

## **Kadınlar ve Kriz Deneyimleri**

### **Kriz ve Kadın Çalışma Grubu**

**8 Mart 2019**

Kriz ve Kadın Çalışma Grubu, 15 Aralık 2018 tarihinde Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEİG) tarafından Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nde düzenlenen 'Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği'<sup>1</sup> forumundan sonra kuruldu. Forumdaki 'sendika ve örgütlenme' çalışma grubunda bir araya gelen kadınlar kriz döneminde cinsiyete dayalı veri toplamaya; hem ücretli hem ücretsiz çalışmanın kadınları nasıl etkilediğini araştırmaya ve özellikle sendikalarla ve sendikalı kadınlarla birlikte çalışarak krize dair kadın politikası üretmeye karar vererek; bu alandaki çalışmaların eksikliği ve elzemliği konusunda hemfikir olarak bu kolektif çalışma grubunu oluşturdular. Grupta sendikalardan, farklı mesleklerden, kadın örgütlerinden kadınlar ve bağımsız feministler yer alıyor. Grubun amaçlarından biri doğrudan alanda çalışan sendikalı kadınlarla bir araya gelerek krizi ve kriz deneyimlerini konuşmak; krizin hem ücretli hem ücretsiz emek üzerine etkilerini tartışmak; bunun üzerinden cinsiyet temelli bir kriz tahlili ve politikası yapmaktır.

Bu çalışma Gıda, Tekstil, Hazır Giyim, Deri ve Metal gibi farklı sektörlerde çalışan; çoğunluğu İstanbul olmak üzere Kocaeli, Mersin, İzmir, Bursa, Manisa, Eskişehir, Samsun gibi illerden yaklaşık 70 sendikalı<sup>2</sup> kadınla yapılan kriz ve kadın emeği konulu toplantıların çıktılarını dayanıyor. Bu toplantılarda kadınlarla temel olarak iki tema üzerinden sohbetler yapıldı: Krizde işyerlerinde ve fabrikalarda yaşanan değişimler ve krizin ev içi ücretsiz emeğe etkileri.

#### **1. İşyerinde Değişimler**

Üç sektörden sendikalı kadın işçilerin çoğu, her sektörde daralma ve/veya işten çıkarmaların çeşitli şekillerde ve düzeylerde yaşandığını, bazıları ise kendi firmalarında işten atılma durumunun henüz yaşanmadığını, hatta bazı yerlerde yeni işçi alımlarının olduğunu ifade ettiler. Bunun nedenlerinden biri bazı sektörlerin belli kollarında daralmadan ziyade büyümenin olması. Örneğin Metalde otomotiv ve dolayısıyla otomotivin yan sanayileri krizden etkilenirken, elektronik sanayiinde belli ölçülerde büyüme devam edebiliyor. Krizden etkilenen işyerlerinde ise ücretli izin, ücretsiz izin ve son olarak işten çıkarmaların hepsi gerçekleşebiliyor. Kuşkusuz bu görüşmeler kısıtlı sayıda kişiyle yapıldığı için, buradan hareketle işten çıkarmalara dair bir istatistiki bilgi ve cinsiyet dağılımına ilişkin kesin sayılar verebilmek mümkün değil.

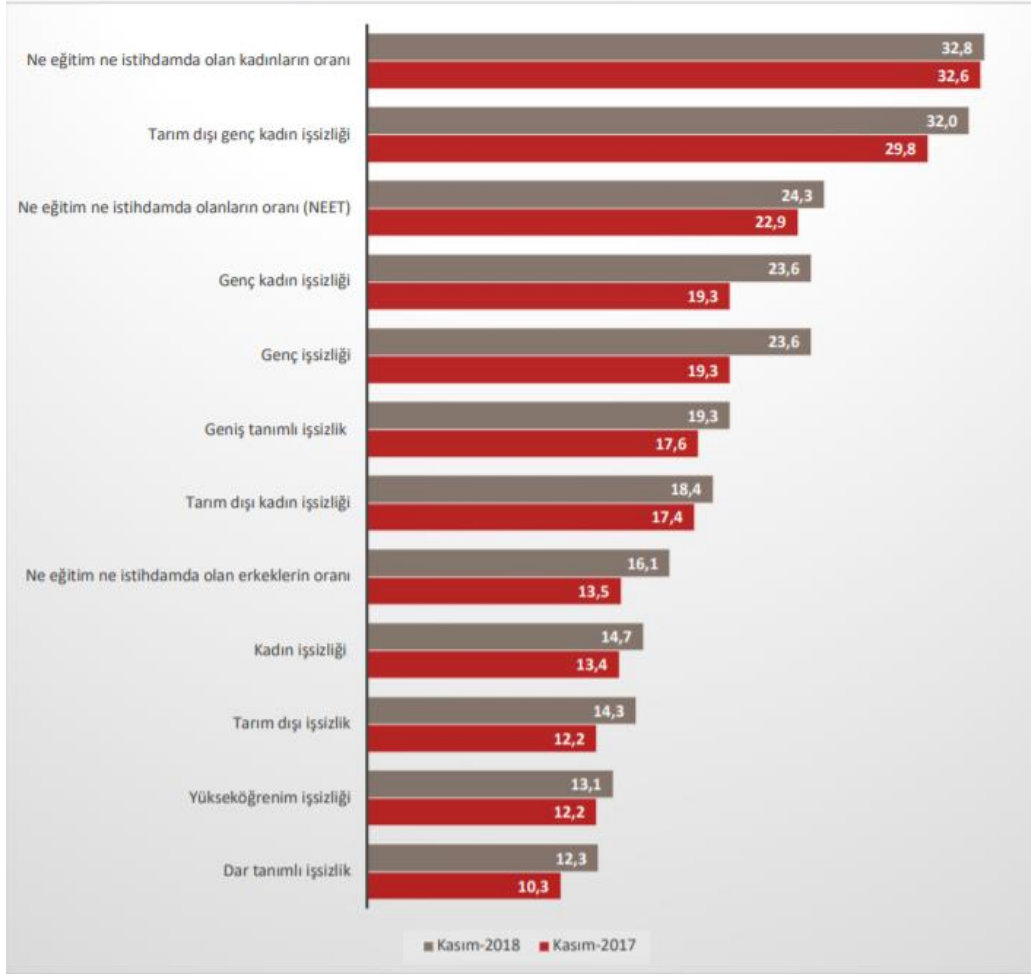
Ancak Türk-İş'in Şubat 2019 raporuna göre açlık sınırı 2.029 TL, yoksulluk sınırı ise 6.609 TL. Bekâr bir çalışanın yaşam maliyeti ise net 2.478 TL. Bunun yanında Disk-Ar'ın yayınladığı Şubat-2019 İşsizlik ve İstihdam raporuna göre işsizlik tüm sektörlerde etkisini gösteriyor.

---

<sup>1</sup> Forumun raporu için bkz. KEİG (2019). Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu. <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2019/01/Kriz-Kadinlar-Kadin-Emegi-Forumu-Raporu.pdf>

<sup>2</sup> Bu çalışma kapsamında Ocak 2019'da Deriteks Sendikası, Tek-Gıda-İş Sendikası ve Birleşik Metal İş Sendikası'ndan kadınlarla kriz ve kadın emeği konulu toplantılar yapılmıştır.

Grafik 4: Türlerine Göre İşsizlik, Yüzde (Kasım 2017-Kasım 2018)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Kasım 2017 ve Kasım 2018 sonuçları, DİSK-AR (NEET: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar)

**Kaynak:** TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Kasım 2017 ve Kasım 2018 sonuçları, DİSK-AR (NEET: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar)

Görüldüğü üzere kadın işsizliğinde, özellikle genç kadın işsizliğinde ciddi bir yükseliş var. Kadın işsizliği %13,4'ten 14,7'ye, tarım dışı genç kadın işsizliği %29,8'den %32'ye ve ne eğitimde ne istihdamda olan kadınların oranı ise %32,6'dan %32,8'e yükselmiş durumda. Genç kadın işsizliği ise %19,3'ten %23,6'ya çıkararak rekor kırmaya devam ediyor.

İşsizlik bu durumdayken, görüştüğümüz kadınlarla konuştuğumuz temel başlıklardan biri, çalıştıkları yerlerde işten çıkarmaların olup olmadığıydı. Burada kadın ve erkeklerin birlikte işten çıkarıldığı firmalar olduğu gibi, ağırlıklı olarak erkeklerin ya da ağırlıklı olarak kadınların çıkarıldığı kısıtlı örnekler de var. Deri, Hazır Giyim ve Tekstil sektöründe çalışan bir kadın, işten çıkarmalarda şöyle bir yol izlendiğini ifade etti:

Sendikalı olmak krizin bahane edilmesini biraz olsun engelliyor. Sendikalar bir işten çıkarma sırası şart koşuyor. Önce ücretli izne çıkarma, yarı ücretsiz izin verme, gönüllü çıkmak isteyenleri çıkarma, emekliler, eşlerden ikisi de çalışıyorsa eşlerden birini çıkarma, hiç olmadı son gireni çıkarma şeklinde bir sıralama oluyor.

Görüştüğümüz kadınlar sendikalı oldukları için toplu iş sözleşmeleriyle ücret ve haklarda bir güvenceye sahiplerdi. Yine de işyerlerinde ayrımcılığa uğradıklarını, mevsimlik çalışanlara

kadro verilmediğini, erkeklerle eşit ücret alsalar bile yükselmediklerini veya kıdem sınırına takıldıklarını ve işyerindeki yıldırma politikalarıyla işten çıkmaya zorlandıklarını ifade ettiler.

2019’da DİSK-AR tarafından yapılan Sendikalaşma Araştırması’na göre Türkiye’de sendikalaşabilen işçilerin oranı yüzde 11 ile sınırlı kalırken, işçilerin sadece %7’si toplu iş sözleşmelerinden yararlanıyor. Memurlar hariç 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 859 bini sendika üyesi iken 14 milyon 395 bin işçinin herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülüyor. 16 milyon 254 bin işçinin sadece 1 milyon 132 bini toplu iş sözleşmesi kapsamındayken, 15 milyon 122 bin işçinin ise hiçbir sendikal korumaya sahip olmadığı ortaya çıkıyor. Turizm işkolunda işçilerin %98,4’ü, büro ve ticaret, eğitim işkolunda işçilerin %7,4’ü ve inşaat işkolunda işçilerin %97,2’si toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalıyor.

<b>Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonları</b>	<b>Üye sayıları</b>
Türk-İş	975.300
Hak-İş	684.144
Disk	171.428
Tüm-İş	839
Birlik-İş	372
Bağımsız	26.955
<b>Genel Toplam</b>	<b>1.859.038</b>

Tablo:2 Konfederasyonlara bağlı sendikalara üye işçi sayıları

Kadınların sendikalaşma oranı ise kayıtdışı işçiler dahil %6,7’ye düşüyor. Toplam işçilerin %27,6’sı kadınlardan oluşurken, kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin yalnızca %19’unu oluşturuyor. Toplam işçilerin %72,4’ü erkek olmasına karşılık toplam sendika üyelerinin %81’i erkeklerden oluşuyor.

Genel olarak sendikalaşma oranının düşük olduğu, çalışma koşullarının kötüleştiği bu işyerlerinde ‘işten gönüllü çıkarma’ adı altında bir tür işten çıkarma eğiliminin her üç sektör için de oldukça yaygın olduğunu söylemek mümkün. Çeşitli biçimlerde işten çıkarmanın yanı sıra üretim yavaşlatma adı altında ücretli izne çıkarma ve vardiyaları düşürme yöntemleri de ön plana çıkıyor. Kadınların çizdiği çerçeve, kıdemli ve kadrolu işçileri ‘gönüllülük’ adı altında işten çıkmaya teşvik etme, onların yerine sözleşmeli ve asgari ücretli işçi alma, üretimi yavaşlatma, işçileri işten atmakla tehdit etme ve asgari ücretle çalışmaya zorlama eğilimlerinin kriz döneminde arttığını gösteriyor.

Kadınların aktardıkları, bazı firmalarda henüz işten atılmalarının olmadığını, ancak her üç sektörde işten çıkarmaların çeşitli düzeylerde yaşandığını gösteriyor. İşten çıkarmaların temel gerekçelerinden biri krizle birlikte birlikte maliyetlerin yükselmesi ve işverenlerin bu noktada maliyet

kısıcıcı önlemler alması. Burada işten çıkarmaların hem parçalı hem toplu bir şekilde yapıldığı görülüyor. Örneğin bir tekstil firmasında parça parça 15-20 kişi işten atılıp daha sonra tek seferde 90 işçi çıkarılırken, bir diğerinde kriz gerekçesiyle tek seferde 65 kişinin birden işten atıldığı örnekler var. Bazı örneklerde daralma yaşayan firmaların üretimi İstanbul dışına kaydırıldığı görülüyor.

### **İşten ‘Gönüllü’ Çıkarma**

‘Gönüllü çıkış’ adı verilen işten atma biçimi, işverenlerin özellikle kıdemli ve kadrolu işçilerden kurtulmak için krizi de bahane ederek sıklıkla başvurdukları bir yöntem olarak ortaya çıkıyor. Her üç sektördeki kadınların ortak ifadelerinden biri, işyerlerinde gönüllü işten çıkarmaların artması. Buna göre işverenler kriz durumunu fırsata çevirerek özellikle kıdemli ve kadrolu işçileri tüm haklarını ve üzerine kimi zaman 20 bin lirayı bulan bir ‘bonus’ vererek işten çıkmaya teşvik ediyorlar. Örneğin tekstil sektöründen bir kadın çalıştığı firmada “gönüllü ve bonuslu” işten çıkarma yöntemiyle işçi sayısının zaman içerisinde 400’den 85’e düştüğünü ve yeni işçilerin asgari ücretle işe alındığını belirtti:

Sürekli disiplinsizlik, performans düşüklüğü bahaneleriyle disipline etme derdi var. Bu şekilde önce baskı yapıyorlar, sonra çıkarıyorlar. Bu işten çıkarılmalar bazı arkadaşların işine de geldi. Örneğin hamile kadınlar, kredi kartı borcu olanlar vs. 20.000’i alıp öyle çıkıyor (...) Çıkarılanların yerine alınanlar asgari ücretle alınıyor ama sendikal haklardan yararlanıyorlar.

Metal sektöründe çalışan bir kadın, 2018’in Haziran ayından bu yana bir firmanın farklı şubelerinde gerçekleşen gönüllü işten çıkarma süreçlerini şöyle anlattı:

Bir ara gönüllü çıkışın önu açıldı. Aslında bu işten çıkartmak, ama gönüllüğe dayalı olan bir çıkıştı. Kadın erkek hiç ayırım olmadan isteyen [çıkı]. Bizden 46 arkadaşımız işten çıktı. Ama [a] şubesine bağlı bayağı bir arkadaş işten çıkarıldı. [B şubesi] mesela Çin Sektörü, bizim fabrikayla aynı sektörde, aynı insanlarla işbirliği yapıyordu. 326 arkadaşımız tazminatlarını dahi alamadılar. Fabrika iflas vermedi. Hala beklemekte. Arkadaşlar orada 6 ay kadar maaşlarını aldılar, ama sonrasını alamadılar. Borç kat kat arttı. Çin sektörüne bağlı bir firma olduğu için iflas da veremiyor. İflas verse bile işçinin orada alacağı hakkı gitmiş bulunmakta. Yani dava bile açsalar alamayacak durumdalar. 326 arkadaşımızı öyle kaybettik [a] şubesi olarak. Daha sonra başka yerde gönüllü çıkışın önu açıldı. Orada 70’e yakın arkadaş kendi isteğiyle, işte buna teşvik verildi yani, bonus veriyorlar. Ne yapıyorlar, kıdem artı ihbar artı işsizlik artı altı maaş üzerine bir çıkış oldu. Burada Gebze’de birçok fabrikada olmuştur bu. Daha çok otomotiv sektörünü vurduğu için bu durum yan sanayilerini de vurdu yani (...) Zorunlu çıkış değil diyorlar, ama ben gönüllü çıkışlara da çok pozitif bakmıyorum, hiçbir zaman da bakmayacağım. Bu işçi kaybı.

Bir gıda firmasındaki süreç ise işçilerin işten çıkma baskısına maruz kaldıklarını, işverenin “Kendiliğinden çıkış olmazsa performansına göre çıkaracağız” diyerek önce sözleşmelileri, sonra kadrolu işçileri, toplamda 50 kişiyi nasıl baskı uygulayarak işten çıkardığını gösteriyor. Önce kıdemi yüksek işçileri ‘gönüllü’ çıkarması ise krizi ‘fırsata’ çevirme örneği olarak düşünülebilir. Bazı durumlarda çeşitli firmalar işten ‘gönüllü’ çıkanların yerine sözleşmeli ve asgari ücretle çalışacak kişileri alırken, bazıları yeni işçi alımı yapmıyor. Bazı örneklerde işten ‘gönüllü’ çıkanların tekrar aynı yerde çalışmak istedikleri, bu durumda asgari ücrete razı oldukları; bazı firmaların ise çıkan işçileri geri kabul etmedikleri görülüyor:

Çıkanlar da şefle ve ya başka arkadaşlarla haber gönderip yeniden girmek istediklerini iletiyorlar. Çünkü asgari ücret olsa da üç ikramiye var. Yine de bildiği yerde şartlar görece daha iyi, alıştığı yer gibi gerekçeler var. Bu şekilde de beş kişi falan geri gelen var.

Çıkanlar kendi istekleriyle çıkıyorlar, ama genelde geri gelmek istiyorlar. Bizim fabrikada çıkan elemanı almama prosedürü var. Belki çok kaliteli ve vasıflıysa ve ya birinin tanıdığıysa, şefin yandaşı falansa geri alınabiliyor.

## Üretim Yavaşlatma ve Yıllık İzinler Kullandırma

İşçiler işten atılmasalar bile üretimin yavaşlaması durumunda izne gönderilebiliyorlar. Örneğin metal sektöründen kadınlar ‘üretim yavaşlatma’ adı altında işverenlerin, özellikle içeride izni birikmiş kişilere ücretli izin kullandırdıklarını ifade ettiler. Buna göre işverenler ellerindeki işi daha az kişiyle yapmak için içeride izinleri birikenlere izin kullandırıyorlar:

Bize yıllık izinler kullandırılıyor şu anda. İşten çıkarma yok. Bakıyor patron, işçinin 30 günlük izni varsa... Aslında bir yıl sonra gelecek izni kullandırıyor. Bizde o var. Şu an ücretli izinleri kullanıyoruz, ama sonrası ne olur bilemiyoruz.

Şimdi ‘tonajlar azalıyor’ diye durma başladı. Durma zamanlarını bazen yıllık izinlerden düşüyorlar, bazen de idari izin yazıyorlar.

Gıda sektöründen bir kadın, firmalarındaki bir bölümde üretimin tamamen durdurulduğunu ve bu bölümdeki işçilerin bazıları başka bölümlere dağıtılırken bazılarının da işten atıldığını belirtti. Yine Bursa’dan bir kadın başka bir fabrikada işçi sayısının çok düştüğünü, sadece ustalar ve operatörlerden ibaret kalarak küçülme ve kapanmaya gittiğini belirtti.

Metal sektöründe ise bazı fabrikalarda işten çıkarmanın olmadığı, ama üretim yavaşlatma ile yine ücretli izin kullandırma eğilimi, hatta zamanla bunun ücretsiz izne doğru gideceği endişesi görülüyor:

Piyasa durgun. Bizim işyerinde deneme süresinde çıkartılabilecek eleman kalmadı. Şu an kemik kadroydayız. Onları da çıkartmak istemediği için şu an böyle bir üretim yavaşlatmaya gitti. [Patron] önümüzü göremiyoruz diyor, seçime kadar böyle de devam edebilir. Ama Şubat ayının yarısını doldurduk üretim için, ama Şubat ayının 14’ünden sonrası için elimizde işimiz yok, o yüzden şu an öyle bir politika uyguluyor. Daha ileri giderse ücretsiz izin kullandırmaya da gidebilir. Şu an için alınan önlem sadece bu bizim iş yerinde.

Diğer bir maliyet kısıtıcı önlem ise bazı işyerlerinde vardiyaları azaltmak olarak ortaya çıkıyor:

Bizde mesela bir dönem gece vardiyasını komple kapatmışlardı, üretim yavaşlatma adı altında. Yılbaşından önce onu yaptılar. Sadece iki vardiya vardı, üçüncü vardiyayı durdular. Şu an tekrardan gece vardiyasını başlattılar, ama oradaki makinelerin falan çoğunu izne gönderiyorlar. Bizde kısıtlamalar oradan başladı.

Dolayısıyla bazı işyerlerinde patronlar, özellikle sözleşmeli çalışanları doğrudan işten atma, daha kıdemli ve kadrolu olanları gönüllü teşvikle işten çıkarma; işten çıkarmasa bile vardiyaları düşürme ve ücretli izne çıkarma eğilimlerinden bir ya da birkaçını bir arada gerçekleştiriyorlar. Metal sektöründen bir kadın kendi firmalarındaki değişimleri şöyle açıkladı:

Bizde yedi aydır bir iş sıkıntısı var; iş alırsan, sipariş alırsan çalışırsın. Şöyle yapıyorlar: Komple ücretsiz izin yok, idari izin veriyorlar, ücretli izin. Ama vardiyaları bölüyorlar. Komple gece vardiyasını kapatıyorlar, iki gün bir vardiyayı dinlendiriyorlar, iki gün bir vardiyayı dinlendiriyorlar, ikin gün diğerini dinlendiriyorlardı. Şimdi full çalıştırıyorlar, ama kendi maliyetlerinden kısıyorlar. Bize dokunamadıkları için beyaz yakalının kesinlikle mesaisini ödemiyorlar mesela. Adamlar 24 saat fabrikada da kalsa idari izin kullanmalarını istiyorlar. Tabii o

idari izni de yönetim kadrosu kullanamadığı için o içeride hak olarak kalıyor, örgütlü olmadıkları için, sendika üyesi olmadıkları için denkleştirme yapıyorlar. Biz mavi yakada denkleştirmeye kesinlikle izin vermiyoruz, hiçbir şekilde kabul etmiyoruz. Bütün olanaklarımız veriliyor.

Başka bir örnek ise çalışma gün sayısını azaltmak olarak karşımıza çıkıyor. Bazı firmalarda Cuma, Cumartesi ve Pazar günleri üretimin durduğu ve bugünlerde işçilerin tatile çıkarıldığı; bu durumda işverenin önce ücretsiz izin dayatması yaptığı ama işçilerin mücadelesiyle bunların ücretli izne çevrildiği örnekler var. Üretimin yavaşlaması, çalışma gün sayısını azaltma veya izne çıkarmanın yanı sıra yeni işçi almamak için de patronlara bir bahane sunabiliyor:

18 işçi işten çıkarıldı. Fabrika, belirli ürünlerin zaman zaman üretimini durduruyor. İzin yaptığımız zamanlar için yedek sözleşmeli işçi çalıştırılıyordu ama artık hiç kadrolu işçi almıyorlar. Biz daha fazla kadın işçi alınmasını istiyoruz ama 15 kişi işe alındı bunların sadece 5'i kadındı.

Üretim azaldı, tonaj düştü. Biz normalde bu dönemde hafta tatilsiz çalışırdık. Şimdi iki gün haftalık izin yapıyoruz, bu izinler de yıllık iznimizden düşüyor. İşten çıkan sözleşmelilerin yerinde yeni işçi alınmıyor. Mesaiye kalmamız gerekirse de mesai ücreti değil, izin takası yapıyorlar.

### **Çalışma Koşullarının Bozulması ve İşyeri Refahında Düşüş**

Görüşmeler yaptığımız kadın işçiler sendikalı oldukları için sosyal haklarında kesinti ve kısıtlamalar olmadığını, ama işyerinde temel ihtiyaçlara dair harcamaların kısıldığını ifade ettiler:

Kriz dönemi diyerek içeride kısıtlama var. Peçete, yemek kalitesi ve kullanım miktarı konusunda baskı var. En kalitesizi kullanılıyor şu anda.

Yemeklerin, peçetelerin, tuvalet kâğıtlarının kalitesi kötüleşti. Ve bunları kısıtlı kullanmamız konusunda baskı yapılıyor.

Krizlerde işyeri koşulları daha fazla kötüleşiyor ve bozuluyor Üretim devam etse bile, gıda sektöründen bir kadın işçinin aktardığı üzere çalışma koşulları giderek zorlaşıyor ve işçiler üzerindeki baskılar artıyor:

İşten çıkarmalar haricinde fabrika içinde baskı arttı.

Bizde üretim arttı. İki yıl önce Suriye savaşı olduğunda zorunlu izne çıkarmalar olmuştu. Şimdi izne çıkmak çok zor. İşler çok arttı. Sözleşmeli çok işçi alındı, onlar gelince de ayrılmak isteyen kadrolu işçiler işten çıkarıldı. Ağır işler de arttı, onun için daha çok erkek işçi almaya başladılar. Önceden 9-5 çalışıyorduk, şimdi 9-9 çalışmaya başladık. Pazar günleri de çalışıyoruz, mesaiye kalmak istemiyor kimse, ama genelde tehditle çalışıyoruz. Yasal molamız 15 dakikaydı ama önceden 30 dakika mola yapıyorduk, şimdi çok azaldı mola süremiz. Şimdi TİS [Toplu İş Sözleşmesi] dönemindeyiz, eleman azaltma olur mu diye bekliyoruz.

### **İşten Atılma Tehditleri ve İşsiz Kalma Endişesi**

İŞKUR verilerine göre Ocak 2018'de kayıtlı erkek işsiz sayısı 1.241.894 olup Ocak 2019'da 1.843.503'e yükselerek %48.44 oranında artarken; kadınlarda Ocak 2018'de kayıtlı işsiz sayısı 1.215.442 olup Ocak 2019'da %58,97 oranında bir artış göstererek 1.932.157'a yükseldi. Toplam işsizlik sayısı ise bu tarihler arasında 2.457.336'dan 3.775.660'a yükselerek

%53,65 oranında artış gösterdi. Disk-Ar'ın Şubat 2019 raporuna göre dar tanımlı<sup>3</sup> işsiz sayısı 3 milyon 981 bin. Geniş tanımlı işsiz sayısı ise 6 milyon 646 bin. Yine aynı raporda işsizlik ödeneğine son 5 ayda başvuruların sayısı 985 bin kişi. Son beş ayda işten çıkarılanlar, dar tanımlı işsizlerin dörtte birini oluşturuyor.

Sayısal veriler bu durumdayken patronların krizi bahane ederek özellikle kadrolu, kıdemli ve sendikali işçileri işten atıp yerlerine asgari ücretle çalışacak sözleşmeli işçi alma eğilimleri net olarak görülüyor. Kadınlardan biri “Fabrika krizi kullanarak insanları işten çıkarmaya hazırlanıyor” derken bunu ifade ediyor. Yine başka bir örnekte bir gıda fabrikasında sendikalaşmaya çalıştıkları için “küçülmeye gidiyoruz” söylemiyle 200 işçinin atıldığı aktarılıyor. Patronlar krizin daha fazla yaydığı işsizlik korkusunu kullanarak işçileri asgari ücretle çalışmaya daha kolay razı edebiliyor, işsiz bırakmayı sürekli bir tehdit olarak gösterebiliyorlar:

Evlendiği için işten çıkan bir arkadaş var. Kısa zaman önce konuştuk. Yeni bir yere işe girdi. Patron 1600 lira vermek istemiş, ‘İstemezsen sen bilirsin çalışma o zaman’, demiş. Asgari ücretin bile altı. Aynı sektör, başka firma. Tekrar çıktığı yere girmek istedi. Yeni işe girme veya iş aramada piyasada bu anlamda sıkıntılar var.

Kriz yüzünden işleri sekteye uğrayan da var, fırsata çeviren de. Bizde 3-4 yıldır 6 aylık sözleşmeli olarak işçi alıyorlardı. Eleman azaltıyorlar, şimdilik kadrolulara dokunulmadı ama ne zaman sıra gelir bilmiyoruz. Sözleşmesi dolanları yeniden başlatmıyorlar.

Burada sözleşmeli işçiler ile kadrolu işçiler arasında kriz nedeniyle ayrışmanın daha fazla arttığı gözlemleniyor.

Sözleşmeli çok işçi var. Altı aylık sözleşmelerle çalışıyorlar. Kadrolulara çok karışmıyorlar ama sözleşmeli işçiler çok sık değişiyor. Bu da bizim iş yükümüzü artırıyor. Bazen bir kişinin dört makineye bakmasını istiyorlar bizden. Sözleşmeliler bant boş durmasın diye biz banttan ayrılınca gelip çalışıyorlar. Ama onların işi öğrenmesi zaten iki üç ayı buluyor. Bir de bölümler arası gezdiriyorlar onları, öyle olunca daha uzun sürüyor öğrenmeleri. Biz de işi öğretip molaya çıkabilmek için aylarca bekliyoruz. Yıllık izinleri planlarken de zor oluyor; kadrolu olmayınca izne göndermiyorlar ama kadrolu da çok az kaldı, çok zor oluyor yani.

Her üç sektörden işçi kadınların ortak endişesi kriz nedeniyle işten çıkarılmaktı. Özellikle 31 Mart yerel seçimlerinden sonra işten atılmalarının artacağını düşünüyorlardı.

Ben burada 15 yıldır çalışıyorum, emeklilik zaten hayal ama 5 sene daha çalışabilecek miyim bilmiyorum. Çok endişeliyim.

Bir yandan maaşlarımıza zam yapılıns istiyoruz, ama bir yandan da zam yapılmasın ama işten çıkarılmayalım bari diyoruz.

Zam olarak enflasyon oranının yüzde ellisini verdi fabrika. Daha fazla hak talep edemezsin yoksa çıkarırım diyerek tehdit ediyor. Razı oluyoruz.

---

<sup>3</sup> Dar tanımlı (standart) işsizlik TÜİK tarafından, “istihdam halinde olmayan kişilerden, iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki kişiler” üzerinden tanımlanıyor. Ancak DİSK bu hesaplama yöntemiyle işsizliğin gerçek boyutlarının anlaşılamayacağını ifade ederek ‘geniş tanımlı işsizlik’ hesaplamasını da kullanıyor. Buna göre “geniş tanımlı işsizlik hesaplaması klasik dar tanım kapsamında yer alan işsizler yanında, iş bulma ümidini kaybeden işsizleri, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizleri, mevsimlik ve zamana bağlı eksik çalışanları kapsayan alternatif işsizlik tanımıdır.” Bkz. [www.disk.org.tr](http://www.disk.org.tr)

Bizde işten çıkarma yok henüz, aksine işçi alınıyor. Ama bu daha ne kadar böyle sürer bilmiyoruz. Bugün başka fabrikalar işçi çıkarıyorsa yarın bizde de aynısı olur diye tedirginiz. İki ay sonra sezon başlayacak, nasıl olacak durum göreceğiz.

Performans düşüklüğü, geç kalmışsın, şu kadar ihtarın var bir daha olursa atarız şeklinde tehditler ve baskılar var. Her şekilde tazminatsız nasıl işten çıkarırız derdindeler. Siparişler düştü, iş yok, ne yapacağız iş olmazsa diye tedirginlik var herkeste.

Mart'tan sonra bizi ne bekliyor bilemiyoruz. Mesela bizim orada da işler azaldı. Tek vardiyaya döndük. İki-üç vardiya çalışan yerler teke düştü (...) İşte bu durumda insan korkuyor.

Takım liderlerimiz de aynı şeyi söylüyor, 'önümüzü göremiyoruz, Mart'tan sonra ne olacağını biz de bilmiyoruz'. Önceden mesela söylüyorlardı, 'bu dönemde iş yok ama ondan sonra açılacak, şu kadar siparişimiz var, hızlanacağız, mesailer olabilir' diye bizi uyarıyorlardı. Ama şu anda hiç öyle bir şey yok.

Bu noktada her şeye rağmen işyerinde sendikalı ve örgütlü olmanın önemine kriz özelinde de dikkat çekmek gerekiyor. Çünkü örgütlü olmaktan gelen haklar krizin en azından işyerinde 'daha az şiddetli' hissedilmesine neden oluyor. Daha da önemlisi, kadınlar işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığının farkında oldukları için, sendikalı olmamaları halinde ilk gözden çıkarılacaklar olduklarını biliyorlar. Örneğin metal sektöründe çalışan bir kadın, arkadaşları işten atıldıktan sonra verdikleri mücadeleyi şöyle anlattı:

En azından örgütlü bir fabrikayız, haklarımızı koruyan. Örgütsüz bir fabrika olsaydı ne olurdu söyleyeyim. O fabrikanın yarısı giderdi. Ve kimseye de sormazlardı. Özellikle kadınları elerlerdi. Neden kadınları elerlerdi? Çünkü daha kolay gözden çıkartılabilecek bir kesim olduğumuz için. İşte çocuklarından dolayı hep sorun yaşadıkları için; çocuğu hasta baba geliyor, ama kadın gelemiyor mesela. Allaha ki örgütlüyüz. Bize sormadan hiçbir şey yapamıyorlar. Biz krizi biraz daha bu şekilde atlatıyoruz.

Sendikalı ve örgütlü olmanın verdiği güvence birçok kadının anlatımında da ifade buluyordu:

7,5 saat [çalışıyoruz]. Daha önce örgütlü olmadığımız zaman 16 saat çalıştırılıyorduk. Pazar günü bile işe gelmezsek tutanak tutuyorlardı. Örgütlü olduktan sonra bu koşulların hepsi düzeldi.

Sendikalı olmanın verdiği avantaj var. Örgütsüz olan fabrikalarda arkadaşlarım var. Onlarla sohbet ediyorum. Her şeyden kısmışlar yani, haklarından vs. Şimdi asgari ücret 2 bin 20 lira oldu ya, bankaya yatan parayı işverene iade eden arkadaşlarım var.

Bir elektronik fabrikasında arkadaşım var. Orada sendika olmadığı için yaklaşık 30 kişilik bir kayıp oldu. Mesaiye gelmese işveren işine hemen son veriyor. Örgütlü olmadıkları için hiçbir haktan yararlanamıyorlar.

Şimdiye kadar gördüğümüz deneyimler, kriz dönemlerinde işverenlerin aldıkları maliyet kısıcıcı önlemlerin oldukça tipik sonuçları olarak düşünülebilir. Feminist iktisatçı Özge İzdeş, bu durumun hangi sonuçlar getireceğini ve bunun hane refahını doğrudan nasıl etkileyeceğini şöyle açıklıyor:

İşveren işten çıkarmıyorsa ücretsiz izin verebilir, esnek çalışmayı yaygınlaştırmaya çalışabilir. Verdiği birtakım primleri, varsa ek hakları kaldırma eğilime girer. "Zaten krizdeyiz" söylemi adı altında birçok uygulama işyeri refahını aslında büyük ölçüde yok edecek ve iş yerinden haneye gelecek geliri de düşürecek bir dizi uygulama olur. Bütün bu maliyet düşürücü önlemlere nihayetinde çalışanlar itiraz edebilir mi böyle bir kriz ortamında? İşlerini koruyabilmek adına aslında çok da itiraz edemezler. Hali hazırda zaten kriz yokken bile çok yüksek işsizlik var. Hele bir de kriz sonrası zaten bu işsizliğin artması bekleniyor. Açıkçası bu maliyet düşürme



eğilimlerinin büyük oranda kabul edileceğini öngörebiliriz. Bu, insanlar açısından çalışsalar bile daha az gelir getirebilme sonucunu doğuruyor.<sup>4</sup>

## 2. Tüketim ve Ev-içi Emek

Buraya kadar sözünü ettiğimiz sektörlerde işten ‘gönüllü’ çıkarma, işten atma, kadrolu çalışanlardan kurtulup sözleşmeli işçileri alma eğilimin yanı sıra; üretim yavaşlatma adı altında izne çıkarma ve vardiya düşürme, çalışma gün sayısını azaltma gibi çeşitli durumların bir arada olduğunu görüyoruz. Bazı firmalarda ise işten atılma olmadığı gibi yeni işçi alımı gibi farklı bir eğilim de bulunuyor.

Ancak krizlere yönelik feminist tahlillerin de gösterdiği gibi, kriz sadece ücretli çalışma üzerinde etkileri olan bir mesele değil. İşyeri refahının bozulması, çalışma koşullarının kötüleşmesi, alınan ücretlerin enflasyon karşısında erimesi doğrudan hane refahını etkiler. Bu ise hâlihazırda büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda olan ev içi işler ve bakım emeği üzerindeki baskıyı artırır ve sorumlulukları ağırlaştırır. Dolayısıyla üretim ile yeniden üretim kriz dönemlerinde de birlikte düşünülmesi gereken alanlar. Kuşkusuz görüştüğümüz kadınlar sendikacı ve örgütlü oldukları için ücret, çalışma koşulları, sosyal haklar gibi konularda görece iyi durumlardı ve bazıları ücretli izne çıkarılmış olsalar da iş kaybı yaşamamışlardı. Öte yandan yukarıda belirttiğimiz gibi işsiz kalma endişesi hepsinde vardı. Ancak burada asıl mesele kendisini yükselen enflasyonun hane içi ve kadın emeği üzerindeki etkileri bağlamında gösterdi. İstisnasız bir şekilde, kadınların hepsi krizden çok etkilendiklerini, kıt kanaat geçinmeye başladıklarını ve temel ihtiyaçlarında bile kısıtlamalar yaptıklarını söylediler. Bir yıl önceki durumlarıyla şimdiki karşılaştıklarında büyük bir gerileme görüyor ve yoksullaştıklarını düşünüyorlardı.

### Enflasyon, Pahalılık, Kısıtlamalar

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2019’un Şubat ayında Tüketici Fiyatı Endeksi (TÜFE) 0,16 artarken yıllık artış %19,67 oldu. Bu ayda Üretici Fiyatları Endeksi (ÜFE) ise %,99, yıllık bazda %29,59 arttı. En yüksek yıllık artış ise yaklaşık %30 ile gıdada oldu.

Doğruluk payı sitesine göre Ocak 2018 ve Ocak 2019 yılları arasındaki sebze fiyatlarındaki artış ise şu şekilde gerçekleşti:

	2018 Ocak	2019 Ocak	Son Bir Yıldaki Fiyat Artışı
Sivri Biber	3,90 TL	9,84 TL	%152
Domates	3,51 TL	5,99 TL	%71
Kuru Soğan	1,47 TL	4,86 TL	%231

<sup>4</sup> Özge İzdeş ve Yelda Yücel (2018). Önceki krizlerden ne öğrendik? Bu krizde bizi neler bekliyor? Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Sunumu. [http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/12/keig\\_forum\\_sunus.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2018/12/keig_forum_sunus.pdf)

Patlıcan	4,15 TL	9,29 TL	%124
Salatalık	3,75 TL	5,89 TL	%57
Patates	1,71 TL	3,62 TL	%112

Bu veriler enflasyonun artması ile alım gücünün düşmesi ve çoğu kez temel ihtiyaçları kısma anlamına geliyor. Görüştüğümüz kadınların hemen hepsi de, “Eskiden pazara gider ve bir sürü poşetle gelirdim, şimdi iki poşetle geliyorum” ya da “Eskiden 100 liraya bir haftalık meyve sebze alıyordum. Şimdi pazara gidemiyorum, günlük yenilecek kadar alıyorum” gibi benzer ifadelerle, özellikle son bir sene içinde yaşadıkları yoksullaşmayı anlattılar. “Eskiden şöyleydi...Şimdi böyle” ifadesi gıdadan sağlığa bütün tüketim ve hizmet konularına damgasını vuran bir söylem olarak karşımıza çıkıyor. En ucuz yiyeceği bulmak için market market dolaşmak neredeyse bir kural haline gelmiş durumda. Genellikle pazara gitmek, daha ucuz gıda bulmanın bir yolu olarak düşünülür. Ancak kadınlar pazarların da artık çok pahalı olması nedeniyle çeşitli marketlerde fiyat karşılaştırması yapıp kiloyla değil, taneyle meyve sebze almaya başladıklarını söylüyorlar:

Birbirimize söylüyoruz, şu markette daha uygun git oradan al diye. Burada bile bir örgütlülük yapıyoruz.

Artık pazara gitmiyorum ben mesela. Hangi markette hangisi daha uygun ona bakıyorum. Mesela 3 tane domates alıyorum, 2 tane kabak alıyorum o gün. Ertesi gün yine aynı şekilde. Pazar çok pahalı. Eskiden 2 lira olan patates şimdi 5 lira. Soğan aynı şekilde. Her şeye yüzde 150 zam geldi. Maaşlara gelen zam 200-300 lira.

Fazlasını alamıyoruz. Eskiden kiloyla alıyorduk, ama şimdi alamıyoruz. Pazardan taneyle de alamıyorsun. Mecburen marketten o gün ne lazımsa onu alıyoruz, yani ihtiyacımız kadar. Market market geziyoruz, en ucuzu hangisiyse onu alıyoruz.

Önceden iki kilo alıp bir tane soğanım çürüyorduysa şimdi bir kilo alıyorum, aman çürümesin, sakın çöpe atmayayım diye.

Mesela arkadaş ziyaretine gidince, ne alalım ne alalım derken, eskiden meyve suyu filan [alırdık], şu an soğan patates daha büyük ihtiyaç, onu alalım diyoruz. Bunlar olmazsa olmaz şeyler ve çok pahalandı.

Alım gücünün bu denli düşmesi, kimi zaman kadınları temel ihtiyaçlar arasında bile tercih yapmak zorunda bırakıyor. Kadınlar gündelik ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları alışverişini genellikle “günü kurtarma” veya “sadece karın doyurma” olarak tarif ediyorlar:

Öncesinde kahvaltılık sofrası daha çeşitliydi. Her şeyi tek çeşide indirdim. Misafir geldiğinde ancak çeşit arttırmak zorunda kalıyoruz. Tane hesabı alışveriş yapmaya başladım. Günlük yemeklik kadar alıyorum ve günü kurtarmaya odaklı alışveriş yapıyorum. Evde olanı tüketmeye çalışıyorum. Kahvaltıda dışarıdan bir poğaçaya yemek bir kahvaltılık sofrasından daha ucuza denk gelmeye başladı.

Az miktar bir sebze çok pahalı. Alınacaklar arasında tercih yapmak zorunda kalıyoruz.

Mutfak ihtiyacı arttıkça diğer kıyafet gibi harcamalardan kısmak zorunda kalıyoruz.

Karın doyurmaya yönelik yaşıyoruz. Beğendiğimiz, istediğimiz bir şey olduğunda bakıp geçiyoruz.

Evdekiler için yüksek fiyatlı şeyler değil de daha basit ve doyurmaya yönelik şeyler tercih ediyoruz.

Kadınlar her ne kadar aldıkları ücretlerin birçoklarına göre iyi olduğunu söyleseler de, enflasyonun çok yüksek oranlarda seyretmesi nedeniyle krizi ciddi bir düzeyde hissediyor, alım güçlerinin düşmesi nedeniyle ev içerisinde kısıtlamalar yapmak zorunda kalıyorlar. Özellikle son bir senedir bunu daha şiddetli hissettiklerini ifade ediyorlar:

Bizim ücretlerimiz ne kadar iyi olursa olsun enflasyon çok yükseldiği için aynı orandayız zaten.

Yıllardır çok büyük hayatlarımız olmadı, ama bu son ekonomik kriz... Gıdaya şuna buna yüzde 20 [zam] diyorlar ama bana göre enflasyon yüzde 60. Şu son bir yıldaki, aylardaki kadar her şeye bu kadar çok dikkat ettiğim bir dönem hatırlamıyorum. 48 yaşımıdayım, 30 yıllık evliyim, şimdi her şeye daha fazla dikkat ediyorum. Çünkü yetiştiremiyoruz. Şimdi markete gideceğim, bir şeyler alacağım, diyorum ki şu kadar yeter ama kesinlikle o yetmiyor. Ya daha fazlasını vererek ya da birkaçını alamadan çıkıyorum. O duruma geldik.

Eskiden 50 liraya markette bir sürü şey alabilirken şimdi 80-90 liraya iki parça kahvaltılık alabiliyorsun.

Geçen sene 25 liraya muayene oluyordum, bu sene 70 liraya muayene oluyorum aynı doktora.

Bilhassa okul çağında çocukları olan kadınlar okul masrafları ve çocukların diğer giderleri nedeniyle daha fazla zorlanıyorlar:

İki çocuğum var, ikisi de okula servisle gidip geliyor. Geçen sene 150 lira verdiğim servis -aynı servis, aynı çalıştıran insanlar- bu sene 220 lira dedi. Okul servisine birden 70 lira zam yaptığını söyledi. Sadece bir çocuk için. Neden böyle bir zam yaptınız dedim. Siz görmüyor musunuz her şeye zam geldi, benzine zam geldi, yakıta zam geldi dedi. Ana sınıfına giden çocuğumun 270 lira (...) İki çocuğun sadece servis parası 600 lira.

Bir kalemi 2 liraya alırken 10 liraya alıyoruz artık (...) Kırtasiye çok pahalılaşmış. Bir defter bile 15-20 lira.

Çocuk kitapları çok pahalı, artık aramızda takas yapıyoruz.

Çocuklar okula servisle gidiyorlar artık kurs paralarını vermek zorundasınız. Çocuk beş liraya kantinden bir şey alıp yiyemiyor; bir simit şu kadar, bir çay bu kadar. Çok ciddi bir şekilde yaşıyoruz krizi yani. Tamam, benim ücretim de iyi, ama gider o kadar fazla ki! Zaten en basitinden ilkokula giden bir çocuğun maliyeti 500 lira. Etrafımıza, çevremize bakınca çok şükür iyiyiz, ama daha çok çalışarak...

‘Her şeyden kısmak’ ve ‘her şeye dikkat etmek’ kadınların kriz sürecinde gündelik temel bir ‘uğraşı’ haline geliyor; fazladan bir enerji sarfı ve bazen de fedakârlık gerektiriyor:

Çocuklara, “aman suya dikkat edin, elektriğe dikkat edin, hiçbir şeyi boşa harcamayın” diyorum, kendim de dâhil olmak üzere. Bir yer yanıyorsa hemen söndürüyorum. Böyle, her şeye dikkat etmek zorundayız.

Çocukları sürekli uyarıyorum, “tuvalet kâğıdını az kullan”, “boş A4 kâğıtla uçak yapma, müsvedde kâğıt kullan” diye. Eşim, “çocuklara çok karışyorsun” diyor, ama ne yapayım.

Evde mutfak harici ihtiyaçların alımında önce çocuğa, sonra babaya, sonra bize (anneye) bir şey alınıyor. Biz fedakârlığa alışmışız.

Tablo böyleyken, yani temel ihtiyaçlarda bile kısıtlamalar yapılırken kadınların kendilerine yaptıkları harcamaların ve sosyal yaşam aktivitelerinin de bittiği görülüyor:

Sosyal yaşantı diye bir şey yok artık. Dışarı çıkayım, yemek yiyeyim ya da bir sinemaya gideyim, bunları yapamıyoruz. Sadece temel ihtiyaçlarımızı karşılıyoruz ki bizim maaşlarımız çok güzel diğerlerine göre. Mesela asgari ücretle çalışanlara göre. Ona rağmen bizim de sosyal yaşantımız bitti. Herkes borca çalışıyor, hep kredi kartlarına. Hiç sosyal yaşantı yok. Dışarı çıkamıyoruz, aman bunu başka yere harcayayım [diyoruz]. Sadece temel ihtiyaçlarımızı karşılayabiliyoruz. Biz bu durumda asgari ücretlileri düşünemiyorum.

İhtiyacımızın haricinde hiçbir şey alamıyoruz. Sadece çocukların ihtiyaçlarını karşılayabiliyoruz, okul giderleri var. Arkadaşın dediği gibi servis paraları iki katı oldu. Onları mecburen karşılamak zorundayız. Çocuklar okula gidiyor, onların ihtiyaçları hep ön planda tutuluyor. Kendimize dair hiçbir şey yapamıyoruz artık.

Şu an insanlar sadece yeme-içme, barınma ihtiyaçlarını gideriyor. Herkes mutsuz. Çünkü eğlenemiyorlar. Eğlenmek dediğim dışarı çıkıp arkadaşlarıyla bir şeyler içemiyorsun doğru düzgün. Kadınlar özellikle; çalışıyor, eve geliyor, sadece yeme-içme ve barınma.

Artık dışarıda zaman geçiremez olduk, çocuklarımızla akran çocukları olan arkadaşlarımızla görüşüyoruz. Ev oturmalarına gitmeye başladık. Aile bağları mecburen sıkılaştı.

Çocuklar dışarı çıkarmıyoruz. Ailece sokağa çıkmamız en az 200 lira demek.

Bu ifadeler özellikle son bir yıl içinde enflasyon nedeniyle alım gücünde ciddi bir düşüşün olduğunu, alınan ücretlerin ancak temel ihtiyaçları karşılamaya yettiğini gösteriyor. Kadınların sıklıkla ifade ettikleri sözlerden biri “önümüzü göremiyoruz” oluyor. İşyerindeki değişimleri kestiremedikleri için ve özellikle seçimden sonra öngördükleri işten atılma endişesi nedeniyle geleceğe dair herhangi bir plan yapmaktan vazgeçtiklerini söylüyorlar. Örneğin önceden yaz için tatil planı yapma olanaklarının olduğunu, ama artık böyle bir durumun söz konusu bile olmadığını ifade ediyorlar. Kimisi çalıştıkları fabrikalarda üretimin yavaşlamış veya durmuş olmasını işsiz kalma tehlikesi olarak yorumluyor; hâlihazırda ailede başka iş kaybı olanlar ise ciddi anlamda işsiz kalma korkusu yaşıyor. Dolayısıyla ücretli çalışma üzerindeki baskı ve belirsizlik, hanedeki iş kayıpları ve enflasyon bir bütün olarak kendilerini etkilemiş ve aile içi ilişkilerinde de değişimler yaratmış durumda.

## **Ev İçi İlişkilerde Değişimler**

Kriz, işsizlik, yoksullaşma ve işsizlik korkusu çoğu kere aile içinde bir mutsuzluk ve umutsuzluk atmosferi yaratıyor. Daha önce değindiğimiz işten atılma ihtimali aileler içinde bir endişe ve korkuya neden oluyor:

Bir gün kocam eve geldi, suratı beş karış, hiç konuşmuyor bizimle. Fabrikasında işten çıkarma olmuş. Kendisi çıkarılmasa da “işsiz kalırım” diye çok korkmuş. Daha önce 9 ay işsiz kalmıştı, o dönem gelmiş aklına. “Beni de çıkarırlarsa ne yaparız” diye düşünüyör hep.

Yeni evlendik, işten çıkışlar bizi çok korkutuyor. Evde sürekli “Bir şey olur mu bize de” diye tedirginlik var. Eşimin yakın arkadaşı işten çıkarıldı, o gün eşim utanmasa ağlayacaktı. Hem arkadaşına çok üzüldü, hem de iyice korkmaya başladı. Psikolojisi bozulacak diye ben de çok korkuyorum.

Çocukların ihtiyaçlarından bile kısmak zorunda kalmak, onları alıştıkları standardın düşmesine alıştırmak kadınlar için yeni bir duygusal yük yaratabiliyor:

Bir gün çocuğum bana dedi ki “Anne bizim o kadar mı paramız yok, üç haftadır okulda tost yemiyorum.” Bu sefer de ben çok üzuldüm.

Kızım okul gezisine gitmek istedi, benden de para istedi. Sonra hemen “istersen gitmeyebilirim” dedi. Parayı idareli kullanmaya çalıştığımızı fark etmiş, “olmaz öyle, git sen” dedim. Ama sabah kalkınca “Okulda gitmeyen çok olursa ben de gitmem, parayı geri getiririm” dedi.

Evde tek kişinin çalışması durumunda pahalılıkla baş edebilmek daha zorlaştığı için, özellikle evin gelirinin önemli kısmını tek başına sağlayan ya da tek gelir getiren kadınlar için durum daha fazla zorlaşıyor:

Geçen gün eşimle markete gittik, sebzelerin hepsi 10 lira. Almamız gerekenlerin yarısını ancak alabildik. Ispanak 7 lira, kasabın önünden geçemiyoruz. Bazen sakatat alabiliyoruz sadece. Eşim bir aydır işsiz, sadece sebze alabiliyorum ama onlar da çok pahalı.

Babam yaklaşık 4-5 aydır maaş alamıyor. Aile içinde ister istemez ‘maaşını ne zaman alacaksın?’, ‘şu ödememiz var, bu ödememiz var’, ufak ufak sorunlarımız başlamış oluyor. E ben de çalışmıyorum. Bütün yük annemin üzerine biniyor. Babam ve ben psikolojik bir yıpranma sürecine giriyoruz. Annem de bu sırada hem bedenen hem ruhen yıpranıyor.

İşsizlik, ücretli çalışanlar için bile çok önemli bir gündem meselesi haline geliyor; hem işi kaybetme korkusu hem de aile içinde ve çevrede çok yaygın olan işsizlik ciddi bir endişe ve mutsuzluk kaynağı olarak tüm gündelik yaşamı etkiliyor. Yaptığımız toplantılarda eşleri ya da çocukları uzun süredir işsiz olan ya da son derece düşük ücretlerle ve kötü koşullarda çalışan kadınlar vardı. Enflasyon ve pahalılık nedeniyle evleri döndürme işi giderek zorlaşmıştı. Bu nedenle aldıkları görece iyi ücretler kriz koşullarında çok fazla anlam ifade etmiyordu.

### **Krizde Ücretsiz Kadın Emeği Üzerine Yeniden Düşünmek**

Temel ihtiyaçları karşılamak için sürekli maliyet hesapları ve kısıtlamalar yapmak, örneğin bir gıda maddesi için bile birkaç market dolaşip en ucuzunu bulmaya çalışmak; ev içi tüketime sürekli dikkat etmek gibi durumlar kadınların karşılıksız ev içi emeği üzerindeki baskının ve basıncının artması demek. Örneğin gıda sektöründe çalışan bir kadın üç ayrı markete gidip fiyat karşılaştırması yaparak almak istediği ürünün en ucuzunu bulmaya çalışmanın çok fazla zaman kaybına ve “kafa yorgunluğuna” neden olduğunu söylerken bu gerçeğe işaret ediyor. Kadınların deneyimleri, işyerinde ve fabrikada tüm gün yapılan mesainin üzerine binen ev içi mesainin kriz döneminde nasıl ağırlaştığını gösteriyor. Örneğin bir tekstil firmasında çalışan kadın işçi “Yetirmek için sürekli hesap yapıyoruz. Profesör olduk” diyor. Çünkü “işin ucunu” bir ay kaçırdıklarında toparlaması aylar alabiliyor. Gıda sektöründe çalışan bir başka kadının “Erkekler ekonomik sıkıntıları çok önemsemiyor, farkında bile değiller. Nasılsa halleden biri var diye düşünüyorlar.” ifadesi bu meselenin nasıl cinsiyetli bir mesele olduğunu; kriz dönemlerinde kadınların ev içi ücretsiz emeğinin nasıl yeniden belirlendiğini oldukça iyi ifade ediyor.

Piyasadan alınan tüketim ve hizmetlerin azalması kaçınılmaz bir şekilde bu ihtiyaçların ev içinde her zamankinden daha fazla kadınlar tarafından karşılanmasını gerektiriyor. Örneğin kadın işçilerden biri “Çocuğuma haftada bir okulda tost yiyebilirsin diye ödül veriyordum. Şimdi onu da evde yapıyorum.” diyordu. Birçok deneyim aynı şekilde, kadınların ücretsiz ev içi emeği üzerinde artan baskıyı gösteriyor:

Çocukları bu yıl özel okula yazdırmıştık. Aslında her şeyi ayarlamıştık, planlamıştık ama krizi planlayamadık. Okulda yemek parası çok pahalıya geldi. Şimdi yemeklerini evde hazırlayıp koyuyorum. Özel okul olduğu için kendilerini kötü hissetmesinler diye ekmeğin arasına da koyamıyorum, pizza yapıyorum, güzel börekler yapıyorum. Evde ekstra mesai oldu bunlar da.

Daha önce hiç evde yoğurt mayalamamıştım, bu yıl öğrendim yoğurt yapmaya başladım.

Misafir gelince artık pastaneye falan gitmiyorum, evde kek, poğaçaya yapıyorum.

**Diğer önemli bir mesele çocuk bakımının artık kreşlerden değil, ailedeki diğer kadınlarca karşılanmaya başlaması:**

Artık yeniden çocuklara annelerimiz bakmaya başladı.

Boşandım, çocuğuma tek başıma bakıyorum ama çok zor. Ailemin desteği olmasa bakamazdım.

Kardeşim çocuğunu kreşten almak zorunda kaldı. Annem bakıyor şimdi. Zaten asgari ücret alıyor, kreşe 800 lira veriyor zor zorlanmaya başlamışlardı.

Bazıları çocuğa bakılacak bir yer bulamıyor. Kayınvalidesi, gelini çalışsın diye işi bırakmış bir tanıdığım var.

Kreşlerin işyerlerinde açılması için en az 150 kadın çalışan olması kriteri, fiili olarak zaten fazla uygulanmaz ve bu sayıda kadın işçisi olan işyeri sayısı sınırlıyken, uygulamanın bizatihi kendisi, yani kadın çalışan kriteri çocuk bakımı ve sorumluluğunu kadınlara yüklüyor. Kamu kreşi bugün yok denecek kadar az. Piyasadaki kreşler ise çok pahalı ve niteliksiz. Bu deneyimler çocuk bakım hizmetinin piyasadan veya kamudan karşılanamadığı durumda, ailedeki diğer kadınlarca ücretsiz karşılandığını gösteriyor. Esasında benzer bir durum gıda gibi ihtiyaçların da her zamankinden daha fazla ailedeki diğer kadınlardan ve ‘memleketten’ istendiğini, bu tarz bir dayanışmanın onları ayakta ve hayatta tutmada önemli rol oynadığını gösteriyor. Bir elektronik firmasında çalışan kadın işçi birçok ihtiyaçlarının köyden geldiğini, eğer gelmesiydi geniş bir aile oldukları için aç kalacaklarını söylüyordu. Yine diğerleri “ev ekonomisi bozulunca aile desteği geliyor” ve “ailelerin desteği olmadan yaşamak çok zorlaştı” diyerek krizde hayatta kalma stratejilerine örnekler veriyorlardı.

## **Sonuç**

Kadın işçilerle yaptığımız görüşmeler krizin işyerlerinde, gönüllü işten çıkarma, üretim yavaşlatma ve yıllık izin kullandırma, çalışma koşullarının bozulması, işyerinde sunulan imkânların kalitesinin düşmesi ve işten atma tehdidi veya işsiz kalma endişesi şeklinde vücut bulduğunu ortaya koyuyor. Yine bu deneyimler enflasyonun artmasıyla birlikte krizin ev içinde de yüksek oranda hissedildiğini ve krizin etkisinin başta gıda harcamaları olmak üzere temel ihtiyaç maddelerinde kesintiye gidilmesi, geleceğe yönelik plan yapamama, ev içi emeğin değişmesi ve kadınların bakım emeği yükünün artması şeklinde tezahür ettiğini gösteriyor.

Bu görüşmeler kuşkusuz on yıllardır işgücü piyasasını esnekletiren ve tahrip eden, emeğe, sendikal örgütlenmeye ve haklara saldıran neoliberal düzenin, kriz dönemlerinde bu bozulmayı daha fazla şiddetlendiren, işçileri açlıkla ve işsizlikle tehdit eden, onları kriz bahanesiyle daha fazla denetim ve baskı altına alan ve kötü koşullarda çalışmaya razı eden karakterini ortaya koyuyor. Ancak öte yandan bize bunun cinsiyetli boyutunu da tekrar

gösteriyor. Hiçbir ana akım ekonomi ve kriz tahlilinde sözü bile edilmeyen; dışarıdaki her türlü krizi ve sorunu kaldırdığı varsayılan ev içi kadın emeği, tam da kadınların anlatılarında görüldüğü gibi kriz dönemlerinde üzerinde baskının arttığı bir alan oluyor. İşyerindeki cinsiyet ayrımcılığı da bir yandan devam ediyor. Cinsiyetçi iş bölümünden kaynaklanan bu ikilik aslında kadınlar ve erkeklerin krizden aynı şekilde etkilenmediğine işaret ediyor. Kapitalizmin kadınları özgül şekilde sömürdüğü, kriz dönemlerinde ise bunun katmalı bir yapıya büründüğünü gösteriyor. Kriz dönemlerinde kadın emeği, hem özel hem kamusal alanda kapitalizmin yeniden üretim aracı haline geliyor. Bu nedenle, kadınların krizle beraber değişen işyeri ve ev içerisindeki konumlarının, emek kullanımının ve üzerlerine binen duygusal, psikolojik yüklerin cinsiyetli yanıyla beraber araştırılması, düşünülmesi ve konuşulmasının önemi kuşkusuz ki temel meselelerdendir. Yaklaşık 70 kadar sınırlı sayıda kadınla görüşülerek hazırlanmış bu deneyimlere bakarak işyerlerindeki duruma ve özellikle kadının ev içi görünmeyen emeğine dair fikir edinmek mümkün. Bu sebeple farklı iş kollarından, kesimlerden ve sınıflardan kadınlarla bu çalışmaların yapılmasını ve bu raporun da devam eden çalışmalara katkıda bulunmasını umuyoruz.