

KADINLARIN İSTİHDAM VE EMEK DENEYİMLERİNE BAKIŞ

AN OVERVIEW OF WOMEN'S EMPLOYMENT & LABOR EXPERIENCES



Araştırmacı ve Rapor Yazarı / Researacher and Report Author:

Semiha Arı

Araştırma Asistanı / Research Assistant:

Süreyya Yıldız

Çalışma Ekibi / Project Team:

Özgür Genç, Buse Eröz

Redaksiyon / Proof-Reading:

Havva Gizem Güven

Kapak Tasarımı ve Mızanpaj / Layout and Cover Design:

Süleyman Cem Solmaz

Tercüme / Translation:

Cüneyt Tabanoğlu

Baskı ve Cilt / Printing and Binding:

Tunç Matbaa

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo:

haber.sol.org.tr

Almanya Federal Cumhuriyeti, Ekonomik İşbirliğı ve Kalkınma Bakanlığı tarafından sağlanan finansmanla Rosa Luxemburg Vakfı tarafından desteklenmiştir. Bu yayın veya bölümleri, asıl kaynağı uygun şekilde referans sağlanması koşuluyla başkaları tarafından ücretsiz olarak kullanılabilir.

Sorumluluk reddi: Bu yayının içeriğı tamamen Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nın sorumluluğundadır ve mutlak olarak RLS'un konumunu yansıtmayabilir.

Sponsored by the Rosa Luxemburg Stiftung with funds of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development of the Federal Republic of Germany. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication.

Disclaimer: The content of the publication is the sole responsibility of Women's Solidarity Foundation (Kadınlarla Dayanışma Vakfı) and does not necessarily reflect a position of RLS.



Kadınların İstihdam ve Emek Deneyimlerine Bakış

An Overview Of Women's Employment & Labor Experiences

Teşekkür	2
1. Giriş	3
2. Araştırma Yöntemi	4
3. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Emek Piyasasına Genel Bakış	5
4. Kadınların İstihdam Deneyimleri ve Kadınlara Sunulan İşler	8
4.1. Daralan formel istihdam olanakları: Güvenceli iş peşinde koşmak	8
4.2. Formel sektör ve araçlar eliyle genişleyen enformel çalışma	12
5.Ücretli Çalışmaya Bakış	19
5.1. Çalışarak yoksul kalmak ve borçlanmak	20
5.2. İşyerlerinde mobbing, taciz ve sağlık sorunları	22
5.3. Çifte mesai ve zaman yoksulluğu	25
6. Sosyal Yardımlar, İşsizlik ve Borç Kıskaçında Mülteci Kadınlar	27
7. İşin Örgütlenmesi	28
8. Sonuç ve Öneriler	31
EK: Katılımcıların Profilleri	32

Bu araştırma raporu Kadınlarla Dayanışma Vakfı’nın (KADAV) Rosa Luxemburg Vakfı desteğiyle 2021 yılının ikinci yarısında başlayıp yıl sonu itibarıyla tamamladığı “Kadınların Güçlenmesi İçin Kooperatifler ve Dayanışma Temelli Ekonomi Alternatifleri” çalışması kapsamında yapılmıştır. En başta değerli katkılarıyla araştırma çıktılarına temel oluşturan deneyim aktarımları için, derinlemesine görüşmelerimize katılan katılımcılarımıza ve KADAV ekibi içerisinde emeği geçen herkese teşekkürlerimizi sunarız. Bu araştırmayı özveriyle gerçekleştiren bağımsız araştırmacılar Semiha Arı ve Süreyya Yıldız’a titiz çalışmaları için teşekkür ederiz. Bu araştırmanın gerçekleşmesi, gündelik hayatın gün geçtikçe ağırlaşan tüm yüküne rağmen, bizlerle deneyimlerini paylaşmaya gönüllü olan kadınlar sayesinde mümkün olmuştur. Kadınların emek piyasası deneyimlerinden derlenen bu küçük ölçekli çalışmanın kadın emeği ve istihdamına ilişkin alana dair mütevazı bir katkı sunmasını temenni ederiz.

İÇİNDEKİLER

2000'ler itibarıyla daha fazla güç kazanan ve yayılan neoliberal politikaların bir sonucu olarak bugün Türkiye'de işgücü ve istihdam politikalarının eksenini esnekleşme ve güvencesizleşme belirliyor. Ücretler genel olarak düşükken, kayıtlı çalışan nüfusun yüzde 42'si asgari ücret alıyor.¹ Bu ise asgari ücretin² neredeyse ortalama ücrete dönüştüğü anlamına geliyor. Bununla birlikte 2001 ekonomik krizinden beri çift haneli işsizlik rakamlarına sahip olan Türkiye, 2018'de başlayan ve bugün Covid-19 salgının yarattığı krizle birlikte derinleşen işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya. İşsizliğin her zaman yüksek olduğu Türkiye'de, Covid-19 salgınıyla birlikte istihdamda ciddi kayıplar yaşanıyor. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), salgının altı çeyreklik döneminde (2020 başı-2021 Haziran) ortalama istihdam kaybı oranının yüzde 13,2 ve istihdam kaybı sayısının 3 milyon 613 bin olduğunu ortaya koyuyor.³

Ekonomik kriz, enflasyon getiriyor ve bunun sonucu olarak alım gücü düşüyor. Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK) tüketici enflasyon oranını 2021'in Ekim ayı için yüzde 20 olarak verirken, gerçekte bu oranın yüzde 50'ye yakın olduğuna dair veriler söz konusu.⁴ Bu, artan hayat pahalılığı ve düşük kalan ücretler karşısında milyonlarca insanın geçinememesi ve yoksulluk sınırına düşmesi demek.

Kuşkusuz emek piyasasının bozulması, güvencesizleşme ve esnekleşme, bunun yanı sıra ekonomik krizle derinleşen eşitsizlikler genel olarak Güney ülkelerinin ortak sorunu. Türkiye'de de büyük ölçüde sermayeyi rahatlatan ve işçilerin pazarlık gücünü düşüren yasal değişikliklerin yapılması, sendikalar başta olmak üzere emeğin ve işin örgütlenmesine yönelik saldırıların artması bir bütün olarak işçi sınıfını etkiliyor. Ancak Türkiye'de emek piyasasının da cinsiyete göre bölünmüş olması, kadınların işgücü ve istihdama katılımının erkeklerin neredeyse yarısı olması, kayıt dışı çalışanların ağırlıklı olarak kadınlar olması, kadınların yoğunlaştığı sektörlerin ucuz işgücü ve kötü çalışma koşullarıyla özdeşleşmesi, işyerlerinde kadınların cinsiyetçilik, mobbing ve tacize maruz kalması; ve tüm bunlarla birlikte ve bunları kesen bir mesele olarak kadınların özel alanda, ev içinde yüklenmek zorunda kaldıkları işler ve bakım emeği, kadınların emek, istihdam ve yaşam koşullarını en kötü şekilde etkiliyor. Nitekim DİSK'in söz konusu istihdam kaybı araştırmasına göre en büyük kayıp kadın istihdamında gerçekleşmiş durumda. Buna göre Covid-19 salgını döneminde eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı erkeklerde yüzde 12,4 iken kadınlarda yüzde 15,5 (1 milyon 191 bin).

Öte yandan bugün kadın emeği, özellikle yoksulluk bağlamında, hem kadın örgütlenmelerinin gündemine daha fazla giriyor hem de bugün birçok yerde işten atılmalara ve sendikal hakların engellenmesine yönelik grevlerde kadın işçiler ön saflarda yer alıyor.⁵ Feminist hareket sokaklarda ve alanlarda “Emeğimiz bizim” diyerek hem özel alanda hem de ücretli çalışma alanında emek sömürsüne karşı sesini yükseltmeye devam ediyor.

1 Türkiye ve Avrupa ülkelerinde asgari ücretle çalışan oranı ne kadar?, Euronews, 12.11.2021

2 Türkiye'de net asgari ücret Kasım 2021 itibarıyla 2.825 liradır.

3 DİSK-AR salgının bilançosunu çıkardı: 3,6 milyon istihdam kaybı! DİSK, 28.08.2021.

4 ENAG: Enflasyon Ekim'de yüzde 49,87'ye yükseldi, Evrensel, 3.11.2021.

5 Güncel bir örnek olarak Indomie AdkoTurk'te sendikalaştıkları için işten çıkartılan kadınların direnişleri için bkz. Evde kocaya, fabrikada patrona başkaldırıyoruz!, Kadın İşçi, 16.11.2021.

Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, İstanbul Sefaköy/Küçükçekmece bölgesi ve çevresinde yaşayan ve/veya çalışan; istihdamda olan ya da iş arayan 11 kadınla yapılan derinlemesine mülakatlara dayanıyor. Beşi Suriyeli, altısı Türkiyeli kadınlarla yarı yapılandırılmış sorular üzerinden gerçekleştirdiğimiz iki çevrimiçi, dokuz yüz yüze mülakatı 16 Eylül-9 Kasım 2021 tarihleri arasında gerçekleştirdik. Çalışma için Küçükçekmece bölgesini, özel olarak Sefaköy'ü seçmemizin en temel nedeni KA-DAV'ın faaliyetlerini burada sürdürüyor olması. Türkiye'de kadınların ücretli çalışmaya katılma biçimlerinin, özellikle ekonomik kriz ve Covid-19 salgını süresince ne yöne evrildiğini anlamak, kadınlara sunulan işlerin neler olduğunu görmek ve kadınların işgücü piyasasında ve istihdamda nelerle karşılaştığını ortaya koymak amacıyla bu çalışmaya başladık.

Bunun için farklı yaş gruplarından, mesleklerden ve sektörlerden kadınlarla görüşmeyi ve deneyimlerini dinlemeyi hedefledik. Dikkat ettiğimiz başka bir nokta araştırmanın hem Suriyeli hem de Türkiyeli kadınları kapsamasıydı. Örneğin KADAV ile çeşitli şekillerde ilişkilenen Suriyeli kadınların istihdam ve işsizlik deneyimlerini derinlemesine anlama ve bunu ortaya koymaya ihtiyacımız vardı. Kadınların da mülakat için deneyimlerini aktarmaya istekli olması, beş Suriyeli kadının deneyimi üzerinden bu çalışmanın zenginleşmesini sağladı. Tercüman aracılığıyla yaptığımız görüşmelerde kadınlar sadece kendi deneyimlerini değil, geniş çevrelerindeki diğer mülteci kadınların deneyimlerini de bize aktardılar. Yine mevcut sosyal ilişkilerimiz üzerinden, aslında kartopu yöntemiyle farklı mesleklerden ve yaş gruplarından altı kadına ulaşma ve deneyimlerini dinleme şansımız oldu. Bu raporda kadınların da talebi üzerine isim kullanmadık ve mülakatları görüşme tarihi sıralamasına göre numaralandırdık.⁶

Yarı yapılandırılmış soru formunu kadınların ücretli ve ücretsiz çalışma hayatının her boyutunu anlamaya olanak sağlayacak şekilde oluşturduk. Örneğin ücretli bir işte çalışıyorlarsa bu işi nasıl buldukları, ücretli çalışma deneyimleri, işyeri koşulları ve çalışma saatleri gibi soruların yanı sıra işin örgütlenmesi üzerine de sohbet ettik. Ev içi işlerin ve bakım emeğinin ücretli çalışma ile birlikte sürme biçimlerini konuşurken ücretli çalışmanın onlar için ne ifade ettiğini sorduk. Dolayısıyla görüşmeler yapılırken kadınların ücretli ve ücretsiz çalışma biçimleri bir bütün olarak ele alındı ve bu deneyimlerin yapısal dinamiklerle biçimlenerek evrildiği formlar tartışıldı. Bu ise bugün Türkiye'de göçmen/mülteci emeğiyle birlikte genişleyen kadın emeği sömürsünün patri-yarka ve sermaye ilişkisi bağlamında aldığı yeni formları gösterdi.

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Emek Piyasasına Genel Bakış

Türkiye’de emek piyasası ve istihdam politikaları uzun zamandır neoliberal politikalar ve bunun en temel parçası olan esnekleşme üzerinden şekillendiği için iş güvencesinin olmadığı, güvencesizliğin giderek arttığı, kayıt dışı çalışmanın -özellikle kadınlar, göçmenler ve mülteciler için- bir norm haline geldiği, işçi haklarının budandığı ve çalışma saat ve koşullarının giderek kötüleştiği bir emek piyasası söz konusu. Bu aynı zamanda emeğin/sınıfın örgütlenme girişimlerine sistematik bir saldırıyı da kendisiyle getiriyor.

Öte yandan Türkiye ekonomi alanında toplumsal cinsiyet uçurumunun en fazla olduğu ülkelerden biriyken, AB ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadın işgücü ve istihdamının⁷ en düşük seyrettiği ülke olmaya devam ediyor. TÜİK, 2020 yılı için istihdam oranını erkeklerde yüzde 63, kadınlarda 28,7⁸ olarak verirken , ekonomik kriz ve salgınla birlikte istihdamda ciddi bir düşüş yaşandığını ve yaşanmaya devam ettiğini görüyoruz. DİSK’in verilerine göre Kasım 2019’da yüzde 28,3 olan kadın istihdam oranı Covid-19 salgınından bu yana yüzde 26’ya düştü. Kasım 2020 döneminde her dört kadından yalnızca biri istihdamda olabildi. Dolayısıyla kadın işsizliği artmaya devam ediyor. DİSK’in verilerine göre ‘geniş tanımlı işsizlik’ oranı erkeklerde yüzde 24 iken kadınlarda yüzde 37,7’dir.⁹

Kadın işsizliği tüm türlerde erkeklerden daha yüksek. Yine DİSK’in raporuna göre 2021 itibarıyla mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlik oranı erkeklerde yüzde 10,8 (2 milyon 375 bin) iken kadınlarda yüzde 14,4 (1 milyon 527); geniş tanımlı işsizlik (âtlı işgücü) ise erkeklerde yüzde 20,4 (4 milyon 778 bin) iken kadınlarda yüzde 29,6 (3 milyon 667) düzeyindedir. Tarım dışı (kentsel) işsizliğin ise dar tanımlı işsizlikten daha yüksek olduğunu görüyoruz. 2021 Temmuz verilerine göre kadınlarda dar tanımlı işsizlik oranı yüzde 14,4 iken kentsel kadın işsizliği oranı yüzde 17,7’dir. Kadınlar arasında işsizliğin en yüksek olduğu yaş grubu ise 15-24. Yaş grubu Dolayısıyla genç kadın işsizliği neredeyse rekor kırarak tüm işsizlik türlerinde en üst sıralara yükselmiş durumda.¹⁰

7 İşgücü ve istihdam iki ayrı kavramdır. İşgücü halihazırda çalışanlar (istihdamdakiler) ile çalışmaya hazır ama işsizlerin toplamıdır. Toplam işgücünden istihdamda olan mevcut kişi sayısını çıkardığımızda işsizlik sayısına ulaşırız. İdil Soyseçkin, Kadın İstihdamı, Feminist Bellek, 2021.

8 İstatistiklerle Kadın 2020, TÜİK, 5 Mart 2021.

9 Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu, DİSK, Mart 2021.

10 İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu, DİSK, Eylül 2021.

Kadın emeği ve istihdamı, kendi başına çok katmanlı ve girift bir mesele. Bunun temel belirleyicisi patriyarkal sistemin hem özel hem kamusal alanda ve kaçınılmaz olarak emek piyasasında çeşitli biçimlerde örgütleniyor olması. Bu örgütlenme kuşkusuz sermayenin de ihtiyaçlarına bağlı olarak biçimleniyor. Bu nedenle feministler, üretim ile yeniden üretimin birbirine bağlı ve birbirini doğrudan biçimlendiren iki alan olduğu gerçeği üzerinden analiz yapıyor ve kadın emeği ve istihdamı meselesini sadece ücretli çalışma boyutuyla ele almıyorlar. Ev içinde gerçekleşen, ‘görünmeyen emek’ dediğimiz ücretsiz yeniden üretim faaliyetleri kadınların işgücüne ve istihdama katılması ya da katılamamasından, ücretli işte kalma süresine kadar bir dizi dinamiği doğrudan belirliyor.

Örneğin 15-24 yaş grubundaki kadınların yüzde 71’inin iş yaşamından çıkma nedenlerinin ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı olması; 25-34 yaş grubundaki kadınların yüzde 14’ünün -bu oran erkeklerde yüzde 1 bile değil- genellikle doğum ve bakım ihtiyacını karşılama amacıyla iş yaşamından çekilmesi¹¹ cinsiyete dayalı ücretsiz emek uçurumunun kadın istihdamının esas belirleyeni olduğunu gösteriyor. TÜİK (2020) verilerine göre, 2019 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı yüzde 26,7 iken, bu gruptaki erkeklerin istihdam oranı yüzde 87,3. Aynı yılın verilerine göre 15 ve üzeri yaştaki kadınların ücretli çalışma hayatında kalma süresi 19 yılken, erkeklerin 39 yıl. Cinsiyete dayalı eşitsizlik aynı zamanda kayıt dışı çalışmaya yansıyor. 2019 verileri kadın istihdamında kayıt dışılık oranının yüzde 42,1 erkek istihdamında bu oranın yüzde 30,9 olduğunu gösteriyor.¹²

Sektör bazında, sağlık, sosyal hizmetler, eğitim ve finans Türkiye’de kadınların en çok yoğunlaştığı sektörlerin başında geliyor. İmalat, bilgi iletişim ve kamu yönetimi gibi daha ‘teknik’ olarak görülen işkollarında ise kadınların varlığı oldukça sınırlı.¹³ Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümü emek piyasasında da varlığını sürdürdüğü için belli işkolları ‘kadın işi’ haline gelmiş durumda. Bu, kadınların çoğu iş kolundan dışlanması demek. Kadınların yoğunlaştığı sektörlerin başında gelen hizmetler sektörü ise çalışma saat ve koşullarının son derece ağır olduğu düşük ücretli ve güvencesiz işlerden oluşuyor.

11 KEİG, En çok sanayi sektöründe çalışan kadınlar iş yaşamından çekilip evine dönüyor, 2018.

12 Seyhan Erdoğan, COVID-19 Krizi ve Kadın İstihdamı ve İşsizliği, KEİG, 2020.

13 KEİG, Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu, Ocak 2019.

Öte yandan bugün kadın emeği hem formel hem enformel sektörde ucuz işgücünün esas kaynaklarından biri. Hükümetin izlediği mevcut kadın istihdamı politikaları ve sermayenin işgücü maliyetini düşürme hedefi bir araya gelince, kadınlar birçok üretim alanının en ucuz işgücü haline geliyorlar. 2014-2015 döneminden beri çeşitli torba yasalarla formel kadın istihdamı politikasını büyük ölçüde esnekleşme, yarı zamanlı çalışma ve doğurganlığı artırma üzerine kuran Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), diğer yandan, istihdam yaratma kapasitesinin büyük ölçüde daralması gerçeğine de bağlı olarak, kadınlara girişimcilik ve kendi hesabına çalışma modellerini uygun görüyor.¹⁴ 2000’lerin başında karşımıza çıkan ve zamanla her yere yayılan mikrokredi programları, girişimciliği teşvik eden hibe programları ve 2010’larda hükümetin gündemine giren kadın kooperatifleri, bir anlamda, ‘kendi kendini kurtarma’ modeli olarak yayılıyor.

Bu araştırma kapsamında görüştüğümüz 11 kadının hem iş/işsizlik deneyimi hem de çevrelerindeki kadınların deneyimlerine dair anlatıları, Türkiye’de kadınların istihdam ve emek biçimlerinin bir mikro yansımasını sunuyor. Bununla birlikte kadınlar için formel istihdam olanaklarının giderek daraldığını, ucuz kadın emeği üzerinden enformel çalışmanın daha fazla genişlediğini ve bunun yeni öznelere ağırlıklı olarak mülteci kadınlardan oluştuğunu, ekonomik kriz ve Covid-19 salgını ile birlikte geçinmenin daha zorlaştığını, kadınların ev içi işler, kriz ve ücretli çalışmanın yükü kısılcacında yaşam koşullarının zorlaştığını gösteriyor.

14 Örneğin 11. Kalkınma Planı kadın istihdamını büyük ölçüde girişimcilik ve kooperatifleşme üzerinden tasarlıyor. Buna dair eleştirel bir açıklama için bkz. KEİG, On Birinci Kalkınma Planı’nda Kadın İstihdamı: Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik, 2019.

Kadınların İstihdam Deneyimleri ve Kadınlara Sunulan İş

4.1. Daralan formel istihdam olanakları: Güvenceli iş peşinde koşmak

Bu araştırma kapsamında görüştüğümüz 11 kadından sadece 4'ü Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) üzerinden güvenceli çalışıyordu. Biri ambalaj sektöründe üretim planlama sorumlusu, biri büyük bir tekstil firmasında depo operatörü, diğer iki kişi ise bir sivil toplum kuruluşunda (STK) ofis koordinatörü ve tekstil öğretmeni olarak çalışıyordu. STK'da çalışanlardan biri ilk başta temizlik elemanı olarak çalışmaya başlamış, daha sonra hem aşçılık hem ofis sorumluluğunu üstlenmişti, diğeri ise dikiş atölyesi eğitmenliği yapıyordu. Üretim planlama sorumlusu olarak çalışan 36 yaşındaki katılımcı üniversite mezunuydu ve altı aylık bir işsizlik dönemi dışında on yıllık kesintisiz bir iş deneyimine sahipti. Depo operatörü olarak çalışan ve görüşme tarihinde 21 yaşında olan katılımcı, 11 yaşından beri aralıksız çalışıyordu. Henüz çocukken matbaada, lokantada ve sanayide marangozluk atölyesinde çalışmış ve lise eğitimini tamamlayamamıştı. STK'da ofis sorumlusu olarak çalışan 57 yaşındaki diğeri katılımcı da henüz 14 yaşında tekstil atölyelerinde çalışmaya başlamış ve sadece ilkokulu tamamlayabilmişti. Daha sonra çeşitli restoran ve lokantalarda icra edeceği aşçılık mesleğine yönelmiş ve uzun yıllar bu sektörde çalışmıştı. Emekli olma planı yaparken politik nedenlerle tutuklanmış ve beş yıl cezaevinde kalmıştı. Hükümlü olması nedeniyle iş bulmanın imkânsız olduğu kaygısını taşıırken, çevresindekilerin yönlendirmesiyle bir STK'ya başvurmuş ve işe alınmıştı. Dört yıldır orada çalışıyordu. Doğum ve dışında ücretli çalışma hayatında boşluk yoktu. Hapishanede de aşçı olarak çalışmaya devam etmişti.

Sigortalı bir işte çalışmak tüm katılımcılar için çok önemliydi, ama halihazırda sigortalı çalışan bu dört katılımcının en büyük motivasyonlarından biri sigortalı çalışmaya devam edebilmektir. Çünkü uzun yıllara yayılan ücretli çalışma süresi içinde her zaman sigortalı olarak çalışmamışlardı. Örneğin henüz 11 yaşındayken tekstil atölyelerinde çalışmaya başlamış 46 yaşındaki katılımcı, bir STK'da çalışmaktan mutlu olduğunu, çünkü hem sigortalı çalıştığını hem de hayatı boyunca çalıştığı tüm işyerleri içinde çalışma saat ve koşullarının en iyi yer olduğunu söyledi. Çünkü ücretli iş deneyiminin büyük bir kısmını tekstil ve kısmen hizmetler sektöründe geçmişti. Tekstil sektörünün ise hem çalışma koşulları ağırdı hem çalışma saatleri uzundu hem de ücretler düşüktü. Örneğin Çağlayan'da tekstil atölyelerinde yaklaşık dokuz

sene çalışmış ve sabah çok erken saatlerde evden çıkıp akşam dokuzda eve döndüğü yıllar geçirmişti. Sigortalı çalışmak ise her zaman söz konusu olmamıştı. Hatta sigortalı çalışmak gerektiğini, daha doğrusu bunun bir hak olduğunu zamanla öğrenmişti:

Tekstil atölyelerinde genelde sigortasız çalıştırıyorlar. Ama kurumsal bir yerde çalıştığınız zaman öğreniyorsunuz, biliyorsunuz sigortanın ne kadar önemli olduğunu. Bir de tabii yaş ilerledikçe bir şeylerin farkına varabiliyorsunuz. Normal zamanda, hani böyle tekstilde çalışırken bilemiyorsunuz. Bir de yaş[ım] küçük olduğu için, çevre değiştikçe, faktör değiştikçe öğreniyor insan. Bir dönem özel bir yurttaki temizlik personeli olarak çalıştım. Çünkü kızım çok küçüktü, okula gitmesi gerekiyordu ve oranın saatleri benim kızımın okul saatlerine denk gelsin diye böyle bir işte çalıştım. En çok sigortalı çalıştığım yer de orası ve benim aklımı başıma getiren yer de orası. (Mülakat No: 11)

Bu nedenle hayattan en büyük beklentisi ve hedefi emekli olmaktı. Şu an çalıştığı iş bu nedenle onun için çok önemliydi:

Dört senedir sigortam ödeniyor, bu benim için en büyük mükafat. Bu ödenmezse ben kalmıştım ortada. 42 yaşında bir de iş bulamıyordum sigortalı ve ben bu yüzden gidip iki ay inşaatta çalıştım. (Mülakat No: 11)

Bu ifadede görüldüğü üzere, bir diğer mesele yaş sorunuuydu. 46 yaşındaki bu katılımcı şu an çalıştığı işi bulana kadar dokuz ay işsiz kalmıştı çünkü başvurduğu işler yaş sınırı nedeniyle kabul edilmemişti. Başka seçeneği olmadığı için bir inşaatta temizlik personeli olarak çalışmıştı. Çünkü tek istediği, iş kötü de olsa, sigortalı çalışmaya devam edebilmektir.

Temizlik personeli olarak gözümü karartıp [inşaata] girdim, yeter ki sigortam ödensin diye. Gerçekten o kadar kötü bir ortamdı ki! Bin tane erkeğin çalıştığı bir yer, toz toprak. Gerçekten iki ay dayanabildim. O kadar zorladım ki sabrımı, ama yapamadım. Yeter ki sigortam ödensin diye çok alakasız bir yerde çalıştım. [9 aylık süre boyunca] temizlik işi baktım, sigortalı tekstil işi baktım. Yemek işi baktım. Yani yemek derken yardımcı olarak, bir yerde soğan patates soyabilecek, oranın temizliğini yapabilecek. Çay, yemek işi baktım. Hastanelere başvurudum, yemekhanelere başvurudum. Temizlik işlerine başvurudum. O kadar çok başvurudum ki ama yaştan dolayı ben iş bulamadım çünkü 40 yaşından sonra sigortalı iş bulman biraz zorlaşıyor. Bir sürü şey istiyorlar. (Mülakat No: 11)

Yine 57 yaşındaki diğer katılımcı yaş nedeniyle iş bulmakta zorlanmıştı. Ama sigorta primlerini tamamlamak ve emekli olmak için çalışması gerekiyordu. Söz konusu dört katılımcının ortak özelliklerinden biri ise uzun süreli ücretli çalışma hayatı içinde çok fazla iş değiştirmiş olmaları ve aldıkları ücretlerin birbirine yakın olmasıydı. Dolayısıyla ‘mavi yaka’ ve ‘beyaz yaka’ olarak yapılan ayırım, bu örneklerde ücret anlamında ciddi bir fark yaratmamıştı. Üretim planlama sorumlusu olarak çalışan katılımcı, şu an aldığı ücretin düşük olmasını sektörde çok fazla iş değiştirmesine bağlıyordu. Çünkü her defasında sıfırdan başlıyormuş gibi hissediyordu.

Yedi yıldır ambalaj sektöründe üretim planlama sorumlusuyum, ama birçok şirket ve firma değişikliğim oldu. Ama tabii bunların nedenleri de oldu. Öyle kafama esip, ben çalışmak istemiyorum diye [değil], koşullar, şartlar beni farklı firmalara sürekli yönlendirdi. Ben 10 yıldır tek bir yerde çalışıyor olsaydım şu an benim maaşım 4,5 bin değil 6 bin lira olabilirdi. (Mülakat No: 9)

Bu durum hem istihdam güvencesini kaldıran makro ekonomi politikalarıyla hem de kadınların bakım sorumlulukları ve işyerlerinde karşılaştıkları cinsiyetçi ayrımcılıklarla ilgili.¹⁵ İşverenin işçiyi keyfi bir şekilde işten çıkarmasının yanı sıra taciz ve mobbing gibi sorunlar bu örneklerde kadınların belli bir işyerinde uzun süre kalmasını engelliyordu. Yine doğum ve çocuk bakımı nedeniyle ücretli işe ara verenler olmuştu.

Güvenceli ve tam zamanlı iş çok istenen, ancak neoliberal koşullar altında hızla bozulan, bozulmaya devam bir alanı ifade ediyor. 62 yaşında işçi emeklisi bir katılımcı, fabrikalarda ya da başka yerlerde çalışmanın hiçbir zaman kolay olmadığını, ama yıllar içinde taşeronlaşma, aşırı çalışma, hak gaspları ve güvencesizleşme nedeniyle istihdamın daha fazla bozulan ve zorlaşan bir yöne evrildiğine şahit olduklarını belirtti.

Kademe kademe torba yasalarla değişti. Ben 2002’de çalışırken en son yeni bir yasa geldi. Patron, iş yoksa işçisini başka bir yere verebilir geçici. O zaman dedim ki kiralık işçilik bu, çok kötü bir yasa.¹⁶ En kötüsü buydu. Patron bizim üzerimizden para kazanabilir, bir miktarını bize verip, kiralayabilir bizi. Aracılar gibi bir durum oldu. 2003-2004 arası ilk kez taşeronlarla tanıştık. Bizim bitiremediğimiz yarım kalan işler için bir grup insan geldi, başlarında bir adam falan var, onlar bizim işleri tamamlıyor. Onların yemeği vs. yok, bizimle aynı yerde yemek yemiyorlar. Onların yemeğini falan taşeron firma karşılıyor. Bunlar ne falan dedik, ilk defa taşeronu orada gördüm. Bu taşeron işçilik Özal döneminde gelmiş ama ben 2003-2004 zamanı tanıştım. Yeni gelmeye başladılar. Önceleri çok kötüydü, onlara yemek falan yoktu. Sonradan taşeron işçiler de birtakım şeyler yaparak, yemek ve servis gibi haklarını aldılar. Sonra sigorta vs. de almaya başladılar. Hiçbir garantiler yok. Türkiye’de şu anda kimsenin garantisi yok. (Mülakat No: 2)

15 Kadınların işyerlerinde yaşadıkları sorunlar ve çalışma koşullarına dair deneyimler bu çalışmada “Ücretli Çalışmaya Bakış” başlığında yer alıyor.

16 Burada katılımcının bahsettiği kiralık işçilik, yani Özel İstihdam Büroları, 2003 yılında Türkiye’de yasal mevzuata girdi, ama geçici iş ilişkisi kurması, yani kiralık işçi uygulaması yasaktı. Ancak hem kadın örgütlerinin hem de sendikaların itirazlarına rağmen 2016’da çıkarılan 6715 sayılı kanunla geçici iş kurma faaliyetleri yasalastı. Bu konuya aşağıda enformel çalışma başlığı altında ayrıca değiniyoruz.

12 yaşında çalışmaya başlamış ve emekli olabilmişti, ama “Bizim çocukluğumuzdan gitti.” diyordu. Dahası, kadınların hayalini kurduğu emeklilik, daha rahat bir yaşam vaat etmiyordu. Asgari ücretin de altında kalan emeklilik maaşı yetmediği için, emekli olduktan sonra da atölye ve imalathanelerin mutfak bölümlerinde çalışmaya devam etmişti.

Ben 2004’te emekli oldum. On yıl ara verdim, çocuklara bakanım olmadığı için. Onları büyütüp tekrar girdim, kaldığım yerden devam edip emekliliğimi tamamladım. On yıl çalıştım. Tekstilde mutfak bölümünde çalıştım ve bu yaptığım yerlerde genelde ucuz işçilik [var]. Sadece bir yerde, AB ile anlaşmış ihracat yapan bir yerde, mutfak bölümünde, güzel şekilde çalıştım. Orada bana sigorta yaptılar, diğer yerlerde ise sigortasız çalıştım. (Mülakat No: 2)

Kendisi Covid-19 salgını nedeniyle işe ara vermişti, ama salgın olmasa yine çalışmaya devam edeceğini söylüyordu. Ancak yaşının ilerlemesi nedeniyle iş olanaklarının azaldığını ve tercih edilmediğini söyledi. Örneğin bir tatlı imalathanesinde mutfakta yardımcı olarak çalışmak için başvurmuş, ancak işverenin “Her işe koşturacak birilerini arıyoruz, siz olmaz.” cevabını almıştı. Yine 46 yaşındaki katılımcı şimdiki işini kaybederse bir daha sigortalı bir iş bulamayacağını söylüyordu.

Dolayısıyla güvenceli bir işi bir kez bulmak ve onu korumak kadınlar için çok zor ve çaba gerektiren bir durumdu. Dolayısıyla hepsinde zaten yüksek olan iş kaygısı, evde iş ve gelir kaybı yaşayanların olması nedeniyle daha fazla yükselmişti.

4.2. Formel sektör ve araçlar eliyle genişleyen enformel çalışma

Bu çalışma kapsamında hem Türkiyeli hem de Suriyeli kadınlar arasında enformel, yani kayıt dışı çalışma söz konusuydu. Ancak mülteciler arasında enformel çalışma bir norma dönüşmüştü. Bu konuya geçmeden önce, Suriyeli kadınların Türkiye’de emek piyasasına eklenme ve istihdama katılma ya da katılmama biçimlerini anlamak için bazı dinamikleri birlikte değerlendirmek gerekiyor. Bu mesele, toplumsal cinsiyet ilişkileri, ev içindeki durum, eğitim

düzeyi ve ücretli çalışma geçmişi ve tüm bunların Türkiye’deki emek piyasası ile etkileşimi üzerinden düşünülebilir.¹⁷ Görüştüğümüz kadınlar arasında, Suriye’deyken ücretli çalışma deneyimi olan iki kişi vardı. Biri öğretmen biri hemşireydi. Sadece mesleği öğretmenlik olan katılımcı görüşme tarihinde bir kreşte yarı zamanlı çalışıyordu. Diğerleri ise Suriye’deyken ücretli çalışmaya ihtiyaç duymadıklarını çünkü hanelerin tek maaşla geçinebildiğini ifade ettiler. Örneğin kira ve fatura ödemek gibi bir sorunları yoktu ve hayat daha ucuzdu. Bu nedenle katılımcılardan biri “Kadın Türkiye’de çalışmak zorunda, yoksa eşine kim yardım edecek?” diyordu.

Çocukları büyümüş ve eşi vefat etmiş katılımcı dışındaki, hepsi otuzlu yaşlarındaki diğer kadınların okul çağında çocukları vardı ve ev içi işlerden sorumluydular. Çalışmak istemelerine rağmen hem dil sorunu ve maruz kaldıkları ayrımcılık hem de çocuklarını bırakacak bir yerlerinin olmaması başka bir engel yaratıyordu. Ancak çalışmak zorundaydılar çünkü eşleri ve/veya oğulları ya işsiz ya da çok düşük ücretle çalıştığı için geçinmiyorlardı. Dolayısıyla geçmişte istihdam deneyiminin olmaması ya da mesleği Türkiye’de icra edebilecek olanakların bulunmaması, ev içindeki roller, dil sorunu ve ev içi iş ve bakım yükü Suriyeli kadınlar için de daha en başından emek piyasasına girme olanaklarını sınırlıyordu.

Karşılarına çıkan çalışma seçenekleri ise çoğunlukla ya evden parça başı iş yapmak ya da tekstil atölyelerinde çalışmak olmuştu. Kadınların evde parça başı iş yapması Türkiye’de oldukça yaygın ve görüştüğümüz Türkiyeli kadınların aktarımları da, bunun sadece mültecilerle sınırlı olmadığını gösteriyor. Örneğin Türkiyeli bir katılımcı, çevresinde ve mahallesinde kadınların ev eksenli parça başı çalışmasının oldukça yaygın olduğunu söyledi.

Bizim mahallelerde tanesi 50 kuruştan, 5 kuruştan çalışan binlerce kadın var, adet başı çalışıyorlar. Bir sürü boncuk diziyo, tişörtlerden ip temizliyorlar falan. Çok ucuza çalışıyor ve inanılmaz saatlerde çalışıyorlar. Belki evde 16 saat boyunca makas elinde kesiyor bizim mahalledeki kadınlar. Bütün gün aldığı para 50 TL bile etmiyor ama çalışıyor olarak da görünmüyor, adlanmıyor. Hiçbir sağlık güvencesi yok, hiçbir şeyi yok. (Mülakat No: 8)

17 Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Sezgi Akbaş, “Ötekilerin Ötekisi: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Kadınlar”, Feminist Sosyal Politika: Bakım Emek Göç içinde, ss. 279-308, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018.

Araştırma süresince tekstil sektörüyle bağlantılı çalışma biçimleri karşımıza sık çıktığı için tekstil sektörünün kadın emeği üzerinden genişleme biçimlerini, bu sektördeki değişen eğilimleri anlamaya çalıştık. Çünkü bu örneklerde kadınlar kendi hesabına çalışmıyordu. Ne üretim süreci ne de ücret üzerinde bir kontrolleri vardı. Ne işçi olarak sayılıyorlardı ne kendi hesabına çalışan. Yaptıkları parça başı ürünler, araçlar yoluyla firmalara gidiyor ve bu yolla ucuz kadın emeği firmaların işgücü maliyetini düşürme amacına hizmet ediyordu. Bunu daha derinlemesine anlamak için hem görüştüğümüz kadınlara deneyimlerini ve gözlemlerini sorduk hem de Deriteks Sendikası’ndan bir örgütlenme uzmanı ile görüştük.

Görüştüğümüz Deriteks Sendikası örgütlenme uzmanı, tekstil sektörünün merkezinin büyük şehirlerden giderek Batman, Van, Urfa, Antep, Maraş, Adıyaman, Diyarbakır ve kısmen son dönemde Ağrı, Kars, Yozgat ve Tokat gibi yeni merkezlerle kaymasıyla, sektörün emek gücü açısından yeniden biçimlendiğini, ücretlerin ciddi anlamda düştüğünü ve bundan en çok kadınların etkilendiğini ifade etti.

Kadın işçiler bu yerlerde erkeklere göre çok daha sıkıntılı ücretlere çalışıyorlar. Geçen yıl aylığı 750 TL’ye Maraş’ta çalışan kadın işçiler biliyorum, iplik fabrikasında. Sigortası sadece asgari ücretten yatıyor ama 750 TL’ye çalışıyor (...) Antep keza öyle ve bunların içerisinde ek-seriyetle göçmen işçiler, mülteci işçiler, mülteci kadınlar çok daha ağır koşullarda mecburiyetten çalışmak zorunda. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Halihazırda ucuz kadın emeği ile özdeşleşen tekstil sektörünün daha fazla ucuz işgücü arayışı için yeni merkezlerle kaydığını ve kadınların yanı sıra göçmen ve mültecilerin ana ucuz işgücü deposu haline geldiğini görüyoruz. İstanbul özelinde ise tekstil üretimi daha çok Esenyurt havzasında yoğunlaşırken, araştırma mekânımız olan Sefaköy ve Küçükçekmece’de ağırlıklı olarak fason üretimin ön planda olduğunu gördük. Bu araştırma kapsamında görüştüğümüz Suriyeli kadınların deneyimlerinin de gösterdiği üzere, kadınlar bu bölgede nakış ve el işi, giysilerden iplik temizleme, giysilerin üzerine ekstra parçaları dikme ya da boncuk-nakış işleme gibi el emeği gerektiren, evden yapılan ve adet üzerinden ücret alınan işlere yönelmek zorunda kalmışlardı.

Örneğin Suriye’de hemşirelik yaparken Türkiye’ye göç edince kendi mesleğini icra edemeyen 47 yaşındaki bir katılımcı evde iplik temizleyerek geçinmeye çalışıyordu. Günde ortalama 400 parça için 40 lira alıyordu. Yine Suriye’deyken ücretli bir işte çalışmamış, ama Türkiye’ye göç ettikten sonra çalışmak zorunda kalmış katılımcılardan biri, ev sahibinin yönlendirmesiyle evde bir süre parça başı iş yapmıştı. Günlük bin parça kumaşa boncuk işleme karşılığında ise sadece üç lira alabilmişti. Hem ücretin çok düşük olması hem de hastalığı nedeniyle bu işi uzun bir süreliğine yapamamıştı. Beş yıl boyunca takı alanında haftalık 400 liraya, güvencesiz ve ağır koşullarda çalışan bir katılımcı, patronun kendisini işten çıkarmasından sonra bir süre evde parça başı tekstil temizlik işi yapmaya başlamıştı. Mahallesindeki kadınlardan görüp yaptığı bu iş karşılığında ise günde ortalama 15 lira kazanıyordu.

Öğrenmek istediğimiz konulardan biri, kadınların bu işleri nasıl ve hangi yolla bulduğuydu. Birincisi, komşuluk ve kadınlar arası ilişki ağları, söz konusu işlere dair bilginin yayılmasını sağlıyordu. Mahalle düzeyinde kadınlar arası arkadaşlık ve komşuluk ilişkileri, özellikle temizlik ve parça başı işler gibi gündelik işler bulmada oldukça önemliydi. Örneğin komşusunun evde parça başı iş yaptığını ya da evlere temizliğe gittiğini gören bir başka kadın onun aracılığıyla bu sürece dahil oluyordu. Dolayısıyla burada ilan edilen ve başvuru alan bir işten değil, söz konusu işi daha önce yapmış olanlarla geliştirilen sosyal ilişkilerden, aslında bir tür sosyal sermayeden söz etmek mümkün. Bu emeğin sermayeye ve işverene katkısı sadece ucuz olması değil, ayrıca işvereni taşıma ve nakliye masrafından da kurtarmasıydı.

İkincisi -ve emek piyasasının nasıl dönüştüğünü gösteren bir işaret olarak- araçlar bu sirkülasyonun başrolündeydi. Dolayısıyla katılımcıların zaman zaman bahsettikleri ve uzun zamandır emek piyasasında açıkça bir sömürü mekanizmasına dönüşmüş araçlar başka bir kategoriyi ifade ediyordu. Deriteks Sendikası örgütlenme uzmanı burada Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) piyasadaki varlığına dikkat çekerek söz konusu arabulucuların, örneğin Sefaköy’de karşılaştığı bir örneğin, esasında komisyoncu gibi çalıştığını ve önce işverenle anlaşarak işçinin ve kendisinin alacağı ücreti belirlediğini, fabrikalara işçileri götüreren asıl kişiler haline geldiklerini belirtti. Bu işçilere özellikle fazla mesai ve işgücüne ihtiyaç duyan işverenler başvuruyor. Arabulucu işverenden hem işçinin ücretini hem kendi payını alıyor, ama işçiye verdiği miktar tamamen kendi inisiyatifinde. Dolayısıyla burada bir tür “kapalı anlaşma” var ve arabulucuların temel olarak iki durumdan besleniyor. Birincisi, her ücreti kabul etmeye hazır ve pazarlık gücü olmayan yok-

sullar, özellikle kadınlar, ikincisi işverenin maliyeti her ne pahasına olursa olsun düşürme hedefi.

Fason üretim parçalı hale geldi. Büyük fabrikalar küçülüyor, iş yükünü, işçi maliyetlerini daha fazla azaltmaya çalışıyor. Fason ve merdiven altı yerlerde iş gücü çok daha ucuz. Ana firma bu riske girmiyor, yani 150 kişi ile fabrikayı idare edebilirim diyor ve geri kalan 150 kişilik yerleri fason üretimle [ikame ediyor]. Bu onlar için maliyet açısından çok kârlı. Sigortası, iş güvenliği, beslenmesi, servisi, enerjisi vb. gibi birçok şey. Kıdemi de düşürüp, geçici işçilik tarzında çalıştırıyor. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Arabulucuların piyasada bu düzeyde güç kazanması, hesap verebilir olmamaları, hedef kitlelerinin pazarlık gücü olmayan ve her ücrete razı gelecek evden çalışan kadınlar olması, düşük ücretin yanı sıra ücret ödemelerinin de keyfi yapılması, kadın emeği sömürüsünün hiçbir kural ve yaptırımla karşılaşmadığını da gösteriyor. Sendikaların ve kadın örgütlerinin tüm itirazlarına rağmen 2016’da ÖİB’lerin geçici iş ilişkisi kurmasının, yani kiralık işçilik faaliyetlerinin yasa-laşmasıyla bu emek sömürüsünün kontrolden daha fazla çıktığını söylemek mümkün.

Elinde çanta ile geziyor. Bildiğiniz tüccar gibi. ‘Şu an bana bağlı, 1500’e yakın hazır bekleyen gündelikçi işçi var’ diyor mesela. Mahalle mahalle kodlamış, çantası var, çantasında hangi fabrikaya kimin kaç kişi götürdüğünü, bugün hangi fabrikanın kaç kişi istediği gibi [bilgiler var]. Kiralık işçi büroları ve ofislerden çok daha önce bu sistem gayri resmi, enformel olarak devam ediyordu zaten. Bu çünkü ihtiyaçtan kaynaklı ortaya çıkıyor. Hem iş yapanın ihtiyacından kaynaklı ortaya çıkıyor, hem de işverenin ihtiyacından kaynaklı. Parçalı üretim başladığı andan itibaren bu aslında birçok dönemde var. Kiralık işçi büroları aslında araçları resmileştirdi. Tabii oradaki kayıp tamamen işçinin kaybı. Güvencesiz çalışma, sigortasız çalışma, ücret ödemelerindeki düzensizlik, ucuz iş gücü. Bir işçinin maliyetinin sigortalarıyla birlikte ortalama 4000 liraya geldiğini düşünürsek, işverene sadece iş üretimiyle ilgili maliyetinden başka hiçbir şeyi yok. Yani işverenler için muazzam kâr var. Zaten arabulucuları söylemiyorum. Onlar hiçbir şey yapmadan [para kazanıyorlar]. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Araştırma kapsamında görüştüğümüz bazı kadınların da arabuluculara dair gözlemleri vardı. Türkiyeli bir katılımcı, Sefaköy'de yaşadığı mahallede hem göçmen hem Türkiyeli kadınların her gün sabah erken saatlerde, özellikle tekstilde çalıştırılmak üzere araçlarla atölye ve merdiven altı imalathanelere gönderildiklerini anlattı.

Herkesin gözü önünde yapılan, vatandaşların da devletin de gördüğü şeyler. İstanbul'un her sokağında böyle yerler vardır. Merdiven altı yerler dolu. Bunlar çok büyük firmaların da işlerini yapıyor, büyük markaların da. Merdiven altları da genellikle ucuz işçilikten yararlanıyor. Türkler fazla yevmiye istediği için yabancıları tercih ediyorlar. (Mülakat No: 1)

Sefaköy ve çevresi farklı coğrafyalardan yoğun dış göç alan bir yer olduğu için, kadınların anlatılarında bu bölgeyle ilgili ucuz işçilik, Türkiyeli ve göçmen işçiler arasındaki ücret rekabeti gibi konular da sıkça yer alıyordu. Burada yapılması gereken en önemli vurgu, araçların kadınların pazarlık gücü en düşük, yoksul ve dolayısıyla her ücreti kabul edebilecek işgücü olduğunu bilmeleri. Halihazırda ev içindeki tüm işlerin kadınlar tarafından yerine getirildiği bilgisi, evden parça başı yapılacak işler için kadınları asıl hedef kitlesi haline getiriyor.

İşçi buna mecbur, ihtiyacı var. Onun için bunu çok tartıştırmıyor. Ne olsa kabul edecek. 125 lira dese, 100 lira da dese kabul edecek. Belki 90'a da kabul edecekler var çünkü genelde ev kadınları evde işini yapıyor, arada da yapacağı adeti hesaplıyor. İşte iki-üç saat otururum, çocuk okuldan gelir şunu yaparım, üç-dört saat de oradan yaparım, şu kadar adet çıkarırım. Hiç yoksa diyor evime katkı. Zaten yoksullukla terbiye edilmiş bir halk var ortada. Bunun hesabını yapmıyor. Yani 'benim insan emeğim, terimin karşılığı budur' gibi tartışır bir yerde değil. Oldukça sıkıntılı yerde olduğu için bunları kabul ediyor. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Görüştüğümüz kadınlardan biri, araçlar üzerinden iş bulmanın kendi mahallesinde de çok yaygın olduğunu ve araçların hem göçmen hem Türkiyeli kadınları oldukça düşük ücretler üzerinden sömürdüklerini ifade etti. Kendisine çevresindeki ve mahallesindeki kadınların ne tür işlerde çalıştıklarını sorduğumuzda, görece iyi işlerde çalışanların sayıca az olduğunu ve genellikle düzensiz ve güvencesiz çalıştıklarını söyleyerek araçların rolünü şöyle tarif etti:

Daha çok merdiven altı atölyelerde çalışanlar çok. Hafta sonları da çalışıyorlar. Hafta içi mesaiye kalıyorlar. Daha çok böyle mahallede birkaç kişi var. Onlar günlüğe çağırıyor herkesi. Ama gündelikte de istediği parayı alamıyorlar çünkü aracı daha fazla parayı alıyor. İnsanlar muhtaç Fabrikayla direkt diyalogu kimsenin yok ya da atölyelerle. Bir aracı var, mecburen yolun ona gidiyor yani. O yol seni oraya çıkarıyor. Diyorsun ki 100 lira alacağıma ne yapayım, 70 alayım, pazarımı göreyim falan. Kabulleniyor insan. (...) Eve de iş geliyor, evde de yapıyorlar, atölyelere de matbaalara da plastik soymaya da gidiyorlar. Hatta bizim mahallede sokağın alt tarafında bir yer var. Plastik ile ilgili bir şeyler var, onları ayıklayıp, onları soyuyorlar. Mahalleden bazı kadınlar günlük olarak oraya gidiyor. (Mülakat No: 9)

İşgücü maliyetini azaltma ve daha fazla kâr elde etme hedefi, bu örneklerde, enformel çalışmanın toplumda en yoksul bırakılmış ve dışlanmış -kadınlar, göçmen ve mülteciler- grupların emeği üzerinden genişlemesine ve araçlar yoluyla kadın emeğinin son derece ucuz bir şekilde sömürülmesine neden oluyor. Tekstil sektörü başta olmak üzere kadın emeği üzerinden büyüyen enformel çalışma açık bir şekilde emek sömürüsü, düzensiz ve düşük gelirle karakterize olurken, araştırma kapsamında kayıt dışı çalışmanın bununla sınırlı olmadığını gördük. On yıldır özel sektörde, çoğunlukla dersanelerde öğretmenlik yapan 33 yaşındaki katılımcı görüşme yaptığımız tarihte sigortasız çalışıyordu. Saatlik ücret üzerinden birkaç kurumda birden çalışıyordu ve salgın ile birlikte derslerin çevrimiçiye geçmesiyle neredeyse tüm gün çalışır hale gelmişti. Öğretmenlik tecrübesine dair anlattıkları, eğitim alanının zaman içerisinde nasıl güvencesizleştiğini ve piyasalaştığını gösteriyordu. Öğrencilere eğitim vermekten ziyade devlet okullarının boş bıraktığı sınava hazırlama işini üstlenen bu sektör, sadece müşteri memnuniyetine dayanan ve istihdam ettiği öğretmenleri müşterileri memnun etmekle sorumlu tutan bir çalışma biçimi üze-

rinden işliyor ve kaçınılmaz olarak emek yoğun, ücretlerin düşük olduğu, istihdam güvencesi ve sosyal güvence vermeyen bir yere dönüşüyor.

Bir kurumla, zaten SSK ile anlaşıyorsunuz, oranın resmi öğretmeni oluyorsunuz, ama birden fazla yere gittiğiniz takdirde diğer yerlerde tabii ki de güvencesiz çalışıyorsunuz. Orada sizin isminiz geçmiyor, siz başka öğretmen adına derse girmiş oluyorsunuz aslında. Onlar bir kişiyi gösteriyorlar MEB'e, diğer derslere siz giriyorsunuz. Mesela ben kolejde çalışırken benim adıma 20 saat gösterilir MEB'e, ama ben 40 saat girerim o dershanede derse. Yani çalışma saatlerimiz çok yüksek. Sabah dokuzda mesaimiz başlar, akşam işte beşe kadar mesela. Mesai usulü çalışırsınız, altı gün çalışırsınız. Derse girmenin dışında veli memnuniyeti olmak zorunda. Aynı zamanda eğitim koçluğu yaparsınız, size 10-15 öğrenci atarlar. Yine sınıfınız olur, onların rehberliklerini sürdürürsünüz. Toplantılarınız oluyor, başka etkinlik yapmak zorundasınız yılda 3-4 tane. Yine size kulüpler veriyorlar, her hafta proje çıkarmak zorundasınız. Nöbetiniz var falan filan. Yani aslında 40 saatin de üstünde çalışıyorsunuz. Gece de işiniz bitmiyor. Eve gittiğiniz zaman veli sizi arayabilir, açmak zorundasınız. Çocuklar WhatsApp'tan soru atabilir, cevaplamak zorundasınız. Yani aslında biz 7/24 çalışıyoruz diyebilirim. (Mülakat No: 1)

İş güvencesinin olmaması ve yeterli bir ücret almak için birkaç işte birden çalışmak zorunda olmak, eğitim alanının piyasalaşmasına neden olurken, öğretmenlerin kendi mesleklerine bakış açılarını da değiştirmiştir. Bu nedenle eğitim ve öğretim misyonunda tamamen müşteri memnuniyetine kayan bu çizgide, katılımcı “Kendimize öğretmen diyemiyoruz” diyordu.

Ücretli Çalışmaya Bakış

Katılımcılara, ücretli çalışmanın onlar için ne ifade ettiğini ve hayatlarında nasıl değişimler yarattığını sorduk. Verilen cevaplar, sadece ücretli ve ücretsiz çalışmanın birbirine esastan bağlı olduğunu değil, aynı zamanda işyerlerinde yaygın olarak yaşanan mobbing, taciz, ücret eşitsizliği, meslek hastalıkları gibi sorunların kadınların yaşamlarını kötü bir şekilde etkilediğini de gösteriyordu. Bu deneyimler, kadın istihdamını “güçlenme” ile özdeşleştiren ve istihdamın niteliğini sorgulamayan liberal söylem ve kalkınma dünyasının çizdiği çerçevenin aksini gösteriyor.

5.1. Çalışarak yoksul kalmak ve borçlanmak

Aşırı çalışma karşılığında sadece hayatı idame ettirmeye yetecek kadar kazanmak, birikim yapamamak, çocuğu olanların bakım ve eğitim masrafları, uzun çalışma saatleri ve hayat pahalılığı nedeniyle sosyal aktiviteleri gerçekleştirememek, borçlanmak, tatile gidememek ya da gidilmesi durumunda borçlanmak katılımcıların deneyimlerinin ortak noktalarıydı. İster beyaz yakalı olsun ister mavi yakalı, bu deneyimler ücretli çalışmanın hayatta kalma aracı olduğunu gösteriyor. Örneğin katılımcılardan bir kişi hariç hepsi kirada oturuyor, temel ihtiyaçları ve faturaları karşıladıktan sonra ellerinde para kalmıyordu. Temel ihtiyaçlar dışında bir harcama ise ancak borçlanarak yapabiliyorlardı. Örneğin on yıldır üretim planlama sorumlusu olarak çalışan, çocuğu olmayan ve dolayısıyla giderleri çocuklu kadınlara göre daha az olan bir katılımcı, “Bir ay işsiz kalırsam tepetaklak oluruz.” diyordu.

Kenara iki kuruş para koyamıyoruz biz. Es kaza o ay işten çıkarıldık, mahvolduk. Bize bu para geliyor. O ay onunla yaşıyoruz, bitiyor. Bir daha gelmezse biz o ay yaşayamayız, yaşarız da insani koşullar olmaz. Bir de iki kişi olduğumuz için genelde iş yerinde yiyoruz, evde yemek yapmıyoruz ama bu kaideyi bozmaz. Dört kişilik aile bizim gibi değil ki. Bir de benim iş güvencem yok. Siparişler durdu. Patron dedi ki bir iki ay dayanalım. Ama sonra diyecek ki [x] Hanım işler de yok. Çıkarır. (Mülakat No: 9)

Yine çalıştığı işin ücreti görece ‘yüksek’, en azından asgari ücretin üzerinde olan ve ailesindeki diğer bireyler de çalışan bir katılımcı, eve giren üç maaşın geçinmeye ve borçları karşılamaya ancak yettiğini söylüyordu.

[Evde] üç kişi çalışıyoruz. Birimiz kira ödüyor mesela, birimiz düğün borçlarımıza katkı sağlıyor, birimiz de faturalar, yiyecek, içecek lüzumlu şeyler ya da kredi borcu gibi şeyleri karşılıyor. Değişen ne var? Ben seneler önce derdim ki acaba 500 lirayı, düşünün 500 lirayı, bir arada görebilir miyiz diyordum çocuklarım küçükken. Şu anda elimize geçen para o kadar yüksek ki ama bir değeri, bir kıymeti yok. Bir ya da iki sene önce 100 bin liramız olsaydı belki bir eve girebilirdik, ama şu anda 100 bin liramız olsa bile biz o eve giremeyeceğiz, giremiyoruz çünkü o kadar yüksek ki evler. Yani onu peşinat yapıp bankadan kredi çekip alma şansım bile yok. Mümkün değil şu anda. Bilmiyorum, ben o kadar tasarruflu bir insanımdır ki asla lüumsuz şeylere para harcamam, çok dikkat ederim çünkü hep ilerisini düşünüyorsun. Bunun bir de yarın öbür gün yaşlılığı var ve elinin altında hiçbir şey yok. Ben şuna yöneldim, sadece sigortamı doldurayım, emekli olayım, en azından yaşlılığında bir emekli maaşım elimde olsun. Bütün çabam bu. Yani hayata bakış açım bu oldu artık. (Mülakat No: 11)

Kendisine ait evde oturan, dolayısıyla kira ödemeyen tek katılımcı ise 62 yaşındaki işçi emeklisiydi. 35-40 yıllık çalışma sonunda kendisi gibi işçi emeklisi olan eşiyle birlikte kredi çekerek ve borçlanarak ancak bir ev alabilmişlerdi. Ancak yine de emekli maaşıyla geçinmek zor olduğu için emekli olduktan sonra da çalışmaya devam etmişlerdi. Sadece bu sene tatil yaptıkları için borçlanmışlardı.

Bu sene yaptığım tatili bir sene ödeyeceğim. Yetiştiremediğimiz yerleri [kredi] çekiyoruz, oradan karşılıyor. Bu yüzden borç var. Çalışanlar da öyle ama bizim emekli olarak öyle bir lüksümüz olamıyor. Bu sene çok istedik [tatile] gittik ama kredi çekerek gittik. Pişman oldum, çünkü bütçem beni zorlamaya başladı. (Mülakat No: 2)

Çalışarak yoksul kalmaya devam etmek, ücretlerin düşük olmasının yanı sıra süren ekonomik kriz ve bununla bağlantılı olarak artan enflasyonla ilgili. Dolayısıyla bu koşullar altında, çoğu katılımcı için ücretli çalışma “ekonomik özgürlük” veya “güçlenme”den ziyade yıpranma, sömürülme ve çalışarak yoksul kalma anlamına geliyordu. 11 yaşından itibaren matbaada,

sanayide, lokantada çalışmış ve görüşme yaptığımız tarihte bir tekstil firmasında asgari ücretle depo operatörü olarak çalışan 21 yaşında bir katılımcı, ücretli çalışmayı “paralı kölelik” olarak gördüğünü söyledi. Evde herkes ücretli çalışmasına rağmen geçinmiyorlardı ve ay sonunda ellerinde hiçbir şey kalmıyordu. Ayrıca borçlanmışlardı çünkü salgın nedeniyle hem kendisi hem de kardeşleri bir süre çalışmamıştı.

Dolayısıyla Türkiye’de istihdam edilmek, her zaman yoksulluktan kurtulmak ve insani bir yaşam sürmek anlamına gelmiyor. Bu çalışma kapsamında yer alan deneyimler de bunu gösteriyor. Dahası kadınların hayalini kurduğu emeklilik dönemi de -bir katılımcının deneyiminin gösterdiği üzere- her zaman daha rahat bir yaşamın geleceği anlamına gelmiyor.

5.2. İşyerlerinde mobbing, taciz ve sağlık sorunları

Kadınların ücretli çalışma deneyimleri, işyerlerinde taciz, mobbing ve meslek hastalıklarının yaygınlığını gösteriyordu. Özellikle uzun süredir fabrikalarda, tekstil atölyelerinde, hizmetler sektöründe çalışmış kadınlar çeşitli sağlık sorunları yaşamıştı. Üretim planlama sorumlusu olarak çalışan katılımcı, dört yıl boyunca çalıştığı ilk iş tecrübesinde, patronun mobbing ve baskısı nedeniyle kronik gastrit olmuştu. Ona göre iş yükünün fazla olması bile patron baskısının yanında çok büyük bir mesele değildi. İş biter ama müdürün ve patronun baskısı bitmezdi. Kendi ifadesiyle, ekonomik gücünü elinde tutmasının dışında ücretli çalışma genel olarak hayatından çalmış, onu eksiltmişti. Çünkü artık sağlıklı düşünemediğini söylüyordu. Bu nedenle sık sık iş değiştirmek zorunda kalmıştı. Mobbingin yanı sıra çalıştığı başka bir fabrikada, müdürünün cin siyetçi ve küfürlü konuşmalarına tepki gösterdiği için işten atılmıştı:

Benim yanımda kadın bedeninin her yerini ağzımıza alarak küfür ediyorsunuz dedim. Ben dedim o küfürleri duydukça tiksiniyorum, midem bulanıyor dedim. Ve bunu duyduklarında şok oldular. Hiçbir kadın çalışan bugüne kadar onlara dur dememiş orada. Yirmi yıllık, otuz yıllık bir firma yani. İlk defa bir kadın patrona ve üretim müdürüne dur diyor. Çok şaşırdılar. Bir gün sonra patron beni yanına çağırdı. Çalışmanı beğeniyoruz falan filan dedi. Bana methiyeler düzdü, ama dedi sizinle devam edemeyiz. Bir erkeği tercih ettiler. (Mülakat No: 9)

Kadınlardan nasıl ev içinde tüm ev işleri ve bakım hizmetlerini sorgulamadan yerine getirmeleri bekleniyorsa, fabrikalarda, atölyelerde, ofislerde de kendilerine yönelen ayrımcılık, taciz ve kötü muameleye de ses çıkarmamaları bekleniyor. Benzer şeyler yaşayan başka bir katılımcı, “İtaatkâr ve sessiz olacaklar. Hak aramayacaklar. Uyanık olanı istemiyorlar orada. Tutunamazsın. Öyle bir ayrımcılık var.” diyordu. Örneğin kendisi bir lokantada aşçı olarak çalışırken ustasının tacizlerine dayanamayıp kendisini savunmuştu. İşten atılmamasını ise, o işe girmesine aracı olan kişi nüfuzlu konumu sağlamıştı. “Eğer onu tanımasaydım atılan ben olacaktım.” diyordu.

Çocukluğundan başlayarak uzun yıllar tekstil atölyelerinde çalışmış bir katılımcı, ücretli çalışmanın ve gelir elde etmenin, eğer evde gelire el koyan bir erkek yoksa, güçlendirici olduğunu, ama kendi ücretli çalışma hayatının büyük bir kısmı zorluklarla geçtiği için çalışmanın genel olarak çok zor olduğunu söyledi. Hem tekstil sektörünün kendine özgü zorlukları hem de işyerlerinde erkek işçiler, ustabaşları ve patronlar tarafından maruz kalınan ayrımcılık ve taciz, birçok kadın gibi, onun da karşılaştığı zorluklardan biriydi.

Çalışan kadın bence ezilen kadın biraz da. Çocukluğundan beri çok eziliyorsun, bir sürü şeye maruz kalıyorsun. Sesini çıkartamıyorsun. Mesela ben bir beş sene tekstil atölyesinde ustabaşılık yaptım ve ben bayan olduğum için gerçekten bir sürü şeye maruz kaldım. Normalde erkekler ustabaşı olur atölyelerde. Ama benim bilgim ve çalışkanlığımdan dolayı altı-yedi seneden fazla bir atölyeyi ben yönettim ustabaşı olarak. Ve bunu hazmedemeyen, bunu kendine yediremeyen... Nasıl diyeyim, hayır sen bilmiyorsun, ben biliyorum gibi böyle saçma sapan, değişik kelimelerle, hareketlerle, tavırlarla üzerime gelen o kadar çok oldu ki. Tekstil kadınlar için gerçekten hiç güzel bir yer değil. Çünkü ben yaşadıklarımdan yola çıkarak söyleyeyim yani bir yandan aşağılanıyorsun, bir yandan tacize uğruyorsun, bir yandan hiç ummadığın laflar sözler duyuyorsun. Sabah 8.30'da girip akşam 19:00'a kadar çalışıyorsun ve makine sesleri, toz, kalamalık... Mesaiye kal diyorlar, kalmazsan bir sorun, kalırsan bir sorun. Yani evli kadınlar için çok zor. Yaklaşık bir yedi-sekiz sene oldu ben bıraktım tekstil atölyesini. (Mülakat No: 11)

Suriye'deyken ücretli işte çalışmamış ve Türkiye'ye geldikten sonra herkes gibi yolu tekstil

atölyelerine düşmüş bir katılımcı da bir dönem tekstil atölyesinde çalışmaya çalışmış, ama erkek işçilerin taciz ve yıldırmasına dayanamayıp işi bırakmıştı.

Tekstil atölyelerinde çalışmanın bir sonucu ise sağlığın bozulmasıydı. Örneğin bir tekstil atölyesinde kaşe mont bölümünde çalışmış bir katılımcı çok fazla tozlu ortamda çalışmanın sonucunda solunum yolu problemleri yaşamış ve bir süre göğüs hastalıkları hastanesinde tedavi görmüştü. Göz bozukluğu yine atölyelerde makine başında çalışma sonucunda ortaya çıkmıştı. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi, tekstil sektörünün ev eksenli çalışma uzantıları, bu çalışma kapsamında görüştüğümüz tüm mülteci kadınların bir dönem evde parça başı iş yapmış olmaları ya da yapmaya devam etmeleri, tekstil tozu ve iplik temizleme nedeniyle hem kendilerinin hem de çocuklarının hastalanmasına neden olmuştu. Özellikle giysilerden iplik temizleme işi evi çok fazla kirlettiği için kadınlara ek bir iş yükü de çıkarmıştı.

Büyük bir tekstil firmasının deposunda çalışan bir katılımcı, çalıştığı firmanın şirket politikası gereği taciz vakalarında faili hemen işten çıkardığını, dolayısıyla bu sorunu fazla yaşamadıklarını, ancak kadınların özellikle mobbing, ücret eşitsizliği gibi ayrımcılıklara ve meslek hastalığına maruz kaldıklarını belirtti.

Erkek işçilere daha fazla para veriyorlar, ama bilgi güvenliği adı altında biz onlara ya da onlar bize maaşını soramıyor. Sorarlarsa bilgi güvenliğini ihlal ettiğimiz için bize tutanak tutuyor. Kimse kimsenin ne kadar aldığını bilmiyor. Ama erkek işçi ile kadın işçiye aynı para yatmıyor. Bunu da söylemiyorlar bize. Bildiğini de belli etmemen gerekiyor. (...) Bize yapılan şey birincisi mesai baskısıydı. İkincisi de bizim bölümlerde çok ağırlık kaldırıldığı için fıtık problemlerimiz çok oluyor ve bu yüzden genelde anlaşmalı çıkışa gidiyoruz biz. Anlaşmalı çıkışta da tazminatımızın yarısını veriyor bizi gönderiyor. Yaklaşık günlük 200-300 tane falan koli kaldırıyoruz, kolili ürünler geliyor onları masaya alıyoruz, etiketini değiştiriyoruz, tekrar koliliyoruz, değiştiriyoruz, gönderiyoruz falan o yüzden kadınlarda bel fıtığı, boyun fıtığı ve adını ilk defa duyduğum vajina fıtığı diye bir fıtık var, o bile çıkıyor iş-meslek hastalıklarında. Bu fıtıklar çoğalınca erkek işçi almaya başladılar. Biz de rapor almaya başladık, oturabilir raporu çünkü ayaktaız, 12 saat boyunca her gün. İşte devlet hastanesine gidiyoruz, fıtığımız olduğunu söylüyoruz ve ağır kaldırmayacağımızı söylüyoruz ama iş yeri hekimi bunu onaylamıyor artık, masada çalışabileceğimizi söylüyor ve raporumuz geçersiz sayılıyor.

Görüldüğü üzere, işyeri koşullarının bozulmasının yanı sıra kadınların maruz kaldıkları cinsiyetçi ayrımcılıklar, mobbing, mesai baskısı ve meslek hastalıkları kadınların ya iş değiştirmesine ya da istihdamdan tamamen çekilmesine neden oluyor.

5.3. Çifte mesai ve zaman yoksulluğu

Çifte mesai, yani hem evde hem işyerinde çalışmak, ücretli çalışan tüm kadınların ortak deneyimi. Daha önce belirttiğimiz gibi, işgücü ve istihdama katılmayı da engelleyen temel nedenlerden. Örneğin Suriyeli katılımcılarının hemen hepsinin okul çağında çocuklarının olması, çocuklarının bakımını birilerine ya da bir yerlere devretme şanslarının olmaması, ev işi işler isteseler de tam zamanlı bir işte çalışmalarını mümkün kılmıyordu. Aralarında bir kreşte yarı zamanlı çalışan katılımcı eşinin ev işlerinde kendisine yardım ettiğini, ama işten çıkınca o yorgunlukla ev işlerini yapmanın zor olduğunu söylüyordu. İki mesaiyi yıllarca birlikte yürütmek kadınları yormuş ve yıpratmıştı.

Ben uzun yıllardır kendimi yıpratmışım. Ben hem dışarıdaki işi omuzladım hem evdeki işi omuzladım ve bunu beni çöktürdü. Psikolojik olarak ben çok yoruldum. Ama son 2-3 aydır hiçbir şeye dokunmuyorum evde. Şu an evim çok pis mesela. (Mülakat No: 9)

Sekiz saat işte de çalıştım çocuklar küçükken, ama eve geliyorsun yine dinlenme yok ki. Eve geliyorsun çocuklar, çamaşır, yemek. Ben eskiden geliyordum oğlum için bez kaynatıyordum, hazır bez kullanmıyorduk. Ertesi gün işe gidene kadar yemeğimi yapmak zorundaydım. Çocuğumun her şeyini hazırlamak zorundaydım. Çok zordu ve bu zorluklara bünye dayanmıyor. Ben 30 yaşında sinir hastası oldum. Çünkü vardiyalı çalışıyorsun, gündüz uyuyamıyorsun, çocuk küçük, uyumadan işe gidip geliyorsun. Destek olacak kimse yok, kaynana ve anne yok, çalışmak zorundalar. Gel eve koştur, yemek yap. Şanslı değildik. Şimdi çocuklarımızın yüklerini alayım istiyorum, benim yüküm hiç alınmadı. Hep yükü yalnız başıma taşıdım diye onlar da benim gibi taşımasını istiyorum. (Mülakat No: 2)

Tam da bu bağlamda, iki mesainin yükü ve yaşamlarda yarattığı kötü sonuçlar nedeniyle, bir katılımcı ücretli çalışmanın kadınları güçlendirmedeğini söyledi.

Çalışan kadın güçlü falan olmaz. Eve gelince yemek yapma sorumluluğu yine devam ediyor. İşte eve geliyor yine camını o siliyor, penceresini o siliyor. Ne bileyim tüllerini o yıkıyor. Her işi kendisi yapmak zorunda kalıyor. Bir de çalıştığı için ekstra yorgun olarak geliyor. Gece saat dokuzda eve gidiyor, o saatten sonra yemek yapmak zorunda kalıyoruz. Yani çok böyle hani hayatımızda aman aman bir şey değişmedi. Sadece daha fazla sömürülüyoruz, daha erken yaşılanıyoruz. Hiç kendimize bakamıyoruz. Bir kuaföre bile gitmek için müdüre patrona yalvarıyoruz. Biz patronu görmüyoruz da işte yöneticilere yalvarıyoruz izin versinler diye. (Mülakat 8)

Özel sektörde öğretmenlik yapan ve iyi bir ücret alabilmek için aynı anda birkaç kurumda birden çalışan katılımcı, bazen günde üç kurum ve üç ilçe değiştirdiğini söyledi. Sabah yedide çıktığı eve gece on birde döndüğü oluyordu. Aşırı çalışma olarak tabir edilen bu durum yine Türkiye'nin başını çektiği sorunlardan. Bu, istihdamda olanların “zaman yoksulu” olduğu anlamına geliyor ve haftada 50 saatten fazla çalışmayı nitелеmek için kullanılıyor. Türkiye'deki çalışanların yüzde 33'ünün iş koşullarını oluşturuyor (KEİG, 2019). Dolayısıyla çalışanlar zaten zaman yoksuluyken, kadınlar çifte mesai nedeniyle zaman bakımından da en yoksul olanlar.

Türkiye kadınların ücretsiz ev içi işlere en çok zaman ayırdığı ülkelerden biri. 15-64 yaş aralığındaki kadınlar zamanlarının günde ortalama 5 saat 8 dakikasını ücretsiz ev içi işlere ayırırken, erkeklerde bu süre sadece 1 saat 25 dakika. Kadınlar, çalışarak geçirdikleri toplam çalışma süresinin yüzde 80'ini ‘görünmeyen’ emek dediğimiz çocuk, eş/partner, yaşlı, engelli bakımına ayırırken, erkekler toplam çalışma zamanlarının yüzde 83'ünü istihdamda ücretli emeğe ayırıyor.¹⁸

Sosyal Yardımlar, İşsizlik ve Borç Kiskacında Mülteci Kadın

Bu başlık özellikle Suriyeli mülteci kadınların durumunun ayırt ediciliğini göstermek açısından önemli. Bu çalışma kapsamında görüştüğümüz Türkiyeli kadınların bir ortak özelliği, hepsinin uzun yıllara yayılan iş deneyimlerinin olması, iş güvencesine sahip olmamakla birlikte emek piyasasında çoğu zaman iş bulabilmiş olmalarıydı. Suriye’deyken ücretli çalışma deneyimi olsun olmasın, çoğu için ev eksenli ya da tekstil atölyelerinde çalışmak dışında başka seçenek yoktu. Düzensiz, düşük ücretli ve yoğun emek sömürüsüne dayanan bu işlerin ise sürdürülebilirliği yoktu ve hepsi yoksulluk içinde yaşıyordu.

Aralarında sadece bir kişi, çocukları artık büyüyüp evlendiği ve evde erkeğe bakmakla yükümlü olmadığı için yükü azalmıştı, ancak ciddi bir geçim sıkıntısı çekiyordu. Tüm gün çalışarak kazandığı ortalama 40 lira yetmiyordu ve daha önce Kızılay’dan aldığı sosyal yardım da kesilmişti. İki çocuğu henüz okul çağında olan ve eşi sağlık sorunu nedeniyle çalışamayan katılımcı, evin tek gelir getireni -yarı zamanlı bir iş- olarak masraflara yetişemiyordu ve sosyal yardım bulma arayışına girmişti. Örneğin Kızılay’a başvurmuştu ama şartlardan biri üç çocuklu olmak olduğu için başvurusu kabul edilmemişti. Belediyeden dört ayda bir aldığı oldukça cüzi bir miktar ve Ramazan’da yapılan erzak yardımları dışında hiçbir desteği yoktu. Eşinin işsizliği devam ederse çocukları okuldan almak zorunda kalabileceklerini söyledi. Üç ve üzeri sahibi diğer iki katılımcı ise Kızılay’dan yine oldukça cüzi bir miktarda yardım aluyordu. Biri işsiz, diğeri yarı zamanlı bir işte çalışıyordu. Onlar için de çocukları okuldan almak bir gündemdi. Çocukları henüz okul çağında olduğu için tam zamanlı bir işte çalışmak gibi bir seçenekleri de yoktu, çünkü çocuklarını bırakabilecekleri bir yer yoktu.

Suriyeli katılımcıları en çok zorlayan şey, kira ve faturalardı. Çünkü kendi ülkelerinde kira ve fatura vermedikleri gibi, aileleri tek maaşla geçinebiliyordu. Ancak Türkiye, özellikle İstanbul’daki hayat pahalılığı düzenli bir gelirleri olmadığı için onları zorluyordu. Çoğu salgın döneminde işlerini kaybettikleri için borçlanmıştı.

İşin Örgütlenmesi

İşçilerin örgütlenmesinin en yaygın ve bilinen yolu birçok yerde olduğu gibi Türkiye’de de sendikalar. Ancak yine Türkiye’nin ayırt edici özelliklerinden biri, sendikalaşma oranının son derece düşük olması. İşçilerin yüzde 90’ı sendikasız. Kadınların sendikalaşma oranı, kayıt dışı işçiler dahil, sadece yüzde 6,7. Toplam sendika üyelerinin ise yalnızca yüzde 19’unu kadınlar oluşturuyor.¹⁹ Dolayısıyla mevcut haliyle sendikalar kadın işçiler için bir örgütlenme alanı olmaktan oldukça uzak görünüyor. Kuşkusuz bunun nedenleri arasında kadın istihdamının önemli bir kısmının kayıt dışı gerçekleşmesi ve sendikaların sadece kayıtlı işçileri örgütlemesi, kadınların yoğunlaştığı sektörlerin çoğunda örgütlenme çalışmalarının yapılmaması, sendikalarda -kadın çalışmalarına dair önemli adımlar atan örnekler olsa da- hâlâ erkek egemen yapılar olmaya devam etmesi karşımıza böyle bir tablo çıkarıyor. Öte yandan sendikalaşma anayasal bir hak olmasına rağmen, sendikalaşan işçilerin işten atılmasının çok yaygınlaştığı ve son derece pervasızca yapıldığı bir dönemden geçiyoruz.

Kadınlarla emek ve istihdam meselesini konuşurken, sendika ya da başka bir örgütlenme içinde olup olmadıklarını sorduk. Katılımcılar arasında sadece iki kişinin sendikalaşma deneyimleri vardı. İkisi de 55 yaş üzeriydi ve işçi haklarının görece daha ‘korunaklı’, en azından bu denli saldırı altında olmadığı dönemlerde çalışmışlardı.

Biz eskiden sendikalı işte çalışırdık ve bu zamana kıyasla çok iyiydi. Büyük fabrikaların hepsi sendikalıydı. Mesela biz Türk-İş’teydik. Beğenmiyorduk. Ama öyle bir dönem geldi ki o günleri arar olduk. Biz o zamanlar üç kız kardeş çalışıyorduk. Bize erzak verirlerdi. Şimdi ise görüyorum her şeyden ufak ufak alıyorlar. Mesela sendikasız yerlerde kadınların düşük ücret aldığını biliyorduk. Kadınlar mesaiye kaldıkları zaman erkeklerden daha az alıyorlardı. 2000’lerden sonra yaşandı bunlar çok fazla, sendikan sarı sendika bile olsa böyle yapamıyorlardı. Sendikalar tamamen kalktıktan sonra bunlar arttı. (Mülakat No: 2)

Bu bağlamda düşünüldüğünde, bugün 21 yaşında olan ve depo operatörü olarak ağır çalışma koşulları ve mesai baskısı altında çalışan katılımcının koşulları, örgütlenme ve sendikalaşma olanakları tam da işçi haklarına saldırarak biçimlenen günümüz işgücü piyasasının geldiği durumu gösteriyor.

Sendika istiyoruz, ama sendika isteyince işten atılıyor. Biliyorsunuzdur, Evrensel gazetesini bir sürü haber yaptı. O yüzden bizde sendika yok, aslında sendika da çözüm değil. Birkaç kere mesailer konusunda örgütlendik. 200 kişi falan mesaiye kalmadı. Ama ikinci adımda bakıyorlar öne çıkanlar işten atılıyor ya da düzenleyenler. Bu sefer insanlar katılamıyor, belini büküyor onların da. Hepsinin ayrı ayrı sorunları var. (Mülakat No: 8)

Suriyeli kadınlar için herhangi bir örgütlenme ve sendikalaşma durumu söz konusu bile değilken, özellikle halihazırda kadın hareketi içinde örgütlenen birkaç katılımcının gündeminde örgütlenme hedefi vardı. Örneğin öğretmen olan katılımcı mesleki dayanışma ağı içindeydi ve çabalarının sendikalaşmaya evrilmesini umut ediyordu.

Bizim yaptığımız çalışma dahil olmak üzere, kadın emeği ve istihdamı ile ilgili yapılan araştırma ve analizler bilgi üretimi bakımından önemli bir boşluğu doldururken, işin ve emeğin nasıl örgütleneceği sorusu çoğu zaman havada kalıyor. Bunun nedenlerinden biri kuşkusuz, bu çalışma boyunca da gördüğümüz üzere, kadın emeği ve istihdamı meselesinin çok katmanlı oluşu ve salt ücretli emek boyutuyla ele alınamayacağı gerçeği. Hem sendikaların yetersizliği hem de feminist hareketin -yıllar içinde birçok eylem, kampanya ve çalışma yapmış olsa da- buna dair belli ve bütünlüklü bir politikaya sahip olmaması, örgütlenme meselesini açıkta bırakıyor. Ancak bu, emek bağlamında örgütlenme meselesinin hiç konuşulmadığı ve bunun bir gündem olmadığı anlamına gelmiyor. Örneğin son on yıldır hem toplumsal muhalefetin hem de kadın hareketinin gündemine giren kooperatifler, özelde kadın kooperatifleri, tam da bir politika boşluğunun olmasıyla da bağlantılı olarak, dayanışma ekonomisi geliştirmenin ve işin demokratik paylaşımının kurulabileceği alanlar olarak idealleştirildi. Ancak diğer yandan kadın kooperatifleri anaakım kalkınma dünyası ve Türkiye’de olduğu gibi hükümetler tarafından kadın yoksulluğuyla mücadele ve kadın istihdamını geliştirme formülü olarak sunulmaya devam ediyor.

Bu mevcut tartışmalar ve gündem ışığında, özellikle hükümet tarafından kadın kooperatifleri hem ekonomik hem sosyal amaçlarıyla teşvik edildiği için, görüştüğümüz kadınlara kooperatifler hakkında ne düşündüklerini de sorduk. Aralarında sadece iki kişi kadın kooperatiflerini duymuştu, ama fazla bilgi sahibi değildiler. Açıkçası bu konu görüştüğümüz kadınların ne gündemiydi ne de fikir alışverişi sırasında kafalarına yattı. Çünkü hepsinin derdi tam zamanlı sigortalı bir işte çalışmak ve emekli olabilmektir. Kooperatifler hakkında bilgisi olup yorum yapan iki katılımcının ise düşünceleri şöyleydi:

Duydum, daha çok böyle Ege ve Akdeniz’de böyle tarlalarda mahsuller, üretim üzerine. Kooperatifin geliri ne ki çözümü olsun istihdamda. Benim düşüncem bu. Açlık sınırını düşünürsek burada her şey açığa çıkıyor, öyle bakmak gerekiyor. Bazı kooperatifler olabilir ama bu yine kooperatifte çalışanları istihdama katmak anlamı taşıyor. Kooperatifler halkın daha uygun fiyata alacağı şeyler, dayanışmayla olacak şeyler. Ben çalışıyorum, sen çalışıyorsun, bizim bir vaktimiz olur o vakitten ayırırız. Kooperatifte çalışırız, halkla dayanışırız o başka bir şey. Ama yani benim işim gücüm yok ben akşama kadar kooperatifte durup ne kazanacağım yani. Aksine borçlanıyorlar. Böyle düşünüyorum. (Mülakat No: 9)

Kadınları istihdama katamaz. Dışarıda böyle bir yapının içine girer misin dersin... Yönlendirmeye yardımcı olurum ama benim bakış açım örgütlemek için olur, güçlü olun, birlik olun. (...) Hani o Sovyetler Birliği’ndeki, Küba’daki gibi kolhoz ve sovhozları oturtursak zihniyette. Birlikte üretip, birlikte kazanma vs. Teşvik eder misin dersin, hayır etmem. (Mülakat No: 10)

Bugün çeşitli kadın grupları için kadın kooperatifleri hem gelir elde etme hem de örgütlenme hedeflerine uygun bir alan olarak kabul görmüş durumda. Dolayısıyla bunun feminist hareketin/kadın hareketinin gündeminde daha tartışmalı bir mesele haline geleceğini söylemek mümkün.

Sonuç Ve Öneriler

Kadın istihdamının mevcut durumu, ücretli ve ücretsiz emeğe dair bildiklerimiz ve bu çalışmanın kendisi, neoliberal politikalarla birlikte emek piyasasının bozulduğu bir iş yaşamında kadın işgücü, istihdam ve yoksulluğunun yeni görünümeler kazandığını gösteriyor. Kadınların düşük bir pay alabildiği istihdamın, ücret eşitsizliği, ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri, işyerlerinde taciz, şiddet, mobbing ve meslek hastalıkları, çifte mesai sıkışması gibi katmanlarla sürdürülebilir olmaktan çok uzak olduğunu gösteriyor.

Bu nedenle, ‘Nasıl bir istihdam?’ sorusunu daha fazla sormaya ihtiyaç duyuyoruz. Ev eksenli çalışmanın bu denli yaygınlaşması ve tamamen ucuz kadın ve göçmen emeği üzerinden genişlemesi; kadınların işyerlerinin giderek daha fazla ev olması karşısında feminist cevaplar neler olmalı? Ekonomik kriz ve Covid-19 salgınıyla derinleşen kadın yoksulluğu ve işsizliği karşısında nasıl bir politika üreteceğiz? Kimden, ne talep edeceğiz? Örneğin bu talepler, kamu harcamalarını giderek daha fazla kısan, kamu kreşlerini artırmak yerine mevcut olanları da kapatan, bakım politikalarını ve genel olarak sosyal politikaları tamamen aile merkezli kuran, kadınlara sadece girişimcilik ve kooperatifler yoluyla ‘istihdam olanağı’ sunan ve daha geniş ölçekte kadınları koruyacak yasaları iptal eden bir hükümete mi yönelecek? Yoksa bu meseleyi toplumsal muhalefetin ve feminist hareketin sorumluluğu olarak mı göreceğiz?

Bu soruları cevaplamak kolay değil, ancak içinde yaşadığımız bu derin kriz, hak gaspları ve patriyarkayla ittifak yapan neoliberal şiddet karşısında emeğimizi ve hayatımızı savunmanın yollarını aramak, şimdinin ve yakın geleceğin en temel meselesi olarak önümüzde duruyor.

EK:

Katılımcıların Profilleri

Mülakat No 1: 33 yaşında. Evli ve bir çocuklu. Üniversite mezunu. Öğretmen. Türkiyeli.

Mülakat No 2: 62 yaşında. Evli ve iki çocuklu. İlkokul mezunu. İşçi emeklisi. Türkiyeli.

Mülakat No 3: 32 yaşında. Evli ve dört çocuklu. Lise mezunu. İşsiz. Mülteci.

Mülakat No 4: 35 yaşında. Evli ve üç çocuklu. Lise mezunu. Okul öncesi öğretmeni. Suriyeli.

Mülakat No 5: 47 yaşında. Evli ve altı çocuklu. İlkokul mezunu. Hemşire. Ev eksenli çalışıyor. Suriyeli.

Mülakat No 6: 34 yaşında. Evli ve iki çocuklu. Ortaokul mezunu. Bir kreşte yarı zamanlı çalışıyor. Suriyeli.

Mülakat No 7: 36 yaşında. Evli ve üç çocuklu. Üniversite mezunu. Öğretmen. Bir kreşte yarı zamanlı çalışıyor. Suriyeli.

Mülakat No 8: 21 yaşında. Bekar. Ortaokul mezunu. Depo operatörü. Türkiyeli.

Mülakat No 9: 36 yaşında. Evli. Üniversite mezunu. Üretim planlama sorumlusu. Türkiyeli.

Mülakat No 10: 57 yaşında. Bekar ve iki çocuklu. İlkokul mezunu. Aşçı ve ofis sorumlusu. Türkiyeli.

Mülakat No 11: 46 yaşında. Evli ve iki çocuklu. İlkokul mezunu. Dikiş atölyesi öğretmeni. Türkiyeli.

Bu araştırma raporu Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nın (KADAV) Rosa Luxemburg Vakfı desteğiyle 2021 yılının ikinci yarısında başlayıp yılsonu itibarıyla tamamladığı "Kadınların Güçlenmesi İçin Kooperatifler ve Dayanışma Temelli Ekonomi Alternatifleri" çalışması kapsamında yapılmıştır.