücretsiz olarak hanenin işlerliği için sunulması, kapitalizmin dinamikleri ile de birebir örtüşmekte ve desteklenmektedir.

⁸⁹ Mies, Bennholdt-Thomsen v.d., **a.g.e.**, s. 58.

⁹⁰ Gülay Toksöz, **Kalkınmada Kadın Emeği**, 2. bs., İstanbul, Varlık Yayınları, 2018, s. 32.

Kapitalizmin ihtiyaç duyduğu işgücünü hazırlayan kadın emeğinin tamamının piyasadan temini çok yüksek maliyetlere yol açmakta; bu emeğin hane içinde ücretsiz olarak sunulması ise işverenlerin ücretleri düşük tutmasına olanak sağlamaktadır.⁹¹

Hartman'ın da vurguladığı üzere, kadınlar değersizleşen emeğini piyasaya çok düşük ücretlerle sunarak üretim faaliyeti gerçekleştirdiğinde, kârlılık oranlarının da yükseltilmesini sağlamaktadırlar. Vasıf gerektirmeyen işlerde çok daha düşük ücretlerle çalışan kadınlar, sermayenin yüksek kârlar ile büyümesinin en önemli sacayağını oluşturmaya devam etmektedirler. Kapitalizm, ucuz işgücü olan kadınların varlığı ile erkekler karşısında elini güçlendirerek büyümekte; erkeklerse, kadınların kapitalist sistemdeki ikincil konumundan faydalanarak hiyerarşilerini sürdürmektedirler.⁹²

2.3.2. İkincil İşgücü Olarak Kadın Emeği

Kadının “ikincil işgücü” olarak konumlandırılması, enformel sektörde daha fazla yer almalarına da yol açmaktadır. Sosyal güvence sistemine babaları ya da eşleri üzerinden dâhil olan, çalışmayı “aile bütçesine katkı” olarak gören kadınlar; yasal çerçeveye sahip olsun ya da olmasın, işten beklentilerini kazanç çerçevesinde şekillendirebilmektedirler. Dünya Değerler Araştırması'ndan alınan verilere göre, “erkeklerin, bir iş üzerinde kadınlardan daha fazla hakkının olması gerektiğine” inananların oranının, Türkiye özelinde de katılımcı tüm ülkelere kıyasla ortalamanın üzerinde çıkması⁹³, kadınların işgücü piyasasına ait olmadığı düşüncesi ile örtüşmektedir. Emek piyasasındaki görünmezlikleri, onları sosyal güvencenin dışına atmakta ve kadınlar da kendilerine, korunması gereken grup olarak sosyal yardımlar çerçevesinde yer bulmaktadır.⁹⁴ Kadınların yardımcı işgücü konumu yasalar ile de

⁹¹Toksöz, a.g.e., s. 95.

⁹²Heidi Hartmann, “Capitalism, Patriarchy and Job Segregation By Sex”, **Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation**, Vol. 1, No. 3, The University of Chicago Press, s. 168.

⁹³Buğra ve Özkan, a.g.m., s.145.

⁹⁴İlhan Can Özen, “Kuş Bakışı İnsani ve Ekonomik Kalkınma: Çin ve Türkiye Özelinde Kalkınan Ülkelerin Elli Yıllık Deneyimi”, **Kalkınma İktisadının Penceresinden Türkiye'ye Bakmak**, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s. 43.

garanti altına alınmakta, evlendikten sonra 1 yıl içinde tazminat alarak işten ayrılma hakkı verilmesi ile adeta asıl işinin “ev” olduğu kabul edilmektedir.⁹⁵

İşgücü piyasasına dahil olmak isteyen kadınlar için ise hane dışına çıkmak, ücretli emek piyasasında yer almak; çoğu zaman tek başına verilebilecek bir karar olmamaktadır. Aksu Bora’nın yaptığı çalışma kapsamında görüşme yaptıkları kadının söyledikleri; ücretli çalışmanın kapalı, izne bağlı ve ancak çok zor durumda girilebilecek bir alan olduğunu göstermektedir.

“Akşam gelirken adama dedim ki ben işe gidicem dedim. Ne işi dedi. Bizim gelinin baktığı çocuğu da tanıyor. Kaan’ın halasının çocuğuna bakacam dedim. Yok canım, ne işi dedi. Ben çalışmanı istemiyorum, gece de çalışırım dedi. Zaten gece de çalışıyon dedim. Öyle şeyler düşünme, öyle şeyleri kafana takıp da evde huzursuzluk çıkarma dedi. Yıllardır ben ama ayağıma bi çorap alamıyom. Birilerinin verdiği şeylerle idare etmeye çalışıyom(...) Hırsızlık yapamam, ahlaksızlık yapamam. Adam da benim getirdiğimle yetinin diyo.”⁹⁶

Eve ekmek getiren erkek rolü öylesine içselleştirilmiştir ki, kadınların tek çalışan olduğu durumlarda bile erkeğin evi geçindiren olduğu inancı sürmekte; işsizlik söz konusu olduğunda, kendilerinin değil eşinin ya da erkek çocuğunun işsizliği öncelikli sorun olmaktadır.⁹⁷ Avcı-toplayıcı dönemde de kadınların toplayıcılığı ile elde edilen besinin %80 oranında yaşam için tüketilen gıdanın oluşturduğuna dair bulgular olsa da erkeklerin avcılığı ile elde edilen gıda sayesinde hayatın sürdürüldüğüne inanç,⁹⁸ günümüzde de sürmektedir. Kadınların ikincil işgücü konumları işe alım süreçlerinde tercih edilebilirliklerini zayıflattığı gibi, işten çıkarmalarda da öncelikli konuma getirmektedir. Dünya genelinde kadın işsizliği oranı %6’ya ulaşmışken, erkeklerde bu oran %5,2 olarak kaydedilmiş;⁹⁹ kadınların işsizlik oranı erkeklerinkine nazaran %0,8 oranında daha yüksek seyretmiştir.

⁹⁵ Bkz: 1475 sayılı mülga İş Kanunu Yürürlükteki 14. Madde, 5. Fıkra (R.G. 25/8/1971-13943).

⁹⁶ Aksu Bora, **Kadınların Sınıfı, Ücretlerin Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası**, 3. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2010, s. 99.

⁹⁷ Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları**, Bildiri Kitabı No. 57, Ankara, Tepav Yayınları, s.17.

⁹⁸ Mies, Bennholdt-Thomsen v.d., **a.g.e.**, s. 116.

⁹⁹ Trends for Women 2018, s.7.

Hayatı sürdürecektir gelirin erkek sayesinde kazanıldığına dair olan inanç, mülkiyet ilişkilerinde de kadınları neredeyse yok saymaktadır. BM Raporuna göre, ev işleri de hesaba katıldığında dünyadaki tüm çalışma saatlerinin üçte ikisini gerçekleştiren kadınlar, dünya gelirinin onda birine, özel mülkiyet birimlerinin ise yüzde birine sahip olmaktan öteye geçememektedirler.¹⁰⁰ Dünya yoksulluk ve gelişimini inceleyen yayında da Afrikalı bir kadının belirttiği gibi:

“Bir kadına, ailesi tarafından tavuk verilmiş olsa bile, kadın o tavuğun sahibi olamaz, kocasının olur. Kadın çalışarak bir tavuk aldıysa ve o tavuk yumurtlarsa, yumurtalar yine kocasına ait olur.”¹⁰¹

Hane, üretimden ziyade tüketimin gerçekleştiği alan gibi görülmekte; emeğin değerini, onun piyasada değişim gücü belirlemektedir. Bu anlamda kadının ev içi emeği piyasada değişim açısından bir karşılık bulmamakta, değişim değeri olan erkek emeğini hazırlamak için, sadece kendi ailesinin hizmetine sunduğu kullanım değeri bulunmaktadır.¹⁰² Bu duruma aykırı sayılabilecek bir dönüşüm, Türkiye’nin de özellikle 1990’lardan itibaren deneyimlemiş olduğu düzensiz göç ile yaşanmıştır. “Bakım krizi” ile ortaya çıkan boşluğu dolduran kadınlar, bir yandan geldikleri ülkelerdeki aileye eklenip hayatlarının üretimini sağlarken, diğer yandan kendi ülkelerindeki ailelerine gereken parayı biriktirerek hayatlarını sürdürmelerini sağlamışlar, para kazanan sorumlu annelere¹⁰³ dönüşmüşlerdir. Her ne kadar “asıl para kazananın” kadın olması ezber bozacak bir dönüşüm gibi görünse de uluslararası piyasaya eklenme süreçlerinin de ev içi işlerin uzantısı olarak gerçekleştiğini gözden kaçırmamak gerekmektedir. Üstelik çalışılan işler yine güvencesiz, korumasız, neredeyse 24 saat sunulan emek üzerine dayanmakta, kazanılan parayı harcama kararını vermek mümkün olmamakta ve paranın büyük

¹⁰⁰ Mies, Bennholdt-Thomsen v.d., a.g.e., s. 154.

¹⁰¹ Deepa Narayan, **Crumbling Foundations, Conflicting Relations: Gender, Institutions and Poverty**, Washington D.C., World Bank, 1999, s. 111.

¹⁰² Şirin Tekeli, **Kadınlar ve Siyasal/Toplumsal Hayat**, Yeni Araştırmalar Dizisi, İstanbul: Biri Yayınları, İstanbul, 1982, Aktaran: Fatime Güneş, “Toplumsal Yeniden Üretim ve Karşılığı Ödenmeyen Kadın Emeği”, **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, C. 15, Sa. 57, 2015, s.5.

¹⁰³ Rahel Kunz, “Moneymaker and Mother from Afar: The Power of Gender Myths”, **Women, Gender, Remittances and Development in the Global South**, Ed. Ton van Natersen v.d., Surrey, Ashgate Publishing Limited, 2015, s.219.

çoğunluğu kendi ülkesinde o parayı bekleyen aile bireylerinin ihtiyaçları için kullanılmaktadır. En nihayetinde, konumlarında hiçbir değişiklik yaratmadığı gibi, bulundukları ülkede kırılganlıklarını da arttırmaktadır.

Her ne kadar kadın işgücünün payı artsa ve ekonomik faaliyetlerin temel öznesi olsa da, kadın işgücünden bahsedilirken “ekonomiye büyük katkı sağlayan” vurgusu yapılması da kadının yardımcı işgücü addedilmesinin uzantısı olmaktadır. Halbuki hem sunduğu ücretsiz emeği ile “yeniden üretim” döngüsünün temelini oluşturan hem de ücretli emeği ile üretim sürecine katılan kadınlar ekonomiye katkı sunmamakta, ekonomiyi bizzat kendileri, emekleri üzerinde inşa etmektedirler.

2.4. Çifte Mesai Yükümlülüğü

Toplumsal ilişkilerin değişmesinde önemli faktörlerden birisi benimsenen ekonomik modeller olmuştur. 1970’li yıllardan itibaren, yaşlı nüfus oranının artması, değişen aile yapıları, artan işsizlik ve sosyal dışlanma, refah devletinin belirleyicileri olan sendikaların güç kaybetmesi ve sosyal devletin engel olarak görülüp, refah hizmetlerinin minimuma indirilmesi eğilimi, refah devleti modelin meşruiyetinin sorgulanmasının etmenleri olmuş¹⁰⁴, bu sorgulama da sorumluluğun devlet tarafından bireylere devredilmesini kolaylaştırmıştır.

Sıklıkla üzerinde durulduğu üzere, kadın ve hane içinde yürütülmesi gereken işlerin birbiri ile adeta bütünleşmiş olması, kadın çalışıyor olsa bile, ev içi sorumlulukların yine kadınlar tarafından yürütülmesini ve kadınların çifte mesai yükümlülüğü ile piyasaya eklemelenmesini beraberinde getirmiştir. Bir yandan düşen ücretler kadınların işçileşmesini zorunlu kılarken diğer yandan da refah devletinin elini çektiği alanlarda çözüm üretilmesi yine kadınlardan beklenmiştir.

İşgücü piyasasında yer alan kadınların konumlarının güçlenmesi beklense de ev ve iş sorumlulukları arasında mekik dokumak ve işten kalan sınırlı zamanda ev işlerini

¹⁰⁴Şenay Gökbayrak, “Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 22,2009, s. 57.

hızlıca yetiştirmeye çalışmak yorgunluklarını arttırmıştır.¹⁰⁵ TÜİK zaman kullanım anketi verileri ışığında yapılan değerlendirmeler de kadınlar çalışıyor olsa dahi, erkeklere oranlara sundukları karşılıksız emeğin çok daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Erkekler için ücretli iş ile boş zaman arasında ikame söz konusuysen, kadınlar için bu ikame karşılıksız çalışma ve ücretli mesai arasında olmaktadır.¹⁰⁶ 2015 yılı verilerine göre kadınlar hane halkı ve aile bakımına günde ortalama 3 saat 31 dakika ayırırken, erkeklerde bu süre 46 dakikaya düşmektedir.¹⁰⁷ Hem kadın hem de erkek işgücü piyasasında yer alıyor olmasına rağmen, erkeklerin hanedeki iş paylaşımı ise yardım düzeyinden öteye geçmemektedir.

Kadının ev işleri ve çocukları ile ilgilenmesini bekleyen geleneksel anlayışa ek olarak, tam gün çalışmayı zorunlu kılan bu tempo, kadınların işgücü piyasasından çekilmesine de neden olabilmektedir. Ev ile ilgili sorumluluklar, işgücü piyasasından çekilmelerinin altında yatan en önemli sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuya ilişkin olarak yapılmış araştırmalarda ortaya çıkan sonuç, kadınların ev işi sorumlulukları ile işgücü piyasasından çekilmeleri arasındaki bağlantıya ilişkin ipuçları vermektedir.

¹⁰⁵ Serap Suğur, “Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, Sa. 1, 2005, s. 65.

¹⁰⁶ Emel Memiş, Umut Öneş, Burça Kızılırmak, “Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Analizi”, **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dededoğlu, Adem Yavuz Elveren, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 172.

¹⁰⁷ TÜİK, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> 19 Aralık 2018.

Tablo-3: Çalışma Durumuna Göre Son Çalıştığı İşten Ayrılma Nedenleri

İşten Ayrılma Nedenleri	Genel %	İşsiz iş arıyor %	Ara vermiş iş arıyor %	Çalışıp bırakmış %
Ailevi nedenler	52	17	60	69
Evlendim, nişanlandım	24	6	26	38
Çocuğum oldu	14	6	16	16
Hamile kaldım	7	2	9	5
Aileden birinin sağlık sorunu oldu	5	4	5	3
Kişisel nedenler	22	31	20	18
Sağlık sorunlarım oldu	7	7	6	9
Daha uygun iş aramak için	7	17	5	1
Eğitimime devam ettim	4	2	5	2
İşyeri ile ilgili nedenler	28	54	23	14
Ücret/kazanç yetersiz	13	29	10	5
İş çok yorucuydu	4	7	3	-
TOPLAM CEVAP	664	158	400	106
BAZ	602	132	368	102

Kaynak: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları**, Ankara, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 2000.

Kadınlar, aile büyüklerinden destek alabildikleri durumda özellikle bakım sorumluluğunu aileleri ile paylaşmakta iken, böyle bir olanağın olmadığı durumlarda, ekonomik imkanlar dahilinde, piyasadan temin edebilmektedirler. Dikkat çeken nokta, bakım ya da temizlik işleri ile ilgilenecek olan kişinin de yine bir kadın olması ve bu kadını bulma, karar verme organizasyonunu da yine kadın tarafından gerçekleştirmesidir.¹⁰⁸ Kadınlar, kadın olmaları sebebi ile üstelendikleri görevleri, bir başka kadınla paylaşarak hafifletebilmektedir.

Bu bağlamda kadınlar adeta hane içi faaliyetlerin yürütülmesi için evlenmekte, her ne şartta olursa olsun bu görevlerini yerine getirmesi beklenmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, bir boşanma davasında kadını, boşanmasıyla kocasını, "evin bakımı, temizliği gibi kadının ev işlerine emeği ile sağladığı katkıdan yoksun

¹⁰⁸ Helga Rittersberger-Tılıç ve Sibel Kalaycıoğlu, "Çocuk ve Yaşlı Bakıcıları: Enformel Sektördeki Kadınlar", **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, Der. Saniye Dededoğlu, Adem Yavuz Elveren, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 306.

bıraktığı” gerekçesi ile maddi tazminata mahkum etmesi bunun çok çarpıcı bir örneğidir. Yargıtay ise, “Maddi tazminatın koşulları oluşmuştur” şeklinde hüküm vermiştir.¹⁰⁹

ANKA Kadın Araştırmaları Merkezi’nin Kadının Görünmeyen Emeği:İkinci Vardiya Raporu’nda Cordelia Fine’in da akademisyenlerin hane içi iş paylaşımına ilişkin olarak yaptığı çalışmaya atıfla ifade edildiği üzere;

“Her başarılı akademisyen erkeğin arkasında bir kadın var ama her başarılı akademisyen kadının arkasında soyulmamış bir patates ve biraz ilgi bekleyen bir çocuk vardır.”¹¹⁰

2.5. Cinsiyetlendirilmiş İşgücü Piyasaları

2.5.1. Cinsiyete Göre İş Kollarında Dağılım

2017 yılı itibari ile kadınların % 28,3’ü tarımda, %15,6sı sanayide, %56,1’i ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.¹¹¹ Faaliyet bölümleri ise başta perakende ticaret olmak üzere eğitim, sağlık hizmetleri, giyim eşyası ve tekstil imalatı olarak sıralanmaktadır. Sanayide istihdam edilen kadınlar, verilerden anlaşılacağı üzere tekstil ve giyim imalatında yoğunlaşmakta, ağır sanayi dallarında ise sayıları düşmekte, motorlu kara taşıtı imalatı gibi dallarda istihdam edilen 199 bin kişiden sadece 34 binini kadınlar oluşturmaktadır. Buna karşılık bakım, temizlik gibi alanlarda da erkeklere nazaran kadınların oranının daha yüksek olduğu kaydedilmektedir. Ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışan 47.894 kişinin 45.600’ünü kadınlar oluşturmakta, bu alandaki erkek istihdam sayısı ise 2.294 ile sınırlı kalmaktadır.¹¹²

¹⁰⁹ Ayşe Akın, “Sosyal Dışlanma ve Kadın Sağlığı”, **Sosyal Hizmet Sempozyumu 09**, Ankara, 2009, s.38.

¹¹⁰ Suna Başak, Sevgi Kınır, Şehnaz Yaşar, **Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya**, Anka Kadın Araştırmaları Merkezi, 2013,(Çevrimiçi)
https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/001/012/original/anka_kadin_rapor_13-1_ikinci_vardiya.pdf?1387185056, 13 Nisan 2019, s.29.

¹¹¹ TÜİK, “İstatistiklerle Kadın, 2018”, **TÜİK Haber Bülteni**, (Çevrimiçi)
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, 3 Mayıs 2019.

¹¹² SGK, Aylık İstatistikleri Bilgileri, (Çevrimiçi)

Kadın istihdamının, belirli işkollarında yoğunlaşarak artış eğilimi göstermesi tesadüfen olmamakta, cinsiyetçi işbölümüne uygun olarak gerçekleşmektedir. Temizlik, tekstil, bakım gibi işlere daha yatkın oldukları gerekçesi ile kadınlar bu alanda kendine istihdam olanağı bulabilmekte, özellikle bakım hizmetleri gibi hizmetlerde sadece o işin gerekliliklerini yapmaları değil, kadınların duygusallıkları ile hizmeti sunması beklenmektedir.¹¹³ Nurcan Özkaplan bu durumu şöyle açıklamaktadır:

“Duygusal emek, kadın işlerinin niteliğine ışık tutan bir ayna; zira bakım/sosyal hizmet işlerinde çalışan erkekler de düşük ücret alıyor ancak bu ücret aynı işte çalışan kadınlardan daha fazla; çünkü “ahenk”, “bakım”, “anlayış”, “dayanışma”, “sabır” yani anne gibi davranışları ve duyguları çağrıştıran işler düşük ücretli oluyor; çünkü bu tip özellikler kadınların doğal özelliği kabul ediliyor ve itibarı ne talep ne de hak ettiği varsayılarak yapılandırılıyor”¹¹⁴

2.5.2. Arz ve Talebin Kesişmesi: Kadın İşi Erkek İşi

Kadınların işgücü kollarına dağılımında belirli bir trend göze çarpsa da, kadınlar için de bu bilinçli bir tercih olmamakta, cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasalarındaki kadının konumu, patriyarşi ve kapitalizmin uzlaşma sürecinin de bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹⁵ “Ellerinin hamuru ile erkek işine karışmamaları” gereken kadınlar kariyer olanağı sunmayan daha az kazançlı ve güvencesi az işlere daha kolay kabul edilmektedirler.¹¹⁶

Piyanın cinsiyeti sadece işe girişte değil, öncesindeki eğitim sürecinde de karşımıza çıkmaktadır. Mühendis denildiğinde ilk akla gelen “erkek mesleği” olduğudur, ancak mühendislikler de kendi içinde, yazılı olmayan kurallar çerçevesinde bölünmektedir. Örneğin makine mühendisliğinde bir elin parmaklarını geçmeyecek kadar kadın eğitim alırken, endüstri mühendisliği ve tekstil mühendisliğinde ise görece eşit bir dağılım gözlenmekte, mühendisliğin “tekstil”

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, 1 Mayıs 2019.

¹¹³J. K. Gibson-Graham, Stephen A. Resnick, Richard D. Wolff, *Class and Its Others*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2000, s. 73.

¹¹⁴Nurcan Özkaplan, “Duygusal Emek ve Kadın İşi Erkek İşi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009/2, s. 19.

¹¹⁵Hartmann, a.g.m., s.167.

¹¹⁶Toksöz, Erdoğan, a.g.e., s.183.

özelinde olması kadınların kendisini bu alana daha yakın hissetmesini sağlayabilmektedir. Aynı şekilde, meslek liselerinde makine bölümlerini seçen ya da kaportacılık, inşaat ustalığı gibi işlerde çalışan kadınlar haber değeri taşımakta, “erkek işlerinde kadınlar” olarak konuşulmaktadırlar.

Günümüzün önemli problemleri arasında yer alan ve kadınların önündeki en büyük engellerden biri olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çalışma hayatının da temel dinamiği hâline gelmiştir. Yapılan saha araştırmaları da toplumsal cinsiyet rollerinin işgücü piyasalarına yansıdığını güçlendirici niteliktedir. Güntiad tarafından Diyarbakır ili özelinde yapılan bir araştırma, tekstil sektörü ve kadın çalışan ilişkisine dair önemli bulgular içermektedir. Kadınların, tekstil ve hazır giyim sektörü üretimini daha iyi yapacağına inanıldığından bu alanda kadınlar bir adım öne çıkmakta, sanayi sektörlerinin diğer üretim dalları erkek ağırlıklı olmasına rağmen, bu sektörde erkeklere nazaran kadınlar özellikle tercih edilmektedirler. Yine büro ve sekreterlik işleri, temizlik ve hizmet işlerinde de ağırlıklı oranda kadınlar tercih edilmektedirler.¹¹⁷ Kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildikleri sektörlerde ise ücretler imalat sanayinin diğer dallarına göre düşük seyretmekte, kadın ile anılan sektörler aynı zamanda düşük ücretli sektörler olarak da ön plana çıkmaktadır. Kadınlar zaten geleneksel roller gereği belirli alanlarda çalışmakla birlikte, az ücretlendirilen işler de bir süre sonra kadın işleri olarak konumlandırılmaktadır.¹¹⁸ Kuşkusuz bunda, kadın emeğinin ikincil işgücü olarak görülerek değersizleştirilmesinin de etkisi büyüktür. UNIDO’s Industrial Development Report 2013 e göre 2011 yılında global ölçekte gerçek ücretler yükselme eğilimindeyken, imalat sanayisine göre hazır giyimde ücretlerde %35, tekstil ve hammaddelerinde ise %24 oranında düşüş kaydedilmiştir.¹¹⁹ Bu durum da göstermektedir ki, kadının istihdama katılımının yanı sıra bu istihdamın tüm sektörlerle mi yayıldığı yoksa belirli sektörler özelinde yaşanan artışlardan mı kaynaklandığı ayrıca önemlidir. Zira,

¹¹⁷Meryem, Özdemir Ok, **Diyarbakır İlinde Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Çalışma Koşulları ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Analiz Raporu**, Gün Matbaacılık, İstanbul, 2017, s. 41-42.

¹¹⁸Mies, Bennholdt-Thomsen v.d., **a.g.e.**, s. 248.

¹¹⁹ International Labour Organization, “Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries”, Geneva, 2014, s. 16, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf, 1 Mayıs 2019.

kadınlar istihdama katılsa da katılımlarında toplumsal cinsiyet rollerinin belirgin etkisi hissedilmektedir.

2.5.3. Cinsiyetlendirilmiş Kadın İstihdamına Yönelik Uygulamalar

Kadınların istihdamını düzenleyen yasalar ve uygulamalara ilişkin olarak zaman içinde iyileşmeler kaydedilse de, gerekli dönüşümü gerçekleştirecek ve tam eşitliği sağlayacak bir etki yaratmamıştır.

İşgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğini sağlayacak önemli adımlardan bir tanesi, 4857 nolu İş Kanunu'nun¹²⁰ 5. Maddesi ile hayata geçirilmiştir. Cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve eşit işe eşit ücret uygulamasını zorunlu kılan bu madde önemli bir kazanım olmakla birlikte, tam anlamı ile hayata geçirildiğini söylemek güçtür. İşe alımlarda hala kadının evli olup olmadığı sorulmakta, evli ise çocuk sahibi olma isteği sorgulanabilmekte, işe alımlarda olumsuz etki yaratabilmektedir. Ayrıca, kayıt dışı çalışma oranının özellikle kadınlarda ne derece yüksek olduğu göze alındığında, büyük ölçüde enformel sektörde yer alan kadınların eşitlik ilkesinden yararlanmasının da sınırlı olacağı muhakkaktır.

Yine, kadının konumunu güçlendirmek, beceri düzeyini arttırmak, vasıflarını arttırarak istihdamda etkin rol almalarını sağlamak amacı ile düzenlenen meslek edinme kursları, kadın girişimcilik uygulamaları gibi araçlar cinsiyetçi bir işbölümü ile kadınları üretim sürecine girdirmektedir. Ağırlıklı olarak ev içi üretimin pazara sunulması için kullanılan mikro krediler, kadınları özgürleştirici etki yaratmaktan ziyade, borç ile sonlanan hikâyelere dönüşmektedir.¹²¹ Meslek edindirme kursları ise ağırlıklı olarak bakım, dikiş-nakış gibi alanlarda yoğunlaşmakta; bu kurslar geleneksel işbölümünü gerçek anlamda dönüştürebilecek bir katkı sunmamaktadır. UNDP İnsani Gelişme Raporu'na göre Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet eşitsizliğinde

¹²⁰ R.G. 10/6/2003-25134.

¹²¹ Akduran, **a.g.e.**, s. 119.

188 ülke arasında 71. sırada yer alması.¹²² da atılan adımların, uygulanan politikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde esaslı bir dönüşüme yol açmadığını düşündürmektedir.

2.6 Kıdem ve Liyakat: Fırsat Eşitliği Mi?

2.6.1. Fırsat Eşitsizliği

Düşük ücretleri ve maliyet avantajı sebebi ile vasıfsız işgücü talebi hala yüksek olmakla birlikte, “kalifiye eleman” ihtiyacına olan talepte de hatırı sayılır ölçüde artış kaydedilmektedir. Tüm ülkeler, eğitim düzeyi ve iş kabiliyeti yüksek çalışanları üretim sürecine dâhil etmek istemekte, çalışanların eğitime ve teknolojik donanımına yatırım yapmakta, işe alım ve terfilerde bu kriterlere dikkat etmektedir. Kadın-erkek fark etmeksizin tüm çalışanlardan beklenti bu yönde olmakla birlikte, bu nitelikleri kullanma ya da bu niteliklerle donanma sürecinde kadınlar, geleneksel bariyerler ile karşı karşıya kalmaktadırlar.¹²³

Kadınların erkekler kadar nitelikli, iş bitirici olmadığı ön kabulünden hareketle, işverenler de işgücü niteliğini arttıracak işlerde erkeklere öncelik verme eğiliminde olmaktadır. Erkeklerin yeni teknolojilere ve eğitimlere erişimi, kadın ve erkeğin üreticiliğinde eşitsizlik yaratmaktadır.¹²⁴ Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan’ın yaptığı çalışma kapsamında görüşme sağladığı kadınların anlatımı da, bilgi ve beceri düzeyini geliştirecek alanlarda erkeklere öncelik verilme eğilimini göstermektedir.

“Çalıştığımız işyerinde yaptığımız işlerin çoğunluğu şubelere verilen bilgisayarlara yüklendi. Benim altı sene boyunca tuttuğum alımla ilgili defterler hiç ilgisi olmayan bir arkadaşıma verildi ve dolayısıyla bilgisayar kurslarına erkek arkadaşlarımız

¹²²UNDP, “2016 İnsani Gelişme Raporu: Herkes İçin İnsani Gelişme”, 2016, (çevrimiçi) <https://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/hdr2016/HDR%202016%20Overview%20TR.pdf>, 1 Haziran 2019, s. 23.

¹²³ Francheska, Bettito, Janneke Plante, Mark Smith, **Gender and the European Labour Market**, Ed. Francesca, Oxfordshire: Routledge, 2013, s. 24.

¹²⁴ Nilüfer Çağatay ve Şule Özler, “Feminization Of The Labour Force: The Effects of Long Term Development and Structural Adjustment”, **World Development**, Vol. 23, No. 11, 1995, s.1884

*katılabildi. Gerekçe olarak erkeklerin bilgisayar kullanmaya daha yatkın oldukları söylendi.*¹²⁵

Eğitim ve teknoloji den erkekleri daha çok faydalandırma eğilimi sadece “kadının yetersiz olduğu” düşüncesinden kaynaklanmamakta, kadına yapılacak yatırımın, kadınların dönem dönem işten ayrılma zorunluluklarının doğması sebebiyle, uzun vadede geri dönüşünün olmayacağı endişesi de erkeklere öncelik verilmesinde etkili olmaktadır. Kadınların ev içi sorumlulukları da beraberinde taşıyor olması, hane ile ilgili sorunlarda kadını iş hayatından koparabilmektedir. Eğitim durumu ya da hane içinde taşıdığı sorumluluk fark etmeksizin, tüm kadınlar doğum sebebi ile belirli bir süre işe ara vermekte, kıdeme esas olacak süre kesintiye uğramaktadır. Ayrıca, çocuğun bakımını üstelenebilecek aileden kimsenin bulunamaması, bakıcı ya da kreş gibi olanaklardan yoksun olunması durumunda da çalışmaya ara vermesi gereken kişi yine kadın olmaktadır. Dolayısıyla, anayasada da yer alan terfide “kıdem ve liyakat” esası her ne kadar pozitif bir terfi sistemi gibi görünse de, cinsiyetler arasında fırsat eşitliğinin tam anlamı ile sağlanamamış olması durumu kadınlar nezdinde dezavantaja dönüştürebilmektedir.

Kadınlar sadece mesleki ilerlemede eğitim olanaklardan yoksun kalmamakta, ilkökul döneminden başlayarak eğitim olanaklarından erkeklere nazaran daha sınırlı oranda faydalanmaktadırlar. TÜİK 2018 yılı rakamlarına göre, en az bir eğitim düzeyini bitiren kadınların oranı %83,6 iken erkeklerde bu oran %95,5’e ulaşmaktadır. Üstelik aradaki bu fark, eğitim basamağı arttıkça da derinleşmektedir. Kız çocukları “ev işlerini yapmak için iyi eğitim almış almasına gerek olmadığı” geleneksel kabulünden hareketle, okula gönderilmedikleri gibi, maddi yetersizlik sebebi ile de eğitim olanaklarından yoksun bırakılacak ilk grup yine kadınlar olmaktadır. Aldıkları eğitimin ve geleneksel kabullerin de etkisi ile erkekler, daha önce ailelerinde kadın ve çocuklar üzerinde sağladıkları hiyerarşiyi, toplumsal algılar ve kurumları yapısı sayesinde iş hayatında çalışan kadınlar üzerinde de genişletmektedirler.¹²⁶

¹²⁵Toksöz ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 95.

¹²⁶Mies, Bennholdt-Thomsen v.d., **a.g.e.**, s. 138.

2.6.2. Yüksel(e)meyen Kadın Çalışanlar

Toplumsal cinsiyet rolleri ile hayatın her alanında karşı karşıya kalınsa da, kadınların toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkına varmaları da kimi zaman çok mümkün olmamaktadır. Erkeklerle nazaran terfiler ya da ücret gelirlerinde farklılık olup olmadığı sorulduğunda, ağırlıklı olarak herhangi bir farklılık yaşanmadığı cevabı alınabilmektedir. Ancak, derinlemesine analiz edildiğinde, kadınlar için “erkek işi” olarak tanımlanan ve yönetimi içeren işlere terfi etmenin zaten düşünülmediği, onlar için bir seçenek olarak görülmediği anlaşılmaktadır. Yani kadın çalışanlar, erkek işlerini yapma kabiliyetlerinin olmadığı ön kabulü ile işe başladıkları için, terfilerde erkeklerle öncelik verilmesini de ayrımcı bir yaklaşım olarak görmemektedirler.¹²⁷ 2018 yılı TÜİK istatistiklerine göre erkeklerin %82,7’si yönetici pozisyonunda yer almakta iken, kadınlarda bu oranın sadece %17,3 düzeyinde¹²⁸ kalması da kadınların karar alma ve yönetme süreçlerine katılımının ne kadar sınırlı olduğunu göstermektedir. Zaten yönetici pozisyonundaki kişileri tanımlarken de erkeğe özgü olarak nitelendirilen “disiplin, sertlik” gibi özellikler ön plana çıkmakta, az sayıdaki yöneticinin “erkekleşmiş kadınlar” olması olağan karşılanmaktadır.

Yönetici düzeyinde kadın-erkek arasındaki eşitsiz dağılım, kadınların yoğun olarak istihdam edildiği sektörlerde de kendini göstermektedir. Eğitim sektörü kadın ağırlıklı olarak tanımlanmakta iken, okul müdürlerinin genellikle erkek olduğu göze çarpmaktadır. Araştırma görevlilerinin sayısı kadın ve erkeklerde neredeyse eşit iken, profesör kadrosunda erkeklerin oranı %69 oranına ulaşmaktadır. Kadın dekanların oranı %18, kadın rektörlerin oranı ise sadece %8 düzeyindedir.

Kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı sektörlerde bile yükselme oranlarının düşüklüğü göz önüne alındığında, eşit işe eşit ücret söylemi, eşitsizliği pekiştirecek bir olgu olarak da görülebilmektedir. Zira bu durum, kadınların yetkin olmadığını bahane ederek daha düşük ücret vermek isteyenlerin de sığınabileceği bir argüman hâline gelmektedir. Fırsat eşitliğine sahip olmayanlar arasında “eşit iş eşit ücret” mottosunu

¹²⁷ Özdemir Ok, **a.g.e.**, s.57.

¹²⁸ TÜİK, “İstatistiklerle Kadın, 2018”, **TÜİK Haber Bülteni**, Sa. 30707, (Çevrimiçi) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, 1 Mayıs 2019.

benimsemek, kadınların dışarıda bırakılmasını, düşük ücretlere razı olmasını da güçlendirici bir etki yaratmaktadır.¹²⁹



¹²⁹ Mies, Bennholdt-Thomsen v.d., **a.g.e.**, s. 157.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KADIN YOKSUULUĞUNA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

3.1 Türk Tekstil Sektörü ve Kadın İstihdamı

3.1.1. Tekstil Sektörünün Dış Ticaret ve İstihdamı

Tekstil sektörü hem dünyada hem de Anadolu'da kökeni çok eskilere dayanan bir üretim dalı olarak ön plana çıkmaktadır. Asya'dan gelen göçlerle Anadolu'ya yerleşen topluluklar beraberlerinde tekstil üretim tekniklerini getirdikleri gibi, zaman içinde bu teknikleri daha da geliştirerek sektörü teknik anlamda da ileriye taşımışlardır. Küçük dokuma tezgâhları ile uzun yıllar varlığını sürdüren sektör hem Osmanlı döneminde hem de Cumhuriyet'in ilk yıllarında az sayıda da olsa devlet eli ile kurulan fabrikalarla gelişimini sürdürmüştür; özellikle 1950'li yıllardan itibaren, gelişmekte olan ülkelerde kalkınmanın öncü sektörlerinden olan tekstil sektörünün Kalkınma Planlarında da yer bulması ile sektör yatırımları daha da artarak, sektörün gelişim hızında ivme yakalanmıştır.¹³⁰

1970'li yıllar boyunca korunma önlemlerinin de etkisi ile tekstil sektörü canlanmaya devam etmiş; 1980'li yıllarda ihracata dayalı kalkınma stratejisi ile en çok gelişen sektörlerin başında gelmiştir. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise sektöre yönelik olarak sağlanan teşviklerle yeni yatırım olanakları doğmuş¹³¹ ve sektörün büyüme hızında önemli ölçüde artış kaydedilmiştir. Yine 1996 yılında Gümrük Birliği anlaşması ile büyük bir ihracat pazarının kapıları tekstil sektörünün önünde açılarak, coğrafi olarak da yakın ve lojistik avantaj sağlanabilecek bir pazara vergisiz ihracat olanağı doğmuştur. İhracat olanağının artması daha fazla üretimi ve bu üretimi gerçekleştirecek işçilerin istihdamını da beraberinde getirmiştir.

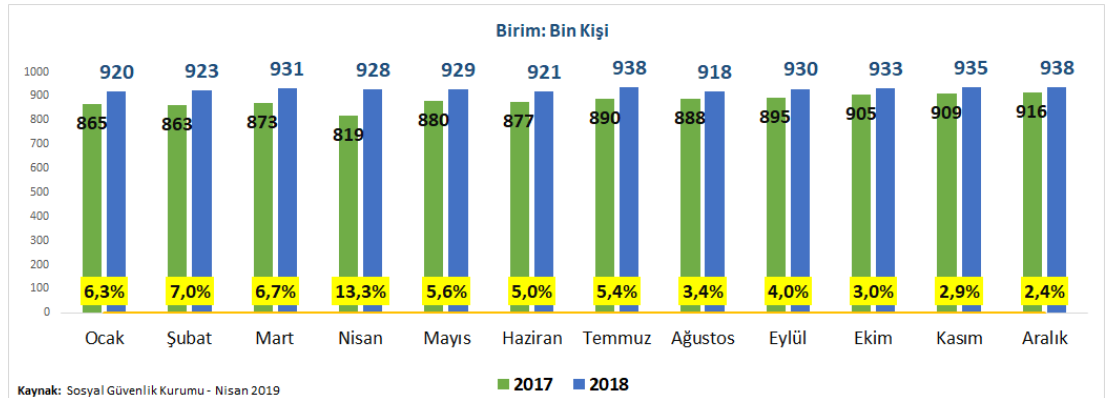
¹³⁰Yüksek Lisans Tezi, http://sites.khas.edu.tr/tez/HakanFatihGemci_izinli.pdf, s.5-6

¹³¹Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, Nisan 2000, s.65.

Türkiye İstatistik Kurumunun yayınladığı Ekonomik Faaliyetlere Göre Temel Göstergeler tablosuna göre tekstil sektörü 2017 yılında imalat sanayii üretim değerinin %14,1'ini gerçekleştirmiş, 222,2 milyar TL'lik üretim değerine ulaşmıştır. Sektör aynı zamanda 2018 yılında 168 milyar dolar değerinde gerçekleşen ihracattan %15,7 oranında pay alarak Türkiye'nin en fazla ihracat gerçekleştirdiği ikinci sektör olmuştur.

Tekstil sektörü, üretim ve ihracat rakamları göz önüne alındığında sanayinin en önemli işkollarından biri olmakla birlikte, bu üretimi gerçekleştirdiği 938 bin kayıtlı çalışanın yanı sıra, yüksek kayıt dışı istihdam oranları ile de dikkat çekmektedir. Türk tekstil sektörünün istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlı istihdam istatistiklerine göre, 2018 yılında 938 bin kişiye ulaşmıştır. Perakende sektörü ve kayıtsız istihdam da dâhil olmak üzere Türk tekstil sektörünün istihdamının 2 milyon kişiyi aştığı tahmin edilmektedir. Resmi istatistiklere göre Türkiye tekstil sektörü istihdamı toplam istihdamdan %6 oranında pay almaktadır.

Tablo 4: Türkiye Tekstil Sektörünün İstihdam Verileri (2018 Yılı)



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Veri Tabanı, "Aylık İstatistik Bilgileri", (Çevrimiçi), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, 29.04.2019

Türkiye tekstil sektörü perakende ve inşaat sektöründen sonra Türkiye'de en fazla istihdam sağlayan sektör olmanın yanı sıra %41 oranındaki kadın istihdamı ile Türkiye'de en fazla kadın istihdamı sağlayan sektörlerin başında gelmektedir. 2018

yılında kayıtlı istihdam oranlarına bakıldığında, Türkiye’de 938 bin 187 kişilik istihdamın 388 bin 226’sını kadınlar oluşturmuştur. Ancak bu sayı sadece kayıt altında çalışan kadınları kapsamakta olup, hem sektör özelinde hazırlanan raporlar hem de çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen sonuç, önemli ölçüde kayıt dışı çalışmanın da varlığına işaret etmektedir. Dolayısıyla Türkiye tekstil sektörünün kayıtsız kadın istihdamının 600 bin kişiden fazla olduğu öngörülmektedir. Kayıt dışı çalışma oranının yüksekliği çalışma koşullarını ölçmeyi güçleştirdiği gibi, asgari ücretin dahi çok altında ücretlerle çalışmanın da önünü açmaktadır. Özellikle 2001 yılında Çin’in Dünya Ticaret Örgütü’ne (DTÖ) katılması ve 2005 yılında kotaların kaldırılması ile büyümesi sektöre uğrayan¹³² sektörde, Çin’in ucuz işgücü ile üreterek maliyet avantajı sağladığı ürünler uluslararası pazarda payını arttırırken, fiyat baskısı gittikçe daha çok hissedilmeye başlanmış ve maliyetleri aşağıya çekebilmek işletme karlılığı için en temel sorunlardan birisi haline gelmeye başlamıştır.

Günümüzde ise, ucuz standart ürünlerden ziyade tasarım ve marka ürünlere olan talep gün geçtikçe artmaktadır. İplikten konfeksiyona tekstilin tüm süreçlerini üretebilecek olan Türkiye, henüz bir marka olarak tedarik zincirinde yer almaması sebebi ile ağırlıklı olarak fason üretim gerçekleştirmekte, bu durum da maliyetlerin önemini korumasına sebep olmakta; büyük oranda kadınların oluşturduğu çalışanların ücretleri kesintiye uğrayan ilk kalem olmaktadır.

3.1.2. Tekstil Sektörü istihdamında Ucuz Emek Olarak Kadın İşgücü

Türkiye’de tekstil sektörünün, gerek üretim ve ihracat gerek istihdam rakamları hesaba katıldığında her geçen yıl büyüdüğünü söylemek mümkündür. Bu büyümenin temel kaynaklarından birisini de, kayıtlı istihdam dikkate alındığında istihdamın

¹³²Tekstil Sektörünün Kısa Tarihi, (çevrimiçi), <https://disktekstil.org/tekstil-sektorunun-kisa-tarihi.html>, 14 Mart 2019.

%41'ini oluşturan ancak kayıt dışı çalışanlarla bu oranın çok daha üzerine çıkan kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Tekstil alanında ağırlıklı olarak kadın işgücünün çalıştırılması yeni bir olgu olarak karşımıza çıkmamakta; Osmanlı döneminde de halı ve dokuma sektörlerinde ağırlıklı olarak kadınların faal olduğu görülmektedir. Hemen her evde bulunan dokuma tezgahlarında gündelik hayatlarının parçası olarak çalışan kadınlar, zamanla atölye ve tekstil fabrikalarında çalışmış;¹³³ ev içi işlerinin uzantısı görünümündeki faaliyetlerini sürdürmüşlerdir.

1980li yıllarda benimsene ihracat odaklı kalkınma stratejisinde en çok gelişen sektörlerden birisi olan tekstil sektörü, benzer süreçlerden geçen tüm diğer ülkelerde olduğu gibi, kadın çalışana olan talebini arttırmıştır. Geleneksel rolleri gereği sektöre uygun oldukları inancı, uysal ve itaatkar davranışları kadınların tekstil sektöründe istihdam olanağı bulmasını sağlarken; ana gelir kazananı görülmemeleri de erkeklere nazaran daha düşük ücretlendirilmesine olanak tanımıştır.¹³⁴ Küresel rekabet ortamında hızlı ve ucuz tedarik sağlamaya çalışan firmalar için “maliyetler” özellikle de işçi maliyetleri en çok yakınılan konular arasına girerken; ucuz emek girdisi sağlayan kadınlar tekstil sektörü için bir nevi kaldıraç etkisi yaratmışlardır.

Tekstil sektöründe üretim yapısı parçalı bir görünüm izlemektedir. Tekstil ve hammaddeleri üretimi yapan firmalar, işin yapısı gereği daha büyük ölçekli işletmelerle faaliyet gösterirken; hazır giyim ürün grubunda atölye düzeyinde üretim yapmak mümkündür. Sektörde, kendi markasına sahip büyük firmalar daha çok modelleme, tasarım süreçlerini yürütmekte iken; üretim sürecinin tamamlanıp nihai ürün hâline getirmesi aşamasında ise daha çok fason üretim tercih edilmektedir. Üretim sürecinin dağınık, parçalı yapısı örgütlenme süreçlerini, hak taleplerini zorlaştırmakta iken bu yapı ile belirli ücret ve standartlar altında işçi çalıştıramayacak olan üst işveren, alt işverenin istediği koşullarda işçi çalıştırarak

¹³³ Türkiye’de Kadın İşgücü ve Gelişimi / 2, (çevrimiçi), <http://www.guvenlicalisma.org/16950-turkiyede-kadin-igucu-ve-gelisimi-2>, 15 Nisan 2019.

¹³⁴ Buğra ve Özkan, a.g.m., s.141.

kendisi için üretim yapmasını da sağlamaktadır.¹³⁵ Sistemde formel yapılar, enformel yapıların sağladığı ucuz kadın emeğinden beslenmekte, karşılıklı bağımlılık ile büyümektedir.¹³⁶

Tekstil sektöründeki işyeri büyüklüğüne ilişkin olarak SGK verileri de incelendiğinde, 50 bin kayıtlı işyerinin 42 bini 20 kişi ve altında çalışana sahip olduğu görülmektedir. Kayıtlı olanların dahi büyük çoğunluğunu küçük ölçekli işletmeler oluşturmaktayken, mahalle aralarında dağılmış olan ve genellikle de kaydı bulunmayan küçük atölyelerin de sayılarının yüksekliği hesaba katıldığında, sektörün dağınık yapısı daha da ortaya çıkmaktadır. Küçük ve genellikle kayıt dışı olan bu atölyeler uzun mesai saatlerini, düşük ücretleri, çok düşük ücretlerle kayıt dışı çalıştırmayı kolaylaştırmaktayken, geleneksel sektörler dışında işgücü piyasasında kendine yer bulamayan ve eş ya da aileye karşı öncelikli olarak “görevlerini” yerine getirmesi beklenen kadınlar için de ilk tercih haline dönüşmektedirler. Evin sınırlarının çok uzağında olmayan, “tandık, bildik” birilerinin çalıştığı bu atölyeler aileler için de kızlarını emanet edebilecekleri yerler olarak görülmektedir. Kendileri için belirlenmiş sınırlar içinde geleneksel işkollarından biri olan tekstilde istihdam edilen kadınlar için kayıtlı ücretler bile çok düşükken, enformel bir yapı içinde istihdam edilmeleri ücretlerini daha da aşağıya çekmektedir.

Bu yapı, ev eksenli çalışmaya olanak tanınması ile de kadın emeğinin görünmezliğini pekiştirmekte, değersizleştirmektedir. İşgücü piyasasında yasal çerçeve içinde yer alandan, parça başı üretim ile sisteme dahil olanların oranı dikkate değer bir pay almaktadır. “Eve iş verme” yöntemi ile üretim zincirini tamamlayan ve “kadın istihdamını artırıyoruz” vurgusu yapılan bu sistem kadınları sigortadan yoksun bırakmakta, ihtiyaçlarına biraz da olsa katkı sunacak ücret için neredeyse dinlenmeden üretim yaptırmaktadır.¹³⁷ Aldıkları ücret, emeklerinin değerinin çok altında olduğu gibi, kayıt dışı olmalarına bağlı olarak sosyal güvence sistemine

¹³⁵ Belkıs Kümbetoğlu, İnci User, Aylin Akpınar, **Kayıp İşçi Kadınlar Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2012, s.22.

¹³⁶ Tijen Erdut, a.g.m. s.16

¹³⁷ Kayıtdışı Çalışan Dokumacı Kadınlar hukuk Mücadelesi Başlattı: Haklarımızı İstiyoruz (çevrimiçi), <http://www.guvenlicalisma.org/17166-kayitdisi-calistirilan-dokumaci-kadınlar-hukuk-mucadelesi-baslatti-haklarimizi-istiyoruz>, 23 Mayıs 2019.

doğrudan dahil olamayarak bağımlı ilişkilerini sürdürmekte; emeklilik hakkından da mahrum kalmaktadırlar.

3.2. Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma

3.2.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Tüm dünyada kadınlar gittikçe artan oranda işgücü piyasasında yer almakta, ancak, çoğu zaman işgücü piyasasına ucuz ve esnek işgücü olarak katılmakta; toplumsal cinsiyet rollerinde anlamlı değişiklikler yaratmamaktadır.

Tekstil sektörü hem çok sayıda kadına istihdam sağlaması hem de alıcıların kadın olması sebebi ile kadın odaklı bir sektör olarak konumlandırılmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sınırlı oranda kalan kadın istihdama en çok katkı sağlayan sektörlerden birisi olması, hatta, hazır giyim sektöründe kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından fazla olması sebebi ile tekstil sektörü ayrıca önem arz etmektedir.

Sayısal olarak istihdama büyük katkı sağlayan sektörün, kadınlara sunduğu olanak ve fırsatlar ise imalat sanayisindeki diğer sektörlerle, erkek ağırlıklı işkollarına göre sınırlı kalabilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, kadınların tekstil sektöründe işgücü olarak konumunu, işgücü piyasasında yer almanın kadınların yoksulluğunda anlamlı bir değişiklik yaratıp yaratmadığını incelemektir. Bu kapsamda sadece ücret düzeyi gibi sayısal veriler değil, kadınların yapabilirliklerinin çerçevesi de göz önünde bulundurulmuştur. Zira, yoksulluk sadece maddi yetersizlik düzeyi ile sınırlı olmamakta; kendi kendini ya da geliri yönetebilme, fırsatlara eşit erişim gibi farklı pek çok değişkenden de yoksunluğa işaret etmektedir.

3.2.1.1. Örneklem Zemini

Çalışma kapsamında, tekstil sektöründe çalışan toplam 20 kadınla görüşme gerçekleştirilmiş olup; görüşme yapılan kadınlara kişisel bağlantılar aracılığı ile ulaşılmıştır.

Görüşme yapılan kadınlar rastlantısal olarak seçilmiş olmakla birlikte, farklı ölçekli firmalarda, farklı pozisyonda kadınlarla görüşme gerçekleştirmeye gayret gösterilmiştir. Zira, tekstil sektöründe çalışan kadınların deneyimleri firma ölçeğine göre birbirinden büyük ölçüde farklılaşabilmektedir.

3.2.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Görüşmeler gerçekleştirilirken derinlemesine mülakat tekniği kullanılmış olup; görüşmelerin sınırları çizilmiş sorular yerine ağırlıklı olarak açık uçlu sorular sorular ile ilerlemesi ve mümkün olduğunca sınırlamadan, sohbet havasında yürütülmesi önceliklendirilmiştir. Görüşme yapılan grubun yapısı da göz önüne alındığında, çerçevesi çizilmiş soru-cevaplardan kaçınmak gereklilik olarak ön plana çıkmıştır. Zira, sektördeki üretim zincirinin farklı noktalarında, farklı ölçekteki firmalarda çalışan kadınların deneyimleri ve beklentileri de birbirlerinden önemli ölçüde farklılaşabilmektedir. Bu bağlamda yönlendirme yapmadan görüşmeleri gerçekleştirmeye, her kadının kendi deneyimlerini sınırlandırmadan aktarmasına olanak tanımaya özen gösterilmiştir.

Güven ortamının sağlanması, kadınların herhangi bir baskı hissetmemesi için görüşmeler genellikle evde gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, çalışılan işletmede de görüşme sağlandığı olmuştur. Görüşmeler, görüşmecilerin de tercihinine bağlı olarak, kayıt cihazı ya da görüşme esnasında tutulan notlar ile kayıt altına alınmıştır.

3.2.1.3. Karşılaşılan Zorluklar

Yapılan görüşmeler kapsamında karşılaşılan en büyük zorluk, isimlerinin gizli tutulacağı hususunda emin olmalarını sağlayarak, görüşmeye ikna etme noktasında yaşanmıştır. Sosyal ilişkiler kullanılarak görüşme taleplerini iletmek, güven sağlama açısından en etkili yöntem olsa da, kimi zaman tanıdıklar da etkili olmamış ve görüşme talebine olumsuz yanıt alınmıştır. Görüşme kabul edilse dahi, böyle bir çalışmanın içinde ilk defa yer almak kadınlarda tedirginlik yaratabilmiş; ancak, güven ortamı sağlanınca daha rahat konuşabilmişlerdir.

Görüşmelerde dikkat çeken bir başka husus ise, az sayıda da olsa görüşmecilerin bir kısmının, çalışılan iş ve işle bağlantılı konularda bir nevi savunma mekanizması geliştirmeleri olmuştur. Mümkün olduğunca olumsuzlukların yok sayılması, olumsuzluklarla ilgili bilginin daha detaylı sorular ile öğrenilebilmesi dikkat çekmiştir. Bu durumun, yüksek işsizlik oranları ve düşük ücretler sebebi ile bu işten sağlanan gelire duyulan ihtiyaçla da ilintili olduğu değerlendirilmektedir. Çalışıyor, para kazanıyor olmanın yarattığı “şükür”, zaman zaman detaylı bilgiyi edinmekle ilgili dirençle karşılaşılmasına yol açabilmiştir.

Bir başka güçlük ise, atölyede gerçekleştirilen görüşmeler esnasında yaşanmıştır. Görüşmenin atölyede gerçekleşmiş olması, atölye sahibi ile de görüşme fırsatı yaratması açısından avantaj sağlamakla birlikte, bu atölyede çalışan kadınlar ile yapılan görüşmede, bu durumun aynı zamanda kadınların çekingenliklerini arttırdığını söylemek mümkündür.

3.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

3.3.1. Görüşme Yapılan Kadınların Genel Profili

Çalışma kapsamında, yaşları 17 ile 45 arasında değişen toplamda 20 kadın ile görüşme gerçekleştirilmiş olup, sektörün büyüklüğü de göz önüne alındığında, görüşme yapılan grubun sektörü temsil ettiği iddiası bulunmamaktadır. Sektörde

faaliyet gösteren işyerinin büyüklüğüne ve üretimin hangi aşamasında faaliyet gösterdiğine göre çalışma koşulları büyük farklılıklar gösterdiğinden, hem küçük atölyelerde hem de mağazacılık anlamında da oldukça geniş bir ağa sahip olan firmalarda çalışan kadınlarla görüşme sağlanmıştır. Kadınların gerçek isimleri kullanılmamış, her biri için takma isimler verilmiştir.

Tablo 5: Görüşmeci Listesi

İsim	Eğitim Durumu	Pozisyonu	Sektör Geçmişi
Zerrin	Lisans	İdari İşler Sorumlusu	İlk işi, 6 yıldır aynı işyerinde
Beril	İlköğretim	Satın alma ve Planlama	15 yaşından bu yana tekstil sektöründe
Selin	Lise	Modelist	16 yaşında başladığı sektörde bir dönem kendi işini de kurmuş.
Zeynep	Lise	Bant Operatörü	Sektörde çalışmaya 17 yaşında başlamış. Ön muhasebe elemanı olarak tecrübesi de var.
Elif	İlkokul	Bant Operatörü	Gıda sektöründe tecrübeli. Evlendikten sonra çalışmaya başladığı sektörde 3 yıllık tecrübesi var.
Arife	İlköğretim	Üretim Müdürü	Lise yıllarından itibaren başladığı sektörde, üretimin farklı aşamalarına ilişkin tecrübesi var.
Aylin	Lisans	Ürün Müdürü	15 yıldır sektörün farklı firmalarında, farklı pozisyonda tecrübesi var.
Aslı	Lisans	Meslek	15 yıldır tekstil sektöründe.

		Örgütü(Uzman)	Özel sektör tecrübesi var. Şu anda doğum izninde.
Cansu	Lisans	Global Marka Satın almacı	Mezuniyetinden bu yana tekstil sektöründe. Üretim ve satınalma süreçlerinde tecrübesi var.
Handan	İlkokul	Makinacı	15 yaşında ortacı olarak çalışmaya başladığı sektörde şu an makinacı olarak çalışıyor.
Derya	İlkokul	Modelist	13 yaşında başlamış. Ustabası olarak çalışan ender kadınlardan birisi. Bir dönem kendi atölyesine sahipken şu an modelist olarak çalışıyor.
Nuray	İlkokul	Çalışmıyor	14 yaşında ortacı olarak başlamış. Makinacı olarak çalışırken, hamilelik sebebi ile ayrılmış. Şu an çalışmıyor.
Mine	Lise	Öğrenci	Yaz tatillerinde ortacı olarak çalışıyor.
Yeter	İlkokul	Makinacı	11-12 yaşlarından itibaren çalışmaya başlamış. Halihazırda konfeksiyon atölyesinde makinacı
Ceyda	İlköğretim	Makinacı	Atölyede ortacı olarak çalışıyor.
Nilüfer	İlköğretim	Makinacı	16 yaşında konfeksiyon atölyesinde ortacı olarak çalışmaya başlamış. 7 yıldır aynı atölyede, makinacı
Nihal	Lise	Makinacı	22 yaşında atölyede ortacı

			olarak başlamış. Şu anda konfeksiyon atölyesinde makinacı olarak çalışıyor.
Songül	İlkokul	Çalışmıyor	İlkokuldan itibaren başladığı sektörden evlilik sebebi ile ayrılmış. Çalışmak istiyor ancak uygun bir iş bulma ümidi yok.
Leyla	İlkokul	Kendi İşi	İlkokuldan sonra konfeksiyon atölyesinde çalışmaya başlamış. Farklı sektör tecrübeleri de var, şu anda terzilik yapıyor.
Binnaz	İlkokul	Bant Şefi	İlkokuldan itibaren çalıştığı sektörde şu an bant şefi. Yoğun mesaisi olan ve ihracat ağırlıklı üretim yapan bir firmada çalışıyor.

3.3.2. İşe Giriş ve Süreç

3.3.2.1. İşe İlk Giriş

Görüşme yapılan kadınlar için çalışma deneyimlerine bağlı olarak “çalışma”nın anlamı farklılaşmakta, işe başlama sebepleri ve beklentileri değişmektedir. Özellikle küçük konfeksiyon atölyelerinde çalışan kadınlar küçük yaşlarda çalışma hayatına başlamakta, bunun altında yatan en büyük etken ise “maddi yetersizlik” olmaktadır.

“Evdekiler çalışmamı istemezdi ama sen o zaman farklı düşünüyorsun. İstediğin hiçbir şeyi alamıyorsun, para yok. Ben hiç unutmuyorum, ilk maaşımla terlik aldım, tuvalet terliği, düşünebiliyor musun? Eve giderken o kadar mutluyum ki... Terliği aldım bi de galeta aldım, paramı harcamıyorum, eve vericem ya. Plastik terlik aldım ya plastik terlik, şimdi eve sokmadığımız o plastik terliği aldım diye eve o kadar mutlu gitmişim ki..13 yaşında falandım yani (Leyla)”

Maddi yetersizlik eğitim sürecinin tamamlanamamasındaki etkenlerin de başında gelmektedir. Uzun yıllardır sektörde çalışan kadınların pek çoğu 12-15 arasında değişen yaşlarda çalışmaya başladıklarını ifade etmişlerdir.

“Öğretmen olmayı çok istiyordum ben ama babam okutmadı. Çok üzüldüm, çok da başarılı bir öğrenciydim ama benim durumum yok, okutamam dedi. 11-12 yaşında başladım ben de çalışmaya, ortacı olarak.(Yeter)”

Kadınlar çok küçük yaşlarda çalışma hayatına başlamak zorunda kalmış olmakla birlikte, çalışacakları yerin seçiminde evde karar vericilerin etkisi sürmüştür. Küçük yaşta çalışanların ebeveynleri için çocuklarını “emanet edebilecekleri” birinin o işyerindeki varlığı olumlu etki yaratmıştır. Evlendikten sonra maddi sebeplerle çalışmak isteyen kadınların eşleri için de “tanıdık, bildik, yakında bir işyeri” karar vermelerini kolaylaştırmıştır. Zira “eş, kız, anne, gelin” olarak tanımlanan kadınlar aynı zamanda evin ayrılmaz parçası ve erkeklerin “namus”u olarak da görülmekte; çalışma sürecinde “namus” gibi kültürel kodlar da ön plana çıkmaktadır. Bu noktada, işverenin akraba olması, aynı işyerinde tanıdıkların çalışması, işyerinin mahallede olması gibi etmenler ailede karar verici olan erkeğin daha kolay ikna olmasını sağlamaktadır.¹³⁸

Görüşme sağlanan kadınların da ilk işlerine nasıl başladıkları sorulduğunda, lisans eğitimini tamamlamış 4 kadın dışında tamamının evlerine çok yakın ve komşusunun, ablasının, akrabasının yani tanıdık bildik birilerinin çalıştığı işyerlerinde çalışmaya başladığı kaydedilmiştir. İşe girişlerinde tanıdıkların etkisi olduğu gibi, ücretlerin belirlenmesinde de yine tanıdıkların devreye girdiği görülmektedir.

“13 yaşında çalışmaya başladım ben. Annem verirdi kararı, nerde çalışacağımıza, ne kadar alacağımıza. Patronla pazarlığı hep annem yapardı. İlk girdiğim yere ortacı olarak girdim ama sonra her şeyi ben idare etmeye başladım. Annem gitti patrona, bu kız ustabaşı işi yapıyor, şu kadar maaş vereceksin dedi. İstedikini de aldı yani. Anlaşamayınca da maaşta falan, çıkıyoruz burdan diyordu, çıkardık. (Derya)”

Eğitimlerini yarıda bırakmaları kadınların kendilerini geliştirmelerini engellediği gibi, küçük yaşta çalışmaya başlamaları ve “mahalledeki tanıdık atölyede”

¹³⁸ Kümbetoğlu, User, Akpınar, **a.g.e.**, s. 45.

alışmaları kadınların iş ve para üzerindeki kontrollerini zayıflatmış; iş ile bağlantıları “karar vericiler” üzerinden dolaylı bir bağlantı görünümünü almıştır.

3.3.2.2. İş Değiştirme

Tekstil sektörünün uzun çalışma saatleri ve günümüzde biraz iyileşme olsa da, plansız fazla mesaileri göz önüne alındığında, bekar ya da en azından çocuğu olmayan kadınların sektörü tercih ettiği görüşmelerde ifade edilen olgular arasında yer almıştır. Sektörde alışan kadınların pek çoğu, ağır çalışma koşulları sebebi ile evlilik sonrası çalışmayı çok tercih etmemektedir. Bu da, sektörde çalışan sirkülasyonunun çok fazla olması ile sonuçlanmaktadır.¹³⁹

İşyeri değişikliği çalışanın maddi yeterliliğine ya da iş hayatından beklentisine göre şekillenebilmektedir. Görüşme yapılan kadınlar içerisinde, idari kadrolarda çalışanlar için seçeneklerin çok daha geniş olduğu ve pozisyonların birbirlerinden büyük ölçüde farklılaştığını söylemek mümkündür. Dolayısı ile, maaş, iş tatmini, çalışma ortamı, kariyer hedefi ile paralellik gibi etmenler çerçevesinde iş değişiklikleri gerçekleşebilmekte; amaç, gelir elde etmenin ötesine geçebilmektedir.

Görece küçük işletmelerde ise, sunulan neredeyse tek pozisyon makineci olduğundan, iş tatmini ya da kariyer hedefi gibi etmenlerin etkisi olmamaktadır. Görüşme yapılan kadınlardan küçük konfeksiyon atölyelerinde çalışanlar, çalıştıkları bölgeye göre hemen her yer de çalışma koşullarının aynı olduğunu, saatlerin değişmediğini, bu yüzden de alıştıkları ortamdan vazgeçmek istemediklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, çalışma koşullarının hemen her yerde aynı olmasının, kimi zaman da iş değişikliğini kolaylaştırıcı bir etki yarattığını belirtmişlerdir. Ekonomik koşulların gittikçe kötüleşerek geçinmenin zorlaşması sebebi ile, czi miktarlardaki ücret farklılıklarının dahi çalışanları cezbedebildiğini vurgulamışlardır. Perakende sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın, atölye kısmında çalışan 2 kadın ise, asgari ücretle çalışıyor olmalarına ve aynı creti farklı yerlerde de alabilecek olmalarına rağmen işlerinden çok memnun olduklarını ve

¹³⁹ Ok zdemir, **a.g.e.**,s.36.

kesinlikle değiştirmeyi düşünmediklerini vurgulamışlardır. Bunda, işyerinin kreş olanağı sunması oldukça etkili olmaktadır. Bu işyerinde çalışan kadınlardan Elif aslında gıda sektöründe tecrübeli olmasına ve tekstil sektörüne dair hiç tecrübesinin bulunmamasına rağmen, kreş olanağı olduğundan, işe alınmak için oldukça ısrarcı davrandığını belirtmiştir. Aynı işyerinde çalışan Zeynep ise, daha önce farklı firmaların muhasebe departmanında çalışmasına ve masa başı bir iş bulma olanağına sahip olmasına rağmen, kreş olanağı için bu işyerini tercih ettiğini vurgulamıştır. İş değiştirmenin önündeki bir başka engelin ise, kadın olarak kendini kabul ettirmenin meşakkatli bir süreç olması ve bu konunun kaybedilmek istenmemesidir.

“Tekstil sektörü her yerde aynı, iş değiştirsene de bir şey değişmez ki. Eğer değişiklik istiyorsan, sektörü komple bırakmak lazım. Hem, kadının tekstilde bir yere gelmesi çok zor, iş değiştirirken bunu da göze almak lazım. Beril Hanım olmak çok zor.(Beril)”

Görüşmelerde dikkat çeken bir başka nokta ise, atölyelerde çalışan kadınların, iş değiştirseler bile evlerine çok uzak bir atölyeyi tercih etmemeleridir. Kendi bünyesinde üretim de yaptıran bir firmanın idari kadrosunda görev yapan Zerrin bu durumu “Zaten asgari ücret alıyorlar, bu ücrete çok uzun yol çekilmez diye düşünüyor olabilirler” şeklinde yorumlamaktadır. Sektörün makineci pozisyonu dışından bir kariyer sunmayışı, asgari ücret düzeyinde ve kimi zaman da altında bir maaşla ücretlendirmesi kadınların iş ile bağıını zayıflatmakta; ev ve çocukları göre işi konumlandırma eğilimini güçlendirmektedir.

3.3.2.3. Çalışan Sayısı ve Kadının Terfisi

Tekstil sektörünün çok parçalı yapısında, farklı ölçekte üretim tesisinde çalışan kadınların çalışma deneyimlerini de farklılaştırmaktadır. İşletme büyüklüğüne ve organizasyondaki çalışan sayısına göre değişkenlik gösteren ihtiyaç ve talepler, ölçeğı büyüyen işletmelerde mesleki ayrımın azalması sürecini de beraberinde getirmektedir.¹⁴⁰

Saha araştırması içeren pek çok raporda, tekstil ve hazır giyim sektörlerinin büyük

¹⁴⁰T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **a.g.e.**, s.87.

ölçüde kadın çalışan istihdam ettiği ancak de çalışan kadınların çoğunun, sektörün en vasıfsız olarak tanımlanan bölümlerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Diyarbakır ilinde yapılan bir araştırma da, kadın çalışanların %58,3'ünün terzi-dokumacı-makineci (dikiş), %18,18'inin diğer nitelik gerektirmeyen meslek elemanı (aşçı, temizlik işleri vb) olarak çalıştığını ortaya koymaktadır. Sektöre “daha yatkın” olan kadın çalışanlar planlama, makine bakım onarım, usta ve diğer yönetim alanlarında çok sınırlı sayıda yer almakta, daha çok makineci ya da kalite kontrol görevlisi olarak çalıştıkları gözlemlenmektedir.¹⁴¹

Yapılan incelemede, görüşme yapılan kadınların işletme büyüklüklerine göre organizasyon şemasındaki kadın çalışanların pozisyonlarında da az da olsa iyileşmeler kaydedildiği görülmektedir. Küçük atölyelerde en geniş istihdam alanı makinacı olarak ön plana çıkmakta, sektöre açılan kapı olarak nitelendirilebilecek ortacılar ise makinacılara destek olmaktadır. Kimi atölyelerde makinacılardan sonra kalite kontrol elemanı da istihdam edilmekle birlikte, kimi atölyelerde bu işlem farklı bir yerde yapılmakta, sadece ustabaşı istihdamı sağlanmaktadır. Ustabaşı ise ağırlıklı olarak erkeklerden ve atölye sahibinin akrabalarından seçilmektedir. Zira ustabaşılık gibi tüm atölyenin kontrolünü gerektiren bir iş disiplini gerektirmekte, erkeğe özgü bir özellik olarak addedilen yönetim işi erkeklere devredilmektedir. Az sayıda rastlanan kadın ustabaşları ise daha çok “erkekleşmiş kadın” olarak nitelendirilen “sert” kadınlardan oluşmaktadır.¹⁴² Firma ölçekleri de genelde çok küçük olduğundan, “terfi” niteliği taşıyacak pozisyonlarda 1 kişi istihdam edilebilme, çalışanlara yükselmek için alternatif sunmamaktadır.

Yapılan görüşmelerde de, örgüt yapısı büyüyüp çalışan sayısı arttıkça, organizasyon içerisinde yürütülen işler çeşitlendikçe, yapı içerisindeki terfi uygulamaları ve beklentilerinde de değişiklik olduğu gözlemlenmiştir. Kurumsal olarak nitelendirilen şirketlerde terfilerde çeşitli prosedürler devreye girmekte, daha üst pozisyonadaki yöneticinin yanı sıra, adaylar çeşitli sınavlara, vaka incelemelerine tabi

¹⁴¹Ok Özdemir, a.g.e.,s.34.

¹⁴²Bu tanımlama hem görüşme sağlanan atölye sahibi tarafından hem de kadın ustabaşı ile çalışmış makineci kadınlar tarafından dile getirilmiştir.

tutulmaktadır. Ancak organizasyon yapısı büyük olsa dahi, yönetim ve üretim kısmının dengeli bir dağılım sergilediğini söylemek mümkün olmamaktadır. Hem kendi bünyesinde üretim yaptıran hem de dışarıya fason iş veren bir perakende mağazacılık sektörü firmasında toplam çalışan sayısında erkek oranı yüksek iken, üretim ve idari bina olarak ayrıldığında, üretim bandında kadın sayısının daha fazla olduğu kaydedilmiştir.

Benzer bir durum sendikalarda, meslek örgütlerinde de gözlemlenmektedir. Türkiye’de en fazla kadın istihdam eden sektörlerin başında gelen, ihracatı ile ekonomiye de önemli katkı sunan tekstil sektöründe İhracatçı Birlikleri Yönetim Kurullarındaki kadın sayısı incelendiğinde, işgal sahası tekstil olan toplam 10 İhracatçılar Birliğinde bu sayının 6’yı aşmadığı gözlemlenmektedir. Her bir Yönetim Kurulunun 11 kişiden oluştuğu düşünüldüğünde, ne kadar düşük bir orana sahip olduğu daha net ortaya çıkmaktadır. Yönetim Kurullarının Başkan ve Başkan Yardımcıları incelendiğinde ise, sadece 1 Başkan ve 1 Başkan Yardımcısının kadın olduğu görülmektedir.

3.3.3. Sosyal Şartlar

3.3.3.1. Kayıtdışı İstihdam

2011 yılında hazırlanan ve hazır giyim sektöründe çalışma koşullarını inceleyen teftiş raporunda da, kayıt dışı çalışma oranının tekstil ve hazır giyim sektöründe çok yüksek olduğu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na iletilen dilekçelerde ağırlıklı bir oranın bu sektör çalışanlarından geldiği ve şikayet dilekçesinin içeriğini ağırlıklı olarak çalışma koşullarının (fazla çalışmaların yasal düzenlemelere uyulmadan yapılması, yıllık ücretli izin hakkının tam olarak ve yasal düzenlemelere uygun olarak kullanılmaması, diğer dinlenme haklarının mevzuata uygun olarak kullanılmaması, ücrete ilişkin sorunlar, kayıtdışılık gibi konular) oluşturduğu

vurgulanmaktadır.¹⁴³ Yine aynı raporda, kanuni hak olan haftalık çalışma süresi ve ara dinlenmelere uyulmadığı, hatta hafta tatili kullandırmayan işyerine rastlandığı da belirtilmektedir.¹⁴⁴

Yapılan görüşmeler esnasında, benzer olumsuzlukların, kurumsal kimlik kazanmamış işyerlerinde hala devam ettiği gözlemlenmiştir. Kurumsal firmada çalışanlar (üretim ve idari kadro fark etmeksizin) işe ilk girişten itibaren sigortalarının başladığını, maaşlarının gününde yattığını, fazla mesai yapıldığında ücretin muhakkak ödendiğini ve tüm ödemelerin banka aracılığı ile yapıldığını ifade etmişlerdir. Atölyelerde ise, atölye sahibine ve atölyenin bulunduğu bölgeye göre kayıtlılık anlamında büyük farklılıklar yaşanabilmektedir. Kayıtdışı çalışma küçük atölyelerde hala yaygın olarak sürdürülmekte, kimi atölyelerde kayıtlı çalışanlar azınlıkta kalabilmektedir. Kayıtlı çalışma kanuni bir zorunluluk olmasına rağmen, işe girişlerde sigorta pazarlık konusu edilebilmekte, oluşacak vergi çalışanın ücretinden kesilebilmektedir. Maddi yetersizlik sebebi ile çalışan, zaten çok düşük ücret alan kadınlar için böyle bir kesinti ciddi problem yaratmakta, bu sebeple de genellikle sigortasız çalışma tercih edilmektedir. Bu durum da kırılganlıkları arttırmakta, hak taleplerini zayıflatmakta, emeklilik hakkını ellerinden almaktadır.

Görüşmeler esnasında dikkat çeken bir başka nokta ise, kayıt dışı çalışan kadınların bu durumu olağanlaştırmaları ve yapılan kanun dışı uygulamaları şikayet etmek isteyen bir çalışan karşısında, işverenden yana tavır sergilemeleri olmuştur.

“Çalışanlar da bazen çok haksızlık ediyorlar. Bizde mesela biri başladı, daha önce de burda çalışmıştı aslında. Önceden anlaşmışlar patronla ücreti. Sonra bir şey oldu, anlaşamadılar, dedi ki ben seni şikayet edeceğim. Sigortasız çalıştırıyorsun, asgari ücretin altında maaş veriyorsun. Halbuki girerken anlaşmışsın maaşı, sigortayı. Bilerek başlamışsın. (Handan)

Küçük işletmelerde çalışanların kayıt dışı olarak çalıştırılması önemli bir problem olmakla birlikte, kurumsal firmalarda da beyaz yakalı çalışanlara yönelik kayıt dışı

¹⁴³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, **Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin (Risk Grubu: Kadın İşçi) Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş Sonuç Raporu**, No:52, 2011/Aralık, s. 13.

¹⁴⁴ A.g.e., s. 34.

uygulamaların olabildiği dile getirilmiştir. Şu an ürün müdürü pozisyonunda çalışan Aylin, bir önceki işinde oldukça iyi bir ücret almasına rağmen sigortasının asgari ücret olarak gösterildiğini ve kalan parayı elden aldığını belirtmiştir. Kayıtlı çalışan ve aldıkları ücret üzerinden primleri ödenmesine rağmen, asgari ücret üzerinden sigorta girişlerinin yapılmasının, sektörde sıklıkla rastlanan bir olgu olduğunu belirten kadınlar olmuştur.

3.3.3.2. Çalışma Saatleri, İzinler ve Ücretler

Tekstil sektöründe işyeri büyüklüğüne göre uygulanan politikalar, sosyal şartlarda da değişkenlik göstermektedir. Firmaların kurumsal kimliği arttıkça, yasal prosedürlere uygunluk ve çalışan memnuniyeti ön plana çıkmaktadır.

Sektörde kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği “makineci” pozisyonunda ücretler genellikle asgari ücret ya da asgari ücretin biraz üzerinde belirlenmektedir. Görüşme yapılan kadınlardan makineci olanların tamamı asgari ücretin altı ile 2500 TL arasında bir ücret almaktadır. Kayıt dışı çalışanların tamamının ücreti asgari ücret altında olmakla birlikte, o bölgedeki kadınların tamamı bu düzeyde ücret aldığından, daha fazlasını talep etmedikleri ya da etseler dahi, dahi fazlasını alamayacaklarını düşündükleri gözlenmiştir.

Bant şefi pozisyonu için maaş, mesailerle birlikte ancak 3 bin TL’ye ulaşırken, orta büyüklükteki işletmelerde ücretler, eğitim seviyesine de bağlı olarak 2 katılımcı için 4-5 bin bandı aralığında; 3 katılımcı için ise 5-6 bin aralığında seyretmektedir. Maaşının 10 bin TL üzerine çıktığını beyan eden ise sadece 1 kadın olmuştur. Ancak, bu ücretleri alan kadınların bulundukları pozisyonda çok az sayıda kadın istihdam edildiğini, en geniş istihdam pozisyonunun kadınlar için “ makineci” olduğunu vurgulamak gerekmektedir.

Uzun çalışma saatlerinin hâkim olduğu sektörde, genellikle 45 saat ve üzeri çalışma görülmektedir. Atölyede çalışan kadınların tamamı hafta içi sabah 8:30 akşam 19:00 arası mesai saatlerine sahip olduklarını belirtmiş olmakla birlikte, buna ek olarak Cumartesi günü 8:30-13:00 arasında çalıştığını belirten kadınlar da mevcuttur. Görüşme gerçekleştirilen kadınlar arasında, sadece modelist olanların çalışma saatlerinde genel uygulamanın dışına çıkıldığı görülmüştür. Çalıştıkları firma ile anlaşmalarının çalışma saatlerinde esnekliği de içerdiğini belirten kadınlar, sektörde iyi bir modelist bulmanın zor olduğunu; dolayısıyla işveren ile pazarlıkta ellerinin görece daha güçlü olduğunu belirtmişlerdir.

İşyerine ulaşım, genellikle çalışanın kendi imkanları ile gerçekleşmektedir. Kurumsal firmalar çalışanlarına servis olanağı sunmakta iken, küçük atölye çalışanları ise işyerine genelde kendi imkanları ile ulaştığını belirtmiş; az sayıda olsa da servis olanağı olduğunu belirtenler de olmuştur. Özellikle mahalle arasındaki küçük konfeksiyon atölyelerinde çalışanlar genellikle o atölyeye yakın yerlerde ikamet ettiğinden, ulaşım sorun teşkil etmemekte, yürüyerek atölyelere ulaşmaktadırlar. Küçük ölçekli bu işyerlerinde işe alım sırasında çalışanın ikamet ettiği yer ya da ulaşımı nasıl sağlayacağı gibi soruların sorulmadığını belirten Nuray, “ulaşım”ın işverenin gündeminde olmadığını ve tamamıyla çalışanın sorumluluğuna bıraktığını vurgulamıştır.

Öğle yemeğinin, küçük ya da büyük fark etmeksizin tüm işletmeler tarafından sağlandığı belirtilmekle birlikte; lezzet ya da çeşitlilik konusunda değişkenlik bulunmaktadır. Dünyanın pek çok ülkesine ihracat yapan kurumsal firma çalışanı “vejetaryen seçeneği, farklı ana yemek opsiyonları, sınırsız salata bar” imkanına sahipken; fason olarak ihraç ürün imalatı gerçekleştiren 30-40 kişilik bir atölye çalışanı her pazartesi nohut ya da her salı tavuk gibi standartlaşmış öğle yemeği ile karşılaşabilmektedir.

Görüşmeler esnasında şaşırtıcı bir başka nokta ise, yıllık izinlerin kullanımına ilişkin olmuştur. Kayıtdışı çalışanın ağırlıkta olduğu atölyelerde yıllık izin haklarının olmadığı, izin alırlarsa da izinde geçirilen sürenin ücretinin maaşlarından

düşürüldüğü ifade edilmiştir. Bu uygulamanın, tüm atölyelerde aynı olduğunu söylemek mümkün olmamakla birlikte, görüşmelerden anlaşıldığı üzere, azımsanmayacak kadar çok işletmede bu uygulama sürdürülmektedir. Orta ölçekli, ihracat yapan bir firmada çalışan Beril ile yapılan görüşmede de izin almanın zor olduğu ve yasal sürelerle uyulmadığı görülmektedir:

“Resmi tatillerde tekstil sektöründe tatil uygulanmaz, çalışma saatleri çok uzun. İzin almak zaten inanılmaz zor, hastalansan bile izin almakta çok zorlanıyorsun çünkü bir insanın üzerine çok fazla iş yüklüyorlar, o kişi olmayınca işler de aksayabiliyor. Yıllık izin de bizde 1 haftaydı, sonra dedik ki bu yetmiyor, her yıl 1 hafta daha eklensin izne. Bu sefer de patron dedi ki, böyle olmaz, çok uzun oluyor. En son işte 5 yıla kadar 1 hafta dedik, 10 yıla kadar 2 hafta, öyle öyle artacak. (Beril)”

3.3.3.3. Yukarıdakiler-Aşağıdakiler

Çalışma alanlarının yapılandırılması, o alandaki çalışanların konumlandırılması salt bir organizasyonun ötesine geçebilmekte, sosyal statüye, mekânsal bir ayrışmaya da işaret edebilmektedir. En aşağıda, en arkada konumlandırılarak “hem var hem yok” gibi¹⁴⁵ görülen çalışanlar ile iş yürütme geleneği, sektörün ilk halkası sayılabilecek konfeksiyon atölyelerinde sıklıkla görülmektedir. Genelleme yapmak doğru olmamakla birlikte, işletmenin ölçeği küçüldükçe bu yapının daha da görünür olduğunu söylemek mümkündür.

Adı tekstille anılan belirli semtlerde sıklıkla karşılaşılabacağı üzere, “overlokçu aranıyor” ilanı asılı pek çok bodrum katında her gün, ağırlıklı olarak kadınların oluşturduğu işçiler tarafından “büyük” firmalara fason üretim gerçekleştirilmekte; sektörün zincirinin ilk halkası bu atölyelerde geçirilmektedir. Sektöre ilişkin olarak genel bir yargı haline gelmiş olan “sağlıksız ortam, bodrum kat atölyeleri”, görüşmelerde de dile getirilmiştir.

“Ortamı hiç iyi değil. zaten sağlık koşulları sebebi ile de iyi değil. Her taraf toz, tıkanıyor insan, zaten bodrum yani düşünün. Yerin dibine giriyorsun, girişin bile

¹⁴⁵Özyeğin, a.g.e., s.19.

altında. Pencere yok bir şey yok. Sen orayı her gün temizlesen ne olacak, o tozun bir yere gittiği yok, hava almıyorsun.” (Mine)

“99 depreminden sonra burada çok atölye kapandı, o dönem benim çalıştığım atölye de kapattı, dönercide çalıştım hatta bir süre. Hepsi bodrum katı çünkü, korku oldu herkeste. Deprem olur da, altında kalırız diye.”(Derya)

İşyerleri bodrum katı olmaktan çıkıp çok katlı binalar haline dönüşse de, yapılan işin niteliğine göre bulunduğu katın belirlenmesi eğiliminde çok değişkenlik olmamaktadır. İdari kadro ya da işyeri sahibinin ofisi üst katlarda kendine yer bulurken, müşteri ile buluşma noktası sayılabilecek olan showroomlar da yine üst katlarda yer almakta, ürünler burada alıcının beğenisine sunulmaktadır. Müşteri ile temasın olduğu alanlar için özen gösterilirken, üretim alanının tozlu olması, çalışma ortamının sağlıksız koşulları göz ardı edilebilmektedir.

3.3.3.4. İş İle İlgili Değerlendirmeler

Görüşmecilerin çalıştıkları işle ilgili olumlu-olumsuz değerlendirmeleri sorulduğunda, hem birbirlerinden önemli ölçüde farklılaştıkları hem de temsil ettikleri grup içinde benzer değerlendirmelerde bulundukları kaydedilmiştir.

Eğitim, aile gibi sebeplerle çok fazla iş alternatifi bulunmayan; maddi sıkıntıları nedeni ile çalışmak mecburiyetinde olan ve iş değiştirse bile ücret ya da sosyal haklarında anlamlı değişikliklerin olmayacağı kadınlar işle ilgili daha az olumsuz yargıda bulunmuş ve bu durumu da “Nereye gidersen git aynı, tekstilin şartları bu işte” şeklinde özetlemişlerdir. Dolayısıyla, farklı bir alternatiflerinin olmayışının şartları kabullenışı ve olumsuzlukları görmeme eğilimini arttırdığını söylemek mümkündür.

Görece küçük ölçekli işletmelerde çalışanların olumsuzluk olarak belirttikleri maddelerin en başında toz ve işin standartlığı olmuştur. Ortacılar sürekli ayakta çalışırken makineci ise tüm gün oturmakta; bu da bel ve sırt ağrılarına yol açmaktadır. Ayrıca, yüksek sesle çalan ve çalışanların tercihinin bırakılmayan müzik de rahatsızlık yaratmakla birlikte, müzik olmadığında makine seslerinin daha çok

rahatsız ettiği, bu nedenle de müzik sesini tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Henüz lise öğrenimi gören ve yaz tatillerinde çalışan Mine, çok küçük yaşta çalışanların olduğunu ve diğer çalışanların çocuğu sürekli azarladığını ve hatta bir keresinde kafasına vurduğunu söyleyerek;

“Normalde fiziksel şiddet olmuyor, sözlü kavgalar, bağırma.. Ama işte çocuk küçük olunca, bir de Suriyeli, annesi babası da gelip durmuyor arkasında, gücü gücüne yetene. Ben çok rahatsız oldum. 8 yaşında çocuk, ne anlayıp da ne iş yapabilir. İşi yapamayınca da böyle davranıyorlar işte. Şiddet de var yani” (Mine)

diyerek işyerindeki şiddetle ilgili rahatsızlığını dile getirmiştir. Eğitimini sürdürüyor olması ve ailesinin de kendisini desteklemesi sayesinde geleceğe dair beklenti ve alternatiflerinin olması çalışma ortamını daha çok sorgulamasına ve “bir daha asla tekstilde çalışmam” demesine yol açmaktadır.

Uzun yıllar tekstilde çalışmış olan, şimdi ise kendi işinin sahibi olan Leyla ise bir başka sektöre geçene kadar iyi-kötü ayrımı yapamadıklarını, o an kendi ailelerinin de koşulları göz önüne alındığında, çalışma şartlarının iyi olduğunu zannettiklerini belirtmiştir.

“Biz çok ezilmişiz aslında, o dönem farkına varmadık ki hiç. Başka sektörde de çalıştım ben bir süre, o zaman anladım tekstilde ezildiğimizi. İlk işe başladığımızda bize her şey güzel geliyordu. Küçük sağıksız evlerde, bir sürü çocuk bir arada yaşıyorduk. İşe gittiğimizde bize lüks gelirdi, o atölye ortamı bile bize lüks gelirdi. Evlerde doğru düzgün yemek pişmezdi, orada öğlen normal yemek çıkıyor, herkesle birlikte onu yemek güzel gelirdi.”(Leyla)

Dikkat çeken bir başka nokta ise, orta ölçekli işletmelerde idari kadro sayılabilecek kadrolarda çalışan kadınların “iş yaptıkları insan profili” ile ilgili dile getirdikleri şikayetlerdir. Daha çok erkeklerle çalıştıklarını, kadın olmalarından ötürü kendilerini dikkate almak istemediklerini, işi yokuşa sürebildiklerini; ister istemez sertleşmeye ve onlar gibi olmaya başladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, iş yaptıkları insanların bilgi düzeyinin çok düşük olduğu, kendilerinin de ufkunu açacak insanlarla iş yapmayı tercih edeceklerini vurgulamışlardır. Sektörün kadın ağırlıklı üretim

yapısına sahip olmasına rağmen, “ dışarı ile ilişki kuran, işi pazarlayan ve yürüten” lerin erkek olması özellikle dikkat çekicidir.

Beyaz yaka olarak tanımlanabilecek kadın çalışanların ise olumsuz değerlendirmesi stres üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sürekli bir devinim içinde olan ve parçalı bir üretim yapısına sahip sektörde önemli tedarikçiler arasında yer almak için geliştirilen “ucuz ve hızlı teslimat” söylemi, çalışanlar üzerinde de ciddi bir stres kaynağı olmaktadır.

“Özel sektördeyken, o stres bana hep zor gelirdi. Sipariş yetişecek mi, teslimat zamanında yapılacak mı, rengi, modeli birebir tutacak mı? Hele de zaman baskısı.. Bizim sipariş takibinden sorumlu biri vardı, yetişsin diye onu sıkıştırdıklarında o da tabii tedarikçileri sıkıştırdı, onlar da kendi çalışanlarını.. Sürekli bir şeyleri yetiştirme stresi vardı. Sektörde tüm çaba karı, satışı arttırmak, maliyeti düşürmek ki bu maliyet kalemleri arasında çalışan önemli yer tutuyor. Karı arttırdığı sürece çalışan önemli hale geliyor.” (Aslı)

Görüşme sağlanan ve tekstil mühendisliği mezunu olan 3 kadının tamamı, bir zamanlar puanı tıp ile yarışan tekstil mühendisliği bölümünün şu an en düşük puanlı mühendislik bölümü olduğunu ve bölümlerin öğrenci bulmakta zorlandıklarını belirterek; sektörün mezunlarına hiçbir şey vaat etmediğini, sorumluluk-yetki dengesinin sağlanmadığı, ücretlerin düşük ve stresin çok yüksek olduğunu vurgulamışlardır.

Kendi işinde çalışan ya da bir dönem kendi hesabına çalışmış olanlar için ise en büyük problem vergi vb maliyetlerin yüksekliğinden kaynaklanmaktadır. Geçmiş döneme nazaran gittikçe düşen kar marjlarına yüksek vergi oranları eklenince işyeri faaliyetlerini sürdürmek gittikçe zorlaşmış ve bu sebeple ücretli çalışan olarak sektörde yer almak zorunda kalanlar olmuştur.

3.3.3.5. Sosyal Uygunluk Trendi

Hızla gelişen ve her geçen gün dönüşen tekstil sektörü küresel tedarik zincirindeki satın alma eğiliminde son yıllarda, Tüm dünyada olduğu gibi öncelikler değişme

eğilimi göstermektedir. Uzun dönem düşük maliyet, hızlı ve esnek teslimat üzerine kurulmuş olan sistemde, çalışanlar yönelik yaklaşımlar, sosyal sorumluluk, çevre duyarlılığı gibi kriterler ön plana çıkmaya başlamıştır. Kayıt dışı çalışma ya da çocuk işçi çalıştırma gibi çok temel problemlerin çözümünde aşama kaydedilmiş olmasında, satın alma eğilimlerinin bu yönde değişiminin etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Zira, özellikle satın alma süreçlerini yürüten kadınlar ile yapılan görüşmede “kesinlikle kayıt dışı çalışana sahip, çocuk işçi çalıştıran” tedarikçiler ile iş yapamayacaklarını, böyle bir durumun marka değeri ve vizyonu ile örtüşmediği vurgulanmıştır. Üretim hattında çalışan kadınların da beyanları bu yönde olmuş; geçmiş dönemde çalışanların neredeyse tamamı kayıtsız çalışırken günümüzde bu sayının önemli ölçüde azaldığını ve çocuk işçilere çok az atölyede rastlandığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, sosyal uygunluk trendinin şu an için çalışanlar lehine bir kazanım sağladığını söylemek mümkündür. Ancak, global bir markanın satın alma sürecini yürüten Cansu’nun söyledikleri, bu uygulamanın çalışan temelli mi yoksa kar odaklı mı olduğu konusunda şüphe uyandırmaktadır.

“Gittikçe daha çok sosyal uygunluk şartlarını sağlayıp sağlamadıklarına önem veriyorlar. Küresel bir markanın tedarikçisi olmak istiyorsanız, mutlaka asgari kriterleri sağlamanız gerekiyor. Bizler, küresel marka için yurtiçi tedariki sağlıyoruz ama mümkün değil merdivenaltı bir yerden ürün alamayız. Her markanın kendine göre kriterleri var, o kriterleri gözetiyoruz. Kumaşın, modelin belirli teknik standartlarının yanı sıra, sosyal şartlara da dikkat ediyorlar. Kayıt dışı çalışana vs kesinlikle izin vermiyorlar. Şimdide yeni trend tabi sürdürülebilirlik. 10 tane ürün yerine 1 tane ürün alalım, daha sağlam olsun, daha çevreci şartlarda üretilsin. Aslında çevreyi de önemsedikleri yok, o 1 tane ürünü 10 tane ürün fiyatına satacaklar, önemli olan o parayı kazanmak.”(Cansu)

Görüşmeler esnasında, perakende sektörünün ileri gelen markalarından birinin iç denetim müdürü de bünyelerinde bir “etik kurulu” oluşturduklarını, şirket bünyesi dışında bir firma ile anlaşma sağlayarak firmanın tüm çalışanlarının bu şirkete şikayetlerini bildirmesini sağladıklarını ve bu şikayetlerin her hafta yapılan düzenli toplantılar ile etik kurulunca tartışılıp çözüm için gerekli adımların atıldığını belirtmiştir. Servis güzergahından yönetici ya da çalışma arkadaşına, iş sağlığı ve güvenliğinden haksız uygulamalara kadar geniş bir yelpazede değişen şikayet konularına yönelik bir kurulun mevcut olmasının, sektörün çalışma koşullarında iyileştirme yaratabilecek bir potansiyel barındırdığını söylemek mümkündür.

3.3.4. Çalışmanın Anlamı ve Ev İçi Dönüşüm

3.3.4.1. Annelik ve Çalışma

Görüşmeler boyunca tekstil sektöründe farklı ölçekte işletmelerde çalışan kadınlar ile görüşülmüş olması, farklılaşan sorunlar, beklentiler, uygulamalar ile karşılaşılmasına yol açmıştır. Ancak, görüşmelerde “annelik” konusuna değinildiğinde, neredeyse tüm kadınların benzer düşüncelere sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Anne olmak, çocuk sahibi tüm kadınların çalışma yaşamına kimi zaman uzun kimi zaman ise kısa süreli de olsa ara vermesi anlamına da gelmektedir. Kimi zaman ise çocuk sahibi olmak, çalışma yaşamından tamamen çekilmekle sonuçlanmaktadır. 36 yaşında ve 2 çocuk sahibi Songül, evlendiğinde ara verdiği işinden çocuklarının da doğması ile iyice uzaklaştığını, tekrar çalışmaya başlamak istediğini ancak çocukları büyümüş olmasına rağmen, verdiği uzun ara sebebi ile işe dönmenin artık çok zor olduğunu belirtmiştir. 27 yaşındaki Nuray ise maddi sebepler ile çalışmak istediğini ancak çocuğuna bakacak kimse olmadığı için çalışamadığını, seneye çocuğu okula başlar başlamaz eşi ile de konuşarak tekrar çalışacağını ifade etmiştir. Doğum izninde olan Aslı ise, ücretsiz iznini de kullandıktan sonra çocuğunu kreşe göndereceğini, ancak öyle işe başlayabileceğini belirtmiştir. Eşi memur olmasına ve 1 yıl ücretsiz izin hakkı olmasına rağmen neden kendisinin izin kullandığı sorusuna ise;

“Bunu hiç düşünmedik bile, zaten maddi olarak da onun çalışıyor olması bizim için daha kazançlı. Öyle olmasaydı bile, çocuğu annenin büyütmesi başka bir şey, ona daha çok ihtiyacı var”

şeklinde cevap vermiştir.

“Çocuğun anne sevgisine ihtiyacı” vurgusu, tüm kadınların hemfikir olduğu bir tespit olmaktadır. Henüz çocuk sahibi olmayan kadınlara da, çocuk sahibi olurlarsa işe ara vermeyi düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda, tamamı, işe uzun süre ara vereceklerini belirtmiştir. Çok düşük ücretlerde çalışan ve bekar olan kadınlar, hane

gelirine de bağılı olarak belki de işe hiç dönmeyeceklerini çünkü tekstil ile evi birlikte yürütmenin çok zor olduğunu ifade ederken; çalışmaya sadece maddi sıkıntıların getirdiği bir zorunluluk değil de özgürlük ve sosyalleşme olarak görenler ise tekrar çalışmaya başlayacaklarını ancak çocuğun gelişimi için annenin bakımı önemli olduğundan, mümkün olduğunca uzun süre çocukları ile vakit geçireceklerini belirtmişlerdir. Şu an üretim bölümünde müdür olarak çalışan Arife (48), günümüzde kadınlar için her şeyin daha kolay olduğunu, anneyi koruyan hakların daha fazla olduğunu, kendi dönemlerinde ise çalışan annelerin hiçbir hakkının olmadığını söylemiştir.

“19 yaşında kızım var benim. Kızım daha 2 aylıkken onu bırakıp işe dönmek zorunda kaldım ben, yoksa işimi de kaybederdim. O günler çok zordu, daha küçücükü kızım. İzin hakkı falan, öyle şeyler yoktu. Ben o zaman da yönetici pozisyonundaydım, o yüzden döndüm zaten işe. Konumum iyiydi, maaşım iyiydi, çok emek sarfetmiştim. Atölyede çalışıyor olsaydım, mümkün değil kızımı o kadar küçükken bırakıp da dönmezdim işe. Onun acısını çok yaşadım ben, keşke yapmasaydım dediğim çok zaman oldu.” (Arife)

Her ne kadar sektörün çalışma koşullarının zor, ücretlerin de düşük olduğu değerlendirilse ve bu nedenle çalışmak istenmese de, haneye giren gelirin ev geçindirmeye yetmemesi sebebi ile kadınların pek çoğu “en iyi bildikleri iş”i yapmak üzere, çocuğun doğumundan sonra konfeksiyon atölyelerine dönmektedirler. Görüşme sağlanan atölye sahibinin de çalışanlara ilişkin olarak yaptığı değerlendirmede, eskiden çalışan kadınların neredeyse tamamını bekar kadınlar oluştururken artık çocuk sahibi kadınların da çalıştığını, bu yüzden çalışma saatlerinde de düzenlemeye gittiklerini, çocukları ve ev işleri ile ilgilenmeleri gerektiğinden akşam 7’den sonra mümkün olduğunca mesaiye bırakmadıklarını belirtmesi de bu durumu doğrular niteliktedir.

Ailelerinde çocuk bakım sorumluluğunu paylaşacak biri olmayan kadınlar, çocuklarının ve işlerinin sorumluluğunu bir arada yürütmekte de zorluk yaşamaktadırlar. Kreş ücretleri, düşük ücretlerle çalışan kadınların bütçelerini zorlamakta, kazandıkları tüm parayı kreşe vermektense işi bırakıp çocuklarına bakmayı tercih edebilmektedirler. Bu noktada, işyerinde kreş olanağı da sunuluyor

olması kadınların hayatını kolaylaştırıcı bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Görüşme yapılan kadınların çalıştıkları işyerlerinden sadece bir tanesi kreş olanağı sunmakta olup, bu işyerinde çalışan iki kadın ile yaptığımız görüşmede kadınlar tarafından kreş olanağı sıklıkla dile getirilmiş, işyerlerinden duydukları memnuniyetin en önemli sebebinin “kreş olanağı” olduğu vurgulanmıştır. Öyle ki, asıl mesleği muhasebecilik olan ve başka bir firmada aynı ücretlerde masa başı bir iş bulabileceğini belirten Zeynep, kurumsal yapısının yanı sıra iki çocuğuna ücretsiz kreş imkanı sunması sebebi ile de üretim bandında çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir.

“Kreş çok önemli, şu an ücretsiz kreşe gönderebiliyoruz çocuklarımızı. Ben sonuçta onlar için çalışıyorum, onların geleceği için. Burdan çıkıp başka bir yere gidebilirim, aslında muhasebeciyim ben ama burda kreşte çok iyi eğitim veriyorlar. Ben başka yerde çalışsam kreş yok, olsa bile en az 1.000 tl. (Zeynep)

Eğer evli olmasaydım, maaş ve çalıştığım yerdeki pozisyonum öncelikli olurdu. Ama evli olunca, kreş. Burda kreş olduğu için ben özellikle buraya gelmek istedim, başka bir yere bakmadım”. (Elif)

Evlilik sebebi ile Manisa’dan İstanbul’a gelen Elif ise aslında gıda sektöründe tecrübeli olmasına ve tekstil sektörüne dair hiçbir bilgisi olmamasına rağmen kreş olanağı sunduğu için şu anki işyerine başvuru yaptığını; bu işyerinde çalışmak için ısrarcı davrandığını vurgulamıştır. Sektöre dair tecrübesi olmaması sebebiyle başlangıçta çok zorluk çekmesine rağmen, kızının kreşte çok iyi eğitim alması sebebi ile tüm zorluklara değdiğini söylemiştir. Çocuklarına daha iyi bir hayat sunabilmek için çalıştıkları ve tüm tercihlerini çocuklarına göre şekillendirdikleri vurgusu her iki görüşmede de öne çıkmıştır.

3.3.4.2. Ev İşlerinde Dönüşüm

Yapılan görüşmelerde, Kadınların ev işlerinden sorumlu, erkeklerin ise para kazanmadan sorumlu olduğu ön kabulünün, kadın ve erkeğin eşit koşullarda çalıştığı ve eşit ücret aldığı hanelerde keskin bir dönüşüm geçirmediğini göstermektedir. Kadınların çalışıyor olması, ev işlerinin paylaşımında farklılık yaratsa da bu farklılık “yardım”dan öteye geçmemektedir.

Görüşmeler esnasında kadınlar, ev işlerinin yürütülmesi ile ilgili olarak eşlerinin çok yardım ettiği ve onlar olmasa zaten işleri yetiştiremeyeceklerini söylediler de, görüşme derinleştikçe, bu yardımın aslında esaslı bir işbölümü olmadığı, genellikle kadınlar çok zor durumda kalıp yardım istediklerinde gerçekleştiği anlaşılmıştır. Evin ve çocukların tüm sorumluluğu çalışan kadın tarafından üstlenilirken, erkekler tarafından ise masanın kurulmasına yardım etmek ya da kadının yetiştiremediği durumlarda ev süpürmek gibi işler gerçekleştirilmektedir.

Eşim yardım ediyor ama genelde ben yapıyorum. Çocuklarım bana çok düşkün. Önce çocuklarımla ilgileniyorum. Çok zorda kalırsam birini tezgah üzerine birini ayaklarımın dibine koyup çalışıyorum. Eşim sofrayı kuruyor bazen de sen çocuklarla ilgilen diyip temizlik yapabiliyor. Çocuklarla ilgilenmektense... (Zeynep)

Uzun bir aradan sonra 3 yıl önce tekrar çalışma yaşamına dönen Hazal ise, çalışmasını istemeyen eşinin kendisine hiç yardım etmediğini, böylece ev-iş arasında çok yorulup işi bırakmasını sağlayacağına inandığını belirtmiştir. Ortaokul ve lise çağındaki çocukları ile ilgilenmek, ev işlerini zamanında yetiştirebilmek için yarı zamanlı çalışmayı tercih ettiğini belirten Hazal, işyerinin evine çok yakın olmasının da bu anlamda avantaj sağladığını; bir kadın için hem çalışmanın hem de evdeki işleri organize etmenin yorucu ve stresli bir iş olduğunu belirtmiştir.

Hazal'ın, ev-iş dengesini sağlayabilmek adına eve yakın işyerini tercih etmesi, görüşme sağlanan evli ve çocuklu kadınların da anlatımında öne çıkmaktadır. Evin tüm sorumluluklarını asli görev olarak kabul eden kadınlar, yolda vakit kaybetmeyerek bir an önce günlük rutinleri olan ev ve çocuklarla ilgili işleri yapmaya başlamakta; aksi halde çocuklara ve işlere yetişmeleri güçleşmektedir. Eşleri, ev içi organizasyonunun yürütülmesinde yardımcı olsa dahi, hangi işlerin nasıl yapılacağını, ne pişirileceğini, çocukların ihtiyaçlarının ne olduğunu kadınlar düşünmekte, organizasyonu kadınlar planlamakta, erkekler ise genellikle yardım istenen konuda devreye girmektedir.

Erkeklerin, eve ekmek getirme rolüne kadınların da ortak olmasına karşın, kadınların “hizmet etme” kültüründe anlamlı bir değişikliğin gerçekleşmesi mümkün olmamıştır. Aylin’in de görüşmemizde belirttiği üzere, çocuk yaşlardan itibaren kadınlardan ve erkeklerden beklentinin farklı olması, ilerleyen dönemlerde çalışma ve aile ilişkilerine de etki etmektedir.

Kız çocukları ilkokuldan itibaren bu var hep tertipli, düzenli ve çalışkandır. Erkekler ise haytadır. Bizi öyle bir şey yapmışlar ki, kız çocuğunun bir kalıbı vardır ve o kız çocuğu hayatı boyunca o kalıpla yaşamak zorundadır. Ben hala mesela dudağımı yolarım, o bende hala var. Başarılı olma dürtüsü ile büyümüş çocuklarda o çok varmış. Benim annem de çok hırslı bir kadındı, 95 aldığımda niye 100 alamadın diye sorardı. Üniversiteye kadar. Ama erkek kardeşime aynısını yapmadı çünkü ondan beklentisi düşüktü zaten. Kadından beklenti her zaman başarılı olması yönünde. Ayakları üstünde dursun, evini de muhteşem çekip çevirsin, iyi bir eş olsun, iyi bir anne olsun, başarılı bir iş kadını olsun. Hayır efendim öyle bir şey yok. Bunları yaparken birinin de destek olması lazım yoksa bazılarında feragat etmen gerekiyor. Yani aynı anda çok başarılı bir kadinken çok iyi bir anne olamayabilirsin, yetişemezsin çocuklarına. Ya da çok iyi birev kadını olamayabilirsin, evinde yardımcıya ihtiyaç duyarsın. Erkekler bir bardağı burdan alıp şuraya koymadığı için, bütün işi kadınların yürütmesi gerekiyormuş gibi geliyor, hizmet etme kültürü oluşuyor. Bizde sevgi hizmet etmek anlamına geliyor. Çalışırken de bu böyle, benzer bir hikaye var aslında. Aslında bizi en başında ailelerimiz o hale getiriyor, ofis değil. başarılı olma zorunluluğu getiriliyor kadına” (Aylin)

3.3.5. Çalışmanın Anlamı ve Geleceğe Dair Beklenti

Çocuk sahibi olmanın, sektör ya da pozisyon farketmeksizin tüm kadınların hayat planlarında, gelecekle ilgili beklentilerinde farklılık yarattığı izlenimi oluşmuştur. Bununla birlikte, küçük yaşlardan itibaren tekstil sektöründe çalışmaya başlayan ve çok küçük işletmelerde yıllarca makineci olarak alışan kadınlarda, gelecek beklentisinin daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Emekliliği için gün sayan ve dolduğu an kesinlikle çalışmayacağını, çok yoğun olurlarsa arada sadece yardıma gelebileceğini belirten Yeter de, kızının üniversitede öğretmenlik okuduğunu gözleri parlayarak anlatmıştır. Anneler, gerçekleştiremedikleri hayallerini çocukları ile yaşamaktadır.

“Ben okuyamadım, babam beni okutmadı ama kızım öğretmen oldu. Ben çok istedim zaten okumasını, onlar için çalıştım.” (Yeter)

Görüşme yapılan kadınlardan Nilüfer bir mağazada çalışmayı istediğini belirtmiştir. Çalışma saatleri uzun olan, ücretlerin çok da yüksek olmadığı ve sürekli ayakta kalmayı gerektirdiği için oldukça yorucu olabilecek böyle bir işi neden tercih ettiği sorulduğunda ise “Olsun, en azından temiz bir iş” cevabını vermiştir.

Evlenip çocuk sahibi olan ve makinacı olmak dışında işle ilgili herhangi bir kariyer fırsatına sahip olmayan kadınların, gelecek beklentilerini çocukları üzerine kurdukları dikkat çekmiştir. Ortaokul ya da lise eğitimini tamamlamayan kadınların en büyük pişmanlıkları, okulu bitirmeden işe başlamış olmalarıdır. Kimi zaman kendi istekleri ama çoğunlukla maddi yetersizlik sebebi ile okullarına devam edemeyen kadınlar, çocukları ilerde ne yapmak isterlerse istesinler, önce iyi bir eğitim almasını istediklerini belirtmişlerdir. Çalışırken mutlu olduğunu, işlerini sevdiklerini belirten kadınlar dahi, tek bildikleri işin bu olması sebebi ile başka bir sektörde çalışmayı düşünemese bile, çocuklarının sektörde olmasını istememektedir. Görüşmede çok dikkat çeken bir başka husus ise, Elif’in gelecek planlarından bahsederken sadece çocuğu ile ilgili beklentilerinden bahsetmesi; kendi ile ilgili planları ya da işe ilk başladığı dönemdeki planları, hayaller sorulduğunda uzun uzun düşünerek:

“Hiç hayalim yokmuş herhalde kendimle ilgili, bir tek okusaydım, onu isterdim”

(Elif)

cevabını vermesi olmuştur. Çocuk denilebilecek yaşta çalışmaya başlayan Elif, hayal bile kuramayacağı bir çerçevenin içinde “yapması gerekenleri” yaparak hayatını geçirmiştir.

Kadınlar her ne kadar maddi zorluklar sebebi ile işe başlamış olsa da, neredeyse tamamı “kredi borcunu bitirmek, taksitleri ödemek” gibi hedeflerine ulaştıktan sonra da çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Kadınların büyük çoğunluğu, aldıkları ücretin tamamını evin ve çocuklarının ihtiyaçları için harcadığından, çocuklarının geleceği için çalışmaya devam edeceklerini vurgulamışlardır.

Kendileri ile ilgili beklentileri sorulduğunda dahi aileleri, çocukları üzerinden beklentilerini şekillendirmekte; emekleri karşılığında aldıkları ücretin harcanmasında aile önceliklendirmektedirler. Düşük ücretlerle geçinme çabası ve iş yoğunluğu birbirine eklendiğinde, kadınlar için hayal kurmak dahi mümkün olmayabilmektedir.



SONUÇ

Küreselleşme ile birlikte yaşanan dönüşüm, esnekleşen işgücü piyasası, ücretlerde yaşanan daralma gittikçe daha fazla insanı yoksulluk riski ile karşı karşıya getirirken, kavrama ve çerçevesine dair tartışma da giderek çeşitlenmektedir. Kadın-erkek fark etmeksizin toplumsal bir risk haline dönüşen yoksulluktan en çok etkilenen grup ise kadınlar olmakta; hem işgücü piyasası hem de toplumsal kabuller kadınların yoksulluk deneyimlerini farklılaştırmaktadır.

Hane gelirinin azalmasının da etkisi ile Kadınlar iş gücü piyasasında daha çok yer almasına rağmen, bu katılım ne yeterli düzeyde gerçekleşmiş ne de kadınların konumlarında anlamlı bir değişiklik yaratabilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği oluşturulan “ekmek kazana baba” ve evi idare eden “anne” rolünün çerçevesi esnekleşmiş olsa da, işe giriş sürecinden çalışma deneyimlerine, ev içi iş bölümüne kadar her alanda geleneksel rollerin uzantılarını görmek mümkündür.

Erkek emeği ve kadın emeği birbirlerinden farklılaştırılarak erkek emeğinin piyasada değişim değeri kabul edilmekte; kadın emeği ise hane içinde ücretsiz emeğe dönüşmektedir. Bu durum, piyasaya sunulan kadın emeğinin “yardımcı işgücü”nden öteye geçememesine ve erkek emeğine nazaran daha düşük ücretler almasına yol açmaktadır. Esnekleşen ve ücretlerin düştüğü piyasada kadın emeği, işgücü maliyetlerinin de düşmesini sağlayan cazip bir alternatife dönüşmektedir. Çoğu zaman ucuz işgücü olmaları, bilgi ve beceri eksiklikleri sebebi ile vasıfsız işgücü olmalarına bağlansa da, bilgi ve beceri düzeyini geliştirecek olanaklardan yoksun bırakıldıkları, hem çalışma öncesinde hem de çalışma yaşamındaki eğitim olanaklarından erkeklerin öncelikli olarak faydalandığı göz ardı edilmektedir.

Kadınların istihdamı artmakla birlikte, bu artış genele yayılan bir artış olamamakta, belirli iş kollarında yoğunlaşmaktadır. Genellikle temizlik, bakım gibi ev işlerinin uzantısı sayılabilecek işlerde; tekstil gibi “ellerinin yatkın olduğu” sanayi sektörlerinde kendilerine çalışma alanı bulmaktadırlar. Bu işkollarında çalışma saatleri uzun olduğu gibi, ücretler de oldukça düşük seyretmektedir. Kadınlar, düşük

ücretli işlerde çalışmakta ya da kadın ağırlıklı sektörlerde ücretler düşme eğilimi göstermektedir.

İş yükünü arttıran ve istihdama katılımı azaltan bir başka etmen ise ev içi sorumluluklarının kadının omuzlarına yüklenmesidir. “Para kazanma” sorumluluğunu üstlenen kadınların hane içindeki sorumluluklarında kayda değer bir azalma meydana gelmemekte, bu da çifte mesai yükümlülüğü ile karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır. Ev ve işi birlikte yürütme zorluğu part-time işlere daha fazla yönelmesine yol açmakta, zaten düşük olan ücretlerin daha da düşmesine yol açmaktadır. İki katına çıkan iş yükü, haneye yeterli gelirin geldiği durumlarda, kadınların çalışmamayı tercih etmemesine de yol açabilmektedir. Yine hasta, çocuk bakımı gerektiren durumlarda, kadınlar iş yaşamından kopmakta, eş/babaya bağlı olarak sosyal güvence sistemine dahil olmaktadır.

Kadın emeğinin değersizleştirilmesi, çalışma koşulları açısından da farklı sorunları beraberinde getirmektedir. Erkeğin üzerinden sosyal güvence sistemine dahil olan kadınların iş beklentisi sadece hane için gereken para kazanmak olarak şekillenebilmekte, sigorta gibi yasal zorunluluklar göz ardı edilebilmektedir. Sigortanın pazarlık konusu yapıldığı ve ücret düşüşüne yol açacağı durumlarda kadınlar yasal haklarından feragat edebilmekte; bu da kırılganlıklarını arttırmaktadır.

Cinsiyetlendirilmiş işgücü piyasaları, eşit erişim sağlanmayan fırsat ve olanaklar, erkek ve kadına farklı uygulanan ücret politikaları, hane içi sorumluluk sebebi ile işgücü piyasasından uzaklaşma gibi nedenler kadınların yoksulluklarını arttırmamakta; hane içinde yoksulluğu en çok hissedenler kadınlar olmaktadır. Sınırlı kaynakları kullanarak hane ihtiyaçlarının karşılanması kadınlardan beklenmekte; sınırlı kaynaklar, evi geçindiren rolündeki erkekler lehine dağıtılmaktadır. Kadınlar kazançlarını harcama sürecinde önce hanenin ve özellikle çocukların ihtiyaçlarını gözetirken, erkekler ise kişisel ihtiyaçları için de bütçe ayırayabilmektedir. Dolayısı ile kadınlar hem erişim hem de bölüşüm süreçlerinde erkeklere nazaran dezavantajlı konumlarını sürdürmektedirler.

En çok kadın istihdam eden sektörlerden biri olan tekstil sektöründe çalışan kadınlar ile yapılan görüşmelerde de benzer bulgulara rastlanmıştır. Yasal çerçeveye uyan ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunan sınırlı sayıdaki firmaya rağmen, kadınların pek çoğu düşük ücretlerle uzun saatler çalışmaktadırlar. Yasal pek çok düzenlemeye rağmen kayıtdışı istihdam hala sektör gerçekliği arasında yer almakta; yasal izinler kullandırılmamaktadır.

Kadınlar tekdüze ve kariyer olanağı sunmayan makineci, bant sekreteri gibi pozisyonlarda yer almakta; yönetim kadrosu ise ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmaktadır. Özellikle küçük atölyelerde “ustabaşı” gibi daha üst pozisyonlarda yer alanlar, “erkekleşmiş kadınlar” olarak tanımlanan kadınlardan oluşmaktadır.

Çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar, çalışıyor olsa dahi kadınların sorumluluğunda görünmekte; evlenmek ya da çocuk sahibi olmak uzun süre çalışma yaşamından koparabilmektedir. Sektörün uzun çalışma saatleri ve düşük ücretleri, ev ile iş dengesini kurmaya çalışan kadınların çalışma hayatında dönmesini zorlaştırmaktadır. Kreş olanağı ise hem firmanın tercih edilirliliğini hem de çocuk bakımı sebebiyle işgücüne dahil olamayan kadınların katılımını arttırmaktadır.

Firma ölçekleri ve kurumsallıkları arttıkça çalışma koşullarında iyileşmenin gözlemlenmesi, sektörün üretim yapısının daha bütünlükçü bir hale gelmesinin kadınların çalışma koşullarına olumlu katkı sunacağını düşündürmektedir. Yine yasalarda bulunan ancak firmalarca cezai sorumluluğu tercih edilen kreş olanağının yaygınlaşması, bakım sorumluluğunu paylaşamayan kadınların istihdama katılımını kolaylaştıracaktır.

Kadın istihdamının belirli iş kollarında yoğunlaşması, emeğinin değersizleştirilerek düşük ücretlendirilmesi, fırsat ve olanaklara sınırlı erişimi kadınların işgücü piyasasındaki kırılganlıklarını ve yoksunluklarını arttırmakta; bu durum ise “istihdam ama hangi koşullarda” sorusunun cevabını daha da önemli kılmaktadır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Akduran, Özgün:

Hane Devlet Piyasa: Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe, İstanbul, Say Yayınları, 2012.

Aksan, Gamze:

Yoksulluk ve Dayanışma Ağları, Konya, Çizgi Kitabevi, 2015.

Bakırcı, Kadriye:

Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye, Ankara: Seçkin, 2012.

Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü:

Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, Ankara, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 2000.

Beckert, Sven:

Pamuk İmparatorluğu, Çev. Ali Nalbant, İstanbul, Say Yayınları, 2014.

Bettito, Francheska
Plante, Janneke
Smith, Mark:

Gender and the European Labour Market, Ed. Francesca, Oxfordshire: Routledge, 2013.

Bulut, Nihat:

Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2009.

Bora, Tanıl:

Boşuna Mı Okuduk?: Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, 2. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2011.

Bora, Aksu:

Kadınların Sınıfı, Ücretlerin Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, 3. Baskı., İstanbul, İletişim Yayınları, 2010.

Buğra, Ayşe:

Kapitalizm Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politika, İstanbul, İletişim Yayınları, 2010.

Buğra, Ayşe
Yalçın, Özkan:

Akdeniz’de Kadın İstihdamının Seyri, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014.

Castel, Robert:

Ücretli Çalışmanın Tarihçesi, Çev. Işık Ergüden, İstanbul, İletişim Yayınları, 2017.

Cömert, Hasan
Özçelik, Emre
Voyvoda, Ebru

Kalkınma İktisadının Penceresinden Türkiye’ye Bakmak, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.

Dedeoğlu, Saniye
Elveren, Adem Y.:

Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012.

Gibson-Graham J.K.
Resnick Stephen
Wolff, Richard

Class and Its Others, Minneapolis, University of Minnesota Press, 2000

Huberman, Leo:

Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla, Çev. Murat Belge, İstanbul, İletişim Yayınları, 2017.

Karakışla, Yavuz Selim:

Osmanlı İmparatorluğu’nda Savaş Yılları ve Çalışan Kadınlar: Kadınları Çalıştırma Cemiyeti (1916-1923), İstanbul, İletişim Yayınları, 2015.

Kümbetoğlu, Belkıs,
User, İnci,
Akpınar, Aylin:

Kayıp İşçi Kadınlar Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2012.

Makal, Ahmet
Toksöz, Gülay:

Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği, 2. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi, 2015

Mies, Maria
Thomsen Veronika,
Von Werlhof Claudia:

Son Sömürge Kadınlar, Çev. Yıldız Temurtürkan, 2. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2014.

Narayan, Deepa:

Crumbling Foundations, Conflicting Relations: Gender, Institutions and Poverty, Washington D.C., World Bank, 1999.

Ok Özdemir, Meryem:

Diyarbakır İlinde Tekstil ve Hazır Giyim Sektörü Çalışma Koşulları ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Analiz Raporu, Gün Matbaacılık, İstanbul, 2017.

Omay, Umut:

Sosyal Haklar: Kısa ve Eleştirel Bir Bakış, İstanbul, Beta Yayınları, 2011.

Özcüre, Gürol:

Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası, İstanbul, Derin Yayınları, 2014.

Özyeğin, Gül:

Başkalarının Kiri Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005.

Şenses, Fikret:

Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk, 8. Baskı., İstanbul, İletişim Yayınları, 2017

Taşgın, Neşe Şahin:

Yoksulluk İnsan Hakları ve Sosyal Hizmetler Değişen Anlayışlar: Refah Devletinden Hayırseverliğe Yoksulluktan Sosyal Dışlanmaya, Ankara, Nika Yayınevi, 2017.

Toksöz, Gülay:

Kalkınmada Kadın Emeği, 2. Baskı., İstanbul, Varlık Yayınları, 2018, s. 32.

Toksöz, Gülay,

Erdoğdu, Seyhan:

Sendikacı Kadın Kimliği, Ankara, İmge Kitabevi, 1998.

Wichterich, Christa:

Küreselleştirilen Kadın, Çev. Tunç Tayanç, Füsun Tayanç, Ankara, Türk Sosyal Bilimler Derneği, 2004.

Yeldan, Erinç:

Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi, 13. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2008.

MAKALELER

Ak, Muammer:

“Toplumsal Bir Olgu Olarak Yoksulluk”, **Akademik Bakış Dergisi**, Sa. 54, 2016, s. 296-306.

Bayat, İrep:

Kadın Yoksulluğu-Enformel İstihdam İlişkisi: Uygulamalı Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara, 2015.

Bora, Aksu:

“Kadınlar ve Hane: Olmayanın Neyini İdare Edeceksin”, **Yoksulluk Halleri**, İstanbul:, İletişim Yayınları, 2007, s.97-133.

Chant, Sylvia:

“The ‘Feminisation of Poverty’ in Costa Rica: To What Extent a Conundrum?”, **Bulletin of Latin American Research**, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 19-43.

Chen, John-Ren:

“The Role of International Institutions in Economic Development and Poverty Reduction in the Developing World”, **Global Development and Poverty Reduction**, Ed. Hohn-ren Chen, David Sapsford, USA, 2005.

Çağatay, Nilüfer
Özler, Şule:

“Feminization Of The Labour Force: The Effects of Long Term Development and Structural Adjustment”, **World**

Development, Vol. 23, No. 11, 1995, s.1883-1894.

Dedeoğlu, Saniye:

Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/2, s. 41-54.

Erdoğan, Seyhan
Kutu, Denizcan:

“Dünya’da ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 41, 2014, s. 63-114.

Erdut, Tijen:

“İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü,” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 3, 2005, s. 11-49.

Esirgen, Seda
Özkorkut, Nevin Ünal:

“Türk Hukuk Tarihinde Kadın”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018, s. 93-119.

Gökbayrak, Şenay:

“Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 22, 2009, s. 55-81.

Güneş, Fatime:

“Farklı Emek Kategorileri Açısından Kadın Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa. 29, 2011, s.217-248.

Hartmann, Heidi

“Capitalism, Patriarchy and Job Segregation By Sex”, **Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation**, Vol. 1, No. 3, The University of Chicago Press, s. 137-169.

Kabeer, Naile:

“Globalization, Labor Standards and Women’s Rights: Dilemmas of Collective (In) Action In An Interdependent World”, **Feminist Economics**, Sa. 10 (1), 2004, s. 3-35.

Kardam, Filiz
Yüksel, İlknur:

“Kadınların Yoksulluğu Yaşama Biçimleri: Yapabilirlik ve Yapabilirlikten Yoksulluk”, **Nüfusbilim Dergisi/Turkish Journal of Population Studies**, 26, 2004, s. 45-72.

Köymen, Oya:

“Cumhuriyet Döneminde Tarımsal Yapı ve Tarım Politikaları”, **75 Yılda Köylerden Şehirlere**, Ed. Oya Baydar, İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, 1999.

Kunz, Rabel:

“Moneymaker and Mother from Afar: The Power of Gender Myths”, **Women, Gender, Remittances and Development in the Global South**, Ed. Ton van Naseren v.d., Surrey, Ashgate Publishing Limited, 2015.

Odaman, Serkan
Erdenk, Erdem:

“Küreselleşmeve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, **TÜHİS**, C. XVII, No: 3, Şubat 2002, s. 47-55

Özer, Mustafa,
Biçerli, Kemal:

Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, **Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004**, C. 3, Sa.1, 2003, s. 55-86.

Özkaplan, Nurcan:

“Duygusal Emek ve Kadın İş Erkek İş”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009/2, s. 15-24.

Standing, Guy:

“Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revised”, **World Development**, Vol 27, No.3, 1999, s.583-602.

Suğur, Serap:

“Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emegi ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 38, Sa. 1, 2005, s. 47-68.

DIĞER KAYNAKLAR

Akın, Ayşe:

“Sosyal Dışlanma ve Kadın Sağlığı”,
Sosyal Hizmet Sempozyumu 09,
Ankara, 2009.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Kurumu İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

**Hazır Giyim Sektöründe Çalışan İşçilerin
(Risk Grubu: Kadın İşçi) Çalışma
Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş
Sonuç Raporu**, No:52, 2011/Aralık.

Erdugan, Fatma Erbil:

**Türkiye’de Özürlü Yoksulluğu ve
Mücadele Politikalarının
Değerlendirilmesi: Ankara-Keçiören
Örneği**, Özürlüler Uzmanlığı Tezi,
Ankara, T. C. Başbakanlık Özürlüler
İdaresi Başkanlığı Yayını, 2010.

Karataş, Aslı:

**Türkiye’de Kadın İşgücünün
Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe
Kadın İşgücü Örneği**, Yüksek Lisans
Tezi, Muğla, 2006.

T.C. Resmi Gazete:

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara
İlişkin Uluslararası Sözleşme, S.15196,
11.08.2003.

T.C. Resmi Gazete:

9/11/1982-17863.

T.C. Resmi Gazete:

4/4/1926-339.

T.C. Resmi Gazete:

8/12/2001-24607.

T.C. Resmi Gazete:

26.11.2008-27066

Türkiye Ekonomi
Politikaları Araştırma
Vakfı:

**Kadın Emeği Konferansı: Kadın
İstihdamı ve Sorun Alanları**, Bildiri
Kitabı No. 57, Ankara, Tepav Yayınları

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Başak Suna,
Kıngır, Sevgi,

Şahnaz, Yaşar:

Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya, Anka Kadın Araştırmaları Merkezi, 2013, (Çevrimiçi)
https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/001/012/original/anka_kadın_rapor_13-1_ikinci_vardiya_.pdf?1387185056, 13 Nisan 2019.

Gemci, Hakan Fatih:

Türkiye’de Tekstil Piyasası ve Dünyadaki Yeri, İstanbul, 2007, (çevrimiçi),
http://sites.khas.edu.tr/tez/HakanFatihGemci_izinli.pdf, 1.06.2019.

Gomez, Matha E.

The Feminization of Poverty, Myth or Reality, (çevrimiçi),
https://www.researchgate.net/publication/307933864_The_Feminization_of_Poverty_Myth_or_Reality, 17.10.2018.

Gornick, Janet C.,
Boerie, Natascia:

Gender and Poverty, (çevrimiçi),
https://www.gc.cuny.edu/CU_NY_GC/media/LISCenter/1-Page-221-246.pdf, 18.01.2019

Gurria, Angel:

Bringing Gender Equality to the Core of the G20 Agenda, (Çevrimiçi),
<https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/bringing-gender-equality-to-the-core-of-the-g20-agenda.htm>, 1 Mayıs 2019.

International Labour
Organization:

Trends for Women 2018”, **World Employment Social Outlook**, 2018, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf, 1 Mayıs 2019.

International Labour
Organization:

“Global Wage Report 18/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps”, Geneva, 2018, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf, 23 Mart 2019.

International Labour
Organization:

“Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries”, Geneva, 2014, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf, 23 Ocak 2019.

İSİG Meclisi:

Türkiye’de Kadın İşgücü ve Gelişimi / 2, (çevrimiçi), <http://www.guvenliscalisma.org/16950-turkiyede-kadin-iscucu-ve-gelisimi-2>, 15 Nisan 2019.

İSİG Meclisi:

Kayıtdışı Çalışan Dokumacı Kadınlar hukuk Mücadelesi Başlattı:Haklarımızı İstiyoruz (çevrimiçi), <http://www.guvenliscalisma.org/17166-kayitdisi-calistirilan-dokumaci-kadinlar-hukuk-mucadelesi-baslatti-haklarimizi-istiyoruz>, 23 Mayıs 2019.

OECD:

“Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth”, 2014, (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/governance/women-government-and-policy-making-in-oecd-countries_9789264210745-en#page1, 21 Şubat 2019.

Sen, Amartya:

“Social Exclusion: Concept Application and Scrutiny”, **Social Development Papers**, No.1, (çevrimiçi), <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29778/social-exclusion.pdf>, 07.01.2019.

Sosyal Güvenlik Kurumu

Aylık İstatistik Bültenleri:

“Sigortalı İstatistikleri” (Çevrimiçi),
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, 3 Mart 2019.

TUİK Veri Tabanı:

“İstatistiklerle Kadın, 2018”,
(Çevrimiçi)
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, 3 Mayıs 2019.

TUİK Veri Tabanı:

“İşgücü İstatistikleri”, (Çevrimiçi)
<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30677>, 1 Mayıs 2019.

TUİK Veri Tabanı:

“Zaman Kullanım Araştırması:2014-2015”,
(Çevrimiçi)
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> 19 Aralık 2018.

United Nations
Industrial
Development
Organization:

“Basın Bülteni”, (çevrimiçi),
<http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/presscenter/articles/2018/09/tuerkiye-nsani-gelime-endeksinde-64--oldu0/>, 10.04.2019.

United Nations
Development
Programme:

“Human Development Report 2015”,
(çevrimiçi)
http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf,
11.03.2019

United Nations
Industrial
Development
Organization:

“Industrial Development Report”,
(Çevrimiçi)
https://www.unido.org/sites/default/files/2013-12/UNIDO_IDR_2013_main_report_0.pdf,
10 Mart 2019.

World Bank

“Measuring Poverty”, (Çevrimiçi)
<https://www.worldbank.org/en/topic/measuringpoverty>, 27 Mart 2019.

Youtube

“Anadolu Hayat Emeklilik Reklamı”,
(Çevrimiçi)
<https://www.youtube.com/watch?v=Q6bH9P4TQ0>, 19 Aralık 2018.

