Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

ÜRETİM İŞÇİSİ EVLİ KADINLARIN İŞ VE SOSYAL YAŞAMLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIŞ AÇISIYLA İNCELENMESİ

Güler DOYMAZ AYDIN

Doktora Tezi

Ankara, 2023

ÜRETİM İŞÇİSİ OLARAK ÇALIŞAN EVLİ KADINLARIN İŞ VE SOSYAL YAŞAMLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIŞ AÇISIYLA İNCELENMESİ

Güler DOYMAZ AYDIN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2023

KABUL VE ONAY

[Öğrencinin Adı Soyadı] tarafından hazırlanan "[Tezin Adı]" başlıklı bu çalışma, [Savunma Sınavı Tarihi] tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından [Tezin Türü] olarak kabul edilmiştir.

[İ m z a]

[Prof. Dr. Fatih ŞAHİN] (Başkan)

[İ m z a]

[Prof. Dr. Kasım KARATAŞ] (Danışman)

[İ m z a]

[Prof. Dr. Reyhan ATASÜ TOĞÇUOĞLU] (Üye)

[İ m z a]

[Doç. Dr. Derya ŞAŞMAN KAYLI] (Üye)

[İ m z a]

[Doç. Dr. Gamze ERÜKÇÜ AKBAŞ] (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan ***"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"*** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. (1)
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ….. ay ertelenmiştir. (2)
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. (3)

14/02/2023

Güler DOYMAZ AYDIN

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Kasım KARATAŞ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Güler DOYMAZ AYDIN

TEŞEKKÜR

Tez sürecinde, bilgi ve deneyimi ile bana zaman ayıran, desteğini her zaman hissettiğim, değerli danışmanım, Prof. Dr. Kasım KARATAŞ'a,

Değerli görüş ve önerileri ile tezime katkı veren Tez İzleme Komitesi üyelerim Prof. Dr. Fatih ŞAHİN ve Doç. Dr. Derya ŞAŞMAN KAYLI'ya,

Tez savunma sınavımda önerileri ve değerlendirmeleriyle kıymetli katkılar sunan Prof. Dr. Reyhan ATASÜ TOPÇUOĞLU ve Doç. Dr. Gamze ERÜKÇÜ AKBAŞ'a,

Tez süresince desteklerini her zaman hissettiğim kıymetli çalışma arkadaşlarıma,

Süreç içinde değerli katkılar veren ve beni destekleyen Doç. Dr. Şeyda YILDIRIM'a

Tez çalışmamda bana zaman ayıran ve destek veren kıymetli arkadaşlarım Arş. Gör. S. Ebru BULGURCUOĞLU, Arş. Gör. Ali DİKMEN ve SHU Pelin COŞKUN'a

Değerli deneyimlerini aktaran emekçi kadınlara,

Öznelerle yolumun kesişmesini sağlayan herkese,

Petrol-İş Sendikası Manisa Şubesi'ne

Sevgimi kelimelere dökemediğim her zaman beni destekleyen canım aileme, eşime

Tez sürecinde hem karnımda hem yanımda beni yalnız bırakmayan can içim, oğlum Atahan AYDIN'a

TEŞEKKÜR EDERİM…

ÖZET

DOYMAZ AYDIN, Güler. Üretim İşçisi Olarak Çalışan Evli Kadınların İş ve Sosyal Yaşamlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısıyla İncelenmesi, Doktora Tezi, Ankara, 2023.

İş yaşamı hem yaşamsal sorunların ortaya çıktığı hem de kendine has problemleri içinde barındıran bir alandır. Bu sorunlara ek olarak çalışma yaşamı işçi kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde yani sadece kadın oldukları için karşılaşabilecekleri sorunların da ortaya çıkabileceği bir alan olabilmektedir. İş yaşamı ve aile yaşamının etkileşimi ile birlikte de kadınların sorunları yapısallaşmaktadır. Bu sorunların çözülebilmesi için mevcut durumun ortaya konması önemlidir. Bu çerçevede araştırmanın problemi; üretim alanında çalışan işçi kadınların toplumsal cinsiyet rollerini nasıl deneyimlediklerini, toplumsal cinsiyet deneyimlerinin iş ve aile yaşamına etkilerini ve iş-aile yaşamı etkileşiminden doğan kadına özgü deneyimleri belirleme ihtiyacıdır. Bu araştırmanın amacı üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimleri ile, bu deneyimlerin toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilediğine dair derin bir anlayış kazanılmasını sağlamaktır. Niteliksel araştırma yöntemiyle yürütülen bu araştırmada fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır. Araştırmanın özneleri benzeşik durum örneklemesi ve amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren fabrikalarda işçi olarak çalışan, evli, 18-65 yaş aralığında kadınlar ile yürütülmüştür. Araştırmada, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla veri toplanmış, elde edilen veriler deşifre edilerek MAXQDA Plus 2020 paket programı ile analiz edilmiştir. Tümevarımsal tematik analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulguları; "Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri", "Üretim İlişkileri Temelinde Çalışma Yaşamı" ve "Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Eşitsizliklere Çözüm: Hak Koruyucu Olarak Sosyal Hizmet ve Sendika" olarak 3 ana tema altında toplanmıştır. Öznelerin, iş ve sosyal yaşamlarını eşitsiz cinsiyet ilişkileri temelinde sürdürdüğü anlaşılmıştır. Toplumsal cinsiyet rollerin özel alandaki yaşam pratiklerinde ücretsiz ev içi emek, bakım emeğinin kadının rolü olarak benimsenmesine karşın erkeğin aile bütçesini yönetme görevi öne çıkmaktadır. İş yaşamındaki cinsiyet eşitsizliklerinin ise işe giriş sürecinde, terfi ve yükselmede, zam miktarının belirlenmesinde etkili olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler:

Kadın İşçi, Toplumsal Cinsiyet, Endüstriyel Sosyal Hizmet

ABSTRACT

DOYMAZ AYDIN, Güler. Examining the Work and Social Life of Married Women Working as Production Workers from the Perspective of Gender Equality, PhD Thesis, Ankara, 2023.

Work life is an area where both vital problems arise and has its own problems. In addition to these problems, working life can be an area where problems may arise for worker women on the basis of gender inequality, that is, just because they are women. Along with the interaction of work life and family life, the problems of women become structural. In order to solve these problems, it is important to reveal the current situation.

In this context, the problem of the research is; It is the need to determine how women working in the field of production experience gender roles, the effects of gender experiences on work and family life, and women-specific experiences arising from work-family life interaction. The aim of this research is to provide a deep understanding of the work and social life experiences of married women working as production workers and how these experiences affect their gender roles. The phenomenological approach was used in this research, which was carried out with the qualitative research method. The participants of the study were determined by simultaneous case sampling and purposive sampling method. The research was conducted with married women between the ages of 18-65 working as workers in factories operating in Manisa Organized Industrial Zone. In the research, data was collected through semi-structured interviews prepared by the researcher, the obtained data were deciphered and analyzed with the MAXQDA Plus 2020 package program. Inductive thematic analysis technique was used. Research findings; It has been gathered under 3 main themes as "Experiences of Women Workers in Private Field", "Working Life on the Basis of Changing Production Relations" and "Solution to Inequalities Encountered in Working Life: Social Work and Trade Union as Rights Protector". It has been understood that the participants maintain their work and social lives on the basis of unequal gender relations. Despite the adoption of unpaid domestic labor and care work as the role of women in the private life practices of gender roles, the man's duty to manage the family budget comes to the fore. It has been revealed that gender inequalities in business life are effective in the recruitment process, promotion and promotion, and determining the amount of raise.

Key words:

Female Worker, Gender, Industrial Social Work

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY ..... **i**

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI ..... **ii**

ETİK BEYAN ..... **iii**

TEŞEKKÜR ..... **vi**

ÖZET **vii**

ABSTRACT ..... **viii**

İÇİNDEKİLER ..... **ix**

ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **xiv**

KISALTMALAR ..... **xv**

GİRİŞ **1**

1. BÖLÜM: GENEL BİLGİLER **3**

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ **3**

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI **6**

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ **7**

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI **7**

2. BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE **8**

2.1. ATAERKİL YAPI VE KAPİTALİZM ETKİLEŞİMİ İÇİNDE KADIN VE ÇALIŞAN KADININ KONUMU VE ETKİ EDEN FAKTÖRLER **8**

2.1.1. Kadın Emeğinin Kısa Tarihi 8

2.2. KAPİTALİZM VE ÜRETİM İLİŞKİLERİ **25**

2.2.1. Ataerkil Yapı ve Kapitalizm Etkileşimi İçinde Ücretsiz Ev Emeği Sunan (Ücretli Bir İşte Çalışmayan) Kadının Konumu 31

2.2.2. Ataerkil Yapı ve Kapitalizm Etkileşimi İçinde Yarı zamanlı Çalışan Kadının Konumu 33

2.2.3. Ataerkil Yapı ve Kapitalizm Etkileşimi İçinde Ücretli Bir İşte Çalışan Kadının Konumu 35

2.2.4. Ataerkil Kapitalizmin Bakım Emeği Dayanağı 37

2.2.5. Ataerkil Kapitalizmin Yeniden Üretim Dayanağı 39

2.2.6. Ataerkil Kapitalizmin Ev İçi Emek Dayanağı 41

2.3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR 44

2.4. FABRİKA ÇALIŞMA DÜZENİ VE KADIN İŞÇİLER 49

2.3. KADIN EMEĞİNİ KAPİTALİZM VE ATAERKİ ÜZERİNDEN OKUMAK: SOSYALİST FEMİNİZM 53

2.4. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME (TCDB) 55

2.5. FEMİNİST SOSYAL HİZMET 59

2.6. ENDÜSTRİYEL SOSYAL HİZMET 62

2.6.1. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulaması 64

3. BÖLÜM: YÖNTEM 70

3.1. ARAŞTIRMA MOTİVASYONU VE KONU SEÇİMİ 70

3.2. KISACA MANİSA 71

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ 72

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖZNELERİ 72

3.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE KARŞILAŞTIĞIM ZORLUKLAR 77

3.6. VERİLERİN ANALİZİ 79

3.7. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ 81

3.7.1. Araştırmanın Geçerliliği 81

3.7.2. Güvenirlik 81

4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM 83

4.1. ÖZEL ALANDA KADIN İŞÇİ DENEYİMLERİ 83

4.1.1. Evlilik Yaşamı ve Eş İle İlişki 86

4.1.2. Değişen Üretim Koşulları Temelinde Değişmeyen Ev İçi Roller 102

4.1.3. Çalışma Yaşamına Girişin Özel Alanda Kurgulanması 120

4.2. ÜRETİM İLİŞKİLERİ TEMELİNDE FABRİKADA ÇALIŞMA DENEYİMİ 142

4.2.1. Fabrikada Çalışma Deneyimi 144

4.2.2. İşçi Kadınların Çalışma Koşulları 165

4.2.3. Bir İnsan Hakkı Olarak İzin Al (Ama)Ma 195

4.3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN EŞİTSİZLİKLERE ÇÖZÜM: HAK KORUYUCU OLARAK SOSYAL HİZMET VE SENDİKA 203

4.3.1. Çalışma Yaşamında Hak Arayışı: Sendika 204

4.3.2. Çalışma Yaşamında Eşitlik Arayışı: Endüstriyel Sosyal Hizmet 213

5. SONUÇ VE ÖNERİLER 224

5.1. BİR METAFOR ÖNERİSİ: ÇAKILI TABAN METAFORU 236

KAYNAKÇA..... 241

EKLER 276

EK 1: ORJİNALLİK RAPORU..... 276

EK 2: ETİK KOMİSYON İZNİ..... 277

EK 3: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU..... 279

EK 4 GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU..... 281

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1980-2010)..... 24

Tablo 2: Araştırmanın Özneleri..... 74

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Bir Model 67

Şekil 2: Araştırmanın Temaları 83

Şekil 3: Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri Temasına Ait Kategori ve Kodlar 85

Şekil 4: Üretim İlişkileri Temelinde Çalışma Yaşamı Temasına Ait Kategori ve Kodlar 143

Şekil 5: Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Eşitsizliklere Çözüm: Hak Koruyucu Olarak Sosyal Hizmet ve Sendika Temasına Ait Kategori ve Kodlar 203

Şekil 6: Çakılı Taban Metaforu 240

KISALTMALAR

ASHB: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ESHU: Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanı

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ŞÖNİM: Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

TCDB: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

GİRİŞ

Ücretli çalışma, bir bireyin hayatını devam ettirebilmek amacıyla bir başkası için çalışarak kazanç elde etmesidir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri erkeğin ücretli bir işte çalıştığı kadınınsa ücretsiz ev içi emek verdiği ve bu emeğin karşılıksız ve görünmez olduğu bir düzende tasarlanmıştır. Sanayileşme ile birlikte işin ve evin mekânsal ayrımı, kadınların bu toplumsal düzenin başlangıcında ve sürdürülmesinde önemli bir yere sahiptir. Kadın emeğinin görünmeyen ev içi emek vermede kullanılması, ataerkil düzenlemeler ile gerçekleşir. Kapitalizm ise kadın emeğini sadece fabrika içinde kullanmaz. Erkek işçiyi evde rahat ettiren, çocuk doğurarak yeni bir işçi yetiştiren kadın emeği ataerki için olduğu kadar kapitalizm için de yararlıdır. Yani kadın emeği; ataerkil kapitalist sistemde özel ve kamusal alanda kadını ikincilleştirecek biçimde kullanılır.

Kadınların giderek iş yaşamında daha çok yer almalarının özel yaşam deneyimlerini de değiştirmesi beklenir. Erkeğin gelir getirici rolünü de yerine getiren kadının ev içi emeği de erkekle paylaşması beklenir. Ancak toplumsal cinsiyet rolleri o kadar yapısal bir hal almıştır ki; kadın işçiler için iş yaşamında yer almanın sonucu olarak kadın ve erkek arasındaki bu yasal, haksal eşitlik ev içi rollerde eşitsiz bir düzende devam eder. Kadın işçilerin iş ve sosyal yaşamlarının toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilendiği, bu rollerin gündelik yaşam pratiklerinde nasıl deneyimlendiğine dair derin bir anlayış geliştirebilmek için kadın işçilerin özel ve kamusal alan deneyimlerine bakmak önemlidir.

Toplumsal yaşamdaki eşitsizlik iş yaşamını da etkilemektedir. Özellikle Sanayi Devrimi sonrası erkek egemen bir mekân olarak fabrikalarda kadınların yer almaya başlamaları kadınları eşitsiz bir konuma yerleştirmiştir. Özel alanda "korunaklı" yuvasında olan kadın artık erkek egemen bir mekânda üretime dahil olmuştur. Fabrikaların erkek egemen yapısı kadın işçiler için eşitsiz deneyimlerin temelini oluştururken; eşitsiz özel alan deneyimlerinin de eklenmesiyle kadın işçiler için daha geniş bir eşitsiz yaşam düzeni ortaya çıkmıştır. Özel ve kamusal alandaki deneyimlerin kadın işçi özelinde nasıl olduğu, birbirini nasıl etkilediği, birbirine nasıl eklemlendiği konusunu ortaya koymak kıymetlidir.

Bu çalışmada üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimlerine derin bir bakış açısı kazandırmak amaçlanmıştır. Kadın işçilerin bu deneyimleri

toplumsal cinsiyet bakış açısı ile incelenirken sosyal hizmet ihtiyaçlarının olup olmadığı var ise hangi hizmetlere ihtiyaç duydukları ortaya konmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde kadın emeği ve bu emeğin nasıl şekillendiği ile kadın emeğine endüstriyel sosyal hizmet alanındaki yerine feminist sosyal hizmet perspektifinden değerlendirilmiştir. Ayrıca kadın emeğinin politik bağlamda nasıl şekillendirildiğini ortaya koyabilmek amacıyla TCDB ve sosyalist feminist kuramdan yararlanılmıştır.

Üçüncü ve dördüncü bölümde ise araştırmanın yöntemi ve bulgularına değinilmiştir. Özneler Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren fabrikalarda çalışan 24 kadından oluşmaktadır. İlk temada kadın işçilerin özel alan deneyimlerine yer verilmiştir. İkinci temada ise çalışma yaşamı deneyimleri aktarılmıştır. Son tema ise kadın işçilerin sendika ve endüstriyel sosyal hizmet alanına dair görüşleri içermektedir. Son bölümde ise araştırmanın sonuçlarına ve önerilere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM: GENEL BİLGİLER

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Sanayileşme ile birlikte işin değişen yapısı, "kamusal alan" ve "özel alan" ayrımını karşımıza çıkarmaktadır (Bilican Gökkaya, 2015). Kamusal alan; mekânsal ve toplumsal temelde bireyin var olup söz söyleyebildiği, ekonomik etkinlikler içinde yer alabildiği ev dışı alana karşılık gelirken, özel alan ise ev içi faaliyet ve ilişkileri kapsayan sınırlar içinde yer alır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, erkeği kamusal alana konumlandırmış; kadını ise özel alana bir nevi hapsetmiştir (Delphy, 1992). Yani erkek daha çok gelir getirici üretim işlerinde yer alırken; kadın ise ev içi sorumlulukları yüklenmekte ve yeniden üretime katkı vermektedir. Ancak özellikle son yıllarda kız çocuklarının eğitime katılımının artması, ekonomik yetersizlikler gibi sebepler kadınların çalışma yaşamına katılımını artırmıştır. Türkiye'de 15 ve üzeri yaştaki kadın istihdam oranı, 2013 yılında %21,5 iken bu oran 2022 yılında %31,7'ye çıkmıştır (Türk İstatistik Kurumu, 2023).

İş yaşamına katılımlarının artması ile kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunlar daha görünür hale gelmiştir. İş yaşamı hem yaşamsal sorunların ortaya çıktığı hem de kendine has problemleri içinde barındıran bir alandır. Bu sorunlara ek olarak çalışma yaşamı kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde yani sadece kadın oldukları için karşılaşabilecekleri sorunların da ortaya çıkabileceği bir alan olabilmektedir. Bu sorunlar yapılan çalışmalarda; erkeklere göre daha düşük ücret (Berberoğlu, 1989), daha az prestijli işlerde çalışma (Bilican Gökkaya, 2015; Gerni, 2001), kayıt dışı sektörlerde, geçici, gündelik, yarı zamanlı, sözleşmeli ve evde çalışmaya dayalı istihdam, standart dışı işlerde çalışma (Ecevit, 2003; Çitçi, 1982; Kümbetoğlu, User, & Akpınar, 2012), kriz zamanlarında ilk işten çıkarılan olma (Özbudun, 2007b; Çitçi, 1982; Bilican Gökkaya, 2015), hem ücretli bir işte hem de ev işlerinde çalışma ile sorumlulukların artması (Acar Savran, 2013; Goldman, 2006) olarak ortaya konmuştur. Ayrıca kadın işçilerin cinsiyet eşitsizliği temelinde yaşadığı sorunlar da bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmıştır. Bu alana dair çeşitli araştırmalar ortaya konmuştur (Kim & Kim, 2008; Alparslan, Çetinkaya Bozkurt, & Özgöz, 2015).

Çalışma yaşamında yer alan kadın, ücretli bir işte gelir getirici olarak çalışırken bir yandan da ev içi sorumlulukları (ev işleri, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı vb.) devam etmektedir. Yani kadın, iş piyasası ve ev için çalışırken erkekler ise çoğu zaman sadece iş piyasası için çalışmakta, iş yükü ve sorumluluklarında herhangi bir artış olmamaktadır. Bununla birlikte kadının yüklendiği bu çifte sorumluluk ile iş ve aile yaşamları karşılıklı olarak birbirinden etkilenmekte ve bu etkileşim ve yoğunluk içinde kadın sosyal hayatına yeterince zaman ayıramamaktadır.

Annelik ve iyi bir eş olmanın kadının temel görevi olduğu algısı ve baskısı ile kadının aile içi roller ve sorumluluklardan arta kalan zamanlarda çalışma yaşamına zaman ayırması gerektiği beklentisi; kadınların çalışma yaşamına katılım, işte ilerleme ve başarının da önünü kesmektedir. Nitekim bir araştırmada Türkiye'de kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılmama kararlarının olası belirleyicileri olarak kadınların eş ve annelik rolleri, çocuk sayısı ve hane halkı gelir düzeyi olarak belirlenmiştir. Çalışmada evli kadınların çalışma hayatında yer almak istedikleri ancak hane içi sorumluluklar nedeniyle bu isteklerini kolayca hayata geçiremedikleri görülmüştür (Yıldırım ve Doğrul, 2008). Kadınların ücretli bir işte çalışmaları da öncelikli olarak aile içindeki sorumlulukları yerine getirmelerine bağlıdır. Bu durum ücretli bir işte çalışmalarına engel olabilirken; ev işlerine eklenerek artı bir sorumluluk da ekler (Delphy, 1992). Çünkü toplumda bir sonraki güne iş gücünü hazırlamak, beslemek, yıkamak, yetiştirmek, yaşlı, hasta, engelli bakımı kadının görev alanı içinde tanımlanmıştır (Şaşman Kaylı, 2016; Atasü Topçuoğlu, 2012). Bakım işlerinin kadının sorumluluğunda olması ise ataerkil yapı temelinde cinsler arasındaki eşitsizliğin hem nedeni hem de sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, 2010). Kadının aile içinde bakım sorumluluğunu üstlenmesi, yeterli vasfı ve eğitimi olmadığı için iş bulamayışı, işi olsa da hayatını devam ettirebilecek ücret alamayışı ile sonuçlanır (Connell, 1998). İşgücüne dâhil olsalar bile kadınların bakım emeği, düşük ücret, kısmi zamanlı çalışma, düşük nitelikli işlerde çalışması gibi kadını ikincil konuma iten sonuçları gerekçelendirir (Toksöz, 2015). Ev ve iş dengesini korumak için çabalayan kadınlar hem işte hem de evde çifte sömürüye maruz kalmaktadırlar (Goldman, 2006). Diğer yandan ise iş yerindeki beklentilerin fazla olması da kadınların aile ve sosyal yaşamlarına zaman ayıramamasına neden olabilmektedir. Kadının özgürleşmesini sağlayan en önemli etkenlerden biri olan

çalışma yaşamına katılım, toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde yaşanan sorunlar ile birlikte kadının baskı gördüğü ek bir alan haline gelebilmektedir.

Kadınların annelik, eş ve çalışan olarak rolleri ve bu rollerin getirdiği sorumlulukların etkileşimi ile kadınlar, bir rolü yerine getirirken diğer bir alana zaman ayırmakta güçlük çekmektedir. Bu durum ise iş ve aile yaşamlarında çatışmaya neden olmaktadır.

Giderek artan kadın istihdamı, daha düzenli ve çok zamanlı çalışma ile birlikte kadının karşılaşabileceği aile ve sosyal yaşam riskleri de değişmektedir. Kadının değişen toplumsal konumu, eşitlik arayışı, artan eğitim durumu, artan gelir düzeyi, artan özgüveni ve özgürleşme arayışı ile sosyal yaşam, aile ve iş yaşamı ile ilişkiler yeniden kurgulanmaktadır. Kadının iş yaşamında yer alması ve hızlı kentleşme ile birlikte kadının ihtiyaçları da değişmektedir. İş yerlerinin sağladığı sosyal haklar, değişen toplumsal yapı ve azalan sosyal destek ile kadının ihtiyaçları giderilemeyebilmektedir. Eşitlik ve özgürleşme arayışının somut adımı olan istihdama katılım, çalışma yaşamındaki eşitsizlikler nedeni ile kadının baskı ve ezilmişliği ortadan kaldırmamakta kadın üzerindeki baskı ve eşitsizlik sadece şekil değiştirmektedir.

Kadınlar üzerindeki baskı ve eşitsizlik farklı sınıflara mensup kadınlar için farklı anlamlar ifade eder (Cliff, 1981). Orta sınıf kadınlar (küçük işveren, menejer, doktor vb.) ile işçi kadınlar için kadın-erkek eşitliği farklı anlam ifade etmektedir. İşçi kadınlar için çalışmak genellikle para kazanmak içindir çünkü işleri onlara zaten daha fazlasını vermez ve ev içinde ya da dışında işin rutinliği aynıdır. Çünkü fabrikalar; ücreti, iktidar ve barındırdığı eşitsizlikler ile kendi toplumsal cinsiyet rejimi olan bir mekandır (Connell, 1998). Endüstriyel üretim alanında çalışan kadınlar, toplumun kadına yüklediği geleneksel rol ve sorumluluklar ile birlikte hem iş hem de aile yaşamında dezavantajlı konumdadırlar.

Sosyal hizmet mesleği, kadınların eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler gibi temel haklara erişimini, erkeklerle eşit şekilde toplumsal hayata katılımını desteklemektedir (Cankurtaran & Beydili, 2016). Yine sosyal adaletin sağlanması noktasında kadın ve erkeğin her alanda eşit konuma gelmesini desteklemektedir (Erbay & Tuncay, 2006). Bu noktada kadınların hak ve özgürlüklere ulaşma, bireyin gelişimine destek olma, sosyal adaleti sağlama noktasında kadın alanında sosyal hizmet mesleği önemli bir noktadadır. Kadın işçilerin özel alanda verdiği emeğin değersizleştirilmesinin önüne geçmesi, işyerinde yaşadığı sorunların çözümü noktasında endüstriyel sosyal

hizmet alanı, kadın işçilerin, ailelerinin ve toplumun psiko-sosyal sağlığını iyileştirmesi bakımından kıymetlidir.

İş yaşamı ve aile yaşamının eşitsiz cinsiyet ilişkilerinin etkileşimi ile birlikte de kadınların sorunları yapısallaşmaktadır. Bu sorunların çözülebilmesi için mevcut durumun ortaya konması önemlidir. Bu çerçevede araştırmanın problemi; üretim alanında çalışan işçi kadınların toplumsal cinsiyet rollerini nasıl deneyimlediklerini, toplumsal cinsiyet deneyimlerinin iş ve aile yaşamına etkilerini, iş-aile yaşamı etkileşiminden doğan kadına özgü deneyimleri ve kadın işçilerin endüstriyel sosyal hizmet alanına dair düşüncelerini belirlemektir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimleri ile, bu deneyimlerin toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilediğine dair derin bir anlayış kazanılmasını ve kadın işçilerin endüstriyel sosyal hizmet alanına dair görüşlerinin ortaya konmasını sağlamaktır.

Bu genel amaç bağlamında aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimleri nasıldır?
- Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınlar iş gücüne katılımlarını etkileyen faktörleri nasıl betimliyor?
- Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ilişkileri, çalışma ortamı ve çalışma koşulları nasıldır?
- Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet deneyimleri nasıldır ve bu deneyimler iş ve sosyal yaşama nasıl yansımaktadır?
- Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların endüstriyel sosyal hizmet alanına dair bilgi ve görüşleri nelerdir?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Araştırmanın; kadın işçiler özelinde işçi refahına ve işçilerin sosyal işlevsellikle ilgili sorun ve ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçların karşılanmasına katkı sağlaması ve sendikalar, iş yerleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliğinde endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarına öncülük etmesi açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Ülkemizde çalışan kadınların iş, aile ve sosyal yaşamlarının toplumsal cinsiyet ile ilişkisini sosyal hizmet bakış açısıyla değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alana sosyal hizmet bakış açısı ile katkı sağlaması bakımından araştırmanın öneminin arttığı düşünülmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma kapsamında Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim işçisi olarak çalışan evli kadınlar ile görüşmeler yapılmıştır. Yaklaşık 30 kadın çalışma saatlerinin fazlalığı, yorgunluk, bakım emekleri nedeniyle çalışmaya katılmayı kabul etmemişlerdir. Evli işçi kadınların deneyimlerine dair derin bir anlayış kazanmak amacıyla yapılan çalışmada erkek işçiler ve bekar kadınlar ile görüşülmemiştir. Manisa İlinde bulunan orta ve küçük ölçekli sanayi sitelerinde daha çok atölye tarzı küçük işletmeler bulunmakta, bu işletmelerde genellikle güvencesiz, kayıt dışı, tek vardiya düzeninde çalışılmakta olduğu için araştırmaya dahil edilmemiştir. Görüşmeler öznelerin evinde, araştırmacının evinde ya da dışarıda kafe, çay bahçesi (3 kişi) gibi mekanlarda yapılmıştır. Öznelerin halka açık mekanlarda, deneyimlerini aktarırken daha çekingen oldukları görülmüştür. Bunda hem etrafta başka insanların olmasının hem de garsonların zaman zaman masaya gelmesinin ve konuşmalarının bölünmek zorunda kalmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla halka açık mekanlarda yapılan 3 görüşmede kadınların çekingen davranması, uzun çalışma saatleri ve özel alan sorumlulukları nedeniyle kadınlarla görüşülememesi bu araştırmanın sınırlılığıdır.

2. BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ATAERKİL YAPI VE KAPİTALİZM ETKİLEŞİMİ İÇİNDE KADIN VE ÇALIŞAN KADININ KONUMU VE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

2.1.1. Kadın Emeğinin Kısa Tarihi

Günümüzde çalışan kadının konumunu ortaya koyabilmek ve değerlendirebilmek için kesitsel bir değerlendirme yapmak yeterli gelmeyecektir. Kadının ücretli iş yaşamına dâhil oluşu Sanayi Devrimi ile "görünür" hale gelse de kadın emeği insanlık tarihi başladığından bu yana var olmuştur. Kadının konumundaki değişimin temellerine bakmak için Sanayi Devrimi öncesindeki dönemleri de incelemek kadın emeğinin ve konumunun değişen ve değişmeyen yönleri ile ele almak yerinde olacaktır.

Klasik Atina'da bağımsız bir varlık gösteremeyen kadınlar, *kyrios*lar tarafından yönetilen *oikos*a dahildi. *Kyrios*lar tarafından korunan oikos; aile, ev, ev halkı anlamına gelmekteydi. Kadın evlenene kadar babasının ya da en yakın erkek akrabasının himayesi altındaydı. Boşandığında ya da dul kaldığında ise oğlu kyrios rolünü üstlenirdi, oğlu yok ise evlenmeden önceki kyriosu tarafından tekrar himaye edilirdi (Blundell, 1995). Klasik Dönem'de Atinalı kadınlar erkek bir "koruyucu" olmadan varlık gösterememiştir. Kadın, özel alan ile sınırlandırılarak ev ve çocuk bakımından sorumlu tutulmuştur. Yasal ve toplumsal olarak var ol(a)mayan kadınların kamusal alandaki temsili ise mutlak suretle bir erkektir. Bu var ol(a)mayışın temelinde ise 'doğal' olduğu ileri sürülen cinsler arası farklılıklar ve kamusal alanda var olmalarının önüne geçen eğitim ve çalışma yaşamına katılım göstermelerinin önüne geçilmesi idi. Bir yandan da tarihin cinsiyet körü yazılarak var olmamış gibi gösterilmeleri idi. Öyle ki; Aristo toplumda yöneten ve yönetilen olarak iki ayrı topluluktan söz eder. Yönetenler erkektir, yönetilenler ise köleler kadınlar ve çocuklardır (Aristotales, 1993). Yönetenler ve yönetilenlerin arasındaki 'doğal' ayrılıklar olduğunu ifade eden Aristo, yönetmek için gerekli olan ruhun düşünme yetisinin kölede olmadığını, çocuklarda daha gelişmediğini kadında ise olduğunu ancak işlemediğini ifade eder (Aristotales, 1993). Dönemin toplumsal yapısına göre daha eşitlikçi bir tutum

sergileyen Platon ise kadın ve erkek arasında nitelik farkı bulunmadığını, aynı hizmetleri verebilmek için aynı eğitimi almaları gerektiğini ifade eder. Bu noktada kadınlara savaşçılık eğitimi de dahil olmak üzere erkekler ile aynı eğitimin verilmesi gerektiğini vurgular (Platon, 2008).

Kamusal alandaki varlığı ve tek bağı bir erkek tarafından himaye edilmekten ibaret olan kadına savaşçılık eğitimi verilmesi gerektiğini vurgulayan Platon; erkeklere çocuk bakımı ve ev içi işler ile ilgili eğitim verilmesi gerektiğinden bahsetmez (Platon, 2008). Platon kadınların ve çocukların kolektif mal olarak konumlandırdığı ideal devlet düzeninden bahseder. O'na göre kadın ve çocukların konutlar, yiyecek ve içecekleri ortak olacak. En iyi kadınlar ve en güçlü erkeklerden meydana gelen çocuklar bu konutlarda bakılarak devlet için en iyi şekilde yetiştirilecektir. Çocukların bakımını üstlenen kadınlar hangi çocuğun kendisine ait olduğunu bilmeden hizmet verecek. Devlete hizmet eden bu birliktelikte üstün yetenekli genç erkeklere bazı ödüllerin yanı sıra dha kadın ile cinsel birliktelik hakkının verilmesi gerektiğini böylece babalarına benzeyen daha çok çocuk doğacağını ifade eder (Platon, 2008).

Kadına daha eşit bir statü verilmesi gerektiğini vurgulayan Platon'un aslında zihnindeki kadın imgesinin ideal devlete ve erkek tahakkümüne hizmet ettiği ortadadır. Kadının da yöneticilik yapabileceğini söylerken bir yandan da kadını cinsel bir obje, çocuk bakımından sorumlu ve kendi kararlarını veremeyen bir çerçeve çizmiştir. Kadının doğurduğu çocuğun değeri üstün yetenekli genç babasına benzemesidir. Ayrıca hemcinslerinden daha üstün kadınları hem yöneticilik yapabilecek eğitim verilmesi gerektiğini söylerken bir yandan da kolektif bir mal olarak çocuk bakımından sorumlu ikinci bir kadın imgesi Platon'un her kadın için aynı eşitliği savunmadığının da göstergesidir.

Aristo ve Devlet adlı kitabında kadın bir karakter dahi olmayan Platon, bir kadının 'nasıl' olması gerektiğine dair de fikirler öne sürer. Aristo susmanın kadının erdemi olduğunu ifade eder. Aristo ve Platon ayrıca evlilik ve çocuk doğurma konusuna da değinmiştir. Kadın ve erkeğin evlenme yaşı, ne zaman çocuk yapmaları gerektiği gibi konulara değinmişlerdir. Hamile kalan bir kadının tembel olmamasını öğütleyen Aristo; kadınların bedenlerinin aksine kafalarını çalıştırmamaları gerektiğini ifade eder (Aristotales, 1993).

Bir kadının tüm yaşamının erkekler tarafından kontrol edilmesi, bir kadının nasıl davranması gerektiğine, kadına özgü hamilelik sürecine dair bu fikirler; kadınların kamusal alandaki ikincil bile denemeyecek eşitsiz konumu ve ezilme deneyimlerine çözüm sunmak bir yana dursun, ataerkil tahakkümü nasıl eksiksiz tasarlandığının kanıtıdır. Ataerkil düzenin devamlılığının sağlanması için de eşsiz bir yapı olan bu yaşam düzen, içinde kadınların görece daha eşit bir konum belirleyen bu düşünceler mevcut düzenin devamlılığı içinde kadının ağzına bir parmak bal çalmaktan başka bir şey değildir. Nitekim Aristo'ya göre daha eşitlikçi fikirleri olan Platon da kadın ve erkeğin doğuştan gelen farklı yetenekleri olduğunu ve kadınların daha güçsüz ve zayıf olduğunu ifade eder.

Aristo için ahlaklı olmak ekonomiden daha önemlidir. Herkes üstüne düşeni yapacak kölenin işi zaten itaat etmek olduğu için yönetilecektir (Aristotales, 1993). İdeal devlet düzenine dair düşüncelerini açıklayan bu düşünürlerin kadınlar hakkında da fikirler öne sürmesi tesadüf değildir. İdeal devlet düzeninin yapı taşı olarak gördükleri aile ve ev içinin ataerkil yapının merkezi haline gelmiştir. Çünkü ev yönetiminde insanlar maddi mülkiyetten daha önemlidir. Devlet yönetiminin devamlılığı için de ev yönetimi vazgeçilmezdir.

Antik Yunan ve Roma'daki yöneten-yönetilen dolayısıyla yurttaş-köle ayrımı II. ve III. yy'e kadar devam etmiştir. İlkçağlardaki kölelik düzeninden Orta Çağ'daki feodal düzene geçiş ile tarımda ve diğer üretim sektörlerinde yer alan insanların mülkiyet hakkı bulunmamaktaydı. Çoğu zaman sadece karın tokluğuna ve maaile çalışmak zorunda kalmaktaydılar. Kadınlar ise hem tarım ve üretim işlerinde hem de özel alanda yer almaları ile hem feodal düzenin hem de erkek egemenliğinin çifte sömürüsüne maruz kalmaktaydı. İşe karşılık ücretin olmayışı çalış (tırıl)an insanların işçi değil sömürülen olarak adlandırılmasını mümkün kılmaktadır. Feodal düzenin olmayışı ise kadınların ezilmesinin ve sömürülmesinin önüne geçmemekteydi. Avrupa'daki feodal düzen dönemi Arap toplumundaki kız çocuklarının canlı canlı gömüldüğü Cahiliye Dönemi'ne tekabül eder.

Arap toplumunda asli görevi erkek çocuk doğurmak kadınlar, günlük işleri rahatlatacak bir araç olarak görülmüş ve sosyal yaşamda yer almamışlardır (Parlak, 2013). Orta Çağ Avrupa'sında ise soylular, krallar, kraliçeler ve şövalyelerden oluşan sınıflar

bulunmaktaydı. Kadınlar ise kocalarının içinde bulunduğu sınıfa göre değer görebiliyorlardı (Parlak, 2013). Çünkü hem Avrupa'da hem de Anadolu'da kadınların kimliği evli olup olmadıkları evli ise kiminle evli olduğuna göre oluşmaktaydı (Gülmez, 2011). Arap toplumunda sadece kadın oldukları için suçlu sayılan kadınların varlığı Avrupa'da ise 'cadı' olarak atfedilen hemcinslerinin öldürülmeleri ile kadınlar için karanlık bir çağ sürmekteydi. Sevim (2005) cadı olduğu ile sürülen kadınları şöyle anlatır:

> *"Pratikte ise bir kadının cadılıkla suçlanması için herhangi bir sebep yeterliydi. Meselâ doğum esnasında anneyi kurtarmak için bebeği feda eden ebeler doğurganlığa saldırdıkları için, menopoza giren yaşlı kadınlar kanlarını içlerinde sakladıklarına inanıldığı için, bekar yaşayan kadınlar (yeniden evlenmeyen dullar, hiç evlenmemiş ya da ayrı yaşayanlar), erkekler olmadan yaşayabildikleri için cadılıkla itham olunuyorlardı. Erkeklerin yapabildiklerini yapabilmek de bir kadını cadılıkla suçlamaya yetiyordu* (Sevim, 2005)*"*

En temelde menopoza girmek gibi kadınlığın fiziksel gelişiminin bir parçası olan bu evre, kadının cadılıkla suçlanması için yeterli ve sadece kadın olduğu için ölmeyi hak etmesi düşüncesini ve eylemini içerir. Ancak menopoza girmenin bir başka anlamı da artık doğurgan olmamak anlamına gelir. Asli görevi çocuk doğurmak ve bakmak olan kadının doğurganlığını yitirmesi erkek egemenliği için fayda sağlamayacak olması, ölmesi için yeterli bir sebep haline gelebilmektedir. Yaşam kalitesinin daha düşük olduğu, günümüze oranla daha kısa olan insan yaşamında; kadının çocuk doğuramayacak olması, bakım emeği veremeyecek olması yine yaşamasının gerekli olmadığı düşüncesini de pekiştirmiş olması açısından önem taşımaktadır. Nitekim ebelerin anneyi kurtarmak için bebeği feda etmesinin cadılık sayılması da kadının doğurganlığının önüne geçildiği için ölüm sebebidir. Bir diğer nokta ise erkeklerin yapabildiğini yapmanın yani insan olmanın gereğinin ve erkek olmadan yaşamanın da cadılık sayılmasıdır. Bir erkeğin tahakkümü olmadan yaşamını sürdüren kadının muhakkak doğaüstü bir güce sahip olması düşüncesi; kadının özel alanda bile erkek egemenliğine tabii olması ve kadınların ataerki tarafından 'kontrol' altında tutularak sadece erke hizmet etmesinin sürdürülmesi için kullanışlı bir toplumsal düzeni var eder. Kamusal alanda var olmasının önüne geçen ataerkil düzen ile de kadının var oluşu ve kaderi kendi rızası dışına çıkarılmıştır.

Özgür insanlar için aşağılayıcı bir uğraş olan üretim ise 12. yy'e kadar statü düzenine evirilmiş, Orta Çağ'da ise bu düzen loncalar tarafından sağlanmıştır (Talas, 1992). Ancak

13. yy'den itibaren kadınların konumu değişmeye başlamış, loncaya üye olabilen ve özellikle üretimde çok önemli bir potansiyel oluşturan kadınlar; usta olarak yetişir ve bazı mesleklerde söz sahibi olmuştur (Sevim, 2005). Ancak hammadde tedarik eden ve daha çok dokumacılık, elbise dikimi vb. iş kollarında yer alan kadınlar ücret alsalar da günümüzdeki gibi bir işçi statüsü elde etmemişlerdir (Fettah, 2006). Dolayısıyla günümüzdeki gibi bir çalışma yaşamı ve sosyal haklar ortaya çıkmamıştır (Ören & Yüksel, 2012).

Salt bir toplumsal düzen çıktısı olmayan "kadının konumu" ekonomik, siyasi, sosyal yapılar tarafından şekillen(diril)mektedir. Ancak dikkat çekici bir şey vardır ki; o da değişim ve dönüşümlerin zaten ezilmiş olan kadınları daha da ezerek erkek egemenliğini pekiştirmesi ve devamlılığını sağlamasıdır. Bu yapıların iktidarında erkek otoritelerinin yer alması ise asla tesadüf değildir. Nitekim Ortaçağ'ı geride bırakırken Yeniçağ'da kadının konumunda feodal düzenin ortadan kalkması etkili olmuştur. Coğrafi keşifler, teknolojik gelişmeler ve icatlar feodalitenin yıkımını hızlandırmıştır. Tüm üretim araçlarını ve sermayeyi elinde bulunduran feodalite yerine güçlü krallıklar kurulmaya başlanmıştır. Sevim (2005), Yeniçağ'da kadının konumunu şöyle anlatır:

> *"Kadının yeri eviydi ve ona bakmakla yükümlü olan kişi erkekti. Bu durum kadınların iş bulmalarını zorlaştırıyor ve çalıştıkları işlerde erkeklerden daha az para almalarına yol açıyordu. XIV. yy'de kırsal kesimdeki atölyelerde kadınlar erkeklerin kazandıklarının yarısını XVI. YY'de ise daha azını alabiliyorlardı. Bu durum burjuva kadınlarını ev hanımı olmaya itti, daha aşağı düzeydeki -evlerinin geçimi için mutlaka çalışması gereken- kadınların durumlarını ise iyice zorlaştırdı. Bu sınıf kadınlarda çalışmak utanılacak bir durum değil mecburen yapılması gereken bir şeydi. İş bulmanın zorluğundan ötürü pek çok kadın bu dönemde zengin ailelerin yanında hizmetçi olarak çalışıyordu. Bu işlerde çalışan kadınların özel hayatlarıyla ilgili kararları bile çalışılan evin erkeği veriyordu. Hizmetçilik yapan bu kadınlar çalıştıkları evden evlenip ayrılana kadar paralarını alamazlardı. Zaten bekâr erkeklerin pek çoğu drahoma* (Hristiyan ve Musevilerde gelinin damada verdiği para veya mal (Kaynak: https: //sozluk.gov.tr/)). peşinde olduklarından evlenmeleri de çok zor oluyordu. Kızların koca satın alabilecek paraları çoğunlukla olmuyor ve bu kızlar da genelde ev sahiplerinin gönüllerini eğlendiriyorlardı"*

Kadınların kamusal varoluşlarının engellenmesi, çalışmak zorunda kalan kadınların daha çok ev içi işlere yönlendirilmesi, eşit işe yarım ücret almaları ve en önemlisi soylu kadınların ev hanımı olması bu çağın en belirgin özellikleridir. Kadının annelik rolü ve ev içi emeğinin asli görevi olduğu düşüncesi, kadınların eve hapsedilmesi, ücret karşılığı bir işte çalışmak zorunda kalan kadınların daha ev içi emek vererek yaşamlarını devam ettirmek zorunda kalmaları ataerkil yapının en büyük tuzağıdır. Kadınların eşit işe eşit ücret alamamaları ve dolayısıyla geçimlerini sağlayamamaları onları zengin ailelerin hizmetini görmeye yönlendirmesi kaçınılmazdır. Çünkü kadınların evlenene kadar yani bir başka erkeğin egemenliğine girinceye kadar başka çaresi yoktur. Kadınlar üzerinde kurulan ataerkil tahakküm hiçbir zaman yok olmamakta sadece tahakküm sahipliği bir erkekten başka bir erkeği geçmektedir. Kadınların bir başka kadının evinde emek vermesi bir yandan da kadınlar içinde de sınıf ayrımını ortaya çıkarır. Toplumsal baskılar kadının konumunu belirlerken bazı araçlar kullanır; yazılı olmayan toplum kuralları, din, evlilikteki roller vb.. Avrupa'daki kilise baskısı kadınların konumuna etki ederken Türk kadınının konumunda da İslamiyet etkili olmuştur. Kadının konumunu belirleyen diğer tüm araçlar gibi din de özellikle evlilik kuralları ve kadına "yakışan" davranışları belirlemiştir.

İslamiyet öncesi Türk toplumunda töreler toplum yaşamını belirleyen kurallar bütünü olarak önemli bir yer tutardı. Evlilik yolu ile kurulan aile, çekirdek aile yapısındaydı (Mandaloğlu, 2013). Aile hayatında kadının sosyal statüsünün korunmasına özen gösterilmekte ve kadınlara yönelik suçlar katı ve ağır şekilde cezalandırılmaktadır (Mandaloğlu, 2013). Baba ve erkek otoritesinin hâkim olduğu eski Türklerde ataerkil yapı daha eşitlikçi ve esnek bir yapıdadır (Öcal, 2012). Öcal eski Türklerdeki ataerkil yapıyı şöyle anlatır:

> *"Türk toplumu ataerkil olduğu gibi aynı zamanda baba-soyludur. Yani doğan çocuklar babanın soyuna aittir ve soy erkek çocukla devam eder. Bu nedenle doğan çocukların babasının kim olduğu bilinmelidir. ... Türk toplumunda yaygın olarak kullanılan "tarla ve tohum" metaforu da bu bakımdan önemlidir. Babası bilinmeyen çocuklarla ilgili gelenek uygulamaları ve bu çocuklara yönelik hakaret amaçlı adlandırmalar bu konu kapsamında ele alınabilir. Bekâret uygulamasının diğerleri yanında en önemli nedeni soyun sürme güvencesini vermesidir. Telli duvaklı gelin olmak deyimi, baba veya erkek kardeş tarafından bele bağlanan kuşak, şimdiki gelinliklerde görülen kırmızı kurdele vb. uygulamalar bu güvencenin kız tarafından*

> *oğlan tarafına verildiğinin, gerdek sabahı kanlı çarşaf asma veya silah atma gibi uygulamalar ise kızın ailesi tarafından verilen güvencelerin doğru çıktığının sembolleridir"*

Daha eşitlikçi ve esnek bir ataerkil yapının varlığı eski Türk toplumlarında erkek ve kadın arasındaki güç dengelerini eşitlediği söylenemez. Kadının sosyal statüsünün daha önceki zamanlardakine paralel olarak evlilik ve görünmeyen emek temelinde var edilmesi kadın ve erkek ilişkisindeki hiyerarşik yapılanmayı güçlendirmektedir. Eski Türklerdeki savaşçı veya yönetimde söz sahibi kadın figürlerinin varlığı kadının kamusal alanda yer alması yönünde umut verici gibi görünse de bu kimliğin yanına ev içi emeğin de zorunlu olarak eklenmesi, bu umudu kırmaktadır.

Ataerkil bir yapıya sahip olan eski Türklerde Hakan olmadığında Hatun'un devlet yönetiminde ve aile içinde annenin söz sahibi olması eşitlikçi bir yapı çıkarımını sağlar (Mandaloğlu, 2013). Ancak İslami kuralların dar ve muhafazakâr yorumları sonucunda eve kapanan kadın hem sosyal yaşamdan soyutlanmış hem siyasi haklarını kullanamamıştır (Konan, 2011). Daha eşitlikçi bir yapı çıkarımı Osmanlı'nın ilk yıllarına kadar yapılabilse de sonraki yıllarda İslamiyet ile birlikte kadının sosyal ve siyasal hayattan çekildiğini görmek mümkündür. Avrupa'da Hristiyanlık dininin kabulü ile benzer bir tablo çizmektedir. Nitekim Konan (2011) Avrupa'daki bu süreci şöyle ifade eder:

> *Avrupa'da Hıristiyanlıktan önce kadın hakları konusunda kayda değer bir durum yoktu. Genellikle ilkel toplumlarda olduğu gibi kadının statüsü erkeğin statüsünden aşağı bir biçimde şekillenmişti. Ama yine de kadınların boşanma, mülk edinme miras hakları sınırlı da olsa vardı. Hıristiyanlık da, kadın hakları konusunda büyük bir değişim getirmemiştir. Şöyle ki, bu kutsal dinde yediği elma ile insanın cennetten kovulmasına neden olan kadın cezalandırılmalı, daha doğrusu günahının bedelini ödemelidir. Bu da kadının toplumsal hayattan çekilerek eve kapanmasını gerekli kılmıştır* (Konan, 2011).

Kadınlığın erkeklik tarafından biçimlendirilmesinin en önemli örneklerinden birini oluşturan Osmanlı toplum yapısı, temelini, erkek egemenliğini pekiştiren bir inançtan; Arap ve İran kültürünün etkisinde kalmış olan İslamiyet'ten alır (Yılmaz, 2010). Kadının daralan kamusal yaşamı ve statüsü konusunda İslamiyet'in doğrudan etki etmediğini vurgulayan yorumlar da bulunmaktadır. Kavuncu (1999) Kur'an'da geçen bazı ayetleri

yorumlayarak kadın-erkek eşitsizliğini dinin emretmediğini, yapılan yanlış çıkarımlar sonucunda bu eşitsizliğin ortaya çıktığını savunur:

> *Kur'an'a göre Hz. Havva, Hz. Adem'den değil, ondan ayrı ve onun tıpkısı olarak yaratılmıştır. Konuyla ilgili ayetler birlikte değerlendirildiğinde, başlangıçta Hz. Havva ve Hz. Adem'in cinsiyetsiz, birbirinin tıpkısı bir insan çifti olarak yaratıldıkları, ancak şeytana uyarak yasak ağacı tatmalarından sonra cinsiyetlerinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Kur'an'a göre Adem'i kışkırtan Havva değil, ikisini birden kandıran, Şeytan'dır. Hz. Havva'nın ilahi lanete uğrayarak doğumla cezalandırıldığı şeklinde bir bilgi de yoktur. Havva da Adem de affedilmişlerdir* (Kavuncu, 1999).

Osmanlı toplumunda kadının yeri, erkek egemenliğinde işleyen hane reisinin baba olduğu, annenin ise ev işleri ve çocukların bakımı ile meşgul olduğu bir yapı temelinde sosyal tabakalaşma, geleneksel anlayış ve klasik dönem Türk aile yapısı ile doğrudan ilgili bir alandır (Özger, 2012). Kadının memuriyetlerde istihdamı meselesi, Osmanlı toplum yapısıyla doğrudan ilintili olarak değerlendirilmek zorundadır. Osmanlı toplumundaki kadın algısı, onların Tanzimat'a kadar memur olarak görev almalarına fırsat tanımazken; kadının kırsalda tarlada, şehirde ise küçük iş kollarında çalışıp kazanmasına sebebiyet vermekteydi (Özger, 2012) Türk kadınının modernleşmesinde önemli bir basamak olan kız öğretmen okulunun açılışı ile kadınlar, çok genç yaşta öğretmenlik mesleğini icra etme fırsatı buldular (Özger, 2012).

Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında Orhan Gazi'nin eşinin yüzü kapalı değildir ve elçi kabul eder (Konan, 2011). Ancak daha sonraki dönemlerde kadınların giyim kuşamına dair düzenlemeler getirilmiştir. Müslüman kadınların kıyafetlerine dair düzenlemelerden biri 11 Haziran 1726 tarihinde çıkarılan fermandır (Arşiv Belgelerine Göre Osmanlı'da Kadın, 2015):

> *Devlet ricalinin Edirne'de bulunmasından dolayı İstanbul'da bazı kadınlar bunu fırsat bilip Ziynetlerini gösteren süslü elbiseler ve yabancı kadınlar gibi şapkalar taktıkları bunların namuslu kadınlara da kötü örnek olacağı, bu tür sonradan icat olunan kıyafetlerin mal ve para israfına sebep olduğu, durumu yerinde olmayan erkeklerin, karılarının giyiminden ayırt edilmeye başlandığı, bundan böyle kadınların büyük yakalı ferace, uzun yemeni ve bir parmaktan fazla şerit giyinmemeleri bu hususta mahalle imamlarına ve terzilere ve*

şeritçilere gerekli uyarıların yapılması ve bu tarz giyinen kadınlara müsamaha gösterilmemesine dair ferman.

Osmanlı'da kadının sosyal hayatına dair çıkarılan fermanlar bununla sınırlı kalmamıştır. Pek çok dönemde kadınların toplumsal yaşama katılımlarının önüne geçen benzer uygulamalar görülmüştür. Demir (2008) Osmanlı'da kadınları eve kapatmayı amaçlayan fermanları şöyle sıralamıştır:

- I. Ahmet (1603-1617) zamanında 1603'de çıkarılan bir fermanla önce kadınların tatlıcı dükkânlarına girmeleri, sonra da 1610 yılında (babalarıyla bile olsa) erkeklerle birlikte sandala binmeleri yasaklanmıştır.
- I. Mahmut (1730-1754) döneminde 1750'de yayınlanan bir fermanla kadınların mesire alanlarına gitmeleri yasaklanmıştır.
- III Osman (1754-1757) döneminde haftada dört günden çok sokağa çıkmaları yasaklanmıştır.
- I. Abdülhamit (1774-1789) döneminde 1787 tarihinde kadınların ince kumaştan ferace giymeleri yasaklanmıştır.
- II. Mahmut (1808-1839) döneminde 1828 ince kumaştan ferace diken terzilerin uyarılması tekrarı halinde ise iş yerleri önünde asılmaları ferman edilmiştir (Demir, 2008).

Evlenme ve boşanma konularında ise şeriat kanunları yürürlüktedir (Aksoy, 2017).16. yy'e kadar Osmanlı'da tek eşlilik vardır ancak o dönemde sarayda çok eşlilik başlar (Göksel, 1988). 17. yüzyılda ise saray teşkilatıyla birlikte daha çok, padişah, şehzade, yöneticilerin eşlerinin yetiştirildiği kadınların dini konularda ve başka konularda sıkı bir eğitim aldığı yer olan harem de büyümüştür (Kavuncu, 1999).

16. yüzyıldan Tanzimat'a kadar kız çocuklarının da gidebildiği, sadece çok temel bir dini eğitimin verildiği Sübyan mektepleri dışında, kız çocuklarının eğitimi yok denecek kadar sınırlıydı (Kavuncu, 1999). Toplumun yüksek tabakaları arasında edebiyat, musiki ve resim dersi alan kadınlar olmasına rağmen bu kadınların sosyal statüsünü arttırmazken; kişisel zevk ve boş zaman değerlendirmek için yapılan bir uğraş niteliğindedir (Aksoy, 2017). Şeriatın tasvip ettiği ve örfün onayladığı kölelik, Osmanlı toplumunda yaşamsal önemi olan bir kurumdu. Askeri-idari biçimi ile sayesinde devlet yönetimindeki sağlam bir yer edinmesinin yanı sıra kadınlar da ev kölesi ve cariye olarak harem düzeniyle

neredeyse eş anlamlı olarak bu uygulamaların içinde yer almaktaydı (Erdem, 2004). Osmanlı Devleti'nde kişilerin ekonomik durumu ile bağlantılı olarak ev hayatında köle çalıştırılan cariyeler kendilerine verilen işleri ayırt etmeksizin yerine getirirdi. Bu görevler genellikle ev hizmetçiliği olsa da tarlada çalışan hatta imalathanelerde çalıştırılan cariyeler de bulunmaktaydı. Ancak bu durum, çalışmak durumunda kalan özgür kadınların iş bulmasının da önüne geçmekteydi (Dingeç, 2010).

Osmanlı'da kadının sosyal ve siyasal yaşama katılımını belirleyen unsurların başında din ekonomi ve toplumsal yaşam kuralları gelmektedir. Osmanlı'da Tanzimat'ın ilanı ile ikiye ayrılan kadının konumu keskin bir çizgi ile belirlense de bir şeyin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Osmanlı toplumunda kadın tarım sektöründe ailesiyle birlikte emek vermektedir; bu emeğinin yanında ev içi emek ve bakım emeği veren kadının çalışmıyor olduğu düşüncesi ile istatistiklerde yer almayışı, üretken sayılmadıkları için vergiden muaf tutulmaları gibi düzenlemeler temelinde de Osmanlı kadınının Tanzimat sonrası çalışma hayatında yer aldığı yanılgısına neden olur. Ancak kadının emeğinin piyasa değeri olmayışı; kadının emeğinin yok sayılmasına neden olmaktadır. Bu yok sayılış kadının bu emeği para karşılığı değil de ailesi için verdiği düşüncesinden ortaya çıkarak ve kamusal alanda zaten görünürlüğü olmayan kadının kamusal hayatta yok sayılması ile beslenerek; kadın-erkek arasındaki güç ilişkisinin hiyerarşik yapısı nedeniyle kadının görünümünü daha silik ve soyut bir hale bürümüştür. Tüm dünyası ailesinden ibaret olan Osmanlı kadını sosyal hayatta ne yazık ki kendine yer bulamamıştır. Dahası kadının nasıl giyineceğinden nasıl çalışacağına ataerkil devlet düzeni karar vermiştir. Öyle ki; 29 Mayıs 1572 tarihinde çıkarılan bir fermanla erkeklerin, çamaşırcılık yapan kadınların dükkanına gelerek fesat çıkarması sebebi ile kadınların bu işi yapması yasaklanmıştır (Arşiv Belgelerine Göre Osmanlı'da Kadın, 2015). Yine aynı fermanla vakıf dükkanlarının bu yüzden kadınlara kiraya verilmemesi istenmiştir.

Bütün sanayi öncesi toplumlar gibi, Osmanlı devleti de her türlü girişimi insan gücüne dayandırıyordu (İnalcık, 2006). Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında ev işlerinden başka, dokumacılık gibi bazı el sanatlarıyla ilgilenen kadınlar, çiftçilik işlerinde kocalarına yardım edip pazarlarda alışveriş yapıyorlardı (Aksoy, 2017). Osmanlı kadını, özellikle taşrada günlük hayatın tam ortasındaydı. 16. ve 17. yüzyılda kadınlar, Osmanlı ekonomik yapısının iç dinamiğinde yer alıyor ve kapalı kapılar ardında yaşamayan Osmanlı kadını tarlada, pazarda, dükkânlarda aktif olarak yer alarak üretime birebir katkıda

bulunuyorlardı (Dingeç, 2010). 16, 17 ve 18. yüzyılda bazı kadınlar birtakım mesleklerde, özellikle tıp ve hemşirelik alanında da çalışmaktaydı. Hekime denen bu kadınlar, mesleği çıraklık ve tecrübeyle öğrenmekteydiler. Kadınların daha çok bu alanda uzmanlaşmış olmaları, onların eski din-büyü-sağlık alanındaki rolleriyle alakalı olabilir. Özellikle jinekoloji sahasında başarılı olan bu kadınların ücretleri erkek doktorlardan daha düşüktür (Kavuncu, 1999). Üstelik çocuklar, engelliler, yaşlıların yanı sıra evlenmemiş kadınlar da üretken sayılmadığı için vergiden muaf tutuluyorlardı (İnalcık, 2006). Bütün bu görevlerine karşın kadın erkekle eşit haklara sahip değildi (Tekin, 2010).

Tanzimat ile birlikte Osmanlı'da kadının sosyal statüsü radikal bir değişim yaşamıştır (Özger, 2012). Tanzimat döneminin getirdiği sosyo-kültürel değişim, hiç değilse üst ve orta tabaka kadınının toplumsal hayata girişini hazırlayan altın bir dönem olmuştur (Ortaylı, 2010). Tanzimat döneminde kadınların büyük bir bölümü tarımda çalışırken, büyük kentlerde çok az sayıda bir kadın grubu öğrenim olanaklarından yararlanabilmekte, işçi kadınlarda fabrikalarda çok düşük ücret karşılığı çalışmaktaydı (Aksoy, 2017). Tanzimat Fermanı'nda sanayi ile ilgili hükümler yer almamıştır ancak devlet adamları ekonominin ne kadar önemli olduğunun farkına varmış ve sanayi alanında köklü adımlar atmışlardır (Seyitdanlıoğlu, 2009). Osmanlı'da işgücünün varlığı Tanzimat ile ortaya çıkmamış, devletin kurulduğu andan itibaren bulunmaktaydı ancak Osmanlı'da işçi sınıfının oluşmaya başlaması; fabrikaların üretim hayatına girmesi ve sayıca artması ile gerçekleşmiş ve ülkede ücretli işçi çalıştıran merkezi sanayi birimlerinin artması ile birlikte İstanbul, Selanik, İzmir, Bursa ve Beyrut gibi bölgelerde artan fabrikalardaki ücretli çalışan sayısı ve fabrika işçileri geleneksel zanaat sisteminde var olan işçilere eklenmiştir (Yıldırım K. , 2018). Kadınlar dokuma, tekstil, halı, kilim, tütün fabrikalarında istihdam edilmiş ancak erkekler kadar yer alamamışlardır.

Kadınların çalışma hayatında geride kalmasının en önemli sebeplerinden biri Osmanlı toplumunun tarım ağırlıklı bir yapıda olması ve sanayi sektörünün gelişmemiş olmasının yanı sıra kadınların sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla yer almasının önüne geçen toplumun ataerkilliğe dayanan geleneksel yapısının hala çok güçlü olmasıdır (Yıldırım K. , 2018). Bu durum mevcut şeriat yönetimi ile birleşince kadınların çalışmak için ödediği bedel ağırlaşmaktadır. Nitekim 17 Şubat 1899'da yayınlanan ferman ile Hristiyanların evinde dokumacılık tezgahlarında Müslüman kadınların çalıştırılmaması için ferman çıkarılmıştır (2015). Yine başka bir fermanla Mudanya iskelesinde

kaçakçılığın kadınlar üzerinden yapıldığı şüphesi ile kadınların üstlerinin aranması amacıyla kadın bir güvenlik görevlisi istihdam edilmiştir (2015). Kadınların dokumacılık yapabilmesinin önü farklı bir dine mensup birinin evinde çalışmaması gerekliliği, kadınların güvenlik görevlisi olarak çalışmasının önü ise kadın bedenine bir erkeğin dokunmaması için kapanmıştır. Ayrıca kaçakçılığın kadınlar üzerinden yapılıyor oluşu kadınların bedeninin sadece erkek çocuk doğurmak için değil ihtiyaç halinde suç unsuru taşıması için de kullanılabileceğini ve kadınların sadece kadın olduğu için suça sürüklendiğini göstermektedir.

19. yy'de sanayileşme çabalan içerisinde dönemine göre ileri üretim teknikleri kullanan modern, büyük ölçekli sanayi kuruluşları kurulmaya başlanmış ve fabrika niteliğini taşımaya başlayan bu kuruluşlarda çok sayıda kadın işçi istihdam edilmişti (Makal, 2001). Osmanlı Devleti 1913 ve 1915 yılları sanayi sayımı istatistiklerine göre kadınlar pamuk ipliği ve pamuklu dokuma sanayinde işçi olarak çalışanların %55.5'ini, ham ipek imalatı sektöründe çalışanların % 95'ini, ipekli dokumlar sektöründe çalışanların %63'ünü, sabun imalatı sektöründe çalışanların % 30'unu, konserve imalatında çalışanların % 75.4'ünü diğer dokuma sektörlerinde çalışanların % 74.3'ünü oluşturmaktadır (Ökçün, 1997). Ayrıca Ökçün, erkek işçilerin 1/3'ü kadar ücret almaları ve günlük ortalama çalışma sürelerinin 14-15 saat olması sebebi ile dokumacılık iş kollarında kadınların çalıştırıldığını ve mevsimlik bir iş olduğu için sebze-meyve zamanı kadınların diğer zamanlar ise erkeklerin istihdam edildiğini vurgular.

Osmanlı'da sanayileşmenin gelişmeye başlaması ile kadın istihdamında artış yaşandığı söylenebilir. Ancak bir başka olarak da o dönemki savaşlar göz önünde bulundurulmalıdır. 1912 Balkan Savaşları ve 1915 yılındaki I. Dünya Savaşı'nda taraf olarak yer alan Osmanlı Devleti'nde o yıllarda erkeklerin savaşa gitmesi nedeni ile de kadınların istihdam oranları yükselmiştir. Öyle ki; Yaşar (2007) Osmanlı Devleti'nin son döneminde arkası gelmeyen savaşlar boyunca fabrikalarda erkeklerin yerini kadınların aldığını ifade eder (Yaşar, 2007). Savaşlarla birlikte silah ve gıda sanayinde çalışan kadınlar; kadın işçi sınıfının oluşmasına etki etmiştir (Ündücü & Türk, 2012).

Kadınların fabrikalarda istihdam edilmesi ile çalışma hayatında başka zorluklarla karşılaşmalarının önüne geçilememiştir. Bursa'da 60'tan fazla ipek fabrikasında çalışan 1200 kadın işçi mesai saatlerinin fazlalığından ve ücretlerin düşüklüğünden grev kararı

almıştır (Arşiv Belgelerine Göre Osmanlı'da Kadın, 2015). Bu grev kararının altında sadece Müslüman kadınların imzası yoktur. Osmanlı'daki Müslüman ayrıcalığı konu kadınların haklarını korumaya geldiğinde işlevsiz kalmış; din, dil, ırk fark etmeksizin ortak bir kadın ezilmişliği yaratmıştır. Makal (2001) ise Osmanlı sanayisinde kadın-erkek arasındaki kadının aleyhine işleyen ücret farklılığının yanı sıra sektörler arası farklılıklar olduğunu da belirtir. Kamusal yaşamda yer almanın baskı ve eşitsizliğini deneyimleyen kadınlar özellikle 19. yy'den itibaren hak ve özgürlüklerini özellikle basın yoluyla savunmaya başlamışlardır.

Sanayileşme ve kentleşmenin yavaşlığına rağmen, toplumda kadının 19. yüzyıldan beri ılımlı bir özgürleşme sürecine girdiği görülüyor. Sanayileşen Avrupa'da kadın, özgürlüğünün bedelini çok pahalı ödemiş, toplumsal hayatta yeni güçlüklerle karşılaşmıştır. Benzer bir gelişme ülkemiz kadını için henüz başlamaktadır, ama koşulların farklılığından dolayı Türkiye'de kadının özgürlük için ödediği bedelin, Avrupalı kadınınki kadar ağır olduğu söylenemez. Bu farklı koşullar, yakın tarihimizdeki reformların sanayileşmeden önce özgürlük için uygun bir zemin hazırlamasından ileri gelmektedir (Ortaylı, 2010). Özellikle II. Meşrutiyet'in ilanı ile kadınlar da dünyadaki kadın hareketleri ile eş zamanlı olarak özgürlük idealinin savunucuları olmuştur (Şaşman Kaylı D. , 2016b). Kentli ve orta sınıftan, eğitimli elitlerin "kadın sorunu"nu gündeme getirmeleri, asıl olarak modernleşme ve batılılaşma bağlamında olmuştur. İran'da 1906, Osmanlı İmparatorluğunda 1908, Afganistan'da 1923 tarihli anayasal reformlar, kadınların ilk kez güçlü bir biçimde kamusal alana çıkmalarını, siyasal gösterilere katılmalarını, dergi ve gazetelerde görüşlerini ifade etmelerini sağlamıştır (Bora A. , 2010). Tanzimat ile başlayan ve kadınlar tarafından özgürlüğün ilanı olarak kabul edilen İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile devam eden süreçte, kadınlar özellikle basın ve dernekleşme yoluyla, ayrıca konferanslar düzenleyerek anne, eş ve ev kadını rollerinden farklı statüler elde etmek amacıyla taleplerde bulunmuşlardır (Özkiraz & Arslanel, 2011). Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk kadın hareketleri özellikle dönemin basın yayın organları üzerinden yürütülmüş, tüm dünyada olduğu gibi özgürlük, eşitlik, adalet gibi kavramların sorgulandığı ve talep edilmeye başlandığı bir dönem olagelmiştir (Karataş E. , 2009). Batıcı kadın dergileri arasında: Mefharet, Demet, Mehasin, Kadınlar Dünyası, Hanımlar Alemi, Kadınlar Alemi, Osmanlı Kadınlar Alemi, Kadın, Genç Kadın, Hanımlara Mahsus Gazete, Musavver Kadın; Türkçü kadın dergileri arasında, Kadınlık Hayatı, Kadınlık,

Kadın Duygusu, Seyyale, Türk Kadını, Siyanet, Bilgi Yurdu Işığı, Bilgi Yurdu, Bilgi Mecmuası, Genç Kadın gibi dergiler yer almaktadır (Özkiraz & Arslanel, 2011). Bu süreçte kadınların örgütlenmeleri dernekler aracılığı ile olmuş ve kadınların eğitilerek meslek kazanması amacına yönelik, kültürel amaçlı, ülke sorunları ve vatan savunması için dernekler kurulmuştur (Yürüt, 2017). Bu dernekler ihtiyaçların dillendirilmesi, deneyimlenen örgütlenmenin kamusal yaşamdaki hak mücadelesinde kullanılması açısından önem taşımaktadır (Şaşman Kaylı D. , Siyasetin Kadın Yüzü, 2016b). Özellikle Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki kadınların ülke savunmasında aldığı rolü Tekin (2010) şu sözlerle vurgulamıştır:

> *I. Dünya savaşı sonrası ortaya çıkan tablo –yurdun işgal edilmesi kadınları erkeklerin yanı başında dünya kamuoyunun karşısında Türkiye'nin bağımsızlığını savunmaya itmiştir. Bağımsızlık savaşı süresince Anadolu'nun her yöresinde kadınlar gönüllü olarak savaşmıştır. Bağımsızlık savaşından sonra Türk kadınına erkeklerle eşit kanuni hakların tanınmasını hedefleyen Mustafa Kemal Atatürk, öncelikle toplumdaki kadın-erkek ayrımı zihniyetini ortadan kaldırarak çağdaşlaşma fikrini benimsetmek istemiştir. Bu amaçla İzmir'de ve Konya'da yaptığı konuşmalarla kadının toplumdaki önemine vurgu yapmıştır. Atatürk'ün bu görüşleri doğrultusunda Türk Medeni Yasasının kabul edilmesiyle birlikte kadınlarımıza ileri düzeyde medeni haklar tanınmıştır. Türk kadınlarını şeriat zincirinden kurtaran Medeni Yasa, Türk kadınına bin yıl evvel kaybettiği hakların iade edilmesinin temelini oluşturmuş, artık kadın güçlenmeye, kişiliğini bulmaya başlamış ve erkeğinin yanında sosyal faaliyetlere katılmaya hazır hale gelmiştir. Daha sonra da Türk kadını adım adım diğer haklarına kavuşmuştur. Kadın haklarının tanınması, Atatürk tarafından gerçekleştirilen en önemli devrimlerden birisidir. Zira diğer devrimlerin başarısı bir ölçüde bunun başarısına da bağlıdır* (Tekin, 2010).

Osmanlı dönemi erkek ve kadının konumuna din, geleneksel toplumsal yapı temelinde ataerkil bir yapının etki ettiği görülmektedir. Siyasi hakları olmayan kadın, bu yapı içerisinde sosyal yaşam, eğitim hayatı, çalışma yaşamı ve dolayısıyla ekonomik sistemin dışına itilmiştir. Kadın, bir tarım toplumu olan Osmanlı toplumunda tarlada emek verse de bu emeğinin karşılığını alamamıştır. Ailesi için verdiği emeği değersizleştirilen kadın; bakım emeği ve ev içi emek vermekte ataerkil tahakkümün en güçlü kalesi olan eve

konumlandırılarak kamusal alanın dışına itilmektedir. Çalışmak zorunda olduğu için kamusal alanda yer alan kadınlar ise baskı ve eşitsizliklerle karşılaşmıştır. Çalışma yaşamında kadın-erkek emeğinin mekânsal (ev-iş yeri) ve ücret (az-çok) bazında dolayısıyla değersiz ve değerli olarak farklılaştığını söylemek mümkündür. Ancak Tanzimat ile başlayan özellikle II. Meşrutiyet ile güçlenen Osmanlı kadınının hak arayışı Cumhuriyet dönemi kadın haklarının kazanılmasına temel inşa etmiştir. Doğuştan gelen ve sadece insan olduğu için zaten hakkı olanları "geri" almak için kadın mücadele vermek zorunda kalmıştır.

Osmanlı dönemi kadın örgütlenmelerinin başlıca talepleri eğitim hakkı, aile hukukuna ilişkin haklar, siyasi haklar ve sosyal hayattaki kısıtlanmalarının önüne geçilmesi temelinde oluşturmuş (Yürüt, 2017) ve Cumhuriyet'in ilanı sonrası elde dilen haklara temel inşa etmişlerdir (Yürüt, 2017; Gökçimen, 2008). Cumhuriyetin ilanıyla birlikte, halifelik ve tarikatların tasfiye edilmesi, laik eğitime geçilmesi, alfabe reformu gibi reformlar, kamusal hayatta Türk kadınına yeni roller yüklemiş; 1926 yılında Medeni Kanunu'nun kabulü ve İslami hükümlerin kaldırılması, ilk önce 1930 yılında kadınlara seçme ardından da 1934'te seçilme hakkının tanınması ile kadınlar daha eşit bir yaşama adım atmıştır (Ündücü & Türk, 2012). 1924 yılında ise Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kız ve erkek öğrenciler eşit eğitim haklarına kavuşmuştur (Ağlı & Tor, 2015). Özellikle Medeni Kanun kadınları kamusal yaşamda eşit hak ve özgürlüklere kavuşturmuştur. Mustafa Kemal Atatürk Nutuk'ta Medeni Kanun'un; sosyal, ekonomik, kısacası bütün medeni iş ve ilişkilerinde feyizli sonuçlar veren yeni kanunların yanı sıra kadın hak ve hürriyetlerini sağlayan ve aile hayatını sağlamlaştıran bir noktada olduğunu ifade eder (Atatürk, 2007).

1924 yılında eşit eğitim haklarına kavuşulması ile günümüze kadarki süreçte kadınların eğitim haklarından yararlanma oranı artış göstermiştir. 1935 yılında 6 ve daha yukarı yaştaki nüfus içinde okuma-yazma bilmeyen kadınların oranı %90,19 iken erkeklerin ise %70,65 olmuştur. Bu oran 2000 yılında erkeklerde %6,14'e, kadınlarda da %19,36'ya gerilese de kadın ve erkek arasındaki eğitim bazında belirgin bir fark hala göze çarpmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistik Göstergeler 1923-2009, 2010). 2019 yılı verilerine göre ise okuma-yazma bilmeyen kadınların oranı %4,7 iken bu oran erkeklerde %5,08 olmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu, 2020). Verilere bakıldığında kadınların eğitim haklarından yararlanma oranı artış gösterse de her daim erkeklerin

gerisinde kalmıştır. Eğitim; istihdam edilme, ekonomik özgürlük kazanma yolunda atılan bir temel olma özelliği taşıması bakımından kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en temel etkenlerden biridir. Kadınların işgücüne katılım oranları tüm dünyada erkeklerden daha düşük seyretmektedir. Türkiye'de ekonomik faaliyet ve cinsiyete göre istihdam edilen nüfusun toplam içindeki oranına bakıldığında ise nüfusun daha çok ziraat, avcılık, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde ve imalat sanayinde toplandığı ve 1955 yılından bu yana ziraat, avcılık, ormancılık ve balıkçılık sektörlerindeki işgücü azalırken imalat sanayi artış gösterdiği görülmüştür (Türkiye İstatistik Kurumu, 2010). Türkiye'de özellikle sanayinin gelişmesi ile imalat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı artmıştır. Kadın ve erkeklerin istihdamı ise yıllar içinde bu artışa doğru orantılı olarak seyretmiştir.

Tablo 1: Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1980-2010)

Tablo 1: Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (1980-2010)								
	1980		1995		2000		2010	
Ülke	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Çin	75, 5	91, 5	80, 4	90, 1	80, 0	89, 6	77, 6	87, 4
Japonya	52, 1	86, 1	59, 2	84, 4	61, 5	85, 0	65, 9	84, 5
Danimarka	71, 3	88, 3	77, 8	86, 4	77, 3	85, 2	74, 4	81, 0
Finlandiya	68, 3	79, 3	72, 9	78, 4	72, 5	76, 7	68, 7	71, 4
İrlanda	37, 7	85, 0	40, 9	79, 5	43, 6	79, 2	49, 2	80, 2
Norveç	59, 8	83, 5	72, 1	82, 0	74, 1	81, 6	73, 2	78, 4
İsveç	69, 3	85, 4	81, 5	85, 2	81, 6	84, 6	79, 5	81, 3
İtalya	39, 2	81, 9	47, 6	78, 6	49, 9	79, 0	51, 9	77, 5
Avusturya	54, 4	84, 9	56, 4	80, 5	56, 4	79, 0	57, 4	76, 8
Belçika	41, 4	79, 8	50, 3	73, 3	51, 9	73, 1	51, 5	69, 1
Fransa	56, 2	81, 6	59, 9	75, 4	62, 2	75, 7	62, 6	73, 1
Almanya	56, 2	86, 5	62, 0	82, 4	62, 2	81, 0	65, 2	80, 9
Hollanda	38, 2	81, 0	55, 0	80, 3	56, 2	79, 2	56, 6	74, 1
İsviçre	51, 9	89, 9	62, 8	91, 0	64, 8	90, 5	67, 7	88, 6
Kanada	57, 3	86, 0	70, 4	84, 4	72, 1	83, 5	71, 7	80, 0
ABD	58, 2	83, 8	68, 6	82, 5	70, 0	81, 5	70, 5	78, 8
Avustralya	52, 0	86, 6	64, 8	84, 6	66, 8	83, 4	68, 4	80, 3
Yeni Zelanda	46, 0	85, 8	65, 6	83, 1	67, 8	82, 7	69, 4	80, 3
Türkiye	47, 8	87, 5	48, 6	85, 0	52, 5	85, 0	58, 1	84, 3
Batı Afrika	59, 0	89, 4	57, 9	87, 7	58, 1	86, 8	58, 6	85, 6
Asya	59, 9	88, 9	61, 6	87, 6	62, 0	87, 0	62, 4	85, 9
Avrupa	60, 2	84, 2	63, 0	80, 3	64, 0	79, 6	65, 0	78, 8
Dünya Toplam	**57, 4**	**87, 5**	**60, 1**	**86, 0**	**60, 7**	**85, 5**	**61, 5**	**84, 6**
Kaynak: (World Labour Report 2000, 2000)								

Genel olarak yıllara göre kadınların işgücüne katılım oranları artsa da erkeklerin gerisinde kalmıştır. Ülkelere bakıldığında ise dekomodifikasyon (piyasadan bağımsızlık) derecelerine göre yani refah devletlerini cömertlik derecelerine ve yaşlılık maaşları, hastalık ödenekleri ve işsizlik sigortası ödeneklerinin durumuna göre bir çıkarım yapmanın mümkün olduğu görülmektedir. Esping-Andersen (1990), refah devletleri dekomodifikasyon derecelerine göre sınıflandırmıştır. Bu sınırlandırmaya göre liberal

refah devletleri; Avustralya, Amerika, Yeni Zelanda, Kanada, İrlanda, İngiltere, muhafazakâr refah devletleri, İtalya, Japonya, Fransa, Almanya, Finlandiya, İsviçre ve sosyal demokrat refah devletleri ise Avusturya, Belçika, Hollanda, Danimarka, Norveç, İsveç'tir (Esping-Andersen, 1990). Devletin yoğun sosyal haklar sağladığı sosyal demokratik refah devletlerinde kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu, muhafazakar-korporatist refah devletlerinin refah sorumluluğunda geleneksel aileye verdiği önem verdiği noktada kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu, minimum gelir garantisi veren, vatandaşların kendi refahlarını piyasada aradığı bir model olarak liberal refah devletlerinde ise kadınların işgücüne katılımlarının yine görece orta-yüksek olduğu görülmektedir. Refah devletlerinin dekomodifikasyon derecelerine göre inşa edilen bu sınıflandırmada devlet politikalarının kadınların istihdam edilme ve işgücü piyasasında yer alması noktasında önemli bir belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Yıldırım ve Şahin (2019)'in deyimi ile "devlet, piyasa ve aile oluşumlarının bileşkesidir" Hiç kuşkusuz ki özellikle kapitalist üretim ilişkileri ücretli emek ve sermaye ilişkilerinde neden olduğu değişimler ile 1980 sonrası neo-liberal politikalar da kadınların aile, sosyal yaşam ve iş yaşamlarını etkilemiştir (Yıldırım & Şahin, 2019). Bu noktada kapitalizm ve üretim ilişkilerinin kadın emeği üzerindeki etkilerine bakmak yararlı olacaktır.

2.2. KAPİTALİZM VE ÜRETİM İLİŞKİLERİ

Ekonomik bir yapı olarak, ücretli emek ve sermaye ilişkisi yani üretim ilişkilerini değiştiren ve dönüştüren kapitalizm; ortaya çıkışından itibaren ekonomi kadar toplumsal yapılar ve politikalar üzerinde de etkili olmuştur. Toplumsal yaşamı belirleyen yapılar, birbirinden bağımsız değildir. Yapıların ortaya çıkışı, gelişimi ve çözülmesi diğer yapıları etkiler veya diğer yapılardan etkilenir. Kapitalist ekonomi de toplumsal yaşamla etkileşime girerek yapılar üzerinde değişime neden olmaktadır. Bu değişim, kapitalizmin üretim ilişkilerini dönüştürmesi ile başlar ve üretim ilişkilerine dahil olan insanlar ve yapılar üzerinde de etki eder. Üretim ilişkilerinin değişimi ise en temelde ekonomik güç ile alakalıdır. Fulberth (2018) bu durumu şöyle açıklamaktadır: *Kapitalizm öncesinde pazarı, dolayısıyla yeraltı kaynaklarını, köleleri ele geçirmek için kullanılan zorun yerini ekonomik zor almıştır. Artık pazarı ele geçirmek zor ile değil ekonomik güç ilişkileri ile*

mümkündür. Dolayısıyla alt tabakara olan baskı ve sömürü sadece şekil değiştirmektedir (Fulberth, 2018).

Peki bu değişim nasıl yaşanmıştır? Kapitalizm ile yoğunlaşsa da emeğin sömürüsü, bireysel boyutta ve sistemsiz de olsa insanlık tarihi boyunda var olmuştur (Alptekin, 2015). Kapitalizm, Sanayi Devrimi ile ivme kazanmış olsa da Sanayi Devrimi'nin öncesindeki gelişmelerin olgunlaşması ile mümkün olmuştur. Üretim araçlarının, üretim ilişkilerinin, sermayenin değişim ve dönüşümü ile şekillenerek kapitalist ekonominin ve üretimin temelleri atılmıştır. Dobb (1990) kapitalist üretim ilişkisinin olgunlaşma sürecini kısaca şöyle anlatır: 16. yüzyılda yaşanan teknik gelişmeler ile birlikte toplu üretim artan sermaye yatırımlarının önünü açıldı. O dönemde üretim tüccarların imalatçı zanatkarlara sipariş üzerine iş vermesi üzerine yürütülüyordu ve tüccarlar yani sermaye sahipleri üretimi doğrudan denetleyemiyorlardı. Zanaatkarlar önemli ölçüde bağımsız olsa da işçi-işveren ilişkisi bulunmakta idi. Zanaatkarların maddi güçlük yaşayanları yarı-proleter olurken daha zengin olanları ise biriktirdikleri sermaye ile yoksul komşularına iş veren olmuştur. Üretimin yaygınlaşması ile 18. yy. sonlarında işveren sermaye ücretli emek ilişkisinin yaygınlaşması ve teknik gelişmeler ile birlikte; bu gelişmeleri takip edebilen zengin zanaatkarlar zamanla üretici saflarından kapitalistliğe evlenmişlerdir. Teknik gelişmeler ile üretimi kolaylaştıran aletleri edinerek üretimin evlerde değil tek bir çatı altında olmasını sağlamışlardır. 19. yy. ortalarında ise üretim süreci modern kapitalist fabrika tipi üretime evrilmiştir (Dobb, 1990).

Önceleri bağımsız olan işçi üretim için gerekli maddi araçlara sahip olmadığından emek-gücünü sermayeye satıyordu; ancak sermayenin emir ve komutası altına girdikten sonra aynı emek-gücü, sermayeye satılmadıkça değersizleşmiş ve işlevlerini, ancak kapitaliste ait işyerinde bulunan bir çevrede yerine getirebilir hale gelmiştir (Marx, 1986). Üretim ilişkilerinde yaşanan bu dönüşümün ortaya çıkardığı değişimleri bu bilgilerden hareketle şöyle özetleyebiliriz:

1. Sermayenin büyük kısmı daha küçük bir azınlığın kontrolüne geçmiştir. Dolayısıyla emek ve sermaye birbirinden ayrılmıştır.
2. Zanaatkarların çoğu işçi olurken daha zengin olanları işveren olmuştur.
3. İşçiler üretim için tek bir çatı altında toplanmış, köylerde yaşayanların sayısı azalırken kent nüfusu artmıştır.

4. Zanaatkar iken uzman olduğu işi yapan işçi teknik makineler ile işe yabancı hale gelmiştir.
5. Emeğin değeri azalarak her iş makineler yardımı ile herkes tarafından yapılabilir duruma gelmiştir.

Sermayenin ve kontrolünün kapitalizmin eline geçmesi ile artan iş bölümü toplumsal bir yapıyı da beraberinde getirmiştir (Kırcal, 2010). Sermaye sisteminin gelişimini amaçlayan kapitalizm, sosyal ve ekonomik tüm yapıları da kendi mantığı kapsamında şekillendirmektedir (Er, 2014). Üretim ilişkileri ve bu sürece dahil olan insanları da değiştirmiştir (Yırtıcı, 2003). Bu değişimi Marks ve Engels, Komünist manifesto eserinde şöyle ifade etmektedir:

> *"Modern sanayi, ataerkil ustanın küçük işliğini sanayici kapitalistin büyük fabrikasına dönüştürmüştür. Fabrikaya doldurulan emekçi yığınlar askerler gibi örgütlendirilmişler; sanayi ordusunun erleri olarak, kusursuz bir subaylar ve çavuşlar hiyerarşisinin komutası altına sokulmuşlardır"* (Marx & Engels, 2017).

El emeği makineler ile yer değiştirmiş ve fabrika üretimi ile sermaye ve emek birbirinden ayrılmış; üreticiler ve üretim araçlarından koparılmıştır (Törenli, 2003). Bu koparılma hem işçinin işe kendisinden bir şey katmayarak makineleşmesi ile hem de mekânsal ayrımdan kaynaklanmaktadır. Sermaye ile emeğin ayrılması, proletaryanın geçimini sağlamak için köyden kente göç ederek yaşamsal mekânda yapılan değişiklik ile proleter kesim, köyde geçimini sağladığı çevreden uzaklaşarak kapitalizmin ortasına düşer. Artık en küçük ihtiyaç için bile kapitalist sisteme muhtaç olur. Geçimini sağlamak için de yaşamını devam ettirmek için de kapitalizmin ürettiği mal ve hizmetlere ihtiyaç duyar hale gelir. Fulberth (2018), toplumun çoğunluğu veya yeterli sayıda azınlığın, yaşamını devam ettirmek için kâr sağlamak amacıyla üretilen mal ve hizmetlere ihtiyaç duyması halinde kapitalist üretim ilişkilerinin o toplumda hâkim hale geldiğini savunur.

Kapitalist üretim ilişkilerinin değişimi kadınlar açısından da bir dönüşüm yaşatmıştır. Kapitalist üretim biçiminin tek çatı altında toplanan yapısı, ev ve iş yeri ayrımını ortaya çıkarmıştır. Bu ayrım ise ücretli emek ve ücretsiz emek ayrımının ortaya çıkması ve ataerkil yapıdan beslenmesiyle kadınlar, daha çok ev işleri ve yeniden üretiminden sorumlu tutulmuşlardır. Wallerstein (2015) ev kadını olarak konumlandırılan kadının ulusal istatistiklerde yer almaması ve üretken kabul edilmemesinin cinsiyetçiliği

kurumsallaştırdığını savunur. O'na göre bu ayrım kapitalist ekonomide, üretken emeğin bu ayrımcılığın mesrulaştırılmasının tarihte ilk kez temel konuma geldiğini ve kapitalizmin cinsiyetçiliğin çerçevesini belirlediğini ifade eder (Wallerstein, 2015).

Kadınların kapitalist ekonomide yer alması görev olarak atfedilen evde verdiği ücretsiz emeği yerine getirmesine engel olur. Bu emeğin sağlanması için dışarıdan hizmet veya o hizmeti verebilmek için mal alımına ihtiyaç duyulan bir ortam meydana gelir. Mandel (2008)'a göre kadının ücretsiz emeğini karşılamak üzere oluşan piyasa yine kapitalizm yararınadır. Ücretli emek veren kadının ücretsiz emeğinin karşılığı olarak üreteceği mal ve hizmetler kapitalizmin kâr realizasyonunu ve genişletilmiş yeniden üretimi kolaylaştırır. Çünkü kapitalistin emek kullanımını devam ettirmesi ve kâr elde ederek sermayesini büyütmesi ancak ürettiği malları satın alacak alıcıların olmasına bağlıdır (Wallerstein, 2015).

Kadınlar açısından bir diğer sonuç ise gelişen teknoloji ile erkek gücünün önemini yitirerek makine kullanımının kadınlar tarafından da yapılabiliyor oluşudur. Kârlılığı arttırmak için kadınlar ve çocuklar ucuz emek gücü olması sebebi ile tercih edilir olmuştur (Mandel, 2008). Çünkü beceri ve gücün gerekliliğinin kalmadığı işlerde yaş ve cinsiyet farklılıkları kapitalist üretim için ayırt ediciliğini yitirmiştir (Marx & Engels, 2017). Kadınların ucuz emek gücü oluşunun dışında kapitalist üretim mallarını satın alacak tüketici konumunda olması da kapitalist ekonomik düzenin devamını sağlaması açısından yarar sağlamaktadır.

Kapitalizme ucuz işgücü olması, ücretsiz emek vererek eve konumlandırılması, kapitalist mal ve hizmete ihtiyaç duyması noktasında çok işlevli kilit bir yere konumlandırılan kadın ücretli bir işte çalışarak güçlense de hem işçi olarak sınıfsal hem de kadın olarak cinsiyet temelli ayrımcılık ve sömürüye maruz kalmaktadır.

İlk sömürülen insanlar olarak kadınlar erkeğin sömürülme biçimine model oluştururlar ve günümüzde bu sömürünün birleşimine maruz kalmaktadırlar (Von Werlhof, 2008). Basit toplayıcı toplumlarda daha eşitlikçi olan kadın erkek ilişkileri, toplumsal tabakalaşma, özel mülkiyetin ve devletin ortaya çıkışı ile birlikte kadın için dezavantajlı duruma gelmiştir. Çünkü erkek egemenliği sınıf toplumuna, özel mülkiyete ve devlete dayandırılır (Coontz & Henderson, 2016). Kadının özellikle ücretli işgücü olarak çalışan kadının ezilmişliği sadece toplumsal yapı ve geleneksel cinsiyet rolleri ile açıklanamaz.

Çünkü içinde bulunduğu iktisadi yapı ve politikalar ile de çerçevelenir. Sanayi Devrimi ile birlikte ev ve işin mekânsal ayrımı, kapitalizm ve özellikle 1980 sonrası neo-liberal politikalar da kadının günümüzdeki durumunu açıklamak için gereklidir.

Atasü-Topçuoğlu (2010) ev eksenli çalışmada kapitalizm ve ataerkilliğin birbirleri ile nasıl eklemlendiğini ortaya koyduğu çalışmasında; iki ayrı yapı olarak kapitalizm ve ataerkilliği zamansal, mekansal ve bağlamsal olarak birbirlerini etkilediğinden ve yeniden ürettiğinden bahseder. Aynı zamanda ataerkillik ve kapitalizmin ortaya çıkardığı benzer süreçlerin ortaya konmasının kârşılıklı etkileşimi görmek için gerekli olduğunu ifade eder. Yaşamsal pratiklerde bu eklemlenmenin görünür hale gelmesinin etkileşimi açıklamaktaki gerekliliğine vurgu yapar (Atasü-Topçuoğlu, 2010).

Kadınlık ve erkekliğin değişmeyen bir biyolojik temeli olsa da cinsiyetin üzerine kurulan ve toplumsal bütüne göre değişen toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin farklılık ve eşitsizliklerinin toplumsal örüntüsünü görebilmeyi kolaylaştırır (Bora A. , 2010). Çünkü toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin haklara, kaynaklara ve güce ne derece sahip olduğunu ve olması gerektiğine dair toplumsal beklentiler geliştirir (Ecevit, 2003). Bu toplumsal beklentiler, toplumsal cinsiyet kavramını, kadın ve erkeğin toplumda nasıl tanımlandığını, tanımlamadaki farklılıkları, bu farklılıkların sebebini ve bu temelde ortaya çıkan iş bölümü ve iş bölümünün devamlılığını sorgulamayı sağlayan bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır (Şaşman Kaylı D. , 2016b). Kadın ve erkek olmak cinsiyeti belirtse de toplumsal cinsiyet kavramı; toplum yaşamında hangi cinsiyetin ne derece ve nasıl var olacağı, hangi rollerin hangi cinsiyete yükleneceğini şekillendiren bir yapı olarak şekillenir. Toplumsal cinsiyet, toplum içinde davranış, evlilik, bakım emeği, ev içi emek ve duygusal ilişkiler gibi ev içinden, ekonomik ve siyasi yaşam gibi daha geniş bir örüntüye kadar kendine yer bulmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkeğin, yaşamda nasıl konumlandıracağı konusunda toplumsal cinsiyet kendine önemli bir yer edinmektedir.

Kadının konumu; çalışsın ya da çalışmasın, medeni durumu farketmeksizin, ataerkil yapı çerçevesinde şekillenen geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, üretim süreçlerine katılımı ve katılım şekli, içinde bulunduğu toplum yapısı ve iktisadi yapı temelinde şekillenmektedir. Bu çerçeveyi daha iyi analiz edebilmek için de bu yapıların birbirini nasıl desteklediğine, hangi durumlarda birbirleri ile çatıştığına ve tüm bu durumların

kadını ve kadının konumunu nasıl etkilediğine bakmak gerekmektedir. Bu irdeleme için öncelikle ataerkil yapı ve kapitalizm etkileşimini incelemek önemlidir.

Ataerkil ideoloji bir tahakküm biçimi olarak kadınların erkekler tarafından baskı altına alınmasını sağlamakla birlikte iktidar sahiplerinin genel olarak güçsüzler üzerindeki baskı ve denetimini de meşru hale getirmektedir (Özbudun, 2007). Ataerki altında meşru hale gelen bir diğer alan ise kadın cinselliği ve emeğinin denetlenmesi ve eşit olmayan cinsiyet ilişkileridir (Şaşman Kaylı D. , 2016b). Eşit olmayan cinsiyet ilişkileri, kadın ve erkek arasında hiyerarşik bir ilişkiyi beraberinde getirmekte ve bu hiyerarşi toplumsal yapı ve değerlerde varlığını sürdürmektedir (Koray, 2011) Toplumsal yapı ve değerler, eşit olmayan cinsiyet ilişkileri kadının konumunu belirlemekte önemli bir analiz aracıdır. Bu analiz araçlarını etkileyen bir sistem olarak kapitalizm ile birlikte incelemek daha geniş bir bütün sunacaktır. Çünkü Güneş (2017)'in de belirttiği gibi ataerkil özellikleri ile kapitalizm de kadının sömürülmesine neden olmaktadır.

Günümüzde kadının konumunu kapitalizmin desteklediği ataerkil yapı ile birlikte açıklamak gerekir (Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010; Yaman Öztürk, 2012; Tezcek & Polat, 2016). Ataerkilliğin, kapitalizmi yani başlı başına bir üretim tarzını ima ettiğine değinen Savran Acar; kapitalist ilişkilerden doğmamış, kendi eğilim ve dinamikleri olan, emek ve üretim süreçlerine dayalı bir ataerkillik kavramının mümkün olduğunu ancak bu kavramın kapitalizm tarafından dönüştürülmüş, maddi temeliyle birleşmiş ve kapitalizmden tümüyle soyutlanamayacağını ifade eder (Acar Savran, 2013). Kapitalizm, üretim araçlarının özel mülkiyetine dayanan ekonomik ve sosyal bir sistemdir (Reisman, 1998). Bütünleşik bir iktisadi/siyasi/sosyal sistem olarak, çalışma ortamları olduğu kadar, sosyal yaşam, kültürel etkileşim süreçleri ve tüm politik ilişkileri de kapsar (Aytaç, 2004). Kadın ve erkeklerin kapitalist üretim ilişkileri içinde uğradıkları sömürüye kadınların cinsiyetleri nedeniyle uğradıkları ayrımcılık da eklenince hem ataerkil toplumda ve hem de kapitalist sistemde zaten eşitsiz konumda olan kadın daha da geri plana itilmektedir (Hız & Karataş, 2016). Kadının ve emeğinin geri plana itilmesiyle oluşan hiyerarşik yapılanma erkeğin üstte yani iktidar olduğu bir yapılanmayı da haliyle beraberinde getirecektir. Özbudun (2007a) erilliğin tüm iktidar kavramlarının vazgeçilmez bir koşulu olduğunu ve hatta sadece ataerki desteğinde kurumsallaşabildiği için iktidarın başından beri eril olduğunu ifade eder (Özbudun, 2007). Kadının ve kadın emeğinin eril iktidar tarafından kontrol edilmesini kolaylaştırır. Von Werlhof (2008) ise süregelen bu ilişki

yapısı içinde kadının emeği sömürge statüsünde olmadığını; sömürgelerin kadının statüsüne sahip olduğunu vurgular.

Kapitalizm ile ataerki arasındaki bu ilişki kadının ezilmişliğine temel oluşturmakla birlikte zaman zaman çatışmaktadır (Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010). Piyasa tarafından ucuz iş gücü olması sebebi ile kamusal alana çekilmeye çalışılan kadınlar ataerki tarafından da ev içinde tutulmak istenmekte ve kapitalizm ile ataerki arasında gerilime sebep olmaktadır (Özer M. M., 2017). Bir diğer nokta ise kapitalizmin, ataerkilliği yoğunlaştırarak kadın ve çocukların daha da çok ezilmesine ve baskılanmasına neden oluşudur (Firestone, 1993). Bu ilişkinin yol açtığı aile içi şiddet gibi sonuçlar kapitalizm için gerekli olmasa da ataerkil yapıyı şekillendirmesi (yol açması) bakımından kapitalizmden ayrı düşünülemez.

Her ne kadar kapitalizm, ataerkiyi içine çekmiş ve yeniden üretmiş (Özbudun, 2007) olsa da ataerkil yapı ve kapitalizm arasındaki faydalanma ilişkisi tek yönlü değildir. Ataerkil yapının oluşturduğu zemin üzerinde yükselen kapitalizm de ataerkinin imkânlarından yararlanmaktadır (Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010; Öztürk M. , 2010a; Dedeoğlu, 2010). Kapitalizm ve ataerki arasındaki eklemlenme biçimleri, kadınların istihdama katılımlarında farklı örüntüleri ortaya çıkarmaktadır (Toksöz, 2015).

Ekonomik ve sosyal bir sistem olarak kapitalizmin ataerki ile birlikte oluşturduğu yapıdan sadece ücretli üretim ilişkileri içinde yer alan kadınları etkilediği düşünülebilir. Ücretli bir işte çalışmayan, ücretsiz ev ve bakım emeği sunan kadınların yaşamları üzerindeki etkiler özellikle bu yapının ne kadar kapsamlı ve sistematik işlediğini görmek açısından bütüncül bir bakış sağlar. Kapitalizm ve ataerki arasındaki etkileşim ücretli işgücüne dâhil olsun ya da olmasın, yarı zamanlı veya ev eksenli çalışsın yani konumu fark etmeksizin kadın üzerinde farklı tahakküm biçimlerini de beraberinde getirmektedir.

2.2.1. Ataerkil Yapı ve Kapitalizm Etkileşimi İçinde Ücretsiz Ev Emeği Sunan (Ücretli Bir İşte Çalışmayan) Kadının Konumu

Ev kadını olmak genel olarak cinsiyet temelinde doğal eğilim ve özelliklere bağlansa da; kapitalist üretim ilişkileri içinde evin ekonominin dışında konumlandırılması, ev ile iş

yerinin ayrımı daha çok tarihsel bir süreçtir (Bora A. , 2010; Karabıyık, 2012). Sanayi devrimi ve kapitalist ekonomi faaliyetleri içinde ev ve iş yeri ayrımı olmadan önce de kadın ev işlerinden ve yeniden üretimden sorumlu olsa da bu ayrımın ardından "ev kadınlığı" kavramı düzenlenerek bir nevi "resmiyet" kazanmıştır. Kadınlar, ataerkil aile yapısı içerisinde aile içinde toplumun ona yüklediği rolleri yerine getirmek ile sorumlu tutulmuşlardır (Karataş & Çifci, 2010). Bakım ve ev işlerinin yürütülmesinde ve devamlılığının sağlanmasında vazgeçilmez bir işlev üstlenen toplumsal cinsiyet rolleri gereğince de ev içi emeğin karşılığının olmaması hem ataerkinin hem de kapitalizmin yararınadır (Şaşman Kaylı D. , 2016).

Kamusal alandan uzaklaştırılmış olsa bile, kadının evdeki çalışmaları, kapitalizmin üretimi örgütleme biçimi ve kapitalist üretim tarzı için temel önemdedir. Çünkü aile içinde kadın emeği yeniden üretim ile birlikte kapitalizmin ihtiyaç duyduğu işgücünü ve işgücünün çalışma için hazırlanmasını sağlar (Cliff, 1981). Kadının ev içi emeği ve bakım vermesi işgücü maliyetini düşürerek kâr oranını artırır ve hem ataerkil yapıya hem de kapitalist ekonomiye yarar sağlar (Toksöz, 2015). Çünkü kadının çalışması durumunda kadının ücretsiz sunduğu ev ve bakım işlerinin karşılanması için verilecek hizmet tutarını, ailenin geliri karşılayamamaktadır (Karabıyık, 2012).

Yeniden üretimin, çocuk büyütmenin, yemek hazırlamanın ailede yani sosyal üretim alanından ayrı özel bir dünyada gerçekleşmesi kapitalist sistemde kadının ezilmesine neden olmaktadır (Cliff, 1981; Hız & Karataş, 2016). Ancak kapitalizm için önemli olan sermayedir ve herkes sermayenin çıkarı için çalışır. Kadınlar ise; kapitalizme yeniden üretimde yer alarak hizmet ederler ki bu emeklerinin piyasada ücret karşılığı olmadığından değersizdir (Çitçi, 1982; Hız & Karataş, 2016). Bu değersizlik ve görünmezliğin temelinde ise emeğin kayıtsızlığının üretim içindeki tanımsızlığı yatmaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2009).

Kadının çalışması durumunda ise kadının ücretsiz sunduğu ev ve bakım işlerinin karşılanması için verilecek hizmet tutarını ise ailenin geliri karşılayamamaktadır (Karabıyık, 2012). Kapitalizm kendisi için yararlı olan bu ücretsiz emekten yararlanmaya devam edebilmek için ev kadınlığı ve anneliği yüceltirken; ev içi emeğin toplumsallaşması adına destek vermez (Çitçi, 1982). Çünkü hâlihazırda ataerkil yapının kadını hapsettiği ev ve geleneksel roller hem kapitalizm için hem de ataerkinin

devamlılığı için yararlıdır. Ancak kadını konumlandıran bu faydalanma biçimi, kadının yaşadığı sorunları da "ev"e hapsederek bu sorunlarla kadının baş çıkmasını beklemektedir. Ancak Phillips'e göre; bir zamanlar kişisel mahremiyet içinde gizlenen şeyler en az uluslar arasındaki görüşmeler kadar politiktir. Çünkü tüm bu konular iktidar ilişkileri tarafından şekillendirilmekte ve artık mutfak ve yatak odaları da politik değişime ihtiyaç duymaktadır (Phillips, 1995).

Bakım ve ev emeği, kadının sorumluluğunda ve özel alanda karşılık bulmuştur. Üretici bir faaliyet olarak kabul edilmeyen bu sorumluluklar, dışarıdan karşılandığında piyasa değeri olsa da ücretli bir işte çalışmayan, ev emeği veren kadınların bu işlerden para kazanması mümkün değildir. Hem kapitalist ekonomide bu ücreti karşılayacak bir mekanizma yoktur hem de ataerkil yapı içinde kadın bu emeği zaten ailesi için vermektedir. Emeğin karşılığının olmamasının nedeni ise ekonomik bir üretim olarak görülmemesi ve bu ücretin kim tarafından karşılanacağı çıkmazıdır. Tüm bu devinim içerisinde ev emeği veren kadın üzerinden ataerkil yapı, erkeğin kadın üzerindeki tahakkümünü güçlendirecek ve devamlılığını sağlarken; kapitalizm için de işgücünün üretilmesi ve işgücünün çalışmaya hazırlanmasına uygun ortam sağlanacaktır. Bu süreçten erkek egemenliği, ataerki ve kapitalizm yarar sağlarken kadının ve emeğinin ezilmesi sonucu ortaya çıkacaktır. Ücretsiz ev emeği veren kadınların yanı sıra yarı zamanlı çalışan kadınların konumu da yine ataerki ve kapitalizm tarafından belirlenmektedir. Yarı zamanlı çalışan kadınların konumunu da genişleterek irdelemek yararlı olacaktır.

2.2.2. Ataerkil Yapı ve Kapitalizm Etkileşimi İçinde Yarı zamanlı Çalışan Kadının Konumu

Özellikle evli kadınların daha çok yarı-zamanlı işlerde istihdam edilmesi kapitalizm ve devlet tarafında inşa edilen emek piyasasında gerçekleşir (Connell, 1998). Kadının yarı zamanlı çalışması kapitalizm için yararlıdır. Devletin evli ve çocuklu kadınların tam zamanlı bir işte çalışabilmeleri için gerekli yatırım yükümlülüğünden kurtarırken aynı zamanda kadınların daha az çalıştıkları için daha verimli bir işgücünün üretkenliğinden

de yararlanır (Çitçi, 1982). Bununla birlikte kadın aile içinde ev içi emek ve bakımdan sorumludur ve alacağı ücret "ikinci bir ücret" olacaktır (Connell, 1998).

Kapitalist piyasa ekonomisi için yarı zamanlı çalışma özelinde daha ucuz bir emek olan kadın emeği, daha verimli işgücü ve tam zamanlı işte çalışan kadınlara karşı yükümlülükleri ortadan kaldırması ile karlı ve yararlıdır. Aynı zamanda ataerki tarafından kadınların temel görevi olarak inşa edilen ev içi işler ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları, yarı zamanlı çalıştıkları için herhangi bir kurum veya kocaları ile paylaşmamaları da ataerkinin devamlılığına katkı sağlamaktadır. Çünkü zaten kadın ev içi görevlerinin izin verdiği ölçüde iş piyasasına girmektedir. Elde ettikleri gelir ise tam zamanlı çalışmadan elde edilecek gelirden daha az olacağı için ekonomik bağımsızlık kazanamayacaklar dolayısıyla alacakları ücret sadece "eve katkı veya ek gelir" olarak görülecektir.

Kapitalist üretim ilişkileri içinde kadınları kayıt dışı ve/veya yarım zamanlı işleri mahkûm kılmak, emeklerini ucuzlatmak, bakım işlerini kadınlara yüklemek ve kadınları ikinci duruma getirerek ataerkiyi de devam ettirmektedir (Özbudun, 2007). Kadının ikincil ve düşük ücretle çalışması evin ekonomik kaynağı olarak erkeğin görülmesine neden olur ve ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümüne katkıda bulunur (Özer M. M., 2017; Hız & Karataş, 2016). Kadınlar ev içi sorumluluklarını yerine getirebilmek amacıyla esnek ve güvencesiz işlere de yönelebilmektedir (Öztürk M. , 2010a).

Zaman zaman kadınların "parça başı iş" olarak tabir edilen bir noktada aracılardan işler alarak özel alan içinde üretim yapması da mümkün olmaktadır. Aracılar tarafından verilen bu işin kadınların ücretsiz emek verirken bir yandan da "ev bütçesine katkı" adı altında değerlendirildiği görülmektedir. Atasü Topçuoğlu, üretim sürecinin "hasıraltı" edilen bu kısmını bilinçli saklama kavramı ile ifade etmektedir. Sosyal refah ve sosyal güvenlik gibi temel giderlerden muaf olan bu alan kapitalist sistemin karını arttırma noktasında kadın emeğini nasıl kullandığını ve bunu yaparken bir yandan da işi küçük parçalara bölerek niteliksizleştirerek emeği ve beceriyi saklamaktadır. Bu süreci ile saklayarak değersizleştirme olarak ifade etmektedir (Atasü Topçuoğlu, 2009). Bu durum hem ataerkilliğin kadın emeğini görünmez ve değersizleştirerek özel alanda yerleştirmesi ve baskılanması hem de kapitalist sistem etkileşimi içinde, ataerki ve kapitalizm için karşılıklı yarar sağlar (Atasü Topçuoğlu, 2009).

Kadınların yarı zamanlı işlerde çalışmaları eşlerinin zaten az olan ev işlerine olan katkısını tamamen çekmesi bakımından kadınlar için tuzaktır ve kadın-erkek arasındaki ev işlerinde paylaşım ancak eşit statü, eşit ücret ve tam zamanlı işlerde çalışan orta ve üst sınıf çiftler için geçerlidir (Acar Savran, 2013). Çünkü sınıfsal pratikler kişinin kendi varoluş koşulları ile birlikte ait olduğu grubun sınıfsal hiyerarşi içindeki göreli konumunu da gösterirler (Bora A. , 2010). Cliff ise aile içi eşitliğin orta ve üst sınıflarda rastlandığını işçi sınıfı ailelerde eşitliğin biçimsel olarak bile olmadığını vurgular. O'na göre bunun nedeni; işçi sınıfı ailelerinin maddi imkansızlıklar sebebi ile aktif olmayan sosyal yaşamı, erkek işçinin uzun ve yorucu çalışması nedeni ile evde dinlenmek istemesi ve tüm gün evde emek harcayan kadın ile beklentilerinin çatışması ve kadının geleneksel roller çerçevesinde ev işleri ve bakım emeğini kadının görevi olarak görmesi yatmaktadır (Cliff, 1981). Ayrıca Cliff, eğitimli orta ve üst sınıfa mensup erkeklerin eşlerine ev işlerinde daha fazla yardım ettiği, işçi sınıfındaki erkeklerin ise ev işlerini kadının görevi olarak gördüğüne vurgu yapmaktadır (Cliff, 1981).

Bugün kadınlar, çalışmasına ve evi geçindiren tek kişi olmalarına rağmen ev içi yaşam erkek egemen bir mantıkla devam ettirilmektedir (Hooks, 2016). Bora (2010) Kadınların Sınıfı adlı ücretli ev hizmeti sunan kadınlar ve bu hizmeti satın alan kadınların cinsiyet ve sınıf temelindeki deneyimlerini ortaya koyar. Araştırmaya katılan ve kocası yıllardır işsiz olan ücretli ev hizmeti veren bir kadının kazancını "harçlık" olarak nitelendirdiğinden ve kocasının aile reisliğine vurgu yaptığından bahseder. Araştırma yaptığı kadınlar için ekonomik kazancın evlilikte doğrudan güçlenmelerini sağlamadığını ifade eder. Görülüyor ki; kadının kazancı evin ek geliri değil tek geliri olsa dahi; ataerkinin temellendirdiği geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin devamlılığı sağlanmaktadır. Kadınlar ise içselleştirdiği geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kendisine bir yer edinmektedir.

2.2.3. Ataerkil Yapı ve Kapitalizm Etkileşimi İçinde Ücretli Bir İşte Çalışan Kadının Konumu

Cinsiyete dayalı iş bölümü tarihsel bir olgu olsa da kapitalizmin ortaya çıkışı ile birlikte farklı biçimlerde kendini göstermiştir (Etiler, 2018). Üretim sistemlerinin ve toplumsal

yapı değişimleri ile birlikte kadınlar üzerindeki ataerkil sömürü ve tahakküm özel ve kamusal alanlar üzerinden genişlemiştir (Özer M. M., 2017). Kapitalizm toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kullanarak kadınları çalışma yaşamına dezavantajlı olarak dâhil eder (Dedeoğlu, 2010) ve ataerkil yapı da kapitalizm ile etkileşerek çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin farklı biçimlerde görünür olmasına temel oluşturur (Etiler, 2018).

Kapitalizm ve ataerkinin konumlandırdığı kadının öncelikli rol ve görevlerinin dışına çıkarak üretim sisteminde yer alması ancak ataerkil sistemin elverdiği ölçüde gerçekleşmektedir (Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010). Kapitalist ataerkil sistemde kadınların üretim sisteminde yer almalarının önü açılırken öncelikli olarak sermaye karlılığı ön planda tutulmalı aynı zamanda da toplumun ataerkil düzenine de zarar vermemelidir ki kadınlar hem çalışıp hem de ev içi rol ve sorumlulukları devam ettirebilsinler (Öztürk M. , 2010a).

Cinsiyete dayalı işbölümü sonucunda kadınların evle ilgili sorumlulukları işgücü piyasasındaki ikincil konumlarını ve erkek egemenliğini güçlendirir. Bu egemenlik ataerkilliğin maddi temelini koruruken; ücretli işgücü olmaması da bu yapıyı pekiştirir. İşgücü piyasasındaki ikincil konumu üzerinden ise kapitalizm ve ataerki arasında uzlaşma sağlanır (Toksöz, 2015). Çünkü kadını konumlandıran temel, ataerki ve toplumsal yapıdır. Ücretli bir işte çalışan erkek, ev içi emek ve bakım emeğinden sorumlu tutulmazken kadın toplumsal cinsiyet temelli sorumlulukları ücretli bir iş gücüne dahil olsa da devam ettirmektedir. Kadının bu konumundan sadece ataerki değil; kadın emeğini gerekli gördüğü zamanda, istediği konumda kullanan kapitalizm de yararlanmaktadır.

Ataerkil kapitalist sistemde kadının ücretli bir işte çalışması geçici ve ikincil olarak görülür (Özer M. M., 2017; Çitçi, 1982; Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010; Hız & Karataş, 2016). Çünkü kapitalizm kadın işgücünü ihtiyaç duyduğunda kullanır. İhtiyaç duymadığında ise; ataerki tarafından esas görevi olarak görülen özel alana çekilir (Özer M. M., 2017; Çitçi, 1982; Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010). Kapitalist ülkelerde özellikle evli ve çocuklu kadınların üretime katılmasının zorunlu olduğu dönemlerde ülkeler, kısa sürede çocuk bakımı kurumlarını desteklemiş ve üretimin devamlılığı sağlanmıştır (Çitçi, 1982). Özellikle savaş, kriz gibi kadın emeğinin zorunlu olduğu dönemlerde kadınların çalışma yaşamında yer almasının desteklenmesi, üretimin ve

karlılığın dolayısıyla kapitalist sistemin devamlılığını sağlama amacı taşır. Kapitalist sistem, kadının geleneksel rollerini desteklerken ihtiyaç duyduğu zamanlarda daha önceki uygulamalarının aksine kadının üretim sisteminde yer almasını destekler ve kolaylaştırır. Dolayısıyla kapitalist sistem ataerkil yapıyı hem destekler hem de bu yapı ile çatışarak öncesinde ikincil ve gereksiz görülen kadın emeğini üretim sisteminde kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaktan çekinmez.

Kapitalist ekonomideki büyüme ve daralmalardan ise yine en çok etkilenen kesim kadın çalışanlardır (Çitçi, 1982). Ekonomik krizler, kadınların istihdam piyasalarına katılımı ve ücretsiz emeğinin kriz karşısındaki durumu olmak üzere iki alanda kadınlara etki eder (Akgöz & Balta, 2015). Kadının aile geçindiren erkeğin yanında ev gelirine katkı verici olarak görülmesi ekonomik kriz dönemlerinde de kadınların işten ilk çıkarılanlar olmasına yol açar (Öztürk M. , 2010; Özçatal, 2011; Akgöz & Balta, 2015; Çitçi, 1982). Çünkü kadın ev işinden sorumludur ve geçimi babası ya da kocası tarafından sağlanabilmektedir (Öztürk M. , 2010). Ekonomik krizin görünmeyen tarafı ise evdeki geçim sıkıntılarını göğüsleyen kadının emeğidir (Ergüder, 2010).

Görülmektedir ki; kadının ataerki ve kapitalizm tarafından belirlenen konumu ne olursa olsun, ataerki ve kapitalizm dayanışması kadın emeğini kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaktadır. Bunu yaparken ataerkinin de temel dayanakları olan bakım emeği, yeniden üretim, ev içi emek ve çalışma yaşamını dayanak olarak almaktadır. Her bir dayanak ataerki ve kapitalizm dayanışmasına ayrı katkı sağlarken; kadının toplumsal yaşamda ne ölçüde yer alacağını ve nerede konumlanacağını da belirlemektedir.

2.2.4. Ataerkil Kapitalizmin Bakım Emeği Dayanağı

Çağdaş aile, kapitalizmin ürünü olmakla birlikte temel dayanaklarından biridir (Cliff, 1981). Kapitalist üretim biçiminde erkeğin çalışma saatleri, emeğinin saatlik karşılığı ve çalışma vasfı belli olurken ev içi hizmetlerde kadının sunduğu hizmetlerin karşılığı bulunmamaktadır ve kocanın iradesine bağlı kılınmıştır (Delphy, 1992).

Toplumda bir sonraki güne iş gücünü hazırlamak, beslemek, yıkamak, yetiştirmek, yaşlı, hasta, engelli bakımı kadının görev alanı içinde tanımlanmıştır (Şaşman Kaylı D. , 2016; Atasü Topçuoğlu, 2012). Bakım işlerinin kadının sorumluluğunda olması ataerkil yapı

temelinde cinsler arasındaki eşitsizliğin hem nedeni hem de sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk M. , 2010a). Kadının karşılıksız emeğine dayanan bakım işleri her toplumda kadının sorumluluğundadır ve kadın bu emeği karşılıksız olarak sunar (Delphy, 1992). Çünkü bakım emeği verirken ancak piyasaya katılmadıkları için üretici olarak kabul edilmezler (Toksöz, 2015). Bakım emeği; evlilik bağı gibi özel bir ilişki sınırlarında, bakımı üstlenilen kişiye karşı duyguları içerir. Bu duygular bakım emeğini diğer piyasalaşmış emek güçlerinden ayırmakta ve piyasa dışı olduğu için değersiz görülmektedir (Özkaplan, 2009; Delphy, 1992; Ünlütürk Ulutaş, 2010). Kadın ise onu tutsak eden zincirlerini aşk çiçekleri ile süsleyerek kendisini ezen aile kurumunun oluşumuna katkı sağlar (Cliff, 1981).

Kadının aile içinde bakım sorumluluğunu üstlenmesi, yeterli vasfı ve eğitimi olmadığı için iş bulamayışı, işi olsa da hayatını devam ettirebilecek ücret alamayışı; kadını eşinin kazancına bağımlı kılmaktadır (Connell, 1998). İşgücüne dahil olsalar bile kadınların bakım emeği, düşük ücret, kısmi zamanlı çalışma, düşük nitelikli işlerde çalışması gibi kadını ikincil konuma iten sonuçları gerekçelendirir (Toksöz, 2015).

Kendisi de bir iş olan bakım emeği genel olarak cinsiyete dayalı bir iş bölümü temelinde yine kadına yüklenmiştir ve kapitalist ülkelerde çocuk bakımı ücretsiz olarak kadın tarafından sağlanmaktadır (Connell, 1998). Bakım ve ev içi emeğin kadının doğal görevi olarak kabul edilmesi iş yaşamında da mevcut düzene itaatini devam ettirerek ataerkil düzenin devamlılığı sağlanmaktadır (Başterzi, 2015).

Yapılan bir araştırmada Türkiye'de kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılmama kararlarının olası belirleyicileri olarak kadınların eş ve annelik rolleri, çocuk sayısı ve hane halkı gelir düzeyi olarak belirlenmiştir. Çalışmada evli kadınların çalışma hayatında yer almak istedikleri ancak hane içi sorumluluklar nedeniyle bu isteklerini kolayca hayata geçiremedikleri bulunmuştur. Çalışma hayatında yer almanın önündeki bir diğer engelin ise; çocuğun yaşı değil çocuk sayısının olduğu ve hane halkı gelir düzeyi arttıkça kadınların çalışma hayatında yer almadıkları görülmüştür (Yıldırım & Doğrul, 2008). Kadınların çalışma yaşamında yer almasını engelleyen bir diğer etmen de erkek ve kadın arasındaki iş bölümüdür. Birçok kadın için çalışma hayatına katılım çifte iş yükü demektir (Phillips, 1995). Kadınlar sorumlu tutuldukları ev içi emek, bakım emeği ya da toplumsal beklentiler ve ataerkil örüntüler kadınların bazı meslek gruplarına olan

erişimini sınırlandırmaktadır (Şaşman Kaylı D. , 2016b). Kurumsal bakım politikalarının yetersizliği özellikle çalışan kadınlar için çocuk bakımını zorlaştırmaktadır. (Özer M. M., 2017). Phillips, politikaların cinsiyet üstü yapılandırılması gerektiğini savunurken; toplumsal cinsiyet ve bundan doğan eşitsizliğin dikkate alınarak politik kararların cinsiyetler arası bir orantılılık sağlayacak temsil mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiğini savunur. Ayrıca kamusal alan- özel alan ilişkisini yeniden düzenlemek gerektiğini ifade eder (Phillips, 1995).

2.2.5. Ataerkil Kapitalizmin Yeniden Üretim Dayanağı

Tüm ekonomik sistemler, insanların temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için geçim araçlarının üretimine ve toplumun nesiller boyu devamlılığını sağlamak adına yeniden üretime dayanır (Mies, 2008). Kadın emeği bireysel olarak işgücünün; toplumsal olarak da yeniden üretimin temelinde yer alır (Von Werlhof, 2008). Kadınlar ise yeniden üretim faaliyetleri sebebi ile dezavantajlı konuma sürüklenir (Toksöz, 2015). Çünkü erkekler ücretli bir işte çalışırken, kadınlar ise özel alanda yeniden üretimden sorumlu tutulmuşlardır (Özer M. M., 2017). Bu yeniden üretim faaliyetleri, kadınların ücretli bir işte çalışma kararlarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir (Özer M. M., 2017).

Yeniden üretim genel olarak üç başlık altında irdelenebilir: işgücünün yeniden üretimi, toplumsal yeniden üretim ve insanların yeniden üretimi (Özkaplan, 2009). İnsanların yeniden üretimi biyolojiktir, neslin devamlılığını sağlar. İşgücünün yeniden üretimi, iş piyasasının devamlılığını sağlayacak işgücünün yeniden üretilmesi ve toplumsal yeniden üretim ise; toplumsal bilgi ve değerlerin nesilden nesile aktarılması sonucu ortaya çıkar. Mies, kaiptalizmin üretim ve yeniden üretim kavramlarını yeniden tanımladığından ve yapısal ayrılık yarattığından bahseder. Buna göre; üretim, değişim-değeri üretimi ifade eder. Yeniden üretim ise; a) kapitalist üretim çevriminin genişletilmiş yeniden üretimi ve b) enerjisi tükenmiş işçilerin günlük olarak yenilenmesini yani iş gücünün yeniden üretimi, süreçlerini ifade eder. Ayrıca yeniden üretimin kapitalizm etkisi ile toplumsal eylemden yani yaşamın yeniden üretilmesinden biyolojik yeniden üretime doğru bir geçiş ve değişime vurgu yapar (Mies, 2008).

Kadınlar üzerinden kurulan, cefakâr, çile çeken kadının olumlu bir değer taşırken; bireysellik iddiasında bulunmak gibi bu durumdan çıkma çabası ise olumlu değeri yıkmaktadır (Bora A. , 2010). Wollstonecraft (2007) ise yumuşak huyluluk, sükûnet ve güçlüklere göğüs germeyi bilmek, alçakgönüllülük gibi kadına yüklenen sıfatların bağımlılığa, boyun eğmeye, korunma istediği için seven zayıflığa dönüşmesinin aslında ne kadar kötü olsa da toplumda mükemmel kadın imgesinin oluşmasını desteklediğini ve kadına atfedilen bu "zayıf" özelliklerin kadının ancak erkek ile birlikte ele alındığında ahlaklı bir varlık olarak görülmesine karşı çıkar.

Bora (2010), çalışmasında kadınlığın, bir kadının evinden önce kendine özen göstermesi kadınlığın "diğerkâmlık, beceriklilik ve çalışma" ile çerçevelendiği durumlarda kadınlık rolünün yerine getirmemesi olarak algılandığını söyler. Kadınların kadınlıklarının, bebekliklerinden itibaren kurnazlık (insan zaafı hakkında bilgi), iyi huyluluk (yumuşaklık) "görünüşte" itaatkarlık ve terbiyeli bir davranış örüntüsünde kurmaları beklenir. Bu kurgu onlara erkeklerin korumasını getirecektir (Wollstonecraft, 2007). Bur kurgunun değişmez olduğuna inanan/inandırılan kadın, erkeğin göreli üstünlüğünü kabul ederek/ettirilerek onun karşısında ötekiyi oluşturmuş ve kendi kimliğini de bunun üstüne inşa etmiştir (Bilican Gökkaya, 2015). Wollstonecraft'ın eleştirdiği (bahsettiği) bu kadınlık kurgusu, kadınlığın erkeklik üzerinden değerlendiriliyor olduğu izlenimi yaratsa da işin aslı erkeklik; kadınlık ve kadınlık özellikleri üzerinden yaratılmaktadır. Wollstonecraft böyle bir kurgunun güzellik ile birleştiğinde hayatlarının en az yirmi yılı boyunca başka hiçbir şeye ihtiyaç duymayacaklarını ifade eder. Ancak bu kurgu temelde erkeklerin kadınlar üzerinden özel alan ihtiyaçlarını en az yirmi yıl karşılayabilecekleri bir temel sağlamaktadır. Kadınlığın kurgulanmasındaki en önemli faktörlerden biri olarak ev işleri bir yandan her sınıftan kadın için ortak bir payda olurken bir yandan da kadınların ev işlerini deneyimlemekteki farklılıklarının ortaya çıktığı bir alan olarak görülebilir (Bora A. , 2010).

Kadın geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ona atfettiği duygusal, becerikli, şefkatli ve fedakâr bir çerçeveden karşılıksız bakım ve yeniden üretim emeğini sunar. Emeğin karşılıksızlığı dolayısıyla ekonomik bağımsızlığın olmaması, aile içi eşitsizlik, baskı ve şiddetin özel alanda gizli kalmasına neden olur. Özel alan kadının sorumluğu olduğu alan olduğundan yapısal ve politik temeli bulunsa da tüm sorunlar kadın sorunları olarak görülür ve çözümünden de kadınlar sorumludur. Piyasada ücretlendirilmiş olan kadının

bu bakım emeğinin karşılığı kadının geçiminin sağlanıyor oluşu ve "temiz yuva"sında yaşıyor olmasıdır. Bir diğeri ise anne ve kadın olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirmiş olmaktan duyduğu haz ve toplumun yüceltmesidir. Ancak ne temiz yuvasında geçiminin sağlanıyor oluşu ne de sorumluluklarını yerine getirmiş olmaktan duyduğu haz ve yüceltilme kadının özgürlüğünü, eşitliğini sağlamamaktadır. Aksine baskı ve ezilmişliğin sistematik devamlılığına katkı vermektedir.

2.2.6. Ataerkil Kapitalizmin Ev İçi Emek Dayanağı

Sanayi Devrimi ile birlikte ev ve iş mekamsal olarak ayrılsa da kadınların mevcut geleneksel kadınlık rollerinin devamı ile birlikte mevcut rollere yenileri eklenmiştir (Bilican Gökkaya, 2015). Çünkü bu ayrım cinsiyetten bağımsız olarak gerçekleşmemiştir; erkekler ücretli bir işte çalışırken, kadınlar ücretsiz işçi olmuşlardır (Atasü Topçuoğlu, 2012). Kapitalist toplumlarda özel alana ait işler yani ev içi emek kapitalist üretim yoluyla değil; kadınların ücretsiz emeği ile karşılanmaktadır (Öztürk M. , 2010a) ve ev içi emek ataerkil ideoloji tarafından çalışmanın tanımına dahil edilmemektedir (Atasü-Topçuoğlu, 2010). Ancak ev içi faaliyetlerin piyasada karşılığı bulunmaktadır yani aynı hizmet dışarıdan alınabilir ama duygusal emeğin piyasa karşılığı olmaması bu emeğin görünmez kalmasına sebep olur (Özkaplan, 2009). Görülmeyen bu emek hem takdir görmezken hem de kadınların gelir getirici faaliyetlere katılımını sınırlar (Toksöz, 2015). Çünkü kadınların karşılıksız emeği olan ev işini en sevdikleri kişiler için yapmakta yani "sevgi karşılığı çalışma"kta ve sevginin dışa vurumu olarak algılanmaktadır (Acar Savran, 2013). Piyasa değeri olsa da özel alanda "sevgi karşılığı"nda verilen bu emeğin piyasa karşılığı kadına verilmezken; erkek kamusal alanda emeğinin piyasa karşılığını almaktadır. Çünkü ataerkil kapitalizm kıskacında kadın "zaten" görevi olarak görülen işleri yapmaktadır. Ev içi bu emeğin ise ücret karşılığı olmamakla birlikte; mesaisi, izni ve statüsü bulunmamaktadır. Kadının ev içi emeğinin döngüselliğini Simone de Beauvoir (2010) şu sözlerle ifade etmektedir: "*Ev kadını, dolap beygiri gibi olduğu yerde döne döne yıpranmaktadır; hiçbir şey yapmamakta: yalnızca şimdiki zamanı sürdürmektedir...*".

Ev içi emeğin cinsiyete dayalı iş bölümü ile kadına yüklenmesi elbette ki yeni bir olgu değildir. Ancak zaman içindeki değişimler ile birlikte yeniden kurgulanmasına rağmen

erkeğin kamusal kadının ise özel alanda kurgulandığı konumlandırma ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümünü derinleştirmektedir. Connell, ev içi teknolojisinin kadına yönelik olmasının ev içi cinsiyete dayalı iş bölümü kurgusunun da yine kadının aleyhine desteklediğini ifade eder. Vurgulanması gereken ise; işin bölünme biçimi değil doğası ve örgütlenmesidir. O'na göre elektirik süpürgesi, çamaşır makinesi gibi aletler hem kadın hem de erkek tarafından kullanılabilse de kadına yönelik tasarlanmaktadır. Ev içi aletlerin reklamlarında ise yine mutlu ev kadınları oynamaktadır (Connell, 1998). Kadın ile erkek arasındaki eşitsizlikler derinleşirken; kadının niteliksiz ve ucuz emek gücü olarak çalışmasını desteklenirken bir yandan da ataerkil aile yapısını korumak üzere hazırlanan reklam ve kampanyalar ile de ataerkil ideolojinin sağlamlaşmasına neden olunmaktadır (Öztürk M. , 2010). Çünkü medya kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri beslerken bir yandan da doğallaştırmaktadır (Şaşman Kaylı D. , 2016b). Ataerkil kapitalizm, ev içi emek dayanağını toplumsal kurallar, medya gibi araçlarla hem derinleştirmekte hem de normalleştirmektedir. Cinsiyetler arası eşitsizlik temelinde ev ücretsiz emeği sunan kadınların kullanacağı teknolojik ev aletlerinin reklamında mutlu bir ev kadının oynamasından daha "doğal" ne olabilir! Kadının mutluluğun altında iki sebep aranabilir; hem ev içi sorumluluklarını yerine getirmenin mutluluğu hem de teknoloji ve medyanın ev için sorumluluklarını kolaylaştıracak aletleri kendisine sunması. Ancak bu mutluluğun karşısında kadının elinde kalan daha kolay ev işleri değil; ataerkil kapitalizme hizmet eden daha derin cinsiyet eşitsizlikleridir. Cinsiyet eşitsizliklerinin ev içi emek dayanağında derinleşmesine neden olan ve en önemli araçlardan biri ise aile kurmak yani evliliktir.

Kadın ister evlenmiş veya boşanmış ister eşini kaybetmiş ya da evlenmeyi tercih etmemiş olsun toplumun kadına biçtiği yazgı, evliliktir (De Beauvoir, 2010). Kadının toplumdaki statüsünü belirleyen en önemli unsurlardan biri aile içindeki yeridir ve kadının aile içindeki konumu, toplumdaki ikincil konumunu belirlemektedir (İlkkaracan, 1998). Çünkü evde kadın için sadece diğerlerini besleme görevi vardır; kendisi için bir özgürlük yoktur (Cliff, 1981). Evlilikte kadının emeğinin karşılığının olmaması ve bu emeğin sömürüsü kadınların ortak ezilmişliğinin oluşturur (Delphy, 1992). Ataerkil toplumlarda evlilik, kadını hizmet edeceği bir hayat sunarken, erkeğe bir kadının hayatını tapulu bir mülkmüşçesine sahiplenme olanağı tanır (Goldman, 2006).

Evlilik kadın ve erkek için farklı beklentiler sunar. Goldman, evi fabrikalar kadar büyük bir yer olmasa da fabrikalardan daha sağlam kapılara ve yüksek duvarları olan bir hapishaneye benzetir. Ayrıca evliliği de ataerkil bir sözleşme olarak tanımladığı kapitalizme benzetir. O'na göre kapitalizm gibi evlilik de kadını kendisine bağımlı kılan, kadının doğum hakkını çalan, eğitim ve gelişimini engelleyen, ve öz saygısını merhamet kisvesi altında eriten bir yapıdır. Ataerkil toplumlardan evi geçindiren erkeğin iktidar alanı olan evlilik, kadın için bu babanın iktidarından kocanın iktidarına geçiştir. Evlilikle birlikte kadının aile içindeki rolü değişse de kadının sorumlulukları ve ezilmişliği değişmez. Toplumun kadına biçtiği toplumsal cinsiyet rollerinin devamlılığı ve kalıcılığı sağlanarak kadın; yine değersiz ve görünmez olan ev içi emek vermekten sorumlu tutulacaktır. Bu bağlamda ev ve evlilik kadının baskılandığı ve kadın-erkek arasındaki eşitsizliğin kurgulandığı, kamusal alanın tehlikelerinden uzak kalarak evin ve ailenin kutsallığına hapsedildiği üstelik bu kutsal yerde harcanan tüm emeğin karşılığı olmayan doğuştan bir görev olarak kadına verildiği yerdir (Goldman, 2006).

Ev emeğinin emek ve üretim olarak adlandırılmayışı yani görünmez oluşu toplum bilimlerinin ve iktisat biliminin toplumsal cinsiyet körü olmasında yatar (Acar Savran, 2013). Ancak görünmez olan sadece ev içi emek değildir. Erkekler üretim ilişkileri içinde dış dünyaya açılırken kadınlar ise kutsallaştırılan bir aile kavramı içinde dünyanın pisliklerinden uzak, masum ve temiz olan "ev"e hapsedilmiştir. Böylece aile içinde yaşanan sorunlar özel alanın sorunları olarak kalmış ve aile içi eşitsizlikler, şiddet, istismar ve baskı görmezden gelinmiş (Bora A. , 2010) ve kadınların özel alanda karşılaştıkları baskı ve ezilme biçimlerini de normalleştirmiştir (Acar Savran, 2013). Bu ayrım, kamusal mesellerin kapsam ve içeriğini daraltırken aynı zamanda yaşamsal tüm meseleleri (özellikle çocuk, yaşlı bakımı) de özel alana itmiştir (Phillips, 1995). Ayrıca özel alanda yaşananları özel meseleler olarak görmek toplumsal sorumluluğu da reddetmektir ve bu durum anlamsız olmakla birlikte ezicidir de (Phillips, 1995). Ev işlerindeki karşılıksız emeğin politik bir sorun olarak ele alınmayışının sebebi; bu işlerin niteliği yani nasıl bir çalışma biçimi olduklarıyla ilintilidir çünkü ev işlerinin mesai saatleri yoktur ve günlük yaşamla iç içedir (Acar Savran, 2013). Ev içindeki toplumsal cinsiyet rolleri ile bezenmiş iş bölümü politik katılım ile doğrudan ilişkilidir; bu yüzden sadece toplumsal değil aynı zamanda politik de bir meseledir (Phillips, 1995).

Özel alana itilen sorumluluklar, kadının emek piyasasındaki ve toplum içindeki konumu da belirlemektedir (Öztürk M. , 2010a). Sanayi üretiminin yoğunlaşması ile de kadınlar ücretli işgücü içinde yer almış ve imalat sanayinde kadın emeğinin rolü de giderek artmaktadır (Öztürk M. , 2010).Ücretli çalışmak erkeğe, ücretsiz emek ise kadına atfedilse de ücretli bir kadın işçi aynı zamanda ücretsiz emek de sunar (Von Werlhof, 2008; Hız & Karataş, 2016). Kadının toplum içindeki statüsünün, rol ve sorumluluklarının belirlendiği ve kamusal alanda yer aldıkları alan da çalışma yaşamı olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Kadının çalışma yaşamına günümüzdekine yakın bir anlamda katılımı Sanayi Devrimi sonrasında gerçekleşmiştir (Çitçi, 1982). Toplumsal kimliği ile ikincil konuma itilen kadının, sanayileşme ve modernleşme ile birlikte toplumsal rol ve statüsü değişmiştir (Bilican Gökkaya, 2015). Kadınlar, daha önceleri evle sınırlı kalan görevlerini genişleterek ev dışında da çalışmaya başlamıştır (Adak, 2007). Kadın işçilerin istihdam edilmesiyle ortaya çıkan ilk görünüm ağır ve olumsuz çalışma koşulları ile erkek işçilere oranla daha düşük ücret politikasıdır (Berberoğlu, 1989). Sanayileşme ile erkekler prestiji ve geliri yüksek, beceri gerektiren işlerin çoğunluğunda söz sahibi olmuşlardır (Bhasin, 2003). Kadınlar ise toplumsal cinsiyet rolleri temelinde; daha az prestijli işlerde (Bilican Gökkaya, 2015; Gerni, 2001), kayıt dışı sektörlerde, geçici, gündelik, yarı zamanlı, sözleşmeli ve evde çalışmaya dayalı istihdam, standart dışı işlerde çalışmaya başlamıştır (Ecevit, 2003; Çitçi, 1982).

Ülkemizde kapitalistleşme süreci kadın istihdamı üzerinde etkili olmuştur (Öztürk M. , 2010a). Kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamdaki yerleri, işgücü arz ve talebini belirleyen makro-ekonomik faktörler ve sosyo-kültürel yapıların karmaşık bir bileşimidir (Toksöz, 2015). Ekonomik krizler, neo-liberal politikaların sebep olduğu istihdam daralmaları ve kadınların eğitim hayatında yaşadığı eşitsizlikler kadınların istihdamını azaltmaktadır (Özbudun, 2007; Bilican Gökkaya, 2015). Ayrıca özelleştirmeler ile birlikte esnek işgücü uygulamaları ve işten ilk çıkarılanların kadın olması, içinde bulunulan piyasa politikalarında kadını etkileyen etmenler olarak

karşımıza çıkmaktadır (Özbudun, 2007b). Ancak kriz zamanlarında ilk işten çıkarılan yine kadınlar olmaktadır (Bilican Gökkaya, 2015; Çitçi, 1982). Kadınların çalışma istatistikleri kriz zamanlarında artsa da genel çalışma koşullarını iyileştirmemektedir (Durmaz, 2016).

Bir ülkede kadınların eğitim düzeyi ve işgücüne katılımları en önemli göstergelerden biridir (Özbudun, 2007). Kadın işgücünü eğitiminin ve istihdamının desteklenmesi toplumsal refah ve kalkınmayı desteklemektedir (Durmaz, 2016; Bilican Gökkaya, 2015). Sürdürülebilir bir kalkınma içinde kadının iş yaşamına katılımı ve istihdamının artırılması için gereklidir (Karabıyık, 2012). Ülke ekonomisine ve kalkınmasına katkısının yanı sıra kadınlar için çalışmak özgüven kaynağıdır ve "kendi ayakları üzerinde durmak" demektir (Özer M. M., 2017). Ancak kadınların eğitime ve ücretli iş gücüne katılma biçimlerinde yani temelde kamusal varoluşlarında erkekler ile arasında eşitsizlik bulunmaktadır (Acar Savran, 2013). TÜİK verilerine göre; yıl bazında çalışma hayatı süresi, 2014 yılında toplam 27, 3 iken bu oran kadınlarda 16, 5, erkeklerde ise 37, 9 olmuştur. 2018 verilerine göre ise toplam 29 yıl iken; kadınlarda 19, erkeklerde ise 39, 3 yıl olarak hesaplanmıştır (Türk İstatistik Kurumu, 2023).Bu kamusal varoluşlarındaki eşitsizlikler kadının hem ataerki hem de çalışma yaşamının baskısı altında iki kere ezilmesine neden olur. Ev içi emek ve bakım emeğinin yine ücretli bir işte çalışan kadından ücretsiz beklenmesi ise bu ezilmişliği katmanlaştırmaktadır.

Kadınların ücretli bir işte çalışmaları öncelikli olarak aile içindeki sorumlulukları yerine getirmelerine bağlıdır. Bu durum ücretli bir işte çalışmalarına engel olabilirken; ev işlerine eklenerek artı bir sorumluluk olarak da ortaya çıkar (Delphy, 1992). Kadınların çalışma yaşamında daha çok yer alması ile birlikte ev ve bakım işlerinin azaldığı ve erkeklerin daha çok ev işi yaptığı ise bir yanılsamadır (Acar Savran, 2013; Öztürk M. , 2010; Öztürk M. , 2010a). Aksine kadınlar hem işte hem de evdeki bakım işleri ile birlikte daha uzun süreler çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Öztürk M. , 2010). Ev ve iş dengesini korumak için çabalayan kadınlar hem işte hem de evde çifte sömürüye maruz kalmaktadırlar (Bilican Gökkaya, 2015; Goldman, 2006). Ülkemizde istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre normal çalışma saati dışında çalışmalarına cinsiyet temelinde bakıldığında kadınların evde erkeklerden daha çok çalıştıkları görülmektedir. Buna göre; normal çalışma saati dışında evde çalışan erkeklerin oranı 0, 3 olurken kadınlarda ise bu oran 6, 5 olmaktadır (Türk İstatistik Kurumu, 2023). Görülmektedir ki; kadınların ücret

karşılığı olmayan işlerde çalışma, ücretsiz emek kullanma zamanları fazladır (Ecevit, 2003). Ev içi emeğin kullanımında toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklanan eşitsizlikler (Ecevit, 2003; Bilican Gökkaya, 2015) kadının hem evde hem de çalışma yaşamında ikincil konumunu sağlamlaştırmakta ve devam ettirmektedir.

Ülkemizde kadının çalışma yaşamında yer almasına ve istihdam biçimine, toplumsal cinsiyet rolleri etki etmekte (Öztürk M. , 2010a; Bilican Gökkaya, 2015; Çitçi, 1982), kadını çalışma hayatında yer almasını engellemektedir (Durmaz, 2016; Ecevit, 2003). Kadının çalışma yaşamına tam anlamıyla katılımı, ailedeki bakım yükünün tamamını üstlenmesinin önüne geçilmesi ile mümkündür. Ülkemizde işgücüne dâhil olmayanların yıllar ve cinsiyete göre işgücüne dâhil olmama nedenlerine bakıldığında ise ev işleri sebebi ile işgücüne dâhil olmayan erkek bulunmazken; kadınların ise 2019 Kasım verilerine göre oranı 11.741 (Bin Kişi) olduğu görülmektedir (Türk İstatistik Kurumu, 2023).

Çalışan kadınlar, erkek çalışanların karşılaştığı sorunlar ile karşılaşmakla birlikte; kadın olmalarından kaynaklanan birçok sorunla da mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar (Yılmaz, Bozkurt, & İzci, 2008). Toplumsal cinsiyet rolleri (Öztürk M. , 2010) ve medeni durumu (Karabıyık, 2012) kadının emeğinin kullanımını belirlemiştir. Birçok kadın anaokulu öğretmenliği, hemşirelik gibi ev içindeki işlerin bir uzantısı olan mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar (Bhasin, 2003). Özellikle fabrika ve atölyelerde çalışan kadınların kadına yüklenen roller çerçevesinde uysal ve eli çabuk olması beklenmektedir ve ayrıca evli olmayan kadınlar bakım yüklerinin olmaması nedeniyle tercih sebebidir (Öztürk M. , 2010). Bekar veya eşinden boşanmış kadınlar evli kadınlara göre çalışma hayatında daha çok yer almaktadır (Karabıyık, 2012). Bekar veya eşinden boşanmış kadınların çalışma hayatında daha çok yer almaları ataerkil kapitalizmin temel araçlarından biri olan evlilik ile erkekle rol paylaşımında bulunmamaları etkilidir. Kadın kendinden beklenen rollerin dışına çıkarak erkeğin gelir getirici rolünü "üstlenmek" zorunda kalmaktadırlar. Ancak kadınlar için çalışmak, rol üstlenmekten daha fazlasıdır.

Çalışmak, kadınların ev içi rutin işlerin dışına çıkarak potansiyellerini geliştirmeleri ve bunu başkaları ile paylaşabilme imkânı da tanımaktadır (Karabıyık, 2012). Kadınların çalışması, ekonomik olarak erkekten bağımsız olmaları demektir ve özgüven kaynağıdır (Özer M. M., 2017; Karabıyık, 2012) Özellikle işçi kadınlar için çalışmak; güven ve güç

kazanımının yanı sıra kadının kurtulmasında da hayati bir rol oynar (Cliff, 1981). Ayrıca kadınların çalışması ile birlikte sosyal yaşamda daha çok yer almaya başlamaları daha eşitlikçi bir aile yapısı ve sosyal yaşamı da beraberinde getirecek (Karabıyık, 2012), "toplumsal görünmezliklerini" de kıracaktır (Özer M. M., 2017) ve cinsiyete dayalı eşitsizliğin ve yoksulluğun önlenmesini sağlayacaktır (Yıldırım & Doğrul, 2008). Her şeyden önce anayasal bir hak olan çalışma hakkından mahrum olmayacaklar; kamusal alanda ve toplumsal yaşamda daha eşit var olabileceklerdir.

Eşitliğin sağlanması için kamusal ve özel yaşamda farklı deneyimleri olan kadın ve erkeklerin farklı sorunlarına eşit toplumsal sonuçlar üretmek gerekmektedir (Şaşman Kaylı D. , 2016b). Düşük ücretli ve kötü koşullu işlerde çalışmak zorunda kalan kadınlar (Ecevit, 2003; Bilican Gökkaya, 2015; Cliff, 1981; Çitçi, 1982; Tezcek & Polat, 2016; Yılmaz, Bozkurt, & İzci, 2008), erkek çalışanların alternatifi olarak uzun çalışma saatleri ile çalışma yaşamında eşitlik ilkesinden mahrum kalmaktadırlar (Yılmaz, Bozkurt, & İzci, 2008). Geri planda ikinci sınıf bir işgücü olarak kadınlar çalışma yaşamında belirli mesleklerde yoğunlaşmakta ve iş yerinde ilerleme imkânları kısıtlı hale gelmektedir (Özçatal, 2011). İşe alınmada, ücretlerde ve yükseltmelerde ayrımcılığa uğrama, hamilelik, süz izni gibi nedenlerden dolayı erkeklerin tercih edilmesi kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlardan bir diğeridir (Ecevit, 2003; Bilican Gökkaya, 2015). Yılmaz, Bozkurt ve İzci (2008)'nin araştırmasına göre; işyerinde yükselme konusunda kadın çalışanlar eğitim seviyeleri yüksek dahi olsa kadın-erkek ayrımcılığı ile karşı karşıyadırlar. Bir başka çalışmada ise; kadınlar çalışma kararını kendileri almakta, aile üyeleri ekonomik nedenler ve geçim sıkıntıları nedeniyle kadının çalışmasına engel oluşturmamakta ancak kadının çalışacağı işe ailenin erkek üyeleri karar vermektedir (Özçatal, 2011). Kadın hem özel hayatında hem de iş yaşamında ne zaman, kaç tane çocuk doğuracağına devlet, işyeri veya kocalar karar vermekte, ataerkil düzen kadının kendi bedeni üzerinde karar verme yetkisini elinde bulundurmaktadır (Başterzi, 2015).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı bir diğer sorun ise cinsel tacizdir (Ecevit, 2003) ve cinsiyet ayrımcılığının bir uzantısıdır (Gerni, 2001). Cinsel tacize daha çok kadınlar uğramaktadır (Akgeyik, 1998). Cinsel tacize uğrama korkusu ise kadınların erkek egemen çalışma ortamlarından uzak durmasına veya çalışma hayatına girmemelerine sebep olabilir (Gerni, 2001).

Çalışan kadınlar eve gelir getirici olarak görülmemekte, kadınların çalışması aile ekonomisine katkı olarak algılanmaktadır (Özçatal, 2011). Özellikle sadece erkeğin gelirinin olduğu tek kazananlı ailelerde, ekonomik kriz, iş kazası, ölüm gibi nedenlerden dolayı erkeğin işini kaybetmesi ile aileler yoksulluğa düşmektedirler. Kadının da çalıştığı çift kazananlı ailelerde ise yoksulluk riski azalırken, kadınların yaratıcılık ve yeteneklerini geliştirmelerine imkân sağlanırken hane içi söz sahibi olma imkânı da artacaktır (Karabıyık, 2012). Ancak hane içindeki ekonomik sıkıntılar ile birlikte kadının çalışması zorunluluğu, kadının çalışmak için erkekten izin alması gerekliliğini kısmen ortadan kaldırmaktadır (Özer M. M., 2017). Erkek gelir getirici olma görevini yapamadığı elzem durumlarda ancak kadının iş yerinde ya da evden çalışmasına izin verir zira kadının çalışması erkeğin hane içindeki otoritesini sarstığı ve kadın üzerindeki egemenliğini tehdit ettiği için normal zamanlarda gerekli görülmez (Toksöz, 2015).

Mevcut piyasa koşulları, toplumsal roller, beklentiler, ihtiyaçlar düzleminde ortaya çıkan kadın istihdam tablosunda; üretim piyasası ve aile ihtiyaçları yani hem kapitalizm hem de ataerki kadının çalışma yaşamında iki önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem ataerkinin hem de kapitalizmin ihtiyaçlarına cevap verme noktasında üretim ilişkileri içinde yer alan kadının karşılaştığı bir diğer sorun ise iş aile çatışmasıdır.

Roller arası çatışmanın özel bir türü olarak İş-aile yaşam çatışması çalışma yaşamında yer almanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluktur (Efeoğlu & Özgen, 2006). İş yaşamındaki güvensiz çalışma koşulları, istikrarsız istihdam, öngörülemeyen çalışma takvimi, işverenin baskısı, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmayı zorlaştırmakta aile yaşamının taleplerini (çocuklar, alışveriş, günlük işler vb.) yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır (Özmete & Eker, 2012). Özellikle evli ve çocuklu kadınların çalışma yaşamında daha çok yer almaya başlaması ile birlikte çocuk bakım sorunu ve aile ve iş arasındaki rol çatışmaları ortaya çıkmıştır (Çitçi, 1982; Adak, 2007). Kadınların ücretli bir işte çalışarak edindiği kamusal alandaki sorumluluk ve rolleri kadının rol alanını genişletse de aynı zamanda geleneksel aile içi rollerin devamı ile birlikte bu roller çatışarak kadının iş ve aile yaşamında karşılıklı çatışmaya neden olabilmektedir (Bilican Gökkaya, 2015; Adak, 2007). Çalışan kadının işyerinde özverili, evinde ise iyi bir eş ve anne olması beklenir ancak bu rolleri yerine getiremediğinde ise ev ve iş arasında sıkışmaktadır (Adak, 2007). İş- aile dengesinin bozulması hem aile içinde hem de toplumsal alanda sorunlara neden

olabilmektedir (Bilican Gökkaya, 2015). Bu sorunların kalıcı ve etkili olarak çözümünde ise hem toplumsal alanda hem de aile ve ailedeki rollerin değişmesi gerekmektedir.

Ailenin ebedi ve değişmeyen bir kurum olduğu düşüncesi ailenin toplumun sınıflı yapısından soyutlamasına neden olmaktadır (Cliff, 1981). Çünkü aile toplumsal değişimin odağında yer almakla birlikte toplumsal yapı ve değişime etki eden bir kurumdur (Karataş K. , 2001). Yani aile yapısı, ailenin mensup olduğu sınıfın özellikleri, ekonomik yapısı, çevresel şartlar vb. birçok etken hem aileler arasındaki yaşamsal deneyimlere etki edecektir hem de kadının aile içindeki konumu emeği ve dolayısıyla yaşadığı ya da yaşayacağı iş-aile çatışması üzerinde etkili olacaktır. Yani eğitimli, orta sınıf bir kadın ile işçi kadının iş-aile çatışması birbirinden farklı olacaktır. Çünkü tüm bu etmenler, kadının aile ve işteki rollerine, ailenin kadından beklentilerine, kadından beklenen rollerin yerine getirilebilmesi için ücretli emek alımına kadar birçok noktada etkili olacaktır.

Aile ve iş arasında çifte sömürüye maruz kalan kadınların içinde bulundukları sorundan çıkmalarının önü toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında köklü bir zihniyet dönüşümü ve geleneksel kadın rollerinin paylaşılması yani kadının gündelik yükünün azaltılması ile açılabilir (Bilican Gökkaya, 2015). Kadının çalışma yaşamında geleneksel rollerinin uzantısı olan çalışma alanları ve meslekler yerine gerçek bir rol değişimi ile üretime katılmasının yolu kadının rol çatışmalarının azaltılması ve başta çocuk bakımı ile ilgili kurum desteği olmak üzere ev içi emek ve sorumluluklarının azaltılmasına yardımcı kurumların geliştirilmesidir (Çitçi, 1982; Adak, 2007).

2.4. FABRİKA ÇALIŞMA DÜZENİ VE KADIN İŞÇİLER

Çalışan kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara ek olarak fabrikada çalışan kadınlar fabrika ortamını ve çalışma düzeninin farklı olmasından dolayı ortaya çıkan sorunlar ile de baş etmek zorunda kalmaktadır. Fabrikasyon üretimi ile birlikte daha önceki tanımından farklı bir anlam taşıyan işçi tanımlaması ortaya çıkmıştır. Fabrikalar; işçi emeği ile sermaye sahipleri arasında iş-işveren ilişkisi temelinde emeğinin karşılığında çalışan bir işçi sınıfı meydana getirmiştir. Kapitalist üretimde fabrikaların

piyasa karşısındaki eğilimleri işçilere has çalışma ortamının yanı sıra yine işçi sınıfına has sorunları da ortaya çıkaran bir noktada durmuştur.

Sanayi kapitalizminin yarattığı yeni statülerin başlıca ögesi işçilerdir (Talas, 1992). İşçi sınıfı; emek gücünü başkalarına satan, başkalarınca belirlenen koşullarda emeğini harcamak zorunda kalan sınıftır (Dursun Ç. , 1998). İşçi sınıfı aynı zamanda üretim mallarına sahip olmayan, gelir kaynakları emek gücü olan insanların sınıfıdır (Talas, 1992). Marks, sınıflar arası bu ilişkinin sömürüye dayalı olduğuna vurgu yapmıştır. Bu sömürünün iki ana kutbu ise kapitalistler ve işçi sınıfıdır. Kapitalist sınıfla işçi sınıfı arasındaki eşitsizliğin işçi sınıfının yoksullaşması, kapitalistin zenginleşmesi ile açıklar (Marx, 1986). Lafargue (2016) ise bunu Tembellik Hakkı kitabında şöyle ifade etmiştir: *"işçi sınıfı kendi kemerini sıkarak, aşırı tüketime mahkûm edilmiş burjuvazinin midesini ölçüsüzce genişletti*. Sanayi toplumunun başlangıç dönemlerindeki işyerindeki patron, ustabaşı ve işçilerden oluşan düzen günümüzde farklı uzmanlaşmalar ile birlikte çok daha karmaşık bir hal almış ve tahakkümü farklı boyutlara taşımıştır (Başterzi, 2015).

Özellikle 1980'lerde dünya genelindeki "neo-liberal" politikalar ile birlikte süregelen değişimi; kitlesel işsizlik, özelleştirme, temel insani ihtiyaçların meta haline gelmesi gerilemiş sosyal haklar ve işçi sınıfının özgürlüklerinin kısıtlanmasına sebep olmuştur (Öztürk M. , 2010). Günümüzde özellikle fabrikalarda olduğu gibi özellikle gruplar halinde çalışan işçiler, şefler ya da şef benzeri grup liderleri tarafından denetlenir. Performansa dayalı çalışma veya prim usulü ücret şeflerin bu gruplar üzerindeki baskısını artırmış dolayısı ile üzerinde ayrıca baskı oluştururlar (Özer M. M., 2017)

Sanayi öncesi toplumlarda tarım işçileri, toprak sahibinin ya da yönetimin baskısına maruz kalıyorlardı. Sanayi Devrimi ile birlikte işçi sınıfının yani köleler, kadınlar ve çocukların emeği sömürülüyordu ve yine sermaye sahibinin baskısı bulunmaktaydı. Günümüzde ise kapitalist ekonomik düzen ve işven baskısı ortaya çıkmıştır. Kölelik kalksa da kapitalizm, piyasa ve işverenlerin baskısına maruz kalan modern sömürü sınıfı oluşturdu. Teknolojik gelişmeler ve makineleşme ile emek gücünün yerini vasıflı işçilerin alması; işsiz kalma korkusuna ve emeğin değersizleştirilmesine neden oldu. Zaman, işin mekânı, işçi sınıfının özellikleri değişse de değişmeyen tek şey işçilere uygulanan tahakküm oldu. Elbette ki bu baskı ve tahakküm kadınları da etkilemiş; toplumsal eşitsizliklerin yanına fabrikalarda maruz kaldıkları farklı bir eşitsizlik eklenmiştir.

Fabrikadaki çalışma ortamının farklı yapısı işçi kadınların sorunlarının farklı çalışma koşullarına sahip kadınların yaşadığı sorunlardan ayrıştırmıştır. Nitekim Cliff, kadın hareketinin de farklı sınıflara mensup kadınlar için farklı anlam taşıdığı için homojen olmadığını ifade eder. Orta sınıf kadınlar (Cliff'in bahsettiği orta sınıf kadınlar; kendi emeklerinin ve büyük olasılıkla işçi emeklerinin denetiminin sağlayan, küçük işveren, menejer, doktor vb. insanlardan oluşmaktaydı. Bu sınıf için yeni orta sınıf tanımını kullanmıştır) ile işçi kadınlar için kadın-erkek eşitliği farklı anlam ifade etmektedir. İşçi kadınlar için çalışmak genellikle para kazanmak içindir çünkü işleri onlara zaten daha fazlasını vermez ve ev içinde ya da dışında işin rutinliği aynıdır. Fabrikalar; ücreti, iktidar ve barındırdığı eşitsizlikler ile kendi toplumsal cinsiyet rejimi olan bir mekandır (Connell, 1998). Kadın işçi sınıfının farklı toplumsal cinsiyet eşitsizliği deneyimleri ve ihtiyaçları, bu ihtiyaçların giderilmesine karşılık gelecek bir alan ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Çalışma yaşamında özellikle fabrikalardaki cinsiyete dayalı iş bölümü tek başına bir yapı değildir; toplumsal cinsiyete dayalı bir üretim, tüketim ve dağıtma tasarımının yani daha geniş bir toplumsal örüntünün bir parçasıdır (Connell, 1998). Kadınlar, küresel kapitalist sermayenin yoğun bir şekilde işlediği modern kentlerde ayrımcılığın ve fırsat eşitsizliklerinin modern versiyonlarıyla yüzleşmek zorunda kalmışlardır (Açıkgöz, 2010). Öztürk (2010) kapitalist politikalar ile çerçevelenen sanayileşme sürecinde yer alan işçi kadınlar açısından olumsuz sonuçları şu şekilde sıralamaktadır:

- Kötü çalışma koşulları (düşük ücretli ve düşük nitelikli işler) ile birlikte olası bir işten çıkarma sürecinde önceliğin kadınlar olması ve bu durumun cinsiyet ayrımcılığını sağlamlaştırması.
- Kadınların düşük ücret ile çalıştırılmaları uluslararası sermaye için cazip olması ancak emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kuvvetlendirmesi.
- Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında uysal, sabırlı ve itaatkar olarak görülmeleri ve çoğunlukla 'kadın işi' olarak görülen işlerde çalıştırılmaları.

Sosyal ve aile yaşamındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir iz düşümü olarak fabrikalarda kadınların maruz kaldığı eşitsizliğin giderilmesi aile, sosyal yaşam ve sanayi alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaların hayata geçmesini

ve bu alana yönelik politikalar üretilmesini gerekli kılmaktadır. Connell, aile ve endüstri politikaları temelinde işçi kadınlar için eşitliği sağlamanın yollarını şöyle ifade etmiştir:

a) Üretimin toplumsal cinsiyete göre yapılanması ve iş bölümü: İş yerinde erkek ve kadınlara eşit ücret uygulaması, kadınların yüksek ücretli ve daha kolay işlerden dışlanmasının önüne geçilmesi. Aile içinde ise kadınların ekonomik bağımsızlık kazanması ve gelirlerini serbestçe harcayabilmesi, ev işlerinin daha eşit paylaşılması.
b) İktidar yapısı konusunda: İş yerinde kadın işçilerin sendikal temsili ve keyfi otoriteye karşı koruma. Aile içinde ise kişisel bağımsızlık kazanmaları, kocalarının aşağılama ve şiddet davranışlarından korunma, çocuklarla ilgili kararların denetimi.
c) Kateksis ve cinsellik konusunda: iş yerinde cinsel tacize karşı korunma. Ailede ise kadının kendi cinselliğinin denetlemesi ve doğum kontrolü ve kürtaj hakkı.

Çalışma yaşamında yer alan kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı sorunlarının önlenmesi ve kalıcı olarak çözümünde mikro, mezzo ve makro uygulamalara birlikte ihtiyaç vardır. Özel alana atfedilen ancak özel-kamusal alan ikiliğinin sert ayrımına karşı çıkabilmek ve politikaların izdüşümünün de ortaya çıkan özel alan sorunları çözebilmek için etkili ve kalıcı bir yol gerekmektedir. Kadın ve erkeğin üstlendiği rollerin farklılığını göz önünde bulundurarak cinsiyetler arası eşitliğin ve politik gücün sağlanabilmesi için politik temelde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, aile, sosyal yaşam ve iş yaşamında eşitliğin sağlanabilmesi için feminist sosyal hizmet uygulamaları ve fabrikaların kendine has yapısı içinde bu sorunların çözülmesinde anahtar bir rol oynayacak olan bir uygulama alanı olarak karşımıza endüstriyel sosyal hizmet çıkmaktadır. Tüm bu alan ve uygulamanın temelinde ise sosyalist feminizmin koyulması kadınların hem işçi hem kadın olarak, kapitalizm ve ataerki tarafından nasıl ikincilleştirildiğini anlamak için önemlidir.

2.3. KADIN EMEĞİNİ KAPİTALİZM VE ATAERKİ ÜZERİNDEN OKUMAK: SOSYALİST FEMİNİZM

İşçi olarak sınıfsal bir ezilmeyi üretim ilişkileri temelinde deneyimleyen bir kadın aynı zamanda kadın olarak da toplumsal cinsiyet rolleri ile ezilmektedir. Tüm işçilerin sadece işçi olduğu için ezildiği ya da tüm kadınların ezilmişliklerinin aynı olduğu noktası bu iki sınıfın ortasındaki kadın işçinin ezilmişliğinin öznelliğine bakmayı engeller. İşçi kadınların deneyimlerinin analiz edilmesi hem kapitalizmin hem de ataerkinin birbiri ile eklemlenen yapısını analiz ederek mümkündür. Bu zor analiz için sosyalist feminizm daha ayrıntılı bir bakış ve analiz sunar.

Delphy (1992), metaların büyük bölümünün sınai tarzda üretildiğini bunun kapitalist sömürüye yol açarken; ev içi hizmet, çocuk bakımının aile üretim tarzıyla yapıldığını bunun da ataerkil sömürüye yol açtığını vurgular (Delphy, 1992). Kadın işçinin bu iki üretimde de yer alması onların hem kapitalist hem de ataerkil sömürüye maruz kalmasına yol açmaktadır. Kapitalizm ve ataerkinin birbirine eklemlenmesi ise kadının ezilmişliğini hem karmaşıklaştırmakta hem de derinleştirmektedir.

Kadınlara yönelik baskının yapısı değiştirilecekse, ataerki ve kapitalizmin mevcut ilişkisinin anlaşılması gerekir. Bu anlamda sosyalist feminizm, tekil Marksist analizin ve izole edilmiş radikal feminist teorinin ötesine geçer (Eisenstein, 1979). Ataerkinin yerleşikliği daha öncelere dayansa da kapitalizm, ataerki üzerinde yükselir, ataerkil ilişkilerle köklü ve karmaşık bağlar kurarak derinleştirir (Yaman Öztürk, 2012). Sosyalist feminizm, cinsiyetler arası eşitsizliklerin doğal olduğu düşüncesini tarihsel olarak ele almakta ve eşitsizliklerin kaynağı olarak "ataerkil kapitalist" sistemi eleştirmektedir (Özdemir, 2017; Hochschild & Machung, 2003). Sosyalist feminizm, kadının ezilmesinin erkekten farklı niteliğini kadının çalışmadaki statüsü, aile kurumu ile kapitalizm arasındaki ilişkilerin analizi, ev işi ve yabancılaşmanın kadınlarla ilişkisi toplamında değerlendirir (Çakır, 2008).

Hartman, erkeği üste kadını alta koyan hiyerarşik toplumsal yapının temelinde cinsiyete dayalı iş bölümünün olduğunu ifade etmektedir. O'na göre devletin gelişmesiyle birlikte ayrılan özel ve kamusal alan ve ekonomik sistemin geliştirdiği geniş çaplı üretim şekilleri,

kadın emeğinin kontrol edilebilir olmasının iki temel nedenidir (Hartmann, 1976). Kapitalizmle birlikte kamusal/ özel alanının iyice ayrışması ile ev işi emeğin karşılıksızlığı ve değersizliği düşüncesi ve daha az masraflı olduğu için kadınların ev işini ücretsiz yapması istendi. Kadınların çalışması istendiğinde ise, bu talebin arkasında, ücretleri düşürmek için, kadınların yedek işgücü olarak kullanılması niyeti saklıydı (Çakır, 2008). Kapitalizmin ekonomik biçimi, ataerkinin ideolojik biçimini değerlendirirken Hartmann, kadınların yedek işgücü olarak; düşük ücretli işlerde çalışmalarının (zorunda bırakılarak) hem emek sömürüsüne hem de tek başına geçinemeyeceği için evliliğe, erkeğe muhtaç ettiğini ifade eder. Bu durumda ise kadın hem kapitalizm için çalışırken evlenip erkek için çalışmaya devam eder. Böylece aile ataerkil davranışların öğretildiği ve kadınların ikincil konumlarının güçlendirildiği bir yer olarak ifade eder (Hartmann, 1979). Böylelikle kadın kapitalist piyasa için düşük ücretle çalışan, evde erkek işçinin ihtiyaçlarını gideren, çocuk doğurarak erkeğin ev içi egemenliğini sağlamlaştırırken kapitalist piyasa için işçi yetiştiren hem ataerki hem de kapitalist sistem tarafından sömürülen bir emek toplamı haline gelmiştir. İşte burada sosyalist feminizmin temeli kadının ezilmişliğinin sebebi ne yalnızca kapitalist piyasa ne de sadece toplumsal cinsiyet eşitsizlikleridir. Kadının ezilmişliği ikisinin birleşimi ile açıklanabilir.

Sosyalist feminizmin kuramsal ve politik yaklaşımının temelinde kadın emeği vardır (Bora A. , 2021). Sosyalist feminizm, ataerki ve kapitalizmi kadın emeğini bu iki yapının iç içe geçmişliği üzerinden değerlendirmeyi sağlamaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2009). Kapitalist toplumda kadın emeği, bedeni; erkekler ve sermaye tarafından sömürülürken bir yandan da denetlenmekte, ataerki ve kapitalizmin toplumsal ilişkilerin temel alan ve birbirinden beslenen ilişkiler yumağı devamlılığını sağlamaktadır (Yaman Öztürk, 2012). Sosyalist feminizme göre; toplumsal cinsiyetçi iş bölümü, kadınlar tarafından gerçekleştirilen ya da onlarla ortaklaşa girilen ücretli ve ücretsiz işlerdeki kadın eylemlerinin değerini sistematik olarak düşürürler. Bunun temelini ise ücretsiz bakım emeği, evlilik yoluyla kadınların boyunduruk altına alınması, işgücü piyasasının toplumsal cinsiyetçi yapısı, erkek egemenliğinin; politik sistemde, sosyal yardım hükümlerinde, endüstriyel politika ve kalkınma programlarında devamlılığıyla sağlanır (Fraser, 2017). Dolayısıyla sosyalist feminizmde bir yandan kadının toplumsal rolü irdelenirken, diğer yandan ortaya konan eşitlikçi söylem, toplumsal cinsiyet kavramını

güç ilişkileri bağlamında pekiştiren kapitalist sistem eleştirisinin yanı sıra, sosyal devlet vurgusunu da içinde barındırmaktadır (Keskin & Ulusan, 2016).

İşçi kadınların özel ve kamusal alan deneyimlerini anlamak için de hem kapitalist sistem içindeki işçi sınıfı olma özelliklerinin hem de ataerkil toplum içinde kadın olma özelliklerinin birlikte incelenmesi gerekmektedir. Çünkü bu deneyimler kapitalist ataerki tarafından şekillenmektedir. Kadın emeğinin iş piyasasındaki ve özel alandaki konumunun anlaşılması da ancak sosyalist feminizm eleştirisi ile mümkündür.

2.4. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME (TCDB)

Ulusal bütçeler, kadın ve erkeklerin farklı, sosyal olarak belirlenmiş rollerini, sorumluluklarını ve yeteneklerini göz ardı ederek formüle edilirken genellikle, kadınları toplumlarındaki erkeklere göre eşit olmayan bir konumda, daha az ekonomik, sosyal ve politik güce sahip olacak şekilde yapılandırır (Sharp, 2003; Klatzer, 2012; Meriç M. , 2007). Kadın ve erkeklerin, ekonomik ve sosyal durumları, siyasal ve kültürel yaşama katılımları, ücretsiz ve ücretli işgücüne katılımları bağlamında ve refaha katkıları bağlamında farklı rol ve sorumlulukları vardır. Bu farklı rol ve sorumlulukları dikkate almayan politika ve bütçeler kadın ve erkek üzerinde farklı etkiler yaratarak mevcut farklılıkları artıracaktır (Meriç M. , 2007; Klatzer, 2012).

Kamu hizmetleri, vatandaşların tamamının refahını sağlamaya yönelik politikalar çerçevesinde üretilen hizmetleridir. Bu politikalar merkezi ve yerel yönetimlerin bütçe süreçlerini ile hizmete dönüşür ve vatandaşa sunulur. Ancak toplumdaki eşitsizlikler alınan eşit hizmet ile giderilemeyebilir. Toplum içindeki farklı rol ve sorumlulukları bulunan bireylerin farklı ihtiyaçlarına yönelik hizmet sunularak fırsat eşitliğinin sağlanması mevcut hizmetlerin etkinliğinin farklı yaşam koşullarına sahip vatandaşların tamamına yönelik olmasını sağlar. TCDB de bu noktada; sadece kadınlar için değil hem kadın hem erkekler için politikalar üretilerek eşitliğin sağlanmasına yönelik amaçları bulunan değişim aracıdır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin çıkış noktası da kamu hizmetleri, kamu harcamaları ve kamu gelirleri gibi alanlarda geliştirilen devlet bütçesi veya yerel yönetim

bütçelerinin erkekler lehine eşitsizliklere neden olduğu savıdır (Şahin M. , 2011; Erkan, Şentürk, Akbaş, & Paksoy, 2012). TCDB, kadınlar için ayrı olarak geliştirilmiş bir yaklaşım değildir. Cinsiyet vurgusu ve yanlış temsil etme eğilimlerinin üstesinden gelmek için de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe veya cinsiyet bütçeleri olarak adlandırılmaktadır (Sharp & Broomhill, 2002). Dolayısıyla toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB), bütçe sisteminin toplumsal cinsiyet perspektifinden yararlanılarak toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesini sağlamayı hedeflemektedir ve bunu yaparken alternatif bir bütçe oluşturmak yerine mevcut bütçe üzerinden değişimi savunur (Şahin M. , 2011; Çelik & Atabey, 2013; Sodani & Sharma, 2008; Klatzer, 2012; Meriç M. , 2007). Cinsiyete duyarlı bir bütçe ise kamu harcamalarının daha etkili tasarlanmasını sağlamak ve bütçe tedbirlerinin toplumsal cinsiyete özgü istenmeyen sonuçlarını dengelemeyi amaçlamaktadır (Sodani & Sharma, 2008; Klatzer, 2012). TCDB'de kadın, erkek, kız ve erkek çocuklarının gereksinim ve haklarının dikkate alınarak bütçenin kişiler üzerindeki etkisinin de dikkate alınması gerekmektedir (Klatzer, 2012; Meriç M. , 2007). Kadınların ve erkeklerin gereksinimlerinin ve haklarının daha derinlemesine bir bakışla yaş, sınıf, etnik kimlik, mekan vb. açılardan da değerlendirilmesi ve politika sürecinde göz önünde bulundurulması da dikkat edilmesi gereken bir diğer noktadır (Klatzer, 2012). Yani TCDB, politikalar ile kaynakların kullanımının arasındaki açığın kapatılarak, politika üretme yoluyla kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin azaltılmasını sağlamaktır (Kalaycı & Kartalcı, 2011). Hükümet bütçelerinin cinsiyet eşitliğine katkılarını dolayı incelemek için önemli bir strateji olarak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe değerlendirmelerinin birbiri ile ilişkili üç amacı bulunmaktadır (Sharp, 2003): birincisi, bütçelerde ve politikalarda cinsiyet meselelerinin farkındalığını arttırmak, ikincisi, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütlerinin hesap verebilirliğini arttırmak, bir diğeri ise değerlendirmeler ışığında ve hesap verebilirliği etkilemiş olarak bütçeleri ve politikaları değiştirmektir.

TCDB ayrıca kamu harcamalarının ulaşmadığı vatandaşlara sunulan hizmet ile kamu hizmetlerinin etkililiğinin azalmasının da önüne geçebilir. Cinsiyet körü bütçeleme ile kadının özel alana hapsolmasının önüne geçebilir. Kreş, rehabilitasyon, bakım evi hizmetlerinin artması ile bakım yükünden kurtulan kadın; eğitim, iş ve sosyal yaşama yani kamusal alana adım atabilir. Kamusal alanda var olan kadın daha üretken bir kimlik ile kendisi, ailesi ve devlet ekonomisi için daha verimli olabilir. Kadının ekonomik

özgürlüğünün olması ve devamlılığının sağlanması da kadın yoksulluğunun ve yoksulluğun kadınlaşmasının önüne geçebilir.

TCDB, ev içi emek, ücretsiz bakım emeği gibi ülke ekonomisine büyük katkı sağlasa da kadınlar tarafından ücretsiz verilen bu emeğin görünürlüğünü artırmak amacıyla harcama alanlarının düzenlenmesi üzerinde durur (Sodani & Sharma, 2008; Erkan, Şentürk, Akbaş, & Paksoy, 2012). Çünkü mevcut bütçe, kadınların ev içi emek ve yeniden üretim gibi ekonomiye ücretsiz sağladıkları katkı görmezden gelinmektedir ve geçimlik üretim, kayıt dışı çalışma, ev içi işler ve yeniden üretim gibi kadın odaklı işler büyük ölçüde resmi sektör kuruluşlarında yer almadığı için kadınların erkeklerden daha fazla çalışmaları ulusal ekonomik istatistiklerle dikkate alınmamaktadır (Sharp, 2003). Bu yüzden TCDB'nin etkinliği sadece bütçe ve uygulamaları ile değil aynı zamanda kaynakların kadınlara tahsis şekline ve kadının toplumdaki ekonomik düzeyinin tespitine yönelik analizleri de içermelidir (Tüğen & Özen, 2008; Doğan A. , 2013). Bu analizler için de toplumsal cinsiyete duyarlı veriye ihtiyaç vardır. Toplumsal cinsiyete duyarlı veri geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile kadın ve erkeklerin toplum içindeki statüsünün ve kadına yönelik dezavantajların farkında olarak veri toplanması, analizi, izlem ve değerlendirmesini içerir (Şener & Demirdirek, Toplumsal cinsiyete duyarlı veri çalışması, 2014). Bu veriler ışığında, toplumsal rol dağılımının değerlendirilmesi sonucunda üretilen politika araçları, uygulanmalar sonucunda kadının ve erkeğin nasıl etkileyeceği ile ne kadar yarar göreceği önceden değerlendirilebilecektir (Erkan, Şentürk, Akbaş, & Paksoy, 2012). Yeterli veri desteği olmadan ve açıkça ölçülemeyen toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşın üretilen politikalar etkili olamayacaktır (Doğan A. , 2013).

Bütçelerin erkeklerin lehine olan sonuçları iki ayrı kanaldan üretilebilir: 1. Daha çok örtük ve dolaylı olarak bütçe aracılığıyla mevzuatın uygulanması. Kamu hizmetlerinden yararlanma kriterlerini kadınlar için karşılanması daha güç kriterler olması ve harcama alanında özellikle kamu istihdamında kadınlara yönelik eşitsiz uygulamalar, 2. Hizmet programlarındaki amaç-hedef, kaynak-harcama önceliğinin kadınların aleyhine tasarlanmış olması (Şahin M. , 2011). TCDB, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasını sağlarken (Sodani & Sharma, 2008), politikaların ve kurumların cinsiyet eşitliğine daha duyarlı ve kapsayıcı olmasını destekler (Klatzer, 2012). Kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığın önlenmesinin yanı sıra kadının toplumdaki konumunun yükseltilmesi için de önemli bir mali güç teşkil eder (Tüğen & Özen, 2008).

TCDB avantaj ve yararları şunlardır:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması (Klatzer, 2012; Sodani & Sharma, 2008; Sharp & Broomhill, 2002)
- Kadın haklarının kazanılması hedefine doğru yol alınması (Klatzer, 2012)
- Yoksulluğun ve kadınlar üzerindeki etkisinin daha etkili biçimde azaltılması (Klatzer, 2012)
- Hesap verilebilirliğin ve şeffaflığın arttırılması (Klatzer, 2012; Sharp & Broomhill, 2002)
- Ekonomik üretkenliğin arttırılması (Klatzer, 2012)
- Politika hedeflerinin tutturulmasının takibi (Klatzer, 2012; Sharp & Broomhill, 2002)
- Toplumsal cinsiyete duyarlı katılımcı yaklaşımların geliştirilmesi (Klatzer, 2012)
- İyi ve demokratik yönetişimin sağlanması (Klatzer, 2012)

TCDB, ortak deneyimler yaşayan kadınların farklı özellikleri ve aidiyetleri ile farklı ihtiyaçlarının kamu hizmetlerince karşılanması işçi kadınlar özelinde de bazı risklerin önüne geçmesi bakımından da önemlidir. TCDB ile işçi kadınlara sağlayabileceği olası yararlar aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Kamu sosyal hizmet kuruluşlarının artırılması ile kadının iş yaşamında kalmasının, kamusal alandan itilmesinin önüne geçilebilir. İşçi kadınların ev ve bakım emeği vermesi nedeni ile yaşamaları olası iş-aile çatışmasının önüne geçilebilir.
- Fabrikaların şehirlerdeki yerleşim bölgelerinin dışına konumlandırılması sebebi ile ulaşım, güvenlik hizmetleri artırılarak fabrikaların ya da küçük atölyelerin ulaşım hizmeti vermemesi durumunda kadınların sorun yaşamalarının önüne geçilebilir.
- Düşük ücretle çalışan kadın işçilerin ve ailelerinin ekonomik yetersizlikler yaşamasının, kadının yoksullaşmasının ya da yoksulluğun kadınlaşması ile kadınların ihtiyaçlarının ikincilleştirilmesine engel olunabilir.
- Pandemi, doğal afet, ekonomik kriz gibi beklenmedik durumlarda ilk işten çıkarılan olmalarının önüne geçilerek işe devamlılıkları sağlanabilir.

- Tüm bu önlemler; geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin üretilmesinin ve devamlılığının önüne geçerek kadınların hem özel hem de kamusal alanda daha eşitlikçi bir yapılanma sağlayabilir.

Politikaların ve politika araçlarının kadınların farklı ihtiyaçlarına yönelik hizmet üretebilmeleri için politika üreticilerinin kadın deneyimlerini bilmelerine ve kadınlara yönelik bir uygulama alanına ihtiyaçları vardır. Feminist sosyal hizmet araştırmaları, kadınların farklı deneyimlerini ortaya koyarken feminist sosyal hizmet uygulamaları da kadınların bu ihtiyaçlarının ve yapısal eşitsizliklerin giderilmesi noktasında önem arz etmektedir.

2.5. FEMİNİST SOSYAL HİZMET

Feminizm, cinsler arasındaki iktidar ilişkilerini değiştirmeyi hedefleyen, kadın ve erkeğin eşitliğine dayanan bir akımdır (Arat, 2010). Çağdaş feminizm, kadınların pasiflik ve feragat etme kültürüne nasıl hapsedildiklerine vurgu yapar. Bu durum ise doğrudan kadınların ne istediklerini ve erkeğe sessizce verilen ayrıcalıklarla mücadele etmeyi öğrenmek zorunda kalmaları ile sonuçlanır (Phillips, 1995) Feminizmin odağı; geleneksel siyasal ideoloji tarafından yaratılan, pekiştirilen ve yeniden üretilen toplumsal farklılığın anlamı, nedenleri ve sonuçlarıdır (Arat, 2010). Çünkü feminizm, kadın için toplumsal yaşamdaki dezavantajlı koşulları belirleyerek, bu koşullarla mücadele etme gücünü içinde barındırır (Şaşman Kaylı D. , 2016b).

Sosyal hizmet ise sosyal refah alanı içinde yaşam ve insan sorunlarının farklılaşması ile ortaya çıkan ve faaliyetlerini ihtiyaçtan ziyade insan hakkı olduğu için gerçekleştiren bir disiplindir (Şahin, 2002). Hak ve özgürlüklerin toplumun her kesimi için ulaşılabilir olmasını sağlar (Karataş K. , 2002). Sosyal hizmet, sosyal adalet sağlamak, bireylerin değişim ve gelişimine destek olma ve insanları geleceğine ilişkin kararların alındığı süreçlere dahil etme taahhüdü ile feminizm ile aynı paydada buluşur (Dominelli, 2002).

Feminist sosyal hizmet, kadınların deneyimlerinin analizini temel alarak kadının toplumdaki konumu ile bireysel çıkmazları arasındaki bağlantılara odaklanarak, kadının özel ihtiyaçlarına cevap veren, sosyal hizmet uzmanı ile müracaatçının eşitlikçi bir etkileşimde yapısal eşitsizlikleri yönelik bir sosyal hizmet uygulamasıdır (Dominelli,

2002). Feminist sosyal hizmet uygulaması, kadınların yaşadıkları sorunları etkileyen yapısal nedenlere odaklanır ve kadınların bu sorunlara meydan okumasını sağlamayı hedefler (Buz, 2009). Feminist sosyal hizmet müracaatçıların kadın olarak kendilerine sunulan deneyimleri ve bu deneyimlerden neler kazandığını anlamasına yardımcı olmaktadır (Grant & Holak, 2017). Kadın müracaatçıların değerlendirilmesinde sosyal hizmet uzmanı, tek ebeveynli ailelerdeki artış, hanedeki çocuk sayısındaki azalma, boşanmada artış, çalışan anne sayısındaki artış gibi kadınları etkileyen yaşam kalıpları ve kadınları etkileyen politikalar ve bu politikalardan nasıl etkilendiklerini de dikkate almalıdır (Çamur-Duyan, Acar, Baykara-Acar, & Karataş, 2007) (Payne, 1991). Kadınların özel ihtiyaçlarını bütünsel bir şekilde karşılamak ve kadınların hayatındaki çeşitli baskı biçimleri feminist sosyal hizmetin ayrılmaz bir parçasıdır (Dominelli, 2002). Feminist sosyal hizmet kadın sorunlarına yönelik bir müdahale planı oluştururken kadını politik bir birey olarak tanımlar ve çoklu düzeyde müdahaleler sunar (Acar, 2001). Bu müdahaleler ile toplumdaki cinsiyetçiliğin yarattığı baskının etkilerini araştırmayı ve ortadan kaldırmayı, müracaatçılarının yaşamları ve kişisel gelişimleri ve büyüme kapasiteleri üzerinde daha fazla özgürlük ve öz kontrol sağlamayı, uzun vadede ise cinsiyetçiliğe bağlı baskıyı ortadan kaldırmayı hedefler (Dominelli, 2002; Payne, 1991).

Russell (1989), feminist sosyal hizmet uygulamasında gerekli olan becerileri, kadınların olumlu değerlendirilmesi, sosyal analiz, toplam gelişimin teşvik edilmesi, davranış geri bildirimi ve kendini ifşa etme becerileri olarak kavramsallaştırır. Kadınların olumlu değerlendirilmesi, müracaatçıların nitelik ve becerilerinin sosyal olarak içi boş bir olumsuz bir değerlendirmeye maruz kaldığını iletme yeteneğidir. Sosyal analiz ise kadınların işlevselliğini içte ve dışta sınırlayan sosyal ve kültürel kısıtlamaları değerlendirme becerisidir. Bu beceri, sosyal dünyanın toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ve kısıtlamaların tanınmasını sağlayacak bilişsel yapılandırmanın gerçekleştirilebileceği çerçeveyi sağlar (Russell, 1989).

Dominelli (2002), feminist sosyal hizmet teorisi ve uygulamasının ilkelerini şöyle sunmuştur:

- Kadınların farklılıklarının tanınması;
- Kadınların güçlü yönlerini değerli kılmak;

- Belirli kadın gruplarının ayrıcalıklarının ortadan kaldırarak, farklı kadın grupları arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinin temelini oluşturmasını engellemek;
- Kadınları yaşamlarının her alanında kendi kararlarını verebilecek aktif ajanlar olarak değerlendirmek;
- Bireysel kadınları sosyal durumlarına yerleştirmek ve kendileri ile ilgili bireysel ve kolektif varlıklar arasındaki bağlantıları kabul etmek;
- Kadınlara kendi ihtiyaçları ve sorunlarına buldukları çözümleri dile getirebilmeleri için alan sağlamak;
- "Kişisel olan politiktir" ilkesinin makro, mezzo ve mikro olmak üzere tüm uygulama düzeylerinde kabul etmek;
- Özel alan sorunlarının kamusal alan sorunları olarak yeniden tanımlanması;
- Kadınların ihtiyaçlarının, yaşamın her alanda diğerleriyle etkileşime giren diğer tüm insanlar gibi görülmeleri bağlamında ele alınmasını sağlamak;
- İnsan ilişkilerinin birbirine bağlı doğasını kabul ederek, bir bireye ya da gruba olan şeyin her biri için sonuçları olduğunu fark ederek;
- Kadınların bireysel sorunlarının sosyal nedenleri olduğunu kabul etmek ve müdahalede her iki seviyenin de ele alınması;
- Bireysel sorunlara ortak çözümler aramak.

Feminist sosyal hizmetin kadınların daha eşit bir yaşam sürdürmesi için yaptığı her çalışma aslında kadın işçilerin; iş, aile ve sosyal yaşamlarının da daha eşitlikçi olmasını sağlamaktadır. Feminist sosyal hizmet, kadın işçiler özelindeki uygulamalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- İş yerinde eşitsizliğin giderilmesi
- Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadının hayatında neden olduğu sorunlara çözümler üreterek iş yaşamına etki etmesinin önüne geçmek.
- Kadın işçilerin çalışma yaşamından kopmalarının önüne geçmek.
- Kadın işçilerin farkındalık ve bilinç düzeylerini yükselterek toplumsal eşitsizliklerin önüne geçmek.
- Çalışma yaşamında sahip oldukları hak ve özgürlükleri konusunda bilgi vermek ve bu haklara erişim sağlamalarını desteklemek.

- Tüm işçilerin çocuklarını daha eşitlikçi bir çerçevede yetiştirebilmeleri için bilgi ve danışmanlık sağlamak.
- Kadınların kendisi ve diğer kadınların farklılıklarını tanımasını ayrıca kendi bedeni üzerindeki kararları kendisinin vermesini sağlayarak pozitif bir benlik saygısı inşa etmek.
- Güçlendirme ve baskı karşıtı temelli bu uygulamalar ile kadın işçilerin kendi güçlerini fark etmelerini sağlamak.
- Daha eşitlikçi işyerleri için fabrikalardaki tüm çalışanları toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri vermek.
- Grup çalışmaları ile kadınların farklılıklarını ve deneyimlerini birbirleriyle paylaşmalarını ve güçlenmelerini sağlamak.
- Kadın işçiler için daha eşitlikçi bir piyasa ve ekonomik yapılanma için politika oluşturulmasını desteklemek.
- Feminist sosyal hizmet kadın erkek çocuk tüm bireyler ile bu bireylerin farklılıklarını gözeterek tüm bireyler için daha eşit bir toplumsal düzen inşa etmeyi amaçlar. Bu yüzden fabrikalardaki feminist sosyal hizmet uygulamaları kadın deneyimlerini odak alsa da sadece kadınlara yönelik değildir. Toplumsal eşitliğin sağlanabilmesi için feminist sosyal hizmet uygulamalarına erkek işçilerin katılımı da sağlanmalıdır.

2.6. ENDÜSTRİYEL SOSYAL HİZMET

Ülkemizde sosyal hizmet disiplini hem anlamaya ve açıklamaya yönelik teorik bilgi düzeyinde hem de uygulama alanı olarak gelişmeye devam etmektedir. Temelde sanayileşme ve insan gücü/emeğinin kesişmesinin bir sonucu olan endüstriyel sosyal hizmet hem çalışanların hem de işyerlerinin sağlık, refah ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hem dünyada hem de ülkemizde yeni sayılabilecek bir uygulama alanıdır.

Özellikle Sanayi Devrimi sonrası yaşanan gelişmeler ve ilerlemeler ile birlikte sosyal sorunlar da değişmiş ve çeşitlilik kazanmıştır. Sanayi Devrimi'nden önce genellikle kas gücüne dayalı ve evde yapılan üretim; Sanayi Devrimi ile birlikte makineler ile ve

fabrikalarda yapılmaya başlanmış (Günay, 2002) ve "işyeri" ile "ev" mekânsal olarak birbirinden ayrılsa da birbirlerini etkileyen sistemler olmuşlardır.

Endüstrinin temel kaygısı insanların/çalışanlarının duygusal ve psikolojik sağlığından ziyade piyasada rekabet edebilme ile ölçülen kendi sağlığıdır (Bakalinsky, 1980). Endüstriyel kuruluşların ortak amacı ise kâr elde etmek için mal ve hizmet üretmektir (Bakalinsky, 1980; Chandler, Krocker, Fynn, & MacDonald, 1988). Bu endüstriyel ortamda fiziki ve maddi sermaye gibi insan da sermaye niteliği taşımaktadır (Tunç, 1998). İnsana yapılan yatırım ile endüstriyel kuruluşlar, daha uzun vadede kâr ve başarı elde ederek gelişim ve büyüme sağlayabilir.

Endüstriyel sosyal hizmet, mesleki refah sistemi bağlamında profesyonel bir uygulamadır (Newman, 2005). Maaş ve ücretlerin ötesinde sosyal fayda ve sağlık yardımlarını içerir. Yeni bir olgu olan endüstriyel sosyal hizmet sanayi, işyeri, işçilerin/çalışanların aileleri ve topluma hizmet veren geniş kapsamlı bir uygulama alanıdır (Sehgal, 2010) ve işçi veya sendika üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamada sosyal hizmet uzmanlığının kullanılmasını ifade eder (Akabas, Kurzman, & Kolben, 1979; Straussner , 1990). Yani endüstriyel sosyal hizmet uygulaması için araç; çalışma sistemi ve çalışma sisteminden kaynaklı sorun ve ihtiyaçlardır (Googins & Godfrey, 1985).

Buna göre endüstriyel sosyal hizmet; "çalışanları, çalışanların ailelerini ve toplumu kapsayan, sosyal hizmet müdahalesinin işyeri ve çalışan temelinde, çalışanların psiko-sosyal sağlığını artırarak hem çalışanlara hem de işyerlerine doğrudan ve dolaylı olarak yarar sağlayan bir uygulama alanıdır"

Zamanımızın çoğunu tüketen iş birçok insan için işten daha fazlasıdır. Çünkü kişisel istekler, ilgi alanları, korkular, sevinçler, aile ve toplum sorunları iş ile bağlantılıdır (Sehgal, 2010). Bir insan için uyanık olduğu zamanın yaklaşık yarısının geçirildiği yer olarak iş ortamı; problemlerin ortaya çıkabileceği ya da var olan problemlerin kendini gösterebileceği bir alandır. Endüstri ve iş dünyası da çalışanların birer insan olduğunu ve kişisel sorunlarının "özel meseleler" olarak kolayca göz ardı edilemeyeceğini fark etmişlerdir. Çünkü sorunlu insan, sorunlu işçi demektir (Lee, 1979). İşçilerin günlük yaşam sorunlarının iş hayatına yansımasına, iş hayatına özgü sorunlar ve bu sorunların günlük yaşama etkileri de düşünüldüğünde işletmelerin ve çalışanların, en temelde bütüncül bir çözüme ihtiyaçları olduğu ortaya çıkmaktadır.

Endüstriyel sosyal hizmet, refah alanında giderek büyüyen bir potansiyele sahip alanlardan biridir (Malone & Reid, 1982). İşyerlerinde büyük bir nüfusa erişim sağlaması nedeniyle, emek ve sanayi ortamlarındaki sosyal hizmet uzmanlarına uygulama için neredeyse sınırsız fırsat sağlar (Kurzman & Akabas, 1981). Çalışanları etkileyen birçok çevresel sisteme müdahale etme imkânı da sunar (Akabas, Kurzman, & Kolben, 1979). Endüstriyel sosyal hizmet çalışmaları mesleğin sadece genel amacına değil; aynı zamanda çalışanların refahının yanı sıra işletmelere de birtakım avantajlar sağlar (Malone & Reid, 1982).

2.6.1. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulaması

Sosyal hizmetin bilgi, beceri ve değer temelinde, etik sorumluluklar çerçevesinde mesleğe özgü uygulamalarının endüstriyel alana aktarılması sonucu ortaya çıkan endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları profesyonel ve geniş kapsamlı bir uygulama alanıdır. Bu geniş uygulama çerçevesi işverenlerin destek ve beklentilerine, çalışanların ihtiyaçlarına ve sosyal hizmet uzmanlarının ilgi ve becerilerine bağlıdır (Oxley, 1969). Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının iş yerinde karşılaştıkları müracaatçı sorunları geleneksel kurumlarda karşılaştıklarından farklı değildir. Ancak çalışanların bu sorunları çalışma ortamı ile olan ilişkileri bakımından farklılık gösterebilir (Malone & Reid, 1982). Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları müracaatçılarının ihtiyaçlarını takip ederken çok çeşitli ve birbirleriyle ilişkili faktörlerin farkında olmalıdırlar. Müracaatçı genellikle işyerinin içinden ve dışından kaynaklanan çok sayıda karmaşık bir sorun yelpazesi sunar (Malone & Reid, 1983). İşyerlerindeki bu karmaşık ihtiyaçlar ve sorunlar, sosyal hizmet uzmanının geniş tabanlı bilgi birikimi ile çözülebilir (Straussner , 1990).

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanı birden fazla sistem düzeyinde, mesleğe özgü birden fazla rol üstlenecektir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanı işsiz veya yeni işe başlayanların ihtiyaçlarına yoğunlaşsa da çalışan yoksullar ve ekonomik sorunu olmayan çalışanların da ihtiyaçlarına odaklanmalıdır (Iversen, 1998). Sosyal hizmet, mesleğin temel kavramlarından biri olan "çevresi içinde birey" kavramı ile bireyleri etkileşimde bulunduğu sistemler içinde ele alır. Bu yaklaşım çerçevesinde endüstriyel sosyal hizmet uygulaması birey ile birlikte, bireye etki eden birçok çevresel sistem içinde de uygulama yapma imkânı sunar.

Sosyal hizmet uzmanları, bireyleri ekonomik, fiziksel ve kültürel olduğu kadar sosyal alanlarda da bütünsel bir şekilde incelemek için sistem teorisini bir çerçeve olarak kullanırlar. Bu modern, daha kapsamlı yönelim, sosyal hizmet uzmanlarının uygulanma biçimleri için de önemli etkilere sahiptir (Malone & Reid, 1982):

- Bireyin içinde bulunduğu çevreyi de göz önüne alarak, modern toplumlardaki insanlar üzerinde etkili olan birçok etmenin birbiriyle olan ilişkisini kabul eder ve böylece modern sosyal hizmet uygulaması, işlev bozukluklarının nedenlerini daha iyi bulabilirler.
- Bu geniş tabanlı bakış açısı ile sosyal hizmet, mevcut sorunun çoğu zaman tek olmadığını kabul eder. Bu gibi durumlarda, sosyal hizmet uzmanının topluluk kaynaklarının kullanımındaki bilgi, beceri ve çeşitli müdahale teknikleri, sorunun tanımlanmasında veya giderilmesinde çok önemlidir.
- Koruyucu-önleyici hizmetler ile tedavi edici hizmetler arasında denge kurulmasını sağlar.

Endüstriyel sosyal hizmet uygulamasının çalışanları çevresi içinde değerlendirmesi, çalışanların iş, aile ve sosyal yaşamlarının birbirleri ile olan etkileşimlerini de dikkate alması demektir. Bu sistemlerin etkileşimleri ile mevcut sorunlar daha karmaşık bir hale gelse de sorunların çözümü için kaynak sağlaması bakımından önem teşkil etmektedir.

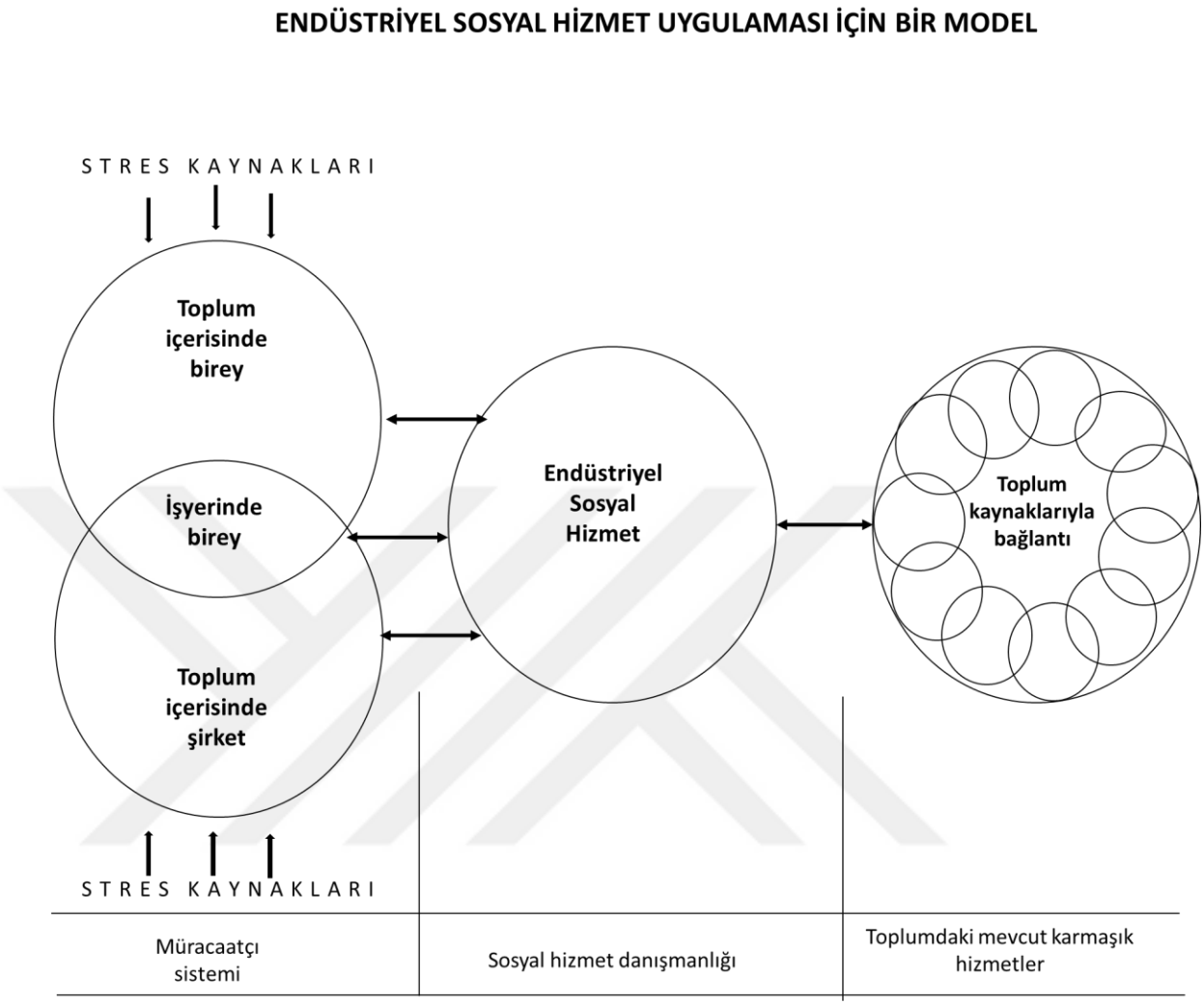
Endüstriyel sosyal hizmet uygulamasının bu geniş müdahale alanı içinde birtakım hedefleri bulunmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının genel amacı; işçilerin refahını artırmak, iş yeri verimliliğini artırmak, iş gücünün istikrarını artırmak ve işçiler, sendikalar ve işverenler arasındaki bağları güçlendirmektir (Gould , 1984). Cheeran, Joseph, ve Renjith (2015)'e göre ise endüstriyel sosyal hizmetin temel amaçları şunlardır:

- Çalışanların iç kaynaklarını (inner resources) geliştirmelerine yardım etmek ve iş ortamında değişiklik yapmak gerekiyor ise işyerindeki diğer hizmet sağlayıcıları harekete geçirmek.
- Çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarında toplumsal hizmetleri sağlayan kaynak bir kişi olarak yardım etmek ve toplumsal hizmetler ile işletme arasında bağlantı kurmak.

- Yeni işe başlayanlara, kadın çalışanlara ve emekliliği yakın çalışanlara özgü durumlar ile ilgilenmek.
- Çalışanların çalışma saatlerine, çalışma koşullarına ve çalışma gruplarına daha iyi uyum sağlamalarına yardımcı olmak. Yönetime uygun çalışma saatleri, çalışma koşulları ve çalışma grubu oluşturmada yardımcı olmak.
- Mevcut olanak ve kaynakları bireyin değişen karmaşık dünyasına göre daha verimli kullanarak bireyin gelişimini sağlamak

Değişen işgücü ve üretim biçimleri bilinen geleneksel sorunların yanı sıra yeni riskleri ve risk gruplarını da ön plana çıkarmıştır. Bunlar arasında geleneksel olarak bilinen iş kazası ve meslek hastalıkları ile çalışma yaşamında kadının daha fazla yer alması, çalışan ebeveynlerin çocuk, hasta, engelli ve yaşlı bakımı sorunu, yaşlanan işgücü, artan stres, işyerinde şiddet ve cinsel taciz, iş-aile yaşam çatışması, çalışanların ve ailelerinin yaşadığı ruhsal sorunlar sayılabilir. Çalışma yaşamında değişen ve çeşitlenen bu sorun alanları ile mücadelede aktif rol üstlenen endüstriyel sosyal hizmetin gelişmeye devam eden bir alan olduğu görülmektedir. Buna karşın bu mesleğin yürütülmesine rehberlik edecek tek bir uygulama modeli bulunmamaktadır (Cheeran, Joseph, & Renjith, 2015). Malone ve Reid (1983) müracaatçı sistemi, sosyal hizmet danışmanlığı ve toplum kaynaklarını içeren bir endüstriyel sosyal hizmet modeli geliştirmiştir. Bu modelde birey; iş yeri sistemi ve toplum sisteminin kesiştiği noktada yer almaktadır. Bireyin stres kaynağı hem toplum hem de iş yeri kaynaklı olabilir. Endüstriyel sosyal hizmet müdahalesi ise toplum hizmetleri ile birey ve işyeri arasında, bağlantı kurucu olarak yer almaktadır (Bkz: Şekil 1).

Şekil 1: Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Bir Model



Şekil 1: Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Bir Model (Malone & Reid, 1983)

Straussner (1990) ise gelecekteki endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları için yararlı olacağını düşündüğü 5 sosyal hizmet modeli geliştirmiştir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının hizmetleri, rolleri ve becerilerinin içeren tipolojiler şunlardır:

3. Çalışan Hizmetleri Modeli (The Employee Service Model): Bu model temelde çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik hizmet vermeye odaklanır. Bu tür hizmetlerin hem örgüte bağlılığı ve verimliliği geliştirici, hem de sendikal örgütlenmeyi ve bağlılığı arttıran özelliği vardır. Bu modelde sunulan hizmetler çalışanların fiziksel, ruhsal, ailevi ve sosyal problemlerle başa çıkmalarına yardımcı olmayı amaçlar. Bu alanda çalışan destek programları gibi uygulamalar ile işyerinde stres yönetimi, sigarayı bırakma, emeklilik hazırlığı, vb. uygulamaların yapıldığı

görülmektedir. Bu hizmet modeli sosyal hizmet uzmanları tarafından en çok kullanılan modeldir. Ayrıca geleneksel sosyal hizmet rollerini kullanma olasılığı en yüksek modeldir. Bu roller; danışmanlık (counselor), yapıcı yüzleştirme (constructive confrontator), bağlantı kurucu (broker), savunuculuk (advocator), arabuluculuk (mediator) ve eğiticilik (teacher/trainer) rolleridir.

4. İşveren Hizmet Modeli (The Employer/Work Organization Service Model): Bu model, öncelikle işveren veya iş organizasyonuna işgücüyle ilgili politika ve hizmetleri tanımlamaları ve geliştirmeleri konusunda yardım etmeyi amaçlamaktadır. Bu modelde yer alan sosyal hizmet uzmanları, sağlık hizmetlerinin sağlanması, iş gücünün küçültülmesinin veya iş gücünün azaltılmasının işyeri üzerindeki etkisinin analizi, kadınlar veya azınlık gruplar için uygun olumlu eylem planının oluşturulması gibi faaliyetlerde bulunur. Bu hizmet modelinde uzmanlar dışarıdan hizmet sağlanan bir danışman, işyerinde görevli bir çalışan ya da insan kaynakları altında hizmet yürüten bir çalışan olarak yer alabilir. Bu model daha az tercih edilmesine karşın batı Avrupa'da giderek yaygınlaşmaktadır. İşveren hizmet modelinde sosyal hizmet uzmanının rolleri; danışmanlık, değerlendirici (evaluator/analyst), eğitici ve program geliştiricidir.

5. Tüketici Hizmet Modeli (The Consumer Service Model): Bu model, çalışanların veya işverenlerin aksine, işyerinin tüketicilerinin ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Örneğin, sosyal hizmet uzmanı kamusal alanda hizmet alıcıların yaşadığı finansman sorunları nedeniyle elde ettikleri yararları yitirmelerinin yaratacağı sorunlarla başedebilmeleri; ihtiyaçlarının tespiti ve giderilmesi için çeşitli çözümler ve programlar geliştirebilir. Bu modelde yer alan roller arasında danışmanlık, program planlayıcısı ve geliştiricisi ve savunuculuk yer almaktadır.

6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli (The Corporate Social Responsibility Model): Bu model içinde bulundukları toplumun sosyal ve ekonomik refahına hizmet edebilmeleri için kurumları belirlemeyi ve desteklemeyi içerir. Bu modelde sosyal hizmet uzmanı farklı unvanlar adı altında çalışsa da toplum önderleri ile kurumlar arasında bağlantı kurulması, kurumun, toplumun veya yardım kuruluşlarının ihtiyaçlarını belirlemesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda hizmet veya program geliştirmesine destek olur.

7. İşle İlgili Kamu Politikası Modeli (Work Related Public Policy Model): Bu model, iş dünyasını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen kamu veya devlet politikaları, programları ve hizmetleri için formülasyonu, tanımlama, analiz ve savunuculuğu içerir. Örneğin, bir gruba sağlanan iş sağlığı hizmetleri ve olanaklarının değerlendirilmesi veya ulusal iş gücünün yaşlanması nedeniyle hem işyerlerinin hem de yaşlanan çalışanların ihtiyaçlarını karşılaşabilecek kamu politikalarının ve seçeneklerinin oluşturulması ya da gereksinim duyulan işgücünün emekli olan grupların tekrar işgücüne katılmasını sağlayacak eğitim ve işe alım politikaları oluşturulması ve bunların savunuculuğunda sosyal hizmet uzmanı makro düzeyde çalışabilir. Bu modelde yer alan roller arasında politika planlama ve analizi, program geliştirici, ve savunuculuk yer almaktadır.

Kadın işçilere yönelik endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları işçi refahını sağlamaya yönelik sosyal hizmet uygulamalarından farklı değildir. Ancak kadın erkek egemen iş dünyasında kadın işçilerin refahının artırılması ve yaşadığı sorunların çözülmesinde önemli bir yer tutar. İşçi ve iş yeri refahını sağlamaya yönelik müdahalelerin yanı sıra dezavantajlı bir grup olarak kadın işçilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynaklı sorunların önlenmesinde ve çözülmesinde önem arz eder.

Kadın işçilerin iş yeri, aile ve sosyal yaşamdaki rollerinin çatışmasına engel olacak uygulamalarla kadın işçilere daha verimli bir iş performansı, daha mutlu bir yaşam inşa eder. Eşit işe eşit ücret almaları noktasında kadınların hak savunuculuğunu üstlenerek iş yeri ve kadın işçi arasında bağlantı kurar. Kalıcı çözümler üretilmesi noktasında sorunların çözümüne kadınların çevresini de dahil eder, yönlendirme bilgilendirme ve danışmanlık hizmet sunar. Endüstriyel sosyal sosyal hizmet kadınların farklılıklarına yönelik müdahalelerde de bulunur. Örneğin engelli kadın işçi, LGBTİ kadın işçi gibi farklı dezavantajların bir araya gelmesiyle daha kadınların dezavantajlı konumlarının katmerlenmesinin önüne geçerek iş yeri uygulamalarının daha eşitlikçi olmasına destek verir. İşe yeni başlayan, emekli olmaya yakın kadın işçilerin farklı konumlarına yönelik hakları konusunda bilgilendirme ve hak savunuculuğunu üstlenir. Kadınlara özgü sağlık ve iş güvenliği sorunlarının önlenmesinde ve çözümlenmesinde kilit rol oynar. Örneğin; hamile kadın işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesine yönelik değişimleri inşa etmek gibi. Değişen işgücü ve üretim biçimlerinin oluşturması olası yeni risklere karşı kadınları savunur.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MOTİVASYONU VE KONU SEÇİMİ

Selçuk Üniversitesi'nde lisans eğitimime devam ederken akademisyen olmak istediğime 2. sınıfın sonunda karar vermiştim. Bunun için vermem gereken sınavlardan biri dil sınavı idi. O dönemler ÜDS ve KPDS olan bu sınavlara hazırlanmak için kursa gitmem gerekiyordu. Ailemin maddi durumu buna elverişli değildi. Ben de köyümüzde bulunan bir fabrikaya dönemlik işçi olarak girdim. Fabrika domateslerin yetiştiği dönemde salça üretimine dönemlik fazlaca işçi alır salça dönemi bittiğinde işçileri çıkarırdı. İşçi olarak çalıştığım dönemde 12 saatlik iki vardiya halinde çalışıyorduk. Bu benim için çok zor bir süreçti. İşten geldiğimde sadece yemek yiyor, duş alıyor ve uyuyordum. Ücretsiz ev içi emek mevsimlik işçilik -bizim amele olarak bildiğimiz- yapan annem tarafından veriliyordu. Orada işçi olarak çalışan kadınlar fabrika içinde sadece yüzleri görünecek şekilde çalışırdı. Fabrikadan çıkınca normal kıyafetler içinde makyaj yaptıklarında onları tanıyamazdım. Ben öylesine yorgun olurdum ki ne giyinmek ne makyaj ne de güzel görünmek önemliydi benim için. Fabrika benim için daha önce görmediğim farklı bir dünya gibiydi. İş güvenliği kapsamında takı, telefon kullanımı vs. yasaktı. Yapabileceğimiz tek şey saate bakıp daha hızlı geçmesi için konuşmaktı. Domates dönemi ege bölgesi için kışlık hazırlığın yapıldığı bir dönemdir. Domatesleri rendeler şişelere doldurur, kazanlarda kaynatıp kışa hazırlık yapardık. Benimle birlikte çalışan kadınlar her gün farklı sebeplerden işe uykusuz geliyorlardı. Bazen şişe domates yapmak için, bazen ev temizlemek için bazen de çocuklarının okul alışverişini yapmak için… Uyumadan nasıl çalıştıklarına şaşırırdım. Kadınların içinde en rahat en çok uyuyan ben olmama rağmen ben bile zaman zaman zorlanırdım. Hatta bir gün uyukladığım için elimi makineye kaptırmaktan son anda kurtulmuştum. Ayakta uyumak deyiminin gerçek oluşuna da bir hayli şaşırmıştım. İşe motosiklet ile gittiğim bir gün motosikletin egzozu ile bacağımı yaktım. Fabrika müdürü beni hemen evime yolladı. Hastane sürecinin ardından çalışmak istememiştim. Ancak mecburdum. Daha sonra bacağımda kocaman bir yanıkla çalışmaya devam ettim. Ayak bileğinden lastikli formayı dizime çekmiştim. Yanan bacağıma yapışmaması için. Orada güvenlik olarak çalışan komşumuz beni öyle gördüğünde bacağımı göstermek için açtığımı açıkça yüzüme söyledi. Gülerek… Yani

ben bir başka kadının gözünde bir bacağımı göstererek erkeklerin dikkatini çekmeye çalışıyordum.

Kadın ağırlıklı çalışılan bir bölümde çalıştığım için cinsiyetimden dolayı bir ayrımcılığa uğradığımı hatırlamıyorum. Ancak ne de olsa işçi olmak zorken, kadın işçi olmak daha da zordu. Manisa'da yaşarken etrafımda fabrikada çalışan çok insan vardı ancak kadın işçi çok yoktu. Erkekler fabrikada çalışmanın zorluğunu anlatırken kadınların zorluklarını daha çok merak ettiğimi fark ettim.

Yüksek lisans tez çalışmamı da maden işçileri ile yürütmüş işçiliğin farklı bir yönü ile karşılaşmıştım. Böylelikle işçi refahı alanına daha çok merak duymaya başladım. Tüm bu merak ve motivasyon ile endüstriyel sosyal hizmet alanında kadınlar ile çalışmak istediğimi danışmanım Prof. Dr. Kasım KARATAŞ ile paylaştım. Beni destekledi.

3.2. KISACA MANİSA

Manisa Yunusemre ve Şehzadeler olmak üzere iki merkez ilçeye sahiptir. Yunusemre ve Şehzadeler toplam nüfus 2021 yılı için 425.660'tır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023). Manisa Organize Sanayi Bölgesi ise 16.000.000 m² alana kurulmuş, %99 doluluk oranı ve 224 işletmesi bulunan bir bölgedir (Manisa Organize Sanayi Bölgesi, 2023). Bölgede; ana metal sanayi, elektrikli teçhizat imalatı, fabrikasyon metal ürünlerin imalatı, makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı, tekstil ürünlerinin imalatı vb. 24 ayrı alanda hizmet veren fabrikalar bulunmaktadır. Bu fabrikalarda Manisa ve ilçeleri ile İzmir, Aydın gibi yakın illerden çalışanlar bulunmaktadır. Bu illere fabrikaların servisleri mevcuttur. Manisa ilindeki çalışma kapsamına giren işletmeler içerisinde imalat sektöründeki işyerlerinin oranı %50,5 seviyesindedir. Bu oran Türkiye genelinde %34,7 seviyesindedir. Manisa ilinde ilk sırada yer alan imalat sektöründe bulunan işletmelerin toplam içindeki ağırlığı Türkiye ortalamasının üzerinde bulunmaktadır (Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Manisa İli 2021 Yılı Sonuç Raporu, 2021). TÜİK verilerine göre sanayide istihdam edilenlerin oranı Türkiye geneli 2020 yılı %26,3 iken Manisa'nın içinde bulunduğu TR33(Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak) Bölgesinde ise %29,6; 2021 Türkiye geneli oranı %27,5 iken TR33 Bölgesi oranı %30,7 olmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023). Manisa ili İşgücü Piyasası Araştırmasının uygulandığı

Mart-Nisan(2021) döneminde 248 işletmede 1.990 açık iş tespit edilmiştir. Eleman temininde güçlük çekilen mesleklerin nedenleri incelendiğinde, işverenlerin istedikleri elemanları bulmakta yaşadıkları zorlukların en fazla "Bu meslekte işe yeterli başvuru yapılmaması" nedeninden kaynaklandığı görülmektedir (Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Manisa İli 2021 Yılı Sonuç Raporu, 2021). Buna göre Manisa'da iş bulma ve istihdam noktasında olumlu bir tablo karşımıza çıkmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma, fabrikalarda işçi statüsünde çalışma yaşamlarına devam eden halen evli kadınlar ile yapılmıştır. Fabrikalarda kadın işçi olarak çalışan kadınların deneyimlerinin yer aldığı bu çalışmada çalışmanın sorularına ve problematiğine uygun olarak nitel bir yöntem seçilmiştir.

Kadın işçilerin deneyimlerinin ortak anlamını çıkarmak adına bu çalışma, nitel araştırma modellerinden fenomenolojik bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Fenomenoloji birkaç birey tarafından deneyimlenen bir fenomenin derinlemesine anlaşılmasını sağlar (Creswell, 2018). Fenomenolojik çalışmalarda fenomeni doğrudan deneyimleyen bireylerle birlikte, yaşanmış deneyimlerin keşfedilmesi için onlarla derinlemesine görüşmeler yapılmalıdır (Patton, 2018: 104). Bu araştırma kapsamında da kadın işçilerin deneyimlerini ortaya çıkarabilmek adına birebir derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada zamanı etkili bir şekilde kullanmak, ortaya çıkabilecek yeni sorunlara ve konulara karşı bir parça esneklik sağlamak için (Kümbetoğlu, 2012: 77) kadın işçiler ile araştırmacı tarafından oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler araştırmacı tarafından yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN ÖZNELERİ

Araştırmaya 18-65 yaş arası kadınlar dahil edilerek; 18 yaş altı ve 65 yaş üstü kadınlar ile görüşme sorularını anlayamayacak eğitim düzeyinde olan ve ağır psikolojik rahatsızlığı olan kadınlar araştırma dışı tutulmuştur. Çalışma, fabrikalarda işçi statüsünde çalışma yaşamlarına devam eden halen evli kadınlar ile yapılmış; üretim birimleri haricindeki birimlerde görev yapan ve bekâr kadınlar araştırmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmada;

araştırmanın amacına yönelik insanların örneklemeye dahil edilmesine dayanan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Kuş, 2012). Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden 2 strateji birlikte kullanılmıştır. Üretim işçisi kadınların ortak deneyimi olarak çalışma yaşama deneyimlerini derinlemesine ortaya koyabilmek için benzeşik durum örneklemesi kullanılmıştır. Benzeşik örnekleme yönteminde örneklem, araştırmanın problemiyle ilgili olarak evrende yer alan benzeşik bir alt grubu ya da oldukça özelleşmiş bir durumu içerebilir (Strauss ve Corbin, 2014). Üretim işçisi kadınların ortak deneyimlerini anlamaya yönelik olarak bir dizi ölçütü taşıyan işçiler dahil edilerek ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt (Kriter) Örnekleme. Önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Ölçüt araştırmacı tarafından oluşturulur ya da daha önceden hazırlanmış ölçütler listesi kullanılabilir (Marshall ve Rossman, 2014). Araştırmacı tarafından belirlenen ölçütler şöyledir:

- Kadın olmak,
- Evli olmak,
- Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir fabrikada çalışıyor olmak,
- 18-65 yaş aralığında olmak.

Araştırmanın özneleri çalışma içinde çiçek ismi, yaş ve çalışma yılı olarak kodlanmıştır. Örneğin 1. özneye rastgele Gül ismi verilmiştir. 40 yaşındadır, 23 yıldır ücretli bir işte çalışmaktadır. Özne (Gül, 40, 23 yıl) olarak kodlanmıştır.

Tablo 2: Araştırmanın Özneleri

Tablo 1	Özneler	Yaş	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Gelir Durumunu Nasıl Değerlendiriyor	Evlenme Yaşı	Evlenme Şekli	Çalışılan Sektör	Fabrikada Çalışma Süresi	Çocuk 1	Çocuk 2	Çocuk 3	Engelli / yaşlı bakımı verdiği kişi	Sendika Üyeliği
1	Gül	40	2	İlkokul Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Beyaz eşya	23 yıl	19 yaş öğrenci	7 yaş öğrenci		Annesi	Yok
2	Lale	45		İlkokul Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Plastik	3 yıl	21 yaş çalışıyor			Yok	Yok
3	Karanfil	43	2	Lise Mezunu	Dengeli	19	Severek/ anlaşarak	Metal	14 yıl	23 yaş çalışıyor	18 yaş öğrenci		Yok	Var
4	Zambak	42	2	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden az	20	Görücü usulü	Beyaz eşya	7 yıl	21 yaş öğrenci	20 yaş öğrenci		Yok	Var
5	Kasımpatı	42	2	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden fazla	17	Kaçarak	Beyaz Eşya	9 yıl	22 yaş çalışıyor	18 yaş öğrenci		Yok	Var
6	Nergis	40	2	Lise Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Beyaz eşya	18 yıl	19 yaş öğrenci	6 yaş öğrenci		Yok	Yok
7	Sümbül	64	0	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden fazla	23	Görücü usulü	Plastik enjeksiyon	25 yıl				Yok	Yok
8	Nilüfer	44	2	Lise Mezunu	Dengeli	29	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	21 yıl	14 yaş öğrenci	13 yaş öğrenci		Yok	Var
9	Menekşe	41	1	Lise Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Plastik üretimi	13 yıl	15 yaş öğrenci			Yok	Yok
10	Leylak	27	1	Lise Mezunu	Dengeli	23	Severek/ anlaşarak	Beyaz eşya	7 Yıl	4 yaş			Yok	Yok

11	Papatya	40	1	Lise Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	16 yıl	16 yaş öğrenci			Yok	Var
12	Şebboy	32	1	Lise Mezunu	Dengeli	21	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	9 yıl	8 yaş öğrenci			Yok	Var
13	Açelya	26	1	Lise Mezunu	Dengeli	22	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	8 Yıl	3, 5 yaş			Yok	Var
14	Akasya	38	3	İlkokul Mezunu	Dengeli	17	Görücü usulü	Tekstil	2 yıl	20 yaş çalışmıyor	15 yaş öğrenci	13 yaş öğrenci	Yok	Yok
15	Begonvil	45	2	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden az	20	Görücü usulü	Sünger Üretimi	1 yıl	20 yaş çalışmıyor	24 yaş memur		Yok	Yok
16	Fesleğen	38	2	Lise Mezunu	Dengeli	26	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	21 yıl	11 yaş öğrenci	4 yaş		Annesi	Var
17	Kaktüs	34	2	Lise Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Elektrik/ elektronik	1, 5 yıl	12 yaş öğrenci	4 yaş		Yok	Yok
18	Orkide	31	1	Ortaokul Mezunu	Dengeli	23	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	7 yıl	3, 5 aylık			Eşin annesi ve kardeşi	Var
19	Gelincik	45	1	Lise Mezunu	Dengeli	40	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	10 yıl	Çalışıyor			Yok	Var
20	Hanımeli	34	2	Lise Mezunu	Dengeli	20	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	13 yıl	12 yaş öğrenci	1 yaş		Yok	Var
21	Mimoza	29	1	Ön Lisans Mezunu	Dengeli	25	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	7 yıl	9 aylık			Yok	Var
22	Reyhan	46	2	Lise Mezunu	Gelirim giderimden fazla	20	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	11 yıl	23 yaş öğrenci	19 yaş öğrenci		Yok	Var

23	Sardunya	31	2	Ön Lisans Mezunu	Dengeli	23	Severek/ anlaşarak	Otomotiv	9, 5 yıl	7 yaş öğrenci	3 yaş		Yok	Var
24	Yasemin	40	2	Ortaokul Mezunu	Dengeli	18	Akraba evliliği	Otomotiv	15 yıl	21 yaş öğrenci	12 yaş öğrenci		Yok	Var

3.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE KARŞILAŞTIĞIM ZORLUKLAR

Veri toplama sürecine başlamadan önce Manisa Organize Sanayi'nde yer alan özellikle kadın işçi sayısının fazla olduğu fabrikalar ile gayri resmi görüşmeler yapmıştım. Araştırma yöntemini nicel araştırma olarak tasarlamıştım. Görüştüğüm kişiler veri toplama noktasında destek olacaklarını belirtmişlerdi. Etik komisyon izninin alınmasının ardından bu fabrikalar ile görüşme gerçekleştirdim. Ancak Covid-19 pandemisi sebebi ile hiçbir fabrika yüz yüze görüşmeye izin vermedi. Telefonda gerçekleştirdiğim yaklaşık tüm fabrikalar yine pandemi sebebi ile araştırmama izin veremeyeceklerini belirttiler. Fabrikadaki bir arıza durumunda bile dışarıdan tamir için herhangi birini, tedarikçilerini fabrika içine almadıklarını belirttiler. Verilerin toplanmasını fabrika dışında yapacağımı belirtmeme rağmen yine pandemi sebebi ile yardımcı olamayacaklarını ifade ettiler. Bunun üzerine yöntem değiştirerek araştırmanın yöntemini nitel araştırma olarak değiştirdim. Tekrar etik komisyon izni alarak veri toplama aşamasına geçtim.

Veri toplama aracını, alanyazını temel alarak hazırladım. Oluşturduğum yarı yapılandırılmış görüşme formunu danışmanım ve tez izleme komitesi üyelerinin verdiği geribildirimler ile tekrar düzenledim. 2 pilot görüşme yaptım ve böylece yarı yapılandırılmış görüşme formuna son halini vermiş oldum.

Bu süreçte Manisa Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü ile görüşerek kadın işçi sayısının en fazla olduğu fabrikaların isimlerine ulaştım. Ancak bu fabrikalar da pandemi sebebi ile işçiler ile görüşmeme izin vermedi. Daha sonra sendikalar ile görüştüm. Bir sendika yine bana yardımcı olamayacağını ifade etti. O sırada grev hazırlığı yapan işçiler ile toplantı yapacaklardı. Toplantıya kadar işçiler ile görüşebileceğimi ifade ettiler. Bu toplantı öncesi kadınlara araştırmamdan bahsettim. Kadınlar ile sohbet ettim. Araştırmaya katılmaya kabul edenlerin iletişim bilgilerini aldım. İletişim bilgilerini aldığım kadınların birçoğu ile görüşme sağladım. Hatta o toplantıda bulunan erkek işçiler de eşleri ile görüşebileceğimi ifade ederek iletişim bilgilerini verdiler.

Bir başka sendika ile görüştüm. Bu sendika yardımcı olabileceklerini belirtti. Sendika üyesi kadınlara araştırmamdan bahsettiler. Görüşmeyi kabul eden kadınlar ile görüşmelerimi gerçekleştirdim. Bu sendikadaki üye kadınlar araştırmaya katılmaya istekliydi. Görüşme sağladığım kadın işçiler benden arkadaşlarına bahsetmişlerdi. Görüşmeye başlamadan önce

kadınlar ile sohbet ettim. Bu sohbetler sırasında birbirimize güveniyor ve görüşmeye başlıyorduk. Bu görüşmelerden arkadaşları aracılığıyla haberdar olan kadınlar, görüşmeler için oldukça istekliydi. "Ayşe ile de görüşmüşsünüz. Terapi gibi gelmiş, çok güzelmiş. Ben de görüşmek istedim." benzeri ifadeler kullandı. Bu konuda bilgi veremeyeceğimi söyledim. Kiminle görüştüğüm, ne konuştuğumuzu anlatamayacağımı ekledim. Ancak kadınların bu görüşmeler ile ilgili kendi aralarında konuşmalarına engel olamazdım.

Veri toplama sürecinde hamileydim. Bu durum kadınların benimle empati kurmasını kolaylaştırdı. Ben de bir kadındım, anne olmak üzereydim ve bir yandan pandemiye rağmen riskli bir iş yaparak görüşmeler yapıyor, mesleğimi icra ediyordum. Manisalı olmam ve bu çevrenin sosyal yapısına, konuşma diline hakim olmam benim için kolaylaştırıcı oldu. Hatta bir görüşmeci beni Instagram'da takip etmeye başlamış. Bu sırada kök ailem ile olan bir fotoğrafı görmüş. Annemin goca don (şalvar) giydiğini görünce "bu gız da bizdenmiş ya" diyerek rahatlamış. Çünkü öncesinde "üniversite hocası" olduğum için benden çekiniyormuş.

Kabul eden kadınlar ile kendi evlerinde görüşmeler gerçekleştirdim. Bazı kadınlar evlerinin dağınık olduğu, eşi gece vardiyasında olduğu için uygun olmadıklarını söyledi. Kabul eden öznelerle kendi evimde görüştüm. Pandemi sebebi ile isterlerse kafede de görüşebileceğimi söyledim. Kendilerini rahat hissetmelerinin önemli olduğunu vurgulayarak seçtikleri yerde görüşmeler yaptım. Görüştüğüm bir sendika hamile olmam ve pandemi sebebi ile bir oda tahsis etti. Bazı görüşmelerini orada gerçekleştirdim. Bazı kadınlar parkta görüşmek istedi. Çünkü çocuklarını bırakacakları bir yer yoktu. Çocuklar parkta oynarken biz de çay bahçesinde görüşmelerimizi tamamladık. Tüm görüşmelerde pandemi önlemlerini alındı.

Ayrıca sendika gibi örgütlenme içinde yer alan kadınların bu tür bir akademik araştırmaya katılmaları konusunda daha istekli olduklarını gördüm. Çünkü çalışmaya katılmayı kabul etmeyenlerin hatırı sayılır bir kısmı da işlerini kaybetme korkusu taşıyordu. Çalıştıkları fabrikanın isminin benim için önemli olmadığını, işlerinin devamlılığı konusunda herhangi bir sıkıntı teşkil etmediğimi ifade ettim ancak yine de katılım sağlamadılar. Gönüllülük esasına dayalı olan bu araştırmada kadınları zorladığım taktirde zaten sağlıklı bir veri toplama süreci geçirmeyeceğimi bildiğimden ısrarcı olmadım. Araştırmaya katılmaya gerçekten istekli kadınlar ile görüşmelerimi gerçekleştirdim.

Manisalı olmam ve Manisa'da yaşamam sebebi ile sosyal çevremde fabrikada çalışan arkadaşlarım vardı. Arkadaşlarım, eşimin arkadaşları aracılığı ile de öznelere ulaştım. Ancak görüşme yapmak için ulaştığım kadınların bir kısmı ise 12 saat çalıştıklarını, çalıştıkları günler

hem yorgun oldukları hem de bir an önce eve gidip yapılması gereken işleri ve bakmak zorunda oldukları çocukları olduğu için görüşme yapmak istemediklerini ifade ettiler. Bu durum sadece 12 saat çalışan kadınlar için geçerli değildi; 8 saat çalışan kadınlar da aynı sebepten ötürü katılımı kabul etmediler ya da kabul ettikten sonra uygun gün ve saat, ki ben onların uygun olduğu herhangi bir zamanda görüşebileceğimi belirtmiştim, bulamadıklarını söylemiş ve bir süre sonra da telefonlarımı açmamışlardı.

Görüşmelerin ardından kendim için kısa notlar aldım. Bu süreçte deşifre ve kodlamalara başladım. Görüşmelerin ardından aldığım notlarda benzerlikler olması bir süre sonra yeni kod çıkmaması ile araştırmanın doygunluğa eriştiğini anladım ve görüşmeleri tamamladım. Yaptığım en kısa görüşme 1 saat 5 dakika, en uzun görüşme ise 2 saat 29 dakika sürdü.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizine başlarken önce toplam 2.407 dakikalık ses kaydını deşifre ederek toplamda Times New Roman 1,5 satır aralığı ile yazılmış 1.097 sayfalık veri elde ettim. Görüşmeleri okuduktan sonra verilerin kodlamasına başladım. Kod, nitel bir araştırmada verinin betimlenmesi amacıyla kullanılan özetleyici, özü yansıtan sözcük ya da ifadelerdir (Saldana, 2019). Verileri Strauss ve Corbin'in kavramların tanımlandığı süreç olarak tanımladığı açık kodlama ile başladım. Verilerin kodlamasına esnasında sahayı anlayabilme yeteneğimi kaybetmemek adına kodlamaları önce sahadan gelen verileri yuvarlayan/dönüştüren ifadelerden kaçındım. Bunu yaparken program üzerinden kendim için notlar aldım. Örneğin; ev işi yaptığını ifade eden öznenin ifadesini "kadının ev işi yapması" olarak kodladım. İlerleyen zamanlarda verilerin ve kodlamanın fazla ifadeden dağılmasını önlemek amacıyla kodları düzenledim. Aynı ifadenin kodunu "ücretsiz ev emeği" olarak değiştirdim.

Araştırma verilerini devamlı okuyarak kodların üzerinden geçtim. Strauss ve Corbin'in: kategorileri kendi alt kategorileriyle (kod) ilişkilendirme süreci olarak tanımladığı kategorileri özellikler ve boyutlar düzeyinde birbirine bağlayan seçici kodlama aşamasına geçtim. Bu aşamada kodları düzenleyerek birbiri ile iç içe geçen kodları birleştirdim. Daha sonra birbiri ile ilişkili kodları kategoriler altında topladım. Oluşturduğum kategorilere göre verileri yeniden analiz ettim. Daha sonra kategorileri 3 tema altında düzenledim yani verileri eksenel kodlamaya tabi tuttum. Ardından Analiz sonucunda 3 ana tema, 8 kategori ve 31 kod elde ettim.

Analizi MAXQDA paket programı ile yaptım. Veri toplamaya başlamadan önce 12 saatlik "Online Maxqda İle Nitel Veri Analizi" eğitimini tamamladım.

3.7. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

3.7.1. Araştırmanın Geçerliliği

Geçerliği sağlama yönünde atılan adımlar:

- Veri toplama aracı, alanyazın temel alınarak hazırlanmış ve veri toplama aracı ile alanyazın arasında tutarlık sağlanmıştır.
- Yarı yapılandırılmış görüşme formu danışman ve tez izleme komitesi üyeleri tarafından verilen geribildirimler ile hazırlanmıştır.
- 2 pilot görüşme yapılmış; böylece yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir. Pilot görüşmeler araştırmaya dahil edilmiştir. (Gül ve Lale)
- Araştırmada benzeşik durum örneklemesi ve ölçüt (kriter) örnekleme olmak üzere; amaçlı örnekleme yöntemlerinden 2 strateji birlikte kullanılmıştır.
- Veriler, yüz yüze görüşmelerle toplanmıştır.
- Bireylerin onamları alınmış ve ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Bireylerin görüşme sırasında farklı görüş ve deneyimlerini de paylaşmalarına müdahalede bulunulmamıştır.
- Görüşme süresince, yanlış anlamaları ortadan kaldırmak için zaman zaman öznelerin açıklamaları "… demek istediğinizi anlıyorum, öyle mi?" şeklinde geri bildirim ile teyit edilmiştir.
- Araştırmanın yöntemi, Yöntem bölümünde ayrıntılı açıklanmıştır.

3.7.2. Güvenirlik

Güvenirliği sağlama yönünde atılan adımlar:

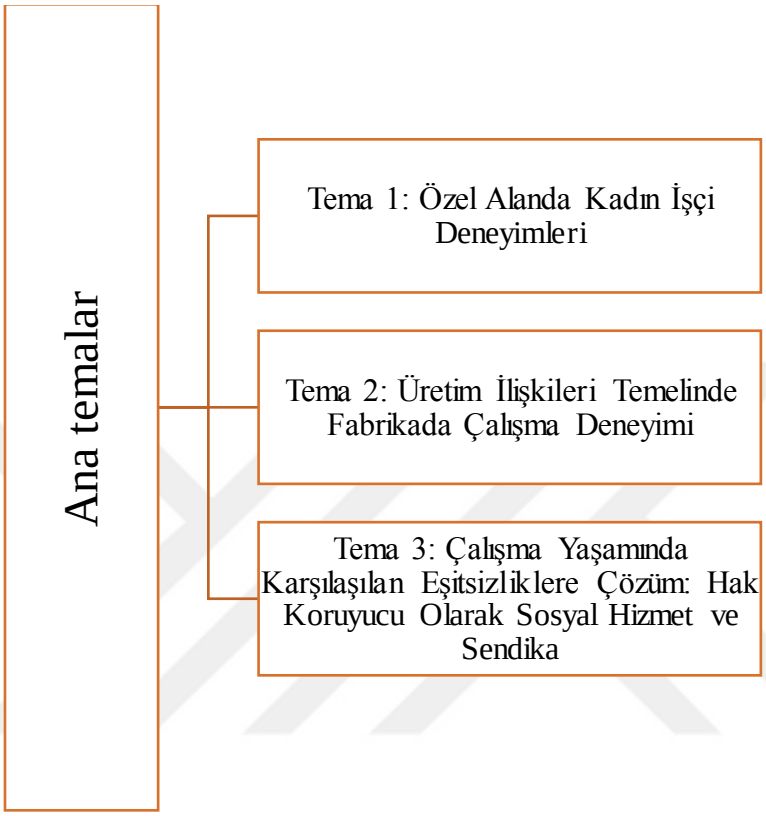
- Araştırmacı, araştırma sürecindeki rolünü ve yaşadığı güçlükleri açık bir şekilde belirtmiştir.
- Öznelerin sosyo-demografik özellikleri yöntem bölümünde detaylı bir şekilde verilmiştir.
- Veri toplama ve analiz yöntemi ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.
- Kodların ve kategorilerin kontrol edilmesinde ve verilerin analizinde akran değerlendirmesinden yararlanılmıştır.

- Tez izleme komitesinden alınan görüş ve öneriler ile elde edilen bulgular incelenmiştir.
- Araştırma sonuçları yapılan benzer araştırmalar ile karşılaştırılmış, alanyazın ile desteklenmiştir.
- Araştırma kapsamında elde edilen tüm veri toplama araçları, yazılı dökümler ve kodlama süreçlerinde oluşturulan dosyalar kayıt altına alınarak saklanmıştır.

4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Analiz sonucunda 3 ana tema elde edilmiştir.

Şekil 2: Araştırmanın Temaları



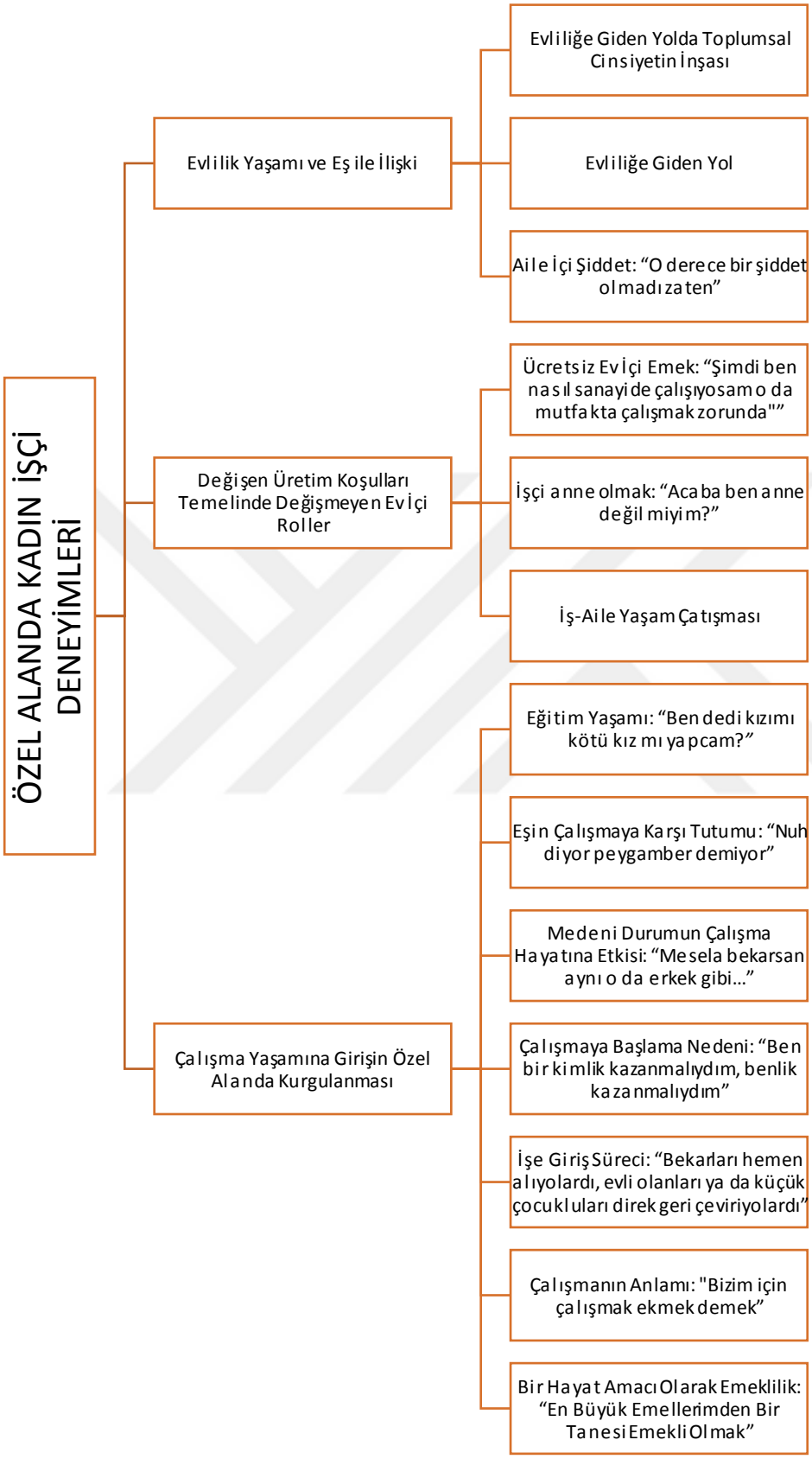
Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri teması altında kadın işçilerin gündelik yaşam pratiklerinin nasıl olduğuna, Üretim İlişkileri Temelinde Çalışma Yaşamı teması altında kadın işçilerin fabrikada çalışma deneyimlerine ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Eşitsizliklere Çözüm: Hak Koruyucu Olarak Sosyal Hizmet ve Sendika teması altında işçilerin sendikal katılım deneyimleri ile bir disiplin ve meslek olarak sosyal hizmet ve endüstriyel sosyal hizmete dair görüşlerine yer verilmiştir.

4.1. ÖZEL ALANDA KADIN İŞÇİ DENEYİMLERİ

Sanayide kadın işçilerin deneyimlerini ortaya koymak için kadınların içinde bulunduğu toplumun nasıl kadını ve erkeği konumlandırdığı, bu konumların kadının kamusal alandaki deneyimlerini nasıl değiştiğine bakmak gerekmektedir. Üretim ilişkilerinin değişiminde milat kabul edilen Sanayi Devrimi, kadının özel-kamusal alan varlığını etkilemiştir. Kadın emeğinin kamusal alanda var oluşu ücretli bir işte çalışması ile görünür hale gelmiştir. Kamusal alandaki

bu varlığı ise özel alan deneyimleri ile şekillenmektedir. Bu yüzden kadın işçilerin özel alan deneyimleri ve kamusal alan deneyimlerinin etkileşimini anlayabilmek için kadın işçilerin özel alandaki deneyimleri araştırılmıştır. Bu tema altında; Evlilik Yaşamı ve Eş ile İlişki, Üretim Koşulları Temelinde Değişmeyen Ev İçi Roller, Çalışma Yaşamına Girişin Özel Alanda Kurgulanması kategorileri bulunmaktadır.

Şekil 3: Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri Temasına Ait Kategori ve Kodlar



4.1.1. Evlilik Yaşamı ve Eş İle İlişki

Evlilik yaşamı ve eş ile ilişki kategorisi altında kadınların evlilik yaşamları ve evlilik yaşamlarını etkileyen etmenler ele alınmıştır. Bu kategori altındaki kodlar şunlardır: Eğitim Yaşamı: "Ben dedi kızımı kötü kız mı yapcam?", Medeni Durumun Çalışma Hayatına Etkisi: "Mesela bekarsan aynı o da erkek gibi…", Evlilik Yaşamı: "Yatak benmişim", Aile İçi Şiddet: "O derece bir şiddet olmadı zaten", Eşin Çalışmaya Karşı Tutumu: "Nuh diyor peygamber demiyor", İş-Aile Yaşam Çatışması: "Kartı bastığım anda her şey işte kalır".

4.1.1.1. Evliliğe Giden Yolda Toplumsal Cinsiyetin İnşası

Kadın ve erkeğin evliliği deneyimleme ve bu deneyimlerin inşası kadın ve erkek olmaya yüklenen roller çerçevesinde yürür. Bir toplumda kadınlığın inşası, o toplumun cinsiyetlere ve cinsiyetlerin sorumluluklarına ilişkin görevler yoluyla ortaya çıkmaktadır. Bu kod altında işçi kadınların kadınlık ve erkekliğe yüklediği anlam ve cinsiyetler arası farklılığa ilişkin görüşlerine yer verilecektir.

Kadın işçilerin kadın olmayı, annelik rolü ile açıklama yoluna gittikleri görülmüştür.

> *"Kadın olmak her şey, anne demek, her şey her şey kadınlık bence, her şey yani kadının olmadığı bir yer ya da bir ev ben düşünemiyorum yani" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl)*

> *"Ne bileyim çocuğun dilinden bile erkek çok iyi anlamaz, kadın her şeyin dilinden anlar. Kadın erkeğin dilinden, çocuğun dilinden, hayatın dilinden her şeyin dilinden kadın çok daha iyi anlıyo bence" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl)*

> *"Herkesin ortasını bulmak zorundasın, kızını piş pişleyecen, oğluna aman oğlum diyecen, eşine aman bey diycen, sen ne olcan… (gülüşmeler)" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl)*

Papatya tarafından kadınlık deneyimi, annelik ve erkeğin zıttı olarak tanımlanmıştır. Tüm ailenin duygusal ihtiyacını karşılayan bir noktada olan kadınlık, Karanfil tarafından da yine annelik, eş olma temelinde ifade edilmiştir. Yine Reyhan da kadın olmadan kadına vaadedilen "korunaklı yuva"nın olmayacağını ifade etmiştir. Salt bir kadın olmanın ifade edilmediği toplum tarafından fedakar olması desteklenen kadınların, ailesi için kendini feda eden bir portre çizmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir.

Kadınlık kavramının açıklanmasında annelik kavramı önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlığın annelik üzerinden tanımlanması ve var edilmesi, özellikle toplumun her kadına anne olmayı dayatması, anneliğin kutsanması ve cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ataerkil kapitalizm için önemli bir dayanak olan annelik ve onun üzerinden açıklanan kadınlık, toplumdaki eşitsiz ilişkilerin sağlamlığına ve kadının bu hiyerarşik ilişkinin altında olduğuna işaret etmektedir.

Büyüdüğünde ne zaman evleneceği, evlendiğinde ne zaman anne olunacağının sorulduğu bir toplumda kadınlar anne olmanın ne kadar önemli, gerekli, ömür boyunca arzu edilen, çocuğa adanan bir hayata geçiş yapmaktadırlar. Bu çerçevede ise kadınlığı anne olmak ile açıklayan kadınlar yetişmekte ve anneliği yücelten ifadeler ortaya çıkmaktadır. Tek başına mutlu bile olamayan bir temelde Begonvil, yine annelik ve eş olma üzerinden kendini ve mutluluğunu tanımlamıştır. Kadın olmanın çocukluktan bu yana nasıl inşa edildiğine dair kadınlar kök ailelerindeki deneyimlerinden, toplumun bakış açısından (ki bu toplum kadın ve erkeğe eşitsiz bir bakış sergilemektedir) ve eşin davranış kalıpları üzerinden şekillendiğini ifade etmişlerdir:

> *"Kadın olmak zor, her şeyiyle zor ya. Hiç yani ne bileyim bir şey istediğin gibi yapamıyosun. (...) Sokakta gülüyosun, hemen dönüp bakıyolar işte kadın ne biçim gülüyo sokakta. Hep böyleler yani ama ben gülceğim yerde gülüyorum yani sokaktır, parktır hiçbir şey fark etmiyor. Kadınsam tamam ama gülmeyim mi yani?" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl)*

Kadının nasıl davranması gerektiğine küçük yaşlardan itibaren karar veren toplumsal kurallar, kadına nasıl ve nerede güleceğine, nasıl giyineceğine, hangi saatte nerelerde gezebileceğine karar vermektedir. Tüm bu kurallara tabi olan kadınlar ayrıca bir erkeğin sorumluluğu altında olmalıdır. Bedeni, davranışları, konumu ile ilgili kararları tek başına veremeyen kadınlar başkaları, kendinden başka herkes için yaşamak zorunda kalmıştır. Toplumsal dayatmaları kabul etmediğini söyleyen Kaktüs "*Kadınsam kadınım yani hani edepli olduktan sonra bu hiçbir şey değiştirmez bence"* diyerek aslında toplumsal kurallar çerçevesinde 'edepli' olma zorunluluğundan kaçamamaktadır. Erkek sokakta sigara içerken ayıplanmazken kadınlara 'erkek gibi' ifadesi kullanılmaktadır. Bu ifade kadınlar için yapmaları yasaklı, erkeklere atfedildiği için kadın yaptığında ayıplandıkları bir davranıştır.

Açelya nasıl giyineceğine babasının karar verdiğini, evlendikten sonra eşi izin verdiği ölçüde kendi deyimiyle daha açık giyinebildiğini ifade etmiştir. Ancak eşi de vajinal muayene olacağı zaman eşinin erkek doktor istemediğini, gece dışarı çıkmasına izin vermediğini ifade etmiştir. Eşi ile aynı düşünmediğini "*sonra mesela nasıl deyim hani hamileyim mesela alttan muayene*

olmam gerekçek, eşim dedi bayan doktor yok mu mesela hani niye bayan? Erkek o insan yani bir daha beni görse ne olur görmese ne olur doktor sonuçta, sağlık için bir şey yapılıyo orda yapılıyosa yani" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl) sözleriyle ifade etmiştir. Eril tahakküm eğitim yaşamından kopardığı kadınlar vajinal muayene olacağı zaman eğitimden kopmamış kadın doktor istemektedir. Bu durum da ataerkinin kadın bedenini ve kadının hayatına dair kararları kendi çıkarı çerçevesinde nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Kadınların nasıl giyineceğine ise sorumluluğunda olduğu erkek karar vermektedir. Bu sorumluluk evlenene kadar baba ya da erkek kardeşte, evlenince ise kocadadır. Şebboy da evlendikten sonra giyimine karar verenin artık eşi olduğunu şöyle ifade etmiştir:

> *"Ama evlendikten sonra eşim var. Eşim sorumluluğunda, ben zaten giydiğim de nerde ne giymesini bildiğim için sıkıntı yaşamadım. İstediğimi giyebildim yani rahat rahat" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Erkeğin ev içi otoritesinin görünür hali olarak ne giyeceğine, ne zaman nereye gideceğine, vajinal muayene olacaksa kadın doktora muayene olması gerektiğine erkek tarafından karar verilerek eşitsizliğin ev içi halini yaşamaktadır. Erkek egemenliğinin aile içindeki otoritesi, kadınların toplumsal hayata katılımının nasıl olacağı yönünde baskıları da içermektedir. Bu eşitsiz ilişkiler ile Açelya daha iyi hissetmek için kendi bedenlerine bakım yapacağı zaman eşinin ve çocuğunun uyumasını beklemektedir. Kendine zaman ayırabilmesi için bile önce annelik ve eş olma rollerinden arınması gerekmektedir.

Orkide babası öldükten sonra annesi ve kız kardeşleri ile yaşamaya devam etmiştir. Annesinin evlenmesini isteyen kişilere annesinin başında zaten 3 erkek (3 kız evlat) olduğunu söylediğini anlatıyor. Babasından kalan emekli maaşı ile geçimlerini sağlayan ailenin dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı amcası ile aynı bahçede evlerinin olması olduğunu söylüyor:

> *"Şöyle annemin oturduğu ev amcamlarla aynı bahçede ama evler ayrı, o yüzden amcam biraz nasıl anlatayım alkol alkole düşkün bir insandır. Mahallede de ondan korkardı insanlar belki biz ayrı otursaydık dört bayan hani ortalık çok kötü; iti var, sarhoşu var aferdersin. Yani böyle ne bileyim taciz olayları falan çok fazla öyle bir şeyler belki karşılaşabilirdik fakat ama amcamdan korktukları için o yüzden kimse yanaşamadı böyle" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl)*

Orkide ayrıca babası öldükten sonra eğer babasından kalan emekli maaşı olmasaydı annesinin evlenmek zorunda kalacağını söylemiştir. Ekonomik özgürlüğün olmayışı diğer toplumsal baskı ile birleştiğinde kadının erkek olmadan yaşamını sürdürmesi neredeyse imkansızdır. Eve ekmek getiren onu koruyan bir erkek olmalıdır. Her zaman korunması, kollanması gereken güçsüz bir kadın toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dayandığı en temel dayanaklardan biridir.

> *"Kadın olmak zor, çok zor zorluk yani kadın olmak zor yani kadınların ağzından hep duyarsınız keşke erkek olsaydım. İşte keşke erkek doğsaydım. (Arş: Neden öyle?) Aslında kadının yaptığı her işi erkek de yapıyo; biliyosun aşçılar var erkek aşçılar her şeyi yapıyorlar, temizlikçiler var erkek her şeyi yapıyorlar ama bizim gelenek göreneğimiz gereği yapmıyolar. Yani erkek temizlik yapmaz, ev işi yapmaz, yemek yapmaz işte çocukları yıkamaz. Hani bunun gibi erkek aslında yapıyo erkekte kadın da her işi aynı şekilde yapıyo, aynı koşullarda yapıyo ama bizim gelenek göreneğimiz gereği öğretilen görenek gereği yapmıyolar, o yüzden kadına daha fazla iş düşüyo" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl)*

Fiziksel olarak hem kadının hem de erkeğin yapabileceği gündelik işlere dikkat çeken Sardunya ise erkeklerin bu işleri yapmayışının sebebi olarak gelenek ve görenekleri göstermektedir. Cinsiyet eşitsizliğinin sonucu olarak erkekler tarafından evde yapılmayan bu işler, ücretli bir iş olarak yani para karşılığında yapılmaktadır. Yani kadın ve erkeğe atfedilen görevler kadın ve erkeğin yaşamın içinde nerede olacağına, neleri yapıp neleri yapamayacağına dair kuralların koyularak, tüm bunlar içinde erkeği kadının üstüne konumlandıran özgül toplumsal düzenlemeleri oluşturmaktadır. Bu özgül toplumsal düzenlemeler de kadınların kendilerini toplumda ve ailede nereye konumlandıracaklarını belirlemektedir. İşçi kadınlar, kadın olmayı içinde bulundukları toplumun eşitsiz cinsiyet kalıpları ile açıklamaktadır. Kadın olma deneyimleri ise toplumsal cinsiyet temelli rol ve görevler bağlamında, annelik ve gündelik işler bağlamında tanımlanmaktadır. Kadınlara dair çalışmalarda, erkeğin rol ve sorumlulukları ile toplumun kadın ve erkeğin davranışlarına dair beklentileri önem taşımaktadır. Çünkü cinsiyetler bir diğer cinsiyetin yapamadığını yapmak üzere kurgulanmıştır.

Tamamıyla kültürel bir kurgu olan erkeklik, erkeklerin toplum içinde nasıl davranacaklarını belirleyen yönergelerden oluşur (Uçan, 2012). Toplumsal normlar, erkeği koruyan kadını korunan, güçlü-güçsüz gibi tanımlama yoluyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini taşımakta ve dolayısıyla devam ettirmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinde birbirinin zıttı olarak tanımlanan bu iki cinsiyete erkek olmaya dair bakış açısı kadının kadınlığa dair bakış açısını ortaya koyması bakımından önemlidir.

Gelincik'in gözünden erkek olmak yetiştirilme ile ortaya çıkan davranış kalıpları ile ilintilidir ve bu davranış kalıpları O'na göre olumsuz olan örüntüleri içeriyor:

> *"... Hep erkek pöh pöhlenmiş ya; sen erkeksin, sen erkeksin dayatmasıyla yetiştirilmiş ya. Hep üstün görme var, kendini, her şeyi kendine hak görüyor. Aldatmayı hak görüyo, kadına yan gözle bakmayı hak görüyo, içki içmeyi hak görüyo. Erkek adam içer ya içmeden olur mu gibi gibi, bunu çoğaltabilirim. Yani olumsuz davranışlara, heyt dedi mi oturcaksın, senin yani ona fikrini söylemeye ne*

hakkın var? Sen düşünemiyosun da o düşünüyo her şeyi gibi bakış açılarıyla, hep böyle böyle böyle bu zamana kadar gelmiş" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl)

Erkeğin kadına üstünlüğünün düşünebilme ile ortaya konması erkeğin düşünebiliyor oluşu kadının düşünemiyor oluşu ile ilgili yanlış bilişsel kodlamalar kadının toplumda ve aile yaşantısında ikincil konuma yerleştirilmesinde çok önemlidir. Erkeğe tanınan üstünlük ile sadece erkek olduğu için aldatmayı, tacizi, kadın üzerinde üstünlüğü 'hak' olarak gören erkeklerin varlığı ve bu varlığın toplumca devamlılığının sağlanması noktası özellikle ataerkil yapının devamlılığını getirmektedir. Erkek toplumda sahip olduğu bu güç ve iktidarı aile içinde de sürdürür. Aile içindeki üstünlük de toplumca devam ettirir. Yani tam bir "danışıklı dövüş" meselesidir.

Açelya'nın "*"Ben mesela şu an keşke erkek olsaydım diyorum*" ifadesinin aksine Karanfil ise erkek olmak istemediğini dile getiriyor:

"Şu durumda istemem. Şu durumda kadın olmaktan memnunum. Erkeğin birçok erkeğin yaptıı, yapceği işten daha güzel iş yaparım, şu durumda kendime güveniyom o konuda bak şu durumda. Hani ben erkeğim deyip de ev geçindirmek belki de eşim bir zaman çalışmadı dedim ya o zaman çalıştırdığım için belki de bende bu kadar güven kendime özgüven var bilmiyom onu yani. Ben ya da şeyde abim tekti ama hani pek işlere karışmazdı bizim, askere gitti, geldi. Annem öyle güçlü görüyodum heralde ya da ondan biz beş kız başarmışız diyodum geçinmeye. Odun böldük biz, erkekler ne yaptıysa; bağ suladık, pamuk çapaladık mesela erkekler ne yapıyosa yaptık biz. Şu an da kız kardeşim var mesela tamam eşi var başında ama götürür, getirir, motor da sürer şey de sürer arabada sürer, motorlu da sürer, erkek ne yapıyosa yaparsın" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).

Erkeğe biçilen davranışların modern dünya düzeninde kadınlar tarafından da yapılabiliyor oluşu kadınların güçlenmesinde ve özgürleşmesinde önemli bir yere sahiptir. Araba kullanabilmek gibi daha çok erkeğe atfedilen kamusal alan özgürlüğünü de artırabilecek bir yetinin kadınlar tarafından da yapılabiliyor oluşu kadının erkeğe 'muhtaçlığını' kaldırması her şeyden önce kadının bu gücü ve özgürlüğü hem kendine hem de topluma gösterecilecek şekilde sergiliyor oluşu; bu güçlenme ve özgürleşmenin yapı taşı haline gelir. Karanfil'in erkeğin yapabileceği şeyleri kadın olarak yaptıklarını vurgulaması ve güçlü hissettiği için erkek olmak istememesinin altında, kadına atfedilen sorumlulukları da yapabiliyor oluşu yatar. Bir yanda erkek olarak sadece erkeğe yüklenen sorumlulukları yapan erkekler bir yanda da hem kadının hem erkeğin yapabileceği işleri yapan kadınlar bulunmaktadır. Her iki cinsin sorumluklularını da yerine getirebilen ve kendine güç ve otorite alanı açan kadınlar için farklı bir güçlenme alanı ortaya çıkmaktadır"Kendine güç ve otorite alanı açan kadınlar" ifadesi özellikle vurgulanmaladır. Çünkü bu alan kadınlara toplum tarafından verilmemekte kadınlar belirli

mücadeleler sonunda bu alanı kazanmaktadır. Üstelik erkeğin otorite ve güç alanında da söz sahibi olması erkekler ve toplum tarafından da hoş karşılanmama ihtimali bulunmaktadır. Tüm bu güçlüklere rağmen kadınlar eril tahakküm karşısında bir konum belirlemiştir.

Erkeğin gücü elinde bulunduran davranışları konusu kadınların konumunu belirlemesi açısından önemlidir. Erkeğin bu güç kazanımı noktasında kadınlar ise farklı yaklaşımlar sergileyebilir. Karanfil, erkeğe "nasıl" davranılacağı konusundaki tutumlarını ise şöyle ifade eder:

> *"Allah bize peygamber bize susun demiyo valla, hakkınızı arayın diyo. Erkekler nasıl işi geldiği zaman dindar oluyorlar. Ya böyle erkekler hemen sanki dört dörtlük yaşıyolar ama kadınlar diyo konuşur mu diyo, dinimizce haram. E kadınlar konuşamaz da erkekler de beş vakite namaza gitceni söylüyor, o da haram niye gitmiyon, ona gitmiyon ama. Ama kadınlar haklarını iyi arıyo mesela dört. Erkekler diyo dört tane bayanla evlenebilir diyo ya, bazı erkekler acaba araştırmış mı? İlk hanımı izin vermezse hiç birinlen evlenemiyor, acaba araştırmış mı? Yoo, işte hani böyle işine geldim mi araştırıyo işine geldim mi araştırmıyolar. (...) Ondan güçlü hissediyosun yani konuşuyosun da. Ben konuşurum karşılıklı tabii saygı, saygı önemli. Konuşmak eşinlen, konuşursun ama saygıyı yitirirsen o saygı da gitti mi, sevgi de kalmıyor, evde bereket de kalmıyor, ona da karşıyım canım. Çatır çatır konuşmakta hakaret etmek anlamında değil eşin sinirliyken sen uzaklaş biraz, o sakinleşti mi sen onu inlet (gülüşmeler). Sen onu inlet öyle yani ilişki o zaman yürüyo, karşında sen onun patır patır konuşurken sen de çat pat dersen o zaman olay büyüyo ama o sakinleştiği zaman sen ona alttan ince ayar yaptın mı senin yoluna geliyo zaten o (gülüşmeler)" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Karanfil'in ince ayar olarak tabir ettiği erkeği kendi istediği noktaya yönlendirme noktası kadının kendisini erkeğin gücü karşısında görünmeyen, hissedilmeyen, arkada bir yere konumlandırması dikkat çekicidir. Kadının erkeğin gücünü ona belli etmeden kullanması, asıl gücün kendinde olması hissi (ya da yanılgısı) aslında tam bir ataerkil pazarlık örneğidir. Kandiyoti (1988), ataerkil pazarlığı mevcut toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yeniden inşasında kadınların kendilerini var edebilmek için erkek egemen düzenle çatışmayan birtakım pazarlıklar olarak nitelendirir. Kadınların kendilerini var ettikleri bu alan kadına hareket etme imkanı sağlarken mevcut erkek egemenliğini kabullenmek anlamına da gelmektedir (Kandiyoti, 1988). Erkeğin eşit olmayan gücünü kabul edip bunu yönlendiriyor olmak kadına içsel olarak gücü yönlendiren ve asıl gücün bu yüzden kendinde olduğu hissini verebilir. Kadına iktidar alanı yaratan bu yaklaşım kadının edilgenliğinin mutlak bir devamlılık olmaktan çıkarabilir. Ancak bu his ile birlikte kadın görünmez ve toplumsal olarak güçsüz adledilmeye mahkum olacaktır. Şebboy ise erkeklerin yönlendirilebilir olduğu konusundaki düşüncelerini şöyle ifade ediyor:

> *"Kadın da uyanıksa karşı taraftaki nasıl biliyosa onun damarına gitmeyi her istediğini yaptırabiliyor. Anne de kız kardeşi de o şeyi de abisi de çok güzel kullanabilir bir erkeği. Bir kadın kendini kullandırmaz ama erkek kullandırır. (...) Yani bir yönde erkekleri yönetenler kadınlar. Zaten başarılı bir erkeğin arkasında muhakkak kadın vardır. Kadın elidir yoksa durduk yere bir erkek pat diye başarılı olamaz benim niyetim o" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Karanfil'in "ince ayar" olarak tabir ettiği erkeği yönlendirmeyi Şebboy "damarına gitmek" olarak ifade etmiştir. Erkekleri yönetenlerin kadınlar olduğunu ve erkeklerin başarılarının da kadınlar sayesinde olduğunu ifade etmiştir. Başarının erkeğin olması başarıya götürenin ise kadın olması yani kadınların girdiği bu ataerkil pazarlık; yine kadının görünmez ve arkada kalmışlığının pekişmesine yol açabilir.

Erkek olmayı tanımlayan gerekliliklerden biri de çalışmak, eve ekmek getirmektir. Şebboy erkeğin çalışmasının iki sebebi olduğunu ifade eder. Bunlardan ilki; aile ekonomisinin tek gelirle sadece kadının geliri ile devam ettirilemeyeceği düşüncesi, diğeri ise erkeğin çalışmak zorunda olduğu noktasıdır. Erkeğin çalışmasının "doğuştan" geldiğine vurgu yapmıştır. Ücretli bir işte çalışmayan kadının zaten bir görevi vardır Şebboy'a göre; evde çalışmak ve çocuklarına bakmak. Ama erkek evde çalışamaz ve tek bir görevi vardır o da çalışmak. Kadını özel alana sıkıştıran bu düşünce erkeği de erkeklik gereklilikleri ile örtüştürmektedir. Toplumca erkekten beklenen küçük yaştan itibaren yerine getirilmesi gereken gereklilikler vardır. Fiziksel ve cinsel güce sahip olmalıdır, askere gitmelidir, sünnet olmalıdır, tam zamanlı bir işte çalışmalı ve evlenmeli, çocuk sahibi olmalıdır. Evlenen ve eve ekmek getiren erkek egemenliğini ve gücünü kadın ve çocuk üzerinden devam ettirmelidir. Covid-19 pandemisi nedeni ile çalışmadığı dönemde kendisi çalışan Gül evin gelir getirici rolünü üstlenmesi karşısında eşinin tepkisini *"Adam bu sefer başladı bana 'benim bey geldi' demeye (gülüyor)"* (Gül, 40 yaş, 23 yıl) sözleriyle ifade etmiştir. Tam zamanlı çalışmanın erkek için anlamı o kadar büyüktür ki evdeki tam zamanlı çalışan tek kişi kadın olduğunda Gül'ün belirttiği üzere; erkek, bu rolü kadına atfetmiştir. Çünkü kapitalist ataerki kadına özel alan sorumluluklarını yüklerken erkeği de eve gelir getiren olarak belirlemiştir.

Kadın ve erkek arasındaki toplumsal fark küçük yaşlardan itibaren deneyimlenmeye başlanmaktadır. Aile içindeki gündelik yaşamdan kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiği öğrenilmeye ve öğretilmeye başlanır. Kadın ve erkek olmanın biyolojik ve toplumsal farklılığın kadınlar tarafından nasıl değerlendirildiği ve bu farklılığı nasıl deneyimledikleri bu noktada önemlidir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri; insanların sergileyecekleri davranışlara müdahale etmekte (Erükçü Akbaş & Orbay, 2020); cinsiyetlere ilişkin farklılık, çocuklar tarafından küçük yaşlarda içinde bulundukları ailenin davranışları ile şekillenmeye başlamaktadır. Leylak erkek kardeşleri ile arasındaki farkın aile içinde nasıl oluşturulduğunu şöyle ifade eder:

> *"Benim oğlan kardeşlerim hep rahat büyüdüler, hep biz yaptık ben annemle evde yemek mi hazırlamadık, sofra mı kaldırmadık. (...) Atıyorum masa var burda, masaya erkekler oturcak, kadınlar yere oturcak, çocuklar da. Çocuk erkek çocuk yine masaya oturuyo ama kız çocuk, kadınlar yerde oturuyolar. (...) Atıyorum mesela pilav yaptık, erkeğin masasına koyduk ama kadınlara kalmadı, kadınlar pilavsız yiyiversin mesela öyle. Atıyorum mesela et yemeği var, mesela yetmedi. Sadece işte kadınlara verilse erkeklere yetmicek, kadınların önünden alıyolar erkeklere koyuyolar. Ne münasebet de mi yani ne münasebet ya! İnsan değil mi o, can değil mi, o yemeği yapmak için onlar uğraşmamış mı mesela. İşte asıl onun yemesi haktır mesela" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Yaşı farketmeksizin kadınların erkeklerden daha alt bir sınıfa konumlandırıldıkları görülmüştür. Erkekler masada en güzel yemekleri yer iken kadınlar ve kız çocukları ise yerde yemek zorunda kalmışlardır. Özellikle çocuklar için de geçerli olan bu konumlandırma, çocukların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini öğrendikleri ve normalleştirdikleri bir düzen olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkekler en güzel yemekleri masada yerken; kadınlar eğer yeterse, kalırsa o yemeklerden yemektedir. Yemek yenilecek yerin de yemeklerin de en güzeli erkekler içindir. Ataerkinin kadınlar için "korunaklı yuva" olarak tabir ettiği özel alan içindeki kadın emeği ve kadının varlığı üzerinden bir iktidar alanı ortaya çıkmaktadır.

Küçük yaşlarda kadın ve erkeğin birbirinden nasıl ayrıştığına tanıklık eden kız çocukları bu eşitsizliği eğitim yaşamında da deneyimlemek zorunda kalmışlardır. Yasemin'in eğitimine devam edip etmeyeceğinin kararı ise ailenin erkek çocuğunun elindir. Ancak en önemli nokta ailedeki güç dengesinin çocuk ya da baba rolü farketmeksizin erkeği üstte konumlandıran hiyerarşik bir yapıda olmasıdır.

Kadınlara erkek ve kadın olmak arasında fark olup olmadığı, varsa nasıl değerlendirildikleri sorulduğunda kadınların bu farkı daha çok annelik üzerinden değerlendirdiği görülmüştür.

> *"Dediğim gibi kadın maalesef eşit değil yani kadının bir doğurganlığı burda en büyük etken eşit olmamasında. Bir kere anne o, anne. Şeyi yani maalesef ki erkeğe de annelik yapması gerekiyo yani hem çocuğuna hem erkeğe hem eve her yere annelik yapması gerekiyo o kadının" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl)*

Geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarına göre anne; bir çocuğun fiziksel, sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır. Kadın ve erkek arasındaki farkı ifade ederken kadınlar

öncelikle doğurganlık dolayısıyla annelik rolüne odaklanmışlardır. Bakım emeğinin daha çok kadınlar tarafından verilmesi ve annelik rolünün kendi kadınlıklarını tanımlayan en önemli etmenlerden biri olmasının rolü büyüktür. Papatya'nın ifadesindeki eşe de annelik yapmak yine onun ihtiyaçlarını karşılama noktasındadır. Eve de annelik yapan kadın evin tüm işlerini yapmaktadır. Ücretli bir işte çalışan, özel alanda anne ve eş olan, ev içi emek veren kadın erkeğe göre daha fazla emek üretmektedir. Ancak özel alan emeğinin değersiz ve karşılıksız oluşuna dair toplumsal kabul kadının ikincil konumunu beslemektedir.

Her kadının mutlaka anne olmak isteyeceği ve olması gerektiğine dair toplumsal kabuller kadının annelik ile tanımlanmasını ve anlamlandırılmasını desteklemektedir. Özellikle anneliğe yüklenen anlam ve bir anneden beklenen davranışlar kadının nasıl davranması gerektiğini belirleyen konumdadır. Anne şefkatli, fedakar, cefakar olabilir ancak "erkek gibi" küfür edemez, sokakta sigara içemez". Yine Menekşe'nin de *"Arada fark var tabii ki de. Anne daha fedakâr oluyo" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl)* sözü yine kadın ve erkek arasındaki farkı annelik üzerinden ve annenin fedakar olması gerektiği üzerinden değerlendirdiği görülmektedir.

Bir erkek olarak babanın böyle bir sorumluluğu yoktur çünkü çocuğu kadın yetiştirmekte ve çocuğa örnek olmaktadır.

> *" Allah tarafından verilen bir duygusallık var bende Allah'ın rahim sıfatı var sizde yok. (Arş: Ne demek o rahim?) Rahim bir organ biz de kadınlar da ama aynı zamanda Allah'ın adı. Kendi sıfatından bir sıfatı kadınlara vermiştir erkeklere vermemiştir, rahim… (Arş: Üretebilmek mi?) Evet evet erkeğe vermemiştir onu yani bizim asaletimiz Allah'tan, erkekler falan değil onun için kendilerini çok önemsemesinler. (Arş: Yani o kadınla erkek arasındaki fark yaratılıştan mı geliyo sizce?) Kesinlikle, kesinlikle yaradılıştan. Yani şimdi erkeğe kaslarını o gücü verdiğinde kadına duygularına o gücü vermiş" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Yaratıcının bir sıfatını kadına verdiği ancak fiziksel gücün de erkekte olduğu ifade edilmiştir. Kadının duygusallığı, erkeğin fiziksel gücü yaratılıştan geldiği için değiştirilemez ve mutlak kabul edilendir. Erkeğin gücünün mutlak kabulü ile kadından üstün görülürken, kadının doğurganlığı kadının ezilmişliğini doğurmaktadır. Yaratıcıdan gelen bu iki güç erkek için üstünlük kadın için ezilmişlik anlamına gelmektedir. Toplumsal öğretilerin din ile birleşerek, birbirini besleyerek cinsiyetlerin gücünü, yapabilirliğini, yerini belirlediğinin dolayısıyla eşitsiz cinsiyet ilişkilerini nasıl kurguladığının göstergesidir.

Birçok rolü ve o rollerin gerektirdiklerini aynı yapan kadınlar daha fazla şey düşünmek zorundadır. Düşüncedeki bu farklılık aslında erkek ve kadına toplum tarafından verilen

görevlerin farklılığından kaynaklanmaktadır. Ücretli bir işte çalışan kadın işini düşünür, eve geldiğinde ev işlerini düşünür, bakım emeği temelinde çocuklarını düşünür, eş olduğu için erkeği düşünür, komşuyu, akrabayı düşünür. O yüzden kadın ayrıntıcı olmak zorundadır. Bu ayrıntıcı olma durumu cinsiyet kaynaklı değil toplumsal cinsiyet temellidir. Eşitlik arayışında ise çalışan kadın ile çalışan erkeğin eşit olduğu düşüncesi, özel alanda devam ettirilen geleneksel roller devamlılığı ile eşit bir yaşamdan çok kadına yüklenen görevlerin artışına neden olur:

> *"Bunu sadece biz anlıyoz işte bunu erkekler anlamıyo yani farklı olduğumuzu biz anlıyoz ama bunu erkekler anlayamıyo. Erkekler işlerine geldiği için eşitiz diyolar o yüzden çalışıyoz biz, eşitiz ya o yüzden çalışıyoz. Ama evin içine girince o eşitlik bitiyo. (...) Bize öyle alıştırıldı yani öyle gösterildi hep" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl)*

> *"Bir kadın erkeksiz yaşayabilir ama bir erkek kadınsız yaşayamaz hayatında. (...) Sonuçta erkek nasıl söyleyim, becerebilir hayatını sürdürebilir bazı konularda kadına ihtiyaç duyacağı için mecburen evlenir" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Cinsiyetler arası farklılıklar, eşitsizlik demek değildir. Farklılığın eşitsizlik yaratması, eşitsiz toplumsal cinsiyet rollerinden ileri gelmektedir. Hanımeli'nin ifadesinden anlaşılacağı üzere; kamusal yaşamdaki eşitlik temelinde kadın ücretli bir işte çalışmakta ancak özel alanda aynı eşitlik sağlanamamaktadır. Aksine hem kamusal alanda ücretli bir işte çalışan hem de özel alanda ev içi emek ve bakım emeği veren kadınlar daha çok sorumluluk almakta ve bu roller zaman zaman çatışabilmektedir. Hanımeli bu durumun sebebi olarak toplumsal öğretileri işaret ederken değişeceğine dair inancının olmadığını da ekler. Şebboy ise bu durumun sonucu olarak hem çalışan hem de gündelik yaşamı sürükleyen kadınların tek başlarına yaşayabileceğini; erkeklerin ise "evde" mutlaka bir kadına ihtiyaç duyduğunu belirtir. Erkek duygusal, cinsel ihtiyaçlarını karşılamak için ve ücretsiz ev içi emek vermesi için mutlaka bir kadına ihtiyaç duyar.

Kadınların, kadın ve erkek arasındaki farka dair görüş ve düşüncelerine bakıldığında kadınlık ve erkekliği, cinsiyetler arasındaki farkı cinsiyetleri birbirinin zıttı olarak ifade edildiği görülmektedir. Kadın "ne" ise erkek "o değildir", erkek "nasıl" ise kadın "öyle değilir". Kadınlık annelik rolü ve gündelik yaşam pratikleri temelinde ifade edilirken erkekler babalık rolü ve bu temelde ifade edilmemiş bu farklılık eşitsiz bir temele konumlanmıştır. Özetle kadın ve erkek arasındaki farklılık, eşitsizlik olarak vücut bulmuştur.

4.1.1.2. Evliliğe Giden Yol

Evlilik yasal, toplumsal, ekonomik, duygusal olarak farklı tanımlamalar yapılabilecek bir sözcüktür. Ancak tüm bu tanımlamaların birleştiği nokta evliliğin bir ortaklık oluşudur. Evlilik deneyimleri kişiseldir. Evliliğe karar verilmesi noktasında benzer biçimleri olsa da deneyimler haliyle yine öznel olacaktır. Kadınların evlilik deneyimleri; kadınların iş ve özel yaşamdaki eşit veya eşitsiz deneyimlerini daha iyi anlamak için önemlidir. Bu kod altında kadınların evlenmeye nasıl karar verdiği ve evlilik deneyimleri aktarılacaktır.

Mill (2016), karşılıklı cinsiyetler arası doğal çekim, kadının kocasına olan bağımlılığı ve kadının sahip olduğu zevk ve ayrıcalıkların erkeğin elinde olması ve erkeğin isteğine dayanmasının, son olarak da toplumsal kabul görmenin kocası aracılığıyla olmasının toplumsal eşitsizliğe neden olduğunu vurgular (Mill, 2016). Bu çerçevede ise kimlik kazanma ve toplumsal kabul erkek denetimli ve erkeğin üstün olduğu bir evlilik ile meşrulaştırılmaktadır. Araştırmaya katılan kadınların bir çoğu severek/anlaşarak evlenmiştir. Kadınları evlenmeye karar verme noktasında nelerin etkilediği bu sürecin nasıl işlediğine bakmak önemlidir. Görücü usulü evliliklerde genellikle kadının ailesine haber gönderilerek ya da "istenilecek kıza bakmaya gidilerek" süreç başlatılmakta ve bu süreç genellikle tanıdıklar vasıtası ile olmaktadır:

> *"Eşimin teyzesi arkadaşımın annesiyle kapı komşular. Diyor ki Ayşe'nin çok güzel bir tane kız arkadaşı var, Reyhan. Senin yeğenine arıyordunuz ya; hani tanış bir kere gidin görün hani tanıştırılma getiriyorlar. Her neyse ben ……'ta çalışırken geldiler cümbür cemaat. Yatak bakmaya diye geldiler ama yatak bakmıyorlarmış bana bakıyorlarmış. (gülüşmeler) Bu yatak çok güzelmiş. İsmail bunu annene alalım çocuğum, bu yatak çok güzelmiş falan. (Arş: Aslında siz miymişsiniz?) Yatak benmişim. (gülüşmeler)" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

Görücü usulü evliliklerde önceden soruşturulan, gizlice görmeye gidilerek kadının erkeğe uygunluğunun sınanması sonrasında yani kayınvalide bazen kayınpeder ve eş adayı erkek tarafından uygun görülmesinin ardından evlenecek olan kadına bilgi verilir. Aile yapısına göre evlenecek olan kadının onayı alınır ya da alınmaz. Genellikle aynı çevreden "dengi dengine" olan aileler arasındaki görünmez bu anlaşma ile genç kadın evliliğe adımını atar. Öznenin ifadesi ile cümbür cemaat gelinmesinin ardından -ki çünkü ailenin kadın büyüklerinin onayı önemlidir- "*Bu yatak çok güzelmiş. İsmail bunu annene alalım çocuğum"* ifadesinde de yatağın kayınvalideye alınması ifadesi özellikle yine önceliğin aile büyüklerinin onayı olması ve kadının alınacak bir şey olarak görüldüğünü gösterir. TÜİK Türkiye Aile Yapısı Araştırması (2021)'na göre evliliklerin %46,1'i görücü usulü ve kendi rızasıyla, %34,9'u kendi kararı ve

ailesinin rızasıyla, %10,7'si görücü usulü ve kendi görüşü sorulmadan aile kararıyla, %5,3'ü kaçma/kaçırılma ve %2,7'si kendi kararı ve ailesinin rızası dışında gerçekleşmiştir. Evlilik deneyimi olan bireylerin eş seçimini nasıl yaptıkları cinsiyete göre incelendiğinde ise; tüm değişkenler arası birbirine yakın oranlar var iken görücü usulü ve kendi görüşü sorulmadan aile kararıyla evlenen erkeklerin oranı %8,6; kadınların oranı ise %12,5 olarak belirlenmiştir. Kadın olmak evlilik gibi kişinin tüm hayatını etkileyen bir zeminde kendi fikri sorulmadan evlendirilmek noktasında da dezavantaj olarak karşımıza çıkmıştır. Yapılan bir araştırmada evliliklerin gerçekleşmesinde karar verici olarak aile ve geleneğin etkili olduğu, bireylerin evlilik kararında baskı altında kaldığı, evliliği kabullenmek zorunda kaldığı ve bireylerin bunu sorun olarak değil fedakârlık olarak gördüğü anlaşılmıştır (Günen & Poyraz Tacoğlu, 2017). Burada evliliği kabullenmek söz konusu değildir çünkü Reyhan ise eşi ile tanıştırıldıktan sonra flört ederek evlenmiştir. Ancak evliliği başlatan ve ilk karar verici olarak ailenin olması önemlidir.

Evlenme biçimi kadar neden evlenildiğine de bakmak önemlidir. Akasya 16 yaşında annesinin baskısı, babası istememesine rağmen annesinin , babasının reddedemeyeceği tanıdık kişileri araya sokarak babasını ikna ettiğini ifade etmiştir. Nedenini ise "*Evi varmış çocuğun işi varmış işte durumları iyiymiş malları mülkleri varmış, evlendireyim mantığında" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl)* sözleriyle ifade eder. Yoksul ailelerde ekonomik sorunların çözümü olarak daha iyi ekonomik şartlara sahip ailelere ekonomik getiri sağlayacak mallar karşılığında kız çocukları evlendirilmektedir (Aydemir E. , 2011). Bir araştırmada ise erken yaşta evliliğin sebebi olarak; kız ailesinin çok çocuğa sahip olması ve evlenecek her bir kız çocuğunun ailenin ekonomik yükten kurtulacağının düşünülmesi olarak ortaya çıkmıştır (Orçan & Kar, 2008). Akasya'nın evlendirilme sebebi karşılığında ekonomik getiri sağlamak değil; annenin kendi yaşadığı ekonomik zorlukları kızının yaşamamasını istemesinden kaynaklıdır. Yoksulluktan en çok etkilenen iki grup olarak kadın ve çocuklar (Karataş, 2002; Karataş, 2003; Karataş, 2003a) ailedeki ekonomik sorunların çözümü zaman zaman evlilik ile olacağı düşünülmüştür.

Aile içinde yaşanan gerek ekonomik gerekse sosyal sorunlar genç kadınları evlenerek o evden kurtulma yoluna itmiştir. Kaktüs aile içindeki şiddet sebebi ile kaçış olarak gördüğü için evlendiğini ifade etmiştir:

> *" Yani babam alkol alıyodu işte şiddet vardı, öyle şeyleri vardı yani. (...) Sonra da hani nasıl olur evden kaçmak için evlenirsin, Kendimi böyle bi şey de buldum yani. Öyle eşimle öyle tanışmıştım. (...) O yüzden eşimle tanıştım, 20 yaşında da evlendim yani hani bir kaçış gibi gördüm diyebilirim..." (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

Yine Hanimeli de babası ile anlaşamadığından ve bu durumdan kaçmak için evlendiğini ifade ediyor:

> *"Liseyi okudum okuduktan sonra çok istedim aslında üniversiteye gitmeyi ama babamla çok sıkıntılar yaşıyoduk biz. (...) Ben de ona hani şey yapamadığım için en iyisi dedim okumamak, çalışıp sonra bir iş bul yani iş bulayım, çalışayım ondan sonra olursa biri evlenirim dedim yani evlenmemin tek amacı o... " (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Kendi evinin korunaklı, sıcak ve güvenilir yuvasında huzur (!) bulmak isteyen kadınlar toplumsal düzen adı altında dayatılan eşitsizliğin sürekliliğine kapılmışlardır. Bazen de bu kaçış Hanımeli gibi aynı şeyleri yaşadığı farklı bir yuvaya dönüşebilir. Özellikle kadınların yükseköğrenim almamış olması, dolayısıyla daha niteliksiz işlerde çalışma, ekonomik özgürlük olsa bile kendine güvenememe ve toplum baskısı kadınların bu döngüden çıkmasına engel olan etmenler olarak sıralanabilir.

Kök ailesindeki şiddetten kaçtığı için evlenen Kaktüs boşanmayı düşündüğünü ancak eşinin çocuk bakımı ve ekonomik anlamda yeterince destek vermeyeceğini düşündüğü için boşanmadığını anlatır:

> *"Evlenmeden önce anlaşırken de vardı diyosun acaba düzelir mi evlendikten sonra aynı evin içindesin geçer. İşte barışırsın şöyle olur böyle olur ama olmuyor yani onunla da oldu sorunlarım. (...) Geçincek yani sürmesi gereken bir şey. Kimse boşanmak için evlenmiyor. Boşanmayı da çok düşündüm yani naparım dedim, nereye giderim. Şeye gitsen ailenin evine gitsen yani olmuyo, iki çocuk var. Sonuçta bekarken yaşadığın şey zorluklar var, görüyosun, biliyosun şu anda öyle bi sıkıntısı yok Allah'a şükür. (...) Ama hani olmuyo yani ayrı eve çıksan maddi durum belli çocuklar var öylesine kira da oturcaksın öyle yani. (Arş: Ama çalışıyosunuz.) Çalışıyorum ama işte ne bileyim, ikisinin, çocukları sorumlulukları eşimin alcağını pek sanmıyorum. Zaten hani çocukları böyle işte hani ne bileyim nafaka ödeyim, şunu yapayım, bunu yapayım öyle. Pek sanmıyorum o yüzden cesaretim yok yani bazen oturuyorum öyle" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

Kaktüs, sürmesi gereken bir şey olarak gördüğü evliliği sonlandığında yanında 2 tane çocuğun sorumluluğunu da götürmesi gerekmektedir. Ücretli bir işte çalışmanın, kadına başka ekonomik

olmak üzere bir çok noktada özgürlük getirmesi beklenir. Neticede parasını kazanan kadın kendi geçimini sağlayabilmektedir. Ancak kadın olmanın getirdiği bakım emeği vermenin görevi sayılması, kazandığı paranın hem kendi hem de çocuklarının geçimini sağlayacak kadar olmaması yani düşük ücretli çalışması, kocasının boşanma durumunda yeterli desteği sağlamayacağını düşüncesi hakimdir. Kadın olduğu için ekonomik özgürlük tek başına, kadının hayatına her alanda özgürlük getirmemektedir. Benzer sebeple evlenen Hanımeli ise boşanmıştır. Yaşadığı sıkıntılar sebebi ile eski kocası ile yeniden evlenmiştir:

> *"Uzun lafın kısası arkamda duran doğru düzgün kimse yoktu. (...) Biraz mecburiyetten de oldu yani çünkü ben sığıntı gibi yaşadığımı hissettim. (...) Bir şey yiycem çekiniyodum, duşa gircem çekiniyodum. Bazen eşimi arıyodum, boşanmıştık ama evimin anahtarı vardı bende. Eşimi arıyodum artık hani evde misin, işte misin ben eve gelcem duş almaya diyodum o dereceydim yani. (Arş: Peki ayrı bir eve çıkmayı düşünmediniz mi?) Düşündüm ayrı eve çıkmayı düşündüm. Annem, annanemde kalıyo, ben tek başıma olcaktım bu sefer. Annem benimle gelemedi annesini bırakıp da, öyle bir tercihi oldu onun da. Eşimle konuştum ben ayrı eve çıkcam dedim. Annemlerin yanında olmuyo çocukla dedi. O da dedi kız çocuğumuz var dedi, ben dedi ayrı eve çıkmana izin vermem dedi. O da öyle bir şekilde karışmaya çalıştı yoksa ben kendime ev bulmuştum. (...) Ben boşanmak istedim ama kendimi geri dönme mecburiyetinde hissettiğim için barışmak için de gine ben gittim. Konuştum, ettim. Onda sonra o da istedi o da tek başına kalıyodu zaten. E tabii bunun yemesi, içmesi temizliği var tabii ki" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Boşandıktan sonra kendisini sığıntı gibi hissettiğini söyleyen Hanımeli babasının kendisine sahip çıkmadığını kardeşi uzakta olduğu için onun da sahip çıkmayacağını ifade etmiştir. Sahip çıkanın erkek olduğu, kadının sahip çıkılan ve güçsüz olduğu konum; kadınları içinde bulundukları eşitsizlikten çıkarmamaktadır. Kız çocuğu olduğu için boşanmış da olsa eşinin başka bir eve çıkmasına "izin" vermediğini de ifade etmiştir. Kadın evliliğini bitirse bile koca hala kadına izin veren konumundadır. Üstelik toplumsal cinsiyet ideolojisine göre bir kadın ve bir kız çocuğu aynı evde yaşamamalıdır. Çünkü onları koruyan bir erkek olmayacaktır. Kadının kendi kararlarını veremediği, kadın olduğu için her daim korunması gereken olarak görüldüğü erkek egemen toplumda; kadınların gördüğü ve hissettiği baskı bazen erkek bazen de kadınlar tarafından derinleştirilmektedir. Üstelik ücretli bir işte çalışıyor olmak tüm bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yetmemektedir. Çünkü bu eşitsizlikler toplum tarafından oluşturulmuş ve kabul görmüştür. Değişmesi ancak toplumun değişmesi ile mümkündür. Kadının ekonomik ve bilinçsel olarak güçlenmesi, bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasının sadece bir yönüdür. Çok katmanlı bu yapının değişmesi ekonomik, politik, sosyokültürel değişimlerin tamamı ile mümkündür. Aksi taktirde kadın bazen kabullenmek zorunda kalmaktır:

"Tek eşimi seviyom, bana ailemi bıraktım geldim, gollarını açtı, burda geçinmeye geldim diye her şeyi yuttum. Devir bu devire geldi yani" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).

4.1.1.3. Aile İçi Şiddet: "O derece bir şiddet olmadı zaten"

Eşitsizliğin en ağır sonucu olarak ailede kadına yönelen şiddet, kadının değersizleştirilmesinin hem sonucu hem de nedeni olarak karşımıza çıkar. Araştırmada aile yaşamının iş yaşamı ile etkileşimi baz alınmıştır ancak aile içi anlatılarda kadına yönelik olduğu görülmüştür. Bu şiddet baba, erkek kardeş veya eştendir. Eril tahakkümün bir uzantısı olarak şiddet kadınların ezilmişliklerinin somut göstergelerinden biridir. Üstelik kök ailedeki şiddetten kaçan kadınlar kendi kurdukları ailelerden de şiddet görmüştür.

"Bazen, arada yani, o da ben susmazsam. Ama ben de çok sustum zamanında hani hep alttan aldım. İşte ne bileyim tartıştık, güldüm ettim hani bozukluk olmasın, ne bileyim kimse anlamasın falan diye. O yüzden artık bazen susamıyorum yani. (...) (Arş: Sizin deyiminizle siz konuşmaya daha doğrusu hakkınızı aramaya devam edince şiddet uyguluyor, öyle mi?) Aynen öyle. İşte arayamıyodum hakkımı yani. (Arş: Şiddet gördüğünüz zamanlarda farklı yerlere başvurup) Yok hayır düşünmedim. Çünkü eşimin hani Allah'tan başka kimseden korkusu yok. Ben böyle bir şey yapsam, bana rahat vermeyeceğini biliyorum. Çocuklarıma rahat vermeyeceğini biliyorum. O yüzden hiç öyle bir şeye kalkışmadım yani. Sonrası daha kötü olur biliyorum yani. (Arş: Emin misiniz? Devlet koruyabilir sizi.) Hayır, korumuyo yani görüyoruz. Öyle bi şey hiç düşünmedim hani o derece bir şiddet olmadı zaten ama hiçte düşünmedim yani" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).

Toplumların gelişimi sürecinde "şiddet" olgusunun "otorite" ile farklı boyutlarda da olsa paralellik göstermektedir (Koçöz, 2011). Ataerkil toplumlarda ailedeki otoritenin sahibi olarak erkek mutlak otorite sahibi ve şiddet gösteren olarak karşımıza çıkması şaşırtıcı değildir. Kaktüs susmadığı, hakkını aradığı için şiddete uğradığını ifade ediyor. Kaktüs ve Hanımeli'nin ortak yanı ise şiddet olan bir evden bir diğerine geçiş yapmış olmalarıdır. Eşiyle boşanan Hanımeli "evliliğe giden yol" kodu altında daha detaylı anlattığı gibi annesi ve anneannesi ile yaşadığı evde sığıntı gibi hissettiği için tekrar evlenmiş ve artık şiddet görmediğini ifade etmiştir. Kaktüs ise boşanması halinde devletin onu koruyamayacağını, her şeyin daha da kötü olacağını çünkü eşinin kendisinin ve çocuklarının peşini bırakmayacağını ifade etmiştir. Evlilik yolu ile eril iktidar el değiştirse de kadınların kaderi ne yazık ki değişmemektedir. Hanımeli boşandığı halde yalnız kızı ile eve çıkmak istediğinde eşinin izin vermemesi, Kaktüs'ün boşansa bile eşinin peşini bırakmayacağını düşünmesi evlilik yolu ile girilen bu eril tahakkümden boşanma yoluyla çıkılamayacağını göstermektedir. Leylak ise hem mağduru olduğu hem de tanıklık ettiği şiddet deneyiminden şöyle bahseder:

> *"Babam mesela anneme fiziksel şiddet uyguladığında biz dolabın içine saklandığımızı biliyoduk yani biz de o şeylerden dayaklardan çok nasibimizi aldık. (Arş: Babanızdan?) Tabii aşırı yani babamı geç hani amcalarım bile dahil oluyodu bu şiddete, ayırmak yerine onlar da dövüyodu. (Arş: Sizi?) Bizi, annemi. Atıyorum bir ses duyuyolardı, geliyolardı işte neden dövüyosun kadını diyolardı. Yemek yapmamış bugün vah sen nasıl kocana yemek yapmazsın. Bi de onlar dövüyolardı" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'na göre Türkiye genelinde yaşamının herhangi bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığını ifade eden kadınların oranı %36'dır (Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması, 2015). Yapılan bir araştırmada şiddete uğrayan kadınlara göre bu sebeplerden bazıları şöyledir: %28,2 maddi güçlüklerden kaynaklanan sebepler, %23,4 kocanın aşırı sinirli olması, %18,9 kocanın akrabaları tarafından kışkırtılması. Aynı araştırmada dikkat çeken iki neden ise %10,3 sudan sebepler, belli bir nedeni yok ve %9,7 kadının dik başlı olması olarak ortaya konmuştur (Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, 1995). Kadınlarla yapılan başka bir araştırmada ise kadınların şiddetin nedenlerine yönelik görüşlerine bakıldığında şiddete yönelik en yüksek iki neden olarak erkeğin sözünü dinlememe ve erkeğin sinirlenmesi olarak bulunmuştur. Yine aynı araştırmada Kadınların şiddeti haklı gördükleri durumlar; %43,2 eşine ihanet etmesi, %29,2 hakkı yok, %22,2 eşinin sözünü dinlememesi olarak bulunmuştur (Yaman Efe & Ayaz, 2010).

Leylak'ın tanıklık ettiği, annesinin şiddet mağduru olmasının altında yatan eril tahakküm, ev içinin erkeğin denetiminde olduğunun kadının toplumsal cinsiyet rolleri temelinde yapması beklenen işleri yerine getirmediğinde cezalandırılabileceğinin göstergesidir. Erkekten beklenen roller yerine getirilmediğinde, ki Leylak bunu *"babamın çalışmadığı günler oluyodu, biz gerçekten aç uyuduğumuz günleri biliyorum yani*" diyerek ifade etmiştir; erkek üzerinde onu denetleyecek veya ceza verecek bir otoritenin olmadığının, evlilik ilişkisinin ataerkinin gölgesinde hiyerarşik bir ilişki olduğunun kanıtıdır. Şiddet ise sadece kadınlara yönelik bir baskı oluşturmakla kalmamakta, çocuklara da yöneltilmektedir. Leylak daha 11-12 yaşlarında süpürge yaparken beli açıldığı için amcasından üç gün yataktan çıkamayacak duruma gelene kadar dayak yediğini ifade etmiştir. Sınırları ev ile sınırlı kalmayan bu tahakküm cinsiyetinden dolayı evin kız çocuklarına da yöneltilmektedir. Leylak'ın amcası aynı zamanda annesine de şiddet uygulamıştır. Geniş aile içindeki bu şiddet tablosunda dikkat çeken nokta ise şiddetin kadına yönelik olmasıdır.

4.1.2. Değişen Üretim Koşulları Temelinde Değişmeyen Ev İçi Roller

Üretim koşulları temelinde değişmeyen ev içi roller kategorisi altında kadın işçilerin ev içi emek deneyimleri incelenmiştir. Ev içi emeğin kimin tarafından verildiği, işçi kadınların anneliği nasıl deneyimlediği ve iş-aile çatışmasını nasıl deneyimledikleri incelenmiştir. Bu bölümde kodlar: Ücretsiz Ev İçi Emek: "Şimdi ben nasıl sanayide çalışıyosam o da mutfakta çalışmak zorunda", İşçi anne olmak: "Acaba ben anne değil miyim?" ve İş- Aile Yaşam Çatışması olarak kümelenmiştir.

4.1.2.1.Ücretsiz Ev İçi Emek: "Şimdi ben nasıl sanayide çalışıyosam o da mutfakta çalışmak zorunda""

Ev ve iş yerinin mekânsal ayrılığının ardından toplumsal cinsiyet rolleri temelinde iş bölümü yapılan ücretli ve ücretsiz işler, erkeğin gelir getirici ev dışı işlere kadınları ise ücretsiz ev emeği verme yükümlülüğü yüklemiştir. Bora (2010)'nın ev işlerinin ayırt edici niteliği olarak ifade ettiği "karşılıksızlık" ve görünmezlik"e ev işlerinin devamlılığını eklemek gerekir. Ücretli işlerdeki iş tanımı ve mesai saatleri konu ev işleri olduğunda tüm işler ve her zaman olarak devam etmektedir. Kadınlar erkeklere göre ev işlerine 2 kat daha fazla zaman ayırmaktadır (Cerrato & Cifre, 2018). Ücretli ve ücretsiz emeğin birlikte verilmesi ise kadınlara çifte bir sorumluluk ve çifte yorgunluk olarak geri dönmektedir. Nitekim bir özne tek tatil günü olan Pazar günlerini şöyle anlatıyor:

> *"Yetmiyo zaten o gün evde kaldın mı daha çok yoruluyo insan. (Arş: Niye?) Temizlik yapcen, süpürge yapcen, yemek yapcen, iki makine çamaşır atcen çıkarcen, sercen gurutcen, durcen (dürmek=katlamak), katlecen, goycen akşam oluyo zaten (Gülüyor). Evin işleri daha çok yoruyo keşke diyodum ben, pazarları da çalışsak ta bu işleri yapmasak diyodum. Hani evin işi daha çok yoruyo çalışsam bu gadar yorulmazdım diyon, fabrikada bi işin oluyo çünkü" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Ataerkil ideoloji tarafından çalışmanın tanımına dahil edilmeyen ev içi emeğin (Atasü-Topçuoğlu, 2010) değersizliğini Begonvil, *"Evde yaptığın, yediğin hani çocuğuna bakıyosun mesela çamaşırını yıkıyosun, temizliğini yapıyosun onlar hiç sayılmıyo yani çalışmaktan..." (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl)* sözleriyle ifade etmektedir. Artan roller ile evde daha uzun saatler emek vermek zorunda kalan kadınlar çalışma yaşamında yer almamayı çözüm yolu olarak görmektedir:

> *"... Öyle ben aslında halen çalışmak taraftarı değilim. (...) Yani eşim şu anda yemeğin de olcak, her şeyin olcak, temizliğin olcak, şu olcak, bu olcak. Hepsini de istiyo çok düzenli bir şekilde. Hu yapabilir miyim tabii ki de yapabilirim sonuçta o benim görevim ama hani çalışınca iki çocuktan sonra bir şeyler daha da ağır geliyo daha da zor oluyo. Annemin çocuğa bakması tamam ben işteyken bakıyo zaten ben işten geldikten sonra çocuğumu alıyorum" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Hanımeli'nin ev işlerini ve çocuk bakmayı "görevi" olarak görmesi, eşinin temizlik, yemek yapmak, çocuk bakmak gibi ev içi sorumlulukları kendisinden ve düzenli bir şekilde beklemesi önemli bir tablodur. Kadının ev içi emek ve bakım sorumluluğunu aksatması mümkün değildir. Kalıplaşmış bu tabloda en önemli kısım da kadının çalışma yaşamı ve ev sorumluluklarının artan "yük"ünden kurtuluşunu da ücretli işinin bırakmakta görmesidir. Çünkü kadının asıl işi evi çekip çevirmek ve çocuklarına bakmaktır. Kadın ve erkeğin eşit olduğu ve eşit sorumluluk aldığı bir yaşam şeklinden ziyade asıl görev yerine dönme isteğinin altında derin bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği yatmaktadır. Evlilik ve aile, ataerkil düzen ve baskının kurgulandığı ve derinleştiği iki yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Millett (2018), ataerkil kurumlar olarak tanımladığı; aile, toplum ve devletin birbiriyle bağlantısına dikkat çeker. Ataerkil düzenin temel kurumu olan ailenin politik ve diğer faktörler yetersiz kaldığında denetim görevini görerek düzenin devamlılığını sağladığını ifade eder. Aile içindeki denetimin ise koca tarafından sağlandığı öznenin ev içi sorumluluklarını kocasının kendisinden düzenli bir şekilde yerine getirmesini beklediğinden anlaşılmaktadır. Kadını denetlenen konumuna sokan bu yaklaşım ile erkek, kadının davranışlarını kontrol edebilme noktasındadır. Bu denetlemeyi yaparken de kadının görevi olarak atledilen ev işleri kritik bir noktada yer almaktadır. Ev işleri çalışan kadınların hem zamansal hem de düşünsel olarak hayatlarında önemli bir odak haline gelmiştir.

Erkeklerin ev işlerini yapmaması, işten geldikten sonra ev işlerinin mesaisinin başlaması nedeni Sardunya için tek tatil gününü dinlenmeye ya da gezmeye ayırmak istemesinde yatmaktadır:

> *"... Yani kendimce o şekilde ayarladım çünkü hafta sonu iş yapmaya başlıyosunuz bu sefer erken kalkmamız gerekir. Yine erkek kalkıp öğlene kadar iş yapıp öğleden sonra çocukları gezdirip ne zaman temizlik yapıp ne zaman dinleneceksin, ne zaman çocukların gönlünü yapacaksın, bu daha zor. Hani napıyorum, fabrikada farz et ki üç buçuk dört saat daha mesai yapmışım gibi yani haftanın iki günü biraz daha fazla yoruluyorum ama hafta sonu o bi günde tadını çıkartıyorum yani" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Eşinin ev işlerini yapmayacağını kanıksayan Sardunya, ev işlerini önünde sonunda kendisinin yapması gerektiğini düşünmektedir. Bu yüzden bulduğu her fırsatta temizlik yaparak dinlenmeye ya da aile ile geçirilecek zamana hazırlık yapmaktadır: Kamusal alanda var olan kadınlar, özel alan rolleri içinde kendisinden eş, anne, evin hanımı rollerini yerine

getirmektedir. Ortak sorumluluk alanı olan özel alan sorumluluklarının kimlerle paylaşıldığı ve eşlerin bu sorumlulukları paylaşmadaki rolleri önemlidir. Özel alanın bir tahakküm alanı -ki bu tahakküm genellikle erkekten kadına eril bir tahakkümdür- olmaktan çıkmasında ev içi işlerin eşit paylaşımı önemlidir. Ev içi işlerin kimlerle ve nasıl paylaşıldığına da özellikle dikkat etmek gerekmektedir. Dedeoğlu (2000), özel alan sorumluluklarının ailedeki başka üyelere; kız çocuklarına, annelere veya kız kardeşlere transfer edilip edilmediği ya da bu üyelerin yardımlarının ne kadar mobilize edildiği dikkate alınması gerektiğini vurgular. Bu vurguya, kadınlardan kadınlara aktarılan işlerin, toplumsal cinsiyet rolleri aktarımı olduğunun, ev içi eşitsizliği kemikleştirdiğinin ve sürekliliğine neden olduğunu da eklemek gerekmektedir. Metin (2011) ise geleneksel kadın kimliğinin aktarımının nasıllığına dikkat çeker. Gündelik hayat içerisinde üretilmekte, dışsallaştırılmakta, nesnelleşmekte ve içselleştirilmekte olan kadınlık kimliğinin anne tarafından dışsallaştırıldığını ve kız çocuk tarafından içselleştirildiğini ifade eder. Bu aşamada kız çocuğu kendi kimliğini oluştururken gündelik döngü içinde sorgulamaksızın kadın kimliğinin nesilden nesile aktarıldığını vurgular (Metin, 2011). Fesleğen, eşinin ev işi yapmadığını ifade ederken ev işlerini annesi ile paylaştığını aktarmıştır:

> *"Yapmıyo. Annem de olduğu için mesela eskiden ufak tefek yani bir misafir gelceği zaman bi şeyler yapıyodu ama şu anda hiçbir işin, annemle ikimiz hallettiğimiz için bütün işleri hiçbir işin elinden tutmuyo yani yalan söyleyemem" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Ev içi emeğin yine kadınlarla paylaşıldığı görülmektedir. Fesleğen, kocasının misafir geldiği zaman ev işleri yaptığını ancak annesi ile yaşamaya başladıktan sonra ev işleri yapmadığı ifade etmiştir. Sadece misafir öncesi yapılan ev işleri bile eve başka bir kadın daha geldiğinde erkeğin sorumluluk alanından çıkmaktadır. Ev emeğinin özellikle kız çocuklar ile paylaşılması, kız çocuklarına öğretilmesi toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesi bakımından önemli bir noktadır. Annesinden küçük yaşta, temizliği erkek kardeşinin değil de kendisinin yapması gerektiği bilinci ile büyüyen kız çocuklarının büyüdüğünde aynı rolü devam ettirmesi olasıdır. Bu da toplumsal cinsiyet rollerinin ve eşitsizliğinin nesilden nesile aktarıldığının göstergesidir:

> *"Ben yapıyorum bir de kızım beraber yapıyoz. (Arş. Kızınızla beraber yapıyosunuz.) Vardiya yapıyoz, ben evde yoksam o yapıyo, o evde yoksa ben yapıyom, öyle beraber yapıyoz" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Kadınların ev işlerini yine bir kadınla paylaşmaları özellikle de kızları ile özel alandaki kadın kimliğinin aktarımında önemli bir rol oynamaktadır. Fabrikada iş arkadaşları ile vardiya "yapan" özne, özel alanda da kızı ile vardiya yaparak ev işlerinin yapılmasını sağlamaktadır. Vardiya yapmak ifadesi aynı işin farklı zamanda farklı kişiler ile yapılmasını ifade etmesi

bakımından evde işlerin aksamaması için kullanılmış olması çarpıcıdır. Nasıl iş yerinde bant durmamalı ise evde de ev işleri yapılmalıdır. Hocschild ve Machung'un "The Second Shift" adlı kitabında kadınların ev içi sorumluluklarını çalışma hayatları ile birlikte incelemişlerdir. Ev yaşamına neden ikinci vardiya dediklerini ise araştırmasında bir kadının evdeki sorumluluklarını vardiya olarak nitelendirilmesine karşı çıktığı halde; "İşte görev başındasın, evde görev başındasın. Evde işlerin bitip işe gittiğinde yine görev başındasın" ifadesinden etkilenerek sanayi hayatından ödünç aldığını ifade etmiştir (Hochschild & Machung, 2003).

> *"Dün geldim mesela süpürge açtım, ben rahatsız oluyom süpürgenin sesinden dedi, dışarı gitti. Ben havalanyım geleyim dedi. İyi tamam dedim, ben işimi bitirdim, acık biraz uzandım saat dokuz buçukta kalktım, eşim alkollü gelmiş" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).*

Özel alan sorumluluklarını kendilerinin yerine getirdiğini söyleyen kadınlarla ilgili önemi bir nokta bu sorumlulukları "doğal" olarak görmeleri ve eşlerinin yapıp yapmadığı sorulmasına rağmen bu duruma ilişkin herhangi bir sorgulamalarının olmamasıydı. Sümbül'ün süpürge sesinden rahatsız olan eşinin evi süpürürken dışarı çıkmasını yadırgamadığı görülmüştür. Acar-Savran (2002) özel/kamusal ikiliğinin evrensel bir ikilik olarak ele alınıp alınamayacağını tarihsel bir süreçle açıklamış özel/kamusal ikilikle ilgili şunları söylemiştir:

> *"Özel/kamusal ikiliğinin modern biçimi, ev-içi-aile-ev emeği kavramlarını doğallaştırmaya ve evrenselleştirmeye çok elverişlidir. Bir yandan aile, ev işi, birlikte yaşama, yakınlık kolaylıkla toplumsal ilişkilerin karşıtları olarak, yani doğal olgular gibi sunulabilir. Bu da kadınların özel alanda maruz kaldıkları baskı ve ezilme biçimlerinin doğallaştırılması demektir."*

Elbette ki kadın işçilerin içinde bulundukları durumu ve "görevlerini" sorgulamamalarının altında yatan en önemli sebeplerden biri ev işlerinin kendi sorumluluklarında olduğunu doğallaştırmalarından ileri gelmekteydi. Bu doğallaştırmanın diğer yüzü ise erkeklerin ev dışı işleri yapmalarıdır. Temizliği kendisinin yaptığını ifade eden Sardunya, ev dışı işleri eşinin yaptığını ifade etmiştir:

> *Onları üstlenmem yani öyle markete gitme pazara gitme alınacak edilecek o işlerin hepsini ona yaptırırım çünkü evde temizlik yapmıyor. Yorucu olan işlerin hepsini ona yaptırıyorum yani (Arş: Zorunlu iş bölümü mü?) Evet madem diyorum temizlik yapmıyosun evde yorulmuyosan o zaman dışarda…" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Ev ve iş yerinin mekânsal ayrılığının ardından erkeklerin daha çok gelir getirici ve ev dışı işlerde çalışması ev içi emeğin kadının "görevi" olduğuna dair eşitliksiz inanç kadınların iş yaşamında daha çok yer alması ile sorgulanmaya başlamıştır. Kadının ücretsiz ev emeği ve bakım emeği verdiği erkeğin ise gelir getirici ve ev dışı işlerde çalıştığı olduğu rol dağılımında;

kadının da gelir getirici bir rol de üstlenmesi erkeklerin cephesinde aynı karşılığı bulamamıştır. Kadının da çalıştığı evlerde erkeğin de ev içi emek vermesi beklense de durum bundan farklı olmakta; kadının ev içi rollerine eklenerek fazladan bir emek alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkek ve kadının ev içi rollerdeki konumunu anlayabilmek için en temelde erkekliğin toplumsal inşasına da bakmak gerekir. Kadını tanımlayan ataerkil özelliklerin aslında erkeği de tanımladığı görülmektedir. Kadın betimlemelerinin zıttı ve birbirini tamamlayan olarak karşımıza çıkan tasvir aslında erkeğin tanımını ortaya koyar. Kadının pasif, güçsüz olduğu noktada erkek aktif ve güç imgelerinin vücut bulmuş halidir. Dolayısıyla ataerkil tanımlamaların bir sonucu olarak; ev işi yapan kadın, yapmayan ise erkektir.

> *"Hâlâ benden hizmet bekler mesela bir bardak su bile bazen kalkıp almaz yani. Ki ben de çalışıyorum yani ben de diyom ben de yoruluyom yani sen yoruluyon tamam ama ben de yoruluyorum. (...) Bu durumda işte beraber yapmak en mantıklısı ama olmuyo yani herkes bir değil. Ben çevremde de duyduğum da hep öyle yani işte eşler yani çoğunluğu öyle gerçekten. (Arş: Neden yapmıyolar sizce?) Hazıra alışmış heralde diyorum yani ne bileyim nasıl olsa hizmet eden var sesini çıkarmayan var diye yani böyle işte. (...) Kadınların işi ben karışmam falan böyle mantık öyle yani" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

Kaktüs, eşinin ev içi emek vermemesinin sebebi olarak hazıra alışmışlığı ve ev işlerini kadın işi olarak nitelendirmesini gösteriyor. Kadınlarla yaptığı paylaşımlarda da erkeklerin genellikle aynı olduğunu ve ev işi yapmadıklarını vurguluyor. Ev içi rollerin toplumsal öğrenilme ve kabulünün fazlaca yer ettiği görülmektedir. Aynı çevrede ve aynı sosyoekonomik koşullarda yaşayan insanların benzer davranış ve düşünce örüntülerinin olması ise şaşırtıcı olmamakla birlikte "normal" olanın bu olduğu düşüncesini pekiştirmektedir. Çevresel bu kabulleniş de kadınların mevcut durumlarını sorgulamasının önüne geçmekte, sorguladıklarında da buna yönelik çözüm üretmelerine engel olabilmektedir. Çünkü mevcut bilgi düzeyinde nasıl çözüm bulacağına dair bilgi yoktur.

> *"Valla evde erkek olmak çok rahat (Gülüyor). Çok rahat ben diyorum zaten bir daha dünyaya gelirsem erkek olarak gelmeyi isterim. (Arş: Niçin?) Rahat abi yani çok rahat. Yemek mi yetişcek, temizlik mi olcak ya da bir yere mi gidilcek ya da alışverişe mi... Söylersen ya da ne bileyim bir plan varsa tamam ama yoksa ben mesela ayaklar yıkanır, hemen pijamalar eşofmanlar gelir televizyon karşısına geçilir yani. Bu açık ve net tek benim eşim için değil yani bu genel erkeklerin kapsamı öyle. Hani kimden duyduysam hep aynı şey. Hiç kimse de demiyo ki; aaa bugün ben eve gittim benim eşim yemeği yapmış, evi süpürge tutmuş, markete gitmiş şunu yapmış. Valla hiç kimseden duymuyorum. Kimden duyduysam bütün gece valla geliyo televizyon kumandası da elinde uyuyo. Herkes böyle yani tek bize*

mahsus bir şey değil erkeklerin geneli rahat bence kadınlar gibi değil kadınlar çok eziliyo bence" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

"Orda çalışıp geliyo hani evde sorumluluğu yok. Bayan gibi değil ki… Bayan her şeyi yapmak zorunda. Hani evin yükü de bayanın üstünde ondan oluyo" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).

Kadının çalışma yaşamına girişi ile birlikte erkeğin gelir getirici rolünün paylaşımı, kadının ev içi emek rolünün paylaşımı ile aynı oranda olmamıştır. Kadının fazladan emek verdiği bir alana dönüşen iş yaşamı değişen üretim koşulları ile pekişmiştir. Bunda erkek üstünlüğüne dayalı ataerkil bir aile modelinin toplumsal kabulü ve sürdürülmesinin önemi büyüktür. Ataerkinin kadını özel alana hapseden ideolojisi, kapitalizmin kadın işçi gereksinimi ile birleşerek bu zemini daha da güçlendirmekte; kadının toplumsal cinsiyet rolleri devam ederken sömürülme alanı genişlemektedir. Sancar Erkeklik İmkansız İktidar kitabında erkekliğin toplumsal temelini açıklarken özellikle endüstriyel kapitalizmin eril kas gücü gereksinmesi ile erkek aile reisliğine dayalı "modern" aile bir arada erkek üstünlüğüne dayalı cinsiyet rejiminin temel halkalarını oluşturduğunu belirtir. Erkeğin aile reisliğine ve kadının ücretsiz ev içi emeğine dayalı bu aile modelin toplumsal sınıflar arasındaki iktidar ilişkileri ile cinsiyet farklarına dayalı iktidar ilişkilerinin iç içe geçtiği " ve birbirini beslediği en önemli alanlardan biri olarak ifade eder. Çünkü çalışma ve üretimin yalnızca ekonomik bir iş değil toplumsal yaşam içinde ekonomik ve toplumsal olanı ayrıştırmanın mümkün olmadığını vurgular. Dolayısıyla çalışma yaşamındaki ve işgücü piyasasındaki çalışma biçimlerindeki değişimler "erkeklik kurgusunda farklılığa sebep olacaktır. Sancar kitabın devamında "çalışan kadının aile reisi erkek modelini ne kadar değiştiriyor" sorusunu sorar. Kadınların çalışıp para kazanmasının erkeklik inşa stratejilerini baştan sona hemen değiştirmediğini ifade eder. Kitabın yazıldığı sırada eşleri çalışan erkeklerin ya da kendi çalış(a)mayıp eşlerini çalıştıran erkek olmadığını ifade eder (Sancar, 2009).

"… Rahat olması sinirlendiriyo mesela en basit örnek yerleri silersin edersin o gelir burda sigara içer. Yere kül düşer de mi? Sil o zaman! Ben yeni sildim orayı emek harcadım oraya de mi? Amaan diyo, ben şimdi süpürge tutarım diyo. Nere tutcak içeri bir gidiyo o gidiş… Ben getiriyorum süpürge, arkadan tutuyorum ya da siliyom. (Arş: Sorumluluk hissetmiyo eve karşı çünkü hep siz yapmışsınız öyle mi yani?) İlk başta kızım olmadan önce beraber yapıyoduk her şeyi. Sonra annem gelince, annem destek çıkınca bana o kendini çekti ama şimdi annem olmadığı zaman gene destek oluyo. mesela yemeğe yardım eder atıyorum Ali'yle genellikle o ilgilenir. İşte aşağı indirir, parka götürür, dersi varsa onu yaptırır öyle onun gibi şeyler işte" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

Ev işlerini kızı ile "vardiyalı" olarak yapan öznenin ifadelerine de dayanarak evin hanımı, evin büyükannesi, evin kızı olmak ev işlerinin sorumluluğunu almaya yeter bir roldür. Yani ev içi emek vermek ya da paylaşmak için gereken tek şey kadın olmaktır. Kadın da erkek de toplumun dayattığı bu rol ve sorumlulukları öylesine kabullenmiş ve içselleştirmiştir ki diğerinin sorumluluklarını alacak beceriden yoksunmuş gibidir. Erkek de kadın gibi ev içi işler yapabilir ancak "eline o kadar yakışmaz" ve özenli yapmaz ki yine kadın devreye girer:

> *Yapar yapar ama her işi yapmaz mesela süpürge falan tutar toz almayı bilmez cam silmez (Arş: Niye?) Aslında iş başa düştüğünde mecbur yapar da ama ne bileyim ben varım diye heralde ... Bi de ben beğenmem (Gülüyorlar) Huyumu bildiği için de yapmak istemez. Mesela bazen evi süpür diyom sen beğenmiyon diyo bana, arkamdan bi daha süpürcen diyo o yüzden ben de yap demiyom zaten kendi huyumu bildiğim için, beğenmeyeceğimi bildiğim için hani kalk yap demem" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).*

Cinsiyete dayalı toplumsal öğreti ve baskı kadın ve erkeğin hem evde hem de ev dışında nasıl davranacağını şekillendirmektedir:

> *"Mesela bak eşim mesela benim köyde, biz köyde yaşasaydık, gayınvalidem derdi ki böyle işler yapsa bana, gılıbık derdi. O zaman el ayağını çekerdi eşim, girmezdi mesela ama burda beraberiz kimse görmüyo onu da böyle sen gılıbıksın sen şunu yapıyon ediyon diyen de yok. (...) Allah var şimdi o da girer yani eşim mesela masaya oturduğumuz zaman kalkarken mutlaka tabak bir şeyler alır gider mutfağa boş gitmez. Onları yapar o da onun da yapması lazım erkek bayan diye şey mi var artık. Şimdi ben nasıl sanayide çalışıyosam o da mutfakta çalışmak zorunda" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

> *"İlk evlendim ben oğlan iş mi yapar diye kayınvalidemin mantığı olduğu için yapmıyodu. (...) Mesela benim, çocuk altı alıyodu mesela bir gün amcası dedi ki aaa çocuk altı mı alınır. O günden sonra hiç almadı" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

> *"E tabii şimdi mesela şöyle söyleyim, bizim ülkemizde şöyle bir şey var erkek balkona çıkıp çamaşır asamaz. (...) Gülerler yani insanlar hani bizim mahallemizde öyledir yani ben hiç bu zamana kadar bir erkeğin çıkıp çamaşır serdiğini veya çamaşır topladığını görmedim. (...) Kadın işi, kadınların yapması gereken bir iş olarak görülüyo" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Özel alanın sorumluluğunun kadında olması ancak erkeğin özel alanda emek verici değil denetleyici olması özel alan emeğini kadınlaştırır. Erkekten beklenen kadın gibi olmamak, kadın işi yapmamak bunları yaptığında da toplumdan dışlanmak, dalga geçilmek ataerkilliğin inşa ettiği erkekliğin ürünüdür. Güç ve tahakküm ile eşleştirilen erkekler arasında da hiyerarşik bir yapılanma mevcuttur. Birbirlerine karşı uyguladıkları bu baskı da ataerkil sistemin bir ürünüdür.

" (...) Bu da benim daha çok yorulmama neden oluyo yani aslında belki iki kişi aynı işi yapıyoruz ama ben ondan iki kat fazla yoruluyorum rahatsızlığımdan dolayı. O yüzden o da yapıyo yapabildiği kadarını" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).

"İşte o zaman, çok yoruluyom çok fazla çalışıyom diye destek çıkıyodu. Şimdi sekiz saat çalışıp geliyon yani yaparsın" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).

"Eşim oturur ama şimdi eşim de önceden yapıyodu. Onda annesi hastaydı, bakıma muhtaçtı o yüzden üç seneye yakın hiç çalışmadı. (...) Şimdi çalıştığı için kızlar da büyüdü artık biraz erkeklik gururuna dokunuyo heralde. Üç tane kızsınız evde bana mı yaptırcanız diyo mesela. Ama şimdi bu düşünce de yanlış. Üç tane kızız da evde aylak oturmuyoz. Kızlar ya okula gidiyolar ya çalışıyolar ya dersleri oluyo, ben öyle çalışıyom aynı senin durumundayız yani biz de. Evde otursak tamam. Bu düşüncesi de yanlış bence" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

Erkeğin ev içi emek vermesinin ise bazı şartlara bağlandığı görülmektedir. Bunlar; ücretli bir işte çalışmaması, kadının uzun saatler çalışması, kadının hastalığının olması gibi. Olağandışı durumlarda genellikle de zorunda kalındığı için verilen bu emek, olağan zamanlarda yine kadının görevi olmaktadır.

4.1.2.2.İşçi anne olmak: "Acaba ben anne değil miyim?"

Günümüz kapitalist toplumunda piyasa değeri olsa da genellikle kadın tarafından sağlanan ve kadının "görevi" olarak kanıksanan ücretsiz bakım emeği, ataerkil ideolojinin belki de en sağlam olduğu alanlardan biridir. Çünkü bakım emeği sevgi bağı ile bağlıdır. Karşılıksızlığı buradan gelmektedir. Ev içi emek ile fazlaca birbirine geçmiş olan bakım emeği; sevgi duyulan çocuğa bakmak büyütmek demektir. Kendi çocuğuna baktığı için para isteyen bir anne olabilir mi? Özneler arasında engelli ya da yaşlı bireye bakım emeği veren bir kadına rastlanmamıştır. Bu kod altında da kutsallık atfedilen annelik rolü yerine getirilirken ücretsiz verilen bu emek sürecinin, ücretli bir işte çalışıyor olma ile karşılıklı etkileşimine bakılacaktır. Fabrikada çalışan kadınların; hem toplumun hem de kapitalist iş piyasasının kadına yüklediği bakım sorumluluğu ile ilgili deneyimlerine yer verilecektir.

TÜİK 2020 Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Raporu'na göre küçük çocukların gündüz bakımından %86 oranında annesi, %7, 4 anneanne/babaanne, %2, 8 ise kreş sorumludur (Türk İstatistik Kurumu, 2021). Yeniden üretimin ve dolayısıyla kapitalist piyasaya işçi kazandıran çocuğun doğumundan önce kadının doğurganlığı ile başlayan bu süreçte bakım emeği kadını işaret etmektedir. Doğuran, büyüten, bakan, doyuran kadındır. Öyle ki; iş piyasasında kadınlara özel sektörde doğumdan sonra 2 ay, kamuda 3 ay izin verilmekte erkeklere verilen bu izin ise

5 gün ile kalmaktadır. Oysa ki ortak sorumluluk ve bakım gerektirdiği düşünüldüğünde iş piyasasının da bakım yükünü kadına yüklediği aşikardır.

Kadın işçilerin çocuklarının bakımı; anneleri, kayınvalideleri, ablaları, komşuları gibi yine başka bir kadın tarafından sağlanmaktadır:

> *"Annemle aynı apartmanda oturuyoduk sonra annemle aynı apartmanda ikinci çocuk olduktan sonra da annem bizden hiç çıkmıyor, iki tane ayrı ayrı kira, elektrik şey yapmayalım diye anneme böyle bir teklifte bulunduk. Çünkü ikimiz de eşimle sabah gidiyoruz akşam geliyoruz. Ben biraz daha erken geliyorum ben saat üç buçukta evdeyim. O yüzden dolayı annemle beraber yaşamaya başladık" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

> *"... Çalışmaya başladım daha doğrusu oğlum doğdu ikinci hamileliğimden sonra işte oğlum doğdu, oğlum bir altı aylık falan olduğunda ben çalışmaya başladım. Bir süre komşum baktı, bir süre kayınvalidem geldi falan yani çok zorlandım burda Manisa'da kimsemiz olmadığı için çok zorlandım oğlumun bakımı konusunda. Komşum, komşularım baktı. (...) Keşke dediğim süreçlerden biridir" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

Çocuk bakımının kadın tarafından sağlanması gerekliliğinin nereden ortaya çıktığına bakmak gerekir. Bu sorumluluk ve zorunluluk sadece annenin bebeği taşıması, doğurması, doğduktan sonra besleme yükümlülüğünden ileri gelebilir mi? Yoksa annelik kadına doğduğu anda kodlanan bir cinsiyet gerekliliği mi? Şaşman Kaylı (2017) annelik inşasının kadınlar için tamamlayıcı bir kimlik olduğunu ifade eder (Şaşman Kaylı D. , 2017). Bu kimlik ise eril ideolojinin kadın kimliğini denetleme noktasında en önemli dayanaklarından biridir. Simone de Beauvoir Kadın İkinci Cins-Evlilik Çağı kitabında farklı kadınlar tarafından deneyimlenen farklı annelik kurgularına yer verir. Analık "içgüdüsü" diye bir şey olmadığını vurgular. Kadının çocuk karşısındaki tutumunun toplumun anneliğe yüklediği anlama bağlı olarak farklı biçimlerde görülebileceğini ifade eder (De Beauvoir, 2010).

Bir bebek doğduğunda, bakım emeğinin kim tarafından verileceği aslında bir tercih meselesidir. Bu tercihe etki eden en büyük faktör ise toplumun kadından beklediği sorumluluklara ek olarak annelik rolünden beklediği sorumluluklarda yatmaktadır. Çocuğuna bakım veren anne o kadar normalleştirilmiştir ki çoğu zaman toplumsal takdir bile görmez. Zor yaşam koşulları devreye girdiğinde ise fedakar kadın ve cefakar anne söylemleri devreye girerek takdir görür. Bakım vermeyi tercih etmezse ise eksik ve suçlu olacaktır. Kadınlar için bu yükümlülük o yüzden çoğu zaman sorgulanmaz. Çift çalışanlı ailelerde bakım emeği çiftlerden biri tarafından verilecekse bu kadın olmaktadır. Kadın işçilerin birçoğu çocukları belli bir yaşa gelene kadar iş yaşamından

kopmuş ya da iş yaşamına hiç girmemeyi tercih etmiştir. Ancak çocuk kendi kendine yetebilecek yaşa geldiğinde kadın çalışma yaşamında yerini almıştır:

> *"Evlendikten sora hiç çalışmadım 14 sene. Çocuklar ufaktı, çalışamadım. Bakan yoktu. Kayınvalidem kendisi çalışıyolardı, annem de uzak kim götürüp geticek çocuğu. Çocuklar büyüdükten sona kızım işte 3. sınıfa gidiyodu, oğlan 7. sınıfa gidiyodu, işe girdim" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

> *"Hamilelikte çalışmak istemedim yani ne olur ne olmaz, eşim de istemedi açıkçası. Hamilelikten sonra da doğumdan sonra da kendi çocuğuma kendim bakmak istedim. Ne annaneye ne babaneye asla bırakmak istemedim" (Lale, 45 yaş, 3 yıl)*

> *"Eşimle ikimiz aynı yerde çalışıyorduk, bir sene çalıştım ondan sonra kızım oldu zaten 19 yaşında benim kızım dünyaya geldi. Ondan sonra iki, iki buçuk sene çalışmadım. İki buçuk yaşında filan eşimin babaannesi geldi yani o baktı kızıma" (Yasemin, 40 yaş, 15 yıl).*

Şebboy ise oğluna 3 yaşına kadar ablasının baktığını daha sonra eşi ile farklı vardiyalarda çalışarak beraber baktıklarını dile getirmiştir. Bakım emeği verme noktasında eşit bir tablo çizmiştir:

> *" (Arş: Anladım peki iki aylıkken ablanız bakmaya başladı ne kadara kadar baktı?) Zeki'ye mi, Zeki üç yaşına kadar baktı. (Arş: 3 yaşından sonra?) 3 yaşından sonra eşimle beraber. Biz, vardiya zıt vardiyaya döndük. Ben geldim, eşim geldi. Eşim geldi, ben gittim ikimiz baktık. Zeki yani biz çok aramızda. Şu an Zeki 8 yaşında ben işe gidiyorum, eşim geliyor; eşim geliyor, ben gidiyorum aralarda boşluklarda Zeki kendini idare edebiliyor, biz kendimiz idare ediyoruz" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Bu ideal bakım verme formülü kadın ve erkeğe eşit sorumluluk yüklemekte ancak Zeki anne ve babasının olmadığı bir zaman aralığında yalnız kalmaktadır. Bu durum çocuğun iyilik hali açısından düşündürücüdür. Yanında ebeveyn olmadan ev içi tehlikelere açık olması açısından 8 yaşındaki çocuğun evde tek başına kalması uygun değildir. Ücretsiz bakım emeği verecek birinin olmaması nedeniyle piyasa değeri olan bu emek satın alınabilir. Ancak eşleri de genel olarak işçi olan kadınlar yani işçi aileleri bu emeği satın alamayabilir. İnternette yaptığım bazı aramalar sonucunda en aktif bebek-çocuk bakımı ile ilgili bakıcıburada.com adlı bir siteye ulaştım. Sitede bakıcı ücretleri ile ilgili şunlar yazmaktadır: *Hafta içi 5 ya da 6 gün çalışan gündüzlü bir bebek bakıcısına, ailenin hangi şehirde oturduğu fark etmeksizin en az asgari ücret tutarında ödeme yapılması gerekmektedir. Bu tutar 2022 yılı için 4 bin 253 TL 'dir* (https://www.bakiciburada.com/, 2022). Asgari ücretli çalışan bir işçi kadın ya da erkek maaşının tamamını bakıcıya verecektir. Bu durumda sadece sosyal güvencesi için, ileride bir gün emekli olabilmek için çalışacaktır. Ayrıca vardiya çalışma düzeninde çalışan bir kadının

aynı düzende çalışacak bir bakıcı bulup bulamayacağı ise muammadır. Kaktüs buna benzer bir durumu söyle ifade etmektedir:

> *" (Arş: Peki anneniz bakmasaydı çalışabilir miydiniz?) Çalışamazdım. Yani aldığım parayı bakıcıya verdikten sonra çalışmanın bir anlamı yok. Yani 1000 lira, 1500 lira bakıcıya verdikten sonra 1000 lira için de 1.5 lira için de gerek yok yani çocukların başında dururum daha iyi" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

Yine Hanımeli de bakıcıya para verecek ise çalışmasının anlamı kalmadığını ifade etmektedir:

> *"Ben şimdi tamam askeri ücretli çalışıyorum belki bir nevi üstüdür ama bakıcıların da ücreti çok ucuz değil yani. Aldığımı oraya versem, benim evim kira, elektriğim, suyum, kızım okuyo onun masrafı, e yememiz, içmemiz o zaman hiç anlamı kalmayacaktı çalışmamın" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl)*

Bakım emeği metalaşma süreci, ataerkil ideolojinin bakım emeğini karşılıksız olarak kadına yüklemesinden etkilenmekte ve bakım emeğinin kurumlar aracılığı ile verilmesini zorlaştırmaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2016). Özneler genellikle "Eğer anneniz çocuğunuza bakmasaydı ne yapardınız?" sorusuna böyle bir durumda kendilerinin bakım vereceğini dile getirmiştir. Bakım emeği verme noktasındaki güçlüklerin genellikle kadın işçilerin çocuk sahibi olma noktasındaki kararlarını etkilemediği aksine işgücü piyasasından kopmasına neden olduğu görülmüştür. Badinter (2011) eğitim düzeyi arttıkça ücretli bir işte çalışan kadınların ev içi işleri daha az yaptıklarını ya da yapmadıklarını söyler. Ancak ücretli bir işte çalışan bu kadınların çalıştıkları için annelikten vazgeçebilmelerinin aksine iş imkanları kısıtlı olan ya da düşük ücret alanların tam tersini tercih ettiğini ifade eder. Cinsler arası eşitsizliklerle birlikte toplumsal eşitsizlik çocuk isteği konusunda da ağırlığını hissettirmektedir (Badinter, 2011).

Nesillerin devamlılığı dolayısıyla toplumsal sürekliliğin bir gereği olarak üreme kadına annelik, erkeğe babalık rolü atfeder. Annelik ise salt bir üreme rolünden ziyade ekonomik ve toplumsal değerler yoluyla üretilir. Anneliğin bu sosyal inşası; onun cinsiyet kimliğinden öte sosyal bir kimlik olarak karşımıza çıkarır. İmam (2014) kadınların ev içi konuma bağımlılığının artırılması, kimliklerinin ve cinselliklerinin "eş ve annelik temel rolleriyle" sınırlandırılarak kontrol edilmesinin kolaylaştırıcılığından bahseder (İmam, 2014). Erkeğin otorite kurması için oluşturulmuş bir yapı olarak aile; ataerkilliğin yeniden üretilmesinde çekirdek kurum, kadının anneliği ise destekleyici unsurdur (De Beauvoir, 2010).

Annelik ve anneliğe yönelik işçi kadınların ifadeleri, anneliği toplumsal cinsiyet rolleri temelinde içselleştirip içselleştirmediklerini anlamak ve kapitalist sistem içinde annelik deneyimlerini nasıl yaşadıkları da önemlidir.

> *"Anne olmak çok güzel bir duygu. Annelik demek, fedakârlık demek. Annelik fedakârlık demek. Annelik demek, koruyup kollamak demek. Annelik yani nasıl başka ne deyim annelik için, aşk demek. Ona gelmesin bana gelsin demek. Öyle yani uyuyamazsın evladın bir hasta olsun o yastıkların ıslanır yani (ağlıyor)" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

Akasya anneliği fedakar olarak tanımlarken Menekşe de çalışan anne olmayı yine fedakarlık ile anlatıyor: *"Kendini feda etmen gerekiyo bazı yerlerde çocuğun için" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl)).* Kadınlığın fedakar, cefakar olanının yükseltiği bir noktada annenin daha fazla fedakarlık yapması ya da beklenmesi şaşırtıcı değildir. Üstelik kadın için ücretsiz ev emeği ve bakım emeğine dayalı baskı yaratılacak bir nokta daha doğmuştur. Öyle ki Gelincik için anneliğini çocuğu da kocası da denetleyebilir noktadadır:

> *"Belki benim hissetmediğim, çocuğumun hissettiği, başka eksilerim var. Eşime sorarsanız o da der yani şunu eksik yapıyosun, bunu eksik yapıyosun. Muhtemelen vardır memnun olmadıkları noktalar ama hayat şartları mecburuz çalışmak zorundayız" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Gelincik ücretli bir işte çalışmayan bir annenin yaptıklarını yaptığını onun üstüne ücretli bir işte çalışarak para kazandığını da ifade etmiştir. Anneliğin çocuğun her ihtiyacını karşılamaya yönelik baskısı, babanınsa sadece bu ihtiyaçlar için para kazanması ve çocuğuyla kısıtlı olsa da zaman geçirmesi beklentisi, anneliğe ve babalığa yüklenen eşitsiz anlamların sonucu olarak işçi anne, ücretli bir işte çalıştığında kendisini eksik hissetmektedir:

> *"Eksiklik demek yani her anlamda eksiklik demek. (...) Hani her şeyi planlamak zorunda olunca bir şekilde arkayı hep düşünmek zorunda olunca, çalışmak yani zor oluyo" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

> *"İşte bazen kendimi yetersiz hissediyorum acaba ben anne değil miyim? Ya vallahi! Gerçekten yetersiz hissediyorum. Annem diyo ki senin çocuğun yani sana elbette soru soracak evet ama bazen tahammül sınırı oluyo yani. Ben eşime şimdi diyorum mesela bu doğumdan sonra inşallah olursa çıkmayı düşünüyorum işten, hani diyorum biz acaba şimdi mi anne baba olcaz diye. Çünkü çocuğumuzu kendimiz büyütcez gerçekten. Çünkü bakamıyosun çocuğa. Sadece haftasonları görmekle anne baba olunmuyo bence. Çünkü o çocuk size ihtiyaç duyuyo, ilgi duyuyo, sevgisini istiyo, her şeyi istiyo yani. Bazen oğlum bizi görmek istemiyo" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Çalışma yaşamında yer almasıyla birlikte ilk çocuğuna annesi bakan Leylak görüşme sırasında ikinci çocuğuna hamileydi. İkinci çocuğu doğduğu zaman çalışma yaşamından koparak bakım emeğini kendisinin vermek istemesi, ilk çocuğunda olduğu gibi sadece haftasonları değil de her zaman vakit geçirebilmesi mümkün olduğunda gerçekten anne olacağını düşünüyordu. Çünkü ücretli çalışma kadının asli görevi değil; ancak annelik bir ömür sürecek bir roldür. Bu rolün

yerine getirilmemesi de eksik anneliği doğurur. Badinter (2011) anneliğin bugünden yarına kaybedilebilecek düşük ücretli bir işten daha güvenilir ve huzurlu bir kazanç kaynağı olduğunu ifade eder (Badinter, 2011). Reyhan, *"Ama şu anki mantığımla diyorum ki; hani bebekliklerini görürdüm, yaşatırdı*m" sözleri ile anneliği, ücretli bir işe tercih edeceğini ifade etmiştir.

İşçi annelerin eksik hissetmelerinin altında yatan bir başka nokta da kapitalist piyasanın vardiyalı çalışma düzeni ve üretimin devamlılığının sağlanması için izin alma noktasında yaşadığı sıkıntılardır. Çocuklarının hem zor hem de güzel zamanlarda çocuklarının yanında olamayan işçi anneler bir yandn kapitalist baskı bir yandan da ataerkil baskı kıskacında annelik rolünün gereğini yerine getiremediklerini düşünmektedirler:

> *"O dönemlerde hep çocuklar evde yalnızlar iki saat. Bir gün hiç unutmuyorum evde elektrikler kesilmiş. Benim kız, hem kardeşine bakmakla yükümlü hem kendine bakmakla yükümlü. Bunun çaresini bulamıyorum, bakamıyorum, yapamıyorum. Bir gün Ayşe'ye bıraksam, bir gün Fatma'ya bıraksam, üçüncü gün kime bırakcam? Hiç kimseye bir şekilde bu şekilde gitmeliyim, alışmalıyım. Alışmam ya çocuklar da zaten bu şekilde alışmaya başladılar ister istemez ama gözüm yaşlı ama gülerek geldim. Elektrikler kesilmiş evde, sokaktan böyle köşeyi döndüm zaten belli ışıklar yanmıyor. Çocuklar balkona çıkmışlar, "Anne! Anne! diye bağırıyor böyle feryat figan Karanlıkta kalmışlar, korkmuşlar. Biraz sonra napıyolar, napmışlar; sandalyenin üzerine bir sandalye daha koyarak bir minder daha koyarak üzerine çıkıyolar. Elektrikler geldiğinde o düğmeye basıyolar, ışığı açıyolar. Düşünsenize kaç yaşında çocuk bunlar, bu şeyi sorumluluğu aşıladık ister istemez" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

> *"Hiç unutmuyom bi keresinde şey olmuş anahtar içerde unutmuşla, kapıyı kapatmışla iki kardeş. İkisi de sokakta galmışla, akşam ben gelesiye gadaa dışarlada yağmur yağmış o gün. Islanmış oğlan onun üstleni, hani üşümesin diye benim kız üzerindekini çıkamış ondan sonra oğlana giydirmiş, kendi çıplak kalmış. (...) Üstünde bir şey yok kızın, çocuk kardeşim üşümesin diye ona giydirmiş Komşulaa akşam geldiler, böyle dediler. Sona bu çocukla niye bu gadar şey yapıyon sen dedile. Birkaç gün öyle işe gitmedim ben ona taktığımdan. (...) Arkada buldum çocukları (ağlıyor). İşi bıraksam hani tek maaş yetmiyor. (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

> *"Fitnat üçe mi gidiyodu, dörde mi, üçten dörde mi geçiyodu valla karnesine yetişemedim. Karne alınacaktı o gün izin alamadım. Altıda çıktım, beş buçukta karneler verildi ve benim çocuğum merdivenlerde ağlayarak beni bekledi saatler boyunca. (...) Mesela karnesinde yanında bulunamadım, 23 törenlerinde, 23 Nisan törenlerinde yanında olamadım, hep çalışıyodum. Ya gece uyuyodum, evdeydim, akşam işe gidecektim ya da sabah işte oluyodum" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

> *"Deniz küçüktü işte işe girdiğim zaman ne bileyim oğlumu okula yollayamadım mesela. Ananesi yolladı ya da bahanesi yolladı, ne bileyim veli toplantılarına katılamadım" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

İşçi annelerin kendilerini bu rolü yerine getirememelerini düşünmelerinde bakım veren kişiler ile çocuk arasında kurulan yakın bağdan kaynaklanan yanlış rol dağılımı ve bu yakın bağın sadece anne ve çocuk arasında kurulabileceği öğretisi ve inancı, anneliğe yüklenen anlam ve beklentilerin ücretli işte çalışan kadın için değişmiyor oluşu. Yani toplumsal cinsiyet rolleri yatmaktadır. Bakım emeği vermenin alternatif bir yolu olarak bu emeğin piyasadan satın alınması noktasında bakım veren kurumların işçi anneler için pahalı olması yani iş piyasasının erkeğe göre kurgulanmış olması yatmaktadır. Fabrikaların çocukları ile vakit geçirmelerinin önüne geçen izin verme noktasındaki katı tutumu ve vardiyalı çalışma yani kapitalist piyasa ekonomisinin kadın emeğini kullanırken dezavantajlı noktada konumlandırması yatmaktadır.

Ancak kapitalist ataerki babaya böyle bir rol ve beklenti yüklememektedir. Kadın ve erkeğin evlilik ortaklığı çocuğun doğumu ile perçinlenir; artık ortak oldukları bir konu daha vardır: çocuk yetiştirmek.

> *"Valla çalışan baba, baba işine gidiyo, geliyor, çocuklarınla oynuyo ediyo. Ne kadar ilgileniyodur bilmiyorum ama benim eşim ilgileniyo. Ama şimdi yani çocuklarınla, işten gelir küçüğünle oynar, büyüğünle de oturur sohbet eder çünkü sadece işe gidip geliyo o sebepten dolayı düşünüyorum, ben hep bu fikirdeyim. Sadece işe gidip geliyor, ilgileniyo çocuklarla anne gibi değil yani. (Arş: Anne neden farklı?) Anneler de farklı anne sadece işte çalışmıyo ki evde de çalışıyo ondan dolayı. (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Hochschild ve Machung (2003), erkeklerin evde geçirdikleri zamanın çoğunun çocuk bakımına gittiğini kadınların ise "evin analığını yapmak" için nispeten daha fazla zaman harcadıklarını ifade etmektedir. Erkekler, evi temizlemektense çocuklarıyla ilgilenmeyi tercih ettiğinden, çocuklarını parka, hayvanat bahçesine, sinemaya "eğlenceli" gezilere çıkarmaya daha çok zaman harcarlar. Kadınlar, ise çocukları beslemek ve banyo yaptırmak gibi bakım işlerine daha fazla zaman ayırırken erkekler tuvalet yıkamak ve banyoyu ovmak gibi "istenmeyen" ev işlerinden daha az zaman ayırmaktadır (Hochschild & Machung, 2003). Neticede babalık yapmak çocukları eğlendirmekten daha az "kadınsı" bir şey olmakla birlikte, toplumsal olarak da kabul gören hatta yüceltilen bir durum olabilmektedir. Yorucu bir çalışma temposunda kadınların özel alanda verdiği emek "görevi" olarak görülürken; erkek bu tempoda çocukları ile ilgilenen "iyi" bir babadır.

Erkeğin eve para getiren rolü daha elzem görüldüğü için o rol yerine getirildiğinde daha fazlası, bu babalık rolü bile olsa beklenmemesi noktası önemlidir. Bir baba olarak da erkeğin en önemli görevinin çalışmak olduğunu Şebboy şöyle ifade eder:

> *"Anne nasıl annenin şöyle bir iddası var zihniyette anne çalışmayadabilir, çalışadabilir. İki rol model var ama babanın çalışmama ihtimali yok, baba çalışmazsa eve para gelmicek, sorumsuzluk, idare olarak babayı da görürse çocukta çalışmaz zaten hayatta. Babam nasıl olsa çalışmıyodu, annem bakıyodu ona o zihniyete. Neden o yüzden dolayı erkek ne kadar çok çalışır ayakları üzerinde durursa çocuğu da onu örnek alçak, babam çalışıyo, benim babam gibi olmam lazım. Sonuçta erkek çocuğu birazcık ta babayı rol alıyor, kız mesela kız çocuğu nasıl anneyi rol alıyosa erkek çocuğu da babayı rol alıyor, babanın becerikli olması çocuğuna yansıyo" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Ailedeki sosyal öğrenme ile derinleşen ve kemikleşen eşitsiz cinsiyet rolleri, kişinin ileriki yaşamında bu konuya dair herhangi bir eğitim almadığı ya da farkındalık kazanmadığı takdirde ailesinde gördüğü gibi kalacaktır. Bu öğretinin çalışan kadın için tuzaklarından birinin de kadının gelir getirici rolünün erkek kadar önemsenmemesidir. Bir çoğu maddi nedenlerden dolayı çalışan kadınların kazancı "ek gelir" olarak görüldüğünde ancak erkeğin mutlaka bir gelirinin olması gerektiği düşüncesi kadının hayatına ekonomik özgürlük (!) sağlasa da yaşamının tamamına bu özgürlük sirayet edemeyecektir.

> *"O da zordur ya hani baba olmak belki daha zordur. (Arş: Niye?) Çünkü çalışmak zorunda bence. Hani biz şimdi kendi açımdan konuşuyorum o çalışmazsa benim maaşım hiçbir şeye yetmez, mesela ben de çalışmazsam mesela ikimizde çalışmıyo olsak ne olcak halimiz" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

> *"Çalışan baba çalışıyo, eve para getirmek mecburiyetinde olduğu için çalışıyo. Çalışması gerekiyor yani ama onun da tabii izin günleri olması gerekiyor, ailesinlen vakit geçirmesi gerekiyo ama bazen de bu mümkün olmuyo işte" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Begonvil ve Leylak, çalışan bir baba olmanın daha zor olduğunu ifade etmiştir. Üstelik bu zorluk anneler gibi iş ve ev arasındaki sorumlulukların fazlalığından veya çatışmasından değil sadece ücretli bir işte çalışmak zorunda olmasındandır. Cinsiyet eşitsizliği o kadar keskin ve yerleşmiştir ki kendisi de çalışmak zorunda olan kadınların bu rolü asli bir rol olarak görmemelerinden ve erkeğin en gerçek sorumluluğunun evi geçindirmek zorunda olması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Aslında bu durum, çalışma hayatına girerek daha eşit bir yaşama kavuşması beklenen kadının toplumsal cinsiyet rolleri ile evde yaşadığı eşitsiz ve ikincil konumunu derinleştirmesidir. Toplumda gelir getirici olmanın daha önemli bir işlev olarak görülmesi, çocuk bakımını anne kadar yüklenmemesi kadın işçinin ücretli bir işte çalışmasının değiştirdiği şeyin artan iş yükü olduğunu göstermektedir.

4.1.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

Kadınların ev içi ve ailedeki rollerine ek olarak iş yerinde de rol ve sorumlulukları vardır. Rollerin yoğunluğu nedeniyle diğer alandaki rolleri yerine getirememe olarak tanımlanabilir. Bu tanımın iki alt boyutu bulunmaktadır: ailedeki rollerin işi etkilemesi aile-iş çatışması, işteki rollerin aile yaşamını etkilemesi olan iş-aile çatışmasıdır. Bu kod altında iki alt boyut birlikte değerlendirilecektir. Hatta birçok araştırmada iki alt boyutun birlikte görüldüğü ve birbirini etkilediği ortaya konmuştur (Dursun & İştar Işıklı, 2014; Özdevecioğlu & Doruk, 2009; Kinnunen & Mauno, 1998; Karaca & Dede, 2017). İşçi kadınlar özelinde fabrikadaki rolleri nedeniyle aile içindeki rolleri, aile içindeki rolleri nedeniyle fabrikadaki rolleri yerine getirememek demektir. Evli olmak özelinde ise kadınların kamusal yaşamda yer almaları onların özel yaşam sorumluluklarında herhangi bir değişim yaratmaması anlamına gelmektedir. Leylak evli ve çocuklu olmanın iş yerine yansıdığından şöyle bahsediyor:

> *"Bazen atıyorum eşimle bir problem yaşadığımda ya da çocukla ilgili bir şey olduğunda kafam dolu oluyo haliyle işe adapte olamıyosun, sürekli bi stres hâli. Karşındaki insana ters tavır bile vermiş olabiliyosun, e bu sefer kimse seni çekmek zorunda değil orda kimse kimseyi çekmek zorunda değil. Sen ona ters tepki verdiğin zaman karşılık olarak o da sana ters tepki veriyo bu sefer ortalık karışıyo. Yani anlayacağınız o yüzden ev de işi etkiliyo işte evi etkiliyo" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Evli olmak da iş-aile yaşam çatışmasını arttıran bir unsur olarak ortaya çıkmıştır (Bayramoğlu, 2018). İşçi kadınların kapitalist üretim sistemi içinde her gün yetiştirmesi gereken ürün sayısı, evde bitmek bilmeyen özel alan sorumlulukları, kadının her günü aynı özveri ile devam ettirişi ile iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

> *"Normalde etkiliyo yani ben birazcık kendim kafama takan bir insan olduğum için ya ne kadar eve taşımıyoz desek bile taşıyoruz. Ya da hani eve karşı hırçın ya da saldırgan olmuyorum ama bu sefer de durgun oluyosun" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

> *"Evet benim gidiyo yani herkesin bilmiyorum ama ben hiçbir zaman kartı bastığım da hani diyolar ya turnikeden çıktığında iş orda kalsın. Eve geliyosun hani ben hiç onu yapamıyorum yani. (...) O yüzden beni çok etkiliyo, ben bazen rüyalarım da bile görüyorum; sayı çıkmadı, yetişmedi diye böyle psikolojim allak bullak oluyo" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

İş yerinde yaşanan kişilerarası sorunlar, iletişimsizlik, hedeflenen ürün sayısına ulaşamama iş yerinde çözülemediğinde kadınlar için eve geldiğinde de zihinlerinde devam eden sorunlara dönüşmektedir. Sorunların bu şekilde taşınarak aileye yansıtılması ise aile içinde sorunlara sebep olabilir ya da zaten var olan herhangi başka bir sorunun büyümesine neden olabilir. Aile

içindeki sorunlar iş yaşamına yansıyabilir. Bu ise iş-aile çatışmasının ev ve işyeri etkileşimi ile, içinde bulunulan durumu daha da çıkmaza sokabilmektedir. Mekansal olarak ayrılan kamusal yaşam ve özel yaşam sorunları kadın işçinin zihninde ve evinde buluşmaya devam eder hale gelmektedir. Kapitalist sistemin bir sonucu olarak üretim ve performans odaklı çalışma sebebi ile sayıyı yetiştirememe korkusu, bu kaygının rüyada görülmesi kadınların psikolojik sağlığını olumsuz etkilerini gözlemlemek açısından önemlidir.

> *"İş yerinde bir arkadaşınla tartıştın sinirlisin, eve geliyosun sinirlenince onlara patlayabiliyosun. (...) Bu sefer eve geliyosun hani çocuğuna daha az ilgi gösteriyosun ya da eşinle aran bozuluyor, neden? Suratın asık, neden? Böyle çalışma evde otur, benim senin parana ihtiyacım yok, senin paran benim param hani mesela böyle durumlar da olabiliyor. (...) Üzülüyosun ya da eşinle mesela tartışıyosun, iş yerine gidiyosun. Hani üzülüyosun orda ister istemez, hani iş yapmak istemiyosun, gülmek istemiyosun, konuşmak istemiyosun. Hani bunları aslında bir dengede tutmak lazım bunları dengede tutmak için de aldığın ücretin yeterli olması lazım. Çünkü ben şöyle düşünüyorum bütün evlilikte maddi açıdan hani çok sıkıntı yaşarsan, eşler arasında çok büyük çatışmalar olabiliyor" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Açelya ise iş aile çatışmasının temelinde yatanın, ücretten memnun olunmaması olduğunu dile getirmiştir. Bazı çalışmalarda maddi anlamda tatmin olmanın mesleğe katlanmayı kolaylaştırmakta olduğu; bunun da iş-aile çatışmasını azalttığı ortaya konmuştur (Topgül, 2016; Bayramoğlu, 2018). Para için çalışıldığı düşünüldüğünde maddi refahın iş yerindeki sorunları azaltacağı noktası önemlidir. Örneğin; yöneticiler ile yapılan bir çalışmada erkekler ile kadınlar arasında iş-aile yaşam çatışması noktasında farklılık bulunmamıştır (Cerrato & Cifre, 2018; Çarıkçı, Çiftçi, & Derya, 2010). Farklılık olmayışı ise erkeklerin ev içi sorumlulukları kadınlara aktarmasından, kadınların ise bu sorumluluklar için ücretli tuttuğu birine ya da kadın olan bir yakınına yaptırdığından kaynaklandığı ifade edilmiştir (Çarıkçı, Çiftçi, & Derya, 2010). Özel alan sorumluluklarının yerinde getirilmesi için ücretli emek satın alamayan işçinin zaten asgari ücretle çalışmakta olduğu, zaman zaman maddi sorunlar yaşaması olasılığı, düşünüldüğünde kadın işçilerin aiş-aile yaşam çatışması yaşama olasılıklarının yükselmesi olasıdır.

Açelya'nın ifadesindeki önemli bir diğer nokta ise işten eve asık suratlı geldiğinde eşinin bu durumda ona ifade ettikleridir; *"Benim senin parana ihtiyacım yok, benim param senin paran, böyle çalışacaksan çalışma."* Erkek-kadın farketmeksizin herkesin yaşayabileceği bir çatışma olarak ele alındığında; kadınların iş-aile yaşam çatışması yaşadığında çözüm olarak kadının kamusal yaşamdan kopması kadın emeğinin değersizliğini ortaya koyar. Çünkü kadın evde

eşine karşı hep güler yüzlü olmalıdır. Sorunları olmamalı, olsa da belli etmemelidir. Erkeğin dinlenme alanı olan evde onun keyfini kaçıracak bir şey olmamalıdır. Burada vurgulanması gereken özel alanın kadının olduğu ancak erkek için tasarlandığıdır. Öyle ki kadın; iş yerindeki sorunlarını eşiyle paylaşmak istediğinde çalışmanın kadına zor geldiği noktasındaki Sümbül'ün ifadesi şöyledir:

> *"Öyle bir şeyim yok yani işe gittim mi kendimi işe adıyom, eve geldim evde kendime adıyom. (...) Bazen eşimlen şöyle kafam takıldığı zaman bazen eşimlen bunları paylaşıyom, bana diyor ki hani çalışmak zor geliyor herhalde sana diyor, her şeyi bahane ediyon diyo" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).*

> *"İşe gittiğimde çok yansıtmam, içim kan ağlasa bile dıştan asla belli etmem onu. O yüzden çok yansıtmadım işime kesinlikle hiçbir şeyi" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

Sardunya işinin riskli olduğundan ötürü iş-aile çatışması yaşamadığını ifade etmiştir. Papatya ise içi kan ağlasa bile belli etmediğini vurgulamıştır. "Kan kussan bile kızılcık şerbeti içtim de", "Kol kırılır yen iççinde kalır" gibi deyimlerimize de yansıyan insanın yaşadığı sıkıntıları susup kendi içine atması öğütlenen bir toplumda özellikle ailevi sorunların yansıtılmaması gerektiğini düşünen ve öyle de yapan kadınların olması tesadüf değildir.

> *"İnsanlar yoruyor, bazı şeyler katlanamıyosun, evde de sorunun oluyo o zaman. Mesela eşim çalışmadığı zamanlarda çok ağladığım olmuştur benim. Eşime kızıyodum, bak iş yerinde sorun yaşıyodum, evdeki yatan adama kızıyodum. Onu içimden küfürler ediyodum, içerdeki kadınlan ya da adamlan kavga etmişimdir, beni bunlarla muhatap ediyosun, sen çalışmıyosun, beni çalıştırıyosun. Bunlarla muhatap, bunlarla mecbur bırakıyosun diye adama kızıyodum" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Karanfil iş yerinde bazı şeylere katlanamamasının yanında evde yaşadığı sorunları eklemektedir. İş yerinde yaşadığı sorunların sebebi olarak eşini görmektedir. Çünkü asıl çalışması gereken odur ve o çalışmadığı için kadın çalışmak zorundadır. Eşiyle yaşadığı bu sorunlar yüzünden fabrikada kavga etmektedir. Fabrikada kavga etmesinin sebebi olarak zaten eşini görmektedir. Bazen iki alt boyut olarak iş-aile ve aile-iş bazen o kadar sarmal olmuştur ki; çatışmanın başlangıcının nerede olduğu, asıl olayın hangisi olduğu çok gerilerde kalabilir.

Kadınların daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşadığı ortaya konmuştur (Cinamon & Rich, 2002). Toplumsal olarak kadından beklenen görevler, işçi olarak mesaili, uzun, yorucu çalışma koşulları, riskli bir çalışma ortamı, performans odaklı çalışma ile kadının dezavantajlı oluşunu katmerlemektedir. Kamusal alandaki baskılar kadın işçilerin özel alanda sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Özel alan sorumluluklarının baskısı ile bu kez de işyerinde sorunlar yaşayabilmektedir. Aslında iş-aile yaşam çatışması temelde kapitalizm ve ataerkinin

çatışmasıdır. İki sistem de kadın işçinin sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmesini beklemektedir. Mümkün olmadığında, kadın iş-aile çatışması yaşadığında ise suç yapısal sorunlarda değil kadındadır. Çünkü aksini kabul etmek kadının kamusal-özel yaşam eşitsizliğine neden olan yapısal sorunları çözmek demektir. Bu da kapitalizm ve ataerkinin varlığını tehlikeye sokacaktır.

4.1.3. Çalışma Yaşamına Girişin Özel Alanda Kurgulanması

Kadınların ücretli bir işte çalışmasına etki eden faktörler önce özel alanda kurgulanır. Bu kurgu çerçevesinde kadınlar iş yaşamına giriş yapar. Bu kategori altında kadınların iş yaşamına girişine etki eden özel alan deneyimlerine yer verilecektir. Eğitim Yaşamı: "Ben dedi kızımı kötü kız mı yapcam?", Eşin Çalışmaya Karşı Tutumu: "Nuh diyor peygamber demiyor", Medeni Durumun Çalışma Hayatına Etkisi: "Mesela bekarsan aynı o da erkek gibi…", Çalışmaya Başlama Nedeni: "Ben bir kimlik kazanmalıydım, benlik kazanmalıydım", İşe Giriş Süreci: "Bekarları hemen alıyolardı, evli olanları ya da küçük çocukluları direk geri çeviriyolardı", Çalışmanın Anlamı: "Bizim için çalışmak ekmek demek" ve Bir Hayat Amacı Olarak Emeklilik: "En Büyük Emellerimden Bir Tanesi Emekli Olmak" olarak kümelenmiştir.

4.1.3.1. Eğitim Yaşamı: "Ben dedi kızımı kötü kız mı yapcam?"

Eğitim, kişinin gelişimi ve meslek edinme sürecini etkileyen en önemli etmenlerden biridir. Eğitim yaşamı ise farklı birçok dinamikten etkilenen bir noktadadır. Bu kod altında işçi kadınların eğitim yaşamına dair deneyimleri yer alacaktır.

İşçi kadınların eğitim yaşamlarına devam edememelerinin altında yatan en önemli sebeplerden biri ailedeki maddi sorunlar olmuştur:

> *"Yani kesinlikle maddiyat. Şöyle ben muhasebe okudum lisede, o dönem girdiğim üniversite sınavına çok yüksek ilk girdim dershaneye falan hiçbir yere gitmemiştim zaten. Lise döneminde muhasebenin o zaman Erzurum'da yüksekokulu kazanmıştım, gidemedim. Yani ailem hani biz yardımcı olamayız dediler, kesinlikle o konuda gidemedim. (...) Çok farklı bir hayatım olabilirdi ama üniversite okumak çok isterdim. (...) Ben lise zamanı polis olmayı çok istiyodum mesela. Polis olmak isterdim bir sürü şey isterdim ama..." (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

> *"Eğitim düzeyim lise. Çok devam etmek istedim aslında üniversiteye de kazandım Akdeniz üniversitesini ama ailemin maddi durumları sebebiyle devam edemedim.*

Daha sonrasında da fabrikaya girdim çalışmak için sonrasında dedim hani bir kendime bir şey ayarlarım da dershaneye gider tekrardan çalışırım dedim. (...) Ama öyle olmadı maalesef..." (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).

"Maddi durumu yeterli olmadığı için hani onu zora sokmak istemedim. Yok dedim ben hani okumak istiyodum aslında okumak istemiyorum dedim, ben çalışmak istiyorum dedim" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).

"Annem ben bunu gönderirsem öteki çocuğumla napcam dedi. Ben de düşündüm; ev kirası var, elektrik, su var ben gidersem kardeşim napcak, annem napcak dedim okumamayı tercih ettim yani yapcakta bir şey yok" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).

Ülkemizde 24 Nisan 1926 tarih ve 822 sayılı kanunla ortaöğretim parasız hale gelmiştir (Lise ve Orta Mektepler Talebesinden Niharî Ücreti Alınmaması Hakkında Kanun, 2022). Ancak yükseköğrenim özellikle yoksul, kırsal alanlarda yaşayan aileler için maddi külfet demektir. Öğrenim ücreti, kalacak yer, harçlık, yol ücreti vb. giderler aileler için kolaylıkla altından kalkabilecekleri bir masraf değildir. Genellikle kısal alanda yaşayan yoksul ailelerin çocukları olan işçi kadınlar, eğitim yaşamından maddi imkansızlıklar nedeniyle ayrılmak zorunda bırakılmış ya da ailesinin maddi imkanlarının yetersiz olduğunu bildikleri için kendileri seçim yapmıştır. Ancak bu seçim hür irade ile verilse de etki eden yapısal nedenler, kadınları aslında bir seçim yapmaya zorlamıştır.

Yükseköğrenim de özellikle meslek edinme noktasında önemli bir yere sahiptir. Yükseköğrenim alamayan kadınlar düşük statülü işlerde çalışarak aile bütçesine katkı vermek amacıyla çalışma yaşamına adım atmışlardır. Okulda başarılı olmak, eğitim hayatına devam edebilmeleri için yeterli olmamıştır. Spring, okulun toplumsal bölünmenin aracı olduğunu ifade eder. Okulların kendilerine toplumsal ilerleme sağlayacağına ve eğitim içindeki ilerlemenin kişisel yeteneklerine bağlı olduğuna inanan yoksullar okul eğitimini desteklerler. Ancak zenginler yoksullardan daha uzun süre okul eğitimi göreceklerinden dolayı okul eğitimi sadece kurulu toplumsal farklılıkların yeni bir ölçüm aracı haline gelir. Yoksullara ilerleme fırsatı verildiği söylenir ve okula gitmedikleri için yoksul olduklarına inandırılırlar. Ancak toplumsal konum, okul eğitimi aracılığıyla başarı ve başarısızlık olarak nitelendirilir (Spring, 1991).

Reyhan ise üniversite sınavını kazanmış ancak babası öldüğü ve annesinin maddi imkanları olmadığı, yetmediği için eğitime devam edememiştir. Spor akademisinde eğitimine devam etmek istediğinde ise annesinin engellemesi ile karşılaşmıştır.

"Hocalarımla beraber spor akademisine hazırlandım bir yıl boyunca. (...) Dağ bayır koştum, seyir tepesine kadar biz koşarak çıkıyorduk dağların arasından. Asfalttan da değil topraktan öyle bir hazırlanma yani düşünün. (...) Hani bir yıl ben

aferdersin it gibi koşturdum yani hani. Dağ, bayır, kış demedim, soğuk demedim, çamur demedim, yağmur demedim stadyuma gittim, geldim. Ki hani sıkıntılarla gittim geldim birçok şeyden özveride bulundum hani bir çok bir çok şey yaptım yani noldu? Hani elalem hep bir evi yöneten elalem var ya, baba öldükten sonra hep evin içinde gezen, babadan sonra evde gezen bir elalem var ya hani, evi yöneten bir elalem. O elalem anneme demiş ki; 'çok su gibi kızın var nasıl kıyıp akademiye göndereceksin?' Orda işte, şey aklı anne şeyi, kolaların, içecek, suların bile içine ilaç karıştırıyolarmış. İşte aklına gelen her şeyi yapıyolarmış, sen uyuyomuşsun onlar her şeyi yapıyolarmış sana yani. Ben orda af edersin ağaçların altında bile yatan kalkanlar, ne bileyim tuvaletlerde bebek düşürüyolarmış falan fıstık. Anneme bir sürü şey anlatmışlar. Olmaz da olmaz, olmaz da olmaz. Şimdi annemi de kırmak istemiyorum 'anne diyorum gireyim bir şansımı deneyim'. E kazancan sonra kazandın, gitmeyecen. Gitmeyecen mi? E gitcem. Hayır gitmeyecen. Bu sefer tamam o da öyle ordan da önümü kestiler kesti yani. Halen daha da pişman girmedim, göndermedi. 'Gitmeyeceksin kazansan da dedi okula gitmeyeceksin' dedi. Kaldım, ondan da kaldım" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).

Cinsiyete dayalı ayrımcılığının hâkim olduğu toplumlarda eğitime erişim ataerkil yapılanmanın bir sonucu olarak kız çocuklarının okullaşması ve eğitimlerinin sürdürülebilirliği eril tahakküm ile kısıtlanmaktadır (Erükçü Akbaş & Orbay, 2020). Spor akademisi sınavlarına gireceği sırada toplumsal cinsiyet temelli baskı ile annesinin engellemesine maruz kalmıştır. Annesinin düşünce kalıplarına etki eden ise Reyhan'ın "elalem" olarak ifade ettiği toplumsal baskıdır. Bu toplumsal baskı tüm bireyler için geçerli olsa da toplumsal cinsiyet nedeniyle kadınlar üzerinde daha etkili olmaktadır. Anlatılanların özellikle kadın cinselliğinin denetlenmesine ilişkin oluşu dikkat çekicidir. Kadın bedeni ve cinselliğinin denetlenemeyecek olması, geleneksel toplumsal bakışın etkisinden çıkması geleneksel cinsiyet rollerinin hakim olduğu bir toplumda yetişmiş bireyler için kadının eğitim hayatında olmasından daha çok önem arz etmektedir.

"Hani annem fırsat verseydi o zaman, erken evlenmemiş olsaydım ya da annemde kültürlü bir anne olmuş olsaydı daha böyle hani bilinçli bir anne olmuş olsaydı hani benim de biraz kendi seçimime bıraksaydı, okutsalardı, beni. Okutmadılar yani ben anlatsam mesela ortaokuldayken benim zamanımda ortaokul ilköğretim mecburi oldu. Benim annemler okutmayacaz diye ısrarla babam da aynı şekilde. Ben mesela komşunun kızından etek, gömlek kendim ayarlayıp kendi kaydımı, annemi zorla götürerek kaydımı yaptırarak kendine kendime gömleğimi yıkayıp ütüleyerek, ortaokula öyle gittim ve liseye yollamayacam dedi babam. 'Ben dedi kızımı kötü kız mı yapcam?' Hani ağzını bozdu orda. O…u olur düşüncesi vardı ve benim babam da sağlık personeliydi. Patronu demişti yani Turgutlu Sağlık Meslek Lisesi'ne kayıt ettirelim, orda yurtta kalsın falan hani bana eleman yetişsin falan. Ona bile razı gelmedi babam o kadar cahil" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).

Eğitimine devam eden genç bir kadının lise eğitimi almasını o…..u olması demek olarak düşünen bir babanın kızı için, "buna karşı çıkmayan Akasya'nın deyimiyle bilinçli olmayan bir annenin kızı" için eğitimini yarıda bırakmak değiştirilemez hale gelmektedir. Ortaokula dahi

zorunlu olduğu için giden Akasya'nın özelinde bakıldığında dahi eğitimin devlet eliyle zorunlu hale getirilmesinin özellikle genç kadınlar için ne kadar hayati olduğu ortadadır. Eğitim istatistiklerine bakıldığında 5 yıllık eğitim zorunlu olduğu dönemde 1994-1997 yılları arasında ilkokul düzeyinde erkek okullaşma oranı ortalaması %90,5 iken kadın okullaşma oranı ortalaması %86,9 olmuştur. Zorunlu olmayan ortaokul düzeyinde ise erkek okullaşma oranı ortalaması%61,3 olurken kadın okullaşma oranı ortalaması %44,4 olmuştur (Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006/2007, 2022). Her iki cinsiyet için de zorunlu olmadığında okullaşma oranı düşerken kadınlar için bu oran erkeklere göre dikkat çekici derecede düşük kalmıştır. Ülkemizde zorunlu eğitim, 1997/1998 Eğitim Öğretim Yılından itibaren 8 yıla çıkarılmıştır. Eğitimin zorunlu olmasının ardından yıllar içinde kadın ve erkek okullaşma oranı birbirine yaklaşmıştır (Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006/2007, 2022). Okullaşma oranındaki artış ise kadınların toplumsal rollerinde, toplumsal yaşantılarını ve kimliklerini inşa etme biçimlerinde değişikliklere neden olması bakımından önemlidir (Semerci Özkan & Şaşman Kaylı, 2022). Eğitimin zorunlu oluşu, okullaşma oranındaki artışı etkileyen en önemli etmenlerdendir. Eğitim zorunlu olmadığında ailenin kararına bırakıldığında ailenin özellikle cinsiyetler arası eşitsiz düşünce ve tutumlarının kadınlar için eğitimlerinin devamlılığını aksatan bir etmen olagelmektedir. Ailenin çocukların eğitim hayatındaki rolüne ailenin önce eğitici rolünden bakan Reboul; ailenin kendi hiyerarşik ve eşitliksiz yapısını çocuğa dayattığını ve çocuk için bir büyüğün, hatta bir babanın veya bir annenin üstesinden gelmenin imkansızlığını ifade eder (Reboul, 1991).

> *"Şimdiki aklım olsaydı dediğin gibi çok içimde ukte kaldı. Ne yapar ne eder bir şekilde okurdum, okurdum yani. Evlendikten sonra keşke onu yapsaydım (ağlıyor). Bilmiyorum o an düşünemedim heralde. Maddi açıdan hep bir sıkıntıda oluyosun işte para lazım bir şekilde çalışmak zorunda oluyosun ama keşke okusaydım bazı düşüncelerim vardı keşke onları yapabilseydim ama burda hep suçlu babam dediğim gibi. (Arş: Neden babanızı suçluyosunuz?) Okutmadı çünkü okutmayan oydu. Annem karşı çıkmadı, abim dediğim gibi okula gönderildi o okumayınca beni göndermedi. Ben kızım hani okumasam da olur. Okusam ne olacak ki hani evleneceksin. Ya öyle değil işte!" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).*

Kadınlar için tek yazgının evlilik, tek görevlerinin özel alan sorumlulukları olması gerektiği düşüncesi ataerkinin temel dayanaklarından biridir. Eş ve özellikle anneliğin doğuştan içgüdüsel olduğu, her kadının bunu bildiği, bilmesi gerektiği, bunlar için de eğitime gerek duymayacağına ilişkin öğretiler kadınların eğitim yaşamından koparmaktadır. Kadınların eğitim aldıklarında daha bilinçli olması, toplumsal statüdeki olumlu değişim, ücretli işgücüne vasıflı işgücü olarak dahil olmaları ataerkil baskının önüne geçmesi bakımından kıymetlidir. Eğitimli bir kadının ataerkil düzene, kadınlara yönelik baskıya karşı çıkma ihtimali de ataerki

ve dolayısıyla erkek egemenliğini sarsacağı için ataerkil sistemde istenmeyecektir. Eğitim sisteminde yer almayan ya da bu sistemden çıkan kadınlar için de toplumsl cinsiyet eşitsizliği ile düşük eğitim seviyesinin birbirine eklemlenen yapıda kadının yapısal süreçlerden dezavanjlı olarak çıkmasına ve bu surumun devamlılığına neden olmaktadır.

> *"İlkokulu İzmir'de bitirdim, ortaokulu, liseyi Manisa'da devam ettim. Dışardan üniversiteyi okurken 1.sınıftayken evlendim. Evlenince eşim üniversiteyi okumamı istemedi çünkü o ilkokul mezunuydu. Bu onunla aramızda sorun olacağını düşündü, devam etmedim" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

> *"17 yaşından beri çalışıyorum esasında üniversiteyi okumadığım için çok pişmanım. Kendi arkadaş grubumdan daha önce bir erkek arkadaşım vardı. Onun için ben okumamayı tercih ettim" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

> *"15-16 yaşlarında ilkokuldan çıktım, okumadım. Ne bileyim o zaman keşke okusaydık ama okumamışız. (Arş: Siz mi istemediniz?) O zaman istemedik ne bileyim ben istemedik. Sona işe girdim işte konfeksiyonlarda falan çalıştım öyle ufak yerlerde" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Kadınların kendi kararlarını vermede anne-babanın yanı sıra eş veya partnerleri de etkilidir. Kadının erkekten daha üstün bir eğitimi olmaması gerektiği erkeğin her alanda kadından daha üst olması gerektiği düşüncesi kadınların eğitim yaşamlarını etkileyen bir diğer etmendir.

Eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve kadınların daha rekabetçi, bireysel ve öz yönelimli hale gelebilmeleri için değişmesi gereken kadının doğası değil; erkeklerin kadınların fırsatlarını engelleyen tutum ve davranışlarıdır (Nes & Iadicola, 1989). Toplumun erkeğe kadınlar üzerinde verdiği güç kadınların kendi hayatlarının öznesi konumundan çıkarak nesnesi haline getirmektedir. Eş, kelime anlamı olarak birbirinin aynısı anlamına gelmektedir. Bir eş olarak, erkek toplumsal roller gereği kadından üstün tutularak kadının hayatını etkileme gücüne sahiptir.

Yükseköğrenime devam edemeyen Karanfil çalıştığı anaokulundaki öğretmenin teklifini şöyle anlatır:

> *"E ben söylediğim gibi iki sene anaokuluna öğretmenin yanında yardımcılık yaptım köyde. Allah var o zaman için işte keşke onu yapsaydım ona çok pişmanım. Öğretmen dedi ki 'Gel kızım' dedi, 'ek dersten dedi ben normal lise mezunuyum, kız mesleğin dedi ek derslerini ver, ben seni burda staj gösteriyo gibi yapayım, ana öğretmeni anaokulu öğretmeni olursun' dedi. Hocam dedim nasıl yapcem ben dedim. Evde çocuk var, inek var ondan sonra evde adam var nasıl yapcam? Şimdiki aklım olsa on defa okurdum, ben onu yapardım da…" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl)*

> *"Kamu yönetimi ikinci sınıftan bıraktım çalışmaya başladım. Ya hem sınavlar hem şey açık öğretimden yürütemedim. Ondan sonra da evlilik, çocuk olunca mecbur bıraktım. Yani 8/8 çalışıyon, ders çalışamıyom. Sınava giremeyip en fazla bir dersten geçiyom ondan sonra bıraktım yani"* (*Nergis, 40 yaş, 18 yıl*).

Kadınlar için gündelik yaşam pratikleri kendi gelişimlerinin önünde durmaktadır. Kadına yüklenen rollere ve yapacakları işlere o kadar odaklanmışlardır ki; eğitimlerine zaman ayıramamaktadırlar. Çünkü toplum onlardan iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir ev kadını olmalarını beklemektedir. Bu öğreti ile yetiştirilen bireylerin oluşturduğu toplumlarda ise kadın özellikle evlilik ve çocuk bakımı ile birlikte ancak bu görevlerin dışında bir zaman yaratırsa eğitim imkanlarından yararlanbilmektedir. Kamusal alanda yer almalarının önüne geçen bir engel olarak eğitim yaşamına devam etmemek en etkili sebeplerden biridir.

Eğitim seviyesinin düşüklüğü kadınların vasıfsız işgücü olmalarına ya da kayıtdışı çalışmalarına neden olmaktadır. Kapitalist sistem içinse bu emek oldukça işlevseldir. Vasıfsız bir işgücü olarak kadın emeği de kapitalist sermayenin ve özel alan sorumluluklarının baskınlığı nedeni ile eğitim yaşamını devam ettirememektedir. Kapitalizm ve ataerkil sistemde kadınların karşılaştıkları eşitsizliğe dayalı problemlerin nedeni bir diğer problemin sonucu, o sonuç da bir diğer problemin nedeni olmakta, kadın emeği bu düzende hem ataerki hem de kapitalizm tarafından sömürülmektedir.

4.1.3.2. Eşin Çalışmaya Karşı Tutumu: *"Nuh diyor peygamber demiyor"*

Tarih boyunca çalışan kadınların günümüz ekonomik sistem içerisine girme şekilleri ve nedenleri farklıdır. Ücretli bir işte çalışmaya başlamak için bazı gereklilikleri yerine getirmesi gerekir. Ev içi sorumluluk ve rollerden oluşan bu gereklilikleri yerine getirip getirmediğinin denetleyicisi ise erkek egemen toplumlarda erkek olmaktadır. Babanın ya da kocanın iznine tabi olan kadın ancak onlar izin verirse çalışmaya başlamaktadır. Evlilik ise kadının "asıl" yerinin belirlendiği eve hapsedildiği bir yapı olabilmektedir. Evlilik öncesi çalışan kadınlar artık kocanın izni dahilinde çalışma yaşamına dahil olabilmektedirler. Bazı durumlarda ise evlilik kadını çalışma yaşamından koparan bir yapı halini almaktadır:

> *" (..) Evlenmeden önce girmiştim o ilk çalıştığım yere. Eşim orayı istemiyodu hani orda çalışmamı istemiyodu. Sonra evlilik dolayısıyla çıkışımı aldım. (Arş: Tazminatlı.) Tazminatlı çıkışımı aldım, anlaşarak çıktım. Sonra tabii karşılıklı, anlaşmalı oldu ben evlilik dolayısıyla istedim, sonra onlar beni çıkardı olarak gösterince anlaşmalı oldu. Yani onlar beni çıkardılar tazminatımı aldım, işsizliğimi aldım. Sonrasında işte çocuğumu da biraz büyüttüm sonra tekrar işe girdim. (Arş:*

> *Hıı neden eşiniz orda istemedi çalışmanızı?) Orda çok mesailiydi. Tabii çocuk açısından zor olacaktı, sürekli 8/8 yani. Gerçekten de zor ben o işimden çok memnundum aslında çok seviyodum yani çok istedim geri dönmeyi ama mesai olayı çok kötü yani" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

1475 sayılı kanunun 14. Maddesine göre: *"kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir* (İş Kanunu, 2022)*"* Kanunda kadın işçilere evlilik nedeniyle iş sözleşmelerini feshedilme hakkı tanınırken evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirmek gerekmektedir (Umutlu, 2020). Tanınan bu hak, çalışma yaşamında kadına özel düzenlemeler çerçevesinde değerlendirildiğinde kadını çalışma yaşamından koparan bir uygulamaya dönüşebilmektedir. Evliliğin kadının çalışma yaşamını sonlandıran bir yapı olduğunun kanıksanması, özellikle evliliğin ilk zamanları gibi ekonomik açıdan ihtiyaç duyulabilen bir zamanda oluşu, erkeğin evi geçindiren kadınınsa bu yüzden çalışma yaşamından kolayca ve üstelik ödüllendirilir gibi işten çıkışına neden olabilmektedir. Üstelik Sardunya'da olduğu gibi bu karar ataerkil ailelerde erkeğin kararına bağlıdır. Reyhan ise görücü usulü tanıştığı kocası ile flört ederken yine erkek istediği için çalışma yaşamından kopan kadınlardandır:

> *" (...) Ailelerde girdi işin içine flört döneminde. Sonra ailelerle falan sonra, ben dedi çalıştırmak istemiyorum seni Reyhan dedi. Nasıl yani dedim. (...) Hayır dedi, ben seni çalıştırmak istemiyorum dedi. (...) Nuh diyor peygamber demiyor" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

Reyhan evliliğin başlarında *"Bana bakacak, elimi sıcak sudan soğuk suya sokmayacak, kraliçe olcam"* olarak anlattığı, cahillik olarak tanımladığı; kendisini özel alana hapseden bu anlayışı sevildiğini, sevildiğinden dolayı kıskanıldığını düşündüğünden dolayı kabul etmiştir. Sürekli korunmak, kollanmak zorunda olan kadın dolayısıyla başka erkeklerden kıskanılmaktadır. Kadının kendini koruyamayan, güçsüz bir birey olduğu bu imgenin sevgiymiş gibi sunulması, kadının kendini değerli hissederek erkek egemenliğine boyun eğişinin tılsımı oluvermiştir.

Ücretli bir işte çalışmak çoğu kadın için kamusal yaşama tam ve özgür katılım anlamına gelmez; çünkü namus kisvesi altında yaratılan ataerkil baskı kadının kamusal yaşamdaki varlığını erkeğin iznine tabi kılar (Baydur & Uçan, 2016). Yapılan bir çalışmada "kadınlar çalışmak için babalarından veya kocalarından izin almalıdır" ifadesine erkekler, %51 oranında kesinlikle katılıyorum, %22 kısmen katılıyorum cevabını vermiştir. Kadınların ise %45'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir (Dedeoğlu, 2016). Kadınların çalışmak için bir

erkeğin iznine tabi olduğuna dair deneyimler araştırmada da ortaya çıkmıştır. Kadınlar çalışmak için eşini "ikna" edebilmek durumundadır. İfadelerden anlaşıldığı gibi kadınların çalışma yaşamına girişleri erkeklerin kontrolünde olmaktadır. Kadının çalışma hayatına katılımı, bekârsa babası, o hayatta değilse erkek kardeşleri, evli ise eşinin vereceği karar doğrultusunda şekillenmektedir (Karadeniz & Yılmaz, 2007). Bu kararda ise erkeklerin almış olduğu eğitim önemlidir. Üniversite eğitimi almış erkeklerin kadınların çalışma yaşamına katılımı konusunda olumlu düşündüğü ortaya çıkmıştır (Kuzgun & Sevim, 2004). Araştırmaya katılan kadınların sadece 1'inin eşi önlisans mezunudur, diğer eşler ilkokul ya da lise mezunudur. Bu da erkeğin eğitim seviyesinin kadının çalışma yaşamına girişine etki ettiğini desteklemektedir.

Bu ikna ediş kadının; erkeğin bazı isteklerini yapması, onun istediği gibi davranmasına bağlıdır:

> *"Çok değil ama ilk zamanlar işi bırakırım diye biraz böyle eziyet eder gibi de oldu aslında. Böyle eskisi gibi yemeği dört dörtlük, ev işini dört dörtlük. Hani Reyhan zaten bırakır, bıkar hani, ev işi ağır gelir, yemek, bulaşık, çocuklar, ütüler. Ondan sonra iş ayrı olacak falan filan gibilerinden. Nasıl olsa bırakır biraz da o bıktırma politikasına girdi; bu salata şöyle mi olsaydı, neden siyah tişörtü neden ütülemedin ki biliyosun sevdiğimi, buranın tozu neden alınmadı ki. (...) Ondan sonra ona da alıştı ama" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

> *"İstemiyodu, hani ortamda erkek olur. Kıskanç biraz biliyon mu? Hani bi de köyden gelmişiz öyle ortamları, hani erkeklerin yanında bayanla çalışmıyo köy yerinde. Hani kendi ailenle çalışıyon. Öyle şey görmediğinden hani burayı erkekli bayanlı çalıştın mı tabii adama tuhaf geliyor. Sora da baktı zamanla alıştı hani baktı hani herkes zaten kardeş gibi, işine geliyor, işine gidiyo hani bir sorun çıkmadını gördü, güvendi ondan sora hadi dedi gir madem dedi. Sona da iyi geldi e tabii çift maaş başka tek maaş başka hani" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

> *"Birazcık o şeydi, işte bu düşünce mantığı şey, kadın çalışırsa ayaklarının üstünde durursa işte bana eyvallah etmez. Benim eşimde şöyle bir şey var, benim param derim diye çok korkuyomuş mesela. O yüzden dolayı istememiş. (...) Ayakların üstünde durursa, bana bakmazsa, bana eyvallah etmezse, çeker giderse, işte benim param der bık bık yaparsa diye istememiş ama şu an öyle bir durum olmadığı için gördüğü için bir sıkıntı yok. (Arş: Benim param deseniz nolcak ki sizin paranız siz kazandınız?) Ama işte birazcık erkeklik duygusu, evde işte ben geçindiriyom, ben erkeğim havası birazcık." (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Dışarda çalışma hakkına hukuken sahip olan kadınlar fiilen bu hakka sahip değillerdir. Çünkü aile yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır ve dışarıdaki işi ev işlerine zarar vermemelidir (Delphy, 1992). Kadınların çalışmalarının engellenmesi, belirli şartlara bağlanması ekonomik şiddettir. Çalıştığı için ev içi sorumluluklarını yerine getirmesi koşulu ve bu denetimi ise yine kadınların duygusal şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Gelir getirici bir işte çalışan kadının maaşınının kontrolünün erkeğe verilmesi evdeki erkek egemenliğinin

ve baskının güçlenmesine neden olmakta, baskı ve şiddet yön değiştirmektedir. Erkeğin evdeki hakimiyetine zarar vermeyen, bağımsızlığı olmayan kadının çalışma yaşamında yer almasının bir sakıncası yoktur. Neticede çalışan kadın erkeğin "evin reisi" konumuna zarar vermemekte üstelik eve de para getirmektedir. Ancak toplumsal roller o kadar güçlüdür ki; birçoğu ekonomik sebeplerle çalışan kadınların ev bütçesine gelir getirmesi, toplumsal rolleri zarara uğratmamaktan geçer. Anlaşılıyor ki; kadının ücretli bir işte çalışması, kamusal alanda yer alması için belirli gereklilikleri yerine getirmelidir:

1. Özel alan sorumluluklarını aksatmamalıdır,
2. Maaşın kontrolü erkekte olmalıdır,
3. Başka erkeklerle çalıştığı iş yerinde namusunu koruduğunu erkeğe kanıtlamalıdır,
4. Kocasının erkeklik rollerine zarar vermemelidir.

Bir araştırmada kadınların %90,6'sının çalışma konusunda kendilerinin karar aldıkları, %5'inin babasının, %0,7'sinin eşi, %3,7'sinin annesi, ağabeyi gibi yakınlarının etkili olduğu saptanmıştır (Özçatal, 2011). Ancak bu çalışmaya katılan kadınlar çalışmanın zorunluluktan (geçim sıkıntısı) ileri geldiğini, çalışmasında karar alıcı erkeğin başka seçeneği olmadığını vurgulamışlardır. Bu durum ise özellikle alt gelir düzeyinde olan, yaşamak için çalışmak zorunda olan ailelerde kadının çalışmasının zorunluluk olduğu durumlarda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin dışına çıkıldığı görülmektedir.

4.1.3.3. Medeni Durumun Çalışma Hayatına Etkisi: *"Mesela bekarsan aynı o da erkek gibi…"*

Kadınların medeni durumlarının çalışma yaşamına girişini ve çalışma biçimini etkileyen en önemli unsurlardan biridir (Dedeoğlu, 2016). Çalışmayı yapılandırırken özellikle kadın alanında okuma yaparken evlenmenin rol artışı ile birlikte kadının hayatını dolayısıyla da çalışma hayatını etkileyeceği kanaatine vardım. Bu kanaatle çalışma grubum evli kadınlardan oluştu. Aslında bu kod benim neden evli kadınlar ile çalıştığımın da bir nevi cevabını verecektir.

Kadınlara evli olmak ile bekar olmanın çalışma yaşamında dolaylı olarak da özel yaşamda ne gibi farklılıklar yarattığı bu kod altında incelenecektir. Kadınlara "Evli olmak ile bekar olmanın çalışma hayatınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?" sorusu bazen direkt sorulmuş bazen de konuşmanın içinde kadınlar özellikle bunu vurgulayarak ifade etmişlerdir:

> *"Sadece ayakta çalışıyo olmak zor geldi yani iş bana o kadar zor gelmedi, ayakta çalışıyo olmak zor geldi. (Arş: Hâlâ zor mu?) Evlendikten sonra daha zor geldi evlenmeden önce hiç zor gelmiyodu. (Arş: Niye?) Ekstra işim arttı çocuklarla. Ben ilk işe girdiğimde mesela bir yıl boyunca 8/8 pazarları dahil 8/8 çalışıyordum ama hiç yorulmuyodum nerdeyse yani. Çok güzel geçiyodu, keyifli geçiyodu ama sonrasında evlendikten sonra çocuk olduktan sonra tabii uykusuz geceler, çocuk işte çocuğun beni özlemesi, benim onu özlemem onla ekstra bi ilgilenme. Yani tabii biraz vicdan azabı çekiyorsunuz çalışırken. Onla ilgilenemiyor gibi oluyosunuz. Ben o yüzden biraz da çocuklarıma çok düşkünüm o yüzden de bana biraz zor geldi. Ama sonra tabii onlar biraz büyüdükçe artık okula da başladılar ya böyle biraz daha iyiyim şimdi yani daha güzel geçiyo. Daha böyle yüküm biraz daha hafifledi ama tabii ayaktasınız, evde de ayaktasınız, işte de ayaktasınız. Yani ben mesela çok öyle 7-8 saat uyuyan biri değilim yani en fazla beş saat" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Sardunya evlilik ve çocuğunun olması ile birlikte bakım verme noktasının çalışma yaşamı ile birlikte daha çok yorulmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Yükünün çocuklarının büyümesi ile azaldığını ifade etmiştir. Anne-baba evindeki genç kadın evlenerek ev ve rol değiştirir. Mekansal bu değişimle birlikte kadının rollerine eş, anne rolü eklenir. Kök ailesinin evinde anne-babasının, erkek kardeşlerinin işlerini yapan varsa küçük kardeşlerine bakım veren kadının artık "kendi" evi ve kendi sorumlulukları vardır. Bu işleri artık kendi ailesi için kendi evinde yapacaktır. Karın tokluğuna, sevgi karşılığında yapılan ve görülmeyen bu işler kadının hayatında mekansal ve rolsel değişiklik temelinde yapılsa da kadın üzerindeki eril tahakküm kalkmaz. Sadece el değiştirir. Babası, erkek kardeşleri bazen de annesi tarafından denetlenen bu işler artık kocası tarafından denetlenecektir. De Beauvoir kadının evlilik yaşamı ile değişen ve artan sorumluluklarını şöyle ifade eder: *"Şimdiyse evlidir, önünde başka bir gelecek yoktur artık. Yuvanın kapılan sımsıkı üstüne kapanmıştır: yeryüzünden payına düşen budur. Kendisini bekleyen görevlerin ne olduğunu çok iyi bilmektedir: anasının yaptıkları"* (De Beauvoir, 2010)

> *"Dağlar kadar fark var. Bekarken şöyle; ekstra bir sorumluluğum yok. (...) Ama şu an öyle olmuyo. Şimdi işten geliyorum diyorum ki çamaşırı atayım o yıkanırken mutfağa gideyim, yemek hazırlığı yapayım ondan sonra hadi yemek olduysa hadi oraya çamaşırları sereyim. Eşim işten gelene kadar çamaşırları sereyim bir yandan onlar kurusun yatmadan önce yine bi bakıyorum aa diyorum ütü vardı diyorum tişört ütülecektim hadi ütü yapıyorum. Yatasıya kadar mutlaka bir şeyler çıkıyo ama bekarken ben bunların hiçbirini yapmıyodum. (...) Çantamı koyuyodum, vuruyodum kafayı yatıyodum mesela. (...) Hani derler ya tuz torbası boynuna geçti mi anlarsın diye. O sorumluluk üzerime bir anda üzerime gelince gerçekten zorlandım ama şu an artık alıştık aynı rutinde gidiyo bazen diyoruz ki hadi bugün olmasın yarın yaparız bırakıyoruz bazen diyorum ki çok yorgunum valla kusura bakma yapamadım. (Arş: Eşinize mi diyosunuz?) Eşime diyorum o da çok anlayışlı çünkü gerçekten orda farklı bir tempoda şey yapıyoruz yani yoruluyoruz ister istemez. (...) Hepsi bi kişinin eline bakıyo. Eşim de yardımcı oluyo Allah razı olsun" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

Mimoza'nın evlilik, ev işleri ve çalışma yaşamı ile sarmalanan hayatının denetleyicisi artık kocası olan erkektir. İkisi için de yapılan işler kadın tarafından yapılmadığında kocasından özür dilemektedir. Üstelik işte yorulduğu için evde iş yapamadığında erkek, bu duruma tepki göstermez ise "anlayışlı"dır. Bu anlayışlı denetleyici birlikte yaşadıkları evin temizliğini yaptığında ise "yardımcı" olmuştur. Özel alanın kadına aitliği ve bu alanın eril denetimi ile kadının baskı gördüğü ancak bunu baskı olarak algılamadığı görülmüştür. Kamusal yaşamda da yer alan işçi kadının eşit şartlarda çalıştığı işçi kocası ya da herhangi bir ücretli işte çalışan kocası ile eşit sorumluluk alması beklenir. Ücretli bir işte çalışmanın getirdiği eşitlik ve özgürlük günlük yaşamda karşılığını bulamamıştır. Toplumsal kurallar ile şekillenen baskı biçimi kadının hayatında yer etmeye devam etmektedir. Evlilik genellikle kadın işçiler için evde sorumluluk almak demektir:

> *"Evli olmak demek sorumluluk demek. Yani evli olduğun zaman sorumlulukların artıyo. Yani çocuk yani çocuk olmasa da evli olsan da evin var yani. Sonuçta yani bir düzenin var, eşin var, ona yapcak olduğun sorumlulukların var, evine yapcak olduğun sorumluluğun var. Yani sorumlulukların var evli olduğun zaman… Ama bekar olduğun zaman; anne, baba ben işte bugün arkadaşlarla takılcam. Vurdumduymaz, sorumsuzlukların var yani öyle bir hayattır diye düşünüyorum" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

> *"Yani bekarken en azından ev işi yok mesela yemek yok. Evlilikte öyle değil evlenince hem fabrikada çalışıyosun hem evde çalışıyosun … Zorluğu çok yok ama yani mesela 7/3'ten çıktıktan sonra eve gidip bir akşam yemeği yapman lazım. Ütün varsa ütünü yapman lazım ev işi varsa ev işini yapman lazım. Bekarken öyle değil bekarken annen evde yapıyo" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).*

> *"Bekarken dediğim gibi benim evde annem ütümü de yapıyodu temizliğimi de yapıyodu. (…) Ama evli olduğun zaman sorumlu olduğun bi şeyin var yani evli bi insanın vardiyalı çalışması çok zor bi şey" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl)*

Rowbotham, erkeklerle kadınlar arasındaki karşıtlığın gerçekte, kapitalizmin kurduğu çalışma düzeni nedeniyle üretimin tüketimden ayrılmasına bağlar. O'na göre sermaye işçinin yaratıcılığına el koyarken; ailede ve cinsellikte de insanlar arasındaki ilişkiyi de çarpıtır. Bunu yaparken de bu durumu bir insanların değiştirme gücüne sahip olmadıkları biyolojik bir olgu olarak sunar. Ancak kapitalist düzendeki ailede kadınların karşılaştıkları özgül baskı biçimi, yalnızca bir toplum biçiminin tarihsel bir yönüdür. Kadınlar, kapitalizmden önce de ezildiğine ama kapitalizm, bu ezilmenin niteliğini değiştirdiğine dikkat çeker (Rowbotham, 1998). Reed ise benzer bir şekilde evlilik ve ailenin, doğal ihtiyaçlar ile toplumsal etkenlerin bir araya gelmesi olsa da niteliklerini tanımlayıp belirleyenin toplumsal etkenler olduğunu vurgular (Reed, 1985). Toplumsal etkenler ve kapitalizm ise erkeğe ücretli bir iş, işten geldiğinde

duygusal ve cinsel ihtiyaçlarını giderebileceği bir eş, temiz bir ev, yemek, çocuk (ki bu çocuk kapitalist sistem için yeni bir işçi olacaktır üstelikte ailedeki bu eşitsiz düzenin de devamlılığını sağlayacaktır) vaadeder. Bunu yaparken kadınlar farklı ezilme biçimlerini sürdürerek evi temizlemeye devam ederler. Kadınların ifadelerine bakıldığında bekar olduklarında, erkeğe vaadedilen bu yaşam tarzının bir benzerini yaşadıkları görülebilir:

> *"Mesela bekarsan aynı o da erkek gibi... Ya bekarsın işe gidiyon, geliyon her şeyin önünde zaten. Her şeyin önünde yemen, içmen ondan sonra çamaşırın her şeyin yıkanıyo, her şeyin hazır ama evlilikte öyle değil çalışıyosun eve geldin bir işin var yani" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Görüldüğü gibi evli olmak, kadın işçiler için sorumluluk alanı eklenmesi bakımından ayrıca bu sorumlulukların cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmesi açısından baskı gördükleri bir alandır. Üstelik ücretli bir işte çalışmak bu eşitsizliği gidermemektedir.

4.1.3.4. Çalışmaya Başlama Nedeni: "Ben bir kimlik kazanmalıydım, benlik kazanmalıydım"

Ücretli bir işte çalışmaya başlamak kadınların hayatındaki dönüm noktalarından biridir. Özellikle ekonomik özgürlük elde etmeleri ve sosyal yaşamları için önemlidir. Bu kod altında ücretli bir işte çalışmak istemelerinin nedeni incelenecektir.

> *"İflas etmeden önce, ondan sonra ben işte okumuycam için en azından babama okula beni göndermesinler baskı yapmasınlar diye ben çalışcam dedim esasında" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Okula devam etmek istemeyen Fesleğen için çalışma yaşamı bir kaçış olmuştur. Evlendikten sonra 8 ay çalışmamıştır. Tekrar çalışmaya başlama nedenini şöyle ifade etmiştir: *"Ekonomik şeyden dolayı yani çünkü tek maaşla hiçbir şey olmuyo kesinlikle yani. Hiçbir sosyal yaşantınız olmuyo, bir yere gidemiyosunuz, istediğinizi alamıyosunuz yani çalışmak zorundasınız" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl)* Tek maaşla sosyal yaşamın olamayacağını düşündüğünden ve ekonomik nedenlerden dolayı çalışmaya başlamak diğer kadınlar için de yaygın bir sebep olmuştur:

> *"Bir ucundan tutmam gerekiyodu artık hayatın. Çünkü hani sonuçta hepimiz bayanız, hepimizin ihtiyaçları oluyo. Bu en basitinden bi makyaj mazemesinden telefonumuzun fatura kontör yani bir yerden başlamak gerekiyodu artık. Bi de şey hani büyüdüm üniversiteyi de bitirdim artık kimseye yük olmuycam, kendi paramı*

kendim kazanıcam o duygu da ben de ağır basmıştı o şekilde başladım" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).

"Kuaförlük yapmak çok istedim fakat birkaç yerle görüştüm bizim meslekte çalışana para yoktur ancak kendin dükkân açıp ondan sonra kazanıyosun. Yani elemana çok az bir miktar veriyolar. Birkaç yerle görüştüğümde askeri ücretin altında verdi ve yeme içme cebinden olacakmış, sigorta dahi yok. O yüzden eşim de kabul etmedi 'evde otur daha iyi benim için' dedi. İlk başta çalışmayı düşünmüyodum sonrasında ev aldık, araba aldık derken çalışmaya karar verdim ve eşimin fabrikasına başladım" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).

"Maddi sıkıntıdan çünkü oğlum üniversiteye gidiyo oğluma para göndermek zorundayım. (...) Para olmayınca da olmuyo yani illa yani paranın olması gerekiyor. Bir de kadının ayaklarının üstünde durması kendine özgüveninin olması için bence kesinlikle çalışması gerek" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).

"Yani çünkü hayat şartları yani zaten o dönemler evimiz yoktu, kirada oturuyoduk. Eşimin çalışmasıyla zaten o dönemler de sadece bi askeri ücretle çalışıyodu eşim. Geçinmek imkansızdı yani biz bi şekilde geçinmeye çalışıyoduk ama imkansızdı. Çocuk olduktan sonra tabii masraflar da arttığı için benim de çalışmam gerekti" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl)

"Ben çalışmak istedim yani şöyle çalışmak istedim zaten çalışmak zorundaydım da biraz hani. Çalışmak istedim derken çünkü şimdi çocuk oldu masraflar biraz daha fazla artıyo o zaman ben çalışmak istiyorum dedim" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).

"Yani destek olmayınca arkada mecbur, hayat şartları… Yetmiyo, ev kirası bilmem ne derken mecburen girdim yani. Baktım eşim de yetiremiyo, arkasında anne baba desteği de yok mecbur…" (Nergis, 40 yaş, 18 yıl).

Ekonomik bir faaliyet olarak çalışma bireyin ihtiyaçlarını karşılaması için gereklidir. Tek çalışanlı ailelerin ekonomik sıkıntı yaşaması nedeniyle kadınlar ücretli bir işte çalışmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma nedenlerin araştırıldığı bir çalışmada da benzer şekilde %40,3 ünün aile geçimine katkıda bulunma, %33'ünün geçimi sağlama, %10,2'sinin bir sanat öğrenme, %7,4 ünün de boş kalmamak için çalıştığı belirlenmiştir (Gönüllü & İçli, 2001). Toplumsal cinsiyet rolleri gereği eve ekmek getiren erkek ve evi çekip çeviren kadın değişime uğramıştır. Temelde erkeğin otoritesini sarsan bu durum "mecbur" olunduğunda yani ekonomik sebeplerden dolayı olağan karşılanmıştır. Ancak toplumdaki eşitsiz ilişkiler o kadar yoğundur ki erkeğin otoritesinin sarsılmasının mümkün olmaması ile birlikte kadınların hem işte çalışarak hem de ev içi emek vererek iki iş yapmaları ile çifte sömürüye kapı açmıştır. Çalışma yaşamı da böylelikle toplumsal cinsiyeti üreten yapılardan biri haline gelmektedir. Weeks çalışmanın sadece ekonomik bir faaliyet olmadığını toplumsal bir uzlaşma ve disipline edici bir aygıt olduğunu ifade eder (Weeks, 2014). Kadın işçiler için bu uzlaşma annelik rolü, kadınlık ve eşlik rolleri ve işteki rolleri arasında gerçekleşmektedir.

"İşte ben köyde zorluk çok gördüm biliyon mu. Hani yokluk çok gördüm hani neyin ne olduğunu daha iyi biliyom böyle. Hani ben de çalışırsam daha iyi geçiniriz hani çocukların daha iyi geleceği olur diye ben öyle atıldım, hani öyle düşündüm" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).

"Köyde bağın bahçen olursa yanına hani eskiler der ya; unun içine hamurun varsa mayan varsa hamur olur. Şimdi sen ne kadar unu suyla garmaya çalışsan da bir mayan olmayınca o hamur gabarmıyo. Köyde benim maddiyatım yok ailem tarafından, eşimin de yoktu. E köyde ileri gideceğimiz bir durum yoktu. Çocuklarımızın geleceği için, sigorta yok, eşimin çalıştığı yok. Eşim de hani hem okuduğu için hem de evin bir oğlu olduğu için bağ işlerini pek sevmezdi. Zaten çalışkan bir adam değildir benim eşim yani burda da öyle orda da öyle. Suratına söylüyom da gerçi çalışkan bir adam böyle nasıl diyim ya köyde de pek işe gitmiyodu" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).

Kadınların çalışmaya başlamasının bir başka nedeni de çocuklarına daha iyi bir yaşam sağlama isteğidir. Özellikle köyde büyümüş, eğitim alamamış kadınlar çocukları kendileri gibi zorluk görmemesi için çalışma yaşamına adım atmışlardır. Bu sebep aslında kendisinden çok çocukları için çalışmaya başlayan kadınların toplumsal bir öğreti olan "cefakar, fedakar anne" modeli ile de uyuşmaktadır. Kadınlar için çalışmak bazen de evdeki sorunlardan kaçış için de yol olmuştur:

"Hem maddiyattan hem de biraz evden kaçmak için, kayınvalide dırdırından rahatlamak için. İlk nedenim maddiyat tabii ki de. Çocuklar büyüdü, masrafları çoğaldı. Hani tek maaşla olmuyo, o yüzden ben de çalışmaya başladım. Bana da iyi geldi hem maddi açıdan hem manevi açıdan evden uzaklaşmak iyi geldi biraz bana" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

"Böyle bir ailenin içinde hani iki odanın içerisinde yaşamak bana göre değildi. Neden değildi? Benim için ben bir kimlik kazanmalıydım, ben bir kimlik kazanmalıydım, benlik kazanmalıydım daha önce. Her şeyden öncesi bi bireylik kazanmalıydım yani bi toplum içersinde nasıl söyleyim bir saygınlık kendini ifade edebilen, kendi yetiştirebilen. Maalesef bana bu kalıyo, başka bi şey yok yani kendi kendini yetiştirmek kalıyo bana çünkü anne eski, baba eski..." (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).

Çalışmak sosyalleşmenin de bir yoludur. Çalışan ve kamusal alanda yer alan kadın kendisine "evde oturan" kimlikten "çalışan" bir kimlik de elde edebilir. Yıldız, işin kişiliğin ve kimliğin belirlenmesindeki etkisinin kişinin yaptığı işle kişiliğinin özdeşmesinden kaynaklanmasına bağlar (Yıldız H. , 2010).

"Yani bir şey almak isterken bunu alabilir miyim almak istiyorum demek bana ağır geliyo yani. Ağır geliyo ne bileyim yani hani hiçbir zaman istediğim bir şeyi asla almamazlık yapmadı eşim, o konuda asla hakkını yiyemem. Kendine almaz bana alır, kendine almaz bize alır ya da öyle söyleyim ama şey oluyodum ben çünkü bütçeyi biliyosun, kirada oturuyosun. Yani gelir belli gider belli istiyorum ama

söyleyemiyodum, söylemiyodum ya da ama böyle olduğunda rahat rahat alabiliyosun, ona sormuyosun yani" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).

"Mesela kendi bağımız bahçemiz vardı. Biz işçi tutmazdık kendimiz çalışırdık ama biz istiyoduk ki; bizim de sigortamız olsun, kendi paramız olsun. Ama böyle çalışıyoruz bizim paramız yok ki babama gidiyo para" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

İfadelerden anlaşıldığı üzere kadınlar kendi paralarını kazanmak istemektedir. Kadınların kendi paralarını kazanmak istemeleri, ekonomik gücü kendinde istemeleri onlara sadece ekonomik özgürlük değil aynı zamanda özgür bir kimlik de kazandıracaktır. Gül ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığında sosyal güvencesi yoktur. İş ailenin işi olduğundan kendisine ödeme de yapılmamaktadır. Ücretli bir işte çalışmaya başladıktan sonra maaşını yine annesine verse de o para onun parasıdır, istediği gibi harcayabilir ve sosyal güvencesi vardır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışması kadın emeğinin değersizleşmesi ve görünmezliğine neden olur. Ailesi için çalışan kadının verdiği emeğin karşılığını ailenin erkeği alır ve harcama yetkisi ondadır. Evin ihtiyaçlarını görür ancak o para erkeğin parasıdır. Evlenmeden önce ücretli bir işte çalışan Lale içinse eşinden para istemek kendisine "ağır" gelmektedir. Maddi refah, kimlik kazanımı, sosyalleşmenin yanı sıra ücretli bir işte çalışma kadınlar için ekonomik bir özgüven yaratmanın da aracıdır.

4.1.3.5. İşe Giriş Süreci: *"Bekarları hemen alıyolardı, evli olanları ya da küçük çocukluları direk geri çeviriyolardı"*

Ücretli bir işte çalışmaya karar vermenin ardından işe giriş süreci iş bulma ya da bulamama noktasında kadınların çalışma yaşamında yer almaları açısından önemli bir diğer konudur. Bu kod altında kadınların nasıl iş buldukları ve bu süreçteki deneyimleri incelenecektir.

Kadınların bir çoğu İŞKUR ve tanıdık vasıtası ile iş bulmuşlardır:

"İŞKUR üzerinden girdim" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).

"Tanıdık vasıtasıyla. Kaynım orda memur benim şeyde Vestel'de onun yardımıyla oldu, öylelikle girdim" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).

"İnsan kaynakları müdürünü tanıyodu, sağ olsun babam ayarladı, oraya girdim. (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).

"Tanıdık vasıtasıyla. Referansla girdim" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).

"Kardeşimin vasıtasıylan girdim" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).

"Amcamın orda bir arkadaşı vardı. Torpil değil de tanıdık vasıtasıyla. Orda referans istiyolar sadece. Zaten üretim elemanısın, kapıdan geçeni bile alıyolar yani" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).

"Dokuma bezi kursunda bir ablamız vardı, onun kızı çalışıyomuş orda insan kaynaklarında. O şekilde sebep oldu yani o yardımcı oldu. Şöyle bir şey öncesinde de ben İŞKUR görüşmesine girmiştim. Daha önce hiç fabrikada çalışmadım, tecrüben yok dediler beni almadılar. Halbuki beş sene otel tecrübem vardı ama onu kabul etmediler" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

Tanıdık vasıtası ile iş bulma, işyerlerine başvurup başvurusu kabul edilmeyen kadınlar için referans noktasında deneyimin önüne geçen kolaylaştırıcı bir mekanizma olarak karşımıza çıkmıştır. İş bulma deneyimlerinde önemli bir diğer nokta da "el seriliği"dir.

"Herkes diyo ki dönücez, CV'nizi bırakın, arıycaz biz sizi. Yaklaşık 10-15 tane belki fabrikaya CV doldurmuşuzdur, hatırlamıyorum şu anda bayağı bi yere CV doldurduk yani. Bazı fabrikalar aldı, elimizin pratikliğini (denemek için). Bende pratiklik yok ki! Fabrika ortamında ilk kez çalışcam, kablo fabrikası vardı aldı içeriye şunları yapar mısınız falan dedi. Böyle bir yerde şu çivileri kasaya sokup takacaksınız olayları oldu. Kontrol, elinin seriliğine bakıyor, saniye tutuyor, sağ elin sol elin pano veriyo sana böyle milim şeklinde bir şey üzerinde böyle hani önceden böyle şöyle bir oyun vardı ya zeka oyunu muydu neydi o üstten. (Arş: Solo) Hıh onun bir değişiği yani. Ondan sonra her neyse her yer haber vercez, haber vercez oraya da doldurduk çıktık. O .... dediğim yere artık eve dönücez tam eve dönmeden önce beni aradılar, buyurun dedim. Reyhan Hanım, evet. Dediler az önce gelmişsiniz ....tan arıyoruz, hani bir daha tekrardan eğer çıkmadıysanız gelir misiniz tekrardan görüşelim. Gittik, oturduk, konuştuk, tamam dedi başlayın. Evraklar şunlar, başlayalım dediler. Ben nasıl uçuyorum ama ne iş olursa olsun gözümü kararttım ya ben hepsine tamam diyorum yani " (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).

El pratikliği deneyim ile kazanılacak bir pratik olarak ilk kez fabrikada çalışan kadınlar için zorlayıcı bir etmen olmuştur. Üretimin devamlılığının sağlanması açısından hem kadından hem de erkekten beklenebilecek bir pratiktir. Ancak sadece kadının işe girişinin önüne geçmesi bakımından bakım emeği verme noktası önemlidir:

"İŞKUR üzerinden başvurdum ilk başta çocuğum küçük olduğu için istemediler. (Arş: Niye?) Çocuk küçük hani işi tekrar bırakabilirsin. Hani tam böyle işi öğrenince bizi yarı yolda bırakabilirsin, çocuğun küçük falan diye düşündüler. Ya da tekrar doğum yapıp işten ayrılabilirsin falan dediler bana. Ondan sonra yani çocuklara bakan var dedim, bakıcı da değil yani anneannesi, babaannesi, bakıcı yok dedim ama istemediler beni ilk önce reddettiler. Sonra ikinci kez fabrikaya gittim fabrikada bir daha görüşme vardı oraya gittim. Orda da eşimin bir arkadaşı vardı o da gene referans oldu ona rağmen istemediler, referans olmasına rağmen istemediler. Sonra da tamam dediler hani bi şans verdiler yani sonra da başladım. (...) Tabii şimdi bekarları hemen alıyolardı, evli olanları ya da küçük çocukluları direk geri çeviriyolardı. Yani tabii insan tecrübem olmasına rağmen tecrübesizleri hemen alıyolar düşünün. Onlar da evlencek mesela onların hani hiçbir gelecek

vadedemiyolar, hani onlarda çıkabilir evlendikten sonra aslında. Aslında evli insanların daha çok paraya ihtiyacı var çünkü bi şekilde artık çoluk çocuğun geçimine bakıyo. Hemen geri çevirmişlerdi, ikinciye gittiğimde de istemediler aslında ama sonra kabul ettiler ikinci görüşmede aldılar beni yani" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).

"Şöyle fabrikaya altı kere iş başvuruşum oldu benim. (Arş: Aynı fabrikaya?) Aynı. Hiçbir şekilde almadılar o zaman çocuğum olmadığı için. Çocuğumu da yeni kaybetmiştim o zaman ilk çocuğumu hani tekrardan çocuk yapma duygusundan mı, şey altı kere iş başvurusu yaptım. Bir keresinde çocuğum yok diye heralde mana ettiler (bahane ettiler). (Arş: Niye?) Hani ilerde bu çocuk yapar, bırakır gibilerinden. Birinde de hiç fabrikada çalışmadım, ilk defa fabrika işim, vardiyalı hiç çalışmadım, onu da belirttiğim için vardiyalı çalışamaz gibi düşündüler galiba yine olmadı. En sonuncusu öyle oldu vadiyalı çalışamaz deneyimi yok diye. Sonrasında eşim benim üretim sorumlusuydu orda. Eşim en son görüşmem elenince şeyi tecrübesi yok diye elendim, sonra benden sonra baya bi fabrikaya girenler olmuş tecrübesi olmayan. Ondan sonra eşim de bu konuyu insan kaynaklarından mı artık birinle görüşmüş sona. Sağ olsun o bayan da hemen evrakları vereyim demiş, hazırlasın gelsin demiş. O vasıtasıyla başladım ama iyi ki de başlamışım yani" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).

İşverenlerin kadınları çalıştırmaya yönelik tutumlarında toplumsal cinsiyet rollerinin etkili olduğunu, işe giriş sürecinde çocuk bakımı nedeniyle işe almayarak görmek mümkündür. Bakım emeğinin kadına ait olduğuna ve bu rolden dolayı işini aksatacağına yönelik düşünce kadınların iş yaşamına girişlerinde önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler ile yapılan bir araştırmada "kadınların toplumdaki en önemli görevi ailesi ve çocuklarıdır" ifadesine %65 kesinlikle katılıyorum, %22 katılıyorum cevabı verilmiştir (Dedeoğlu, 2016). Kapitalizm, devamlılığını sağlamak için kadın emeğine, bakım emeğine mecburdur. Bakım emeği ve yeniden üretim faaliyetleri olmadan kapitalizmin sürdürülmesi imkansızlaşır. Ancak kapitalizm mecbur olduğu bu emeği istediği noktada kullanır. Ücretsiz bir işte çalışmak istediğinde kadının önüne sürdüğü bu sözde neden, kadın emeğine ihtiyaç duyduğunda ortadan kalkar. Bunu yaparken de ataerkinin bakım emeğini kadının vermek zorunda olduğu, "doğal" bir nedene dayandırır.

"İşe gireceğin zaman çocuk düşünüyo musun? (Arş: Soruyolar?) Tabii o soru var zaten, çocuk düşünüyo musun, işte çocuğun varsa bakıcın var mı, yani çocuğun rahat yerde bakılıyo mu, çocuk senin için sorun olur mu? Hani izin alıyosun ya sürekli ondan sonra ya da herhangi bir rahatsızlığın var mı sürekli doktora gidip geliyo musun gibi şeyler yani. (...) Ondan sonra işte çocuk var mı? Kaç çocuk var kim bakıyo işte başka çocuk düşünüyo musunuz? İşte şu kadar saat mesaide çalışıyoruz, mesai kabul ediyo musun? Ediyosan işe alırım etmiyosan almam gibi şeyler. (Arş: Erkek olsanız aynı soruları sorarlar mı?) Valla hiç erkeklerin yanında bulunmadım (gülüşmeler), bilmiyorum. Ama onlara da askerlik soruyodur heralde. Erkeklerin işe girmesi daha basit bence kadınları çok zorluyolar, hani işte çocuk var yani sonuçta mecbursun bu çocuk hastalandığında, ben çocuğumu nasıl bırakıp

geleyim. Ben mesela buraya girerken dedim benim çocuğum var dedim, öyle her zaman izin almam dedim ama ben dedim çocuğum hasta olduğu zaman ben işe gelmem dedim açık ve net söyleyim yani dedim" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

Kadın kapitalist üretim sistemi içinde yeniden üretim yoluyla bu sistem için yeni işçiler üretir. Ancak çalışma yaşamında yer alması noktasında bu "yararlı" işlev engele dönüşebilmektedir. Çocuğu olmayan kadın, çocuk doğurabilir ihtimali ile çalışma yaşamına girmesinin önüne geçmektedir. Hamilelikte çalışma ile başlayan bu süreç çocuğun bakımı ile devam eder. Temelde bir insan hakkı olarak çalışma hakkının önüne geçen bu uygulama 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi d bendinde yer alan "Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler"in fesih sebebi olamayacağı (İş Kanunu, 2022) noktasının daha baştan önüne geçmektedir. Hamile bir işçi doktor kontrolleri veya riskli hamilelik nedeni ile izin almak zorunda kalabilir. Hamilelik sonrası doğum izni ve süt izni kullanabilir, ücretsiz izin alabilir. Bu yüzden işe ara verebilir. Fabrika için işgücü kaybı anlamına gelen bu durumun önüne geçmek amacıyla bazı fabrikaların daha baştan kadınların istihdamına tedbirli yaklaştığı anlaşılabilmektedir.

Deneyimi olmayan kişilerin başvuruları kabul edilirken çocuk sahibi olmak ya da olma ihtimali olan kadınlar deneyimi olsa dahi işe kabul edilmemişlerdir. Her kadının anne olacağı ya da olmak isteyeceğine dair toplumsal öğreti de bu yaklaşımın temelinde yatmaktadır. Ancak baba olan erkek bakım emeği vermekle yükümlü olmayacağı için işe girişte bu noktada herhangi bir engelle karşılaşmamaktadır. Erkekler ise bu durumu askerlik ile deneyimlemektedir. Yine hamilelik gibi askerlik de işçinin işten bir süre uzak kalacağı bir süreçtir. Zorunlu bir görev olarak askerlik bir erkeğin gerçek bir erkek olabilmesi için şarttır ve askerlik yapmayan erkekler yapanlara nazaran daha zor iş bulabilmektedirler. Bu durum çalışma yaşamının ataerkil bir düzen taşıdığının da göstergesidir.

4.1.3.6. Çalışmanın Anlamı: "Bizim için çalışmak ekmek demek"

İnsanların çalışmaya atfettiği değer ve anlam zaman içinde değişime uğramaktadır. Yapılan iş, cinsiyet, çalışma koşulları, işin niteliği ve niceliği gibi birçok farklı etken de kişinin çalışmaya yüklediği anlam açısından etkilidir. Bu kod altında kadın işçilerin çalışmaya yüklediği anlamı, onlar için çalışmanın ne demek olduğu incelenecektir.

"Çalışmak benim için mecburiyet demek aynen hani yaşayabilmek için hayata tutunabilmek için bir mecburiyet" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).

"Bizim için çalışmak ekmek demek, kısa ve öz yani çalışmazsak yok" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).

Çalışmak, özellikle işçi sınıfı veya alt sosyo-ekonomik sınıflar açısından temel ihtiyaçların karşılanması için yegane yoldur. Toplumsal sistemin çalışmaya iten bu düzeninde insanlar hem üretimin hem de tüketimin içinde yer alır. Ancak çalışmak sadece ekonomik bir iş değildir. Toplumsallaşmanın, toplumsal düzen sağlanmasının, ataerkil düzen ile inşa edilen aile ve toplum düzeninin iş yerine aktarılmasının da yoludur. Bu yüzden çalışmanın anlamı da kadın işçiler için farklılık gösterecektir. Araştırmaya katılan kadınlarda evi, arabası olan tek kazananlı olduğunda bile görece ekonomik durumu daha iyi olan kadınlar için çalışmak farklı anlamlar ifade edebilse de ekonomik gücü görece daha düşük olan, yani geçinmek için çalışmak zorunda olan kadınlarda çalışmanın anlamı mecburiyetten geçmektedir. Bu demek değildir ki; çalışmak zorunda olan kadın için çalışma sadece mecburiyet anlamına gelir. Aynı anda hem yaşamak için çalışmak zorunda olan hem de bunu özgürlük olarak nitelendiren kadınlar da bulunmaktadır. Örneğin Reyhan ekonomik olarak eşinin çalışması ile kendi ifadesiyle "rahat" yaşayan bir kadındır. Ancak eşi 1 ay cezaevinde yatmıştır. Bu sürede evin geçinmesi için gerekli olan parayı Reyhan'a bırakmış ve 1 ayın ardından cezaevinden çıkmıştır. Reyhan bu durumun 1 ay ile sınırlı kalmaması ihtimalinin kendisini korkuttuğunu ve bu yüzden çalışmaya başladığını ifade eder. O yüzden Reyhan için çalışmak hiç olmamanın kocası olmadığında da var olmanın yoludur:

"Özgürlük, dik durma çalışmak bence bunlar yani. (...) Güven, kendine güven, özgüven her şey ya bence çalışmak. Ya ben şu an diyorum ya ben o olaydan sonra (eşinin cezaevine girmesi) baktım ki hiçiz yani. Bende hiçim yani ama çalışırsam ben de olurum çocuklarım da olur. Çalışmazsak hiçiz yani öyle. Başım önde pısırık bir şeydim, çalışmadığımız zaman bence başımız önde pısırık bir şey yani" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).

"Bir kadının çalışması kadının kendi ayakları üzerinde durabilmeli bence yani kimseye bağımlı olmamalı kimseye boyun eğmemeli kendi ayaklarının üzerinde durmasından yanayım tamam şimdi biz çalışıyoruz veya hani ben çalışmasam eşim bana bakmayacak mı tabii ki bakar ama bence bi kadının çalışması gerekiyor, iş hayatında bulunması gerekiyo nere olursa olsun, kadının eli değmeli bence. Kadınlar iş yaşamında olmalı tekstil, otomotiv neresi olursa idari bina yani fabrikalar da idari bina da veya üretimde, tarlada kadın her yerde olmalı kadınlarımızın eli her şeye değmeli kadına çok değer vermeliler aslında ama ülkemizde kadınlara ne yazık ki değer verilmiyo " (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl)

Kadınlar için çalışmanın anlamı genellikle kimseye bağımlı olmamaları ve bunun kazandırdığı özgürlüktür. Kaktüs bunu *"Kendi ayaklarımın üstünde durabiliyomuşum yani bunu öğrendim. (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl)* diyerek ifade etmiştir. Bu ifade üzerine *"Yani bilmiyordunuz çalışınca*

mı öğrendiniz?" sorusuna "evet" cevabını vermiştir. Çalışmak kadınlar için erkek olmadan tek başına hayatta kalmanın yani hayatı idame ettirmenin aracıdır. Kaktüs farkında olmadığı bu "beceri"sini çalışarak bunu önce kendine kanıtlamıştır. Bunu başarabilmenin verdiği özgüven de çalışmanın anlamını anlayabilmek için önemli bir nokta olmuştur.

> *"Özgüven. Kendi ayaklarımın üstünde durmak, kimseye muhtaç olmamak. Çünkü şöyle bir şey; doğuyosun babaya anneye muhtaçsın, evleniyosun kocaya muhtaçsın. Hani çalışmadığımı düşünürsem, yaşlanıyosun evlatlarına muhtaçsın. Sürekli birilerine muhtaç oluyon ama çalıştığın zaman o maddiyat en önemlisi yani. Maneviyatta da ne bileyim bir özgüvenin geliyor, birine muhtaç olmadan hani yaşamak çok güzel bir şey. Birine muhtaç olmuyosun maddi manevi düşünüyosun, hani eşine bir şey olmuş olsa çocukların ilgilenmese maddi manevi ayakta durabilirim, o özgüven o çok güzel bir şey" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

> *"Özgüvenim çok arttı yani kendime, silkelendim yani çalışmak demek, ne demek? Kendi ayakları üzerinde durabilmek demek, kendi paranı kazanmak o kendi paranı çektiğin zaman o hissiyat çok farklı bir şey. (Arş. Nasıl hissettiriyor?) Nasıl hissettiriyor ya onun tarifi yok deyim ya. Çok güzel bir duygu. Kendim kazancımla çocuklarıma mesela giderim o gün aldığım gün maaşımı giderim mesela hiç şu ana kadar çocuklarımın ağzına mesela bol bol yemediği şeyleri bol bol alırım" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

> *"Çalışmak bir insanın sosyal yaşantısını değiştiriyor, özgüvenin yüksek oluyo yani eşinin eline bakmama gibi bir durumun oluyo. Çocuğuna daha rahatlıkla bakabiliyosun yani maddi durumu insanın iyi oldum mu yaşantısı da iyi oluyo. O yüzden yani bir elin neyi var iki elin sesi var derler yani öyle" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).*

Özgüvenin temelinde kimseye muhtaç olmama yani hayatı idame ettirebilme gücü ve bu gücü istediği noktada kullanması anlamına gelmektedir. Kapitalist ataerkinin ücretsiz emek veren kadına verdiği güç özel alandadır ve bu alan erkek denetimindedir. Kadınların ücretli bir işte çalışması ile kamusal alandaki erkek gücü de paylaşıma açılmaktadır. Kadın hem kazanca ortak olmaktadır hem de güce. Ancak kadının bu gücü nerede ve nasıl kullandığı, gücünün farkındalığı da önemlidir. Kadınlar kendilerini ve kazançlarını annelik ile bezeyerek anlamlandırmaktadır. Sadece erkeğin çalışması ile alamadığı pahalı yiyecekleri alma, çocuğa daha iyi bakma gibi. Çalışmanın anlamı kadın için zaman ve deneyim temelinde farklılaşırken kadının rolleri temelinde de belirlenmektedir. Annelik rolü kadınlar için kendilerini ifade etmenin öyle güçlü bir yoludur ki; çalışmayı da birey olarak değil anne olarak anlamlandırmaktadır. Kadınlar için kendini ifade etmenin bir diğer yolu da toplumun ona yüklediği ev içi emekten geçer. Kadın için doğuştan olmayan ancak doğuştanmışçasına hayatına eklemlenen bu görev çalışmayı anlamlandırmada da ortaya çıkabilmektedir. Bu durum ise eril tahakkümün kadının yaşamında normalleştirildiğinin ve kadının hayatının sınırlarının

ataerki ile çizildiğinin de bir nevi kanıtı niteliğindedir. Hanımeli çalışmanın anlamının kendisi için ne ifade ettiğini şöyle anlatır:

> *"Böyle daha çok yoruluyorum çünkü vardiyalı çalışıyorum yani üç vardiya çalışıyorum mesela. Ama küçük bir memur olmuş olsaydım ya 8/5 buçuk, cumartesi pazarım en azından evimde olcaktım. Ben hafta sonu bir gününü gezmeye ayırdıysam, bir günümü temizliğime ayırırdım ama ben şimdi bu şekilde benim bir pazarım var. E ben onu gezcek miyim, evimin işini mi yapcam? Bu sefer sosyal şeyim kalmıyo bu şekilde ama memur olsaydım daha farklı olurdu yani. Küçük bir memur bile olsam çok iyi olurdu ama olmadı işte nasip olmayınca olmuyo" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Hanımeliye göre çalışmak yorulmak demek, işçi olarak çalışmak daha çok yorulmak demek. "Küçük bir memur olmuş olsaydım" sözü özellikle çalışma yaşamının garanti altında olması, 1 değil 2 gün tatil yapabilmesi, vardiyasız çalışma düzeni demektir. Üst düzey memuriyette gözü olmayan Hanımeli için tatilin bir günü ise ev içi emek vermek için ayrılacaktır. Bazı kadınlar için sosyalleşmenin yolu olan çalışma, ev içi emek ile birleştiğinde iş ve ev dışı sosyalleşmenin de önüne geçmektedir. Bazı kadınlar için de çalışma özgürlük anlamına gelmektedir.

> *"Güzel, özgürlük demek. (Arş: Özgürlükten tam olarak kastınız nedir?) Para konusunda mesela. Kendi param var istediğimi alıyorum, istediğimi yapıyorum yani kimseye hesap vermiyom, benim param var diyom alırım diyom. Her şeyimi, istediğimi alırım diyorum ama öbür türlü olmuyo. (...) Özgürlük yani benim için o yüzden özgürlük yani ben sevmiyorum yani para istemeyi şey yapmayı eşim de olsa" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

> *"Çalışmak özgürlük demek ya valla özgürlük demek. Güçlü hissediyosun kendini erkeğin karşısında da konuşabiliyosun yeri geldiğinde" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Kadınlar için özgürlük kimseye hesap vermeden kendi parasını harcamak dolayısıyla bir başkasına muhtaç olmamak ve "yeri geldiğinde" erkeğin karşısında konuşabilmektir. Para kazanarak erkeğin ev içindeki iktidarına ortak olan kadın bu güç ile "erkeğin karşısında" konuşabilmektedir. Eşitsiz cinsiyet rolleri o kadar içselleştirilmiştir ki kadınlar için erkeğin karşısında konuşmak bir güç meselesi haline gelebilmektedir. Erkeğin ev içi iktidarı kesin kurallar içerir. Bu kurallar ile kadın; ev ve çocuklar ile ilgilenir, koca ile ilgilenir ve onu mutlu eder. Bu mutluluğun içinde ise ona karşı konuşmak yoktur. Ancak çalışarak sadece erkeğin elinde bulunan bu güç bölünür. Ücretli çalışma bu yüzden kadınlar için özgürlük, özgüven anlamına gelmektedir. Bu durum ise çalışmanın salt bir ekonomik faaliyet olmadığının toplumsal hayatı, toplumsal ilişkilerin de emek faaliyetlerini şekillendirdiğin göstergesidir.

4.1.3.7. Bir Hayat Amacı Olarak Emeklilik: "En Büyük Emellerimden Bir Tanesi Emekli Olmak"

Ücretli çalışma emekliliğe ulaşmanın ana aracıdır (Weeks, 2014). Çalışma yaşamının sonunda emeklilik; kişinin kendisini gelir elde etme ve sağlık sigortası temelinde garantiye almanın yoludur. Tek kazananlı ailelerde erkeğin çalışması ve erkeğin emekli olması ile evin geçiminin erkek tarafından sağlanması ücretli çalışma bitse de devam eder. Kadının ikincilleştirilmesinin önüne geçebilmek için kadının da emekli olabilmesi önemlidir. Bu yüzden kadınlar için emekli olmak çalışmanın yegane amacı haline gelebilir. Öyle ki Yasemin'e çalışmanın anlamı sorulduğunda *"Şu an çalışmak bizim için sadece sigorta günüm dolsun…" (Yasemin, 40 yaş, 15 yıl)* cevabını vermiştir. Yine Lale için de emekli olmak ulaşmak istediği amacıdır: *"Girmiş olduğum bir sigorta günüm var onu doldurup inşallah Allah'ın izniyle emekli olmak için uğraşıyorum inşallah " (Lale, 45 yaş, 3 yıl).*

Sardunya ise "Hayattan beklentiniz nedir?" sorusuna hem anne olmak hem de sigorta günüm dolsun diye yanıt vermiştir.

> *"Mesela sigorta günlerim dolduktan sonra da hani hemen çıkmayı düşünmüyorum çünkü yaşımı beklicem zaten. Yaşım da genç olcak o süre süre zarfını neden evde hiçbir şey yapmadan, en çok paraya ihtiyacımız olduğu zaman. Çocuklar üniversiteye gidiyo olacak inşallah hani o dönemde para çok daha çok daha lazım, hani onlara o şekilde bi hayat sağlayamadıktan sonra da olmaz yani. Zaten hiçbir şekilde iş yolunda gitmez hani hayatımı o şekilde devam ettirmeyi düşünüyorum yani çalışarak onları bi yere getirmeye uğraşıcam o şekilde devam etcez yani " (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Sigorta günlerini doldurarak emekliliğe hak kazandıktan sonra çalışmaya devam etmek istemesi emeklilikteki maaşın düşmesi yani gelir kaybından kaynaklanmaktadır. Özellikle üniversite eğitimi alacak çocuklarının olması Sardunya için şimdikinden daha çok paraya ihtiyaç duyması anlamına gelmektedir. Bu yüzden emekli olsa da çalışmaya devam etmek istemektedir. Begonvil için de emeklilik şuan gelir elde etmekten daha önemlidir:

> *"Evde de insan çalışmaya alıştığı zaman duramıyo evde. (Arş: Öyle mi?) Sıkılıyo valla ondan sonra bi de sigorta günlerim için daha çalışmam lazım ondan yine girdim. (Arş: Çok mu önemli sigorta sizin için?) Evet önemli. (Arş: Neden?) Ne bileyim sonunda belki emekli oluruz yani biraz para gelir. Yani yaşlılıkta bir maaşın olsun derlerdi ya eskiler. (…) Yani hani paramı harcasam da ne yaparsam yapayım sigortam ödeniyo. Sonunda bi gelecek var yani inşallah Allah o günleri gösterir. Olursak Allah nasip ettiyse emekli olursak diye yani. O ödeniyo en azından ben paramı harcasam bile acımıyorum yani" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Şu an elde ettiği geliri harcamış olsa bile Begonvil için geleceğini, yaşlılığını garantiye alıyor olmak çalışma motivasyonu sağlamaktadır. Gelirin düşmesi, yaşlanma ile birlikte yaşanması olası fonksiyon kaybı dolayısıyla hayat standardındaki olumsuz değişimler işçi kadınlar için emekliliğe yüklenen anlamın dışındadır. Genellikle düşük gelirli ailelerden gelen, fabrika öncesi güvencesiz işlerde çalışanlar için emeklilik düzenli gelirin devamlılığı ile garanti altına alınan bir gelecektir. Buna etki eden bir diğer etmen de işçiliğin bedenen yıpratıcı ve yorucu bir meslek olmasından kaynaklanmaktadır:

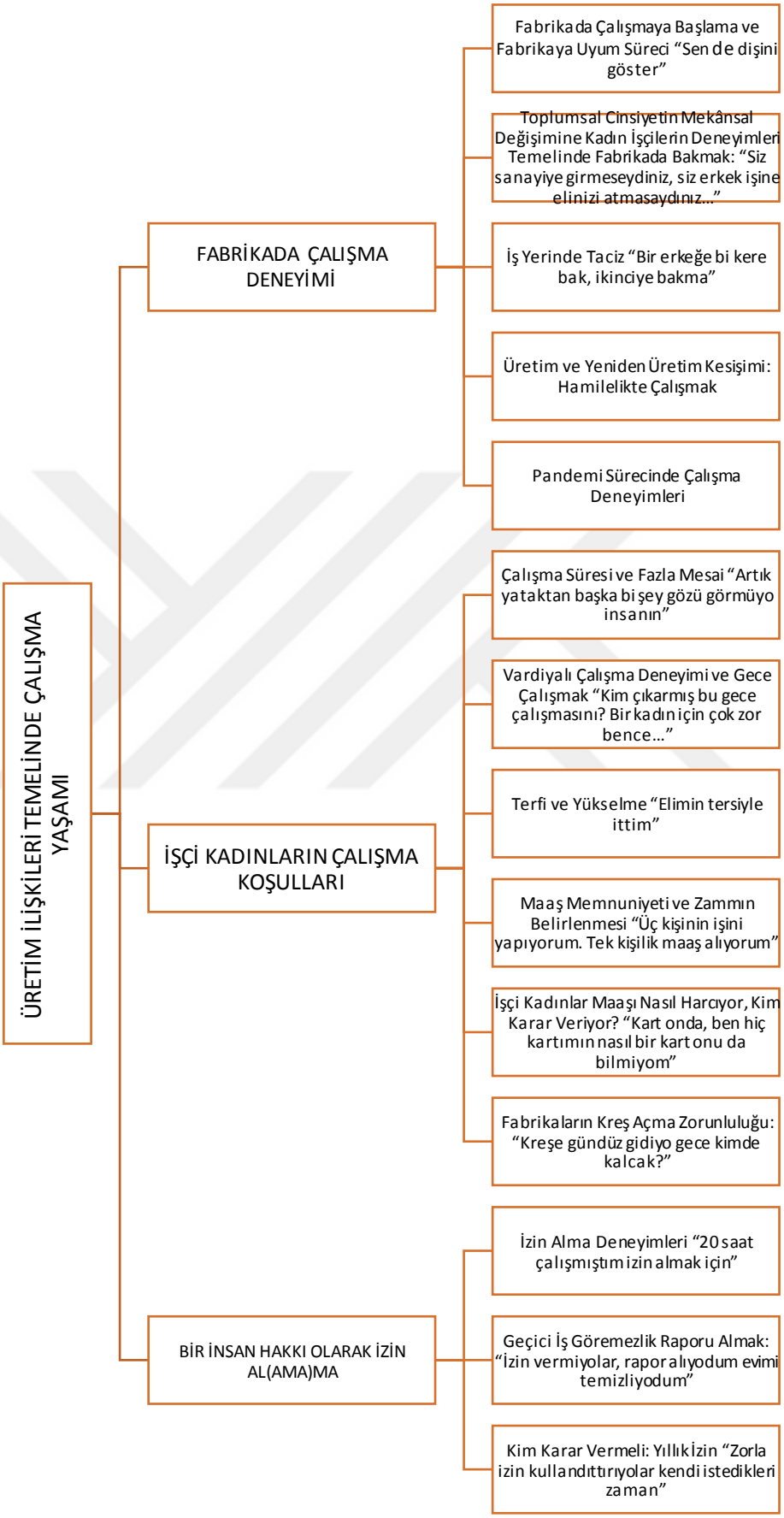
> *"En büyük emellerimden bir tanesi emekli olmak. Bu kadar çalışmanın sonucunda bu kadar cebelleşmenin, cefakarlığın sonunda bunu görmekte hakkım diye düşünüyorum. Bir tek amacım hemen hemen o kaldı sayılır. Bunu da görünce herhalde bizim de piller biter diye düşünüyorum. (Gülüyor) Çünkü yavaş yavaş artık hastalıklar başlıyor yani 18'e 40 veya 31 olmuyor yani 18 20'lerde neydik mesela. Koştur koştur ben mesela 35 yaşına kadar yoruldum kelimesini bilmiyordum, ağzımdan teneffüs dahi etmiyordum yoruldum kelimesini. Ama şimdi yoruldum yani yoruldum her gün yoruldum kelimesini çok rahatlıkla söyleyebiliyorum" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

Bireyin emekliliği toplumsal konum, rol ve fonksiyon kaybına yol açarak bireyin artık toplum için işe yaramadığı duygusunu uyandırabilir. Çünkü bireyin işi bir anlamda kim olduğunu yansıttığı için bu geribildirimden yoksun kalmak ve buna hazırlıksız yakalanmak emeklilikteki önemli sorunlardandır (Şahin & Selvitopu, 2012). İşçi kadınlardan ise emekliliğe dair toplumsal konuma dair bir görüş alınmamıştır. Bunun sebebi ise işçiliğin toplumda saygın bir meslek olmayışından kaynaklanmaktadır. Öyle ki; Türkiye'de Çalışma Hayatı ve Meslekler Araştırması'na göre işçilik, mesleki itibar sıralamasında son 10 meslekten 9.'sudur (Sunar, 2020).

4.2. ÜRETİM İLİŞKİLERİ TEMELİNDE FABRİKADA ÇALIŞMA DENEYİMİ

Üretim Koşulları Temelinde Fabrikada Çalışma Deneyimi teması altında kadın işçilerin fabrikada çalışma deneyimlerine, çalışma koşullarına ve izin alma deneyimlerine yer verilmiştir. Bu tema altında bulunan 3 kategori şöyledir: Fabrikada Çalışma Deneyimi, İşçi Kadınların Çalışma Koşulları ve Bir İnsan Hakkı Olarak İzin Al (ama)ma.

Şekil 4: Üretim İlişkileri Temelinde Çalışma Yaşamı Temasına Ait Kategori ve Kodlar



4.2.1. Fabrikada Çalışma Deneyimi

"Bugün solgun renkli cılız çiçeklere, kanı parıltısız, harap mideli, uzuvları uyuşmuş fabrika kızlarına ve kadınlarına sahibiz! Onlar güçlü arzularını asla bilemediler ve kabuklarından nasıl sıyrıldıklarını esenlikle anlatamadılar!"

Paul Lafargue, Tembellik Hakkı

Kadın işçilerin fabrikada çalışma deneyimleri, iş ve sosyal yaşamlarının nasıllığına ve birbiri ile etkileşimi görmek açısından önemlidir.

4.2.1.1. Fabrikada Çalışmaya Başlama ve Fabrikaya Uyum Süreci "Sen de dişini göster"

Kadınların fabrikada çalışma deneyimine; fabrikada çalışma koşullarına uyum sağlama ve işe alışma, çalışma saatlerine alışma ve iş arkadaşları ile ilişkilerin etki ettiği ortaya çıkmıştır. Fabrikaların kendine has çalışma koşulları ve ortamı, ilk kez orada çalışacaklar için uyum göstermeleri gereken bu faktörler kadınlar için zorlayıcı olabilmektedir. Fabrikaların farklı çalışma sistemleri de bunda etkileyici bir faktördür. Yapılacak işi öğrenmek ise uyum sağlanması gereken diğer noktalara göre daha kolaydır. Fesleğen işi öğrenmeye ilişkin şunları söyler: *"İşe mesela adaptasyon en fazla bir haftadır. Bir hafta sonra işi şey yapabiliyosunuz zaten öğreniyosun. Eğer sen gerçekten çalışmak istiyosan, o merakın varsa onu izlemleyerek yapabiliyosun."* Ancak işi öğrenmeye etki eden en önemli faktör iş arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde olabilmektir:

> *"Arkadaşlarımız destek oldu, ekip liderlerimiz de destek oldu. Anlayışlı bir şekilde güzelce yani ayrıntılı bir şekilde işlerimizi öğrettiler bize. Ama genelde arkadaşlarımızdan öğrendim geneli onlar" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Ancak ilk kez iş yerinde tanışan insanlar için birbirlerine sosyal destek vermek bazen mümkün olamamaktadır.

> *"Çalışan kişinin yanına veriyolar seni. Atıyorum bu makinada çalışacaksın, bu kişiyle diye. 'Tamam' diyosun, makinanın özelliklerini anlatıyo sana zaten ama yandaki eleman çok önemli hani gerçekten. Profesyonel olabilir ama atıyorum ben ilk girdiğim zaman çalıştığımda soruyorum 'buraya basınca mı böyle oluyodu' diye*

> *doğrusu, suratı beş karış. E sen bunu bana anlatcaksın, ben anlatmadığın sürece bunu nasıl yapabilirim? (Arş: Niye öyle yapıyo?) Çoğu insanlar bıkmış artık gerçekten hani fabrikada. O da kadın ya, ev işi, okul işi, çocuk işi, eş işi derken işe gelince insanlar stres patlaması yaşıyolar işte dolup evinde" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

İşi öğrenme sürecinde iş arkadaşları ile sorunlar yaşayan Leylak, kadın olan iş arkadaşının işi öğretmeye olan olumsuz tavrının sebebini yaşadıkları iş-aile çatışmasına bağlamaktadır. Bu olumsuz deneyimi ise Leylak'ın daha sonra işi öğrenmeye gelen kendisinden yeni ve deneyimsiz işçilere daha anlayışlı davranmasına neden olmuştur. İşe yeni başlayan işçilerle empati geliştiren ve benzer şekilde anlayışlı davranan Kasımpatı ise uyum sürecinde fabrikada tanıdık birininden gelecek sosyal desteğin önemini vurgulamaktadır:

> *"Fabrikalada ne bileyim insanı hani bilmiyon, ya ortamı bilmiyon, işi bilmiyon hani bazen ters insanlara denk geliyon, sana işi öğretmiyo çıksın gitsin diye, tutunmak çok zor fabrikalarda. Çok zor hani bir destek olması lazım, içerde bir arkadaşın, bir tanıdığın olması lazım ki sen hani öğrenme sürecinde seni idare edebilsin. (...) Yenile tutunamıyo hani içerde bi yardımcı olmadıktan sonra" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

18. yüzyılın ikinci yarısı İngiltere'de "manufacture" endüstrisinden "machinofacture"e geçiş dönemi olmuştur. Bunun sonucunda, önce İngiltere'de başlamak üzere Endüstri Devrimi tüm dünyayı etkilemiştir (Sencer O. , 1969). Şüphesiz makineleşmenin en büyük etken olduğu bu dönem ile birlikte işçinin üretimdeki rolü el ile üretimden makineyi kontrol etmeye yönelmiştir. Uzmanlık, bilgi ve tecrübeli olmanın da değeri azalmıştır. Leylak'ın *"Zaten üretim elemanısın, kapıdan geçeni bile alıyolar yani"* sözü de bu durumu destekler niteliktedir. İşçinin üretime olan etkisinin azalması ile işe yeni başlamış birini rakip olarak görmesi olağan olmaktadır. Bir süre sonra işi öğrenen yeni işçi ile arasında daha uzun zamandır bu işi yapıyor olmanın dışında ayırt edici bir nitelik kalmayacaktır. Bu rekabet ise işe yeni başlayan işçiye işi öğretmemeye sebep olabilmektedir.

İşe yeni girişte sosyal destek verecek birinin olması ise fabrikada çalışmaya uyum sağlama açısından kolaylaştırıcı olmaktadır:

> *"Şöyle bir avantajım vardı; ben teyzemin kızı, kuzenimle beraber girdik, aynı gün girdik, aynı beraber girdik işe hani. Ben mesela 'çıkcam' diyodum o bana destek oluyodu 'hayır çıkma ablacım, bak burası çok güzel bir yer'. Hani şey böyle hani biz teyzemin kızıyla birbirimizden destek alarak. Sekiz, dokuz ay beraber çalıştık, hiç ayrılmadık kuzenimle" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

İşçilerin üstü konumundaki ekip liderlerinin bir diğer adı ile çavuşların işçiler arasındaki uyumun sağlanması ve baskının engellenmesi noktasındaki farkındalığı ve gözlemlemeleri

önemlidir. Fabrikaya uyum sürecine etki eden bir başka faktör de çalışma koşulları ve çalışma saatleridir. Nitekim daha önce ücretsiz aile işçiliği yapan Açelya ilk kez fabrikada çalışmaya başladığında işten çıktığını şöyle anlatır: *"İki gün ....'de çalıştım. (Arş: Niye iki gün?) Alışamadım. Bir de 8/8 düşünse, 12 saat ben hiç ayakta durmadım. Evet tarla işi yapıyoduk ama hani gidiyoduk mesela yardıma ama biz o kadar da tarla işi ya da bedenen yorucu işlere alışkın değiliz yani. Ben kendi açımdan söyleyim değilim hani o kadar ayakta durmaya. İki gün çalıştım, üçüncü gün babam kıyamadı zaten benim o halimi görünce 'çık' dedi, ben de zaten çıkmaya dünden meraklıyım çıktım" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Eşitsiz cinsiyet ilişkilerinin çalışma yaşamına etki ettiği bir diğer nokta da uyum sürecinde fabrika içinde erkek egemen olan bir bölümde bir kadın olarak çalışmaktır:

> *"Benim bölümüm tel kesimi diye geçiyo ve sırf erkek çalışıyo, tek ben bayan olarak. Beni oraya aldılar zaten fabrikaya ilk defa giriyorum, onun bir şaşkınlığı var bir de hani benle birlikte 15-16 kişiyiz, erkeklerin içinde çalışıyom. Bir vardiyada 5-6 erkek var hani, sırf erkeklerin içinde çalışmak da beni çok zorladı. Bizim büyük üretim makinalarımız var hani sıra makinaların arasında ağladığım çok oldu, ben yapamayacam bu işi bir sürü erkeğin içinde. (...) Hani çok konuştular arkamdan, kimisini duydum, kimisini gördüm, kimisini görmedim ama hani istemediler beni. Hani kadının ne işi var burda, kadının yapacağı iş bu değil falan. Hani yardım istediğim zaman hani 'yapamıyosan çek git'. Bunlara maruz kaldım buna rağmen başardım, kendimi de kabul ettirdim, başardım yani" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

Fabrikalar sadece ürün ya da mal üretmezler. Toplumsal yapı ile karşılıklı etkileşimleri ile insan ilişkilerini de üretir ve/veya devam ettirirler. Tamamı erkek olan bir bölüme kadın işçinin gelmesi ile bölümdeki erkek otoritesinin sarsılması kadının dışlanmasına ve iş yaşamının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Toplumdaki erkek egemen yapının fabrikaya taşınması ile kadınlar için yeni bir baskı alanı ortaya çıkmaktadır. O bölümde çalışan erkekler ile aynı statü ve söz hakkına sahip bir kadının gelmesi ile kendi aralarında paylaşabildikleri otorite ve iktidar, kadın ile paylaşılamaz olmuştur. Bu durumda Zambak baskı ve yıldırmalar ile karşılaşmıştır. Fabrikaya uyum sürecine etki eden bir başka faktör olarak da kadın olmanın etkili olabileceği görülmüştür.

4.2.1.2. Toplumsal Cinsiyetin Mekânsal Değişimine Kadın İşçilerin Deneyimleri Temelinde Fabrikada Bakmak: "Siz sanayiye girmeseydiniz, siz erkek işine elinizi atmasaydınız…"

Toplum içinde kadına ve kadınlığa yüklenen anlam, rol ve sorumluluklar bireylerin mekanlarda da nasıl davranacağının temelini oluşturur. Mekanlar da ayrıca kendi cinsiyet düzeni olan ve bu düzeni üreten, değiştiren yapılardır. Kadın işçilerin fabrika içi deneyimlerine toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi bu kod altında incelenecektir.

Kadına ayrılan özel alan dolayısıyla ev, erkeğe ayrılan kamusal alan yani ev dışındaki her yer olarak belirlenen mekansal dağılımda bireyin davranışlarına etki etmektedir. Erkek kamusal alanda özgür, evde egemenliği dolayısıyla güçlüdür. Kadın ise evinde güvende ve kamusal alanda korunmaya muhtaçtır. Eşitsiz cinsiyet ilişkilerinin şekillendirdiği bu tabloda kadının kamusal alana dolayısıyla iş yerine dahil olması erkeğe ait bir mekana giriş yapması demektir. Bu düzenin temelleri ise Sanayi Devrimi ile ayrılan ev ve iş yerinde, kadının eve erkeğin ev dışına konumlandırılması ile atılmıştır.

Kadınlara fabrikada kadın olmanın nasıl olduğu sorulmuştur. Kadınlar erkek işçilerden gördükleri baskı, diğer işçi kadınların davranışları temelinde cevaplar vermiştir. Erkek işçilerden gördüğü baskıları kadınlar şöyle anlatıyor:

> *" (...) Bi de şu bakış açısı var; siz sanayiye girmeseydiniz, siz erkek işine elinizi atmasaydınız biz bugün daha yüksek ücretlerde çalışıyoduk. Sizin yüzünüzden ücretlerimiz de düşük çünkü biz bu işi yapabiliyoruz diyemiyoruz, diretemiyoruz. 'Kadın da yapıyo' diyolar bize. Patronların bu şekilde yaklaştıklarını düşünüyolarmış. Kadının yaptığı işi erkekte yapıyosa yani çok para vermeye ne gerek var. Biz piyasayı öldürüyomuşuz. (Arş: Kadın işi diye mi çok para vermiyolarmış?) Aynen öyleymiş. Kadın işi... (Arş: Kadın da yapıyosa çok zor değil, çok para vermeye gerek yok.) Aynen, maddi karşılığı düşüyomuş o zaman işin. Bu bakış açısı da var ne enteresan de mi? (Arş: Evet çok ilginç.) Hiç duymuş muydunuz böyle bi şey?" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

> *"Yani kadının ne işi var burda bir sürü erkeğin içinde kadın çalışır mı? Hep bunları söylediler. Yapamıyo işi hani biz istemiyoz bunu. Bu şekilde konuşmaları duydum. Daha neler söylediler bilmiyorum artık kötü de konuştular mı onu bilmiyorum. Hani onları bana duyurmadılar ama hani Allah razı olsun deyim posta başımız hani o çok yardımcı oldu. Hani bana destek çıktı, beni kolladı hani bana bir şey duyurmadı" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

> *"Kadın olduğum için yaşadığım tek şey; yani seni sanki böyle hemen elde edilebilir görüyorlar maalesef erkekler, bazıları ama öyle olmadığını anladıklarında da*

hiçbir şey yapamayacaklarını anladıklarında da gayet rahat çalışabiliyorsun. (İş yerinde de mi böyle hissediyorsunuz?) Hissettiren olabiliyo tabii. (Arş: Hissettiriyorlar) Tabii. Yani sanki sen sadece bir hani cinsel objesin, kadınsın. Sadece o şekilde görüyolar, görenler var maalesef. (Arş: İş arkadaşlarınız da?) Tabii" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).

Erkek egemen kapitalist iş yaşamı içinde kadın toplumsal yaşamda olduğu gibi ayrımcılığa uğramaktadır. Bir işi kadının da yapabiliyor oluşu erkek işçilerin ve işverenlerin gözünde işin değersizleşmesine neden olmaktadır. Bu durumun temelinde yatan ise kadının yaptığı herhangi bir işin değersizliği, kadının güçsüz olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Erkek çalışma arkadaşlarının baskısına ve psikolojik şiddetine maruz kalan işçi kadının deneyimi toplum içindeki kadının yansımasıdır. Kadınların fabrikalarda uzun yıllar çalışıyor olmasına karşın fabrikaların erkek egemen bir mekan olması konusundaki ısrar toplumsal cinsiyet rollerindeki değişime olan dirençten meydana gelmektedir.

Fabrikada kadın işçi olma deneyimi noktasında kadınlar kadınlık deneyimlerini başka kadınlar üzerinden tanımlama yoluna gitmişler ve kendilerini bu bahsettikleri kadınlardan ayrı tutmuşlardır.

"Yani birçok şey o kadar çok şey duyuyorsunuz, o kadar çok şeye şahit oluyorsunuz ki fabrika içersinde; ben 'bu mu yani, böyle mi yani, bu mu kadınlık' dediğim anlar oluyor yani. (Arş: Mesela hangi konularda diyorsunuz onu?) Kadının da evli olduğunu biliyorum, erkeğin de evli olduğunu biliyorum ama flörtleşmelerini izliyorsun, biliyorsun. (Arş: Olur mu fabrikalarda yasak ilişki?) Gördüklerimiz, duyduklarımız oluyor hani çok mu fazla hayır. Kendini bilen, sağlam adım atan kadınlar da var. Şey değil gerçekten ekmeği için, çalışmak için gelenler çok var ama bazıları da şey geliyo bana böyle hani. Yapma yani yapma! Kadınız biz, bizim durumumuz belli" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).

"Mesela bi bayan var benim çok yakın bi arkadaşımdı. Kadının meğersem başkalarıyla ilişkileri varmış. Kadın evli benim oğlumdan bi yaş büyük oğlu var. Mesela bunu ben çok sonra duydum o kişiden hemen uzaklaştım çünkü neden? Bak bu kadın bunu yapıyo, arkadaşı da bunu yapıyo derler hani. Böyle söyledi mesela çalıştığım ortamdaki insanlar. Ben mecburen o kadınla aslında çok güzel bir arkadaşlığımız vardı, iyi bi insandı ama mecburen o kadın hakkında böyle konuşulmaya başlanınca ben o kadından mecburen uzaklaştım ki çok güzel bi arkadaşlığımız vardı" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).

Deneyimleri başka kadınlar üzerinden anlatmalarının nedenlerinden biri kadınların toplumsal kabullerin dışında davrandıkları ve bundan dolayı kabahatli oldukları düşüncesidir. Bu kabahat ise onları dışlamak için geçerli bir nedendir.

Fabrikada kadın olma deneyimi, toplumun cinsiyetlere yüklediği anlamdan ve rollerden bağımsız bir deneyim olmamaktadır. Toplumdaki kadın-erkek eşitsizliğinin bir yansıması da

işyerindeki eşitsizliğe temel olmasıdır. Loutfi de işyeri dışındaki faktörlerin de kişinin işyerindeki statüsü üzerindeki etkilerine vurgu yapar. Evde ve toplumda eşitlik aramadan işyerinde eşitlik aramanın doğru olmadığını ifade eder (Loutfi, 2001). O halde toplumdan ve toplumsal yapıdan bağımsız bir eşitlik iş yeri için de mümkün olamamaktadır. Mekansal değişim toplumsal değişim için yeterli değildir. Toplumsal norm ve kurallar, toplumsal cinsiyet rolleri mekanlara insanlar aracılığıyla taşındığından; fabrika, işçi kadınlar için cinsiyet eşitsizliğinin farklı bir deneyimini ortaya çıkarır, ortadan kaldırmaz. Flörtleşen kadın ve erkek işçiden erkek olanın davranışını yok sayan Reyhan kadın olanın kadınlığını ve çalışma amacını sorgulama yoluna gitmiştir"*Kadınız biz, bizim durumumuz belli"* ifadesi ile de toplumun kadına eşitsiz bakışına vurgu yapmıştır. Kadının ikincil ve eşitsiz statüsü toplumda olduğu gibi hem evde hem de işyerinde devam etmekte kadınların da bunu kanıksamış olmaları toplumsal cinsiyet rollerinin ne kadar katı ve değişime dirençli olduğunu göstermektedir.

Görüşmelerde işçi kadınlar, kadınlardan *'bayan'* diye bahsetmektedir. Evlenmemiş oldukları dönemi anlatırken *'kızken'* ifadesini kullanmışlardır. Hatta Mimoza'nın görüşmenin bir yerinde *" (...) Kadın dediğin çalışma yani bayan, kadın demeyelim de (...)"* ifadesi bulunmaktadır. Toplumda kadınlar evlenene kadar kız, evlendiktan sonra kadın, boşanınca dul olmaktadır. Aynı cinsiyete farklı isimlendirmelerin temelinde ise toplumun ve erkeğin her daim denetiminde olan kadın cinselliği yatmaktadır. Cinsel ilişkiye girmemiş kadına kız, cinsel ilişkiye girmiş kadına kadın, evlilik yaşamını sonlandırmış bekar kadına ise dul olarak hitap edilmektedir. Bu yaftalamalar kadınları kendi içinde sınıflandıran bir noktadadır. Üstelik bu farklı yaftalama şekilleri iş yerinde de kadınların deneyimlerine etki eden bir faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Bir kadın hayatı boyunca bu yaftalamaların tamamına maruz kalabilir. Aynı kişi evlilik temelli olarak toplumun gözünde farklı anlamlar taşır.

> *"Sorumluluğun var o yüzden evlilikle aynı yani, bi de hani 'dul' diye hitap ediliyo ya o zaten başlı başına bir şey oluyo insanda. Bayanlarda dul dedin mi 'tamam' diyolar ya, 'bu dul, dul yani'. O hani iş yerinde de sıkıntısını yaşıyosun yani. (Arş: Siz eşinizden boşandığınızı iş yerinizde söylemediniz uzun süre.) Ben söylemedim. İşte nasıl deyim erkekler açısından söylemek istemedim ya. (Arş: Niye?) Ne bileyim, belki farklı bir gözle bakarlar diye, o korkuyla söylemedim yani. Bakarlar mıydı bilmiyorum, benim arkadaşlarım bakmazlardı belki de ama söylemekte istemedim. (...) Bazı kadınlarımız ayrılıyolar hani bir insan ayrılır kocasından ama biraz hani böyle edebiyle adabıyla durur, bazıları çok cıvıttığı için bu sefer ona farklı gözle bakılıyo. (...) Karşıdaki adam da bakıyo, yani erkek sonuçta. Bu da demek ki diyo, bu yolu seviyo diyo, ben de diyo bununla konuşayım, edeyim. Bu sefer bütün dullar aynı konuma giriyor bu sefer yani çalıştığın ortamda. (...) Ben şimdi dulum desem acaba 'bana da bu şekilde yaklaşımlarda bulunurlar mı'. Hani nasıl deyim işte konuşmaya çalışırlar mı sürekli gözü üstümde olur mu acaba gibisinden*

> *çekiniyosun belki farklı muhabbetler ederler, dul, kocası yok nasılsa ben bunla daha farklı muhabbetler de edebilirim. (Arş: Daha farklı dediğiniz?) Yani belden aşağı muhabbetler. (Arş: Cinsellik) Aynen öyle. Edebilirim der. Benle hani tamam belki benle edilseydi, ben tersleyebilirdim ama istemedim duyulmasını. Kısa bir süre yani uzun bir süre söylemedim ondan sonra söyledim ama tabii kötü bir yaklaşımda bulunan da olmadı. Ben de kendimi bozmadım zaten. Sonra da eşimle barışma muhabbetimiz olunca" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Toplumun kadına biçtiği yazgı genel olarak, evliliktir. Kadınların çoğu evlidir, evlenip ayrılmış ya da dul kalmıştır, evlenmeye hazırlığındadır. Bekar kadın, evlilikten yoksun kalmış, evliliğe başkaldırmış ya da aldırmamış olmayı tercih etse de durumu hep evlilik kurumuna göre belirlenir (De Beauvoir, 2010). Bu sınıflandırmadaki "dul" bir kadının iş yerinde cinsel konuşmalara, rahatsız edici bakışlara maruz kalmasının nedeni cinsel yaşamının olmasından/olabiliyor oluşundan ancak bu yaşamın erkek denetiminde olmamasından kaynaklanmaktadır. Evli dolayısıyla toplumdaki kurallara göre erkek denetiminde olan bir kadın ile bu konuşmaların yapılması hoş görülmezken evlenip boşanan bekar kadınlar ile bu konuşmaların yapılmasında bir sakınca görülmemektedir. Gelincik de daha önce şahit olduğu baskı nedeni ile bu konuda çekince yaşamıştır ve boşandığını iş yerindeki arkadaşlarından saklamıştır.

> *" (...) Boşandığımı da tam bilmiyolar, beni evli zannediyolar felan. Aaa takılmasınlar istiyorum yani çünkü bir kadının yanlız yaşaması ve herkes için açık kapı görünmesi hoş değil bana göre. (Arş: Nasıl yani takılıyolar, açık kapı görüyolar? Hangi kadınları öyle görüyolar?) Biraz bakımlı olduğun zaman, süslü olduğun zaman. Onun eşinden ayrıldığını duyduğu zaman erkekler için potansiyel av yani. Böyle bi durum var maalesef ben de bunu gizlemeye çalışıyorum" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Yalnız olan bir kadının erkek denetiminden yoksunluğu ile koruyan birinin olmaması kadının erkekler için "potansiyel av" olma meselesi; kadın bedeni ve cinselliği üzerinde kadının değil erkeğin söz hakkının olması meselesidir. Boşanmış bir kadının yaşadığı ayrımcılık ve baskı fabrika içine de yansıyarak işçi kadınlar için baskı yaratmıştır. Toplumsal cinsiyetin kurgusunun mekansal değişimine rağmen kadına olan bakış açısı değişim göstermemiştir.

Görüşmelerde değinilen başka bir nokta da işyerindeki flört ilişkileridir. Kadınlar bu flört ilişkisini 3. kişi olarak, tanık oldukları yönünde anlatmışlardır. Bunun altında yatan sebebin ise işyerindeki flört ilişkilerinin toplumsal olarak kurgulanan kadın imgesinde yer almayışı ve işçi kadınların içten içe flört eden kadınları yargılamasıdır. Kadınların bu ilişkilerdeki rahatsız oldukları nokta ise fabrikadaki işçilerin bu flört ilişkisinden kaynaklı olarak kadına bakış açılarıdır:

> *"Fabrikalarda da var. Ben üzülüyorum, bu sefer biz kadınlar kötüye çıkıyoruz. Her yerde aynı gözle bakılıyoruz, aslında öyle değiliz. (Arş: Aynı gözle bakıldığınız kadınlar kimler?) Mesela bazı iş yerlerinde duyuyoruz biz, hem evli hem başkasınla görüşüyo yani" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Benzer ifadeler kullanan bir başka görüşmeciye ikili bu flört ilişkisinde kadın ve erkeğe bakış açısının aynı olup olmadığı sorusuna ise şöyle cevap vermektedir:

> *"Bir fabrikanın içinde değil ki o her yerde aynıdır Güler. O kadın afedersin o….u oluyo erkek çapkın oluyo, bu her yerde öyledir. İçerde de yani fabrikanın içinde de öyledir. Kadın yüz vermese erkek bakmaz diye" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Alanyazında işyeri romantizmi (workplace romance) olarak geçen flört ilişkilerini yaşayanların evli olmaları fabrika içinde dedikodulara sebep olduğu görülmektedir. Ancak bu dedikodular kadın odaklıdır. Kadını suçlayan, kadını aşağılayan bir tutum sergilendiği görülmüştür. Bu tutum elbetteki toplumsal cinsiyetten, kadının cinselliğinin ve ilişkilerinin erkek denetimli olması gerektiği düşüncesinden ve tutumundan kaynaklanmaktadır. Kadını odak alan bu suçlayıcı tutumun ve durumun her yerde aynı olduğunu vurgulayan Karanfil'in söylemi ise mekan değişse de toplumsal cinsiyet tutumlarının değişmediğine vurgu yapar.

Şebboy ise flört ilişkilerinin kadından kaynaklı olduğunu ifade etmektedir: "*Kadın isterse yapamayacağı hiçbir şey yok, bir erkeği baştan çıkartabilir kesinlikle. Fabrikada çok mesela yürüyüşünden anlıyosun o kadının ne olduğunu zaten" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl)* "Erkeği ayartmanın", "erkeğe yüz vermenin", "kırıtmanın", "aldatmanın" ve "aldatılmanın" kadının elinde olduğu vurgusu ve kendini toplumsal öğretilere göre yaşayan dolayısıyla "o kadınlar gibi olmayan tutum; toplumsal olarak ayıplanan, kötülenen bir davranışım tüm sorumluluğunu kadına atfetmektedir. Çünkü kadın toplumun kadına yüklediği sıfatların dışında davranmıştır. Erkek ise bu noktada "kurban", "aldatılan", "kadının peşinden giden, suçsuz" bir profil çizmektedir. Erkeğin toplumsal kuralların dışına çıkmasının sorumlusu kadındır. Bu da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin erkek lehine kullanımını meşrulaştırmaktadır.

> *"Bayanlığını kullanıpta çok rahat işlerde çalışan insanlarımız da var. (…) Ekip liderleri gerektiğinde işte posta başılarına yalakalık yaparak daha da açık olmak gerekirse, birlikte olarak, birlikte vakit geçirerek bunları sağlayarak ta birçok yerlere gelebiliyosun. Çok daha rahat işlerde bulunabiliyosun. Kimisi alnının teriyle kimisi de bedeniyle var yani. Bu V….'de çok daha fazla. Yani her yerde var her iş yerinin mutlaka var. Beş kişiden bir tanesinde mutlaka var ama nasıl söyleyim sana erkekli bayanlı tarzı ya …. (Arş: Çalışma ortamı.) Aynen ondan dolayı fazla kaynıyo orda. Mesela T….'ta böyle bir şey düşünmek mümkün değil sırf erkek dişisine göre erkek yani. (Arş: Çalışma ortamı sadece kadın kadına ya da erkek*

erkeğe olsa bu olmaz diye düşünüyosunuz o zaman yani hani beraber aynı ortamda değiller ya öyle mi?) Evet" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).

İşyerindeki flört ilişkilerinde kadınların iş güdüsü ile erkeklerinse ego güdüsü ile yöneldikleri çalışmalarca ortaya konmuştur (Anderson & Fisher, 1991; Powell, 2001; Jones, 1999). Benzer şekilde Nilüfer de kadınların daha kolay bir çalışma ortamı elde etmek amacıyla işyerinde romantik ilişkiler içinde yer aldığını ifade etmiştir. Kadın bedeninin bir erkek tarafından araç haline getirilmesi noktasına ise değinmemiştir. Bu durumun altında yatan sebebin ise kadın ve erkeğin birarada çalışması olduğunu ifade etmiştir. İşyerlerinin cinsiyete göre düzenlenmesini çözüm olarak görmektedir. Kadın işçilerin, kadınların eşit bir iş yaşamı elde etmelerine dair çözümünü kadın ve erkeğin farklı bölümlerde çalışmasında görmesi kadının fabrikadaki konumuna etki eden yapısal sorunlara dair bilgi ve bilinç eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet temelli bu sorunu kadın ve erkeğin eşitsiz cinsiyet konumlarını daha da katılaştırmakta görmektedir.

Erkeklerin olduğu bölümünde tek kadın çalıştığını, hakkında dedikodular çıktığını söyleyen Zambak düşüncelerini şöyle ifade eder:

"Yani kadının doğasına aykırı bir şey aslında fabrikada çalışmak. Kadın daha naif daha zarif daha böyle sakin işlerde çalışması gerekir. Ne bileyim daha böyle eline yatkın işlerde çalışması gerekir, daha zarif işlerde çalışması gerekir bence. Nasıl anlatsam mesela çok geri kafalı mı olcak bilmiyorum, mesela erkek orda demir işlerine makinalarla haşır neşir olurken kadın temizliğini yapmalı veya da ona malzeme hazırlamalı veya hazırladığı malzemeyi paketlemeli veyahut onun yemek işleri oluyo fabrikalarda bu işlerle uğraşmalı. Erkek ana şeyi yapmalı. Burda kadını biraz küçümsedim ama hani küçümsemek amaçlı değil; fiziğine de ne bileyim maneviyatına da aykırı. Olmuyo kadını çok yıpratıyo erkeğin yaptığı işi yapmak ama bu şekilde çalıştığım bir ortam düzen kurulsa daha kadın daha verimli olur. Ana işi erkek yapcak işte ona malzemesini kadın hazırlayacak hazır olan malzemeyi kadın tamamlayacak, kadın tamamlayıcı unsur olcak veya da hazırlayıcı unsur olcak orda olsa daha mantıklı olur" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

Bora, işçi kadınların yıllardır kaba saba görülmeleri ve bu tanımın kadınlık tanımının dışında kalmasından ötürü ve orta sınıf kadınların nazik, kırılgan ve güçsüz kadın imgesi ile çatışmasından bahseder (Bora A. , 2010). Toplumsal cinsiyetin cinslerin doğasına uygun işler tanımlamasının bir örneği olarak Zambak, fabrika işçiliğinin bedensel zor bir aktivite olmasının, erkekler tarafından daha kolay yapılabilmesinin, bu iş için kadınların uygun olmadığı düşüncesine sahiptir. Erkek işçilerin de bunu kadını ezmek, yetersiz hissettirmek bir yandan da tacize varan davranışlar ile kadını rahatsız etmek için kullandığını söyler. Kadının doğasına uygun olarak naif, fiziksel olarak zorlanmayacağı, temizlik gibi ev emeğinin

yansıması işleri kadınlara uygun görmüştür. Böylece kadınlık tanımı içinde yer alabileceği "daha kadınsı" işler ile meşgul olabilecektir.

Eşitlik isteğine karşın tüm bu düşünceler kadınların kadın-erkek eşitliğine dair bilgilerinin az ya da yanlış bilgiler olmasından kaynaklanır. Bir yandan ekonomik özgürlüğü olan kadınların eşitlik arayışı diğer yandan eşitsizliği sağlamlaştıracak düşüncelerinin devamlılığını gözler önüne serer. Kamusal yaşama girerek evdeki gelir getiriciliği dolayısıyla erkek iktidarına ortak olan, erkek egemen bir alan olarak kamusal alanda var olan ve erkek egemenliğini bir nevi tehdit eden kadınların gerçek eşitlik ve sosyal adalet bir yana ataerkil düzenin devamlılığına hizmet eden düşünce ve davranışlarının varlığı devam etmektedir.

Erkeklerle çalışırken yaşanılan zorlukların çözümü olarak; erkeklerin de eşitlik konusunda bilişsel bir değişim ile sağlanması gerektiğinin aksine onları değiştirmeden kadını mekansal olarak farklı bir ortamda çalıştırılması ve erkeklerden korunması yönünde düşünmektedir. Erkeklerle birlikte erkek egemen bir mekanda çalışmanın zor olduğu düşüncesinin aksine erkeklerle çalışmanın daha kolay olduğu da ifade edilmiştir:

> *" (...) Bayanlara çok saygı vardı bizim orda. (...) Ne bileyim onla lavaboya bile filan giderken izin alıp ta gitiyolamış, hani kadın canı isterse gönderiyomuş canı istemezse göndermiyomuş. (Arş: Kadın posta başı mı?) Evet, hani yerine bi eleman göndercek ki sen lavaboya gidebilcen yoksa makineyi koyup ta gidemiyon. (Arş: Öyle mi?) Onların bölümü öyle. Birinde kadının biri göndermemiş yani eleman istemiş de, kadın o kadar sıkışmış ki anlatıyola böyle, e kadın en sonunda altına yapmış garek (gari, artık). (...). Altına yapmış ondan sonra o posta başıyı hemen görevinden almışla. O bölümlerde çalışmak hani bayan bayana çok rahat diyola ama şeymiş yani çok zormuş anlatıyola böyle arkadaşla. Bizim mesela izin alma, onlar izin de alamıyola mesela bir rahatsız olsun bir şey olsun kadınla inanmıyor. Mesela bi adet sancın olsun, ağrın olsun ilk gün zor oluyo. (Arş: Evet.) Onla izin alamazlamış. (Arş: Niye?) Bizim öyle değil mesela erkek olduğu için, 'ben özel durumdan dolayı rahatsızım abi' dedin mi, tamam. Hemen direk sen izin kağıdını yazdırmaya bile gitmiyon kendi yazıp gelip eline veriyo. (Arş: Sorgulamıyo yani.) Hiç sorgulamıyor. (Arş: Ama kadın olunca...) Kadın olunca o şey yapıyor yani bir ağrı kesici iç bilmem ne yap hani rahatlasın. (Arş: Biz de yaşadık aynısı mı diyo yani?) Evet (Arş: Ama her kadının süreci aynı değil ki ya da ağrısı aynı değil) Değil işte. Bayanla o konuda çok anlayışsız. Anlayışsız oluyomuş hani sorumlula hani bizim öyle bi sıkıntımız olmuyo. (Arş: Siz kiminle çalışmayı tercih ederdiniz?) Ben erkekleri tercih ederdim çünkü ben orda çok rahat ettim her konuda rahat yani. Hani hiç böyle sorgulamıyoladı ne bileyim çekinirledi. Adamlar zaten yanımıza bile gelmiyoladı, bizim bölüm öyleydi hani" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Toplumda ve fabrikada ezilen kadınların birbirlerine destek olması beklenir. Aynı eşitsizliği deneyimlemeleri onları çoğu kez bir araya getirir. Ancak kadın işçilerin başka kadınların davranışları üzerinden kendi kadınlıklarını yüceltmeleri ile birlikte kadınlığın ortak fiziksel

süreçlerine ilişkin empatik yaklaşımdan zaman zaman uzaklaştıkları görülmüştür. Kadınların "özel" olarak tanımladığı sebepleri sorgulamayan erkek posta başına karşın regl ağrısını sebepten saymayan bir kadın posta başı bulunmaktadır. Her kadının fiziksel deneyiminin farklılığını dikkate almayan kadın posta başı ayrıca tuvalet izni vermediği için kadın işçi tuvalete gidememiştir. Bu sert ve insani olmayan tavır (kişisel deneyim, karakter ve biyopsikososyal süreçler bilinmediğinden dışarıda bırakılarak) erkek egemen bir mekânda, kadının üstlendiği sorumluluk ve bu sorumluluğun getirdiği baskıdan kaynaklanmış olabilir. Kendini ispatlamak isteyen kadın posta başı sert ve disiplinli olmak adına böyle bir yaklaşımda bulunmuş olduğu düşünülmektedir. Bir diğer etken de postabaşının üretimden sorumlu olması fabrikaların üretimin aksamaması gerektiğini dayatan kapitlist piyasa ekonomisidir. Bu eksende ise kadın işçiler başka bir kadın işçi tarafından baskı ve zorbalığa maruz kalmaktadır.

Fabrika içi deneyimlere etki eden bir başka noktayı da Kasımpatı ve Karanfil şöyle anlatıyor:

> *"Geceye geçince çıkcektim artık masrafları tamamlayıp bırakcektim (gülüşmeler). Diyodum bayanlı olan bir yere girem hani rahat olsun, kafam rahat olur. Erkeklerin içinde de hiç hayatımda çalışmamışım ben, bi de pantolonu ilk defa giydim. (...) Normalde ben hani köyden geldiğim için pantolon giyen bi insan değilim, biz şalvalala duruyoduk köyde. E pantolon giydim o gün onun sıkıntısı da va ben de erkeklerin içinde. (...) İlk defa pantolon giydim o beni erkeklerin içinde o gün. Ben nasıl terledim biliyon mu? Utan hani giymemişim hiç sıkıldım yani çok sıkıldım o beni biraz sırstı (sarstı). Ona da alıştım zamanla. (...) Erkeklerin içinde giyiyon bi de böyle uzun bi şey olsa içinde üstünde rahat etcen tabii tişört kısa olduğu için hani bende de biraz kilo va hani ondan baya bi sıkıldım yani. (Arş: Hu vücudunuz belli oluyo diye mi?) Evet sıkıntı yaşadım onda. (...) Büyük beden istedim ondan sora kendim üzerine yelek diktirdim terzide böyle uzun hani üzerime geçiri geçiriveriyim. Öyle rahat ederdim erkeklerin içinde rahat edemezdim. (...). Baya bi o beni şey yaptı psikolojikmen bile yıktı yani" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

> *"Beş senedir ben çalıştım orda başımız açıktık, şeydi yasaktı başı kapatmak yasaktı. Onun için gönüllü çıkışlar vardı, şimdi artık serbest boneli. (Arş: Türban mı) Aynen soyunma odasına kadar kapalısın, soyunma odasında tamamen açıksın. Şey bile yoktu bone bile vermiyodu. Benim o zaman için 2007 ile 2011 arasında şey zaten daha yeni oldu Tayyip izin verdi heralde. Onu da nasıl oldu bilmiyom başım açıktı, içine şey (bone) giyilmiyodu, çocuklarıma haram yediriyomuşum gibi geliyodu. Ben bildim bileli kendimi kapalıyım. Yani hani çok mu kapalıyım değilim hani pantulu şeyi giyiyom ama böyle açıkta duramam yani. Ortaokuldan sonra lisedeyken kapandım, kapının önüne kapalıydım içerde açılırdım lisedeyken falan. Hatta benim hayalim polis olmaktı. Lisede kapandığım için polisler açık giyiniyo diye gitmedim. (...) Gitmedim mini etek gitmeyecem, şey yapmayacam diye şimdiki aklım olsa giderdim de neyse (gülüşmeler). (Arş: Giyerdim mi diyosunuz?) Onu düşündüm şimdi hayalim polislikti, açılmamak için gitmedim. ....'e geldim, iki guruş için açılıyom ben burda. O düşündüm, o beni böyle yıprattı" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

İslami Doğu dünyası Batı'nın rasyonalist dünyası arasında, kadınların örtünme meselesini "Modern Mahrem" adlı kitabında ayrıntılı olarak analiz eden Göle, dini bir gereklilik olarak örtünmenin kadını erkeğin bakışından korumak ve temelde kadın cinselliğinin denetimi görevini üstlendiğini ifade eder (Göle, 1992). Dolayısıyla örtünme ve başörtüsü kadını erkek bakışlarından koruyarak ve cinsiyetler arasındaki sınırlan belirleyerek, mahrem alanı yasak koyarak çizmektedir ve mekanların düzenlenmesi de kadının mahremiyeti üzerine kuruludur (Göle, 1992). Bu yüzden Kasımpatı ve Karanfil erkek egemen bir mekanda erkeklerden korunacağı başörtüsü ya da vücudunu belli etmeyen kıyafetleri olmadığı için kendilerini rahatsız hissetmektedirler.

4.2.1.3. İş Yerinde Taciz "Bir erkeğe bi kere bak, ikinciye bakma"

Taciz en genel tabiri ile rahatsız etmektir. Fiziksel, cinsel, psikolojik olabileceği gibi taciz, kadınların iş yaşamında erkeklerle eşit koşullarda çalışmasının önüne geçen bir durumdur. İşyerinde taciz ise kişinin rahatsız olacağı her davranıştır. İstemediği halde bakmak, aşağılamak, dokunmakya da dokunmaya çalışmak, izinsiz fotoğrafını çekmek, hakkında dedikodu çıkarmak, tehdit emek gibi geniş bir örüntüdedir.

Taciz çoğu zaman da ifade edilmesi zor bir deneyimdir. Özellikle kadınlar, tacize sebep olma, yaftalanma korkusu ile zaman zaman bu deneyimleri gizleme yoluna gitmektedir. Bir başka arkadaşının yaşadığı taciz deneyimini anlatabilirken kendi yaşadığı deneyimi anlatamamaktadır. Bir özne işyerinde kadın işçilerin yaşadığı tacizi anlatamamalarının sebebini şöyle ifade ediyor:

> *"Çoğu kadın hani tacize uğrasa bile bunu söyleyemiyo maalesef. (Arş: Niçin?) Niçin söyleyemiyo çünkü bir şekilde yine kadın suçlu oluyo. Yani şöyle olabilir hani fabrikada kadın şikayetçi oldu, o adam erkek her kimse işten atıldı. Ama sonrasında o kadına yine kötü gözle bakılıyo, hani sen naptın da işte sana tacizde bulundu veya laf söyledi veya işte herhangi bir şey yani. Tabiri caizse kuyruk mu sen kuyruk sallamışsındır mutlaka şeklinde şeyler olabiliyor. Ki olmasa bile o gözle bakıldığını o kadına bir şekilde hissetiriyolar. O yüzden çoğu kadının bu konuda sustuğunu düşünüyorum ben. Susturuluyo yani bir şekilde yani. Şöyle yani işten çıkmasa bile işte eşim duyucak, şu duyucak, bu duyucak, işte bana kötü gözle bakılcak. Yani bunun için susan bir sürü kadın var. (Arş: Siz tanıyo musunuz?) Ya şahit olduğum şeyler oldu tabii bunca zamandır maalesef. (...) Ben karşılaşmadım yani belki biraz sert yapım var ondan da kaynaklanıyo olabilir. Karşılaşmadım, karşılaşsam naparım hiç bilmiyorum gerçekten. Belki o kadınlar gibi düşünebilirim çünkü yani toplum şu an onu düşündüttürüyo insana maalesef ki ama karşılaşmadım çok şükür" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

İşyerinde tacizin boyutları ve sınırlılığı fabrika ile kalmamaktadır. Bu deneyim tacize uğrayan kadının sosyal çevresinde duyulduğunda da kadın etiketlenmeye maruz kalabilmektedir. Kadın yaşadığı deneyimi hem işyerinde hem de sosyal çevresinde defalarca anlatmak zorunda kalabilir. Özellikle kadının suçlu görüldüğü "kuyruk sallayan" olarak yaftalandığı bir noktada kadının suçsuzluğunu bu deneyim üzerinden aktarmak zorunda kalışı da yıpratıcı olabilmektedir. İşin ve sosyal yapının iç içe geçmişliği ile yaşanan deneyimin sınırları genişlemekte; bu genişleme ile kadının yaşadıkları katmanlanmaktadır. İşyerinin sosyal olanla bağlantısı noktasında taciz sosyal hayata yansıması da bir başka boyuttur. İşçi kadınlar tacize uğradıklarında bu durumun sosyal yaşamlarında duyulması kadınlar için yıpratıcı olabilmektedir:

> *"Kısıtlanan hep kadın olmak zorunda. Mesela babamın bi sözü vardır: 'bir erkeğe bi kere bak, ikinciye bakma' der. Çünkü erkekler hani yanlış anlar senin onda gözün var zanneder hani mesela öyle hani bir erkekle göz göze mi geldim hemen o ortamdan uzaklaşma gereği duyuyorum ben şu an bile. Çünkü bize öyle empoze edilmiş yani mecburen öyle olmak zorunda oluyo. (...) Ya kadın hep kadın yani bi mesafe koyması gerekiyo o durumdan rahatsızsa erkek gitmez çünkü 'banane' der hani rahatsızsa o gitsin diye düşünür heralde. (Arş: O rahatsız değil mi bu durumdan?) Değil ona çok normal geliyo yaptığı hareket hani kadın onu istemese bile yüz vermese bile. Aynen erkeğe çok normal rahatsızsa o gitsin ben rahatsız değilim bu durumdan" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Bir araştırmada tacize uğrayanların tepki göstermeme sebepleri sorulduğunda araştırmaya katılanların % 96.59'u çevre tarafından anlaşılmamaktan korktuğu için, % 92.04'ü de mağdur olduğu halde suçlanacağını düşündüğü için tepki göstermediklerini ifade etmiştir (Durmuş, 2013). Toplumsal cinsiyet temelinde taciz eden "suçlu" erkeğin değil de tacize uğrayan kadınların suçlanması ya da suçlanacaklarını düşündükleri için susması kadınlar üzerinde eril baskının sonucudur. Kadın bedeni üzerindeki denetimini kadının nasıl davranması gerektiğine karar veren eril iktidarın bu noktada yine kadını suçlaması manidardır. Eril iktidarın istediği gibi davranmadığı için kadın taciz edilmiştir. Namusunu koruyamamıştır. Ancak en temelde bir suç olan tacizde suçu işleyenin değil de mağdurun suçlanması kadın-erkek eşitsizliğinin sonucudur. Öyle ki; Açelya da bu durumu o kadar kanıksamıştır ki; tacize uğradığında şikayet etmek yerine çalıştığı bölümü değiştirme yoluna gitmiştir. Çünkü insani bir iletişim yolu olarak gülümsediği için bile tacize neden olduğu algısı yerleşmiştir.

İşyerinde taciz, işçilerin çalışma alışkanlıklarını ve çalıştıkları bölümü değiştirmelerine, motivasyon kaybına neden olabilmektedir. Tüm bu değişimler ve taciz deneyimi birleştiğinde

işçi mutsuz ve huzursuz bir çalışma ortamında çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum ise işçinin veriminin düşmesine sebep olabilmektedir.

Taciz şüphesiz taciz edilen kişinin isteği dışında gerçekleşir. Karşılıklı bir rıza söz konusu değildir. Ancak kadınlar, fabrikada bir kadının istemediği sürece tacize uğramayacağını, taciz durumunun kadının davranışlarına bağlı olduğunu ifade etmişlerdir:

> *"Hiç karşılaşmadım çünkü ben dosdoğru, ben dik yürüyüp, benim duruşumda var sert bir yapıdayım. Bana bir erkek gelip te böyle lay lom yapamaz, o tavizi vermem çünkü. Hayatımda benim fabrikada şimdi tanıdığım erkekler de var şimdi a kadınıyla konuşma şekli farklı, belden aşağı. Üslubu duruşu bana karşı öyle konuşamaz, benden o hissiyatı almadığı için konuşamaz onu. Bana saygılı konuşmak zorunda, ben ona saygılı konuşuyom, o tavizi vermediğim sürece. Ya her şey bayanın elinde ya! Hayatta çalışmak, bir yere gelmek bir şey yapmak bayanın elinde, birini aldatmak, kocasını aldatmak, aldatılmak her şey kadının elinde. Kadın istedikten sonra yapamayacağı hiçbir şey yok bu hayatta. İnanmıyorum yani ben çok istedim de yapamadım yok, gerçekten istememiştir" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

> *"Kişi kendi bozulmadığı sürece; nerde olursa olsun, askeriyenin içinde bile olsa bi kadın kendini bozmadığı sürece yolunda doğru gitmek istiyosa hangi şartlarda olursa olsun hangi zorluklarla olursa olsun diyorum ben" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

> *"Karşılaşmadım hiç işte dediğim gibi uzun bir süre söylemediğim için (boşandığımı) karşılaşmadım zaten söyledikten birkaç zaman sonra da eşimle geri barıştım. Ama böyle bir şey yaşadığımda, ki eğer bayan rahatsız oluyosa o tarz davranışlardan şikâyette bulunduğu zaman zaten ona gereği yapılıyo yani. (Arş: Bu konuda hassas o halde fabrika doğru mu anladım?) Aynen. Tabii ki. Yani sen rahatsız olup şikâyet ettikten sonra o gereğini yapıyo ama sen kendi halinden memnunsan kim ne yapabilecek buna sen memnunsun yani. Ya da yok diye geçiştiriyosun, inkâr ediyosun. E buna fabrika ne yapabilir ki zaten yok diyosan. Orda gözünle görmediyse, onun bunun söylediğinle de kalkıp bir şey yapılmaz ama şahsen kendin gidip şikâyet etsen elbette gereğini yaparlar yani. Bu konuda hassasiyet var" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Fesleğen fabrikanın ve sendikanın tacize karşı hassas olduğunu ve affı olmadığını ifade ederken sendikaların kadın temsilcisinin olmasına vurgu yapmıştır. Tacize uğradığı noktada bir kadının başka bir kadına yaşadıklarını erkeğe oranla daha rahat anlatacağını ifade etmiştir. Kendisinin tacize uğramamasındaki etkeni ise iş arkadaşları ile mesafeli olmasına ve orada çalışanların eşini (daha önce eşi de aynı fabrikada çalışmıştır) tanımasına bağlamıştır:

> *"Ben karşılaşmadım. En büyük etken de herhalde şey yani ben biraz daha insanlardan soğuk durduğum için. (...) (Arş: Bu mesafe sizi korudu yani?) Evet, mesafe her zaman için insanlarla iyidir, çok fazla içli dışlı olmayacaksın. Çok fazla tanımayıp güvenmediğin insanla. Bu iş yerinde de eşimi herkes bildiği için tanıdığı için" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Cinsel taciz, toplumsal cinsiyet temelli bir sorundur. Genellikle erkeklerden kadınlara yöneliktir. Kadının istemediği sürece tacize uğramayacağı düşüncesi ise taciz edilen konumunda olan kadının sorumlu tutulması yine toplumsal cinsiyet temelli bir bakışın sonucudur. Ancak taciz noktasında bile kadının sorumlu tutulması toplumdaki "kuyruk sallayan, davranışları ve giyimi ile erkeği tahrik etmiş olan" görüşünün yansımasıdır. Yapılan bir araştırmada kadınların, istemezse cinsel tacize uğramayacağı yönündeki görüşe araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%66, 5) katılmadığını belirtmiştir. Bu görüşe sahip kadınların oranının %74 olurken erkeklerin oranı ise %59'dur (Aydemir L. , 2019).

Hanımeli ise tacize uğramama sebebi olarak boşandığını saklaması olarak göstermiştir. Fesleğen ise daha önce aynı işyerinde çalışmış olan eşini tanıdıkları için işyerinde tacize uğramadığını ifade etmiştir. Cinselliği erkek denetiminde olan bir kadının başka bir erkeğin tacizine yönelik koruma sağlaması erkeğin güç ilişkisi temelinde kendinden aşağıda gördüğü kadını taciz etmesi, başka bir erkek olması noktasında ise güç ilişkisi noktasında "görece" daha eşit olduğu hemcinsi ile karşı karşıya gelme noktası caydırıcı olabilmektedir.

İş Kanunu Madde 25'e göre; "İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması" durumunda işveren, sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (İş Kanunu, 2022). Çalışamaya katılan tüm kadınlar fabrikanın ve sendika üyesi olanlar sendikanın bu noktada hassas olduğunu dile getirmiştir. Bunun için gereken ise kadın işçilerin baskı ve dışlanmaya maruz kalmayarak tacizi ifade edebilmelerinden geçmektedir.

4.2.1.4.Üretim ve Yeniden Üretim Kesişimi: Hamilelikte Çalışmak

Hamilelik bir kadının bedensel, ruhsal ve sosyal değişim yaşadığı bir dönemdir. Hamileliğin çalışma yaşam içinde deneyimlenmesi ise farklı bir süreci beraberinde getirmektedir. Bu sürecin nasıl deneyimlendiği ise bu kod altında tartışılacaktır.

Çalışma yaşamı, toplumsal cinsiyet temelinde kadın için zorlayıcı bir noktadadır. Hamilelik ise cinsiyet temelli bir süreç olarak kadının biyopsikososyal sağlığı için değişimin zaman zaman da sorunlar yaratabilecek bir noktadadır. Kadının hamileliği sadece kadını ya da erkeği ilgilendiren bir noktada değildir. Hamilelik toplumsal, siyasal, ekonomik temelleri olan bir olgudur. Çalışan hamile bir kadın ekonomik sistem içinde üretim ilişkiler içinde yer alır, hamilelik ve sonrası yasal haklar temelinde politik temeldedir. Çalışan hamile bir kadın üretim

yaparken aynı zamanda yeni bir işgücü üretir yani yeniden üretim içinde de yer alır. Bu yüzden kadın işçilerin hamilelik deneyimleri farklı boyutları olan bir kesittir.

Çalışma yaşamında yer almanın önemli bir belirleyicisi, kadınların işverenler tarafından talep edilip edilmemesidir. Toksöz (2011), kadınların işverenler tarafından talep edilmemesinin nedeni olarak hamilelik, annelik izni, çocuk bakımı gibi maliyeti arttırıcı sebepleri göstermektedir (Toksöz, 2011). Cinsiyet temelli bu talep edilmeme sorunu oratadan kalkıp kadın iş yaşamında yer aldığında ise kadın için çalışma yaşamından kop (arıl)ma ihtimali ya da tehlikesi ortadan kalkmamaktadır. Kadınlar için hamilelik sebebi ile işten çıkarılma korkusu bulunmaktadır:

> *"Bildirmek istemedim işten çıkartırlar diye. Yeniydim çünkü daha böyle beş altı aylıktım. İlk defa böyle büyük fabrikasın, bilmiyosun. (...) 'Bak sakın kadroya geçmeden hamile kalma çıkartırlar' dediler. (...) Korkum var tabii iş çıkartırlar diye korkum vardı. Çıkartmadılar, çalıştım ama hamilelik sürecinde de aynı çalışmama devam ettim, hiç hamile gibi davranmadım, hiçbir hakkımdan yararlanmadım, hiç rapor almadım. Yedi ay boyunca gayet güzel hamilelik geçirdim, çıkmak istemedim. Yedinci ayımda zorunlu fabrika zorunlu hâle getirdi, yedi aylık hamileler çıkcak diye o yüzden çıkmak zorunda kaldım" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Şebboy hamile kaldığı için işten çıkarılmamıştır. Ancak arkadaşlarının "*Bak sakın kadroya geçmeden hamile kalma çıkartırlar"* sözü daha önce aynı fabrikada böyle bir uygulamaya gidildiğini düşündürmektedir. Şebboy'un işten çıkarılma korkusu sebebi ile hamile değilmiş gibi çalışmasına neden olmuştur. İşyerindeki bu psikolojik şiddetin temelinde ise işçinin kadın olması ve doğurganlığı yatmaktadır. Hamilelik kadınların ekonomik ve toplumsal yaşamlarına etki ettiği gibi şiddete maruz kalmalarını da artıran bir noktadadır. Bir çalışmada hamile kadınların örneklem grubunun temsil ettiği toplumda her 100 kadından 99'u gibi %100'e yakın bir kısmının hamileliklerinin bir döneminde sözel/ruhsal, fiziksel ve cinsel şiddet türlerinden biri ya da birden fazlasına maruz kaldığını göstermektedir (Ayrancı, Günay, & Ünlüoğlu, 2002). Aynı çalışmada hamile kadının maruz kaldığı ekonomik şiddet türü olarak çalışmasının engellendiği de ortaya konmuştur (Ayrancı, Günay, & Ünlüoğlu, 2002). Hamile kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasının arkasında kadının hamilelik nedeniyle işverence "pahalı emek" olarak değerlendirmesi yatmaktadır (Doğan E. T., 2012). Hamile kaldığı için aile içinde şiddete uğrayan ve çalışması engellenen kadın çalışma yaşamına girdiğinde de farklı bir şiddet türü ile karşılaşmakta ve çalışma yaşamını zorlaştıran bir noktada yer almaktadır.

Hamile bir kadının yeterliliklerin hem iş arkadaşları hem de yöneticileri tarafından gizli veya aşikâr olarak sorgulanması duygusal bir dönemden geçen kadını zorlayarak verimliliği azaltabilmektedir (Söylemez & Kaya, 2021). Hamilelik kadın bedeni için değişimlerin olduğu bir dönemdir. Hamile bir kadın için hamile kalmadan önce basitçe yaptığı birçok bedensel hareket veya iş zorlayıcı olabilmektedir. Uzun saatler ayakta kalmak, uzun saatler bedensel kuvvet gerektiren işlerde çalışmak, uzun süreler oturmak bile kadın için zorlayıcıdır. Üstelik hormonel değişimler ve psikososyal değişimlerin yaşandığı da bir süreçtir. Böylesine zorlu olabilecek bir dönemde kadın bir işçi işten çıkarılma korkusu ve hamileliğinin çalışmasına olumsuz bir etkisinin olmadığını ispat edercesine, hamileliğini yok sayarak çalışmaktadır. Bu şiddetin altında yatan sebep ise kapitalist ataerkinin kadın üzerinde yarattığı baskı ve bu baskının mekânsal değişimidir.

Nilüfer de işyerinden hamileliğini doğrum iznine çıkana kadar yani 7 ay saklamıştır. Çalıştığı fabrikada hamile kadınların çalışması için ayrı bir birim bulunan Nilüfer ise işten çıkarılma korkusu yüzünden saklamadığını, çalışma arzusu nedeniyle sakladığını ifade etmiştir. Nilüfer'in hamileliğini saklamasının altında yatan baskının toplumsal olduğu düşünülmektedir. Çünkü hamilelik kadın cinselliğinin bir ürünüdür. Kadın cinselliği ise toplumda konuşulması ayıp kabul edilen ve erkek denetiminde olan bir noktadadır. Nilüfer hamileliğini saklama noktasında "*hem hamileyim dedittircem insanlara"* ifadesi bu noktada önemlidir. Teke (2005) de benzer şekilde geleneksel kültürde ayıp sayılan hamilelik haberinin duyurulması, evdeki erkeklerden ve büyüklerden bir süre saklandığına dikkat çeker. Evin büyük kadınlarının, hamilelik haberimi bir süre sonra hamile kadının olmadığı bir vakitte ev ahalisi ile paylaştığını ifade eder (Teke, 2005).

Hamilelere özgü çalışma koşulları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile garanti altına alınmıştır. Bu yönetmeliğin 6. Maddesinde "Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirir" denmektedir (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013). İşvereni bilgilendirmeyen Nilüfer ise yönetmeliğe aykırı davranmakta ve bu noktada işverene iş akdini fesih yolu açılmaktadır. Neticede hamile bir kadın işçinin çalışma yaşamının hamileliğe göre düzenlenmesi hamileliğin işverene bildirilmesi ile başlar. Ancak toplumsal baskı sebebi ile kadın işçi yasaya aykırı davranabilmektedir. Bu noktadaki davranışın altında yasal haklar ve sorumluluklar konusundaki bilgi eksikliği de yatabilmektedir.

Hamilelik sürecini çalışma hayatı içinde deneyimleyen ve işverene hamile olduğunu bildiren kadınlara fabrikalarda çeşitli kolaylıklar sağlanmıştır:

> *Bizde, bizim fabrikamızda hamileler otururak çalışıyo. Hafif iş veriyolar; ya oturduğu yerde klips takıyodur ya çapak. O da oturduğu yerde hani mazemeyi bile ona getittirip götüttürmüyolar. Kime destek çıkıyoso o kişi mazeme önüne verir, onun önünden mazemeyi alır ona taşıttırmaz bile yani" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

> *"Koronadan dolayı hamile olan hiçbir bayanı çalıştırmadı, şu an çalıştırıyo ama vakalar düzeldi diye, ortalık düzeldi diye. Benim şükür hamilelik dönemim o döneme geldiği için ben hamile kaldığımı öğrendim, beş haftalıktım hamile kaldığımı öğrenince hemen raporumu götürdüm. Revirdeki doktor 'biz sizi izine çıkarcaz' dedi, 'bu şekilde çalıştıramayız' dedi. Ben hamileliğim boyunca hiç çalışmadım" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).*

> *"Mesela o zaman ayakta çalışıyodum ben, otururak çalıştım o zaman. Ben vardiyalı çalışıyordum, vardiyalı değil iki vardiya mesela çalışıyosun. Kavaltı muhabbeti vardı; normalde bir öğün yemek yiyordun ama hamilelere ekstradan kavaltı veriyolardı ama bu benim için büyük bir avantajdı" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

> *"Bizim hamileler bölümü diye bir bölüm var, çok kolay bölüm, hamileler için özel yapılmış bir yer. Normal insanlar da çalışıyo ama hamilelere öncelik verilmiş. Sandalyede oturuyosun hani kesinlikle ayağa kalkma durumu yok. Mesela 7/3 vardiyası mesela sabah 7 öğlen 3 mesela sabah 7'de başlıyoduk 9'da kahvaltımız oluyodu; süt, peynir, yumurta her şeyini veriyolar" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Hamilelere özgü çalışma koşulları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 8. Maddesine göre "Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar" (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013). Bu madde kapsamında kadın işçiler hamile oldukları süre boyunca gündüz vardiyalarında ve ayakta kalmayacakları, görece daha kolay işlerde çalıştırılmışlardır. Bazı fabrikalar ayrıca hamile işçilere özgü kahvaltı hizmeti vermiştir. Bu uygulamalar, hamileliğin daha rahat geçirilmesini sağlayacak, doğacak bebek ve işçinin sağlığını korumaya yönelik hizmetlerdir. Bu hizmetlerin olmadığı bir fabrikada hamilelik sürecinde çalışan Papatya iş koşulları nedeni ile düşük yaptığını ifade etmiştir:

> *"Evlendik ben geldim sonra. Ben buraya geldikten bir iki sene sonra ben de işte ilk önce A....'da çalıştım bir dönem. O dönem hamile kaldım ve düşük yaptım orda çalışırken. O yüzden yani beni çok kötü etkilediği için işten çıktım. İş ortamı biraz ağırdı orda, çok güzel parası var işte şartları çok güzeldi ama bir bayan için ortam biraz ağırdı. (Arş: Nasıldı?) Yani işgücü daha fazla orda. Yani şöyle anlatayım bir kişinin yapcağı işi, iki kişinin yapcağı işi bir kişi yapıyodu o dönemler. Şu an nasıldır bilemiyorum tabii ki çok uzun zaman geçti ama gerçekten severek*

eğlenerek yani çok güzel çalışıyodum ama bilmiyorum belki sebep o değildir ama düşük yaptım o dönemde hamile olduğumu bilmiyodum çok sonradan öğrenmiştim. (Siz orda fazla çalışmaya mı bağladınız onu?) Yani ben ona bağladım, doktor öyle değil dedi ama ben hani biraz psikolojik olarak belki hani çalışma ortamından da soğudum o dönemde, sonra işten ayrıldım" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).

Papatya doktor aksini söylediği halde bebeğini düşürmesinin nedeni olarak ağır çalışma şartlarını göstermektedir. Fiziksel bir sebep ortaya koymasa bile ağır ve yorucu çalışma şartları işçinin psikososyal sağlığını etkilemektedir. Özellikle stresli bir çalışma düzeni işçinin kaygısını arttıracağı için fiziksel olmasa da psikolojik olarak sorunlara sebep olacaktır. Hamileliğin kendine özgü sürecine eklemlenen bu kaygı ve stres de kadının ve bebeğin sağlığı açısından risk yaratacaktır. Özellikle Papatya gibi ağır çalışma şartlarının üzerine o fabrikada çalışırken bebeğini kaybeden kadın işçinin fabrikaya duyduğu aidiyet ve güven duygusu zarar görecektir. Bu durum işçinin motivasyonunun ve verimliliğin azalmasına da sebep olacaktır.

4.2.1.5. Pandemi Sürecinde Çalışma Deneyimleri

T.C. Sağlık Bakanlığı'nın tanımına göre *"Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19), ilk olarak Çin'in Vuhan Eyaleti'nde Aralık ayının sonlarında solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) gelişen bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir virüstür* (T.C. Sağlık bakanlığı Covid-19 Bilgilendirme Platformu, 2022)*"* Bu dönemde üretim faaliyetleri, çalışma yaşamı, eğitim, sosyal etkinlikler vb. sekteye uğramıştır. Evden çalışmaya uygun işler ve eğitim dijital ortamda devam etse de fabrikalardaki üretim süreci buna uygun değildir. Sanayideki üretim sürecinin Covid 19 pandemisi döneminde nasıl etkilendiği kadın işçiler özelinde bu kod altında incelenecektir.

Pandemi döneminde fabrikada alınacak önlemler ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenmiştir. Farklı iş kollarının alacağı önlemler duyurulmuştur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşyerlerinde Covid-19 İle Mücadele, 2022). Kadınların bir kısmı gerekli önlemlerin alındığını düşünürken tam tersini düşünenler de bulunmaktadır.

"Baya sıkı önlemler vardı; sosyal mesafe, maske, işte dezenfektan. Her şey güzeldi yani şartlar bütün şartlar uygulandı. Herkeste uymaya çalıştı yani o hastalık dönemini o şekilde çok şükür hiç olmadan geçirdik, Covid geçirmeden" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).

"Yani maske takıyoduk, işte dezenfektan, böyle şeylerimiz vardı. Öğle tatilimiz falan olmadı yani hani Pandemiden dolayı, yakalanan da olmadı Allah'a şükür hiç çalıştığımız yerde " (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).

"Hepsi alındı, hiç sıkıntı yaşamadık zaten Covidte geçirmedim o yüzden dolayı gayet iyiydi hepsi" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).

Kadın işçiler, alınan önlemlerin Covid-19 pandemisine yakalanmalarının önüne geçtiği düşünmektedir. Sosyal mesafenin korunması, maske takılması, dezenfektan noktaları kurulması alınan önlemlerdendir.

Pandemi döneminde çalışmaya devam eden kadın işçilerin çalışma ortamının sıcak oluşu ve maske takma zorunlulukları nedeniyle zorluk yaşamışlardır:

"Mesela yedi gün oldu o hastalık zamanında bile maskeleri çift çift takmalar, o eldivenler… Bizim posta başımız da biraz elhamlıydı, kendisi şey hasta kronik hasta. Çok sıkı çok sıkıydı. Allah razı olsun belki o sıkı olmasından biz hastalık mastalık geçirmedikte ama bunaltmıştı zaten maske, alışamıyosun, adam burnunu çıkartmıyodu (gülüşmeler)" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).

"Zor bir süreçti yani gerçekten maskelerlen o sıcağımızı havasız bir şekilde. Yani zor dönemden geçtik, o şekilde atlattık. Atlatmadık daha da, inşallah atlattık diye düşünüyoruz" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).

"Maskeyle çalışması çok zor oldu. Zaten sıcaktı, zaten çok terliyom bir yandan maske. Posa gibi yapıyodu, böyle nefes alınmıyodu. Bayağı zorlandık o dönemlede" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).

Kadın işçiler çalışma ortamının sıcak oluşundan zaten sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Ancak aynı sıcaklıkta bir de maske takarak çalışmaları kadınlar için zorlayıcı olmuştur. Pandemi dönemi kadın işçileri ekonomik anlamda da etkilemiş, işin durması nedeniyle para kazanamayan kadınlar ekonomik zorluklar yaşamışlardır:

"Hepimizi çok etkiledi gerçekten tabii belli başlı, işimizi de etkiliyo. İzne çıktık şu an, diyolar ki; 'iş az yani sevkiyat az'. Hani inşallah bu süreç çabuk geçer çünkü fabrikamızı da düşünmek zorundayız onlar kazanmadan bize maaş veremezler, onları da düşünmek zorundayız. (…) Şu an yıllık izindeyiz. Yani açıkçası hani sanayi endüstri olarak esnaf olarak herkesi çok kötü etkiledi " (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).

Fabrika kısa çalışma ödeneğinden faydalandık. Yani gezmediğimiz etmediğimiz için tüketimimizi ona göre yapmaya çalıştık, evde yiyip içtik, hep kendimiz pişirdik taşırdık. Kira olmayınca evimiz yani bir şekilde götürdük işi. Karı koca maaşlı olunca faturalardı bilmem neydi o dönemde borcumuz harcımızda yoktu. Şimdi biraz borca harca girdik düğün yaptık diye kredi çektik, şimdi biraz daha sıkıntılı tabii. Halledicez inşallah" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).

Kısa çalışma ödeneği mevcut maaşın %60'ı olarak belirlenmiştir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011). 2021 yılı ikinci altı ayda asgari ücret 4.253 TL iken kısa çalışma ödeneği 2.551 TL olacaktır. Yaşamak için çalışmak zorunda olan işçi sınıfı

için maaşın neredeyse yarısının alınamaması maddi açıdan büyük bir kayıptır. Kapitalist ekonomide ancak çalışınca var olan işçiler kriz dönemlerinden en çok etkilenen kesimdir. Özellikle geçimini sağlayamayan dolayısıyla temel ihtiyaçlarını da gidermekte zorlanan işçiler için ailevi, sosyal, psikolojik sorunlara da yol açması bakımından ekonomik kriz dönemleri özellikle tehlikelidir. Öyle ki maaşlarında Açelya'nın deyimiyle az gibi görülen 150-200 TL bile önemli hale gelmiştir:

> *"Pandemi patlak verince biz çok maddi olarak sıkıldık. Sonra fabrikamıza sendika girdi ama hani sendika daha ilk sözleşmesini yaptığı için hani yeterli miktarda insanlara yani yeterli miktarda şey alamadılar. Hani tabii ki faydası oldu mesela üç ayda bir ikramiye alıyoruz ama şimdi iki ay mesela eksiye gidiyoruz, ikramiye zamanı geldiği zaman o eksikleri kapatıyoruz gene aynı hesap oluyo bu sefer. (...) Askeri ücretten 100-150 az bazen 200 lira az hani 150-200 lira diyosun az bir para gibi ama... (...) Pandemi boyunca sürekli ara ara tatile çıkardılar mesela biz tatile çıkmak istemeyenler başka bölümlerde çalıştık, bilmediğimiz işleri yaptık. Gene sıkıntı oldu yani bu açıdan. (...) Kendi çalıştığın alan gibi olmuyo. Ortam farklı, iş farklı. Ortam çok önemli değil aslında ama yaptığın iş çok önemli. Hani mesela çok zor bir işi hani benim yaptığım iş kolay mesela normalde çalıştığım bölüm atıyorum ama gittiğim yerde daha zor bir iş yapıyorum bedenen hani. Daha yorucu oluyo hani öyle sıkıntılar çok yaşadık bu pandemi yüzünden" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Sendika üyesi olan ve sendikası toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip işçiler için 3 ayda bir verilen ikramiye destekleyici olmuştur:

> *"Çalışmazsak gerçekten yok! Hele ki şu dönemde hiç yok. Çünkü ben zaten Covid olduğum dönemde hemen hemen iki ay çalışmadım iki aylık bi dönemde hiç destek almadık. Maddi olarak hani sadece rapor paralarıyla geçinmeye çalıştık çünkü ben Covidken eşim de temaslı olduğu için evde öyle yani ikimizde. (...) Alamıyo tabii. İşte o çalışmadığı gün rapor parasını aldık sadece. O da zaten atıyorum askeri ücret 3000 liraysa senin aldığın 1000 lira para öyle düşün yani raporluda. Ya zor oluyo ya dediğim gibi yani ekmek... (...) Başka bir şey yok yani varsa yiyosun yoksa yiyemiyosun. Ki biz o dönemleri de çok zor atlattık. İkimizin maaşının da sadece gidere gittiğini görünce çok sıkıntılar da yaşadık. Şu an çok şükür halimize yetiyo desek yeridir yani ama zor" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Covid-19 hastalığına yakalanarak rapor alan işçilerin ücretleri 1/3 oranında devlet tarafından ödenmektedir. Yine bu durum işçilerin yaşadığı ekonomik zorlukları artırmaktadır. Kadınlar pandemi döneminde işe gitmedikleri sürede de günlük ücretleri kesileceği için hastalık belirtileri varsa dahi bunu saklayarak çalışmaya devam etmişlerdir:

> *"İşyerinde kapıdan girerken saten ateşin ölçülüyor, girerken bir yerlere basıyon. Bir makine yaptılar şuraya şunu ölçcen, bunu ölçcen. O bir telaş zaten. Eline bir kâğıt veriyolar onla, hadi yap et gerçi onun hepsine hayır hayır yapıyon. Burnun akıyosa hayır diyon, ne gadar doğru o da yalandı. (Niye öyle yapıyosunuz?) Çalışmak için" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Kadınlara pandemi döneminin kendilerini nasıl etkilediği sorulduğunda özellikle çalışamamaktan kaynaklı aile gelirindeki düşüş ve çalışma yaşamı ile ilgili deneyimlerinde yer vermişlerdir. Sosyal etki geri planda kalmıştır. Kadınlara pandeminin yaşamlarını nasıl etkilediği sorulduğunda sosyal etkinin neredeyse hiç bahsedilmemesi, çalışmaya devam etmek için yalan söylemeleri, kadınlar için çalışmanın dolayısıyla para kazanmanın ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

4.2.2. İşçi Kadınların Çalışma Koşulları

Bu kategori altında kadın işçilerin çalışma koşullarına yer verilmiştir. Kadınların hangi fiziksel ortamda mesai yaptıkları ve hangi koşullarda çalıştıkları kadın işçilerin iş yaşamını şekillendirmesi bakımından önemlidir. Genellikle yüksek sıcaklık, nem, havalandırma eksikliği fabrikaların fiziksel ortam özellikleridir. Aynı zamanda işçiler ayağa gelecek bir darbeyi önlemek için çelik burunlu ayakkabılar giymektedir. Bu ayakkabılar kaymayı önlemek için de kalın, kaymaz tabandır. Normal bir ayakkabıya göre daha hantal bu ayakkabılar için *"Zaten bütün gün çalışıyorsun bir de fabrika şartları düşün; çelik burunlar ayakkabılar kalın taban, sıcak oluşu. (...) Daha zor mesleklerimiz var ama kadının doğasında var böyle bir şey. Zayıflık böyle bir zariflik deyim sana her ne kadar olsa da tabi ki dört duvar arasında makinalar arasında zor şartlarda çalışıyoruz tabi ki" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl)* ifadesini kullanmıştır. Kadın için "yeterince zarif" olmayan bu ayakkabılar ile kadınların hangi koşullarda çalıştığı bu kategori altında incelenecektir.

4.2.2.1. Çalışma Süresi ve Fazla Mesai "Artık yataktan başka bi şey gözü görmüyo insanın"

Çalışma saatleri işçilerin hangi saatler içinde çalıştığını, çalışma süresi ise işçinin fabrikada geçirdiği, çalıştığı zamanı ifade etmektedir. Çalışma süresinin uzunluğu ve kadınların genellikle (22 tanesi) 6 gün çalışması ile birlikte işçinin psikolojik ve fiziksel sağlığı ile sosyal yaşamını da etkilemektedir. Bu kod altnda işçilerin günlük çalışma saatlerinin ve çalışma süre ve haftalık çalışma sürelerinin çalışma deneyimine etkisi incelenecektir.

Genellikle çalışma süresi boyunca ayakta çalışan işçiler, uzun çalışma süreleri ile birlikte fiziksel olarak yorulmaktadır. Özellikle kadın işçiler ise bu yorgunluk ile birlikte işten sonra

ücretsiz ev içi emek ve bakım emeği vermektedir. İşçilerin günlük ve haftalık çalışma süreleri işçinin sağlığının yanı sıra verimliliğini de etkilemektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri işçiler için bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim Fesleğen önceki işyerinden uzun çalışma süresi sebebi ile çıktığını şu sözlerle ifade eder: *"Bayramın birinci günü akşam gece 8/8 çalışıyosun. Arife günün yok, istediğin zaman senelik izin alamıyosun. Hiçbir şekilde yani evli bi bayanın çalışabileceği bi şey değil. Pazar günü gidiyosun. Bekarken çalışıyosun ama evliyken çalışamıyosun yani" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).* Begonvil de günde 12 saat çalışmanın zorluğundan yakınmaktadır:

> *"Hele o 8/8'ler çok zor oluyo yani şu an biz çalışmıyoruz ama yani çok kişi bundan şikayetçi. Tamam isteyenler de var çalışmak isteyenler de var. (Arş: Mesai ücreti için mi?) Evet ücret için biraz fazla alabilmek için. Sen 12, tabii bi de bi saat önce evden çıkıyon bi saat sonra evine giriyon tam 14 saat evinden uzaksın yani. Bu çok zor. Hele bi ufak çocuklu. Ya evde biri olması lazım yani senin işini yapacak mesela yemeğini yapacak çocuğuna bakacak birisi lazım" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Toplumun kadına yüklediği sorumluklar ve iş yaşamını birlikte sürüklediği düşünüldüğünde uzun çalışma saatleri sebebi ile kadınlar dinlenememekte ve sosyal yaşamlarına zaman ayıramamktadır. 12 saat çalışan dolayısıyla 14 saati iş için geçen ve ortalama 6 saat uyuduğu düşünüldüğünde; günlük ev işleri, çocuk bakımı, dinlenme ve sosyal yaşam için geriye kalan zaman sadece 4 saattir. Günlük ev işleri ve çocuk bakımı için bile yetersiz olan bu zaman diliminde kadının dinlenmesi veya sosyal yaşamına zaman ayırması mümkün görünmemektedir. Bu durum kadının uykusundan feragat etmesine sebep olabilir. Yeterince uyuyamayan bir kadın işçinin bir sonraki gün işteki verimliliğinin düşmesi ise son derece olasıdır.

İş Kanunu'na göre bir işçinin en fazla çalışabileceği süre günlük 11 saattir (İş Kanunu, 2022). 12 saat çalışan bir işçinin 11 saati çalışma ile, 1 saati de yemek ve dinlenme molası ile geçmektedir. 8 saat çalışan işçi için de durum aynıdır. Leylak ise yemek molasında dinlenmeye çalışmasını şöyle anlatıyor:

> *"8 saatte 35 dakka bi molan oluyo, 25 dakka yemeği. Ben beş dakkada yediğimi hatırlıyorum, 7 dakka tam bi yemek yeme. Belki kilo almamın sebebi odur. (Arş: Hızlı yemeye çalışıyosunuz.) Hızlı mecbur yiyeceksin çünkü dinlenmeye vaktin kalmıyor. Atıyorum, bi yemeği zaten yarım saatte yemen lazım benim, 25 dakka molam var. Beş dakkası bunun sırada geçiyo, önümdeki insanları beklemekle geçiyo, kalıyo 20 dakka. E ben o 5 dakkayı yemek zorundayım ki on beş dakka dinleyim zaten yani" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Özneler arasında yoğun dönemlerde 12 saat çalışan kadın işçiler bulunmaktadır. Her zaman 12 saat çalışan kadın işçiler zamanları olmadığını belirterek çalışmaya katılmayı reddetmiştir.12 saat çalışma bazı işyerlerinde dönemlik yoğun işler olduğunda bazı işyerlerinde ise devamlı olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok fabrika üretilen malın talep edilmesi doğrultusunda üretimin zamanında gerçekleşmesi için fazla mesaili çalışma yoluna gitmektedir. Bu süreçte kadınların çalışma süreleri artarken fiziksel zorlanmalar ve sosyal yaşama zaman ayrılamaması gibi sorunlar da ortaya çıkmaktadır.

> *"Bizim yaz sezonunda çok yoğun oluyo, buzdolap bölümü olduğu için hani mesaili çalışıyoduk. 12 saat; sabah 8'de bi başlıyoduk akşam 8'e gada. Çok zor oluyodu. (...) Geldiğimde eşim sofrayı hazırlamış oluyodu, doğru elimi yüzümü yıkıyodum, üstümü değiştiriyodum, sofraya oturuyodum ben. Ondan sona kalkıyoduk beraber makineye yerleştiriyoduk bulaşıkları ikimiz başka bi şey yapamıyodun zaten hani bitmişin yorulmuşun hani artık yataktan başka bi şey gözü görmüyo insanın. Bazen goltuklarda böyle uyuyup galıyodum ben. Bitiyo insan akşama gadar yoruluyor. Zor, çok zor!" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Fabrikada işin tekrarlanan yapısı, dikkat ve sabır gerektirmesi ve ayakta yapılıyor olması fiziksel yorgunluğa sebep olmaktadır. Kadınların bir de bu işi uzun saatler boyunca yapması fiziksel ve zihinsel yorgunluğu arttırmaktadır. Kasımpatı'nın ifadesinde olduğu gibi erkeklerin ücretsiz ev içi emek vermesi kadınların eve geldiklerinde bir sonraki gün için hazırlanması ve dinlenmesi için alan yaratmaktadır. Aksi halde evde de çalışan kadının yorgunluğu katmerlenmektedir. Uzun ve yorucu çalışmanın bir diğer dezavantajı da sosyal yaşama zaman ve enerji kalmamasıdır. Öyle ki bir çalışmada çalışma koşullarının, işçi ailelerinin aile içi ve sosyal çevreyle olan ilişkilerine olumsuz etki ettiği, akraba, komşu ve arkadaşlardan oluşan sosyal çevreyle lişkilerinde oldukça sorunlu ve mesafeli olduğu ortaya konmuştur (Can, 2008). Yine Gül de uzun çalışma süresinin ailesi ile zaman geçirme noktasında olumsuzluklar yarattığından bahsetmiştir:

> *"Çocuklarınla daha rahat vakit geçirebilirsin, bir markete götürebilirsin, atıyorum bir alışveriş merkezine, hafta sonu pikniğe gidersin, yazsa bir denize götürürsün de mi? Ama bu işlerde aynı şey olmuyor. Eğer hafta içi 8/6 çalışıyosan cumartesi gene mesaiye gelmek zorundasın. 6'ya kadar ya da 4'e kadar hafta içi 8/4 çalışıyosan cumartesi gene 4'e kadar mesaiye gitmek zorundasın. O çalışma saatini tamamlamak zorundasın. Bi pazarın var. (...) Şimdi bütün yıllık raporlar toplanıyo, ayda bir sayıları yazıyolar: 'kimin ne kadar çalıştığı, kimin ne kadar lavaboya gittiğini.' Biz lavabolara girerken de kart basıyoruz. (...) Yani ben direkman gidiyim bana askeri ücreti versinler diye bir şey yok yani. Adam sana diyo 'sen' diyo 'mesela' diyo 'bu kadar dakkanı tuvalatte geçirmişsin, naptın?' diyo. (Arş: Ciddi misiniz?) Ciddiyim. (Arş: Tuvalete gittiyse tuvaletini yapmıştır.) Ama yapmıyolar. Onlar da biliyo. Tamam bir yerde işçi haklı diyoruz ama işçinin de haksızlık yaptığı yerler var. Mesela ben dayanamıyorum; benim en fazla lavaboda*

> *işim ne kadar olur, beş dakika. Bir bayan ama bir gidiyolar, yok abi 13 dakka. Bir çay molası kadar gelmiyor. Onun yerine ben bakıyorum. Orda 13 dakka sen naptın? Ne yaptın 13 dakika? Bir çaya çıktık 13 dakkada biz çayımızı içtik, sigaramızı içtik, kahvemizi içtik, geldik 10 dakikada. Sen 13 dakika orda naptın? Bir de bunu günde üç defa hesaplarsan sana eder 39 dakika. Onun hesabını yapmak için kart koydular işte" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Gül çalışma koşulları sebebi ile ailesi ile yeterince zaman geçiremediğinden ya da tatile gidemediğinden bahsetmiştir. Özneler ile yapılan görüşmelerde işlerin daha yoğun olduğu zamanların genellikle ilkbahar ve yaz ayları olduğu ifade edilmiştir. Tatile gitme noktasında ekonomik koşullar da etkili olabileceği gibi iş yoğun dönemde izin alamamak ya da uzun çalışma saatleri ve haftada 6 gün çalışan kadın işçilerin tatil için zaman bulamamaları da etkilidir. İşçiler ile yapılan bir çalışmada yıllık izinlerinde tatile gidenlerin oranı yalnızca % 1, 1'dir (Çevik & Alperen, 2009). Tüm yıl boyunca çalışan işçilerin rahatlayabilecekleri bir zaman diliminin olmaması ya da bu zamanın dinlenmek için kullanılamaması işçilerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak deşarj olmasının önüne geçer.

Fabrikalar genellikle 24 saat üretim yapan işyerleridir. Kapitalist ekonomik düzendeki rekabetçi yapı ile üretimin devamlılığı fabrikalar için önemlidir. Bu yüzden üretim hep devam etmelidir. Fabrikada çalışan bir işçi tuvalet ihtiyacını gidermek için yerinden ayrıldığında o sürede yerine başka bir işçi bakmaktadır. Ya da beraber çalıştığı işçi arkadaşı daha hızlı çalışarak 2 kişilik iş yapmalıdır. Gül iş arkadaşlarından bazılarının tuvalet ihtiyacı için verilen molayı suistimal ettiklerinden, fabrika yönetiminin de bunu bildiği için bu süreleri kontrol etmek amacıyla tuvalet molasına da kart ile giriş-çıkış yapmak zorunda olduklarından bahsetmiştir. Temel bir insani gereksinim olan tuvalet ihtiyacı işverenler tarafından kontrol edilebilir mi? İş Kanunu madde 68'de işçilerin ara dinlenmesi ile ilgili hükümler yer almaktadır. Buna göre; "*günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir"* (İş Kanunu, 2022). Bu maddelere göre; ara dinlenmelerin aynı saatte kullanılacağına dair bir düzenleme getirilmediği fabrikalarda işçiler istedikleri zaman tuvalete gidebilir. Ancak ara dinlenmenin bölünmediği tek seferde kullanılacağına dair düzenleme yapılan fabrikalarda yönetim tuvalate gitmeye dair izin vermeme hakkına sahip olabilmektedir.

İşçi açısından bakıldığında hamilelik, hastalık gibi durumlardan bağımsız olarak insanların tuvalette geçireceği zaman uzayabilir. Bu zamanın kısıtlanması ya da kontrol edilmesi iş yerine olan güveni ve verimliliği etkileyebileceği gibi uzun süre tuvaletini tutmak zorunda kalan işçide çeşitli sağlık sorunları da ortaya çıkabilir. İşveren açısından ise devam etmek zorunda olan üretimin durmaması için gereklidir. Bu hakkın suistimal edilişi ise sebep değil sonuçtur. Tuvalet molasında gerektiğinden fazla zaman geçirerek çalışmayan işçinin çalışmamasının nedenini öğrenerek ortadan kaldırmak bu sorunun çözümü noktasında önemlidir.

Gül aynı zamanda fazla mesaiye kalma kararının işçinin kararı olduğunu, fazla mesaiye kalmak istemediği zamanlarda posta başının psikolojik şiddetine maruz kaldığını ifade etmiştir. Zorla mesaiye bırakma, mesaiye kalmaya zorlama, mesaiye kalmadığında azarlama gibi. Fazla çalışma sürelerine ilişkin İş Kanunu madde 41'de *"Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz"* denmektedir. Ayrıca İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği Madde 9'a göre de *"Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz"* denmektedir. Dolayısıyla fazla mesaiye kalmaları için işçilerin onayının alınması gerekmektedir. İşçilerin yasal haklarını bilmemeleri çalışma yaşamında sorunlara sebep olabilmekte, istemese dahi fazla mesai yapan işçiler nedeniyle fazla mesai yapmak istemeyen işçiler baskıya maruz kalabilmektedir. Bu durum işçiler arasında soruna ve ayrımcılığa neden olabilir. Ayrıca yasal haklarını bilmeyen işçiler istediği dışında fazla mesai yapmak zorunda kalabilmektedir. Yasal dayanağı olmayan ve temelde bir insan hakları ihlali olan bu uygulama kadın işçiler için verimlilik düşüşü, isteksiz ve dikkatsiz çalışma sebebi ile iş kazasına zemin hazırlama ve iş ve sosyal hayat dengesini bozan bir noktadadır. Farklı fabrikalarda ise fazla mesaiye kalmak ya da çalışma saatleri işçinin isteğine bağlanmıştır:

> *"Seni zorlamıyor. Hani tamam soruyo gelir misin diye ama gelmem dersen de sana şey koymuyo yani. (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).*

> *"Fabrikanın müdürü de çağırdı herkesten istek aldı hani onların fikirleri 8/8 çalıştırıp haftada iki gün tatil yapıp bize böyle bir çalışma istediği sundular. Hani 8/8 mi istersiniz, üç vardiya mı istersiniz? Ben de dedim ki hani bana sordu arkadaşımlan beraber gittik, ben de dedim ki hani bizim sağlığımız yerinde olmadığı üç vardiya bizce uygun ama garar sizin, son garar sizin siz neyi uygun görüyosanız. (...) Şöyle bir şey biz bayan olduğumuz için yaşımız da hani geçtiği için 8/8'e evde zamanımızı ayıramıyoz. Çünkü geliyoz, gavaltımızı yapıyoz, yatıyoz. Adamın da isteği (cinsel birliktelik) var, ev hanımıyız sonuçta yemek yapmamız*

gerekiyor, ütü yapmamız gerekiyor, çamaşır yıkamamız gerekir. Hani makineye çamaşır atıyoz ama makinadan çıkınca o çamaşırın serilmesi gerekiyor ona bi makine yok yani" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).

Lafargue; kapitalist sistemin egemen olduğu toplumlarda zihinsel yozlaşma ve bedensel bozulmanın nedenini çok çalışmaya bağlar. Bu çok çalışma ve fabrika çalışma düzeni işçinin hayatın güzelliklerini görmesini engeller (Lafargue, 2016). Uzun ve yorucu çalışma düzeni içine kadınların toplumsal cinsiyet rolleri de eklendiğinde kadınların hayatının fabrikada çalışmak ve özel alan emeği vererek De Beauvoir'in deyimiyle "şimdiyi sürüklemek" olduğunu söylemek mümkündür.

4.2.2.2. Vardiyalı Çalışma Deneyimi ve Gece Çalışmak "Kim çıkarmış bu gece çalışmasını? Bir kadın için çok zor bence…"

Vardiyalı çalışma gündüz çalışma düzeninden farklı olarak gece saatlerinde de üretimin devamlılığını sağlamaktadır. Böylelikle çalışma kesintisiz olarak devam eder. İncir (1998), vardiyalı çalışmanın gerekliliklerini şöyle sıralar: kesintisiz üretim yapma gerekliliğinden doğan teknolojik zorunluluk; kamuya kesintisiz hizmet verme gereksiniminden doğan kamu yararı; üretim donanımından daha çok yararlanma ve daha çok kazanç isteğinden doğan karlılık ve verimlilik (İncir, 1998). Bu gerekliliklerin yerine getirilmesi ise işçilerin 24 saat kesintisiz çalışması ile gerçekleşir. Bu çalışma düzeninde işçi çalışma saatleri bittiğinde işini diğer işçilere devreder.

Bu kod altında ise vardiyalı çalışma düzeninin kadın işçilerin çalışma ve sosyal yaşamlarına yansımaları ele alınacaktır. Araştırmaya katılanların geneli 3 vardiya olarak çalışmaktadır. Elde edilen bulgulardan ise vardiyalı çalışmanın uyku düzeni ile eş ve çocuk ilişkisine etkisi ve gece çalışma deneyiminden bahsedilmiştir.

İşçi kadınlar vardiyalı çalışmada uyku düzenlerinin bozulduğundan ve gündüz uyumanın ve/veya uyuyamamanın zorluklarından bahsetmiştir. Menekşe gündüz uyusa da yeterince dinlenemediğini hissetmektedir:

"Kim çıkarmış bu gece çalışmasını? Bir kadın için çok zor bence gece çalışması, zor yani gece. Her şeyin bütün düzenin bozuluyo gece çalışınca. Hani bir erkenden kalkıp işine gidip te eve gelip te sonra böyle bir işini bitirmişin gibi böyle bir ferahlamak var, hani bir de gece gidip orda çalışmak var yani. Bana göre zor. Yani

gündüz uyumak, o da uyuyamıyosun ki öyle gece uykusu gibi değil yani. Gece zor benim için ama gidiyoruz ama zor" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).

Yaş, genel fizyolojik yapı, uyum yeteneği gibi kimi kişisel özellikler; işin yapısı, çalışmanın örgütlenmesi, arkadaş ilişkileri, ast-üst ilişkileri, çalışma koşulları, stres, motivasyon düzeyi gibi kimi örgütsel özellikler; ulaşım ve konut koşulları, toplumsal sınıf ve toplumsal konum gibi kimi toplumsal özellikler ve aile yapısı ve aile içi ilişkiler gibi ailesel özellikler, çoklu vardiya düzeninin yarattığı psikofizyolojik bozuklukları önemli ölçüde etkiler (İncir, 1998). Bu bozuklukların başında ise uyku bozuklukları gelmektedir. Vardiyalı çalışan işçiler gündüz çalışan işçilere oranla daha fazla uyku sorunu yaşamaktadır (Åkerstedt, 1998). Vardiyalı çalışmadaki uyku düzensizlikleri, öylesine belirgin bir fizyolojik sorun haline gelmiştir ki uyku bozukluklarında da kendine de yer bulmuştur. Amerikan Uyku Bozuklukları Derneği'nin (American Sleep Disorders Association) uyku bozuklukları sınıflandırmasında Vardiyalı Çalışma Uyku Bozukluğu (Shift Work Sleep Disorder) olarak yer almıştır (The International Classification Of Sleep Disorders, Revised Diagnostic And Coding Manual, 2001). Vardiyalı çalışma uyku bozukluğu, çalışma programlarıyla bağlantılı, geçici fenomenler olarak ortaya çıkan uykusuzluk veya aşırı uykululuk semptomlarından oluşur (The International Classification Of Sleep Disorders, Revised Diagnostic And Coding Manual, 2001). Bir hekim tarafından tanı gerektiren bu bozukluğun çalışma programları ile bağlantılı olması dikkat çekicidir. Bu bozukluğun iki semptomu olan uykusuzluk ve aşırı uykululuktur. Araştırmaya katılan kadınların uyku bozukluğu yaşayıp yaşamadığı noktası tanı almadıkları için belirsizdir. Çünkü kadınlar ev içi sorumluluklar nedeni ile uyuyamadıklarından bahsetmiştir. Bu sorumluluklar olmasaydı uyku düzenlerinin nasıl olacağı noktası sadece varsayım olarak kalacaktır.

Ayrıca Menekşe gündüz çalışıp, işten çıkınca ev içi sorumlulukları yerine getirmenin vermiş olduğu "görevlerin" tamamlanma hissinin vardiyalı çalışma için geçerli olmadığını ifade etmiştir. Vardiyalı çalışmada ne ev içi sorumluluklar ne de uykuya olan ihtiyaç bitmektedir. Vardiyalı çalışma düzeninde gece çalışıp gündüz uyuması gereken kadın işçiler ev içi sorumluluklar sebebi ile uyuyamamaktadır; uyuduklarında ise bu sorumluluklar yerine getirilememektedir:

"Kadın olarak gece çalışmak bir yerde kolaylığı da var bi yerde zorluğu da var. Zorluğu şu; uyku. Uykuyu rahat uyuyamazsan iş yerine adapte olamıyosun ama bazen gündüz işlerin oluyo ya hani atıyorum çocuğa bakmak olsun ev işi olsun, atıyorum başka diğer dışarda işlerin olsun rahat oluyo. Çünkü o gün içinde işlerini halledebiliyosun ama uyumanda gerekiyor. (Arş: İkisi birlikte nasıl oluyo?) İşte

uyuyunca işler kalıyo, işleri yapınca uyumak kalıyo. (...) Ben makinada kablo kesiyorum manuel olarak, elle kesiyorum. İçim geçmiş benim makinanın başında, içim geçmiş. Kablolar böyle yere, ben uyumuşum. Bildiğiniz uyumuşum yani makinanın başında. Hani sorumlu gelip beni uyandırmasa ben hâlâ uyurum belki ayakta. Çünkü o kadar uykusuzum. Ağladığım zaman oldu dayanamıyorum artık uyumak istiyom diye. Kesilirse kesilsin saatim dedim, bastı artık dedim ben uyuycam şurda valla dedim, dayanamıyom. O derece oluyodu yani insan mecbur oluyodu. Çünkü işin oluyodu bi şey oluyodu atıyorum başka şeyler oluyodu yani uykusuz kalıyodun elbette ama mutlaka. (...) Çalışma hayatı olarak ya gece zor yani gece çalışması zor, eve bakması zor, uyuması zor. Çünkü atıyorum mesela evli çocuklu bi kadın olarak gece vardiyası şu durumdan da zor. Tam eve geliyosun işin yok uyuycaksın ama o çocuk 'anne acıktım, anne su, anne tuvalet, anne şu anne bu' falan diye uyandırıyor. Uyuyamıyosun yani hiç bi türlü. Gece vardiyası olmasa gündüz sabah gittim, akşam geldim, çocuğumu aldım, evdeyim mesela sabah geri bırakcam gibi. Belki öyle bi rahatlığı olur yani. (...) O (eşi) geliyodu ben gidiyodum. E ben geliyodum, uyuyo oluyodu. Birbirimizi anca uyurken görüyoduk yani. O uyanıyo, ben uyuyo olcam, zor oluyo. Öyle ya vardiyalı çalışmak işte evli kadın için zor oluyo gerçekten. Diyorum ya bekar olsan umrunda bile olmaz yani her türlü işini görürsün, her türlü uyursun mesela ama öyle işte" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).

Vardiyalı çalışmanın evli kadın bir işçi için zorluğundan bahseden Leylak da ev içi sorumluluklar ve çocuğun ihtiyaçlarını karşılayabilmek için gündüzleri uyuyamadığından bahsetmiştir. 24: 00-08: 00 saatleri arasında çalışmış ve eve uyumak için gelmiş bir işçi kadın için ev içi sorumluluklar ile uyku arasında çoğunlukla bir tercih söz konusu olmaktadır. Çocuk bakımı sebebi ile gündüzleri uyuyamayan kadınlar için fabrikada da verimli çalışamama ve uykusuzluktan dolayı iş kazaları riskinin artması söz konusudur. Ayrıca gece çalışan ve gündüz çocuk bakan kadın işçilerin çocukları ile verimli ilgilenebilmeleri de ayrıca zordur. Papatya aynı anda hem çocuğu ile ilgilenebilmek hem de uyuyabilmek için çocuğu ile nasıl oynadığını şöyle anlatmıştır:

"Uyumaya çalışıyorum, çocuğu nasıl oyalarsınız? Küçük zaten alıyodum yanıma, otutturuyodum, 'annecim bak, tokalarımı koyuyodum, sen benim saçımı yap kuaför ol sen' diyodum. Küçüktü zaten o saçıma bir şeyler takmaya çalışıyodu, ben o ara hani ne kadar uyursam. Bölük pörçük yani. Sonra kalkıyosun; çocuğun yemeğidir, odur budur falan yani çok eziyetli dönemler geçirdim gerçekten. Eminim bunu birçok kişi yaşıyodur birçok kadın bunu yaşıyodur yani. Bu ayrıntı bunlar, bunun benzeri bir sürü şey yaşadım. Mesela bir gün o kadar uykusuz gittim. Buzdolabının panalleri var, yan panalleri onu elimden nerdeyse ayağıma düşürüyordum, uykuya dalmışım" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl)

Kuaför oyunu oynayarak hem çocuğu ile zaman geçiren hem de uyumaya çalışan yorgun bir işçinin yeterince dinlenemeden ve uykusuz işe gitmesi bir sonraki gece çalışmasının da zorlu geçmesine zemin hazırlamaktadır. Åkerstedt (2003), vardiyalı çalışmadaki uykusuzluk etkilerinin klinik uykusuzluk (insomnia) ile benzer olduğuna dikkat çekmektedir. Uykusuzluk

temelli artan yorgunluğun neden olduğu kazalar ve azalan üretkenliğin hem insani sorunlara hem de ekonomik giderlere sebep olabileceğine vurgu yapmaktadır (Åkerstedt, 2003).

Uykusuz işe giden kadınlar iş yerinde uyumanın ya da uykuları geldiğinde uyumamanın yollarını bulmuşlardır. Kasımpatı da gündüz yeterince uyuyamadığında çay-kahve molasına çıkmak yerine fabrikada uyumayı tercih ettiğini ifade etmiştir:

> *"Ben hiç molalara çıkmam dışarı çay içmee. Oturduğum yerde böyle hemen 15 dakka uyurum. O 15 dakka uyku benim gözlem açılıveriyor. Bana arkadaşla güle (güler), dışarı çık bi temiz hava al bi çay iç derle, bu çaydan daha iyi. (...) Saat 04: 00'ten sonra bastırıyo artık kahvaltıdan geliyor, uyku bastırıyo. O zaman da hemen gulaklığı dakıyoduk. Şey içimize tabii... Görmüyola yasak aslında ama işte onlara falan izin veriyoladı, biliyoladı hani içerde hepsinin haberi oluyodu senin müzik dinlediğin şey ettiğini. Hani belli etme yeter diyoladı, eşarp olduğu için bizde fark etmiyola. Hani çok uykun geldi mi müzik dinliyoduk" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Gündüz uyuyamayan ya da yeterince dinlenemeyen kadınlar işe adapte olmak için farklı yollar geliştirmişlerdir. Bunlardan biri yasak olduğu halde çalışırken kulaklık ile müzik dinlemektir. Ekip lideri ya da posta başının da bu durumu bildiğini ancak sorun etmediğini kameralara belli etmemek koşulu ile bu duruma göz yumduğunu ifade etmiştir. Uykusuzluğun önüne geçmek ve dikkatlerini toplamak için kadınların başvurduğu bir diğer yöntem ise ilaç içmektir. Fesleğen ise uykusunu açmak için parasetamol ve kafein içerikli bir ilaç olan gripin ile çay içtiklerini ifade etmiştir:

> *Şey yapıyoduk artık ya kahve içiyoduk ya da gripinle çay. Mesela bize arkadaşım söylemişti ama o bir saatlik uykum bile olsa gripinle çay uykuyu çok iyi açıyodu" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Sardunya da ücretsiz bakım emeği ve vardiyalı çalışmanın uyku düzenine etkisinden bahsetmiştir. Ayrıca vardiyalı çalışmanın yorucu ve yıpratıcı olmasının yanı sıra işlevselliğinden de bahsetmiştir:

> "*Vardiyama göre tabii bu (uyku saati) değişiyo. Gece vardiyasında dört saat hiç geçmiyor. Sabah yatıyorum mesela sonra çocukların dersiyle ilgilenmek zorundayım, eşimle ters vardiyadayız. O da vardiyalı, ters vardiyadayız işte ben uyurken o idare ediyo o varken öyle işte o şekilde gidiyoruz. (Eşinizle ters vardiyada olmak nasıl?) Tabii eşle ters vardiyada olmak eşimle kendi açımdan tabii zor oluyo, birbirimizi daha az görüyoruz. Ama çocuklar açısından çok iyi oluyo çünkü birimiz varken birimiz yok hani açığı o şekilde kapatıyoruz. (...) Vardiyalı çalışmak yıpratıcı, çok yıpratıcı. Çünkü diyorum ya uykusuzum yani çocuklarım olduğundan beri uykusuzum 7/24 uykusuzum yani. (...) Vardiyalı çalışmak anneyi babayı yıpratıyo yani özellikle anneyi. Çünkü hep böyle bi şeylere yetişebilme çabası var. Hani vardiyama göre her şeyimi ayarlıyorum. Mesela gece vardiyasında sabah eve gidiyorum, yatıyorum iki saat. İki saat sonra çocuklar uyanıyo, işte kahvaltılarını*

> *yaptırıyorum, çantasını hazırlıyorum. Öğlen oluyo, okula bırakıyorum. Okuldayken biraz uyuma şansım var birkaç saat o da. Ondan sonra tekrar alıyorum, akşam yemeği hazırlıyoruz, yiyoruz, topluyoruz. Akşam oluyo ben 10'da tekrar işe gitmek zorundayım ve akşam hemen oluyo. Çok zor geçiyo" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Eşi de vardiyalı çalışan Sardunya bakım emeğini eşi ile bölüşmüştür. Vardiyalarına uygun zamanlarda çocuklarına bakım vermektedirler. Bakım emeği verme noktasında işlevsel görünen bu düzen, çekirdek ailenin tamamının birlikte olduğu bir aile düzeninin önüne de geçmektedir. Açelya da vardiyalı çalışma sebebi ile eşive çocuğu ile birlikte zaman geçiremediğini eşi olmadığında kendi evlerinde değil kök ailesinin evinde kaldığını şöyle ifade etmiştir: *"Eşimle vardiyalarımız farklıydı. Oğlumu eve alıp, kendi evimde kalamıyodum hani babam izin vermiyodu. 'Gitme, yalnız başına napcan? Zaten çocuğun küçük' diye. E ben burda kalıyorum eşim orda kalıyo, gel git, gel git" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl*) Yine Gül de ailesi ile birlikte zaman geçiremediklerini söylemiştir:

> *"Mesela eşim 8/8 gece ben 8/8 gündüz olduğumuz zaman sıkıntılar oluyor. Mesela o gidiyo ben onu görmüyorum, ben geliyorum o beni görmüyor. Bu sefer ne oluyor; çocuklar bir anneyi göremiyor, bir babayı göremiyor" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Ailelerin sosyal işlevselliğinin önüne geçen vardiyalı çalışma, işçi kadınların sosyal çevrelerine ve bu çevrenin taleplerine uyum sağlama ve sosyal çevreden gereksinim duyduğu ihtiyaçlarının da karşılanması noktasında ciddi bir bariyer olabilmektedir. Vardiyalı çalışma kadın işçilerin sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Ailesi veya sosyal çevresi ile zaman geçirmek istediği zamanlarda işe gitmek zorunda olan işçi kadınlar isteksizlik yaşamaktadır. Bu isteksizlik kadınların işe uyum sağlama, motivasyon ve verimlilik noktasında da olumsuz etkilere neden olabilir. Begonvil de gece çalışmaya dair yaşadığı isteksizliği "*herkes yatağa girerken sen git diyodum çok zoruma gidiyodu"* sözleriyle belirtmiştir.

Vardiyalı veya yoğun çalışma saatlerinin, kadınların kendi özel işlerine ve sosyal çevrelerine zaman ayıramamalarına sebep olmaktadır (Gönüllü & İçli, 2001). Vardiyalı çalışma eşler arasında da sorunlara sebep olabilmektedir. Bir araştırmada eşi gündüz çalışan ancak kendisi vardiyalı çalışan bir çalışanın eşi ile bu yüzden tartışma yaşadıklarını ve gündüz çalışan birinin vardiyalı çalışan birini anlamadığını ifade etmiştir (Değirmencioğlu, 2019). Bu bulgunun aksine araştırmaya katılan işçi kadınlar eşleri ile bu noktada herhangi sorun yaşamamışlardır. Birçoğu ekonomik olarak hayatını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda olan bu kadınların ve eşlerinin, bu zorunluluktan dolayı görüşemedikleri, düzensiz çalışma saatleri noktasında tartışma yaşamadıkları düşünülmektedir.

Ancak eşleri de vardiyalı çalışan işçi kadınlar eşleri ile birlikte zaman geçirme noktasında sorunlar yaşamaktadır:

> *"Haftasonları gördük sadece birbirimizi. Zor oldu ama çocuk için bazı şeylere fedakarlık etmek zorundayız. (...) Bölüm pörçük uykularla geçiyor salak gibi oluyosun canın hiçbir şey yapmak istemiyor, gece vardıyası benim için ölü vardiya. 3/11 vardiyası da aynı şekilde çünkü tam öğlen sıcağında işe gidiyorum 2'de, gece 12'de geliyorum" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

> *"Birimiz geliyor, birimiz gidiyo. Çok sıkıntı oluyo yani insan aynı evin içinde bile eşini özlüyo. Hemen geldi mi, hemen diyorum sohbet edelim. Hemen o gelmeden çayı hazırlıyorum hemen. Çay eşliğinde böyle sohbet ediyoruz, güzel oluyo yani. İnsanın bazen birbirini özlemesi gerekiyor. Çok aynı böyle vardiyaya denk geldik mi 'oo' diyorum 'ayrılalım artık yeter, çok beraber olduk'. (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

İşçi kadınlar yine vardiyalı çalışan eşleri ile birlikte zaman geçiremediklerini belirtmiştir. Şebboy bu durumu devam ettirmeyi fedakarlık yapmak olarak değerlendirmiştir. Bu ifadenin altında ise ekonomik olarak çalışmak zorunda olmanın, bu durumun kabullenilmesi olduğu düşünülmektedir. Araştırmada ortaya çıkan kadınların vardiyalı çalışmada yaşadığı sorunlara, yapılan bir çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. İşçi kadınların ev düzenini bozulması, çocuk bakımında sorunlara neden olduğu, eşiyle ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememeleri, sosyal ilişkilerini zayıflattığı, yorucu ve yıpratıcı olduğu, uykusuz kalmaları noktasında sorun yaşadığı ortaya konmuştur (Demirbilek, 2004).

Vardiyalı ve gece çalışmanın zorluğunun olduğunu düşünen kadınların yanısıra ajantajı olduğunu söyleyenler de bulunmaktadır:

> *"Şaşırıyo insan böyle o zaman da. Bir uyanıyosun gündüz mesela saat mesela 13: 30 olmuş, aniden acaba gecede miydim, gündüzde miydim, şaşırıyorsun. Noluyo acaba diye, nerdeyim ben, niye uyuyom işe mi gitcektim? (...) Hastane işin oluyo 4/12'yken hastane işini ayarlayabiliyorsun, izin almak zorunda kalmıyosun. Gündüz hallet işini sona işine git öyle rahat yani. Geceden çık mesela sabah randevunu al 9'da hastanenin önünde in servisten, hastane işini hallet eve gel, yat" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

> *"Ben en çok gece vardiyasını seviyodum. Ne bileyim gece vardiyası daha iyime geliyodu. Gündüz mesela evdesin, gidip uyuyosun öğleye kadar ya da istediğin saate kadar uyuyup ne bileyim şöyle şeyde özel hizmet binalarında işini görebiliyosun. Hastane gibi banka gibi o işlerini halledebiliyosun ama gündüz vardiyasında öyle değil" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).*

> *"Çalışma açısından değişen hiçbir şey yok. Daha rahat aslında. Neden hani amirler falan pek olmadığı için biraz daha rahat olabiliyor çalışanlar için. (Arş: Amirler olduğunda mesela neden daha az rahat oluyo?) Çünkü sürekli böyle hep baskı altında gibi hissediyosun kendini. (...) Ben mesela yeri geliyo şimdi mesela*

> *bu hafta ben sabah çıkıyo gidiyorum, dörtte çıkıyorum. Oğlum 4/12 bir hafta boyunca görmüyorum, görmüyorum. (Arş: Eşiniz?) O da gececi 12/8. Onunla en azından yemekte birlikteyiz, akşam yemeğinde. O işten gelene kadar birlikteyiz ama oğlumu mesela bu hafta görmüyorum, sadece uyurken görüyorum. Bazen özlüyorum gidiyorum hani koskocaman bir çocuk olabilir ama ne kadar büyürse büyüsün o benim için çocuğum evladım yani gidiyorum uyurken öpüyorum, sarılıyorum, öpüyorum mesela" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).*

Vardiyalı çalışmanın avantajlarından biri üretim müdürü, insan kaynakları vb. beyaz yaka amirlerin olmaması nedeniyle baskı altında hissetmeden çalışmaktır. Bir diğeri ise kamu kurum ve kuruluşları, hastane, banka gibi gündüz hizmet veren kurumlardan hizmet alma, bu hizmeti alırken fabrikadan izin almak zorunda kalmamaktır. Hatta Karanfil bu hizmetlerden yararlanmak istediğinde vardiyalı çalımadan dolayı izin vermedikleri dile getirmiştir:

> *"Üç vardiya olduğun zaman 4/12'de işini halledebiliyosun. Gece vardiyasında sabah hemen eve gidip yatmak istiyon, gitmek istemiyon hiç. Doktora gitmek istemiyosun yani çünkü ölü gibi geliyon zaten hemen koşmak eve gitmek istiyon. '8/4'te sen' diyo adam 'iki vardiya öbür vardıyalarda niye gitmedin onlarda' diyo izin vermiyor" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Yaşanan sorunlardan biri de vardiyalı çalışan bir kadının doktora gitmek istediğinde izin verilmemesi ve buna sebep olarak 2. ve 3. vardiyada çalıştığı zaman gidebileceğinin gösterilmesidir. İşçi kadınlar gündüz yani 1. vardiyada çalışmadıkları zaman doktora gidebilir ancak Karanfil gece çalıştıkları zaman yorgunluktan gidemediğini ifade etmiştir. İş Kanunu'nda işçinin doktora gitmek için izin alması noktasında herhangi bir madde bulunmamaktadır. Kanun ile garanti altına aınmayan bu hak hem işçi hem de işveren tarafından suistimale açık bir noktadadır. İşçi açısından temel bir hak olarak istediği zaman sağlık hizmetlerinden yararlanamamasıdır. Özellikle hastalığın öngörülemezliği de kadınların gündüz vardiyasında doktora gitmek zorunda kalmalarına sebep olabilir. İşveren açısından ise hasta olduğu için işe gelemeyen bir işçi işgücü kaybı dolayısıyla üretim kaybı demektir. Özellikle durmayan makineler ile üretim yapan bir birimde çalışıyorsa işçi bu durum vardiya ve çalışma programını yapan çalışan için de işveren için de zor bir durum yaratabilmektedir.

Karanfil'in hastaneye gitmek için izin alması ve alamadığında da gitmemesinin nedenlerinden biri de yasal haklarını bilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bir işçi hastaneye gitmek için ya da acil bir durumda hastane hizmeti aldığında; amirinden izin almaksızın durum bildirir raporu ya da sağlık raporu alarak fabrikaya hastaneye gittiğini bildirebilir. Bu durum işveren ve fabrika açısından yine işgücü ve üretim kaybına neden olsa da işçinin sağlığı açısından yararlıdır.

Bu duruma neden olabilecek bir diğer nokta ise fabrikada fabrika hekiminin olmamasıdır. Kurumsal ve büyük fabrikalarda işçiler hastane hekiminden hizmet alabilmekte hekim uygun gördüğü taktirde de sevk edilerek hastaneye yönlendirilebilmektedir. Ancak daha küçük işletmelerde bu hizmetin olmaması hem fabrika hem de işçi açısından sorunlar yaratabilmektedir. Üretimin devamlılığı ve işçi refahı için fabrikalarda verilen hizmetlerin de multidisipliner olması gerekmektedir. Ancak bu hizmetlerin etkinliği de önemli bir diğer noktadır. Ancak Karanfil işyeri doktoru olduğu halde bu hizmetten de yaralanmamıştır. Yine Karanfil, geçirdiği bir hastalıktan ötürü sağlık sorunları yaşamış ve bu sorunlar nedeni ile gece çalışmaması için rapor alma deneyimini şöyle anlatmıştır.

> *"Allah'tan ki şu Google amcalar var, araştırdım ben de. Şimdi iş yeri hekimi verebiliyomuş, o kararı verebiliyomuş. Ben bir gün sonra geri dön gittim sanki hocaylan konuşmuş gibi hocam dedim siz beni böyle yolladınız dedim ama siz bu kararı verebiliyomuşunuz dedim Hem bir de dedim eğer başıma bir şey gelirse sizden şeymiş dedim siz suçluymuşsunuz dedim. Kadın o gün beni çevirdi o gün beni çevirdi, hani hak verilmiyor, alınıyo" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

İşyeri hekiminin kendisini bildirmediğini, internet aracılığıyla bilgi edindiğini ifade etmiştir. kadın işçilerin haklarını yeterince bilmemeleri çalışma yaşama olumsuz deneyimler olarak aktarılmaktadır. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 8. Maddesinde *"4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir"* denilmektedir (Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 2004). Fesleğen de bakım emeği nedeniyle uykusuz işe gidiyor olmanın yarattığı baş ağrısı ve tansiyon sebebi ile rapor alarak gündüz çalışmaktadır:

> *"Ben şu anda kaç dört seneden beri sürekli gündüz çalışıyorum ama o zaman uyuyodum yani bi problem olmuyodu. Kendi rahatsızlıklarımdan dolayı gece çalışamaz raporu aldım ben. İkinci çocuktan sonra iki çocukla birlikte gece vardiyası uyumak yani imkansız gibi bi şey. Uykusuz gitmek zorundasın. Uykusuz gittim, o zaman baş ağrısı çok fazla yapıyo, tansiyonumu yükseltiyo benim uykusuz kaldığım zaman" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Fesleğen evli olmanın, vardiyalı çalışmanın ve çocuk sahibi olmanın birleştiği noktada vardiyalı çalışmanın zorluğundan özellikle de gece çalışıp gündüz uyumanın imkansızlığından bahsetmiştir. Fesleğen gece çalışamayacağına dair rapor aldığını ve artık sadece gündüz çalıştığından bahsetmiştir.

Vardiyalı çalışmada yaşanan bir diğer sorun ise vardiyaların programlanması noktasıdır. Leylak vardiyaların programlanması noktasındaki deneyiminden şöyle bahsetmektedir:

> *"Dedim ki 'eşim benim bu hafta gececi, beni de geceye yazın mesela beraber dönelim madem. Ben evde yanlız kalamıyorum gibisinden. 'E öyle şey olur mu, biz ona göre ayarlıyoz, biz senin eşine göre mi iş ayarlıycaz, işte çocuğuna göre mi ayarlıycaz vardiyayı?' Bak geçen gün toplantısı oldu bu konunun biliyo musun? İşte kadının biri şey demiş 'benim çocuğum hani evde yanlız kalıyo, eşimle bizi ters düşürün hani aynı değil ters düşürün, biri gidince biri gelsin çocuğa baksın diye, çocuk yanlız kalmasın diye.' O da diyo ki; 'biz sizin çocuğunuza göre iş mi ayarlıycaz?'. Diyo ki; 'kimsenin çocuğuna eşine bilmem neyine göre iş ayarlayamayız.' diyolar bunu söylüyolar yani açık ve net yüzümüze söylüyolar bunu yani. İşte yardımcı o konuda pek olmuyolar çok böyle. İyi saatlerine gelince hani eşref saati oluyo ya ona denk gelirsen bi nevi belki. (...) Zaten dediğim gibi yalaka insanlar bi tık daha önde oluyolar yani" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

İşçiler ile yapılan bir çalışmada eşlerin birbirleri ile kavga etme nedenleri arasında en yüksek oran % 38, 8 ile çocukların sorunları olarak bulunmuştur (Can, 2008). Eşler için çocuğa bakım sağlanması noktasında birinin olmaması ya da çalışma saatleri nedeni ile ebeveynlerin bakım verememesi başlı başına bir sorundur. Çocuğa bakım sağlama noktasında yaşanan bir sorun da eşler arasında başka sorunlara da sebep olabilir. Bu noktada özellikle vardiyalı çalışma gibi zor bir çalışma düzeninde çalışan kadın işçilerin iş ve yaşam dengelerinin sağlanması için destek verilmesi önemlidir. Verimlilik ve motivasyon artışını sağlayabileceği gibi özel yaşam sorunlarının da önüne geçebilecek ve dolayısıyla kadınların iş-aile yaşam çatışması yaşamalarını da engelleyecektir. Aksi durumda çocuğuna bakım emeği verecek birini bulma noktasında sorun yaşayan bir işçi işe motive olma ve verimli çalışma noktasında da sorun yaşayacaktır. Ancak fabrikalar kadın emeğini iş piyasasına dahil etme veya erkek işçiye temiz bir yuva sağlama, yeniden üretim ile yeni bir işçi yetiştirme noktasında kullanırken kadının bakım emeği vermeye yönelik bir talebi olduğunda ise bu talebi reddetmektedir. Bu da kapitalist ekonomik sistemin ve sistem içindeki erkek egemenliğinin kadının emeğini istediği gibi kullanmasının kapitalist ataerki tarafından işlevselliğini ortaya koymaktadır.

4.2.2.3.Terfi ve Yükselme "Elimin tersiyle ittim"

Yükselme, personeli çalışmaya sevk eden önemli bir ögedir. Kişi önünde ilerleme olanağının olmadığını ve yeterli ücret almayacağını düşünürse işe karşı tutumu genellikle olumsuz olur (Abelson, 1986). Fabrikada emek yoğun çalışan vasıfsız işgücü olarak işçilerin yükselme ve terfi imkanları kısıtlıdır. Bu kısıtlılığa cinsiyet de eklendiğinde kadınlar için daha da kısıtlayıcı

bir süreç olabilmektedir. Kadın işçiler terfi ve yükselmede kadın-erkek arasındaki farklılığa dair farklı görüşler sunmaktadır:

> *"Yani bu fabrikada yükselme imkânı çok az yani çok düşük öyle deyim. (...) Yani iş gününe ona bağlı onun haricinde kadın erkek arasında bi şey yok yani" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

> *"İşçi olarak prese başlıyo tamam preste operatör normal işçi daha sonra ekip lideri yapılıyo, ekip liderlerinden de şefliğe yükseliyor. Var böyle çok çok var yani. (...) Bir tane kadın şef çıktı şimdiye kadar üretimden ama geneli de erkekti. (...) Büyük ihtimal hani biz şey olamıyoruz herhalde fabrikada, erkeklerin gücü oluyo ama biz kadınların gücü olamıyoruz yani" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

> *"Ne bileyim tercih etmiyolar heralde bir tane kadın var posta başı o da ben girdikten sonra oldu işte başka da tanıdığım bir kadın yok yani. (...) Ya bizim orası biraz erkek ağırlıklı ya belki de kadınlar istemiyodur veyahut ta erkekler erkek dilinden anlar gibilerinden erkek seçmiş olabilir bayan biraz daha az ya" (Nergis, 40 yaş, 18 yıl).*

Nergis terfi ve yükselmede çalışan erkeklerin sayıca fazla olmasından dolayı erkeklerin daha önde olduğunu ifade etmiştir. Sardunya terfi ve yükselmede cinsiyetin önemli olmadığını vurgularken Reyhan kadın işçiler arasındaki birlik ol (ama)maya dikkat çekerek cinsiyetin önemli olduğunu vurgulamıştır. Yapılan bir çalışmada kadınların erkeklere göre terfi ve yükselme imkanlarının daha kısıtlı olduğu bulunmuştur. Yine aynı çalışmaya göre kadın işçilerin yükselmesinde etkili olan bir diğer etmenin işverene yakınlık olduğunu vurgulamıştır (Özkan & Karaaslan). Araştırma ile benzer şekilde Papatya da kendisinin terfi ettirileceği bir pozisyon için amirlere daha yakın olan kendisinin deyimi ile onlara "yalakalık" yapan başka birinin uygun görüldüğünü söylemiş ve bu deneyiminden bahsetmiştir:

> *"Çok üzüldüm, çok kahroldum, çok isyan ettim, çok işten çıkmak istedim o dönemlerde. Çok sağ olsun eşimin çok desteği oldu bana. Yani her gün geldim onunla konuştum yani bir psikolog gibi oldu karşımda açıkçası, çok desteği oldu bana. Sabrettim şu an bana kazandırdığı ne bu durumun; işten çıkmadım. Evet o dönem sabrettim, insanlardan uzaklaştım. Çok fazla uzaklaştım yani artık şeyim mesafeliyim ve biraz şey takındım yüzümde maske takındım diyebilirim. (...) Komik geliyo insanların sahteliği yani verdikleri sözleri tutmamaları ve hâlâ yüzüne bakıyo olmaları, bana çok komik geliyo artık. Yani nasıl böyle olabiliyolar, gülüyorum" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

Kadın işçilerin terfi ve yükselmelerine etki eden bir diğer faktörde iş arkadaşlarının etkisidir. İşyerinde terfi ettirilen Akasya, arkadaşı olan başka bir kadın işçinin tavrından dolayı bu terfiyi kabul etmemiştir:

"Ben kendi kendime vazgeçtim, maaşlarımıza zam verilcekti, istemiyorum dedim. Yani ben masa sorumluluğu zammı da istemiyorum, elimin tersiyle ittim. (...) Ondan sonra bir farklı farklı yerlerde denedi (usta), her şeyi de yapabilince beni işte nerde joker eleman gibi kullanıyo bu sefer" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).

İşyerinde ve sosyal yaşamda ayrımcılık yaşayan kadınların birbirlerine destek olması beklenir. Ancak Reyhan'ın da *"erkeklerin gücü oluyo ama biz kadınların gücü olamıyoruz yani"* ifadesindeki gibi kadınların da birbirlerine destek olmadıkları aksine terfi ve yükselmeyi olumsuz etkileyebilecekleri görülmüştür. Burada önemli bir diğer nokta kadınların erkek işçilere göre terfi imkanlarının düşüklüğünü, yakın ilişkiler kurma ile değerlendirmesinin altında yatan nedenin aslında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair bilgi eksikliğidir. Bu durumun temelinde yatan cinsiyet ayrımcılığını kadınlar bilgi eksikliğinden dolayı fark edememektedir. Fabrikaların erkek ağırlıklı oluşu, erkek egemen bir mekanda kadınların yükselişi zorlaşmaktadır. Düşük eğitim seviyesi, kendilerini geliştirmeye ve yaşam boyu öğrenme imkanlarına erişimin zamansal ve maddi engellerinin bulunması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğu kök ailelerde büyümek ya da ailesindeki eşitsiz cinsiyet tutumları ve kadınların bu rolleri benimsemiş olmaları ve sorgulamamaları yatmaktadır.

4.2.2.4.Maaş Memnuniyeti ve Zammın Belirlenmesi "Üç kişinin işini yapıyorum. Tek kişilik maaş alıyorum"

Yapılan bir işin karşılığı olarak işçiye ödenen maaş hayatın ekonomik olarak idame edilmesini sağlar. Bu ekonomik aktivite alım gücü ile birlikte işçilerin hayatını da şekillendirmektedir. Ayrıca maaştan memnuniyet işçinin verimliliği üzerinde de etkilidir. Yaptığı işin karşılığını aldığını düşünen bir işçi istekli çalışacaktır. Kadın işçilerin maaş memnuniyeti farklılaşmaktadır. Bu durum yapılan işin zorluğuna göre değişse de etkili bir diğer noktada ailenin toplam geliridir. Orkide'nin *"Bu işi yapıyorum bu maaşı alıyorum bana yetiyo"* ifadesindeki maaştan memnuniyet yapılan işin karşılığı olup olmaması değil kişinin ihtiyaçlarına yetip yetmemesi noktasıdır. Maaşından memnun olanların vurguladığı bir diğer nokta işçilerin sendika üyesi olup, ücretlerinde ve yan haklarında yapılan iyileştirmelerdir:

"Ben aldığım maaştan yaptığım işten memnunum açıkçası. Çünkü bundan daha önce fabrikamıza sendika girmeden daha önce kötü şartlar demeyim de ücretimiz düşüktü, birçok yan haklarımız yoktu birçok şeyimiz yoktu. Sendikayla birçok hak oldu mesela; prim, ikramiye" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).

> *"İnsanlar hak ettikleri parayı alamıyolar maddi olarak. Sadece ben kendi çalıştığım ortam için söylemiyorum, organizenin çoğu yerinde insanlar hani mesela B…., M… böyle evet insanlara hak ettikleri paraları veriyolar ama hani sendika olmadan olmuyo yani bir fabrikada. İllaki sendika, sendika olması gerekiyor. (…) Hani alın teriyle kazanılan para diyolar ya hani onu demek istiyorum, aldığımız paraları hak etmiyoruz daha fazla olması gerekiyor. (…) Ayın 5'i olduğu zaman seviniyosun, maaşını alıyosun maaş günün geldiği zaman. Bakıyosun hak ettiğin parayı almamışsın ya da hak ettiğin parayı almışsın ama borçların o kadar fazla ki; senin eline senin hani şey yapmak için hani atıyorum, alışveriş yapmak için ya da kendine bakmak için bir para kalmıyor" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Maaşın emeğini karşılamadığını söyleyen Gelincik de sendikanın maaş ve yan haklara erişim konusundaki çalışmaları ile memnuniyetinin arttığını ifade etmiştir:

> *"Karşılamıyo, karşılamıyo ama şöyle bir şey var sendikaya girdikten sonra biz de sosyal haklar geldi. Sosyal hakların gelmesiyle tabii ki bu oran biraz daha arttı. Mesela senede iki kez ayakkabı fişi veriyolar. Bu yoktu keza ikramiye yoktu" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Alınan maaşın yapılan işin karşılığı olup olmadığı noktasında kadınlar genellikle maaşlarının emeklerinin karşılığı olmadığını ifade etmiştir. Kasımpatı'nın *"Yaptığımız işe göre aldığımız para çok az bizim"* ifadesi de yine alınan maaşın verilen emeğin karşılığı olmadığı noktasını vurgulamaktadır. Yine Begonvil maaşlarının az olduğunu ve maaş hesaplanmasında hakkının yendiğini ifade etmiştir:

> *"Az bence. Yani bazen hakkın bile yenmiş oluyo yani. Mesela ay 31 çekiyo, 31 çektiğinde biz gine aynı maaşı alıyoz. Bir gün fazla ama bir gün işe gelme hemen kesiyolar senin bir gününü" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Yapılan araştırmalarda benzer şekilde kadınlar, ödemelerinin emeklerini karşılamadığını ifade etmişlerdir (Gönüllü ve İçli, 2001). Bu memnuniyetsizlik kadınların çalışma isteğinin azalmasına etki etmekte ve dolayısıyla kadın işçilerin iş memnuniyeti de azalmaktadır. Çalışanların memnuniyetini azaltan en önemli unsurlar terfi imkânlarının adaletsizliği ve ödenen düşük ücrettir (Meriç & Babur, 2020). Sanayileşmenin ilk yıllarında ve koruyucu iş mevzuatının olmadığı dönemlerde kadınlar, erkelerle birlikte tehlikeli ve ağır işlerde çalışırken erkeklerden daha az ücret almışlardır (Ayaz, 1993). Yasal olarak ücretlendirmede eşitsizlik bulunmasa da kadın ve erkek işçilerin zam oranlarının belirlenmesinde cinsiyet önemli olmaya devam etmektedir:

> *"Bizim fabrikanın zam şekli yok ya… Zam yapsa mesela öyle 20 yıllık eleman benle aynı maaşı alıyo düşün mesela 20 yıllık. (Arş: Zam, neye göre zam yapıyo?) Performansına göre, bence kişiye göre yapmalı. (…) Şöyle bi şey biraz yanlış olacak bi telaffuz olacak ama yalakalık bence. Siz kendinizi şefle iyi tutarsanız şef*

sizi severse size zaten zam geliyor, her sene ben bunu görüyorum yani. (...) Erkek şefle özellikle daha kolay. Çünkü erkekler kendi aralarında girdikleri muhabbetler olsun daha çok samimiyetler olsun falan filan derken. Ben hiç o yönlere girmedim. Ben çalışıyosam döktüğüm terin parasını alırım kesinlikle yani sen bana çalışmadığım şeyi verirsen ben zaten kabul etmem" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).

Terfi ve yükselmede, erkek işçilerin sayıca fazla olmalarından kaynaklanan avantajlı konumları ile postabaşı, usta, ekip lideri olan erkekler ile arası iyi olan yine erkek işçiler zam alma noktasında kadınlardan daha avantajlı bir noktaya gelmektedir. Bu durum İş Kanunu'nun Eşit Davranma İlkesi'ne aykırılık teşkil etmektedir. Bu maddeye göre; *"Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz"* Ancak uygulamada bu ilkeye uyulmadığı görülmektedir. Bu durum zamların belirlenmesinde de etkilidir. Zam oranlarının nasıl belirlendiği noktasını kadınlar şöyle ifade ediyor:

"Her şey. Senin fabrikada davranışın, insanlarla diyaloğun, işe gidip gelme düzeneğin. İşte servis kaçırması bilmem nesi, ondan sonra insanlar nasıl konuşma tarzın, ne kadar rapor almışsın, ne kadar devamsızlık yapmışsın, ondan sonra fabrika içindeki davranışların, şefinle konuşma şeklin, davranışların, verdiğin sayılar, hepsi. Hani sadece ben çalışıyorum, ben bu kadar zaman hak ettim diye bir şey yok. Hani bunların hepsi toplandığı zaman sana zam yapılıyo" (Gül, 40 yaş, 23 yıl)

"Hani zam verdiler mi? Vermediler. Zam var mı? Yok öyle bir şey. Askeri ücretnen çalışıyosun ediyosun. He ben aldım mı? Ben Allah'ıma şükür, hani devamsızlığım yoktu, öyle şeyliğim yoktu, edebimlen gidip geli, her iş kurallarına uyuyodum. Askeri ücretten diyelim ki üç yüz dört yüz fazlalığım var benim. Onu da böyle işte senede yirmi otuz verdiler, dokuz senedir ordayım öyle fazlalığım var ama normalde kimsenin orda fazlalığı yok" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).

"Ben hesabını şefimize de söyledim. Bir konu geçmişti; 'ben' dedim, 'üç kişinin işini yapıyorum' dedim. (...) 'Ben gelmediğim zaman benim yerime üç kişi veriliyo' dedim. 'Ama' dedim, 'ben tek kişilik maaş alıyorum' dedim. 'Ben bir fark istiyorum işin açıkçası' dedim. 'Açık ve net söyleyim' dedim. Onlar da 'tamam' dediler. Yapmadılar mı yaptılar Allah razı olsun, yaptılar yani" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

İşverenin asgari ücrete yapılan zammı vermesi dışında herhangi bir zam yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak kadınlar yaptıkları iş temelinde zam talebinde bulunmuş ve kabul edilmiştir. Zammın belirlenmesine etki eden faktörlerin arasında işin gerekliliklerini yerine getirme sorumlulukları dışında talepte bulunma, edepli olma, bir hakkın kullanımı olarak geçici iş göremezlik raporu alma, amire yakınlık, konuşma tarzının da etkili olduğu görülmüştür.

Özellikle neoliberal politikalar ile devletin piyasa üstündeki etkisinin azalması ve özel sermayenin piyasayı kendine özgü şekillendirmesi işçi ücretlerinin düşüklüğü ile de kendini göstermiştir. Serbest piyasanın işgücü üzerindeki etkileri ile maaş memnuniyetinin düşük

olması, zamların belirlenmesindeki eşitsiz uygulamalar ve asgari ücretin yaygınlığı kadınların yoksulluk yaşamalarına neden olmaktadır. Çalıştıkları halde yoksulluktan kurtulamayan kadınlar çalışan yoksulluğunun özneleri haline gelmiştir. Çalışan yoksulluğunun ilk göstergesi işçi kadınlarda geçinememek olarak kendini göstermiştir. Çekirdek ailede yaşayan Sardunya *"İki maaş artık tek maaş gibi!"* sözleriyle iki maaşla da geçinmek konusunda yaşadıkları sıkıntıyı ifade etmiştir. Leylak kendisi çalışmasa tek maaş ile geçinemeyeceklerini belirtirken, çalıştığında da aç kalmayacak kadar, yetecek kadar geçinebildiklerini ifade etmiştir:

> *"İhtiyaç kredileri şu an ben çalışmasam ihtiyaç kredileri ödenmez zaten. İhtiyaç kredisi bunun elektriği, su, doğalgazı falan evin gideri, çocuğun gideri falan derken yetmez yani asla. (...) Valla çalışmak konusunda köleyiz bence. Mecbur hani mecburuz çalışmaya. Çünkü çalışmazsan geçinemiyosun. Özgürüz istediğin her şeyi yapabiliyosun o çalıştığınla. Tabii yeterse! Zaten canım nereye yetcek. Asla! Ben ya çok şükür Allah'a hani aç değiliz açıkta değiliz olmayan da var gerçekten ama yettiği kadar. Ya belki bir tık fazlası olsaydı daha iyi olurdu" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Neoliberal küreselleşme politikalarının serbest ve esnek piyasa ekonomisinin genişleyen, refah devletlerini daraltan politik, sosyal, teknolojik bileşenleri ile birlikte çalışma, yoksulluğun çaresi olmaktan çıkmıştır (Erdoğdu & Kutlu, 2014). Küreselleşme ile istihdamın esnekleşmesi, çalışma şartlarının değişmesi, ücretlerin düşmesi, akrabalık bağlarının ve yardımlaşmanın bireyselleşme sonucunda zayıflaması, devletlerin sosyal harcamalarda kısıtlamalara gitmesi sonucunda yeni yoksulluklar ortaya çıkmıştır (Ofluoğlu & Balcı, 2016). Kişinin çalışmasına rağmen harcayabileceği yeterli bir gelirden yoksun olması durumunu yani çalışan yoksulluğunu ortaya çıkarmıştır (Erdoğdu & Kutlu, 2014). Kadın işçilerin çalışan yoksulluğuna dair göstergelerden biri geçinememek iken diğeri de yetersiz beslenmedir:

> *"Mesela; atıyorum bir kilo kıyma alıcağıma gidiyorum yarım kilo kıyma alıyorum. Onu üçe bölüyorum oğlumun yediği şekilde. Ben yemesem de olur, yeter ki oğlum yesin! (...) İmkansız! Şu an aldığımız askeri ücretle fabrikamızdan aldığımız maaşla imkansız! Şu an sadece hani eksilerimizi kapatıyoruz sadece eksikler gideriliyor, fazlalık olmuyo, hani kenara bir para koyamıyosun. Ben beş senelik evliyim koyamadım. (...) Eşim Kurban Bayramının birinci günü mesela kurban kesti. Kurban kesim yerlerinde şey çalıştı. 1350 para aldı yani benim 15 günlük param mesela. (...) Böyle ek işler yapmak zorunda kalıyoruz mesela atıyorum ben Farmasi yapıyorum. Onun mesela hediyeler geliyolar bana aylık 1000 liralık sipariş girdiğimde, 200-250 liralık bana hediye geliyo o hediyeleri satıp bir ek kazanç sağlayabiliyorum" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Açelya sadece oğluna yetecek kadar kıyma alabildiğini ve 3 kişilik bir ailede 2 kişinin çalıştığı halde geçinemedikeri için hem eşinin hem kendisinin ek iş yapmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Lale ise ailesi düğün yapamadığı için evlenmek için borca girdiklerini ifade etmiştir:

> *"İşte hayat şartları, para kazanmak istiyosun bir şeyler yapmak istiyosun. Borçla evleniyosun üstüne yıkılıyor çünkü her şey daha 20 yaşında, evlendik üstümüze borçlar yıkıldı" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).*

Genç yaşta evlenen Lale, evliliğinin borçla başladığını ifade etmiştir. Uzun yıllardır çalışmayan birinin çalışmadan elde edeceği birikimin olmadığı bu durum, uzun yıllardır çalışan Gelincik için de aynıdır. Gelincik başka bir konuda soracağım soruyu yarıda kesip birikimi olmadığını ifade etmiştir:

> *" (Arş: Anladım peki uzun yıllar çalışmışsınız...) Birikim demeyin! Birikim yok, hiçbir şey yok! (...) Fiyatlar uçtu yetişmek mümkün değil onun için kırıyoruz dizimizi oturuyoruz. İnşallah düzelicek, gidicez biz de bir yerlere" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Gelincik ayrıca pahalılıktan yakınarak tatile gidemediklerini dolayısıyla bir işçinin dinlenme hakkını kullanabilmesi için yeterli parayı kazanamadığını ortaya koymuştur. Yine benzer şekilde Gül de tatile gidebilmek için para biriktirmeleri, fazla çalışma yapmaları gerektiğini ifade etmiştir:

> *"Atıyorum mesela bir tatile gitcez diyelim, hafta sonu, yazın. Mesela genellikle gidiyoruz, bir denize gidip gelmek dört kişilik bir aile için 500'den aşağı değil günübirlik. Yani onu kenara koyabilmen için biraz fazla çalışman lazım yoksa bu yaşadığın hayat statüsünün dışına çıkamıyosun askeri ücrette" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Nilüfer de tasarruf yapabilmek için daha az elektrik harcaması için çamaşır makinesini gece çamaşır yıkadığını ifade etmiştir:

> *"Hadi makinaya çamaşırı attın, gece malum biz kadınlar daha uygun oluyo gece çamaşır atması falan gibi bulaşık yıkması gibi falan. Maalesef biraz da tutumluyuz hani onları da değerlendiriyoruz. (Arş: Gece 12'den sonra daha az ücret ödemek için) Aynen onlara yani" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

Zambak ise üniversitede okuyan çocuklarının yaz tatillerinde çalıştıklarını, çalışma amaçlarının ise kendi harçlıklarını çıkarmak ve aile bütçesine destek vermek olduğunu ifade etmiştir:

> *"Çocuklar okuyo mesela benim kızlarım, şimdi yaz tatilinde çalışıyolar. (...) Mesela eskiler söylüyor, benim annem, dedelerim, televizyonda dizilerde şeylerde görüyoz; bir maaşla hani adam evini geçindiriyomuş, çocuğunu okutuyomuş hatta birikim yapıyomuş. Şimdi hani iki karı koca çalışıyosun bırak ev almayı evini zorla geçindiriyon. Kirası var, faturalar var çocuklarını zorla okutuyosun. Yaşam pahalı. (...) Şimdi çocuklar kendileri hadi bizim durumumuzu görüyo. Elimizin harçlığını çıkaralım diyolar. Yaz tatili hem canları sıkılıyo hem bize destek amaçlı tatillerde iki seneden beri çalışıyor çocuklar, ne yapsınlar durumumuz belli, geçim yok!" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

Tüm bu bulgular ışığında kadın işçilerin en az iki çalışanlı ailelerde bile geçinemedikleri, yeme, içme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını ancak karşıladıkları ve bu yüzden tatile gidemedikleri, tasarruf edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirdikleri, yeterli beslenemedikleri, çocuklarının da çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Marksist yaklaşıma göre çalışan yoksulluğun üç bileşeni vardır. Marks, çalışan yoksulları "sınıfsal eşitsizlikler"le açıklar ve çalışan yoksulları sınıfın bir parçası olarak ele alır. Bu yaklaşımın bir diğer ögesi ise "sınıf içi gelir eşitsizlikleridir", üçüncüsü ise "yedek işgücü ordusu"nun oluşmasıdır (Marx, 1969). Çalışan yoksul olarak kadın işçiler sınıfsal eşitsizlikler içinde kadın olmanın getirdiği dezavantajlar temelinde yaşadığı cinsiyet ayrımcılığı içinde tüm bu göstergeleri daha derin yaşamaktadır. Sınıfsal bu eşitsizliğin içinde kadın olarak "sınıf içinde sınıf" oluşturan kadınlar tüm bu eşitsizlikleri daha derin yaşamaktadır.

İşgücü içerisinde kadın istihdamın artması; kadınların aile gelirlerine katkı sağlamak için enformel sektörde çalışmaları çalışan kadınların daha da yoksullaşmasına sebep olmaktadır (Erdoğdu & Kutlu, 2014). Kadınların yoksulluğunun en önemli belirleyicisi erkeğin gelirine olan bağımlılığıdır (Şener, 2012). Formel sektörde erkeğe bağımlı olmadan yaşayan, çalışan işçi kadınların yaşadığı yoksulluk kadın yoksulluğunun görünümünü daha da derinleştirebilmektedir. Bu durum esasında çift kazananlı ailelerde bile geçinemeyen kadının tek başına çalışarak geçinmesi noktasını da neredeyse imkansız hale getirmektedir. Ekonomik olarak erkeğe bağımlı görünmese de yaşadığı eşitsizlikler görünmeyen bir bağımlılığı ortaya çıkarmaktadır. Bu görünmez bağımlılığın en görünür noktaları da kadınların maaşlarını nasıl harcadığı, kim tarafından harcandığı, maaş kartının kimde durduğu noktalarıdır.

4.2.2.5.İşçi Kadınlar Maaşı Nasıl Harcıyor, Kim Karar Veriyor? "Kart onda, ben hiç kartımın nasıl bir kart onu da bilmiyom"

Kadın işçilerin iş yaşamındaki deneyimlerin özgürleştirici olup olmadığı noktasında en önemli göstergelerden biri elde ettiği ücretin harcanmasına ve bu harcamaları kimin yönettiğine dair bilgilerdir. Çalışan bir kadının ekonomik olarak özgür olup olmadığı noktası piyasanın belirlediği ücret, ekonomik durum dolayısıyla alım gücü, elde edilen maaşın harcanmasına dair deneyimlerin elde edilmesi ile mümkündür. Ekonomik olarak özgür bir birey olarak değerlendirilmek iş karşılığında alınan ücretin nereye ve kim tarafından harcanacağı noktasında

kişinin karar verebilmesi ve aldığı ücretin hayatını idame etmesi noktasında yeterli olması ile mümkündür.

Kadınlardan bazıları maaşlarını harcama noktasında kendilerinin karar verdiğini ifade etmişlerdir. Maaşlarının yönetimi kendilerine aittir:

> *"Ben karar veririm, eşim değil (Gülüyor). Yani ailem için karar veririm, kendim için de değil aslında öyle diyeyim ben" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).*

> *"Eşim benim hiçbir zaman ne kadar para aldığımı bilmez benim eşim. Benim kartım hiçbir zaman onun eline geçmemiştir. Halen daha benim eşim ne aldığımı bilmez. (...) Senin kartının şifresi ne, kaç para maaş aldın, ne yaptın paranı. Ama ben de para saklamam ondan benim de öyle bir huyum var" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

> *"Ben şu anda aldığım para kesinlikle ev kirası vermem, elektrik vermem, su vermem. Ben market alışverişine mesela ya da pazar ihtiyacı. Geri kalanı çocuklarıma harcıyorum" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Menekşe'nin eşi işi dolayısıyla genellikle yurt dışında bulunmaktadır. Mekansal bu uzaklık kadının gelirini kendisinin yönetmesi bakımından zorunluluk olabilmektedir. Maaşlarının yönetiminin kendinde olduğu söyleyen kadınların üçünün de aile içi maddi gelirlerinin diğer kadınlara göre daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Diğer kadınların eşlerine göre görece bu kadınların eşlerinin gelirleri daha üst gelir grubundadır. Bir kadının gelirini kendisinin yönetmesi için gerekli etmenlerden biri aile gelirinin yüksek olmasıdır. Ancak ailedeki gelirin düşük olması, ailenin geçiminin sağlanması için ailedeki tüm çalışanlarının maaşlarının gerektiği gelir gruplarında ise kadının gelirinin eş ile ortak karar alınarak harcandığı veya kadının gelirinin tamamen erkek kontrolünde olduğunu söylemek mümkündür.

> *"Eşimin kendinde duruyo, ben maaşımı onunkine yatırıyodum. O evin bütün giderlerini otomatik ödemeye bağlı, telefonları, faturalar yani evin her şeyi ordan kesiliyodu, onun maaşından. (...) Şimdi krediyi bitirince ben, benim maaş krediye gidiyo onunki de evin giderlerine gidiyo. Yani bu şekilde veledalin amin" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

> *"Benim maaş kartım eşimde duruyo. İşte borçları falan her şeyi o bildiği için. Yani ben zaten ona diyemem paranın hepsini ver de ben yönteyim evi falan yapamam yani" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

> *"Paralarımızı ayrı şey yapmayız yani ben hemen eşimin banka hesabına paramı atarım yani. Hiç sıkıntı yaşamam, eşim de tutumludur savruk bir insan değildir" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

> *"Ortak biz de yani kart kimin ihtiyacı varsa o an karta ondadır yani. Ödemeleri genelde eşim yapar o ilgilenir her şeyin ödemesiyle, taksitlerle işte kredilerle falan eşim ilgilenir hep. Ben çok bulaşmam öyle şeylere, istemiyorum zaten. O zaten çok*

> *şükür kafası çok iyi çalışıyo o tür şeylere, o idare eder o konuyu ama ben de yani şu an mesela eşimin kredi kartı bende benim limitim bittiği için" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

Bir çalışmada ise çalışan kadınların gelirlerini nasıl değerlendirdiklerine bakıldığında araştırma ile benzer şekilde % 54,5'inin ortak harcamalar için birlikte kullandığı, % 10,2'sinin tümünü kendine harcadığı, % 8 inin tasarrufa yatırdığı belirlenmiştir. % 2,8'i gelirinin tümünü kocasına verirken, % 1,1'i bir kısmını kocasına vermekte kalanıyla kendi ailesine yardım etmekte ya da kendine harcamaktadır (Gönüllü & İçli, 2001). Aile içi geliri yönetmede ortak karar aldıklarını ifade eden kadınların maaşlarını kontrol ettikleri nokta maaşlarını eşleri ile paylaşmaları noktasıdır. Kadınlar bu kararı kendileri vermiştir. Ailenin geçiminin sağlanması için başka bir yol da zaten yoktur. Kadınların ortak bir hesapta (genellikle erkeğin banka hesabı) toplanan paranın idaresi ise erkektedir. Kadınların bu konudaki düşüncesi parayı yönetme konusunda eşlerinin yeter. Erkeğin gelir getirici görevi kadınınsa özel alan sorumluluklarının olduğu tasarlanan eşitsiz cinsiyet rollerinin olduğu bir ailede geliri getiren de harcamaları yöneten de erkektir. Kadın özel alan sorumlulukları ile yükümlüdür. Ancak gelir getirici olmanın paylaşıldığı ailelerde geliri yönetmenin hala erkekte olması çalışma yaşamındaki eşitliğin (hem kadının hem erkeğin çalışıyor olması) özel alan deneyimlerinde eşitlik sağlamadığını göstermektedir. Yerleşmiş eşitsiz rol, davranış ve düşünce kalıpları kadın işçileri parayı kazanabilme yetisine sahip ancak onu yönetme yetisine sahip olamayan kadınlar noktasında tutmaktadır. Parayı idare etme noktası cisiyetten bağımsız bir yetidir. Ancak kadınları bunun tersine inandıran toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların isteyerek kendi gelirlerini bir erkeğin idaresine bırakmasına yol açar. Erkek parayı zorla elinden almasa da toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınları buna yönlendirmektedir; görünmez bir ekonomik şiddetin kapılarını aralamaktadır.

Hanımeli ilk zamanlarda eşinde olan maaş kartının artık kendisinde olduğunda ifade etmiştir:

> *"Bizde ilk çalıştığım yıllarda benim maaş kartım da eşimdeydi. Ben sadece maaşımın kaç para yattığını görürdüm, parayı eşim çekerdi, bana içinden bir miktar harçlık verirdi. Tamam yani o da çok büyük bir miktar değildi tabii ki de, ondan sonra gerisi onda kalırdı. İşte borç varsa borçları yatırırdı, kirayı, elektriği, suyu o hallederdi ama şimdi de tamam kart bende. Farkı yok gerçi de kart bende, gine ben kendime bir miktar harçlık alıp gerisini onun hesabına atıyorum ama kart bende bu sefer. Kart bende onda değil yani" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Maaş kartının kadında olması maaşı harcayacağına karar vermesi noktasında özgürlük sağlamaktadır. Ancak Hanımeli kartı eşinden alsa da hala maaşını eşinin banka hesabına aktarmaktadır. Dolayısıyla kart onda olsa da harcama inisiyatifi kocasındadır. Bazı kadınlar

eşlerinden harçlık aldığını ifade etmiştir. Harçlık veren kişi paranın sahibi olan kişi ya da otorite tarafınan verilmektedir. Kadınların kendi maaşlarından ya da aile gelirinden harçlık almaları iktidar sahibinin erkek olduğunu göstermektedir. Paranın idaresi kimde ise elde edilen gelirden yapılacak tasarruf ya da birikimden de o sorumludur, o idare eder. Karanfil, artık bu sorumluluğun kendisinde olmasının sebeplerini anlatmıştır:

> *"Eşim gullanıyodu, o da istediği yere at goşturmuş benim kartlarlan, oynamış kendi kartlarınlan oynamış filan. Borç, borç, borç! Kızım ta ki liseden geldi, 'anne dedi' sen daha ne yapıyon' dedi. 'Ya sen dedi eline geçir artık' dedi 'şu şeyi idareyi sen yap' dedi. (...) Eşim ilk önce hu Allah var şimdi kumar mı oynuyor, baştan oynadı mı naptı, onları bilmiyom. O borçlar niye oldu bilmiyom, onları anlayamadık. (...) Şimdi ben kendim, saten arabayı filan aldım ben kendim üzerime aldım. Param geldi mi ilk önce kredilerimi öderim, artan para varsa çocuklarıma veririm. Öyle kendim yani eve gidiyo, yani eve gidiyo öyle"* (*Karanfil, 43 yaş, 14 yıl*).

Eşinin borçlarını ödeyen Karanfil kızının ve yukarıdaki ifadede olmasa iş arkadaşlarının bilgi ve duygusal desteği ile kendi parasının idaresini almıştır. Aileye alınan arabayı da kendisi kullanmasa da kendi üzerine almıştır. Görülmektedir ki; kadının parayı/parasını idare etmesinin önündeki tek engel bunu yap (a)mayacağına dair eşitsiz inançlardır. Karanfil'in aksine Sümbül ise maaş kartını eşinden alan ancak sonra geri veren bir kadındır. Sümbül o dönem oturduğu evi satip başka ev almak istemektedir. Çocuğu olmayan Sümbül, çocuğu olmadığı için eşinin ev konusunda kendisini değil de kardeşini dinlediğini için psikolojisini bozulduğunu ve kartı eşinden aldığını ifade etmiştir:

> *"Benim de psikolojim bozuldu. Bak dedim sen böyle yapıyon, ayıptır söylemesi kendimi teslim etmem (cinsel birliktelik yaşamam) dedim. Benim dedim eğer gerçekten sözüm geçmiyosa o zaman dedim sevgi de bitmiştir. Kendi kendime bunu gururlanma, şey yapmaya başladım. (Eşi) 'E ben yapmıyom, etmiyom, dışarı mı gidem, onu mu istiyon?' İstediğin yere git ya, banane dedim, istediğin yere git dedim, sinirlendim maaş kartını aldım elinden. (...) (Arş: Peki o maaşını nasıl harcıyordu nereye harcıyordu?) Hiç bilmiyom. Soruyom; 'aha sigara alıyoz ya'. Ben günde bir paket sigara içiyom, sigaramı o alıyor. Şimdi maaş kartını da tekrar gine verdik eline" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).*

Maaş kartı eşinde olan Sümbül eşinin maaşını nereye harcadığını bilmemektedir. Sümbül eşinden gördüğü duygusal ve ekonomik şiddete cinselliği ödül ve/veya ceza için kullanarak cinsel şiddet uygulamaktadır. Bu şiddete karşılık olarak eşi de başkaları ile cinsel ilişki yaşayabileceğine dair bir tehditle bu şiddete şiddet ile karşılık vermiştir. Tüm bu çekişme ve şiddetin sonunda Sümbül'ün maaş kartı tekrar eşine geçmiştir. Ataerkil aile düzeni değişmese de bu düzenin neden olduğu şiddet değişmekte farklı şiddet türlerini doğurmaktadır. Kasımpatı ise ne Karanfil gibi kendi maaşını kendi idare etmiş ne de Sümbül gibi bir süreliğine de olsa

maaş kartını eline almıştır. Kartının neye benzediğini hiç bilmediğini, maaşının idaresinin eşinde olduğunu ifade etmiştir:

> *"Ben bi de hiç maaşımı kendim çekmezdim, kart onda dururdu zaten. O hallederdi her şeyi. Benim fırsatım olmazdı hani parayı al, ona getirmek şey yapmak. Hiç ben uğraşmazdım, hiç. Sade ben çalıştığımı bilirdim, sadece ay sonu geldi mi benim maaş ne kadar yatmış onu merak ederdim gine ama onu soradım sade o deyiverirdi işte. (...) Kart onda, ben hiç kartımın nasıl bir kart onu da bilmiyom. O gidiyo çekiyo, ondan sora kaç para yatmış; Allah'tan telefonda şeyi va da bankanın şeyi kaç para yattığını ordan görebiliyon" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Maaş kartını, maaşının idaresini elinde bulunduran kadınların maaşlarının nereye harcadığı noktası da önemlidir. Nilüfer ilk çalışmaya başladığı dönemde ilk maaşını nasıl harcadığını ifade etmiştir:

> *"Bir kız çocuğu ne ister, ilk maaşıyla kendine bi şeyler almak ister değil mi? mutlaka kendine bi şeyler almak ister. Ben ilk maaşımla eve çamaşır makinesi alıyorum. Bir pazar günü akşama kadar çamaşır yıkamak, ayağının altında battaniyeler çiğnemek, bir gün içersinde herkesin duşa girdiğini soyunduğunu yıkandığını yani düşünsenize bir gününüz ölüyo. (...) Ya dedim, napsak ne etsek de dedim şu şofbeni eve nasıl sokarım (Gülüyor). Arkadaşlara diyorum ki; ya benim bunu eve sokmam çok zor, mümkün değil ama ben böyle bir rahatlığı istiyorum evde. Çünkü ucu bana dokunuyo. (Arş: Ucu size nasıl dokunuyo?) Bana nasıl dokunuyo odunlu şofbeni yakıcaz. E aile komple evde herkes sırayla duşa gircek, bekliyceksin" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

Kök ailesinde babası ve abisi de çalışan, ailenin erkeklerinden psikolojik (giyimine karışılması), ekonomik (çalışmasının engellenmesi) ve fiziksel şiddet (çalıştığı için dövülmesi) gören Nilüfer ilk maaşıyla çamaşır makinesi ve şofben almıştır. Babası ve abisi de çalışan Nilüfer kendi deyimiyle ucu kendine dokunduğu için ev için ev işlerini kolaylaştıran ürünler almıştır. Tüm gün çamaşır yıkamak zorunda kalan evin kadınları, haftada bir gün banyo yapan tüm aile içinde sıra beklemek zorunda kalmışlardır. Toplumsal cinsiyet rollerinin altında ezilmişliğini ortadan kaldıramasa da Nilüfer, bu yükü hafifletmek amacıyla maaşını harcamıştır. Akasya ise maaşını evin ihtiyaçları ve çocukları için harcadığını ifade etmiştir:

> *" (...) Onun huzuru oluyo içimde, bir huzur kaplıyor içimi çocuğumun ihtiyacını aldım ya da hani onu memnun ettim, onun sevdiği şeyi aldım ona, onun sevdiği içeceği aldım. (...) Bir de kendi kazancınlan yaptığın zaman o daha bir farklı oluyo, eşinin kazancıyla yaptığın zaman daha bir farklı oluyo" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

Daha önce ücretsiz aile işçisi olarak çalışan Begonvil ise eşi ile birlikte çalıştıklarını ancak gelir bölünürken iki kişi çalışmalarına rağmen sadece eşine pay verildiğini ifade etmiştir. Şimdi

fabrikada ücretli bir işte çalışırken maaşını evin ihtiyaçları, çocukları için ve birikim yapmak için harcamaktadır:

> *"Ben paramla her şeyimi alıyorum, gene eşim de tabii eve her şeyi getiriyodu, ediyodu. Mutfak masraflarını ben mesela altın yaptım kendime, kenara koydum. Ondan sonra ne bileyim koltuk aldım, televizyonumuz bozulmuştu, televizyon aldım, klimayı aldım. Çocuklara ilk önce zaten ilk çalıştığım zaman bilgisayarları yoktu, bilgisayar aldım" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Genel olarak kadınların maaşlarının borç ödemek, evin geçimini sağlamak, çocuklarının ihtiaçlarını karşılamak için harcandığı görülmüştür. Yapılan başka bir araştırma da da benzer şekilde kadınların genellikle evlerinin geçimini sağlamak, çocuklarının eğitim masraflarını karşılamak, ailelerinin borçlarını ödemek vb. sebeplerle çalıştığı ortaya konmuştur (Şenol & Taş, 2019).

4.2.2.6.Fabrikaların Kreş Açma Zorunluluğu: "Kreşe gündüz gidiyo gece kimde kalcak?"

Kadın işçinin ya da işçi ailesinin çocuk bakım sorumluluğu "serbest piyasa, sosyal politikalar dolayısıyla devlet ve aile"yi kapsayan, sorumluluk alanı geniş bir yükümlülüktür. Kapitalist ataerkinin bakım sorumluluğunun kadına yüklemesi ise bu sorunun bir kadın sorunu olarak görülmesine yol açmaktadır. Bu "kadın sorunu" bakış açısı o kadar güçlüdür ki; mevcut politika ve programlara da yansımaktadır. Özellikle işyerlerinin kreş açma zorunluluğu bu noktada değerlendirilebilir.

Hamilelere Özgü Çalışma Koşulları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 13. maddesine göre *"Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür"* (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 2013). Bu madde çocuğun bakımından sorumlu olan kadınlara yönelik bir maddedir. Bu maddeden sorumlu olan işyerleri kadın çalışanı olan kurumlardır. Ancak bir çocuk dünyaya geldiğinde anne de baba da çocuğun bakımından eşit oranda sorumludur. Bu maddede erkek işçilerin olmaması toplumun bakım

sorumluğunu babaya yüklememesinden geçmektedir. Bu eşitsiz kabul politikalara da yansımıştır. Bu politikalar ise piyasanın uygulamalarına temel sağlar. Dolayısıyla bu eşitsiz uygulama "aile (toplumsal kabul), devlet (politika üretme), piyasa (politikaların uygulanması)" üçgeninde devamlılık sağlamaktadır.

Bu noktada önemli bir diğer nokta da kreş açma zorunluluğuna getiren çalışan kadın sayısının 150 ve üstü olması gerekliliğidir. Bu durum işverenlerce suistimal edilebilir. Bu zorunluluktan kaçmak için işverenler kadın işçi sayısını 150'nin altında bırakabilir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik olan kreş açılması kadın istihdamına engel teşkil edebilir. Bir diğer nokta da kadın çalışan sayısının 150'nin altında olmasının o kadınların bu hizmeti alma hakkına sahip olma noktasındaki etkidir. Bir hizmeti kullanma hakkının niceliğe bağlanması o hizmetten yararlanabilecek olan kişilerin haklarının engellenmesi anlamına gelir. Oysa hak ve adalet nicelikten bağımsız ilerler. Bu durum şöyle bir soru ile de vurgulanabilir: Kadın çalışan sayısının 150'nin altında olan işyerinde çalışan kadınlar, kreş hizmeti almaya neden hak kazanamadılar? Nitekim 2021-2022 Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim İstatistikleri'ne göre İş Kanunu'na göre işletmelerde açılan kreş sayısı sadece 6'dır (2021-2022 Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim İstatistikleri, 2022). Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde 4857 Sayılı İş Kanunu ve 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu ile kadın çalışanların istihdamının desteklenmesi ve bu konuda işverenin sorumlulukları kapsamında geliştirilen bir anaokulu bulunmaktadır (Özel Manisa Organize Sanayi Bölgesi Anaokulu, 2023). 160 çocuk kapasiteli bu anaokulu toplam 60.000 çalışanı olan bir sanayi bölgesi için yeterli olmamakla birlikte 07:45-18:05 saatleri arasındahizmet vermektedir. Çalışmaya katılan kadın işçilerden hiçbiri bu kurumda verilen hizmetten yararlandığından bahsetmemiştir.

Araştırmaya katılan kadınların çalıştığı fabrikalardan sadece biri kreş hizmeti sunmaktadır. Diğer kadınların çalıştığı fabrikaların kreşi yoktur veya bu hizmeti dışardan satın almamaktadırlar. Nergis kreşin çocukları için gelişimsel olarak yararlı olduğunu ifade etmiştir. kreş hizmetinin olması ise işyeri seçimini etkilemektedir:

> *"Yoksa normalde ben çıkar daha iyi bir yere girerim. Mesela daha sendika olan bir yere girerim, ne bileyim başka bir yere girerim. Çünkü 12 saat, 12 saatte dayanıyon ama çocukların kreşi için dayanıyosun veyahutta borcun için dayanıyorsun. Mecbur..."* (*Nergis, 40 yaş, 18 yıl).*

Bir kadın işçi için fabrikanın kreş imkanının olması tercih sebebidir. Ve bu imkan kadının çalışma saatleri ve çalışma koşullarından daha önceliklidir. Nilüfer ise daha önce çalıştığı fabrikanın kreş hizmetinden yararlanmıştır:

> *"Faydalandım yani bin kere Allah razı olsun diyorum. İşte ne bileyim çocuklarım bakıldı, gerek sigortam yattı, işte paramı kazandım, mesailerim varsa da ekstralarımı aldım. Yani o konuda Allah bin kere razı olsun diyorum" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

Nilüfer'in minnet duyduğu ve "Allah razı olsun" dediği tüm noktalar zaten fabrikanın işçiye karşı yükümlülükleri arasındadır. Birçok fabrikada böyle bir hizmetin olmaması, olması gereken hizmetlerin varlığına "minnet" duyulmasına neden olmaktadır. kadınlardan bazıları fabrikanın kreş açması noktasında istekte bulunmuş ancak şimdiye kadar kabul gören ya da bu talep üzerine kreş açılan fabrika bulunmamaktadır:

> *"İstiyoruz talep ettik, sendikamız aracılığıyla talep ettik. Bilmiyorum artık kabul edilir mi edilmez mi? Ama bekliyoruz yani" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

> *"Talep edildi hani kreş olsun diye talep edildi. Daha belli olmadı. (...) Mesela ben oğlumu kreşe gönderiyorum ama 800 lira yarım günlük. 12: 30'tan 17: 00'ye kadar, hafta içi beş gün. Onu (ücretini) da ben veremiyodum zaten kayınvalidem veriyodu. Veremem çünkü hani ben bu maaşla çocuğumu özel bir kreşe ya da devlet kreşine de gitsen belli bir ücret alıyolar. Hani ben oğlum için 200-300 lira verip gönderemem çünkü hani öncelik ödemem gereken bir borçlar var. Hani şöyle söyleyim ben size üç altı milyar maaş alıyoruz diyelim, bize kalan para 300-400 lira. (Arş: Onu da oraya verseniz...) Aynen bu sefer ne onun yiyebilceği bir şey alabilirim ne kendim, dolabımız hep boş olur" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Fabrikanın kreş hizmetinin bulunması çocuğun bakım yükünün piyasa, devlet ve aile arasında paylaşımı anlamına gelmektedir. Fabrikanın böyle hizmet vermemesi durumunda ise bakım emeği sorumluluğu aileye kalmaktadır. Bu durumda ise çoğu işçi ailesi olan kadın işçilerin maddi imkazsızlıklar nedeniyle çocuklarını kreşe gönderememektedir. Açelya da çocuğunu kreşe gönderebilmek için eşinin ailesinden maddi yardım almaktadır. Benzer şekilde Şebboy çocuğunu kreşe göndermemesinin sebebini *"Maddi açıdan beni zorlayacaktı o yüzden dolayı"* olarak açıklamıştır. Çocuğunu kreşe gönderemeyen Sardunya bunun sebebini maddi imkansızlıklar ile açıklamaktadır:

> *"Fabrikanın kreş imkanı yok o yüzden göndermedim. (...) Ben bu yıl aslında göndermek istedim. (...) Kasım doğumlu, iki aydan kaybetti almadılar, seneye artık. Yani bu sene gidemiycek. Bu sene ben evde biraz kendim destekliycem. Hani çok ücretli olan yerler var hani maliyeti yüksek, o da beni zorlar yani. Çünkü bayağı ücreti fazla benim göndereceğim yer atıyorum 300-350 liralık bi kreşse diğerleri 1400-1500" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Kadınların ücretli bir işte çalışması ile ailenin çocuğun bakımını ve eğitimini sağlama yükümlülüğünün kurumlar ile paylaşılması gerekmektedir. Aksi durumda çocuğun bakımını aile üyeleri üstlenmekte bu durum da farklı sorunlara neden olmaktadır (Karataş K. , 2001).

Maddi imkanlar kadının iş yaşamında yer aldığı noktada çocuk bakım emeğinin kimin tarafından karşılanacağını belirlemektedir. Ailelerin bakım emeğini kreş aracılığıyla verememelerinin önündeki bir diğer engel de kadın işçilerin vardiyalı çalışma saatleri ile kreşlerin hizmet verme saatlerinin uyuşmamasıdır:

> "*Kreşte de tabii hafta sonu özel sektör olduğu için biz cumartesi günleri de çalışıyoruz yani. Ama kreş cumartesi yoktu. Cumartesileri bir şekilde çok zor oluyodu yani şu an çok hatırlayamıyorum. Tabii kaç sene geçmiş aradan ama bir şekilde o cumartesi hep düşünerek geçti yani. Bu yaşıma kadar hayatım hep planlayarak hep işte çocuğu nereye bırakcam, nasıl yemek yapıcam, nasıl olcak... Hep böyle geçti, hep düşünerek, hep düşünerek geçti" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

> *"Çoğu iş yerinde kreş hizmeti yok zaten. Ki olsa bile saatler uyuşmuyor; atıyorum kreş sabah sekizde başlıyosa ben 8'e çeyrek kala iş başı yapıyorum, fabrikanın saati bu. Mesela 8'e çeyrek kala 15 dakikayı sana izin vermez ki kreş başlayana kadar. Geç gel her gün her gün, aynı şeyi kabul etmez istisnalar dışında. Bazen geç gelcem diyosun bir şey oldu diyosun eyvallah ama sen her gün ben 15 dakka geç gelcem, çocuğu bırakıp gelcem. Bir de çocuğu bıraktın diyelim alma sıkıntısı da var bunun çünkü. Ben atıyorum 5'te çıkıyosam onlar 4'te bitiriyo mesela atıyorum saati" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

> *"Yok ama vardiyalı çalıştığın zaman, kreşe gündüz gidiyo gece kimde kalcak? Mesela gece vardıyasına gittiğimiz zaman. (...) Mesela devlet şey özürlü kadrosunda yani bunda devletin de payı var. Hani devlet belli bir sayı da bayan olduğu zaman kreş açmak zorunda diyo. Ama kreşe göndermezsen diyo. Şimdi kreş masrafı atıyorum tutuyosa yani fiyat olarak bilmiyorum 100 milyar tutuyodur, çalışan bayanların kreş masrafı. Ama diyo ki sen buraya kreşe göndermeyeceksen bana diyo 50 bin lira ceza öde diyo. Bu sefer napıyo 100 bin lira mı 50 bin lira mı? 50 bin cezayı ödeyim diyo, kreş açılmasın diyo işyeri de. Sendikalı bile olsa çünkü kanunda devlet böyle bir kanunu koyduğu için gene bayanları tökezletiyor" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Kadın işçiler çocuklarını kreşe gönderseler dahi yaşadıkları iki sorun vardır. Bunlardan ilki; kadın işçilerin vardiyalı çalışma düzeni sebebi ile gündüz hizmet veren bir kurum olan kreşlerin çalışma saatlerinin uyuşmaması. İkincisi ise çocuğun kreşe bırakılıp kreşten alınma saatlerinin uyuşmamasıdır. Fesleğen ise aslında işyerleri için zorunlu olan kreş hizmetinin maaliyetinin açılmadığında ödenen cezadan daha yüksek olması sebebi ile fabrikaların kreş açmak yerine ceza ödedikleridir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre kreş açmayan işyerleri yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1000 Türk Lirası ceza ödemek zorundadır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Bu ceza çalışan sayısına göre ve işin tehlike sınıflandırmasına göre artmaktadır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Devletin sosyal politikalar

aracılığıyla zorunlu hale getirdiği bu uygulamanın cezası kreş açmaktan daha az maliyetlidir. Bu durum ise işverenlerin kreş açmak yerine ceza ödemeyi daha cazip hale getirebilmektedir.

İşveren ve işveren vekillerine göre kreş/gündüz bakımı/yurt hizmeti ve istihdam ilişkisinin değerlendirildiği bir çalışmada çalışmaya katılanların 9'u kreş hizmetinin işgücü verimliliğini olumlu etkileyeceğini düşünmekte, 5 özne etkili olmadığını düşünmekte ve 6 özne de olumlu etkilediğini düşünmektedir (Kumaş, 2017). Kreş hizmetinin olumlu etkileri olduğunu düşünen katıımcılar çocuukların güvende olmasının işçide yarattığı rahatlık ve işçi açısından maddi olarak avantajlı olması noktasına dikkat çekmiştir. Bu hizmeti vermeyen işverenlerin ise bakım emeğinin eşler arasında bölüşülmesine, çalışma saatlerine uymamasına, işten çıkarılma korkusu ile bu hizmetin talep edilmediğine ve bu hizmetten yararlanacak çocukların can güvenliğini sağlamaya yönelik güçlüklere vurgu yapılmıştır (Kumaş, 2017). Çalışmadaki bulgular ile kadın işçilerin ifadelerinin paralellik gösterdiği anlaşılmıştır.

Leylak ise kreş saatlerinin çalışma saatleri olan uyuşmazlığına vurgu yapmasının ardından kreşler hakkında medyada çıkan şiddet haberleri nedeni ile kreşten ziyade annesine güvendiğini ifade etmiştir:

> *"Kreşte olsa zor olurdu. Şimdi şöyle bir şey; kreşlerde de o kadar olaylar yaşanıyo ki ben anneme daha çok güveniyorum şahsen. (Arş: Yaa) Aynen öyle. Ya dediğim gibi saat uysaydı belki kreş olabilirdi ama saatleri uymuyor. (Arş: Niye güvenmiyosunuz kreşe?) Çok olay gördüm ben şahsen; hani çocukları dövenler de oluyodu, işte bağıranlar da oluyodu, çocukları susturuyolardı bi de. Ben kendim de şahit oldum buna bi yerde. Çocuğu dövmüş, çocuğun kolu mosmor. Evde olmamış zaten çocuk bütün gün kreşte. Ne oldu? İşte itiştiler çocuklarla. Şöyle oldu, böyle oldu. Kendim Manisa'da bi haberlerde gördüm zaten. Çocuğu bildiğin dövüyor, büyük adama vurar gibi vuruyo. Güvenlik kamerası olmasa o çocuk belki de öyle gidip gelcekti hep yani. Kadın fark etmiş artık vücudundaki morluğu, çocuğa dokunuyosun ağlıyo zaten çocuk, fark ediyo. İşte öğretmene şikayet ediyo. Bilmiyorum napıyo valla ben olsam hiç şikayet etmem. (Arş: Napardınız?) Kendi adaletime bırakırdım! (Arş: Nasıl?) O benim çocuğuma napıyosa aynısını uygulardım. (Arş: Siz de döverdiniz?) Ben dayanamazdım heralde bilmiyorum. O annelere de hayret ediyorum, adalet istiyorum diyo devletten. Devlet napcak şeyle imzalı serbest bırakcak, adli kontrol şartıyla. Ben onu adli kontrol şartıyla benim çocuğumu dövmüş gezdirir miyim hiç mesela. Öyle yani şahsen yanlış bi şey de olsa benim çocuğumu dövmüş yani. Herkesin gülü kendine güzel" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Çocuğun bakım emeğinin bir başkasına özellikle de bir kuruma devredilmesi maddi ve manevi olarak zorlayıcı olabilmektedir. Çocuğun hizmet alacağı kurumun seçilmesindeki önemli bir nokta kuruma güven duyulmasıdır. Leylak medyada çıkan haberler nedeni ile kreşlere güvenmediğini ifade etmiştir. Bir çalışmada ebeveynlerin mevcut okul öncesi kurumu

seçmelerindeki en önemli faktör %35, 90 velilerin çalıştığı yere yakınlığıdır. İkinci olarak da %30, 77 ile ebeveynlerin kuruma duyduğu güvendir (Ceylan, 2019).

4.2.3. Bir İnsan Hakkı Olarak İzin Al (Ama)Ma

4.2.3.1.İzin Alma Deneyimleri "20 saat çalışmıştım izin almak için"

Çalışma yaşamı içinde gerek dinlenmek gerekse hastalık, ölüm vb. acil durumlar için işçiler izin alarak belli bir süre işten ayrılmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre dinlenmek ve izin almak bir haktır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Bu hakkın kullanımı ilgili yasalar ile garanti altına alınmaktadır. Bu hakkın kullanımı konusunda fabrikaların farklı yaklaşımları bulunmaktadır. İşçi kadınların özellikle çocukları ile ilgili konularda izin almaları gerektiğinde bazı fabrikalar izin verirken bazı fabrikalar izin vermemektedir.

Kadınlar acil durumlarda ya da özellikle çocukları ile ilgili bir konu olduğunda sorun olmadığını ve rahatlıkla izin alabildiklerini belirtmiştir:

> *"Çok acil durumlarda evet kullanabiliyoruz yani çocuğa bakcak kimse yok mecburen benim izin almam gerekiyor. Ben durumumu arz ettim ekip liderime dedim böyle. Hani problem var hani benim izin almam gerekiyor, tamam dedi, ayarlarız dedi. Üretim sorumlumuzla görüştü, iki gün izin aldım, problem olmadı yani" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

> *"Çocuk konusuna gelince sıkıntı yapmıyolar, atıyorum çocuğum ateşlendi aniden, tamam gidebilirsin diyolar mesela, sıkıntı yapmıyolar. Ama mesela benim işte yarın düğün var arkadaşımın, ben bir günlük izin istiyorum yanında olmam gerekiyor, ne gerek var gitmesen mi, iş zaten yoğun, gerek var mı? Atıyorum işte ben tatile gitcem mesela; işler zaten yoğun ne tatili, başka zaman git. Bize mesela plan yapıyolar, biz planımızı yapmışız zaten. Atıyorum ayın 24'ünde ben tatile gitcem, izin istiyorum 24'ünden 30'una kadar mesela, e diyo ki işte 28'inde çıksan ya diyolar. İyi de sen benim adıma niye plan yapıyosun ki? Ben zaten plan yapmışım" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Çocuk bakımının toplumsal olarak kadının görevi olduğu noktası piyasada da kendine yer bulmuş ve mevcut düzenlemeler kadının bu konumunu güçlendirici nitelikte olmuştur. Kadının bu konumu şaşırtıcı olmamakla birlikte Nilüfer izin alma noktasında yaşadığı deneyimi işçi olmak noktasında değerlendirmiş ve çocuğu ile ilgili durumlarda izin alamadığını belirtmiştir:

> *"İşçi sıfatında olarak tabii ki zor alıyodum yani izin almak veya bi hastalıkta işte yıllık izin yıllık iznini bile kullanamıyosun yani. (...) Bir dişçiye gidemiyosun, ne*

bileyim atıyorum işte çocuğumu doktora götürücem, ben götürmüyorum babası götürüyo. (Arş: Size izin vermiyolar yani.) Bana denk gelmiyo vardiya açısından, bana denk gelmiyo ya o şekilde. (Arş: Deseniz izin isteseniz ben çocuğumu doktora götürücem diye.) Bizim fabrikada şu tarafları kötü bak mesela şöyle hani ben sürekli devamsızlık yapan sürekli izin biri değilim. Çok böyle ölüm kalım, hastalık olmadıkça izin alan bir insan değilim. Şöyle ki; çalıştığınız yerlerde şey oluyo siz söyleyin böyle sürekli çalıştığın bir yerde eğer devamsızlık yapıyosan, işini halletmek istiyosan, aynı zamanda sürekli çalıştığın bir yeri kaybediyosun gidiyosun başka bir yere kaydediyo seni. (Arş: Niye?) Devamsızlık yapıyosun, dışardaki işlerini hallediyosun. (Arş: Kendi çalıştığınız bölümden alıyo başka bir bölüme veriyo. Ceza mı veriyo?) Aynen. (Arş: Siz de o işinizi ya da alıştığınız kaybetmemek için…) Sahip çıkıyorum aynen" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).

Nilüfer ceza olarak çalıştığı yerin değişmemesi için ve izin almadığını ve çocuğu ile babasının ilgilendiğini ifade etmiştir. Fabrikalardaki cinsiyetçi uygulamaların fabrikanın lehine olduğunda uygulandığı görülmektedir. Yani kreş açmak için kadın işçi sayısını ölçüt alan fabrikalar, konu çocuk için kadın işçiye izin vermeye geldiğinde kadının bakım verici olma konumunu dikkate almamaktadır. Bu durum savaş döneminde erkekler olmadığında kadını çalıştıran ama ekonomik kriz dönemlerinde ilk kadınları işten çıkaran uygulamalardan pek de farklı değildir. Üstelik işlerini yapabilmek için izin alan birinin yani hakkını kullanan birinin ceza olarak yerinin değiştirilmesi söz konusudur. Başka birinin hakkını gasp etmediği sürece bir işçinin hakkını kullanması ceza alabileceği bir durum değildir.

"İşimi hani düzenli ve tertipli yaptığım için mühendislerle ya da şefle çalıştığım için bi problem yaşamıyorum. Yani bana ne derlerse hani bu tez, şu şekilde bu şekilde çıkacak şöyle ayarlanması gerekiyo denildiği zaman o şekilde ayarlıyorum ve problem yaşamıyorum yani. Vaktinde yetiştiriyorum yaptığım işi, genelde kendim hasta olsam bile işe giderim devamsızlık yapmam ama çocuklarım konusunda hiç şeyi yoktur. Çocuklarımın burnu aksa bile işe gitmem onları doktora götürürüm. (Arş: İzin verirler mi?) Veriyolar yani iş yerinde bizim öyle problemimiz şey olmuyo şefimiz izin veriyo" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).

Benzer şekilde Fesleğen de izin alma noktasında sıkıntı yaşamadığını ifade etmeden önce işlerini zamanında ve düzenli yapmasına, birlikte çalıştığı şeflerle ve mühendislerle arasının iyi olmasına bağlamaktadır. İşlerini iyi yaptığı için izin alma noktasında sorun yaşamamasını ödül gibi değerlendirmektedir. Bu durum da aslında Nilüfer'in durumu ile benzerdir. Bir hakkın kullanımının ödül veya cezaya bağlanması yasal olmayan bir noktada fabrikalardaki uygulamalarda kendini göstermektedir.

Kaktüs izin alma noktasında *"Bir sıkıntımız yok" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl*) dese de kadın işçilerin, gerektiğinde ve istediklerinde izin kullanma/izin alma deneyimlerinin genellikle fabrikaya ve kişiye göre değiştiği de görülmektedir:

"Ben alabiliyorum. (Arş: Ben alabiliyorum derken alamayan da var mı?) Alamayanlar da var tabii" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).

"Onun da çok zor oluyo tabii ki hâlâ zor izin almak fabrikalarda. Zor ama yani bir şekilde de yılların da verdiği tecrübe artık orda bir şekilde bir konumunuz oluyo, bir otoriteniz oluyo fabrika ortamında. (...) Şu an çok daha rahatım" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).

Papatya izin alabilmesini uzun yıllardır çalışmasının verdiği otorite sebebi ile olduğunu ifade etmektedir. İşe ilk girişte işçilerin işverenler karşısında bireysel pazarlık güçleri zayıftır (Akyıldız & Güngör, 2006). Pazarlık gücündeki bu zayıflık işçilerin izin alma deneyimlerinde de etkili olabilmektedir. Uzun yıllar çalışan ya da uzun yıllar aynı fabrikada çalışan bir işçi için işe yeni başlayan birine göre daha kolay izin alabilir. Kadınların izin alma deneyimlerini etkileyen bir diğer nokta da işin yoğunluğudur. Orkide acil durumlarda izin alabildiklerini ancak izin almalarının işin yoğunluğuna bağlı olduğunu *"İşin yoğunluğuna göre"* sözleri ile ifade etmiştir.

"Benim çok fazla olmuyo ya benim genelde mesela kız küçük olduğundan veyahutta izin konusunda biraz sıkıntı oluyo. 12 saat çalışıyon mesela çocuk hasta oluyo, eleman yok! Eleman yok ama benim çocuğum hasta mesela. (Arş: İzin vermiyolar mı?) İzin veriyolar ama söylene söylene… (...) Diyo ki; 'benim elemanım yok'. Senin elemanın yok ama hayatta ....'den ibaret değil yani demi. Benim de çocuğum var, benim de bir ailem var yani hastaysa ben gitcem veyahutta kendim hastaysam orda çalışmak zorunda değilim. Ben iyi günümde senin işini görüyosam benim de işim varsa sen de benim işimi görcen. İşte ben bu görüşlerinden dolayı biraz da böyle söylüyom ya biraz sivri dilliyim. Ne zamandı o, geçen hafta da izin muhabbeti oldu. Benim işte oğlanla biraz sıkıntı olunca onda da sıkıntı oldu. İşte dedim böyle benim gitmem lazım bana diyo 'Nereye gidiyosan ona göre diyo şeyini getir fotoğrafını çek. Diyelim hastaneye mi gittin hastaneye gittiğine dair barkotun fotoğrafını çek bana gönder.' Ben sana yalan mı söylüyom mesela 40 yaşında" (Nergis, 40 yaş, 18 yıl).

Nergis'in ifade ettiği gibi söylene söylene izin verilmesi kadınların bu haklarını kullanmaları noktasını zora sokabilmektedir. Benzer şekilde Begonvil de izin istediği zaman karşılaştığı tavırlardan dolayı izin isterken yani zaten onun olan hakkı kullanırken kendini kötü hissetmektedir:

"Çok değişik bir yer yani ben diğer yerlerde bizim posta başımız vardı mesela bi izin istiycem ona söylerdim o ayarlardı ama bu direk patronla istiyosun izini o biraz daha zor geliyo bana. Tuhaf geliyo yani zaten hiç sevmem izin istemeyi böyle. (Arş: Niye?) Ne bileyim sıkılıyom sanki, kötü hissediyom kendimi izin isterken. (Arş: Ama izin bir hak. İhtiyaçta aynı zamanda.) Öyle ama ne bileyim ben ya vermezse ya şey yaparsa insan böyle şey yapıyo. Ya bir şey söylerse veya laf söylerse insan çekiniyo. (Arş: Söylüyolar mı?) Tabii söylemez mi adam işte diyo ki 'hafta sonu halledin böyle şeylerinizi' diyo. İşlerimiz çok tamam senin işin yoğunsa benim de işim var

yani. (...) 20 saat çalışmıştım izin almak için. Düğüne gitmek için" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).

Küçük işletmelerde özellikle işverenden izin almak zorunda kalmak işverenin işe alma ya da işten çıkarma inisiyatifinin olması nedeniyle işçileri sıkıntıya sokabilmektedir. Onun dışında posta başından ya da şeften izin alınması yani yine kendisi gibi bir çalışandan izin alınması işçinin tedirginliğini azaltan bir noktadadır. Begonvil izin alabilmek için 20 saat aralıksız çalışmıştır. İşgücünün devamlılığını sağlamak noktasında düşünülmesi gereken hem işçinin sağlığı hem de işçiden alınacak verimdir. 20 saat aralıksız çalışan bir işçiden verimlilik beklemek yerinde olmayacaktır. Bir diğer nokta da bir hakkın kullanımının başka bir hakkın ihlali ile ulaşılması noktasıdır. Çalışma yaşamının yasal düzenlemeleri noktasında temel bir dayanak olan İş Kanunu'nda günlük çalışma süresi ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'ndaki fazla çalışmaya dair düzenlemeler haftalık ve saatlik olarak belirtilmiştir (İş Kanunu, 2022). Ancak İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği Madde 4'e göre "Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz" denmektedir (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği). Buna göre; işyeri Begonvil'in izin hakkını kullanabilmesi için bir başka hakkını ihlal etmiştir. Fazla çalışma süresi ve koşulları işyeri ve işçinin imzaladığı tutanak ile kayıt altına alınmaktadır. Karşılıklı kabulün belgelendiği bu tutanakta işçinin çalışma süresinin nasıl yazıldığı ise incelenmesi gereken bir diğer noktadır.

Fabrikaların farklı uygulamaları olduğu gibi aynı fabrika içindeki bölümlerin de izin noktasında farklı uygulamaları mevcuttur:

"Mesela biz evde rahatsızsın gelemeycen o gün işe bi telefonla hallediyoz işimizi, fabrikaya bile gelmiyoz. Onla (onlar) öyle değil, oraya gelcen, imzayı atcen, orda durumu bildircen, ondan sonra tekrar geri eve gelcen. (Arş: Peki bu farklılığın sebebi ne?) Bence bizim iş biraz daha ağır ya ondan fazla sıkıştırmıyolar, baskı yapmıyola. Onların işi kablo işi olduğu için ben öyle düşünüyom, bilmiyom. Onların işi hafif, oturdukları yerden çalışıyolar zaten. Hani biz gibi sekiz saatin sekizde ayakta değil. Biz ayakta çalışıyoz hani ne bilem öyle. Bizim bölüm fazla sıkıştırmıyo bayanları filan. Fazla üstümüze gelmiyor, biz zaten onların istediği sayıyı yapıyoduk yani o zaten baskı yapsa dursa, benim ertesi gün sayı yapmaa şeyim kalmaz ki hani. Yapamam yani psikolojikmen gine etkilenirim" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).

Kasımpatı bu farklılığı işin zorluğuna bağlı olduğunu ifade etmektedir. İşçinin verimliliğinin düşmemesi için izin kullanmaları konusunda baskı yapılmamıştır.

Fabrikaların izin verme noktasındaki tutumunu değerlendirmek de yerinde olacaktır. Fabrikalarda vardiya programı, o vardiyaya kimlerin geleceği bellidir. Son dakikada işçinin izin

alması ile değişen bu programın düzenlenmesi zor olabilmektedir. Bu yüzden özellikle düğüne gitmek gibi keyfi veya mücbir olmayan bir sebep olduğunu düşündükleri izinleri işçinin kullanmasını engelleme yoluna gitmektedirler. Bu durum zaman zaman hastalık gibi acil durumları da kapsayabilmektedir. Özellikle yine izin alma hakkının suistimal edilmesinin önüne geçebilmek amacıyla gittikleri yeri kanıtlamaları da istenmektedir. Bu durumda işçi kendine güvenilmediğini hissedebilmektedir. Sayıca fazla işçinin çalıştığı fabrikalarda özellikle iznin suistimal edilmesinin önüne geçebilmek için böyle bir yol izlenebilmektedir. Fabrikalar açısından bakıldığında önemli olan bir diğer nokta da izin alan işçi sebebi ile üretimin devamlılığının sağlanamamasının önüne geçmektir. Son anda izin alan işçinin yerine çalışacak birinin bulunamadığı noktada işgücü kaybı dolayısıyla üretim kaybı yaşanabilmektedir. Ancak tüm bu sebepler bir işçinin izin hakkını kullanmasının önüne geçmek için geçerli bir sebep değildir.

4.2.3.2.Geçici İş Göremezlik Raporu Almak: "İzin vermiyolar, rapor alıyodum evimi temizliyodum"

Geçici iş göremezlik raporu, sağlık kurumlarından alınan, çalışanın istirahat etmesi gereken durumlarda çalışamayacağını kanıtlayan belgedir. İşçilerin geçici iş göremezlik raporu alarak işten ayrı geçirdiği süreler ve bu sürede işçiye ödenecek ücret İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile garanti altına alınmıştır. Özneler bu raporu almak veya işyerinin bu rapora karşı tutumu ile ilgili olumsuz bir deneyimden bahsetmemiştir. Ancak bu raporun amacı dışında kullanımı ile ilgili deneyimlere rastlamak mümkündür:

> *"Mesela büyük bir temizlik yapcam, dipten temizlik yapcam, rapor aldığım zamanlar bile oldu. İzin vermiyolar, rapor alıyodum evimi temizliyodum. (Arş: Evi temizlemek için (gülüşmeler)) Valla öyle bile yaptım yani. Senede bir sefer iki sefer falan öyle yaptığım oldu. (...) Yani hiç sana vakit yok. Bir de pazarları da var, mecbur ediyorlardı. E pazarları da gidince evde ne zaman iş olcak, işte o insanı çok strese sokuyodu" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

> *"Biz o zaman gidiyoduk, rapor aliyoduk bir hafta on gün. Mecbursun yani ya gezcen, denize menize gitcemiz zaman öyle yapıyoduk ya gavga dövüş. İçerde yazın bizim işle çok yoğun, izin alması biraz zor oluyodu. Tabii adamla da haklı; o iş geçmesi gerekiyor. Elemanla yapıyo yapamıyo zor oluyodu. Hani bazen veriyoladı izin bazen onla da vemiyodu. Onla da sorumlu yine bize diyodu; 'hani müdür şef vemek istemiyo git Kasımpatı rapor al' diyodu. Gitiyoduk biz de raporumuzu aliyoduk, geliyoduk. (...) Rapora hiçbir şey demiyola, diyemiyola (gülüşmeler). Rapora bir şey diyemiyoladı, işte öyle öyle hallediyoduk" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Uzun saatler çalışan ve haftalık dinlenme hakkı olarak hafta tatilini ve yıllık iznini kullanamayan kadınlar geçici iş göremezlik raporu almaktadır. Ancak bu raporu dinlenmek için değil evini temizlemek için kullanmaktadır. Dinlenmekten daha öncelikli olan temizlik yapmak yani ev içi sorumlulukları yerine getirmek, kadın için vazgeçilmez ve önceliklidir.

4.2.3.3.Kim Karar Vermeli: Yıllık İzin "Zorla izin kullandıttırıyolar kendi istedikleri zaman"

Yıllık izin hakkı çalışanların bir yılın sonunda dinlenmeleri amacıyla anayasal bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu hak ulusal ve uluslararsı belgeler ile düzenlenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 50 "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır" demektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). İş Kanunu madde 53'e göre "Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez" (İş Kanunu, 2022). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Madde 24'e göre de "Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır" (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948). Dolayısıyla bir hak olarak dinlenme hakkı devredilemez, vazgeçilemez ve bölünmeden kullanılır. Çalışanların dinlenme haklarından biri de yıllık izin hakkıdır. Kadın işçilerin izin alma deneyimlerinde en çok zorluk yaşadıkları nokta; yıllık izinlerini istedikleri zaman kullanamamalarıdır:

> *"Yıllık izniniz var diyelim, hakkınız var ama ona rağmen alamıyorsun, istediğin zaman alamıyosunuz. Şu tarihte değil de fabrikanın işte bugün malzemeleri gelmemiş, şu kadar gelmeyecek o tarihte sizin yıllık izinlerinizi veriyolar mesela. Yani zorunlu olarak o tarihlerde kullanmış oluyorsunuz" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

> *"Ben istediğim zaman çıkamıyorum izne. Fabrika ne zaman çıkarırsa. (...) Hiç yani 8 senedir bu fabrikada çalışıyorum, hiç böyle bir şey olmadı. Fabrika ne zaman çıkarırsa biz o zaman çıkmak zorundayız" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

> *"Ne zaman kullanıyoruz, onlar kullandırtıyolar çoğunlukla. Şöyle kullandırtıyolar; yıl sonları aralık ayları sayım olacağı zaman işler azalıyo, haliyle bu sefer elemanlar boşta kalıyo. Diyolar ki; 'senin on gün iznin varmış hadi izne çık'. İyi de bu izin kış için değildir bence ya, yaz içindir yani yıllık izin. (Arş: Siz yazın mı kullanmak istiyosunuz?) Tabii canım, yazın insan tatil yapıyo bi rahatlamak istiyo, stres atmak istiyo, ona bile izin vermiyorlar yani öyle düşünün" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

> *"İzin konusunda bizim orda, yazın şimdi tam gezilecekse ama işler yoğun 8/8, sen yıllık iznini alıp ta bir yere gidemezsin. Yoğun. Bu adam 'ben sana bir hafta yıllık*

> *izin veremem' diyo işler yoğun ama kışın ocak ayında sayım izni, dışarıya sevkiyat yok, ben sana izin kullandırcam, ister yıllık izin olsun ister olmasın bunlar var mesela fabrikada"* (*Nergis, 40 yaş, 18 yıl).*

Kadınların en çok şikayet ettikleri konularından olmasının aksine ÇSGB İç Denetim 2009 İşçi Şikâyetlerine İlişkin Yayımlanmamış Araştırma Raporu'ndaki işçi şikayetlerinin incelendiği bir çalışmada, şikâyetçiler için en önemli konunun %50 ile sosyal sigorta olduğu, bunu iş güvencesi (%20), kıdem ve ihbar tazminatı (%10), ücret miktarı (%8) ve %7 ile yıllık izin hakkı olmuştur (Özer H. D., 2018). Yapılan çalışmadaki şikayet edilen konular daha çok iş ve sosyal güvenlik temelindedir. Fabrikada çalıştığı sürede iş güvencesi bulunan ve sosyal güvenlik hakkından yararlanan kadınlar için yıllık izinlerini istedikleri zaman kullanamama önemli bir sorun haline gelmiştir.

Emek yoğun bir iş olarak fabrika işçiliği yorucudur. İşçilerin her yıl aldığı yıllık izin ile bir sonraki iş yılına hazırlanmaları ve dinlenmeleri beklenir. İş yılı boyunca yorulan, ev-iş arasındaki sorumlulukları aynı anda yerine getirebilmek amacıyla koşuşturan bu kadınların dinlenme haklarının kullanımı, işveren inisiyatifindedir. İşveren için önemli olan nokta da işin aksamamasıdır:

> *"Yıllık iznimizi sen istediğin zaman, onların programına da uyuyosa tabii ki. Sen istiyosun ama onun da programına uyuyosa. Yani o malın yüklemesi oluyo, o yükleme gününe kadar hani o yüklemeyi yapıyosun, ondan sonra izin veriyo sana. Ya da sayısı azalıyo. Geçerli bir sebebin olması lazım" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

Ancak Zambak işler aksamasa dahi istediği zaman izin alamayışını aktarmıştır:

> *"Benim özel bir işim olduğu zaman yıllık izin istedim mi bana asla izin vermiyolar. Hani bunu çok denedim, çok denedim müdüre kadar çıktım. Posta başına gidiyorum, vardiya şefine gidiyom, kimse izin vermiyor. Hani işler aksadığından mı değil. Aksamıcak ben de biliyom ben izinli olduğum zaman işler aksamıyo ama izin vermek istemiyolar, vermiyorlar. Ondan sonra sana zorla izin kullandıttırıyolar kendi istedikleri zaman. (...) Çok sıkıntı çekiyom zorla izin kullandırıyolar insana. Bir şey yapamıyorsun, mecbursun. Mecbursun yapcak bir şey yok!" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

Yıllık izin kullanma konusunda işçilerin, kadın işçilerin hakları ve uygulanacak prosedür İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. Bu yönetmeliğe göre; işçi yıllık izin kullanmak istediğini bir ay önceden bildirir. Ancak hangi dönemlerde izin verileceği işveren tarafından tayin edilir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, 2004). İş Kanunu ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde işçinin yıllık izninin reddedilebileceğine dair bir yaptırım bulunmamaktadır. İznin ne zaman verileceğinin işverene bırakılması, işçilerin iştedikleri zaman

izin kullanamamalarına yol açmaktadır. İşçi izin talep ettiği, işverenin kabul etmediği hallerde işçi, işe devam etmezse işveren tarafından haklı fesih yolu ile işten çıkarılabilir.

Fabrikaların genellikle Aralık-Ocak aylarına rastlayan dönemlerde fabrikadaki makinelerin bakımlarının yapılması amacıyla üretimi durdurdukları ve işçilerin isteyip istemediğine bakılmaksızın bu dönemde işçileri yıllık izine çıkardıkları görülmüştür.

Dinlenme hakkını istediği zaman kullanamayan kadın işçiler, istemeyerek çalışacakları için verimliliğin düşmesi de olasıdır:

> *"İstediğimiz zaman kullanıyoruz şöyle; sendikadan önce kullanamıyoduk. Yani şöyle çok zor izin alıyoduk, veriyoladı ama çok zor izin alıyoduk. Yani nasıl deyim bir yere gitcem şöyle deyim ya tatile gitmeye hakkım var, yani çalışıyorum, tamam senin işini yürütiyom ama ben tatile de gitmek istiyorum tatile gitcem zaman izin istiyorum yıllık iznimden alamıyodum. Yani tatil diye alamıyodum çok önemli bir şeyse işte hastalıksa şuysa buysa alıyodum. Ama şimdi mesela izin alamayacağım zaman sendikayla da görüştün mü onlar da destek çıkıyo yardımlarıyla alabiliyoruz yani. (...) Adam eksik diyolardı, işler yoğun sipariş var, işlerimiz yoğun diyolardı ondan alamıyoduk yani. (Arş: İzin alamadığınız zaman nasıl çalışırdınız?) E mecbur devam ediyoduk. Tabii ilk gün birkaç gün böyle moralim bozuk oluyo ama sonra alışıyosun. (...) Fabrika bazen izne çıkartıyor kendiliğinden izne çıkartıyor ya hani işlerde bir sıkıntı, ya sevkiyat olmuyo ya stoklarımız çok oluyo, izne çıkardığı zaman yıllık izinlerden düşürüyor iş durma noktasına geldiğinde. Şu an fabrikanın çoğu mesela izinde, herkes kendi yıllık izninden. Diyelim ki yıllık iznin yoksa bile eksiye düşürüyor seni yıllık izin geldiği zaman ordan düşüyo" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Dinlenme hakkını istediği zaman kullanamayan, istemediği zaman çalışmak zorunda kalan kadın işçilerin verimliliğinin düşmesi olasıdır. Hatta verimsiz ve isteksiz bu çalışma iş kazalarını da beraberinde getirebilir. Yıllık izinlerini istediği zaman kullanabilen kadınların ise genellikle sendika üyesi oldukları görülmüştür:

> *"İstediğimiz zaman. Mesela sabah arıyorum; ben gelemiycem işte ne bileyim oğlum ateşlendi ya da hastaneye gitcem şöyle böyle. 'Tamam' diyola, hiçbir sıkıntı yok yani o konuda" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

> *"Evet kullanabiliyoruz. Mesela şu anda şefimiz dedi 'eylüle kadar herkes kullansın' dedi. Ben bu haftaya ayarladım hava çok güneş olduğu zaman çocuklar denizde güneşte çarpılıyo, ondan sonra yanık şeyiyle uğraşmaktansa biraz daha serin mevsim de daha güzel oluyo diye, ben dedim ağustos sonunda istiyorum dedim. Herkes isteğine göre aldı, tercih ettiği şeye göre. Kimisi bayramdan önce aldı kimisi bayramdan sonra aldı" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Sendika üyeliğinin, sendikanın işveren ile yaptığı toplu iş sözleşmesinin kadın işçilerin yıllık izinlerini istedikleri zaman kullanabilmeleri noktasında önemli olduğu görülmüştür.

4.3. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞILAN EŞİTSİZLİKLERE ÇÖZÜM: HAK KORUYUCU OLARAK SOSYAL HİZMET VE SENDİKA

Araştırmanın üçüncü teması olan "Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Eşitsizliklere Çözüm: Hak Koruyucu Olarak Sosyal Hizmet ve Sendika" teması altında "Çalışma Yaşamında Hak Arayışı: Sendika" ve "Çalışma Yaşamında Eşitlik Arayışı: Endüstriyel Sosyal Hizmet" kategorileri yer almıştır.

Şekil 5: Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Eşitsizliklere Çözüm: Hak Koruyucu Olarak Sosyal Hizmet ve Sendika Temasına Ait Kategori ve Kodlar



4.3.1. Çalışma Yaşamında Hak Arayışı: Sendika

4.3.1.1. Sendika Hakkında Görüşler "Sendika niye var; işçinin hakkını aramak için!"

Türk Dil Kurumu'na göre sendika; "*İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik"*tir (Türk Dil Kurumu, 2022). 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre de *"İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzelkişiliğe sahip kuruluşlar"*dır (2821 Sendikalar Kanunu, 1983). Bu tanımlara göre; sendikaların işçi ve işverenin ekonomik, toplumsal haklarını korumak ve geliştirmeyi amaçladığı söylenebilir.

Sendikalar işçi ev işverenin haklarını arama noktasında örgütlü bir yapıdadır"Ben zaten her şeyin örgütlü yapılmasından yanayım yani benim bakış açım bu. Gelincik sendika hakkındaki görüşleri belirtirken sendikanın örgütsel yapısına vurgu yapmıştır: *"Bireysel olarak insan hiçbir şey yapamaz ama toplumsal olarak yani aynı yolda ilerlersek o zaman çok daha iyi" (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl*) Yine benzer şekilde Nilüfer haklarının korunması noktasında bireysel çabalara karşılık sendikanın örgütlü yapısına değinmiştir: *"Neden sendikalı oldum, haklarımızı korumak yani en azından bireysel olarak biz koruyamıyosak, ki koruyamıyoruz zaten birçok haklarımızı. Yasal yollarla hani onlar uğraşsınlar onlar şey yapsınlar diye" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

Birlikte hareket etme noktası sendikaya üye olma noktasında da kendini göstermektedir. Akasya iş arkadaşlarının birlik olup sendikaya üye olmadığı için kendisinin de üye olmadığını ifade etmiştir:

> *"Sendika üyesi olmamız için bizi bilgilendirmeye geldiler ama sendikalı olmadım. (Arş: Neden?) Olabilirdim aslında olmayım hani öyle karşı da değilim, hani gerçekten hani bir toplumum olmuş olsaydı girerdim. Yani öyle bir karşı şeyim yok ama kimseden ses çıkmadı, birlik olmadığı için ben de girişim girişmedim yani ona da girişirdim yani" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).*

Kadınlar için sendika, işverene karşı işçinin hakkını koruyan bir yapıdır:

"Sendika niye var; işçinin hakkını aramak için! Ya hani hakkımızı arıyorlar bir şekilde bir şeyler yapmaya çabalıyolar, bunu gözümüzle de görüyoruz yani" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).

"Yani fabrikaya karşı, öncelik tabii ki fabrikaya karşı koruyo işçiyi ama yani yardımı çok sendikanın" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).

"Yani ilk başta sendika hakkında bilgim yoktu. Sonra öğrenmeye başladım böyle, eşimde sendikalı bir fabrikada. Şimdi baktım tabii ki de çalışma koşullarına fabrikalar belli başlı hakları mesela vermiyor; ne bileyim bir bayram parası olsun, çocuk yardımı olsun hani o tarz şeyleri vermiyo ama sendikada noluyo sizi savunan bi kurum var orda. Mesela bir sıkıntımız olduğunda sendikaya başvuruyoruz onlar o aracılıkla hallediyolar. Mesela fabrikada halledilemeyen bi işimizi onlar hallediyo çünkü bizi savunuyolar, bizim arkamızda destek oluyorlar. Bazı haklarımızı alamıyoz ama sendika sayesinde alabiliyoruz artık. Bazı şeylerimiz yok, ne vardı bi kuru maaşımız vardı ama şimdi ne oldu ikramiye alıyosunuz, işte yakacak yardımı, işte alışveriş fişi, ne bileyim deterjan fişinden tut eğitim yardımına kadar birçok yan sosyal hakların oluyo yani. Bunlar da tabii insanın hakları yani alman gereken hakların. İşverenler tabii bu işverenin yani insiyatifine kalmış bi şey; kimisi veriyo, kimisi vermiyor. Hani o açıdan sendika bizim yani arkamızda bir destek bir aracı" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).

İş Kanunu'nda ücret, fazla mesai, tazminat gibi ödemelere ilişkin kurallar belirlenmiştir. Dolayısıyla yan hakların ödeniş şekli, miktarı çalışan ve işverenin inisiyatifindedir. Bu inisiyatif ile işçilerine herhamgi bir yan hak sağlamayan fabrikalar sadece maaş ödemesi yapmaktadır. Sendika üyeliği olmayan Menekşe yan hakları olmadığını, "bir kuru maaş" aldıklarını ifade etmiştir:

"Ya sendika olduğu zaman tabii ki de yani daha çok korunuyo hakların. Böyle sendika olmadığı zaman onlar (fabrikalar) yine kanun dışı bir şey yapmıyo da, en azından onlar yine öyle bir şey yapmıyo da… Ama yine de sendikalı şöyle mesela ayakkabı fişi veriyo sendikalı olan yerler, işte üç ayda bir ikramiye veren var, hani daha fazla böyle biz şimdi bizde yok o bizde sendika olmadığı için sadece bir kuru maaş alıyosun yani. Bi kuru maaş… Hiçbir ekstran, hiçbir gelirin yok başka ama sendikalı olsa çok daha iyi olur" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).

Araştırmaya katılan kadınların 15'inin sendika üyeliği varken 9'u herhangi bir sendikaya üye değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sendikaların üye sayılarını yayınlarken cinsiyete göre dağılımlarına ulaşılamamaktadır. Türkiye'deki sendikalaşma oranına Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerinden ulaşmak mümkündür. Türkiye'nin 2000-2019 yılları arasındanki verilere bakıldığında sendikalaşma oranında düşüş olduğu görülmektedir. Türkiye'nin 2000 yılı sendikalaşma oranı 12,5 iken 2019 yılı sendikalaşma oranı 9,9'dur. Ayrıca OECD ülkeleri arasında sendikalaşma oranı en düşük ülkeler arasındadır (The Organisation For Economic Co-Operation And Development, 2022). DİSK-Ar Sendikalaşma

Araştırmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veri tabanından çekilerek ulaşılan verilere göre kadınların sendikalaşma sayılarına bakıldığında Temmuz 2013'te kadın sendika üyesi 125 bin iken Temmuz 2018'de 337 bine ulaşmıştır. Erkek sendika üyesi ise Temmuz 2013'te 861 bin kişi iken, Temmuz 2018'de 1 milyon 406 bine yükselmiştir (DİSK-AR Sendikalaşma Araştırması, 2019). Bu sayılara göre kadınların sendikalaşma oranındaki artış erkek işçilere göre yüksek olsa da sendikalaşma oranı hala düşüktür. Bu oranlara bakıldığında araştırmaya katılan kadınların Türkiye'ye göre sendikalaşma oranı yüksektir.

Kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasındaki neden sendikaların kadınlara yönelik geleneksel yapıyı destekleyerek, erkek egemen istihdam yapısını sürdürmeleri gösterilebilir (Seçer, 2009). Emek piyasasının ayrılmaz bir parçası olarak sendikalar piyasadaki erkek egemenliğini, sendikalar içinde kadınları dışlayarak sürdürmektedir (Ledwith, 2012). Bur durum sendikaların yönetimlerinde kadınların olmamasına da sebep olmaktadır. Ancak kadınların temsili, kadınlara özgü sorunların ortaya konması ve bu sorunlara çözüm üretilmesi noktasında önemlidir. Fesleğen üye olduğu sendikanın kadın temsilcisinin olmasının önemini şöyle vurgulamıştır:

> *"Her insan bir değil hani kimisi bir erkeğe anlatabilirken birisi anlatamayabiliyo yani. (Arş: Anladım o yüzden sendikaların da kadın temsilcisinin olması…) Önemli yani. Bi şeyi paylaşabilmesi açısından çünkü dediğim gibi hani bazı insanlar bir erkeğe merhaba demeye bile çekiniyolar ya da ailelerinden o şekilde görmüş. Hani bi erkekle konuşulması ona göre. Bastırılmış çünkü" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Kadınların sendika içi güç ve temsil yapılarında ya hiç ya da yetersiz temsil edilmeleri sadece piyasa dinamikleri ile açıklamak yetersiz kalmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir çeşidi olarak sendika-kadın arasındaki bu sorun ele alınmalıdır (Urhan, 2017). Kadınların işyeri örgütlenmelerine, sendika örgütlenmelerine katılımlarının düşük olmasındaki en temel nedenin toplumda ve iş yaşamındaki ikincil konumundan kaynaklandığını söylemek mümkündür. Yine geleneksel yargılar kadınların yaşadıkları sorunları bir erkeğe anlatabilmesinin önüne geçmektedir. Bu yüzden hem temsil noktasında hem de sendika yönetimi ve kadın işçiler için daha ulaşılabilir, konuşulabilir olması noktasında sendika yönetiminde kadınların yer alması kıymetlidir. Ancak kadınların sendikal katılımını arttırmak için öncelikle kadın işçilerin sendika konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Sümbül'ün *"Nasıl bir şey o? Ben aşağı fabrikadan buraya kadrolu olarak geldim o neye giriyor?" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl)* sözü kadın işçilerin sendikanın ne olduğunu bilmemelerinin de mümkün olduğunu göstermektedir.

Sendikanın sağladığı imkanlardan biri işçilerin ücretlerinde yapılan iyileştirmelerdir. Sendika üyeliği bulunmayan Gül sendikanın ücret iyileştirmesindeki rolünü şöyle anlatıyor:

> *" (...) Aynı saatleri çalışıyoz hatta bazen daha onlar benden daha az mesai yapmıyolar ama benim iki katım maaş alıyorlar. Ben mesai yaptığım halde onların maaşını yakalayamıyorum. (...) Sendika hak veriyo sana, yani her şeyin parayla diyo adam. Özel muayeneye gidiyosun özel hastanede muayene oluyosun ama hiçbir ücret vermiyosun, sendika özel sigortanı ödüyo. (...) Yani onlar da işçi ben de işçiyim haklar farklı işte, yerler farklı. Herkes ister sendikalı yerde çalışmak ama patronlarımız istemiyo" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Ücretteki iyileştirmelerin yanı sıra sendikanın sağladığı yan haklar da kadınların sendikaya dair olumlu tutumunu güçlendirmektedir. Sendika üyesi kadın işçiler özellikle sendikanın yan haklara dair uygulamalarından bahsetmişlerdir:

> *"Bayram paramızdır, ayakkabı fişlerimizdir onlar bize bir destek yani ikramiyemiz. Biz mesela daha önce sadece askeri ücret alıyoduk başka hiçbir şeyimiz yoktu bizim. Bayram paramız yoktu hiçbir şeyimiz yoktu. E sendikamız girdikten sonra bayram paramızı da alıyoruz, ondan sonra çocuk parası da alıyoruz, ayakkabı fişleri erzak işte Ramazan'da erzak fişi veriyolar, ondan sonra ikramiyemiz üç ayda bir ikramiye alıyoruz, o bizi zaten şey gibi geliyo ilaç gibi geliyo zaten. Yani sendikanın faydasını görüyoruz çok şükür. İyi ki de girmiş diyoruz yani" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl)*

> *"Fabrikamıza sendika girmeden daha önce kötü şartlar demeyim de ücretimiz düşüktü. Birçok yan haklarımız yoktu, birçok şeyimiz yoktu. Sendikayla birçok hak oldu. Mesela prim, ikramiye, ikramiyemiz yoktu ikramiye geldi, ayakkabı fişimiz yoktu onlar geldi. Ramazan erzaklarını önceden fabrika kendi hazırlayıp o şekilde veriyodu ama şimdi fiş olarak market fişi olarak veriliyo, biz kendi istediğimize göre hani o an evde neyim yoksa ihtiyacım neyse ona göre alıyorum" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

Kadın işçiler için sendikanın sağladığı ücret iyileştirme, prim, ikramiye, sağlık sigortası desteği, bayram parası, erzak yardımı veya market çekleri, ayakkabı çekleri gibi yan hakların sağlanması sendikaya karşı olumlu düşünce ve tutum geliştirmekle birlikte iş ve ekonomik yaşamlarının refahını arttırmaktadır. Sardunya yan haklar ve ücret iyileştirmelerinin işçiler açısından önemine vurgu yapmıştır:

> *"Sendika girmeden önce istediğimiz zaman izinlerimizi kullanamıyoduk. Hani şimdi daha iyi daha bir iyileştirme var. Hani diyorum ya işte bu yakacak yardımı işte ikramiyedir bunlar yoktu, sendika girdikten sonra haklarımızı alabildik. Tabii bunlar da sene yıl bazına vurduğunuzda kaç bin lira daha fazla maaş almanız demek bizim için önemli. Özellikle işçi kesimi için önemli yani" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

Özellikle sendikanın ücret iyileştirmeleri noktasındaki çalışmaları kadınların sendikaya bakışını etkileyen en önemli etmenlerden biridir. Öyle ki Papatya üye olduğu sendikanın maaşının artmasına yönelik herhangi bir çalışması olmadığı için sendikaya karşı olumsuz bir tutum geliştirmiş ve sendikayı fabrika içindeki gereksiz bir yapılaşma olarak gördüğünü ifade etmiştir:

> *"Keşke fabrikalar yani sendikalara gerek duymadan o hakları çalışanlara sağlasalar ki böyle bir gereksiz bir yapılaşma olmasa fabrika içinde. (...) Daha biz de yeni sendikalaşma süreci var çok aşırı bi maaşlarımıza yansıma göremedim şu anda henüz. Belki ilerleyen dönemlerde biraz daha fazla olur bu o zamanlar belki daha iyi gelebilir bilmiyorum" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

Sendikayı fabrika içindeki gereksiz bir yapılaşma olarak gören bir diğer özne de Lale'dir. Lale'nin sendika üyeliği bulunmamaktadır:

> *"Ya da şöyle bir şey sendikada neticede çalışanların üstünden para kazanan bir durum. Bazı fabrikalardaki sendikalara bakıyosun sanki sadece kendi çıkarlarını gözetiyomuş gibi geliyo bana. Sadece kendi aldığı paraya bakıyo, çokta işçinin hakkını savunmuyor. Yani böyleleri de var sendika fabrikada çalışan insanlarla var ama bazı fabrikalarda var ki sendikalı olmadığı halde onu bir şekilde işçisine sağlıyo. Keşke bunu işveren kendisi isteyerek yapsa bazı şeyleri. (Arş: Sendika baskısı olmadan mı?) Tabii gerek yok maalesef onu yapmıyo işveren" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).*

İşverenin işçinin haklarını vermesi durumunda gereksiz olacağını düşündükleri sendikalara karşı olumsuz bir bakış sergilemektedirler. İfadelerden de anlaşılacağı gibi Lale ve Papatya, işverenlerin işçilerin haklarını vermediklerini düşünmektedir. Bu hakların fabrikalar tarafından verilmesini sağlayacak etmen de sendikaların fabrikalar üzerindeki baskısıdır. Sendikaların işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen yapısı zaman zaman işverenlerde baskı da yaratabilme ve işçilerin sendika üyesi olmasını istemeyen fabrikalar ücretler ve yan hakları noktasında iyileştirici düzenlemelere giderek işçilerin sendika üyesi olmalarının önüne geçmeye çalışmaktadır:

> *"Bizim ne vardı sadece erzak vardı Ramazan Bayramı'nda, sadece erzak başka artı hiçbir şey ne bayram parası olsun ne prim olsun ne ayakkabı dediğiniz gibi hiç öyle şeyler yoktu. Sadece işte bu sene içinde sendika girmeye çalıştığı için işçileri caydırmak için tamam biz yapıyoruz bak sendikanın yaptırcağı şeyleri yapıyoz demek adına. İşte atıyorum şeye verdi geçen bayram erzak vermek yerine çek verdi 250 liralık bi çek verdi mesela git istediğini al dediler, A101 çeki verdiler mesela. Daha sonrasında işte bu bayramda çikolata verdiler, işte üç ayda bi prim veriyolar şu an. Öyle bi yenilikleri var yani yoksa daha önce bunlar yoktu ki. Ben bunların kalcağına da inanmıyom zaten ben öyle bi göz boyamak için yani. (Arş: Sizce haklı mı sendika isteyen arkadaşlarınız?) Haklılar tabii ki de canım. Ben de sendika*

> *isterim şahsen iş yerine yani. Çünkü ya şimdi sendika, sen sendikayı istiyosun haklarını savunabiliyosun sendikada ama sendika da diyo ki; 'ben senin haklarını savunursam sen de işverene çalışmak zorundasın' diyo. Mesela saatine uymak zorundasın diyo, mesela hani sen bi şey vermeden alamazsın yani öyle düşün. Sendika da tamam senin haklarını savunuyo atıyorum senin ihtiyaçlarını karşılatıyo patrona ama sen de diyo ki çalışcaksın patronuna sen de çalıştığını gösterceksin. Uymak zorundasın. Yani her türlü işçi eziliyo ya sendika olsa nolcak yani" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Sendikanın tanımındaki işçi-işveren ilişkisini karşılıklı olarak düzenleme işlevindeki işçinin işverene ait sorumluluklarına vurgu yapan Leylak, sendikanın işçilerin çalışma koşullarındaki sorumluluklarına dair isteklerine vurgu yapmıştır. Ancak bu isteklerin zaten fabrikalar tarafından belli yaptırımları olması (diğer bölümlerde vurgu yapılan izin kullanan işçinin bölümünün değiştirilmesi, performans göstergeleri vb.) kim tarafından olduğunun önemi olmaksızın işçinin ezildiği noktasında bir kanıya sebep olmuştur. Ancak işçilerin çalışma yaşamlarında yapılan iyileştirmeler ister fabrika tarafından ister sendika tarafından sağlansın, işçi refahını, işçinin çalışma isteğini ve dolayısıyla verimini arttırıcı etkiye sahiptir.

4.3.1.2. İşçilerin Sendikalı Olma Savaşı: "Valla gümbür girdik"

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadınlar, sendikalı olma süreçlerinden bahsetmişlerdir. Sendikaya üye olma sürecinin zorlu olduğu görülmüştür. İşverenlerin sendikaya karşı olumsuz bakışı işçilerin sendikalı olma süreçlerinde baskı ve zorluklarla karşılaşmalarına sebep olmuştur. Fabrika işçilerinin sendikalı olma sürecinde genellikle işverenden gizli, kendi aralarında örgütlenerek girdikleri görülmüştür. Kasımpatı *"Arkadaşla dedile hani olam mı, olam, üye olam dedile. Hani baktık herkes üye oldu, olmayan kalmadı, e biz de girem artık dedik"* Sözleri ile kendi aralarında örgütlendiklerini ifade etmiştir. işçiler arasındaki örgütlenmenin ardından sendikanın fabrikaya giriş savaşı başlamaktadır. Reyhan sendikanın fabrikaya girişinin işçiler tarafından nasıl kutlandığını şöyle anlatmaktadır:

> *"Valla gümbür gümbür girdik (gülüşmeler). Çokta iyi oldu çokta güzel oldu. (...) Fabrikaya girişi bir gecede oldu, bir gecede. (...) Daha sonra işte tamamen sendika girdi fabrikanın içine. Davullar zurnalar kapıların önlerinde, güzel çok güzeldi. Başkanımız sayesinde Allah razı olsun. Tabii ki fabrika önünde düdükler şeyler alkış kıyamet davul zurna geldi halaylar çektik çok güzeldi" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

Sendikanın fabrikaya girişinden kasıt sendikanın işveren ile toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kendisinde bulundurmasıdır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 41.

Maddeye göre; *"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir"* denmektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012). İşyeri statüsündeki fabrikalarda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini alabilmesi için bir fabrikada çalışan işçilerin en az %51'inin sendika üyesi olması gerekmektedir. Üyelik sürecinde Reyhan e-devlet üzerinden işçilerin sendikaya üye olduğunu da *"E-devletten ya da internet bankacılığından çatır çatır herkesi üye yaptık"* diyerek ifade etmiştir. Çevrimiçi uygulamalar ile işçiler işverene bilgi vermeden sendika üyesi olmuştur. Bu gizliliğin sebebi ise işverenlerin işçilerin sendika üyesi olmalarını istememesidir. Hanımeli işverenlerin, işçilerin sendikalı olmasını istememesinin nedenini sendikaların ücret iyileştirme isteklerini olumsuz karşılaması olarak ifade ermiştir:

> *"Ya işveren kabul etmediği için girsin diye çok uğraştık çok uğraştık yani eylemler yapıldı fabrika önünde çok uğraştık. (Arş: Niye istemedi sizce fabrika?) Niye istemedi valla çok çalışanı var ya hani fabrika kalabalık bir fabrika. O da kendini düşünüyo heralde hani parasal konuda kendini düşünüyo demek ki. Ama biz de hakkımız olduğunu düşünüyoruz çünkü. Çünkü biz olmasak olmazdı yani fabrika olmazdı. Bu kadar çalışanı olmadığı zaman onun işi yürümez o onu düşünüyo mu bilmiyorum ama sanırım sadece maddi konudan düşünüyo parasal konudan düşünüyo ama en son kabul ettirdik mi ettirdik" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Özellikle maaşta iyileştirme noktası, geneli asgari ücretle çalışan kadınlar için önemlidir. Daha yüksek maaş alabilmek, yan haklarının geliştirilmesi için sendikaya üye olmak isteyen işçiler sendikaya üye oldukları için işverenler tarafından verilen yan hakları ortadan kaldırılmıştır:

> *"İşte hani bütün haklarımızı aldı fabrika. Bize mesela işsizlik veriyodu aman pardon devamsızlık primi veriyodu madem sendika gircek dediler, hani bütün haklarımızı kaldırdı fabrika. Mesela yılbaşı için büyük karton veriyodu hani içeceği, meşrubatı, çerezi, çiğdemi hani atıyorum vs. bunlar vardı, bunları kaldırdı. (...) Mesela yılbaşı kolisi veriyodu, bir ay boyunca devamsızlık yapmazsan atıyorum altı yüz lira fazla veriyodu sana. Bunu kaldırdı. Bunları kaldırınca biz mecbur askeri ücret yükselse bile aynı parayı aldık. (...) Primlerimiz vardı onları kaldırdılar. Hani sendika sendikal süreçte olduğumuz için bu paraları fabrika veremiyomuş. Hani öyle söylendi bize o zaman hani fabrika müdürleri tarafından. Tabii öyle mi değil mi bilemiyosun. (...) Çok sıkıntılı bir süreç yaşadık iki sene aynı ücreti aldık, herkes geriden gitti, kredi kartlarına yüklenenler oldu. Toplu para alabilmek için hani tek maaş alan insanlar işten çıkıp tazminatlarını almak zorunda kaldılar. Çünkü insanların borçları birikti hani çok borca girdi herkes hani benim gözümün önünde batan insan çok oldu. Tabii hacizlik olan insanlar oldu, hani iki üç iş yapmak zorunda kalan insanlar oldu. Hani bu Pandemi hani bir de sendikal*

süreç bizim girdiğimiz sendikal süreç çok sıkıntıya soktu insanları" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).

Türkiye'de sendikalara yönelik olumsuz algının oluşmasına neden olan dışsal faktörler, işverenlerin ve iktidarların sendikasızlaştırma politikaları ve uygulamaları, toplumsal güvensizlik ve alternatif dayanışma şekilleri, sendikaların demokratik mücadele geleneğinin zayıf olması ve devletten bekleme alışkanlıklarının güçlü olması, kanunların yetersizliği ve sınırlılığı ile iş güvencesizliği bulunmaktadır (Hekimler, 2015). Özellikle iş güvencesizliği ve işverenlerin ve iktidarların sendikasızlaştırma politikaları sendikaya üye olduğu için işten çıkarılma veya çıkarılma korkusu sebebi ile sendikaya katılımın düşmesine veya katılımı gizlemeye neden olabilmektedir. Kendisi sendika üyesi olmayan Leylak sendika üyesi olduğu için işverenlerin işçileri işten çıkardığını, kalan işçilerin sendikaya üye olmasının önüne geçmek için de iyileştirmeler yaptıklarını ifade etmiştir:

"Aynen sendika istiyo mesela fabrikaya sendika girmek istiyo adam istemiyo, bir sürü işçi çıkardı, bir sürü. Sendikaya üye olan kim varsa çıktı işten. Öyle çıkardılar daha doğrusu ve yerine bir sürü eleman aldılar. Dışarda aç insan mı yok! Gerçekten hani yok mu yani çalışmaya ihtiyacı olan insan, çok. Adam diyo yani biriniz gider biriniz gelirsiniz diyo, kendisi şahsen bunu diyo yani. (...) Kuru askeri ücret bence. Bi sendika girmesin diye şey yaptılar üç aydır prim yaptılar sadece üç ayda bin lira. (Arş: Normalde yoktu muydu?) Yok normalde öyle bi şey yoktu. Bu bayram çikolata verdiler şok olduk fabrikaca. Şok olduk yani hiç öyle bi şey yoktu bak senedir biliyorum fabrikayı ki orda 20-30 senelik çalışan elemanlar var onlar bile şok oldular yani" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).

Anayasal bir hak olan sendikal üyelik, işten çıkarmak için geçerli bir sebep değildir. Ancak görüşmeleri yaptığım dönemde bazı kadınlar yine sendikaya üye olduğu için işten çıkarılmak istenmiş, kanuna aykırı olduğu için çıkaramamış ancak Covid-19 pandemisinden dolayı işlerin durduğunu öne sürerek işçileri önce "zorla" yıllık izne ardından da süresiz ücretsiz izne çıkarmıştı:

"Fabrika sendikaya üye olduğumuz için pandemiyi bahane edip bizleri sendikal baskı yaptı ve ücretsiz izne çıkardı, bu şekilde hayatımızı sürdürmeye çalışıyoruz" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

Sendika üyesi olan işçilerden bazıları (öznelerin ifadelerine göre) işverenler tarafından maaşa zam, tazminatlı çıkış hakkı verilerek aynı fabrikanın başka bir işletmesinde iş gibi çeşitli vaatlerle sendika üyeliğinden çıkmıştır. Karanfil, sendika üyeliğinden çıkan arkadaşlarının maddi sebeplerle çıktığını ifade etmiştir:

"Abla dedi 'evdeki durumu bilmiyon' dedi. Benim dedi ev kredim var dedi, dönmem lazım burdan çıkarıverirlerse napçam. (...) Dökülmeye başlamış bir de başka

> *bölümler de var bizim ordakiler de işte onlar da dökülmeye başlamışlar, işte zam vercez şunu yapcaz işte paranızı alın, tazminatlarınızı alın edin bunlar hepsi böyle öğütler. (...) Allah razı olsun biz adliye salonunda gördüm, polisi de gördük bu sene annem de diyo ki gızım diyo millet döndüyse sen de dönsene diyo anarşit mi olcan diyo polisle ne uğraşcen diyo. (...) Üzerimizde baskı içerdeki arkadaşlar var, laf söyleyele. Adamlar bize darbeci dedi ya o çok zoruma gitmişti..." (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

Sendika üyeliğinden çıkan işçilerin işverene verdiği ifade doğrultusunda, sendika üyesi olan işçiler işten çıkarılmaya başlanmıştır. Sendika üyesi olmaya devam eden işçiler sendika işbirliği ile haklarını mahkeme yoluyla aramıştır:

> *"Mahkemelerde şeyi istemişle üyelerin lisesini istemiş mahkeme. Listede tabii kimin ne olduğu meydana çıktı patronun eline geçti. (...) Arkadaşlara baya bi içerdekilere çok şey yapmışla döndürün diye uğraşmışla. (Arş: Sendikaya girmesin diye) Evet, şimdi bayasını döndürdüler de zaten. Bizden olanları da çok döndüdüle. (...) Bir gün ben şey yaptım 4/12 işe gittim, bizim sorumlu dedi Kasımpatı dedi seni de şef dedi çağırıyo dedi şefin yanına gönderdi beni. (...) Gittim ben Kasımpatı Hanım dedi, işlerimizin azalması nedeniyle dedi sizi dedi pandemi iznine gönderiyoz dedi. Ben de dedim tamam dedim hiç itiraz da etmedim zaten imza attırdı bir kağıda. (...) İşte öylelikle çıkardıla izne biz hani 15-20 günlük diye biliyoduk hani doldukça uzattıla, doldukça uzattıla. (...) Bahane olduğunu biliyo tabii biliyo kendi pandemiyi kullanarak devleti sömürüyo işte. Şimdiye kadar hep sömürdü biz de işte öyle yapıyo diye savculuğa şikayet ettik hepimiz, devleti soyuyo diye inşallah onlardan bir mahkeme açılırsa baya bir şeyler olcak ama işte bu pandemiden dolayı mahkeme süreçleri çok ağır gidiyo" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

İşçilerin sendikalı olma süreçlerine bakıldığında maddi ve manevi zorluklara zorlandığı görülmüştür. Halihazırda düşüt ücretle uzun saatler çalışan işçiler için işten çıkarılma korkusu, yan haklarını kaybetme işçilerin hayatlarını maddi anlamda idame ettirmelerini zorlayan bir hale gelmiştir. Bu zorluğa işyerindeki baskı da eklenince hak arama mücadelesi farklı cephelerde verilen savaş misali işçileri çevrelemiştir. Pandemi nedeniyle işten çıkarılmanın askıya alınması nedeniyle işçiler önce yıllık izne sonra da pandemi sebebiyle işin durmasını sebep göstererek (işçi kadınların ifadelerine göre iş durmamış, başka bölümlerden işçiler çıkarılan işçilerin yerine çalışmaya devam etmiştir) çıkarılmışlardır. Sendikaya üye olan iş arkadaşlarının üyelikten vazgeçip ya da üye olmayıp, sendika üyesi olanlara baskı yapmıştır. Üstelik bu baskı sendikalı olan işçileri "darbeci" olarak adlandırarak hakarete varan boyutlara ulaşmıştır. Sendikal hakları kullanma noktasında örgütlü olmaları beklenen işçiler işverenlerin bazı işçileri vazgeçirerek bu örgütlülüğün önüne geçmesine ve işyerindeki huzuru bozmasına da neden olmuştur.

4.3.2. Çalışma Yaşamında Eşitlik Arayışı: Endüstriyel Sosyal Hizmet

4.3.2.1. Bir Alan ve Bir Meslek Olarak Sosyal Hizmete Dair "Kıskandım keşke ben de böyle bir şey okumuş olsaydım"

Kadın işçilerin yaşadığı sorunlara bakıldığında endüstriyel sosyal hizmet alanının tam da ortasında oldukları görülmüştür. İşçi kadınların sosyal hizmet ihtiyaçlarının karşılanması ise bu ihtiyacın farkında olmak ve sosyal hizmet mesleğini ve hizmetlerini bilmekten geçer. Kadın işçilerin sosyal hizmet mesleğini veya sosyal hizmet disiplinini bilmeleri önemlidir. Bu yüzden kadınlara sosyal hizmet, sosyal hizmet uzmanı hakkında bildikleri sorulmuştur. Genel olarak sosyal hizmet mesleğinin bilinmediği, fikir yürütüldüğü, görülmüştür. Sosyal hizmet mesleğinin bilinirliğinin tam olarak ortaya konması için tüm öznelerin ifadelerine yer verilmiştir. Kadınlardan bir kısmı (6 kişi) ise sosyal hizmet mesleği hakkında bilgilerinin olmadığı ya da duymadığı, duysa da bilmediğini ifade etmiştir:

"Duymadım" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).

"Duymadım " (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).

"Hiç duymadım" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).

"Hiç duymamıştım" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

"Sosyal hizmet, yani çok bilgim yok yani orada çalışan biri ne iş yapar, çok fazla bir bilgim yok" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).

"Duydum ama açıkçası hani ne olduğunu bilmiyorum, duydum yani" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).

Daha önce yine Manisa ilinde yapılan bir çalışmada, katılımcıların %53'ünün sosyal hizmet mesleğini duymadığı ortaya konmuştur (Bolgün, Şahin, & Baydur, 2017). Kadın işçiler özelinde bu oranın (%25) daha düşük olduğu bulunmuştur. Ancak yine de bu oran ile mesleğin bilinirliğinin az olduğunu söylemek mümkündür. Üst sosyo-ekonomik durumda olanlara göre alt sosyo-ekonomik durumda olan bireylerin toplumsal sorunlarla karşılaşma olasılığı fazladır (Cankurtaran & Beydili, 2016). Kadın işçiler genellikle düşük gelir düzeyindeki ailelerde yer alır. Kadınlara gelir durumunu nasıl değerlendirdiği sorulduğunda kadınların geneli "dengeli" olarak cevap vermiş ama birçoğu genellikle "gelen gidiyor" şeklinde ifade etmiştir bu dengeyi. Kadın işçilerin mesleği duymamasında aslında sosyal hizmet müdahalesi gereken noktalarda

sosyal çevrelerinden alınan destek belirleyicidir. Çocuk bakımını veren anneanne-babaanneler, maddi yoksunlukta yardım eden kök aileler, şiddet gördüklerinde herhangi bir kuruma başvurmamaları, daha önce boşanıp tekrar evlenen iki kadın işçinin çocuklarının velayetinin anneye verilmesi dolayısıyla adli sosyal hizmet uzmanı ile karşılaşmama, boşanma durumunda kök ailenin yanına yerleşme, endüstriyel alanda çalışan sosyal hizmet uzmanı olmaması nedeniyle iş yaşamındaki sorunların çözümünde başka yollara başvurmak vb. birçok deneyim sıralanabilir. Bir başka neden ise mesleği bilmedikleri için başvurmadıkları olabilir.

Bir özne ise sosyal hizmeti, sosyal haklar çerçevesinde açıklamış ancak sosyal hizmete dair ya da sosyal hakların sosyal hizmetteki yerine dair herhangi bir ifadede bulunmamıştır:

> *Sosyal hizmet, sosyal haklarla her bölümün sosyal halklar diye bir şeyler duydum ama tam olarak sosyal haklarımız fabrikada sosyal haklarımız var hastanede de var devletin neresine gidersen git sosyal hakkın var ama insanlar bu sosyal hakkın nasıl olduğunu nasıl kullanması gerektiğini bilmiyolar bilinçli değiller ben fabrikada bütün sosyal haklarımı biliyorum mesela çünkü orası benim iş yerim ne yapmam neyi yapmamam gerekeni neyin benim hakkım olduğunu gayet biliyorum. (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Reyhan, hayalinde sosyal hizmeti gönüllülük gerektiren bir meslek olarak ifade etmiştir:

> *"Şöyle bir şey; sosyal hizmet bence her yerde olması gereken bir gönüllü kişi gibi bir şey, benim hayalimdeki bu. Bunu gerçekten isteyen kişiler yapabilir. (...) Bizler için çalışanlar diyebilirim hani tam böyle şey kelimelere dökemiyorum ama gönüllü kişi gibi bir şey bence. (...) Tamam okursun edersin senin gelirin de ordan gelir ama hani bu gelir için herkes bu mesleğe katlanmayabilir de" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

Açelya ve Karanfil'in bildiği sosyal hizmet ise çocuk odaklıdır:

> *"Sosyal hizmet deyince hani benim aklıma açıkca şey geliyor; hani sosyal hizmetler hani çocukların hani biliyosunuz, hani çocukların ilgilenen hani onlara mesela evlat verildiğinde teftişe giden kişiler olarak biliyorum" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

> *"Sosyal hizmet uzmanı yani bu sosyal, çocuk olsun büyük, yetiştirme" (Karanfil, 43 yaş, 14 yıl).*

1983 yılında kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak hizmet vermeye devam etmiştir. Aile, kadın, çocuk, genç yaşlı vb. birçok hizmetin bir bütün olarak verilen kurumun ismi değişse de kadın işçiler sosyal hizmeti "çocuk" ya da "yetiştirme" kelimeleri ile eşleştirmektedir:

> *"Duydum ama sosyal hizmet şöyle hani sosyal hizmetler çocuk esirgeme kurumu o şekilde duydum hani böyle sanayi olarak yani sanayide hani bu şekilde ankettir, şey olarak yapan uzmanları duymamıştım " (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

> *"Çocuk esirgeme kurumu olarak sosyal hizmetler de mi? (Arş: Evet.) Bi onu biliyorum ya öyle başka bi açıklamasını bilmiyorum yani gerçekten" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Mimoza ayrıca sosyal hizmet uzmanının araştırmacı rolünü bilmediği için araştırma yapan bir sosyal hizmet uzmanı olduğunu daha önce duymadığını ifade etmiştir. Ancak sosyal mesleği ve disiplini her disiplin gibi araştırma ile beslenir. Ancak sosyal hizmet mesleğinin odağındaki sosyal sorunların ve bu sorunların çözümünde kullanılan teknik, kurumsal yapı, yasal çerçevedeki değişimler bu mesleği icra edenlerin veya akademik alanda çalışanlar, bu değişimleri sürekli araştırma eğilimindedirler. Ancak mesleğin bilinirliğinin olmaması, az bilinmesi sosyal hizmet uzmanlarının araştırmacı rolünün bilinmemesini de beraberinde getirmektedir. Lale ise sosyal hizmet mesleğini sosyal yardımlar ile ifade etmiştir:

> *"Yani sosyal yardımlaşmalar, sosyal hizmetler duyduğumuz sadece bunlar var çok ayrıntılı bir şey bilgimiz yok" (Lale, 45 yaş, 3 yıl).*

Fesleğen ise mesleğin alanlarından bazılarını ve müracaatçı gruplarını, bu grupları kurum bakımı ihtiyacı temelinde ifade etmiştir:

> *"Hani mantık olarak sosyal hizmet olarak belki yardıma hani ihtiyaç duyan bayanlar olabilir, çocuklar olabilir, yaşlılar olabilir, hani bakıma muhtaç olan çocukları bakmayan yaşlılar olabilir ya da annesi babası vefat etmiş olan insanlar olabilir. Yani ihtiyaç hani isim olarak yani benim şu anda aklıma gelebilen" (Fesleğen, 38 yaş, 21 yıl).*

Nergis ise kurumsal kimliği ifade etmiştir:

> *"Sosyal hizmet yanılmıyorsam herhangi bir sıkıntın sorunun olduğunda gidip ona derdini anlatıp onun da böyle çözüm bulabileceği kurum yani" (Nergis, 40 yaş, 18 yıl).*

Sosyal hizmet çözüm odaklı bir meslektir. Müracaatçıların sorunlarına kalıcı çözümler üretmeyi amaçlar. Nergis mesleğin sorun çözücü ve çözüm odaklı oluşuna vurgu yapmıştır. Sosyal hizmet mesleğini bildiğini söyleyen kadınların ise genellikle bu mesleği icra eden birileri ile karşılaştığını söylemek mümkündür:

> *"Şöyle hamileliğimde duydum. Sosyal hizmet doğum yapanlara para veriyo hatta aldım da sosyal hizmetten doğum yaptığımdan bir ay sonra. Duydum yani duymadım değil. Başka ne gibi şeyleri var duymadım. Sadece doğum üzerine duydum işte sosyal hizmet şu kadar para veriyo yatırıyo" (Orkide, 31 yaş, 7 yıl).*

Doğum yardımı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus olarak ödenir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022). 2015 yılından sonra doğan çocuklar için verilen bu destekten yararlanabilecek olan başka kadın işçiler de vardır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri ya da Sosyal Hizmet Merkezlerine yapılan başvuru ile verilen bu desteği aldığını ifade eden başka bir özne bulunmamaktadır.

Sosyal hizmet mesleğini bildiğini ifade eden öznelerden Nilüfer'in sosyal hizmet uzmanı bir arkadaşı bulunmaktadır:

> *Aynı zamanda bu işi yapan insanda çok önemli neden derseniz çok aşırı ve fazlasıyla yardımsever olmalı. (...) En önemli şey; iki insanın veya bir hayvana bile elini kolunu uzatması, ne bileyim insana, çoluğa çocuğa, yaşlıya, gence, herkese normalde bile elini uzatman yeterli diye düşünüyorum ben" (Nilüfer, 44 yaş, 21 yıl).*

Nilüfer sosyal hizmet mesleğine dair herhangi bir bilgiyi içeren bir ifadede bulunmamıştır. Ancak sosyal hizmet uzmanı olan arkadaşına dair düşünceleri temelinde bir sosyal hizmet uzmanının nasıl olması gerektiğine dair ifadeleri bulunmaktadır. Görüşmenin ilerleyen kısımlarında arkadaşı için de benzer sözleri ifade etmiştir. Arkadaşı yardımsever bir insan olduğu için bir sosyal hizmet uzmanının da öyle olması gerektiğini söylemiştir. Sosyal hizmet mesleğine ilişkin düşüncelerin gelişiminde karşılaşılan sosyal hizmet uzmanının davranışları önemlidir. Arkadaşına dair olumlu bir düşüncesini genelleyen Nilüfer gibi insanlar zaman zaman belli bir mesleğe karşı tutum ve düşünceleri o mesleği icra eden kişilerle olan denyiminin olumlu ya da olumsuz olması ile şekillenebilir.

Sosyal hizmet mesleğini bildiğini ifade eden öznelerin ise genellikle sosyal çevrelerinden sosyal hizmet kurumlarından hizmet almış birilerinin olduğu görülmüştür:

> *"Sosyal hizmetler şey de mi çocuk esirgeme de falan şey yapanlar arkadaşlar var, komşular var ordan çocuk aldılar, onlara bakıyolar hani koruyucu annelik gibi. (Arş: Koruyucu aile mi oldular?) Hı koruyucu aile ordan yani onlar geliyo aklıma öyle sosyal hizmetler denince. (...) Çokta hani şey yapmadım araştırmadım, hani şey yapmadım ama onlar almışlardı böyle. Kaç yaşındaydı kız 4-5 yaşlarındaydı, şimdi kaç yaşında oldu bilmiyorum ki. Kaç senedir hatta dört tane kızı vardı kız bir tane daha aldı ona bakıyo, şurda tam karşımızda oturuyolar" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

> *"Sankim duydum. Şöyle bir yerden duydum; bir tanıdık vardı ama emin değilim aynısı mı? Köylere falan gidiyodu, bilmiyorum yoksul ailelere falan hani öyle bir*

yine bu şekilde gidiyodu galiba. Hani tespit ediyodu işte hani aile durumunu aile gelirini tespit edip onlara yardım ediyodu" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl).

"Valla sosyal hizmetleri bir kız kardeşimden biliyorum. O sosyal hizmetlerden yardım alıyo. Eşinden ayrıldı, mağdur. Otizmli bir çocuğu var, o biraz ordan destek alıyo diye biliyorum ama işin açıkçası ne kadar, net ne oluyo ne bitiyo o kadarını ben bilmiyorum, çok fazla araştırmadım" (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

"Duydum mesela bizde devlet hastanesinde vardı sosyal hizmet uzmanı ama o istatistikleri tutuyodu yani. 96 yılından bahsediyorum 94 ve 96 ben o zaman sözleşmeli devlet memuru olarak çalışıyodum Manisa Devlet Hastanesinde. Orda duymuştum sosyal hizmet uzmanını, Murat Bey vardı istatistikleri tutardı, işte bizden gelirdi sayıları alırdı, onları işlerdi yani sosyal yönden o rakamlarla iş yapardı, öyle söyleyim. Ama tabii sizin şeyiniz farklı sosyal hizmet uzmanlık alanınız farklı siz biraz psikiyatriye doğru da gidiyosunuz. (Arş: Öyle mi düşündünüz?) Aynen insana, çok rahatladım falan hipnotize oldum gibi. Gayet iyi, güzel hoşuma gitti, zevk aldım, keyif aldım " (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).

Sosyal hizmet mesleğini sosyal çevrelerinin aldığı hizmetlerden bilen öznelerin mesleğin uygulamalarına dair daha net ve daha doğru bilgiler verdiği görülmüştür. Öznelerin tamamına sosyal hizmet mesleği anlatılmış, verdiği hizmetler hakkında bilgiler verilmiştir. Bu anlatımın ardından Papatya ablasının eşinden şiddet gördüğünü, boşanmak istediğini ancak ne yapacağını bilmediğini ifade etmiştir. Bu alandaki uygulamalara yönelik açıklamalar yapılmış, hizmetler hakkında bilgi verilmiştir. Papatya okulda sosyal hizmet uygulamalarının olup olmadığını sormuştur. Verilen bilgilerin ışığında çocukların sosyal hizmet uygulamalarına olan ihtiyacı görmüştür:

"Gerçekten belki bi yani bu vesileyle belki bir ablama bir şey olcak, yani bir ışık olcak bu. (...) Çok güzel bir mesleğiniz var gerçekten yani birilerinin yüzünü güldüren bir meslek bu, çok güzel bir şey bence yani. (...) Çok güzel yani gerçekten bilmiyodum ben bunu, çok güzelmiş. (...) Kıskandım, keşke ben de böyle bir şey okumuş olsaydım. (...) "Okullarda var mı? (Arş: Okul sosyal hizmeti var ama çok yaygın değil ne yazık ki) Okullar bir tık öncelik bence. (Arş: Öyle mi düşündünüz?) Bence öyle yani orda başlıyo hayat zaten, o yüzden" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).

Bir özne ise Sosyal Hizmet Uzmanı Melis Hanım'dan KİHEP*[1] eğitimleri kapsamında eğitim almıştır. Bu eğitimler esnasında bir sosyal hizmet uzmanı ile karşılaşmıştır:

"Sosyal hizmet yardım insanlara yardım eden sosyal hizmet kuruluşları var diye biliyorum yani çok fazla sosyal hizmetlerin içinde değilim. Melis hanımı tanıdım ama Melis hanımı kadın haklarından dolayı tanıdım. Sosyal hizmetlere de hiç

[1] *Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP), Türkiye ve dünyadaki en yaygın, sürdürülebilir ve kapsamlı insan hakları eğitim programlarından biri. 1998 – 2012 yılları arasında Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) ile yapılan protokol çerçevesinde yürütülen KİHEP, 2011'de SHÇEK'in lağvedilmesinden bu yana ağırlıklı olarak belediyeler ve kadın örgütleri ile işbirliği içinde uygulanmaktadır (Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, 2022).

gitmedim, bilmiyorum hani ama giden yardım alan arkadaşlarım vardı. Maddi olarak, manevi olarak ondan sonra öyle biliyorum yani, fazla o ortamlara girmedim diyorum ya; okul, ev o hayatım vardı sosyal hizmetler olarak bir Melis Hanım bir de sizi tanıdım" (Akasya, 38 yaş, 2 yıl).

Bir öznenin kızı da görüşme yapılan dönemde sosyal hizmet bölümü lisans öğrencisi idi. Yasemin sosyal hizmet eğitiminin kızında ve kızının anlattıkları ile ailesinin de daha bilinçli olduğundan bahsetmiştir.

"Ben kızımın bu bölümü seçip bu bölüme gidene kadar bana sosyal hizmet ne diye sorsan ben sadece ne derdim biliyo musun? Sadece yetiştirme yurtları yani benim bildiğim sadece onlardı yetiştirme yurtları, kadın sığınma evleri. Bunlara sosyal hizmet destek çıkıyo. Yani biz böyle düşünürdük ama şu an baktığım zaman sosyal hizmet çok şeyi kapsıyo. Kapsıyo ve sosyal hizmeti gerçekten de okuyup da canla ciğerle sizler gibi böyle insanlara yansıtabiliyosa insanlar eminim çok şeyler değişir, çok çok şeyler değişir. Açıkçası ben öyle düşünüyorum çünkü gerçekten de yani psikiyatrinin yapmış olduğunun belki daha üstü bu, daha üstü ben öyle düşünüyorum. Çünkü çok şeylere değiniyolar. (...) Mesela göçmenleri dediğim gibi o konulara girdiğim zaman benim kızım babasından daha detaylı anlattığı zaman babası; 'hıı' diyo tamam doğru söyledin şimdi çünkü biz oranlarını bilmiyoruz biz dümdüz düşünüyoz anladın mı çünkü bilmiyoz o eğitimi almamışsın. Zaten işte kısacası fabrikalarda da ben her zaman derim bak fabrikalara da zaten sosyal hizmet, ne bileyim tedavi verecek insanlar olması gerekir. Gerçekten olması gerekiyor! Herkese ama şefinden tut ekip liderinden tut elemanından aslında bu insanlara eğitim verilmesi gerekiyor" (Yasemin, 40 yaş, 15 yıl).

Yasemin özneler içinde sosyal hizmet mesleğine dair en fazla bilgiye sahip olan kadındır. Kızından edindiği sosyal hizmet bilgisi ve 15 yıllık fabrikada çalışma deneyimi ile birlikte endüstriyel sosyal hizmetin gerekliliğinden bahsetmesi, kadın işçilerin sosyal hizmet ihtiyacını ortaya koymak bakımından önemlidir.

4.3.2.2. Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanına Dair Görüşler

Öznelere sosyal hizmet mesleği ve uygulamaları ile ilgili verilen bilginin ardından endüstriyel sosyal hizmete dair bir bilgiye sahip olup olmadıkları sorulmuş; öznelerin hepsi de bu alanı bilmediğini ifade etmiştir. Ardından kadınlara endüstriyel sosyal hizmet ve uygulamaları hakkında bilgi verilmiş ve fabrikalarında bir sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmesine dair ve fabrikalarında bir sosyal hizmet uzmanı olsaydı ondan hangi konularda destek almak isteyecekleri sorulmuştur.

Öznelerin endüstriyel sosyal hizmet uzmanının fabrika bünyesinde çalışmasına dair görüşleri olumludur. Sümbül *"Her şey çok güzel olurdu yani kimse üzülmezdi, kimse ezilmezdi" (Sümbül,*

64 yaş, 25 yıl) diyerek işçilerin ezilmişliğine çare olarak sosyal hizmet uzmanını görmüştür. Yine Gül de işçilerin kendilerini güvende hissetmesi noktasında yararlı olacağına vurgu yapmıştır: *"Güzel olur valla bence çok güzel olur. Tamamen işçinin arkasında, işçi kendini güvende hissetmiş olur açık ve net"* (Gül, 40 yaş, 23 yıl).

Fabrikada bir sosyal hizmet uzmanı çalışsaydı hangi konularda destek almak isteyecekleri konusunda kadınlar genel olarak çocuklarına vurgu yapmıştır:

> *"İş ve çalışma hani böyle ev yaşamındaki o yorgunluk, işte çocuklarımla hani nasıl daha iyi ilgilenebilirim ya da nasıl işleri hani daha iyi yoluna sorabilirim hani o anlamda alırdım herhalde. Hani hem çocuk hem annelik hani o alanda alabilirdim" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*
>
> *"Çocuk konusunda destek almak istedim çünkü fazla yeterli olamıyorum, özellikle büyük kızıma. O da şu an ergenlik döneminde olduğu için anlaşamıyoruz yani o konuda destek almak isterdim çocukla alakalı. (...) Yani en azından kendimiz de diyebilirdik, bir sıkıntımızı anlatacak bir yerimiz var derdik, yani danışacağımız bir yer var diyebilirdik" (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*
>
> *"İşte kreş olsun çocuklar için mesela bunun için ne bileyim böyle bi oturup işte psikolojik böyle içini boşaltmak. Konuşmak gerçekten bazen iyi geliyo tanımadığın birine yani. (Orda kalacağını biliyosunuz o anlamda mı?) Aynen" (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

Anneliğin toplum tarafından kutsal kabul edilmesi, bakım emeğinin kadına yüklenmesi kadın işçilerin çocuk konusunda kendilerini sorumlu hissetmelerinin sebeplerindendir. Annenin her zaman çocuğun yanında olması gerektiği düşüncesi ve ücretli çalışmanın birleşimi kadınların çocuklarına zaman ayıramamalarına ve gerektiği gibi annelik yapamadıkları duygusunu ortaya çıkarabilmektedir. Ayrıca ergenlik gibi gelişimsel kriz dönemleri de kadın işçilerin destek almayı istedikleri bir diğer alandır.

Kriz farklı zamanlarda ortaya çıkan, bireyler üzerinde stres yaratan ve bireylerin krizi oratadan kaldırmada çözüm yolu bulamadıkları durumlardır (Demiröz, 2003). Ancak gelişimsel krizlerin öngörülebilir oluşu yani belirli zamanlarda ortaya çıkması muhtemel krizlerin önlenmesinde sosyal hizmetin koruyucu ve önleyici fonsiyonunu yerine getirebilmesi açısından önemlidir (Yıldırım Ş. , 2016). Krizin sağlıklı sağaltımı ile kişinin yaşaması olası kriz sonrası sorunların önüne geçebilmek, kadın işçilerin ihtiyaç duyduğunda krize müdahale yaklaşımı ile sosyal hizmet müdalesi hem kadın işçilerin kriz odaklı sorunlarını çözmede hem de koruyucu-önleyici bir müdahale olarak farklı sorunlar yaşamalarının önüne geçmede etkili olacaktır.

Açelya da hem çocuk noktasında hem de fabrikadaki sorunlar noktasında sosyal hizmet uzmanından hangi noktalarda destek almak isteyeceğini şöyle anlatmaktadır:

> *"Bence çok güzel olurdu çünkü insanlarımız hani mesela pedegoga gitmek istiyo mesela çocuk doktoruna çocuk psikolojisi için bir doktora. Bunlar parayla! O insan da yapamıyor; şurdan kısayım da şuraya para vereyim, psikoloğa. Çok gereksiz geliyor. (...) Maddi sıkıntılar, eşiyle olan sorunları hani aslında fark etmiyoruz ama bizim psikolojimizden götürüyo hani psikolojimize zarar veriyo. Ama biz bunu yıllar sonra fark ediyoruz. (...) Hani ben bunu doğru buluyorum mesela dediğin gibi her fabrikada hani bir böyle rehabilitasyon mu deyim artık nasıl bir şey deyim, hani insanların böyle rahatlaması ya da psikolojisini düzeltebilmesi için hani böyle destek almaları gerekiyo bence. Ya da her fabrikada böyle bi hani atıyorum mesela seminer en basiti psikologların mesela bir seminer olması gerekiyo. (...) Yasak ilişkiler bunlar aslında biraz da psikolojinin vermiş olduğu şeyler hani mesela yasak ilişki. (...) Şiddet mesela bunlar çok farklı ağır bir psikolojik sorunu olan insanların yapacağı şeyler hani eşine şiddet göstermek normal bir şey değil yani. (...) Hani mesela dedim oğlum iyi olsun kreşe gönderdim, kedi aldım mesela bugün, sırf bunu oğlum için. Mesela ben oğlumu nasıl yetiştirebileceğimi bilmiyorum bu dönemde çünkü ben hiç çocuk büyütmedim. (...) Ben mesela sürekli çocuğuma bağırsam nolur? Çocuğun hani özgüveni gider kendi özgüveni. Sürekli hayır hayır hayır. Dışlanır yani toplumdan dışlanmış bir çocuk olarak büyür, özgüveni eksik bir çocuk olarak büyür hani ama şöyle söyleyim ben sana çalıştığım için bazen oluyo hani bağırabiliyosun çocuğuna hani sinirlenebiliyosun, bağırabiliyosun arada hani böyle hani oluyo o noktaları oluyo öyle. (...) O yüzden doktora gitmek istiyorum hani derler ya bir hocaya mı görürsek. Şey diyolar mesela cuma saatinde babasının ayakkabısını vur ağzına düzelir diyolar mesela. (...) Kazana kapatın mesela diyolar kazanın içine. Karanlıkta. (...) (Peki sizce fabrikalar ister mi bir endüstriyel sosyal hizmet uzmanı çalışsın) İstemez çünkü şöyle o insana da bir ek ücret vermesi gerekiyo bir alan vermesi gerekiyor" (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Açelya fabrikada işçilerin yaşadığı sorunları anlatmıştır. Bunların ilki; maddi sorunlar ve maddi yetersizliklerin işçilerin çocuklarının psikolojik destek almasının önüne geçmesidir. Ailedeki çocukların gerekli psikolojik desteği alamaması, devam eden dönemlerde mevcut sorunların büyümesine ya da farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Ayrıca çocukların eğitimine, terbiye edilmesine dair toplumdaki "kazana kapatma", "babasının ayakkabısı ile ağzına vurma" gibi yanlış inanışlar da mevcut sorunların büyümesine neden olabilir. Kadın işçilerin bilinçlenmesi, çocuk bakımı ve eğitimi noktasında güncel bilimsel yöntemlerden haberdar olmaları ve uygulamaları için danışmanlık yapması bakımından sosyal hizmet mesleği önemlidir. Ayrıca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlü ve Sosyal Hizmet Merkezlerince verilen ücretsiz psikososyal destek programlarından yararlanması için yönlendiri olması bakımından da önemlidir. Kadın işçilerin iş-aile yaşam çatışması yaşamalarının önüne geçmek, bu çatışma kaynaklı öfke kontrolü sağlamalarını desteklemek için de yine sosyal hizmet müdahalesi önem taşımaktadır.

Reyhan ise kadın işçilerin farklı sosyal sınıflardan gelmesine ve farklı eğitim seviyelerinde olmalarına vurgu yaparak eğitim ihtiyacından bahsetmektedir:

> *"Bizim fabrika gerçekten çok her konuda eğitime ihtiyacı olan, her kesimden insan var. Diyorum ya; köyden tarlasından çıkan gelen de var buradan üniversite mezunları da çalışıyor, benim gibi lise mezunları da var. Bizim gibi ev hanımlığından fabrikaya başlamış olanlar da var, kocasından şiddet görenler de var, boşanma aşamasında olanlar da var. Her konuda destek isteyen var bizim fabrikada, olursa da çok güzel olur. Sizlerin evet sizin gibi birinin fabrika çatısı altında olması bence çok güzel olur, sendika için de evet sırt sırta hatta omuz omuza çalışılabilecek bir ortam olur. (...) 1600 küsur kişi çalışıyoruz 1600 deyim, hepimizin sorunları var. (...) Hani şey gibi muhasebe nasıl varsa iş sağlığı güvenliği nasıl varsa bir fabrikada, o bizim iş sağlığı güvenliğimizi muhasebe maaşımızı, evet psikolojimizi de destekleyen birinin olması lazım ki; biz de huzurlu çalışalım yani de mi? (...) Ben diyorum ya hep iş yerinde huzur, huzur ama nasıl?" (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).*

Reyhan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, muhasebeciler gibi sosyal hizmet uzmanlarının da huzurlu bir ortamda çalışabilmeleri için istihdam edilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Sosyal hizmet insanla başlar. İnsanın olduğu her yerde sosyal hizmet müdahalesi uygulanabilir. Her müracaatçıyı tek ve biricik kabul eden ve bu kabul temelince o müracaatçıya özgü müdahale gerçekleştirir. Reyhan 1600 kişi çalıştıklarının ve 1600 kişinin de sorunları olduğuna vurgu yapmıştır. Etkin bir sosyal hizmet müdahalesi gerçekleştirebilmek için fabrikalarda istihdam edilecek sosyal hizmet uzmanı sayısının çalışan sayısına göre belirlenmesi de önemlidir. Mimoza da 1 sosyal hizmet uzmanının fabrikalar için yeterli olmayacağına vurgu yapmıştır:

> *"Hatta biraz önce siz anlatırken ben diycektim siz keşke bizim fabrikamız da işe başlasanız. (gülüşmeler) (Arş: Ya öyle mi düşündünüz?) Evet gerçekten güzel olur. Ya hani böyle birinin bizi dinlemesi veya sorunu olan kim olursa bayan, erkek. Hani bu güzel olur bence. Ya mutlaka evde de sorunumuz oluyo, orda da iş yerinde de problemimiz oluyo dediğim gibi. Ben işi eve getiriyorum, çok duygusalım. (...) Çok üzülüyorum, çok hırpalanıyorum bu sefer. Dediğim gibi rüyalarıma giriyor. Bi de iş yerinde çok hırs yapıyorum işte sayı yetişcek şöyle olcak böyle olcak hani çok hırpalanıyorum aslında biri olsa böyle oturup konuşsak terapi gibi böyle güzel olur yani. (...) Bazen de diyorum ki; hiç tanımadığım biri olcak, oturcam, konuşcam anlatcam, gerekirse diyorum ağlıycam çekçem gitcem ama diyorum hiç daha sonra birbirimizi görmeyeceğiz. (...) Fabrikaya sosyal hizmet uzmanı gerekirse bir kişi yani genelde şeye göre değişse mesela fabrikanın personel sayısına yetmez, kesinlikle yetmez. Bir, iki gerekirse üç" (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

Mimoza ayrıca aile içinde yaşadığı sorunlar, işyerinde yaşadığı sorunlar ve iş-aile yaşam çatışması yaşıyor olmanın kendisini kötü hissettirdiğinden bahsetmiştir. Bu çerçevede profesyonel, sosyal hayatında tanımadığı birine yaşadıklarını anlatma ihtiyacı duymaktadır. Kadınlar yaşadıkları sorunları zaman zaman sosyal çevrelerine anlatmaktan çekinmektedir.

Buna; sosyal çevrelerine güvenmeme, sorununu anlattığı kişinin bir başkasına anlatma ihtimali, aile içinde yaşanan sorunların aile içinde kalması gerektiği inancı ve öğretisi, yargılanma korkusu olduğu düşünülmektedir. Tam da bu noktada bir meslek elemanına anlatması tüm bu korku ve çekincelerinin ortadan kalkması ve yaşadığı sorunların çözümüne profesyonel bir yaklaşım ve çözüm yollarının sunulması bakımından önemlidir. Kadınların ve/veya tüm işçilerin işyerindeki amirleri ile sorunları paylaşmama nedenlerini Papatya farklı bir açıdan anlatmıştır:

> *"Çok güzel olurdu gerçekten çok güzel olur. Zaten yani fabrikadaki insanlar biraz böyle üstlerden korktukları için herkese her şeyi anlatamıyolar. Yani işini kaybetme korkusu, azar yeme korkusu ne derseniz var, hepsi var. O yüzden belki hani böyle bir şey olsa çok rahatlıkla konuşabilirler, dertlerini anlatabilirler. Güzel olur bence yani çok eksiklikmiş bu yani şu an siz anlatınca bunu fark ettim. (...) Açıkçası biz zaten bunu yapıyoruz diyenler olabilir, biz bunu kendi içimizde çözüyoruz diyenler olabilir. Ekstra bir hani masraf olarak görüceklerdir muhtemelen, o yüzden çok karşı çıkarlar. Devlet destekli olsa çok daha güzel olur tabii ki. Zorunlu. Zaten yani yere çöp atmak o insana yaptırım yapmadığın sürece onu atıyo yani maalesef bir zorunluluk şart insanlara öyle" (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

İşçilerin yaşadıkları sorunları özellikle üstlerine anlatmama sebepleri, işini kaybetme korkusu, azarlanma korkusu, amirler ile iletişim kurmada yaşanan zorluklar etkili olmaktadır. Papatya ayrıca fabrika yönetiminin işçilerin yaşadığı sorunları çözdüğünü düşündüğü ve bu yüzden fazladan bir gider olarak gördükleri için sosyal hizmet uzmanına ücret vermemek adına sosyal hizmet uzmanı istihdam etme noktasına olumsuz bakabileceklerini belirtmiştir. Papatya zorunlu olmadıkça fabriakaların sosyal hizmet uzmanı isitihdam etmeyeceğini düşünmektedir. Yine Menekşe de *"Devletin de bunu düşünmesi lazım yani" (Menekşe, 41 yaş, 13 yıl)* sözleriyle bu istihdamın devlet tarafından verilmesine vurgu yapmıştır. Şebboy'a göre ise fabrika yönetiminin sosyal hizmet uzmanı istihdam etmeyi istememesinin nedeni farklıdır:

> *"Ama fabrika istemez. (Neden?) Çünkü bu sefer işçi bilinçlencek, bu sefer hakkını arıycak. O yüzden istemez ama işine gelmez o zaman. (...) Ekip lideri izin vermez zaten bir gün gider ertesi gün fırçayı yer. İşten çıkmakla tehdit edilir yine iş yerinde insanlar çalışmak zorunda olduğunu için ekonomik şartlar olduğu için şu an insanlar birazcık durumu iyi olan insan kafayı diklenebilir, nasıl olsa ben çıksam da bir şey olmaz diyebilir ama durumu kötü olan… İşte bak nasıl ben mobbing neden çıkamadım; çocuğum var, ev borcum var o yüzden dolayı çıkmadım yoksa ben bu mobbinge neden katlanayım o kadar çok her şeyi biliyom ama bazı yerde maddi güç işin içine girdi mi gidemez. Fabrika da korkutur zaten gitme dese napcak? Mecbur gitmeyecek yani" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

İşçilerin hakkını arama noktasında önemli bir meslek alanı olarak endüsriyel sosyal hizmet işçilerin bilinçlenmesi için hak savunuculuğu yapar. Ancak Şebboy fabrikaların bilinçli,

hakkını arayan işçinin olmasını istemeyeceklerine vurgu yapmıştır. Önemli bir diğer nokta da işgücü devamlılığı, üretim devamlılığını önemseyen fabrikaların işin aksamaması için işçilerin sosyal hizmet uzmanı ile görüşecekleri zamanı kayıp olarak görmeleridir. Sosyal hizmet uzmanı ile görüşen bir işçinin ekip liderinden azar yiyeceğini ve bir daha gitmemesi için işten çıkarılmakla tehdit edileceğine vurgu yapmıştır. Ancak insana yatırımın temel bir bileşeni olarak endüstriyel sosyal hizmet, işçilerin iş ve sosyal yaşam kaynaklı sorunlarını çözerek onların daha verimli çalışmalarını sağlayacak uygulamalar bütünü olması önemlidir. Örneğin; 1 saat sosyal hizmet uzmanı ile görüşen, rahatlayan ve sorunlarını çözmek için adım atan ya da çözen bir işçi daha verimli çalışarak, 2 saatte yapacağı bir işi 1 saatte yaparak aradaki zamanı eritebilir. Üstelik daha mutlu, huzurlu olan ve fabrikanın kendisine değer verdiğini hisseden işçilerin çalıştığı bir fabrika daha verimli ve mutlu çalışanları olan bir fabrika olacaktır.

Öznelere endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarından bahsederken bazı somut örnekler verilmiştir. Engelli işçilerin, engeline uygun işte çalıştırılmaları, uyum sorunlarının önüne geçmek adına koruyucu önleyici çalışmalar vb.. Ancak bu noktada Leylak bu hizmetlerin zaten iş güvenliği tarafından verildiğinden bahsetmiştir:

> *"O şu an bahsettiğiniz konuyla ilgili iş güvenliği zaten bunları yapıyor yani çoğunluğunu. Bu engel konusunda mesela şey yapmıyolar hani zaten onun rahat edebileceği mesela çok engelli arkadaşımız var mesela öyle çoğusu otururak çalışıyo. (...) Mesela ben bir sorunla karşılaştığımda direk sizin gibi uzmanla konuşmak daha iyi olur çünkü o konu hakkında bilginiz var yani. Bence olsa iyi olur ama iş yeri zannetmiyorum böyle bir şey yapacağını ben. (Neden?) Fazladan maaş vermez bir kere. (...) Çünkü zaten dediğim gibi bu sizin söylediğiniz çoğu şeyi zaten iş güvenliği yapıyor, yani güvenlik uzmanı yapıyor o da böyle yanlış anlamayın birçok konuda bilgisi var onun da. Ama sizin dediğiniz gibi mesela atıyorum ben eşimden şiddet görüyorum ama bunu kime söylüycem kim beni anlayabilir mesela" (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

İş sağlığı ve güvenliği ile sosyal hizmet kesişiminde engelli bir işçinin engeline uygun işe yerkeştirilmesi noktasında ortak çalışma yürütülebilir. Ancak engelli işçinin sosyal yaşamdaki ve işyerindeki pskososyal destek ihtiyacı, işyeri dışındaki engelli bireylere yönelik hizmetlere yöneledirme endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarındandır. Ayrıca engelli işçinin iş ortamına ve iş arkadaşlarına uyum sürecinde de uygulamalarda bulunur.

Fabrikaya uyum süreci, zaman zaman sancılı olabilmektedir. Diğer tüm işçilerin birbirini tanıdığı bir fabrikaya sonradan gelmek işçiler için zorlayıcı olabilmektedir:

> *"Kadınlar için bence çok güzel bir şey olurdu özellikle kadınlar için yani. Erkeklerden çok aşağılanma, küçük görülme, tacizler macizler bu durumlar oldu.*

İş konusunda hani sıkıştırılıyo şey oluyo hani bu konuda çok güzel olur ya anlatamadım yani çok harika olurdu bence. (...) İşte ilk işe girdiğim zaman mesela olsa çok güzel olurdu. (Uyum konusunda mı?) Uyum konusunda evet o zaman çok güzel olurdu. Harika olurdu hani ben buraya uyum sağlamakta kabullenmekte, kabullenilmekte zorlanıyom derdim. Ordan bir yardım alabilirdim. Hem ben yardım alırdım hem de çalışma arkadaşlarım da benim hakkımda konuşulurdu, hani anlatılırdı, onlar da başka bir şekilde davranırlardı, çok güzel olurdu" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

Sosyal hizmet mesleği toplumsal değişim ve gelişim süreçlerinin farkında olarak hem kuramsal hem de uygulamalı açısından sürekli ve sürdürülebilir olabilmesi için kendini güncellemelidir (Çağlar, 2012). Bu yüzden özellikle işçi refahı açısından, endüstriyel sosyal hizmet alanı hem teorik hem de uygulama açısından geliştirilmesi gereken bir alandır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı; Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet deneyimleri ile iş ve sosyal yaşam ve aile içi yaşam deneyimlerinden yola çıkarak; iş, sosyal ve aile yaşamlarının birbirlerini nasıl etkilediğine dair derin bir anlayış kazanılmasını sağlamaktır. Bu genel amaç bağlamında aşağıdaki şu sorulara yanıt aranmıştır: 1. Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimleri nasıldır? 2. Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınlar iş gücüne katılımlarını etkileyen faktörleri nelerdir? 3. Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların iş ilişkileri, çalışma ortamı ve çalışma koşulları nasıldır? 4. Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet deneyimleri ve bu deneyimlerinin iş ve sosyal yaşama yansıması nasıldır? 5. Üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların endüstriyel sosyal hizmet alanına dair bilgi ve görüşleri nelerdir?

SONUÇ 1: İşçi kadınlar, kadınlık deneyimlerini; annelik ve eşitsiz toplumsal cinsiyet temelli rol ve görevler bağlamında yaptıkları gündelik işler temelinde tanımlamaktadırlar. Bu tanımlama kadınların evlilik, iş ve toplumsal yaşamlarını da şekillendirmektedir. Eşitsiz toplumsal düzenlemeler, kadınların kendilerini toplumda ve ailede nereye konumlandıracaklarını belirlemektedir. Ataerkil toplumsal örüntülerin devamlılığı sağlanmaktadır. Ataerki kadar kapitalizm için de yararlı olan bu tanımlama kadını ikincil konumda tutarak emek sömürüsüne zemin hazırlamaktadır. Cinsiyetçiliğin çerçevesini belirleyen kapitalizm (Wallerstein, 2015), kadın emeğinin hem iş piyasasında hem de özel alanda sömürülme biçimini değiştirmiş; bunu yaparken de ataerki ile birleşerek kadına dair görev ve davranış kalıplarının "doğuştan" olduğu inancına dayanmıştır. Bu inanç ile işçi

kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin küçük yaşlardan itibaren kök ailelerinin davranış kalıpları ile şekillendiği görülmüştür. Bu davranış kalıplarının da erkek ve kadının rol ve sorumluluklarını birbirine zıt olarak tasarladığı görülmüştür. Bu yüzden kadın işi olarak görülen ev işleri erkekler tarafından yapılmamaktadır. Yine toplumun erkeğe atfettiği rol ve sorumlulukları yerine getire(bile)n kadınların bunu bir "güç" olarak gördüğü ortaya konmuştur. Bunun altında yatanın ise hiyerarşik olarak üstte konumlanan erkeğin "doğal" olarak yaptığını yapabilmekten geçtiği düşünülmektedir. Toplumun kadına atfetmediği bu rol ve sorumlulukları yerine getirebilen kadınların belirli mücadeleler sonunda bu güce ulaştığını dolayısıyla kadınların kendilerine güç ve otorite alanı açtığını söylemek mümkündür. Kadınlar bazen de bu güç ve otorite alanını görünmez ve ailedeki ikincil konumlarını belirginleştirecek şekilde açmaktadır. Kadınların erkeği üstün kabul ederek o gücü yönlendirilmesi kadının asıl gücü kendinde görerek görünmez bir yerde konumlandırılması kadınların ataerkil pazarlık içinde bulunduğunu göstermektedir. Bu ataerkil pazarlığa (Kandiyoti, 1988) kadınlar "ince ayar vermek", "damarına gitmek" gibi tabirler kullanmaktadır.

ÖNERİ 1: Kadın işçilerin ev içi emek, bakım emeği ve yeniden üretim faaliyetlerinin değersiz ve karşılıksız oluşunun önüne geçebilmek amacıyla; ekonomiye katkılarının görünür hale gelmesi adına mevcut kamu ve bütçelere dahil edilmesi önerilmektedir. Özellikle ulusal ekonomik istatistiklerde yer alması kadın emeğinin görünürlüğü ve bu emeğin paylaşımı noktasında daha eşitlikçi bir yapı adına temel oluşturması önemlidir.

SONUÇ 2: Kadın işçiler hem kendi ailelerinde hem de kök ailelerinde aile içi şiddete maruz kalmışlardır. Şiddet ve otoritenin paralellik göstermesi (Koçöz, 2011) ile erkeğin kadına yönelttiği bu şiddetin sebeplerinden biri ise kadının özel alan sorumluluklarını yerine getirmediği iddiasıdır. Endüstriyel sosyal hizmet alanı ve feminist sosyal hizmet, kadınların aile içi şiddete maruz kalmalarını engellemesi, şiddet durumunda ise kadınları korumaya yönelik müdahalelerde bulunmaktadır. Ancak kadınlar korunmayacaklarını ve eşlerinin peşini bırakmayacağı düşüncesi ile ASHB ya da herhangi bir kuruma başvurmadıkları görülmüştür.

ÖNERİ 2: Kadın işçilerin fiziksel, duygusal ve ekonomik şiddete maruz kalmalarını önlemek ve kadınları şiddetin "ne", "nasıl" olduğuna ve aile içinde görünme biçimlerine yönelik bilinçlendirmek, şiddete uğradığında başvuracağı kurumlara yönelik bilinçlendirilmesi amacıyla ASHB, MEB ve ÇSGB iş birliğinde eğitimler verilmesi önerilmektedir. Şiddet gören kadın işçilerin ise doğrudan ŞÖNİM'den hizmet alabilmeleri için yönlendirilmesi önerilmektedir.

SONUÇ 3: Kadın işçilerin ev içi işleri genellikle kendilerinin yaptığı görülmüştür. Eşleri ile "eşit" bir paylaşım yaptıklarını söyleyen kadınlar ise erkeğin ücretsiz ev içi emek vermesini "yardım" olarak nitelendirmiştir. Eşitlik söyleminin pratikte karşılık bulmaması eşitsiz cinsiyet rollerinin değişiminin zorluğunu ve kadınların bu rolleri içselleştirdiğini göstermektedir. Ev içi emeğin kadınsallaşması yeni bir olgu olmamakla birlikte kapitalizm ile şekil değiştirmiştir. Kapitalizm ev içi emeğin toplumsallaşmasının önüne geçerek (Çitçi, 1982) kadın emeğinin ataerkil ideolojinin özel alandaki sömürüsüne dahil ve destek olur. Eşitsiz bu iş bölümü örgütlenmesinde kadınlar erkeklere göre daha fazla emek verdiklerini düşünseler de bu düzenlemelere karşı çıkmayacak kadar "uysal"dırlar. Kadınların ev işlerini "görev" olarak gördükleri ve bu görevi evdeki başka kadınlarla paylaştıkları ve içinde bulundukları durumu sorgulamadıkları görülmüştür. Feminist sosyal hizmet, işçi kadınların farkındalık ve bilinç düzeylerini yükselterek toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlaması noktasında önemlidir.

ÖNERİ 3: Kadınların ev içi emeğe yönelik emeklerinin "görev" olmadığı bilincinin yaşama aktarılması ve eşitlikçi bir aile yapısı için hem kadın işçilere hem de eşlerine yönelik bilinç yükseltme çalışmaları yapılması önerilmektedir.

SONUÇ 4: Kadın işçiler özel alan sorumlulukları ve fabrikadaki çalışma düzeni birleşiminde iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadır. Bu çatışma aile ve sosyal yaşamlarını daha olumsuz etkilemektedir. Kapitalist sistemin fabrikadaki işin aksaması durumunda kadın işçileri kolayca gözden çıkarabilecek oluşu kamusal alan sorumluluklarını aksatmanın önüne geçerken, ataerkil ideolojinin kadına dayattığı görev ve rollerin içselleştirilmesi ve "asıl" görevin aksatılması özellikle aile bireylerine yöneltilen sinir ve gerginlik kadınlarda yoğun bir pişmanlık duygusuna neden olmaktadır. Sorumluluğu kadında olan ancak erkek için kurgulanan özel alan sorumluluklarını "aksatan" kadınların, bu çatışmayı yaşamaması için ise kadının çalışma hayatından kopması gerektiği düşüncesinin kadınların kamusal hayata katılımlarını engelleyen bir noktada olduğunu söylemek mümkündür. Kadın işçilerin iş ve sosyal yaşamlarını şekillendiren ataerkil kapitalizmin kadın emeğinin kullanılması noktasında çatışması, kadınların yaşamında iş-aile yaşam çatışması olarak ortaya çıkmaktadır.

ÖNERİ 4: Kadın işçilerin yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasını azaltmak amacıyla fabrikadaki tüm personel ile endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının feminist sosyal hizmet uygulamaları kapsamında bilinç yükseltme çalışmaları ve özellikle ev işleri ve bakım sorumluluğunun eşit paylaşılmasına dair eğitimler yapılması önerilmektedir. İşverenlerin aş-aile yaşam çatışması temelinde oluşacak sorunların önüne geçmeleri ve verimli çalışabilmeleri için kadın işçilerin,

iş memnuniyetini arttırma noktasında esnek çalışma düzeni oluşturması önerilmektedir. Ayrıca kadın işçilerin fabrikalara duyduğu aidiyeti arttırma noktasında ailelerle sosyal etkinlikler planlanması önerilmektedir.

SONUÇ 5: Kadın işçiler bakım emeğini genellikle anne, kayınvalide, abla, komşu gibi bir başka kadın ile paylaşmaktadır. Bakım emeğinin diğer kadınlar ile paylaşılamaması ihtimalinde kadın işçilerin bakım emeğini kendileri verme eğilimindedir. Bakım emeği verme noktasındaki güçlüklerin ise kadın işçilerin çocuk sahibi olma noktasındaki kararlarını etkilemediği aksine işgücü piyasasından kopmalarına neden olduğu görülmüştür. Bugünden yarına kaybedilebilecek düşük ücretli bir işten daha güvenilir ve huzurlu bir kazanç kaynağı olan annelik (Badinter, 2011), ücretli bir işte çalışmaktan daha baskındır. Özgürlük, özgüven, kendi ayakları üzerinde durmak olarak tanımladıkları ücretli çalışmaya karşın, kadın işçiler için anne olmak ve annelik yapmak tercih edilebilir durumdadır. Ataerkil ideolojinin kutsal anneliği, kapitalist sistemin, kamu hizmetleri ve politikaların bakım emeğini kadına yüklemesi kadının bu tercihine zemin hazırlamaktadır. Yasal düzenlemeler, bütçe ve politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı olmaması, bakım emeği verecek kurumların azlığı ve yokluğu bu emeğin kadına yüklenmesinin nedenidir. Bu durum feminizmin kişisel olanı neden politik olarak tanımladığının da göstergesidir.

Yeniden üretim sonucunda çocuk sahibi olan kadınların en çok şikâyet ettikleri konulardan biri de fabrikaların birçoğunda kreş imkanının olmamasıdır. Kreş imkânı olan fabrikanın daha yüksek ücretli işlere karşın tercih sebebi olduğu görülmüştür. Kreş hizmetinden yararlanan kadın işçilerin bu fabrikalara minnet duyduğunu söylemek mümkündür. Bu hizmeti vermekle zaten yükümlü olan fabrikaların genellikle bu hizmeti vermeyişi, olması gerekeni yapan fabrikalara karşı minnet duygusunun beslenmesine neden olmaktadır. Fabrikaların kreş açmasının önüne geçen etmenlerden biri cezasının caydırıcı olmaması, kreş açma maliyetinin çok çok altında olmasıdır. Kreş açmak yerine işveren bu hizmeti dışarıdan alım yoluyla da sunabilir. Ancak sosyal bir hal olarak devlet destekli sağlanması gereken bu hizmet, kadın istihdamını arttırmak için bakımın desteklenmesi noktasındaki işveren sorumluluğunu azaltarak yeni bir piyasa haline getirmekte (Atasü-Topcuoğlu, 2013); asgari ücret ile çalışan kadın işçiler piyasalaşmış bu hizmete ekonomik yetersizlikler nedeniyle erişememektedir. Kamu hizmetlerinden yararlanma kriterlerinin kadın işçiler için karşılaması zor koşullar barındırması da bakım emeğini satın alma noktasında özel piyasaya bağlı kılmaktadır. Çocuğunun bakım emeğinin kreş tarafından verilmesini zorlaştıran bir diğer nokta da fabrikaların çalışma düzenidir. Kadın işçiler çocuklarını kreşe gönder(ebil)seler dahi yaşadıkları iki sorun vardır.

Bunlardan ilki; kadın işçilerin vardiyalı çalışma düzeni sebebi ile gündüz hizmet veren bir kurum olan kreşlerin çalışma saatlerinin uyuşmaması. İkincisi ise çocuğun kreşe bırakılıp kreşten alınma saatlerinin uyuşmamasıdır.

ÖNERİ 5: Kadın işçilerin anneliği ücretli bir işe tercih etmesinin önüne geçebilmek amacıyla bakım hizmetlerinin kamu kurumları tarafından ücretsiz verilmesi önerilmektedir. Ayrıca ASHB, MEB ve ÇSGB, yerel yönetimler ve sanayi bölge müdürlükleri iş birliğinde işyerleri tarafından ortaklaşa ve ücretsiz hizmet veren kreşlerin ya da işyerlerinin anlaşmalı oldukları kreşlerin açılması önerilmektedir. Etkili bir hizmet sunumu verme noktasında; işçilerin ve kadın işçilerin kadınların vardiyalı çalışma ve çalışma saatleri düzenine göre hizmet alabilmeleri amacıyla 7/24 hizmet veren kreşler olması önerilmektedir. Bu kreşlerin organize sanayi bölgelerine yakın yerlere kurulmaları da önemsenmektedir. İşyerlerinin kreş açmak yerine ceza ödemelerinin önüne geçebilmek, kreş açmama cezalarının caydırıcı olmasının sağlanması amacıyla cezaların artırılması ya da önerilmektedir

Hamilelere Özgü Çalışma Koşulları Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in kreş açma yükümlülüğünün en az 150 kadın çalışan olması hükmündeki "kadın" ibaresinin kaldırılması önerilmektedir.

ESHU kadın işçilerle feminist teori tekniklerini kullanarak kadınların farkındalıklarını artırabilir. Örneğin; çalıştığı için iyi anne olmadığını düşünen bir kadın işçi ile toplumsal cinsiyet rol analizi yaparak kadın işçinin toplumsal roller nedeniyle yaşadığı suçluluk duygusunun kaynağını bularak, daha pozitif bir yeniden çerçevelenme ile kendi gerçekliğini ortaya koymasına destek verebilir.

SONUÇ 6: Genellikle kırsal alanda doğup büyüyen kadın işçiler için maddi imkansızlıklar eğitim yaşamına devam etmeyi engelleyen en önemli nedenlerden biridir. Maddi imkanların elverdiği ölçüde bir çocuk eğitim yaşamına devam edecekse bu çocuk genellikle evin erkek çocuğu olmuştur. Eğitim yaşamından koparılan bu kadınlar, "okuyan kızın, kötü kız olacağı" düşüncesi, mevcut toplumsal kuralların dışında bir yaşam yaşayacakları düşünceleri ile kök aileleri tarafından engellenmişlerdir. Kadın işçilerin eğitim yaşamında yer almamalarına neden olan bir diğer etmen de eş ve partnerin tutumudur. Kadınlar eşi ya da partneri istemediği için eğitim yaşamına devam etmemişlerdir. Evlilik sonrasında ise artan rolleri yerine getirebilmek için kadınlar kendileri eğitimlerine devam etmemişlerdir. Eğitime devam etmelerinin önüne geçen bu üç farklı nedenin ortak yanı toplumsal cinsiyet rollerinin etkili oluşudur.

ÖNERİ 6: Kadınların kendilerini sadece ev içi rolleri ile var etmelerinin önüne geçebilmek için öncelikle eğitim seviyelerinin artması, kız çocuklarının örgün eğitimde yer almalarının ve dolayısıyla daha vasıflı meslekler edinmeleri ve daha iyi ücretli işlerde çalışabilmelerinin önü açılmalıdır. ASHB ve MEB ile ortaklaşa bir politika geliştirilerek eğitimin tüm seviyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair derslerin verilmesi önerilmektedir. Ayrıca örgün eğitimde yer almayan vatandaşlar için de MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından verilecek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurslar ile kadın ve erkeklerin bilinçlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca bu kursların ASHB, MEB ve ÇSGB'nın ortaklaşa olarak fabrikalarda da verilmesi önerilmektedir. Böylece erkek işçi ve yöneticilerin de bu konuda bilgi sahibi olmaları sağlanmalıdır.

SONUÇ 7: Kadın işçilerin ücretli bir işte çalışması baba ya da kocanın iznine tabi olduğu ortaya konmuştur. Kapitalizm ve ataerkinin konumlandırdığı kadının öncelikli rol ve görevlerinin dışına çıkarak üretim sisteminde yer alması ancak ataerkil sistemin elverdiği ölçüde gerçekleşmesi (Yaman Öztürk, ve Dedeoğlu, 2010) ya da engellenmesi kadın işçilerin ekonomik şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Yasal düzenlemelerde kadının iş yaşamına girişi kendi isteği doğrultusundadır. Ancak bu düzenlemeler iş yaşamına girişte karar verici olma noktasında toplumsal cinsiyet rolleri, sadece kadının olmasını engellemiştir. Kadınların işgücü piyasasında yer almalarını zorlaştıran en temel nedenler arasındaki toplumsal cinsiyet rolleri (Şaşman Kaylı D. , 2016c), kadın işçiler için kamusal alanda yer almalarını engellemiştir. Kadının çalışma yaşamında yer almasının bazı koşulları olduğu da ortaya konmuştur. Bunlar; özel alan sorumluluklarını aksatmaması, maaşın kontrolü erkekte olması, başka erkeklerle çalıştığı iş yerinde namusunu koruduğunu erkeğe kanıtlaması, kocasının erkeklik rollerine zarar vermemesidir. Bu pazarlık ile kamusal alanda yer alan kadınlar için eril otorite devam etmekte; kadınların kamusal alanda yer almaları tam bir özgürlük getirmemektedir. Ancak ataerkil ideolojinin benimsenmesi nedeniyle kamusal alanda yer alması engellenen kadınlar konu geçin(eme)me olduğunda toplumsal cinsiyet rolleri hızlıca yok sayılmaktadır.

Kadın işçilerin işe giriş sürecinde olumsuz tutumlar ile karşılaştığı olduğu ortaya konmuştur. Evli kadınların çocuk sahibi olacağı düşüncesi, çocuğu olan kadınların bakım emeği nedeniyle işi aksatacağı düşüncesi bu olumsuz tutuma neden olan en önemli faktörlerdir. Öyle ki bu faktörler kadın işçilerin, işe giriş süreçlerinde deneyimli olmalarının önüne geçmiştir. Bu engelleri aşarak ücretli bir işte çalışan kadın işçiler içinse çalışmanın anlamı; ekonomik olarak bir erkeğe bağımlı olmama, bağımlı olmamanın getirdiği özgürlük, yaşamlarını ikame erme

gücü, bu gücü istediği gibi kullanabilmektir. Ücretli bir işte çalışabiliyor olmanın ise kadınlar için bir "güç" olduğu ortaya konmuştur.

ÖNERİ 7: ESHU işe alımda cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi noktasında insan kaynakları birimi ile ortaklaşa çalışmalar yapmalı, gerekirse işe alım sürecine dahil olmalıdır. ESHU yeni işe başlayan işçilerin uyum noktasında sorun yaşamalarını önlemek amacıyla hem yeni işe başlayan çalışana hem de onunla birlikte çalışacak mevcut işçilerin bilgilendirilmesi ve uyum sağlamaları noktasında çalışmalar yapmalıdır.

Kadın işçilerin işe girişte bir erkekten izin almaları ve işverenlerin ayrımcı tutumlarının önüne geçebilmek amacıyla özellikle endüstriyel sosyal hizmet uzmanları aracılığıyla; kadınlara yönelik eşitlikçi politikaların uygulanması, uygulanmadığı durumlarda kadınların haklarını savunması noktasında bilinçlendirilmeleri, gerektiği durumlarda sosyal hizmet uzmanlarının hak savunuculuğu rolü ile kadın işçilere yönelik uygulamalarda bulunması önerilmektedir. Kadın işçilerin ücretli bir işte çalışmanın ortaya çıkardığı güçlerinin farkında olmalarını sağlamak, güçlü yönlerini ortaya çıkarmak ve güçlerini kullanabilmeleri noktasında çalışmalar yapılması önerilmektedir.

SONUÇ 8: Kadın işçiler geçim sıkıntısı sebebiyle kadınlar kamusal alana girmişler ancak maaşlarını nasıl harcayacağının kararı genellikle eşleri tarafından tayin edilmiştir. Çalışmasının engellenmesi, maaşını istediği gibi harcayamama kadın işçilerin maruz kaldığı ekonomik şiddettir. Kısmen ekonomik özgürlük getiren ücretli bir işte çalışmak; işçi kadınlar için eril otoritenin devamlılığının sağlandığı bir basamak olarak işlev görmüştür. Kadınların maaşının kim tarafından ve nasıl harcanacağına ilişkin en önemli etkenlerden biri de ailenin ekonomik durumudur. Geçinmek için kadının maaşına ihtiyaç duymayan erkeklerin maaşın kontrolünü kadınlara "verdiği" görülmüştür. Kadınların ayrıca maaşlarını ev ve çocukları için harcadıkları görülmüştür. Hatta bir özne ilk maaşı ile kök ailesinin evine beyaz eşya almıştır. Yani aslında kadın, ev içi emeği azaltmak için çalışmıştır. Böylelikle teknolojinin ev işlerini kolaylaştırıcı olarak sunduğu bu aletler ile kadınlar, ev içi sorumluluklarını "kolayca" yerine getirebilecektir. Yani kadın işçiler için ekonomik özgürlük; maddi refah, kimlik kazanımı, sosyalleşmenin yanı sıra ev içi emeğin daha hızlı ve kolay olmasını sağlayacak noktadadır.

ÖNERİ 8: Kadın işçilerin yaşadığı ekonomik şiddetin önüne geçebilmek amacıyla; ekonomik şiddete yönelik bilinçlendirme, ekonomik şiddete maruz kalındığında yapılması gerekenlere yönelik psikolojik, hukuki ve ekonomik alanda özellikle endüstriyel sosyal hizmet

uzmanlarınca danışmanlık verilmesi öenerilmektedir. Ayrıca ekonomik şiddet uygulayıcısı olarak erkekler ile de çalışma yapılması, sorunun çözülmesi noktasında önemlidir.

SONUÇ 9: Kadın işçilerin fabrikaya uyum sürecinde işi öğrenme noktasında sorun yaşamadıkları ancak diğer işçiler ile iletişim kurma ve sosyal ortama uyum sağlama noktasında engeller ile karşılaştıkları görülmüştür. Özellikle sayıca erkek işçilerin fazla olduğu bölümlerde çalışan kadın işçilerin dışlandığı ortaya konmuştur. Erkek işçiler, kendi aralarında paylaştığı güç ve otoriteyi kadın bir işçi ile paylaşma noktasında direnç göstermiştir. Toplumsal cinsiyete dayalı bir üretim, tüketim ve dağıtma tasarımının yani daha geniş bir toplumsal örüntünün bir parçası olan fabrikalardaki cinsiyete dayalı iş bölümü (Connell, 1998) nedeniyle kadın işçiler ayrımcılığa ve baskıya maruz kalmışlardır. Çünkü kadının emeğinin değersizliği erkek ile aynı işi yaptığında erkeğin emeğini de değersizleştirmiştir. Aynı işi yapmaları, aynı ücreti almaları hiyerarşik güç bakımından kadından üstte konumlandırılan erkekler için "aşağılayıcı" bir iş olmuştur. Bu durum kapitalist ekonomi için de geçerli olmuştur. Öyle ki ağır çalışma kollarında kadınların çalışması yasaklanmış, fabrikalar o bölümlere kadın istihdam ederek mevcut bölümleri ağır çalışma kollarından çıkarmıştır. Böylece kadın emeğini kullanarak işçilere ödeyecek olduğu maaşı azaltmış, bunu yaparken de kadın emeğini ve bu emeğin değersizliğini bir araç olarak kullanmıştır. Kadınların uzun yıllar fabrikada çalışıyor olmasına rağmen erkek egemen bir mekan olması noktasındaki ısrarın toplumsal cinsiyet rollerindeki değişime olan dirençten meydana geldiği düşünülmektedir. Bu direncin temelinde ise eşitsiz cinsiyet ilişkileri ve iş yaşamına yön veren politikaların cinsiyet körü olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla kadınların fabrikaya uyum noktasında ifade ettiği bu baskı ve ayrımcılık, kadın işçilerin endüstriyel sosyal hizmet alanının gerekliliğine, eşit bir kamusal alan kurgusu noktasında feminist sosyal hizmet müdahalesi ihtiyacına dair ipuçları vermiştir.

ÖNERİ 9: Fabrikaya uyum sürecinde kadınların fabrikaya özgü çalışma koşullarına adapte olabilmeleri sağlanmalıdır. Kadın işçilerin işe alımda ve erkek egemen bir mekan olarak fabrikada huzurlu bir çalışma ortamında çalışabilmeleri için dezavantajlı olmalarının önüne geçilmesi, bunun da işyerinde çalışacak işçilerin nicelik eşitliği için kadın ve erkek sayılarının eşit olması amacıyla fabrikalara cinsiyet kotası getirilmesi önerilmektedir.

SONUÇ 10: Kadın işçilerin fabrikada kadın olma deneyimlerini daha çok başka kadınlar üzerinden ifade ettiği görülmüştür. Bu deneyimler ise toplumsal kabullerin dışında davranan kadınlara yöneliktir. Toplumsal norm ve kuralların mekanlara insanlar aracılığıyla taşınmasının bu duruma neden olan en önemli etmenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Evli işçiler ile yapılamayacak cinsellik içeren konuşmalar ve rahatsız edici bakışlara bekar ya da boşanmış

kadın işçilerin maruz kaldığı ifade edilmiştir. Kadının durumunun evlilik konumuna göre belirlenmesi (De Beauvoir, 2010), erkek denetiminde olmayan bir kadın işçinin baskı ve ayrımcılık yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu baskı ve ayrımcılığa maruz kalmamak için boşanan kadın işçilerin boşandığını sakladığı, örtünme ve başörtüsü ile mahrem alanlarını yasak koyarak çizdikleri görülmüştür.

Kadın işçilerin tacizi sadece fiziksel taciz olarak bildiği, tacize uğramadığını söyleyen kadın işçilere tacizin tanımı yapıldığında tacize uğradıklarını ifade ettiği görülmüştür. Tacize uğrayan kadınların baskı ve yaftalamaya maruz kalmamak için tacize uğradığını sakladıkları, çalıştıkları bölümü değiştirdikleri ortaya konmuştur. Kadın işçiler, tacize uğrayıp uğramamanın kadının davranışına bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Kadın işçilerin bu noktadaki deneyimleri; eşitsiz bilişsel kodlamaların değiştirilmesi, tacizin "ne"liği noktasındaki bilgi ihtiyacı, taciz deneyimini bir meslek elemanıyla paylaşma ve psikososyal destek hizmeti ihtiyacı, kadın işçinin gizliliğinin korunması noktasında endüstriyel sosyal hizmet uzmanına olan ihtiyaca dair belirgin ipuçları vermiştir.

ÖNERİ 10: Fabrikaların taciz edeni işten çıkarmaya yönelik uygulamalarının etkililiği noktasında, kadınların tacizin ne olduğuna ve türlerine yönelik bilgilerinin fabrikalarda eğitim verme yoluyla artırılması önerilmektedir. Endüstriyel sosyal uzmanı istihdam edilmesi ise işçinin gizliliğinin ve güvenliğinin sağlanması, yargılanması ve damgalanmasının önüne geçmek noktasında önemlidir.

SONUÇ 11: Üretim ve yeniden üretim kesişimi olan hamilelikte çalışma noktasında fabrikaların kadınlara kolaylık sağladığı görülmüştür. Gece vardiyasında çalışmama, oturarak çalışma, fazladan kahvaltı öğünü verilmesi kadın işçilere sağlanan koşullardır. Bazı kadınların hamile olduğunu sakladıkları ortaya konmuştur. Kadın cinselliğinin toplumda konuşulmasının ayıp kabul edilmesi ve hamileliğin kadın cinselliğinin ürünü olması nedeniyle hamile olduğunu saklama yoluna gittikleri düşünülmektedir. Hamilelikte çalışan kadınların hamileliğinin çalışmasına engel olmadığını ispat edercesine çalıştıkları hem kendi hem de bebeğin sağlığını, iş sağlığı ve güvenliğini riske attıklarını ortaya konmuştur.

ÖNERİ 11: Kadın işçilere verilecek eğitim ile hamilelik süreci ve bu süreçteki hakları anlatılmalıdır. Özellikle kadın işçilerin hamile olduğunu bildirmeleri noktasındaki sorumluluklarına dair de bilgilendirme yapılması önerilmektedir.

SONUÇ 12: Çalışma Covid-19 pandemisi döneminde gerçekleştirildiğinden kadın işçilerin pandemi döneminde çalışma deneyimlerine de yer verilmiştir. Bu deneyime etki eden en önemli

faktörün ise üretimin durması, azalması bu nedenle kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaları dolayısıyla elde ettikleri ücretteki düşüş olduğu ortaya konmuştur. Yine kadınların bu dönemde çalışmaya devam edebilmek için hastalık belirtileri olduğu halde olmadığını söyledikleri görülmüştür. Dolayısıyla maddi olarak yaşamlarını idame ettirebilmek, aile bütçesindeki düşüşün önüne geçebilmek amacıyla yalan söyleyerek çalışmaya devam eden kadın işçiler için para kazanmanın ne denli önemli olduğu ortaya konmuştur.

ÖNERİ 12: Covid-19 pandemisi gibi olağanüstü süreçlerde ÇSGB ve Sosyal Güvenlik Kurumu iş birliği ile işçilerin gelir kaybı yaşamaması adına çalışmalar yapılması önerilmektedir. Böylece işçilerin yalan beyan ile çalışmaya devam ederek hem sağlıklarının hem de fabrikadaki diğer işçilerin sağlığının korunması sağlanacaktır.

SONUÇ 13: Kadın işçilerin çalışma koşullarına etki eden bir diğer faktör ise uzun çalışma saatleri ve fazla mesaidir. Fazla mesaiye kalıp kalmama kararı İş Kanunu'nda işçinin kararına bırakılmıştır. Ancak yasal haklarını bilmeyen işçilere fazla mesainin zorunlu tutulduğu, gelmek istemeyen işçilere ise baskı uygulandığı ortaya konmuştur. Uzun çalışma saatlerinin işçi kadınların aileleri ile zaman geçirme noktasında da olumsuzluklara neden olduğu görülmüştür. Özel alan sorumlulukları ile birleştiğinde çalışma saatlerinin uzunluğu kadınlar için yıpratıcı olmaktadır. Benzer şekilde vardiyalı çalışma düzeni de kadın işçiler için zorlayıcı olabilmektedir. Özellikle gece vardiyasında çalıştıkları zamanlarda gündüz ev işleri ve çocuk bakımı sebebiyle uyuyamayan kadınlar dinlenemeden hatta daha da yorularak işe gitmek zorunda kalmaktadırlar. Uykusuz işe gittiklerinde ise dikkatsiz çalışmaları nedeniyle iş kazası yaşama olasılıkları artarken verimliliğin düşmesi de öne çıkmaktadır. Her ikisi de vardiyalı düzende çalışan kadınların bu durumu çocuk bakımı noktasında işlevsel hale getirdikleri, çocuk bakımı da vardiyalı olarak eşler tarafından dönüşümlü yapıldığı görülmüştür. Ancak bu durum ise yine aile bireylerinin birlikte zaman geçirebilmelerinin önüne geçmektedir. Ailelerin sosyal işlevselliğinin önüne geçen vardiyalı çalışma, işçi kadınların sosyal çevrelerine ve bu çevrenin taleplerine uyum sağlama ve sosyal çevreden gereksinim duyduğu ihtiyaçlarının da karşılanması noktasında ciddi bir bariyer olabilmektedir. Öznelere göre vardiyalı çalışma düzeninin olumlu yanı ise resmî kurumlardaki işlerini fabrikadan izin almadan yapabiliyor oluşları ve 2., 3. vardiyada amirlerin olmaması nedeniyle baskı hissetmeden çalışmalarıdır.

ÖNERİ 13: Çocuk bakımın eşler tarafından farklı vardiyalarda çalışarak verilmesi noktasında öncelikli olarak 0-3 yaş arası çocukların bakımlarının sağlanması noktasında gerek duyulan kurum ve kuruluşların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Ayrıca ailenin sosyal işlevselliğinin sağlanması noktasında fabrikaların eşlerin aynı vardiyada çalışarak birlikte zaman

geçirebilmelerine yönelik uygulamaların ve düzenlemelerin getirilmesi önerilmektedir. Bu noktada kadına verilen doğum izni süresinin uzatılması da önemlidir. Bu uygulamaların sağlanması için politika oluşturulması, yasal düzenlemelerin getirilmesi ve yasal düzenlemelerin uygulanması noktasında, sanayi bölge müdürlükleri ve ÇSGB tarafından denetlemeler yapılması önerilmektedir.

SONUÇ 14: Kadın işçilerin birçoğu asgari ücret ile çalışmaktadır. İşverenlerin asgari ücrete yapılan zam dışında fazladan bir zam yapmadıkları bunun da kadınların maaş memnuniyetini azalttığı görülmüştür. Zam yapma noktasında amire yakınlık gibi işle ilgili olmayan uygulamaların bulunduğu ortaya konmuştur. Maaş memnuniyetleri daha yüksek olan kadınların ise sendika üyesi olduğu, sendikaların toplu iş sözleşmesi yaparak maaş artışı, yan haklar elde ettikleri, maaş memnuniyetini bu durumun arttırdığı ortaya konmuştur. Bulgular ışığında kadın işçilerin en az iki çalışanlı ailelerde bile geçinemedikleri, yeme, içme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını ancak karşıladıkları ve bu yüzden tatile gidemedikleri, tasarruf edebilmek için çamaşır makinesini gece çalıştırmak gibi çeşitli stratejiler geliştirdikleri, kıyma gibi ürünleri sadece çocuklarının yiyeceği kadar aldıkları dolayısıyla yeterli beslenemedikleri, aile bütçesine destek olmak için eğitimden arta kalan zamanlarda çocuklarının da çalıştıklarını görülmüştür. Kadın işçilerin maaşlarının kontrolünün ise genellikle eşlerinde olduğu görülmüştür. Eşlerinden harçlık aldığını ifade eden kadınların bu tutumunun, paranın ve otoritenin erkeğin olduğu eşitsiz cinsiyet tutumlarını güçlendirdiği düşünülmektedir. Maaşlarının yönetiminin kendinde olduğu söyleyen kadınların aile içi maddi gelirlerinin diğer kadınlara göre daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Ailedeki gelirin düşük olması, ailenin geçiminin sağlanması için ailedeki tüm çalışanlarının maaşlarının gerektiği gelir gruplarında ise kadının gelirinin eş ile ortak karar alınarak harcandığı veya kadının gelirinin tamamen erkek kontrolünde olduğunu söylemek mümkündür.

ÖNERİ 14: İşçilerin maaşları dolayısıyla asgari ücret belirlenirken maaşların yoksulluk sınırının üstünde olması gerekmektedir. Kadın işçilerin ücretlerinin iyileştirilmesi, zam yapılması ve yan haklar elde etmeleri noktasında işverenlerin eşit bir uygulamaya gitmesi önerilmektedir. Aynı işi yapan işçilere eşit oranda zam yapılması hem işçilerin verimliliğini arttıracak hem de işçiler arası huzur ortamını sağlayacaktır.

SONUÇ 15: Kadın işçilerin anayasal hakları olan dinlenme hakkını kullanmaları konusunda sorunlar yaşadığı görülmüştür. Toplumsal cinsiyetin ve kapitalizmin kadının çalışma yaşamında yer almasının önüne geçirdiği ve bir "kadın sorunu" olarak kurguladığı "çocuk"

meselesi kadınların çocukları için izin almaları gereken noktada işin ve üretimin devamlılığın sağlanması noktasında kolaylaştırıcı olmadığı görülmüştür. Ataerkil kapitalizmin kadın emeğini ve sorumluluklarını, kendi çıkarları ve devamlılığı noktasında kullandığının somut örneğidir. İzin alma noktasında yaşanan en belirgin sorun ise yıllık izinlerinin kadın işçinin istediği zaman değil fabrikada üretimin durduğu zaman kullandırılmasıdır. İzin almak istediği dönem çalışmak zorunda bırakılan kadınların çalışma motivasyonu düşerken tatil yapmak istediği dönemde de çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum kadınların motivasyon ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

ÖNERİ 15: İşçilerin yıllık izinlerini istediği zaman kullanabilmeleri İş Kanunu ilegüvence altına alınmıştır. Bu noktada yıllık izin talep formu ile işçi fabrikadaki üretimin uygun olduğu ölçüde yıllık iznini istediği zaman kullanabilmektedir. Ancak kadın işçilerin bu hakkını bilmemesi hakkın kullanımı noktasında sorunlara sebep olmaktadır. Bu noktada ESHU ve fabrikanın insan kaynakları biriminin ortak yapacağı çalışmalar ile bilgilendirme eğitimlerinin düzenlenmesi önerilmektedir.

SONUÇ 16: Kadınların sendika üyeliği noktasında olumlu bir tutum geliştirdikleri görülmüştür. Ücret artışı ve yan hakların varlığı kadınlar için önemlidir. Ancak sendika üyesi olmayan kadınların, işini kaybetme korkusu, işverenin olumsuz tutumu, işyerinde baskı göreceği düşüncesi, işçilerin kendi aralarındaki örgütlenme konusundaki aksaklıklar etkili olmaktadır. İşverenlerin sendika örgütlenmesine olumsuz bakışları nedeniyle işçilerin işverenden gizli sendika üyesi oldukları, toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kazanacak çoğunluğa erişildiğinde bu üyeliği gizlemedikleri ortaya konmuştur. Ancak buna rağmen işverenlerin sendika üyesi olan işçileri caydırmak için çeşitli yollara başvurmuşlardır. İşten çıkarma, iş yerinde baskı, işçilere yan haklar sağlayarak sendikaya ihtiyaç olmadığı kanaatinin oluşturulması bunlardandır. Düşük gelir düzeyine sahip işçilerin işlerini kaybetme korkusu ile sendika üyeliğinden vazgeçtiği görülmüştür.

ÖNERİ 16: ESHU sendikalar ile ortak çalışmalar düzenleyerek kadın işçilerin sendikal katılım ve sendikal yönetimde yer alma oranlarının arttırılması desteklenmelidir.

SONUÇ 17: Kadınların yaşadığı tüm bu sorunların çözümüne ilişkin endüstriyel sosyal hizmet alanı önemli bir noktadadır. Ancak kadınların birçoğu sosyal hizmet mesleğini tam anlamıyla bilmemektedirler. Hatta bazıları böyle bir mesleği hiç duymamıştır. Sosyal hizmet mesleğine dair bilgisi olan kadınların bu bilgiyi sosyal çevrelerinde sosyal hizmet kuruluşlarından hizmet alan kişilerden edindikleri görülmüştür. Kadın işçilere endüstriyel sosyal hizmetin tanımı

yapılmış ve çalışma alanları anlatılmıştır. Bu bilgi ışığında kadınların tamamı endüstriyel sosyal hizmet alanına gereksinim duyduğunu dile getirmiştir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanı istihdam edilseydi destek almak isteyecekleri hizmetleri şöyle sıralamışlardır: çocuk eğitimi, iş- aile yaşam çatışması, işyerindeki insan ilişkileri, işyerinde aile, çocuk ve iletişime dair eğitim, psiko-sosyal destek ihtiyacı.

ÖNERİ 17: Kadınların yaşadığı tüm sorunlar sosyal hizmet mesleğinin sorun alanları içinde olması, sosyal hizmetin bireyin çevresi içinde değerlendiren uygulamaları ve genelci yaklaşım ile sorunun kaynağını çok sistemli bakış ile çözümlenmesi noktasında endüstriyel sosyal hizmet alanı kritik bir konumdadır. Kadın işçilerin iş ve sosyal yaşam sorunlarının önlenmesi ve mevcut sorunların çözümlenmesi için fabrikalarda sosyal hizmet uzmanının istihdam edilmesi önerilmektedir. İşverenlerin endüstriyel sosyal hizmet uzmanı istihdamına dair olası olumsuz tutumlarının önüne geçilmesi amacıyla devlet tarafından zorunlu hale getirilmesi önemlidir.

Tüm sonuçlara bakıldığında kadınların yaşadığı eşitsiz özel alan deneyimlerinin kamusal yaşamlarına da etki ettiği görülmüştür. Loutfi (2001) evde ve toplumda eşitlik aramadan işyerinde eşitlik aramanın doğru olmadığını ifade eder (Loutfi, 2001). Toplumdaki eşitsiz cinsiyet kurgusu hem özel alanda hem de kamusal alanda görünür olmaktadır. Eşit bir toplumsal cinsiyet ilişkisi olmadığı için kadınların ücretli bir işte çalışmaları onları bir nebze özgürleştirirken, eşitsiz roller ve sorumluluklar ile kadınların ezilmişliklerini ve ikincil konumlarını da katılaştırmaktadır.

5.1. BİR METAFOR ÖNERİSİ: ÇAKILI TABAN METAFORU

Kadın işçilerin terfi ve yükselmelerindeki engellerin de yine kapitalizm ve ataerki tarafından şekillendirildiği görülmüştür. Terfi ve yükselme imkanları zaten kısıtlı olan işçi sınıfına mensupluk, fabrikaların erkek egemen yapısı, toplumdaki eşitsiz cinsiyet örüntüsünün fabrikaya yansıması ile "kadın işçi" sınıfına has bir engelle karşılaşmışlardır. Kadın işçilerin terfi ve yükselmelerinin önüne geçen nedenleri anlatabilmek amacıyla "çakılı taban metaforu" önerisi sunulmuştur.

Bu bölümde araştırmanın bulgularından hareketle kadın işçilerin terfi ve yükselmelerinin önündeki engelleri ortaya koymak için önerilen "çakılı taban metaforu" anlatılacaktır.

İşçiliğin vasifsız bir iş kolu oluşu yükselmedeki en önemli etkendir. İşçiler elbetteki yaptıkları işte uzmanlaşabilmektedir. Bu uzmanlık ile işçiler; ustabaşı, usta, teknisyen, postabaşı, ekip

lideri, çavuş vb. pozisyonlara gelebilmektedir. Bu pozisyonlar da yine işçi statüsündedir. Kadın işçilerin ise terfi ve yükselme imkanları erkeklere göre daha kısıtlıdır.

Negiz ve Yemen (2011) özellikle kadın işçilerin toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle işçi pozisyonundan yönetici pozisyonuna yükselmelerinin zorluğunu ifade etmiştir (Negiz & Yemen, 2011). Ancak kadınlar çalıştıkları süre içinde eğitim alarak yükselebilme imkanları olabilir. Bu durumda ise karşımıza iş-aile çatışması, ücretsiz ev içi emek, bakım verme yükümlülüğü ve zaman kısıtlamasının yanında ekonomik sebepler çıkmaktadır. Zamanını çalışarak, ev işi yaparak, çocuk bakarak geçiren kadınların dinlenmeye veya eğitim almaya zamanı kalmamaktadır. Dikey yükselmedeki bu engel yatay yükselmede de yine yapısal engelleri barındırmaktadır. Erkek egemen bir mekan olarak fabrikalarda cinsiyet ayrımcılığı kadınların terfi ve yükselmelerinin önüne geçmektedir. Kadınların terfi ve yükselmelerindeki yapısal engeller kapitalist ekonomik sistem, düşük ücret, cinsiyet ayrımcılığı, vardiyalı çalışma, iş-aile yaşam çatışması, sendikal yönetimde düşük temsil olarak belirlenmiştir. Kadın işçilerin terfi ve yükselmelerindeki bu engelleri ifade etmek adına "çakılı taban" metaforu geliştirilmiştir.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı cinsiyetçi tutumların ortaya konmasında çeşitli metaforlar kullanılmaktadır. Cam tavan sendromu bu metaforlardan biridir. Cam tavan sendromu, üst düzey idari pozisyonlara gelmeyi isteyen ve bunun için çaba gösteren kadınların karşılaştığı engeller olarak ifade edilir (Lockwood, 2004). Burada dikkat edilmesi gereken nokta üst düzey kadınların terfi ve yükselmelerindeki engellere yapılan atıftır. Cam tavan sendromunda ifade edilen kadınlar zaten eğitimli, mesleklerinde görece üst düzey konumlara sahiptir. Bu kadınların çalışma yaşamındaki engellerini açıklama noktası ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin neden olduğu engellerdir. Cam tavan sendromu ile ilgili yapılan bir çok araştırma da özellikle yönetici konumundaki kadınların iş yaşamında karşılaştığı engelleri açıklmaya dairdir (Tahtalıoğlu, 2016; Çetin & Atan, 2012; Ergeneli & Akçamete, 2004; Evans & Adams, 2007). Kadın işçilerin yükselmelerindeki engeller yönetimde görev yapan kadınların yaşadığı engellerden farklıdır. Her iki grup da cinsiyet temelli görünmez bir ayrımcılığa maruz kalsa da deneyimlenme şekli farklıdır.

Kadınların, azınlıkların, dezavantajlı grupların terfi ve yükselmelerindeki görünmeyen engelleri anlatmak için çeşitli meteforlar da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Cam Asansör (Glass Elevator), Beton Tavan (Concrete Ceiling), Yapışkan Taban (Sticky Floor), Yapışkan Merdiven (Sticky Ledder), Bambu Tavan (Bamboo Ceiling). Bu meteforların içinde işçi

kadınların terfi ve yükselmelerindeki engelleri ortaya koyması bakımından Yapışkan Zemin (Sticky Floor) diğer meteforlara göre en uygunudur.

Cam tavanın tersine yapışkan zemin kamu kurumlarının alt kademelerinde görülür (Wright & Baxter, 2000). Yapışkan zemin, aynı yapabilirliği olan kadın ve erkeklerin aynı derece ve rütbeye atanırken erkeklerin bir üst konuma çıkarılmasının yaygınlığını ifade eder (Ahmad & Naseer, 2015). Yapışkan zemin metaforu cam tavanın aksine kadınlar arasındaki farklı bir ayrımcılık yaratacak bir ifade olmakla birlikte sosyal hizmet bakış açısı ile kullanmak istemedim. Sticky kelimesi Türkçeye "yapışkan" olarak çevrilmiştir. Terimin İngilizce kullanımı da tam da bu anlamdadır. Zeminin yapışkan olduğu için kişiyi aşağıya çekmesi, yukarıya çıkmasını engellemesi anlamında kullanılmıştır. Ancak Türk kültüründe aşağıda olan ayağa yapışan dolayısıyla temiz bir his bırakmayan yapışkanlığın kadınların iş yaşamlarındaki sorunları çözmede kullanılması sosyal hizmet bakış açısından bana ayrımcılık, küçümseme hissi uyandırdığı için rahatsız edici gelmiştir. Yönetici kadınların karşılaştığı engellerin ortaya konması için üretilen cam tavan metaforu, ulaşılması istenen yerin göründüğü, şeffaf, temiz olduğu hissi uyandıran bir maddenin, camın, kullanıldığı bir metafordur. Ancak sosyo-ekonomik gelir bakımından alt gelir düzeyinde yer alan kadınlar için kullanılan metafor ise yukarı çıkmasına, ayağını kaldırmasına engel olan bir yapıdadır. Sınıfsal bu ayrım ile birlikte cam tavan engellemelerine maruz kalan bir kadının gözünün, bakışının yukarıda olduğunu söylemek bu metaforu anlatmak için yanlış olmayacaktır. Ancak ayağımıza, ayakkabımıza bir şey yapıştığını düşünün. Gözümüz aşağıda olacaktır. Yani işçi kadınlar için (bu metafora göre var ise) ulaşılması hayal dahi edilemeyen bir yükselmenin olduğu izlenimini verecektir. Ancak işçi kadınların yükselmelerinin önüne geçen piyasanın yapısı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iş-aile yaşam çatışması, eğitim, vasıfsız işgücü olmaları gibi yapısal ve toplumsal engellerin sağlamlığını ve kadının bu engeller içindeki konumunu ortaya koyabilmek için bu metaforun "çakılı taban" olarak kullanılması gerektiği kanaatindeyim. Böylelikle kadınlar tabana çakılı olsalar da olmak istedikleri yere bakabileceklerdir. Ayrıca yapışkan zemin metaforu kadın işçilerin terfi ve yükselmedeki engelleri anlatmak için yeterli değildir. Bunun için "çakılı taban metaforunu" önereceğim. Bu öneriyi verirken "yapışkan zemin" metaforunun kadın işçilerin terfi ve yükselmelerinin önündeki engelleri ifade etmedeki yetersizliğinden de bahsedeceğim.

Yapışkan zemin metaforu daha çok kamu kurumlarındaki engellere yöneliktir. Ancak kadın işçiler, emek temelinde kapitalist sistem içinde de sömürülmektedir. Bu yüzden kamu ve özel olmak üzere en temelde sektör farklılığı mevcuttur. Kamu kurumlarında çalışan istediği zaman izin kullanabilmekte ancak işçiler piyasanın mevcut durumuna göre hareket et (tiril)mek

zorundadır. Kamu kurumlarındaki "kadrolu" olmaktan gelen güvence yine işçiler için mümkün değildir.

Cam tavandaki yükselmedeki engeller yapışkan zemin için işe giriş sürecinde başlayan ücret farklılığını ifade eder. İşçi kadınlar ise işçi erkekler ile aynı konumda ve aynı ücretle (genellikle asgari ücret) ile işe başlamaktadır. Yapışkan zemindeki işe giriş sürecindeki farklılık işçi kadınlar için iş yaşamı içinde zam oranlarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Kapitalist piyasa ekonomisinde ise işverenin asgari ücrete yapılan zammın dışında zam yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak yapılan zamlar amire yakınlık, performans, cinsiyetten bağımsız değildir. Ayrıca işçi kadınlar işe alım sürecinde kadın olmanın, hamilelik, çocuk bakımı, yeterince pratik olmama gibi eşitsiz cinsiyet tutumları nedeni ile işe alım sürecinde başlayan bir ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

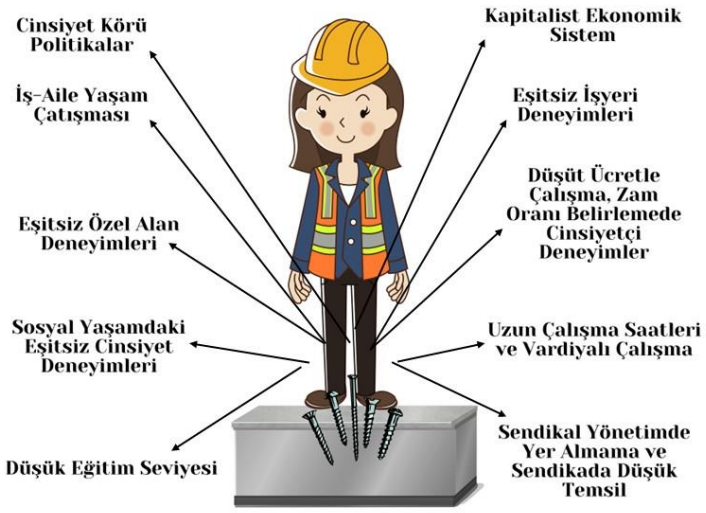
Erkek egemen mekan olarak tasarlanan fabrikalardaki işçilerin hak arayışı olarak sendikal katılım da kadın işçilerin terfi ve yükselmelerinde etkilidir. Sendikalar işçilerin yasal hakları konusunda bilinlenmelerine destek verirken, toplu iş sözleşmeleri ile de ücret ve yan haklar noktasında işçiye destek verir. Ancak sendikalar da fabrikalar gibi erkek egemen bir yönetim kadrosu barındırmaktadır. Kadınların sendika yönetiminde yer almaması, sendikaların kadın işçilerin sorunlarına yönelik iyileştirmelerinin olmayışı ve sendikal katılımda kadın işçilerin oranının düşük olması kadınların fabrikada ikincil konumunun devamlılığına neden olmaktadır.

Birçok işçi için fabrikanın yönetim bölümüne terfi etmek neredeyse imkansızdır. Genellikle asgari ücretle çalışan kadın işçilerin yükselebilmeleri için ihtiyaçları olanlardan sürekli eğitim imkanlarından yararlanabilmeleridir. Ancak zaten geçinmekte zorlanan kadınlar eğitim için gerekli olan maddi imkandan yoksun kalabilmektedir. Ayrıca, zamanlarının olmayışı, eğitimlerden haberdar olmamaları ya da buna yönelik eğitim imkanının olmaması da eklenebilir. İşçilerin, kadın işçilerin sınıfsal konumları, kapitalist çalışma düzeni, özel alan deneyimleri, düşük ücret, çalışa saatlerinin uzunluğu, vardiyalı çalışma gibi bir çok etken çakılı tabana maruz kalmaları için zemin oluşturmaktadır.

Emeğin toplumsal cinsiyet ayrımında düzenlenmesi, hem kapitalist ilişkiler hem ataerkil ilişkiler hem de hakların düzenlendiği devlet sahasında üç odak etrafında toplanır (Atasü Topçuoğlu, 2016b). Kadınları tabana çakan bir diğer etmen de cinsiyet körü politikalardır. Bakım emeği politikalarının bu emeği kadına yükleyen yapısı da eşitsiz rollerin derinleşmesine neden olur.

Tüm bu bilgiler ışığında çakılı taban metaforu, daha çok vasıfsız işlerde çalışan işçi kadınların düşük eğitim seviyesi, vasıfsız işgücü olmaları, uzun ve mesaili çalışma, vardiyalı çalışma düzeni dolayısıyla kapitalist çalışma düzeni ve toplumsal ve aile yaşamlarının eşitsiz cinsiyet deneyimleri temelinde gerçekleşmesi dolayısıyla yapısal sorunlar nedeniyle yükselme imkanları olmayan ya da kısıtlı olan, yükselmede bu yapısal nedenlerle ayrımcılığa maruz kalmasını ifade etmek için kullanılması önerilmektedir. Çakılı taban işçi kadınların eşitsiz toplumsal konumları, kapitalist ekonomik sistemin kadın emeği sömürüsü ve bu kesişimde terfi ve yükselmelerinin zorluğunu, neredeyse imkansızlığını ifade eder.

Şekil 6: Çakılı Taban Metaforu



KAYNAKÇA

(2001). *The International Classification Of Sleep Disorders, Revised Diagnostic And Coding Manual*. Westchester: American Academy of Sleep Medicine Library of Congress Catalog No. 97-71405.

(2019, 06 11). https://www.mosb.org.tr/. adresinden alındı

2021-2022 Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim İstatistikleri. (2022). https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2021_2022.pdf adresinden alındı

(2022). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/ adresinden alındı

(2022, Kasım). Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği: https://kadinininsanhaklari.org/kihep-nedir/ adresinden alındı

2821 Sendikalar Kanunu. (1983). https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2821.pdf adresinden alındı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf adresinden alındı

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf adresinden alındı

Abelson, M. (1986). Strategic Management of Turnover, a Model of The Health Service Administration. *Health Care Management Review*, 56-58.

Acar Savran, G. (2013). *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin.* İstanbul: Deniz Ofset Matbaacılık .

Acar, H. (2001). Tek Ebeveynli Ailelere Yönelik Feminist Sosyal Hizmet Müdahalesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 1*(3), 13-25.

Acar-Savran, G. (2002). Özel/Kamusal, Yerel/Evrensel: İkilikleri Aşan Bir Feminizme Doğru. *Praksis 8*, 255-306.

Acemoğlu, H., Ceylan, A., Saka, G., & Ertem, M. (2005). (2005). Diyarbakır'da erken yaş evlilikleri. *Aile ve Toplum, 2*(9), 115-120.

Açıkgöz, R. (2010). Kadın yoksulluğu üzerine bir inceleme. *Yardım ve Dayanışma, 1*(2), 45-60.

Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayı, 17*, 137-152.

Ağlı, E., & Tor, H. (tarih yok). Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türk Kadınlarının Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayattaki Durumlarının Değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research, 2*(1), 75-86.

Ahmad, M., & Naseer, H. (2015). Gender bias at workplace: Through sticky floor and glass ceiling: A comparative study of private and public organizations of Islamabad. *International Journal of Management and Business Research, 5*(3), 249-260.

Akabas, S. H., & Kurzman, P. A. (2004). *Work and the workplace: A resource for innovative policy and practice.* New York: Columbia University Press.

Akabas, S. H., Kurzman, P. A., & Kolben, N. S. (1979). *Labor and industrial settings: Sites for social work practice.* New York: Columbia University, Hunter College and CSWE.

Akbaş, G. E., & Karataş, K. (2020). Kadın Cinayetleri Sonrası Geride Kalan Çocuklar ve BakımverenKardeşlerin Baş Etme Stratejileri. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 31*(1), 152-173.

Åkerstedt, T. (1998). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Sleep medicine reviews, 2*(2), 117-128.

Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational medicine, 53*(2), 89-94.

Akgeyik, T. (1998). İşyerinde CİnselTaciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 41*(42), 215-224.

Akgöz, G., & Balta, E. (2015). Kapitalizmin Krizine Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakmak: Analitik Bir Çerçeve Önerisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi.* http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/Kapitalizmin_Krizine_Toplumsal_Cinsiyet_Perspektifinden_Bakmak.pdf adresinden alındı

Aksoy, İ. (2017). Toplumsal ve siyasal süreçte Türk kadını. Yasama Dergisi. *Yasama Dergisi, 32*, 7-20.

Akyıldız, H., & Güngör, İ. (2006). Metal Sektöründe İş Değerlendirmesi Uygulama Sonuçlarının Analizi: Mercedes-Benz Türk Aş Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8*(3), 1-19.

Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde KAdın Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(3), 66-81.

Alptekin, M. (2015). Kapitalizmin ortaya çıkısı: Jeo-kültürel yaklaşım. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(10), 231-241.

Anderson, C. J., & Fisher, C. (1991). Male-Female Relationships in the Workplace: Perceived Motivations in Office Romance. *Sex Roles, 25*, 163-180.

Arat, N. (2010). *Feminizmin ABC'si.*. İstanbul: Say Yayınları.

Aristotales. (1993). *Politika.* (M. Tuncay, Çev.) İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.

(2015). *Arşiv Belgelerine Göre Osmanlı'da Kadın.* İstanbul: T.C. Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü Osmanlı Arşivi Daire Başkanlığı YAyın No:137.

Atasü Topçuoğlu, R. (2009). Kadın Emeği Nasıl Değersizleşir? Enformel Alan ve Ataerkilliğin Eklemlenme Mekanizmaları: Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme. *Praksis, 20*, 87-140.

Atasü Topçuoğlu, R. (2012). Küreselleşme ve Üretimin Esnekleşmesi Sürecinde Kadın Emeği. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 12*(44), 3-9.

Atasü Topçuoğlu, R. (2016). Devlet Baba ve Uysal Kızlar: Muhafazakar/Refah Devleti ve Ataerkil Kültür Kıskacında Türkiye'de Bakım Emeği ve Toplumsal Cinsiyet. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği* (s. 218-256). içinde İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.

Atasü Topçuoğlu, R. (2016b). Feminizmin refah devleti ve sosyal politika alanına eleştiri ve katkıları. *Amme İdaresi Dergisi, 49*(4), 37-63.

Atasü-Topcuoğlu, R. (2013). Sosyal haklar piyasalaşır mı? Çocuk hakları ve kadın emeğinin kesişiminde Türkiye'de kreşler . *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiri Kitabı* (s. 281-292). içinde Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Atasü-Topçuoğlu, R. (2010). Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi. D. :.-M. Öztürk içinde, *Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* (s. 79-124). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.

Atatürk, M. K. (2007). *Nutuk.* İstanbul: Yakamoz Yayıncılık.

Atatürk, M. K. (2018). *Nutuk.* İstanbul: Yakamoz Yayınları.

Ayaz, N. (1993). Türkiye'de Çalışan Kadınların Sorunlarına Yönelik Bir İnceleme (Tekstil İşkolundan Örnekler). *D. E. Ü. İ. B.B.F. Dergisi, 8*, 175-191.

Aydemir, E. (2011). *Evlilik mi evcilik mi? Erken ve zorla evlilikler: Çocuk gelinler*. International Strategic Research Organization (USAK).

Aydemir, L. (2019). Kadın Tacizlerine Yönelik Bir Tutum Araştırması. *International Journal of Social and Humanities Sciences (IJSHS), 3*(1), 199-216.

Ayrancı, Ü., Günay, Y., & Ünlüoğlu, İ. (2002). Hamilelikte aile içi eş şiddeti. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 3*, 75-87.

Aytaç, Ö. (2004). Kapitalizm ve Hegemonya Ilişkileri Bağlaminda Boş Zaman. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 28*, 115-138.

Babacan Gümüş, A., Şıpkın, S., & Erdem, Ö. (2020). Kadına yönelik eş şiddeti yaygınlığı ve kadınların baş etme yöntemleri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 11*(2), 79-87.

Badinter, E. (2011). *Kadınlık mı? Annelik mi?* (A. Ekmekci, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.

Bakalinsky, R. (1980). People vs. profits: Social work in industry. *Social Work, 25*(6), 471-475.

Balkır, G. Z. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1*(1), 12-47.

Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu. (1995). *Aile içi şiddetin sebep ve sonuçları.* Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı.

Başterzi, A. D. (2015). Çalışma Yaşamında Eril Şiddet. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15*(56), 44-48.

Baydur, H., & Uçan, G. (2016). Kadınların Güçlendirilmesi Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Manisa Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 27*(2), 7-28.

Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademissyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17*(68), 1722-1744.

Beauvoir, S. D. (2010). *Kadın "ikinci cins" I genç kızlık çağı.* (B. Onaran, Çev.) İstanbul:: Payel Yayınları.

Berberoğlu, G. (1989). Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 287-305.

Berktay, F. (2011). *Tek tanrılı dinlerde kadın.* İstanbul: Metis Yayınları.

Beşpınar, Z., Beşpınar , F. U., & Arslan, H. (2020). Erkeklerin Deneyimleri Üzerinden Şiddetin Kuşaklararası Aktarımını Anlamak: Aile İçi Şiddet Tanığı ve/veya Mağdurlarının İkili İlişkilerinde Şiddet Olgusu. *Kişisel Olan Politiktir: Kadınlara Yönelik Eviçi Şiddet Verisi ve Politika.* içinde İstanbul: Nota Bene Yayınları.

Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller.* (K. Ay, Çev.) İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.

Bilican Gökkaya, V. (2015). Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kıskacındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 10*(10), 233-248.

Blundell, S. (1995). *Women in ancient Greece.* Harvard University Press.

Bolgün, C., Şahin, F., & Baydur, H. (2017). Manisa'da Toplumun Sosyal Hizmet Mesleğine İlişkin Farkındalığı ve Tutumu: Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 28*(2), 27-49.

Bora, A. (2010). Hatırlananlar ve Unutulanlar: İslam Coğrafyasında Modernleşme ve Kadın Hareketleri. 53,. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 53*, 51-66.

Bora, A. (2010). *Kadınların sınıfı* (3. Baskı b.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Bora, A. (2021). *Feminizm kendi arasında.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Buz, S. (2009). Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 20*(1), 53-66.

Can, Y. (2008). Düşük Ücret ve Çalışma Koşullarının İşçilerin Aileleri ve Sosyal Çevreyle Olan İlişkilerine Etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 15*(15), 29-42.

Can, Y. (2008). Düşük Ücret ve Çalışma Koşullarının İşçilerin Aileleri ve Sosyal Çevreyle Olan İlişkilerine Etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 15*(15), 29-42.

Cankurtaran, Ö., & Beydili, E. (2016). Ayrımcılık Karşıtı Sosyal Hizmet Uygulamasının Gerekliliği Üzerine. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 27*(1), 145-160.

Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 1664-1078.

Ceylan, R. (2019). Ebeveynlerin Okul Öncesi Dönemdeki Çocukları İçin Kreş Tercih Sebepleri, Kreş Seçerken Gözönünde Bulundurdukları Kriterler, ve Kreşten Beklentileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(70), 497-517.

Chandler, R. G., Krocker, B. J., Fynn, j., & MacDonald, D. A. (1988). Establishing and evaluating an industrial social work programme: The Seagram, Amherstburg experience. *Employee Assistance Quarterly, 3(3-4),* 243-253.

Cheeran, M. T., Joseph, G., & Renjith, T. A. (2015). Scope of social work profession in industrial establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 4(8),* 315-326.

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles, 47*(11), 531-541.

Cliff, T. (1981). *Kadınların özgürlüğü ve sınıf mücadelesi. Ataol.* (S. Beşsoy, Çev.) İstanbul: Ataol Yayıncılık.

Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar: Toplum, kişi ve cinsel politika.* (C. Soydemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Coontz, S., & Henderson, P. (2016). Sınıflı ve Devletli Toplumların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği.. . G. (Haz.) Acar Savran, & N. T. Demiryontan (Dü) içinde, *Kadının Görünmeyen Emeği* (G. Aygen, Çev., s. 29-88). İstanbul: Yordam Kitap.

Çağlar, T. (2012). Türkiye'de Sosyal Hizmet Disiplini Üzerine Bir Değerlendirme. İ. Cılga, & B. Hatipoğlu (Dü) içinde, *Sosyal Bilimler ve Sosyal Hizmet Üzerine Düşünceler* (s. 31-56,). Ankara: SABEV.

Çakır, S. (2008). Kapitalizm ve patriyarkaya karşı: sosyalist feminizm. *Toplum ve Demokrasi Dergisi, 2*(4), 185-196.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşyerlerinde Covid-19 İle Mücadele. (2022). https://www.csgb.gov.tr/covid19 adresinden alındı

Çamur-Duyan, G., Acar, H., Baykara-Acar, Y., & Karataş, K. (2007). Boşanmış Kadınların Yaşam Öyküleri ve Yoksullukla Başetme Biçimleri. *Kriz Dergisi , 15*(1), 25-38.

Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2010). İş- Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki KAdın Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2*(2), 53-65.

Çelik, Ö., & Atabey, S. E. (2013). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 13*(4), 151-165.

Çetin, M., & Atan, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin "cam tavan" a ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 35*(35), 123-136.

Çevik, Ç., & Alperen, M. Y. (2009). İşçilerin sosyal ve çalışma hayatlarına dair bir araştırma: Amasya organize sanayi bölgesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25*, 221-236.

Çitçi, O. (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye'de kamu görevlisi kadınlar.* Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:200.

Danone Çalışan Annelerin İşe Dönüşü Araştırması. (2017). Kadın Girişimciler Derneği: https://kagider.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/projectPictures/bbe1f5ce-c846-45ac-9d3f-ce0f36703f0e.pdf adresinden alındı

De Beauvoir, S. (2010). *Kadın "İkinci Cins" Evlilik Çağı.* (B. Onaran, Çev.) İstanbul: Payel Yayınevi.

De Beauvoir, S. (2010). *Kadın "ikinci cins" I genç kızlık çağı.* (B. Onaran, Çev.) İstanbul:: Payel Yayınları.

Decker, J. T., Starrett, R., & Redhorse, J. (1986). Evaluating the cost-effectiveness of employee assistance programs. *Social Work*, 391-393.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim, 86*(3), 139-170.

Dedeoğlu, S. (2010). Endüstriyel Üretimde Kadın ve Göçmen Emeği: Ataerkillik ve Enformel Emek. M. Yaman Öztürk, & S. Dedeoğlu (Dü) içinde, *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emeği Türkiye Örneği* (s. 249-276). İstanbul: Sosyal Arastırmalar Vakfı.

Dedeoğlu, S. (2016). Türkiye'de "Yeni Kapitalizm" ve Kadın İstihdamı Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neoliberal ve Muhfazakar Dönem* (s. 47-81). içinde İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.

Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi?,. *Journal of Aviation, 3*(2), 113-121.

Delphy, C. (1992). Baş düşman. *Kadının Görünmeyen Emeği* (G. Acar-Savran, & N. T. Demiryontan, Çev., s. 89-115). içinde İstanbul: Yordam Kitap.

Demir, F. (2008). Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21*(4), 8-24.

Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 4*(7), 77-98.

Demiröz, F. (2003). Ailede krizler ve sosyal hizmet. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 14*(1), 85-98.

Dingeç, E. (2010). Osmanlı toplumunda kadınların üretime katkıları. History. *History Studies, 2*(1), 8-30.

(2019). *DİSK-AR Sendikalaşma Araştırması.* İstanbul: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR).

Dobb, M. (1990). *Kapitalizmin dünü ve bugünü.* (F. Kantur, Çev.) İstanbul: İletişim yayıncılık.

Doğan, A. (2013). Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hizmet veren kamu kurumları ve hizmetleri üzerine bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(2), 75-95.

Doğan, E. T. (2012). Hamile Kadınların Çalışma Yaşamında Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14*(2), 79-98.

Dominelli, L. (2002). *Feminist social work theory and practice.* New York: Macmillan International Higher Education.

Dökmen, Ü. (2005). *İletişim Çatişmalari ve Empati.* İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Matsan Sanayi Ticaret AŞ.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(3), 37-60.

Durmuş, E. (2013). Sexual harassment: University students' perceptions and reactions. *Inonu University Journal of the Faculty of Education, 14*(1), 15-30.

Dursun, Ç. (1998). Türkiye'de işçi sınıfı kimliğinin medyada temsili: 1970-1997. *Toplum ve Bilim, 78*, 210-243.

Dursun, S., & İştar Işıklı, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28*(3), 127-137.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışılabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 25*(4), 83-88.

Efeoğlu, D., & Özgen, P. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(2), 237-254.

Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(2), 237-254.

Eisenstein, Z. (1979). Developing a Theory of Capitalist Patriarchy and Socialist Feminism. *Capitalist Patriarchy and The Case For Socialist Feminism* (s. 5-41). içinde London: Monthly Review Press.

Er, K. (2014). Üretim İlişkileri Temelinde Modernizm ve Post-Modernizmin Azgelişmiş Ülkeler Üzerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(3), 413-453.

Erbay, E., & Tuncay, T. (2006). Sosyal Hizmet Bakışıyla Kadın İstihdamı. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 17*(2), 25-40.

Erdem, Y. H. (2004). *Osmanlıda köleliğin sonu, 1800-1909* (71 b.). İstanbul: Kitap Yayinevi.

Erdoğdu, S., & Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum, 41*(2), 63-114.

Ergeneli, A., & Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22*(2).

Ergüder, B. (2010). Sermaye Birikimi Sürecinde Ücretsiz Kadın Emeği. *İktisat Dergisi*, 21-26.

Erkan, B., Şentürk, M., Akbaş, Y. E., & Paksoy, S. (2012). Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Bütçeleme (Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme) Yaklaşımı. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 5*(9), 85-106.

Erükçü Akbaş, G., & Orbay, İ. (2020). Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Sorunların Kesişiminde Türkiye'de Kadın Olmak. *Literatürden Vaka Örneklerine Sosyal Sorunlar* (s. 63-105). içinde Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Esping-Andersen, G. (1990). *,The Three Worlds of Welfare Capitalism, .*:. Princeton-N.J: Princeton University Press.

Etiler, N. (2018). Kesişmeyen kümeler: Kadın, emeği ve ücret. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 17*(66), 19-27.

Evans, D., & Adams, L. (2007). Through the glass ceiling—and back again: The experiences of two of the first non-medical directors of public health in England. *Public Health, 121*(6), 426-431.

Fettah, M. (2006). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi.

Firestone, S. (1993). *Cinselliğin Diyalektiği.* (Y. Salman, Çev.) İstanbul: Payel Yayınları.

Fraser, N. (2017). Feminism, capitalism and the cunning of history. *Citizenship Rights* (s. 393-413). içinde Routledge.

Fulberth, G. (2018). *Kapitalizmin kısa tarihi.* (S. Usta, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013).

https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=18728&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5 adresinden alındı

George, J., Nair, D., Premkumar, N. R., Saravanan, N., Chinnakali, P., & Roy, G. (2016). The prevalence of domestic violence and its associated factors among married women in a rural area of Puducherry, South India. *Journal of Family Medicine and Primary Care, 5*(3), 672.

Gerni, M. (2001). İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56*(3), 19-46.

Goldman, E. (2006). *Dans edemeyeceksem bu benim devrimim değildir.* (N. Bayram, Çev.) İstanbul: Agora Kitaplığı.

Googins, B., & Godfrey, J. (1985). The evolution of occupational social work. *Social work, 30(5),* 396-402.

Googins, B., Reisner, E., & Milton, J. (1986). Industrial social work in Europe. *Employee Assistance Quarterly, 1*(3), 1-23.

Gould , G. M. (1984). Developing industrial social work field placements. *Journal of Education for Social Work, 20*(2), 35-42.

Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama Dergisi, 10*, 5-59.

Göksel, B. (1988). *Çağlar boyunca Türk kadını ve Atatürk.* Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.

Göle, N. (1992). *Modern mahrem: Medeniyet ve örtünme.* İstanbul: Metis yayınları.

Gönüllü, M., & İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25*(1), 81- 100.

Grant, L., & Holak, M. A. (2017). Getting Older and Wiser: Working with Older Adult Women. S. Butler-Mokoro, & L. Grant (Dü) içinde, *Feminist perspectives on social work practice: The intersecting lives of women in the 21st century* (s. 237-257). Canada: Oxford University Press.

Gülmez, D. (2011). Ortaçağ'da Kadın Örgütleri Avrupa ve Anadolu Örneği. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Günay, D. (2002). Sanayi ve sanayi tarihi. *Mimar ve Mühendis Dergisi, 31*, 8-14.

Günen, H., & Poyraz Tacoğlu, T. (2017). Mardin'de Gerçekleştirilen Tercihli ve Geleneksel Evliliklerin Nedenleri ve Evliliğe Karar Verme Süreci. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD), 26*, 187-222.

Güneş, F. (2017). Feminist Kuramda Ataerki Tartişmalari Üzerine Eleştirel Bir İnceleme. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27*(2), 245-256.

Hartmann, H. (1976). Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. *Signs, 1*(3), 137-169.

Hartmann, H. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class, 3*(2), 1-33.

Hekimler, B. U. (2015). Türkiye'de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Journal of Social Policy Conferences, 68*(1), 127-154.

Hız, G., & Karataş, A. (2016). Kadın Emeğinin İstihdamı ve Sendikalar: İstanbul Bankacılık Sektörü Örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi, 5*(1), 22-35.

Hochschild, A., & Machung, A. (2003). *The second shift: Working families and the revolution at home.* New York: Penguin Books.

Hooks, B. (2016). *Feminizm herkes içindir: Tutkulu politika.* (E. Aydın, B. Kurt, Ş. Özgün, & A. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Boğaziçi Gösteri Sanatları Topluluğu.

https://www.bakiciburada.com/. (2022, 06 05). https://www.bakiciburada.com/ adresinden alındı

İlkkaracan, P. (1998). Doğu Anadolu'da Kadın ve Aile. A. Berktay Hacımirzaoğlu (Dü.) içinde, *75 Yılda Kadın ve Erkekler* (s. 173-193). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

İlkkaracan, P. (2003). Türkiye'nin Doğu Bölgelerinde Kadın Cinselliği. P. İlkkaracan (Dü.) içinde, *Müslüman Toplumlarda Kadın ve Cinsellik* (E. Salman, Çev., s. 133-150). İstanbul: lletişim Yayınlan.

İmam, A. M. (2014). Müslüman Dinsel Sağ ("Köktendinciler") ve Cinsellik. P. İlkkaracan (Dü.) içinde, *Müslüman Toplumlarda Kadın ve Cinsellik* (E. Salman, Çev., s. 75-99). İstanbul: lletişim Yayınlan 9.

İnalcık, H. (2006). *Osmanlı İmparatorluğu'nun ekonomik ve sosyal tarihi* (Cilt I. Cilt 1300-1600). (H. İnalcık, D. Quataert, Dü, & H. Berktay, Çev.) İstanbul: Eren Yayıncılık.

İnan, H. Z., & Doğan Temur, Ö. (2010). Okulöncesi Eğitim Döneminde Çocuk Bakıcıları: Ebeveynlerin Yaşantıları ve Görüşleri Üzerine BirAraştırma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11*(2), 1-18.

İncir, G. (1998). *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı.* Ankara: MPM Yayın No: 624.

İncir, G. (1998). *Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı.* Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 624.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. (1948). https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf adresinden alındı

İş Kanunu. (2022). *T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi.* https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1475.pdf adresinden alındı

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği. (tarih yok). https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5447&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5#:~:text=Haftan%C4%B1n%20i%C5%9F%20g%C3%BCnlerinden%20birinde%20k%C4%B1smen,olursa%20olsun%2011%20saati%20a%C5%9Famaz. adresinden alındı

Işıkhan, V. (2013). Endüstriyel Sosyal Hizmet. H. Acar, N. Negiz, & A. Elvettin içinde, *Sosyal Politika VE Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Uygulama Alanları* (s. 329-347). Ankara: Maya Akademi.

Işıkhan, V., & Şenver Yıldırım, Ş. (2007). Ergenlerin aile içi şiddete maruz kalma durumları ve aile ilişkilerinin değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 17*(2), 73-90.

Iversen, R. R. (1998). Occupational social work for the 21st century. *Social Work, 43(6),* 551-566.

Jones, G. E. (1999). Hierarchical Workplace Romance: An Experimental Examination of Team Member Perceptions. *Journal of Organizational Behavior, 20*(7), 1057-1072.

Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması. (2015). *Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması.* Ankara: Elma Teknik Basım Matbaacılık.

Kalaycı, İ., & Kartalcı, K. (2011). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: AB-Türkiye Müzakere Sürecinde TBMM İçin Somut Öneriler. *Mülkiye Dergisi, 35*(273), 25-42.

Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender and Society, 2*(3), 274-290.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32*(1), 231-260.

Karaca, A., & Dede, N. P. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 3*(2), 150-158.

Karadeniz, O., & Yılmaz, H. (2007). Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler, İş Dünyasında Kadın. (s. 23-40). İstanbul: TÜRKONFED Yayını.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (14. Basım b.). Ankara: Nobel Yayın.

Karataş, E. (2009). Türkiye'de Kadın Hareketleri ve Edebiyatımızda Kadın Sesleri. *Electronic Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature, 4*(8), 1652-1673.

Karataş, K. (2001). Belediyelerin sosyal Görevleri: Belediyeler ve Sosyal Hizmet. *İnsani Gelişme ve Sosyal Hizmet: Prof. Dr. Nesrin Koşar'a Armağan* (s. 214-226). içinde Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını No: 009.

Karataş, K. (2001). Toplumsal değişme ve aile. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 12*(2), 89-98.

Karataş, K. (2002). İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet. *Değişen Türkiye'de İnsan Hakları Açısından Sosyal Hizmetler* (s. 150-156). içinde Ankara: Sosyal Hzimet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını.

Karataş, K. (2002). Yoksulluğun Küreselleşmesi ve Yoksulluğa Karşı Küresel Tavır. K. Karataş içinde, *Değişen Türkiye'de İnsan Hakları Açısından Sosyal Hizmetler.* Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkez Yayını No.: 006.

KARATAŞ, K. (2003). Yoksulluk, Yoksullukla Savaşımda Sivil Toplum ve Etik Boyut: Bir Sosyal Hizmet Yaklaşımı. A. BİLGİLİ, & İ. ALTAN içinde, *Yoksulluk: I. Cilt.* İstanbul: Deniz Feneri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği.

Karataş, K. (2003). Yoksullukla Mücadele: Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Yardımlar. G. Erdost içinde, *5. Türkiye İnsan Hakları Hareketi Konferansı 2002 Bildirileri: Yoksulluk ve İnsan Hakları.* Ankara: İnsan Hakları Derneği ve İnsan Hakları Vakfı Ortak Yayını.

Karataş, K., & Çifci, E. G. (2010). Türkiye'de engelli kadın olmak: deneyimler ve çözüm önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*(13), 147-153.

Kavuncu, M. (1999). Osmanlılarda Aile ve Kadın. *Dini Araştırmalar, 1*(4), 143-168.

Keskin, F., & Ulusan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 26*, 47-68.

Kim, M. H., & Kim, H. J. (2008). An untold story in labor health: Korean women workers. *New solutions: A journal of environmental and occupational health policy, 17*(4), 325-343.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*(2), 157-177.

Kırcal, A. (2010). Kapitalist üretim ilişkilerinde dönüşüm ve çevre. *T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. (2011). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=14960&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5 adresinden alındı

Klatzer, E. (2012). Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve bütçeleme kılavuzu. . (Ö. Uluçay, A. Yardımcı, Dü, F. Keleş, & O. Bilgin, Çev.) İstanbul: TESEV Yayınları.

Klingorova, K., & Havlíček, T. (2015). Religion and gender inequality: The status of women in the societies of world religions. *Moravian Geographical Reports, 23*(2), 2-11.

Koçöz, R. (2011). 'Şiddet'Üzerine! *Ankara Barosu Dergisi, 1*, 245-254.

Konan, B. (2011). Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60*(1), 157-174.

Koray, M. (2011). Küreselleşen Eşitlik Politikalarına Karşı Küreselleşen Kapitalizm: Sol-Feminist Bir Eleştiri. S. Sancar (Dü.) içinde, *Birkaç Arpa Boyu… 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar-Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan* (Cilt 1, s. 305-342). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Kumaş, H. (2017). İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği. *Çalışma ve Toplum, 53*(2), 573-616.

Kurzman, P. A. (1983). Ethical issues in industrial social work practice. *Social Casework, 64*(2), 105-111.

Kurzman, P. A., & Akabas, S. H. (1981). Industrial social work as an arena for practice. *Social Work, 26(1)*, 52-60.

Kuş, E. (2012). *Nicel-nitel araştırma teknikleri: sosyal bilimlerde araştırma teknikleri: Nicel mi? Nitel mi?* Ankara: Anı Yayıncılık.

Kuzgun, Y., & Sevim, A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37*(1), 14-27.

Kümbetoğlu, B., User, İ., & Akpınar, A. (2012). *Kümbetoğlu, B., User, İ., & AkpınarKayıp işçi kadınlar: kayıtdışı çalışmaya dair bir alan araştırması.* İstanbul: Bağlam Yayınları.

Lafargue, P. (2016). *Tembellik hakkı.* İstanbul: Can Yayınları.

Ledwith, S. (2012). Gender Politics in Trade Unions.The Representation of Women Between Exclusion and Inclusion. *Transfer, 18*(2), 189-199.

Lee, G. M. (1979). Industrial social work: a review of the literature and an evaluation of an employee assistance program. Portland State University.

Lise ve Orta Mektepler Talebesinden Niharî Ücreti Alınmaması Hakkında Kanun. (2022, Temmuz 26). Türkiye Büyük Millet Meclisi: https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc004/kanuntbmmc004/kanuntbmmc00400822.pdf adresinden alındı

Lockwood, N. (2004). The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Society for Human Resource Management, SHRM - Research Quarterly*, 2-10.

Loutfi, M. F. (2001). Women, gender and work: an overview. ,. *Women, gender and work* (s. 3-20). içinde Geneva: International Labour Organization Publication.

Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 Dönemine İlişkin Ücretli KAdın Emeğine İlişkin Gelişmeler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56*(2), 117-155.

Malone, P., & Reid, M. (1982). Industrial Social Work: Is there a case for the development of an in-house Social Work Service? *Asia Pacific Journal of Human Resources, 20*(4), 11-18.

Malone, P., & Reid, M. (1983). Industrial Social Work: Part II: A Model for Practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 21(1)*, 36-43.

Mandaloğlu, M. (2013). İslamiyetten önce Türklerde aile hukuku. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 133-159.

Mandel, E. (2008). *Geç kapitalizm*. (C. Badem, Çev.) İstanbul: Versus Kitap.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi. (2023, Ocak 28). Manisa Organize Sanayi Bölgesi: https://www.mosb.org.tr/hakkimizda/ adresinden alındı

Marx, K. (1969). Wages, Prices and Profits. K. Marx, & F. Engels (Dü) içinde, *Selected Works*. Moscow: Progress Publishers.

Marx, K. (1986). *KapitaL Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili* (Cilt 1). (A. Bilgi, Çev.) İstanbul: Eriş Yayınları.

Marx, K., & Engels, F. (2017). *Komünist manifesto*. (C. Üster, & N. Deriş, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.

Meriç, M. (2007). Feminizme Mali Bakış (Cinsiyete Duyarlı Bütçeler). *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44*(509), 58-67.

Meriç, S., & Babur, Y. (2020). Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler: Otellere Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(74), 812-827.

Metin, A. (2011). Kimliğin toplumsal inşası ve geleneksel kadın kimliğinin aktarımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(1), 74-92.

Mies, V. (2008). Kapitalist Gelişme ve Geçimlik Üretim: HİndIstan'da Kırsal Kesim Kadınları. V. B.-T. Mies içinde, *Son sömürge: kadınlar* (Y. Temurtürkan, Çev., s. 47-80). İstanbul: İletişim Yayınları.

Mill, J. S. (2016). *Kadınların özgürleşmesi*. İstanbul: Pinhan Yayıncılık.

Millett, K. (2018). *Cinsel Politika* (18. Baskı b.). (S. Selvi, Çev.) İstanbul: Payel Yayınevi.

Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006/2007. (2022, Temmuz 27). Milli eğitim Bakanlığı : https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_12/06020711_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2006_2007.pdf adresinden alındı

Negiz, N., & Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24*, 195-215.

Nes, J. A., & Iadicola, P. (1989). Toward a definition of feminist social work: A comparison of liberal, radical, and socialist models. *Social Work, 34*(1), 12-21.

Newman, P. (2005). Industrial Social Work. F. J. Turner içinde, *Canadian EncyclopEdia of Social Work* (s. 192-195). Waterloo, Ontario, Canada: Wilfrid Laurier University Press.

Ofluoğlu, G., & Balcı, A. İ. (2016). Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Çalışan Yoksullar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5*(11), 56-75.

Orçan, M., & Kar, M. (2008). Türkiye'de erken yaşta yapılan evlilikler ve risk algısı: Bismil örneği. *Aile ve Toplum, 4*(14), 97-112.

Ortaylı, İ. (2010). *Osmanlı düşünce dünyası ve tarih yazımı* (2046 b.). İstanbul: Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları.

Oxley, G. B. (1969). Industrial Social Work in Peru a Descriptive Study. *Social Service Review, 43(1),* 59-68.

Öcal, O. M. (2012). Yazılı Hukuk ve Sözlü Hukuk Açısından Evlenme Pratikleri ve Töre Cinayetleri. *Milli Folklor, 24*(95), 103-113.

Ökçün, G. (1997). *Osmanlı Sanayii, 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiki.* DİE Yay. No:2024.

Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1*(1), 34-59.

Özbudun , S. (2007a). "Taş Fırın Devletin 'Taş Fırın' Toplumu. C. S. S. Özbudun içinde, *Küreselleşme, Kadın ve "Yeni"-Ataerki* (s. 120-126). Ankara: Ütopya Yayınevi.

Özbudun, S. (2007). Neoliberalizm İle Ataerkinin"Dansı". S. Özbudun, C. Sarı, & T. Demirer içinde, *Küreselleşme, Kadın ve "Yeni"-Ataerki* (s. 13-29). Ankara: Ütopya Yayınevi.

Özbudun, S. (2007b). Bir 8 Mart Daha ve Durum(umuz). C. S. S. Özbudun içinde, *Küreselleşme, Kadın ve "Yeni"-Ataerki (* (s. 175-178). Ankara: Ütopya Yayınevi.

Özçatal, E. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 1*(1), 21-39.

Özdemir, Ö. (2017). İki sistemli kuram olarak sosyalist feminizm. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(2), 395-414.

Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatişmalarinin Çalişanlarin İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(33), 69-99.

Özel Manisa Organize Sanayi Bölgesi Anaokulu. (2023). Özel Manisa Organize Sanayi Bölgesi Anaokulu: https://www.mosbanaokulu.com.tr/hakkimizda/ adresinden alındı

Özer, H. D. (2018). Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13*(2), 169-232.

Özer, M. M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum, 54*(3), 1397-1415.

Özger, Y. (2012). Osmanlı'da kadınların memuriyette istihdamı meselesi ve sicill-i ahvâlde kayıtlı memurelerin resmi hal tercümeleri. *History, 4*(11), 419-447.

Özkan, G. S., & Karaaslan, A. (tarih yok). Kadın Işçilerin Terfi Ettirilmelerinde Etkili Olan Faktörler ve İşgücü Piyasalarında Terfi Ayrıcalığı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24*, 111-121.

Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum, 2*(21), 15-23.

Özkiraz, A., & Arslanel, M. N. (2011). İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 3*(1), 1-10.

Özmete, E., & Eker, I. (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 3*(2), 1-23.

Öztürk, M. (2010). Kapitalist gelişme ve kriz sürecinde kadın emeği: Asya deneyiminden çıkarılacak dersler. *Çalışma ve Toplum, 1*, 105-132.

Öztürk, M. (2010a). Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere der) , içinde, 25-78. M. Y. Der. Saniye Dedeoğlu içinde, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği* (s. 25-78). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.

Parlak, S. (2013). Ortaçağ'da Kadın Olmak. *Doç. Dr. Numan Durak AKSOY Anısına* (s. 1-13). içinde

Payne, M. (1991). *Modern Social Work Theory. A Critical Introduction.* London: Macmillan Education LTD.

Phillips, A. (1995). *Demokrasinin cinsiyeti.* . (A. Türker, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.

Platon. (2008). *Devlet.* (C. Saraçoğlu, & V. Atayman, Çev.) İstanbul: Bordo Siyah Klasik Yayınları.

Popple, P. R. (1981). Social work practice in business and industry, 1875-1930. *Social service review, 55(2),* 257-269.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2004). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6252&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5#:~:text=Ancak%204857%20say%C4%B1l%C4%B1%20%C4%B0%C5%9F%20Kanununun,durumuna%20uygun%20bir%20i%C5%9F%20verir. adresinden alındı

Powell, G. N. (2001). Workplace Romances Between Senior-Level Executives and Lower-Level Employees: An Issue of Work Disruption and Gender. *Human Relations, 54*(11), 1519-1544.

Rainbird, H. (2007). Can training remove the glue from the "sticky floor" of low-paid work for women? *Equal Opportunities International, 26*(6), 555-572.

Reboul, O. (1991). *Eğitim Felsefesi.* (I. Gürbüz, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.

Reed, E. (1985). *Kadın Özgürlüğünün Sorunları.* (Z. Saraçoğlu, Çev.) İstanbul: Yazın Yayıncılık.

Reisman, G. (1998). *Capitalism: A treatise on economics.* Jameson Books (IL).: Jameson Books (IL).

Rowbotham, S. (1998). *Kadın Bilinci Erkek Dünyası.* (Ş. Alpagut, Çev.) İstanbul: Payel Yayınevi.

Russell, M. N. (1989). Feminist social work skills. *Canadian Social Work Review/Revue canadienne de service social, 6*(1), 69-81.

Saldana, J. (2019). *Nitel Araştırmalar İçin Kodlama El Kitabı* (3 b.). (A. Tüfekçi, & N. Şad, Çev.) Ankara: Pegem Akademi.

Sancar, S. (2009). *Erkeklik: İmkansız İktidar. Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler.* İstanbul: Metis Yayıncılık.

Sarkar, S. (2004). Industrial Social Work to Corporate Social Responsibility: Is It a Shift in Object from Curbing Loss to Making Profit? *Indian Journal of Industrial Relations, 40(2),* 273-284.

Sarkar, S. (2008). Industrial social work to corporate social responsibility: A transformation of priority. *Journal of Human Values, 14(1),* 31-48.

Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum, 4*(23), 27-60.

Sehgal, R. (2010). Social Work in Industrial Sector. *Social Work Intervention with Individuals and Groups,* 66-96.

Semerci Özkan, K., & Şaşman Kaylı, D. (2022). Kırsal Alanda Yaşayan Kadınların Söylemleri Üzerinden Kadınlık Kimliklerinin Kuruluşu- Manisa Örneği. *Sosyoloji Dergisi, 43,* 125-154.

Sencer, M. (1989). *Toplumbilimlerinde Yönte.* İstanbul: Beta Basım.

Sencer, O. (1969). *Türkiye'de işçi sınıfı: doğusu ve yapısı.* İstanbul: Habora Kitabevi.

Sevim, A. (2005). *Feminizm*. İstanbul: İnsan Yayınları.

Seyitdanlıoğlu, M. (2009). Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii (1839-1876). *Tarih Araştırmaları Dergisi, 28*, 53-69.

Sharp Penya, L., Macaluso, S. F., & Bailey, G. (2016). The attitudes toward gender roles in conservative Christian contexts scale: A psychometric assessment. *Review of religious research, 58*(1), 165-182.

Sharp, R. (2003). *Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting.* New York: United Nations Development Fund for Women (UNIFEM).

Sharp, R., & Broomhill, R. (2002). Budgeting for Equality: The Australian Experience. *Feminist Economics, 8*(1), 25-47.

Skidmore, R. A., Balsam, D., & Jones, O. F. (May 1974). Social work practice in industry. *Social Work, 19*(3), 280-286.

Sodani, P. R., & Sharma, S. (2008). Gender responsive budgeting. *Journal of Health Management, 10*(2), 227-240.

Söylemez, M., & Kaya, A. (2021). Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, 23*, 71-85.

Spring, J. H. (1991). *Özgür eğitim.* (A. Ekmekçi, Çev.) İstanbu: Ayrıntı.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *(1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (Second Edition b.). United States of America: SAGE Publications.

Straussner , S. (1990). Occupational social work today: An overview. *Employee assistance quarterly, 5*(1), 1-17.

Sunar, L. (2020). *Türkiye'de Çalışma Hayatı ve Meslekler Araştırması.* İstanbul: Limit Ofset.

Şahin, F. (2002). İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet. *Değişen Türkiye'de İnsan Hakları Açısından Sosyal Hizmetler* (s. 142-150). içinde Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını.

Şahin, H., & Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online, 11*(4), 1053-1065.

Şahin, M. (2011). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) Yazınına Kuşbakışı. *Fe Dergi, 3*(2), 85-100.

Şaşman Kaylı, D. (2016). Neo-liberalizmin Kadınlarla Dansına İlişkin Feminist Bir Okuma. *Journal of International Social Research, 9*(43).

Şaşman Kaylı, D. (2016b). *Siyasetin Kadın Yüzü.* İzmir: İlya İzmir Yayınevi Matbaası.

Şaşman Kaylı, D. (2016c). Türkiye'de sosyal hizmetin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies, 45*(3), 135-142.

Şaşman Kaylı, D. (2017). Kadın Bedeninin Annelikle İmtihanı: Toplumsal Cinsiyet Bakış açısının, Annelik Kurgularıyla İlişkisi. D. Altun, & H. Toker (Dü) içinde, *Toplumsal Cinsiyet Farklı Disiplinlerden Yaklaşımlar* (s. 61-79). Ankara: Nika Yayınevi.

Şener, Ü. (2012). Kadın yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi, 36*(4), 51-67.

Şener, Ü., & Demirdirek, H. (2014, 1 26). *Toplumsal cinsiyete duyarlı veri çalışması.* http://www. tepav. org. tr/upload/files/haber/13953328325. TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi. pdf. adresinden alındı

Şenol, D., & Taş, S. (2019). İşkur Vasıtası İle Çalışan Kadınların Gelir Yönetim Şekilleri. *Akademik Hassasiyetler, 6*(11), 85-107.

T.C. Sağlık bakanlığı Covid-19 Bilgilendirme Platformu. (2022). T.C. Sağlık bakanlığı: https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html adresinden alındı

Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(2), 89-105.

Talas, C. (1992). *Türkiye'nin açıklamalı sosyal politika tarihi.* Ankara: Bilgi Yayınevi.

Teke, E. (2005). Osmaniye'de Doğumla İlgili İnanç ve Uygulamalar. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Anabilim Dalı.

Tekin, S. (2010). Osmanlı'da kadın ve kadın hapishaneleri. *Tarih Araştırmaları Dergisi, 29*(47), 83-102.

Tezcek, F. Ö., & Polat, Ö. (2016). Ev-İçindeki Fabrikanın İşçileri. *Fe Dergi, 8*(1), 50-68.

The Organisation For Economic Co-Operation And Development. (2022, Kasım 1). https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD adresinden alındı

Toksöz, G. (2011). Women's Employment in Turkey in the Light of Different Trajectories in Development-Different Patterns in Women's Employment. *Fe Dergi, 3*(2), 19-32.

Toksöz, G. (2015). Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz. Y. Tar (Dü.) içinde, *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele* (s. 37-56). İstanbul: Kaos GL Yayınları.

Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi (zliği) nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 23*(1), 217-231.

Törenli, N. (2003). EİT Dolayımında Kapitalist Üretim İlişkilerinin Yeniden Yapılandırılması. *Ankara Üniversrtesi SBF Dergisi, 58*(2), 192-219.

Tunç, M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13*(1), 83-106.

Tüğen, K., & Özen, A. (2008). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı. *Maliye Dergisi, 154*, 1-11.

TÜİK 2021 Yılı Temel İşgücü Göstrgeleri. (2022). TÜİK : https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2021-45643#:~:text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202%20milyon,milyon%20815%20bin%20ki%C5%9Fi%20oldu.&text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne%20kat%C4%B1lma adresinden alındı

Türk Dil Kurumu. (2022, Kasım 1). https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

Türk İstatistik Kurumu. (2021). *Türk İstatistik Kurumu Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020.* Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf adresinden alındı

Türk İstatistik Kurumu. (2023). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alındı

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2010). *İstatistik Göstergeler 1923-2009*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

http://www.antakyatso.org.tr/dokumanlar/istatistik%20gostergeler.pdf adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İstatistik Veri Portalı.* Türkiye İstatistik Kurumu: https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=egitim-kultur-spor-ve-turizm-105&dil=1 adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). Ocak 28, 2023 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109 adresinden alındı

(2021). *Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Manisa İli 2021 Yılı Sonuç Raporu.* Ankara: Türkiye İş Kurumu.

Uçan, G. (2012). Postmodern erkeklik. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(2), 262-271.

Umutlu, S. (2020). Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34*(3), 877-894.

Urhan, B. (2017). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. *Journal of Social Policy Conferences*, (s. 29-58).

Ündücü, C., & Türk, F. (2012). Kamu Hayatında Türk Kadını. *Türklük Bilimi Araştırmaları Dergisi (TÜBAR), 31*, 31-53.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2010). Evin içi işyeri: Ev hizmetleri, ücretli emek ve göçmen kadın emeği. S. Dedeoglu, & M. Yaman Öztürk (Dü) içinde, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* (s. 279-305). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Von Werlhof, C. (2008). Kadın Emeği: Ekonomi Politiğin Eleştirisindeki Kör Nokta. M. Mies, V. Bennholdt-Thomsen, & C. Von Werlhof içinde, *Son sömürge: kadınlar* (Y. Temurtürkan, Çev., s. 27-46). İstanbul: İletişim Yayınları.

Wallerstein, I. (2015). *Tarihsel kapitalizm.* (N. Alpay, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.

Weeks, K. (2014). *Çalışma Sorunu. Feminizm, Marxizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayyüller.* (T. Tosun, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Wollstonecraft, M. (2007). *Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi.* (D. Hakyemez, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

World Labour Report 2000. (2000). *World Labour Report 2000 Income security and social protection in a changing world.* Geneva: Internationak Labour Office.

Wright, E. O., & Baxter, J. (2000). The glass ceiling hypothesis: A reply to critics. *Gender & Society, 14*, 814-821.

Xu, X., Kerley, K. R., & Sirisunyaluck, B. (2011). Understanding gender and domestic violence from a sample of married women in urban Thailand. *Journal of Family Issues, 32*(6), 791-819.

Yağan Güder, S., & Güler Yildiz, T. (2016). Okul öncesi dönemdeki çocukların toplumsal cinsiyet algılarında ailenin rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31*(2), 424-449.

Yaman Efe, Ş., & Ayaz, S. (2010). Kadına yönelik aile içi şiddet ve kadınların aile içi şiddete bakışı. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 11*(1), 23-29.

Yaman Öztürk, M. (2012). Ataerki: Bir kavramın yeniden inşası "eski" ataerki'den ataerkil kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum, 10*(38), 72-115.

Yaman Öztürk, M. (2012). Ataerki: Bir kavramın yeniden inşası eski ataerki'den ataerkil kapitalizme. *Eğitim Bilim Toplum, 10*(38), 72-115.

Yaman Öztürk,, M., & Dedeoğlu, S. (2010). Kapitalizm ve Ataerki İlişkisi Çerçevesinde Kadın Emeği. D. S.-M. Öztürk içinde, *Kapitalizm, Ataerkilllik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* (s. 9-25). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.

Yaşar, O. (2007). Türkiye'de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 4*(1), 1-35.

Yıldırım, B., & Şahin, F. (2019). Esping-Andersen'in refah devleti sınıflandırması ve makro sosyal hizmet uygulamaları temelinde Türkiye'nin konumu. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi,, 11*(18), 2525-2554.

Yıldırım, K. (2018). *Osmanlı'da işçiler (1870-1922): çalışma hayatı, örgütler, grevler.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Yıldırım, K., & Doğrul, G. (2008). "Çalışmak ya da Çalışmamak": Türkiye'de Kentsel Alanlarda Yasayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(1), 239–262.

Yıldırım, Ş. (2016). Sosyal hizmette krize müdahale yaklaşımının kullanımı krize müdahale. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 3*(4).

Yıldız, A. N., & Bilir, N. (2007). Sıcak çalışma ortamının subjektif olarak değerlendirilmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni, 26*(2), 23-28.

Yıldız, H. (2010). Çalışma Üzerine Sosyolojik Perspektif. *In Journal of Social Policy Conferences, 58*, 129-161.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği. (2004). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5451&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5 adresinden alındı

Yılmaz, A. (2010). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e kadın kimliğinin biçimlendirilmesi. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, 9*(20), 191-212.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(2), 89-114.

Yırtıcı, H. (2003). Modern Kapitalist Toplumlarda Mekan Üretimi. *İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi*.

Yürüt, B. (2017). Tanzimat sonrası osmanlı kadın hareketi ve hukuki talepleri. *TBB Dergisi*(2017 Özel Sayı), 365-396.

Zeyneloğlu, S. (2008). Ankara'da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. Ankara.

EKLER

EK 1: ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 07/12/2022

Tez Başlığı : ÜRETİM İŞÇİSİ EVLİ KADINLARIN İŞ VE SOSYAL YAŞAMLARININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIŞ AÇISIYLA İNCELENMESİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 327 sayfalık kısmına ilişkin, 05/12/2022 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 2 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
2- ☒ Kaynakça hariç
3- ☒ Alıntılar hariç
4- ☐ Alıntılar dâhil
5- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

07/12/2022

Tarih ve İmza

Adı Soyadı:	Güler DOYMAZ AYDIN
Öğrenci No:	N15249948
Anabilim Dalı:	Sosyal Hizmet Anabilim Dalı
Programı:	Doktora Programı
Statüsü:	☒ Doktora ☐ Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Prof. Dr. Kasım KARATAŞ

(Unvan, Ad Soyad, İmza)

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
Ph.D. DISSERTATION ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
SOCIAL WORK DEPARTMENT

Date: 7/12/2022

Thesis Title : EXAMINATION OF OCCUPATIONAL AND SOCIAL LIFES OF PRODUCTION WORKER MARIED WOMEN FROM GENDER EQUALITY PERSPECTIVE

According to the originality report obtained by My thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 05/12/2022 for the total of 327 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 2 %.

Filtering options applied:

1. ☒ Approval and Decleration sections excluded
2. ☒ Bibliography/Works Cited excluded
3. ☒ Quotes excluded
4. ☐ Quotes included
5. ☒ Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

07/12/2022
Date and Signature

Name Surname:	Güler DOYMAZ AYDIN
Student No:	N15249948
Department:	Sosyal Hizmet Anabilim Dalı
Program:	Doktora Programı
Status:	☒ Ph.D. ☐ Combined MA/ Ph.D.

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Prof. Dr. Kasım KARATAŞ
(Title, Name Surname, Signature)

EK 2: ETİK KOMİSYON İZNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00001567099 6.05.2021
Konu : Güler DOYMAZ AYDIN (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 08.04.2021 tarihli ve E-12908312-300-00001533628 sayılı yazınız.

Enstitümüz Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencilerinden **Güler DOYMAZ AYDIN**'ın **Prof. Dr. Kasım KARATAŞ** danışmanlığında hazırladığı; **"Üretim İşçisi Evli Kadınların İş ve Sosyal Yaşamlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısıyla İncelenmesi"** başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **27 Nisan 2021** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: E0FA8542-D8B3-4808-BED1-8D89CE4FB546 Belge Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
E-posta:yazimdi@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik Ağ: www.hacettepe.edu.tr
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992
Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Sevda TOPAL
Bilgisayar İşletmeni
Telefon: 03123051008

EK 3: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

1. **Kendinizi tanıtır mısınız?**
   Yaş, eğitim durumu, kimlerle yaşadığı, çocuk sayısı, varsa çocukların yaşı, aylık gelir, evde başka çalışan olup olmadığı
2. **Evliliğiniz hakkında bilgi verir misiniz?**
   Nasıl evlendi, evliliği nasıl değerlendiriyor?
3. **Ev yaşantınızdan bahseder misiniz?**
   Ev içi yaşam deneyimleri, evde nasıl zaman geçiriyor?
4. **Çalışmaya nasıl ve neden başladınız?**
   Çalışmaya başlamak kimin kararıydı, hangi nedenden ötürü işe başlandı, iş bulma süreci, nasıl iş buldu?
5. **Çalışmak sizin için ne ifade ediyor ve çalışmaktan beklentileriniz nelerdir**?
   Çalışmanın anlamı
6. **İş yerinizin çalışma koşullarından bahseder misiniz?**
   Çalışma saati, vardiya, çalışma koşulları
7. **İş yerindeki ilişkileriniz nasıldır?**
   Beraber çalıştığı iş arkadaşları ile ilişkisi, amirleri ile ilişkisi, iş arkadaşları ile sosyal hayatında görüşüp görüşmediği
8. **Sendika üyeliğiniz var mı? Sendika hakkında ne düşünüyorsunuz?**
   Sendikal haklar konusunda bilgi
9. **Hem evli olup hem de çalışmanın olumlu ve olumsuz yanlarından bahseder misiniz? İş yaşamı ve evliliğiniz birbirini nasıl etkiliyor?**
   İş yaşamı evliliği ve ev yaşamını, ev yaşamının iş yaşamını nasıl etkilediği
10. **Tatil günleriniz haftada kaç gün ve bu günlerde neler yaparsınız?**
    Tatil günlerinde sosyal ve kişisel yaşamına zaman ayırabiliyor mu?
11. **Tatil günlerinde eşinizin zamanı nasıl geçiyor?**
    Tatil günlerinde eşi ev ve çocukların bakımına zaman ayırıyor mu?
12. **İşten çıktığınızda zamanınız nasıl geçiyor?**
    İş dışında neler yapıyor, ev içi sorumlulukların kime ait olduğu konusunda ne düşünüyor?
13. **İş yerinizden memnun olduğunuz veya memnun olmadığınız konular var ise bunlardan bahseder misiniz?**
    İş yerinde memnun olduğu veya memnun olmadığı konular neler, memnun olmadığı noktaları kimlerle paylaşır?
14. **Çalışma hayatınızın herhangi bir yerinde işten kendi istediğinizle veya başka sebeplerle ayrılmayı düşündüğünüz zamanlar oldu mu? Oldu ise sizi işten ayrılmaya iten sebeplerden bahseder misiniz?**
    Kadınlarını çalışma yaşamının dışında yer almasına etki eden nedenler
15. **Aile yaşamınız çalışma hayatınızı nasıl etkiliyor?**
    Aile yaşamının çalışma yaşamına etkisi

16. **Maaşınızı nasıl harcıyorsunuz?**
    Maaşı kim harcıyor, maaşın nereye harcanacağına kim karar veriyor, bu konuda ne düşünüyor?
17. **Eşiniz maaşını nasıl harcıyor?**
    Eşi ile kendisi arasında maaşı harcama kararı ve nereye harcanacağına dair karar vermede farklılıklar var mı?
18. **Endüstriyel sosyal hizmet "çalışanların işyerinde ve dışında karşılaştığı tehlike ve risklerin oluşturacağı zararları ortadan kaldırmak, oluşmasını önlemek ve onların bedensel, ruhsal sağlıkları ile sosyal işlevselliklerini en üst düzeye çıkarmak için bütünsel bir yaklaşım kullanarak çalışanların ve örgütlerin baş etme kapasitelerinin geliştirilmesi sağlayan bir uygulama alanıdır" Fabrikanızda endüstriyel sosyal hizmet uzmanı olsaydı ne tür destek almak isterdiniz, çalışma hayatınız nasıl değişirdi?**
19. **Hem bir kadın hem de işçi olarak haklarınız konusunda neler biliyorsunuz?**
    Yıllık izin, gebelik izni, grev hakkı vb. haklar konusundaki bilgi ve deneyimler
20. **Kadın olmak sizin için ne ifade ediyor**?
    Kadın olmanın anlamı
21. **Evde kadın veya erkek olmayı nasıl değerlendiriyorsunuz?**
    Ev yaşamında toplumsal cinsiyet deneyimleri
22. **Fabrikada kadın olmanın anlamı sizin için nedir?**
    Kadın olduğu için ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığı, kadın olmanın olumlu, olumsuz yanları
23. **Sosyal yaşamda kadın ve erkek olmayı nasıl değerlendiriyorsunuz ve sosyal yaşamda bir kadın olarak neler hissediyorsunuz?**
    Sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet deneyimleri

EK 4 GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı doktora öğrencisi Güler DOYMAZ AYDIN tarafından, Prof. Dr. Kasım KARATAŞ danışmanlığında yürütülen "Üretim İşçisi Evli Kadınların İş ve Sosyal Yaşamlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısıyla İncelenmesi" isimli doktora tezi kapsamında yapılmaktadır.

Çalışmanın amacı Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim işçisi olarak çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet deneyimleri ile iş ve sosyal yaşam ve aile içi yaşam deneyimlerinden yola çıkarak iş, sosyal ve aile yaşamlarının birbirlerini nasıl etkilediğine dair derin bir anlayış kazanılmasını sağlamaktır. Çalışmayı gerçekleştirebilmek için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından izin alınmıştır.

Çalışma tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Bu yüzden çalışmaya katılıp katılmamak için seçim yapma hakkına sahipsiniz. Çalışmaya katılım gösterdiğiniz taktirde herhangi bir zamanda çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Bu durumda herhangi bir sorumluluğunuz bulunmayacaktır. Yapılacak görüşmeler esnasında her söylediğiniz şey çok değerli olduğu ve bir şey kaçırmamak için izninizle görüşmelerde ses kayıt cihazı da bulundurulacaktır. Ses kaydı sadece tarafımca dinlenecek olup gizliliğiniz korunacaktır. Gizlilik ilkesi gereği verdiğiniz kimlik bilgileri kimseyle paylaşılmayacaktır. Aşağıda boş bırakılan kimlik bilgilerini doldurup doldurmamakta da özgürsünüz. Sizler tarafından verilen bilgiler sadece bilimsel çalışmalar için kullanılacak olup, bu amaç dışında kullanılmayacaktır.

Çalışmaya başlamadan önce ve görüşme süresince sormak istediğiniz bir soru varsa çekinmeden sorabilirsiniz. Çalışma bittikten sonra da aşağıda verilen araştırmacı bilgileri ile bana ulaşabilir, çalışmanın sonuçları hakkında bilgi alabilirsiniz. Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim.

Tarih: … /…/….

Katılımcının

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Sorumlu Araştırmacı

Adı, soyadı: Prof. Dr. Kasım KARATAŞ

Adres: Hacettepe Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü 06800 Beytepe/Ankara

Tel:

E-mail:

İmza:

Araştırmacı

Adı, soyadı: Güler DOYMAZ AYDIN

Adres: Hacettepe Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü 06800 Beytepe/Ankara

Tel:

E-mail:

İmza: