

# Türkiye’de Ataerkinin Kadın İstihdamı Tabusu: İşveren Tutumları Üzerine Bir Uygulama

**Aslı Şahankaya Adar**, Beykent Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
ORCID: 0000-0002-8834-7564

**E-Posta:** [aslisahankaya@beykent.edu.tr](mailto:aslisahankaya@beykent.edu.tr)

**Saniye Dedeoğlu**, Abdullah Gül Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi  
ORCID: 0000-0003-2174-3076

**E-Posta:** [saniye.dedeoglu@agu.edu.tr](mailto:saniye.dedeoglu@agu.edu.tr)

## Özet

Dünya genelinde, 1970’li yıllardan beri ihracata dayalı ekonomik modelde kadın işgücünün büyük bir öneme sahip olduğu bilinmektedir. Nitekim tüm dünyada ‘istihdamda feminizasyon’un öne çıkması da bunu doğrular niteliktedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de ihracata dayalı ekonomik modelin kadın istihdamına etkisini talep yönlü analiz edebilmektir. Bu amaç doğrultusunda Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Organize Sanayi Bölgeleri’ndeki (OSB) 212 işveren/yönetici ile tarama (survey) yöntemiyle görüşmeler gerçekleştirilmiş ve ayrıca 15 derinlemesine görüşme yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, araştırma kentleri başta olmak üzere bölgeye yönelik sanayi teşviklerinden faydalanmak amacıyla üretim birimlerini buralara taşıyan yatırımcıların kadın istihdamı ve mevcut işgücünün en az yarısının kadınlardan oluşması konusundaki tutumlarına bağlı olarak bu bölgede kadınların çalışma yaşamına daha yüksek oranlarda katılacağı yönünde olumlu işaretler bulunmaktadır. Nitekim araştırmanın yapıldığı Malatya, Adıyaman ve Şanlıurfa bölgelerinde son on yıl içinde kadın işgücüne katılım oranlarında ve istihdam oranlarında artışlar yaşanmıştır. Yine de araştırma bölgesi özelinde istihdamın koşulları dikkate alındığında kadınların işgücüne katılımlarının artmasının gerçekte olumlu bir işaret olarak algılanması zorlaşmaktadır. İşverenlerin/yöneticilerin kadın çalıştırma konusundaki genel tutumlarına bakıldığında, bölgede ataerkin sistem ile sermaye ilişkisinin birbirlerinin devamlılığı için kurulduğu görülmüştür. Bu ilişki, kadınları evlilik ve annelik gibi sosyal ilişkiler üzerinden tanımlayarak kadınların hane içindeki konumlarını sağlamlaştırmakta ve toplum tarafından kabul edilmek için kadınlar da bu görevleri yerine getirmek amacıyla işgücü piyasasının dışında kalmaktadırlar. Öbür taraftan kapitalist birikim sistemi geçimlik

aile ücretini temin etmeyerek kadınların işgücü piyasasında kayıt dışı, geçici ve düşük ücretlerle çalışmasını güvence altına almaktadır. Keza anket sonuçları ve derinlemesine görüşmelerde kadınların asli sorumluluklarının kadınları hane içinde tanımlayan ev-içi işler ile çocuk bakımı olduğu, kadınların gece vardiyalarında çalışmalarının uygun olmadığı, çocuk sahibi kadınların çalışmasının doğru olmayacağı ve kadınların çalışma yaşamına katılabilmek için aile reisinin izninin gerekliliği gibi ifadelerin işverenlerin/ yöneticilerin neredeyse tamamının görüşlerini yansıtmaktadır. Bu sonuçlar, araştırma bölgesinde kadınların çalışma yaşamına düşük katılım oranlarını açıklamak için güçlü göstergelerdir. Hepsinin de ötesinde bölgede kadın istihdamına sadece zorunlu olduğunda başvurulduğuna ilişkin genel bir tutum mevcuttur.

**Anahtar kelimeler:** Kadın İstihdamı, OSB, İşveren Tutumu, İstihdamın Feminizasyonu, İhracata Dayalı Üretim

## **Patriarchal Taboo on Female Employment in Turkey: A Survey on Employer Attitudes**

### **Abstract**

One of the most important changes in the globalising world is the importance of the female labour force in the export-based economic model since the 1970s. As a matter of fact, feminization in employment become prominent worldwide confirming this reality. This article aims to examine how effects of the export-based economic model on women's employment in Turkey by the demand-side. For this purpose, interviewed by survey method 212 employers/managers in Malatya, Şanlıurfa, and Adıyaman OSB's and 15 in-depth interviews were conducted. According to the field research findings, there are positive signs that women will participate in working life at higher rates in the research region. The investors who moved their production units to the region, especially in the research cities, have a positive attitude toward at least 50% female employment of employment their workplaces to benefit from the industrial incentives. With these positive attitudes, it has been determined there has been an increase in female labor force participation rates and employment rates in the last ten years in Malatya, Adıyaman, and Şanlıurfa regions where the research was conducted. However, considering the employment conditions in the research region, it is difficult to perceive the increase in female labor force participation as a positive sign. Considering the general attitudes of employers/managers on women's employment, it has been seen that the patriarchal system and the capital relationship in the region have been established for the continuity of each other. This relationship has consolidated the position of women in the household by defining women through social relations such as marriage and motherhood. So, women stay out of the labour market for acceptance by society. On the other hand, capitalist accumulation has not provided a family wage

and ensured that women work informally, temporarily, and with low wages. As a matter of fact, in the survey results and in-depth interviews, it was stated that the main responsibilities of women are domestic work that defines women in the household and childcare, it is not appropriate for women to work night shifts. In addition, it is not right for women with children to work, and the permission of the head of the family is required for women to participate in working life. In addition, almost all managers reflect that not right for women with children to work and required permission from the head of the family for women to participate in working life. There is a general attitude that women's employment in the region is only sought when it is deemed necessary, beyond the fact that they are capable.

**Keyword:** Female Employment, OSB, Employer's Attitude, Feminisation of Employment, Export-based Production

### **Giriş: Küreselleşme, Sanayileşme ve Kadın İstihdamı**

Küreselleşmeyle birlikte işgücü piyasası ve üretim süreçleri değişmeye başlamıştır. Üretimin merkezden çevreye doğru kayması, esnekleşme, çalışma koşullarının belirsizleşmesi gibi değişimler arasında kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarındaki değişim dikkat çekici niteliktedir (Atasü Topcuoğlu, 2012). Gelişmekte olan ekonomiye sahip ülkelerde küreselleşmeyle birlikte kadın istihdamında yaşanan yükselişin, istihdamda bir feminizasyon yarattığına işaret edilmektedir (Standing, 1989). Feminizasyon yalnızca istihdamda sayıca daha fazla kadının olmasını değil, kadınların istihdam edildikleri işlerin görece eğreti ve standart dışı olmasını da ifade etmektedir. Nitekim çok sayıda çalışma, kadın istihdamının enformel, deniz-aşırı ya da taşeron iş ilişkileri biçimlerinde arttığını ortaya koymaktadır (Freeman, 2000; Standing, 1999; Sassen, 1998; Safa, 1995). Bu gelişmeler, firmaların küreselleşmeyle birlikte karşılaştıkları maliyet baskısıyla yüzleşme konusunda kadın emeğine yönelmelerinin sadece fabrika ya da atölyelerde formel bir istihdamı değil aynı zamanda ev-eksensiz kadın emeğinin de yoğun kullanımına yol açmasıyla ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla firmaların maliyetleri düşürme kaygısı bir yandan kadınları istihdama taşırken diğer yandan kadınların güvencesiz ve marjinal işlerde çalışmasına ve kadın işçilerden görünmeyen bir işgücü ordusu yaratılmasına neden olmaktadır (Kümbetoğlu vd., 2010). Nitekim ihracata dayalı üretimin işgücü piyasasındaki etkisini araştıran çalışmalarda, kadınların fabrikalarda görece düşük vasıf gerektiren pozisyonlarda çalıştıkları ve yaptıkları işlerin büyük bir çoğunluğunun sağlık güvencesinden yoksun olduğu gibi emeklilik güvencelerini de kapsamadığı belirtilmektedir (Nash ve Fernandez-Kelly, 1983; Elson ve Pearson, 1981; Salaff, 1981; Grossman, 1979). Bu araştırma çıktıları, küreselleşmenin toplumsal cinsiyet rolleri içine örülmüş bir süreç olduğu

(Sassen, 2000; Safa, 1995) tespitini desteklemektedir.

Türkiye’de de son dönemde ihracata dayalı üretimi geliştirebilmek adına ihracat ve yatırım teşvikleri uygulanmaya başlamıştır. Bu kapsamda Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman OSB’de uygulanan bölgesel teşvikler bu illerde sanayi üretiminin gelişmesini sağlamış ve büyük ölçekli kurumsal firmaları da bölgeye çekmeye başlamıştır. Özellikle Malatya başta olmak üzere tekstil sektöründe büyük firmaların yatırımlarını bu bölgeye kaydırarak görülmektedir. Malatya ve Adıyaman’da tekstil ve Şanlıurfa’da ise pamuk üretimine dayalı imalat sanayi ve yine her ilde gıda sektörü gelişmiştir. Böyle bir gelişme aynı zamanda işgücüne olan ihtiyacı artırmış ve bu bölgelerde istihdam oranlarında artış yaşanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki özgün durumun küresel eğilimlerle paralellik gösterip göstermediğini, ihracata dayalı üretimin diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi kadın istihdamını artırma potansiyelini, Türkiye’de sanayi teşvikleriyle endüstrisi yeni gelişen şehirlerdeki OSB’lerde işverenlerin kadın istihdamına yönelik genel tutumları ile kendi işyerlerinde kadın istihdam etme eğilimleri üzerinden ortaya koymaktır. Çalışma, yukarıda kısaca aktarılan literatüre, kadının sanayide istihdam edilmesine ilişkin işverenlerin/yöneticilerin tutumlarına dair bulgular sunarak katkı yapmayı hedeflemektedir.

## **Metodoloji**

Bu çalışma, küreselleşmeyle birlikte ihracata dayalı ekonomik modelin Türkiye’de kadın istihdamına etkisini talep yönlü olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de ihracata dayalı üretimin yeni yerleşkeleri olarak kabul edilebilecek olan OSB’lerde kurulan işletmelerin işverenlerinin/yöneticilerinin kadın istihdam etmeye yönelik tutumları incelenmiştir. Çalışmanın alan araştırması Temmuz-Ekim 2014 tarihleri arasında Malatya 1. OSB, Malatya 2. OSB, Şanlıurfa OSB ve Adıyaman OSB’lerinde gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasının kapsamını, Türkiye’de ihracata yönelik üretimin yeni merkezleri olarak kabul edilebilecek OSB’lerindeki işyerlerinin işverenleri/yöneticileri oluşturmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte ihracata dayalı üretimin merkezden çevreye doğru kaymasıyla uyumlu olacak şekilde Türkiye’de sanayi üretimi mekânsal bir kayma yaşayarak Anadolu’daki şehirlerde yoğunlaşmaya başlamıştır (Buğra ve Savaşkan, 2014). Bu sebeple araştırma Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman OSB’lerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada araştırma yöntemi olarak karma yöntem olarak kabul edilen nitel ve nicel araştırma teknikleri birlikte kullanılmıştır. Nicel araştırma bağlamında belli hipotezleri test temek üzere tarama araştırması tekniği kullanılmıştır. Örneklem

taraması veya sosyal tarama olarak da nitelendirilen tarama araştırması görece kısa zaman içerisinde çok sayıda kişiden, genellikle istatistiksel formda, büyük miktarda veri elde edilmesi yöntemi olarak tanımlanmaktadır (McNeill ve Chapman, 2005: 28). Tarama araştırması, kantitatif bir analiz araştırma yöntemi olup, bu yöntemde araştırmacı aynı soruları sistematik olarak çok sayıda kişiye sorar ve kaydeder (Neuman, 2006). Tarama (*survey*) araştırması sadece nüfus karakteristiklerinin şimdiki durumunu araştırmak için değil, aynı zamanda değişkenler arasındaki ilişkileri keşfetmek için de kullanılmaktadır (Graziano ve Raulin, 2007). Araştırma zaman boyutu açısından kesitsel bir araştırmadır. Nitel araştırma bağlamında ise, Malatya 1. OSB yönetiminde olan 2 kişi, Malatya 2. OSB yöneticisi 1 kişi, Malatya 1. ve 2. OSB’lerdeki işverenlerden/yöneticilerden 5 kişi, Malatya İşkur Genel Müdürlüğü’nden 2 kişi, Şanlıurfa OSB yöneticisi 1 kişi, Şanlıurfa OSB’deki işverenlerden/yöneticilerden 3 kişi, Adıyaman OSB yönetiminden 1 kişi, olmak üzere toplam 15 kişi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada ulaşılabilecek örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında hem OSB’lerde faaliyet gösteren işletmelerin payı hem de sektörlerin ağırlıkları göz önüne alınmıştır. Üç ilde mevcut OSB’lerde aktif olan işletmelerin sayısı 496 olarak tespit edilmiştir. En fazla işletmeye sahip OSB Şanlıurfa, ikinci en yüksek işletmeye sahip olan Malatya 1. OSB, üçüncü sırada Malatya 2. OSB ve işletme sayısı açısından dördüncü sırada ise Adıyaman OSB yer almaktadır. Bu OSB’lerdeki işletmelerin sektörel dağılımına bakıldığında, tüm OSB’deki bütün işletmelerin yüzde 29’u tekstil sektöründe, yüzde 25’i ise gıda sektöründe faaliyet göstermektedir. 500 ile 750 arasındaki nüfusu yüzde 5 hata payı ile temsil edecek örneklem sayısı 217 olarak belirtilmektedir (Saunders vd., 2009). Bu nedenle bu araştırmada, 3 il için hedeflenen anket sayısı 220 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın pilot çalışması Malatya ilinde 10 anket ile yapılmıştır. Pilot çalışma sonrasında anket bölümleri ve soruları revize edilip ankete son hali verilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan OSB’lerde uygulanan anket sayıları ve bunların sektörlere göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmektedir.

Anket dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, anketi cevaplayana ilişkin demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, işletmeyi tanımaya faydalı olacak 15 soru yer almaktadır. Bunlar arasında, sektör, faaliyet yılı, ihracat ve ithalat durumu, KOBİ ya da büyük ölçekli işletme, çalışan sayısı, işletmeye işçilerin hangi kanallarla bulunduğu, kadın çalışan sayısı, neden kadın işçi çalıştırdıkları gibi sorular yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde, işverenlerin kadın istihdamına ilişkin genel tutumlarının ne olduğunu anlamaya çalıştık; bunun içinde 14 tutum ifadesi yer almaktadır. Son olarak anketin dördüncü bölümünde işverenlerin kendi işyerlerinde kadın işe almak ve kadın

çalıştırmaya ilişkin tutumlarını ölçmeye yönelik 14 soruya yer verilmiştir.

**Tablo 1. Anket Sayılarının İllere ve Sektörlere Göre Dağılımı (n=212)**

	Malatya		Şanlıurfa		Adıyaman		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<b>Tekstil</b>	35	30,7	30	48,4	16	44,4	81	38,2
<b>Gıda</b>	37	32,5	18	29,1	9	25	64	30,1
<b>Kimya</b>	3	2,6	1	1,6	2	5,6	6	2,8
<b>Plastik</b>	6	5,3	3	4,8	-	-	9	4,2
<b>Hizmet</b>	1	0,9	3	4,8	-	-	4	1,8
<b>Metal</b>	6	5,3	-	-	-	-	6	2,8
<b>Diğer</b>	26	22,8	7	11,3	9	25	42	19,8
<b>Toplam</b>	114	100,0	62	100,0	36	100,0	212	100,0

**Kaynak:** Anket verilerinden oluşturulmuştur.

### **Kadın İstihdamının Talep Yönlü Analizi: Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman İlleri Araştırması Bulguları**

Araştırma süresince nitel görüşmelerin yapılmasına ilişkin herhangi bir sorun yaşanmamasına rağmen, OSB'lerdeki işverenleri/yöneticileri anketlerin uygulanması için ikna etmek oldukça zor olmuştur. İşverenlerin/yöneticilerin bir kısmı anketi yapmak istemedikleri ya da anketi yapmak için izin almaları gerektiği yönünde dönüş sağlamışlardır. Özellikle, Şanlıurfa OSB'deki bazı işverenler/yöneticiler anket çalışmasına normal üstü tepkiler göstererek anketi uygulayan ekibi fabrikalardan içeri almamışlardır. Bir diğer sorun ise, anketin ilk uygulandığı Malatya ilindeki kayısı fabrikalarının çoğunun tarlalardaki bozgun nedeniyle kapalı olmasıdır. Bu durum gıda firmaları bakımından zengin olan Malatya OSB'lerinde yapılması planlanan anket sayısına ulaşılmasını oldukça zorlaştırmıştır. Bu sebeple toplam 212 anket uygulanabilmiştir.

Araştırma şehirlerindeki OSB'lerde anketlerin uygulandığı işverenlerin/yöneticilerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 2'de gösterilmektedir. Buna göre anketlerin uygulandığı işverenlerin/yöneticilerin yüzde 77,8'i erkeklerden ve yüzde 22,2'si kadınlardan oluşmaktadır. Ankete katılan işletme yöneticileri işyerinin tamamını sevk ve idareden sorumlu kişilerden oluşmaktadır.

**Tablo 2. OSB’lerde Görüşülen İşverenlerin/Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı (n=212)**

	Malatya		Şanlıurfa		Adıyaman		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<b>Kadın</b>	36	31,6	2	3,2	9	25,0	47	22,2
<b>Erkek</b>	78	68,4	60	96,8	27	75,0	165	77,8
<b>Toplam</b>	114	100	62	100	36	100	212	100

**Kaynak:** Anket verilerinden oluşturulmuştur.

Alan araştırmasının bulguları, kadın istihdamına ilişkin bulgular ve tutuma ilişkin bulgular olmak üzere iki ana başlık altında sunulmaktadır. Kadın istihdamına ilişkin bulgular, anket ve derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen ortak çıktıları ifade etmektedir. Tutuma ilişkin bulgular ise OSB’lerdeki işverenlerle/yöneticilerle yapılan anket sonuçlarına karşılık gelmektedir.

Alan araştırması kapsamında elde edilen verilere göre OSB’lerde çalışan kadınların genellikle düşük eğitilmiş olduğu gözlenmektedir. Çoğunlukla ilköğretim mezunu olan kadınlar daha çok ana üretim faaliyetlerinde çalışırken; bu grupta yer alan kadınların önemli bir kısmı ise temizlik ile mutfak işlerinde istihdam edilmektedir. Daha eğitilmiş örneğin lise ve üzeri eğitime sahip olan kadınlar ise sekreteryaya, muhasebe ve çok sınırlı da olsa yöneticilik pozisyonlarında istihdam edilmektedirler. OSB işyerlerinde kadınların istihdam edildiği meslekleri gösteren Tablo 3’e göre, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili işlerde ya da ana üretim hatlarında yine tekstil ve gıda gibi emek yoğun sektörlerde çalıştıkları görülmektedir.

Yapılan görüşmeler sırasında, yöneticiler (kadın), işçi kadınların haklarından haberdar olmadıklarını, işverenlerin sık sık işçilerin ücretlerini ya da mesailerinin ödememelerine bağlı mağduriyetler yaşandığını belirtmiş; işçilerin çoğunun işlerini kaybetme korkusu ile haklarını aramaktan çekindikleri ve haklarını koruma konusunda pasif bir tavır sergilediklerini eklemiştir. Daha çok küçük firmalarda karşılaşılan bir durum da kadınların işyerindeki görev ve sorumluluklarının net olmadığıdır. Örneğin, alan araştırması esnasında muhasebe bölümü için işe başlamış bir kadının işyerinde temizlik ve yemek işlerini de yaptığı görülmüştür. OSB’lerdeki işverenlerle/yöneticilerle yapılan görüşmelerde çalışan kadınların büyük bir kısmının çalışma nedeninin ekonomik sıkıntılar olduğu belirtilmiştir. Aile gelirine katkı sağlayıp daha çok çocuklarının eğitim masraflarını karşılamak,

kadınların çalışma nedenlerinin başında gelmektedir. OSB'lerde çalışan kadınların yaş aralığı, 18-55 arasında faaliyet koluna ve işin gereklerine göre değişiklik göstermektedir. Örneğin, uzun süre ayakta durmayı gerektiren iplik temizleme işinde çalışan kadınlar 18-35 yaş arasında yoğunlaşmaktadır. Ancak kayısı ayıklama gibi fiziksel güç gerektirmeyen işlerde 55 yaşında olan kadınlar çalışabilmektedir. Yapılan işin niteliğine göre işverenlerin/yöneticilerin tercih ettikleri yaş sınırı değişmektedir.

**Tablo 3. OSB'lerde Kadınların İstihdam Edildikleri Alanlar (n=212)**

	Malatya OSB 1-2		Şanlıurfa OSB		Adıyaman OSB	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Sekretarya	17	14,9	8	13,0	1	2,7
Temizlik	31	27,1	19	30,7	2	5,5
Aşçılık	6	5,2	2	3,2	1	2,7
Muhasebe	6	5,2	1	1,6	1	2,7
Ana üretim faaliyetleri	45	39,4	12	19,3	15	41,6
İdari işler	3	2,6	2	3,2	4	11,1
Mühendis, laboratuvar görevlisi	6	5,2	1	1,6	1	2,7
Kadın Çalıştırmayan	0	0	17	27,4	11	30,5
<b>Toplam</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

**Kaynak:** Anket verilerinden oluşturulmuştur.

### **Kadın İstihdamına İlişkin Bulgular**

Alan araştırması sırasında uyguladığımız anketin iki temel amacı vardı, bunlardan biri OSB'de faaliyette olan işletmeler ve bu işletmelerde çalışan kadınlar için betimleyici bilgi toplamak, ikincisi ise anket yapılan işletme sahibi ya da yöneticinin kadın istihdamına ve kendi işletmesinde kadın çalıştırmaya ilişkin tutumlarını ölçmek. Anketleri uygularken işverenlerle yaptığımız görüşmeler anketlere verilen cevapların ötesine geçmiş hem araştırma yapılan 3 ilin yapısal özellikleri hem de işverenlerin kadın çalıştırmaya yönelik tutumlarına ilişkin ayrıca bir bilgi toplama süreci yaşanmıştır.



**Tablo 4. OSB'deki Kadın Çalışan Sayılarının Toplam Çalışanlar İçindeki Oranı (n=212)**

	Malatya			Şanlıurfa			Adıyaman		
	Tekstil	Gıda	Diğer	Tekstil	Gıda	Diğer	Tekstil	Gıda	Diğer
<b>Firma Sayısı</b>	35	37	42	30	18	14	16	9	11
<b>Toplam Çalışan Sayısı</b>	6521	1825	3282	1922	515	313	2379	110	409
<b>Çalışan Kadın Sayısı</b>	1558	695	1090	512	207	16	1308	12	43
<b>Kadın Çalışan Sayısı/ Toplam Çalışan Sayısı %</b>	23.8	38	33.2	26.6	40.1	5.1	54.9	10.9	10.5

**Kaynak:** Anket verilerinden oluşturulmuştur.

OSB'lerde emek yoğun üretimde kadın emeğinin yaygın olarak kullanıldığı, anketlerin uygulandığı şehre göre değişiklik göstermekle birlikte, elde edilen verilerle doğrulanmaktadır (Tablo 4). İşverenlerin/yöneticilerin kadın istihdamına yönelik algılarını ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmanın bulguları dikkate alındığında, Türkiye'de ihracata dayalı modelin Anadolu'da sanayi üretimini artırmasına rağmen kadın istihdamını artıran bir etki yaratma potansiyelinin düşük olduğu görülmektedir.

#### *Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı*

Her üç ilde kadın istihdamını en derinden etkileyen faktörlerden biri, ataerkil toplumsal yapının kadına biçtiği roller içinde kadının yerinin evi olması ideolojisidir. Kadınların ancak belli ekonomik zorlukları karşılamak için çalışmasına belli şartlar altında izin verilmektedir. Tarımsal üretimin yaygınlığı ve tarımsal toplumsal değerlerin hala geçerliliğini koruması kadınların çalışmasını tarımsal üretim ile sınırlamakta, bunun dışında kalan alanlarda kadınların toplumsal katılımı gerçekleşmemektedir. Düşük eğitim seviyesi ve baskın ataerkil kültürel normlar kadının çalışmasının toplumsal normların dışında görülmesine

neden olmaktadır. Şehirlerin genel yapısında kadının iş hayatındaki yerine bakılacak olursa, OSB’lerde de diğer işyerlerinde de kadının işgücüne katılım oranı düşüktür. Araştırmanın yapıldığı üç ilin OSB’lerinde yapılan anketlerde işverenlere/yöneticilere ‘işletmenizde kaç kadın çalıştırıyorsunuz?’ sorusu sorulmuştur ve dört OSB’de de 10 veya daha az sayıda kadın çalıştırdıkları veya hiç kadın çalıştırmadıkları cevaplarını verenlerin oranı yüzde 50’nin üzerindedir (Tablo 5).

Bölgede istihdamda cinsiyet ayrımcılığı yapılmasının temel nedeni kültürel değerler gereği kadının çalışmasının hoş karşılanmaması başta olmak üzere, kadınların yeterince eğitilmiş olmaması, işin gerektirdiği uzmanlık ve becerilere sahip olamamaları, kadınların fiziksel olarak işin gereğini karşılayamayacağı gibi nedenler sayılabilir. Ayrıca bu illerde kadınların OSB’lerde çalışması toplumsal olarak pek hoş karşılanmamaktadır. Malatya’da görüşme yapılan bir ayakkabı fabrikasında yönetici, kadınları işe aldıklarını fakat belli bir süre sonra kadınların tek tek işten ayrıldıklarını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak da kadınlar OSB’de çalıştıklarında, özellikle evli kadınlar için, dedikodular çıkmaya başladığına; kadınların bu ağır toplumsal yükü taşıyamadıklarına dikkat çekmiştir. Bu yönetici, kadınları çalıştırmak istediklerini, işlerinin devamlılığı için buna ihtiyaç olduğunu fakat kadın işçileri OSB’de uzun süre çalıştıramadıklarını belirtmiştir.

**Tablo 5. OSB’lerde İstihdam Edilen Kadın İşçi Sayıları**

	Malatya OSB 1-2		Şanlıurfa OSB		Adıyaman OSB	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<b>Kadın çalıştırmıyoruz</b>	10	8,8	14	22,6	12	33,3
<b>10 veya daha az</b>	58	50,9	30	48,4	9	25,0
<b>11-19 kişi</b>	9	7,9	2	3,2	4	11,1
<b>20-49 kişi</b>	21	18,3	13	21,0	4	11,1
<b>50-100 kişi</b>	8	7,7	2	3,2	3	8,3
<b>101+ kişi</b>	8	7,7	1	1,6	4	11,1
<b>Toplam</b>	114	100	62	100	36	100

**Kaynak:** Anket verilerinden oluşturulmuştur.

Özellikle çalışan genç kadınlarla ilgili var olan olumsuz toplumsal algı, kadınların

OSB'lerde çalışmasına önemli bir engel teşkil etmektedir. İstihdamda yer alan genç kadınların çalışma motivasyonlarının aile baskısı ve ataerkil ilişkilerden kaçmak olduğuna ve işyerlerinde kendilerine erkek arkadaş aradıklarına ilişkin yaygın bir görüş egemendir. OSB işverenlerinde/yöneticilerinde, çoğu genç kadının çalıştıkları yerdeki erkek çalışma arkadaşlarıyla flörtleştikleri ve bu nedenle 'uslu' olmadıkları algısı mevcuttur. Geleneksel ataerkil ilişkilere sıkı sıkıya bağlı bu yerlerde, önceden tanışmayan kadınların ve erkeklerin bir araya gelmeleri garip karşılanarak bu kişiler toplumsal ilişkilerden dışlanmaktadır. Bu bağlamda kadınların çalışması ataerkil toplumsal yapıya karşı gerçekleştirilen bir başkaldırı ve mevcut düzenin bozulması çabası olarak görülmektedir. Böyle bir düzende kadınların çalışmasının asıl amacı bir gelire sahip olmak değil; ataerkil toplumun koymuş olduğu kurallara aykırı davranmaktır. Dolayısıyla çalışmak genellikle kadınlar için evliliğe kadar müsaade edilen bir şeydir.

#### *Arz ve Talebi Buluşturmak: Kadınları OSB'lere Taşımak*

Kadının asli yerinin evi olduğunu dikte eden toplumsal değerler sisteminin egemen olduğu bu illerde, kadınların erkek egemen mekânlar olarak bilinen OSB'lerde işçi haline gelmesi kendiliğinden doğal olarak işleyen bir süreç değildir. Bu sürece arz ve talebin buluşması denirse, farklı illerde bu ilişkiyi farklı etkiler manipüle etmiştir. Örneğin Malatya'da görel olarak büyük işletmelerin tekstil işinde olması ve bu işletmelerin 'güvenilir' olarak adlandırılması kadın istihdamının OSB'de tekstil işine yönelmesini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bu ildeki gıda üretiminde kadın emeği ise daha geleneksel yollarla ve aile olarak çalışan mevsimlik işçilerin kullanımı ile gerçekleşmektedir. Adıyaman'da ise işletme sahiplerinin çoğunun Adıyamanlı olması bu ilde, akrabalık ve aile ilişkileri yoluyla kadın emeğine ulaşımı sağlamaktadır. Özellikle Adıyaman'ın ilçelerinde açılan konfeksiyon atölyeleri bu bölgede yaşayan genç kızların işçileşmesini sağlayan temel faktörlerden biridir.

Kadın emek arz ve talebinin buluşmasını sağlayan en dikkat çekici yöntem, Şanlıurfa'da uygulanmıştır. OSB'de il dışından gelen yatırımcıların açtıkları fabrikaların sayısı artmaya başladıkça, özellikle tekstil fabrikaları için yatırımcıların kadın emeğine ulaşması İş-Kur ve Valilik aracılığıyla kurulan bir sistemle gerçekleşmiştir. İş-Kur ve Valilikten alınan bilgilere göre, özellikle ailelerin 'ben kızımı organizeye göndermem' tavrını yenmek ve OSB'nin kadınların çalışması için uygun bir yer olduğunu halka anlatmak için epey bir çalışma gerçekleştirilmiş. Urfa Modeli denen ve patron-devlet ve yerel halkı içeren bir işe yerleştirme modeli uygulanmıştır. Öncelikle, mevsimlik tarım işçiliği için işçi ayarlayan kadın çavuşlardan bir ekip oluşturulmuş ve bu kadınlardan OSB'de çalışacak işçi kadınların kayıtlarını İş-Kur'a yapmaları

istenmiştir. Ayrıca Valilik tarafından şehirden otobüs turları düzenlenmiş ve aileler (kızlar ve anneleri) OSB'ye kızların çalışacağı yerlere götürülmüş ve OSB halka tanıtılmıştır. Mor Güller olarak adlandırılan bu çavuş kadınları (6 kadın) İş-Kur'un toplum yararına çalışma programı çerçevesinde istihdam edilmiş ve her hafta kişi başı İş-Kur için 30 başvuru alması beklenmiştir. Böylece toplam olarak haftada 250 kadın İş-Kur'a iş başvurusu yapmış olmaktadır. Kadınların iş bulması için yaratılan bu ağda, ilde yaygın olarak çalışan Kadın Kültür Merkezleri kullanılmakta, bu merkezlere gelen kadınların İş-Kur kayıtları yapılmakta ve İş-Kur'a iş görüşmesi için davet edilmektedirler. Bütün bu çabalara rağmen, merkezi İstanbul'da olan bir holdingin Şanlıurfa OSB'de açılan ve 3 yıldır faaliyette olan tekstil fabrikası ile yapılan görüşme, kadın işçi sayısının beklenen düzeyde olmadığını göstermektedir. İşletme yöneticileri bütün çalışanlarının yüzde 60 ile 70 arasında kadın işçi olmasını isterken, şu anda sadece yüzde 20 civarında kadın işçi çalıştırdıklarını belirtmişlerdir.

#### *Çalışma Koşulları ve Kadın İstihdamı*

Araştırma yapılan illerde OSB'lerde çalışma koşullarının yazında OSB'lerde yapılan araştırmalarda (Akyelken, 2013) ortaklaşan çalışma koşullarına benzer olduğu görülmüştür. Bu koşullar genel olarak uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları, düşük ücretler, ödenmeyen ücret ve mesailer, kayıt dışılığın yaygınlığı olarak sıralanabilir. Bu koşullarda çalışmak isteyen az sayıda işçi olması ise firmaların sıkça dile getirdiği eleman sıkıntısının temel nedenidir. Özellikle hazır-giyim üretimi yapan firmaların işverenleri/yöneticileri beklenen çıktı düzeyine erişememekten ve işçilerin sık sık işten ayrılmalarından şikâyetçidirler. Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde büyük işletmelerdeki sürekli kadın istihdamının düşük olması bir şikâyet olarak dile getirilmiştir. Bu işletmeler kadınlar arasındaki işgücü devir oranının yüksek olduğunu ve kadın işçi arayışlarının sürekli olduğunu belirtmişlerdir.

İşgücü devir oranının yüksek olmasına işverenlerin penceresinden bakıldığında, işverenlerin işçilerin istihdamının sürekliliğine pek güvenmedikleri görülmektedir. Yüksek işçi devir oranlarının işletmeler için ciddi sonuçları olduğunu da belirtmek gerekmektedir. İşletmeler yeni gelen işçilerin eğitilmesi ve fabrikadaki iş sürecine alışması gibi maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadırlar. İşverenlerin OSB'de çalışanlarla ilgili genel olarak değindikleri şikâyetlerden biri, deneyimi olmayan ve düşük vasıflı çalışanlara eğitim vererek, işi öğretmek için zaman ve emek harcadıktan ve işçi deneyim kazandıktan sonra çok az ücret farkı olmasına rağmen daha fazla kazanacakları bir işe tereddüt etmeden geçiyor olmalarıdır. Görüşmeler esnasında küçülmeye giden ve işçi çıkaran işletmelerin, işçilerin devamsızlık yapmalarına veya işe geldiklerinde bile

düşük performansla çalışmalarına göz yummak zorunda kaldıkları belirtilmiştir. İşletmeler açısından dile getirilen bir diğer zorluk ise bir işyerinde çalışanların genellikle birbirleriyle tanış olmaları ve ilişkilerinin güçlü olması nedeniyle birinin işten ayrılmasının diğerlerini de etkilemesi ve toplu işten ayrılmaların sık yaşanmasıdır.

Çalışanlar açısından ise çalışma koşullarının ağır ve fakat ücretlerin bu koşullara göre oldukça düşük, düzensiz olduğu ve çalışma sürelerinin uzun olduğu bir işkolu olan tekstil, işçileri cezbeden çalışma koşullarına sahip değildir. Ayrıca sürekli mesaiye kalma ve sağlıksız çalışma şartları bu koşulları daha da ağırlaştırmaktadır.

Alan araştırması kapsamında elde edilen verilere göre, işletmelerin ölçeği çalışma koşullarında belirleyici bir etkidir. Büyük ölçekli işletmelerde kadınlar görece iyi koşullarda kayıtlı istihdam edilirken, işletme ölçeği küçüldüğünde bu koşullar değişmekte ve kötüleşmektedir. OSB'lerde kadın istihdamının yoğun olduğu gıda işletmeleri daha çok mevsimlik işçi talebinde bulunmakta bunu da zaman zaman başka illerden mevsimlik göç ile karşılamaktadır ya da Suriyeli göçmenlerin çeşitli işlerde çok düşük ücretlerle çalıştığı gözlenmiştir. Çalışma koşullarının kötü olması, ücretlerin düzenli ödenmemesi gibi sorunların yanına bir de OSB'de çalışan kadınlara 'kötü gözle bakılması' eklendiğinde araştırma bölgesindeki OSB'lerde kadın istihdamının neden sınırlı olduğu ve işgücü devir oranının kadın çalışanlar arasında neden yaygın olduğu daha anlaşılır hale gelmektedir.

### *Kayıt Dışı Çalışma*

Bölgede araştırma yapılan OSB'lerde kayıt dışı çalışma sadece mevsimlik işlerde değil, süreklilik arz eden işlerde ve kurumsal firmalarda da yaygın olarak karşılaşılan bir durumdur. Yapılan görüşmeler sırasında bir yönetici, büyük gıda firmalarından bir kısmının kayıt dışı işçi çalıştırdığını; üstelik üretimde herhangi bir aksama olmamasına rağmen işçilerin ücretlerinin ödenmesinde gecikmelerin yaşandığını; yemek gibi sosyal imkânların da çok kısıtlı ya da çalışanların tercih etmeyeceği şekilde (her gün aynı yemek çıkarılması gibi) sunulduğunu belirtmiştir. Ancak kayıt dışı çalışmanın en yaygın olduğu alan kayısı işi gibi mevsimlik işlerdir. Malatya bölgesinin hâkim sektörü gıdadır ve gıda firmalarının büyük bir çoğunluğunu kayısı firmaları oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde bir kayısı firmasının yöneticisiyle yapılan görüşme sırasında "Kayıt dışı işçi çalıştırıyor musunuz?" sorusuna yönetici "Doğrusunu söylemek gerekirse biz kayıtlı işçi çalıştırmıyoruz. Çünkü bizim işimiz 2-3 aylık bir iş. O dönem geçince iş bitiyor. O nedenle SGK kaydı yaptırmıyoruz" şeklinde cevap vermiştir.

Bir diğerkayısfirmasında işveren/yönetici tarafından istihdam edilen kişisayı 30 olarak belirtilmesine rağmen görüşmenin yapıldığı esnada işyerinde bulunan işçisayısının çok daha fazla (120 civarında) olduğu gözlemlenmiştir. Budurumda işçilerin çoğukayıtdışı çalıştırılmaktadır. Malatya için özellikle kayısıfirmalarında bu alışıl gelmiş bir tablodur. Burada asıl vurgulanması gereken kayısıfirmalarında çalışanların neredeyse tamamının kadın olmasıdır.

İşgücü piyasası için her zaman daha ucuz ve sömürülmesi daha kolay görülen kadın emeği Malatya gıda sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Erkeklerle kıyasla görece düşük ücretlerle istihdam edilen kadınların kayıtdışı istihdamı, kayıtlı çalışan kadınların da düşük ücretlerle çalışmalarına neden olmaktadır. Ancak Malatya'nın yerleşik ailelerinden kadınlar OSB'lerde çalışmaya asla gitmemekte, OSB'lerde çalışan kesimler ya en yoksul kesimler ya da göçle Malatya'ya gelen gruplardan çıkmaktadır. Çünkü yerleşik ailelerden kadınlar ya kendi tarlalarında ücretsiz aile işçisi olarak ya da kayısı ayırma gibi evde yapılabilecek işlerde çalışmaktadırlar. İşyeri dışında evlerde ve tarlalarla yapılan kayıtdışı istihdam sadece sosyal güvenlik ve ücret gibi haklarda değil işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından da hak kaybına neden olmaktadır.

Fabrikalarda ise son dönemde, yoğun olarak kadın emeğinde kayıtdışı çalışmanın en yaygın olduğu grup olan göçmen kadınlar çalıştırılmaktadır. Özellikle Suriyeli göçmen kadınların bu işler için çok düşük ücretlerle (kayıtlı çalışan bir kadın işçinin 1/3'i kadar) çalıştırıldığı gözlemlenmiştir. Ancak bu durumu sadece taleple şekillenen bir süreç olarak değerlendirmek eksik olacaktır. Aynı zamanda mevsimlik işler için arz havuzunun büyük bir bölümünü kadın ve çocuk işçiler oluşturmaktadır. Çünkü hem erkekler düzenli bir gelire sahip olabilecekleri düzenli işlerde çalışmayı tercih etmekte hem de işverenler düzenli işler için erkek işçiyi çalıştırmayı seçmektedirler. Böylelikle bölgedeki düzenli işler için işgücü talebi erkek işgücüyle sağlanmaktadır.

### **Tutuma İlişkin Bulgular: İşverenler/Yöneticiler Kadın İstihdamına Nasıl Bakıyor?**

Çalışmanın bu bölümünde Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman illerindeki OSB'lerde bulunan işletmelerin işverenlerine/yöneticilerine yöneltilen anket sorularının bulguları sunulmaktadır. Anketi cevaplayan kişinin kadın çalışmasına ilişkin genel tutumlarına ilişkin 14 tutum ifadesine yer verilmiş ve daha sonra ise kendi işyerlerinde kadın çalışmasına ilişkin tutumlarına ilişkin 14 tutum ifadesi yöneltilmiştir.

### *Kadının Temel Görevi: Annelik ve Eşlik*

Ataerkil değerlerin yerleşik olduğu bir toplum yapısına sahip olan Türkiye’de, kadınlar ile erkeklerin toplumsal rolleri net bir şekilde tanımlanmıştır. Bu toplumsal roller cinsiyete bağlı olarak ayırmakta ve kadınlar hane içerisindeki işler, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ile sorumlu tutulurken, erkekler ise hane dışında bir işte çalışmak ve evin maddi ihtiyaçlarını karşılamaktan sorumlu tutulmaktadırlar. Türkiye’de toplumsal ilişkilerin cinsiyete dayalı analizine önemli katkı niteliğinde olan Kandiyoti’nin çalışmasında (1988), patriyarkal pazarlık ifadesi kullanılmaktadır. Buna göre, her ne kadar Türkiye’deki aile yapısı zaman içerisinde değişse de bu biçimsel bir değişiklik olarak görülmekte ve aile yapısını geleneksel patriyarkal ailenin temsil ettiğine değinilmektedir. Patriyarkal aile, erkek ve kadın arasında bir itaat ve kontrol mekanizmasını içerir ve kadınlar itaat ettikleri ve uysallıklarına karşılık güvenlik ve korunmayı alırlar (Kandiyoti, 1988).

Ataerkil pazarlık sisteminde kadına biçilen rol, evinin kadını olmaktır. Bu kavram daha çok düzenli bir geliri olan aile reisi eşiyile birlikte yaşayan çocuklu bir evkadını olma durumunu temsil etmektedir. Türkiye toplumunda kadınlara en fazla evinin kadını olduklarında saygı duyulur ve bu yolla kadınların toplumsal kabulleri gerçekleşir. ‘İyi’, ‘saygın’ kızlar ve anneler olmak için yetiştirilen ve kendi evlerinin sorumluluğunu aldıklarında, çocuklarına bakan, kendi evinin kadını olduklarında, kadınlar hem sosyal beklentileri karşılar hem de toplumsal olarak onaylanırlar. Bu rollere tutunan ve onların vasıtasıyla istekte bulunan, talep eden kadınlar bu talepleri meşru olarak gördüğü için Türk toplumunda, kadınlar evlerinin kadını olduklarında en güçlü konumdadır.

Ataerkil toplumsal yapı kadınların toplum içerisindeki konumlarına dair güçlü bir kanı oluşturmuş olmakla birlikte kadınların hayatlarını sadece hane içerisindeki işlerle geçirdiklerini söylemek doğru olmayacaktır. Nitekim tarımsal üretimin yaygın olduğu kırsal bölgelerde tarımsal faaliyetlerde kadınların rolü büyüktür. Ancak üretim genellikle aile üyeleri tarafından gerçekleştirildiğinden, kadınların ‘evde’ tanımlanan rolleri sarsılmamakta, tarımsal üretim kadınların hane içerisindeki işlerinin bir uzantısı olarak düşünülmektedir. İş bölümüne dayalı ataerkil ilişkiler, kentleşmeyle birlikte kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının azalması nedeniyle belirginleşmektedir. Dolayısıyla, kadınlar üretime ve ekonomiye katılsalar dahi, kadınların toplumsal konumlarına ilişkin yerleşik bir algı mevcuttur. Buna göre, kadınların yeri evleri, işleri ise aileleri ve çocukları olarak görülmektedir.

Gerçekleştirilen anket kapsamında işverenlere/yöneticilere ‘kadınların

toplumdaki en önemli görevi ailesi ve çocuklarıdır' ifadesi yöneltilerek buna katılıp katılmadıkları sorulmuştur. İşverenlerin/yöneticilerin yüzde 64,6 bu ifadeye kesinlikle katıldığını belirtirken, yüzde 22,2'si ise kısmen katılmaktadır. Dolayısıyla, Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman OSB'lerindeki işverenlerin yüzde 86,8'i kadınların asli görevinin aileleri olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

### *Kadının Çalışmasında 'İzin' Koşulu*

Türkiye aile yapısında otorite konusunu ele alan bir çalışmada, 'Otorite, yaşlı erkekler hariç... daima bireyin dışındadır' ifadesine yer verilmektedir (Delaney, 1991:172). Türkiye'nin kültürel yapısında erkeklerin otoritesi, kadınların işgücü piyasasına girişi için bir rıza veya izin olarak kendini göstermektedir. İzin, kadınların ücretli bir işte çalışmasının bir ön koşulu gibidir. Türkiye'de kadınların çalışmasının önündeki en önemli engel olarak eş veya ailedeki diğer erkeklerin iznidir. Nitekim pek çok çalışmada kadınların formel işgücü piyasasının dışında kalmasının ya da enformel işlerde ev-eksenli çalışmasının aile reisinin iznine bağlı olduğu vurgusu yapılmaktadır (İlkkaracan, 2000; Eraydın ve Erendil, 1996; Çınar, 1994; Ecevit, 1991). Kadın istihdamı ve erkek otoritesi ilişkisine dair bulguların yer aldığı bir araştırmada, ev-eksenli çalışmanın, çocukların bakımı başta olmak üzere hane içerisindeki diğer işlerin birlikte yapılabilmesine olanak tanıdığı için aile reisinin iznini gerektirmeyeceği düşünülmesine rağmen ev-eksenli çalışma için dahi aile reisi izninin önemli olduğuna değinilmektedir (Çınar, 1994). Aynı araştırmada, ev dışında çalışmak istemelerine rağmen ev-eksenli çalışan kadınların yüzde 54'ünün eşlerinin buna izin vermediğine değinilmektedir (Çınar, 1994). Bu bağlamda, kadınların ücretli işlerde ev dışında çalışmasının önündeki ilk engelin hane reisi erkekler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte izin sadece erkeklere değil aynı zamanda ailedeki yaşlı kadınlara da bağlıdır. Bu kadınlar, kadınların emek piyasasına girişiyle ilgili olarak alınan olumlu ya da olumsuz kararlarda etkilidirler (Dedeoğlu, 2012).

Dedeoğlu'nun (2012) İstanbul'da konfeksiyon üretiminde çalışan kadınlarla yaptığı bir araştırmada gerek fabrika ve atölyelerde gerekse ev-eksenli çalışma biçimlerinde kadınların neredeyse tamamının eş ya da ailelerinden izin aldıklarını göstermektedir. Yine aynı çalışmada ev-eksenli çalışan kadınların dahi eve iş alabilmek için önce eşlerinin rızasına tabi oldukları, evde üretim için izin aldıkları belirtilmektedir (Dedeoğlu, 2012). Hanedeki erkeklerin kadınların çalışmasına verdikleri tepki işin niteliğine göre değişebilmektedir. Nitekim çalışma saatlerinin görece düzenli olması, işçilerin sigorta ve çalışmaya bağlı sosyal yardımlara ulaşması nedeniyle kadınların fabrikalarda çalışmaları aileler tarafından memnuniyetle karşılanırken, genç kadınların ilk iş deneyimi için izin almaları en zor olanıdır.



Çalışma kapsamında elde edilen anket sonuçları, kadınların çalışmasının izne tabi olduğunu vurgulayan literatür bulgularını desteklemektedir. Nitekim anket sonuçlarına göre işverenlerin/yöneticilerin yüzde 42,5'i kadınların çalışmadan önce kesinlikle izin alması gerektiğini belirtirken, yüzde 20,8'i kadınların çalışmadan önce izin alması gerektiğine kısmen katıldığını belirtmektedir. Toplamda anket uygulanan işverenlerin/yöneticilerin yüzde 65'inin çalışmadan önce izni desteklediği görülmektedir. Bu ifadeye verilen yanıtlar cinsiyete göre incelendiğinde kadın işverenlerin/yöneticilerin kadınların çalışmak için izin almasını o kadar da gerekli görmemektedir. Anket kapsamında yer alan 'kızınız/eşiniz sizden izin almak koşuluyla çalışabilir' ifadesine işverenlerin/yöneticilerin yüzde 56'sı kesinlikle katıldığını belirtirken, yüzde 23'ü ise kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar kadınların çalışması ile erkeklerin izni arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İşverenlere yöneltilen kızlarının/eşlerinin kendi seçtiği işlerde çalışmasına ilişkin tutum sorusu ise, özellikle kız çocuklarının okul bitirip profesyonel mesleklere yönelecekleri düşünülerek, yukarıdaki ifadelere aksi bir tutum eğilimi göstermektedir. Eğitimli kadınların profesyonel mesleklere yönelmesi bir Cumhuriyet geleneği olarak, üniversite mezunu çalışan kadınların oranının yüksekliği ile bugün de devam etmektedir. Özellikle orta-sınıf ailelerde kadınların eğitimlerini tamamlayıp bir işte çalışmaları desteklenmektedir ve bu eğilim kentleşme ile birlikte kente göç eden ailelerin 2. ve 3. kuşaklarında da yaşanma eğilimi taşımaktadır (Özbay, 2019). İşte bu nedenlerle, kız çocukları arasında eğitime devam edebilenlerin kendi mesleklerini ve işlerini seçmesine ilişkin tutum daha olumludur.

### *İstihdamda Medeni Hal Çıkmazı*

Kadın istihdamı ile medeni hal ilişkisi, gelişmekte olan ülkelerin ihracata dayalı sektörlerinde kadın istihdamını inceleyen çalışmalarda vurgulanmaktadır. Bu çalışmalarda medeni halin kadınların çalışması ve hangi biçimlerde çalışacakları üzerinde önemli bir etkisinin olduğu dile getirilmekte ve kadınların daha çok bekarken çalıştıkları, ancak evlilik sonrası işgücü piyasasından ayrıldıkları belirtilmektedir. Kadınların evli ve çocuklu olmaları durumunda hane içerisinde sorumlulukları arttığından ücretli çalışma ile olan bağlarının zayıfladığı da vurgulanmakta ve bu sebeple işverenlerin ücretli çalışma için evli kadınları daha az tercih ederken genç ve bekar kadınları çalıştırmaya daha olumlu baktıkları belirtilmektedir (Joekes, 1995; Nash ve Fernandez-Kelly, 1983; Lim, 1990; Elson ve Pearson, 1981).

Araştırmanın yürütüldüğü bölgede yapılan önceki çalışmalarda, kadınların büyük

bir çoğunluğunun evlilik öncesinde çalışmayı tercih ettikleri, ancak evlendikten sonra çalışmayı bıraktıkları belirtilmektedir (Dedeoğlu, 2012a). Evlilik sonrası işten ayrılma bölgedeki işyerlerinin neredeyse tamamı için geçerli bir durumdur. İşten ayrılma nedeni olarak, ağır çalışma koşulları, kadınların hane içindeki rolleri ile bakım hizmetleri için ayrılan zaman ve aile yapısının geniş aile olması gösterilmektedir. Ancak işverenler yetiştirdikleri kadın çalışanların evlendikten sonra işten ayrılmalarını bir sorun olarak dile getirmekte bu durumla sıklıkla karşılaştıklarını belirtmektedirler (Dedeoğlu, 2012a).

Anket sonuçlarımız da önceki çalışmaları destekler niteliktedir. Kadınların evlilik sonrasında çalışmaları konusunda işverenlerin/yöneticilerin yüzde 50'sinden fazlası olumlu görüş belirtmişlerdir. Ancak bu tutumun öncesinde de belirtildiği üzere yetişmiş işgücünü kaybetmekten ve işgücü devir oranının yüksekliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Kadın işverenlerin/yöneticilerin yaklaşık yüzde 90'ı ise kadınların evlilik sonrası aktif olarak çalışmaya devam etmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Erkek işverenler/yöneticiler için bu oran yalnızca yüzde 60'tır.

Kadınların evlendikten sonra çalışmasına ilişkin işverenlerin/yöneticilerin tutumu kadınların çocuk olduktan sonra çalışması konusunda da benzerdir. Nitekim 'kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra çalışmamalıdır' ifadesine kesinlikle ve kısmen katılmıyorum şeklinde yanıt verenlerin oranı yüzde 65'tir. Önceki çalışmalarda hamileliğin kadınların işten atılmasının bir nedeni olduğu belirtilmektedir (Dedeoğlu, 2012a). Anketimizde ulaştığımız sonuçlarda ise, çocuk sahibi olmanın kadınların çalışmasının önünde bir engel olarak görülmemesi yönündeki tutumlar, kadınların daha çok çocukları okul çağına geldikten sonra çalışmaya dönmeleri şeklinde okunabilir. Nitekim Türkiye'de kadınların istihdamında 35 yaş ve sonrasında yani çocukları büyüdükten sonra bir artış olduğu işgücü istatistiklerinden görülmektedir.

#### *Kadınlar Hangi İşlerde Çalışabilir? Kadın İşi-Erkek İşi Ayrımı*

Cinsiyete dayalı mesleki ve sektörel ayrışma kadın istihdamı alanında en popüler ve sıklıkla çalışılan konulardan biridir. Bir işin kadın işi ya da erkek işi olarak algılanması zamanla işe alım sürecinden başlayarak cinsiyete dayalı bir ayırım yapılması ve bu ayırımın kendini yeniden üretmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Kadın işi, erkek işi ayrımının nasıl tanımlandığı ve toplumsal cinsiyet ideolojisinin bu ayrımı nasıl yarattığı önemli bir konudur. Kadınların daha çok hane içinde sorumlu görüldükleri işlerle benzerliği olan ikincil, tekrara dayanan, emek yoğun ve görece düşük vasıf gerektiren işlerde çalıştıkları ve bu işlerin de kadınların toplumsal cinsiyete dayalı konumlarını yeniden ürettiği vurgulanmaktadır (Ecevit, 1991).

Pek çok sektörde ve işletmede işlerin cinsiyete dayalı olarak ayrıldığı bilinmektedir. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların belirli işlerde yoğunlaşması olarak nitelendirilen yatay ayrışma ya da kadınların çalıştıkları işlerde yükselmelerini ve görünmez bir cam tavan nedeniyle yönetici kademelere gelememeleri olarak kabul edilen dikey ayrışmak şeklinde ortaya çıkmaktadır (Blackburn vd., 2001). Yatay ayrışma söz konusu olduğunda, kadınlar görece düşük vasıf gerektiren, görece düşük ücretli ve emek yoğun işlerde istihdam edilmektedirler. Tekstil sektöründe konfeksiyon üretiminde daha çok kadınlar çalışırken, kesim, boya ve ütü bölümlerinde ise ağırlıklı olarak erkeklerin çalışması yatay ayrışmaya örnek gösterilebilir. Nitekim araştırma yaptığımız bölgede, kadınlar parmakları ince olduğu için fabrikalarda kayısı ayıklama işinde çalıştırılmaktadır. Bir işin teknik bilgi ya da beceri gerektirdiği durumlarda ise cinsiyete dayalı işbölümü belirginleşmekte ve dünya genelinde bu tür işlerde neredeyse tamamen erkekler çalışmaktadır (Chant, 1995; Dex, 1988; Beneria ve Roldan, 1987). Dolayısıyla cinsiyet temelli işbölümü sadece çalışma yaşamında ayrımcılık yaşanmasına neden olmakla kalmaz, bunun yanında bazı işler için tek cins üzerinden istihdam ile sonuçlanabilir.

Bu bağlamda cinsiyete dayalı işbölümü çalışanların vasıf düzeylerine indirgenemez, aksine çalışanların işteki statüleri, kimlikleri ve sosyo-kültürel etkileri dikkate alacak bir değerlendirmeyi gerektirir. Nitekim çalışma yaşamında cinsiyet temelli işbölümünün ve mesleki ayrışmanın daha genel düzeyde toplumsal yapıdaki cinsiyet eşitsizliklerine gömülü olduğu, var olan eşitsizlikleri güçlendiren ve cinsiyete dayanan işbölümünü ortaya çıkaran kurumsal mekanizmaların bir sonucu olduğu belirtilmektedir (Scott, 1986). Kadınların ağırlıklı olarak hane içinde sorumlu oldukları işlerle benzer nitelikte ve işgücü piyasasında görece düşük vasıf gerektiren işlerde çalışmalarını toplumsal cinsiyet ideolojisinin ve bu ideolojiye göre belirlenen rollerin tekrar tekrar üretilmesi açısından da ilgi çekicidir (Humphery, 1985). İşverenlerin kadınlara ve erkeklere dair toplumsal algıları ve kadınların ve erkeklerin sahip oldukları beceriler doğrultusunda yapabilecekleri işlere ilişkin beklentileri cinsiyete dayalı işbölümünü, toplumsal yapıda var olan toplumsal cinsiyet ideolojisiyle bağlar.

Cinsiyete dair en belirgin ayrımlardan biri, kadınların narin, kırılgan ve fiziki olarak güçsüz kabul edilirken, erkeklerin kadınların tam tersi olacak şekilde güçlü, sağlam ve dayanıklı olarak görülmesidir. Bu iki kutuplu toplumsal cinsiyet algısının işgücü piyasasındaki karşılığı, erkeklerle özdeşleştirilen fiziki güç gerektiren işlerde çalışmak için kadınların uygun olmadıkları ön kabulüdür. Anketimizde bu algıları test etmek amacıyla, işverenlerin/yöneticilerin kadınların fiziki güç gerektiren işlerde çalışmaması gerektiğine dair ifadeye

yaklaşık yüzde 85'inin katıldığı görülmektedir. Bu tür bir sonuç hem erkek hem de kadın işverenlerin/yöneticilerin toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü kabul ettikleri ve kendi işyerlerinde de bu tür uygulamalara gittiklerine dair önemli bir ipucu vermektedir.

Çalışmamız özelinde işverenlerin/yöneticilerin toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü onayladıkları bir diğer tutum, kadınların gece çalışmaması gerektiğine dair ifadeye görülmektedir. Nitekim kadınların gece çalışmaması gerektiğini düşünenlerin oranı yaklaşık yüzde 57'dir. Ancak kadınların gece mesaisinde de çalışabileceğini ifade eden işverenlerin/yöneticilerin oranı yüzde 35 ile hiç de azımsanmayacak düzeydedir. Böyle bir sonuçta elbette ki anketi cevaplayan işyerlerindeki ikili ya da üçlü vardiyaların etkisi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla araştırmanın yapıldığı bölgedeki OSB işverenlerinin kadınların gece çalışması konusundaki tutumların tümüyle olumsuz olmasını beklemek gerçekçi olmayacaktır.

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün oldukça güçlü olduğu bir toplumsal yapıya sahip araştırma bölgesinde, 'kadınlar erkeklerin yapabileceği her işi yapabilir' ifadesi ile işverenlerin/yöneticilerin kadın işi-erkek işi ayırımına dair tutumları ölçülmeye çalışılmıştır. Bu ifadeye verilen yanıtların sadece yüzde 15'i erkeklerin yaptığı işleri kadınların da yapabileceği ve sadece yüzde 21'i de bunun kısmen gerçekleşebileceği yönündedir. İşverenlerin/yöneticilerin çoğunun görüşü kadınların erkek işlerinde çalışamayacağı yönündedir.

### *Kadın Çalışmalı ama Ne Zaman?*

Türkiye toplumsal yapısı gereği erkeklerin ücretli bir işte çalışmasının zaruri görüldüğü bir ülkedir. Nitekim 'ekmek parası kazanmak' deyişi en temel gıda maddesi olan ekmeğin kazanılması anlamına gelirken aynı zamanda hane reisi olan erkeklerin ekonomik faaliyetlerinin de özetidir. Dolayısıyla ücretli bir işte çalışmak erkekler için kültürel bir anlam da ifade etmekte ve dünya savaşları sonrasında Avrupa'daki refah devletlerinde gördüğümüz hane reisinin erkek olduğu (*male breadwinner*) modele benzemektedir (Folbre, 2002; Fraser, 1997). Dolayısıyla erkeklerin ücretli, tercihen kamuda olmak üzere düzenli gelir getiren bir iş bulmak amacıyla sosyal olarak hareketli olmaları ve iş güvencesi olan aynı zamanda emeklilik hakkını elde edebilecekleri işlerde çalışmalarını idealdir. Kadınların ise bunun tam zıttı olacak şekilde asli görevlerinin eşlik ve/veya annelik olduğuna dair toplumsal algı nedeniyle kadınların çalışması gerekçelere bağlıdır. Bu bağlamda, ataerkil toplumlarda hâkim geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini koruyan ve aynı zamanda ekonomik koşullar zorunlu

kıldığında kadınların çalışmasını haklı çıkaracak gerekçeler sunulmaktadır. Bu sayede kadınların çalışması geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden bir kopuş olarak değil, aksine bu rollerin bir uzantısı olarak görüldüğünden sorun olmaktan çıkar. Kadınların çalışması hususundaki toplumsal kabul, aileler ve/veya eşler kadınların çalışmasını kontrolleri edebildikleri ve aynı zamanda kadınların çalışması hane içi sorumluluklarla ilişkilendirilerek sosyal olarak kabul edilebilirliği sağladığı taktide gayet mümkündür. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine sıkı sıkıya bağlı bir toplumda kadınların çalışmasının kabulünün bir nedeni de kadın istihdamının ancak geçici olmasına bağlıdır.

Bu çalışma, anketin yapıldığı illerdeki OSB'lerde faaliyet gösteren işletmelerin işverenlerinin/yöneticilerinin kadınların çalışmasını nasıl değerlendirdiklerini görmek açısından ilginç bulgular ortaya koymaktadır. Bulgulara göre, her ne kadar kadınların çalışması asli bir görev olarak değil de hane reisinin evin geçimini sağlama çabasının yetersiz kaldığı durumlarda bir katkı olarak görülse de Türkiye'nin ekonomik koşullarının artık kadınların da çalışmasını zorunlu kıldığını göstermektedir. Kadınların ekonomik koşullar sebebiyle çalışmasının gerekli olduğu ifadesine işverenlerin/yöneticilerin yüzde 66,5'i kesinlikle katılırken yüzde 30'u kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Ancak yine de kadınların çalışması erkeklerle eşit görülmelerinden değil, ekonomik zorluklardan kaynaklanmaktadır.

Bu bulgular, Türkiye'de kadınların çalışmasının yasak veya abes kabul edilmediği ancak kadın istihdamının belirli durumlarda mümkün olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, hane halkının yaşam mücadelesi söz konusu olduğunda ve kadınlar temel sorumlulukları olarak görülen eşlik ve annelik görevlerini tehlikeye atmadıkları sürece işgücüne katılabilmektedirler. Bu koşulların ortak paydası ise, kadınların istihdamının geçici olması ve hanedeki olağan dışı durum bittiğinde kadının ücretli çalışmasının da biteceği algısıdır. Bu bulgulardan yola çıkarak, Türkiye'de ihracata dayalı modelin küresel eğilimlerle paralellik taşımadığı, kadın istihdamını artırma potansiyeli olmakla birlikte geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala çok güçlü olması sebebiyle bu potansiyelin oldukça sınırlı gerçekleştiği söylenebilir. Bununla birlikte araştırmanın yürütüldüğü OSB'lerde çalışan kadınların çalışma koşullarının küresel eğilimle benzeştiği, kadınların güvencesiz, süreklilik taşımayan ve görece kötü koşullarda çalıştıkları görülmektedir.

### *Kadın İstihdamı ve Çocuk Bakım Sorumluluğu İlişkisi*

Türkiye'de kadın istihdamının AB ve OECD ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça düşük olmasının en öne çıkan nedeni kurumsal çocuk bakım hizmet arzının

talebi karşılamaması ve var olan hizmetlerin de düşük ücretlerle çalışan özellikle mavi yakalı kadın işçiler için karşılanabilir olmaktan uzak olmasıdır (Dedeoğlu vd., 2021). Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve her çocuğun bu hizmetlere erişebilmesi amacıyla kadın örgütleri ve politika yapıcı kurumlar çeşitli çalışmalar ve kampanyalar yürütmektedirler. Kreş Hakları Platformu'nun kampanyası ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın belirlediği pilot illerdeki OSB'lerdeki kreş açmaya yönelik 'Annemin İşi Benim Geleceğim' kampanyası bunlara örnek olarak verilebilir. Ayrıca ILO ve EBRD iş birliğinde yürütülen erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinde kurumsal iş birlikleri aracılığıyla kadın istihdamının yaygınlaştırılmasına dair yürütülen proje sonucunda belediyelere kreş desteği sağlanması da bu anlamda iyi bir örnektir.

Avrupa Birliği ülkelerinde 2000'lerin başından bu yana kurumsal çocuk bakım hizmetleri hem yaygınlaşmış hem de yeni modeller uygulanmaya başlanmıştır. 3-5 yaştaki okul öncesi çocukların okullaşma oranı, OECD ortalaması olarak 2005'te yüzde 73 iken 2021'de yüzde 77,041'e yükselmiştir. Aynı yaştaki çocuklar için 2021 yılında okullaşma oranı Fransa, Belçika Danimarka ve Norveç gibi ülkelerde yüzde 95'lerin üzerinde seyretmektedir. Aynı yıl için OECD ülkeleri arasında Suudi Arabistan'dan sonra en düşük okullaşma oranı ortalama yüzde 44 ile Türkiye'ye aittir. 2005 yılında yüzde 13 olan bu oran Millî Eğitim Bakanlığı'nın anasınıflarını yaygınlaştırılması ile yükselse bile bu ortalamanın yüksek olmasının nedeni 5 yaş çocukların okullaşma oranının yüzde 80 civarında olmasıdır. 3 yaş okullaşma oranı ise yalnızca yüzde 10'dur (OECD, 2021). Okul öncesi eğitim ve bakım hizmetleri açısından MEB'in dışında Türkiye'de kapsayıcı bir hizmet yoktur. Ancak son dönemde belediyelerin ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın 4-6 yaş Kur'an kurslarının bu alandaki açığı kapatma yönünde adımlar attığını vurgulayan çalışmalar mevcuttur (Dedeoğlu ve Şahankaya Adar, 2022). Yine kamu kurumlarının bir kısmı ve çok az sendika kurum ve sendika üyesi çalışanların çocukları için kreş hizmeti sunmakla (Dedeoğlu vd., 2021) birlikte bunlar oldukça sınırlı kaldığından kadınların işgücüne katılımlarını artırmak için yeterli değildir.

Türkiye'de işçi kadınların çocuklarına kreş sağlanmasına ilişkin tek bir düzenleme<sup>1</sup> vardır. Buna göre, 100 ile 150 kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde bakım ve emzirme odaları kurmak ve 150'den fazla kadın işçinin çalıştırılan işyerlerinde ise kreş açılması zorundadır. Bu düzenleme çocuk bakımından kadınları sorumlu tutan ataerkil toplumsal yapıyla uyumludur ve erkeklerin çocuk bakımına ilişkin sorumluluklarını görmezden gelmektedir. Ancak bunun da ötesinde bu tür bir yasal düzenleme işverenlerin kadın istihdam etme konusundaki görüşlerini de etkileyecektir. Bu düzenlemenin kadın istihdamına önemli bir etki etmeyeceği

açıktır. Nitekim Türkiye’de işletmelerin çoğu küçük ve ortak ölçekli olduğundan çalıştırdıkları işçi sayısı yasal düzenleme belirtilen sayıya yaklaşmamaktadır. Ayrıca düzenleme kapsamına giren 150’den fazla kadın işçi çalıştıran işyerleri dahi kreş açmak yerine denetimlerde uygulanacak cezayı ödemeyi tercih etmektedirler (Dedeoğlu, 2012a).

Anket kapsamında her kadının çocuklarını kendisinin büyütmesi gerektiği, çocukların kreşlerde büyümemesi gerektiğine dair ifadeye işverenlerin/yöneticilerin yüzde 59’u katılmadığını belirtirken, yüzde 31’i ise katıldığını belirtmiştir. Yine aynı ifadeye kadın işverenlerin/yöneticilerin yüzde 64’ü katılmadığını ve erkek işverenlerin/yöneticilerin ise sadece yüzde 22’si katılmadığını belirtmiştir. Bu bulgular, ankete katılan kadın işverenlerin/yöneticilerin çocuk bakımına ilişkin toplumsal cinsiyet rolü anlamında erkeklere kıyasla esnek olduklarını göstermektedir. Ancak yine de anketin uygulandığı bölgede çocuk bakım işinden kadınların sorumlu tutulduğuna dair genel bir tutum olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni olarak da erkek işverenler/yöneticiler çocuk bakım işinin kadınların doğasına daha uygun olduğunu belirtirken, kadın işverenler/yöneticiler ise çocuk bakımını vicdani bir sorumluluk olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

OSB’lerde kreş açılmasının buralarda kadın istihdamını arttıracığı yönündeki ifadeye katılanların oranı yüzde 71 iken, kendi işyerinde kreş açmayı düşünen işverenler/yöneticiler yüzde 11 ile sınırlı kalmaktadır. Erkek işverenlerin/yöneticilerin kreş açma konusundaki olumsuz görüşlerinin nedeni olarak, kreş açmanın maliyetli olması ve bazı işyerlerinde sayıca az kadın istihdam edilmesi gösterilirken kadın işverenler/yöneticiler tarafından OSB içerisinde bir kreşin çocukların sağlığı için uygun olmamasına dikkat çekilmiştir. Nitekim devletin maliyetleri karşılaması durumunda kreş hizmeti vermeyi düşünebileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca işverenler erkek çalışanların çocukları için kreş açmalarının mümkün olmayacağını belirterek bölgede çocuk bakımının kadınların sorumluluğunda olduğunu göstermişlerdir.

## **Sonuç**

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları OECD ve AB ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça düşük kalmaktadır. Nitekim Türkiye’de sanayi sektörü erkek egemen bir istihdam profiline sahiptir ve 2021 yılı itibariyle 15+ yaş aralığında sanayide istihdam edilenler arasında kadınların oranı yalnızca yüzde 25’tir (TÜİK, 2021). Kadınların sanayi sektörünün üretim ağı içerisinde özellikle ev-eksenli ve kayıtdışı olarak çalışması bunun istisnası olarak gösterilebilir (Dedeoğlu, 2012). Son dönemlerde yapılan çalışmaların bir kısmı, dünyayla



benzer şekilde Türkiye’de sanayi üretiminin mekânsal bir kayma yaşayarak Anadolu’daki kentlerinde yoğunlaşma eğiliminin arttığına işaret etmektedir (Ataay, 2001). Bu konuda özellikle sanayi üretiminin kaydığı şehirler özelinde yapılan çalışmalar bulunmasına rağmen, bu çalışmalarda bölgedeki istihdam yapısı ve kadın istihdamının görünümü eksik kalmaktadır. İşte bu bağlam içinde, bu araştırma, Türkiye’de yeni endüstrileşen şehirlerinden Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman’da kadın istihdamının mevcut durumunu incelenmiştir. Bu üç kentteki OSB’lerde gerçekleştirilen bu araştırma kadın istihdamına olan talebin niteliğini işveren tutumları aracılığıyla ölçmüştür. Bu araştırma aynı zamanda, Güneydoğu Anadolu bölgesinde ortaya çıkan sanayileşme hamlesinin, literatürde tartışılan istihdamın kadınlaşması (*feminisation of employment*) veya kadınların istihdamdan dışlanmasına işaret edip etmediğini göstermek ve Anadolu’da gerçekleşen sanayi üretiminin Türkiye genelinde düşük olan kadın istihdam oranlarını arttırmak için bir potansiyeli olup olmadığını tartışmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı Malatya, Adıyaman ve Şanlıurfa bölgelerinde son on yıl içinde kadın işgücüne katılım oranlarında ve istihdam oranlarında artışlar yaşanmıştır. Bölgede, kadın istihdamının önemli bir kısmı hala tarım sektöründe gerçekleşmekte ve kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kayıtdışılığın yaygın olmasıyla beraber son yıllarda sanayi sektöründe kadın istihdamında cılız da olsa artışlar gerçekleşmiştir. Ayrıca bölgede mevsimlik işlerin yoğun olması ve kadınların da mevsimlik işlerde ve geçici sürelerle çalışması, kayıtdışı çalışmayı yaygınlaştırmaktadır. Bölgede kadınların sanayi istihdamı üzerine yapılan araştırmalar kadınların daha çok tekstil ve konfeksiyon fabrikalarında evlenene kadar çalıştıkları ve bu çalışma biçiminin çoğunlukla uzun çalışma saatleri, zorlu çalışma koşulları ve düşük ücretlerle nitelenebileceğini göstermektedir.

Görüşmelerin gerçekleştirildiği OSB’lerde kadınların ağırlıklı olarak tekstil ve gıda işletmelerinde çalıştıkları görülmüştür. Özellikle tekstil sektöründe kadın istihdamının Adıyaman OSB’de, gıda sektöründe Malatya OSB’lerinde ve Şanlıurfa OSB’de yoğunlaştığı görülmüştür. Ancak buna karşın buralardaki kadınların kayıtdışı, geçici olarak ve düşük ücretlerle çalıştırılıyor olması bu sektörlerdeki istihdamın feminizasyonun eğretilişme eğilimine vurgu yapmaktadır. İşverenlerin/yöneticilerin kadın çalıştırma konusundaki genel tutumlarına bakıldığında bölgedeki kadın istihdamının mevcut durumu daha açık bir şekilde görülmektedir. Maria Mies (2011) ataerki ve birikim ilişkisini ortaya koyduğu eserinde bu durumu şöyle açıklamaktadır. Ataerki sistem ve sermaye ilişkisi birbirlerinin devamlılığı için kurulmuştur ve bu ilişki, kadınları evlilik ve annelik gibi sosyal ilişkiler üzerinden tanımlayarak kadınların hane içindeki konumlarını sağlamlaştırmakta ve toplum tarafından kabul edilmek



için kadınlar da bu görevleri yerine getirmek amacıyla işgücü piyasasının dışında kalmaktadırlar. Öbür taraftan kapitalist birikim sistemi geçimlik aile ücretini temin etmeyerek kadınların işgücü piyasasında kayıtdışı, geçici ve düşük ücretlerle çalışmasını güvence altına almaktadır. Bu ataerki ve sermaye ilişkisi kadınların eğreti istihdamına yol açmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği üç kentte, ataerki toplum düzeninin kadınların istihdama katılımının düşük olmasında en belirleyici faktör olduğu görülmektedir. Nitekim anket sonuçları ve derinlemesine görüşmelerde, kadınların asli sorumluluklarının kadınları hane içinde tanımlayan ev-içi işler ile çocuk bakımı olduğu, kadınların gece vardiyalarında çalışmalarının uygun olmadığı, çocuk sahibi kadınların çalışmasının doğru olmayacağı ve kadınların çalışma yaşamına katılabilmek için aile reisinin izninin gerekliliği gibi ifadelerin işverenlerin/yöneticilerin neredeyse tamamının görüşlerini yansıtmaktadır. Bu sonuçlar araştırma bölgesinde kadınların çalışma yaşamına düşük katılım oranlarını açıklamak için güçlü göstergelerdir. Hepsinin de ötesinde bölgede kadın istihdamının bir zaruriyet olduğuna ilişkin genel bir tutum mevcuttur. Örneğin Malatya OSB’de gıda firmalarının önemli bir kısmını oluşturan kayısı işinde, özellikle ayıklama ve paketleme bölümünde, el çabukluğu ve dikkat gerektirdiği gerekçesiyle kadın istihdam edilmektedir. Görüşülen işverenlerin/yöneticilerin bir kısmı kadın çalıştırmaya istekli olmadıkları, fakat faaliyet gösterdikleri sektör gereği buna mecbur olduklarını belirtmişlerdir. İşveren/yöneticilerin kadın çalıştırma konusundaki isteksizliklerini “Kadın çok devamsızlık yapıyor, sürekli çocuğum deyip bahane üretiyor; kadınlar mesaiye kalmak istemiyor, erkeklerle daha iyi iletişim kuruyoruz” şeklinde gerekçelendirmişlerdir. Kadınların istihdama katılımının ancak ekonomik zorunluluk halinde kabul edilir görülmesi araştırma bölgesindeki ataerki toplum yapısının önemli dışavurumlarından biridir. Böyle bir ahvalde bölgede kadınların işgücü piyasasında çok düşük oranlarda yer alması sürpriz değildir.

Konfeksiyon ve gıdadaki feminizasyonun nedeni işverenlerin/yöneticilerin bu sektörlerdeki istihdam tercihleriyle ilişkilidir. Nitekim görüşme yapılan işveren/yöneticilerin çoğu işe alımları işin niteliğine göre yaptıklarını belirtmişlerdir. Örneğin tekstil firmalarında konfeksiyon bölümlerinde kadınlar ağırlıklı olarak çalışırken baskı ve boya bölümlerinde hiç kadın çalışmadığı gözlemlenmiştir. Bu bölümlerde kadın çalıştırmamanın gerekçesi olarak da işin ağır olduğu ve fiziksel güç gerektirdiği öne sürülmüştür. Ancak bu durum bölgede işe alımlarda kadın-erkek ayrımcılığı yapılmadığına dair bir algı oluşturmamalıdır. Çünkü aynı iş için aynı niteliklere sahip kadın mı erkek mi çalıştırdınız sorusuna işveren/yöneticilerin çok büyük bir bölümü erkek cevabını vermiştir. Dolayısıyla kadınların belirli işlerden işin gereği olarak dışlanmaları bu durumda OSB’ler

için geçerliliğini kaybetmektedir.

Araştırma kentleri başta olmak üzere bölgeye yönelik sanayi teşviklerinden faydalanmak amacıyla üretim birimlerini buralara taşıyan yatırımcıların kadın istihdamı ve mevcut işgücünün en az yarısının kadınlardan oluşması konusundaki tutumlarına bağlı olarak bu bölgede kadınların çalışma yaşamına daha yüksek oranlarda katılacağı yönünde olumlu işaretler bulunmaktadır. Yine de araştırma bölgesi özelinde istihdamın koşulları dikkate alındığında kadınların işgücüne katılımlarının artmasının gerçekte olumlu bir işaret olarak algılanması zorlaşmaktadır. Kadın işgücü talebinin artacağı varsayımı bizi kadın istihdamının artacağı sonucuna ulaştırmaz. Bölgedeki kadın işgücü arzı, ücretlerin düzensiz ödenmesi, kadınların çalışmasına ilişkin başta aile üyeleri ve özellikle de ailedeki erkekler olmak üzere bölge halkının olumsuz tutumu gibi sebeplerle oldukça sınırlı kalmıştır. Ancak tüm bunların ötesinde kurumsal çocuk bakım hizmet arzındaki açık ve bu hizmetlerin çoğu kişi için erişilebilir olmaması bölgede kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. İşverenlerin/yöneticilerin kurumsal çocuk bakım hizmetleri konusunda bir girişimcilerinin ya da planlarının olmaması da buna eklenebilir. Nitekim araştırma kapsamında görüşülen firmalar, yasal düzenlemede belirtilen 150'nin üzerinde kadın istihdam etme koşulunu sağlıyor olmalarına rağmen kreş açmamışlardır. Dolayısıyla araştırma bölgesinde uygulanan sanayiye yönelik teşvik programlarının bölgedeki sanayi üretiminde kadınlar için düzgün işler yaratmadığı söylenebilir.

## Sonnot

1 4857 sayılı İş Kanunu'nun 88. maddesi gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

## Kaynakça

Akyelken, N (2013) Organize Sanayi Bölgelerinde Kadın İstihdam Yapısı ve Erişilebilirlik: AfyonKarahisar ve Şanlıurfa Örnekleri Üzerine Gözlemler, DB Yayınları.

Ataay F (2001) Türkiye'de Kapitalizmin Mekânsal Dönüşümü. *Praksis*, 2, 53-96.

Atasü Topcuoğlu R (2012) Küreselleşme ve Üretimin Esnekleşme Sürecinde Kadın Emeği. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12, 44, 3-9.

Beneria L ve Roldan M (1987) *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago: University of Chicago Press.

Blackburn R M, Brooks B ve Jarman J (2001) The Vertical Dimension of Occupational Segregation. *Work, Employment & Society*, 15, 3, 511-538.

Buğra A ve Savaşkan O (2014) *Türkiye’de Yeni Kapitalizm: Siyaset, Din ve İş Dünyası*, İletişim Yayınları: İstanbul.

Chant S ve McIlwane C (1995) *Women of a Lesser Cost: Female Labour, Foreign Exchange, and Philippine Development*. USA: Pluto Press.

Çınar E M (1994) Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: Homeworking Women in Istanbul, Turkey, *World Development*, 22,3, 369-380.

Dedeoğlu, S. ve Şahankaya Adar, A. (2022) Caring Piously: New Institutionalisation of Childcare Services in Turkey. *Social Policy and Society*, 1-15.

Dedeoğlu, S., Şahankaya Adar, A. ve Sıralı, Y., (2020) Kurumsal İş Birlikleri ile Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmet Modelleri Geliştirilmesi Projesi Raporu. ILO Türkiye Ofisi, Ankara.

Dedeoğlu, S. (2012) *Women Workers and the Textile Industry in Turkey: The Case of Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya and Adıyaman*, ILO. Ankara.

Dedeoğlu, S. (2012) Women Workers in Turkey-Global Industrial Production in Istanbul. New York: I.B. Taurus.

Dex S (1988) *Women’s Attitudes towards Work*. London: Palgrave Macmillan.

Ecevit Y (1991) Shop Floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers. N Redclift ve Mignione E (eds) *Beyond Employment: Household, Gender, and Subsistence*, Oxford: Blackwell.

Elson D ve Pearson R (1981) Nimble Fingers Make Cheap Workers. *Feminist Review*, 7 (Spring), 87-107.

Eraydın A ve Erendil A (1996) *New Production Processes in Export-Oriented Garment Industry and Different Ways of Participation of Female Labour to this Process*. İstanbul: Türkiye Sosyal Bilimler Derneği.

Fernandez K ve Maria P (1983) *For We Are Sold, I and My People: Women and Industrialization in Mexico’s Frontier*. Albany: State University of New York Press. Framework, Report No: 48508-TR.

Freeman C (2000) *High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work and Pink-Collar Identities in the Caribbean*, Durham. NC: Duke University Press.

Folbre N (2002) *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. The New Press

Fraser N (1997) *Justice Interruptions. Critical Reflections on the ‘Postsocialist’ Condition*. New York/London: Routledge.

Graziano A M ve Raulin M L (2007) *Research Methods: A Process of Inquiry*. (6th edition) Boston MA: Pearson Ally and Bacon.

Şahankaya A ve Dedeoğlu S (2023). Türkiye’de Ataerkinin Kadın İstihdamı Tabusu: İşveren Tutumları Üzerine Bir Uygulama. *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 387-415.

Grossman R (1979) Women's Place in the Integrated Circuit. *South East Asian Chronicle*, 66, 2–17.

Humphery J (1985) Gender, Pay and Skill: Manual Workers Brazilian Sector. H Afshar (ed), *Women, Work and Ideology in the Third World*, London: Tavistock.

İlkaracan İ (2000) Why Are There So Few Women in the Urban Labor Markets in Turkey? Findings from an Action-Research Study. IAFFE Konferansı'na sunulan tebliğ, İstanbul, 15-17 Ağustos 2000.

Joekes S (1995) Trade-Related Employment for Women in Sector and Services in Developing Countries, *Occasional Paper 5*, United Nations Research Institute.

Kandiyoti D (1988) Bargaining with Patriarchy. *Gender and Society*, 2, 3, 274-290.

Kümbetoğlu B, User İ ve Aypınar A (2010) Unregistered Women Workers in the Globalized Economy. A Qualitative Study in Turkey. *Feminist Formations*, 22, 3, 96-123.

Lim L (1990) Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause. Tinker I (ed.), *Persistent Inequalities*, Oxford: Oxford University Press.

Mies M (2011) *Ataerki ve Birikim- Uluslararası İşbölümünde Kadınlar*. Ankara: Dipnot Yayınları.

McNeill P ve Chapman S (2005) *Research Methods* (3rd edition). UK: Routledge

Nash J ve Fernandez-Kelly M P (eds) (1983) *Women, Men and the International Division of Labour*, Albany: SUNY Press.

Neuman W L (2006) *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches* (6th edition). UK: Pearson Education.

Özbay F (2019) Kadın Emegi Seçme Yazılar. Yayına Hazırlayan: Şemsa Özar. İstanbul: İletişim Yayınları

Safa H I (1995) *The Myth of the Male Breadwinner: Women and Industrialization in the Caribbean*. UK: Routledge.

Salaff J W (1981) *Working Daughters of Hong Kong: Filial Piety and Intrafamilial Power*, Cambridge and New York: Cambridge University Pres.

Scott J W (1986) Gender a Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91, 5, 1053-1075.

Sassen S (1998) *Globalization and its Discontents: Essays on the New Mobility of People and Money*. New York: New Press.

Sassen S (2000) Women's Burden: Counter-geographies of Globalization and the Feminization of Survival. *Journal of International Affairs*, 53, 2, 503-524.

Saunders M N K, Lewis P ve Thornhill A (2009) *Research Methods for Business Student*. UK: Pearson Education.

Standin G (1999) *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Basingstoke: Macmillan.

Standing G (1989) Global Feminization through Flexible Labor, *World Development*, 17, 7, 1077-95.

TÜİK (2021) TÜİK Veritabanı İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.