İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI SOSYOLOJİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ TEMELİNDE TEKSTİL İŞÇİSİ KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLARIN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Saniye EVREN SOLUM
200019957

İSTANBUL, 2022

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI SOSYOLOJİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

CİNSİYETE DAYALI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ TEMELİNDE TEKSTİL İŞÇİSİ KADINLARIN YAŞADIKLARI SORUNLARIN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Saniye EVREN SOLUM
200019957

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahu PAKÖZ TÜRKELİ

İSTANBUL, 2022

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup, YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmelikleri'ne uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Saniye Evren Solum

ÖZET

Çalışma yaşamı kadınlar için eşitsizlikler ve çeşitli sorunlar içermektedir. Bu sorunların temelinde cinsiyet eşitsizlikleri yer almaktadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği de cinsiyet ayrımcı uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Bu araştırmanın amacı, tekstil sektöründe yaşanan cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin tekstil sektörüne yansımalarını ve kadın işçilerin yaşadıkları sorunları uygulanan neoliberal ekonomi ve ücret politikalarına bakarak incelemektir. Bu araştırma derinlemesine görüşme ve gözlem yöntemleri kullanılarak yapılmış ve veriler söylem analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Genel olarak, tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin cinsiyet temelli eşitsizliklere uğradıkları, buna bağlı olarak ücret eşitsizlikleri yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca sektöre özgü uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, çalışma ortamının insan sağlığını olumsuz yönde etkilemesi biçiminde sorun ve durumlar gözlenmiştir. Bu konuyla ilgili olarak mevcut çok sayıda literatüre ek olarak, bu çalışma kadın işçilerin cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunlarına ve ücret eşitsizliğinin cinsiyet temeline vurgu yapmaktadır. Sonuç olarak kadınların işe giriş süreçlerinde, çalışma alanlarında ve işten çıkarılma süreçlerinde yaşadıkları sorunlar irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Temelli Eşitsizlik, Cinsiyetçi İş Ayrımı, Ücret Eşitsizliği, Ücret Politikaları, Tekstil İşçisi Kadınlar

ABSTRACT

Working life includes inequalities and various problems for women. Gender inequalities are at the root of these problems. Gender-based wage inequality is also due to gender discriminatory practices. The aim of this research is to examine the reflections of gender-based wage inequalities in the textile sector and the problems experienced by women workers by looking at the applied neoliberal economy and wage policies. This research was conducted using in-depth interview and observation methods and the data were analyzed by discourse analysis method. In general, it has been observed that female workers working in the textile industry experience gender-based inequalities and accordingly, wage inequalities. In addition, sector-specific problems and situations such as long working hours, low wages, and negative effects of the working environment on human health have been observed. In addition to the large amount of literature available on this subject, this study emphasizes the problems of female workers arising from gender inequality and the gender basis of wage inequality. As a result, the problems experienced by women in their employment processes, working areas and dismissal processes were examined.

Keywords: Gender Inequality, Gender Inequality, Wage Inequality, Wage Policies, Textile Worker Women

Önsöz

Araştırmamın her aşamasında destek ve dayanışmasıyla hep yanımda olan değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahu PAKÖZ TÜRKELİ'ye, eğitim sürecimizde bize çok değerli katkılar sunan hocamız Dr. Öğr. Üyesi Mustafa POYRAZ'a, bu konuda araştırma yapmam konusunda beni yüreklendiren sevgili ablam Av. Sevgi Evren'e, her konuda desteklerini benden esirgemeyen sevgili eşim Şenol Solum'a ve canım aileme teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **v**

Önsöz ..... **vii**

Şekiller Listesi ..... **xii**

Tablolar Listesi ..... **xiii**

Kısaltmalar Listesi ..... **xiv**

1. GİRİŞ **1**

1.1. Araştırmanın Kapsamı 6

1.2. Tezin Önemi 7

2. YÖNTEM **9**

2.1. Araştırmanın Amacı 12

2.2. Araştırmanın Problemi 13

2.3. Araştırma Soruları 13

2.4. Katılımcılar 14

2.5. Veri Toplama 17

2.6. Veri Analizi 18

2.7. Tezin Sınırlılıkları 19

3. LİTERATÜR TARAMA **20**

3.1. Türkiye'de 1980 Sonrası Ücret Politikaları 20

3.1.1. Ücret İle İlgili Temel Kavramlar 20

3.1.1.1. Ücretin Tanımı 20

3.1.1.2. Ücret Politikalarının Belirlenmesi 21

3.1.1.3. Neoliberal Ekonomi ve Türkiye'de Uygulanan Ücret Politikaları 22

3.2. Toplumsal Cinsiyet Ve Toplumsal Cinsiyet Mücadelesinin Temel Kavramsal Çerçevesi 25

3.2.1. Ücret Eşitsizliği 27

3.2.1.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği 27

3.2.2. Çalışma Yaşamında ve Ücret Politikalarında Cinsiyet Ayrımcılığı 30

3.2.3. Kapitalizm ve Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği 32

3.3. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunlar 34

3.3.1. Tekstil Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri ve Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği 35

3.3.1.1. İstihdama Katılım Süreci Açısından 35
3.3.1.2. İstihdam Edilme Biçimi Açısından 37
3.3.1.3. İstihdam Süreci Açısından 39
3.3.1.4. İşten Çıkarılma Süreci Açısından 40
4. KURAMSAL YAKLAŞIM 42
4.1. Çalışma Yaşamında Eşitsizlikler 42
4.2. Türkiye'de Ücret Politikalarının Belirlenmesinde Neoliberalizmin Etkisi ve 21. Yüzyıldaki Durumu 43
4.3. Patriyarka Kuramı ve Kadınların Çalışma Yaşamındaki İkincil Konumu 46
4.4. Kadın Emeğine İlişkin Cinsiyet Temelli Ayrımcılık ve Ücret Eşitsizliği İle İlgili Farklı Yaklaşımlar 48
4.4.1. Klasik Sosyolojik Kuramlar 49
4.4.2. Marksist ve Marksist Feminist Kuramlar 49
4.4.3.Radikal Feminist Yaklaşımlar 50
4.4.4. Maddeci Feminist Yaklaşım 50
4.4.5. İkili Sistemler Kuramı 50
4.5. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizlikleri ile Mücadelede Sosyalist Feminist Yaklaşımın Önemi 51
5. EMEK YOĞUN BİR SEKTÖR OLARAK TEKSTİL VE GİYİM 53
6. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ 56
6.1. Katılımcılara Ait Demografik ve Genel Bilgiler 56
6.2. Görüşmeler ve Araştırma Soruları 60
6.3. Günlük Yaşama Yansıyan Sorunlarına İlişkin Bulgular: 61
6.3.1. Yoksulluk ve Tekstil Sektörü 61
6.3.1.1. Konut Krizi ve Pahalılık 61
6.3.1.2. Geçim Zorluğu 62
6.3.2. Uzun Çalışma, Bakım İşleri ve Pahalılık Sosyalleşmeye Engel 64
6.3.3. Kreş Yokluğu ve Çocuk Bakımı Kadınların Çalışma Yaşamından Dışlanmasına Yol Açıyor 66
6.4. Çalışma Koşullarının Açığa Çıkardığı Sorunlara İlişkin Bulgular: Uzun çalışma, düşük ücretler ve güvencesizlik 68
6.4.1.Uzun Çalışma Süresi Bıktırıyor 68
6.4.2. İş Tanımına Uyulmuyor, Ekstra Yük Bindiriliyor 70
6.4.3. Uzun Çalışma Saatlerine Göre Molalar Yeterli Değil 71
6.4.4. Düşük Ücretler 72
6.4.5. İşçiler Düşük Ücretlerle Mücadele Etmek İçin Sigortasız Çalışmayı Teklif Ediyorlar 73

6.4.6. Güvencesizlik 74
6.4.6.1. Esnek Çalışma: Günlükçüler 75
6.4.6.2. Sigortasızlık/ Kayıt Dışılık Sendikalı Çalışmayı İmkânsız Kılıyor 76
6.5. Eşitsizlik Bakımından Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Bulgular: Cinsiyetçi İş Ayrımı Ve Ücret Eşitsizlikleri 78
6.5.1. Cinsiyetçi İş Ayrımı Derinlemesine Yaşanıyor 79
6.5.2. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Ücret Eşitsizliği Doğuruyor 82
6.5.3. Ücret Eşitliği Cinsiyet Temelinde Değil Asgari Ücrette Sağlanıyor 83
6.5.4. Tekstil İşverenlerinin Ekonomik Kriz Hallerinde İşten Çıkarma İle ilgili Aldıkları Tutumlar 84
6.5.5. Çalışan Kadınlar Çifte Yük Altında Eziliyorlar 85
6.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İhmallerinin Yol Açtığı Sorunlara İlişkin Bulgular: İSİG İhlalleri ve İSİG'in Cinsiyeti 86
6.6.1. İSİG İhlalleri 86
6.6.2. İSİG'in Cinsiyeti: İşçi Sağlığı İş Güvenliği Önlemlerine Cinsiyet Temelli Bir Bakış 90
6.6.3. Salgın Hastalıklarla Mücadele Etmek İşverenin Görevi, Yayılmasını Önlemek İçin Tedbir Almak İşçinin 92
6.6.4. Tekstil Sektörü ve Alınması Gereken İSİG Önlemlerine Genel Bir Bakış 93
6.7. İşin Örgütlenmesi 94
6.7.1. Üretim Bölgesi ve Ulaşım 94
6.7.2. Üretim Ortamı ve Yol Açtığı Zorluklar 96
6.7.3. Üretim Süreçleri 97
6.7.4. Üretim Hiçbir Koşulda Aksamıyor 99
6.8. İşyerindeki İlişkilerin Değerlendirilmesi 99
6.8.1. İşyerinde Mobbing, Şiddet ve Cinsel Taciz 99
6.8.2. İş Arkadaşlığı İşyerinde Kalıyor 101
6.8.3. Yabancı Göçmen İşçilerle İlişkiler ve İletişim 102
6.9. Çalışma Yaşamlarına Dair Genel Düşüncelerden Açığa Çıkan Ayrıntılar 104
6.9.1. Tekstil Sektörünün Olumlu/ Olumsuz Yönleri 104
6.9.2. İşçiler Nasıl Bir İşyerinde Çalışmak İsterler 106
6.9.3. Türkiye'deki Ücret Politikaları ve Asgari Ücret 106
6.10. Ek Gözlem ve Analizler 107
SONUÇ 109
EKLER 112

Ek1. Etik Kurul Onayı 113
Ek2. Gönüllü Onam Formu 114
Ek3. Araştırma Soruları 115
Ek4. Araştırma Sahasından Fotoğraflar 118
Fotoğraf 1: Sarıgazi 118
Fotoğraf 2: Esenyurt 118
Fotoğraf 3: Ümraniye 119
Fotoğraf 4: Sarıgazi 119
Fotoğraf 5: Ümraniye 120
Fotoğraf 6: Ümraniye 121
Fotoğraf 7: Sarıgazi 122
Fotoğraf 8: Sarıgazi 122
Fotoğraf 9: Esenyurt 123
Fotoğraf 10: Ümraniye 123
Fotoğraf 11: Ümraniye 124
Fotoğraf 12: Esenyurt 124
KAYNAKÇA 125

Şekiller Listesi

Şekil 1. Cinsiyet dağılım grafiği 14
Şekil 2. Bölgeler dağılım grafiği 15
Şekil 3. Yaş dağılım grafiği 15
Şekil 4. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2017) 38
Şekil 5. Başlıca Tekstil İhracatçıları ve İhracat Miktarları (2019, milyar dolar) 54
Şekil 6. Cinsiyet Dağılım Grafiği 59
Şekil 7. Bölgeler Dağılım Grafiği 59
Şekil 8. Yaş Dağılım Grafiği 60
Şekil 9. 2022 İlk Sekiz Ay/ İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı 87
Şekil 10. 2022 İlk Sekiz Ay/ İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı 88
Şekil 11. Tekstil Teknolojileri 98

Tablolar Listesi

Tablo 1. Cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre yıllık ortalama brüt kazanç, 2018 28
Tablo 2. Yıllık Ortalama İş Gelirleri 29
Tablo 3. Yıllık Ortalama İş Gelirleri Oranı 29
Tablo 4. Çalışan Kadınların Faaliyet Alanları (1915) 36
Tablo 5. İstihdamın Sektörel Dağılımı 37
Tablo 6. Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15-24 yaş, (%), Ocak 2021 40
Tablo 7. Cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre aylık ortalama brüt ücret, 2018(1) 55
Tablo 8. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler 57
Tablo 9. İşgücüne Katılma Oranı 68

Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
C.	: Cilt
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
çev.	: Çeviren
der.	: Derleyen
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
ed.	: Editör
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ITC	: Ticaret Merkezi
İSİG	: İşçi Sağlığı İş Güvenliği
LGBTİ+	: Lezbiyen Gay Biseksüel Transgender İntersex +
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
TTB	: Türk Tabipler Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYÜ	: Toplumsal Yeniden Üretim

1. GİRİŞ

Tüm dünyada ve ülkemizde insanlar arasında yaşamsal olan en temel ihtiyaçlara ulaşmak ve sosyal, ekonomik imkânlara sahip olmak bakımından eşitsizlikler yaşanmaktadır. Kapitalist toplumlarda daha belirgin olarak yaşanan bu sosyal ve ekonomik eşitsizlikler en temelde sınıfsal farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Farklı toplumsal tabakalarda yer alan bireyler, sınıflar ve gruplar bu bakımdan aynı olanak ve imkânlara sahip olamamaktadırlar. Türk Tabipler Birliği (TTB) ve Belek (2004) 'in sosyoekonomik konumda ve sağlıkta sınıfsal eşitsizlikler adlı araştırmanın sonuçlarına göre farklı toplumsal sınıflar arasında önemli eşitsizlikler vardır. İşçi sınıfının en alt tabakalarını oluşturan mavi yakalı ve kalifiye olmayan işçilerin her zaman, diğer sınıflar karşısında sosyoekonomik durumları itibariyle uçta konumlandıkları saptanmaktadır (Belek, 2004: 66).

Marksizm'in temel öğretisine göre üretim araçlarının sahipleri kapitalist sınıfları oluştururken emeği ile geçinenler bir bütün olarak işçi sınıfını meydana getirmiştir. Karl Marx'ın deyişiyle toplum proletarya ve burjuvazi olarak iki temel sınıftan meydana gelir.

> "Tarihin eski çağlarından günümüze toplumların tarihi sınıf mücadelelerinin tarihidir. Feodal toplumunun çöküşünden sonra modern burjuva toplumu doğmuştur. Ancak burjuva sınıfının doğuşu eski çelişkileri ortadan kaldırmamıştır. Sadece yeni sınıflar, yeni baskı koşulları, yeni mücadele biçimleri ortaya çıkarmıştır. Ancak bizim çağımız, burjuva çağı, sınıf çelişkilerini basitleştirmesiyle temayüz eder. Tüm toplum git gide çıkarları birbirinden farklı iki büyük kutba yani iki sınıfa bölünmüştür. O da burjuvazi ve proletarya" (Marx ve Engels, 2018: 53).

Günümüzde bu iki sınıf arasında, taşıdıkları ortak özellikleri itibari ile yeni toplumsal katmanlar da oluşmuş, ayrıca işçi sınıfının yapısında da değişiklikler meydana gelmiştir. Örneğin; esnek çalışma ya da yarı zamanlı çalışma, ev eksenli çalışmalar, sosyal güvenceden yoksun ya da günlük çalışma biçimleri, kiralık işçilik, taşeron işçilik gibi klasik manada bildiğimiz mavi yakalı fabrika işçisinden daha güvencesiz bir biçimde

istihdam edilen yeni bir sınıf yapısı oluşmuştur. Bu işçiler çalışma yaşamında istikrardan uzaklaşarak bulundukları işyerlerinde gelgeç bir pozisyonda çalışmaktadırlar. 1980'li yıllarda temelleri atılan neoliberalizm ile birlikte sözünü ettiğimiz bu yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır. Güvencesiz çalışma 21. yüzyılın olağan istihdam biçimi olarak yaygınlaşmıştır. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı Genel İş Sendikası bu yeni istihdam modelleri ve bunların neoliberalizmle ilişkisini şöyle açıklamaktadır: Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın politikaları ve sermayenin talepleri sonucu devletin işgücüne yönelik koruyucu görevleri zayıflatılmaya başlamıştır. Güvencesiz ve esnek çalışma modelleri işsizliğin çözüm yolu olarak gösterilmiştir. Güvencesiz çalışmanın temelini işgücü esnekliği oluşturmaktadır.

Türkçeye güvencesizlik olarak çevrilmiş prekarya kavramı bu değişim ve dönüşümü anlatmaktadır. Bu kavramı çalışma yaşamıyla ilişkili olarak kullanan ilk sosyolog ise Pierre Bourdieu'dur. Bourdieu, 1963'de Cezayir'deki çalışma koşulları ile ilgili yaptığı araştırmada düzenli ve düzensiz işlerde çalışan işçilerin yaşam koşulları arasındaki ayrımı vurgulamak için précarité kavramını kullanmıştır (Oğuz, 2011:12).

Geçici işlerde çalışan işçilerin sürekli işlerde çalışanlara oranı her ülkede artış göstermektedir. Geçicileştirme ve esnekleştirme iş güvencesi, sağlık ve emeklilik gibi hakların da kaybedilmesine yol açmaktadır (Bourdieu, 2006). Ayrıca Bourdieu'ya göre bireyin bu sömürü koşullarını kendi kabul eder hale gelmesine yol açan "esnek- sömürü", güvencesizliği kalıcı ve içinden çıkılmaz bir egemenlik biçimine dönüştürmüştür (Vatansever, 2016:18). Neoliberal ekonomi politikaları ve sınıfın yapısında meydana gelen değişikliklerle birlikte özellikle hizmet sektöründe ve teknoloji ve sanayinin gelişmesine bağlı olarak bilişim alanında milyonlarca işçi esnek, yarı zamanlı ve güvencesiz koşullarda istihdam olmaya başlamıştır. Keynesçi ekonomi modeli ve sosyal refah devlet anlayışının terk edilip serbest piyasa ekonomisinin yaygınlaşmasını temsil eden ekonomik ve sosyal düzen neoliberalizmi ifade etmektedir. Türkiye'de de 1980'li ve 1990'lı yıllarda IMF ve Dünya Bankası'nın ekonomi politikalarıyla uygulanmaya başlanmıştır. 1970'lerin sonunda dünya ekonomik kriziyle birlikte sosyal refah devletine dayalı kapitalist sistem sorunlarını çözememiş ve kendini yenileyememiştir. Özelleştirmelerin yaygınlaştırıldığı, sermaye sınıflarının önündeki her türlü engelin kaldırıldığı, üretimin esnekleştirildiği, serbest piyasa ekonomisinin uygulanmaya başlatıldığı bu döneme neoliberalizm denilmektedir (Arslan, 2015: 287).

Esnek, yarı zamanlı çalışma modelleri ve güvencesiz çalışma koşullarının yayılmasıyla birlikte güvencesiz işçilerin oluşturduğu prekarya olarak adlandırılan yeni bir işçi sınıfı doğmaya başladığı iddia edilmiştir. "Küreselleşme giderek hayatlarımızı doldurdu ve iktidarlar ile sermaye sınıfları istihdam alanlarını esnekleştirmek için birbiriyle yarışırken, güvencesiz çalışanların sayısı da inanılmaz boyutlara ulaştı. Esnek emek ile birlikte eşitsizlikler arttı ve 20. yy sanayi toplumunun temelindeki işçi sınıfının yerini ondan bağımsız değil ama yeni ve tehlikeli bir yapı aldı (Stunding, 2020:19). Guy Standing'in özellikle bu konudaki kapsamlı kavramsallaştırmalarını içeren "Prekarya ve Tehlikeli Yeni Sınıf" adlı kitabı epey ilgi görmüştür. Ona göre prekarya, proletarya olarak adlandıramayacağımız, henüz oluşum aşamasında ve kısa zamanlı işsiz, kısa zamanlı çalışan yeni bir sınıf olarak tarif edilmektedir.

Günümüzde pek çok uzman hala temel eşitsizlik faktörünün -sınıfın yapısında meydana gelen değişimler olsa da- proletarya ve burjuvazi arasındaki temel çelişkilerden kaynaklandığını savunmaktadır. Sınıf yapısındaki değişim küreselleşmenin yol açtığı sonuçlarla birlikte ele alındığında hatta bu eşitsizlikleri arttırmaktadır. Toplumsal adaletsizlik ya da eşitsizlik küreselleşmenin en çok eleştirilen toplumsal sonucunu oluşturmaktadır. Aslında eşitsizlik kapitalizmin doğasında var olan bir özellik ve küreselleşme ile ortaya çıkmış yeni bir olgu da değil. Ayrıca bu kavram kapitalist sistemi de aşan bir özelliğe de sahiptir. Ancak eşitsizlik, küreselleşme sürecinin getirdiği serbest rekabet anlayışının sonucunda, rekabet gücü olanlarla olmayanlar arasındaki mesafenin çok daha açılmasına yol açmıştır (Bozkurt, 2000:188).

İşçi sınıfının önemli bir unsuru olarak kadınlar neoliberalizm ile esnek, güvencesiz çalışma koşullarının getirdiği sorunlarla uğraşırken bir taraftan da patriyarkal sistem ve kapitalist toplum yapısından ileri gelen cinsiyet temelli eşitsizlikler yaşamaktadırlar. Patriyarkaya eklemlenmiş kapitalist toplumlarda kadınlar ücretli emek süreçlerinde maruz kaldıkları bu eşitsizlikler açısından ikinci bir ezilme biçimini yaşamaktadırlar. Aydın'a göre (2019) de kapitalizmin büyük krizi içerisinde kadınların kazanımları ve hakları küresel düzeyde saldırı altındadır. Bu nedenle kadınlar pek çok ülkede önemli bir süreçten geçmektedir. Bir yandan ataerkil sisteme karşı özel olarak da cinsiyet ayrımcılıklarına karşı eşitlik mücadelesi vermektedirler (2019:1). Toplumsal cinsiyet kavramı toplum içerisinde kadın ve erkekten yapılması beklenen ve öğütlenen davranışlar ile yapılması istenmeyen ve öğütlenmeyen davranışlarla ilgilidir. Bu konuyu en iyi

açıklayan ve en meşhur tanım Simone de Beauvoir'a aittir. "Kadın doğulmaz, kadın olunur" sözünde cinsiyet toplumsal anlamını bularak kültürel alana yerleşmiş olur (2019: 13). Topuz ve Erkanlı (2016)' da toplumsal cinsiyet kavramının erkekler ve kadınlar arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklardan kaynaklandığını, bir başka deyişle kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün atfettiği anlamlar ve beklentilerle ilgili olduğunu söylemektedirler (2016: 303). Doğumdan ölüme kadar yaşamın her alanında bu beklentiler patriyarkal sisteme göre biçimlenmiştir. Hatta insanların henüz doğmadan bile cinsiyetlendirilen renkler aracılığıyla adeta toplumsal rolleri önceden belirlenmektedir. Butler'in ifade ettiği gibi kadın "kültürel, politik, sosyal kesişmelerin çokluğu içinde inşa edilmektedir (Butler, 1999, s. 19-20) Cinsiyetçi bu bakış açısı cinsiyetleri ve farklı cinsel kimlikleri belirlemekte, sınırlandırmakta ve yok saymaktadır. Bütün bunların sonucu olarak toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri doğmaktadır. Cinsiyet temelli eşitsizlikler yaşamın her alanında ortaya çıkmaktadır. Bireylerin tüm sosyal ilişkilerinde rastlayabileceğimiz bu eşitsizlikler en temelde ayrımcılıklara yol açmaktadır. Doğan ve Piyal (2017)'ye göre toplumun belirlediği cinsiyete özgü kalıplar, kadınları ve erkekleri basit biçimlerde birbirinden ayrıştırmakla kalmaz ve sosyal kaynaklara ulaşmada, fırsatların değerlendirilmesinde, sorumlulukların dağılımında etkilerde bulunurlar (2017:160).

Kadın hakları tarihin her döneminde büyük bir tartışma konusu olsa da kadın haklarının yüksek sesle ifade edilebilmesi on dokuzuncu yüzyılı bulmuştur. Büyük değişimlerin yaşandığı on dokuzuncu yüzyıl "aynı zamanda kadın haklarının ve daha eşit yaşam ve iş koşullarının da tartışıldığı bir dönem" olmuştur (Paköz ve Coşkun 2014:159). Tüm bu gelişmelere rağmen günümüzde kadının yeri, toplumsal cinsiyet eşitlikleri hala geliştirilmesi ve düzenlenmesi gereken tartışmalı konulardır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet farklılıklarının toplumsal yapı ile kurduğu ilişkilerden kaynaklanmaktadır ve bu kavram toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile de yakından ilişkili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sosyo-kültürel ve ekonomik yapıya ve hatta oluşturulan politikalara bağlı olarak imkânlara ulaşma anlamında kadınların aleyhine ortaya çıkan eşitsizlik halidir (Erikli, 2020: 41).

Cinsiyet ayrımcılığından, şiddete, kadın cinayetlerinden, kadın bedenine yönelik taciz tecavüz suçlarına kadar pek çok sorunla karşı karşıya kalan kalan kadınlar bunlarla beraber çalışma yaşamında ayrıca eşit temsiliyet, ücret ayrımcılığı, gelir adaletsizliği, güvencesizlik gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Ücret eşitsizliği sorunu ve eşdeğer işe eşit

ücret talebi tüm bu bakımlardan salt ekonomik bir talep değil kadın - erkek eşitliğini sağlama anlamında da yaşamsal bir konu ve taleptir. Merve Menekşe Özer'in "Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları" adlı saha araştırmasına göre de çalışma koşullarının ağırlığı, uzun çalışma saatleri ve vardiya sistemi kadınlar için özel alanın yüküyle birleşince ağır bir tempoya ve soruna dönüşmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ve düşük ücretler de ataerkil yapının erkeklere atfettiği avantajlar olarak dile getirilmiştir (2017:1422).

Ücret ayrımcılığı işverenin aynı ya da benzer nitelikteki işleri yapanlar arasında farklı ücretler vererek yaptığı bir ayrımcılıktır. Kadınların ve Lezbiyen Gay Biseksüel Transgender İntersex+ (LGBTİ+)'ların olduğu kadar göçmenlerin, çocukların ve yaşlıların, farklı etnik kimlik ve ırka sahip olanlarda ve engellilerde de karşımıza çıkmaktadır (Cinsiyetçi Ücret Ayrımcılığı, 2021).

Son yıllarda cinsiyetçi ayrımlar ve eşitsizlikler kadın mücadelesinin de yükselmesiyle birlikte azalma eğilimi göstermiştir ancak tam olarak ortadan kalkmış değildir. Dalkıranoğlu (2006)'nın da dediği gibi çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin halen devam etmesinin temelinde cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, amaçlarını, kariyerlerini sınırlamaktadır. Sanayileşme sonrası çalışma yaşamında cinsiyet ayrımının azalmasına ve eşitliğin desteklenmesine rağmen yaşanan gelişmeler cinsiyet ayrımcılığını tam olarak ortadan kaldıramamıştır (2016:1).

Kadınların çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcı uygulamalara maruz kalması, eşitsiz koşullarda ve biçimlerde istihdam edilmesi kadın emeğinin değerinin tayin edilmesi bakımından önemli konulardan birisidir. Ücret eşitsizliği hem toplumsal cinsiyet mücadeleleri kapsamında hem de ücret politikaları bağlamında ele alınmalıdır. Ayrıca kadın ile erkek arasında adil bir çalışma yaşamı için ücret eşitsizliği ile mücadele edilmelidir.

Toplumsal cinsiyet köken olarak eski bir olgu olmakla birlikte günümüzde kapitalizmin üretim ilişkilerine göre yeniden üretilmektedir. Kadınlar daha çok toplumsal yeniden üretim dediğimiz ev işlerinin devamı niteliğindeki işlerde istihdam edilmektedir. Bu çerçevede kadın işi /erkek işi biçimindeki cinsiyetçi meslek ayrımları hala karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılık yapmama ilkesi ve eşitliğin teşviki 1919 kuruluş yılından beri Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO- International Labour Organization) de temel kaynaklarından birini oluşturmaktadır (ILO 2007). Bu konuda Gelegen'de (2001) tarım

ve hizmet sektörlerinin kadınların en çok istihdam edildiği alanlar olduğunu işaret etmektedir. Kadınların sanayi sektörü içerisinde daha çok tekstil gibi "emek- yoğun" iş kollarında işe alınmaları da yine "kadına uygun iş" ve ucuz iş gücü bağlamında ele alınmaktadır.

Bununla birlikte bir işyerinde aynı işi yapan erkeklerin de kendi aralarında ücret eşitsizliğine uğradıklarına rastlamaktayız. Bu bakımdan ücret politikaları belirlenirken cinsiyet ayrımının ortaya çıkıp çıkmadığı durumlar araştırmamız açısından önemli bir ayrım noktası olarak ele alınacaktır.

1.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu çalışmada, 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar çerçevesinde ücret politikalarına bakılarak tekstil sektöründe çalışan kadınların cinsiyet temelli yaşadıkları eşitsizlikler ve ücret eşitsizlikleri ile bunlara bağlı olarak yaşadıkları sorunları incelenmiştir.

Bu tez ücret eşitsizliğinin tekstil sektöründe nasıl yaşandığını, kadınların cinsiyet ayrımcılığına ve ücret eşitsizliğine bağlı olarak ne gibi sorunlar yaşadığını ortaya çıkarmayı istemektedir. Bununla birlikte kadın işçilerin yaşadıkları sorunların hangi unsurlardan kaynaklandığını araştırmaktadır. Bu sorunların giderilmesi için öneriler yapmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda araştırmamızın yöntemi, evreni ve çalışılan alan hakkında detaylı bilgiler açıklanacaktır. İkinci bölümde 1980 sonrası ücret politikaları ele alınacaktır. Ülkemizde ithal ikameci politikadan günümüz neoliberal politikalarına uzanan süreçte ücret politikalarının neler olduğu ve nasıl belirlendiği değerlendirilecektir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet ve cinsiyet eşitsizliği olarak ortaya çıkan ücret eşitsizliği literatür incelenerek tartışılacaktır. Tezin ana veri kaynağını 2021 yılının Nisan ve Ağustos ayları arasında İstanbul'un Avrupa ve Anadolu yakalarındaki emekçi semtlerinde 29 kadın ve 5 erkek ile yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler ve gözlemler oluşturacaktır. Üçüncü bölümde ise cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği temelinde tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin yaşadıkları sorunlar sahadan elde edilen bulgular kapsamında ele alınacaktır. Burada yapılan görüşmelerin sonuçları incelenecek ve bu sonuçlara göre araştırmamızda elde edilen veriler söylem analizi yöntemiyle detaylı bir şekilde analiz edilecektir. Tekstil işçisi

kadınların yaşadıkları sorunlar cinsiyet eşitsizliği temelinde çalışma koşulları dikkate alınarak ücrete etki eden faktörler bakımından incelenecektir.

Bu tez çalışmasının araştırma sahası İstanbul'dur. İstanbul'un Anadolu Yakasında Tuzla, Sarıgazi, Ümraniye, Avrupa Yakasında ise Esenyurt, Bağcılar, Sefaköy semtlerindeki tekstil atölyelerinde 2021 yılının Nisan ve Ağustos ayları arasında toplam 34 kişi ile yüz yüze ve çevrimiçi görüşmeler yapılmıştır. Ağırlıklı olarak kadın tekstil işçileri ile görüşülmüştür. Bunun yanı sıra erkek işçiler ve işletme sahipleriyle de tekstil sektörünün çalışma koşulları ve ücretlerle ilgili daha fazla veriye sahip olmak amacıyla görüşme sağlanmıştır. Katılımcılar ağırlıklı olarak makinede çalışan işçilerden oluşurken aralarında stilist/ modelist ve muhasebeci de yer almaktadır.

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliğine bağlı olarak kadın işçilerin ortaya çıkan sorunları ele alınırken Türkiye'deki ücret politikaları, sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışma durumları ve özellikle tekstil sektörünün özgün koşulları da incelenmiştir.

Araştırma yapılan işyerlerinde göçmen işçilerin de olduğu gözlemlenmiştir. Ancak göçmen işçilerin çalışma koşullarını belirleyen ve etkileyen başka etkenler ve sorunlar da olabileceğinden araştırmamıza dâhil edilmemiştir. Göçmen işçilerin çalışma koşulları ve zorlukları ayrıca ele alınması gereken çok önemli bir araştırma konusudur.

Bu çalışmada araştırma yöntemlerinden yüz yüze görüşmeyi temel aldık ama gözlem ve istatistiklerden de faydalandık.

1.2. Tezin Önemi

Çalışma yaşamı insan hayatının büyük bir kısmının geçtiği bir alandır. Bu bakımdan birey ve toplum için şekillendirici bir alan olarak karşımıza çıkar. Bununla birlikte çalışma yaşamı işyerlerinde İşçi Sağlığı İş Güvenliği (İSİG) önlemlerinin ihmal edilmesi veya iş kazaları sonucu oluşan işçi ölümleri, meslek hastalıkları, uzun çalışma saatleri, işyerinde taciz ve şiddet, mobbing, angarya, sınıf mücadeleleri ile kazanılan ve yasalarla belirlenen hakların gaspı, ücretlerin geciktirilmesi, sigorta yoksunluğu ve güvencesizlik gibi pek çok başlıkta sorun barındırmaktadır. Neoliberalizm ile birlikte 1980'li yıllardan bugünlere sermaye ile işçi sınıfı arasındaki tüm çelişkiler ve çatışmalar işçiler aleyhine dönmüştür. Tüm bu sorunsallar içerisinde ücret konusu işçi sınıfının kırmızı çizgisi gibidir. Yeri geldiğinde sigortasız bile çalışılır ancak ücretlerin düşük olması işsizlik olgusunun çok

yüksek olduğu dönemlerde dâhil bir işin tercih edilmemesindeki en önemli unsur olabilmektedir. Bu konuda Ergül (2006) ücret, işçinin işe başlama nedeni olduğu gibi aynı zamanda işe devam etmesinin nedenini de oluşturur. Bununla birlikte işçi yüksek ücret aldığında toplum içinde sosyal statü ve saygınlığını da arttırır demektedir. Görüldüğü üzere işçi için ücret pek çok bakımdan yaşamsaldır ve çalışma barışını sağlayan tüm diğer unsurlar ise neredeyse hep ücretten sonra gelir (2006: 94).

Ücret tüm çalışanlar için bu kadar önemliyken erkekler ile kadınlar arasında ücret farklılıkları olması da önemli bir eşitsizlik yaratmaktadır. Bu bakımdan büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bir sektör olan tekstilde ücret eşitsizliğinin olup olmadığı, nasıl yaşandığı ve işçilerin yaşamına nasıl etkide bulunduğu konusu son derece önemli bir yerde durmaktadır.

Tekstil sektörü DİSK Tekstil Sendikası'nın aktarımlarına göre coğrafyamızda tarihsel olarak en eski sanayi kollarından birisidir. Anadolu'da tekstil dokumacılığının tarihi Hitit ve Asur medeniyetlerine kadar geriye gitmektedir. Selçuklu ve Osmanlılar Döneminde de pamuklu ve ipekli dokuma başat ticaret alanıdır.

Tekstil sektörü yarattığı istihdam, elde ettiği yatırımlar ve yüksek oranda ihracatı ile Türkiye'nin lokomotif olabilecek en önemli sektörlerinden birisi olarak karşımıza çıkıyor. Öyle ki 254 milyar doları bulan dünya tekstil ihracatında %4,33'lük bir pay sahibidir. Türkiye küresel tekstil pazarı açısından üst sıralarda yer almaktadır. Özellikle hammadde ve pazara yakınlık gibi konumları sayesinde küresel pazarda önemli bir yerde durmaktadır (Uyanık ve Çelikel, 2019: 32).

Daha önce ağır iş kolları içerisinde yer alan tekstil sektörü Çalışma Bakanlığı'nın 25 Kasım 2009 tarihli "tehlikeli iş kolları"nı belirleyen tebliği ile bu sınıftan çıkarılmıştır.

Tekstil ve giyim sektörü büyük çoğunlukla kadın işi olarak görülmekte ve istihdamın büyük çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında özellikle neoliberalizm ile birlikte tekstilin daha çok üçüncü dünya ülkeleri diye sınıflandırılan gelişmekte olan ülkelere kaydırılmış olmasıdır. Bu ülkelerde ucuz işgücü temel kıstastır ve kadınlar ucuz işgücü olarak görülmektedir. Bir diğer sebebi ise biçki/ dikiş ve bir nevi terzilik gibi olması bakımından toplumsal cinsiyet rollerine uygun görülmesi etkili olmuştur. Büyük oranda kadın işi olarak algılanmasına rağmen kadınların aleyhine ücret eşitsizliğinin yaşanıp yaşanmadığı, ücretlerin nasıl belirlendiği ve buna bağlı olarak yaşadıkları sorunların incelenmesi, yaşamın her alanında kadın emeğinin

değerinin tayin edilebilmesi açısından önemli olacaktır. Bu amaçla, araştırma sonuçları ve bulgular derinlemesine analiz edilerek tezin bu konudaki literatüre katkı sunması istenmektedir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma 2021 yılında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. 15 Nisan ile 30 Ağustos tarihleri arasında İstanbul'da tekstil sektöründe çalışanlarla yapılan nitel araştırma yaklaşımlarından derinlemesine görüşmeler ve gözlemler bu çalışmanın temel kaynağını oluşturmaktadır. Bu araştırma tekstil işçisi kadınların çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliği temelinde yaşadıkları sorunlarını incelenmek için yapılmıştır.

Niteliksel araştırma; araştırılan sosyal konunun katılımcıların kendi ifade ve anlatımlarından elde edilen bir araştırma özelliği taşır. İncelenen bireylerin ya da sosyal olayların, davranışların, sosyal süreçlerin insanlar tarafından algılanan ve yeniden yorumlanan bir resmini ortaya çıkarır (Kümbetoğlu, 2005: 38).

Nitel yaklaşımlarda toplumsal gerçeklik kültürel anlamlar ortaya çıkartır. Birbiriyle etkileşim halindeki olaylar ve süreçlerle ilgilenilir. Gerçekçi olmak nitel araştırmaların en önemli kriteridir. Kuram ve veriler bir arada ele alınır. Az sayıda olay ve özne bulunur. Araştırmacı etkileşim içindedir. Nitel araştırmacı aynı anda verileri hem toplar, hem değerlendirir hem de yorumlamasını yapar. Bu üç süreç içerisinde gider gelir (Neuman, 2013: 21).

Niteliksel araştırma yaklaşımlarından derinlemesine görüşme; az sayıda kişiden etraflı bilgi sağlayabilmek amacıyla, kişilerin düşüncelerini, fikirlerini ve deneyimlerini öne çıkarmak için yapılır. Anlam ve yorumlamanın öneminden yola çıkılarak görüşmeciye kendini rahat ifade edebileceği ortam sağlanarak yüz yüze sorular sorma biçiminde gerçekleştirilir (Kümbetoğlu, 2005:81). Araştırmamızda konunun öznesi olan tekstil işçisi kadınlarla yüz yüze görüşmeler verilerin doğrudan edinilmesini sağlamak bakımından önemliydi. Bu sayede konuya dair kendi deneyim, düşünce ve fikirlerini inceleyebildik. Görüşmeciler de konuya dair kendi yorumlarını paylaşabilme fırsatı buldular. Bu sektörde bu tip araştırmaların özellikle öznel deneyimlerin ortaya çıkması bakımından önemi büyüktür. Derinlemesine görüşmeleri işçilerin bizzat sorunları

yaşadıkları işyerlerinde yapmış olmak da araştırmanının konusunu ve özünü daha net bir şekilde kavramımızı sağladı.

Gözlem sosyolojik alan araştırmalarında sıkça başvurulan bir tekniktir. Araştırmacı etkisinin en fazla önem kazandığı veri oluşturma tekniğidir. Gözlem de araştırmacı araştırma sorunu ile ilgili gerçeklikte ortaya çıkanları kendi gözlemleri ile anlamaya çalışmaktadır. Gözlemcinin incelenen grubun hayatına dâhil olması ve paylaşması biçiminde gerçekleşir (Kümbetoğlu, 2005:126). Ben de bu çalışma sırasında gittiğimiz tekstil atölyelerinin hemen her bölümünü görmeye özen gösterdim. Özellikle işçilerin mola saatlerinde bir arada durdukları bölümlerde, çay ocağında, ortak alanlarda, boyahane ve kesim bölümlerinde bulundum. Buralarda işçilerin çalışma koşullarına etki eden unsurları inceledim. Özellikle işçi sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratan etkenlerin olduğunu gözlemledim. Molalarda birlikte zaman geçirilen ortak alanların darlığı ve azlığı işçilerin söylemleri ve gözlemlerimizle birebir uyuşmaktadır. İşçiler için önemli bir unsur olan dinlenme saatlerinde yeteri kadar nefes alma olanağı sağlamayan bu mola yerlerinin azlığı ve hijyenden yoksun olması önemli bir sorun olarak not edilmiştir. Yine makinelerin bulunduğu üretim alanlarında ve tuvaletlerde yeterli hijyenin sağlanmadığı gözlemlenmiştir (Bkz: Fotoğraf 11). Bu durum işçilerin ifadelerinden öğrendiğimize göre çoğu işletmede temizlik için ayrı bir çalışan istihdam etmek yerine işyerinin gün sonu işçilere temizletilmesinden kaynaklanmaktadır. Zaten gün boyu yeteri kadar dinlenemeden çalışan işçilerden bir de temizlik beklemek iş yasasına ve insan haklarına karşı da bir ihlaldir.

Derinlemesine görüşmelerin yanı sıra gözlemler gerçekleştirmem kadın işçilerin değinmedikleri bazı detayları da fark etmeme olanak sağladı. Örneğin atölyelerin büyük bir çoğunluğunun eski binalarda olması, buralarda depreme dayanıklı olmayan çatlak kolonların yer alması gibi durumların da aslında işçilerin can güvenliğine tehdit oluşturabileceğini gözlemledim (Bkz: Fotoğraf 5).

Bir başka örnekte ise pandemi koşullarından kaynaklı çevrimiçi platformlarda gerçekleştirdiğim görüşmelerde kadınlar evde olmalarının avantajıyla görüşmelere daha fazla zaman ayırabilmişlerdir. Bu sürelerde kadınlar toplantı halinde olmalarına rağmen hane içi işlerin kadınlara yüklenmesi sebebiyle sık sık çocuklar ve eşleri tarafından türlü sebeplerle bölünmek zorunda kalmışlardır.

Bu tez zamanlama olarak 2019 Aralık ayından itibaren Çin'in Wuhan kentinden başlayarak tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan koranavirüs (Covid-19) pandemisinin henüz bilinmezliklerle dolu sürecinin yaşandığı bir dönemde yazılmıştır. Tıbbın ve bilimin salgına ilişkin araştırmalarının ve mücadele yöntemlerinin henüz geliştirildiği günlerde gerçekleştirilen bu araştırmada tekstil işçisi kadınların çalışma ortamlarında ve çalışma süreleri boyunca salgından nasıl etkilendikleri ve pandeminin çalışma yaşamına nasıl etkide bulunduğu da sorulmuştur. Salgının ilk günlerinden itibaren en çok tesir altında kalanlar işçiler olmuştur. Özellikle "Evde kal" sürecinde çalışmama ya da evden çalışma imkânı bulan ve bu süreci görece daha konforlu geçirebilen kesimlere göre işçiler salgının yarattığı olumsuz sonuçlarla ilk karşılaşan kesim olmuşlardır ve tüm dünyada bu süreçteki dezavantajlı grupların içinde sayılmaktadırlar. Türkiye'de 11 Mart'ta duyurulan ilk vakanın ardından 12 Mart 2020 tarihinde kısıtlamalar başlamıştır. Bu tarihten itibaren de kısıtlamaların kapsamı kademeleri bir şekilde arttırılmıştır. Bu dönemde işçiler dezavantajlı grupların içerisinde yer alarak sokağa çıkma kısıtlamalardan muaf ilan edilmiştir. İşyerlerine toplu taşıma ile ya da kalabalık işçi servislerinde gitmek zorunda kalarak hastalığa yakalanma riskleri artmıştır. Ulaşımda yaşadıkları zorluklar da çalışma düzenlerinde aksamalara sebep olmuştur. Ulaşımın yetersizliği sebebiyle işyerlerine geç ulaşan işçiler üstelik bu sebepten maaş kesintilerine bile uğramışlardır.

Covid- 19 pandemisi hem dünyada hem de Türkiye'de siyasi ve ekonomik krizlerin iç içe yaşandığı bir konjonktürde ortaya çıkmıştır. Bu süreçte toplum ve canlıların yaşamı üzerinde olumsuz etkiler bırakan doğal felaket sayılabilecek iklim olaylarından, 2008 ekonomik kriziyle günümüzde kronik hale gelen yoksullaşmaya kadar pek çok konuda insanlık önemli sınavlardan geçmektedir. Bütün bunların üstüne gelen Covid-19 pandemisi tüm dünyada ve ülkemizde bir sağlık krizine yol açmıştır. Milyonlarca insan hayatlarını kaybetmiştir. Sağlık sistemleri ve hastanelerin kapasiteleri yetersiz hale gelmiştir. Tezin yazıldığı bu tarihe kadar Dünyada bu hastalıktan ölen sayısı 4 milyonu aşmıştır. 180 milyondan fazla kişi de hastalığa yakalanmıştır. Türkiye, Amerika'nın Sesi sitesinin haberine göre bugüne kadar açıklanan resmi verilere göre dünyada en çok Koronavirüs vakası görülen 6'ncı ülke durumundadır. Türkiye'de Covid- 19'a yakalanan kişi sayısı 5,5 milyona yaklaşırken 50 bine yakın kişi de salgın nedeniyle hayatını kaybetmiştir (Corona Virüsünden Ölenlerin Sayısı 4 Milyonu Aştı, 2021).

Pandeminin araştırmamız üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olmuştur. Alan çalışmasında gerçekleştirdiğimiz yüz yüze görüşmelerde ve gözlem yaptığımız mola ve mesai saatleri içerisinde maske, sosyal mesafe ve temizlik kurallarının yeteri kadar önemsenmediği durumlarla karşılaştık. Bu durum, bu süreçte başta işçilerin sonra bizlerin hastalığa yakalanma riskini arttıran önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Başka bir örnek olarak kantin ve dinlenme bölümlerinde aynı masada sigara içen ve karşılıklı maskesiz sohbet eden işçiler olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum işçilerin salgın gerçeğini yeterince önemsememeleri ile ilgiliydi. Kendi ifadeleriyle pandemi şöyle bir yanda dursun "yoksullukla, geçinme derdiyle çalışma koşullarının zorluklarıyla, başları daha büyük dertteydi"(K23).

Yine pandemi ve sokak kısıtlamaları sebebiyle yüz yüze görüşmelerimizin küçük bir kısmını Zoom, whatsapp ve vb. internet ağları üzerinden yapmak zorunda kaldık. Zoom ve internet kaynaklı sosyal paylaşım platformları pandemiden dolayı yüz yüze iletişimin kesintiye uğradığı zor zamanlarda kurtarıcı gibi görüldü ve değerlendirildi. Yüz yüze görüşme sağlanamayan durumlarda önemli bir sosyal iletişim işlevi gördü. Ancak gözlemi sınırlandırması bakımından da bir olumsuzluk doğurduğunu söyleyebiliriz. Alan çalışmasını pandemiye rağmen çoğunlukla işyerlerinde yüz yüze olarak gerçekleştirmiş olsak da çevrimiçi görüşmeler yapmış olmamız da farklı bazı gözlemler yapmamıza olanak sağladı. İşçi sınıfının bu platformları kullanma ile ilgili bilgi eksiklikleri ve önyargıları olduğu gözlemlendi. Bunun sonucu olarak görüşmelerin sürdürülmesi ile ilgili teknik konularda zorluklarla karşılaşıldı. Bir kısım katılımcı ise örgün eğitimin çevrimiçi platformlarda gerçekleşmesi sebebiyle kendi çocuklarının eğitimlerini sağlarken edindikleri deneyim sayesinde bu duruma daha hızlı adapte olmuşlardı. Yüz yüze gerçekleştirilen görüşmelerde daha çok gözlem sağlamamız mümkün olmuşken, çevrimiçi buluşmalarda ise işçilerin mesaiye ya da eve yetişme sorunları ortadan kalktığı için görüşmelere daha fazla zaman ayırması ve daha fazla veri paylaşması ise olumlu bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma konusu tekstilde çalışan kadın işçilerin yaşadıkları sorunlarla ilgilidir. Çalışma koşulları, çalışma biçimleri, uğradıkları toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ücret eşitsizlikleri ile bunların sebepleri araştırılarak bu konudaki literatüre katkıda bulunmak

ve kadınlar için daha adil bir çalışma ortamının sağlanmasına da katkı sunulmak istenmiştir. Özellikle 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlayan neoliberal politikalar ile ücret politikalarının neler olduğu ve nasıl belirlendiği ile bu politikaların ve cinsiyet eşitsizliklerinin kadınların çalışma yaşantılarına ve ücretlerine nasıl yansıdığı ortaya çıkarılmak istenmiştir. Bu tez çalışması ile tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin çalışma ve günlük yaşamlarına ilişkin detaylı bilgiler elde edilmiş ve cinsiyet temelli yaşadıkları ayrımcılıklar analiz edilerek cinsiyet eşitliği ve ücret adaleti sağlanması için önerilerde bulunulmuştur.

2.2. Araştırmanın Problemi

Bu tez çalışmasının başat problemi tekstilde çalışan kadın işçilerin çalışma koşullarını, ücret politikalarını ve işyerinde karşılaştıkları sorunları cinsiyet temelli bir yaklaşımla incelemektedir. Kadın oldukları için uğradıkları çalışma zorlukları ve ayrımcılıkları toplumsal cinsiyet perspektifiyle araştırarak cinsiyet eşitsizliğinin yol açtığı sorunları ve sonuçları ortaya çıkarmaktır.

2.3. Araştırma Soruları

Araştırma soruları belirlenirken kadın işçilerin uğradıkları eşitsizliklerin neler olduğu ve nelerden kaynaklandığının ortaya çıkarılması amaçlanmış ve bunların giderilmesi için çözüm önerileri yapılmak istenmiştir. Bu bağlamda çalışma koşullarını kapsayan sorular sorulmuştur. Nasıl bir ortamda kaç saat çalıştıklarından, iş bölümündeki cinsiyet dağılımına, ücret farklılıklarından, işçi sağlığı iş güvenliğine kadar pek çok başlıkta kadın işçilerin çalışma koşulları ile ilgili veriler toplanması amaçlanmıştır.

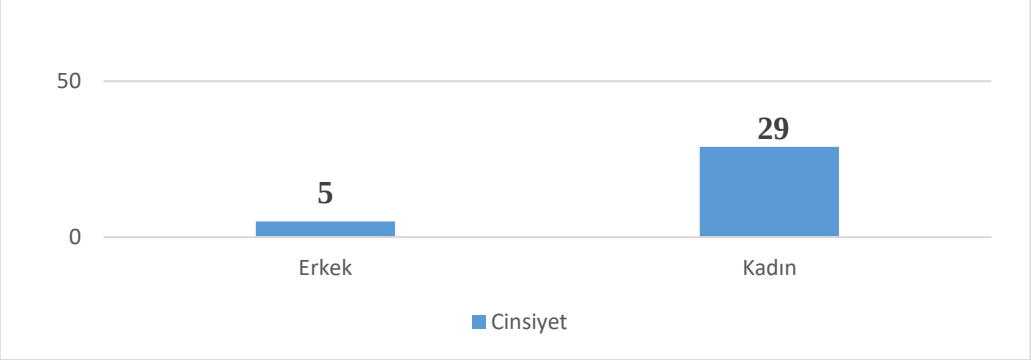
Derinlemesine görüşmelerde işçilerin kendilerini özgürce ifade edebilmeleri ve rahat bir ortamda sorulara cevap vermeleri hedeflenmiştir. Sorularımıza ek olarak bizim sınırlılıklarımızı da aşmak için ve sahaya ilişkin daha fazla veri elde etmek adına açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu bağlamda görüşmelerimizde yer alan temel araştırma başlıkları ve tezin özünü belirleyen temel araştırma sorularımızdan bazıları aşağıdaki gibidir. Araştırmanın genel sorularını tezin sonundaki ekler bölümünde ek.3'de bulabilirsiniz.

- Demografik Sorular
- Günlük Yaşam ile ilgili sorular
- Çalışma koşulları ile ilgili sorular
- Eşitlik (Cinsiyet eşitsizlikleri ve ücrete yansıyan boyutları)
- İşçi Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili sorular
- İşyerindeki İlişkiler
- Genel Düşünceler

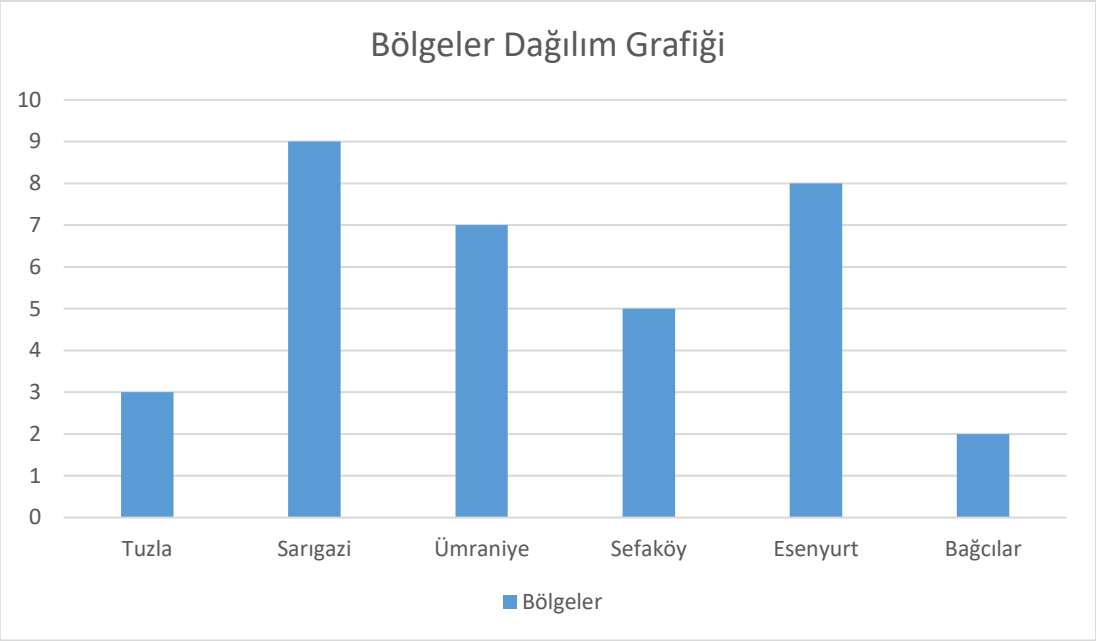
1- Tekstil sektörünün olumlu/olumsuz yanları nelerdir?
2- Verilen işler yönünden erkek işçilerle aranızda bir ayrım yapıldığını düşünüyor musunuz? Mesela kolay iş, zor iş gibi. Bu durum ücrete nasıl yansıyor?
3- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerinde önlemler alınıyor mu?
4- Türkiye'deki ücret politikalarını genel olarak nasıl görüyorsunuz?

2.4. Katılımcılar

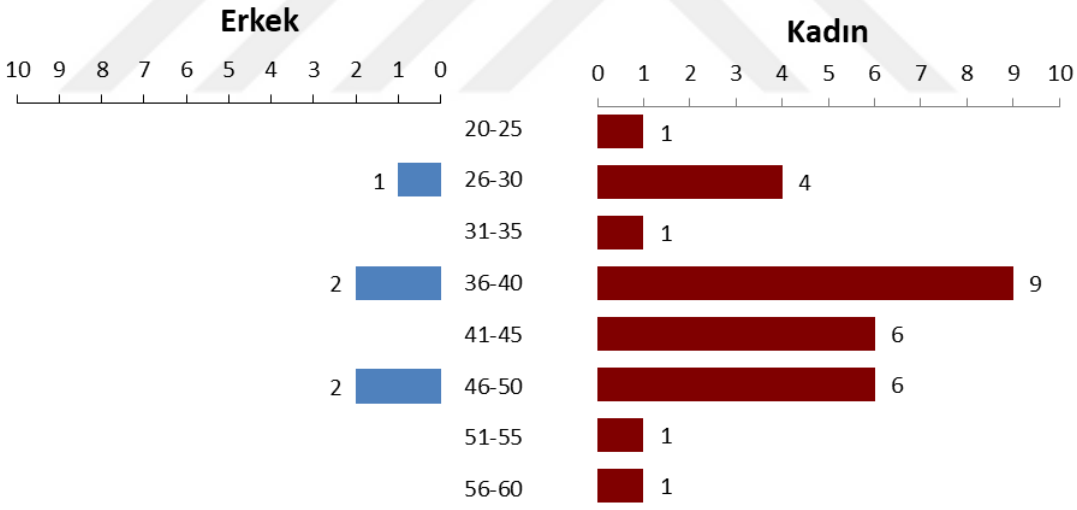
Araştırma evrenini İstanbul'da ikamet eden tekstil işçisi kadın, erkek ve işletme sahiplerinden oluşan toplam 34 kişilik bir grup oluşturmaktadır. 27 kadın işçi, dördü erkek işçi ve ikisi kadın biri erkek üç işletme sahibi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmaya katılan bireyler gönüllü olarak çalışmamıza katılmışlardır. Katılımcılara ait cinsiyet, bölge ve yaş dağılımını gösteren grafikler aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Cinsiyet dağılım grafiği



Şekil 2. Bölgeler dağılım grafiği



Şekil 3. Yaş dağılım grafiği

Katılımcılar belirlenirken kadın işçilerin yanı sıra araştırmaya farklı bakış açıları ve gözlemleri de dâhil etmek amacıyla erkek işçiler ve işyeri sahiplerinin de katılımcı olmaları sağlanmıştır.

Katılımcılara sosyal çevremizden oluşan tek tek bireyler aracılığıyla ulaştık. Çalışmaya başlarken ilk yola çıktığımız (K11) katılımcı İstanbul'a erken yaşlarda evlenerek göçmüş

ve gelir gelmez çalışma hayatına dâhil olmuş bir kadın işçi. Şimdilerde 25 yaşında bir oğlu olan genç bir anne. Çoğu gibi o da genç yaşta evlendirilmiş, "çocuklarıyla birlikte büyümüş" kadınlardan bir tanesi. Kendisini bildi bileli tekstil sektöründe çalışan (K.11.K) çalışmamıza ve tekstilde çalışan kadınların çalışma koşullarının iyileşmesine katkı sunmak amacıyla bu sektörde çalışan başka atölyelerden işçilerle tanışmamıza da olanak yaratmıştır. Her yeni katılımcı başka tekstil atölyelerinden kadınlara ulaşmamı sağladı. Böylece kartopu metoduyla bu araştırma için gerekli ölçeklerde ve özelliklerdeki işyerlerinden katılımcılara ulaşmış oldum. Görüşmelerde benzer cevaplar almaya başladıktan sonra yüz yüze görüşmelerin yeterli olduğuna karar verip görüşmeleri sonlandırdım.

Seçtiğimiz gruplar İstanbul'un emekçi semtlerinde halen çalışmaktadırlar ya da geçmiş yıllarda çalışmışlardır. Tekstil sektörü genellikle merdiven altı diye tabir edilen, kayıt dışı ve sigortasız işçi çalıştıran küçük ölçekli işyerleri ile sosyal güvencesi bulunan ve işçilerin kısmen sendikalı olduğu daha orta ölçekli işyerlerinden oluşmaktadır. Tekstil hazır giyim, deri ve ayakkabıyı da bünyesinde barındıran Türkiye'nin ekonomisinde önemli bir yer tutan geniş bir iş sahasıdır. Bu tez çalışmasında bu geniş sahada araştırmanın niteliğini artırmak ve tekstil sektörünü iyi yansıtabilmek için bütün işçi profillerinden bireylerle görüşmelerin sağlanmasına özen gösterilmiştir.

Katılımcıların çoğunluğunu evli ve çocuk sahibi, yaş ortalaması 40 olan kadın işçiler oluşturmaktadır. Evli ve çocuk sahibi olmayan genç kadınlar da katılımcılar arasında gönüllü olarak yer almışlardır. Erkek işçilerin yaş grubu da yine gençtir. İşyeri sahiplerinin ikisi kadın, biri erkektir.

Araştırmanın yapıldığı bölgelerdeki demografik yapıda katılımcılar benzer özellikler taşımaktadırlar. Örneğin Sarıgazi bölgesindeki katılımcılar çoğunlukla Tokatlı idi. Kırdan kente göç dalgasının başlamasıyla özellikle 1980'li yıllardan sonra bu bölgeye yerleşen emekçi kesimler yalnız kalmamak ve kendi içlerinde dayanışmayı geliştirmek için hemşerilerinin de önünü açarak aynı semte yerleşmelerine ve bu bölgede çoğunluk oluşturmalarına vesile olmuşlardır. Böylelikle kendi içlerinde hem sınıf dayanışması hem de hemşeri dayanışması göstermişlerdir. Bununla birlikte gittiğimiz işyerlerinde Türkiye'nin farklı coğrafi bölge ve illerinden göçerek gelmiş katılımcılarla da yüz yüze görüşme yapma fırsatı bulunmuştur.

Görüşmelerin başında katılımcılara araştırma hakkında genel bilgiler verilerek tamamen gönüllülük esasına dayandığı ve diledikleri takdirde ve istedikleri anda araştırmadan çekilebilecekleri paylaşılmıştır. Görüşmelerden önce etik kurul onayları alınmış ve görüşmeciler ile görüşmeci onam formları paylaşılmıştır.

2.5. Veri Toplama

Veri toplama çoğunluğu işçilerin kendi iş yerlerinde ve mola saatlerinde olmak üzere yüz yüze görüşmeler ve gözlem yoluyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yapılırken ses kayıt cihazı izin almak koşuluyla kullanılmıştır. Ayrıca çalışma koşullarını yansıtan ve belgeleyen fotoğraflar çekilerek yapılan gözlemler güçlendirilmiştir.

Görüşmeler İstanbul'un emekçi semtleri olarak bilinen Anadolu yakasında Tuzla, Sarıgazi, Ümraniye ilçeleri ile Avrupa yakasında yer alan Sefaköy, Bağcılar ve Esenyurt bölgelerinde yapılmıştır. Bölgeler seçilirken daha küçük ölçekli atölyeler ile daha büyük ölçekli fabrikalar olması önemsenmiştir. Sendikalı, sigortalı daha güvenceli yerlerden merdiven altı diye tabir edilen, güvencesiz koşullara sahip işyerlerine kadar farklı çalışma koşullarına sahip işçilerle görüşme sağlayabilmenin verilerin yelpazesini genişletmek açısından önemli olduğu düşünüldü.

Görüşmeleri katılımcıların işyerlerinde ve çoğunluğunu işçilerin mola saatlerinde gerçekleştirdik. İşçilerin çalışma koşullarını doğrudan gözlemleyebilmek için görüşmelerin buralarda yapılması bilhassa tercih edilmiştir. Ancak bazı görüşmeleri işten çıkarılma kaygısı ağır basan ve işveren baskısının daha fazla olduğu işletmelerde işçiler kendilerini rahatça ifade edemeyecekleri için mesai bitiminde işyeri yakınındaki kafelerde yapmayı tercih ettik.

Görüşmelerde ses kayıt cihazı kullandık, not aldık. Görüşmelerimizi ve aldığımız notları sonradan çözümleyerek verileri oluşturduk. Görüşmeler en uzun 1 saat, en kısa 30 dakika kadar sürmüştür. İşyerlerinde çalışma düzenini bozmayacak şekilde işyerlerinin farklı bölümlerini gezerek gözlemler gerçekleştirdik. Buralarda yaptığımız gözlemlerin notlarını aldık ve fotoğraflar çektik. Tüm bu alan faaliyetleri gözlemlerimizi de kuvvetlendirmiştir.

Ayrıca tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına Covid-19 pandemisi sebebiyle yüz yüze görüşmeye olanak olmadığı durumlarda Zoom vb. platformlarda görüntülü çevrimiçi görüşmeler gerçekleştirilerek veriler toplanmıştır.

2.6. Veri Analizi

Niteliksel araştırmalarda elde edilen veriler 3 ayrı başlıkta toplanmaktadır:

Birincisi çevresel veriler araştırmanın sosyal, kültürel, psikolojik, demografik ve fiziksel özellikleri ile ilgilidir. İkincisi süreçle ilgili veriler, araştırma boyunca ortaya çıkan olaylar, ilişkiler, pratikler ve bunların araştırmaya olan etkileri. Sonuncusu da algılarla ilgili olan veriler, araştırma grubu ile ilgili ya da grubun süreç hakkındaki görüşlerine ilişkin verilerdir (Kümbetoğlu, 2005: 43).

Araştırmada bu perspektiften yola çıkarak verileri analiz ederken demografik verileri, günlük yaşantıları ve çalışma sürelerini kapsayan verileri ve katılımcı grupların görüşlerini kapsayan verileri ayrı ayrı ele aldım.

Veriler analiz edilirken söylem analizi yöntemi kullanılmıştır. Kuşkusuz birbirinden farklı konularda yaşanmış olan sorunları çözümlemek ve kavramların söylemsel anlamlarını bulabilmek için Foucaultcu söylem analizine başvurmak en iyi yollardan birisi olmaktadır. Foucault' ya göre söylemin üretimi, her toplumda hem denetlenmiş, hem ayıklanmış, hem de örgütlenmiş ve yeniden paylaştırılmıştır (1987: 23). Söylem analizi sosyal bilimlerde son yıllarda oldukça fazla tercih edilen bir metodolojidir. Söylem analizinde genel olanla değil, söylem pasajlarının ayrıntısıyla ilgilenilir (Oğuz, 2008: 56). "Söylem analizi konuşma ve metinler aracılığıyla oluşan anlamlar ile ilgilenen geniş kapsamlı sosyal ve kültürel araştırmalar için kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir" (Çelik ve Ekşi, 2013: 99).

Veri analizini gerçekleştirirken ortak söylemlerden yola çıkarak ortak dokuyu tasvir etmeye çalıştım. İşyerlerinin ve işçilerin çalışma koşullarının farklılıklarına da baktım istisnai durumları da not ettim ancak genelin duygusuyla ilgilendim.

Bu çalışmada kodlama yöntemi kullanıldı. Kodlamalardan çıkan anahtar kelimeler seçildi. Tezin kuramsal yaklaşımı neoliberalizmin teorisinden, patriyarka kuramından ve klasik sosyolojik kuramlardan yansıtıldı.

Bu bölümde araştırmamızın yöntemine dair detaylı bilgileri paylaştık. Bundan sonraki bölümde Türkiye'de özellikle 1980'li yıllardan sonra uygulanan ücret politikaları ve neoliberal ekonominin işçilerin çalışma ve günlük yaşamlarına olan etkisini ele alan bir literatür taraması yapılmıştır. Bununla birlikte kadın işçilerin çalışma yaşamlarındaki sorunları ele alındığı için toplumsal cinsiyet ve cinsiyet temelli eşitsizliklere dair literatür taraması gerçekleştirilmiştir.

2.7. Tezin Sınırlılıkları

Yapılan araştırma öncelikle İstanbul ili içerisinde 5 bölgede 6 fabrika/ tekstil atölyesinde görüşülen 34 katılımcı ile sınırlıdır. Bu bakımdan bu araştırma benzer gruplar için yapılacak karşılaştırmalar ve değerlendirmelerle aynı sonuçları vermeyebilir.

Ancak elde edilen veriler sorunların görünür olmasında, bulgular ise bu alanda çalışan kadın işçilerin sorunlarına çözüm önerileri geliştirmesi bakımından önemli bir sonuçlar açığa çıkarmaktadır.

Araştırmanın sonuçları katılımcıların görüşme esnasında verdikleri cevaplar ile sınırlı olmaktadır. Aynı zamanda bu tez nitel araştırmaların sınırlılıklarını da taşımaktadır. Özellikle nitel araştırmalarda araştırmacılar katılımcıların verdikleri cevapları anlama, çözümleme, analiz etme konusunda sınırlılık taşıyabilmektedir. Bu araştırma yürütüldüğü tarihlerde ve mekânlarda katılımcıların sınırlılıklarını barındırmaktadır.

3. LİTERATÜR TARAMA

3.1. Türkiye'de 1980 Sonrası Ücret Politikaları

Bu bölümde, ülkemizde 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanan neoliberal ekonominin yön verdiği ücret politikaları ve bunlarla ilgili temel kavramlar incelenmiştir. Ayrıca araştırmada kadın işçilerin sorunları incelendiği için toplumsal cinsiyet ve cinsiyet eşitsizliğine bağlı ücret eşitsizliği de kavramsal olarak ele alınmıştır. Cinsiyet eşitsizliğinin ve ücret eşitsizliklerinin tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin çalışma koşullarına yansıyan boyutlarını içeren bir literatür taraması yapılmıştır.

3.1.1. Ücret İle İlgili Temel Kavramlar

Ücret konusu toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren önemli bir konudur. Sosyal tabakalaşma, gelir adaletsizliği, ücret farklılıkları gibi sosyolojik olguların yol açtığı sorunlar tüm toplumu etkileme gücüne sahiptir. Toplumda gelir adaletinin sağlanması, işçi sınıfının insana yakışır iş tanımına uygun koşullarda ve ücretlerle çalışmasının sağlanması eşitsizliklerin giderilmesi bakımından son derece önemli hususlardır. Ücret konusu ülkeye hâkim olan siyasi ortam, ekonomik gelişmeler, uygulanan ekonomik politikalar gibi farklı değişkenlerden etkilenmektedir. Bunlarla birlikte cinsiyet ayrımcı uygulamalar, işin güvenceli olup olmaması ve sendikalaşma gibi unsurlar da ücretin belirlenmesinde önemli başlıklardır.

3.1.1.1. Ücretin Tanımı

Ücret salt ekonomik bir kavram değildir. Ekonomik açıdan ele alındığında mal ve hizmet üretebilmek için gerekli olan emeğin karşılığıdır. Sosyal siyaset açısından ele alındığında ise çalışanların geçimlerin sağlama aracı olarak tanımlanmaktadır (Ataoğlu, 1998: 3). Bir diğer tanıma göre üretim faktörlerinden birisi olan ücret, emek unsurunun üretimden edindiği kazançtır. Ücret; işçilerin yaşam standartlarını belirtmesi bakımından önemli olduğu gibi işverenler açısından da maliyet unsuru olarak değerlendirilmektedir. Ücretlerin belirlenmesi konusunda hem devletin hem sendikaların sorumlulukları vardır.

Ücretin ekonomi politikalarında, sendikal mücadelede, çalışma hayatının istikrarında ve düzeninde önemli bir yeri vardır (Görmezöz ve Karaalp, 2020: 1633).

Marksist ekonomi politik anlayışına göre ücret emeğin değil emek gücünün değeri ya da fiyatı biçiminde tanımlanmaktadır. K. Marx, bu durumu "Ücret, Fiyat, Kar" kitabında şöyle anlatır: "Kapitalist sınıf, ödediği ücret karşılığı işçinin emeğini satın alıyor pozisyonunda görünür. İşçiler de patrona aldıkları ücret karşılığında emeklerini satarlar. Oysa gerçekte onların ücret karşılığında patrona sattıkları şey işgücüdür. Kapitalist bu işgücünü günlük, haftalık ya da aylık olarak satın almıştır" (1999: 20). K. Marx ücretli işçinin emek-gücünü, sermaye sınıfına yaşamını sürdürmek için sattığını ve bunu işçinin yaşam etkinliği, bir başka ifadeyle, yaşamını ortaya koyma tarzı olduğunu, bunun var olabilme aracından başka bir şey olmadığını ifade etmektedir (Dursun, 2017: 366).

Ücretlerin genel olarak temel geçimi sağlayamayacak ölçüde düşük olması eşitsizlikleri büyüttüğü gibi toplumsal barışı da olumsuz anlamda etkilemektedir. Kara (2019) da gelirin ülkenin tüm vatandaşları arasında eşit bir şekilde paylaşılmasının, kamu hizmet ve kaynaklarının eşitlik içinde sunulması meselesinin gittikçe önem kazandığını ifade etmektedir. Bu bakımdan ücret politikaları belirlenirken dikkate alınması gereken önemli hususlardan birisi de budur.

Türkiye'de tekstil sektörünün kendine has işleyişinden kaynaklanan ve sektörün kendi kurallarının getirdiği zorluklar ve istihdam ile ilgili sorunlar oldukça çeşitli ve fazladır. Bu bakımdan tekstilde, düşük ücretler ile neoliberal politikalarla derinleşen yoksulluğun kadın işçilerin yaşantılarına etkileri ve onların bu zorluklar karşısında geliştirdikleri geçim stratejileri de sosyal araştırmalar arasında gittikçe daha önemli hale gelmektedir. Boratav' a (2010) göre yoksulluk son yıllarda sosyal araştırmaların daha fazla konusu hale gelmeye başladı ve bu tesadüf olamaz. Bu odaklaşmanın sebebi son 25 yıldır gelir dağılımının emekçilerin aleyhine, sermaye kesimlerinin lehine dönüştüğü olgusudur. Bu durum söz konusu araştırmaların sonuçlarına da yansımıştır (2010: 33). Boratav'ın son çeyrek yüzyılda diye belirttiği yıllar Türkiye'de neoliberal politikaların her gün daha etkili bir şekilde hayata geçirildiği yılları kapsamaktadır.

3.1.1.2. Ücret Politikalarının Belirlenmesi

Ücret politikalarının belirlenmesinde bir toplumsal etken bir de ekonomik değişken vardır. Ücret politikaları tarihsel olarak hep bu iki olgu arasında değerlendirilmiştir.

Ücret politikalarının ulaşmak istedikleri amaçlar idealde adaletli bir gelir dağılımı, yüksek istihdam ve ekonomik istikrar ekseninde yoğunlaşmaktadır (Omay, 2010:151). Çalışanlara gereksinimlerini karşılayabilecek ölçüde ödeme yapmak ücret yönetiminin birincil amacıdır. İşletmeler verecekleri ücretleri diğer işletmeler ile karşılaştırarak oluşturur. Ücrete ilişkin bilgiler bölgesel işgücü piyasasından alınır. Piyasa koşullarına göre belirlenir. Ayrıca sendikalar ile işveren arasında yapılan toplu pazarlık süreçleri de ücretlere belirlenmesinde etkili olmaktadır.

3.1.1.3. Neoliberal Ekonomi ve Türkiye'de Uygulanan Ücret Politikaları

Neoliberal ekonomi programları ücret politikalarına etki ettiği gibi istihdam oranlarında ve biçimlerinde de farklılaşmalara yol açmıştır. Bu politikaların sonucu olarak istihdam yapısı ve biçimindeki meydana gelen bu değişiklikler çalışma güvencesi açısından istikrarsızlığa yol açarak düşük ücretlerle çalışmanın yolunu da daha fazla açmıştır. Özar'a göre (2012) güvenceli çalışmanın güvencesiz istihdama dönüştürülmesi, refah sisteminde yaşanan dönüşüm, işsizliğin artması neolibaral döneme özgü gelişmelerdir. Neoliberal sistemi yerleştirme sürecinin kadınların yaşamına etkisi ise büyüktür (2021:25).

Biz bu kısımda neoliberalizmin tanımından yola çıkarak Türkiye'de uygulanan ücret politikalarını, ücretlere olan etkilerini, ortaya çıkardığı yeni istihdam biçimlerini ve bunların kadın çalışanların çalışma koşullarına yansımalarını literatüre bakarak inceleyeceğiz.

Neoliberalizm ve ücret politikaları deyince, neoliberalizme karşı mücadele de en önemli isimlerden David Harvey, Korkut Boratav, toplumsal cinsiyet ve kadın erkek eşitsizliği başlıklarında Heidi Hartman, Sylvia Walby, Gülnur Acar Savran, Deniz Kandiyoti eserleriyle ilk aklımıza gelen isimlerdir. Hane içi bakım emeği ve çalışma yaşamında kadın emeği, kadın yoksulluğu konularındaki araştırmalarıyla ve çalışmalarıyla Gülay Toksöz, Fatmagül Berktay, Melda Yaman, Ayşe Buğra da bu araştırmada ilk başvurduğumuz ve katkılarını aldığımız isimler oldu. Onların eserleri ve tartışmaları bizim araştırmamıza ışık tuttu.

Ülkemizde 1980'lerde tohumları atılan ve özellikle 2000'li yıllardan itibaren etkili ve yaygın bir şekilde uygulanan neolibaral dediğimiz ekonomi programları uygulanıyor. Neoliberal ekonomi en genel anlamda serbest teşebbüsü ve serbest sermaye piyasasını

esas alır. Dışa açılan ekonomi modelidir. Uluslararası sermaye ve mal akımlarının serbest olmasıdır.

Harvey'e göre (2015) neoliberalizme her şeyden önce ideolojik ve politik olarak bakıldığında, emek güçlerine ve muhalif kesimlere karşı kapitalist sınıfın iktidarını güçlendirme ve geliştirme projesidir. Bununla beraber neoliberalizm bir ekonomi politik teorisidir. Bu teori, insan refahını artırmanın en iyi yolu olarak güçlü özel mülkiyet hakları, serbest piyasalar ve serbest ticaretin esas alındığı bir kurumsal çerçeveyi görür. Bunun içinde bireysel girişim, beceri ve özgürlüklerin serbest bırakmasını önemser (2015:10).

1980 yılında piyasa ekonomisinin ve IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası güçlerin ekonomi ile ilgili alınacak kararlarda belirleyici ve etkili olması bir neoliberal dönemi yaşatma gayretinin başlangıcı olmaktadır (Uçkaç, 2010: 427).

Neoliberal programlar üretime dayanan ekonomiden, spekülatif paraya kayan ekonomi programlarıdır. Sermaye dolaşımının ve istihdam biçimi olarak da esnek çalışma modellerinin yaygın olduğu programlardır.

Neoliberalizm ile birlikte refah sağlama devletin görevleri arasından çıkartılmıştır. Sosyal devletin sunduğu sağlık, eğitim, sosyal hizmet ve sosyal güvenlik gibi kamusal hizmetler artık kısıtlanmaya başlanmıştır. Noeliberalizmde sermayenin ihtiyaçları ve hareket kabiliyeti önem kazanmıştır (Bozkurt, 2019:56).

1980 sonrası Türkiye'de uygulanan ekonomi politikalarındaki en önemli gelişmelerden biri 24 Ocak kararları olmuştur. 24 Ocak kararları bir nevi neoliberal ekonomi politikalarının Türkiye'de uygulanacağının resmiyete kavuşması anlamına gelir. Ekonomide yaşanan tüm bu gelişmeler aynı zamanda kapitalizmin de geliştiğine işaret ediyor. Türkiye'de işçi ve emekçi kesimlerin haklarıyla ilgili kazanımlar sağladıkça kapitalist sınıfların da, emekçi kesimleri durdurmayı hedeflediğini, siyasi konjonktürden de faydalanarak işçi mücadelelerini geriletmek istediğini söyleyebiliriz çünkü 1980 darbesi sonrası sendikal mücadelelerin yasaklandığı, reel ücretlerin düştüğü bir döneme girilmiştir. Boratav (2015) bu dönemi anlatırken "reel ücretler belirgin boyutlarda gerilerken, emek verimliliğinde 1981'den itibaren artışlar gerçekleşmiştir. Katma değer içindeki ücret payı 1982 yılına kadar yüzde 59 oranındayken önce yüzde 37,2 sonra da yüzde 15,4 gerilemiştir" demektedir (2015:83).

Türkiye'de 1980'li yıllarda 24 Ocak kararlarıyla beraber ithal ikameci bir ekonomik programdan ihracata dayalı bir sanayileşme programına geçiş benimsenmiştir. Serbest piyasa ekonomisine geçiş sağlanmış ve özelleştirmeler başlamıştır. Bununla Türkiye ekonomisini dışa açarak, kamunun ekonomideki payının azaltılması amaçlanmıştır. Uçkaç (2010) da bununla ilgili olarak neoliberal politikalar serbest piyasa ekonomisini ve küresel sermeyenin gelişmesini sağlarken çalışanların ücretlerinin baskılanmasına yol açmıştır. Sosyo-ekonomik olarak olumsuz sonuçlar doğururken, yoksulluğun derinleşmesine ve sosyal politikaların daralmasında etkili olmuştur (2010: 426).

Uygulanan ücret politikaları sonucu 1988'e kadar ücretler sürekli gerilemiştir. 90- 91 yıllarında ise reel ücretler genel seçimler olması ve sendikal hareketlerin artması sonucu yükselmiştir. 5 Nisan 1994 kararları sonrası ücretler 1995'e kadar yine düşmüştür. Sayılgan'a göre (1994) 1990-2000'li yıllarda Türkiye yine IMF destekli programları uygulamak zorunda kalmıştır. 1990'lı yıllara ekonomik krizle birlikte gelinmiştir. Ekonomik krizin önüne geçmek için bir takım kararlar ve önlemler alınmıştır. 5 Nisan 1994 kararları ile sağlıklı olmayan büyüme durdurulmak amaçlamıştır. Bu büyüme üretimden gelen bir büyüme değil spekülasyona dayanan bir büyümedir. Bu dönemde enflasyon sürekli artış gösteren kronik bir sorun haline gelmiştir. Yaşanan krizle büyümenin durdurulması ve küçülme sonucu yoğun işten çıkarmalar yaşanmıştır (1994: 216). Buradan da anlaşılacağı üzere ülkenin ekonomik durumu ile siyasi gelişmeleri iç içe geçerek ücretleri de olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir.

1998'den sonra enflasyonla mücadelede güvene dayalı yeni bir strateji ortaya konmaya çalışılmıştır. Özelleştirilmelerin hızlandırılması amaçlanmıştır. Kamu harcamaları kısıtlanmaya çalışılmıştır. IMF istikrar önerileri özünde ekonomiyi daraltıcı, işsizliği arttırıcı politikalara dayanıyor. Daha çok reel ücretleri azaltıcı ve sosyal harcamaları daraltıcı politikalar uygulanmasını istiyor (Karabıçak, 2000: 58). 2000 ve 2001 üretilenden daha fazla tüketimin olması, dış ticaret dengesinin bozulması ve borçlanma krizine yol açmıştır. 2001'de yaşanan bu krizi yazar kasa eylemi sembolize etmiştir.

Küresel kapitalizmde, neoliberal politikalar aracılığıyla işçilere "enformelleştirme, esnekleştirme ve kuralsızlaştırma" koşulları dayatılmıştır. İstihdam biçimindeki bu değişiklikle neoliberalizm kuralsızlaşmayı, ekonomik baskıları arttırırken sosyoekonomik olarak eşitsizlikleri de derinleştirmektedir. Sosyal devlet anlayışının terkedilmesi bölgesel, sınıfsal etnik ve cinsiyete dayalı sosyoekonomik dengesizliklerin

büyümesine sebep olmakta özellikle bu koşullar işçilerin ücretlerinin düşmesine yol açmakta ve kadınların da emeğinin görünmezliğini daha da arttırmaktadır (İçli, 2018:136).

DİSK/Genel-İş Sendikası istihdam raporuna göre, Türkiye'de her on kadından yalnızca üçü istihdam olabiliyor ve kadınların iş gücüne katılım oranı Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri ortalamasının altında kalıyor. Ülkede istihdam edilen kadınların yaklaşık yüzde 40'ıysa kayıt dışı çalıştırılıyor. (Türkiye'de Kadın Emeği' raporu: Her 10 kadından 4'ü kayıt dışı çalıştırılıyor, 2020). Neoliberalizm esnek çalışma adı altında kayıt dışı istihdamı körüklemiştir. Bu raporda da gördüğümüz gibi daha çok kayıt dışı istihdam edilen kadınlar olmuştur.

2000'den günümüze kadar süren süreçte neoliberal ekonomi programları tüm yıkıcı sonuçlarına rağmen halen uygulanmaya devam etmektedir.

Tüm bu gelişmelere bakarak neoliberalizmin en çok etkili olmaya başladığı 21. yy sonlarında tüm Dünya'da ve Türkiye'de gelir eşitsizlikleri ve yoksulluğun arttığının gözlemlendiğini söyleyebiliriz.

3.2. Toplumsal Cinsiyet Ve Toplumsal Cinsiyet Mücadelesinin Temel Kavramsal Çerçevesi

Erkeklik ve kadınlık kavram olarak sadece biyolojik olarak tanımlanmaz. Uzun bir tarihsel süreç sonucu toplumsal anlamları oluşmuştur. Biyolojik olarak kadın ve erkek rollerinin yarattığı beklentiler toplumsal içerikler ve ayrımlar taşır. Erkek egemenliğine dayanan toplumlarda kadınlar ve erkeklerden yapması beklenen ve öğütlenen toplumsal davranışlar ve görevler toplumsal cinsiyet rolleridir.

Bu konuda Heidi Hartman "Bizler dişil ve eril olarak yani biyolojik cinsiyetlerimizle doğarız ama toplumsal olarak kabul edilmiş cinsiyetlerle kadın ve erkek olarak yaratılırız" demektedir (2016:176).

Savran (2016) kadınların ücretli bir işte çalışsa dahi yaşam boyu kocaları için ev işlerini yaptıklarını, temel gereksinimlerinden sorumlu tutulduklarını, çocukların, yaşlıların, hastaların bakımını üstlendiklerini ve bu işleri ücretsiz gerçekleştirdiklerini söylemekte ve bu karşılıksız emeğin "görünmeyen emek" olarak tanımlandığını ifade etmektedir. Ona göre görünmeyen emek, toplumsal cinsiyet ilişkileri ve cinsiyete dayalı iş ayrımı

kapsamında harcanan bir emek biçimidir ve patriarkal yapının en temel dayanaklarından birisini oluşturur (2016: 9).

Toplumsal cinsiyet hiyerarşilerinin, cinsiyete dayalı işbölümünün kökenleri çok eskilere uzansa da kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler sadece geçmişe ait bir sorun değildir. Günümüzde hem kapitalist merkezlerde hem de üretim ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Bununla ilgili olarak Savran (2016) karşılıksız emek üzerinde yükselen yeniden üretim alanını kapitalist üretim ilişkilerinin gizli zemini olarak yorumlamaktadır. Kapitalizm kendi gizli zemini olarak patriyarkaya yaslanır demektedir (2016: 15).

Sylvia Walby "Patriyarka Kuramı" adlı eserinin temelinde "Kadınlar erkeklerden neden daha dezavantajlı konumda? Kadın ile erkek arasındaki eşitsizliklerde azalma söz konusu mu? Azaltıldıysa, kadın istihdamındaki artış kadınların yaşamlarına etki etti mi gibi çok önemli sorularıyla zihnimizi kuramsal olarak kurcalayarak cinsiyet temelli eşitsizlikleri araştırmaya dönük pratik bir ihtiyacın belirmesini sağlıyor. Biz de saha çalışmamızda aynı zamanda bu sorulara yanıt bulmaya çalışacağız.

Bu sorulara yanıt ararken Kandiyoti'nin yaptığı uyarıdan ve yöntemden yararlanacağız. Toplumsal cinsiyet araştırmaları ve mücadelelerine ilişkin Kandiyoti "Toplumsal cinsiyet hiyerarşilerinin yeniden üretilmesinde rol oynayan bütün toplumsal kurumların ve pratiklerin incelenmesi; bu konuda ortaya çıkan farklı kurumsal alanlardaki gerilim ve çelişkilere dikkat çekilmesi ve Türkiye bağlamında erkeklik ve kadınlık rollerinin nasıl oluşturulduğu sorunlarının dâhil edilmesi gerektiğini savunmaktadır (2013: 197). Çok önemli bu değerlendirme ve yaklaşımdan yola çıkarak çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımcılıklarının, ücret eşitsizliklerinin, cinsiyetçi iş ayrımından kaynaklanan sorunların, toplamda erkek egemenliğinden ve devletin politikalarından kaynaklanan kısımlarını berrak bir şekilde anlamaya çalışacağız. Ayrıca kadın yoksulluğu, yoksulluğun kadınlaşması olguları da ilk olarak 1970'lerin sonlarında Diana Pearce tarafından dile getirilmiştir ve bundan sonra cinsiyete dayalı olarak kadın ve erkek yoksulluk oranlarındaki farklar ve daha fazla incelenmeye başlanmıştır. Yine bu araştırmayı yaparken kadın yoksullaşmasına bu kapsamda değineceğiz.

3.2.1. Ücret Eşitsizliği

Neoliberal politikalar sonucu istihdamda güvencesizlik ve eğreti çalışma modelleri kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarını büyütürken geçim koşullarını zorlaştırmaktadır. Bunlarla birlikte ücret eşitsizlikleri de çalışma yaşamında en çok karşılaşılan sorunlardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatürde genel olarak ücret eşitsizliği aynı nitelikteki işleri yapan işçilerin ücretleri arasındaki farklılıklar olarak tanımlanmaktadır. Ücret farklılıkları çeşitli sebeplere dayandırılabilir. En bilindik olanı cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ile istenen verimlilik seviyesinin düşük olması sebebiyle ortaya çıkan ücret eşitsizlikleridir. Onuk (2017)'ye göre ücret eşitsizliği kavramı iki temel unsurdan kaynaklanmaktadır. Birincisi piyasa koşulları, ikincisi ise bireylerin sahip oldukları nitelik farklılıklarıdır (2017:703).

Çalışma yaşamında ulusal aidiyet, etnisite, toplumsal cinsiyet farklılıkları ve cinsel kimlik farklılıkları ile yaş, engel durumları gibi unsurlar ayrımcılıklara yol açmaktadır. Bu ayrımcılıklardan biz cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği üzerinde duracağız.

3.2.1.1. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Heidi Hartman (2016) cinsiyete dayalı iş bölümü için "kadınların işlerine daha düşük statüler veren iş bölümüdür" demektedir (2016:176).

Kadınlar hem toplumsal yaşamda hem de çalışma yaşamında cinsiyetçi ve ataerkil yaklaşımlar ile cinsiyetçi işbölümü yüzünden ayrımcılığa uğramaktadır. Bu ayrımcılıklar temelde işe alımda, terfi süreçlerinde ve ücret belirlemelerinde ortaya çıkar. Çalışma yaşamında kadınlar daha çok "kadın işi" olarak algılanan işlerin devamı niteliğindeki sektörlerde çalışabilmekte ve bu sektörlerde dahi ücret eşitsizliği yaşamaktadırlar. Toksöz, Özkazanç ve Poyraz (2001) bu konuda "Kadınlar iyi eğitim alsalar dahi çalışma yaşamına katılımları sınırlı kalmaktadır. Dâhil olabilenler de belli işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Bunlar kadın işi gibi görünen ve toplumsal olarak itibarı az, ücreti daha düşük işlerdir. Evdeki kadınlık, annelik gibi görevlerinin devamıdır" (2001: 6). Kadınların ev içerisindeki emekleri ücretsizken, ev dışındaki emeklerine de ev ekonomisine katkı sunma niteliği atfedilmektedir. Aşkın (2015)'e göre de cinsiyete dayalı iş bölümü kadına hane içi çalışma ya da üremeyle ilgili, erkeğe de kamusal ya da üretimle ilgili görevleri verir. Kadın ev ve çocuk bakımı işi ile görevlendirilirken, evin geçimi erkeğin işi olarak değerlendirilmektedir (2015: 47). Dolayısıyla çalışma yaşamında geçici

konumlanmış olarak algılanır. Bununla birlikte kadın emeği çoğunlukla erkek emeğine göre düşük olarak ücretlendirilir. Kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliği cinsiyete dayalı olarak böyle gerçekleşir ve kadın emeği nitelik kaybına uğramaktadır. Tablo 1'de toplam imalat sanayi sektörlerindeki kadın erkek yıllık ortalama brüt kazançtaki eşitsizlikler de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini doğrulamaktadır.

Tablo 1. Cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre yıllık ortalama brüt kazanç, 2018

	Yıllık ortalama brüt kazanç	Temel Ücret Ödemeleri %	Düzenli Ödemeler%	Düzensiz Ödemeler%	Ayni Ödemeler%
Ortalama	**45 153**	**84,2**	**9,7**	**4,2**	**1,9**
Erkek	**48 000**	**83,0**	**10,8**	**4,2**	**2,0**
Kadın	**37 718**	**88,3**	**6,0**	**4,2**	**1,6**

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

Bu eşitsizliğin eğitim durumları farklılaşmalarında da bozulmadığını söyleyebiliriz. Kadınların aynı eğitimi aldıklarında ve aynı donanıma sahip olsalar bile erkeklerden daha düşük ücretler aldıklarını görüyoruz.

Tablo 2. Yıllık Ortalama İş Gelirleri

Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri								
Eğitim Durumu	**Cinsiyet**	**Yıllar**						
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Okuma Yazma Bilmeyen	Erkek	9988	12338	13423	13684	17305	21165,4	23642
	Kadın	6844	9289	9936	10839	11852	13475	17020,2
Okuma Yazma Bilen	Erkek	12564	15183	16792	18567	20506	24917	29372,8
	Kadın	8528	8509	11173	12840	13576	18765,2	19210,5
Lise Altı Eğitimliler	Erkek	17518	20032	23049	25311	29149	35262,6	38057,5
	Kadın	9857	11345	13756	15233	17431	22136,9	23671,9
Lise Dengi Meslek Okulu	Erkek	23521	27073	29814	32555	36678	44480,1	50988
	Kadın	16124	17107	22794	23277	25049	32114	33358,8
Yüksek Öğretim	Erkek	38097	43598	48811	52145	57848	70638,7	75359,7
	Kadın	29238	32847	35836	37899	42238	50788,3	56814,2

Kaynak: TÜİK **(Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri)**

Tablo 3. Yıllık Ortalama İş Gelirleri Oranı

Yıllık Ortalama İş Gelirleri Oranı % (Erkek Geliri / Kadın Geliri)								
Eğitim Durumu	**Cinsiyet**	**Yıllar**						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Okuma Yazma Bilmeyen	Erkek	146%	133%	135%	126%	146%	157%	139%
	Kadın	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Okuma Yazma Bilen	Erkek	147%	178%	150%	145%	151%	133%	153%
	Kadın	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Lise Altı Eğitimliler	Erkek	178%	177%	168%	166%	167%	159%	161%
	Kadın	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Lise Dengi Meslek Okulu	Erkek	146%	158%	131%	140%	146%	139%	153%
	Kadın	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Yüksek Öğretim	Erkek	130%	133%	136%	138%	137%	139%	133%
	Kadın	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Kaynak: TÜİK Yıllık Ortalama İş Gelirleri Oranı % (Erkek Geliri / Kadın Geliri)

3.2.2. Çalışma Yaşamında ve Ücret Politikalarında Cinsiyet Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet yargıları kadınların toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında eşitsizliklerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. Salt aile içerisinde rol biçilen kadının, çoğunlukla kendini eş ve anne olarak var etmesi beklenmektedir. Patriyarkal sistemde "makbul kadın" yaratma çabası geçmişten günümüze kadınlara bu geleneksel rolleri dayatarak mümkün kılınmak istenmiştir. Bu geleneksel roller çoğunlukla kadının çalışma yaşamından dışlanmasına yol açmıştır.

Giderek daha fazla küreselleşen bu dünyanın çatışmalarla ve eşitsizliklerle şekillendiğini görüyoruz. Bu eşitsizlikler kadınlar üzerinde toplumsal, ekonomik eşitsizlikleri ve baskıları arttırıyor ve cinsiyet ayrımcılıklarının sonuçlarını yaşıyorlar. Kadına yönelik ayrımcılığın sürmesi ve derinleşmesi feminizm türlerinin savunduğu eşitlik ilkesinin hala devem ettiğini gösteriyor (Berktay, 2013: 17). Kadın özgürlük ve eşitlik mücadelesi eski ve köklüdür. Cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele bu hareketin önemli bir mücadele başlığıdır. Gerçekten de eskiden olduğu gibi bugün de tüm farklılıklarına rağmen feminist hareketler ve kadın hareketleri, kadın ile erkek arasındaki her türlü eşitsizliğe ve cinsel yönelim ayrımcılığına karşı çıkmaktadırlar ve mücadele etmektedirler.

Toplumsal cinsiyet temelindeki bu mücadeleler uluslararası sözleşmelere ve yasalara da yansımıştır. Birleşmiş Milletler (BM) öncülüğünde 1970'ler sonunda yürürlüğe konulan "toplumsal cinsiyet"e dayalı eşitlik anlayışını esas alan, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) birçok ülkede kabul edilmiştir. Bu sözleşme özellikle ikinci dalga feminizmin toplumsal cinsiyet temelinde eşitlik istemine uluslararası duyarlılığın bir sonucu ortaya çıkmıştır. Sözleşmede kadınlara karşı ayrımcılığın ne olduğu uluslararası yasa düzeyinde tanımlanmış, kadınların, erkeklerle eşit biçimde insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanmalarını engelleyen ya da engellemeyi hedefleyen ve cinsiyetleri nedeniyle yapılan her türlü "ayrım, mahrumiyet ve kısıtlama" bireylerin insan haklarının ihlali olarak tanımlanmıştır. Sözleşme uyarınca söz konusu eşitliğin sağlanması ve kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması için taraf devletlerin gecikmeksizin ve gerektiğinde geçici özel önlemler alarak dönüştürücü ve iyileştirici politikalar oluşturması ve uygulaması gerekmektedir. Sözleşmenin birçok ülke tarafından kabul edilmesi, feminist hareket açısından bir başarı olarak değerlendirilse de uygulamalara bakıldığında ayrımcı gelenek ve kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri gibi kültürel faktörlerin kadınların insan haklarını kısıtlayan

unsurlar olarak çoğu yerde devam ettiği görülmektedir (İçli, 2018:134). Yine İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. Maddesi "Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır" ve "Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerektiğinde başka toplumsal koruma yoluyla desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete sahip olma hakkı" ndan bahseder. Yakın tarihli Avrupa Topluluğu Antlaşması da benzer bir şekilde 2. Maddesinde " kadın –erkek eşitliğinin sağlanmasını", 13. Maddesinde cinsiyet de dâhil, her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesini, 141. Maddesinde "kadın ve erkek için eşit işe eşit ücret politikasını" benimsemiştir. Buna rağmen Avrupa'da da ücret eşitsizlikleri görülmektedir (Özvarış, 2015: 37).

Devletler ve hükümetlerden Avrupa Birliği (AB) kriterleri doğrultusunda üye olan ülkeler ya da aday ülkeler cinsiyet eşitsizliği ile mücadele kapsamında hareket etmektedirler. Bu doğrultuda eylem planları yapmaktadırlar. Sadece bu sebeple bile bir takım iyileşmeler sağlansa da cinsiyet eşitsizliği konusunda tam bir hesaplaşma yaşanmış ve sağlanmış değildir. Bu kısımda aslında Türkiye'de 2000'li yılların başında AB adaylık sürecinde cinsiyet eşitsizliğini gündemine alsa da geldiğimiz konakta müzakerelere ara verilmiş olması nedeniyle önüne önemli denebilecek yeni bir mücadele planı koymamaktadır.

Ayrıca yasalarla güvence altına alınan pek çok kazanımın ve hakkın uygulatılması ve korunması için kadınlar mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Buradan yola çıkarak söyleyebilirim ki İstanbul Sözleşmesi'nin 20 Mart 2021'deki resmi gazete kararıyla kaldırılması kadınların ve LGBTİ+ların mücadeleleri yoluyla kazandıkları hakların kaybedilmesine yol açabilir. Bu durum mücadeleler ile edindikleri kazanımlarının geri götürülmesi anlamında da bir tehlike arz etmektedir.

Ücret politikalarının çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri düzeyde ve insanca yaşam koşullarına sahip olacakları şekilde belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştik. Yapılan çalışmalar kadın işçilerin güvencesiz, eğreti ve niteliksiz işlerde, düşük ücretlerle ve ücret eşitsizliği ile çalıştıklarını ortaya koymaktadır. Tüm bu eşitsizlikleri giderecek ücret politikalarının belirlenmesi ve hayata geçirilmesi son derece önemlidir. Çalışma yaşamında ücret politikalarındaki ayrımcılık ve eşitsizlik cinsiyete dayalı iş ayrımından ve ataerkil yapıdan kaynaklanmaktadır (Duruoğlu, 2007: 62).

Kapitalizmle birlikte var olan geleneksel kadın ve erkek rolleri üretim sürecinde toplumsal cinsiyete ilişkin formlarının yeniden düzenlendiği görülmektedir. Dolayısıyla

üretim biçimi ne olursa olsun bu derin önyargıların ve kalıplaşmış rollerin değiştirilmesi çok zordur. Ve ücret politikalarında bu önyargılar ve toplumsal cinsiyet rolleri hala etkin olmaktadır. Kadınlar sigortasız ve güvencesiz çalıştığı için sosyal yardım, ikramiye, prim gibi pek çok haktan da faydalanamamaktadır.

Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre ücret politikalarına yansıyan toplumsal cinsiyetçi bazı ayrımlar şu şekilde ortaya çıkmıştır. Kadınlarla erkeklerin saatlik ücretleri arasında eşitsizlikler yaşanmaktadır. Erkek yönetici ve çalışanların sayısı arttıkça kadın çalışanların ücretleri düşmektedir. Ayrıca erkek yöneticilerin sayısının çok olduğu işletmelerde kadınlara verilen ücret cezaları da daha belirgindir. Özel sektördeki yöneticilerin cinsiyetleri kadınların ücretleri belirlenirken önemli bir değişken olarak okunuyor. Aynı durumdaki erkekler içinse erkekler açısından böyle bir şeyden bahsetmek mümkün değildir. Sonuç itibariyle erkek yöneticilerin çok olduğu işyerlerinde kadınlar verimliliklerine ve becerilerine rağmen yeterli ücret alamamaktadırlar (Kartal ve Çoban, 2018: 74). Bunların sonucunda hem yatay hem de dikey ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.[1]

Çalışma yaşamında ücret politikaları belirlenirken sektörel ya da bölgesel olarak ücret eşitsizliği göz önünde bulundurulmaya başlanmış olsa da henüz istenen düzeyde bir iyileşme ve eşitlik sağlanması söz konusu değildir.

3.2.3. Kapitalizm ve Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, üretim biçimleri ve sistemler değişse bile toplumsal cinsiyet rollerine göre hemen yeniden üretilir. Zira kapitalizm erkek egemenliğine eklemlenmiş bir üretim biçimi olarak kadınla erkek arasındaki eşitsizlikleri patriarkal sistemin çıkarlarına göre biçimlendirerek kadın ile erkek arasında eşitsizliği ve kadın yoksulluğunu da arttırmaktadır.

Sanayileşmenin geliştiği 19 yy'den itibaren kadınlar kalabalık bir şekilde yedek işgücü olarak, düşük ücretlerle çalışma yaşamına girmiştir. Kapitalizmde kadınlar daha çok ev işlerinin devamı niteliğindeki sektörlerde, sağlık, eğitim, tekstil, gıda vb. alanlarda daha

[1] İş yaşamında iki temel ayrımcılık türünün özellikle tanımı önemlidir: 1.Yatay Ayrımcılık (Horizontal): Yatay ücret ayrımcılığı (aynı işi yapan kadın ve erkek ücret eşitsizliği) ve meslek ayrımcılığı (kadın işi erkek işi/ kadın temizlik, yemek, çamaşır ile ilgili işlerde, mekanik ve teknik işler ise erkek işi olarak tanımlanır. 2. Dikey ayrımcılık: Kadınların erkeklerden daha düşük mevkilerde çalışması ve yükselememesi durumudur (Erikli, 2020, 47).

kalabalık bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. Eşit ise eşit ücret yasada tanımlı olmasına rağmen aynı işi yaptıkları erkeklerden daha düşük ücret almışlardır. Ekonomik kriz dönemlerinde çoğunlukla ilk önce işten çıkarılanlar kadınlar olmuşlardır ya da esnek, geçici çalışma, yarı zamanlı çalışma biçimlerine yönlendirilmişlerdir. Ev işleri ve çocuk gibi sorumluluklar kadına ait görüldüğünden işi aksatma ve yarım bırakma riski olduğu düşünülmüştür. Bu bakımdan yönetici pozisyonundaki görevlere de zor yükselmektedirler. İşe başvurularda da bu bakımdan erkeklere göre dezavantajlı grupta yer almaktadırlar. İşe alınırken ve çalışırken kadın emeği erkeğinkinden niteliksiz görülmüş ve ücret politikaları da buna göre biçimlenmiştir. Kapitalizmde ücret politikalarında cinsiyetçi ücret ayrımı bu görüntülere sahip olmuştur. Boğaziçi Üniversitesi Türkiye'de Eşitsizlikler başlıklı Sosyal Politika Forumu sonuçlarına göre de (2010) kadın ile erkek arasındaki gelir farkı Türkiye'de önemli bir eşitsizlik göstergesidir. Bu gelir farkı ile birlikte kadın istihdamının düşüklüğü, sosyal hakların eksikliği ve ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar arasında yüksek olması dikkate alındığında kadınların eşlerine bağımlı oldukları görülmekte ve tek yaşayan kadınların hanelerinin en düşük gelir grubunda oldukları belirtilmektedir.[2]

Kadınlar kapitalist üretim içerisinde biçimsel alandan çok enformel çalışma alanlarında yoğun olarak istihdam edilmektedir. Kadın istihdamında sigortasız çalışan kadınların sayısının yüksek olduğu görülmektedir (Pekel, 2019: 35). Yine yedek ve ucuz iş gücü olarak görülmekte ve kriz dönemlerinde de ilk işten çıkarılan kesim kadınlar olmaktadırlar.

Marksist literatürde bir işçinin üretim yapabilmesi için gerekli ihtiyaçları vardır. Ve bunun için gerekli emek 'zorunlu emek'tir. Zorunlu emeğin bir kısmı da kadının ev içindeki ücretsiz emeğidir. Kapitalizmin erkek egemenliğine eklemlenmiş olması da bu kısımda ortaya çıkmakta olup kapitalist üretim ilişkilerinde kadının ev içi emeğine patronların ücretsiz el koymuş olmalarından kaynaklanmaktadır. Etiler'in (2017) ifade ettiği toplumsal yeniden üretim, kadın emeğinin ürettiği bu mal/hizmet işçinin çalışma kapasitesidir ve kadının ev içinde yarattığı değer işçi olan kocasına ödenir (2017: 26). Bu bakımdan erkeğin bir sonraki işgününe fabrikasına gidene kadar ki geçirdiği bütün sürelerde ortaya çıkan bu işler toplumsal yeniden üretim işleridir ve yerine gelmesi

[2] Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu. Türkiye'de Eşitsizlikler:
Kalıcı Eşitsizliklere Genel Bir Bakış. Haziran 2010. s. 29.

zorunludur. Bu işlerin ücretlendirilmesi feministler tarafından tartışmalarla birlikte ele alınmaktadır. Kısa vadede ev içi emeğin ücretlendirilmesi toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine ve kadını tamamen eve hapsetmesine yol açabilecek bir tehlike yaratacağından hala tartışılmaktadır. Kadının bu emeğinin kapitalizme olan dolaylı katkısı unutulmadan yapılan bir tartışma olduğunu da söylemek gerekmektedir. Üstelik çalışan kadınlar açısından düşündüğümüzde toplumsal yeniden üretim yine kadın tarafından gerçekleştirildiği için kadınlar çifte sömürüye uğramaktadırlar. Ücret politikaları açısından ele aldığımızda asgari ücret hesaplanırken bir işçi üzerinden değerlendirilir. Ancak işçiye bağımlı nüfus gözden kaybedilir. İşte kapitalizm için yerine göre çalışmayan kadın toplumsal yeniden üretim açısından makulken yedek işgücü gerektiğinde ucuz emek olarak hemen akla gelmektedir. Kriz dönemlerinde ya da işçilik maliyetleri azaltılmak istenildiğinde kapitalizm kadın istihdamından kolayca vazgeçebilmektedir.

3.3. Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunlar

Ulusal aidiyeti, toplumsal cinsiyetleri, yaş, engel durumları ve cinsel yönelimleri farklı olanların toplum içerisinde eşitsiz davranışlara maruz kalması ayrımcılık olarak tanımlanabilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ise sosyal, kültürel ve ekonomik olarak olanaklara ulaşmada kadınların aleyhine ortaya çıkan eşitsizlik olarak tanımlanabilir (Erikli, 2020: 39).

Türkiye'de kadın istihdamında ve ücret eşitsizliğinde belirleyici faktör toplumsal cinsiyet rolleridir. Toplumsal yeniden üretim denilen ev içi emek ile ilgili işler, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işler kadınlar tarafından yapılmaktadır. Yaman (2021)'ye göre bu süreç şöyle inşa olmaktadır:

> "Toplumsal yeniden üretim (TYÜ) üç başlıklı bir süreci kapsıyor. Birincisi türün biyolojik yeniden üretimi (üreme). İkincisi emek gücünün yeniden üretimi ve üçüncüsü de bakım emeğinin üretimi. Karşılıksız, görünmeyen emek toplumsal yeniden üretimin tüm boyutlarını içeriyor. Kadınlar üreme ile insan türünün devamlılığını sağlarlar ve kapitalist için geleceğin işçi gücünü üretmiş olurlar. İkincisi, kocalarının / sevgililerinin, aynı hanede yaşadıkları diğer erkeklerin bir sonraki gün işe gitmeleri için gerekli emeği üretirler. Üçüncüsü çocuklara,

yaşlılara, hastalara ve engellilere bakarlar (Toplumsal Yeniden Üretim, Feminist Bellek, 2021).

Kadın emeği çalışma yaşamında ise yedek işgücü ve ucuz işgücü olarak görülmektedir. Bu hususta Tilev (2018) de cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu kadınların ev ve bakım işlerini yaptığını ve erkeklerin daha çok emek piyasalarında çalıştığını söylemektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte kadınların çalışması zorunluluk haline gelmiş ve kadınlar yedek sanayi gücü olarak görülmüştür. Bu durum günümüzde de ayrımcılık yaratmıştır. Özellikle ücretlerde eşitsizlik, yükselme önündeki engeller ya da üst düzey yöneticilikte cam tavan sendromu[3] olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışma yaşamında kendine yer bulabilen kadınlarının ev ve bakım işleriyle uzantılı sektörlerde istihdam edildiği açıkça izlenmektedir demektedir (2018:123).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı işbölümünü kaldırarak ücret eşitliğini sağlamaya dönük ekonomi ve ücret politikalarının hayata geçirilmesi 21. yy'de da kadın erkek eşitliği açısından ivedilikle hayata geçirilmesi gereken hala önemli bir sorun olarak durmaktadır.

3.3.1. Tekstil Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri ve Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği

Tekstil sektörü pek çok sektörde olduğu gibi cinsiyet eşitsizlikleri barındırmaktadır. Biz bunların içerisinden özellikle ücret eşitsizliğine yol açan süreçleri ve bunların sonuçlarını açıklamaya çalışacağız. Toplumsal cinsiyet görüntülerini istihdama katılım süreci açısından, istihdam biçimi açısından, çalışma koşulları bakımından, terfi süreçlerinde ve işten çıkarılma süreçlerinde nasıl yaşadıklarını literatürden faydalanarak ele alacağız.

3.3.1.1. İstihdama Katılım Süreci Açısından

19. yy da Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar daha kalabalık kitleler halinde çalışma yaşamına dâhil olmuşlardır. Gelişen kapitalist ilişkilerin ucuz emeğe duyduğu ihtiyaç bu durumu açıklamaktadır. Bununla birlikte yine 19. yy ağır çalışma koşullarına rağmen kadınların istihdamındaki artış önemli sayılan bir gelişmedir. Kadınlar sanayi sektöründe konumlanırken özellikle tekstilde yer almaları yine toplumsal cinsiyete uygun bir

[3] Cam tavan sendromu: Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir.

yaklaşımla kadın mesleği olarak algılanmasından kaynaklanmıştır. Tarihsel ve sosyal olarak geçmişten günümüze kadın emeği yoğunluklu bir sektör olması tekstilin kadın işi olarak algılandığının göstergelerinden birisi olmuştur.

Tablo 4. Çalışan Kadınların Faaliyet Alanları (1915)

Faaliyet Alanları	Faaliyet Alanında Çalışanların Kadın Oranı (%)
Pamuk İpliği ve Pamuk Dokuma	55,5
Ham İpek İmalatı	95,0
İpekli Dokuma	63,0
Diğer Dokuma	74,3
Sabun İmalatı	30,0
Konserve İmalatı	74,4

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE).1997

Sanayi sektörünün bu alanlarında kadın emek yoğunluğu olduğu görülmektedir. Parlaktuna (2010)' ya göre bunun iki sebebi olabilir. Birincisi erkeklerin aldıkları ücretlerin kadınınkinin üç katı kadar olması, ikincisi ise kadınların çalışma sürelerinin daha uzun olmasıdır (2010:1221).

Ancak bu dallar kadın işi olarak algılanmasına ve dokuma da kadın emeği yoğunluklu bir sektör olmasına rağmen erkek işçiler ile kadın işçiler arasında ücret eşitsizlikleri mevcuttur. Günümüzde İstanbul Denizli, Adıyaman gibi tekstil sektörünün gelişmiş olduğu alanlarda yapılan sayısız araştırma da ücret eşitsizliğini doğrulamaktadır. Kaya (2018)'in azgelişmiş bölgenin tekstil sektöründe kadın işçi olmak (Adıyaman örneği) adlı araştırmasının bulguları şu şekildedir: "Tekstil sektöründe kadın işçiler dezavantajlı konumdadırlar. Kadın işçilerin aldıkları ücretler ve çalışma saatleri, fason üretim yapan küçük fabrikalarda son derece kötüdür. Ayrıca devlet teşvikinden yararlanan bu fabrikalarda asgari ücretin altında ücret ile çalışan tekstil işçilerinin oranı % 23.4'dir. Asgari ücretin altı bir ücret alan çalışanlar içinde kadınların oranı % 72.8'dir"(2018: 1502).

Bu bulgulara göre genel olarak işe girme süreçlerinde de kadınlar eşitsiz yaklaşımlarla ve uygulamalarla ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Daha işe alımlarda cinsiyetçi yaklaşımlar

kendini göstermektedir. Evli olup olmadığı, hamile olup olmadığı hatta çocuk sahibi olmak isteyip istemediği soruları yöneltilerek baştan eşitsiz koşullar yaratılmaktadır. Ve bu türden cinsiyetçi yaklaşımlar hem kadın işçinin işe alınma ihtimalini düşürülürken diğer bir taraftan işe alınma durumunda ise ücret pazarlığında dezavantajlı bir konuma konulmasına yol açmaktadır. Dalkıranoğlu ve Çetinel'e (2008) göre de işe alım ilanlarında yalnız erkek adayların başvurmasının istenilmesi, ücretlerde erkekler lehine farklılık olması, kadınların, hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar dolaysız ayrımcılık türlerine verilebilecek örneklerdir (2008:279).

3.3.1.2. İstihdam Edilme Biçimi Açısından

Kadınlar günümüzde en fazla tarım sektöründe ve hizmet sektöründe çalışırken, teknik bilgi gerektiren sanayi sektöründe ise kadınlar istihdamda engel ve kısıtlamalarla karşılaşmaktadırlar. Bu durumu güncel TÜİK verilerinde de gözlemlemek mümkün. Ocak 2021 istihdamın sektörel dağılımını gösteren istatistiklere göre kadınlar en fazla tarım ve hizmet sektöründe istihdam olmaktadır.

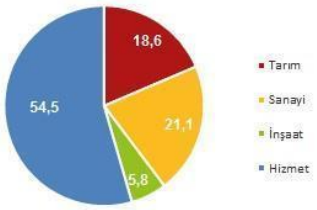
Tablo 5. İstihdamın Sektörel Dağılımı

İstihdamın sektörel dağılımı , 15+yaş, (Bin kişi), Ocak 2021

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	27 706	18 935	8 771	822	496	326	- 154	- 54	- 100
Tarım	5 162	2 923	2 239	366	48	318	199	114	86
Sanayi	5 850	4 473	1 377	14	15	- 1	337	295	42
İnşaat	1 598	1 517	81	- 9	- 21	12	27	9	18
Hizmet	15 096	10 022	5 074	451	453	- 3	- 718	- 472	- 246

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

İstihdamın sektörel dağılımı (%), Ocak 2021

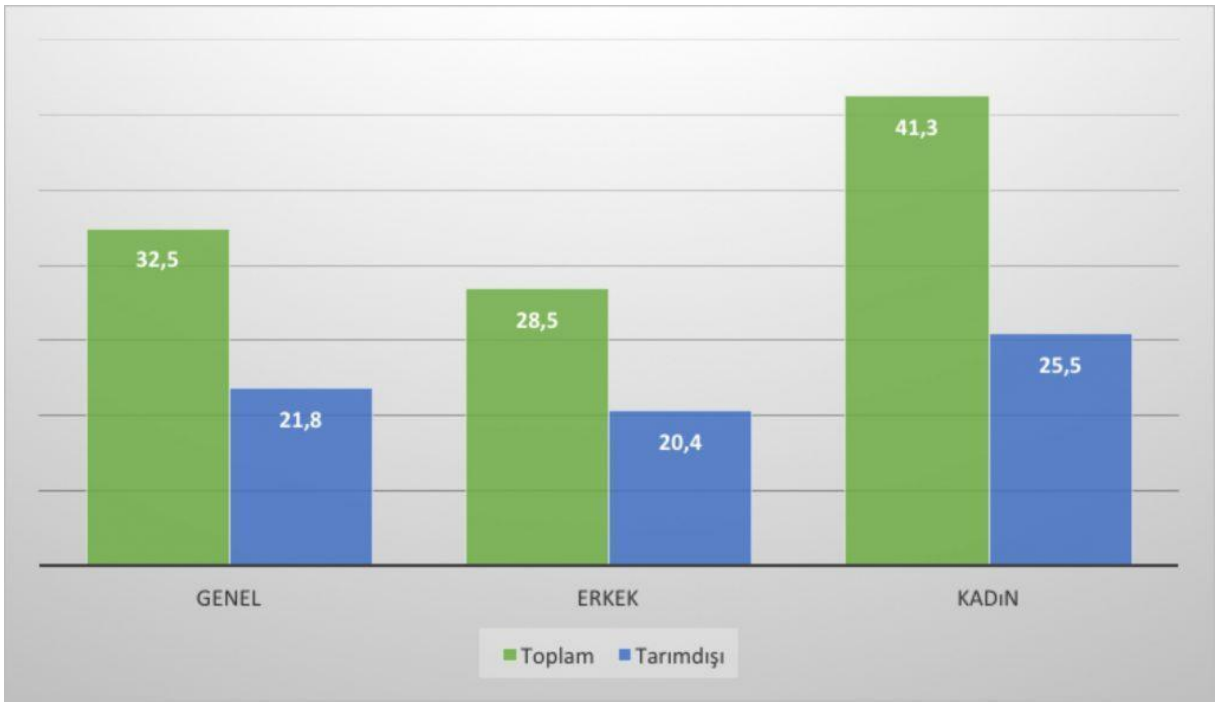


Kaynak: TÜİK İşgücü istatistikleri Ocak 2021

Sektörel anlamda kadın işi/ erkek işi biçiminde kabullerin olması başka bir ayrımcılık biçimi olarak karşımızı çıkmaktadır. Buna bağlı olarak da kadın işi daha düşük ücretli, yarı zamanlı, eğreti işlerken, erkek işi olarak görülen sektör ve meslekler daha kalifiye ve nitelikli işler olarak görülmektedir.

Neoliberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla birlikte esnek, güvencesiz, eğreti çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Tekstil sektöründe de günlük, haftalık ve

aylık sürelerle çalışma sağlanmaktadır. Özellikle günlük süreyle işçi çalıştırma oranları artmıştır. Günlük çalışmada günlük sigorta yapıldığı gibi daha küçük ölçekli konfeksiyon atölyelerinde ise kayıt dışı ve sigortasız çalışma koşulları dayatılmaktadır.



Şekil 4. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2017)

Kaynak: DİSK- AR Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu

Bu durumu Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi'nin (DİSK-AR) Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu'nda da gözlemliyoruz. Cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı erkekler için 28,5 olarak gerçekleşirken kadınlar da bu oran 41,3 olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışı istihdam ile ilgili bu veriler, kadınların daha fazla sigortasız ve güvencesiz çalıştıklarını göstermektedir. Yani daha güvencesiz ve esnek işlerde daha çok kadınlar çalışmaktadır (Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu: Kayıtdışı patladı!, 2018).

Toplumsal yeniden üretim işlerine, çocuk ve yaşlı bakımına, ev işlerine daha rahat vakit ayırabilmesine olanak yaratılacağının düşünülmesi önemli toplumsal cinsiyet göstergelerinden biridir. Mavi yaka, beyaz yaka ayrımı ve ya sektör ayrımı olmaksızın bu

ayrımcılıkla karşılaşan kadınlar tekstilde de güvencesiz koşullarda yaygın bir biçimde çalıştırılmaktadırlar. Böylelikle işveren açısından işçilik maliyetleri düşerken günlük gidilen işler sayesinde de ev ile ilgili sorumluluklar aksamamaktadır.

Yine yüksek rekabet gerektiren bir sektör olarak işverenler işçileri yoğun bir şekilde güvencesiz, sigortasız ve düşük ücretlerle çalıştırmaktadırlar. Erkeklerin kadınlara oranla daha fazla bir şekilde aylık ve sigortalı çalıştırılmaları ve kadın emeğinin değerinin tanınmaması bu sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önemli bir göstergesidir.

Aynı işyerinde çalışan kadınlar erkek iş arkadaşları tarafından eşit bir iş arkadaşı olarak görülmeyip karşı cins yani kadın olarak görüldüğü zaman kadınlar bir de bu durum karşısında kendilerini kabul ettirmek için ayrıca bir çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar (Güler, 2005: 59).

3.3.1.3. İstihdam Süreci Açısından

İstihdam sürecinde karşılaşılan en önemli toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ücret eşitsizliğidir. Eşit işe eşit ücretin ihlal edilmesi ve aynı işi yapan kadınlarla erkekler arasında ücret eşitsizliğinin bulunması kadın emeğinin daha niteliksiz olduğuna dair olan önyargıları pekiştirmektedir. Bu durum kadının çalışma yaşamından kolaylıkla dışlanmasının önünü açmakta ya da kayıt dışı alana itilmektedirler. Çakır'a (2008) göre de kadınların çalışma yaşamından dışlanmaları başlangıçta fırsat eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu durum ücret ve kazançlar, işe alma, işten çıkarma gibi diğer uygulamalarda karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar ile sürmektedir (Çakır, 2008: 42).

Kadınlar çalışma yaşamına girmek istediklerinde toplumsal cinsiyet rolleri yüzünden zorlanmaktadırlar. Özellikle çocuk bakımı, bakım emeği gerektiren işler yüzünden istihdam oranları erkeklerinkinden düşüktür. Çalışan kadınlar da çoğunlukla yarı zamanlı, güvencesiz koşullarda istihdam olmaktadırlar. TÜİK'in Ocak 2021 işgücü istatistikleri raporuna da bu durum aşağıdaki gibi yansımıştır.

Tablo 6. Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15-24 yaş, (%), Ocak 2021

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücüne katılma oranı	39,9	51,8	27,5	0,2	0,6	-0,1	-3,0	-1,9	-4,2
İstihdam oranı	30,1	40,4	19,2	0,5	0,8	0,1	-2,4	-1,9	-3,3
İşsizlik oranı	24,7	21,9	30,3	-0,7	-0,6	-0,7	0,6	0,7	1,3

Kaynak: TÜİK İşgücü istatistikleri Ocak 2021

Kadınların işyerlerinde şiddet ve taciz gibi sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde erkek yöneticilerin veya çalışan diğer erkeklerin cinsel tacizine uğramaktadırlar, şiddet, mobbing ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Cinsel tacize uğrama kadınların deneyim sahibi oldukları bölümleri değiştirmelerine, işi bırakmalarına ve çalışma yaşamından uzaklaşmalarına da yol açmaktadır (Gerni, 2001: 24).

3.3.1.4. İşten Çıkarılma Süreci Açısından

Terfi süreçlerinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri işten çıkarılma süreçlerinde de devam ettiği gözlemlenmektedir. Özellikle ekonomik kriz süreçlerinde ve işyerinin küçülme durumlarında ilk olarak işten çıkarılanların kadınlar olması dikkat çekmektedir. Ev ekonomisine katkı sunmak biçiminde algılanan kadınların çalışma deneyimleri her an sonlandırılabilir ve evin yolu gösterilebilir hissi yaratıldığı söylenebilir. Bu hissin iş ortamında yaratılması bile kadın için zor, stres yaratan, rahat çalışma ortamını bozan bir durumdur. Burada da yine aynı toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan biçimiyle kadın, aile ve ev ile ilişkilendirilmektedir.

Statü "bireyin toplum yapısı içindeki yeri, konumu, 'mevkii' olarak tanımlanırsa (Tan, 1981, s. 64) kadınların statüsünün bahsedilen tüm aşamalardan sonra hep iş ilişkileri içinde daha altta konumlandığını söyleyebiliriz. Tüm bu eşitsizlik halleri ücret eşitsizliğini pekiştirmekte, yasalara ve ulusal ve uluslararası sözleşmelere aykırı olmasına rağmen işyerlerinde meşruymuş gibi algılanmasına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ücret eşitsizliği kadın yoksulluğunu arttırmaktadır. Statü de soyutlama olmasına rağmen toplumsal gruplar içinde kadınların yerini farklı olarak konumlandırmıştır. Burada kadının statüsü erkeğin statüsüne göre konumlandırılmıştır.

Kadın işçilerin yoksulluğu yeni liberal küresel piyasacı anlayıştan kaynaklanmaktadır ve bu konuda uluslararası kuruluşların politikaları yeterli gelmemektedir. Kadınların evde yaptıkları bakım emeğine dayanan işler ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar hafifletilmeli, cinsiyetler arası eşitsizliklerle mücadele edilmelidir (Yavuzçehre, 2014: 34).

Çalışma yaşamında tekstil sektörü içerisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkma biçimlerine ve yaşanma biçimlerine toptan bir bakış yaptığımızda her aşamada yaşanan ayrımcılıklar olabildiğini gördük. Bu ayrımcılıkların önemli bir parçası da ücret eşitsizliğidir. Bir toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olarak ücret eşitsizliği kadın yoksulluğunun ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğu gibi eşitsiz koşullarda çalışmaya zorlanmanın da yarattığı ayrı bir soruna dönüşmektedir. Bu ayrımcılıklarla çalışma yaşamı içerisinde mücadele etmek de bu ayrımcılıkları yaşamak kadar zorluklar taşımaktadır. Başta oturmuş geleneksel bakış açılarını ve toplumsal cinsiyet rollerini değiştirmek için bir zihniyet ve anlayış dönüşümü gerekmektedir. Bu uzun erimli dönüşüm sağlanana kadar bu doğrultuda yürütülen mücadelelerin kazanımlarını arttırmak ve daha fazla yaygınlaşmasını sağlamak gerekmektedir. Bizim araştırmamız bu sorunların öznesi olan kadınlarla yapılan görüşmeler aracılığıyla zorlukları anlamaya ve aktarmaya çalışacaktır.

4. KURAMSAL YAKLAŞIM

4.1. Çalışma Yaşamında Eşitsizlikler

Dünya'daki ücretli işgücü son yirmi yıl içinde iki kat arttı. Bunda Dünya nüfusunun gittikçe artan bir oranının -en çok da kadınların- çalışma hayatına dâhil olmasının etkisi büyüktür. Küresel proletarya coğrafi olarak dağılmış, kültürel olarak heterojenleşmiş ve yirmi yıl öncesine oranla daha fazla sömürülmektedir (Harvey, 2008: 86). Harvey'in bu değerlendirmesinde olduğu gibi ülkemizde de kadınların çalışma yaşamındaki yoğunluğu neoliberalizmli yıllarda artmıştır. Kadın işçilerin çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunlarının görünürlüğü hem çalışma yaşamına daha fazla katılımlarıyla, hem sorunlarının büyüklükleri ve yaşamlarını etkileme gücü itibariyle artmıştır. Yaşadıkları sorunlara daha fazla itiraz etmeleri ve cinsiyet eşitlikçi mücadeleler de bu görünürlüğün artmasında önemli katkıları olan gelişmelerdir.

Türkiye'de hemen her sektörde çalışan işçiler düşük ücretler, çalışma koşullarının zorluğu, uzun çalışma süreleri, güvencesizlik, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, maaşların geç ve eksik ödenmesi gibi çok çeşitli başlıklarda sorunlarla mücadele etmektedirler. Bu sorunların pek çoğu kapitalizme ve neoliberalizme özgü sorunlardır. Geldiğimiz aşamada neoliberal politikaların işçi sınıfının hakları üzerindeki olumsuz etkileri de artmaya devam etmektedir. Bunları yazarken Bartın Amasra'daki maden ocağında meydana gelen göçükte 41 işçi grizu patlaması sonucu hayatını kaybetmiştir. Kazadan bir süre önce Sayıştay'ın raporunda grizu patlaması gibi ciddi risklerin artmasına neden olabilecek durumların olduğu uyarıları yapılmıştır (Bartın Amasra'da Maden Ocağı'nda Patlama, 2022). Oysaki bu uyarılar bile dikkate alınmış olsaydı böyle bir facia hiç yaşanmayabilirdi.

Bartın ve bunun gibi daha pek çok örnekte, kapitalistlerin işçilerin can güvenliği, ekonomik hakları ve yasal güvencelerini ikinci plana atarak karlarını esas alan politikalar uygulamaları sınıfsal eşitsizlikleri büyüterek çalışma yaşamını da giderek daha fazla kötürümleştirmektedir. Tekstil sektöründe de işçiler ağır çalışma koşullarına sahiptirler. Bu bakımdan tekstil sektörünün Çalışma Bakanlığı tarafından ağır iş kolları arasına tekrar değerlendirilmesi bu alanda kadın işçilerin sorunlarının öneminin daha fazla anlaşılması bakımından da önemli olacaktır. Ekonomik olarak aldıkları ücretlerle geçinememekte, aldıkları ücretlerle geçinebilmek için temel gereksinimlerini karşılamakta zorlanmakta ve

bunların dışına çıkan harcama yapmamaktadırlar. Yaşamlarını genellikle işyerlerinin bulunduğu yoksul mahallelerinde, akraba ziyaretleri, düğün ve benzeri gibi sınırlı sosyal faaliyetlerle sürdürmektedirler. Üstelik bizim araştırma sahamızın da yer aldığı ve işçilerin yaşadığı bu mahalleler, 21.yy'da olmamıza rağmen Engels'in İngiltere' de Emekçi Sınıfların Durumu adlı kitabında anlattığı "teneke" mahallelerinden hiç de farklı değildir:

> "Her büyük kentte işçi sınıfının yaşadığı bir ya da daha fazla teneke mahalle vardır. Gerçi sefalet, zenginlerin sarayına yakın ve gizli vadilerde yaşar, ama genellikle ayrı bir bölgede yoğunlaştığı da görülür. Burada mutlu sınıfların gözünden uzak yaşama mücadelesi verilir. Bu teneke mahallelerin, İngiltere'nin büyük kentlerindeki yerleşimi şöyledir: En kötü evler kentin en kötü bölgelerindedir. Genellikle sıra halinde bulunan bir ya da iki katlı kulübeler, ev olarak kullanılan mahzenleriyle birlikte hemen hemen şekilsiz bir yapıya sahiptirler. İngiltere'nin tümünde üç ya da dört odası ve bir de mutfağı olan evler, Londra'nın bir kısmı hariç işçi sınıfının konutlarını oluştururlar. Sokaklar genellikle kaldırımsız, pis ve kaba görünümlüdür; kanalizasyon tesisatından yoksun bu yollar sebze atıkları, hayvan pislikleri ve pis su birikintileriyle doludur" (Engels, 2013: 64).

Engels'in İngiltere'de işçi sınıfının durumunu yansıttığı bu eserini yazmasının üzerinden uzun yıllar geçmiş olmasına rağmen anlatımlarındaki işçi sınıfının durumuyla günümüzde ve ülkemizde yaşayan işçilerin sorunları çok benzer durumdadır.

4.2. Türkiye'de Ücret Politikalarının Belirlenmesinde Neoliberalizmin Etkisi ve 21. Yüzyıldaki Durumu

Tekstil sektöründe çalışan işçilerin genel olarak sorunlarının en başında gelen "düşük ücretler" olgusu, sermaye sahiplerinin küresel bazda rekabet anlayışına dayanırken bunun yol göstericisi de neoliberal ekonomi politikaları olmaktadır. Bu kısımda kısaca neoliberalizmin gelişim serüvenine bakarak günümüzde emek piyasasına, ücret politikalarına ve kadın işçilerin sorunlarına etkilerini daha iyi yorumlayabiliriz. Neoliberalleşme; Harvey'in deyimiyle uluslararası bazda kapitalizmin yeniden örgütlenmesini sağlayacak bir teorik tasarım ya da iktidarın ekonominin seçkinlerine iade edilerek sermaye birikimi için koşulların oluşmasını sağlayacak bir siyasi proje olarak

tanımlanabilir. Harvey, neoliberal politikaları uygulayan, özgürce işleyen piyasa ve ticaret kurumlarından yana olan devlete de neoliberal devlet diyor (2015: 27,72). Korkut Boratav'a göre de neoliberalizm sermayenin dünya çağında sınırsız tahakkümünü sağlama tasarısına deniyor (2015: 198).

Neoliberalizm aslında kapitalist toplum düzenine yönelen tehditler karşısında bir koruyucu kalkan, kapitalizmin neden olduğu yıkımlara da bir çözüm olarak sunulmaktaydı. Neoliberal ekonominin temelinde kişisel hürriyetler ve serbest teşebbüs yatıyordu. Bununla birlikte neoliberal doktrin devlet müdahalelerine son derece karşıydı. Kültürel ve düşünsel olarak da post modernizm ile uyumlu görünüyordu (Harvey, 2015: 28). Neoliberalizme kuramcılarının ve uygulayıcılarının yukarıda yüklediği bu işlevin karşılık bulduğunu ve günümüzde kapitalizmin yarattığı felaketlere cevap verdiğini söylemek ise pek mümkün değil. Yoksulluğun giderek derinleşmesi ve insanlık üzerindeki etkileri, kapitalist sistemin kendi içinde yenilenememesi ve içinden geçtiği krizleri aşamaması, neoliberal politikaların tıkanması bu tespitimizi doğrulamaktadır.

Neoliberalizm teorisi işsizliği işçilerin tercihi olarak gösterirken ücretlerin düşüşünü, ödemelerin azalmasını da teorik olarak "esneklik" kavramıyla açıklar (Harvey, 2015: 62). Yine günümüzde hem uygulayıcı devletlerin söyleminde hem de tabana yayılan bir şekilde halkın söylemlerinde işsizlik olgusunun ele alınışında ücretleri beğenmeyen işçi kesimlerinin çalışmamayı kendilerinin tercih ettiği yönünde vurguları görmek ise mümkün.

1970'li yıllardan beri tarih sahnesinde olan neoliberalizmin uygulandığı pek çok ülkede her biri farklı yollardan yürüse de çoğunluğunda sonucun, yoksulluğun derinleşmesi ve düşük ücretli ve güvencesiz bir emek gücünün yaratılması olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır.

Neoliberalizmin kendi iç çelişkileri, geldiği aşama, uygulanma zorlukları ile birlikte bu politikaların günümüzde iflas ettiği yönünde iktisadi değerlendirmeler yapılmaktadır. Sermaye birikimi anlamında Harvey'e göre de verilen büyüme oranlarına bakılırsa neoliberalleşme büyük oranda başarısız olmuştur. Gelir ve servet eşitsizlikleri büyüdükçe de içine düşeceği finansal krizinin içinden çıkıp çıkamayacağını düşünmek gerekecektir (2015: 198). Ülkemizde ücret politikaları neoliberalizmin gerektirdiği ekonomik stratejilere ve özelinde kapitalistlerin ihtiyaçlarına göre belirleniyor. Genel olarak açlık

ve yoksulluk sınırının altında ücretler alan işçiler temel gereksinimlerini de karşılamakta güçlük çekiyorlar. Gün geçtikçe borçlanıyorlar. Artan enflasyon, işsizlik ve düşen ücretler de bu finansal krizin hem dünyadaki hem de ülkemizdeki yansımaları olarak okunabilir.

Ayrıca kadın işçilerle erkek işçiler arasındaki ücret eşitsizliği sorunsalı ile ilgili olarak şunları eklemeliyiz: Tekstil sektöründe çoğunlukla büyük ve orta ölçekli işyerlerinde -sendikalı işyerlerinin dışında- cinsiyet temelli ücret eşitsizlikleri belirgin bir şekilde yaşanmaya devam ederken merdiven altı küçük atölyelerde ise kadın ve erkek işçiler cinsiyet temelinde değil asgari ücrette eşitlenmişlerdir. Çalışma yaşamında, ücret eşitsizliği aynı zamanda neoliberalizmin derinleştirdiği yoksulluğu büyütürken, kapitalizm ise ataerkiden kendi çıkarları lehine faydalanarak kadının çalışma yaşamındaki ikincil pozisyonunu, cinsiyet temelli ayrımcılıkları ve ücret eşitsizliklerini pekiştirerek sürdürmektedir.

Yine neoliberalizme özgü esnek çalışma modellerinde daha çok kadınların çalıştığını görüyoruz. Bu durum tespitine bakarak kadınların çalışma yaşamındaki eğreti konumlanışı ile neoliberalizmin çelişmediğini ve bu haliyle cinsiyet eşitsizliğini pekiştirdiğini de söyleyebiliriz.

Kuşkusuz dünyada neoliberalizme direnen, karşıt bir duruş sergileyen pek çok toplumsal hareket olmuştur. 1982'de Meksika'da Zapatistalar neoliberalizme ve küreselleşmeye köylerde yaşayan yerli halkları yoksullaştırdığı için karşı çıkmışlardır. Arjantin'de de özellikle 1990'lı yılların sonlarında Topraksız Köylü Hareketi de tıpkı Zapatistalar gibi neoliberalizme karşı duran örnekler olarak gösterilebilir. Günümüzde de neoliberalizm karşıtı siyasi, sosyal, ekonomik örgütlenmeler ve kitle hareketleri ile karşılaşmaktayız. Neoliberalizmin doğrudan etki altında bıraktığı yoksul emekçi kesimler ve işçiler ücretlerin yükseltilmesi, sosyal hakların iyileştirilmesi, güvence koşullarının yaratılması yoluyla temel ihtiyaçlarını rahatlıkla karşılayabilecekleri yaşamsal refaha ulaşabilirler. Ayrıca çalışma yaşamında cinsiyet temelli eşitsizliklerin giderilmesi ve ücret eşitliğinin sağlanması için iş yerlerinde de mücadele verilmelidir.

4.3. Patriyarka Kuramı ve Kadınların Çalışma Yaşamındaki İkincil Konumu

Patriyarka kuramı bizim tezimiz açısından kadının çalışma yaşamındaki konumunu görmemize katkı sunması bakımından önemli bir yerde durmaktadır.

Feministler patriyarkayı, genel anlamda erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümü biçiminde tanımlamaktadır. Sylvia Walby (2014) de kadınların erkekler tarafından ezildiği, sömürüldüğü ve egemenlik kurduğu toplumsal yapı sistemi olarak tanımlamaktadır. Walby patriyarkal sistemin temelinde altı konudan bahseder. Bunlar; ücretli emek, ev içi üretim, cinsellik, kültür, şiddet ve devlettir der. Patriyarkayı özel alanda kadın ezilmişliğinin yaşandığı yer olarak ev içi üretimle açıklarken, kamusal alanda istihdam ve devlet gibi olgularla açıklar. Günümüzde ise patriyarkal sistemin biçim değişikliğine uğrayarak daha çok da kamusal alanda varlığını sürdürdüğünü ifade etmektedir. Patriyarkal ilişkiler özel alan da varlığını sürdürmektedir.

Katılımcılarımızdan bir kadın işçinin sözlerini burada tekrar etmekte çok fayda görüyorum: "Sosyal yaşamda nasıl erkek egemenliği yaşanıyorsa işçi yaşamında da aynen devam ediyor bu. Kadınlar ikinci konumda kalıyor."

Kadınlar çalışma yaşamındaki yerini çok uzun zaman önce aldı. Bilhassa tekstil sektörü gibi kadın emek yoğunluklu işlerde kadın işçilerin yokluğu artık düşünülemez bile. Kadınlar çalışma yaşamına girerken verdikleri mücadeleleri ve kazanımları geriye götürmek şöyle dursun daha eşit koşullarda çalışmak için de mücadelelerini ileriye taşıma motivasyonu taşımaktadırlar. Peki, bu mücadele sürerken kadın işçilerin sorunlarını anlamaya çalışırken bugün hala ikinci statüde olmasını nasıl temellendirmeliyiz? 21. yy da kadınlar hala hemen her sektörde çalışırken işin asıl sahibi erkekler olarak görülmektedirler. Kadınların asıl işlerinin ev, çalışma pozisyonlarının ise eve gelir getirici, katkı sunucu olarak değerlendirildiği görülüyor.

Patriyarkal sistemde **"ücretli emek"** açısından kadınlar eskiden beri ucuz ve yedek iş gücü olarak görülmüştür ve çoğunlukla erkeklerden daha düşük ücret almışlardır. İşten çıkma durumlarında ise ilk önce kadınlar işten çıkarılan olmuşlardır. Walby'ye (2014) göre kadınların çalışırken uğradıkları taciz ve şiddette patriyarkal sistemde kadınların denetim altında tutulmak istenmesi ile ilişkilidir. Bu olgular aynı zamanda onların belli mesleklerden dışlanmalarına yol açmıştır (2014: 87).

Walby'ye (2014) göre istihdamda patriyarkal stratejilerin ayrıştırılması çok önemli. Örneğin dışlanma stratejisi belli bir alandan dışlanması ya da tamamen ücretli işgücünden dışlanmasını hedeflerken, iş ayrımı ise kadını erkeklerin işlerinden uzak tutarken onları çalışma yaşamında statü ve kazanım olarak erkeklerden altta tutmayı hedefleyen daha zayıf bir stratejidir (2014: 90).

Patriyarkal kapitalizm içinde **"ev içi üretim"** sürecinde roller çok keskindir. Baba ev geçindirir, anne ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenir. Ev içi üretim işgücü piyasasına ait görülmediğinden herhangi bir ücret verilmez. Ekonomik olarak bağımsız olamayan kadınlar erkeğe bağlı olurlar. Bu durum patriyarkayı güçlendiren bir sonuç yaratır. Günümüzde üretimin asıl sahibi erkekler olarak görülürken, kadınların çalışmasına ise evin geçimine katkı sunmak biçiminde bir anlam atfedillir, çalışırken aynı zamanda ev içi üretime ait işleri de aynı şekilde sürdürmesi beklenir. Walby (2014) evliliklerde bu eşitsizliklere maruz kalmanın, kadınlarda evlilik fikrine yaklaşımlarında değişiklik meydana getirdiğini söylemektedir. Evlilikte de haklarını geliştirmek için mücadele ettiklerine vurgu yapıyor (2014: 139). Patriyarkal sistemde günümüzde bu roller cinsiyet eşitliği mücadeleleri sayesinde değişikliğe uğrasa da hala büyük oranda kadınların sorumluluk alanı olarak görülmektedir. Pıerrre Bourdieu'nun "Eril Tahakküm" adlı eserinde bahsettiği gibi erkekmerkezli toplumsal düzen "eril tahakkümü tasdik etmek olan devasa bir sembolik makine gibi işler ve o, işgücünün cinsiyetçi bölümüdür (2015: 22). Nihayetinde bu cinsiyetçi bakış açısı sayesinde çalışma yaşamında kadınların daha düşük ücretlere çalışması "makul" bir zemine koyulmak istenir.

Walby (2014) "**şiddet**"i ele alırken tecavüz, koca dayağı, cinsel saldırı, işyerlerinde cinsel taciz ve çocuk istismarı gibi çeşitli açılardan değerlendirir (2014: 199). Şiddet patriyarkal sistemde rastlantısal ya da münferit değildir. Kadına yönelik erkek şiddeti patriyarkal sistemi güçlendirirken, kadınları denetim altında tutmanın da bir aracıdır. Gülnur Acar Savran'a göre de kadın bedeni patriyarkanın, tahakküm ve denetim hedefinin öznesidir (2009: 17). Kadın emeği ücrette eşitsizliklerle ve istihdamda geçici statülerle denetimde tutulurken kadının ev içi emeği ise değeri tayin edilmeyerek kadının doğal ve zorunlu görevleri olarak sürdürülmek istenir. Kadın bedeni evlilik aracılığıyla babadan kocaya "namus ve bekâret" gibi kavramlar aracılıyla denetim altında tutulur ve işte bu denetim sayesinde patriarkal sistemin de devamlılığını sağlanmak istenir.

Walby (2014) patriyarkanın sürmesinde etkili olan bu temel konularda "**devlet"**in de rolüne vurgu yapar. Devlet bu rolü yasalar ve uygulamaları aracılığıyla gerçekleştirir. Devleti hem kapitalist hem de patriyarkal bulur (2014: 247).

Kadın hakları mücadeleleri sonucu süt izni, kreş hakkı, doğum izni gibi haklar elde edilse de hala kadın emeğinin değeri tayin edilememiştir. Devlet yapısında kadını aile politikalarıyla sınırlayan, kürtajı yasaklamaya çalışan, erkek şiddetini önleyebilecek yasaları uygulamayan, çocuk bakımını sadece kadının görevi gibi gören ataerkil yaklaşımlar sürmektedir. Kadın Bakanlığı'nın isminin Aile Bakanlığı olarak değiştirilmesi, kürtajı sınırlayan yasanın yapılması, İstanbul Sözleşmesi'nden çıkılması bu politikalara örnek verilebilir. Bu hususlarda kadınların lehine düzenlemeler yapılması içinden geçtiğimiz yüzyılda artık cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından son derece önemli görünmektedir.

4.4. Kadın Emeğine İlişkin Cinsiyet Temelli Ayrımcılık ve Ücret Eşitsizliği İle İlgili Farklı Yaklaşımlar

Ücretli kadın emeği hem iktisat teorilerinin, hem sosyolojik kuramların hem de feminist kuramların konusu olmuştur. Feminist yazında kadınların yaptıkları işlerin değerinin altında ücret aldıkları konusunda bir ortak anlayış söz konusudur. Kadın işçilerin hak ettiklerinden daha düşük ücret almaları şu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Birincisi bir iş ve ya meslekte erkek işçilerle aynı verimlilikte çalıştıkları halde, ikincisi kadın işi olarak görülen ev hizmetleri ve çocuk bakımı gibi işlerde, üçüncüsü de kadınların yoğunlaştığı ve "kadın işi" olarak görülen mesleklerde düşük ödenmektedir. Kadınlar yine esnek, kısmi istihdam modellerinde daha fazla çalışmaktadırlar. Neoklasik iktisatçılar işgücünde kadınların erkeklerden düşük ücret almalarını ayrımcılık olarak tanımlamamakta, kadınların insan sermayelerine yatırım yapmadıkları ve eğitimsiz oldukları için düşük ücret aldıklarını ifade etmektedirler. Bu haliyle toplumsal cinsiyet olgusunu ihmal etmektedirler (Ecevit, 2013: 3).

Türkiye'de 2009'da TBMM plan ve bütçe komisyonunda yapılan bir yasayla özel istihdam büroları kurulması hukuksal bir dayanak kazanmıştır. 21. yüzyıla özgü yeni bir istihdam ve bunun sonucu olarak da bir sömürü biçimi ortaya çıkmıştır. Başlangıçta kadın işçiler, ev emeği ve tarım işçilerini gözettiği için yapıldığı söylenen bu yasa ile iş bulmaya aracı bu kurumlar aracılığıyla işçileri kiralık hale getirmekte ve işçilik maliyetlerini en

aza indirmeye çalışan işverenler için bulunmaz bir fırsat olduğu görülmektedir. Bu yasayla işçi ve patron arasındaki hukuki bağ koparılmakta ve işçiler için geçicilik ve güvencesizlik yasal hale gelmektedir.

4.4.1. Klasik Sosyolojik Kuramlar

Kadınların ücretli işlerde çalışmaya başlamalarından sonra ortaya çıkan sonuçlar üzerinden yapılan çözümlemeleri içeriyor. Büyük oranda Amerikalı sosyolog Talcott Parsons'ın işlevselcilik kuramından etkilenmişlerdir. Batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de tartışılmış kuramlardır. Bu kuramlara göre geleneksel ataerkil roller doğal bir iş bölümünü içerir. Bu yaklaşıma göre kadınlar ev işleri ve bakım işlerinden sorumlu erkekler ise evin geçiminden sorumludurlar. Bu işbölümünün sürdürülmesi aileyi ayakta tutar. Aile de yeni bireylerin hayatlarını sürdürmeleri için en güvenilir ortamdır (Ecevit, 2013: 32). Dolayısıyla kadınların işgücü piyasasındaki durumunu bu eksende ele alan yaklaşımlar kadını değil aileyi esas aldıklarından toplumsal cinsiyet olgusunu görmemekte ve cinsiyet rollerindeki farklılıklarının ortaya çıkardığı sonuçları ise eşitsizlik olarak tanımlamamaktadırlar. İnsan Sermayesi Kuramı da temelde işlevselcilik kuramından etkilenmiştir. İnsan Sermayesi kuramına göre kadın ve erkeklerin rolü hane stratejisine göre belirlenmeli. Hem kadın hem de erkek aynı anda çalışırsa ev içi sorumluluklar aksar. Her ikisi de gelir getirmek yerine biri ev işleri ve bakım işleriyle meşgul olmalı, diğeri ev geçimine odaklanmalı. Kadınlar erkeğin kazancı ev geçindirmeye yetmediğinde ya da çok yüksek ücretli işler bulduğunda çalışmalıdır (Ecevit, 2013: 33). Walby (2014) işlevselci yaklaşımda verilerle kuram arasında uyum olmamasına yani kuramsal sorunlar içerdiğine vurgu yapar. Emek piyasasında kadın ve erkek için eşitsiz olan güç ilişkilerini hesaba katmamak beşeri sermaye kuramının ve onun benzeri sosyolojik teorilerinin başarısızlığının sebebidir (2014: 57).

4.4.2. Marksist ve Marksist Feminist Kuramlar

Bu kurama göre ücret eşitsizlikleri ve işgücü piyasasında kadınların varlığı ya da konumu gibi konulara emek- sermaye ilişkileri üzerinden bakarlar. Bu yaklaşıma feministler tarafından önemli eleştiriler geldi. Bunlar cinsiyet temelli eşitsizlikler ve etnisiteden kaynaklı farklılıkların tek sebebi kapitalizm olamaz. Kapitalizm öncesi de bu farklar

vardır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri salt emek sermaye çelişkileri ile açıklanamaz. Bu olgu ayrı olarak ele alınmalıdır (Ecevit, 2013: 36).

4.4.3.Radikal Feminist Yaklaşımlar

Bu yaklaşıma göre ise eşitsizliğin kökeninde ataerkilliği görürler. 1970'ler itibariyle etkisini attıran radikal feminizm Marksist feministlerden kadının özgürleşmesini sınıfsal temelde görmedikleri için ayrılırlar. Radikal feministler daha çok kadın bedenine ve cinselliğe odaklandılar. Kadınların ezilme biçimlerini sınıfsal, ırksal, etnik gibi farklılıklara bakmadan sırf kadın oldukları için ayrımcılık gördüklerini söylediler (Berktay, 2013: 9).

4.4.4. Maddeci Feminist Yaklaşım

Cinsiyet eşitsizliği ve ezme/ezilme ilişkisi Marx'ın tarihsel maddeci yöntemiyle ele alınır. 1970'lerde Fransa'da Kadın Kurtuluş Hareketi'ni örgütleyen maddeci feministler içerisinde, Christine Delphy, Collete Guillaumin gibi isimler yer alır. Sylvia Walby ve Anna Jónasdóttir üzerinde de etkili olmuştur. Maddeci feministler cinsiyet temelindeki eşitsizliği emek sömürüsü kavramıyla açıklar. Delphy'ye göre cinsiyete dayalı baskı ve eşitsizliğin nedeni ideoloji, kültür ya da din değil, günümüzün sanayi toplumlarına özgü olan, altyapısını ev-içi üretim tarzının oluşturduğu patriyarkal sistemdir (Maddeci Feminizm, 2021).

4.4.5. İkili Sistemler Kuramı

Bir diğer ismiyle sosyalist feminizmin Marksist feminist kuram ile cinsiyeti merkeze alan radikal feminist kuramı birleştirdiği söylenir. Marksizm'in yöntemini kadınların durumunu analiz etmek için kullandı. Kadın sorununu açıklamak için toplumsal cinsiyete ve cinselliğe de yer veren sosyalist feminizm, modern toplumlarda kapitalizm ile ataerkilliğin birbirlerini destekleyerek kadınların ezilmesinde birlikte rol oynadıklarını söyleyen bir teori oldu (Berktay, 2013: 11). Gerçekten de kadın emeğinin değersizleştirilmesini, niteliğini ve özgünlüğünü anlamak için kapitalizm öncesi dönemlere de bakmak gerekiyor. Kadınlar kapitalizm öncesinde de güvenlikli ve yüksek gelir getiren işlerde çok nadir çalışıyordu.

4.5. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizlikleri ile Mücadelede Sosyalist Feminist Yaklaşımın Önemi

Kuşkusuz patriyarka kuramı ve kavramı daha geniş bir sistemi ifade etmektedir. Bir diğer adıyla ataerkillik daha geniş bir tahakküm ilişkisini anlatmaktadır. Biz perspektif olarak patriyarkal sistem ile kadınların çalışma yaşamındaki ikincil konumu arasındaki ilgiyi göstermeye çalıştık.

Sosyalist feminizmin Marksizm'in kapitalizm eleştirisi ile radikal feminizmin patriyarkaya karşı olan bakış açısını sentezlediği söylenebilir. Sosyalist feminizm ataerkil kapitalizmi tarihsel bir bakış açısı ile ele alan bir teoridir. Kapitalizm ve ataerkillikle mücadele birbirine indirgenemeyen ve birlikte mücadele edilmesi gerektiren olgular olarak ele alınır. Hartman (2008)'e göre kadınların emek piyasasındaki halinden yalnızca kapitalistler değil, erkekler de faydalanır. Ataerkil yapıda erkekler kadınların emek gücü üzerine denetim kurarlar. Ataerki ile kapitalizm iki sistem olarak birbirine eklemlenir ve birbirini destekler niteliktedir. Erkekler evde kadının karşılıksız emeğinden yararlanırlar, işgücü piyasasında kadınlar karşısında ayrıcalık kazanırlar (2008: 157).

Walby ise (2014) ikili sistemler kuramının patriyarka ile kapitalizm arasındaki gerilimi yeteri kadar görmüyor olmasını ve tüm patriyarkal yapıları içermiyor oluşunu bu kuramın sınırlılıkları olarak ele almaktadır. Özellikle de cinsellik ve şiddeti çok kısıtlı bir biçimde ele alınıyor oluşu Walby tarafından eleştirilmektedir (2014: 22).

Cinsiyet eşitsizlikleri ile ilgili mücadelede gelinen aşamada feminist mücadelenin kazanımları başta olmak üzere özellikle son yıllarda yürütülen cinsiyet eşitlikçi araştırmalar ve çalışmalar da çok önemli yerde durmaktadır. Uluslararası sözleşmelerin ve antlaşmaların varlığı, şu an kesintiye uğramış olsa da AB süreci de bu mücadelede kadınların taleplerinin daha görünür olmasını sağlayarak belli bir mesafenin aşılmasını sağlamıştır. Ancak bütün bunlar hâlihazırda ne cinsiyet eşitsizliğinin tamamen ortadan kalkmasında ne de kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarının ortadan kalkmasında henüz anlamlı değişikliklere olanak sağlayamamıştır. Kadın işçilerin yaşadıkları cinsiyet temelli eşitsizlikleri, ayrımcılıkları aşılması için salt kapitalizmin yarattığı adaletsizliklerle mücadele etmenin yeterli olmayacağı aynı zamanda sosyalist feminist kuramda ifade edildiği gibi bugünden yarına erkek egemenliğine ve kapitalizme karşı birlikte mücadele edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Neoliberalizmin teorileri Türkiyede'ki ücret politikalarının günümüzdeki dayanağı olması bakımından, Walby'nin Patriyarka Kuramı da kadınların çalışma yaşamındaki konumunu ve cinsiyet temelli iş ayrımını göstermesi bakımından tezimizi dayandırabileceğimiz kuramlardır. Bir sonraki bölümdeki analizimizde bu kuramların işçilerin çalışma yaşamlarına ve gündelik yaşamlarındaki sorunlarına nasıl yansıdığını inceleyeceğiz.

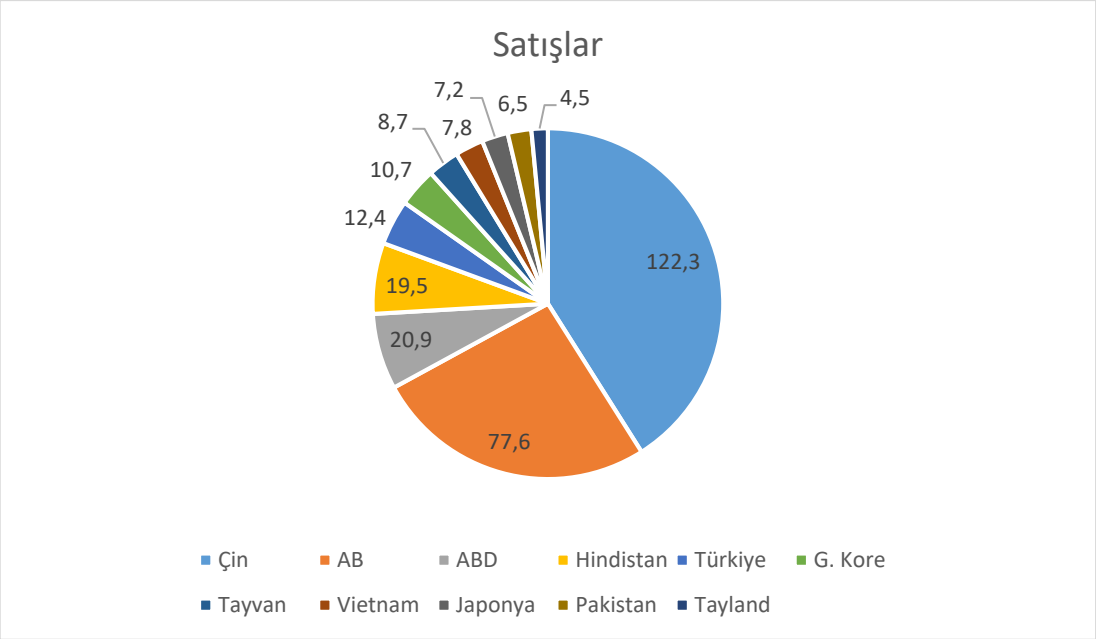
5. EMEK YOĞUN BİR SEKTÖR OLARAK TEKSTİL VE GİYİM

Tekstil sektörü genel olarak insanların temel ihtiyaçlarından birisi olan giyim ve dekorasyon üretimi yapmaktadır. Tekstil sektörü geniş bir yelpazede üretim yapabilmektedir. Elyaf üretimiyle başlayıp iplik, dokuma-örme kumaş, halı ve hazır giyim ürünlerinin üretimiyle son bulan bütün aşamalarda ülkemizde üretim sağlanabilmektedir. Yine elyaf üretiminden sonra iplik, pamuk, kumaş, giyim, ev tekstili, halı ve kilim üretimde ve ihracatında Türkiye önemli bir konuma sahiptir. [4]

Giyim ihtiyacı ve üretimi çok eski olmakla birlikte kitlesel üretimi Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Özellikle dokuma sanayide önemli ölçüde üretim yapılmış ve bu alanda büyük oranda ucuz işgücü olarak görülen kadınlar istihdam edilmiştir. Bu dönemde kadınlar insanüstü bir performansla ağır koşullar içerisinde çalıştırılmışlardır. Günlük çalışma sürelerinin uzun, ücretlerin düşük fiziksel ve psikolojik yükün ağır olduğu koşullarda çalışma sağlanmıştır. Özellikle 1980'li yılların bu gelişmelerde önemi büyüktür. Neoliberalizmin uygulanmaya başlanmasıyla birlikte tekstil önemli bir sektör haline gelmiştir. Türkiye de toplam istihdamın ve kadın istihdamında kapsadığı yer itibariyle çarpıcı oranlar vermektedir. Dünya genelinde tekstil üretimi yapan ülkeler az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerdir. Bu durum küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan bir üretim politikası biçiminde bilhassa sağlanmıştır. Kaya'ya göre (2018) tekstil az gelişmiş ülke ve bölgelere kaydırılarak merkez ve çevre ülkeler arasında fason bir bağ ve zincir kurulmuştur. Kapitalist üretim ağlarına bu zincir sayesinde dâhil olunmuş ve az gelişmiş ülkelerin ucuz, güvencesiz ve örgütsüz emek yoğun olan bu sektörü küresel firmaların kapitalist üretim planlarının önemli bir parçası olmuştur. Böylelikle şirketlerine, emeğin çok ve ucuz olduğu ülkelerde yer açmışlardır. Bu bakımdan tekstil ve giyim sektörü az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde önemli yer tutmaktadır (2018: 1505).

Türkiye'de Tekstil sektörü çalışan işgücü sayısı, istihdam ve ticaret bakımından sanayi kolları içerinde önemli yer teşkil etmektedir. Bildiğimiz gibi tekstil ve giyim sektörü ihracatta Dünya ölçeğinde de önemli bir yer tutmaktadır.

[4] Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası. Tekstil ve Hazır Giyim Sanayinin Türk Ekonomisindeki Yeri



Şekil 5. Başlıca Tekstil İhracatçıları ve İhracat Miktarları (2019, milyar dolar)

Kaynak: Ticaret Merkezi (ITC)TradeMap (T.C Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı. Tekstil, Hazır giyim ve Deri Sektörleri Raporu'ndan (2020).

Tekstil sektörü emek yoğun ağırlıklı sanayi kollarından biridir. Özellikle ücretli kadın emeğinin yoğun bir şekilde istihdam edildiği bir sektördür. Güvencesiz, kayıt dışı, düşük ücretli ve örgütsüz çalışmanın yaygın olduğu bir sektördür. Küresel anlamda tekstil işverenleri rekabet gücünü bu koşulları yaratabilmelerinden alırlar. Bu koşullar neoliberal politikalar sonucu işçilik maliyetlerinin düşürülerek işverenlerin ve şirketlerin karlarını yükselttikleri çalışma koşulları haline gelmiştir. Bu koşullara sendikasızlık da eklenince ortaya kural tanımayan sömürü koşulları ortaya çıkmaktadır. İthal ikameci sanayileşme modelinden ihracata dayalı sanayileşmeye geçiş de tekstil sektörü önemli bir rol oynamaktadır. Ve kadın işçiler bu sektörde uzun ve bıktırıcı çalışma süreleri, düşük ücret, ücret eşitsizliği, iş yükünün fazla olması, güvencesizlik ve sendikasızlık, işyerinde taciz ve şiddet gibi çok çeşitli sorunlar ile karşı karşıya gelmektedirler.

Tarihsel olarak tekstil sektöründe yaygın kadın istihdamına rağmen toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanan ayrımcılıkların ve ücret eşitsizliğinin, pek çok sektörde olduğundan çok daha derin bir şekilde yaşandığını rahatlıkla söyleyebiliriz. TÜİK'in 2018 yılına ait

cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre aylık ortalama brüt ücret verileri bu ayrımı görmemize katkı sunuyor:

Tablo 7. Cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre aylık ortalama brüt ücret, 2018(1)

	Aylık ortalama brüt ücret (TL)		
Ekonomik faaliyet - Economic activity (NACE Rev.2)	**Toplam** Total	**Erkek** Male	**Kadın** Female
Toplam - Total	**3 960**	**4 050**	**3 766**
B - Madencilik ve taş ocakcılığı Mining and quarrying	**4 746**	4 766	4 047
C - İmalat Manufacturing	**3 642**	3 860	3 071
D - Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı Electricity, gas, steam and air conditioning supply	**4 522**	4 540	4 276
E - Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	**4 484**	4 606	3 909
F - İnşaat Construction	**3 324**	3 288	3 620
G - Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	**3 514**	3 571	3 403
H - Ulaştırma ve depolama Transportation and storage	**4 054**	4 003	4 303
I - Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri Accommodation and food service activities	**2 872**	2 974	2 663
J - Bilgi ve iletişim Information and communication	**7 492**	7 974	6 376
K - Finans ve sigorta faaliyetleri Financial and insurance activities	**6 559**	6 655	6 428
L - Gayrimenkul faaliyetleri Real estate activities	**3 419**	3 396	3 554
M - Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler Professional, scientific and technical activities	**4 888**	5 192	4 405
N - İdari ve destek hizmet faaliyetleri Administrative and support service activities	**2 999**	3 115	2 730
P - Eğitim Education	**5 280**	5 654	4 950
Q - İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri Human health and social work activities	**4 429**	5 141	3 964
R - Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor Arts, entertainment and recreation	**4 572**	4 987	3 760
S - Diğer hizmet faaliyetleri Other service activities	**3 807**	3 631	4 052

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2018

6. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde araştırmamızın sahasından elde edilen veriler analiz edilerek değerlendirilmesi sağlanacaktır. Tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin genel olarak cinsiyet ayrımcılığından ve ücret eşitsizliğinden kaynaklanan sorunları incelenecektir. İlk olarak araştırma kapsamında görüşme sağlanan katılımcılara ait demografik ve sosyoekonomik bilgilere yer verilecektir. Ardından görüşmecilere yöneltilen sorular belli başlı kategoriler üzerinden analiz edilecektir.

Bu tez, tekstil sektöründe kadınların yaygın bir şekilde istihdam edilmelerine rağmen cinsiyet temelli olarak yaşadıkları sorunlarının, ücret eşitsizliklerinin incelenmesi amacıyla yazılmıştır.

Bu araştırmaya katılan görüşmecilerin özel bilgilerini korumak amacıyla kendilerine takma adlarla hitap edilecektir. Örneğin katılımcı (K1) olarak kodlanacaktır.

6.1. Katılımcılara Ait Demografik ve Genel Bilgiler

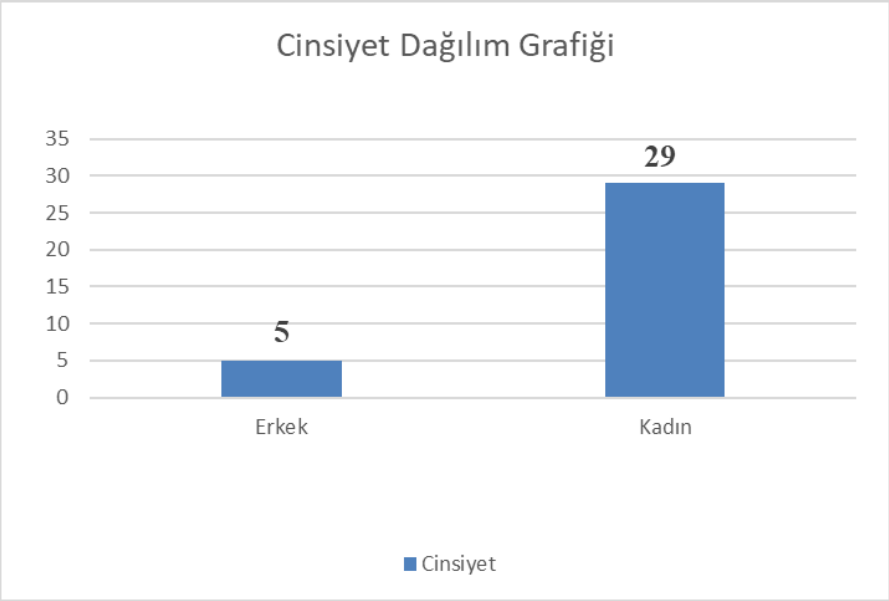
İstanbul'un emekçi mahallelerinin bulunduğu beş ayrı bölgede (Esenyurt, Sefaköy, Bağcılar, Tuzla, Sarıgazi, Ümraniye) ağırlıklı olarak kadınlarla yapılan bu araştırmaya toplam 34 işçi dâhil edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

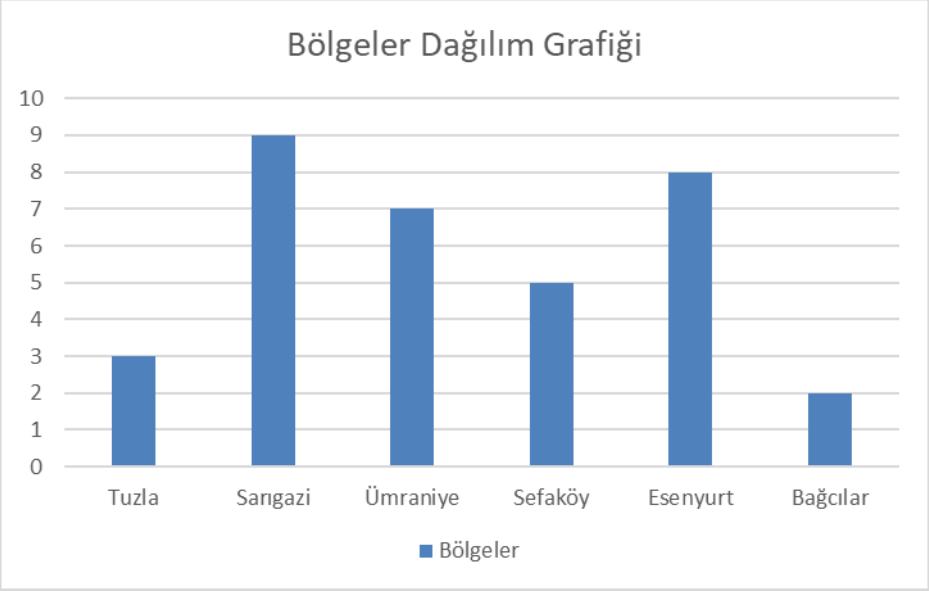
Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	İş tanımı	Tekstilde Çalışma Süresi (Yıl)
K1	50	Kadın	Evli	4	Makina	15
K2	46	Kadın	Evli	3	Makina	6
K3	39	Kadın	Evli	3	Polyester	3,5
K4	38	Kadın	Evli	3	Makina	20
K5	40	Kadın	Evli	1	İşletme Sahibi	25
K6	37	Kadın	Bekâr	0	Makina	10
K7	27	Erkek	Evli	1	Makina	12
K8	40	Erkek	Evli	1	Makina	28
K9	36	Kadın	Bekâr	0	Makina	21
K10	39	Erkek	Bekâr	0	Makina	24
K11	44	Kadın	Evli	1	Makina	31
K12	44	Kadın	Evli	2	Makina	8
K13	26	Kadın	Evli	1	Makina	9
K14	26	Kadın	Evli	1	Makina	16
K15	51	Kadın	Bekâr	-	İşletme Sahibi	35
K16	37	Kadın	Evli	2	Makina	20
K17	50	Erkek	Evli	2	Ustabaşı	35
K18	49	Kadın	Evli	2	Ortacı	10
K19	41	Kadın	Evli	3	Modelist	10
K20	36	Kadın	Bekâr	1	Modelist	15
K21	48	Kadın	Bekâr	2	Makina	14
K22	45	Kadın	Evli	2	Kalite Kontrol	3
K23	44	Kadın	Evli	2	Mutfak	8
K24	36	Kadın	Evli	3	Kalite Kontrol	4
K25	52	Kadın	Evli	2	Mutfak	10
K26	43	Kadın	Bekâr	3	Makina	25
K27	25	Kadın	Bekâr	-	Makina	10
K28	46	Kadın	Evli	2	Makina	15
K29	49	Erkek	Evli	2	İşletme Sahibi	35
K30	26	Kadın	Bekâr	-	Muhasebe	1
K31	56	Kadın	Evli	1	Makina	25
K32	26	Kadın	Bekâr	-	Modelist	2
K33	40	Kadın	Evli	-	Makina	28
K34	32	Kadın	Evli	1	Makina	22

- Katılımcıların yaş ortalaması 40'dır. Katılımcıların en büyüğü 56 yaşında en küçüğü 25 yaşındadır.
- Katılımcılar arasında evli olanların sayısı 24 iken evli olmayanların sayısı 10'dur.
- Katılımcılardan 26'sının çocuğu vardır.
- Katılımcılardan 16'sının eşleri farklı sektörlerde çalışmaktadır. Evliler arasında eşiyle aynı sektörde çalışan kişi sayısı ise 8'dir.
- Katılımcılar ortalama 17.8 yıldır çalışma hayatındadırlar. Tekstil sektöründe çalışma yılları ise ortalama 15.9 yıldır.
- Tekstil sektörü içerisindeki iş tanımı makine olanların sayısı 20'dir
- Katılımcılar ortalama olarak haftada 5.7 gün, günde ortalama 10.5 saat çalışmaktadırlar. Günde 8 saat çalışanların sayısı 3'tür.
- Katılımcılar arasında işçilerin aldıkları maaşlar en az 2.825 TL (asgari ücret), en yüksek 6.000 TL'dir. İşverenler arasında maaşı en fazla olan 20.000 TL'dir. Katılımcıların 19'u kendi evlerinde ya da ailelerinin evinde, 15'i kirada ikamet etmektedirler.
- 29 kadın katılımcıdan 19'u sigortalı çalışıyorken, 10 tanesi sigortasız/ kayıt dışı çalışmaktadır.
- Katılımcıların ortalama olarak 27'si işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını ve ihmaller olduğunu söylerken yalnızca 7 kişi gerekli önlemlerin alındığını düşünmektedir. Ayrıca 22 kişi ya iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına yakalandığını ifade etmiştir.
- Katılımcılardan 29 işçi cinsiyetçi iş ayrımı olduğunu söylerken, ücret eşitsizliği yaşadığını düşünenlerin sayısı da 18'dir. Cinsiyetçi iş ayrımı ve ücret eşitsizliği yok diyenler sayısı ise 4'tür.
- Katılımcıların 13'ü çalışmaya 18 yaşından önce başlamıştır.

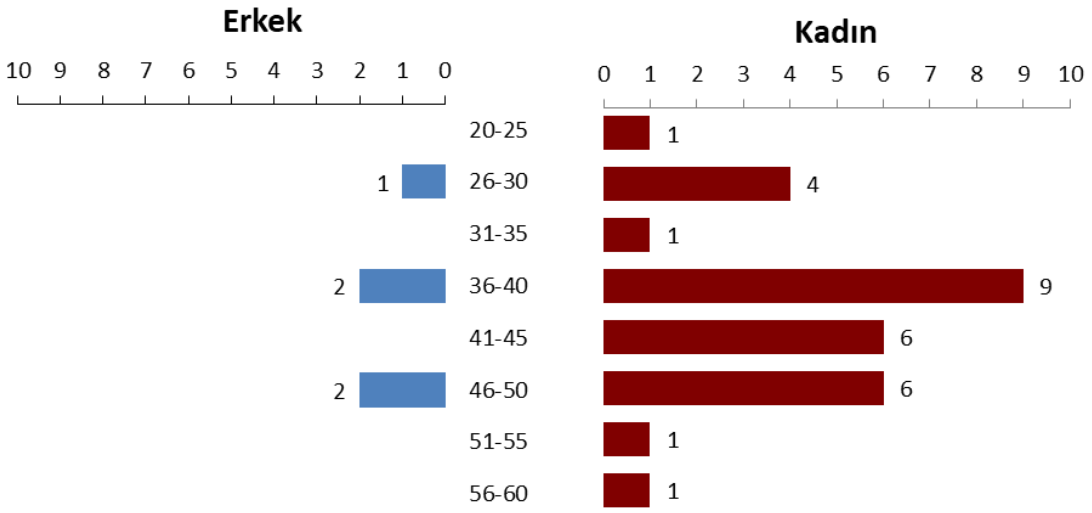
Aşağıda katılımcılara ait demografik bilgileri grafik halinde göreceksiniz.



Şekil 6. Cinsiyet Dağılım Grafiği



Şekil 7. Bölgeler Dağılım Grafiği



Şekil 8. Yaş Dağılım Grafiği

6.2. Görüşmeler ve Araştırma Soruları

Katılımcıların 28'inin çalışma süreleriyle tekstilde çalışma süreleri aynıdır. Buradan hareketle tekstil sektörüne giren kişilerin genellikle sektör değiştirmediği ve uzun yıllar bu sektörde kaldıkları söylenebilir. Bununla birlikte farklı bir sektörde çalışma deneyimi yaşayan işçi sayısı ise 6 kişidir. Görüşmecilerin çoğunluğu 20 yılın üzerinde bu sektörde çalışmıştır. Dolayısıyla tekstil sektörünün olumlu ve olumsuz yanları hakkında sundukları görüşlerin çoğunluğu önemli bir deneyim süzgecinden geçmiş bilgilere dayanmaktadır.

Görüşmelerimizde genel olarak kadın işçilerin

- Günlük yaşamlarına yansıyan sorunları,
- Çalışma koşullarının açığa çıkardığı sorunları,
- Yaşanan eşitsizlikler bakımından ortaya çıkan sorunları,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği yokluğu bakımından ortaya çıkan sorunları,
- İşin örgütlenmesi ve işyerindeki ilişkilerin yol açtığı sorunları ile sektör hakkındaki genel düşüncelerinden yola çıkarak değerlendirilmeler yapılmıştır. Görüşmelerde sorduğumuz başlıca araştırma soruları aşağıda olup görüşme sorularının tamamı ekler bölümünde tablo halinde yer alacaktır.

6.3. Günlük Yaşama Yansıyan Sorunlarına İlişkin Bulgular:

6.3.1. Yoksulluk ve Tekstil Sektörü

Bu kısımda araştırmamızda katılımcılara sosyoekonomik durumlarının, geçim olanakları ve olanaksızlıklarının açığa çıkardığı sorunlarını ve bunların günlük yaşamda katılımcıları etkileme kapasitelerini anlamak için çeşitli sorular yönlendirilmiştir.

Bu görüşmelerde temel olarak "yoksulluk ve geçimde yaşadıkları zorluklar" öne çıkmıştır. Katılımcıların çoğunluğu tekstil sektöründe ortalama 20 yıl çalışmış evli ya da evli olmayan kadın işçilerden oluşmaktadır. Biz atölyeleri seçerken çalışma koşullarının yarattığı sorunları her açıdan görmek ve sosyoekonomik düzeylerini belirlemek için birbirinden farklı ölçeklerdeki işyerlerinden yola çıkmak istedik. Bu amaçla orta ölçekli sigortalı işyerlerinden tutalım, "merdiven altı" diye tabir edilen kayıt dışı çalışmanın olduğu küçük atölyelere kadar gitmeye çalıştık.

Yüz yüze görüşmelerde sorulara verilen yanıtlardan, bu sektörde çalışan kadın işçilerin geçinmekte güçlük yaşadıkları, birikim sağlayamadıkları ve hatta her ay borçlandıkları, bunlara bağlı olarak da ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamadıkları ortaya çıkmıştır.

6.3.1.1. Konut Krizi ve Pahalılık

Görüşmecilerin çok uzun yıllar bu sektörde çalışmalarına rağmen ev sahibi olamamaları ve ücretlerin büyük çoğunluğunun kira giderine ayrılması geçimi giderek daha da zorlaştıran bir sürecin yaşanması biçiminde karşımıza çıkmıştır. Katılımcıların 19'u kendi evlerinde ya da ailelerinin evinde, 15'i kirada ikamet etmektedirler. Sektörde 20 yıldan fazla çalışan işçiler oturdukları evin kendilerine ait olduğunu paylaşırken, bunların bir kısmı da hala oturdukları evin kredisini ödediklerini ifade ediyorlar. En büyük gider kalemi olan kira bedellerinin yüksek olması sebebiyle geçim olanaklarının daraldığını söyleyen katılımcılar çoğunlukla kiraların yüksekliğinden şikâyet ediyorlar. (K21, K27) bu konuda şunları paylaşıyor:

(K21) adlı katılımcı:

> "Ben 14 yıldır tekstil işiyle uğraşıyorum. 2007'den beri çalışıyorum. Bekâr bir anneyim. 29 ve 21 yaşlarında iki koca kızım var. Bir ev alıp başımızı sokabilmiş değiliz. Çalıştığımızı kiraya yatırıyoruz." diyor.

(K27) adlı katılımcı:

> "Bizim kendi evimiz. Kiradan kurtulduk diyemiyorum ama krediyle aldık, yıllardır borcu bitmiyor, bir gün biter diye bekliyoruz. En büyük giderimiz ev kredisi. O bitince rahatlarız biraz diyoruz. Yoksa her şey ateş pahası. Hiçbir şeye yetişemiyoruz. Her gün bir şeye zam geldiğini öğreniyoruz. Böyle nereye kadar?"

Konutların pahalılığı, kira bedellerinin haksız ve yüksek oranlarda seyretmesi, katılımcıların uzun yıllar çalışmalarına rağmen ev sahibi olamamaları, olanların ise kredisini ödemesi yoksulluğu arttırırken, geçim zorluğunun en önemli maddesi olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz.

6.3.1.2. Geçim Zorluğu

Ücretlerin büyük çoğunluğu temel ihtiyaç olan giderlere gitmektedir. Sosyo kültürel olarak düşük gelirli olan katılımcıların yaşamını tekstil sektöründeki düşük ücret politikası daha da zorlaştırmaktadır. (K1, K5, K8, K21, K13, K9, K18) aldıkları ücretlerin temel geçimlerini sağlamak için yetersiz olduğunu, her aya borçla başladıklarını, ücretleri arttırmak için fazla mesaide kalmak zorunda kaldıklarını anlatıyorlar. Bunlarla birlikte geçinmekte zorlanan katılımcılar boş zamanlarında genel olarak para harcamayacakları aktiviteleri tercih ettiklerini ifade etmektedirler. Bunlar genelde aile, akraba ziyaretleri olmaktadır.

(K1) Tuzla da oturuyor. 33 yıllık çalışma hayatının 15 yılını tekstil sektöründe geçirmiş. K1 gibi 12 katılımcı daha çalışmaya 18 yaşından önce başlamıştır. Tekstil sektörüne giriş çok erken yaşta sektörde bulunanların ifadesiyle çekirdekten başlamaktadır. Ancak zorunlu eğitimin 8 yıldan 12 yıla çıkarıldığı 2012- 2013 yılından sonra hem işçilerin hem de işverenlerin ifadelerinde artık çekirdekten yetişen eleman bulmakta zorlandıkları söylenmektedir.

> "Para biriktirmek bu zamanda mümkün değil. Bırakın biriktirmeyi ayın sonunu getirene aşk olsun. Her ay borçlarımız katlanıyor. Borçları bir öteki aya erteleyerek idare ediyoruz biz. En büyük giderimiz mutfak, market, gıda. Ona da sürekli zam geliyor. Marketten iki poşet getirmek 200 lira olmuş"

(K8)' de bu konuda şunları paylaşıyor:

> “Biz birikim yapamıyoruz. Bir ayı zor çeviriyoruz desem. Her şey ucu ucuna yetişiyor. O kadar çalışıyoruz, didiniyoruz. Karşılığı bu olmamalı. Hesapta olmayan bir kalem çıkınca, küçük çocuğum var, hasta olduğunda bir ihtiyaç olsa dağılıyoruz. Kira ödemede çok zorlanıyoruz. En büyük masrafımız kira. Kredi kartları ilk kurtarıcı oluyor. Eksiye düştüğümüzde ilk ona başvuruyoruz. O da yetişmezse sağ olsun aileye başvuruyoruz. Onlar olmasa yanmışız. Son çare olarak da işyerinden avans alıyorum ben.”

Katılımcılardan (K5) 40 yaşında Ümraniye de küçük bir işletme sahibi. O da:

> “Ben 25 yıldır bu sektörün içindeyim. Çocuk yaşta başladım. Ortacılıktan makineye her kısımda çalıştım. Şimdi bu küçük atölyenin sahibiyim. Aynı zamanda burada çalışıyorum. Bu sektörde çok şeyler gördüm. Bu iş sevilmeden yapılacak bir iş değil. Gelir az getiriyor. Zor geçiniyor burada çalışanlar. Biz de çok ücret veremiyoruz. Her şey o kadar zamlı ki. Her şeye 3 kat zam gelmiş durumda. Kendimi yırtıyorum para yine dönmüyor. Ben de isterim biraz daha fazla ücret vermek, ben de hala burada çalışıyorum sonuçta. Biliyorum geçinmekte ne kadar zorlandıklarını.”

(K21)’ de Sefaköy’de oturuyor. 2007’den beri çalışıyor ve hep tekstil sektöründe çalışmış. Başka sektörleri hiç bilmem diyor ve düşük ücretler karşısında geçim stratejilerini şöyle anlatıyor:

> “Birikim mi, kim kaybetmiş de biz bulalım para biriktirmeyi. Ayın sonunu getirdiysek sevinme kaynağı işte. Borçla yaşamaya alıştık. Eksilere düştüğümüzde harcamaları kısıyoruz. Boğazdan kısıyoruz özellikle. Kira, faturalar borç hiç bitmiyor. Fazla mesailere kalıyoruz, istemeye istemeye. Ve tabi ki ailemizden borç alıyoruz. Bunun bir sonu olması lazım. Nereye kadar bu şekilde götürülebilir, hep düşüncemiz bu konu”

(K13) Esenyurt’ta oturuyor. 9 yıldır işçiyim diyor. O da tekstil sektöründe başka bir sektörde daha önce çalışmamış. 3 yaşına kadar çocuğuna annesi baktıktan sonra mecbur çocuğu kreşe vermişler. O da borçluluk kriziyle ilgili şunları söylüyor:

> “Harcamalarda önden gidiyoruz. Yani avans alıp borcunu kapatmak için çalışıyoruz. En büyük giderimiz kreş. Ödeyemezsek çocuğu almak gerekecek. Bu da eğitiminden kalması demek. Benim de evin yolunu tutmam demek. O daha iyi bir yol değil. Maaşı erkenden tüketmiş olduğumuz için işyerine borçlu olarak

> çalışıyoruz. Bu da zor oluyor. Hiçbir şeye itiraz edemiyorsun. Bir yanlış olsa söyleyemiyorsun. Kendimizi çok bağlamış oluyoruz. Muhtaç gibi çalışıyoruz."

(K9) Ümraniye'de ailesiyle beraber yaşıyor. 36 yaşında ve evli değil. 21 yıldır hep tekstil sektöründe çalışmış.

> "Benim kişisel ihtiyaçlarım oluyor. Giyim bakım gerekiyor. Ama çok da abartıya kaçmayı sevmem. Arkadaş buluşmalarında dışarda harcamalarım oluyor. Yalnız her şey de çok pahalı. Biraz harçlık oluyor işte kazandığımız elimize. Eve çok öyle katkı sunabildiğimi söyleyemem. İhtiyaçlarım olduğunda mesailere daha çok kalıyorum."

(K18)'de şunları ifade ediyor:

> "Para biriktirmek olanaksız. Ama biz eksiye düşmemek için dengeli götürüyoruz. Borçlanmamak için harcamıyoruz. Örneğin para harcamayacağımız etkinlikler yapıyoruz. Bunun için de genelde evde oluyoruz. Düğün, bayram, akraba başka bir şey yok."

İşçilerin çoğunluğu geçim zorluğuyla baş etmek için çalışma sürelerini uzatarak mesaiye kalıyor, genel olarak aldıkları ücretlerle bir ayın geçinimini zor sağlıyor. Eksilere düşüldüğü durumlarda geçim stratejileri geliştirmek zorunda kalıyorlar. Bu da en temelde gereksinimlerin karşılanamaması ve yoksunluk ile sosyal yaşamdan dışlanma gibi sonuçlar doğuruyor.

"Türkiye'de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları" adlı 564 kadının dâhil edildiği araştırmada da benzer sonuçlar paylaşılmıştır. Çalışmaya katılan kadınların yüzde 70'i asgari ücretlidir ya da 501- 100 TL arasında gelir kazanmaktadırlar. Bu araştırmanın yapıldığı 2011 yılında asgari ücret net olarak 629, 95 TL idi. Yine çoğunluğunun ailesi de asgari ücretli olarak çalışmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen verilere göre kadınların çalışıp bir gelire sahip olmalarına rağmen hala ekonomik sorunlar yaşadıkları gözlemlenmektedir (Kocacık ve Ayan, 2011: 475).

6.3.2. Uzun Çalışma, Bakım İşleri ve Pahalılık Sosyalleşmeye Engel

Katılımcılar çoğunlukla uzun çalışmadan kendilerine zaman ayıramamaktadırlar. İzin günlerinde öncelikle ev ve bakım işlerini gerçekleştirmekte, sosyalleşmek yerine ise dinlenmeyi tercih etmektedirler. Ayrıca katılımcılar gezmek gibi faaliyetlerin ekonomik

olarak da bütçelerini zorladığını ifade ediyorlar. (K1, K21, K4) uzun ve mesaili çalışma sisteminin sosyal ve aile düzenlerini de olumsuz etkilediğini söylemektedirler.

Görüşme sorularımızdan "Boş zamanlarınızda nereye gidersiniz/ nasıl vakit geçirirsiniz" sorusuna verilen yanıtlar da bu genel yaklaşımı doğruluyor. (K1) 50 yaşında, Tuzla 'da oturuyor. 33 yıldır çalışma hayatının 15 yılını tekstil sektöründe geçirmiş. (K1) bu sorumuza şöyle yanıt veriyor:

> "6 gün, cumartesi de çalışıyorum. Her gün 12 saat çalışıyorum. Zaten çok yoğun bir çalışma bu. 1 gün kalıyor bana. Siz söyleyin ben bu bir günde dinleneyim mi, evde işlerimi mi yapayım, gezmeye mi gideyim? Hangisine yetişeyim. Ekonomik olarak bir yerlere gidip gezmek ayrıca bütçeyi çok zorluyor."

(K21) ise şunları söylüyor:

> "Bizim gezmekten anladığımız akraba ziyaretleri falan. Kendimize zaman ayırmayı pek bilmiyoruz. Bunlar hep zaman ve para işi tabi. Ekonomiden sonra pandemi vurdu bizi ki şimdi akraba ziyaretlerini bile arar olduk."

(K4) de 38 yaşında ve 3 çocuğu var. O da boş zamanlarda gezmenin zorluğundan bahsediyor.

> "Çocuklarla gezmek çok zor. Altında araban olması lazım. Ben şimdi 3 çocuğu alıp otobüslerle bir yerlere gitmem çok zor oluyor. Çalışmak da yeteri kadar yorucu zaten. Neredeyse her şeyden vazgeçiyorsun. Arada bir gidersek akrabalara düğünde dernekte gidersek o. Bir de şimdi pandemi var. Korkuyoruz. Burnumuzu çıkaramıyoruz valla."

Acar, B vd., (2020)'da "Tekstil ve hazır giyim atölyelerinde çalışan genç yetişkin kadın işçilerin çalışma koşulları" adlı araştırmasında tekstil sektöründe çalışma saatlerinin uzun olmasının, kadın işçiler açısından sorunlara sebep olduğu görülmüştür" demektedir. Bu konuda görüşme yaptığı katılımcılardan birinin, yoğun çalışma saatleri sebebiyle bireysel olarak kendisine vakit ayıramadığını, bu çalışma saatinin iş dışında sosyal ve aile yaşamını da etkilediğini aktarmıştır: "Çünkü sürekli çalışıyorsun gündüz, kalıyo geriye 3 saatin. Hani 3 saatte yemek mi yapasın, bulaşık mı yıkayasın. Yapıyosun ama evdeki gibi olmuyo. Kendine zamanın sıfır mesela hiç zaman yok sıfır. Çünkü tekstil saatleri de biraz sabah sekiz buçuk akşam yedi (2020:101).

Kadın işçilerin bu kısımdaki söylemlerinden istemelerine rağmen kentte yaşamanın olanaklarından faydalanamadıklarını görmekteyiz. İstanbul tarihi mekânlarıyla, doğasıyla, kültürel ve sanatsal faaliyetler bakımından barındırdığı olanaklarıyla herkesin bulunmak, yaşamak istediği bir mekândır. Ancak işçiler kentin sunduğu bu olanaklara çalışma saatlerinin uzunluğu ve bakım işlerinin ayrıca mesai gerektirdiği için sosyalleşmeye vakit ayıramadıklarını söylüyorlar. Bunlara bir de pahalılık eklenince iş ile ev arasında giden bir sıkıcı döngünün içinde kaldıklarını görüyoruz.

6.3.3. Kreş Yokluğu ve Çocuk Bakımı Kadınların Çalışma Yaşamından Dışlanmasına Yol Açıyor

Çocuk sahibi kadınların çalışma yaşamında en önemli ihtiyaçlarından birisi de kreştir. Kreş ise bir hak olarak iş yasasında yer almaktadır. 6331 sayılı İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. Maddesine dayanılarak çıkartılmış olan yönetmeliğe göre 150'den fazla kadın çalışanın olması durumunda işverenlerin kreş açma zorunluluğu bulunmaktadır. Kreşin olmayışı, bu hakkın kullanılamamasına ve küçük çocuğu olan kadınların çalışma yaşamından çoğu zaman dışlanmasına yol açmaktadır. Görüşme sorularımızdan "Siz çalışırken çocuklara kim bakıyor, kreş olanakları var mı?" sorusuna verilen yanıtlar da genel olarak kreş yokluğu ve çocuk bakımının kadınların çalışma yaşamından dışlanmasına yol açıyor tezimizle örtüşüyor. Bizim görüşmecilerimizden (K12, K24) de kreş yokluğunun sonuçlarına değiniyorlar.

(K12) 44 yaşında 10- 11 yaşlarında 2 tane çocuğu var. Bu konuda şunları söylüyor:

> "Şimdiye kadar çocukların eğitimi için kimseden bir destek, yardım almadım. Çok küçükten ben ilgilendim baktım, büyüdüler. Onlar büyüyene kadar çalışamadım. Ama şimdi çalışmam gerekiyor. Tek bırakamazdım. Çocuklarıma ben çalışırken sağ olsun annem baktı. Annem olmasaydı çalışmam mümkün değildi. 8 yıldır çalışıyorum ben. Kreş olsaydı daha rahat ederdik en azından annem de kendi eviyle, işiyle ilgilenirdi"

(K24) evli ve 7-5-1 yaşlarında 3 çocuğu var. O da kreş olmadığı için şu an ev eksenli çalışmak zorunda kalmış.

> "Bizim en büyük düşüncemiz çocuklar. Onların masrafları. Okul için belediyeden yardım almıştık. Böyle destekler çok önemli. Kendimiz için bir şey yapmıyoruz da istemiyoruz da. Kreş bulamadığımız için ben evden çalışmaya geçtim. Bulsak

da özeller çok pahalı. Hem evden çalışıyorum bir yandan da çocuklara bakıyorum şimdi" diyor.

(K24) ile Zoom üzerinden yaptığımız görüşmede "çocuklarla bu görüşmeyi sağlamak bile çok zor" dediğini ekleyelim. Neyse ki okulda pandemi ile birlikte derslerin çevrimiçi olmasından kaynaklı Zoom kullanmayı öğrendiğini ve hâkim olduğunu söylüyor.

Katılımcıların çoğunluğu çocuklarına çalıştıkları esnada bırakacak bir yer olmadığı için annelerinin baktığını ifade ettiler. Görüşmelerden çoğunlukla çıkan sonuç çocuk bakımını hala çok büyük oranda kadınların üstlenmek zorunda kaldığını, kreş olmadığı durumlarda kadınların işten ayrılmak zorunda kaldıklarını doğruluyor. En iyi durumda kadınlar çocuklarını anneanne ya da babaanneye baktırabiliyorlar. Çocuk bakımında anneanne/ babaanne formülü de yine sorumluluğun bir kadından başka bir kadına devredilmesi anlamında yükün kadınların üzerinde kaldığının ve toplumsal cinsiyet rollerinin pek de değişikliğe uğramadığının bir başka göstergesi oluyor.

Bu konuya değinen araştırmalardan biri Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği'nin Tuzluçayır'da yaşayan kadınların yerel hizmetler çerçevesinde yaşadıkları sorunları ortaya koyan araştırmasıdır. Bu araştırmada "Çocuk bakımının kadın istihdamına engel olduğu" sonucu paylaşılmıştır. 350 kadınla yüz yüze yapılan anket sonuçlarına göre kadınların yüzde 44 daha önce hiç çalışmazken, yüzde 21'i ise daha önce çalıştığı halde şuan çalışamıyormuş. Bunun sebebi ise kreşlerin ve anaokullarının pahalı olması, ücretsiz bakım desteği alacakları merkezlerin olmaması, çocuk bakımında yalnız kalmaları ve destek görmemeleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Yine "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleriyle Baş Etme Strateji ve Politikaları" adlı çalışmada da kreş yokluğu ve çocuk bakımına değinilmiştir. Bu araştırma kapsamında Sancar (2021)'e göre ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplumsal rollerin kadınlar tarafından gerçekleştirilmesini beklemek onları çalışma hayatında erkeklerle eşit koşullarda kariyerlerini geliştirmelerini engellemektedir (2021: 14). Cinsiyete dayalı işgücüne katılma oranlarına baktığımızda istatistiklerde kadınların erkeklere göre yarı yarıya oranlarda çalışma yaşamından uzak kaldıkları rahatlıkla görünmektedir. Özellikle 2019'dan 2020'ye geçişte kadınların işgücüne katılımındaki anlamlı düşüşte pandeminin etkisi olduğunu söylemek de mümkündür.

Tablo 9. İşgücüne Katılma Oranı

İşgücüne Katılma Oranı (%)							
Yaş	**Cinsiyet**	**Yıllar**					
		2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
(15+)	Erkek	72	72,5	72,7	72	68,2	70,3
	Kadın	32,5	33,6	34,2	34,4	30,9	32,8
(15-24)	Erkek	54,3	55,2	56,3	55,9	50,1	53,1
	Kadın	30,4	31,1	31,3	32,6	27,5	29,7
(15-64)	Erkek	77,6	78,2	78,6	78,2	74,6	76,9
	Kadın	36,2	37,6	38,3	38,7	35	37,3

Kaynak: TÜİK

6.4. Çalışma Koşullarının Açığa Çıkardığı Sorunlara İlişkin Bulgular: Uzun çalışma, düşük ücretler ve güvencesizlik

Çalışma koşulları ile ilgili olguların yol açtığı sorunları tespit etmek amacıyla çeşitli sorular yönlendirdiğimiz katılımcıların verdiği yanıtlardan yola çıkarak genel olarak yorgunluk/bitkinlik/bıkkınlık hali ve gelecek kaygılarının yoğun bir şekilde yaşanması gibi temel sorunların açığa çıktığını gözlemledik.

6.4.1.Uzun Çalışma Süresi Bıktırıyor

Katılımcıların çalışma sürelerinin uzunluğu ile bunların açığa çıkardığı sorunlar birbiriyle oldukça benzer nitelikteydi. (K20) 36 yaşında modelist olarak çalışıyor. Hep tekstil sektöründe çalışmış ve 15 yıldır bu işi yapıyor. Haftada 5 gün çalıştığını, günde ise 11 saat çalıştığını söylüyor. (K27)' de 6 gün, 10 buçuk saat çalıştığını söylüyor. (K24) te mesaiye kalmadığım için 5 gün çalışıyorum diyor. O da mesai ücretlerini alamadığımız için mesaiye kalmıyorum diyor. (K9) da 6 gün, 10 saat çalıştığını söylüyor. Tekstil sektöründe cumartesi mutlaka çalışma olduğunu ve mesailerle birlikte 10 saati aşan çalışmalar olduğunu görüyoruz. Uzun çalışma saatleri katılımcılar tarafından tekstil sektörünün en olumsuz yönü olarak ifade ediliyor. Ve yorgunluk düzeylerinin yaşam

kalitesini düşürdüğünü ifade ediyorlar. Bununla birlikte meslekten soğumalarına ve bunalmalarına yol açtığını paylaşıyorlar. (K9) bu konuda:

> "Severek isteyerek yapılacak bir iş değil kesinlikle. Çalışması zor ve uzun saatler alıyor. Artı bir şansım olsa, başka bir yerde işte kendimi deneme şansım olsa bir dakika durmazdım. Geçinmek de zor." diyor.

(K6) 37 yaşında. 10 yıldır tekstil sektöründe çalışıyor. 5 gün 12 saat çalışıyor.

> " Tozlu, kirli bir ortamda çalışıyoruz sürekli. Çalışma süreleri çok uzun. 12 saat bir işi yaptığınızı düşünün. Ücretlerimiz de buna rağmen çok düşük. En asgari ücretleri biz alıyoruz. Açlık sınırının altında yaşıyoruz. Yeterli değil ücretlerimiz."

(K19) da 41 yaşında 16- 9- 7 yaşlarında 3 çocuğu var. Şuan çocuklarla ilgilenmek zorunda olduğu için çalışamıyorum diyor. 10 yıl bir tekstil fabrikasında çalışmış. 5 gün cumartesileri de mesai olursa çalışırdım diyor. O da çalışma saatlerinin uzunluğundan şikâyetçi.

> "Tekstil sektörünün hiç olumlu bir tarafını hatırlamıyorum. Mesailer çok uzun oluyor. Gece yarısı 24.00'e kadar çalıştığımızı biliyorum. Uzun çalışma saatleri bıktırıcı. Bu kadar çalıştıktan sonra başka bir şey yapmaya derman, istek kalmıyordu ki."

"Tekstil ve Hazır Giyim Atölyelerinde Çalışan Genç Yetişkin Kadın İşçilerin Çalışma Koşulları" adlı araştırmada Acar vd.,(2020) de uzun çalışma saatlerinin yarattığı sorunları geri bildirim olarak işçilerden edindiği veriler arasında göstermektedir. Maaşların düşük olması ve geç ödenmesi, çalışma sürelerinin uzunluğu, vardiyalı çalışmanın olması ve sürekli ayakta ya da sürekli oturarak çalışmak zorunda kalmak işçilerin en çok ifade ettikleri sorunlar olduğunu söylemektedir. Acar "İşçilerin yaşadıkları sorunlardan bedensel, ruhsal ve sosyal olarak etkilendiklerini ve bunların iş ile ilgili motivasyonlarını etkilediğini, iş tatminlerinin ise düşük olduğunu da ifade etmektedir.

Katılımcılar aslında tekstil sektöründe durmak istemiyorlar. Fırsat bulup başka alanlara yönelmek istemektedirler. Tekstil sektörünün bir kadın için bütün zorluklarını yaşayan katılımcılara göre başka sektörlere geçiş yapmak da öyle kolay değil. Nitelik gerektirmeyen bir iş olarak görüldüğü için işsiz kalmadıklarını düşünüyorlar. Bir bakıma

işsiz kalmamak bu sosyal ve ekonomik koşullarda tekstil sektörünün tek olumlu tarafı olarak karşımıza çıkmaktadır.

6.4.2. İş Tanımına Uyulmuyor, Ekstra Yük Bindiriliyor

İş tanımı belli olmayan işlerde işçiler ekstra işler yükleniyor. Ekstra iş yüklenmek işin profesyonelliğini bozduğu gibi çalışma sürelerini de uzatmaktadır. İş tanımını sorduğumuz işçilerin pek çoğu iş tanımı dışında işler yapmak zorunda kaldıklarını ve bunları yerine getirdikleri halde bu ek işler ile ilgili ayrıca ücret almadıklarını ifade etmişlerdir.

İşyerlerinde iş tanımının yapılmış olmasına rağmen ekstra işlerin işçiler tarafından yapılması bekleniyor. Bununla birlikte bu işlerin işçilerin toplumsal cinsiyetleriyle uyumlu olduğu da gözlemlenmektedir. Bu konuda (K12) şunları söylüyor:

> "Benim çalıştığım atölye 30 kişilik küçük bir atölye. Bir aile gibi oluyorsun yeri geliyor. Her şeyi ortak yapmaya başlıyorsun. Herkes birbirinin işinin ucundan tutuyor. İşyeri küçük olduğu için bazı işler düşüyor, yapmam diyemiyorsun. Tam çıkacağımız saat şunu da yapıverelim denebiliyor"

Söz konusu durumda işyerinin küçük olması iş tanımının belirgin hale getirilmesinin önünde bir engel olarak görülmektedir. Yine bu konuda (K16):

> "Ben kıdemli işçi olduğumdan yeni işe giren işçilerle ilgilenmem, onlara işi öğretmem isteniyor. Ben burada iş ile ilgili eğitim veriyorum. Ama bu işlerden ek mesai ücreti de almıyorum."

İşyerinde uyum eğitimleri vermek, iş ile ilgili mesleki eğitimler vermek işyerinin sorumluluğunda olması gerekirken bu işin kıdemli işçilere yüklenmesi çokça yaşanan ve alışkanlık haline getirilmiş bir uygulama.

Katılımcılarımızdan (K28)'de iş tanımı dışında işler yaptırıldığını söylemektedir.

> "Başta temizlik ortaya çıkıyor. Ben makineci olduğum halde işyerinde temizlik yaptırıyorlar. Mesai bitiminde işyerini temizletiyorlar. Bu işlerden ekstra bir ücret de almıyoruz" diyor.

İş tanımı dışında kadın işçilerden beklenen bu işler toplumsal cinsiyet ayrımcılığını arttırmaktadır. Bu işler için ayrıca ücret ödenmemesi ise ücret ayrımcılığını büyütmektedir

6.4.3. Uzun Çalışma Saatlerine Göre Molalar Yeterli Değil

Yaptığımız görüşmelerde işyerlerinde mola saatlerinin yasaya uygun bir şekilde kullanıldığı ancak dinlenmek için bu sürelerin yeterli olmadığı ortaya çıkıyor. İşçilerin çoğunluğu özellikle yemek için ayrılan sürenin kısa olduğunu ve çoğu zaman yemeğin yarıda kaldığını ve sonrasında dinlenmeye zaman kalmadığını ifade ediyorlar. Bu konuda (K9),(K16),(K21) sırasıyla şunları söylüyorlar:

> "Mola sürelerimiz her yerle aynı. Klasik yani 15'er dakika çay iki kere çay. Yemek de bir saatten 45 dakikaya düşürüldü. Molalarda yemeği zor yetiştiriyoruz. Yemeği alıp oturana kadar mola bitiyor zaten. Dinlenme diye bir süre kalmıyor."

> "Aslında yasada çay molası diye bir mola yok. Ama yemek öncesi ve sonra 15'er dakika ayrıca mola oluyor. Yasaya göre dört saat veya daha kısa işlerde en az 15 dakika, dört saatten daha uzun ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde en az yarım saat, yedi buçuk saatten fazla zamanlı işlerde ise en az bir saat ara dinlenme süresi verilmek zorunda. Ben sendika temsilcisiyim. Arkadaşları görüyorum. Bazen evrak işleri oluyor ya da dinlenerek geçiriyorum."

> "Molalarımız var. 15'er dakika çay molası var. Yarım saatte yemek molası. Molalarda dinlenmeye çalışıyoruz. Ama işimiz ağır. Molalarımız dinlenmek için yeterli diyemem."

Yeterli mola saatleri ve dinlenme ihtiyacı işçilerin hem bedenen hem kafaca hazır olarak çalışmaya sağlıklı bir şekilde devam edebilmeleri için çok önemli görünmektedir. Yeterli dinlenme sağlanmadığı durumlarda iş kazalarına da davetiye çıkartılır. Katılımcıların ifade ettiği molalarda dinlemek şöyle dursun yemeğin bile yetişmiyor oluşu kapitalizmin Fordist Taylorist bant sistemleriyle çalışılan 20. yy'ın başındaki en ağır çalışma koşullarının olduğu dönemleri akla getirmektedir. O günleri canlandıran "Modern Zamanlar" filmi bugün de bir işçiden daha fazla verim ve artı değer elde etmek isteyen sermaye kesimleri tarafından endüstri mühendisleri eliyle hemen hemen aynı koşullarda sanki yeniden yeniden sahnelenmek isteniyor gibidir. Sabahın en erken saatlerinde üstelik

hava henüz aydınlanmadan işçi servislerini doldurarak, kahvaltıyı ucuz hesap pastane poğaçalarıyla geçiştirmek, uzun yorucu çalışma temposu içerisinde durmadan çalışmak ve dinlenememek oldukça zor bir süreçtir. Gününün çoğunu, zamanının çoğunu işyerinde geçiren işçiler için en zor olan konulardan birisi de işte bu zorlu koşullar içerisinde yemek- içmek, sohbet etmek kısacası sosyalleşmek gibi herkes için çok önemli olan ihtiyaçlarının yeterli ölçüde karşılanmamasıdır. Yeterli sürede mola yapılamadığı ve dinlenme sağlanamadığı bu durumlarda deyim yerindeyse insan vasfımız ortadan kalkar diye düşünmekteyim. İşçiler Marx'ın kullandığı anlamda bir yandan endüstriyel kapitalizm içerisinde ürettiği ürüne, yaptığı işe yabancılaşırken bir taraftan da en insani olan sosyal yanını zorunluluktan törpülemek zorunda kalmaktadırlar.

6.4.4. Düşük Ücretler

Ücret konusu çalışma yaşamında hiçbir zaman tek başına gelir gider tablosunu yansıtan bir ölçüt olarak ele alınmamalıdır. Ücretlerin düşüklüğü ve farklılıkları ister ücret politikalarından kaynaklansın, ister iş ayrımından kaynaklansın adil bir çalışma ortamının sağlanmasının önüne geçen bir sorun olarak görülmelidir. Görüşme yaptığımız işyerlerinde işçilerin büyük çoğunluğu asgari ücret almaktadırlar. Haftalık ücret alan işyerinde ise bazı işçilerde ücretler asgari ücretin de altında kaldığı söylenmektedir. Bu konuda (K19):

> "Ben asgari ücretle çalışıyorum. Elbette asgari ücret Türkiye'de çok düşük. Yükseltilmesi lazım. Hepimizin beklentisi bu yönde. Biz aslında mesailerle geçiniyoruz diyebilirim. Mesailerle ücretimiz biraz geçinebileceğimiz bir seviyeye yükseliyor. Yoksa asgari ücretle geçinmek çok zor. İkramiye alırdık. O da bize nefes aldıran başka bir hak" diyerek cevap veriyor."

(K26) 43 yaşında. 27- 25- 20 yaşlarında 3 çocuğu var. Eşinden ayrılmış genç bir anne. Çocuklarından birisine hala kendisi bakıyor. Erken evlenmenin sonucu diyor. İyi mi oldu kötü mü oldu bilmiyorum, daha 16 yaşında çocukken çocuk yapmanın zorluklarını yaşadım. Her şeyi yaşında yaşamak lazım şimdi daha iyi anlıyorum bazı şeyleri diyor. Geçimin zorluklarını anlatırken gözlerinin dolduğunu fark ediyoruz.

> " 20- 25 yıldır çalışıyorum. Asgari ücretten bir tık fazla alıyorum işte. 3 bin 300 TL alıyorum daha açık konuşursak. Buna da şükür diyorum çünkü en azından

> pandemi de işlerimiz durmadı. İşsiz kalmak da büyük bir korku çünkü bizler için. Az da olsa hep çalıştık. Şimdi de yoğun siparişler alıyoruz"

(K23)'de aldıkları ücretlerin düşüklüğünden şikâyetçi. Tekstil sektörünün en kötü tarafı bu zaten diye ekliyor.

> "Türkiye'de ücretler çok düşük. Şu an iki kişi çalışmamıza rağmen paranın değeri yok geçinemiyoruz. Ucu ucuna yetiştiriyoruz herşeyi. Zorunluluktan çalışıyoruz. Zorunlu olmasa kimse bu koşullara bir saniye dayanmaz."

Ücretlerin bu denli düşük olması kadın işçileri farklı arayışlara sevk ediyor. Emeklerinin karşılığını alamadıklarını görüyoruz. Ancak başka işlerde kolay tutunabilecekleri ve iş bulabilecekleri konusunda özgüven eksikliği yaşadıklarını ve umutsuz bir tutum içerisinde olduklarını söyleyebiliriz.

6.4.5. İşçiler Düşük Ücretlerle Mücadele Etmek İçin Sigortasız Çalışmayı Teklif Ediyorlar

İşçiler daha çok küçük ölçekli işyerlerinde işverenle sigortasız çalışmak istediklerini görüşüyorlar. Araştırmamızın önemli bulgularından birisi de işçilerin, güvencesiz/ kayıt dışı çalışma koşullarına kendiliğinden razı gelmelerine tanıklık etmemizdi. İşçilerin bu yaklaşımla düşük ücretlerle mücadele etme anlamında bir strateji uyguladıklarını ve sigortalı çalışmaktan -istemeyerek de olsa- kendi kendilerine imtina ettiklerini gözlemledik. Evli kadınlar bunu daha rahat tercih ederken, evli olmayan kadınlar ise sağlık güvencesinden yoksun olmayı da göze alarak bunu tercih etmiş olacaklardır.

(K6)'da aynı işyerinde yan makine çalışıyor (K4) ile. O da sigortasız çalışıyor.

> "Ben sigortalı işe girmek istemiyorum, genel de sigorta payını nakit olarak ücretime eklenmesini tercih ediyorum. Zaten ücretlerimiz çok düşük. Genelde işyerlerinde patronlar sigorta istersen maaş şu olur, sigortasız çalışırım diyorsan bunu alırsın diyor. Açıkçası biraz daha fazla ücret almak işime geliyor"

Yine (K18) uzun çalışma hayatına rağmen yalnızca bir sene sigorta girişine sahibim diyor ve ekliyor.

> "İşe girerken soruluyor. Sigorta istiyor musun diye. Bazı arkadaşlar ben sigorta istemiyorum. Ücret olarak verin derler. Ama ben son çalıştığım yerde sigortamı

> istiyorum dediğimde kocama yaptıkları sigortayı söyleyerek bir evden bir kişiye yeter diyerek bana yapmadılar”

Bu örneklerde gördüğümüz sigortasız/ güvencesiz çalışma merdiven altı işletmeler için normal istihdam biçimi haline gelmiştir. Kadın işçiler açısından ise daha karanlık bir tablo ile karşılaşıyoruz. Evli olan çiftler de maaşın kocasına verilmesi gibi bir evden bir kişiye sigorta yapılacaksa o da yine erkek oluyor. Örneğin (K.18.K) sigortalı çalışmak istiyorum dediğinde kocana yaptık, bir evden bir kişiye yeter demişlerdir. Kadınların güvencesizliği bu noktada artmış oluyor. Bu yaklaşım hem çalışma yaşamında kadını yine ikinci planda bırakan uygulaya dönüşürken, erkeğin üretimin asli unsuru olduğu fikrini pekiştiriyor. Aynı zamanda kadını emeklilik ve sosyal güvence haklarından mahrum kalmasına yol açıyor.

6.4.6. Güvencesizlik

İşverenler tekstil piyasasında birbiriyle rekabet etmek için işçi maliyetlerini en asgari seviyede tutmak istemektedirler. Bu bakımdan bu sektörde yaygın olarak sigortasız işçi çalıştırılmaktadır. Sigortasız işçi çalıştırmak bir işveren politikası haline gelmiştir savından yola çıkarak biz de sigortasız, kayıt dışı oranlarına bakarak, sigorta yokluğunun çalışma yaşamında açığa çıkardığı sorunları belirlemek istedik. Bunun için görüşme sorularımıza bunu ekledik. Görüşme sorularımızdan “Sigortanız var mı” sorusuna verilen yanıtlar bizim sağladığımız görüşmelerin olduğu işyerlerinde büyük çoğunluğu evet şeklinde oldu. Ancak merdiven altı diye tabir edilen daha küçük işletmelerde sigortasız ve kayıt dışı çalışma yapıldığını gördük. (K4) Ümraniye’de küçük bir işletmede çalışıyor. 38 yaşında ve 14-3-1 yaşlarında 3 çocuğu var. Bir yaşındaki çocuğuna çalıştığı sürelerde büyük oğlunun baktığını söylüyor. Eşi de garson olarak çalışan (K4) tekstil atölyesinde makineci olarak çalışıyor.

> “Biz de ücretler haftalık olarak verilir. Misal ben 800 TL’ye çalışıyorum. Benim sigortam yok. Hiç olmadı. 20 yıldır hiçbir yerde kaydım olmadı. Yıllarım hep boşa geçti. Eğer sigortalı çalışabilseydim şimdi emekliliğim bile gelmişti. Hiçbir düzenli çalışmam olmadı”

6.4.6.1. Esnek Çalışma: Günlükçüler

Neoliberal döneme özgün esnek, eğreti, geçici çalışma modelleri tekstil sektöründe oldukça yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bu çalışma biçimleri işçilerin kayıt dışı ve güvencesiz koşullarda çalışmalarına yol açmaktadır. Bu durum emeklilik ve sigorta kapsamında hakların birikmesinin de önüne geçmektedir. Bizim görüşmecilerimizin büyük çoğunluğu aylıklı ve asgari ücret koşullarında çalışsa da geçici usulde ya da haftalık/ günlük çalışma usulüne göre çalışanlar da mevcut. Bu durumda güvencesizlik tekstil sektöründe yaşanan en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. (K2) de bu konuda şunları söyledi:

> "Çok fazla değil. Ama zaman zaman taşeronda işe girip çıkmışlığım oldu. Genelde işsiz kaldığımız dönemlerde geçici işlere giriyorum. Bazen de günlük gittiğim işler oldu"

(K13) Esenyurt da bir tekstil atölyesinde çalışıyor. 3 yaşında bir çocuğu var. 9 yıldır işçi ve "bize günlükçü deniyor" diyor. Bununla birlikte şunları ekliyor:

> "9 yıldır tekstilde çalışıyorum ama ne doğru dürüst sigortam oldu, ne de sendikam. Ben günlük usule göre çalışıyorum burada. Bize günlükçü deniyor. Aslında haftanın hemen her günü gelmeye çalışıyorum, geldiğim günün yevmiyesi 160 TL. İzin almak kolay oluyor böyle çalışınca da iyi yönü de bu sanırım ama sigortam olsaydı primlerim epey dolmuş olacaktı. Böyle geleceğe bir yatırım yapamıyorsunuz. Eşimin sigortası olmasa sağlıktan faydalanamıyorum."

(K34) 'te Sarıgazi'de bir tekstil atölyesinde çalıyor. 32 yaşında evli bir çocuğu var. O da haftada genellikle 5 ya da 6 gün 10 saat çalışıyor. Toplam 22 yıldır tekstil sektöründe. Ve bunun kısa bir bölümünde o da geçici usullerde çalışmış.

> "Ben günlükçü olarak kısa bir süre çalıştım. Günlükçü olarak çalışınca iş arkadaşların seni fazla benimsemiyor. Bugün var yarın yok gözüyle bakılıyor. Üstelik sigortanız olmuyor, Allah göstermesin başınıza bir şey gelse hiçbir güvenceniz olmuyor"

(K24) de 36 yaşında evli ve 3 çocuğu var. Daha önce tekstil dışında başka sektörler de de çalışmış. Aylıkçılık dışında geçici usullerde çalışmış. Şu an da ev eksenli çalışma yapıyor.

> "Ben tekstilden önce kuyumculuk yaptım. Baba mesleğidir biz de. Farklı sektörlerde çalıştım. Ama şimdi anlıyorum ki berbat bir mesleğe geçmişim. Geçmez olaydık diyorum. 4 yıl da tekstilde çalıştım. Şu an çocuklarım küçük olduğu için işi bırakmak zorunda kaldım. Ancak eşim taksi şoförü tek maaş geçinemiyoruz. Şimdi evden çalışıyorum, bir yandan da çocuklara bakıyorum. Evde parça başı tükenmez kalem yapıyorum. Tanesi çok ucuza geliyor. Sigortam yok. Ama hiç yoktan iyidir, yaklaşık bir asgari ücret çıkarıyorum yine de"

Görüşmelerden ortaya çıkan bir başka husus günlük, haftalık çalışma gibi esnek çalışma biçimlerindeki çalışmalar sigortasız çalışmayı daha da kolay hale getirmiştir.

6.4.6.2. Sigortasızlık/ Kayıt Dışılık Sendikalı Çalışmayı İmkânsız Kılıyor

Güvenceden yoksun bir biçimde sigortasız çalıştırılmak aynı zamanda işçilerin yasal zeminde sendikaya üye olmalarının da önünde temel bir engel olarak durmaktadır. Sendikasızlık işçiyi işyerinde sermaye sınıfıyla gireceği tüm çıkar çatışmalarında dezavantajlı bir pozisyona düşürmekte ve yasadan kaynaklanan haklarına dahi ulaşmada önüne engeller çıkarmaktadır. Bu konuda Urhan'a göre (2005) işçilerin dayanışma örgütleri olan bu kurumlar ücretli çalışanların ekonomik, sosyal ve siyasi alandaki haklarının ve çıkarlarının güvencesi olarak sermaye ile arasındaki güç dengesinin kurulmasında önemli aktörler olmuşlardır. Biz de sendikalı çalışmanın avantajlarını, işçinin çalışma koşullarına etkisini ve toplu pazarlık hakkının ücrete yansımalarını belirlemek amacıyla görüşmecilere sorular sorduk. Görüşmecilerin çok büyük bir çoğunluğu sendikasız işçilerden oluşmuştur. Sendikalı olmayı istemeyi tercih ettiklerini söylemekle birlikte fabrikada ve atölyelerde örgütlenmenin zorluklarından da bahsetmişlerdir. Sigortasız olan işçiler ise sendikalara üye olamamaktadırlar. (K4) "Sigortam yok ki sendikam olsun. Kim istemez ki sendikalı çalışmak, hakların daha geniş oluyor. Ama biz hiç birlik olamıyoruz." diyor.

(K2) 46 yaşında 28-26-20 yaşlarında 3 çocuğu olan genç bir kadın işçi. 6 yıldır Tuzla' da çalışma hayatının içerisinde. Sadece tekstil sektöründe çalışmış. Yaptığımız görüşmede bu konuyla ilgili:

> "Ben sendikalı olduktan iki saat sonra işten çıkarıldım. Cumartesi yarım gün olmak üzere haftada 6 gün, mesai ile birlikte 16 saat çalışıyordum. Çok yoğun çalışıyorduk. İşimizi yapıyorduk, işimiz dışında bir sürü iş yükleniyordu. Yeri

geliyor mesailerimizi alamıyorduk. Sendikalı olduğum duyulur duyulmaz işten çıkarıldım. Anlayacağın sadece iki saat sendikalı olabildim."

(K3)' de (K2) ile birlikte aynı iş yerinde sendikal çalışmada bulunmuş.

"Keşke sendikalı olabilseydik. Evimiz kira, masraf çok. 3 çocuk okutmak kolay mı? Tekstil zor bir iş, kolay değil. Zor koşullarda çalışıyoruz. İşe girdiğimden beri Pazar dâhil hep çalışıyorum. Biz sendikalı olmayı hem çok istedik, hem çok uğraştık. Bayram tatili bile alamadan çalışıyoruz. Patron da sendika gelmesin diye çok uğraştı. Sendika gelmesin diye herkese bir parmak bal çalıp kandırıyordu"

(K16) şu an sendikalı olarak çalışıyor. 37 yaşında Esenyurt'ta 20 yıldır tekstil sektöründe çalışıyor.

"Evet, çok şükür sendikalıyım. Çok da mutluyum. Çok uzun zaman mücadelesini verdik. Ben sendika baş temsilcisiyim. Bundan sonra da sendikasız bir yerde çalışamam. Gerçi buradan çıksam zaten beni hiçbir işyeri almaz. Çünkü sendikalı olmak sabıkalı olmak gibi bir şey. Sendikalı işçiyi hiçbir işveren istemiyor. Sendikayı getirmemiz kolay olmadı. Patron işçileri birbirine düşürdü. Prim verdi, birilerine vermedi. Birbirine düşürmek istedi. Sendikayı anlatmak da güç oluyor. Ataerkil toplum yapısında erkekler eşlerine izin vermiyor. Onlar eşleri onaylamadan sendikaya girmiyor derken çok mücadele ettik ama kazandık. Sendikayı getirmek istememizin sebebi düşük ücret almamız ve erkeklerden de az almamız olmuştu. Toplu sözleşmenin ilk yılında hala erkeklerden düşük aldığımızı hatırlıyorum. Sonraki yıllar ücretlerimiz eşitlendi. Bunun için de ayrıca mücadele etmemiz gerekti"

(K31) de şunları ekliyor:

"Biz sendika mücadelesi vermiştik başka bir iş yerinde. İşçileri çok eziyorlar, çok korkutuyorlar, işten atmakla tehdit ediyorlar. X firmasında Bağcılar'daki işyerimdeyken işçiler selde boğuldu öldü, bir sendika bu feci olayı protesto ediyordu, onların yanına inmek istedik izin vermediler"

İşçilerin büyük bir çoğunluğunun sendikasız olmasında en başta gelen etkenin işten atılma tehdidi olduğu görülmektedir. İşverenlerin sendikalar hakkında manipülatif söylemleri de işçilerin sendikaya yaklaşımlarını olumsuz yönde etkilemiş görünmektedir. Sendikalar ve sağladığı avantajlar konusunda bilgi sahibi olunmaması da bu mevcut

tabloda etkilidir. Son olarak sendikalara dair tarihsel olarak edindikleri olumsuz fikirler ve işyerindeki arkadaşlara karşı güvensizlik olguları da bu tablonun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Ücretler sendikalı ve toplu sözleşmeli işyerlerinde nispeten daha iyi durumdayken güvencesiz koşullarda, sigortasız ve sendikasız işyerlerinde oldukça düşüktür. Sendikasızlık politikası ile işçiler tekstilde asgari ücrete çalıştırılmaktadırlar. Daha küçük ölçekli, işçi sayısı 30 kişiden az olan merdiven altı diyebileceğimiz atölyelerde ise çalışma koşulları daha da ağırlaşmakta, ücretler iyice düşmektedir.

6.5. Eşitsizlik Bakımından Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Bulgular: Cinsiyetçi İş Ayrımı Ve Ücret Eşitsizlikleri

Cinsiyet temelli bir eşitsizliğin yaşanıp yaşanmadığını ve bunların açığa çıkardığı sorunları tespit etmek amacıyla yönlendiğimiz sorulara verilen yanıtlar genel olarak hipotezimizi destekler yöndedir. Özellikle kadın işi olarak nitelendirilen tekstil sektöründe cinsiyetçi iş ayrımının olması ve bunun ücretlere yansıtılması kadın işçiler açısından en önemli sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların artık daha fazla sayıda ücretli istihdamda yer almaları demek onların çalışma yaşamında erkeklerle eşit olduklarını göstermemektedir. Çünkü çalışma yaşamı çok yüksek oranda yatay ve dikey ayrımcılıklar barındırmaktadır. Kadınlar güvencesiz ve geçimlik bir ücret alabilecekleri sektörlerde iş bulabiliyorlar. Yüksek gelir getiren ve yönetici pozisyonlarında iş bulma olasılıkları düşüktür. Ayrıca kadınlar ve erkekler için hangi türden işlerin uygun olduğunu belirleyen toplumsal kurallar ve yargılar toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın da temel sebebidir (Ecevit, 2021: 68). Görüşmelerimizde kadın işçiler yaşadıkları bu ayrımcılık biçimlerini detaylı bir şekilde anlatmışlardır. Özellikle tekstilin ayrımcılık bile olsa kadın işi olarak algılanmasına rağmen erkeklerden daha düşük ücretler almalarının yol açtığı sorunları anlatmışlardır. Bununla birlikte mesleki ayrışmaların dışında aynı sektörde çalışanlar arasındaki cinsiyetçi iş ayrımına/ cinsiyetçi iş bölümüne ve sonuçlarına da değinmişlerdir. Kadın işi erkek işi ayrımının en doğal ve en çok yaşanan sonucunun ise ücret eşitsizliği olduğunu ifade etmişlerdir.

Tekstil sektöründe cinsiyetçi iş ayrımı her ölçekten işyerinde hala çok yaygın. Bu ayrım ücretlere de yansımaktadır. Temelde ücret ayrımcılığı işçiler arasında eşitsizlik ve değersizlik duygusu üretiyor. Her iki olgunun sonucu olarak da kadın emeği nitelik kaybına uğruyor. Eşitsizlik duygusu çalışırken yapılan işe olan iş tatminini düşürüyor, işle ilgili olan motivasyonunu da düşürüyor. Bu durum kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmasına ya da hiç girmemesine yol açıyor. Ücret eşitsizliğinin önlenmesi, özellikle ortaya çıkarmış olduğu ekonomik ve sosyal maliyetlerin de oluşmasını engelleyecektir. Şen (2018)'e göre de ücret eşitsizliği kadın işgücünün verimliliğini düşürerek hem gelir kaybına hem de gizli işsizliğin artmasına yol açmaktadır. Aynı zamanda ücret eşitsizliği çalışma yaşamına yeni girecek olan kadınları da olumsuz olarak etkilemekte ve kadınlar hak ettikleri ücreti alamadıkları için çalışmamayı tercih etmektedirler. Ücret eşitsizliğinin giderilmesi sayesinde üretim artışı, ekonomik gelişme ve özgürlük, yoksulluğun azalması, emeklilik maaşlarında eşitlik, işgücüne katılma ve istihdam oranlarının da artması sağlanmış olacaktır (2018: 321).

Ücret eşitsizliğinin yanı sıra herkese eşit oranda zam yapılmaması sorunu da yine değersizlik ve eşitsizlik duygusunu pekiştiriyor.

Yine aynı nitelikteki işi yapabilecekken sektör içerisinde işin nitelikli kısımlarında erkekler istihdam edilmekte, erkeklerin yaptıkları işler zor işler olarak sınıflandırılmaktadır. Daha basit olarak tarif edilen kısımlarında ise daha çok kadınlar çalıştırılmaktadır. Örneğin konfeksiyonlarda erkekler daha çabuk makineye otururken kadınlar daha uzun süre ortacılıkta ve diğer birimlerde kalmaktadırlar. Yine aynı işyerinde çalışanlar arasında ustabaşı olanların genellikle erkekler olduğu rahatlıkla görülebilir. Terfi aşamalarında yaşanan engeller de yine cinsiyet eşitsizliği olarak karşımıza çıkıyor.

6.5.1. Cinsiyetçi İş Ayrımı Derinlemesine Yaşanıyor

Kadınlar, daha az ücret alacakları, ancak aile bakım sorumlulukları ile iş yaşamlarının çatışmasını önleyebilecek, kendilerine zaman açısından daha fazla esneklik sunan iş ve meslekleri seçme konusunda toplumsal bir baskı altındadır. Bu durum, kültürel ve sosyal bağlamlarından bağımsız olarak, ülkeler arasında benzerlikleri bakımından evrensel bir nitelik taşımaktadır (Ecevit, 2021: 71). Tekstil sektörü bu bakımdan da kadınların rahat iş bulabildikleri bir alan olmaktadır. Kolay iş tanımı yapılması ve ev ve çocuk bakımı gibi

işleriyle çatışmayacak esnek çalışma olanakları sunması bakımdan da gündeme gelmektedir.

Cinsiyetçi iş ayrımı, işyerlerinde en fazla kadın işi/ erkek işi ya da kolay iş/ zor iş gibi ayrımlarla görülüyor. Aynı zamanda meslek tanımında olmadığı halde mutfak bölümüne yakın görülme, temizlik yapılması gerektiğinde kadın işçiden bekleme ve misafir geldiğinde çay servisi bekleme gibi angarya işlerde kendini gösteriyor. Kadınların yaptıkları işler basit, kolay, hafif işler olarak değerlendirilmekte ve bunun sonucu olarak da ücret eşitsizliği karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber cinsiyetçi iş ayrımı sebebiyle kadınlar aynı iş yerinde mesai arkadaşlarıyla eşit ilişki kuramıyor ve bu da değersizlik duygusuna yol açıyor. Cinsiyetçi iş ayrımı her ölçekten iş yerinde hemen hemen aynı şekillerde ortaya çıkıyor. (K5), (K7), (K9), (K10), (K15), (K22) ve (K24)'ün görüşmelerimizde yansıttıkları cinsiyetçi iş ayrımının boyutlarını gösteriyor.

(K5)' göre kadınlarla erkeklerin yaptıkları işler farklılaşıyor.

> "Temizlik kadında, sevkiyat erkekte, çaycılar genelde kadın olur, bulaşık da keza öyle. Erkekler genelde yönetici olur, onun hep bir ağırlığı vardır. Kadın içli dışlı samimi olur, erkek otorite olur. Kadın müdür olmaz, muhasebeci kadın olur. İşten çıkarmada ayrım olmuyor. İş verimi olan, olmayan diye bakılır."

(K7) 27 yaşında Ümraniye'de haftalık usulde çalışan bir erkek işçi. Çalıştığı atölye az sayıda işçinin çalıştığı küçük bir atölye. Burada göçmen çocuklar da çalışıyor. O da şunları söylüyor:

> "Bazı işler kolay zor iş diye ayrılıyor. Örneğin fermuar, yaka gibi işler ustalık gerektirir ve yapan yüksek maaş alması gerekir. Biz de çoğunluğu kadın ama bizim maaşlar haftalıktır ve asgari ücrete denk gelir hemen hemen. Mesela kadınlar çok seri çalışabildikleri için onlar genelde overloktadır. Böyle farklılıklar var"

(K9)'a göre de iş ayrımı keskin bir şekilde var.

> "Mesela yöneticilerde yüzde seksen erkekten seçiyorlar. Daha otoriter baskıcı olur işçilerin üstünde diye. Kadınlarda ustabaşı, müdür falan olabilir oysa. Sosyal anlamda nasıl ikinci planda kalıyorsa iş yaşamında da kadınlar ikinci planda kalıyorlar."

(K10) da 39 yaşında, engelli erkek bir işçi. 13 yaşından beri aralıksız farklı sektörler de dâhil hep çalışmış. Ama en çok tekstilde çalıştım diyor. Şu an da işsiz.

> "Kadınlar da engelliler de ayrımcılık görüyor. Kadınlara da zor iş verilmez, bana da vermiyorlardı. Oysaki yapabiliyordum. Gösteriyordum yaptığımı da ama yapamaz gözüyle bakıyorlar açıkçası. Bizim yaptığımız işlere kolay diye bakılıyordu. Ben zaten hepten az alıyordum. Bildiğim ablalar da öyle."

(K15) Esenyurt'ta küçük bir işletme sahibi. 51 yaşında 35 yıldır tekstil işiyle uğraşıyor. O da işveren olmasına rağmen makineye oturuyor. Aynı işleri yapıyor. Hatta ben 7 gün Pazar dâhil çalışıyorum, işçilerin hiç olmadı bir gün izinleri var diyor. O da cinsiyetçi iş ayrımına dair şunları söylüyor.

> "Trikoda erkek işçiler pek tercih edilmiyor. Çünkü daha nazlı oluyor, daha fazla ücret talep ediyorlar. Ücret farkı da var. İnce işi kadın işçiler daha iyi yapıyor. Erkek işçiler amirlik gibi görevleri daha despot oldukları için daha iyi yapıyor."

(K22)'de 45 yaşında 3 yıldır Sefaköy'de bir tekstil atölyesinde çalışıyor o da. Cinsiyetçi iş ayrımına dair onun söyledikleri de önemli.

> "Mesela kesimi erkekler yapıyor. Kadınlar da yapabilir. Erkeklerin ücretleri daha yüksek, biliyoruz. Belli işlerde erkekler belli işlerde kadınlar çalışıyor. Erkeklerden kadınlar daha düşük ücret alıyorlar. Biz de ev geçindiriyoruz."

(K24) de bu konudaki görüşlerini bizimle şu şekilde paylaşmıştır:

> "Masa toplansın kadınlar, ortalık temizlensin kadınlar, misafir geldi çay gelsin kadınlar… Bunun sonu yok. Evde beklenen işlerle aynı. Hem bizim görevimiz olmadığı halde istiyorlar hem de hep kadınlardan bekliyorlar. Erkekler akla bile gelmiyor. Bu işler için ayrı bir ücret almıyoruz"

Kadın işçiler özel alanda ya da çalışma yaşamında yaşadıkları cinsiyet eşitsizliğini ve yarattığı sonuçları yukarıdaki örneklerle çarpıcı ifadelerle anlattılar. Cinsiyet eşitsizliğinin sürekli üretilmesi kadınların çalışma yaşamında sigortasız, güvenceden yoksun ve düşük ücretli işlerde yoğun olarak bulunmalarına ve bu dar çerçeve içerisine sıkışıp kalmalarına yol açmaktadır. Özellikle ev ve çocuk bakımının çoğunlukla kadına yüklenmesi çalıştıkları işyerlerinde geçici bir pozisyonda, hemen işi bırakıp eve dönecek bir konumda çalışmalarına sebep olmaktadır. Vardiya amiri, ustabaşı gibi pozisyonlarda çoğunlukla bulunmamalarının sebebi olarak gösterilen, naif, yumuşak başlı ve kırılgan

olma gibi kadına yüklenen basmakalıp yargılar mobbinge dönüşmektedir. Yine ev işlerinin devamı gibi görülen işlerde ilk akla gelmek de onlar için çalışma ortamını daha fazla zorlaştırmaktadır.

6.5.2. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Ücret Eşitsizliği Doğuruyor

Ücret eşitsizliği cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır. Görüşmelerimizde hemen her ölçekten işyerinde katılımcılar kadınların erkeklerden daha düşük ücret aldıklarını ifade etmişlerdir. Görüşmeciler genel olarak aynı işi yapanlar arasında ücret eşitsizliği yaşandığını ve kadın işi/ kolay/ erkek işi/zor/ gibi ayrımların yapılmasının da ücret farklılıklarının ortaya çıkmasında önemli bir faktör olduğunu ifade ediyorlar.

Bu konuda (K1), (K8), (K9), (K31) şunları ifade ediyorlar:

(K1) şöyle anlatıyor:

> "Erkekler yük de ağır şeyleri kaldırır. Onların yaptığı her iş zor işe girer. Kadınlar kalite kontrolde, ince işte, temizlikte çalışır. Erkeklerin daha fazla ücret aldığını ben bizzat biliyorum."

(K8)'e göre de ücret eşitsizliği her dönem karşılaşılan bir durum. (K8) 40 yaşında Ümraniye'de ikamet ediyor, 28 yıldır tekstil sektöründe çalışan bir erkek işçi.

> "Çok tanık oldum ben ayrımcılık yapıldığına. Kadınlar kocalarıyla birlikte ya da abi kardeş çalışıyorsa maaşı bile erkeğe veriyorlar. Benim son işimde aynı işi yapan kadın arkadaşım benden düşük alıyordu. Kadınları daha pasif gibi görmek islerine geliyor. Bir yerden maliyetlerini kısmış oluyorlar."

(K9) da bu konuyla ilgili şunları söylüyor:

> "Erkeklerin yaptıkları işler zor, kadınların işleri basit gibi geçmiş yıllar yılı. Buna inanmış alışmışlar. Ayrıca erkeklerin yaptıkları işi sormazlar bile. Kadınlarda yapar yani biz de yaparız. Ama o işler yüksek maaş alıyor. Erkekler tapulamış sanki. Erkek egemenliği çalışma yaşamında da böyle yaşanıyor işte. Ücretlere de aynı şekilde yansıyor. Erkekler zam mı, ücreti beğenmese kavga çıkarıyorlar, diretiyorlar. Sonunda alıyorlar istediklerini. Ama kadınlara şu kadar zam yapacağız diye bile sormazlar. Bizim maaşımız, zammımız tartışmaya açık bir konu değildir. Kadınların emeği çok fazla ama erkeklerden düşük alıyorlar.

(K31) 56 yaşında Sancaktepe'de oturuyor. O da 25 yıldan fazla zamandır tekstil işinde çalıştığını anlatıyor. Usta bir işçi olmasına rağmen o da ücret eşitsizliği yaşadığını anlatıyor.

> "Tabi ki var. Ücret farkı erkeklerin lehine var. Erkekler yüksek ücret alır. Kriz dönemlerinde ilk kadınların çıkartıldığına şahit oldum. Büyük işyerlerinde bu ayrım var. Erkekler ev geçindiriyor diyorlar."

Sıdıka Tuğçe Akçay'ın "toplumsal cinsiyet ve emek denetimi: tekstil sektörü örneği" adlı araştırmasında da cinsiyetçi iş ayrımı hem yatay hem de dikey bir ayrımcılık olarak ortaya çıkmıştır. Denizli'de 13 kadın işçiyle yapılan araştırmada Akçay' göre (2022) "Erkekler genellikle dokuma bölümünde istihdam edilmekte, kadın çalışanlar ağırlıklı olarak nakış bölümünde yer almaktadırlar. Bununla beraber farklı alanlarda çalışan kadın ve erkek işçiler arasında ücret farklılıkları söz konusu olmaktadır. Ayrıca fabrika hiyerarşisinin üst noktalarına çıkıldığı zaman kadın çalışan sayısında önemli bir azalmanın olmaktadır. (2022:112).

Görüldüğü üzere kadın işi/ erkek işi ayrımını verilen örnekler net bir şekilde ortaya koymaktadır. İşyerlerinde kadın işi erkek işi ayrımına dayandırılarak ücret eşitsizliği ortaya çıktığı gibi aynı işi yapan erkek ve kadın işçiler arasında da ücret eşitsizliği yaşandığı ifade ediliyor.

6.5.3. Ücret Eşitliği Cinsiyet Temelinde Değil Asgari Ücrette Sağlanıyor

Bizim saha çalışmamız içerisindeki işyerlerinden kayıtlı, sendikalı olan işyerlerinde ücretlerin erkek işçilerle eşitlendiği görülüyor. Ancak bu durum ilk toplu sözleşmenin yapıldığı günden itibaren de başlamıyor. İşçiler bunun için de ayrı bir mücadele vermek zorunda kaldıklarını anlatıyorlar. Sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışma, ücret eşitliğinin bir dayanağı ve güvencesi durumda. (K16) bu konuda bu konuda şunları paylaşıyor:

> "Çok uzun zaman sendika mücadelesi verdik. Erkekler sendikaya kadar hatta ilk toplu sözleşmeli yılımızda bile kadınlardan daha yüksek ücret alıyordu ama bunun mücadelesini ben ve arkadaşlarım çok verdik ve kazandık."

Bizim araştırmamızın önemli bulgularından birisi de kayıtsız, merdiven altı diye tabir edilen, küçük ölçekli atölyelerde ücretlerin asgari ücrette eşitlenmesinin gözlenmesiydi. Ancak bu eşitlik erkek işçilerle yukarda bir eşitlenme değil, asgari ücrette, aşağıda bir

eşitlenme. Araştırma sahamız arasından Esenyurt ve Sarıgazi ilçelerindeki küçük ölçekli tekstil atölyelerinde çalışan işçiler çok net bir iş ayrımı olmadığı durumlarda ücretlerin erkeklerle aynı olduğunu ve hepsinin asgari ücret aldıklarını ifade ediyorlar. Bu konuda (K11), (K14) (K34), cinsiyetçi iş ayrımından mustarip olmalarına rağmen asgari ücrette erkeklerle birleştiklerini söylüyorlar.

(K11) 44 yaşında 31 yıldır tekstil sektöründe çalışan bir kadın işçi.

> "Genellikle 40- 45 kişilik atölyelerde makineci olarak çalıştım. Son yıllarda ücretlerimiz epey düştü. Aldığımız ücretler geçinmeye yetmiyor. Ücretlerimizde farklılık yok. Eşitiz. Herkes asgari ücret alır biz de. Burada işlerde kadın işi erkek işi ayrımı olsa da ücretlerde şu an ayrımcılık yaşamıyorum ben."

(K34) de asgari ücretle çalışıyor. Ücretlerde ve ücret artışlarında eşitsizlik görmedim diyor. (K14) de 26 yaşında Esenyurt'ta çalışıyor. 10 yaşından beri, çocuk yaşından beri tekstil sektörü içerisinde. Asgari ücret alıyor.

> "Erkek işçilerle kadın işçiler arasında maaş farkı pek olmaz. Herkes az alıyor zaten. Bir de bu işte kadınları tercih ediyorlar, iyi ve seri çalışıyor kadınlar." diye ekliyor.

Verilen örneklerde cinsiyet temelli eşitliğin gereği olarak ve iş yasasının gerektirdiği anlamda eş değer işe eşit ücret sağlanmanın zorunluluğu ile değil en asgari noktada buluşan bir ücret eşitliğinin sağlandığını görmekteyiz.

6.5.4. Tekstil İşverenlerinin Ekonomik Kriz Hallerinde İşten Çıkarma İle ilgili Aldıkları Tutumlar

Araştırmamızın önemli bulgularından birisi de ekonomik kriz dönemlerinde işçi çıkarmalarındaki ya da işyeri küçülmelerindeki eşitsizliklere dairdi. Aslında literatürde ve çalışma yaşamında hala pek çok durumda, pek çok sektörde işverenler ekonomik kriz hallerinde ilk önce kadınları işten çıkarmayı tercih ediyorlar. Ancak görüştüğümüz işverenler tekstil sektöründe kadın emeğinin önemli bir yer tutması, üretimden pazara kadar hemen her aşamada kadın emeğinin önemi gereği ilk olarak kadın işçileri işten çıkarmayı göze alamadıklarını ifade etmişlerdir. Bunun bir sebebi de işverenler açısından kadınların daha düşük ücretlerle çalışmaları olsa da bu konuda görüşme yaptığımız üç işletmeci de benzer şekilde işten çıkarma yapılacağı zaman ilk önce kadın işçileri işten çıkarmadıklarını tekstilde üretimde duydukları ihtiyaç üzerinden tarif etmişlerdir.

Yukarıda ifade ettiğimiz çıkarımları görüşmecilerimizden (K5), (K15), (K29) şu ifadeleriyle daha net anlamaktayız.

> (K5): "Kadınlar benim elim ayağım. Valla biz burada işin yürümesine bakıyoruz. Kadınlar her aşamada oldukları için ilk kadınları çıkartıyoruz diyemem. Cesaret edemem. Erkekler ev geçindirdiği için ilk kadın akla gelir ama bizim de işimizin yürümesi lazım."

K5'in bu ifadesinden yine ev geçindirenin ve üretimin asli unsurunun erkek işçiler olduğunu düşündüğünü görüyoruz.

(K15)'de işten ilk kadın çıkarılır, erkek çıkarılır diye bir ayrım yapılmaz diyor ve ekliyor:

> "Genellikle performansa bakarak değerlendirilir. Kadınlar tekstilde çoktur çıkartmak daha zordur. Erkekler büyük makinelerde çalışır. Kadınlar ince işlerde çok beceriklidir. İkisi de ayrı ayrı yer tutar aslında tekstilde."

(K29) 49 yaşında Sarıgazi'de erkek, işletme sahibi o da. 35 yıldır çalışma hayatındayım diyor. Tekstilin en iyi zamanlarından en kötü günlerine geldik diyor. Konuya ilgili olarak da;

> (K29): "İşten çıkarma oldum mu kadın erkek ayrımı yapılmaz iş verimi kimin düşükse o çıkartılır. Ama kadınlar ev geçindirmediği halde çalışıyorsa zorunluluktandır diye biz kadınları çıkartmamaya çalışıyoruz. Şu da var. Erkeklerin eli zaten kadınlara göre yavaş."

6.5.5. Çalışan Kadınlar Çifte Yük Altında Eziliyorlar

Kadın işçiler erkek işçilerden farklı olarak hane içi işlere de daha fazla zaman ayırıyorlar. Tekstil sektörünün uzun mesai saatlerine evde de toplumsal cinsiyetten kaynaklanan yükler ekleniyor. Özellikle evli kadınlarda sabah işe gidene kadar çocuk bakımı, işyerinde olduğu saatlerde bu işlerin takibinin gerektirdiği bir zihin işçiliği, akşam mesai bitiminde yemek ve ev temizliği varsa yaşlı bakımı gibi işler hala çok büyük oranlarda kadınlardan bekleniyor. Evli olmayan kadınlarda da aile ile beraber yaşayanlar açısından durum pek farklı değil. Ücretli emek ve hane içi ücretsiz emeğin birleştiği bu noktada ev ile iş ilişkileri arasındaki kadınların bu özgün durumu litaratürde çifte sömürü kavramıyla eskiden günümüze taşınmıştır. Bu araştırmada da kadınlar yaşadıkları bu çifte yüke hemen her başlıkta ve soruda değinmişlerdir. Çevrimiçi platformlarda yaptığımız

görüşmelerde de kadın işçilerin eşlerinin ve çocuklarının sürekli bir şeyler bekledikleri gözlenmiştir. (K24) ile Zoom üzerinden yaptığımız görüşmede üç küçük çocuğun kameranın arkasındaki yaramazlıkları ve sürekli bir şeyler istemeleri ile eşinin çay istemesi bu örneklerdendir. Yine (K25) şunları paylaşıyor:

> "Ben zaten mutfakta çalışıyorum. Eve gidince de mutfakta her iş benden bekleniyor. Akşam yemek yendikten sonra yine çay yap, mutfağı toparla, hafta sonları temizlik yap. Tamam, eşimde çalışıyor ama o evde hiç bir işe dokunmuyor. Yapsa da bana yardım ediyor."

6.6. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İhmallerinin Yol Açtığı Sorunlara İlişkin Bulgular: İSİG İhlalleri ve İSİG'in Cinsiyeti

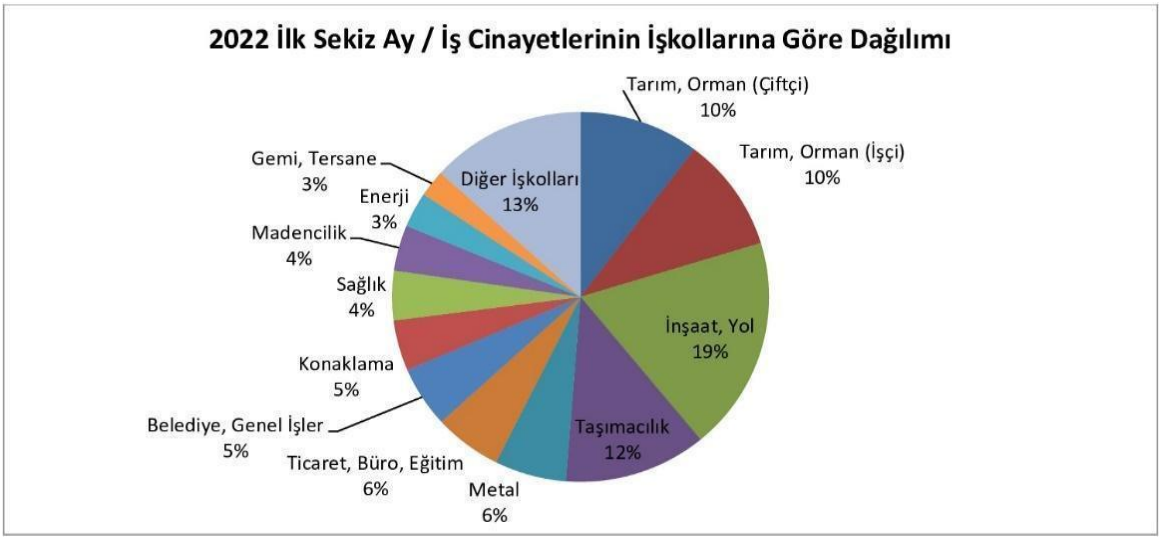
6.6.1. İSİG İhlalleri

İşyerlerinde yaşanabilecek İSİG ihlallerinin kadın işçilerin çalışma koşulları açısından yol açabileceği sorunlar tespit etmek amacıyla yönelttiğimiz sorulara işçilerin verdikleri yanıtlar bu alanda işçilerin daha fazla bilgilendirilmesine, işyerlerinin de İSİG önlemlerini göstermelik usullere göre değil sahici ölçülere göre almasına ve düzenlemesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

İşçi Sağlığı İş Güvenliği konusu çalışma yaşamında işçilerin sorunlarının temelinde yer alan çok önemli bir konudur. İSİG önlemlerinin alınması ya da ihmal edilmesi siyah ile beyaz arasındaki kadar keskin ayrımlar taşır. Hastalık mı sağlık mı, yaşam mı yoksa ölüm mü arasındaki tercihte pozitif bir tarafta durmak isteyen tüm işverenlerin bu konuya sorumluluk ve hassasiyetle yaklaşması gerekmektedir. Aynı zamanda işçiler de bu konuda son derce duyarlılık taşımalı alınan önlemlere uymalı, alınmıyorsa da tedbirlerin alınması için yasal ve fiili tüm haklarını kullanmalıdır. Çalışma yaşamında meydana gelen riskler aynı zamanda çok önemli toplumsal sonuçlar doğurmaktadır. Çağdaş Alman sosyolog Ulrick Beck de "risk toplumu" kuramıyla modernizmin ve sanayi toplumlarının nasıl riskler ortaya çıkardığını ele almıştır. Siyasallığın İcadı adlı eserinde risk toplumunun sanayi toplumunun gelişimi sonucunda ortaya çıktığını savunmuştur. Sanayi toplumundaki denetim ve güvenlik mekanizmalarının yetersiz oluşuna dikkat çekmiştir. Bu durumun açığa çıkardığı risklerin ise tehlikeli boyutlar taşıdığını ve tüm bunların risk toplumunu meydana getirdiğini söylemiştir (1999: 33).

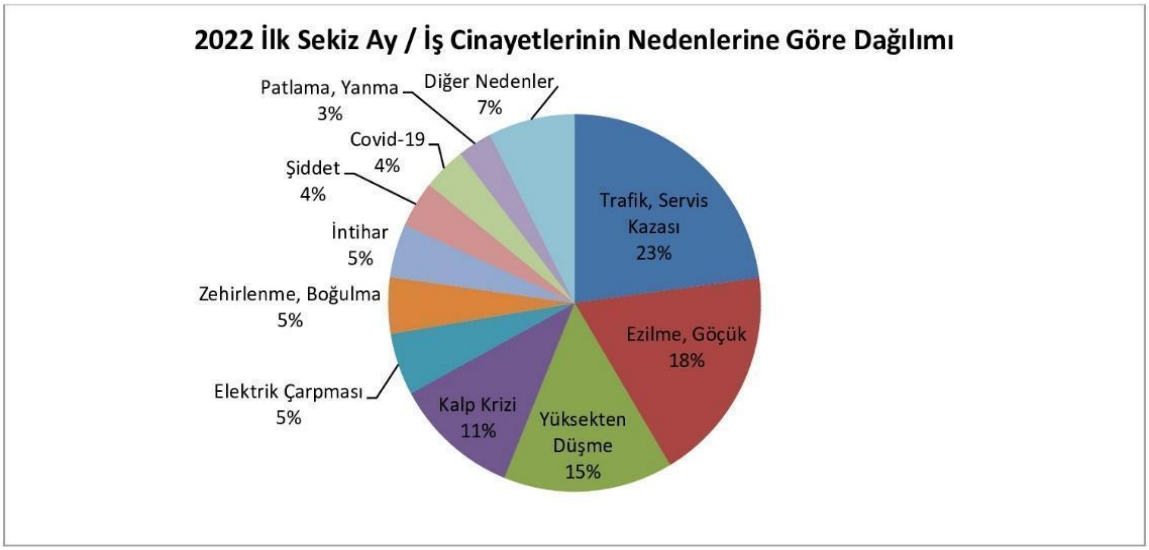
Türkiye'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ancak 2012' de yürürlüğe girmiştir. İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik çıkan bu yasa ile kaza ve risklerin önlenmesi amaçlanmıştır.

Ülkemizde İşçi Sağlığı İş Güvenliği önlemleri alınmadığı için her sene 2000'e yakın işçi iş kazalarında, yüzlerce işçi de meslek hastalığına yakalanarak hayatını kaybediyor. Son İSİG Meclisi raporuna göre de Ağustos'ta 186, 2022 yılının ilk sekiz ayında (243 günde) en az 1202 işçi hayatını kaybetti.("Ağustos'ta 186, 2022 yılının ilk sekiz ayında (243 günde) en az 1202 işçi hayatını kaybetti", 2022).



Şekil 9. 2022 İlk Sekiz Ay/ İş Cinayetlerinin İşkollarına Göre Dağılımı

Kaynak: İSİG Meclisi



Şekil 10. 2022 İlk Sekiz Ay/ İş Cinayetlerinin Nedenlerine Göre Dağılımı

Kaynak: İSİG Meclisi

Katılımcılarımızdan (K23),(K25),(K32) bu konuda kişisel olarak kendilerinin herhangi bir önlem almadıklarını ifade ediyorlar.

(K23) 44 yaşında O da Halkalı'da çalışıyor. Aslında kendisi emeklilikte yaşa takılanlardan. Çalışmaya devam ediyor. Şu an da bir tekstil atölyesinin mutfağında çalışıyor.

> "Ben açıkçası pek bir önlem almıyorum. Aslında ne önlem alınır şimdi aklıma da gelmedi. Dikkatli olmaya çalışırım. Bizim mutfak aslında tehlikelidir. Çay kaynardır en basitinden."

(K25) 52 yaşında. Daha önce esnek, ev eksenli çalışmaları olmuş. Şimdi genellikle mutfak bölümünde çalışıyor o da. İş tanımında yemek ve çay dağıtma gibi işler var. O da işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili özel bir farkındalığı olsa da kendisinin pek bir şey yapmadığını söylüyor. Özellikle de kokulu ortamda çalışmanın alerjik rahatsızlığını arttırdığını söylüyor.

(K32) 26 yaşında. Sarıgazi'de modelist olarak çalışıyor.

> "Ben herhangi bir önlem almıyorum. Benim işim tehlikeli bir iş sınıfına da girmiyor sanırım. Pek önlem alacak bir şey olmuyor."

İşçilerin kendilerinde İSİG bilinci son derece az. Kendilerinin bu konuya karşı farkındalıkları ve duyarlılıkları çok düşük. Bu konuda asli sorumlu işverenler olmasına

rağmen onlar da çoğunlukla alması gereken önlemleri almıyor, bu konuda işçileri de donatmıyor. Üstelik merdiven altı diye tabir edilen kayıt dışı çalışmanın olduğu yerlerde iş kazaları ve meslek hastalıkları kayda hiç geçmiyor.

Görüşme sorularımıza verilen yanıtlardan işverenlerin de İSİG önlemlerini sembolik düzeyde aldıkları, bu ihmaller zincirinin de iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açtığı görülüyor.

Bizim Ümraniye'de ziyaret ettiğimiz işyerinin kolonlarının çatlak olması İstanbul gibi deprem riski yüksek bir bölgede can güvenliğini yüksek ölçüde tehdit ediyordu. Zemin katta yer alan atölyenin camlarının oldukça küçük olması ve herhangi bir havalandırma sisteminin olmaması da toz içerisinde çalışan işçilerin astım/ alerjik gibi hastalıklara yakalanmasına davetiye çıkartıyordu.

Bu konuda sendikalı işyerleri İSİG önlemlerini almak bakımından bir ölçüde daha güvenli. Sendikalı çalışmak işçinin denetimini ve talep etmesini olanaklı kılıyor. Esenyurt'ta sendikalı ve toplu sözleşmeli çalışan (K16)' da bu konuda "Makinelerde acil teli var. O büyük kazaları önlüyor. Makineler yeni. Önlemler iyi" diyor.(K12) ise şimdiye kadar çalıştığım hiçbir yerde İSİG önlemleri alındığını pek görmedim diyor

> "Mesela dün yemek pişen küçük tüp gaz kaçırmış alev almış, patron zor çıkardı dışarı, hepimizi etkileyen bir yangına dönüşebilirdi. Yangın çıksa ne yapacağız? Küçücük bir çıkış var, hele deprem, düşünmek istemiyorum!"

Görüşme sorularımızla iş kazalarının ortaya çıkma sıklığı ile meslek hastalığına yakalanma oranlarını anlamaya çalıştık. Hemen her ölçekten iş yerinde karşılaştığımız bu durumlar karşısında işverenlerin yasal sorumlulukları almaktan imtina etmeleri önemli bir sorun olarak karşımızda duruyor.

(K3) daha önceki işyerinde kaza geçirdiğini, kendisine yük arabası çarptığını söylüyor. İş kazası geçirdiği kayda geçmediği gibi bunu yalanlayan bir de evrak imzalatmışlar

(K2) de yakalandığı meslek hastalığını şöyle anlatıyor:

> "İğneyi elime batırdım. Hastaneye götürülmedim. Yine ben de bel kayması var, 6 vida konuldu. Bir başka arkadaşımız hamileydi. Yere düştü. Acile biz kendimiz götürdük. Anlatsam o kadar çok şey var ki."

(K4)' de hem iş kazası geçirmiş hem de meslek hastalığına yakalanmış işçilerden.

> “Elime iğne battı. Onda çok bir şey olmadı da. Mesela overlokta çalıştığım zaman eve git yüzünü yıka, yüzünden çamur çıkıyor. Astım olursun. Nefes almakta zorlanıyoruz. Havalandırma olmaması her gün zehirleniyormuşum gibi hissetmeme yol açıyor. Ayrıca benim belimde ciddi ağrılar var. Sürekli makinada oturmaktan, eğilerek çalışmaktan olduğunu düşünüyorum” diye anlatıyor.

(K21) de benzer bir süreç paylaşıyor bizimle.

> “İşçi sağlığını düşünselerdi ben şuan astım hastası olmazdım. Havalandırma yok. Toz toprak içinde çalışıyoruz. Bu kadar kötü olmak zorunda değil hiç bir şey ama ne zaman iş bize para harcamaya gelse o iş yatar. Tekstil hayatında herkes alerjik, astım vb. hastalıklara kapılabilir. Tekstil hayatı beni astım hastası etti. Devlet hastanesine gidiyorsun. Çare bulamıyoruz. Özel hastanelere pahalı diye gidemiyoruz. Yakına bakmaktan, ince iş çalışmaktan gözlerimden rahatsızım. Kredi çekerek özelde ameliyat ettirdim en son.”

Bunların yanı sıra işçiler çoğunlukla geçirdikleri iş kazalarını ve yakalandıkları meslek hastalıklarını da tanımlamakta da eksikler. Pek çok meslek hastalığının sektörel sebeplerden değil de kendileriyle ilgili olduğuna inanıyorlar. İşyerlerindeki işçi sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin bu anlamda yapılması da önemli hale geliyor.

6.6.2. İSİG’in Cinsiyeti: İşçi Sağlığı İş Güvenliği Önlemlerine Cinsiyet Temelli Bir Bakış

Cinsiyet eşitsizliği İSİG önlemleri kapsamında da karşımıza çıkıyor. Öyle ki alınan önlemlerin bazılarının daha çok erkek işçiler dikkate alınarak yapıldığı anlaşılıyor. Kullanılan makine ve tezgâhların kadın bedeni için gerektiğinden büyük olması, ergonomik olarak kadınlara uygun olmaması bunlardan bazıları. Verilen iş önlüklerinin, eldivenlerin, kaymaz terliklerin erkek standartlarına göre yapılması da bununla ilgili. Bu tutumlar aynı zamanda üretimin asıl öznesi olarak erkeklerin görüldüğünü ve kadınların çalışma yaşamında ikincil, eğreti bir pozisyonu olduğunu doğruluyor.

İşçi sağlığı iş güvenliğine toplumsal cinsiyet temelli bir bakış açısı kazandırmak bu konuda araştırma yapanlara göre de çok önemli. Feminist aktivist ve mühendis Selin Top’a göre:

> İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliklerinde, risk analizlerinde, istatistiklerinde araştırmalarında çeşitli farklılıklardan kaynaklanabilecek ihtimalleri göz önünde

> bulundurmak, daha kesişimsel bir gözle bu çalışmaları yürütmek gerekiyor. Çalışmalar, "basitleştirme", "genelleme" gibi sebeplerle ilerlediğinde toplumsal cinsiyet tamamen göz ardı edilen bir "detay" gibi algılanıyor. Kadınlar ve LGBTİ+'lar farklı risklere açık, bunun görülmesi gerekiyor. Ayrıca tek bir beden tipine göre hazırlanmış iş ekipmanları, kişisel koruyucu donanımlar, soyunma odalarının olmaması, işyerinde maruz kalınan cinsiyetçilik, işin cinsiyetlendirilmesi, kadın ve LGBTİ+'lar için yeni riskler oluşturuyor. Bunları dikkate alan cinsiyet temelli bir işçi sağlığı ve güvenliği anlayışına ihtiyaç var" (Erkek işçiyi norm alan anlayış değişmeli, 2021).

Yine sürekli oturarak çalışmak, ya da sürekli ayakta kalmak bedende bazı hasarlara yol açmaktadır. Bel, boyun ağrısı, eğilmekten kaynaklı boyun düzleşmesi, kas ağrıları gibi meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan kullanılan iş aletlerinin, makinelerin, tezgâhların ergonomik olarak işçilere uygun olması son derece önemli olmaktadır. Katılımcılarımız önlemlerin sınırlılığına hem de sınırlı alınan bu İSİG önlemlerinde cinsiyet ayrımcı uygulamalara vurgu yapıyorlar.

Görüşmecilerimizden (K18)'in çalışma sürelerinin çoğu sigortasız. O da cinsiyetçi iş ayrımına vurgu yaparak işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri alınırken kadınların gölgede kaldığını söylüyor.

> "Ütü de çalıştım bir dönem. Bana göre tezgâh çok yüksekti. Belim ağrıyordu. Dizim de çalışmadan kalan kireçlenme oldu. Bizim ihtiyaçlarımızı pek gözetmiyorlar. Kesim makineleri, ütü makineleri hep büyük. Bu ne demek: bu iş size göre değil demek. Bu işleri kadınlar da yapabilir."

Görüşme yaptığımız iş yerlerinin çoğunluğu kadın olmasına rağmen kadınların ihtiyaçları dikkate alınmıyor, ağır makinalarda sağlıkları bozuluyor. İçtikleri suya, giydikleri kıyafetlere, tuvalette kalma sürelerine bile karışılıyor. Baskı, mobing ve cinsel taciz ile karşı karşıya kalıyorlar. Bu durumda beden sağlığı tehdit altında olduğu kadar stres altında kalanların ruh sağlığının da bozulma olasılığı artıyor.

> (K9): "Yemek molasını 1 saatten 45 dakikaya indirdiler. Yarış atı gibi çalışıyoruz. Bazen neredeyse yemeği yetiştiremiyoruz. Tuvalete girsek ki hemen çıkamadığımız dönemlerimiz oluyor. Her şeyi herkese açık açık anlatamam ya. Tuvaletimize bile karışıyorlar".

(K10): “İşyerinde kadınların kıyafetleriyle ilgili yorum yapıyorlar. Taciz altında kalıyorlar. Erkekler onlara kadın gözüyle bakıyor. İş arkadaşım diye görmediği sürece bu tacizler sürer” demektedir.

(K16): “Bu işin aşırı stresinden iltihaplı romatizma oldum. Tam meslek hastalığı gibi görmüyorum ama o aklıma geldi.”

Kadın sağlığı açısından yeterli temizlik koşullarının sağlanmaması da söz konusu. Üstelik çok zaman tuvalet temizliği ve mutfak temizliği gibi ev işlerinin devamı gibi görünen işler de kadın işçiler akla geliyor. Cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet ayrımı bu anlamda da sürdürülüyor.

(K24): “Aslında her işin yapanı edeni tanımlı olmalı. Ben şu an evden çalışıyorum ama biz de öyle değildi. Masa toplansın kadınlar, ortalık temizlensin kadınlar, misafir geldi çay gelsin kadınlar…”

Bunlarla birlikte yine işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili olarak “Tekstil sektöründe kadın çalışanların maruz kaldığı ergonomik risklerin çok kriterli karar verme yöntemleri ile belirlenmesi” adlı araştırmada risk sıralamasında kadınların çoğunlukla çalıştığı dikimhane birinci sırada gelmiştir. Sonrasında kalite kontrol, kesimhane, ütü, paket ve sevkiyat ve baskı bölümleri olarak sıralanmıştır. Dikimhanede kadın işçilerin oturarak yaptığı tüm çalışmalarda tezgâhların, masaların, sandalyelerin oturma yeri ve sırt desteğinin ayarlanabilir olması, eğilme, uzanma hareketlerinin sınırlandırılması, çalışma alanının kişi bazında büyütülmesi ve yeteri kadar aydınlatılması meslek hastalıklarının ve iş kazalarının oluşmasının önlenmesi açısından önemli önlemler olacaktır.” denilmektedir (Aksüt, Eren ve Tüfekçi, 2021: 29).

6.6.3. Salgın Hastalıklarla Mücadele Etmek İşverenin Görevi, Yayılmasını Önlemek İçin Tedbir Almak İşçinin

Bu tezin yazıldığı süreçte Covid-19 Pandemisi patlak vermiş, bilhassa saha çalışmaları yaptığımız dönemde “evde kal” uygulamaları yapılmıştı. O dönemde işçiler sokağa çıkan nadir kesimdi. Bizim araştırma sahamızda işçilerde o süreçte evde kal-a-mamıştı. Mustafa Poyraz’ın da “coronavirüs salgınıyla sarsılan dünyada ortaya çıkan bazı yeni toplumsal durumlar” adlı makalesinde altını çizdiği gibi başka bir sosyal gerçeklik de toplumun bütün katmanlarının “evde kal” çağrısına aynı şekilde cevap verememesi olmuştur. Özellikle kayıt dışı çalışan kesim kendilerini korunmasız bir alanda bulmuş ve her ne

olursa olsun, her türlü riski göze alarak ekonomik faaliyetlerine devam etmek zorunda kalmıştır. Konfeksiyon atölyelerinde çalışan on binlerce işçi, inşaat sektöründe veya küçük ara işlerde çalışanlar bu kategoriye dâhil edilebilir (2020: 285).

Biz yüz yüze görüşme yaptığımız işyerlerinde pandemiyle mücadele anlamında maske takmanın dahi zor olduğunu ve kalabalık yemek saatlerinde, molalarda sosyal mesafeye uyulmadığını gözlemlemiştik. (K26), (K20) bu konuda söyledikleri pandeminin yeteri kadar önemsenmediğini de ortaya koyuyor.

(K26) pandemide çalışmanın zorluklarıyla ile ilgili şunları ifade ediyor:

> "Maskeyle çalışmak çok zor. Her zaman takmıyoruz. Takamıyoruz daha doğrusu. Ama korkuyoruz aslında, herkes salmış durumda çünkü geçinme derdimizle başımız daha büyük dertte. Pandemiyi pek takan yok."
>
> (K20):"Elbette çalışırken sürekli maskeye dayanmak zor. Ama asıl işlerin azalması, mesainin azalmasıyla ücretlerin düşmesi bizi zorladı."

Ayrıca bu örneklerde salgında çalışmanın zorluklarına işsiz kalma ve geçinme kaygısı da eklemlenmiştir.

Bu süreçte COVİD-19'un meslek hastalığı sayılması için işçi sendikalarının, meslek örgütlerinin, çeşitli kitle örgütlerinin yürüttüğü kampanyalar oldu. Önemli bir gündem oluştu. Sağlık çalışanları COVID-19 pandemisinden en fazla etkilenen meslek grubu oldu. Bu durum üzerine Türk Tabipleri Birliği (TTB) tüm tabip odalarının katılımıyla yürüttüğü kampanya da "COVID-19'un Sağlık Çalışanları İçin Meslek Hastalığı Kabul Edilmesi" talebini duyurdu. Tabip odaları bulundukları illerinde gerçekleştirdikleri çeşitli etkinliklerle bu talebin yaygın bir şekilde duyulması görünür olması için çalışmalar yaptı. ("COVID-19 Sağlık Çalışanları İçin Meslek Hastalığı Kabul Edilsin Çağrılı Afişlerimiz İstanbul'un Her Yerinde", 2020). Bu konunun Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tekrar gündeme alınması ve COVİD-19'un meslek hastalığı sayılması işçi sağlığı iş güvenliği tedbirleri açısından da çok önemli olacaktır

6.6.4. Tekstil Sektörü ve Alınması Gereken İSİG Önlemlerine Genel Bir Bakış

İş kazaları ülkemizde maalesef toplu katliamlara dönüşmüş durumda. SOMA, Davutpaşa, Ermenek gibi çok sayıda işçinin aynı anda ölümüne yol açan iş cinayetleri hafızalarımızdan hiç silinmeyeceğe benziyor. Bunun için işverenlerin İSİG önlemlerini

usullerine uygun olarak yerine getirmesi, iş kazaları meydana geldiğinde ya da meslek hastalıkları ortaya çıktığında bunların giderilmesi işçilere karşı çok önemli bir görevi.

Tekstil sektöründe tozlu ortamdan kaynaklanan ve akciğer rahatsızlığına dönüşen "Bissinozis" ve "Silikozis" ile mücadele etmek çok önemli. Burada tozun yayılmasına önleyen bir havalandırma sisteminin varlığı çok önemli hale geliyor. Yine yangın riski kumaşlardan kaynaklı çok yüksektir. Bununla birlikte kullanılan kimyasallarda yangın riskini arttırıyor. Yine meslek hastalıklarına yol açan bu kimyasal maddelerin kullanım şeklinin de mesleki standartlarda olması ve denetlenmesi önemli hususlardan birisidir. Tekstil sektöründe kullanılan dokuma ve iplik makinalarının gürültüsünün çok yüksek olması önlem almayı gerektiren önemli bir konu olarak kaşımıza çıkmaktadır. İş ekipmanları ve hareketli akşamlardan kaynaklanan risklere karşı da önlem alınması gerekmektedir. El, kol ve parmakların bu aksamlar arasına sıkışarak kopması, kırılması, ezilmesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu konuda düzenli kontrollerin yapılması, uygun olmayanların tespit edilmesi son derece önemlidir. Makine ve tezgâhların çalışanların hareketlerini kısıtlamamasına dikkat edilmelidir. Bu büyük makina ve tezgâhlar da acil durum butonları da hayat kurtarmaktadır. (10 Soruda Tekstil Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri, 2012)

6.7. İşin Örgütlenmesi

6.7.1. Üretim Bölgesi ve Ulaşım

Tekstil sektörü ülkemizde hem ihracat hem de iç piyasaya üretim yapmaktadır. İşin niteliği itibariyle sanayi iş kolları arasına girmektedir. Tekstil üretimi genellikle gelişmiş bölgelerden gelişmemiş bölgelere kaydırılmıştır. Yine şehirlerde üretimin kent merkezlerinden daha çok, az gelişmiş semtlerde gerçekleştiğini gözlemlemekteyiz. Bu bakımdan İstanbul'da fabrikaların ve küçük ölçekli atölyelerin daha çok böyle semtlerde yer aldığını gördük. Bizim araştırma sahamızın olduğu Tuzla, Sarıgazi, Ümraniye, Bağcılar, Sefaköy, Esenyurt bölgelerindeki büyük işletmeler OSB içerisinde, küçük atölyeler ise mahalle aralarında yer almaktaydı. Bu durum işçilerin her gün işe gidiş gelişlerinde zamanlarının büyük bir kısmını da yolda geçirmelerine ve dinlenme saatlerinin bir kısmının da böylelikle yolda harcanmasına yol açmaktadır. Üstelik büyük ve orta büyüklükteki işyerlerinde servis olmasına rağmen yol uzun zaman almaktadır.

Özellikle farklı ilçelerden gelen işçiler için bu durum daha belirgin şekilde gözlenmektedir. Bununla birlikte İstanbul da trafik olgusu çok yakın ilçeleri bile birbirinden uzaklaştırmaktadır. Kadın işçiler açısından bir diğer sorun da yine üretim bölgesinin şehir dışında kalması ve geç saatte çıkmak ile ilgili. Bu durum işçiler için eve dönüşü güvensiz bir hale getirebiliyor. İstanbul'un varoş denilen emekçi mahallelerinde uyuşturucu, gasp, taciz vakaları ayrıca sosyolojik araştırmaların konusu yapılmaktadır. Bu durumlarla karşılaşan işçiler başta can güvenliği yaşamaktadırlar. (K18) ve (K25)'in görüşlerinden hem işçilerin işe gelip gitme sürelerinde ne kadar yorulduklarını hem de yaşanabilecek olumsuz durumlara karşı işçilerin sigortalı ve güvenceli çalışmasının önemini bir kez daha görebiliyoruz.

> (K18): "Her işyerinde servis olmuyor. Ben İstanbul'da Altınşehir'in Şahintepe Mahallesi'nde otuyorum. Esenyurt'ta çalıştım bir dönem. Otobüsle gelip gidiyordum. Yol ayrıca yoruyor. Bize kalan sürede dinlenmek ne mümkün. Eve girer girmez kendimi çekyata bırakıyorum. Ayrıca bizim semtin durumu belli. Gençlerimiz burada uyuşturucuya batmış durumda. Her gün ne haberler izliyoruz. Uyuşturucu etkisiyle neler yapıyorlar. İşe gidip gelirken korkuyorum desem. Her şeyi düşünüyor, korkuyor insan."

(K25) de gerekli ışıklandırma olmamasından dolayı yaşadığı endişeleri şöyle ifade ediyor:

> "Ben şu an İkitelli de çalışıyorum. Bağcılar'da oturuyorum. İşim eve o kadar da uzak değil aslında ama trafik oldum mu bir saatte bile eve gelemiyorum. Bazı sabahlarda işe geç kalıyorum. Ben mutfakta çalıştığım için çayı herkes gelmeden önce demlemem gerekiyor. Çok stres yaşıyorum. Daha önceki işyerlerim evime daha yakındı. Buraya otobüsle gitmek zorundayım. Zaten eve gelene kadar akşam saat sekiz oluyor. Her yer karanlık. Sabah da işe giderken öyle. Sokak lambaları yansa en azından bir rahatlık veriyor. Yeterli aydınlatma yok. Bu konudan çok mustaribim."

Neoliberalizm kıskacında işçiler hem güvencesiz/ kayıt dışı koşullarında çalışmaya zorlanırken bir yandan da ücretlerin sürekli baskılanması ve düşmesi yüzünden yoksulluk ve açlık sınırının altında yaşamak zorunda kalıyorlar. Bu arada işyerlerinin kentin dışına doğru itilmesi ve hem de konutların buralarda daha ucuz olması sebebiyle işçiler mekânsal olarak kentlerin merkezlerinden uzak kalıyorlar. Dolasıyla bu fiziksel uzaklık, kentin sunduğu imkânlardan faydalanamama durumunu da ortaya çıkarıyor. Bununla

birlikte üretim bölgesinin uzaklığı ve ulaşımın zorluğu çalışma sürelerinin uzunluğu ve pahalılık olguları ile birleşince işçilerin kent yaşamıyla bağları büsbütün kopma durumuna geliyor.

6.7.2. Üretim Ortamı ve Yol Açtığı Zorluklar

Tekstil sektörü kesim bölümü, dikim, ütü, kalite kontrol, baskı, paketleme ve sevkiyat bölümlerinden meydana gelmektedir. Ayrıca boyahane, mutfak, idari bölüm gibi kısımlara ayrılmaktadır.

Bizim gezdiğimiz işyerlerinde büyük ölçekli işletmelerde bölümler daha belirgin bir şekilde birbirinden ayrılmış durumdadır. Ancak küçük atölyelerde farklı bölümler daha iç içe geçmektedir.

Çoğunlukla tüm işyerlerinde ve tüm bölümlerde en fazla dikkat çeken unsur üretim ortamının hijyen ve temizlik koşullarından yoksun olmasıydı. Düzenli temizlenen yerlerde havalandırma olmadığı sürece kumaş tozundan arınma ihtimali ortadan kalkıyor. Maske kullanımı tozdan korunmak için bir yöntem olarak söylense de o da pandemi de dahi tam olarak sağlanabilmiş değil.

Boyahane bölümünde solunan kimyasallar yine çalışma ortamının ağır bir kokuyla kaplanmasına yol açarken bununla birlikte sürekli tekstil tozunun solunması da Silikosiz gibi akciğer hastalıklarının ortaya çıkmasına yol açıyor.

Gittiğimiz büyük fabrikalarda, kayıtlı ve sendikalı olan işyerlerinde çalışma ortamı görece daha temiz iken küçük atölyelerde işçiler kolonları çatlamış, depreme dayanıksız eski binalarda çalışmaktadırlar. Günlük temizliğin işçilere yaptırıldığı bu atölyelerin temiz olmadığına tanık olduk. Bilhassa tuvaletlerin ve mutfağın iç içe olduğu yerler bile vardı. Tüm bunlara tekstil tozu da eklenince buralarda çalışma koşulları iyice ağırlaşmaktadır. (K4), (K14)'ün söyledikleri ile gözlemlerimiz aynı doğrultuda sonuçlar açığa çıkarmaktadır.

(K4) nasıl bir ortamda çalışma istediğini şöyle anlatıyor

> "Öncelikle ücretlerin yükselmesi gerekir. Biraz da ortamın temiz olması için ne gerekiyorsa işte. Havalandırma olsa. Yerler parke olsa. Nem olmasa. Toz olmasa güzel olur."

(K14) de üretim ortamı ile ilgili şunları söylüyor:

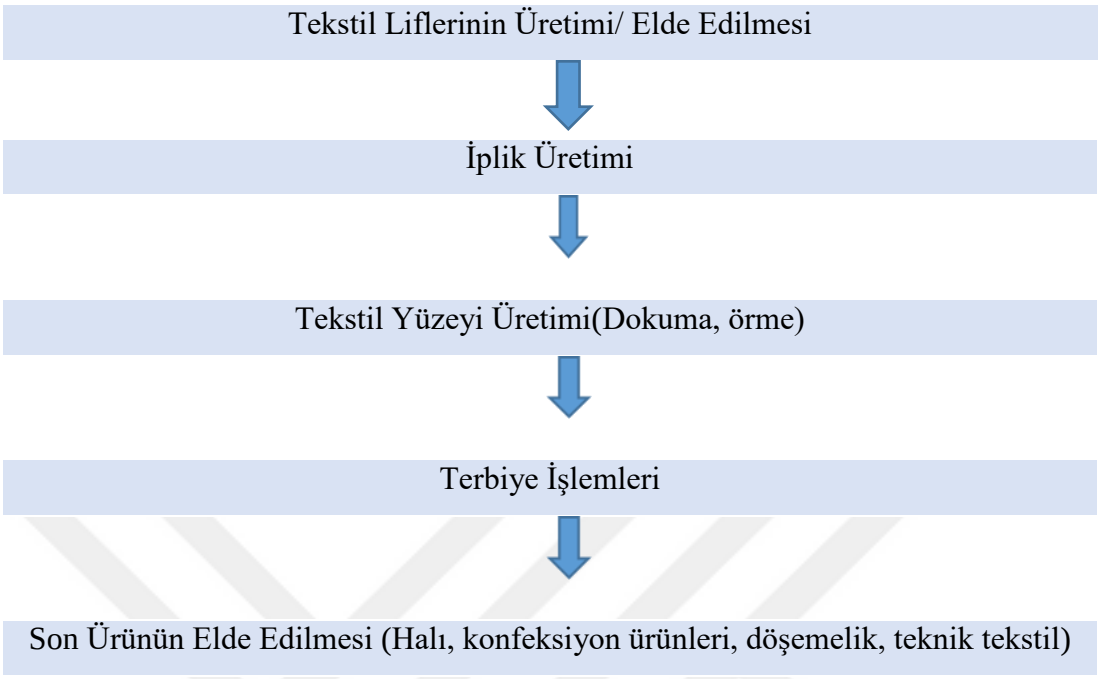
> "Başta can güvenliğimiz yok. Yangın merdivenimiz yok mesela. Deprem olsa ne yapacağız, hiç bilmiyorum. Pandemiye kadar maskemiz yoktu. Şimdi de pek krallara uyulmuyor. Çalışma saatleri çok uzun. Dinlenmeye zaman gün kalmıyor. Tozu kiri pası bitmiyor. Temizlik yönünden iyi değil. Sigorta yok. Gelecek görmüyorum"

"Tekstil sektöründe çalışan gözüyle çalışma ortamı ve yönetici yaklaşımlarına ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi" adlı araştırmada da çalışma ortamının pek çok açıdan elverişli olmadığı ifade edilmektedir. Gülay Gülenç'in Trakya'daki tekstil atölyelerinde 23 katılımcı ile yaptığı araştırmanın bulgularına göre tekstilde fiziki şartlar oldukça zordur. Ve katılımcılara rahatsızlık vermektedir. Tozlu ortam, gürültülü ortam, yoğun ışık bu unsurlardan bazılarıdır (2020: 91).

Tekstilde üretim ortamının daha insani koşullarda düzenlenmesi ve yeniden yapılanması önemli bir ihtiyaç ve talep olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten koşulların neden bu kadar kötü olduğunu düşündüğümüzde işverenlerin ulusal ve küresel çapta rekabet gücünü ellerinde tutabilmeleri için maliyetleri son derece düşük tutmaları aklıma gelmektedir.

6.7.3. Üretim Süreçleri

Tekstilde üretim birkaç aşamadan geçerek sağlanır. Bu aşamalarda keskin bir iş bölümü ve iş dağılımı vardır. T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı için hazırlanan ve T.C. Kalkınma Bakanlığı tarafından desteklenen "Sanayiden Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Belirlenmesi ve Azaltılmasına Yönelik proje kapsamında hazırlanan kılavuz dizisinde tekstil sektörünün üretim süreçleri şöyle özetlenmiştir. Tekstil üretim teknolojileri, temel hammadde olan liflerin elde edilmesi/üretilmesi aşamasından tüketici kullanımına sunulan nihai ürünlerin (konfeksiyon ürünleri, döşemelik, halı, teknik tekstil ürünleri vb.) üretimine kadar olan tüm aşamaları içermektedir. Tekstil teknolojileri temel olarak iplik üretimi, kumaş üretimi, terbiye ve konfeksiyon teknolojileri olmak üzere sınıflandırılabilmektedir. Buna göre tekstil teknolojileri şöyle bir grafikle anlatılmıştır. ("Tekstil Üretimi Sektörel Uygulama Kılavuzu. Sanayiden Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Belirlenmesi ve Azaltılmasına Yönelik Uygulamanın Kolaylaştırılmasının Sağlanması Projesi")



Şekil 11. Tekstil Teknolojileri

Bu çerçeveye bakarak bizim araştırma sahamızdan büyük ölçekli fabrikaların daha çok kumaşlar henüz hammaddeyken üretime başlayıp iplik üretiminden dokumaya ve tekstil üretimine kadarki süreçleri kapsaması söz konusuyken kimi küçük işletmeler ise alınan siparişlere göre hazır kumaşlardan kalıplar çıkararak konfeksiyon üretimine ağırlık vermektedir. Bunu genellikle fason üretim dediğimiz yapan işyerleri tercih etmektedirler.

Bütün bu üretim süreçlerinde yani çalışırken hem işçilerin birbiriyle hem de idari amirleriyle iletişimin sağlıklı yürümesi son derece önemli hale gelmektedir. İşçiler üretim süreçlerinde kişisel ya da işle ilgili acil denilebilecek durumlarla karşılaştığında ya da iş yerinde bir sorun çıktığında, bir aksilik olduğunda hemen idari amirlerine ulaşabiliyorlar. Bu değerlendirme her ölçekteki işyeri için geçerli görünmektedir. Görüşmecilerimizin yüzde yüze yakını bunu doğrulamıştır. Ancak kimi katılımcılar bunun sorunların çözümüne katkıda bulundukları anlamına da gelmediğini söylemişlerdir.

6.7.4. Üretim Hiçbir Koşulda Aksamıyor

Herhangi birisi hasta ya da izinli olduğunda iş dengelemesi/ dağılımı genel olarak gelemeyen işçinin işinin tamamlanarak üretimin durdurulmaması usulüne dayandırılıyor. Gelemeyecek durumlarda olan işçiler vardiya amiri, ustabaşı ya da bizzat patrona ulaşıyorlar. İşçiler bu durumda işi tamamlamak ve üretimin durmaması için çalışmak zorunda kalıyorlar. Mesai anlamına gelecek bu çalışmadan çoğunluğu ek gelir almıyorlar. Gelemeyenin de ortalama olarak iki günlük yevmiyesi kesiliyor. Bu konuda (K12), (K34) şunları paylaşıyorlar:

> (K12): "O iş bitmeden işyerinden pek çıkılmıyor. Bütün işçilere aksayan iş dağıtılıyor. Tamamlanıyor ancak öyle çıkılıyor"
>
> (K34): "Gelemeyenin işi bölüştürülür. Mutlaka eksik kapatılır. Ancak herkes yaptığı iş kadar mesai alır biz de" demektedir.

6.8. İşyerindeki İlişkilerin Değerlendirilmesi

İşyerlerinde ilişkilerin sağlıklı olup olmaması, mesai arkadaşlarının birbiriyle olan ilişkileri, idari amirler ile işçilerin arasındaki hukuk gibi başlıklar iş barışını etkileyen önemli hususlardır. Biz de araştırmamızda görüşmecilere bu ilişkilerden kaynaklanan sorunlarının olup olmayacağını tespit etmek amacıyla çeşitli sorular yönlendirdik.

6.8.1. İşyerinde Mobbing, Şiddet ve Cinsel Taciz

Mobbing, işyerinde işverenler ve çalışanlar tarafından tekrarlanan, saldırılar şeklinde uygulanan psikolojik baskıdır. Çalışanlara karşı üstleri, astları ya da birlikte aynı konumda çalıştığı kişiler tarafından sistematik olarak uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışları ifade eder (Tınaz, 2006: 11).

İşyerlerinde cinsel taciz ve şiddet kadın işçilerin en çok maruz kaldıkları sorunlardır. Kadın işçiler taciz ve şiddetin yaşanması halinde işi bırakmak zorunda kaldıklarını ve erkeklere hiç bir şey olmadığını dile getiriyorlar. Bu konuda yaşadıklarını (K18) şöyle ifade ediyor.

> "Tekstil kadın mesleği gibi algılanıyor ama hiç de kadınlar için güvenli değil. Mesela taciz, baskı, şiddet çok sık yaşanan bir şeydir. Ben direk yaşamadım. Ama bu sektörde çok duydum, çok gördüm. Hep de adını çıkarırlar kadının

> sonra bir de o işi bırakmak zorunda kalır. Bir önceki yerimde mesela bir arkadaş böyle bırakıp gitti".

Sadece mesai saatleri içerisinde değil mesai bitiminde eve giderken de cinsel tacizle karşılaşılabiliyor. (K11) bununla ilgili olarak şunları söylüyor:

> "Çalışma yaşamı kadınlar için giderek daha da zorlaşıyor. Mesela akşam mesailerine kalınamıyor, çünkü geç vakit sokağa çıkmak, servisten inip eve yürümek sorun. Güvenlik sorunu oluyor. Teknolojinin getirdiği kolaylıklar oldu ama taciz de arttı."

İşyerlerinde cinsiyetçi bir iş ayrımı olarak kadın işçilerin vardiya amiri, ustabaşı gibi işin idari kısımlarında -cam tavan örneğinde olduğu gibi- yükselememeleri ile karşılaştığımızı ifade etmiştik. Kadın işçiler bir de erkek idarecilerin bağırarak ve cinsel içerikli küfürler kullanarak işi idare etmeye çalışmalarından duydukları rahatsızlıkları dile getiriyorlar. Korkutmak ya da dikkatleri üzerine çekmek için kullandıkları bu yöntem bile çalışma ortamındaki baskı ve mobingin ölçüsünü ortaya koyan göstergelerden birisi oluyor.

ILO'nun 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin tanımına göre;

> "Şiddet ve taciz terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, tek bir olay veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya tehditleri ifade eder" (Bakırcı, 2020: 34).

Bizim araştırmamızda kadın işçiler ustabaşı, vardiya amiri ya da erkek mesai arkadaşlarından duydukları argo, kaba saba konuşma, cinsel içerikli espri, küfür ve şakalaşmaları taciz olarak nitelendiriyorlar. Özellikle pozisyonunu kullanarak kadın işçileri taciz eden erkeklere uyarı, kınama gibi cezalar verilmesi sayesinde bu olumsuzlukların ortadan kalkacağına inanıyorlar. Katılımcılarımızdan (K9), (K10), (K25) bu konudaki rahatsızlıklarını şöyle ifade etmişlerdir:

> (K9): "Kadınlara ve erkeklere eşit muamele yapılması lazım. Kaba saba, gelişigüzel konuşmalarla kadınları yok sayıyorlar. Erkeklerin rahatsız edici bir konuşma şekilleri var. Artık bunların değişmesi lazım. Ben kimsenin küfürlerini dinlemek zorunda değilim. Bunun için de bir şeyler yapılması gerekiyor. Bu konuşmalar beni sektörden çok soğutuyor ama katlanıyoruz. Herkes emeği için katlanıyor".

(K10) da “Kadınların giyimine kuşamına bakarak çok rahatsız edenler oluyor. Kadınlara kadınsılıkları yönünden bakıyorlar.” demektedir.

(K25): “Gittiğim işlerde hep erkekler baştaydı. Onlar işin idaresinde iyi ama ağızları bozuk biraz. Patronlardan direk duymadım ama ustabaşılar hadi hadi hem işi yetiştirin diye yarıştırıyorlar hem de bazılarının arkadaşlarımızı rahatsız ettiğini biliyorum. İlla her şey fiziksel değil. Ama bir bakış, bir söz bunlar da tacizdir. Bunlar artık değişmesi gereken konular. Ama hala maalesef duyuyoruz”

İşyerinde şiddet ve taciz konusu ücret eşitsizliği gibi çalışma yaşamında kadınların eşitsizlik ve değersizlik gibi duygu durumlarını hissetmelerine ve işyerlerinden uzaklaşmalarına yol açan önemli bir olgudur. Bizim katılımcılarımız tarafından da oldukça yaygın bir şekilde yaşandığı ifade edilen bu şiddet türleri ile mücadele etmek bu bakımdan çok önemli bir yerde durmaktadır. İşyerlerinde taciz ve şiddet vakalarının gündelikleşmesi, cinsel ve küfür içerikli konuşmaların sıradanlaşması sinsice yerleşmiş durumlardır. Bununla birlikte psikolojik olarak sonuçlar yaratan konular olması da verilecek mücadelenin ivedilikle gerçekleşmesini önemli kılmaktadır.

Fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddetle mücadelede devlete ve işverenlere önemli sorumluluklar düşmektedir. İşverenler açısından işyerlerinde şiddetin cezalandırılması ve önlenmesi bunlardandır. Devletin de şiddete karşı politikalar geliştirerek ILO’nun “190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin imzalanması ve uygulanmasını sağlaması önemli olacaktır.

6.8.2. İş Arkadaşlığı İşyerinde Kalıyor

Tekstil sektörünün özellikle uzun çalışma saatleriyle anılan bir sektör olduğundan bahsettik. Bu günde ortalama 11 saat çalışmanın yapıldığı bir mesai demek. Bu süre içerisinde çay ve yemek süreleri ancak ihtiyaçları karşılamaya yetse de mesainin toplamı sosyalleşme, birbirini tanıma ve tecrübe alışverişi açısından değerlendirilebilse uzunca bir süre. Ancak çalışmanın yoğunluğu ve yorgunluğu bu olanakların ve ihtiyaçların önüne geçiyor maalesef. Bu konuda (K1), (K4), (K11) da şunları anlatıyor:

(K1)’e göre özellikle maddi olanaksızlıklar dışarıda sosyalleşmeye engel oluyor.

“İş arkadaşlarımızla dışarda görüşme fırsatı pek bulamıyoruz. İşyerinde kalıyor her şey. Hem maddi olanaksızlıklar, herkesin kendine göre işleri oluyor hem de zaten çok çalışıyoruz dinlenelim gözüyle bakıyoruz artık.”

(K4):“İş yerinden arkadaşlarım var. Çok da samimiyiz. Ama dışarda pek görüşemiyoruz. Benim çocuklarım var. Hemen eve geçmem gerekiyor” demektedir.

(K11) pandeminin arkadaşlıkları etkilediğini düşünüyor.

“İş arkadaşlarımla iyi aramız. 3- 4 arkadaşım var. İş dışında da görüşürüz nadiren de olsa. Dışarda değil ama birbirimizin evine gider geliriz genellikle. Koronadan önce daha çok gezerdik. Biraz alışkanlıklarımızı değiştirdi bu hastalık.”

Uzun bir mesaiden sonra yeniden üretime geçene kadar geçecek süreler işçiler tarafından hep dinlenme olarak değerlendirilmek isteniyor. Bu zamanı birlikte çalışarak geçiren işçiler iş çıkışlarında ya da hafta sonlarında isteseler de birlikte çok fazla zaman geçiremediklerini ifade ediyorlar. Kısacası iş arkadaşlığı iş dışında sosyal yaşama taşınamıyor, iş arkadaşlığı çoğunlukla işyerinde kalıyor.

6.8.3. Yabancı Göçmen İşçilerle İlişkiler ve İletişim

Göçmen işçiler, tüm dünyada ucuz iş gücü olarak değerlendirilmekte, özellikle kriz dönemlerinde yedek işgücü olarak bulunarak bir tür tampon işlevi görmektedir. Bununla birlikte çalışma izni olmayan göçmen işçilerin kayıt dışı olarak çalıştırıldığı başlıca alanlardan biri tekstil atölyeleridir (Danış, 2016: 572).

Tezimizin konusuna göçmen işçiler girmemektedir. Ancak araştırma sahamızda ağırlıklı olarak Suriyeli ve Afgan olan çok sayıda çocuk ve göçmen işçinin -hepsinin kayıt dışı koşullarda- çalıştıklarına tanık olduk. Görüşmelerimizde bu işçilerle ilgili ayrımcı bir dil kullanıldığı ve göçmen karşıtlığı olduğu gözlenmiştir. Tekstil sektöründe patronlar küresel olarak rekabet ederken tıpkı kadınlar gibi göçmen işçileri de ucuz iş gücü olarak görmektedirler. Göçmen işçilerin yaşadıkları ayrımcılığın bir yönünün buradan kaynaklandığını düşünürken önemli bir yönünün de dünyadaki savaş politikaları sonucu mültecilere neredeyse yaşam hakkı tanımayan otoriter rejimlerin göçmen düşmanlığı yapmalarından ileri geldiğini düşünmekteyim. (K29), (K5), (K8), (K9), (K17)’un birlikte çalıştıkları göçmen işçilerle ilgili yaklaşımları ise şu şekilde olmuştur.

Sarıgazi de bir işletme sahibi olan (K29):

> "Bizim işyerimizde hem Afgan var, hem Suriyeli. Suriyelilere alıştı benim işçiler. Ama ben Afganları daha çok tercih ederim. Hem daha temiz oluyorlar, hem de işi daha temiz yapıyorlar. Huzuru da bozmuyorlar."

Ümraniye'de işletme sahibi bir kadın (K5) de şunları dile getiriyor:

> "Biz burada birbirimize baya alıştık. Dil bilmiyorlar. Ama bir şekilde anlaşma sorununu çözüyorlar. Türkler tekstili bıraktı. Okul, lise okuyan tekstile dönmüyor. Lise zorunlu olunca böyle oldu. Çıraktan eleman yetişmiyor artık. 18 yaşındaki biri de gelip çıraklık yapamaz. Ben 14 yaşımda başladım. Erken yaşta yetiştim. Suriyeliler kadın çalıştırmıyor. Erkekler çalışıyor. Suriyeliler gitse ne olur bilmiyoruz. Buranın şartları zor. Onlar Türkçe öğreniyor. Benim mecburiyetim yok. Ben Suriyeli işçi çalıştırdığım için KOSGEP destek veriyor."

> (K8): "Şu an çalıştığım yerde Afganlar var. Bana daha önceki işyerim de de patron Afgan ile aynı ücreti vermek istedi. Ben de beni bir mi tutuyorsun dedim çıktım işten."

> (K9): "Şu an ki çalıştığım yerde yok. Çalıştırmak istemiyorlar. Ama günlükçü gittiğim daha küçük yerlerde vardı. Özellikle küçük çocukları sigortasız kötü koşullarda çalıştırıyorlardı. Onların işi çok zor."

> (K17) de "Biz de yabancı işçi çok. Başta Suriyeli, Afgan, Özbekistanlı, Kırgız hepsinden var. Onlar geldi işçiliğin değeri düştü. Maaşlarımız düştü. İşi öğrenmişler. Bizden az almıyorlar. Onların tercih edilmesinin sebebi tekstilde işçi açığı olması. Çekirdekten işçi yetişmediği için aranıyorlar."

"Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri" adlı araştırmada Suriyelilerin iş yaşamına katılımına yönelik algıları belirlemek kapsamında 300'ü Suriyeli, 303'ü Türkiyeli işçiyle anketler yapılmıştır. Mutlu vd., (2018) ifade ettiği üzere Türkiyeli işçilerin yaklaşık dörtte üçü hem Suriyelilerin daha düşük ücrete çalıştığı hem de patronların bu nedenle Suriyelileri tercih ettiği yönünde bir algıya sahiptir (2018: 85). Bizim araştırmamızda daha düşük ücretlerle çalışmaları gerektiği yönünde bir algı söz konusuyken, tercih edilmelerinin sebebinin düşük ücretler almalarından ziyade özellikle 4+4+4 eğitim sisteminin uygulanmasından sonra tekstilde çekirdekten yetişen eleman bulma zorluğu olduğu dile getirilmiştir.

Küçük atölyelerde büyük ve orta ölçekli işletmelerden daha çok göçmen işçi çalıştırıldığını görüyoruz. Bu işçilerin daha düşük ücretlerle çalışmaları gerektiği algısı

hem işçiler hem de işverenler tarafından yaygın görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte işçilerin bir kısmı göçmen işçileri işsizlik tehdidi olarak da görmektedir. Katılımcıların bir kısmı da göçmen işçilerin düşük ücretlerle çalıştığından değil tekstil sektöründe çekirdekten yetişen işçi azlığından dolayı tercih edildiklerini düşünüyorlar. Türkiye'de çalışan tüm emekçilerin etnisite ayrımı yapmaksızın çalışma koşullarının iyileştirilmesi için sorunları ortak yaşayan kesimler olarak yan yana gelmeleri ve daha fazla dayanışma duygularıyla hareket etmeleri son derce önemli görünmektedir.

6.9. Çalışma Yaşamlarına Dair Genel Düşüncelerden Açığa Çıkan Ayrıntılar

6.9.1. Tekstil Sektörünün Olumlu/ Olumsuz Yönleri

Görüşmecilerimizden erkek olanların hiç biri olumlu bir yanına örnek vermezken kadın işçilerin çoğu tekstil olduğu sürece en azından işsiz kalma olasılığımız pek olmuyor biçiminde pozitif bir duyguyla değerlendirme yapıyorlar. Kötü koşullarda da olsa hemen bir işe tekrar başlayabiliyorlar ve işsiz kalma sürelerinin oldukça kısa olduğuna dikkat çekiyorlar. (K5), (K6), (K17), (K29), (K24), (K21), (K33)'nin bu konudaki görüşleri de tekstil sektörünü her yönüyle özetliyor.

> (K5): "Tekstilde çalışıyorsan seveceksin. Yoksa çalışamazsın. Ben işimi seviyorum. Baskı hiç yaşamıyorum da kendimde yapmıyorum. Çalışma saatleri uzun, iş zor. Büyük yerler daha da zor. Tepede kamera ile çalışıyorsun."

> (K6): "Tozlu, kirli bir ortamda çalışıyoruz sürekli. Çalışma süreleri çok uzun. 12 saat bir işi yaptığınızı düşünün. Ücretlerimiz de buna rağmen çok düşük. En asgari ücretleri biz alıyoruz. Açlık sınırının altında yaşıyoruz. Yeterli değil ücretlerimiz."

> (K17): "Bu sektörde çok uzun zamandır çalışıyorum. İyisiyle kötüsüyle sonuçta mesleğim oldu. Ama tekstilden daha zor bir iş çok az bulunur. Şu kadar yıl sonra diyebilirim ki omzumda sanki 10 kiloluk ağırlık taşıyorum her an. Maaşımız çok düşük. Sigortamız bir var bir yok. Emeklilik bile şuan bana hayal. Daha ne diyebilirim ki"

> (K29): "Eskiden ben tek başına evi geçindirebiliyordum, şimdi hiçbir sektörde tek kişi evi geçindiremezsin. Adaleti olan bir iş yerinde ne kadar kazanıyorsan ücretleri de o doğrultuda arttıracaksın. Maliyetler yükselmesine rağmen

kazancımız artmadı. Eskiden ürün başına daha çok para kazanıyorduk. Az kazandığımız için bu işçilerin ücretlerine de yansıyor."

(K24): "Tekstilin kadınlar için özellikle olumlu bir tarafı olamaz. En çok kadınlar çalışır ama erkek zihniyeti çoktur. Şefler erkek, patron erkek, ustabaşı erkek. Bu da kötü. Ay dönümün oluyor, ağrıların oluyor söyleyemiyorsun. 23.00'e kadar çalıştığımızda olmuştu geçmişte. Çocuğu olan nasıl çalışsın. Kadınlar hep mağdur oluyor. Daha beter yerler de var tabi."

Bu katılımcı görüşünden de yola çıkarak 2004 yılında "Kadın İşçilerin Özel Günleri" kapsamında ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği ile regli izni tanınmış olmasının çok önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte bu yönetmeliğin 7 Mart 2010'da yapılan değişiklikle işverenlerin de itirazlarıyla kadınların yoğun çalıştığı konfeksiyon ve triko, dokuma, giyecek imali işyerleri gibi 42 sektör, ağır ve tehlikeli işler kapsamından çıkartılması ise kadınların regli izninin hukuki dayanağına ve bu çok önemli kazanıma dönük bir sermaye müdahalesi olduğu anlaşılmaktadır.

(K21): "Tekstil sektörü başta çok uzun çalışma saatleri olması, çok yorucu iş olması, ücretlerin düşük olması bakımından olumsuz. Tek başına tekstilde çalışarak bir şeyler yapmak mümkün değildir. Biz patronların gözünde ameleyiz. İnsan gibi görmek ona göre yaklaşmak yok. Memur değiliz, ameleyiz. Burada çalışan erkeklere göre de patronlara göre de biz insandan önce kadınız. Bizi kendileriyle eşit görmezler."

(K33): "Olumlu bir tarafını diyemeyeceğim. Olumsuz tarafları çok ama. Ücretler düşük, ortam pis ve tozlu. Belki tek olumlu yanı işsiz kalmıyorsun, işsiz kalsan hemen buluyorsun."

Tekstil sektörü işçiler tarafından genel olarak uzun çalışma saatleri, ağır çalışma koşulları, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşulları sebebiyle meşakkatli bir iş. Bu sektörde bir işçi çalışıyorsa "zorunluluktan" çalışıyordur diyebiliriz. Bunlarla beraber iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalanma ihtimalinin fazla olması, çalışma ortamının temizlik koşullarına uymaması da tekstil sektörünün olumsuz yönleri olarak karşımıza çıkıyor.

6.9.2. İşçiler Nasıl Bir İşyerinde Çalışmak İsterler

Düşük ücretler ve ücret eşitsizliği olguları işçilerin nasıl bir işyerinde çalışmak istedikleri konusunda ilk kriterleri olarak karşımıza çıkıyor. Çalıştıkları işyerlerinde yaptıkları işin niteliği ile ücretleri arasında önemli bir açı farkı olduğu düşünülüyor. Türkiye'de şu an da yüksek enflasyon oranları ve hayat pahalılığı ile birlikte geçinme olanaklarının oldukça daraldığını ve maaşların açlık ve yoksulluk sınırının altında kaldığını söylüyorlar. Bilhassa salgının ilk günlerinde yaptığımız yüz yüze görüşmelerde salgından daha büyük dertlerinin geçim olduğunu söylemekteydiler. İşçiler salgından değilse bile açlıktan ölmemek için ücretlerin artık yükseltilmesi gerektiğini söylüyorlar. Çalışma saatlerinin daha kısa olduğu ve mesaiye kalmak zorunda olmadıkları işyerlerinde çalışmak istiyorlar.

Kadın işçiler cinsiyetçi iş ayrımına vurgu yaparak aynı işi yaptıkları erkek arkadaşlarıyla ücret farklarının olmasını kabul edilemez buluyorlar. İşyerlerinde ustabaşı, vardiya amiri, yöneticilik gibi işleri yapabilecekleri işyerleri olsun istiyorlar. Bununla birlikte kesimhane, ütü vb. işlerin salt erkeklerin işi gibi algılanmasına ve bu ayrımlara karşı çıkıyorlar. Küfürden, cinsiyetçilikten, tacizden arınmış, giydikleri kıyafetlerin konu olmadığı işyerleri istiyorlar. Kadınlar ev işleri, çocuk ye yaşlı bakımı gibi işleri evlerdeki erkeklerle bölüşmek istiyorlar. (K20), (K22) bu konuda öneriler de bulunuyorlar:

> (K20): "Eskiden daha yüksek maaşlar vardı. İş de daha kolaydı. Şu an enflasyon çok yüksek maaşları eritiyor. Pandemiden sonra işleri azalan işverenler 3 gün çalıştırıp yarı maaş verdi. Kimse işten de çıkamadı. Çalışma saatleri kesinlikle düşürülmeli. Molalar uzatılmalı. Şirket içi organizasyonlarla eğitimler arttırılmalı. Sosyal etkinlikler de yapılmalı."
>
> (K22): "Ücretler artsın, ortam da daha hijyen olsun. Çalışma kısalsın." diyor.

6.9.3. Türkiye'deki Ücret Politikaları ve Asgari Ücret

İşçiler Türkiye'deki ücret politikalarının ve milyonlarca insanın çalıştığı asgari ücretlerin tüm çalışanların lehine düzenlenmesini, insanca geçinebilecek, yaşayabilecek seviyelere çekilmesi gerektiğini düşünüyorlar. Bununla birlikte kadın işçiler bir de ücret eşitsizliği politikalarına takılıyorlar. Borçlu yaşamaktan ve temel gereksinimleri karşılayamamaktan duydukları rahatsızlıkları paylaşıyorlar. (K16), (K13), (K26)'ün paylaştıkları ücret politikalarının emekçiler lehine düzenlenmesi taleplerini içeriyor.

(K16): “Şimdi bunu partiler üstü söylüyorum. Türkiye’deki tüm milletvekilleri işveren. Hiçbir parti işçilerin yanında diyemem. İşçileri bir tek işçiler temsil eder. Onun için de ücret politikaları düşük. Geçinmek zor. Türkiye’de yapılan 80 darbesi örneğin işçi aleyhine ve öylece bu günlere gelinmiş.”

(K13): “Ücretler düşük. Yevmiyeler en az 200 TL olmalı. Ayı borçsuz kapatmak istiyorum. Borçlu olmaktan yıldım. Asgari ücret zaten çok düşük. Rahat rahat geçinmek istiyorum. Erkekler gibi sigortalı çalışalım. Ücretlerimiz de aynı olsun. Bizim de hakkımız.”

(K26): “Valla çok düşük. Mesela diyelim ki senelik zam alıyoruz ama zamlar bizim zamdan kat kat fazla. Çok düşük yani. Aç kalmayalım başka derdimiz yok. Ne deyim işte. Söylenecek çok şey var da. Zengin daha zengin oldu. Bizim gibi fakirler de daha fazla fakirleşti. Allah yardımcımız olsun. Allaha da kaldıysak kara güne kaldık. Ne diyeceğimi şaşırıyorum artık. Şimdi bir doktora gitsem bir sürü hastalık söyler. Anjio olmuştum. Zorlayınca kasılma yapıyor. Bilmediğim bir işi yapamam. İlkokul mezunusun seni tutup da kalem başına oturtmazlar. Mecbursun.”

“Tekstil sektöründe çalışan kentli kadın işçilerin yoksulluk halleri” adlı araştırmada Denizli’de orta ölçekli üç tekstil firmasında 23 kadın işçi ile yapılan mülakatlarda kadınların çalışmalarına rağmen yoksulluk sınırı altında gelir elde ettikleri ve kendilerini yoksul hissettikleri görülmüştür. Ayrıca kadınların geçinmek için çeşitli stratejiler geliştirmek zorunda kaldığını, beslenmelerinin yetersiz olduğunu ve çoğunluğunun herhangi bir kuruluştan yardım da almadıklarını gözlemlemiştir (Yavuzçehre, 2004: 34).

6.10. Ek Gözlem ve Analizler

Saha çalışmamamızdan elde ettiğimiz bulgularla ilgili sunduğumuz analizlerde genel olarak çalışma yaşamında kadın işçilerin yaşadıkları sorunlara vurgu yaptık. Bunlar en temelde kadın işi, erkek işi ayrımına dayanan sorunlar olmuştur. Cinsiyet temelli bu ayrımlar tekstil sektöründe zaten çok düşük olan ücretlere bir de ücret eşitsizliği sorununu eklemektedir. Kadının asıl görevi ev ve çocuk bakımı biçimindeki bu ayrımcı yaklaşımlar kadının çalışma yaşamında daha eğreti ve geçici bir pozisyonda konumlanmasına yol açmakta ve bu yaklaşım kadınlar için çalışma koşullarını daha zorlaştırmaktadır. Küçük atölyelerde çalışanlar ise cinsiyetçi iş ayrımı yaşamalarına rağmen erkeklerle asgari ücrette birleştiklerini ifade etmişlerdir. İşverenlerin kadın işçilerin tekstil sektöründeki

emek yoğunluklu çalışmalarının niteliğini kavramaları ve işin sürdürülebilirliğine duydukları hayati önemden kaynaklı kriz hallerinde ilk kadınları işten çıkarmayı göze alamadıklarını söylemeleri de oldukça dikkat çekici olmuştur. Uzun çalışma saatlerinin kısaltılarak insani çalışma koşullarına ulaşması gerektiği ile ilgili talepler de sık sık tekrar edilmiştir.

Bütün bu olumsuzluklara rağmen bizim araştırmamızda kadın işçiler genel olarak ücretlerin arttırılması ve eşitlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi sağlığı ve güvenlik önlemlerinin alınması, cinsel tacizle mücadele gibi konularda karamsar değil talepkâr ifadelerde bulunmuşlardır.

SONUÇ

Bu çalışma ile tekstilde çalışan kadın işçilerin cinsiyet temelli eşitsizlikler bağlamında yaşadıkları ücret eşitsizlikleri ve sorunları incelenmiştir. Kadın işçilerin çalışma koşullarının yol açtığı sorunlarının değerlendirilmesi sağlanmıştır. Bu araştırmanın temel sorunsalı Türkiye'de tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin cinsiyet eşitsizliklerine bağlı olarak ortaya çıkan ücret eşitsizliğinin ve çalışma koşullarının yarattığı sorunların incelenmesini kapsamaktadır.

Araştırmanın sonucunda kadın işçiler işyerlerinde cinsiyet temelli eşitsizlikler yaşadıklarını, mesleki ayrım ve cinsiyetçi iş bölümünün ücretlere yansıtıldığını, ataerkil geleneksel bakışın ve cinsiyetçi ayrımların kadınların çalışma yaşamında ikincil bir konumda kalmalarına yol açtığını belirtmişlerdir.

Bu eşitsizlikler istihdama katılım süreci açısından, istihdam biçimi açısından, istihdam süreci açısından ve işten çıkarılma süreci açısından katılımcıların her birinde farklı ölçülerde farklı biçimlerde karşımıza çıkmıştır.

Yine araştırmanın sonucunda her ölçekten işyerinde cinsiyete dayalı iş bölümü, büyük ve orta ölçekli işyerlerinde düşük ücretler ve keskin bir ücret eşitsizliği, küçük merdiven altı işyerlerinde ise asgari ücrette negatif anlamda bir eşitlenme olduğu karşımıza çıkmıştır.

Mevcut araştırma ile kadın işi olarak görülmesine rağmen tekstil sektöründe ücret eşitsizliğinin boyutları cinsiyet temelli bir yaklaşım ve söylem analizi yöntemi ile incelenerek detaylı bilgiler elde edilmiş ve ilgili literatüre katkı sunulmak istenmiştir.

Tekstil ve giyim sektörü ucuz iş gücüne ulusal ve uluslararası rekabet içerisinde en fazla ihtiyaç duyan sektörlerden bir tanesidir. Geçmişten günümüze erkek egemenliği ile eklemlenmiş kapitalist sistem içerisinde kadın emeği hep ucuz işgücü olarak görülmüştür. Sanayi devrimi ile birlikte daha kitlesel diyebileceğimiz oranlarda istihdama katılan kadınlar en fazla dokuma ve tekstil kolunda çalışmışlardır.

Türkiye'de özellikle 1980'li yıllardan sonra neoliberal politikalarla birlikte ücretler düşmeye başlamış ve özelleştirmeler sonucunda işsizlik olgusu bugünlere de kronik bir sorun olarak gelmiştir. İşsizlik oranlarının yüksek olması ücretlerin düşmesine neden olmakla birlikte asgari ücret temel ücret politikası haline gelmiştir.

Günümüzde tekstil ve giyim sektöründe çalışma koşulları neoliberal ekonominin desteklediği eğreti, esnek ve kayıt dışı istihdam modelleri sebebiyle çok daha fazla

ağırlaşmaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılıklar, ücret eşitsizliği ve düşük ücretler çalışma yaşamını kadınlar için daha fazla zorlaştırmaktadır.

Tekstil sektörü işyerlerinin kentlerin merkezi noktalarından uzak ve OSB bölgelerinde yer alması işçilerin kent yaşamından kopmalarına, göçle birlikte gelenler açısından kent yaşamıyla hiç bağ kuramamalarına, kentlerin sağlayacakları olanaklardan faydalanamamalarına yol açmaktadır. Tekstil sektörünün en başından beri ifade ettiğimiz kendi zorluklarına ve ağır çalışma koşullarına patriyarkal sistemin getirdiği eşitsizlikler ve toplumsal cinsiyetin kadınlara yüklediği yükler eklenince ortaya oldukça zor bir çalışma hayatı ve yaşam döngüsü çıkmaktadır.

Tekstil sektörü içerisinde tekstil mühendisliği, modelistlik, stilistlik gibi alanlarda ücretlerin bir miktar daha yüksek olduğu ve ücret eşitliğinin sağlanmaya daha yakın olduğu gözlenmiştir. Bu gelişmeler işin niteliğinin farklı olmasının yanında ücretlerin eşitlenmeye daha yakın olması ise toplumsal cinsiyet mücadeleleri sonucunda sağlanmaktadır. Ayrıca söz konusu eşit işe eşit ücret yasası, uluslararası sözleşmeler de bu konudaki iyileşmelerde olumlu etkilerde bulunmaktadır.

21. yy'de halen toplumsal cinsiyete dayanan eşitsizliklerin yaşanıyor olmasının sebepleri vardır. Erkek işi/ kadın işi ayrımı, erkek için ve kadın için uygun meslekler ayrımı bugün kadınların çalışma yaşamlarındaki sorunlarının temelinde yer almaktadır. Ücret eşitsizlikleri çoğunlukla cinsiyetçi mesleki ayrımı ve cinsiyetçi iş bölümünden kaynaklanmaktadır. Cinsiyet eşitsizlikleri ve çalışma yaşamındaki ikincil konumları yüzünden ücret eşitsizliğine maruz kalmak kadın çalışanların sorunlarını büyütmektedir. Ev içi emeğin ve çocuk bakımının kadın sırtında sürdürülerek geleneksel ataerkil rollerin pekiştirilmesi de kadınların çalışma yaşamında ikinci konumda kalmalarına yol açmaktadır. Kadınların çalışma yaşamındaki bu görünümünün değişmesi, omuzlarındaki bu yükün hafifletilmesi, ev içi emeğin toplumsallaştırılması, yaptıkları işler karşılığındaki ücretlerinin arttırılması ataerkil yapıda önemli bir dönüşümü ifade ederken sermaye kesimleri için de işçilik maliyetlerinin artması anlamına gelecektir. Cinsiyet eşitsizliklerinin bugün hala sürmesinin ve bu konuda ortaya çıkan dirençlerin anlamını burada bulmak meselenin maddi zeminini tespit etmek açısından da önemli durmaktadır.

Cinsiyet temelli eşitsizliklerle mücadelede ve eşit işe eşit ücret konularında ulusal ve uluslararası sözleşmeler ve düzenlemeler mevcuttur. Bunlardan bir tanesi olan CEDAW Türkiye'de 1985 yılında imzalamıştır. Ve bu sözleşme cinsiyet ayrımcılığı kapsamındaki

mücadelede önemli bir yerde durmaktadır. Sözleşmeyi imzalayan tarafların eşitsizlik üreten her türlü kalıp yargı ve ayrımcı uygulamalarla mücadele etme sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kazanımlara sahip çıkmakla birlikte uygulama ile ilgili devletlerin eksikliklerini ortadan kaldırması gerekmektedir.

Kadınlar için en temelde cinsiyet eşitliği bakımından, çalışma yaşamında da ikincil konumlarının değişmesi için ev, çocuk, bakım işlerinin toplumsallaştırılmasını hızlandıracak politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakımdan devlet eliyle oluşturulacak kreş ve bakım evleri arttırılmalıdır.

Ücret eşitsizlikleri ile ilgili çalışmalar arttırılıp, ücret eşitliğini sağlayacak ücret politikalarının hayata geçirilmesi son derece önemli olacaktır. Ekonominin bozulması ve kriz dönemlerinde hayata geçirilen ekonomi programlarında kadın istihdamı ve ücret konularında kadınlara dönük pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

Kadınları güvencesiz, kayıt dışı çalışma koşullarına mecbur bırakan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede pratiğe dönük kalıcı çözümler üretilmelidir. Kadın işi erkek işi ayrımı kaldırılarak kadınların istihdamını arttıracak istihdam politikaları hayata geçirilmelidir.

Ve son olarak sendikaların işçilerin örgütlü gücüne dayanması, kolektif davranma yeteneği sağlaması ve toplu sözleşme yapma yetkileri sayesinde ücretlere ve işçinin pazarlık gücünü arttırmasına olumlu etkileri vardır. İşçilerin ücret pazarlıklarında güçlerini arttıran sendikal çalışmaların arttırılması sağlanmalı ve kadınların sendikalarda temsilinin arttırılmasına önem verilmelidir.

EKLER

Ek1. Etik Kurul Onayı

Ek2. Gönüllü Onam Formu

Ek3. Araştırma Soruları

Ek4. Araştırma Sahasından Fotoğraflar

Ek1. Etik Kurul Onayı

HİZMETE ÖZEL

Tarih: 13/04/2021
Sayı: E-65836846-044-207866

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-65836846-044-207866 13.4.2021
Konu : Etik Onayı

Sayın Saniye Evren SOLUM

İlgi : 08.04.2021 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi" isimli çalışmanız için önerdiğiniz mülakat sorularına Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan mülakat soruları, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenerek etik tanım, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen mülakat sorularının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Elçin AYKAÇ ALP
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onaylı Mülakat Soruları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu: 8B30B7B1-FB2C-4924-BF53-72B528DD1D17 Belge Doğrulama Adresi: http://e-belge.ticaret.edu.tr
Adres: Örnektepe Mah. İmrahor Cad. No: 88/2 Beyoğlu/İstanbul
Telefon No: 444 04 13 / 4580 - 4581 Faks No: 0212 320 70 11
E-Posta: f.kose@ticaret.edu.tr İnternet Adresi: www.ticaret.edu.tr
KEP Adresi: ticaretuniversitesi@hs03.kep.tr
Ayrıntılı Bilgi İçin: Fatma KÖSE
Yazı İşleri Müdürü
Telefon No: 444 0 413 - 4580

Ek2. Gönüllü Onam Formu

.../.../...

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

UYGULAMALI SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Bu araştırma İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyoloji bölümünde Dr. Öğr. Üyesi Ahu Paköz Türkeli danışmanlığında ve Saniye Evren Solum tarafından yürütülmekte olan **"Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi"** başlıklı tez çalışması için yapılmaktadır. Araştırmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanır.

Bu araştırmanın amacı **"Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi"**ni sağlamaktır. Araştırmada sizden tahminen 1 saatinizi ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 55 kişi katılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. İstediğiniz soruya cevap vermemekte ya da istediğiniz anda görüşmeyi bitirmekte özgürsünüz.

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır.** Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya **@istanbulticaret.edu.tr ile** **@gmail.com** e-posta adreslerine ve numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL ONAYI ALMIŞTIR
Kurul Tarihi: 12.04.2021
Kurul Karar No: 7/5

Ek3. Araştırma Soruları

Görüşme Soruları

Demografik Sorular

Kaç yaşındasınız?

Nerede Doğdunuz?

Cinsiyetiniz?

Medeni durumunuz?

Çocuk var mı?

Kaç yaşında?

Anne – Baba ne iş yapıyor?

Anne -Baba kaç yaşında?

Eşiniz ne iş yapıyor?

Nerede oturuyorsunuz?

Kaç yıldır burada oturuyorsunuz?

Günlük Yaşam İle İlgili Sorular

Eviniz sizin mi/kira mı?

Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

Kaç yıldır tekstilde çalışıyorsunuz?

Çocuğunuza kim bakıyor?

Okul için herhangi bir yerden yardım aldınız mı? Alıyor musunuz?

Bakmakla yükümlü olduğunuz bir nüfus var mı?

Evinizde genel anlamda gelir/giderleri düşündüğünüzde ay sonunda herhangi bir birikim yapabiliyor musunuz?

Yapamıyorsanız eksiye düştüğünüz aylar oluyor mu?

Bu durumda ne gibi önlemler alıyorsunuz?

En büyük gideriniz nedir?

Boş zamanlarınızda nereye gidersiniz/nasıl vakit geçirirsiniz?

Çalışma Koşulları

Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?

Günde kaç saat çalışıyorsunuz?

İş tanımınız tam olarak nedir?

İş tanımınız dışında yapılan işler var mı?

Bu işlerden ek mesai ücreti ya da ek ücret alınıyor mu?

Kaç yıldır aynı işyerinde çalışıyorsunuz?

Kaç yıldır aynı görevde çalışıyorsunuz?

İşte dinlenme/molalar var mı? Uzunluğu nedir?

Bu aralarda/molalarda nasıl vakit geçiriyorsunuz?

İzin almak istediğinizde rahat izin alabiliyor musunuz?

Aylık ne kadar ücret alıyorsunuz?

Sigortanız var mı?

Aylıklı çalışma dışında parça başı veya geçici usulde çalıştınız mı?

Yılda kaç defa ücret zammı oluyor? Bu düzenli her yıl aynı şekilde oluyor mu?

Sendikalı mısınız?

Sendikalı olarak çalışmak ister misiniz? Neden?

Eşitlik

Verilen işler yönünden erkek işçilerle aranızda bir ayrım yapıldığını düşünüyor musunuz? Mesela kolay iş, zor iş gibi. Bu durum ücrete nasıl yansıyor?

İşyerinizde gözlemlediğiniz bir kadın işi, erkek işi ayrımı oluyor mu?

Herkese eşit oranda mı zam yapılıyor? Kadın erkek işçi arasında zam farkı görüyor musunuz?

İş sağlığı

İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda kendiniz ne gibi önlemler alıyorsunuz?

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işyerinde önlemler alınıyor mu?

İş kazası geçirdiniz mi?

Bir meslek hastalığına yakalandınız mı?

Pandemi koşullarında alınan önlemler, yaşanan zorluklar neler?

İşyerindeki İlişkiler

İş yerinizde bir sorun çıktığında ya da bir aksilik olduğunda kişisel ya da işle ilgili hemen üstlerinize ulaşabiliyor musunuz?

İş yerinde sizin sorumlu olduğunuz altınızda çalışan birileri var mı?

Herhangi birisi hasta ya da izinli olduğunda iş yerinde iş dengelemesi/dağılımı nasıl yapılıyor?

Genellikle bu tip durumlarda kiminle iletişime geçiyorsunuz?

İş yerinden arkadaşlarınız var mı iş dışında görüşüyor musunuz?

Yabancı işçi de çalışıyor mu?

Genel Düşünceler

Tekstil sektörünün olumlu/olumsuz yanları nelerdir?

İş yerinde son zamanlarda daha iyiye giden ve/ya daha kötüye giden bir konu/durum var mı?

Sizce çalıştığınız alanda ve özelinde sizin iş yerinizde düzenlense daha iyi olacak bir konu/durum/alan var mı?

Türkiye'deki ücret politikalarını genel olarak nasıl görüyorsunuz?

Asgari ücret hakkında ne düşünüyorsunuz?

Ek4. Araştırma Sahasından Fotoğraflar



Fotoğraf 1: Sarıgazi



Fotoğraf 2: Esenyurt



Fotoğraf 3: Ümraniye



Fotoğraf 4: Sarıgazi



Fotoğraf 5: Ümraniye



Fotoğraf 6: Ümraniye



Fotoğraf 7: Sarıgazi



Fotoğraf 8: Sarıgazi



Fotoğraf 9: Esenyurt



Fotoğraf 10: Ümraniye



Fotoğraf 11: Ümraniye



Fotoğraf 12: Esenyurt

KAYNAKÇA

Acar, B vd., (2020). Tekstil ve hazır giyim atölyelerinde çalışan genç yetişkin kadın işçilerin çalışma koşulları ve deneyimledikleri çok boyutlu sorunlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi.* 2020/1.89-115.

Akçay, S.T (2022). *Toplumsal cinsiyet ve emek denetimi: Tekstil sektörü örneği.* Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akgökçe, N. (1.06.2021). Erkek işçiyi norm alan anlayış değişmeli. Erişim Adresi: https://www.kadinisci.org/sagligimiz-guvenligimiz-bedenimiz/erkek-isciyi-norm-alan-anlayis-degismeli/

Aksüt, G. ve Eren, T. ve Tüfekçi, M. (2021). Tekstil sektöründe kadın çalışanların maruz kaldığı ergonomik risklerin çok kriterli karar verme yöntemleri ile belirlenmesi. *Endüstri Mühendisliği* 32(1), 12-33.

Aktuğlu, S.Z. (2011). *Fazla mesai uygulamasının işgücü maliyetine etkisi: sipariş üzerine üretim yapan firma örneği.* Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim. İzmir.

Arslan, A. (2015). Rüzgara Karşı. Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları. (Der. Özdemir, Y. G.) 1. Baskı: Note Bene Yayınları.

Aşkın, Ö, E. (2015). Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler. Gaziosmanpaşa Üniversitesi *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 10/1: 43-66.

Ataoğlu, A. (1998). *Teoride ve uygulamada ücretlerin belirlenmesine etki eden faktörler*. Yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Aydın, D. (2019). Küresel düzeyde yükselen kadın mücadelesi ve kadın kazanımlarına Yönelen Kapitalist Hınç I. Akademia.

Bakırcı, K.(2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. *TBB Dergisi* 2020 (151). 29-60.

Belek, İ. (2004). *Sosyoekonomik Konumda ve Sağlıkta Sınıfsal Eşitsizlikler Antalya'da Beş Yıllık Bir Araştırma.* Birinci Baskı: Türk Tabipleri Birliği Yayınları

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu (2010). Türkiye'de Eşitsizlikler:

Boratav, K. (2010). *Emperyalizm, Sosyalizm ve Türkiye*. 1. Basım: Yordam Yayınları.

Boratav, K.(2015). *Dünyadan Türkiye'ye, İktisattan Siyasete*. Yordam Kitap.

Bourdieu, P. (2006). Karşı Ateşler. (Çev. Yücel, H). İstanbul: YKY.

Bourdieu, P. (2015). *Eril Tahakküm.* (Çev. Yılmaz, B.). 2. Basım. Bağlam Yayınları.

Bozkurt, B.(2019). *Neoliberal dönemde emek mücadelesinde beyaz yakalı ve mavi yakalı işçiler: birleşik metal iş – emis toplu sözleşme süreci örneği.* Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bozkurt, V. (2000). Prof. Dr.Nusret Ekin'e Armağan. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını. Yayın No: 38.

Butler, J (1999). Gender Trouble, London: Routledge, 2nd edition.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. Erciyes Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, Temmuz-Aralık 2008, ss.25-47.

Çelik, H. ve Ekşi, H. (2013). Söylem Analizi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi *Eğitim Bilimleri Dergisi.* 27 (27). 99-117

Dalkıranoğlu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: Konaklama işletmelerinde bir uygulama.* Yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Dalkıranoğlu, T. ve Çetinel, G. F. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması. Dumlupınar Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Dergisi.* Sayı 20. 277-297.

Danış, D. (2016). Konfeksiyon sektöründe küresel bağlantılar: göçmen işçiler, sendikalar ve küresel çalışma örgütleri. *Alternatif Politika* Cilt 8, Sayı 3. 562-587.

Doğan, Ö, H. ve Piyal, B., (2017). Toplumsal cinsiyetle ilişkili sorunlar. *Turk J Public Health.* 15(2).150-163.

Dursun, H. (2017). Kapitalist düzende ücret ve kuramın görüşlerinin Türkiye'deki asgari ücrete yansımaları. *TBB Dergisi.* (128). 349-412.

Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir Araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi* (24), 61-76.

Ecevit, Y(2021). Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları. ISBN: 978-625-7666-03-9

Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (Ed.).(2013). Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları. 2. Baskı. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayını. Eğitim Fakültesi Yay. No:97

Ergül, F, H. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret- başarı ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.*(C.5 S.18). 92-105.

Ergüney, Ö. (2006). *Ücret tatmininin işgören tatmini ile ilişkisi ve bir uygulama.* Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı.

Erikli, S.(2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* 2(1), 39-60.

Etiler, N.(2017). Kesişmeyen kümeler: kadın emeği ve ücret. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi. 19-27.*

Foucault, M., (1987). Söylemin Düzeni, (Çev. Turhan Ilgaz), Hil Yayınları, İstanbul

Friedrich, E. (2013). *İngiltere' de Emekçi Sınıfların Durumu* (Çev. Emre, O.).(Kişisel Gözlemlerden ve Otantik Kaynaklardan). 1. Basım: Ayrıntı Yayınları.

Gelegen, G, D. (2001). Çalışma yaşamında kadın olmak. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 27-30.

Gerni, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. Ankara Üniverstlesi *SBF Dergisi*. 56-3.

Görmezöz, G. ve Karaalp, S. H.(2020). Türkiye'de bölgesel ücret farklılıklarına ilişkin bir durum değerlendirmesi: İŞKUR özel sektör açık iş ilanları analizi. *Çalışma ve Toplum Dergisi.* 3(66), 1633- 1672.

Gülenç, G.(2020). *Tekstil sektöründe çalışan gözüyle çalışma ortamı ve yönetici yaklaşımlarına ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güler, B. S. (2005*). Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma.* Doktora tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Hartmann H.(2008) *"Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği*" İçinde: Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine (Haz. G. Acar-Savran, N. Tura Demiryontan) Yordam Kitap. İstanbul.157- 206.

Harvey, D. (2008). *Umut Mekânları*. (Çev. Gambetti, Z.). Birinci Basım. Metis Yayıncılık.

Harvey, D. (2015). Neoliberalizmin Kısa Tarihi. (Çev. Onacak, A.).2. Baskı: Sel Yayıncılık.

ILO ve ÇSGB. (2012) 10 Soruda Tekstil Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri. El kitabı.

İçli, G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. Pamukkale Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 30. 134-143.

Kandiyoti, D. (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar. Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. 4. Basım: (Çev, Aksu, B. ve Sayılan, F., Tekeli, Ş., Tapınç, H., Özbay, F.). İstanbul. Metis Yayınları. (1997).

Kara, L, E. (2019). *Türkiye' de gelir dağılımında adalet açısından vergi uygulamaları.* Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İktisat Anabilim Dalı.

Karabıçak, M.(2000). Türkiye'de ekonomik istikrarsızlığın tarihsel gelişim süreci. Süleyman Demirel Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y. 5(2), 49-65.

Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma.* Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı. Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.

Karagöz, S. (1991). *Asgari ücret politikası ve Türkiye uygulaması.* Yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kartal Ve Çoban. (2018). Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. Selçuk Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (39), 67-81.

Kaya, G. (2018). Azgelişmiş bölgenin tekstil sektöründe kadın işçi olmak: Adıyaman örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(68), 1502-1517.

KEİG Platformu ve KEİD ortak yayını. (2015). Mamak'ta yaşayan kadınların gündelik hayatlarına dair sorunlar ve çözüm önerileri: Tuzluçayır örneği.

Kocabıçak, E. (05.01.2021). Maddeci Feminizm. Erişim Adresi: https://feministbellek.org/maddeci-feminizm/

Kocacık, F ve Ayan, S.(2011). Türkiye'de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.* Cilt:8 Sayı:1.464- 483.

Koçakoğlu, B. ve Çakılcı, D.(Ed.).(2020). *Antalya Kitabı Antalya'da Doğa ve Medeniyet 3.* Konya. Palet Yayınları.

Kümbetoğlu, B.(2005). *Sosyolojide ve Antrolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma.* İstanbul. Birinci Baskı: Bağlam Yayınları.

Marx, K. (1999). *Ücret, Fiyat ve Kar*. (Çev. Belli, S.). Ankara. Sol Yayınları.

Marx, K., Engels, F. (2018). *Komünist Manifesto.*(Çev. Bora, T.). İstanbul. 1. Baskı: İletişim Yayınları.

Mutlu, P., Mısırlı K, Y., Kahveci M., Akyol, A.E., Erol, E., Gümüşcan, İ.,… Salman, C.(2018). Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri ve Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 2018/1. 69- 92.

Neuman, L.W.(2013). Toplumsal Araştırma Yöntemleri. Nitel ve Nicel Yaklaşımlar. 1. Cilt.((Çev. Özge, S.). Ankara. 6.Basım. Yayın Odası.

Office, I. L. (2007). ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality: Vol. 2nd ed. ILO.

Oğuz, M, C.(2008). Söylem Analizi. *Sosyoloji Notları Dergisi*. 4-5.Sayı. 52-57.

Oğuz, Ş. (2011). Tekel direnişinin ışığında güvencesiz çalışma/yaşama: proletaryadan "prekarya"ya mı? *Mülkiye Dergisi.* 35(271).7- 24.

Omay, U. (2010). Ücret Teorileri ve Politikaları. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı.

Onuk, P. (2017). Ücret Eşitsizliği ve Ücretin Sosyoekonomik Belirleyenleri: İstanbul Örneği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (53). 703-720.

Özar Ş. (2012). *Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* içinde, Ahmet Makal ve Gülay Toksöz (eds), İmge Kitabevi Yayınları.

Özar, Ş. ve Memiş, E. (1.06.2021). Cinsiyetçi Ücret Ayrımcılığı. Erişim Adresi: https://www.kadinisci.org/kose-yazilari/ekonomi-bizim-de-meselemiz/cinsiyetci-ucret-ayrimciligi/

Özer, M., M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum Dergisi.* 3. 1397-1423.

Özvarış, B.Ş.(2015). Toplumsal cinsiyet, çalışma yaşamı ve kadın sağlığı. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.* 15(56), 37-43.

Paköz, A. ve Çoşkun Ç. (2014). "Margaret Fuller ve Ondokuzuncu Yüzyıl", kültür ve edebiyatta: Cinsiyet, Cinsellik, Şiddet.Ed. Nevin Yıldırım Koyuncu ve Dilek Direnç. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış.* 10(4), 1217-1230.

Pekel, Elif. (2019). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi.* 5(01), 30-39.

Poyraz, M.(2020). Coronavirüs salgınıyla sarsılan dünyada ortaya çıkan bazı yeni toplumsal durumlar: Fransa ve Türkiye örneği. İstanbul Ticaret Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi* Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı Yıl:19 Sayı:37 Bahar (Özel Ek) s.280-291.

Sade, G. (07/03/2020). Türkiye'de Kadın Emeği' raporu: Her 10 kadından 4'ü kayıt dışı çalıştırılıyor. Erişim adresi: https://tr.euronews.com/2020/03/07/8-mart-oncesi-turkiye-de-kad-n-emegi-raporu-her-10-kad-ndan-4-u-kay-t-d-s-cal-st-r-l-yor

Sancar, S. (2021). Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleriyle Baş Etme Strateji ve Politikaları. Eğitim Materyali.

Savran, G. A. (2009). Hâlâ ve yeniden: "Bedenimiz bizimdir!" Feminist Politika. Sayı 4, 17- 19.

Savran, G.A ve Demiryontan T.N (2016). *Kadının Görünmeyen Emeği.* Maddeci Bir Feminizm Üzerine. 3. Basım: Yordam Yayınları.

Sayılgan, Ş .(1994). 5 Nisan Kararları ve Beklentiler. Marmara *İletişim Dergisi*, Sayı:8. 213-217.

Simone de Beauvoir. (2019). *İkinci Cinsiyet.* (Çev. Savran, A., G.). Koç Üniversitesi Yayınları.

Standing, G.(2020). *Prekarya ve Tehlikeli Yeni Sınıf.* (Çev. Bulut, E.). İstanbul. 6. Baskı: İletişim Yayınları.

Şen, M.(2018). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. Yıl: 18 Sayı: 41. 295-324.

T.C Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı. Tekstil, Hazır giyim ve Deri Sektörleri Raporu (2020).

Tan, M. (1981). Toplumbilime Giriş. Temel Kavramlar, Ankara: Ankara Üniversitesi

Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum,* 2006/3. 11-22.

Tilev, Figen. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* Cilt: 2, Sayı: 2. 121-150.

Toksöz, G.(1994). *Kadın çalışanlar ve sendikal katılım.* Ankara Üniversitesi. *Mülkiye Dergisi.* 439-454.

Toksöz, G., Özkazanç A. ve Poyraz, B. (2001). Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet. Ankara Üniversitesi. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.

Topuz, K., S. ve Erkanlı, H. (2016). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın ve erkeğe atfedilen anlamların metafor yöntemiyle analizi. *Alternatif Politika.* 8(2). 300-321.
Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası. Tekstil ve Hazır Giyim Sanayinin Türk Ekonomisindeki Yeri.

Uçkaç, A.(2010). Türkiye'de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo-Ekonomik Yansımaları. *Maliye Dergisi*. Sayı 158. 422-430.

Ulrick, B. (1999). Siyasallığın İcadı. (Çev. Ünler, N.). İletişim Yayınları.

Urhan, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunlar. Kocaeli Üniversitesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi.* (1).57-88.

Uyanık, S. ve Çelikel, C.D. (2019). Türk tekstil endüstrisi genel durumu. *Teknik Bilimleri Dergisi.* 9(1). 32-41.

Vatansever, A. (2016). Proletarya ile orta sınıf arasında: siyasi aktör olarak prekarya. *Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik.* 1- 36.

Walby, S.(2014) *"Patriyarka Kuramı"*. (Çev. Osmanoğlu H.). Dipnot Yayınları.

Yaman, M. (30.08.2021). Toplumsal Yeniden Üretim. Erişim Adresi: https://feministbellek.org/toplumsal-yeniden-uretim/

Yavuzçehre, P. S.(2004). Tekstil sektöründe çalışan kentli kadın işçilerin yoksulluk halleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. Ocak 2014, Cilt 5, Sayı 1, Sayfa: 22-37.

(11.10.2013). DİSK Tekstil İşçileri Sendikası Resmi Web Sitesi. Erişim Adresi: https://disktekstil.org/tekstil-sektorunun-kisa-tarihi.html

(13.09.2022). Ağustos'ta 186, 2022 yılının ilk sekiz ayında (243 günde) en az 1202 işçi hayatını kaybetti. Erişim Adresi: https://isigmeclisi.org/20777-agustos-ta-186-2022-yilinin-ilk-sekiz-ayinda-243-gunde-en-az-1202-is

(15.10.2022). Bartın Amasra'da Maden Ocağı'nda Patlama. Erişim Adresi: http://iscimahallesi.org/bartin-amasrada-maden-ocaginda-patlama/

(18.04.2018). Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu: Kayıtdışı patladı! Erişim Adresi: https://disk.org.tr/2018/04/kayitdisi-patladi-disk-ar-issizlik-raporu-nisan-2018/

(25.11.2020). COVID-19 Sağlık Çalışanları İçin Meslek Hastalığı Kabul Edilsin Çağrılı Afişlerimiz İstanbul'un Her Yerinde. Erişim Adresi: https://istabip.org.tr/6206-covid-19-saglik-calisanlari-icin-meslek-hastaligi-kabul-edilsin-cagrili-afislerimiz-istanbul-un-her-yerinde.html

(3.01.2020). Sanayiden Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Belirlenmesi ve Azaltılmasına Yönelik Uygulamanın Kolaylaştırılmasının Sağlanması Projesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Erişim Adresi : https://webdosya.csb.gov.tr/db/sanayihavarehberi/icerikler/25_tekst-l-uret-m--20200103075115.pdf

(30.08.2021). Genel İş Sendikası Resmi Web Sitesi. Erişim Adresi: https://www.genel-is.org.tr/guvencesizlik-nedir,2,11616#.YWBEaNpBw2w