

Kriz, Kadınlar ve
Kadın Emeği
Forumu Raporu
2019

KEiG

kadın emeği ve istihdamı girişimi
women's labor and employment initiative

**Kriz, Kadınlar ve
Kadın Emeği Forumu
Raporu**

2019

İÇİNDEKİLER

Forumun Genel Çerçevesi	03
1. Giriş	04
2. Krizi Kadın Emeği ve İstihdamı İle Düşünmek	06
2.1. Krizde Önce Kadınlar Mı İşten Çıkarılır? Krizin Yükünü En Çok Kadınlar Mı Çeker?	07
2.2. Krizinin Ücretsiz Çalışma Yüküne Etkileri	07
3. Krizi Farklı Emek ve Çalışma Biçimleri İle Düşünmek	08
3.1. Sendika ve Örgütlenme	08
3.2. Beyaz Yakalılar, Formel İstihdam ve Esnekleşme/ Güvencesizleşme	11
3.3. Sosyal Koruma, Sosyal Yardımlar, Göçmen Emeği	17
3.4. Ev Eksenli Çalışma ve Kooperatifler	20
4. Değerlendirme ve Sonuç	21

Forumun Genel Çerçevesi¹

Krizin yükünü en çok kadınlar mı çeker? Bu soru son zamanlarda etkilerini farklı ve çeşitli düzeylerde hissetmeye başladığımız ekonomik kriz gerçeği içinde yeniden sorulmaya başladı ve kadın hareketinin de tekrar gündemine girdi. Konuyu farklı yönleriyle, farklı emek ve çalışma biçimleriyle; ücretli ve ücretsiz emek üzerinden derinlemesine konuşmaya ve tartışmaya duyduğumuz ihtiyaç nedeniyle 15 Aralık 2018'de Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Bomonti kampüsünde sendikalardan, farklı sektörlerden, kadın örgütlerinden kadınların ve bağımsız feministlerin katılımıyla bir 'Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği' forumu düzenledik.

Türkiye'de kadınlar için hem ücretli hem ücretsiz çalışma zaten hep bir 'kriz' halindeyken, ekonomik krizi nasıl düşünmemiz ve bununla ilgili nasıl bir politika üretmemiz gerektiğinden yola çıktık. Daha önemlisi kriz döneminde ya da değil, makroekonomik perspektifin dikkate almadığı ve hesaba katmadığı ücretsiz emeği, ücretli emek ile feminist bir perspektiften tartışmak istedik. En basit haliyle şu sorular üzerine düşünmeye çalıştık:

- Ekonomik krizi neden toplumsal cinsiyet terimleriyle düşünmeliyiz?
- Krizin yükünü en çok kadınlar mı çekiyor? Nasıl?
- Kriz kadınların işgücüne ve istihdama katılımını nasıl etkiliyor? Yaygın bir kanı olarak gerçekten önce kadınlar mı işten çıkarılıyor, yoksa başka olasılıklar da mevcut mudur?
- Krizde kadınların ücretsiz ev içi emeği yeniden nasıl belirleniyor? Ev içerisindeki yük nasıl artıyor?
- Krizi farklı emek ve çalışma biçimleri üzerinden nasıl düşünebiliriz?

Forumda tartışma gruplarını 'sendika ve örgütlenme', 'yoksulluk, sosyal yardımlar ve göçmen kadınlar', 'beyaz yakalılar ve formel çalışma', 'ev-eksenli çalışma ve kooperatifler' şeklinde tematik olarak böldük. Kuşkusuz mesele ekonomik kriz ve kadınlar olunca, önceki krizlerin bize neler öğrettiğine bakmak ve bu bağlamda mevcut durumu nasıl analiz edebileceğimizi görmek gerekiyordu. Bunun için feminist iktisatçılar ve aynı zamanda KEİG bileşeni KEFA üyeleri Özge İzdeş ve Yelda Yücel 'Önceki krizlerden ne öğrendik, bu krizde bizi neler bekliyor?' başlıklı sunumlarıyla forum için bir çerçeve sundular.

Elinizdeki rapor kadın emeği ve istihdamına ilişkin mevcut bilgi ve verilerle birlikte, forumdaki sunumları, tematik çalışma gruplarındaki tartışmaları, bunlardan çıkan politika ve örgütlenme önerilerini içeriyor.

Foruma katılan ve katkıda bulunan tüm kadınlara teşekkür ederiz.

KEİG Platformu
Ocak 2019

¹ Bu raporu hazırlayan Semiha Arı ve Saniye Dedeoğlu'na; katkıları için Aslı Çoban, Ayşe Gönüllü Atakan, Dilek Hattatoğlu, Necla Akgökçe, Şemsa Özar ve Zuhal Esra Bilir'e teşekkür ederiz.

1. Giriş

Kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşük oluşu ile Türkiye özel bir örnek teşkil ediyor. Hem AB hem OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye kadın istihdam oranlarının en düşük olduğu ülke. 1980 ve 1990'larda kırdan kente göçün yarattığı geçici bir dönüşüm olarak yaşandığı düşünülen kadınların ekonomik faaliyetlerin dışında kalmasının, kalkınma ve modernleşme sürecinde çözüleceği düşünülürdü. Fakat zaman içinde kentlere gelen göçmen kadınların formal ekonomik faaliyetler yerine enformel gelir getirici faaliyetlerin baş grubu olduklarına ilişkin vurgu giderek arttı.

	İşgücüne Katılım Oranı			İstihdam Oranı			İşsizlik Oranı		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2004	46.3	70.3	23.3	41.3	62.7	20.8	10.8	10.8	11.0
2005	46.4	70.6	23.3	41.5	63.2	20.7	10.6	10.5	11.2
2006	46.3	69.9	23.6	41.5	62.9	21.0	10.2	9.9	11.1
2007	46.2	69.8	23.6	41.5	62.7	21.0	10.3	10.0	11.0
2008	46.9	70.1	24.5	41.7	62.6	21.6	11.0	10.7	11.6
2009	47.9	70.5	26.0	41.2	60.7	22.3	14.0	13.9	14.3
2010	48.8	70.8	27.6	43.0	62.7	24.0	11.9	11.4	13.0
2011	49.9	71.7	28.8	45.0	65.1	25.6	9.8	9.2	11.3
2012	50.0	71.0	29.5	45.4	65	26.3	9.2	8.5	10.8
2013	50.8	71.5	30.8	45.9	65.2	27.1	9.7	8.7	11.9
2014 ⁽¹⁾	50.5	71.3	30.3	45.5	64.8	26.7	9.9	9.0	11.9
2015 ⁽¹⁾	51.3	71.6	31.5	46.0	65	27.5	10.3	9.2	12.6
2016 ⁽¹⁾	52.0	72.0	32.5	46.3	65.1	28.0	10.9	9.6	13.7
2017 ⁽¹⁾	52.8	72.5	33.6	47.1	65.6	28.9	10.9	9.4	14.1

Son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında artışlar gerçekleşse bile, hem işgücüne hem istihdama katılım oranları erkeklerden çok geride kalmaya devam ediyor. Kadın istihdamı kentlerde artış göstermekle beraber, kadınların hala önemli bir kısmı kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor. Hizmetler sektörü ise en fazla kadın istihdam eden sektörlerin başında geliyor. 2017 yılında çalışabilir yaşta kadınların yüzde 28,9'u istihdam edilirken, kadınlar arasında işsizlik oranları da son yıllarda çok hızlı artarak yüzde 14,1'e ulaşmış durumda.

Türkiye'de işgücü piyasasında kadınlar genellikle düşük nitelikli ve kayıt dışı işlerde yoğunlaşıyor; kadınların neredeyse yarısı kayıt dışı çalışıyor. Bazı profesyonel mesleklerde kadın sayısının yüksek olması tartışılabilir kadınların 'kadın işi' denen mesleklerde yoğunlaştığı Tablo 2'de görülüyor. Eğitim, finans, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri kadın ağırlıklı meslekler. Özellikle finans, eğitim ve sağlık hizmetleri eğitilmiş kadınların yoğunlaştığı mesleklerin başında geliyor. Bu alanların yanı sıra daha teknik işler olarak görülen imalat, bilgi iletişim ve kamu yönetimi gibi işkollarında kadınların varlığı çok sınırlı.

Tablo 2: (15+ Yaş) Cinsiyete Göre İstihdam Edilen İktisadi Faaliyet Kolları (Bin), 2017

İSTİHDAM EDİLEN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI (BİN)	ERKEK	KADIN	ERKEK ORANI	KADIN ORANI
Tarım, Ormancılık Ve Balıkçılık	2993	2471	55%	45%
Madencilik Ve Taş Ocakçılığı	131	7	95%	5%
İmalat	3728	1241	75%	25%
Elektrik, Gaz, Buhar, Su Temini Ve Kanalizasyon	247	30	89%	11%
İnşaat	2013	82	96%	4%
Toptan Ve Perakende Ticaret	2973	961	76%	24%
Ulaştırma Ve Depolama	1123	112	91%	9%
Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	1151	372	76%	24%
Bilgi Ve İletişim	197	61	76%	24%
Finans Ve Sigorta Faaliyetleri	156	115	57%	43%
Gayrimenkul Faaliyetleri	228	58	80%	20%
Mesleki, Bilimsel Ve Teknik Faaliyetler	547	349	61%	39%
İdari Ve Destek Hizmet Faaliyetleri	1043	508	67%	33%
Kamu Yönetimi Ve Savunma, Zorunlu Sosyal Güvenlik	1185	277	81%	19%
Eğitim	732	876	45%	55%
İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	336	850	28%	72%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme Ve Spor	113	41	73%	27%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	566	317	64%	36%

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (erişim tarihi, 14.01.2019)

Hem işgücü piyasası hem de ev içi cinsiyete göre bölünmüş durumda. Kadınların işgücüne katılım oranının yükselmesi, bize aynı zamanda ev içi ücretsiz emekle ilgili bir gösterge sunuyor. Örneğin bekâr ilkokulu mezunu kadınların işgücüne katılım oranı ortalama yüzde 48 iken, evli ilkokul mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 19 civarında². Burada ev içi ücretsiz emeğin ve bakım emeğinin meselenin merkezinde yer aldığını vurgulamak gerekiyor. 11 milyondan fazla kadın ev ve bakım işleri nedeniyle çalışma hayatına katılamıyor.³ İş yaşamından çekilenler büyük oranda 25-34 yaş grubundaki genç kadınlar; her yüz genç kadından 14'ü işgücü dışında kalırken bu rakam erkeklerde yüzde 1'i bile bulmuyor. Genç kadınların yüzde 71'i ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı nedeniyle iş yaşamından çıkıyor.⁴ Kadınlar yine erkeklere göre daha güvencesiz işlerde ve kötü koşullarda çalışıyorlar. Kadınların yüzde 23,8'i taşeron çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışma ve ücretli düzensiz istihdam biçimlerinde yer alıyor. Bu oran erkeklerde yüzde 18,9⁵.

2. Krizi Kadın Emeği ve İstihdamı İle Düşünmek⁶

Genelde ekonomi, özelde ekonomik kriz makro dinamiklerle düşünülür ve bu yapılırken üretim ile yeniden üretim ayrıştırması tekrarlanır. Oysa bu ayrımın yapay bir ayrım olduğunu ve üretim alanının yeniden üretim alanına bağlı olduğunu; ekonomik krizin sınıf boyutu olduğu kadar cinsiyetli sonuçlarının da olduğunu biliyoruz. Örneğin enflasyonun yükselmesi ile alım gücünün düşmesi ve bunun hane halkı tüketimini etkilemesi yönümüzü sadece ücretli çalışmaya değil, aynı zamanda ücretsiz çalışmaya çevirmemizi de gerektirir. Çünkü özellikle sabit gelirlilerin refah kaybı hane içi harcamaların düşmesi, bu da ücretsiz ev içi emek üzerindeki baskının artması anlamına gelir. Kriz hem iş yeri hem hane refahını büyük ölçüde sarsar. Kamu harcamalarının kısılması ile temel ihtiyaçların karşılanması ve bakım hizmetleri aileye daha fazla itilir.

Öte yandan Türkiye gibi istihdam politikaları büyük ölçüde esnekleşmeye dayalı bir ekonominin varlığı, krizin boyutlarını daha şiddetli hissetme riskini artırıyor. Krizlerde işverenler doğrudan işten çıkarma, çıkarmasalar bile esnek çalışmayı daha fazla hayata geçirme, maliyet kısıcı önlemler alma, primleri ve hakları kaldırma eğilimine girebiliyorlar. Çeşitli sektörlerden gelen bazı forum katılımcıları işten çıkarma stratejilerine ya da işyeri koşullarındaki değişime dair durumu şu örneklerle aktardılar:

Tekstil ve metalde işten çıkarmalar var, ama 'gönüllü işten çıkma' diye bir süreç var. Patron bonus teklifiyle işten çıkarmaya teşvik ediyor. Kıdem tazminatları büyük oranda birikmiş işçiler bunlar. Patron kıdem tazminatı ve diğer haklarını veriyor. Artı 30 bine kadar bonus veriyor. Bu teklif karşılık bulmuş, kabul ediyor çoğu.

İnşaat sektörünün ofis kısmında krizle birlikte yemek ve yol yardımları kaldırıldı ya da on beş güne düşürüldü, miktarı azaltılıyor. Maaşlar geç ödeniyor. Gönüllü işten çıkarma burada da var. "Sen iş yeri aç biz sana paslayalım." diyorlar. Dönemsel çalışmayı getirmeye başladılar. Krizle birlikte antidepresan kullanımını arttı. Nitelikli emek olarak görülüyorlar ama aslında emeklerinin değeri düşürülüyor. Herkes kendi cebinden birtakım programların kurslarına gidiyor. Kart borçları çok yüksek.

Bu örnekler bir yandan işverenlerin krizi fırsata çevirerek kıdemli işçileri işten atma ve belki yerlerine esnek

2 İlkkaracan, İ, Kim, K and Kaya, T. (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği. İTU BMT-KAUM and Levy Economics Institute.

3 TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri.

4 KEİG (2018). En çok sanayi sektöründe çalışan kadınlar iş yaşamından çekilip evine dönüyor. <http://www.keig.org/en-cok-sanayi-sektorunde-calisan-kadınlar-is-yasamından-cekilip-evine-donuyor>

5 DİSK-AR (2018). Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam. 7 Mart 2018.

6 Bu bölüm, Özge İzdeş ve Yelda Yücel'in KEİG forumunda yaptıkları "Önceki krizlerden ne öğrendik, bu krizde bizi neler bekliyor?" başlıklı sunumlarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Sunumun tam metni için bkz.

http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/12/keig_forum_sunus.pdf

ve güvencesiz, ucuza çalışacak kişileri getirme amacını, diğer yandan bazı sektörlerde işyeri koşullarının işçiler için kötüleştiğini gösteriyor.

2.1. Krizde Önce Kadınlar Mı İşten Çıkarılır? Krizin Yükünü En Çok Kadınlar Mı Çeker?

Genellikle önce kadınların işten çıkarıldığına dair bir kanı vardır. Bu gerçekten böyle midir? Önceki krizler bize neler göstermiştir? İzdeş ve Yücel'in sunumları bu konuda farklı olasılıkların var olduğunu ve meselenin çok katmanlı ve boyutlu olduğunu gösteriyor.

Daha önce belirtildiği üzere, krizlerde kaçınılmaz olarak hane gelirleri düşüyor. Eğer hanede iş kaybı varsa gelir tamamen bitebiliyor. Bu durumda kadınlar işgücü piyasası ve çalışma koşulları kötü olmasına rağmen bazen ek gelir getirmek, bazen de evin tek çalışanı olmak adına piyasaya girebiliyorlar. Öte yandan kadınlar kriz döneminde iş bulmanın daha fazla zor olduğu düşüncesinden hareketle ve ev içi sorumlulukların artması nedeniyle eve dönmek ve İzdeş'in ifade ettiği gibi "ümidi kırık işsizlere" dönüşmek durumuyla da karşılaşabiliyorlar. Dolayısıyla bu noktada eğilimler ve olasılıkların farklılaşabildiğini görüyoruz.

İşsizliğe etkisine baktığımızda ise yine farklı olasılıklarla karşılaşılıyor. Krizin en çok hangi sektörü vurduğuna ve buradaki kadın işçi dağılımına bakmak kadınların işten çıkarılmasına dair bir fikir veriyor. Dolayısıyla durum işgücü piyasasına ve sektörel dağılıma göre farklılık gösteriyor. Kuşkusuz işgücü piyasası da Türkiye'de cinsiyetli olduğu için kadınlar açısından sonuçları farklı oluyor. Bazı durumlarda işverenler 'eve ekmek götüran erkektir' kabulüyle önce kadınları işten çıkarabiliyorlar. Bu durum, hâlihazırda kadınların zaten daha kolay vazgeçilebilir pozisyonda çalıştıkları, işte kalma sürelerinin erkeklerden daha kısa olduğu, yatırım yapılmayan bir işgücü olmaları gerçeği ile birlikte düşünüldüğünde daha olası olabiliyor.

Başka bir olasılık, işverenlerin maliyeti kısmak için ucuz, kontrol edilebilir ve esnek işgücü oldukları varsayımıyla kadınları tercih etmesi olarak da ortaya çıkabiliyor. Türkiye'de 2008-2009 krizinin cinsiyetli sonuçlarına bakıldığında, erkek işçilerin istihdam olanaklarının düştüğü, evdeki gelir kaybı nedeniyle kadınların işgücüne ek işçiler olarak katıldıkları görülüyor. Bu dönemde erkekler imalat sanayi, toptan ve perakende; kadınlar imalat sanayi, tekstil, toptan ve perakende, ticaret ve bankacılık sektöründe iş kaybına uğradılar. 2008-2009 aralığında bir yandan işgücü piyasası esnekleşip bozulurken, diğer yandan maliyetleri düşürmeye çalışan işverenler pazarlık gücü düşük kadın işçileri tercih ettiler. Erkekler iş kaybına uğrarken kadınlar onların yerine ikame edildiler. Ancak bu istihdam işgücü piyasasının, çalışma koşullarının hızla bozulup esnekleştiği bir durumda ve çoğu enformel çalışma olarak ortaya çıktı.

2.2. Krizinin Ücretsiz Çalışma Yüküne Etkileri

Özge İzdeş'in de ifade ettiği gibi "krizin yükünü sınıfsal olarak eşit çekmediğimiz gibi, cinsiyet bağlamında da eşit çekmiyoruz." Ev içindeki cinsiyetçi işbölümü nedeniyle ev işleri ve bakım yükü hâlihazırda kadınların omuzundayken⁷ krizle birlikte hane gelirinin düşmesinin uyguladığı baskıyla bu yük artıyor. Dolayısıyla krizlerle birlikte ücretsiz iş yükü de yeniden belirlenmiş oluyor. Ücretli işteki kayıplar cinsiyet eşitsizliğini derinleştiriyor. Hane gelirindeki düşüş gıdadan sağlığa kadar piyasadan karşılanan tüketim ve hizmetlerin giderek daha fazla ev içinde karşılanmasına neden oluyor. 2008-2009 krizinin ücretli ve ücretsiz çalışma zamanı üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma, erkeklerin işsiz kalma riskinin sadece yüzde bir artması

7 Türkiye'de 15-64 yaş aralığındaki kadınlar zamanlarının günde ortalama 5 saat 8 dakikasını ücretsiz ev içi işlere ayırırken, erkeklerde bu süre yalnızca 1 saat 25 dakika. Bkz. KEİG (2018). Türkiye'de İnsanlar Zaman Yoksulu, Kadınlar Daha da Yoksul.

http://www.keig.org/wp-content/uploads/2019/01/Calisma-Zamani_KEIG-Bilgi-Notu-1.pdf

durumunda bile kadınların ev içi ücretsiz zaman kullanımının yüzde beş arttığını, kadınların ücretsiz çalışma zamanının erkeklere oranla yaklaşık olarak dört kat arttığını gösteriyor.⁸ Dolayısıyla ücretli çalışma üzerinde artan baskı doğrudan ücretsiz çalışma üzerindeki baskıyı da artırıyor. Bu baskı kriz döneminde katlanıyor.

Bugün krizi nasıl yaşıyoruz? Her şeyden önce enflasyon nedeniyle hane gelirlerindeki düşüşü hissetmeye başladık. Kuşkusuz meselenin kadın işgücü ve istihdamı açısından ne anlama geldiğini görmek için sektörlere bakmak gerekiyor. Örneğin döviz kuru riski nedeniyle ithal girdiye bağımlı üretim yapan sektörlerin, yani otomotiv, inşaat ve beyaz eşya gibi erkeklerin yoğun istihdam edildiği sektörlerin daha çok etkilendiğini; tekstil gibi kadın yoğun bir sektörün şu an daha korunaklı olduğunu görüyoruz. Krizin derinleşmesi ve tipinin değişmesiyle farklı görünümeler ortaya çıkacağını, ancak işgücü piyasasında esnekleşme politikalarının hız kazanacağını öngörmek mümkün.

3. Krizi Farklı Emek ve Çalışma Biçimleri İle Düşünmek

3.1. Sendika ve Örgütlenme

Türkiye’de kadınların sendikalaşma oranı yüzde 8. DİSK ise kayıt dışı istihdamı dâhil ederek kadın işçilerin gerçek sendikalaşma oranının yüzde 6 olduğunu ortaya koydu. Dolayısıyla kadın işçilerin yüzde 92’si sendikasız⁹. Erkek işçilerin sendikalaşma oranı ise 13,5¹⁰. Kadın istihdamının düşük olması, mevcut istihdamın da ağırlıklı olarak küçük işletmelerde yoğunlaşması, kayıt dışı çalışma oranının yarıya yakın oluşu ve sendikaların erkek egemen yapı ve politikaları; ev içi iş yükü kadınların sendikalaşmasının önündeki başlıca engeller. Forumdaki ‘Sendika ve Örgütlenme’ grubu tartışmalarını ve önerilerini temel olarak şu sorular üzerinden geliştirdi:

- Krize karşı oluşturulan politikaların cinsiyetlendirilmesi için neler yapılabilir?
- Kriz döneminde kadın üyeleri de içine alan bir veri tabanı nasıl oluşturulabilir? Sendikalar bu konuda hareket geçirilebilir mi?
- Kadın ağırlıklı işyerlerinde ne tür daralmalar ve işten çıkarmalar yaşanıyor? Kaza ve meslek hastalıkları ne düzeyde artıyor? Tüm bunları içine alan sektör raporlamalar yapılıyor mu? Nasıl yapılabilir?
- Ekonomik krizin yıkıcı sonuçlarına karşı mücadelede sendikalı kadınlar ile kadın örgütleri arasında nasıl bir ortak politika oluşturulabilir?

Kadınların sendikalara katılmalarının önünde çok fazla engel var, ancak sendikalaştıklarında da yine çok temel ve önemli sorunlarla karşılaşılıyorlar. Sendika yönetimleri halen kadınların çok az temsil edildiği yerler. Bununla birlikte kadınların özgül sorunları genellikle toplu sözleşmelerde göz ardı ediliyor. Oysa kadınlar çalışma hayatında erkeklere göre daha düşük ücretlerle ve daha vasıfsız işlerde çalışıyor, cinsel tacize ve ayrımcılığa uğruyor, ev içi cinsiyetçi işbölümü nedeniyle ağır bir sorumluluk üstlenmek zorunda kalıyorlar. Tüm bunlar kadınların sendikal örgütlenme durumunu da belirliyor. Kadınların bakım sorumluluğu, cinsel taciz ve şiddet, sosyal yardımlar ve ücretli izinler gibi özgül sorun alanları var¹¹. Kadınlar açısından sendikal örgütlenmeye özne olarak dâhil olmak halen zor bir durum:

Kadınlar konusunda ise yerelerde kadınlarla eğitim toplantıları yaptıklarında kararları yine kadınlar almıyor. Mesela muhtar söyleyin biz yaparız diyorlar.

8 Kaya, Bahçe, Seçil, A. and Memiş, Emel (2013). Estimating the Impact of the 2008–09 Economic Crisis on Work Time in Turkey. *Feminist Economics*, <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2013.786182>

9 DİSK-AR (2018). Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam. 7 Mart 2018.

10 DİSK/Genel İş (2018). Türkiye’de Kadınlar ve Kadın Emeği Raporu. Mart 2018.

11 Betül Urhan (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

Örgütlenme sürecini kadınlar başlatıyor, yetki sağlanınca ve kurullar oluşturunca hemen erkekler öne geçiyor. Kadın komisyonu ve kurulları oluşturmaya çalışıyorlar.

Öte yandan özellikle kamuda kadınların sendikal mücadelede elde ettikleri kazanımları da önemsemek gerektiği ifade edildi:

Kadın hareketinin de dağılmasının aynı zamanda sendikalara yansıdığını düşünüyorum. KESK'te kadınlar yoğun çaba harcadılar. KESK kadın komisyonunu oluşturan, KESK'in tüzüğünü oluşturan, kadın sekreterliklerini oluşturan arkadaşların birçoğu şu an burada değil, ama KESK'li kadınlara da haksızlık etmemek gerekiyor. Kadın sekreterliği var, tüzüksel güvencesi var.

Kadınlar uzun yıllardır sendikalar içerisinde erkek egemenliği ile mücadele ediyor ve sendikaların feminizasyonu için çaba harcıyorlar. Bununla birlikte sendikacı kadınlar kadın hareketi ve feministler ile de ortaklıklar kurmayı sürdürüyorlar:

Sendikalardaki kadınlar uzun süredir alan açmak için mücadele ediyorlar, ama kadın mevzuu söz konusu olduğunda kapılar kapatılıyor ve geçirtiliyor. Onlar da kadın örgütleriyle ve feministlerle ittifak kurdular ve güzel bir dayanışma çıktı.

Forumdaki sendika ve örgütlenme grubunun tartışmalarından biri de, sendikaların erkek egemen yapısı ve cinsiyet körlüğündeki ısrarının eleştirisi üzerinden biçimlendi ve kriz özelinde yeni sorunlar ortaya kondu. Çünkü sendikalar kısıtlı da olsa emek piyasasında kadın işgücünün bir kısmını örgütlemeye devam ediyorlar. Kadınların saptadıkları temel sorunlardan biri, sendikaların analiz ve politikalarını erkek işçi varsayımı üzerinden kurlmaları ve kriz döneminde bunun devam etmesi. Bu bağlamda temel tartışma sorularından biri, krize karşı oluşturulan politikaların cinsiyet perspektifine sahip olması için neler yapılması gerektiğidir.

Krizde sendikalar ve kadınlar

Kamu ve işçi sendikalarından; eğitim, turizm, sağlık, gıda ve inşaat gibi farklı sektörlerden gelen katılımcıların aktardıkları gözlem ve deneyimler, sektörler bazında krizin etkilerinin çeşitli düzeylerde hissedilmeye başladığına işaret ediyor. Kamuda zaten OHAL ve KHK'lar ile bir krizin yaşandığı ve mevcut ekonomik krizin de kadınları hem geçim hem örgütlenme bağlamında çeşitli düzeylerde etkilediği görülüyor. Kriz ve pahalılaşıma nedeniyle kadınların alım gücü düşüyor, kısıtlamalar yapmak zorunda kalıyorlar, sosyal yaşamlarından feragat edip eve çekilerek örgütlenmeden uzaklaşabiliyorlar. Bu bağlamda kamu sendikalarında OHAL ve KHK'lar ile başlayan, mevcut krizle derinleşen bir durumdan söz etmek mümkün:

Kamudaki çözülme kadınlara da yansıdı. Benim gözlemim, 10 Ekim'le beraber kamudaki kendini geriye çekme, içine kapanma, umutsuzluk sendikal örgütlenmeye de yansıdı. Kriz kamuyu nasıl etkiledi? Mesela [kadınlar] sendikaya gelmiyor. Dışarıda herhangi bir etkinliğe gelmiyor. Eve gidiyor çünkü ekonomik kriz, özellikle büyük şehirlerde, kendisini etkiliyor. Sosyal yaşamından fedakârlık yapıyor. Erkeklerinki devam ediyor, ama eskiden kadınlar gelirken şimdi erkekler geliyor. Kadınlar gelmediği için yerini erkeklere bırakıyor.

Kamu sendikalarının da çözüldüğü bir dönemdeyiz. Kamu alanında kadın örgütlenmesiyle ilgili, ücretsiz emek yükü kadınları örgütlenme alanından uzak tutuyor ve tabii erkek yapısı sendikaların.

Turizm gibi kadınların daha çok servis elemanı olarak çalıştıkları bir sektörde ise ucuz işçilik arayışının göçmen ve kayıt dışı işçiler ile daha yoğun bir şekilde giderilmesi söz konusu. Kriz sürecinde ilk olarak kadınların işten çıkarıldığı işyerleri var. Yine inşaat sektöründe sahada yoğun bir ucuz göçmen emek sömürüsü olduğu, ofislerde ise krizle birlikte yol ve yemek desteklerinin kesintiye uğradığı, maaşların geç ödendiği ve burada nitelikli emeğin de değersizleştirildiği görülüyor. Tekstil ve metal sektörlerinde alandan gelen bilgilere göre,

kadınların birkaç ay maaş alamadan çalıştırıldıkları ve sonra hiçbir şey verilmeden işten atıldıkları örnekler var. Ev eksenli çalışan kadınlar açısından çalışma koşullarının kötülüğünde ve güvencesizlikte bir değişim olmadığı, ancak burada da göçmen kadın emeği ile Türkiyeli kadın emeği arasında bir rekabet yaratıldığı ifade ediliyor.

Krizle birlikte sendikalara üyelik konusunda iki farklı eğilimden bahsetmek mümkün. Bazı durumlarda krizin işsiz bırakacağı endişesi ile geri çekilme yaşanırken, bazı durumlarda krizde haklarını savunacakları varsayımıyla sendikalara özellikle bireysel başvuruların arttığına ilişkin örnekler paylaşıldı. Dolayısıyla “kriz örgütlenmeyi kolaylaştırır mı?” sorusunun bir olasılık olduğu belirtildi.

Daralma ve işten çıkarma henüz bazı sektörlerde olmadı. Yılbaşından sonra toplu iş sözleşmelerinde belli olacak. Bireysel sendika üyelik talebi artıyor, çünkü kriz nedeniyle işten atılma korkusu var. Kriz zamanında örgütlenme sürecine girmiş oluyorlar. Sendikalar bunu fırsata çevirebilir mi? İşçiler için iyi olur mu? Çünkü bireysel başvurular bunlar.

Turizm sektörü de kadın yoğun bir sektör. Otellerde oda temizliğinde vs. kamuda da yemekhanelerde aşçılar erkek, servis elemanları kadın. Krizin iki yönlü etkisi var: “eyvah kriz geliyor”, işsiz kalma tehdidi. Geri çekiliyorlar bu yüzden. Kamuda özellikle taşeronda çalışan “zaten kadrolu değiliz, toplu iş sözleşmesiyle bir şey olmayacak, en azından sendikalı olalım” diyorlar. Ağırlıklı olarak kriz işçilerle sendikaları yaklaştırdı. Özellikle mutfakta göçmen ve kayıt dışı yeni işçiler alınıyor ve çalıştırılıyor. Kadınların çıkarıldığı işyerleri var.

Türkiye’deki neoliberal ekonomik yapı sendikalaşma oranlarının düşüşünde oldukça etkili. Örneğin beyaz yakalı çalışanlar için de iş ve sendika yasaları günümüzde sendikal örgütlenmeyi zorlaştıracak veya sendikaları etkisiz bırakacak nitelikteki düzenlemelerle oluşturuluyor. Kadınların erkeklere göre daha da düşük oranda sendikal korumaya sahip olması işveren karşısında yeteri kadar temsiliyet gücüne sahip olmamalarına neden oluyor:

Adli tıpta raporlama yapan bir sosyoloji mezunu var. Benim meslek grubumun sendikası yok ve mesleğimdeki sorunlara dair kimle bir araya gelebilirim bilmiyorum. Kısmi olarak çalışma koşullarım rahat. Kayıtlı çalışıyorum, sigortalıyım, 9-6 çalışıyorum ancak ücretim düşük. Asıl sorunum, hangi sendika ya da dayanışma örgütleri ile temasa geçebilirim bilmiyorum. İş alanında yaşayabileceğim sorunlara karşı haklarımı biliyorum, ancak örgütlenme ihtiyacım var meslek odası gibi bir zemin ihtiyacı duyuyorum.

Alanda sendikal örgütlenme çok zayıf, hatta yok. Başıma bir iş geldiğinde ne yapacağımızı çok da bilmiyoruz. Mesleki örgütlenme yok.

Öneriler

Kriz özelinde ilgiyi sendikalara yöneltmenin bir nedeni de hangi sektörlerde daralma ve işten çıkarmaların, bunların kadın dağılımının ne olduğuna dair verilere duyulan ihtiyaç. Forum katılımcıları bu veriler üzerinden feminist kriz tahlillerinden faydalanarak bir analiz ve politika yapmanın gerekliliğine işaret ettiler. Kriz döneminde kadın üyeleri de içine alan bir veri tabanı oluşturmak, sendikaları bu konuda harekete geçirmek ve böylelikle kadın ağırlıklı işyerlerinde ne tür daralma ve işten çıkarmaların olduğunu görmek için çalışmaya; sektörler üzerinden hazırlanacak toplumsal cinsiyet temelli kriz ve sendika raporlarına ihtiyaç duyulduğu belirtildi.

Burada da bir iradenin ortaya çıkması gerekiyor. Evet, sendikalar sonuna kadar erkektir ve değişmesi gerekiyor. Üyesi olduğumuz sendikalarda eşitleşme olmasa bile ortak mücadelesini verme konusunda sivil bir kadın iradesinin ortaya çıkması gerekiyor. Biz daha önceden bunu yaşamıştık. Mesela şu an ne kadar kadın işini kaybetti, kaç erkek üye kaybetti bunları elbette sendikalara soracağız. Onlar kendi alanına bakar, ben başka alana bakarım. Ama buradan çıkacak bir platform veya iradeyle mektuplar yazarak, hangi alanda ne kadar üyeniz, ne kadar erkek, ne kadar kadının

kayba uğradığını sorabiliriz.

Bu çalışma grubundan çıkan sonuca göre, bazı sektörlerde kriz kendisini net bir şekilde hissettirip kadınlar açısından sonuçlar getirirken, bazı sektörlerde bu etkiler henüz net olarak görülüyor. Bu bağlamda kadınlar KEİGe bir 'kriz ve kadın çalışma grubu' kurulmasını önerdiler. Burada amaç alandaki eğilimlerin gözlemlenmesi ve takip edilmesi; sendikalara ulaşarak hangi sektörlerde daralma ve işten çıkarmaların ve bunların kadın dağılımının ne olduğunu gösteren veri ve bilgilerin ortak havuzda toplanması; alandan gelen verilerin feminist tahliller yardımıyla yorumlanarak krizin politikasının çıkarılmasıdır.

3.2. Beyaz Yakalılar, Formel İstihdam ve Esnekleşme/ Güvencesizleşme

Son yıllarda beyaz yakalı mesleklerde güvencesizleşme ve esnekleşme eğilimlerinde ve üniversite mezunları arasında işsizlik oranlarında artışlar oluyor. Üniversite mezunu olup ne eğitimde ne de istihdamda olanların 2017 yılında yüzde 40,9'u kadın mezunlardan oluşuyor.

Tablo 3: Üniversite Mezunları Arasında Ne Eğitimde ne İstihdamda Olanların Sayısı

	Toplam	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar
2014	958	266	27.8
2015	1 025	311	30.3
2016	1 139	351	30.8
2017	1 187	408	34.4
Erkek			
2014	438	95	21.7
2015	429	90	21.0
2016	484	109	22.5
2017	493	124	25.2
Kadın			
2014	521	171	32.8
2015	596	221	37.1
2016	655	242	36.9
2017	694	284	40.9

Kaynak: TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri

Profesyonel mesleklerde kadınlar

Yetmişlerden itibaren tüm dünyada sanayi üretimine dayalı ekonomilerinin yerini bilgiye ve sosyal becerilere dayalı esnek hizmet ekonomilerine bırakması, değişen hizmet odaklı üretim biçimleriyle bedensel kuvvet gerektiren emeğin yerini duygusal ve bilişsel emeğin alması, bununla birlikte işverenlerin esnek bir işgücü yaratmak istemesi; hizmet sektöründe daha fazla beyaz yakalı kadının güvencesiz çalışma şekilleri ve koşullarında istihdam edilmesi ile sonuçlandı. Kadın istihdamının yoğunlaştığı sektörler güvencesizleşmenin de daha fazla görüldüğü sektörler. Güvencesizleşme literatüründe yapılan çalışmalar insan onuruna yakışır şekilde yaşamaya imkân verecek çalışma koşullarına ve gelir düzeyine, sosyal koruma ve haklara sahip olmayan,

iş-yaşam dengesinin kurulmasının mümkün olmadığı, meslek ve beceri tanımı bulunmayan, sendikal katılımın yasal ya da politik olarak engellendiği, güvencesiz ve geleceksiz işlerde çoğunlukla kadınların istihdam edildiğini gösteriyor. Türkiye’de tarihsel olarak kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranları oldukça düşük olmasına rağmen kadınların işgücüne katılma oranları eğitim düzeyi ile doğrudan ilişkili olarak artıyor.¹² Üniversite mezunu, meslek sahibi kadınların işgücüne ve istihdama yüksek oranlarda katılmasına rağmen eğreti çalışmadan kurtulamadıkları görülüyor. Özellikle son yıllarda devlet ve işveren örgütleri, kadınların iş-aile uyumunu sağlayarak istihdama katılmasının yegâne yolu olarak çalışmada esnekleşme ve esnek çalışma biçimlerini yaygınlaştırmayı öne sürüyorlar.

Forumun bu çalışma grubunda farklı meslek gruplarından (çevirmen, sosyolog, muhasebeci, kimya mühendisi, çevre mühendisi, avukat) kadınlar bir araya gelerek çalışma yaşamları deneyimlerini güvencesizleşme bağlamında paylaştılar. Grup şu temel sorular üzerinden tartışmalar yürüttü:

- Değişen üretim biçimleri, maddi olmayan emek ve bununla birlikte işverenlerin düşük maliyetlerde, güvencesiz ve esnek bir işgücü yaratmak istemesi kadın istihdamını nasıl etkiledi/etkiliyor?
- Güvencesizleşmenin somut çalışma koşullarını belirleyen göstergeleri nelerdir? Bu koşullar, kadınlara nasıl bir çalışma yaşamı vaat ediyor?
- Örgütlenmek ne kadar mümkün? Eğretileşme, örgütlenme açısından bir potansiyel taşıyor mu? Mavi yakalılar ve beyaz yakalılar yakınlaşabilir mi?
- Freelance çalışma özgürlük getirir mi?
- Güvencesizleşme/eğreti çalışma biçimleri gündelik yaşamda ve iş dışı ilişkilerde nasıl deneyimleniyor?
- Beyaz yakalılar da işçi mi?
- Çalışmak bizim için ne anlama geliyor? Güçlenme ve özgürleşmemizi sağlıyor mu? Yaşamlarımız üzerinde söz sahibi miyiz?
- Güvensizleşmeyi gündelik yaşamlarımızda ve ilişkilerimizde nasıl deneyimliyoruz?
- Kadınların sadece istihdama katılmaları değil, tam zamanlı, sosyal güvencelere sahip, örgütlü, insan onuruna yakışan koşullarda çalışmaları, toplumsal hayata katılmaları ve ekonomik özerkliğe sahip olmaları gerekirken çalıştığımız işler bu sıralananları karşılıyor mu?

‘Erkek işlerinde’ kadınlar

Profesyonel meslekler genel olarak ‘erkek’ mesleği olarak görüldüğü için kadınlar hem bu meslekleri seçtiklerinde hem de mesleklerini icra ederken belli ayrımcılıklarla karşılaşılıyorlar. Mühendislik gibi ‘erkek mesleği’ olarak görülen mesleklerde daha eğitim sürecinde başlayan ayrımcılığı kadın mühendisler şöyle ifade ediyor:

Mimar, mühendis ve şehir plancısı kadınların bu alanları seçerken daha üniversite sınavı kazandıktan sonra soru işaretleri başlıyor. İnşaat, makine mühendisliği senin alanın gibi görünmüyor. Çevre, mimarlık, kimya vb. daha uygun görülüyor. Hangi alanlarda çalışılabileceğine yönelik kadınlardan ofis ya da laboratuvarında çalışması bekleniyor. Bu aynı zamanda şantiyelere oranla daha düşük ücretli bir alan.

Bu tür mesleklerin icrası sırasında kadınlar meslek becerilerinden çok kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşıyorlar. Sırf erkek olmadıkları için müşterileri ya da çalışanları, işverenleri tarafından ayrımcılığa maruz kalmak profesyonel kadınların sık sık yaşadıkları bir gerçek. Erkek egemen işyerlerinde kendilerini erkeklere dinletmeleri ve yeteneklerini göstermeleri hiçbir zaman kolay olmadığı gibi, kadınların sözleri ve fikirleri

12 2017 yılında üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranları %71,3 iken işsizlik oranı %21’dir.

erkeklerinki kadar değerli bulunmadığından, erkekler kadınların fikirlerini söylediğinde kıymetli hale gelebiliyor:

Müvekkille temasta kadın avukatı kale almıyorlar. Dişli kadın avukat olmak zorundasınız. Mesela bir kadın avukat müvekkile bir şey söylediğinde müvekkiller 'Avukat Hanım böyle dedi ama...' diyerek o bilgiyi erkek avukatlardan teyit etme ihtiyacı duyuyor.

Gıda ve imalat sektöründe erkek çalışanların tutumu, "Mühendis kadın bize iş mi buyuracak?" "Ahkâm mı kesecek?" şeklinde oluyor. Kadın mühendisler işçilere söz dinletmiyor. Kendilerini ispat etmek zorunda kalıyorlar. Kadınlar sağlıksız koşullarda çalışıyor. 'Narin' diye ayrıma uğruyor. İnşaat mühendisi kadınlar için şantiyelerde tuvalet, soyunma odası dahi yok. Kişisel koruyucu donanımlar erkek bedenine göre yapılıyor. İmalat sektöründe de olsalar kadın mühendisler için uygun görülen iş satış işi, 'satış mühendisliği' oluyor.

"Genç ve kadın bir mühendis bize ahkâm mı kesecek?" diye muamele gördüm. Böyle algılanmamak için ya da cinsiyetçi rollerle yargılanmamak için çuval taşıyıp korkunç koşullarda çalıştım. 'Kadın eşittir narin' düzlemi kurulmasın diye yordum kendimi. Genç kadın mühendislerin sözlerinin kale alınması için çok emek vermeleri gerekiyor. Üretimde yaşadıklarından sonra şimdi ilaç sektöründe ofis bölümündeyim.

Beyaz yakalı mesleklerde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin varlığı, aynı işi yapan kadınların erkeklerden daha az ücret alması; işe alımda, terfide, işten çıkarılmada, eğitim olanaklarına erişmede, ücret ve prim ödemelerinde, emeklilik gibi sosyal haklara ulaşmada cinsiyetler arası ayrımcılık söz konusu:

KOBİ'lerde çalışan sayısı çok az, küçük şirketlerde kadın sayısı çok az. Genelde ofis işlerini kadınlar yapıyor. Erkekler imalat işini yapıyor. Bu alanda çalışan kadınların da genelde imalatta olmaması nedeniyle bedensel bir işgücü harcamadığını düşünerek imalattakilerin daha yüksek ücret almasını olağan karşıyorlar.

Çevre Mühendisliği diğer mühendisliklere göre daha çok kadın işi olarak görülüyor. Ancak işsizlik oranı çok yüksek, yeni mezun bir mühendisin iş bulma ihtimali çok düşük.

Kadınlar mühendis olmaya karar verdikleri andan, yani üniversiteye girdikleri andan itibaren ayrımcılığa uğruyorlar. Cinsiyete dayalı katmanlaşma iş ilanlarında başlıyor. Doğrudan erkek istediğini yazan firmalar var. İş görüşmelerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı derinleştiren özel hayata ilişkin sorular soruluyor. İş görüşmelerinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılık mubah gibi. Mesleki bilgi birikiminizden çok, evlilik, çocuk ya da bunları yapmaya yönelik planlar sorgulanıyor. İşe başladığında diyelim ki imalat mühendisliğine başvurduunuz, cevaben "Siz kadınsınız vardiyalı nasıl çalışacaksınız?" diyorlar. Prezantabl giyimleri ve satış yapmaları bekleniyor kadınların. Üretimden uzaklaştığı ve hizmet, satış üzerine bir eğilim var meslekte. "Satış mühendisliği" diye bir alan açıldı ve yükseliyor. Kadınlara özellikle önerilen bir alan olarak bulunuyor.

İşgücü piyasalarında esnekleşme, güvencesizleşme ve çalışanların prekeryalaşması birçok olguyu içinde barındıran bir süreç. Bunların başında düşük ücretler, esnek çalışma şartları, kayıt dışı çalışma ve sözleşmelere bağlı olarak çalışma örnek olarak gösterilebilir. İstihdam güvencesinin yasal dayanaklarının giderek zayıflaması, kırılğan istihdam biçimlerinin yaygın çalışma biçimi haline gelmesi ve işsizliğin yaygınlaşması profesyonel meslek sahibi kadınları yakından etkiliyor. Eğreti çalışma sistemi yoksulluk üretiyor, sosyal güvenlik uygulamaları ise yeterli koruma sağlayamıyor. Düşük gelir düzeyinin yanı sıra, gelirin sürekli ve düzenli sağlanamaması da beyaz yakalı kadınların kötü koşullar altında yaşaması anlamına geliyor. Özellikle genç kadınlar için yaşamlarını tek başına sürdürece kadar ücreti kazanamamak onları aileleriyle yaşamaya mecbur kılıyor. Bunun sonucunda ise beyaz yakalı genç kadınlar üzerinde patriyarkal baskı artıyor.

Mühendisin de asgari ücret tanımını bilmesi ve bunun altına düşmemesi gerekir aslında. Ancak genç mühendis arkadaşlar ne yazık ki daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalıyor. Geçim sıkıntısının yanında psikolojik olarak da yorucu bir meslek. İşçisin bir yandan hem de yönetici gibi sorumlusun, ancak ücretlendirme çok hakkaniyetsiz.

Avukatlık mesleğini prestijli olduğundan, ailem de istediğinden seçtim. Ama meslekte ağır bir sömürü var. Koşullar

çok ağır. Staj döneminde geçinebilmek için çalışmak zorundayız. Stajda 500-1.000 TL ödeniyor, maaş değil harçlık. İş değiştirme çok yaygın. Ücretli avukat ortalama 3.000 TL alıyor. Kurumsal çalışma, hukuk bürolarında parça başı iş yapılıyor. Kurumsal bir hukuk bürosunda üç gün dayanabildim.

Akademide hocaların maddi olarak öğrencilere hakkını vermediği bir durum var. Öğrenciler de çalışılan projede adının bulunmasını istediği için boyun eğiyor. Hiyerarşik bir ilişki hak arama sürecinin önüne geçiyor. Akademik alanda da emeğimizin karşılığını alamıyoruz. Ayrıca geçinmek için bir dershanede eğitim danışmanı olarak çalışıyorum. Ücret eşitsizliği konusunda maaş kadar açık bir şey üzerinden yapılmıyor ancak primlerde ya da pozisyon yükseltmede açığa çıkıyor daha çok. Primlerle ilgili doğrudan yöneticilerin beyanları oluyor, erkek çalışanların evleneceği ev geçindireceği yönündeki bakış açısıyla bu ayrımcılığı yaptığı ortaya çıkıyor.

Ücretler çok düşük, asgari ya da birazcık üstü ücret ödeniyor. Performansa dayalı olanlarda ise daha fazla öğrencinin kayıt yaptırılması gibi kriterler belirleniyor ki bu çok zor gerçekleştirilebiliyor. Sigortalar asgari ücretten yatıyor, gerçek maaştan değil. Maaşların çoğu son döneme kadar elden veriliyordu, FETÖ meselesinden sonra bankadan yatmaya başladı ama elden alımlar da devam ediyor.

Performansa dayalı ücretlendirme sisteminde hedeflere ulaşmak çok zor.

İş güvencesizliği ve bununla birlikte oluşan gelir güvencesizliği, olumsuz koşullara rağmen işini kaybetme korkusu kadınların kendilerine dayatılan birçok görevi itirazsız kabul etmelerine neden oluyor. Bu süreç yapılan işlerin çalışan üzerinde yarattığı baskı ve kontrolün artması, emeğin metalaşması ile sonuçlanıyor.

Uzun çalışma saatleri ve mesai ücreti alınmaması ciddi bir sorun. Beyaz yakalıların statüsünün farklı olduğu vurgulanarak mesai ücretinin verilmemesi meşrulaştırılmaya çalışılıyor. Mavi yakalıların sınıfa dair bilinci daha açıkken beyaz yakalıların bunun farkında olmadığı bir durum söz konusu.

Kadınların yaptıkları işlere yönelik bir güvensizlik var. Burada genellikle hafta sonu tatilin yok, hafta içi tatil yaparsın. Tanımlı yemek saati yok. Bunlara karşı ses çıkarmak gerekiyor, herkesin kabullendiği koşullar haline gelmiş. Çalışma arkadaşlarıyla bir dayanışma ilişkisi ve iş bölümü yaparak kurtarmaya çalışıyorlar. Orada eğitim danışmanı olarak çalışan biri her şeyin muhatabı oluyor. Görevi olmasa da sorunu çözmek zorunda bırakılıyor. Gece ya da çalışmadığın günlerde mail atmak zorunda bırakılıyorlar. Ofis çalışmasında kahve almak bile kadınların üzerine yıkılabilir.

Ofis içindeki ilişkileri düzenlemek, ofistekilerin doğum günleri, ofis içi kutlamaların organizasyonu gibi duygusal emek gerektiren işler de kadınların işi gibi görülüyor. Duygusal emek vermemiz gerekiyor. Her şey eşitlik görünüyor ancak iş yerindeki sosyal ilişkilerin devamlılığı ve düzenlenmesi kadınlara yükleniyor.

İşe devam edip edememe konusunda yaşanan belirsizlik ve buna bağlı olarak yaşanan kaygılar, mevcut belirsiz ve kötü koşullara karşı koymada yaşanan güçlükler; çalışmayı sürdürürken dış faktörlerin belirleyici olması düşük iş güvencesine ve geleceğe yönelik belirsizliğe yol açıyor.

Editörlük güvenceli ve sigortalı bir iş gibi görünmüyor, işten atıldığından parasını alabileceği bir mekânı yok. Bu nedenle kadınların işten atıldığında geleneksel patriyarkal aile yapısına dönmesi söz konusu oluyor. Freelance çalışanlar daha güvencesiz, ancak editörler dahi kendi içerisinde bölünerek güvencesiz biçimde çalışır. Kayıt dışı çalışılıyor.

Cinsel taciz ve şiddet

Kadınlar iş yerlerinde taciz ve şiddetle çok sık karşılaşılıyorlar, fakat bu toplumsal baskı nedeniyle genellikle açığa çıkarılmadığı ve raporlanamadığı için görünmez kalıyor. Yine benzer şekilde beyaz yakalı profesyonel kadınlar da cinsel taciz ve şiddetin farklı boyutları ile karşılaşılıyorlar. Öncelikle meslekteki cinsiyete dayalı eşitsizliklerin varlığı, cinsel taciz ve mobbing gibi şiddetin yaşanmasına alt yapı hazırlıyor. Taciz durumlarında sendikalar ve meslek odalarının bir mekanizmasının olmaması, tüzükte ya da metinlerde yapılması gerekenlerin

yer almaması kadınları daha güvencesiz bir hale getiriyor.

Yakın zamanda İzmir'de üç mimar kadın tacize uğradı. İşyerinde fotoğraflarının mimar patron tarafından gizlice çekildiğini fark ediyorlar. Mimarlar arasında tanınmış, sevilen, babacan bir patron. Tacize uğrayan arkadaş konduramıyor, teknolojiden anlamadığı için yanlışlıkla olmuştur diye düşünüyor. Ofisteki bir kadın arkadaşıyla paylaşıyor yaşadığı durumu. Dinleyen kadının da kafasında çeşitli soru işaretleri dönmesine karşın bir kadının bununla ilgili yalan söylemeyeceğini düşünüyor ve dayanışma ilişkisi kuruluyor. Fotoğraf çekme sesi duyuluyor bir gün, yine kadınlar odasına gidiyor ve telefon açık şekilde masada duruyor ve çekilen fotoğrafları görüyorlar. Bunun üzerine patrona çıkışıyorlar. Patron yanlış anladığını söylüyor. Kadınlar diğer çalışan iki arkadaşına daha anlatıyorlar durumu ve dört kişi işten ayrılıyor. Dava süreci başlıyor. İzmir'de Mimarlar Odasında bir kadın komisyonu yoktu, bu olay üzerine bu girişim başladı. Patronun TMMOB üyeliğinin düşmesi üzerine de süreçler başladı. Mesleklerine ve örgütlülüklerine devam etmek istiyorlar bu nedenle. Bu alanlardan çekilmesi gerekenin tacize uğrayanlar değil failer olması gerektiğini öne çıkardılar. İstanbul'daki kadın mimarlar da dayanışma ağı kurdular.

Mobbing tanımına göre¹³ ; mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde tecelli eden duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayıp işverenin ima ve alay ile karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeyi de içeren saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır. Yaş, cinsiyet, ırk ayrımı olmaksızın kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yapılır. Mobbing davalarında ya da durumlarında en belirgin olan şey, bu süreci yaşayan kişinin bunu tanımlayamaması ve bunla nasıl baş edeceğini bilememesi oluyor. Genel olarak kadınların ya da 'yeteri kadar erkek olmayanların' mobbinge maruz bırakıldığı, mobbing uygulayanların ise erkekler olduğu gözleniyor.

Belediyede, "Yöneticiye neden gülümsemiyorsun, neden sohbet etmiyorsun" diye mobbinge uğradım. Politik görüşlerimden ötürü dışlandım. "Seni takip ediyoruz; dün akşam şuradaydın" diyerek beni korkutmaya çalıştılar.

Yaptığım işi değersizleştirme, denetimden geri çekme, inisiyatif gerektiren işlere göndermeme, bilgisayar vermeme, iş arkadaşlarıyla konuşmama, vatan haini diye adlandırılma, politik görüşler üzerinden ayrımcılık yapma şeklinde mobbinge uğradım.

Mobbinge uğrayan kadınlar uzun süre yaşadığını anlayamıyor. Adını koyamıyor. Destek bulamıyor. Mobbingin faili daima erkek oluyor. Mahkeme süreci çok yıpratıcı, delilleri toplamak gerekiyor. Bu meselede en önemli delil tanık oluyor ve çalışanların tanıklık etmesi zor bir süreç oluyor. Psikolojinin bozulduğuna dair rapor alman gerekiyor.

Sonra da sözüm ona sertifika programlarında kriz yönetimi, stres altında yaşamayı öğreniyoruz. Yani mobbing ortamında nasıl işe devam edebilirsin üzerine eğitim verilen programlar resmen bunlar. Sistem kendi krizine böyle piyasacı cevaplar veriyor.

İş ve aile yaşamı

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları onların ev içinde üstlendikleri yeniden üretim faaliyetleriyle doğrudan ilgili. Ev ve bakım işleri orantısız bir biçimde kadınların görevi olarak görülür ve kadınlar çalışma hayatına girdiklerinde bile bu görevleri çok önemli bir ölçüde devam ettirirler. Bu durum iş ve iş dışı yaşamı uzlaştırma sorunsalını yaratır. İş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar daha çok kadınların ya hane içindeki rollerini farklı zamanlarda ya da iş yerlerinde esnek çalışma biçimleri ile hem işyeri hem de ev içi sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlamaya çalışır. Bu bakış açısı ile geliştirilen politikalar erkeklerin rollerinde bir dönüşümü çok nadir olarak hedefler. Bu duruma çözümmüş gibi sunulan esnek çalışma biçimleri de cinsiyetçi iş bölümü sona ermedikçe bir çözüm olamaz.

Ev dışında çalışırken de iş ve ev dengesi kurmak çok zorken evden çalışmada da iş ve iş dışı işlerin hiç birbirinden

ayrılmadığı bir hal var. Mesai saati, çalışma saatleri belirsizliği ve ev işleri ile sürekli olarak bölünme ve verimsizleştirme söz konusu. Pijamayla çalışmak bir avantaj gibi görünebilir ancak işi yetiştirmek için 1 hafta evden çıkmadığımız da oluyor. Ne kadar çok çevirirseniz o kadar çok kazanırsınız mantığı var, daha fazla kitap daha hızlı çeviri.

Çocuk sahibi olunca fabrika çok uzak diye iş değiştirdim. Erkeklerin düzenbazlığını gördüm. Feminist olmaya bu süreçte başladım.

Krizin Etkileri

Kriz etkilerini beyaz yakalı kadınlar için de gösteriyor. İşverenlerin daha çok kar elde etme isteğinin kriz tedbirleriyle birleşmesiyle, beyaz yakalı kadınlar için çalışma koşulları kötüleşiyor ve işsizlik riski artıyor.

Bizim için artık bunun adı kriz değil, çöküş. Çünkü krizin çözümü var, ama bizim yaşadığımız artık çözülecek bir durum değil, bir çöküş çözümsüz.

Kriz nedeniyle kâğıt fiyatlarının artmasını bahane eden yayınevleri sözleşme koşullarını kötüleştirdi. Düşük ücretlerle daha kısa sürede işin bitmesini istiyorlar. Krizle de bağlantılı olarak düşük ücretli sözleşmelerin yapılması ya da ikinci ve üçüncü baskılarda daha düşük teliflerin verilmesi üzerine bir açıklama yapıldı. Bu nedenle kriz iş gücünden başka satacak bir şeyi olmayan bizleri etkiledi, yayınevlerinden ziyade.

Böylesi kriz dönemlerinde ücretli çalışan kadınların ciddi biçimlerde etkilendiğini görüyoruz. Bu nedenle sınıf dayanışması, kadın dayanışması önemli bir yerde duruyor.

Dayanışma ve örgütlenme

Güvencesizleşme, kriz koşullarıyla da yaygınlaşarak kadınlar üzerinde derin zararlar yaratıyor. Beyaz yakalı kadınların belirsiz, güvencesiz ve istikrarsız bir yaşamı planlamaya zorlanmaları toplumsal konumlarını kötüleştirir ve kadınlara yönelik ayrımcılığı derinleştirir. Korku ve güvencesizliğin yarattığı durum çalışanların örgütlenmelerini engeller ve onları eğreti çalışma koşullarına karşı daha savunmasız hale getirir. Ancak koşulların kötüleşmesine karşı direniş ve dayanışma da daima vardır.

Kadınlar arası dayanışmaya inanıyoruz, dayanışmak bize iyi geliyor, güçleniyoruz. Dünyada artan kadın grevleri, ev işlerini de kapsayan feminist grevler yapmalıyız. Dünya çapında yapılan kadın grevlerinin kadın emeğinin ücretli ve ücretsiz biçimlerini açığa çıkarması açısından değeri çok büyük.

Son yıllarda kadın çalışma arkadaşlarıyla dayanışma ilişkisi kuruyoruz. Proje bazlı çalışan bir firmada çalıştığım için akşam iş yemeklerine katılma durumumuz oluyor. Olası tacizleri engelleme yöntemimiz diğer kadın arkadaşları da yemeğe dâhil etmek oluyor.

İmalat sektöründe kadınlar ve erkekler olarak bir ayrışma mevcut ve kadınlar biraz sesini çıkarsa patronla cinsel, duygusal ilişkisi olduğu iddiasıyla karşılaşıyor, sesini çıkarmadığında doğrudan iktidar kurulmaya çalışılıyor. Buna karşı çeşitli deneyim aktarımlarıyla teşhir ve dayanışma pratikleri kurmaya çalışıyorlar.

Türkiye’de kadınların sadece istihdama katılmaları değil, tam zamanlı, sosyal güvencelere sahip, örgütlü, iyi koşullarda çalışmaları, toplumsal hayata katılmaları ve ekonomik özerkliğe sahip olmaları gerekir. Ancak mevcut örgütlenme araçları ve pratikleri bu gerekliliği sağlamada yetersiz kalıyor:

Bu koşullarda beyaz yakalıların aslında işçi olduğunu fark etmesi çok önemli bir adım örgütlenmeleri için. Kendisini işçi ile yönetici arasında denge unsuru olarak görebiliyor ve kendisi sınıfına yabancılaşıyor. Sömürüldüğünün çok farkında değil. İşçi olmamak için okuyorlar ancak işçi olduklarının farkında değil. Örgütlenebilmesi için mesai saatleri ve yaşam kültürü zamansal olarak imkân yaratmıyor gibi algılanıyor. Kadınlar açısından ise bu daha da katlanıyor.

'Modern' dönemde ne kadar ücretli çalışsa da kadınlar eve gittiğinde ev içi emeği de karşılıyor. Çifte sömürülüyor. Bu zaman sorunu bu nedenle kadınlar için daha gerçek bir sorun oluyor. Ücretli istihdam alanında sözde eşitlik ev içi iş bölümünün ve duygusal/zihinsel emeğin eşit bölünmediği durumda gerçek hale gelmeyecek. Kadın bir beyaz yakalının örgütlenmesine yönelik başlıca sorunu bu. Eski model örgütlenme biçimleriyle de bu kitleyi örgütlemek çok mümkün olmuyor.

Beyaz yakalıların geleceklerinin çok belirsiz olduğu bir dönemdeyiz. Bu nedenle mavi ve beyaz yaka arasında çok büyük bir fark yok. Fransa'da üç yıldır çeşitli mücadeleler yaşanıyor. Bir tanesi, bütün işçi-işveren ilişkisini tanımlayan ve işçi sınıfı üzerinden zaman basıncını arttıran iş yasasına karşı eylemler yapıldı. Pazar çalışması normalde yoktu ancak Macron'la birlikte bunun önü açıldı. Bu yılki sarı yelek eylemlerinin çıkışı olan akaryakıt zamlarına yönelik ekolojistlerin talepleri gerçek geçim sorunuyla çatıştı. Beyaz yakalıları özel bir inceleme alanı gibi ele almalıyız. Bizim taleplerimiz bizi örgütleyecek.

Beyaz yakalı kadınların çalışmasına dair tüm düzenlemelerin; çalışanların iyi koşullarda çalışmasına ve sosyal aktörlerin etkin bir şekilde devreye girerek çözüm geliştirmesine olanak sağlayacak şekilde ele alınması gerekiyor. Yasal düzenlemelerle tüm çalışanların doğrudan kendi çalışma koşullarını belirlediği ve pazarlık edebildiği toplu iş sözleşmelerine erişimi sağlanmalıdır. Böylece merkezi, ulusal, bölgesel ve sektörel olarak toplu iş sözleşmelerinin yasal kapsamı genişletilerek pratikte uygulanabilir düzenlemeler yapılabilir. Güvencesizleşmenin en yoğun görüldüğü sektörlerdeki, güvencesizleşmeden en çok etkilenen grup olarak kadınları bir araya getirmek; bu yaygınlığın sebeplerini gösteren analizler ve çözüm için özel eylem planları hazırlamak gerekir. Sendikal hareket, feminist hareketle ve diğer toplumsal hareketlerle bir araya gelerek tüm kadınların güvenli, istikrarlı ve insan onuruna yakışır koşullara ulaşmasını sağlamalıdır.

Beyaz yakalıların örgütlenmesine sınıf örgütlerinin yeni yeni yöneldiğini görüyoruz. Krize karşı kurulan platformda, mesela Maslak'ta bu bildirilerin dağıtılması için özellikle bir çabamız oldu. Sendikaların ya da ayrı ayrı örgütlerin tek başına çabaları yetmiyor, sanki topyekün bir hareket gerekli buraya yönelik. Beyaz yakalıların örgütlenmemesinin nedenlerinden biri de yalnızlaştırılması. Bu bildirileri alan beyaz yakalıların bir temas kurmaya başladığını söyleyebiliriz. Uzun mesai saatleri ya da kriz koşullarıyla birlikte daha eve çekilme, yaşam standartlarındaki düşüş aslında onları uyandırıyor. Biraz ince işçilik gerekiyormuş gibi. Özellikle 25 Kasım ve 8 Mart eylemlerine katılan kadınların da ağırlıklı kitlesini oluşturuyor beyaz yakalılar. Ancak bu eylemleri örgütlerken beyaz yakalıların yoğun çalıştığı yerlerde bildiri dağıtılmadı. Ufak tefek de olsa beyaz yakalıları gündeme alan küçük eylemler dahi bir şeyler oluşturmaya başlıyor. Çeşitli beyaz yaka toplantıları düzenleniyor. Buradaki açık ihtiyaç da dayanışma. İşyerindeki taciz ve mobbing gibi çeşitli sorunların derinleştirilmeye başlandığı çalışmalar yapılıyor.

Eril bir sektör olduğu için etik davranışlara karşı duruşunuz size dava açılmasıyla sonuçlanabiliyor.

Sektör erkek egemen ve erkek çalışanlarla yönetimin dayanışması söz konusu.

3.3. Sosyal Koruma, Sosyal Yardımlar, Göçmen Emeği

Sosyal yardımlar, sosyal koruma sisteminin son dönemde öne çıkan unsuru. Bu durum, istihdamın yoksulluktan ve dışlanmadan koruma fonksiyonunun ve sosyal hizmetlerin azalmasının bir devamı olarak ortaya çıkıyor. Bununla beraber sosyal yardımların toplam kamu harcama bütçesi içerisindeki büyüklüğü hala çok önemsiz düzeyde. Algıdaki farklılık, AKP öncesi dönemde çok küçük olan sosyal yardımların oransal büyümesindeki çarpıcılıktan kaynaklanıyor. Aslında Türkiye'de minimal bir sosyal yardım rejimi var.

Bununla birlikte yardımlar sınırlı sayıda kişiye pek çok koşula bağlı olarak veriliyor: 65 yaşını geçmiş olanlar, dul kadınlar, engelliler. Bu, kişilere de yine hanenin yoksulluk kriterini karşılayıp karşılamadığına bakılarak veriliyor. Yani hak temelli olmayan ve birçok yoklamaya dayalı olarak verilen çok küçük tutarlı yardımlar söz konusu. Buna karşılık, yardım verilen büyük bir faydalanıcı nüfusun ortaya çıktığı inancına dayalı olarak pek

çok popüler mit de ortada dolaşüyor. Bu kişilerin sosyal yardımları geçim stratejileri haline getirdikleri, çalışma yaşamına girmekte isteksiz oldukları, partizanlık ağlarına dâhil oldukları ve politik destek ve oylarını sosyal yardımlar karşılığında sattıkları sıklıkla dile getiriliyor. Sosyal yardım faydalanıcılarının simgesel ve politik temsillerini olumsuz etkileyen bu söylemler, yoksulların seslerini duyulmaz kılarak sosyal yardım sisteminin hak temelli olmaktan uzaklığını pekiştiriyor.

Yapısal açıdan bakıldığında, sosyal korumanın aktif ve pasif koruma ayaklarında geniş kitlelerin aleyhine bir politikanın hâkim olduğu görülüyor. İşsizlik fonu, işsizlik halinde koruma sağlamalı ancak hâlihazırda hak etme koşulları çok ağır ve yararlanma süresi kısa. Bunun yerine fonun çeşitli aktif istihdam politikalarının fonlanması ve şirket kurtarmalarda kullanıldığını görüyoruz. Bu fonun özellikle yaklaşan kriz ve işsizlik oranlarında beklenen artışlar çerçevesinde özel bir önemi var.

Kötü işler, bakım yükü ve sosyal yardım kısıcında kadınlar

Sosyal hizmetler çok sınırlı ve özellikle kadınların ev içerisinde organize etmesi beklenen bakım hizmetlerine bir alternatif ya da destekleyici, tamamlayıcı bir özellik taşıyor. Engellilerin, yaşlıların, çocukların, hastaların tamamıyla ya da kısmen aile dışında bakımlarını sağlayacak, yeterli kapasite ve uzmanlığa sahip sistemler bulunmuyor. Hizmetlerle karşılanması gereken bakım işlerinin sosyal yardım ödemeleri ile ev içerisinde kadınlarca karşılanmasına dayalı bir sistem işliyor. Bu model, kamu yatırım ve harcamaları açısından elbette daha ekonomik. Yine, yardımların hak edilmesi yoksulluk koşuluna bağlı olduğundan kadınların ek işgücü olarak işgücü piyasasına katılımı, en azından kayıtlı ve formel piyasada bulunması önüne yeni bir engel çıkıyor. Kadınlar ulaşılabildikleri zaten kötü koşullara sahip işleri ağır bakım yükümlülükleri ile bir arada götürmek ya da küçük sosyal yardımlarla yetinerek tam zamanlı bakıcı olmak seçenekleri arasında bırakılıyor.

Bu durumun bakım faydalanıcısı açısından da sonuçları bulunuyor. Bakım odaklı yardımların hanelerin geçim stratejisi olmak zorunda kalması büyük bir sorun. Bakım verenler, genelde kadınlar, hanenin pek çok başka ihtiyacını da karşılamaya çalışıyorlar, bakım konusunda elzem kimi bilgi ve uzmanlıklara sahip değiller ve KEFA araştırmacılarının ortaya koyduğu şekilde, çoğunlukla sosyal yardımların ne için verildiğinin farkında bile olmayabiliyorlar. Bakım işinin standartları yok ve çok farklı pek çok kategoriye -yaşlı, engelli, çocuk, hasta- aynı nitelikte işler gibi düşünme hatasına düşülüyor. Ev içinde bakım ayrıca bir dizi boşluk da ortaya çıkarıyor. Örneğin çocukların, engellilerin ve yaşlıların sağlık kurumlarına taşınması gibi durumlar söz konusu oluyor. Bu durum, sosyal hizmet konusu olmasının sosyal yardım konusu edilmesiyle ve profesyonel bir çalışma alanı olarak kurulmamasıyla; ayrıca, hak temelli olarak verilmesi gereken yardıma yoksulluk yoklamasına dayalı olarak hak kazanılabilmesi gibi tutarsızlıklar ile ilişkili. Buna ek olarak, sosyal yardımlara hak kazanmanın kimi subjektif ve ahlakçı koşulları da olabiliyor ki, bunlar da açıkça ataerkil bir karakter arz ediyor. Babasından kalan ölüm aylığı için bekâr olması gereken kadınların medeni hallerinin polisiye yöntemlerle takibi, boşanınca dul kadınların aldığı yardımlara ulaşamayan kadınlar örneklerinde bu durum son derece açık şekilde görülüyor.

Krizde sosyal yardımlar

Kriz dönemlerinde kadınların ev içi ücretsiz emekleri daha da fazla önem kazanıyor. Nitekim haneler, tasarruf yapmak amacıyla dışarıdan alınan hizmetleri ev içinde karşılamak zorunda kalabiliyorlar. Erkeklerin iş kayıpları kadınların olumsuz koşullarla da olsa işgücü piyasasına katılmalarını gerektirebiliyor. Kadınların toplam emek yüklerinde genel bir artış gerçekleşmesi olası hale geliyor. Nitekim 2008 krizinde bu durum Türkiye örneğinde doğrulanmıştı. Hükümetlerin krizle baş etme stratejileri farklılıklar gösterebiliyor. Sosyal yardımları artırarak kriz sırasında daralan talebi genişletmeye çalıştığı da oluyor. Bu durumda sosyal yardımlarda bir artış olması beklenebilir. Ancak bu artışın kadınların ev içi çalışma ve enformel piyasaya katılım gibi mekanizmalarla iş

yüklerinde artış meydana gelmesi dinamiğini dönüştürmeyeceği ortada. Yine de, sosyal yardım alanların hayatlarını sürdürmelerinde yetersiz de olsa hayati bir destek olduğundan hareketle sosyal yardımların karşısındaki popülist ve faydalanıcıyı damgalayan söylemler ile mücadele edilmelidir.

Mültecilere yönelik damgalama

Benzer bir damgalayıcı popüler söylem, Suriyeli mültecilere karşı da kullanılıyor. Avrupa Birliği'nden sağlanan fonlar ile finanse edilen acil geçici yardım uygulaması, zor durumdaki Suriyeli hanelere kişi başı aylık belirli bir miktarın ödenmesine dayanıyor. Hak ediş kriterinin salt yoksulluk esasına dayanmaması, bağımlı nüfus oranı gibi demografik faktörleri de hesaba katması, Türkiye'deki sosyal yardım sisteminin reforme edilmesi için anlamlı bir örnek ve fırsat olarak görülebilir. Nitekim bu esas, yoksulluk testi yerine evrensel hak edişe dayalı sistemlere daha yakın ve Türkiye'deki sosyal yardım rejiminde bulunmayan bir uygulamaya tekabül ediyor. Ancak pratikte karşılaştığımız, Türkiye'deki yoksullara yapılmayan yardımın Suriyelilere yapıldığı, onların da çalışma disiplininden uzaklaştıkları ve ahlaken yozlaştıkları temalarını izleyen bir ayrımcı popüler söylem.

Buna ek olarak, acil geçici yardım sistemi, en başından itibaren üç senede sona ermek üzere kurgulandı. Bu sebeple, faydalanıcıların bu yardımlar sona erdiğinde geçimlerini sağlayacak donanım ve fırsatlara nasıl ulaşacağı problemi üzerine düşünülüyor. Her tür sosyal koruma sisteminde sosyal yardımlardan işgücü piyasasına geçiş önemli bir konu ve Türkiye'de yine Suriyeli göçmenlere yönelik çalışmalar bu konu üzerine önemli bir deneyim birikimi sağlayacak gibi gözüküyor. Sığınma evlerindeki kadınların da koruma dönemi sonrası geçimlerini sağlayacak araçlara nasıl sahip olabileceklerini anlamak için bu deneyimin takip edilmesi önem taşıyor.

Öneriler

Çalışma grubundaki bu tartışmalar, tespitler ve analizler, sosyal yardımlar ve genel olarak sosyal politika konusunda gerçekleri daha yüksek sesle söylememiz ve taleplerimizi ortaya koymamız gerektiğini gösteriyor. Örneğin "Sosyal harcamaların kısılmasını istemiyoruz!", özellikle kriz döneminde daha yüksek sesle dile getirmemiz gereken bir söylem. Çünkü zaten hâlihazırda her fırsatta budanan bu harcamalar kriz dönemlerinde iyice zayıflayabiliyor. Buradaki eğilimlerin takip edilmesi ve olası kısıntılara itiraz edilmesi oldukça önemli.

Yaygın kanının aksine, minimal bir sosyal yardım sistemine sahip olduğumuz ısrarla vurgulanmalı. Sosyal yardımlardan faydalananlar kırılğan bir sosyal gruba tekabül ediyorlar ve bu yardımlardan mahrum kalmaları hiçbir koşulda savunulamaz. Ancak, sosyal yardımların hak temelli ve yeterli; sosyal hizmetlerin yerine geçmek yerine onları tamamlayan bir sisteme oturtulması ayrıca savunulmalı. Suriyeli mülteciler dâhil sosyal yardım alanların damgalanması ve sosyal ve politik düzeyde olumsuz temsili, sessizleştirilmesi ve failliklerinin inkârı kabul edilmez.

İşsizlik sigortasının hak ediş koşulları gözden geçirilmeli, işsizlik ödemeleri erişilebilir kılınmalı ve sigorta ödemeleri tabana yayılmalıdır.

Şirketlerin kurtarılmasına ayrılan toplam bütçe ve sosyal harcamaların toplam bütçesinin karşılaştırılması, hakkında konuştuğumuz büyüklüklerin anlamlı bir ölçüğe oturtulması ve arkada işleyen bölüşüm politikalarının görünürlüğünün sağlanması açısından önemli.

Krizden kadınların nasıl etkilendiklerini değerlendirirken gelir getirenin sadece kadın olduğu ailelerin enflasyon karşısındaki durumları satın alma güçlerine dayalı olarak takip edilebilir; satın alma gücü enflasyondan daha

anlamalı bir endekse oturtulabilir.

ILO'nun sosyal koruma zemini kavram çerçevesinde önerdiği üzere, sosyal koruma, önleyici, destekleyici ve dönüştürücü politikalarından oluşuyor. Sigortalar önleyici, sosyal hizmet ve yardımlar destekleyici ve insan sermayesini ve eşitsizlik sistemlerini dönüştüren politikalar da dönüştürücü olarak tasnif edilebilir. Kadınların çok küçük bir kısmının kendi gelirleri ile emekli olabildikleri bilgisinden hareketle, destekleyici ve dönüştürücü politikaların kadınların refah ve mutluluğu açısından temel olduğunun altı çizilmelidir.

Bakım sistemlerinin kökten dönüştürülmesi gereklidir. İnsan yaşam döngüsünü takip ederek, her döneme ait tespit edilecek ihtiyaçların karşılanması için ve kişilerin tercih ve farklılıklarını da kapsayan bir hizmet ve model karmasının geliştirilmesi gereklidir. Örnek vermek gerekirse, LGBTİ bireyler için, mahpuslar için yaşlılıkta bakım ihtiyacının karşılanması çok özgün bir sorun arz etmektedir.

Öncelikle bakım alt başlıkları (engelli, çocuk, yaşlı, hasta) değerlendirilmelidir. Profesyonel çalışma ve uzmanlaşmanın mümkün olduğu kapsayıcı bir hizmet sunum sistemi mutlaka geliştirilmelidir. Evde bakım tercihi halinde bu modeli destekleyen hizmetlerin -uzmanların ev ziyaretleri, taşıma, diğer destek sistemleri gibi- geliştirilmesi şarttır. Ayrıca bakım verenin sosyal güvenliğine, bakım verenin kendisinin bakım ihtiyacı duyar hale gelmesi durumlarına yönelik çözüm alternatiflerine ihtiyaç vardır.

Bakım sigortası, Türkiye'de henüz tartışılmaya başlanmamıştır. Ancak, kadınların bu tartışmaya hazırlıklı olması gereklidir.

Nafaka tartışması üzerinde kamuoyunda kadınlar ve sosyal kazanımları aleyhine bir kampanya yürütülüyor. Bu tartışmada ısrarla temel tutarsızlıklar üzerinde durulması önem taşıyor.

3.4. Ev Eksenli Çalışma ve Kooperatifler

Kadın kooperatifleri Türkiye'de 2000'lerin başlarından beri sosyal ve ekonomik amaçların birlikte düşünüldüğü bir model olarak önemseniyor. Kooperatifler kadın emeği ve istihdamı bağlamında düşünüldüğünde kadın yoksulluğunu azaltma, kadın istihdamını artırma, çeşitli sebeplerle ulaşılmaz güç kadınları sosyoekonomik hayata dâhil etme ve kadınların katılımına dayalı alternatif kalkınma modelleri geliştirme amaçlarıyla ön plana çıkıyor.¹⁴

Ekonomi faaliyetlerinin sosyal amaçlarla bütünleşmesi kimi zaman kooperatifler özelinde 'sosyal ekonomi' olarak etiketleniyor. Çoğu zaman kooperatif aracılığıyla kadınlar için hem ekonomik hem sosyal getirileri olduğu varsayılan bu model kadın emeği, güçlenme ve örgütlenme bağlamında bir tablo sunuyor ve çoğu zaman ev eksenli çalışma ile kesişiyor. Bununla birlikte özellikle kriz dönemlerinde dayanışma ekonomilerine, kolektiflere ve kooperatiflere verilen önem artabiliyor.¹⁵

Bu grubun katılımcıları öncelikle 'ev eksenli çalışma' ve 'kooperatif' tanımları üzerine tartıştılar. Burada ev eksenli çalışmanın iş yerinde ya da fabrikadaki diğer çalışmalardan farksız olduğu vurgusu oldu. Ev eksenli çalışma teriminin hem bağımlı hem bağımsız (yani kendi hesabına çalışma) evde çalışmayı kapsadığı; evde çalışan işçiler, aynı anda hem bağımlı hem bağımsız çalıştıkları için bu tanımın kullanımının tercih edildiği

14 KEİG (2015). Türkiye'de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler.

<http://www.keig.org/turkiyede-kadin-kooperatiflesmesi-egilimler-ve-ideal-tipler-ekim-2015/>

15 Yakın zamanda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı tarafından imzalanan 'Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü' önümüzdeki dönemde kadın kooperatiflerinin hükümet tarafından yine teşvik edileceğini ve destekleneceğini gösteriyor.

belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1996 yılında kabul ettiği 177 sayılı Evde Çalışma sözleşmesi ile evde çalışmayı bağımlı çalışma olarak tanımladığı; böylelikle evde çalışanların klasik işyerlerinde çalışan işçilerle eşit haklara sahip olmaları gerekliliğinin uluslararası yasa ile güvence altına alındığı tekrarlandı. Diğer yandan, 1990'lardan itibaren ev eksenli çalışanların mikro kredilerle şirketleşme ve kooperatifleşme üzerinden örgütlenmelerinin Dünya Bankası ve devlet tarafından teşvik edildiği, bunun da ev eksenli çalışanların işçilikleri üzerinden sahip olmaları gereken hakları görünmez kıldığı ve devletin sorumluluklarından sıyrılması anlamına geldiği tartışıldı.

Çalışma grubunda ayrıca, ev eksenli çalışanların diğer işçiler gibi, emek örgütü, hak örgütü üzerinden örgütlendikleri, yani sendikalaştıkları da vurgulandı. Bu kapsamda 2009'da kurulmuş olan Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası tarafından yürütülmüş olan ve yakın zamanda Türkiye'de ev eksenli çalışmanın (borçlar kanununa tabiiyetinin yanında) ilk defa iş kanununa tabii olduğuna dair kazanılan bir dava örneği paylaşıldı.

Güvencesizliğin iyice arttığı, sosyal politika kapsamında kalan işlerin giderek aileye yıkıldığı bir dünyada ezici çoğunluğu kadın olan ev eksenli çalışanların emeklilik ve sosyal haklar isteğinin arttığı, örgütlenmelerinin ise bu haklar için mücadele temelinde gerçekleştiği vurgulandı.

Çalışma grubunda ayrıca kooperatiflerin olumlu ve olumsuz yanları tartışıldı. Kooperatifleşmeler için hak örgütü algısı yaratıldığı, herkesin aynı işi yapıyor olmasının onu hak ve emek örgütü yapmadığı, dolayısıyla emek hakları için mücadele eden bir örgüt yerine geçmediği vurgulandı. Bu kapsamda esas olarak gelir getirici bir örgüt olan kooperatif çatısı altında kadınların güçlenmesi meselesinin sorunlu olduğu belirtildi.

Kooperatiflerin birer kapitalist işletme olduğu ve tüm kapitalist işletmelerde olduğu gibi bu yapılarda da ucuz emek gücünün kullanıldığı ve emek sömürsünün olduğu vurgulandı. Kooperatif kurma ve sürdürme masraflarının; üretilen ürünler için pazar bulmanın kooperatiflerin devamlılığı için yarattığı tehditlerden bahsedildi.

Diğer yandan devletin sosyal politika altında üstlenmesi gereken sorumlulukların –sigorta ve sosyal haklar ve çocuk ve yaşlı bakımı hizmetleri gibi- kadın kooperatifleri yoluyla yine kadınlara yüklendiği tespiti yapıldı. Bu kapsamda KEİG'e kadın kooperatifleri meselesinde bu işletmelerdeki hâlihazırda cinsiyetçi işbölümünü politik olarak sorun ederek ilerlemesi önerisi getirildi.

Kadın kooperatiflerinin olumlu tarafının ise söz konusu kooperatiflerin kadınlara “erkekler ve erkekleşmiş kadınların olduğu ortamlar” dışında gerçekleşen bir iş olarak alan yaratma imkânı sunduğu vurgulandı.

Tüm bu tartışmaların sonunda genel olarak, politika önerileri oluştururken sınıf ve cinsiyet konumlarımız temelinde devam etmemiz gerekliliği belirtildi. Bununla birlikte sınıf ve cinsiyet bakımından önce kişisel olarak kendimizi konumlandırmamız gerektiği, aksi takdirde niyetimizin ne olduğundan bağımsız bir şekilde 'kurtulmuş kadın', 'yardımsever kadın' durumuna düşme riskimiz bulunduğu hatırlatıldı.

4. Değerlendirme ve Sonuç

Farklı sektörlerden, sendikalardan, kadın örgütlerinden ve bağımsız feminist kadınların katılımları ve katkılarıyla gerçekleşen bu forum, her şeyden önce kadın emeği ve kriz meselesinin önümüzdeki dönemde hem kadın hareketinin hem de sendikalardaki kadınların gündeminde önemli bir yer tutacağını gösteriyor. Forumdaki tartışmalar, aktarımlar ve deneyim paylaşımları içinde bulunduğumuz ve tüm verilerini henüz net olarak göremediğimiz bu krizin hayatımızın birçok alanında kendisini göstermeye başladığını ve buna

yönelik olarak birlikte düşünme, tartışma, politika ve örgütlenme olasılıklarına bakma vesilesi yarattığını söyleyebiliriz. Nitekim forumdan hemen sonra kurulan; içinde sendikacı kadınların, farklı sektörlerde çalışan kadınların, bağımsız feministlerin ve KEİG üyelerinin de bulunduğu 'Kriz ve Kadınlar Çalışma Grubu' tam da bu ihtiyaçtan yola çıktı.

Bu forum bize aynı zamanda sendikalardan sosyal politikaya, formel çalışmadan kooperatiflere ve ev eksenli çalışmaya kadar farklı çalışma ve emek biçimleri; dayanışma ve örgütlenme yolları üzerine yeniden düşünme, araştırma ve politika üretme ihtiyacını da gösterdi. Bilhassa kadınların ücretsiz ev içi emeğinin ne kadar temel ve merkezi bir mesele olduğunu, bunu hesaba katmadan yapılan kriz analizlerinin körlüğünü yeniden gösterdi. Farklı alanlardan kadınların bir araya gelerek birlikte düşündükleri, tartıştıkları, politika ve örgütlenme önerileri geliştirdikleri bu buluşmanın birlikte çalışma ve politika üretme olanaklarını artırmasını umuyoruz.

Sekreteryaya:
Kadınlarla Dayanışma Vakfı
Kamer Hatun Mah. Hammalbaşı Cad. No: 22 Kat: 6 Daire: 13
Beyoğlu - İstanbul - Türkiye
Tel: 0212 251 58 50

iletisim@keig.org

www.keig.org