

**ESNEK ÜRETİM SİSTEMİ VE EMEĞİN FEMİNİZASYONU:
MERSİN KONFEKSİYON İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

SİBEL ERDOĞAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK - 2019**

**ESNEK ÜRETİM SİSTEMİ VE EMEĞİN FEMİNİZASYONU:
MERSİN KONFEKSİYON İŞÇİLERİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

SİBEL ERDOĞAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

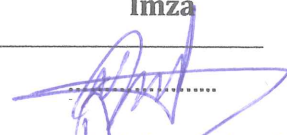
**SOSYOLOJİ
ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Nalan YETİM**

**MERSİN
ARALIK - 2019**

ONAY

Sibel ERDOĞAN tarafından Prof. Dr. Nalan YETİM danışmanlığında hazırlanan “Esnek Üretim Sistemi ve Emegın Feminizasyonu: Mersin Konfeksiyon İşçileri Örneği” başlıklı çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Prof. Dr. Nalan YETİM	
Üye	Prof. Dr. Ayşe AZMAN	
Üye	Prof. Dr. Ünsal YETİM	
Üye	Prof. Dr. Nurşen ADAK	
Üye	Doç. Dr. Müjdat AVCI	

Yukarıdaki Jüri kararı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun 26.12.2019 tarih ve 2019/23 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Yusuf Gürhan TOPÇU
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
 - Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
 - Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
 - Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
 - Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi
- beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

20 Aralık 2019/20 December 2019

İmza / Signature

Sibel ERDOĞAN

ÖZET

Post-Fordist dönemin temel üretim biçimi olan esnek üretim sistemi piyasanın taleplerine göre biçimlenen sayısal, işlevsel, mekansal ve zamansal olarak esnek çalışmaya imkan tanıyan bir üretim biçimini oluşturmaktadır. Konfeksiyon üretimi geliştirmekte olan ülkelerde dış piyasaya eklemleme politikaları doğrultusunda üretim yapılan öncelikli alanlardan biridir. Konfeksiyon Türkiye'nin de birincil ihraç ürünleri arasında gelmektedir. Konfeksiyon kadınla özdeşleşen, düşük ücretler, emek-yoğun üretim ve güvencesiz çalışma ile karakterize edilen bir sektördür. Bu araştırmanın amacı Mersin konfeksiyon sektörü özelinde konfeksiyon üretiminin niteliklerini ortaya koymak ve üretim biçiminin yerel kültürel yapı ile eklemleme biçimlerini incelemektir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemine uygun olarak Mersin'de konfeksiyonda çalışan 23 kadın işçi, konfeksiyon üretimi yapan 6 işveren, 1 işveren temsilcisi ve 1 sendika temsilcisi ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Mersin konfeksiyon sektöründe erkekler ve kadınlar arasında herhangi bir beceri farkı görülmemesine rağmen kadınların uysal, disipline bir işgücü olarak nitelendirilmeleri ve kısa süreli, güvencesiz çalışmaya erkeklere oranda daha fazla rıza göstermeleri nedeniyle tercih edilen bir çalışan grubunu oluşturdukları gösterilmiştir. Buna ilişkin rıza ve çalışma ilişkileri atölye içerisinde aktörlerin birbirleri ile etkileşimlerinden başlayarak toplumsal yapılara kadar uzanan bir ilişki ağı ekseninde üretilmektedir. Bu çalışmada, esnek üretim sisteminin ihtiyacı olan uysal, disipline emek gücüne dayanan fabrika rejimini oluşturmak için yerel ataerkil yapı ve ekonomik yapı birbirleriyle etkileşim halinde işlediği, ataerkil kültürel yapının örgütler içerisinde kadın emeğinin düşük ücretler ve niteliksiz işçilikle özdeşleşen çalışma yapısının sürdürülmesine hizmet ettiği ve atölye içerisinde üretim sisteminin ihtiyaçlarına göre yeniden üretildiği ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Esnek üretim sistemi, Feminizasyon, Kadın konfeksiyon işçileri, Ataerkillik, Örgütsel kültür.

Danışman: Prof. Dr. Nalan YETİM, Sosyoloji Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

Flexible production system which main production form in post-Fordist era is formed due to market's demands and enabled to firms to used numerical, functional, spatial and temporary employment forms in production process. In developing countries, garment manufacturing is one of the priority production areas and subject of politics of economy in accordance with to join to external markets. Garment manufacturing is one of the primary export products and women-intensive employment sectors in Turkey. The aim of this research is to determine characteristics of garment sector in Mersin and to investigate conjunction of production forms and local cultural structure. In this research, made deep interviews with 23 women garment workers, 6 employers, 1 employer represent and 1 union represent due to qualitative research method. Although there is no skill difference between men and women in Mersin garment sector, it is shown that women constitute a preferred group of employees because they are described as a docile, disciplined labor force and they give more consent to men for short-term, precarious work. Consent and working relations are produced in the workshop on the basis of a network of relationships ranging from the interaction of the actors with each other starting from the social structures. In this study, it is shown that local patriarchal and economic structure interact in order to form the docile, discipline-based factory regime needed by flexible production system, patriarchal cultural structure serves to maintain the working structure which is associated with low wages and unqualified labor of women labor in organizations and reproduced according to the needs of the production system in the workshop.

Keywords: Flexible production system, Feminisation, Women garment workers, Patriarchy, Organisational culture.

Advisor: Prof. Dr. Nalan YETİM, Department of Sociology, Mersin University, Mersin.

TEŞEKKÜR

Mersin’de konfeksiyon üretiminde çalışan kadınlara odaklandığım bu çalışmamda öncelikle yardımlarını esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. Nalan YETİM’e, tezimin her aşamasında eleştirileri ile bana yol gösteren komite üyeleri Prof. Dr. Ayşe AZMAN’a ve Prof. Dr. Ünsal YETİM’e, tez jürülerimden Doç. Dr. Müjdat AVCI ve lisans eğitimimde olduğu kadar tez savunmamda da bana desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Nurşen ADAK’a sonsuz minnetlerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamı gerçekleştirirken bana desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşım Nevin UZEL’e ve iş arkadaşlarım Bilge Deniz ÇATAK’a, Münevver ARIKAN’a ve bana sabır gösteren aileme teşekkür ederim.

Son olarak hikayelerini tüm samimiyetleriyle benimle paylaşan ve bana kapılarını açan görüşmecilerime teşekkürü borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR VE SİMGELER	x
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR ANALİZİ	6
3. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	9
3.1. Post-Fordizm	9
3.1.1. Post-Fordizmi Hazırlayan Sosyo-Ekonomik Süreç	10
3.1.2. Post-Fordist Dönemde Üretimin ve Çalışmanın Değişen Görünümleri	14
3.1.3. Esnek Üretim Sistemi	21
3.2. İşgücünün Toplumsal Cinsiyete Göre Düzenlenmesi	24
3.2.1. Emegın Cinsiyete Dayalı Bölünmesi	25
3.2.2. Yedek İşgücü Tezleri	31
3.2.3. Üretim Sürecinde Ataerkil Hegemonya	34
3.3. Esnek Üretim Sistemi ve Emegın Feminizasyonu	39
3.3.1. Esnek Üretim Sistemi ve Ataerkil Yapı	47
3.3.2. Aile İçi Ataerkil İlişkilerin Fabrikaya Transferi	48
3.3.2.1. Paternalist Otorite	49
3.3.2.2. Emek-Yoğun Üretimde Aile Metaforu	52
3.3.2.3. Emek-Yoğun üretimde “İnce-Narin Eller” Metaforu	54
3.3.2.4. Kadınların “Ucuz”, “Uysal” İşgücü Olarak Görülmesi	56
3.3.2.5. Kadını “Ucuz İşgücü” Olmaya Götüren Söylemsel Süreç	58
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	65
4.1. Evren ve Örneklem	67
4.2. Veri Toplama Aracı	71
4.3. Verilerin Toplanması	72
4.4. Verilerin Analizi	73
4.5. Sınırlılıklar	73
5. BULGULAR VE TARTIŞMA	74
5.1. İşverenlere Ait Bulgular	74
5.1.1. İşverenlere Ait Demografik Bulgular	74
5.1.2. İşverenlerin Üretim Biçimleri ve Üretim Ağları	77
5.1.3. İdeal Konfeksiyon İşçisi ve Verimliliğin Paternalist Boyutu	79
5.1.4. İnce-Narin Eller: “kimyasından, hücrelerinden gelen bir şey bu!”	89
5.1.5. Enformel Emegın Suriyelileşmesi	95
5.1.6. Mersin Konfeksiyon Sektörünün Genel Karakteristikleri	100
5.2. Kadın Konfeksiyon İşçilerine Ait Bulgular	107
5.2.1. Kadın İşçilere Ait Demografik Veriler	108
5.2.2. Aile İçi Yaşam	110
5.2.2.1. Kadın İşçilerin Ekonomik Durumları	110
5.2.2.2. Ev İçi Sorumluluklar: “Çocukla anne-evlat ilişkisi kalmadı.”	113
5.2.3. Toplumsal Cinsiyete ve Sınıfa İlişkin İmajlar	119
5.2.3.1. Ev İçi Roller: “Kadın refleks olarak yapma ihtiyacı hissediyor.”	120
5.2.3.2. Cinsiyete Dayalı İşbölümü	124
5.2.3.2.1. Çalışan Kadın: “Sırtını dayamaktansa ayakları üzerinde durması daha iyi”	124

5.2.3.2.2. Çalışmayan Erkek: “Erkek evde oturduğunda evin beti bereketi de gidiyor”	128
5.2.3.2.3. Çalışan Kadınlar ve Ev Hanımları	131
5.2.3.3. Saygınlığın Sınıf ve Cinsiyet Boyutu	133
5.2.4. Çalışma Koşulları ve Çalışma İlişkileri	138
5.2.4.1. Konfeksiyon İşçisi Olmak: “Bu işe ilk başladığında ezilmeyen yoktur.”	139
5.2.4.2. Çalışma Koşulları	142
5.2.4.2.1. Sosyal Güvence ve İş Güvencesi ya da Güvencesizlikte Eşitlenmek	147
5.2.4.2.2. Kadınları İlgilendiren Yasal Düzenlemeler	150
5.2.4.2.3. İşyerinin Fiziksel Ortamı ve İş Kazaları	152
5.2.4.2.4. Sendikalaşma: “Herkesin mutlaka sendikalı olması lazım, Harranlı değil!”	156
5.2.4.3. Çalışma İlişkileri	159
5.2.4.3.1. Atölye İçi Denetim ve Gözetim Mekanizmaları	160
5.2.4.3.1.1. İşçinin Mekanizasyonu: “Biz artık kendimizi bir makine olarak görüyoruz.”	162
5.2.4.3.1.2. Örgütsel Hiyerarşinin Cinsiyeti	164
5.2.4.3.1.2.1. Kadın Amir- Erkek Amir Farkı	169
5.2.4.3.1.2.2. Ödül ve Yaptırım Mekanizması: “Gene bir hayvansın.”	171
5.2.4.3.1.2.3. Atölye İçi Cinsel Politika ve “Erotik Sermaye”	173
5.2.4.3.1.2.4. İşyerinde Kadın Olmak ve Kadın Öznelliğinin Biçimleri	179
5.2.4.3.1.2.5. İşyerinde Cinsel Taciz ve Şiddet	184
5.2.4.3.1.2.6. Atölye İçerisinde Uygun/Uygunsuz Davranışlar	186
5.2.5. İnce-Narin Eller: Konfeksiyon İşinin Cinsiyeti	189
5.2.5.1. Beceri ve Çalışma Farkları	190
5.2.5.2. Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizlikleri: “Gelmiş geçmiş problemimiz bu erkek üstünlüğü.”	193
5.2.5.3. Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri	195
6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	197
KAYNAKLAR	210
EKLER	220
ÖZGEÇMİŞ	228

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 4.1. Mersin Serbest Bölgesi'nin Ticaret Hacmi	68
Tablo 4.2. Görüşülen İşverenlerin Genel Profili	69
Tablo 4.3. Görüşülen Kadın İşçilerin Genel Profili	70

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
AB	Avrupa Birliği
AGİ	Asgari Geçim İndirimi
CSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	International Labour Organisation
İTKİB	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri
MESBAŞ	Mersin Serbest Bölge Kurucu ve İşleticisi A.Ş.
MTSO	Mersin Ticaret ve Sanayi Odası
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
RTMT	The Republic of Turkey Ministry of Trade
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TCEB	Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı

1. GİRİŞ

Neo-liberalizmin çalışma yaşamına ve ülke ekonomilerine egemen olması ile birlikte çalışanlar esnek üretim ve çalışma sisteminin gerekliliklerine uygun olarak istihdam edilmektedirler. Esnek çalışma sistemleri ülkeler tarafından mavi ve beyaz yakalı ayırt etmeksizin bütün iş ve meslek biçimlerine uygulanan bir sistem haline gelmiştir. İmalat sektöründe bu uygulamalar her bir parçanın farklı atölyelerde üretildiği üretimin merkezsizleşmesi olgusu ve çalışanların ana firma yerine taşeron olarak başka firmalara bağlı olduğu ya da kiralık işçilik olarak adlandırılan şekilde kısa sürelerde istihdam edildikleri alt işverenlik sistemleri ile birlikte yürütülmektedir. Bu durum konfeksiyon sektörü için de geçerlidir. Konfeksiyon genel olarak güvencesiz çalışma koşulları, emek-yoğun üretim, parça başı, sipariş üzerine çalışma, uzun çalışma saatleri ve alt işverenlik sistemleri ile karakterize edilen bir sektördür. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu sektör ihracata dayalı büyüme planlarında ülke ekonomilerinde önemli bir role sahiptir. Bu sektörün bir diğer özelliği ise kadın-yoğun bir sektör olmasıdır. Bu anlamda kadınlar için önemli bir çalışma alanını oluşturmaktadır. Türkiye’de de konfeksiyona dayalı üretim kadınların yoğun olarak istihdam edildiği, ihracata dayalı sektörlerin başında gelmektedir.

1970’lerde dünya ölçeğinde meydana gelen ekonomik bunalım toplumların sosyo-ekonomik yapılarında çeşitli değişimlere gidilmesi sonucunu doğurmuştur. Değişimin ilk boyutu, ekonomik büyüme döneminin tıkanması ve bu tıkanıklığın yarattığı bunalım koşullarının üstesinden gelebilmek için gelişmiş ülke ekonomilerinin önce üretimde yeni teknolojilerden yararlanarak yeniden yapılanma süreci içine girmeleri, bunun yetersiz kaldığı alanlarda ise üretimin yeniden örgütlenmesi olmuştur. Bu değişim iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle desteklenmiş giderek artan iletişim olanakları, sermaye ve mal akımlarını küresel boyuta taşımıştır. Yeni üretim örgütlenmesi beraberinde yeni emek süreçlerini getirirken, emeğin ekonomik sistemdeki görece konumunda da önemli değişimler yaşanmıştır. Üretimin örgütlenmesi ve emek süreçleri ile ortaya çıkan yeni üretim ilişkileri ve bu ilişkilerin sürdürülmesi için gerekli olan birikim rejimi ise farklı ölçeklerdeki yeni düzenleme mekanizmalarını ortaya çıkarmıştır. Yeni üretim ve birikim biçiminin temel özelliği ise esnekliktir (Eraydın, 2000: 94).

Geleneksel endüstriyel sektörlerde üretimin yeniden yapılanması yani esnek örgütlenmesi alt işverenlik sistemlerine ve kadın emeğinin tartışmasız önemine dayanmaktadır. Endüstriyel yeniden yapılanma sürecinde cinsiyetin rolü iki şekilde teorileştirilmektedir: İlk olarak kadının ev içi işbölümüne ve aile içerisindeki rolüne bağlı olarak emek piyasasına dezavantajlı bir konumda katıldığı görüşü mevcuttur. Bu perspektiften bakıldığında emek piyasasındaki cinsiyet ilişkilerinin kadının ev dışında çalışmasına müsamaha göstermeyen ve

kadının ev içi rollerine öncelik tanıyan kültürel faktörlerden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Buna göre, aile içerisindeki patriyarkal ilişkiler daha geniş çaplı sosyo-kültürel beklentilerle birlikte aile için ek gelir gerektiğinde kadının ev içi sorumluluklarında bir değişime neden olmayacak geçici türde işleri kabul etmeye kadınları zorlamaktadır. Diğer yaklaşım ise kadının dezavantajlı konumunu emek piyasasının kendi yapısal özellikleri ile açıklamaktadır. Bu perspektife göre ise, emek piyasası, üreticilerin teknolojik ihtiyaçlarını karşılayan birincil sektörler ve gözden çıkarılabilir niteliklere sahip ve bu yüzden düşük ücretleri ve güvencesiz çalışma koşullarını kabul edebilecek diğer çalışanları içeren ikincil sektörler arasında bölünmüş durumdadır. Bu iki yaklaşım cinsiyet ve enformel sektör arasındaki ilişki çerçevesinde kesişmektedir. Özellikle enformel sektör, içinde sayısız kadın çalışanın bulunduğu ikincil emek piyasasını kullanmaktadır (Eraydın ve Erendil, 1999: 259-260). Konfeksiyon gibi ihracata dayalı sektörlerde kadın işçilerin yoğun olarak istihdam edilmesi ekonomik olarak özgürleşmelerine imkan tanısa da emek piyasasına girişte ve üretim sürecinde ataerkil normların baskınlığı kadının ekonomik alandaki dezavantajlı konumunun sürmesine neden olmaktadır. Esnek üretim ve çalışma sistemi, emek piyasasında, güvencesiz, prekarite çalışma ilişkilerini çalışanlara dayatmakta ve özellikle kadın çalışanlar için toplumda yerleşik bulunan ataerkil kültürel yapıyı iş ve örgütlenme düzeyinde kullanmaktadır. Bu yapı aynı zamanda esnek üretim sistemine dahil olmada kadınlar için rızanın oluşturulmasında işlevsel bir rol oynamaktadır.

Bu anlamda, kadınların düşük ücretli, emek-yoğun ve enformel çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde çalışması, emek piyasasında ikincil sektörlerde istihdam edilmesi ekonomik yapının kendi ihtiyaçları doğrultusunda yerel ataerkil kültürel yapı ile işbirliğinin sonucudur. Bu çalışmada bu işbirliğinin aynı zamanda erkeklerin de istihdam edildiği feminize bir sektörde, atölye içerisinde, aktörler düzeyinde ne tür etkileşimlerle ortaya çıktığı, uzlaşma ve çatışma noktaları, atölye içerisinde ne tür özneleşme pratikleri oluşturdukları ve nasıl yeniden üretildikleri üzerinde odaklanılacaktır.

Bu araştırmada, Mersin’de konfeksiyon sektöründe çalışan kadın işçiler üzerinden sektörün yerel ataerkil yapı ile ortaklaşa işleyiş mekanizmaları, ev ve atölye içerisinde üretilen, ekonomide yansımaları bulan kültürel kodlar ve kadınların uysal-disipline edilmiş bir işgücü olmalarına neden olan yapı-pratik ilişkileri ve birer özne olarak kadınların bu yapılar içerisindeki konumlanışları ele alınacaktır. Bu anlamda, patriyârşi ve esnek üretim sistemi arasındaki uyum ve çelişkileri çözümlemek, emek sürecinde işverenlerin ve işçilerin patriyarkal stratejilerini belirlemek, esnek üretim sisteminin prensiplerinin cinsiyete dayalı olarak nasıl işlediğini ortaya koyabilmek, kadınların konfeksiyon üretiminde tercih edilen bir işgücü olmalarının nedenlerini belirlemek ve atölye içerisindeki cinsel politikayı analiz edebilmek bu araştırmanın amaçlarını oluşturmaktadır.

Bu araştırmanın evrenini Mersin’de çalışan kadın konfeksiyon işçileri oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği Mersin’de konfeksiyon sektörü yerel piyasada önemli bir istihdam alanını oluşturmaktadır. Buna ek olarak, serbest bölgeye ve uluslararası bir limana sahip olması Mersin’de küresel boyutlarda üretim yapılmasına imkan veren bir etmeni oluşturmaktadır. Serbest bölgeye ek olarak pek çoğu kayıt dışı olarak çalışan mahalle içi küçük atölyelerde özellikle yerel piyasa için önemli boyutlarda hazır giyim imalatı yapılmaktadır. Mersin konfeksiyon üretimi ağırlıklı olarak uluslararası piyasalar ve Zara, Mango, H&M, Marx and Spencer gibi küresel markalar için üretim yapan Serbest Bölge ve ulusal çapta üretim yapılan, son yıllarda Suriye’de yaşanan iç savaş neticesinde büyük oranda kayıtsız göçmen işçi emeğine ve çocuk işçiliğe dayanan küçük atölyeler ekseninde ikili bir yapı göstermektedir. Mersin’de konfeksiyon üretiminin, yerel emek piyasasında hem istihdam olanağının hem de üretim hacminin yüksekliği evren seçiminde Mersin’e karar verilmesinin başlıca nedenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Serbest Bölge ve kent içi küçük atölyelerde çalışan ya da çalışmakta olan 23 kadın işçiden oluşmaktadır. Buna ek olarak, serbest bölgede ve kayıt dışı küçük atölyelerde üretim yapan 6 işveren, 1 işveren temsilcisi ve 1 sendika temsilcisi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın verileri nitel araştırma yöntemine bağlı olarak derinlemesine görüşmeler aracılığı ile toplanmış, görüşmelerde, görüşmecinin rızasına bağlı olarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Görüşmecilere kartopu tekniği ile ulaşılmış, Serbest Bölge’de ve kent içi küçük atölyelerde gözlemlerde bulunulmuştur. Görüşmeler, Mersin Serbest Bölgesi’ne ve görüşmecilerin evlerine ziyaretler, sendika ve işveren birliklerine ziyaretler, mahalle içi küçük atölyelerin gezilmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kadın ve işveren görüşmeciler için hazırlanan iki ayrı görüşme formu bulunmaktadır. Görüşme soruları görüşmecilerin demografik verilerinden başlayarak, ekonomik durumlarını, aile içi cinsiyet kimliklerini, çalışma koşullarını, atölye içi cinsiyetler arası ve yatay-dikey ilişkileri araştırmaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Görüşmecilerden edinilen bulgular dahilinde aile içi cinsiyet kimliklerinin atölye içi ilişkilere nasıl yansıtıldığını görmek hedeflendiğinden sorular bu şekilde sıralanmıştır.

Soru formunun demografik bilgilerinin sorulduğu kısımda görüşmecilerin yaşları, medeni durumları, varsa göç hikayeleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Aile içi yaşamları konusunda ise görüşmecilerin ekonomik durumları, maaşları üzerindeki kontrolleri, boş zaman değerlendirme biçimleri, çalışma kararlarını alışları, çocuk bakımı, temizlik gibi ev içi sorumlulukları üzerinde durulmaktadır. Aile içi cinsiyet kimlikleri bölümünde ise görüşmecilerin kadın ve erkek olmaya ve saygınlık algılarını oluşturan etmenleri belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Çalışma yaşamına ilişkin sorular ise atölye içerisindeki hem üretim sürecinden hem de kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan formel çalışma ilişkileri ve etkileşim

biçimlerini ölçmeye dönük olarak tasarımılanmıştır. Son olarak konfeksiyon işinin cinsiyeti üzerine görüşmecilerin ifadelerini öğrenmeye yönelik sorular ile görüşme formu sonlanmaktadır.

İşverenlere uygulanan görüşme formu ise işverenlerin üretim biçimlerini ve oranlarını, konfeksiyon işinin cinsiyetine yönelik görüşlerini, işe alımda ve işçileri değerlendirirken gözettikleri kriterleri belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Görüşme soruları yarı yapılandırılmış bir biçimde, araştırmacı ve görüşmecinin etkileşimine bağlı olarak esneklik gösterecek bir biçimde tasarımılanmıştır.

Özellikle ihracata dayalı alt işverenlik uygulamalarının yoğun olduğu tekstil, konfeksiyon gibi sektörlerde kadın emeği ucuz ve talebin yükseldiği dönemlerde istihdam edilen, düştüğü dönemlerde ise işten çıkarılmaya olanak tanıyan gelip geçici işgücü olarak kullanılmaktadır. Neo-liberalizmin emek piyasasında yaygınlaşması ucuz işgücü arzını ve sosyal hakların aşındırılmasını içermektedir. Bu durum toplum içerisindeki dezavantajlı rollerinden dolayı kadın çalışanları derinden etkilemektedir. Bu çalışmada, Mersin konfeksiyon sektörü özelinde, mavi yakalı kadın işgücünün esnek üretim sisteminde işlevselliği ve bu sistemin var olan yerel ataerkil kültürle nasıl bir arada işlediği üzerinde durulacaktır. Türkiye konfeksiyon sektörü üzerine olan çalışmalara bakıldığında özellikle fabrika içi alt-üst ilişkileri ve -kadın-kadın, kadın-erkek gibi- cinsiyetlerin birbirleri ile olan ilişkilerinde üretim sisteminin ve ataerkil yapının aktörler arasında nasıl üretildiği ve yeniden üretildiği, bu süreçteki söylemsel mekanizmaların işlevi ve niteliği ihmal edilen konular arasındadır. Bu anlamda araştırmanın kişiler ve yapılar arası ilişkileri ortaya çıkarmada literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinin anlatıldığı bölümde ilk olarak post-Fordist üretim biçimi, bu örgütlenmeyi ortaya çıkaran sosyo-ekonomik süreçler ve bu sistemin çalışma ve üretim prensiplerini biçimlendiren esnek üretim ve çalışma sistemine değinilecektir. Sonrasında emek piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne ilişkin yaklaşımlar ele alınacak ve Burawoy'un "hegemonik despotizm" kavramı ekseninde ataerkil yapının emek piyasasının cinsiyetlendirilmesi üzerindeki rolüne değinilecektir. Bu çerçevede, kuramsal bölümün devamında, "emeğin feminizasyonu", emek sürecinde paternalizm ve toplumsal cinsiyete dayalı pratik biçimleri üzerinde durulacaktır. Araştırmanın yöntem bölümünde çalışmanın evren ve örnekleme, bunların seçilme nedenleri, veri toplama yöntemleri, analiz ve sınırlılıklardan bahsedilecektir.

Bulguların sunulduğu kısma ise ilk olarak araştırma sırasında gerçekleştirilen işveren bulgularının sunulması ile başlanacaktır. Bu çerçevede Türkiye'de konfeksiyon üretiminin ekonomideki rolü ve Mersin'in konfeksiyon üretiminde Türkiye'deki yeri, Mersin'deki üretim alanları, çalışan ve üretim sayıları sunulacaktır. Sonrasında görüşülen işverenlere ait demografik verilerle başlayıp, üretim sistemlerine değinilecek, kadın işgücüne ve Türkiye'deki

konfeksiyon sektörüne ilişkin görüşleri sunulacak, işveren görüşmelerinde ortaya çıkan temel bulgular üzerinde durulacaktır.

Bulgu ve analiz bölümünün devamında kadın görüşmecilere ilişkin bulgulara yer verilecektir. Bu anlamda, görüşülen kadın konfeksiyon işçisi görüşmecilerin demografik özelliklerinden ve ekonomik durumlarından başlanacaktır. Sonrasında aile içi cinsiyet kimliği algılarına yönelik bulgular sunulacaktır. Çalışma yaşamı konusuna gelindiğinde konfeksiyon işçisi olma süreçleri, çalışma rejimleri, atölye içerisinde hiyerarşik olarak kendilerinden üstte bulunan ve yatay olarak aynı statüde çalıştıkları kadın ve erkek işçiler ile olan etkileşimleri üzerinde durulacak, atölye içi örgütsel kültürün yapısı ortaya konmaya çalışılacaktır. Kadınların atölye içerisinde ortaya çıkan işyeri cinsiyet kimliklerinin analiz edilmesinden sonra ise konfeksiyon işinin cinsiyeti olgusu görüşmecilerin perspektifinden tartışılacak ve bulguların sunumu ve analizi sonlandırılacaktır. Sonuç bölümünde ise ortaya çıkan temalar ve bulgular araştırmanın kavramsal çerçevesi ekseninde değerlendirilecek ve araştırmanın sunumu bitirilecektir.

Ecevit (2005)'in çalışmasında, işverenlerin kadın çalışanların “narin eller”i nedeniyle işverenler tarafından daha fazla tercih edildiği, kadınların erkeklere kıyasla daha hızlı ve üretken kabul edildiği, kadınların detaya dayanan ve beceri gerektiren işlerde doğal bir yeteneklerinin olduğu inancının yaygınlığı vurgulanmıştır. buna ek olarak, atölye içi hiyerarşik ayrımlarda kadınların en alttaki rutin ve emek yoğun işlerde yoğunlaştıkları ve işverenlerin diğer işçilerin bir kadına itaat etmelerinin zor olduğuna ilişkin anlayışlarının kadınların örgüt içi yükselmelerinin önündeki engellerden birini oluşturduğu üzerinde durulmuştur. Buna ek olarak Ecevit (1995)'e göre, kadınların kentlerdeki enformel işlerle bağlantıları geçici olmaktan çıkıp sürekli ve kurumlaşmış bir yapı olma özelliği göstermektedir.

Dedeoğlu (2011)'nin çalışmasında ise, Türkiye’de sektörde yaygın olan kayıtsız çalışmanın küresel rekabet koşullarına daha kolay adapte olmada ve esnekliğin sürekliliğini sağlamada işlevsel bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Yetim (2003)'ün çalışmasında ise, kadınların tekstil ve konfeksiyon sektöründe tercih edilme nedenleri arasında ucuz işgücü ve kayıtsız olarak çalışan olmalarının yanı sıra geçici işçi olarak kullanılabilmeleri, işe yatkınlıkları, pratiklikleri, sadakatleri gibi etmenlerin rol oynadıkları belirtilmiştir.

Dedeoğlu (2010: 23) bir başka çalışmasında kadının çalışan rolünün, cinsiyet rolüyle iç içe geçtiği ve çeşitli patriyarkal kontrollere maruz kaldığını belirtmiştir. Kadının çalışma yaşamına girmesiyle, özel alandaki patriyarkal kontrol işverenlerin ya da atölyede çalışan diğerlerinin gözetlemeleri sonucu kamusal alana transfer edilmektedir. Bu sektörde çalışmanın kadınlar için etkisi karmaşıktır. Türkiye’de giyim endüstrisinde kadınlar, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, gelir güvencesinin ve sosyal güvenliğin yokluğu gibi kötü çalışma koşullarına tabidirler. Giyim endüstrisinin işleyişi, hiçbir sosyal güvence ya da iyi çalışma koşulları sağlamaksızın emek pazarından dışlananları bir araya getirme yeteneği üzerinde temellenmektedir. Bu anlamda kadınlar küresel endüstriyel üretimin güçlü kaybedenlerini oluştururlar. Bununla birlikte ücretli emeğe giriş kadınlara yaşamlarında pozitif değişimlerin olmasına da imkân sağlar. Yine Dedeoğlu (2010: 26)'na göre, kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik çeşitli reformlar yapılmıştır. Bu reformlarla birlikte kadının çalışması, vergi indirimleri, esnek çalışma ve aktif emek piyasası programları gibi piyasa yönelimli etkenlere bırakılmıştır. Bu politikalar kadınlar için daha esnek işlerin üretilmesi, ya da kendi hesabına çalışma üzerine odaklanmaktadır ki bunların her ikisi de kadın emeğinin doğasının karakteristiği kabul edilir ve herhangi bir iş ve gelir güvencesi sağlamada başarısızdır.

Hazır giyim sanayisinde çalışan kadınlara yönelik çalışmalar genel olarak güvencesiz ve enformel sektörleri kapsayacak şekilde yapılmıştır. Buna bir alternatif olarak Suğur (2005), büyük ölçekli firmalarda, sendikalaşma, iş güvencesi, sosyal güvence gibi haklara sahip kadın işçilerle bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmasında Suğur (2005: 54-55), Taylorist yönetim sisteminde dikey hiyerarşi ile ataerkil yapı arasında bir uyumluluk olduğunu ve kadınların bu

yapı içerisinde “denetlenen” pozisyonda olduklarını ortaya koymuştur. Yatay ilişkilerde ise kadın işçilerin erkek işçilere göre üretim sürecinde daha vasıfsız, rutin ve emek yoğun işlerde çalıştırıldığı ileri sürülmektedir. Buna ek olarak, emek-sermaye ilişkisine patriyarkal yapının eklenmesini kolaylaştırmada üretim sürecinde bilgisayara dayalı teknolojinin denetleyici rolüne dikkat çekmiştir.

Suğur ve Suğur (2007)’un çalışmasında ise, kadın işçiler erkek işçilerden daha az ücret almakta, daha az beceri gerektiren işlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum, kadın işçiler için, atölye içerisinde kariyer olanaklarının daha kısıtlı olmasına neden olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına girişi ev ile sınırlandırılan hayatlarında değişimlere neden olmakta ve ekonomik bağımsızlık kazanmalarını sağlamaktadır ancak yine de bu durum ev içi erkek egemenliğini değiştirici bir boyuta evrilememektedir.

White (1994/2015)’ın Türkiye konfeksiyon üretiminde eve iş vermeye dayalı olan üretim sistemi üzerine olan incelemesinde ise küçük ölçekli üretimin gerçekte kapitalist bir üretim ve bu üretim süreci içerisindeki ilişkilerin akrabalık çerçevesinde hafifletilmiş kapitalist üretim ilişkileri olduğunu göstermiştir. Buna göre, kadın emeği toplumsal cinsiyet kimliği ile aile gibi toplumsal gruplara aidiyet duygusu ile bir aradadır. Emeğin toplumsal kimlik ve cinsiyet kimliği ile iç içeliği ucuz emeğe dayanan sistem için ideolojik bir çerçeve sunmaktadır.

Türkiye’de konfeksiyon alanında çalışan kadınlara ilişkin literatürde özetle bu sektörün genelinde kayıtsız çalışmanın, ücretsiz aile işçiliğinin, sosyal güvenceden ve iş güvencesinden yoksun olmanın, uzun çalışma saatlerinin yaygınlığının ve bu emek yoğun çalışma biçiminin genellikle kadınlar tarafından gerçekleştirildiğinin altı çizilmektedir. Buna ek olarak, atölye içerisinde kadınlara yönelik ataerkil baskı biçimlerinin yoğunluğunun ve kadının öncelikli yerinin ev alanı olmasına yönelik inancın kadın emeğinin niteliksizleşmesine, gelip geçici olmasına neden olduğu genel olarak Türkiye’de tekstil ve konfeksiyon alanında çalışan kadınlara yönelik olarak yapılan araştırmalarda bulunan temel vurguyu oluşturmaktadır.

3. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Post-Fordizm ile birlikte emek piyasasının biçimlendirilmesinde esnek üretim ve çalışma biçimleri yaygınlaşmış, mavi-beyaz yakalı, kadın ve erkek tüm çalışanlar emek piyasasında ve çalışma ilişkilerinde uygulanan esnekleşme kriterleri ekseninde kısa süreli ve güvencesiz işlerde istihdam edilmişlerdir. Kadınların “uysal” ve sendikası bir işgücü olarak görülmesi, kısa sürelerle ve düşük ücretlerle istihdamlarının mümkün oluşu, hizmet sektörünün ve yarım zamanlı, evden gerçekleştirilebilen işlerin yükselişi post-Fordist dönemde kadın işgücüne yönelik talebi arttırmıştır. Buna ek olarak, özellikle gelişmekte olan ülkelerde ihracata dayalı sektörlerde ve küresel uluslararası üretim zincirlerinde kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı görülmektedir.

Kadınlar, tarımdan endüstriyel döneme ve sonrasında post-Fordist döneme geçişte kitlesel bir biçimde ücretli emeğe dâhil olmuşlardır. Kadının ücretli emeğe dâhil olması şüphesiz toplumdaki statüsünde bir değişim yaratmıştır ancak toplumsal yapıda kökleşmiş olan eşitsizlikler kadınların emek piyasasındaki konumlarını biçimlendirmede etkilerini sürdürmeye devam etmiş ve sermaye birikimi ile uyumlu olarak kadınların emek piyasasında erkeklerden daha düşük ücretli ve nitelikteki işlerde istihdam edilmesine neden olmuştur. Bu durumu açıklamak üzere parçalanmış emek piyasası, yedek işgücü ordusu, emeğin cinsiyete dayalı bölünmesi gibi yaklaşımlar ortaya konmuştur.

Araştırmanın bu kısmında, ilk olarak post-Fordizme giden sosyo-ekonomik süreç ele alınacak, sonrasında ise ekonomik ve sosyo-kültürel bir değişim süreci olarak post-Fordizme ve post-Fordizmin emek ve çalışma sistemi olan esnek üretim sistemine değinilecektir.

3.1. Post-Fordizm

Post-Fordizm, 20. Yy.’da Taylorist ve Fordist üretim biçimlerinin emek ve piyasa açısından sermaye sahipleri için yarattığı sorunlara ve kapitalizmin stok birikimine ilişkin krizlerine bir çözüm olarak, kapitalist gelişmede meydana gelen, Fordist dönemin çalışma ve üretim ilişkilerinden farklılaşan bir değişimi ifade etmektedir.

Kapitalist gelişimin bu “yeni” dönemi birbirleriyle bağlantılı çeşitli dönüşümler ile birlikte ilerleyen bir yapı göstermektedir. Bu dönem üretim ve çalışma hayatında bilginin ve enformasyon teknolojisinin ön plana çıktığı bir “enformasyon çağı”nı ifade ettiği gibi; tüketimin toplumsal ve özel alanların tümünü içerdiği postmodern bir dönemi, çağdaş ekonomide üretimin, dağıtımın ve finansın küresel olarak birbirine bağımlı olduğu, küresel şirketlerin ve bankaların yerel piyasalar üzerinde güce sahip olduğu ve bu piyasaları biçimlendirdiği, işgücünün esnek uzmanlaşma ve işyerinin merkezsizleşmesi ile karakterize edildiği bir çağı işaret etmektedir (Amin, 2003). Her ekonomik sistem kendisini önceleyen sistem ile organik

bağlantılara sahiptir. Post-Fordizmin “yeni” bir sistem olarak sunulması ve beraberinde getirdiği esnek üretim ve çalışma sisteminin Fordist ve Taylorist dönemden farklı olarak çalışanları rutin, tekdüze seri üretim mantığından kurtardığı, çalışanlara bir anlamda “özgürlük” sunduğu görüşlerinin aksine post-Fordist dönem çalışma biçimlerini, sözleşmelerini, işgünü olarak belirlenen süreyi esnekleştirmiş ve muğlaklaştırmıştır. Sermaye birikimi rejiminin ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilen bu çalışma ve üretim sistemi toplumsal, siyasi, ekonomik ve kişisel pek çok alanda değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Fordist döneme özgü standart, yaşam boyu iş anlayışı değişmiş, bunun yerine teknolojik gelişmenin sağladığı imkanlar ile farklı zaman ve mekanlarda işin gerçekleştirildiği, çalışma saatlerinin ve sözleşmelerin firmaların ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirildiği bir çalışma anlayışı geçmiştir.

Bu bölümde post-Fordizmi hazırlayan ekonomik, politik ve siyasi süreçler, bu dönemle birlikte çalışma, iş, işyeri gibi kavramlardaki dönüşümler, post-Fordizmin ana üretim mantığı olan esnek üretim sisteminin getirdiği üretimde esneklik, çalışma ilişkilerinde esneklik gibi konular üzerinde durulacaktır.

3.1.1. Post-Fordizmi Hazırlayan Sosyo-Ekonomik Süreç

19. yy’ın sonları ve 20. yy.’ın başları çalışanların her hareketinin belirlenmesine ve kontrol edilmesine dayanan, emek sürecini ayrı ayrı birimlere bölerek her birimin katı biçimde kontrol edilmesine dayanan Taylorist Bilimsel Yönetim anlayışının üretimin gerçekleştirilmesi ve planlanmasında hakimiyetini kurduğu bir dönemi ifade etmektedir.

Özellikle 1920’lerde Taylorizm devrimci bir iş örgütlenmesi olarak Amerika’da ve Avrupa’da yaygınlaşmıştır. Taylorizm, mühendisler ve teknisyenler tarafından bilimsel üretim metotları kullanılarak işçi topluluklarının niteliklerinin uyarlanması ve sistematize edilmesini içeren bir süreçtir. Bu anlamda, sistematik bilgi otomasyonla birleştirilmiş, inisiyatif işçinin elinden alınıp makinelerle transfer edilmiştir. Bu dönemde emek üretkenliğindeki ve mekanizasyondaki artış sabit sermayenin kişi başına düşen bölümünde muazzam bir yükselme getirmiştir. Ancak üretimdeki bu yükselme 1930’larda aşırı üretim krizini doğurmuş ve Fordizm’i ortaya çıkaran yeni düzenleme biçimlerinin geliştirilmesine neden olmuştur (Lipietz, 1987: 35-36). Fordist düzenleme biçimi üretimdeki artışla kitlesel tüketimi uyumlulaştırmaya dönük ayarlamaları içermiştir ve bu süreç çalışanların yaşam tarzlarına yönelik dönüşümleri de beraberinde getirmiştir.

Üretimde makineleşmenin artışı, tekelci sanayi organizasyonlarının ortaya çıkışı ve işletmelerin kapsamının büyümesi bilimsel yönetim ve üretim tekniklerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Kapitalist işletmelerin hızla büyümesi emek denetiminin karmaşılaşması

sonucunu doğurmuştur ve buna ilişkin çözüm kapitalist bakış açısıyla işgücünün yönetilmesini ortaya çıkarmıştır. Braverman (1974/2008: 106)'a göre, Taylorizmin insan motivasyonuna ilişkin bakış açısının büyük bir emek muhalefeti dalgası yaratması, işçileri ve yöneticileri uzlaşmaz hasımlar haline getirmesi gibi eleştiriler sonucunda daha incelikli yönetim metotlarına geçilmiştir, ancak Taylorizmin günümüzde tamamen terk edildiğini söylemek güçtür.

Jessop (1996: 167-169)'a göre, Taylorizmin yönetim, tasarlama, denetim ve uygulama arasında katı hiyerarşik ilişkilere dayanan, hiyerarşik toplumsal ilişkilere ve emek sürecinde vasıfsızlaşmaya neden olan yönetim anlayışı Fordizmde değişime uğramıştır. Fordizm dayanıklı tüketim mallarının kitlesel üretimine dayanan bir emek süreci ve ulusal ekonomi, kolektif pazarlık ve refah devleti anlayışına yaslanan bir yönetim biçimi ile karakterize edilir.

Harvey (1990/1997: 148), Ford'a özgü olan ve Fordizmi son tahlilde Taylorizmden ayıran faktörün Fordizmin vizyonu olduğunu ileri sürer. Bu anlayışta, Ford, kitle üretimi için kitle tüketimi, emek gücünün yeniden üretimi için yeni bir sistem, emeğin denetiminde ve yönetiminde yeni bir politika, yeni bir estetik ve psikoloji, rasyonelleştirilmiş, modernist, popülist, yeni tür bir demokratik toplum gerektiğini görmüştür ve üretim politikasını bu etkenler çerçevesinde biçimlendirmiştir. Hall ve Jacques (1989/1995: 31)'a göre, bu dönemde, işçi hareketlerinin ve demokratikleşme yönünde taleplerin artması da kapitalizmin insancılaştırılmasının, toplumsal ve ekonomik reformlar yapılmasının önünü açmıştır

Fordizm temel olarak her ürünün, parçanın ve görevin standartlaştırıldığı, aynı malın seri üretimine dayanan bir üretim sistemini ifade etmektedir. Üretim sürecinde görevlerin bir kısmı mekanize edilmiştir ve üründen ürüne aktarılamayan özel amaçlı makineler etrafında üretim yapılmaktadır. Görevlerin mekanize edilemediği durumlarda ise bilimsel yönetim ilkeleri, yani Taylorizm devreye girmiştir. Bu doğrultuda her görev bileşenlere ayrılmakta, uzmanlarca zaman-hareket ilkesine göre tasarlanmakta ve işçiler talimatlar etrafında çalışmaktadır. Sabit tezgahın yerini yürüyen bant almıştır, böylece bir işçi bir üründen diğerine gitmek yerine ürün işçinin önünden geçip gitmektedir (Murray, 1989/1995: 47). Seri üretim bandı Fordizmin temel karakteristiklerinden birini oluşturmaktadır.

Buna ek olarak, Fordizmin başarısı işçilere 8 saatlik bir işgünü ve görel olarak yüksek ücret verilmesinde yatmaktadır. Bu şekilde, işçilerin bir yandan üretken montaj hattının gerektirdiği disipline sahip olmaları diğer yandan da büyük şirketlerin gittikçe artan miktarlarda piyasaya sürmeye hazırlandıkları ürünleri tüketmek için yeterli gelire ve boş zamana sahip olmaları beklenmekteydi. İşçilerin tüketimlerini piyasa için gerekli şekilde gerçekleştirebilmeleri için yeni tip bir işçi oluşturmak gerekliydi. Bu da, işçilerin sermayenin ihtiyaçlarına uygun "ahlaklı" bir şekilde yaşayan, alkolden kaçınan, rasyonel bir tüketim kalıbına sahip olmaları anlamına geliyordu. Ford bunu sağlamak için işçilerden sorumlu ayrı bir sosyal

hizmetler birimi görevlendirmiş ve işçilerin uygun davranış normlarını kazanmasını hedeflemiştir (Harvey, 1990/1997: 148). Üretim sisteminin gerekliliklerinin işçilerin özel hayatına doğru yayılması hegemonik bir üretim rejiminin ortaya çıkmasını ifade etmektedir.

Gramsci, *Amerikanizm ve Fordizm* üzerine olan yazısında Ford'un işçiler üzerindeki deneyleri ve firması tarafından yapılan ürünün üretimi, dağıtımı ve ulaşımını içeren ekonomik aktiviteler üretim maliyetlerini etkilerken, yüksek ücretler ve düşük satış fiyatları, çeşitli sosyal yardımlar, ideolojik ve politik propaganda kişilerin iknasında etkili olmuştur. Bu anlamda, Gramsci'ye göre hegemonya doğrudan fabrikada doğmuştur ve pratiği politik ve ideolojik araçlar vasıtasıyla söz konusu olmuştur (Hoare ve Smith, 1999: 571). Bu yolla üretim toplumsal hayata yayılmış ve toplumun biçimlendirilmesinde üretimin ihtiyaçları göz önüne alınmıştır.

Fordizmin bir olgunlaşmış bir birikim rejimi olarak ortaya çıkışı, devletin piyasaya müdahale etmesi ve Keynesçi refah devleti anlayışının yaygınlaştığı döneme denk gelmektedir. Bu anlamda, İkinci Dünya Savaşı'ndan 1970'lere kadar olan dönemde gelişmiş kapitalist ülkelerde ekonomi istikrarlı bir büyüme hızına sahip olmuş, hayat standartları yükselmiş, kriz eğilimleri kontrol altında tutulmuş, kitle demokrasisi korunmuş, kapitalistler arası savaş tehlikesi uzaklaştırılmış ve Fordizm sosyal demokrasi anlayışını ifade eden Keynesçi ekonomik anlayışa yaslanmıştır (Harvey, 1990/1997: 152).

Fordist üretim sistemi 20. yy. boyunca pek çok sektörde ve pek çok metanın üretilmesinde etkili olmuştur. Daha öncede vurgulandığı gibi Fordist üretim biçimi kitlesel tüketime dayalıdır. Kitlesel tüketim normunun oluşturulması da kitlesel reklamlar, konut ve yollar gibi tüketimin alt yapısının sağlanması yoluyla mümkün olmuştur. Ayrıca Fordizm korunmuş bir ulusal pazar sistemiyle bağlantılıdır. Bu yolla üreticilerin maliyetleri karşılanmış ve rekabet ortamı sağlanmıştır. Taleplerdeki ani düşüşler karşısında üreticilerin korunması için işletme kredileri, Keynesçi talep ve para ayarlamaları, yeni ücret ve refah sistemleri geliştirilmiştir. Fordist üretim biçimi bir işçi kitlesi yaratmış, seri üretim çalışma hayatında gereken niteliği ortadan kaldırmış, görevleri bir dizi tekrarlanan hareketler biçiminde parçalamış, kafa ve kol emeği arasında katı bir bölünme yaratmıştır. Bu da, işyeri direnişleri ve grevlere neden olmuştur. Üreticiler sonuç olarak, toplum içerisinde ayrımcılıkla karşılaşan gruplardan, kırsal alanlardan ve ülke dışı azgelişmiş bölgelerden yeni emek kaynakları aramaya girişmiştir (Murray, 1989/1995: 48-49). Dolayısıyla Fordizm kitlesel bir işçi sınıfının oluşmasında etkili olmuştur. Sınıfa yönelik hak mücadeleleri ve maliyetin düşürülmesine yönelik politikalar nedeniyle alternatif emekçi gruplarının piyasaya dahil edilmesi gerekmiştir.

Fordizmin kitlesel üretim yöntemlerine dayanan sanayi düzenlemesi, üretim bantları etrafında sıkı bir biçimde düzenlenmiş bir işbölümü içerisinde çalıştırılmak üzere yarı-vasıflı işgücünü emmiş, sendikalar ve işverenler arasındaki üretkenlik ve ücret mücadelesi hız

kazanmıştır. Ekonomik düzenleme toplumsal düzenleme ile iç içe geçmiştir. Ulusal sağlık hizmetleri kurulmuş ve kamusal eğitim yaygınlaştırılmıştır. Büyük fabrikalarda üretilen televizyon, buzdolabı, otomobiller, elektrikli süpürgeler gibi ürünler savaş sonrası yılların bolluğunu ortaya koymuş, tüketimin ve ev işinin biçimini değiştirmiştir. Buna ek olarak, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiler tutucu ve tartışmalı bir cinsel düzenlemeye konu olmuştur. Savaş sırasında kadınlar fabrikalarda istihdam edilmişlerdir ancak emek ve sermaye arasındaki ataerkil düzenleme, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra tekrar işlerlik kazanmış, kadınlar emek piyasasından dışlanmış ve ilerleyen yıllarda yeni ve katı bir cinsiyete dayalı işbölümü ekseninde piyasaya yeniden girmişlerdir. Bu işbölümü çerçevesinde erkeklerin yaşamları büyük ölçüde değişmeden kalırken kadınların yaşamları eskisinden daha fazla ücretli ve ücretsiz emek arasında bölünmüştür. Kadınlar savaş sonrasında tüketimin odağı haline gelmişler, “anne” olarak rolleri, çocuk yetiştirme konusundaki yeni teoriler çerçevesinde, göklere çıkarılmıştır (Hall ve Jacques, 1989/1995: 32-33). Kadınların savaş yıllarındaki “üretici” rolleri ev eşyaları ile mutlu olan ev kadınları olmaya doğru dönüşmüştür. 1950’lerde, Amerika’da basılan reklam afişleri tüketim üzerinden tanımlanan “mutlu ev kadını” imajının öncelikli sembollerinden birini oluşturmaktadır. Bu imajlar, sosyal hakların genişletildiği refah devleti anlayışıyla bir arada gitmektedir.

Jessop (1996: 166-168)’a göre, toplumsal yeniden üretim örgütlenmesinin bir biçimi olan refah devleti anlayışı ileri kapitalist ülkelerde bu süreçte yaygınlaşmıştır. Bu süreçte ücret ilişkilerinin egemenliği ve bu ilişkilerin birikim rejiminin devamını sağlayacak şekilde sisteme eklenmesi sağlanmıştır. Kapitalist birikimin sürekliliği, sermayenin değerlendirilmesi için gereken koşulları ve emek gücünün bir meta olarak yeniden üretimini güvenceye alma yoluyla sağlanır. Verili ekonomik sistem toplumsal olarak düzenlenmiştir ve toplumsalın içerisine gömülüdür. Sosyo-ekonomik yeniden üretim, birikim ve toplumsallaşma arasındaki bağlantı devlet tarafından korunmak zorundadır. Keynesçi refah devleti birbirinden ayrı iki role sahiptir. Bunlardan ilki ekonomik olarak, göreceli biçimde kapalı ulusal bir ekonomide yaşam boyu çalışmayı garantiye almayı amaçlar ve bunu ölçek ekonomisine bağlı ve göreceli olarak esnek olmayan üretim araçlarına sahip Fordist kitle üretiminin arz-talep dengesini korumaya çalışarak yapar. İkinci olarak, istihdam seviyesinin sınırları içerisinde kolektif pazarlığı düzenleyerek, ulusal büyümeyi vatandaşlara yansıtarak ve bunu tüketim ile dengeleyerek gerçekleştirir. Bu anlamda Keynesçi refah devleti anlayışı liberal ekonomik yapıya devlet müdahalesini öngörür.

Fordizm sadece ekonomik bir örgütlenme biçimini değil aynı zamanda bir toplum biçimini ve anlayışını temsil eder. Bürokratik anlamda tabandan ziyade merkezi yönetime dayanan hiyerarşik bir yönetim anlayışını, ölçek ve standart ürüne bağlılığı, maliyet düşürmeye yarayan bir rekabet stratejisini, otoriter ilişkileri, merkezi bir plan ve detaylı iş betimlemeleri

etrafında inşa edilmiş katı bir örgütlenmeyi içerir. Fordist üretim biçiminin getirdiği kültür sıklıkla sanayileşme ve modernleşme, kitle partileri ve modern mimari ile eş tutulur. 1970'lere gelindiğinde, talep biçimlerinin değişmesi, işçi muhalefetine bağlı olarak verimlilikte meydana gelen düşüş, petrol fiyatlarının yükselmesine dayalı olan ekonomik bunalımın etkisiyle Fordizm eleştirilmeye başlanmış ve Fordizmi "esnekleştirecek" çalışma ve üretim biçimleri geliştirilmeye başlanmıştır. Bilgisayarların iş hayatında yaygınlaşması ile başlarda perakende sektöründe kullanılan müşteri bazlı, küçük çaplı üretim diğer imalata dayalı sanayide de gerçekleştirilmeye başlanmıştır (Murray, 1989/1995).

Yeni oluşan kapitalist gelişme anlayışı Fordist üretimin kar oranlarını düşürmüştür. Ancak Fordizmin tam olarak terk edildiğini söylemek güçtür. Büyük firmalar, kitle üretimi için sendikal hakların çok az ve ücretlerin düşük olduğu çevre ülkelere üretim odaklarını kaydırmışlardır. Lipietz'in "çevresel Fordizm" olarak adlandırdığı bu olgu, özellikle dayanıklı tüketim mallarının üretiminde yoğun birikim ve kitle tüketimini içermektedir. Çevresel Fordizmin, geleneksel Fordizmden farkı ise ucuz imalat mallarının yerel piyasalardan merkeze ihraç edilmesi ve yeni üretim alanlarında ücret dengesizliklerinin giderilme zorunluluğu olmamasıdır (Arestis ve Paliginis, 2001). Dünya üretim haritası merkez ülkelerden çevre ülkelere kaymıştır ancak bu ticaret ilişkisi kendi içerisinde çeşitli bağımlılık ilişkileri taşımaktadır.

Post-Fordizmin yayılmasını sağlayan etmenlerden en göze çarpanı hem imalat teknolojisinin hem de bilgi ve haberleşme araçlarının gelişmesidir. Enformasyon teknolojisinin gelişimi bilginin dünya çapında hızlı akışını sağlamış, üretimi mekânsal ve zamansal bağlarından azade kılmıştır. Her yeni üretim rejimi kendisinden önce gelen rejim ile organik bağlara sahiptir. Bu anlamda, Fordizmin emek-yoğun üretim biçimi, post-Fordizmin mekânsal esneklik anlayışı çerçevesinde ulaşım ve iletişim olanaklarının gelişmesi ile merkez ülkelerden işgücünün ucuz olduğu, sosyal güvenlik düzenlemelerinin ve sendikalaşmanın sınırlı, kadın ve çocuk emeğinin kullanımının kolay olduğu, uluslararası anlaşmalarla yasal düzenlemelerin yabancı sermayeyi kısıtlamadığı çevre ülkelere kaydırılmıştır. Post-Fordist dönemde üretim ve çalışma ilişkilerinin Fordist ve Taylorist dönemde sahip oldukları özellikler değişime uğramış yeni üretim biçiminin ihtiyaçları doğrultusunda bir dönüşüm ve yeniden yapılanma sürecine girmiştir.

3.1.2. Post-Fordist Dönemde Üretimin ve Çalışmanın Değişen Görünümleri

Post-Fordizm, kendi hakim üretim ve çalışma biçimi olan esnek üretim sistemi ve bu sistemin beraberinde getirdiği esnek emek süreci ve çalışma ilişkileri ile karakterize edilen bir dönemi ifade eder. Fordizmin kitlesel üretim anlayışının ve Fordizm ile özdeşleştirilen seri

üretim bandı görüntüsünün aksine, Post-Fordist dönemde, daha küçük çaplı, talep üzerine üretim yapılması, çalışma ilişkilerinin ve sözleşmelerinin, işgünü olarak belirtilen sürenin, çalışma mekanının, görevlerin esneklik vurgusu ile işletmelerin ihtiyaçlarına dayalı olarak ayarlanması, toplumsal yapının ve siyasal kurumların kapitalizmin yeni ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesi söz konusudur.

Fordizmin stok birikiminin terk edilmesi, petrol krizi, örgütlü işçi mücadelesi, müşteri taleplerindeki değişimler esnek üretim, esnek uzmanlaşma, alt-işverenlik, çevresel Fordizm, Toyotizm, yalın üretim gibi kavramların emek sürecine girmesinde etkili olmuştur. Üretim biçiminin değişmesi, üretim ilişkilerinin ve üretim süreci üzerine olan söylemlerin de değişmesi sonucunu doğurmuştur. Bu anlamda, yeni esnek üretim biçiminin Taylorist ve Fordist çalışma ilişkilerinin aksine çalışanlara “özgürlük” tanıdığı, kendilerini gerçekleştirmelerine imkan verildiği, çalışma saatlerinin ve günlerinin esnekleşmesinin çalışanları katı firma içi ilişkilerden kurtardığı yönünde söylemler bu yeni üretim biçimine eşlik etmiştir.

Sermaye birikimi kapitalist üretim tarzında büyümeyi güçlendiren motordur. Kapitalist sistem bu nedenle oldukça dinamiktir ve kaçınılmaz olarak yayılma eğilimindedir. Kapitalist sistem içinde krizler oldukça olağandır ve sistemin kendi iç çelişkilerinden kaynaklanmakta, yeniden düzenlenmesine yardımcı olmaktadır. Bu anlamda kapitalist ekonomik gelişmeyi bir düzen ve rasyonaliteye zorladığından dolayı kriz dönemleri sistemin kendisi için işlevseldir. Kriz sonrası sistemin sürdürülmesi için gereken şey ise yenilenmiş birikim için uygun koşulların yaratılmasıdır ve her bir kriz birikim sürecinin yeni ve daha üst bir düzene geçirilmesini sağlar (Harvey, 2001/2011). Post-Fordizm’de Taylorist ve Fordist üretim-tüketim krizinin bir sonucudur.

Post-fordizm, piyasanın ihtiyaçlarına ve teknolojik gelişmelere bir yanıt olarak, müşterinin taleplerine bağlı olan farklılaşmış ürünlerin üretilmesine imkan veren esnek birimleri içerir. Bu da, hem küçük hem de büyük firmalar için üretim örgütlenmesinin parçalı ve merkezsiz olduğu bir yapı ortaya çıkarır. Böylece, görevler ve sorumluluklar birbirlerine yakın biçimde bağlı olan birimlere bölünür ve değişen pazar ihtiyaçlarına bağlı olarak daha verimli üretim yapılması öngörülür. Fordizmin standart ürünleri yerini post-Fordizmin isteğe bağlı ürünlerine bırakır. Post-Fordist üretimin giderek mikro işlemcilerle dayanan teknolojilerle yapılması üretimi daha ucuz hale getirmiştir. Ayrıca, post-Fordist üretim biçimi, piyasanın isteklerine uygun olarak yeni şeyler öğrenmeye ve farklı meslekler arasında hareketliliğe uyum sağlayabilecek nitelikli çalışanlar üzerine kuruludur (Arestis ve Paliginis, 2001: 216). Ancak böyle bir çalışma sistemi çalışanın değişken işler arasında gidip geldiği ve buna paralel olarak iş ve sosyal güvencesinin aşıldığı bir emek piyasasına neden olmaktadır.

Post-Fordist döneme ilişkin bütün pozitif söylemlere karşın, sistemin temel amaçları, uygulanan esneklik stratejileri ile sermayenin emek üzerindeki kontrolünü sağlamlaştırmak,

emek yoğunluğu ve verimliliğini arttırmak ve üretim sürecinde ortaya çıkabilen “ölü zaman” ile mücadele etmektir. Dolayısıyla, sistem Fordizmin yürüyen montaj hattına dayalı üretiminin çelişkilerini gidermek amacıyla dizayn edilmiştir. Bu çelişkilerden biri “ölü zaman” sorunudur. Ölü zaman işçinin sermaye açısından anlamlı bir iş yapmadığı sürelerin toplamını ifade eder. Bu anlayış salt işçinin işten “kaytarmasına” dayanan bir boşluğu değil, aynı zamanda üretim birimleri arasında doğabilecek aksaklıklardan kaynaklanacak boşluğu da ifade eder. Büyük bir fabrikada bir birimde üretilen her çıktı bir sonraki birimin girdisini oluşturur ve birimler arasında üretimde uyum olmak zorundadır. Bu uyumun sağlanamadığı durumlarda üretimde aksaklıklar meydana gelir. Buna ek olarak, talebin azaldığı dönemlerde seri üretim bandının yavaşlatılması da sermaye açısından bir ölü zaman doğurmaktadır. Bu nedenle, Fordizmin büyük ölçekli fabrikalarında üretim yapmak bu tür aksaklıklara neden olabilmektedir. Aynı ürünü farklı üretim bölgelerine ayırmak ölü zaman sorununun çözümü olarak düşünülmüştür (Savran, 2007: 146-147).

Seri üretim bandındaki aksaklıklarla başa çıkmak ve israfı önlemek üzere tam zamanlı anında üretim (just in time) yöntemi öne çıkmıştır. İlk kez Toyota’da uygulanan bu sistem sermayenin atıl kalmasını önlemekte ve stok birikiminin önüne geçmektedir. Tam zamanlı üretim, maliyetleri düşürür ya da emek üretkenliğini artırır. Bu şekilde ölü zaman teşhis edilir ve elenir. Post-Fordist üretim bu anlamda işin sürekli iyileştirilmesini ve geliştirilmesini hedefler. Bu şekilde stok maliyetinden tasarruf edilir, üretim sürecinde “emek fazlası” noktalar keşfedilmesi ve emeğin yeniden dağılımı yoluyla işçilerin daha yoğun çalıştırılır. Bu şekilde sermaye işçiden daha fazla artı-değer elde etmenin yolunu bulmuş olur. buna ek olarak, Taylorizmin işi küçük parçalara ayıran sistemi işçinin vasıfsızlaşmasına yol açmakta ve işçilerden verim almanın önüne geçmektedir. Post-Fordist üretim biçiminde işçinin deneyiminden ve bilgisinden yararlanılması üretim sürecinin daha fazla rasyonelleştirilmesi ve verimli hale getirilmesinde bir etken olarak düşünülmüştür (Savran, 2007: 149-150).

Ürüne olan etkin talebin artırılması çeşitli unsurlar etrafında inşa edilir. Bu anlamda, sermaye yeni faaliyet alanlarına nüfuz eder; yeni toplumsal istek ve ihtiyaçlar yaratarak yeni ürün hatları geliştirir ve tüketimi buna göre düzenler; uzun vadeli birikimle uyumlu bir orana kadar nüfusun büyümesini kolaylaştırır ve teşvik eder ve coğrafi olarak yeni bölgelere yayılma, dış ticarete artış, sermaye ihracı ve genel olarak Marx’ın “dünya piyasası” olarak adlandırdığı şeyin yaratılmasına doğru genişleme gösterir (Harvey, 2001/2011: 291-292). Teknolojik olanakların ve ulaşım imkanlarının kolaylaşması bu genişlemeyi kolaylaştırır.

Harvey (2001/2011: 294)’e göre, birikim zorunluluğu mekânsal zorunlulukların aşılması anlamına gelir çünkü mekândaki dolaşım maliyetlerinin düşürülmesi üretici güçlerin sermaye tarafından geliştirilmesinin bir parçasıdır. Birikim bağlamında düşünüldüğünde ulaşım ve iletişim alanındaki gelişmeler zorunlu olarak görülecektir. Üretim tarzlarındaki devrim

iletişim ve nakliye araçlarında da bir devrimi beraberinde getirir. Bu anlamda post-Fordizm, Fordist ve Taylorist üretim biçimlerinin krize girmesi nedeniyle emek piyasasının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden şekillendirildiği, buna uygun ideolojik ve kültürel kalıpların toplumda yaygınlaştırıldığı bir dönemi işaret etmektedir.

Post-Fordizm, kitle üretiminin hakim olduğu dönemden, yeni enformasyon teknolojilerine; merkezi olmayan, daha esnek emek süreci ve iş örgütlenmelerine; eski imalat teknolojilerinden yeni bilgisayar temelli endüstrilere; seçim ve ürün farklılığı, pazarlama, dizayn ve tüketici tercihleri üzerine artan bir vurguya; nitelikli ve erkek işçi sınıfının çöküşüne ve işgücünün feminizasyonuna; yeni uluslararası işbölümüne ve çokuluslu şirketler tarafından yönetilen bir ekonomiye; bilgisayar devrimiyle birbirlerine bağlanan yeni finansal piyasalara ve sosyal süreçlerin mekânsal örgütlenmelerinin yeni biçimlerine doğru bir geçişle karakterize edilebilir. Buna ek olarak post-Fordizm aynı zamanda, çoğulculuk ve parçalanmışlık, kolektif dayanışmanın azalışı, kimliğin bloke edilmesi ve büyüyen esneklikle bağlantılı yeni kimlik biçimlerinin ortaya çıkışı gibi çeşitli sosyal ve kültürel değişimlere de neden olmaktadır. “*Yeni zamanlar*” hem bizim dışımızda yaşam koşullarımızı biçimlendirmektedir hem de bizim üzerimizde çalışarak bizi biçimlendirmektedir (Hall, 1988: 24). Dolayısıyla post-Fordizm salt üretim sistemlerinde bir değişmeyi değil toplum yaşamının ve kültürün de değişimini içeren bir tarihsel süreci ifade eder.

Post-Fordizmi açıklamaya yönelik yaklaşımlara bakıldığında üç teorik çerçeve öne çıkmaktadır. Bunlar düzenleme okulu, neo-Schumpeterci yaklaşım ve esnek uzmanlaşma yaklaşımlarıdır. Düzenleme okulu ve neo-Schumpeterci yaklaşım üretim, dağıtım ve değiş-tokuş temelinde bir bütün olarak ekonomi üzerine odaklanmış teorileri oluşturmaktadır. Düzenleme okulu, post-Fordizmin ortaya çıkışında sermaye birikim rejiminin hareket yasalarına vurguda bulunurken, Schumpeterci yaklaşım enformasyon teknolojisinin bu yeni dönemde belirleyici olduğunu savunan bir tekno-ekonomik paradigmaya sahiptir.

Freeman, Perez, Boyer gibi düşünürlerce savunulan neo-Schumpeterci yaklaşım teknolojinin, ekonomik büyümede ve kalkınmada, üretimi arttırarak, tüm endüstrilerde girdi maliyetlerini azaltarak, yüksek talebe sahip yeni endüstriler yaratarak ve elektronik ağlar aracılığıyla zaman ve mekan üzerindeki sınırlamaları kaldırarak devrimci bir hamle yaratacağını ileri sürer. Buna göre, teknolojik yenilikler yönetsel pratiklerde bir değişimi içerecek, enformasyon teknolojisine bağlı, bilgi-yoğun bir ekonomiye geçilecektir. Yenilenme; ölçek ekonomisinden, sabit teknolojilerden ziyade faaliyetlere göre değişen kapsam ekonomisine, esnek üretim sistemlerine ve tasarım, üretim ve pazarlamanın entegrasyonuna doğru değişen bir vurguyu içerecek bir anlama sahip olacaktır. Yeni bilgisayar temelli işler evden çalışma, esnek çalışma saatleri gibi yeni çalışma biçimleri ve bilgisayarla ya da telefonlarla alışveriş gibi yeni tüketim biçimleri ortaya çıkaracaktır. Buna ek olarak, teknolojinin

mekânsal sınırları önemsizleştirmesi sonucunda yeni üretim ve tüketim coğrafyaları ortaya çıkacaktır (Amin, 2003: 17).

Düzenleme yaklaşımı, Aglietta, Lipietz ve Jessop gibi düşünürlerce savunulmaktadır ve kapitalizmin yenilenmesinin sermaye birikim rejiminin değişmesine bağlı olduğu görüşünü savunur. Buna ek olarak, bu yaklaşımda kapitalizmin ekonomik krizlere neden olan içsel çelişkileri vurgulanmaktadır. Fordist üretim sisteminin darboğaza girmesiyle yeni bir birikim rejimine ihtiyaç duyulmuştur ve post-Fordizm rakip ekonomik sistemler arasındaki ilişkiler sonucu ortaya çıkmıştır. Bu dönem, kapitalist gelişmenin yeni bir aşaması olmaktan ziyade Fordizmin bir devamı ve Fordizm sonrası bir neo-Fordizm dönemine tekabül etmektedir. Bu dönemde, düzenleyici bir kurum olarak sendikalar zayıflatılmış, teknolojik gelişme firmalar ve endüstriler arasındaki ağların yoğunlaşmasını sağlamıştır (Amin, 2003: 7-8). Fordizm ile karakterize edilen savaş sonrası Keynesçi ekonomik dönemden sonra üretim ve tüketimin talebe bağlı hale geldiği neo-Fordizm ya da post-Fordizm dönemine geçilmiştir.

Genel olarak Piore ve Sabel'in *Second Industrial Divide* adlı kitabında savundukları görüşler çerçevesinde temellenen esnek uzmanlaşma yaklaşımı ise arz ve talebi dengede tutacak, gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerin bütünleşmesine dayalı bir üretim sistemini ifade etmektedir (Piore ve Sabel, 1984: 253). Bu görüşe göre, Fordist kitlesel üretim yarı nitelikli işgücü ile standart malların üretimine dayanırken esnek üretim sistemi nitelikli işçiler üzerine temellenir ve talebe göre üretim söz konusudur. Esnek üretim sistemi bu anlamda minimum maliyet anlayışı ile metaların üretimine dayanmaktadır (Amin, 2003: 2). Post-Fordizmin üretim felsefesi esnek uzmanlaşma yaklaşımına dayalıdır. Bu anlamda, artan bilgisayarlaşma kullanıcının üretim kapasitesini geliştiren bir süreçtir ve insanın üretim sürecinde yeniden denetim kurmasını sağlamaktadır (Kumar, 2004/2013: 65). Bu anlamda, kavram niteliksiz işçilere dayanan kitlesel üretimden nitelikli işçi üretimine geçişi ifade eden bir anlama sahiptir.

Post-Fordist dönem, daha önce de vurgulandığı gibi Fordizm ve Taylorizmin kitlesel üretim ve stok birikimi gibi sorunları nedeniyle daha küçük çaplı, siparişe dayalı üretimin söz konusu olduğu, işgücünün de bu sistemin ihtiyaçlarına göre kısa dönemli, güvencesiz, sendikasız biçimde istihdam edildiği bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde ekonomik örgütlenme, küçük çaplı firmaların ortaya çıkışı, üretimin ve işgücünün zamansal ve mekânsal olarak parçalanması, bilgisayarın ve diğer enformasyon teknolojilerinin üretimin her aşamasında yoğun olarak kullanılması yönünde değişim geçirmiştir.

Esnek uzmanlaşma yeni enformasyon teknolojisine bağımlıdır. Sayısal olarak denetlenen makineler pazarın özel bölümlerine yönelik hem sermaye hem de tüketim mallarının küçük takımlar halinde ekonomik olarak üretilmesine izin vermektedir. Yeni teknoloji yeni fırsatlara ve ihtiyaçlara yanıt olarak üretimde hızlı değişiklikler yapılmasını

mümkün kılmaktadır ve bilgisayarlarla yapılan küçük ayarlamalar sayesinde ürünler istenilen şekillerle hızlı biçimde üretilebilmektedir (Kumar, 2004/2013: 60-61). Teknolojinin bu adaptasyonu çalışanların da bu esnek kriterler ekseninde istihdam edilmesi ile bir arada işlemiştir.

Post-Fordizm çalışma ve üretim ilişkilerinde bir değişimi gerektirmekte ve bu durum sosyal ve kültürel yapıyı da kendine özgü biçimde biçimlendirmektedir. Post-Fordizm ekonomide küresel bir pazarın ve küresel şirketlerin yükselişine paralel olarak ulusal girişimlerin ve ulus devletin çöküntüye uğramasını; kitlesel pazarlama ve kitlesel üretimin yerini alan esnek uzmanlaşma ve üretimin dağılarak adem-i merkezileşmesini; daha düz hiyerarşiler ve örgütlerde komutadan ziyade iletişime önem verilmesini; dikey ve yatay çözülme ve taşeronluğun, acenteciliğin, firma içi pazarlamanın artışı; değişken günlerde, yarım gün ya da geçici olarak çalışanların, kendi hesabına ve evde çalışanların artması sonucunu doğurmuştur. Buna ek olarak, post-Fordizm politikada toplumsal sınıfların parçalandığı ve sınıfa dayalı siyaset anlayışının son bulduğu bir dönemi de ifade etmektedir. Bu nedenle sendikalaşma ve kitlesel sözleşmenin giderek azaldığına tanık olunmaktadır. Kültürel ve ideolojik yapıya bakıldığında ise bireyci düşünce ve davranış tarzlarının yükselişi, bir girişimcilik kültürü, post-modernist eklektizm ve kültüre popülist yaklaşımların ev içi hayatın ve boş zaman uğraşlarının özelleştiği bir geçişle karakterize edilmektedir (Kumar, 2004/2013: 69-70).

Urry (1989/1995: 99-100)'e göre, post-Fordist dönemde kapitalist örgütsüzleşme süreci canlılık kazanmıştır. Küreselleşme olgusu teker teker toplumların birliklerini ve bütünlüklerini zayıflatmaktadır. Yıllık ciroları tek başına çok sayıda ulus devletin ulusal gelirini katlayan çokuluslu şirketler ortaya çıkmıştır. Enformasyon teknolojisinin gelişimi coğrafi olarak uzak birimlerin örgütsel olarak birleşmelerini mümkün kılmıştır. Buna ek olarak, çok sayıda erkek işçinin çalıştığı ve standartlaşmış mallar üreten fabrikalar geçmişe ait bir anı olarak kalmıştır, bundan sonra az sayıda işçi ile daha özel ürünlerin üretildiği işletmeler faaliyet göstereceklerdir. Kendi hesabına, geçici ya da yarım zamanlı çalışanların sayısı artacaktır. Büyük işletmelerde ve çokuluslu girişimlerde çalışan insan sayısında gözle görülür bir düşüş ve büyük firmalar açısından daha küçük ademi merkezi birimlere bölünme ya da yeni ürünlere ve piyasalara karşı çok daha esnek tepkileri olanaklı kılan bayilik verme ya da taşeronluk düzenlemeleri gibi devredilmiş sahiplik biçimleri gelişecektir.

Bu süreçte aynı zamanda üretimin uzamsal örgütlenmesinde de muazzam değişimler meydana gelmektedir. Şirketler dünya çapında iş yapabilme, farklı ücret ve greve gitme oranlarının avantajlarından yararlanarak ülkelere girip çıkabilme, küresel bir strateji ile işlemlerini alt birimlere bölebile ya da yeni bir işi kazanmak ya da elde tutabilmek için işçileri kendi aralarında rekabete tutabilme kapasitesine sahiptirler (Urry, 1989/1995: 100).

Günümüzde pek çok büyük firma üretimlerini alt birimlere bölerek emeğin ucuz ve sendikalaşmanın kısıtlı olduğu bölgelere kaydırmışlardır.

Harvey (1990/1997: 182-183)'e göre, kapitalizme içkin olan, tekel ile rekabet arasında ya da iktisadi gücün merkezileşmesi ile adem-i merkezileşmesi arasındaki her zaman var olmuş olan gerilim post-Fordizmde yeni biçimler almaktadır ve bu durum Lash ve Urry'nin ileri sürdüğü gibi kapitalizmin "örgütsüzleşmesi"nden kaynaklanıyor değildir. Çünkü bu durumun en ilginç yönü, kapitalizmin, çevreye yayılma, coğrafi akışkanlık, işgücü piyasalarında, emek süreçlerinde, tüketici piyasalarında esnek tavırlar ve bunların yanı sıra kurumlarda, ürünlerde ve teknolojiye büyük dozlarda yenilikler aracılığıyla daha da sıkı biçimde örgütlenmiş bir hale gelmesidir. Bu anlamda post-Fordist dönemde bilgiye ulaşma, yeniliklere açık olma yaşamsal önem taşımaktadır. Ulaşım ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi sermayeye Fordist dönemde sahip olmadığı bir hareketlilik kazandırmıştır. Ülkeler arasındaki gümrük tarifeleri ve ithalat-ihracat ilişkileri de bu hareketliliği kolaylaştıracak şekilde düzenlenmiştir.

1995'te yürürlüğe giren Dünya Ticaret Örgütü anlaşmalarıyla ülkeler arası ticaret anlaşmaları uluslararası anlaşmalar vasıtasıyla standartlaştırılmıştır ve o dönemde bir yıl içinde bu anlaşmaları imzalayan ülke sayısı yüzü aşmıştır. Sermaye akışına (en başta ABD, Avrupa ve Japon sermayesine) daha açık olmak, ülkeleri rekabette başarının elzem koşulu olarak görmeye itmiştir. IMF ve Dünya Bankası neoliberalleşme derecesini iş ikliminin kalitesinin ölçütü olarak almaya başlayınca, devletler üzerindeki neoliberal reformları hayata geçirme baskısı da artmıştır (Harvey, 2005/2015: 100). Bu da, çevre ülkeler açısından daha önceden kapitalizmin ulaşamadığı atıl kalmış bölgelerin iç ve dış sermayeye açılmasının önünü açmıştır.

Küreselleşme ile birlikte ekonomide ulusal sınırlar aşılmış, ulusüstü şirketler dünyanın geneline yayılan bir üretim ağı benimsemişlerdir. Şirketler yeni piyasa arayışına girmiş ve ekonomik olarak değerli bölgelerde üretim yapabilmek için küresel bir rekabet ortamı oluşmuştur. Üretimin zaman ve mekan anlayışı değişmiştir, küresel üretim farklı ülkeler arasında yeni işbölümü biçimleri ve yeterlilikler ortaya çıkarmıştır. Buna ek olarak, Fordist, Post-Fordist ve neo-Fordist özellikler gösteren yeni, melez üretim ve iş örgütlenmeleri yerel bölgelerde üretimde etkili hale gelmişlerdir (Fromhold-Eisebith ve Fuchs, 2012: 1). Bu doğrultuda küresel bir işbölümü ve emek hiyerarşisi ortaya çıkmıştır.

Küresel üretim ağı büyük firmaların az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde mevcut olan işsizlik sorununun da etkisi ile üretimlerini gerçekleştirmelerine şmkan tanıyan bir üretim ve arz zincirini ifade etmektedir. Bu durum merkez ülkeler ve az gelişmiş ülkeler ya da bölgeler arasındaki karmaşık ilişki ağlarının vasıtasıyla söz konusu olmaktadır. Yeni dönem küresel bir emek hiyerarşisini ortaya çıkarmış, emeğin ekonomik coğrafyasında, endüstriyel dönüşümün etkisiyle değişimler yaşanmıştır (Fromhold-Eisebith ve Fuchs, 2012: 5). Bu anlamda düşük

nitelik gerektiren emek-yoğun sektörlerin üretimi geliştirmekte olan ülkelere kayarken yüksek uzmanlık ve teknoloji, nitelikli işçi getiren işler merkez ülkelere gerçekleştirilmektedir.

Post-Fordist dönemin çalışma ve emek anlayışını oluşturan esnek üretim sistemi yerel ve küresel piyasalarda emeğin kontrolü ve düzenlenmesi için kullanılmaktadır. Esnek üretim sistemi Taylorist-Fordist dönemden kalma büyük ölçekli fabrikalar yerine orta ve küçük ölçekli üretimi, ömür boyu aynı işte çalışan sabit bir çalışan kitlesi yerine esnek zamanlarda ve ücretlerde çalışacak bir emekçi kitlesi yaratmıştır.

3.1.3. Esnek Üretim Sistemi

Esnek üretim sistemi 20. yüzyılın son çeyreğinde sermaye birikim rejiminin gereklilikleri doğrultusunda emek piyasasının ve üretim yapısının dönüştürülmesini öngören siyasi, sosyal ve ekonomik düzenlemelerden oluşmaktadır. Ulaşım ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve bilgisayarlaşma ile birlikte üretim süreci zamansal ve mekânsal sınırlılıklarından kurtulmuş, sermaye ve bilgi akışı Fordist dönemde söz konusu olmayan bir hareketliliğe kavuşmuştur. Dolayısıyla post-Fordizm ve esnek üretim sistemi kapitalist birikimin ihtiyaçlarının yeni karşılayıcısı olma misyonuna sahip bir sistem haline gelmiştir.

Esnek üretim sistemi üretim ve emek sürecinde esneklik kriterlerinin ekonomik yapıya uyarlanmasına dayanmaktadır. Bu anlamda standardize olmayan atipik çalışma biçimleri emek piyasasında yaygınlaşmaktadır ve çalışma hayatı çeşitli esneklik biçimleri doğrultusunda değişmektedir. Artan küresel rekabet koşulları ve firmaların kar maksimizasyonu peşinde koşmaları ucuz, örgütsüz ve güvencesiz bir işçi profili ortaya çıkarmış ve işgücü prekarizasyona maruz bırakılmıştır.

Esneklik, ücret sınırlamalarının ve iş güvencesinin yokluğu, uzun dönemli çalışma ilişkilerinin rafa kaldırılması, çalışanların hayatlarını tek bir firmada çalışarak geçirdikleri emek ilişkilerinin yokluğu, sendikal hakların ve temsiliyetin azalması, çalışan grupların kitle olarak değil, atomize bireyler olarak hareket ettikleri, enformasyon teknolojisinin gelişimi ile birlikte çalışmanın işyeri mekanından bağımsızlaştığı bir çalışma sistemini ve devletin piyasaya müdahalesinin minimum boyutlarda olduğu, bir ürünün farklı alt birimlerde ve bölgelerde üretilebileceği, talebe dayalı küçük çaplı üretim yapılabilmesine imkan veren işyerlerinin ve esnek teknolojilerin kullanıldığı, alt-işverenlik sistemlerinin söz konusu olduğu bir üretim sistemini tanımlamaktadır.

Ekonomik bir aktivite olarak esneklik vurgusu işyeri ve çalışma hayatı olmak üzere iki boyutta ele alınabilir. Çalışma hayatında esneklik çeşitli biçimlerde uygulama olanağı bulmaktadır. Bunlardan ilkinin sayısal esneklik politikaları oluşturmaktadır. Sayısal esneklik, işverenlerin, işletmenin değişen emek ihtiyacını çalışanların sayısını artırıp azaltarak çabucak

ayarlayabilme yeteneği ve kapasitesini ifade etmektedir (Parlak ve Özdemir, 2011: 9). Buna göre, çalışanlar piyasadaki arz-talep değişikliklerine uygun olarak istihdam edilirler.

Bu çalışma biçimi sürekli istihdamdan geçici, yarım zamanlı ve taşeron çalışmaya doğru bir gelişimi ifade etmektedir. Sayısal esneklik politikaları çalışanların çekirdek ve çevre olmak üzere ikiye bölündüğü bir yapı ekseninde gerçekleştirilir. Çekirdek işgücü tam zaman çalışan, sürekli statüye sahip ve kurumun uzun vadeli geleceği için merkezi önem taşıyan çalışanlardan oluşur ve bu grubun sayısı günümüzde gittikçe azalmaktadır. İş güvencesi, yükselme ve yeni beceri edinme şansı daha yüksek olan, görece olarak cömert emeklilik, sigorta ve başka tür haklara sahip olan bu gruptan yine de kendini koşullara uydurma kapasitesine, esnekliğe ve gerekirse coğrafi akışkanlığa açık olması beklenir. Ne var ki, zor dönemlerinde çekirdek işçileri işten çıkarmanın potansiyel maliyeti, şirketi (tasarımdan reklama ve finans yönetimine kadar) üst düzey işleri bile taşeron firmalara devretmeye sevk edebilir (Harvey, 1990/1997: 173-174).

Çevre işgücü ise iki farklı alt gruptan oluşur. İlki, büro işi, sekreterlik, rutin işler ve daha az vasıflı bedensel işler gibi, işgücü piyasasında her an bulunabilecek vasıflara sahip tam zamanlı çalışan personelden oluşur. Mesleki yükselme olanakları daha düşük olan bu grup, yüksek bir işgücü devir hızına sahiptir; bu da işyeri için gerekli görüldüğü durumlarda çalışan sayısının azaltılmasını sağlar. İkinci çevresel grup, daha da büyük sayısal esneklik sağlar; ilk çevresel gruptan da daha düşük iş güvencesine sahip olan bu grup, yarım zaman çalışanları, ihtiyaç oldukça istihdam edilenleri, sabit süreli sözleşmeyle çalışanları, geçici işçileri, taşeron işçileri, kamu sübvansiyonuyla çalıştırılan stajyerleri kapsar ve son yıllarda önemli bir çoğunluğa ulaşmıştır (Harvey, 1990/1997: 174). Bölünmüş işgücü, emeğe olan talebin ve işyerinde geçici işçi kullanılmasının artması sonucunu doğurmaktadır. Şirketler bu yolla istihdam yapısını hızla değiştirip iş bölümünü değişen koşullara daha hızlı adapte edebilmektedirler. Bu yolla işçi maliyetleri düşmekte ve şirketlerin çalışanlarına olan sorumlulukları azalmaktadır.

Standing (2011/2014:62-63)'e göre, geçici istihdam biçimlerinin artmasına neden olan görece soyut faktörler de vardır. Özellikle normal sözleşmeler üzerinden çalışanların yaptıklarından daha yoğun işler söz konusu olduğunda, geçici sözleşmelerle istihdam edilenlerin daha çok çalışması sağlanabilir. Normal sözleşmelerle istihdam edilenler değişime ayak direyebilir, geçici çalışanlar da eksik istihdam biçimlerine daha kolay adapte olabilir ya da bu kişilere işlerin sakin seyrettiği dönemlerde daha az saat üzerinden ödeme yapılabilir. Geçici işçilerin korku aracılığı ile kontrol edilmesi de daha kolay olmaktadır. Geçici işçilerin, kendilerinden istenen görevleri yerine getirmedikleri durumlarda çok daha az bir maliyetle işlerinden ayrılmalrı istenebilmektedir.

İşgücü piyasalarının yapısındaki dönüşüme paralel olarak, sanayinin örgütlenmesinde de aynı derecede önemli değişiklikler yaşanmıştır. Örneğin taşeron sözleşmelerinin sistematik

hale gelişi, küçük işletmelerin kurulması için fırsatlar yaratırken, bazı durumlarda fason, zanaatkarlık, aileye dayalı (patriyarkal), paternalist ("himayeci", "baba", mafya türü) eski çalışma sistemlerini, üretim sisteminin eklentileri değil ana direkleri niteliğiyle canlandırır ve yaşatır. Kayıt dışı ve marjinal çalışma biçimleri de bu anlamda ekonominin içerisinde büyümektedir (Harvey, 1990/1997:176). Esnek çalışma sisteminin bir diğer boyutu işlevsel esnekliktir.

İşlevsel esneklik, şirketlerin maliyet olmaksızın iş bölümünü çabucak değiştirebilmesi ve işçileri görevler, pozisyonlar ve iş yerleri arasında istediği gibi yönlendirebilmesini mümkün kılan bir çalışma sistemini ifade etmektedir. Sayısal esneklik istihdam açısından güvencesizlik doğururken işlevsel esneklik de iş güvencesizliğini derinleştirmektedir (Standing, 2011/2014: 69). İşlevsel esneklik aynı iş alanı içerisinde çalışanın ihtiyaç dahilinde diğer birimlerde çalışmasına yönelik bir görev rotasyonunu içerir. Böyle bir durumda çalışanın bir firmada, sadece işe alındığı konuda değil, işin gerektirdiği diğer görevleri de yerine getirmesi gerektiği varsayılır.

Küreselleşme ile birlikte giderek daha çok özel girişimin çokuluslu hale gelmesiyle şirket yönetimleri kendi ağlarındaki işyerlerinde ve tedarik zincirlerinde işçileri ve işçilerin fonksiyonlarını değiştirme stratejisine yönelmiştir. Emek analizi ve yönetim sözcüklerine yeni terimler girmeye başlamıştır. Taşeronlaşma, birbiriyle iç içe geçmiş süreçlerin anahtar kelimesi haline gelmiştir. İş bölümü üzerinde kontrol sahibi olmak, işçilerin ve bazı işlerin başka bir ülkedeki fabrika ya da işyerine gönderilmesinin yanı sıra bir ülke içindeki fabrikalar arasında paslaşmayı da kolaylaştırmıştır. Bu durum işlerin maliyetleri düşürme amacıyla taşeron işletmelere işin devredilmesi sonucunu doğurmuştur (Standing, 2011/2014: 69). Taşeronluk ve alt sözleşmeye dayalı diğer üretim birimlerine ek olarak çalışanlar da taşeronlaşmış, firmalar ihtiyaçları dahilinde kendilerine doğrudan bağlı olmayan işçi gruplarını kısa sürelerle istihdam etmeye başlamışlardır.

Daha önce de vurgulandığı gibi post-Fordist dönemde sendikaların emek piyasası üzerindeki rolü ve pazarlık gücü zayıflamıştır. Harvey (1990/1997: 177)'e göre, sendika türü işçi sınıfı örgütlenmeleri, ayakta durabilmek için işçilerin fabrikalara yığılmasına bağlıdır; aile ve ev içi çalışma sistemlerinde nüfuz elde etmeleri özel olarak güçtür. Paternalist sistemler ise işçi örgütlenmesi açısından tehlikeli bölgelerdir, çünkü sendika, çalışanları "baba"nın hakimiyetinden ve paternalist himayesinden kurtaracağı yerde, sistemin sendikayı yozlaştırması daha büyük bir olasılıktır. Emek sürecinin ve küçük ölçekli kapitalist üretimin bu çalışma biçimlerini benimsemesinin avantajlarından biri bunların işçi sınıfı örgütlenmesini zayıflatarak sınıf mücadelesinin nesnel temelini dönüştürmesidir. Sınıf bilinci artık sermaye ile emek arasındaki düz sınıf ilişkisinden türemez; hiyerarşik olarak düzenlenmiş toplumsal ilişkilere dayalı bir akrabalık ya da klan benzeri sistem çerçevesinde, aileler arasında

çatışmaların ve güç mücadelelerinin karışık alanında gelişmek zorundadır. Fabrikada kapitalist sömürüye karşı mücadele etmek, çokuluslu sermayeye fason çalışan bir ev içi atölyede aile emeğini yüksek derecede disiplinli ve rekabet gücüne sahip hale getirmeyi hedefleyen bir baba ya da amca ile mücadele etmekten çok farklıdır.

Fordizmin standardizasyona yönelik eğilimi ve talepleri eve ekmek getiren erkek, bağımlı ve tüketici ev kadını imajları, aile ücreti ve heteronormatif aile yapısı doğrultusunda cinsiyete dayalı bir sözleşmeyi içermektedir. Post-Fordist dönemde bu idealler büyük oranda değişime uğramıştır. Bu ideallerin yerini işe bağlı, aktif olarak iş arayan ve her an ücretli bir işte çalışmaya hazır yetişkin bir işçi modeli almıştır (Adkins, 2016: 2-3). Post-Fordist dönem geçici çalışma ilişkilerine uyum sağlamış bireylere dayalıdır ve toplumdaki her dezavantajlı grubun emek sürecine bir şekilde dâhil olmasını sağlayan esnek çalışma ilişkilerini ekonomik yaşamda etkin kılmıştır.

Kadınlar post-Fordist dönemde gittikçe artan oranda emek piyasasına dahil olmuşlardır. Eğitim olanakların artması, kadınların eskiden “erkek mesleği” olarak görülen alanlarda istihdamlarının artması ve yeni mesleklerin ya da yarım zamanlı, evden vb. çalışma biçimlerinin ortaya çıkması bu konuda etkili olmuştur. Bu anlamda post-Fordist dönem, kadın istihdamını arttırması açısından kadınlar için yeni olanaklar sunuyor gibi görünmektedir. Yeni ekonomik sistemde kadınlar yoğun bir şekilde ücretli emeğe katılmakta, üretim ve yeniden üretim alanında merkezi bir rol oynamaktadırlar.

Esneklik doğrudan cinsiyetlendirilmiş işgücü ile ilgilidir. Günümüzde yeni toplumsal ilişki biçimlerinin varlığı su götürmez ancak yeni kapitalizm biçimleri olduğu kadar yeni patriyarka biçimleri de söz konusudur (Walby, 1991/2014: 309). Çalışmanın devam eden bölümünde işgücünün belirlenmesinde cinsiyetin önemi üzerinde durulacak, emeğin cinsiyete dayalı bölünmesine ve yedek işgücü tezlerine dolayısıyla kadın emeğine ilişkin literatürde bulunan teorik yaklaşımlara değinilecektir.

3.2. İşgücünün Toplumsal Cinsiyete Göre Düzenlenmesi

Post-Fordist dönemde enformasyon teknolojisinin gelişimi ve yeni esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile yerel düzeyde kadın istihdamı imalata dayalı sektörlerde ve hizmet sektöründe gittikçe artmaktadır. Kadınlar küresel uluslararası ekonominin önemli bir parçasını oluşturmaktadırlar. Burada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri kadın istihdamının yerel kültürden bağımsız olarak gerçekleşmediği, ataerkil ideolojilerin kadının emek piyasasına girişinde ve piyasadaki bulunuşunda etkin rol oynadığı gerçeğidir. Bu anlamda post-Fordist üretim örgütlenmesi yerel ataerkil ideolojiyi kullanmakta, yeni öznellikler oluşturmakta ve işyeri içerisinde yeniden üretmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak kadın emeği üzerine yaklaşımlar ele alınacak ve esnek üretim sistemi açısından kadın emeğinin önemi ve cinsiyetin bu sistemde nasıl kullanılıp, yeniden üretildiği tartışılacaktır. Buna ek olarak, kadınların emek piyasasındaki yeri incelenirken, cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların toplumdaki diğer dezavantajlı gruplarla birlikte kapitalist gelişim için yedek işgücü oluşturdukları ve bu yolla bölünmüş bir emek piyasası yaratılması gibi konular üzerinde durulacaktır.

3.2.1. Emeğin Cinsiyete Dayalı Bölünmesi

Marx ve Engels (1932/1976: 20), *Alman ideolojisi'*nde işbölümünü ile ilgili olarak, sanayi ve ticari emeğin tarım emeğinden ayrılması, öte yandan bununla ilişkili olarak, kent ve kırsal ayrılması ve çıkarlarının farklılaşmasından bahsetmiştir. İşbölümünün daha da gelişmesi, sanayi ve ticari emeğin birbirlerinden ayrılmasına ve belirli işlerde birlikte çalışan bireyler arasında farklı alt bölünmelerin ortaya çıkmasına neden olur. Bu farklı grupların birbirleri karşısındaki durumları tarımsal, sanayi ve ticari emeğin çalıştırılma tarzıyla (ataerkillik, kölelik, zümreler ve sınıflar) belirlenir. Benzer koşullar daha geniş çapta farklı uluslar arasında da söz konusu olabilir. Buna ek olarak, işbölümünün gelişmesi farklı mülkiyet biçimlerini temsil eder, başka bir deyişle, işbölümünün her yeni aşaması, çalışmanın konusu, aletleri ve ürünleri bakımından bireylerin kendi aralarındaki ilişkileri de belirler.

Cinsel işbölümü, en basit anlamıyla belirli iş tiplerinin belirli insan kategorilerine bölüştürülmesidir ve bu bölüştürmenin daha sonraki bir pratiği kısıtlaması ölçüsünde de toplumsal bir yapıdır (Connel, 1987/1998: 141). Bu anlamda, doğum, çocuk ve yaşlı bakımı, ev işi vb. domestik alanlar kadınların sorumluluğuyken, erkeklerin “eve ekmek getiren” pozisyonda olduğu ve ücretli emek ile özdeşleştiği bir sistemi yansıtır.

Cinsiyete dayalı işbölümü yapısı, çeşitli pratikleri sınırlar ve ustalık, eğitim gibi çeşitli cinsiyetleştirilmiş mekanizmalar yoluyla işler. İşin cinsiyete dayalı olarak bölünmesi yalnızca bir işin insanlara bölüştürülmesinden ibaret değildir, aynı zamanda işin tasarımının ve uygun teknolojinin üretilmesini de içerir. Buna ek olarak, işin cinsiyete göre dağılımı incelenirken bu olgunun daha geniş bir örüntünün, toplumsal cinsiyet yapıları bir üretim, tüketim ve dağıtım sisteminin parçası olduğu da göz ardı edilemez. Bu durum işgücü içerisindeki farklılaşmanın daha açık bir biçimde tanımlanmasına olanak sağlar (Connel, 1987/1998). İşbölümü, bu anlamda, bir sınıf içerisindeki çatışma ve ayrılmışmayı da ifade edebilir. İşin cinsiyete dayalı olarak bölünmesi aynı sınıftan kadın ve erkeklerin farklı işlerde ayrılmışmalarına ve kadınların kendileri ile aynı sınıftan erkeklerle aralarında ücret ve gelir açısından eşitsizlikler ortaya çıkmasına neden olur.

Emeğin cinsiyete dayalı bölünmesi ve işbölümü tezleri çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır. Buna göre, iş ve iş alanı Marksist teoride ileri sürüldüğü gibi sermaye ve emek arasında bir çatışma alanıdır ve cinsiyet de bu çatışma içerisinde önemli bir yere sahiptir. Kapitalizm işi ve ona harcanan emeği niteliksizleştirmektedir. Bir iş için gereken niteliğin ne olduğu ne işin kendisi tarafından belirlenmektedir ne de işten bağımsızdır. Nitelik sosyal olarak inşa edilen bir olgudur ve bu süreçlerin hepsi cinsiyetleşmiştir. Cinsiyete dayalı sosyal yapı hem cinsiyete dayalı işbölümünü hem de cinsiyetlerin iş için edindikleri niteliklerin yapısını yaratmaktadır. Bu süreçlerin birçoğu kapitalist üretimin bir sonucudur. Bir iş için gereken nitelikler hem niteliksizleşmeyi hem de yeniden nitelikleştirmeyi içeren bir inşa sürecine tabidir (Fine, 1992: 70-71). Farklı kuramsal yaklaşımlar cinsiyete dayalı işbölümünü farklı şekillerde değerlendirmişlerdir.

Cinsiyete dayalı işbölümü üzerine işlevselci, liberal, Marksist yönde çeşitli açıklamalar getirilmiştir. Ücretli emeğin işlevselci analizine bakıldığında kadınların erkeklerden daha düşük ücretler üzerinden istihdam edilmesinin kadınların erkeklerden daha az beceriye ve emek piyasası deneyimine sahip olması dolayısıyla erkeklerden daha az vasıflı olmaları ile açıklandığı görülmektedir. Aynı yaklaşımda bu etkenlerin nedeni ise erkeklerle kadınların ev işlerine ayırdıkları sürenin farklılığı ve kadınların erkeklerden daha düşük beşeri sermayeye sahip olmalarında aranır. Bu kuram, insanların işverenin gözündeki değerine göre ücret aldıklarını varsaymaktadır. Buna göre, daha fazla beşeri sermaye ve daha uzun çalışma süresi daha yüksek ücret anlamına gelir. Kadınların ev içi sorumlulukları ve iş deneyimlerinin az olması beşeri sermayelerinin erkeklerden düşük olmasına neden olur. Bu yaklaşım emek piyasasını kadınlar ve erkekler için eşitsiz inşa eden kurumsallaşmış güç ilişkilerini görmezden gelmektedir (Walby, 1991/2016: 53-56).

Liberal yaklaşım, kadınların çalışma koşullarını erkeklerinkiyle ayırtıran küçük ölçekli süreçlere odaklanır ve özellikle rol analizleri ya da kadınların kültürel farklılıkları gibi konuları arka plan olarak kullanır. Marksizme ve Marksist feminizme bakıldığında ise bu yaklaşımların kadınların çalışma ilişkilerinin kapitalizm tarafından belirlendiğini ve kadınların işgücüne katılımlarının sermaye-emek ilişkilerince belirlendiğini savundukları görülmektedir. Kapitalizm işi niteliksizleştirmekte ve kadınsılaştırmaktadır. Buna ek olarak, kapitalist sistem, kadın işgücü yardımıyla bölünmüş bir emek piyasası oluşturmakta ve iş gücünü bu şekilde kontrol etmektedir (Walby, 1991/2016: 57-59-65). Bu yaklaşımlar Engels'in *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* adlı eserinde savunduğu tarihteki ilk sınıf çatışmasının evlilikte kadın ve erkek arasındaki karşıtlığın gelişmesiyle ve ilk sınıf baskısının eril cinsin dışıl cins üzerindeki baskısı ile çakıştığı tezi üzerinde temellenmektedir. Buna göre, erkeklerin değişim değeri için üretmesi kadınların kullanım değeri üretmesinin üstünü örtmüştür ve bu erkek iktidarı için önemli bir temel oluşturmaktadır (Danovan, 1985/1997:134-140).

Radikal feministler ücretli emek üzerinde sınırlı bir çalışma yürütürken ağırlıklı olarak cinsellik ve şiddete odaklanmışlardır. İş alanında cinsel taciz gibi konularla ilgilenmişler ve bunun hukuk aracılığıyla cinsel ayrımcılık yarattığına değinmişlerdir. İkili sistem kuramına bakıldığında ise, kapitalizm ve patriyârşî ilişkisi çözümlenmeye çalışılmış, patriyarkal ilişkilerin kapitalizme özgü bir durum olmadığı, toplumun bütün alanlarında erkeklerin kadınlar üzerinde egemenliklerinin temeli olduğu belirtilmiştir (Walby, 1991/2016: 67). İkili sistem kuramı ise marksizmin eksikliklerinin feminist bir perspektifle emek piyasasının yorumlanmasında kullanılmasını ifade eder.

İkili sistem kuramına göre, geleneksel Marksist yaklaşımlar öz itibarıyla cinsiyet körüdür ve bu yüzden kadınların kapitalist sistem içerisindeki durumlarını yeterince analiz edememişlerdir. Bu nedenle, Marksizme ancak feminist bir yaklaşım eklenerek ataerkil sistemin yorumlanmasındaki başarısızlık giderilebilir. Radikal feminist yaklaşımlar ise kadının ikincil konumuna ilişkin kültürel ve psikolojik etmenler içerisine sıkışmışlardır ve bu sosyal ilişkinin maddi temelini ihmal etmişlerdir. İkili sistem kuramına göre ataerkil yapı ve kapitalizm bir arada işleyen bir sistemdir ve iki sistem de kadınların ezilmesi konusunda ortaklıklar içerisindedir. Bu yüzden ataerkil yapının spesifik hareket yasalarını, üretim biçimi ve ilişkilerinden izole etmek ve her iki sistemin kendi içlerindeki çelişkileri anlamak gerekir. Özetle, bu iki sistem birbirinden ayrıdır ancak çeşitli ortaklıklar kurmaktadır. Bu anlamda, ikili sistem kuramı radikal feminizmin vurguladığı ideolojik ve psikolojik yapılar ile toplumun maddi ilişkileri arasındaki etkileşimi vurgulamaktadır (Young, 1981). Kadınların bazı işlerden dışlanmasında kimi zaman erkekler sermaye ile işbirliği içerisinde hareket etmektedir.

Hartmann (1981/2006), ikili sistem kuramına uygun olarak, erkeklerin örgütlü bir şekilde işgücünde kadınları dışladığını ve sermaye sahipleri ile işbirliği içinde kadınların dezavantajlı durumlarının sürekliliğini sağladıklarını ileri sürmektedir. Farklı etnik ya da sınıfsal konumdaki erkekler patriyarkal hiyerarşî içerisinde farklı konumda bulunsalar dahi kadınlar üzerindeki egemenlik ilişkilerini paylaşma bakımından birleşmişlerdir ve kadınların ücretli emeği üzerinde denetime sahiptirler. Kapitalist gelişim bir işçi hiyerarşisine yol açar ancak geleneksel Marksizm bu hiyerarşî içerisinde hangi konumları kimlerin dolduracağını söylememektedir. Patriyarka belirli insanların belirli yerleri doldurduğu bir hiyerarşidir. Egemenlik altına alınanlar da genel olarak kadınlardır. Erkek işçiler kadınların işgücüne girişine direnmişlerdir ve sendikal politikalar da bu ekseninde şekillenmiştir.

Eisenstein (1979: 28)'a göre, patriyârşî ve kapitalizm ailenin içinden ziyade emeğin cinsiyete dayalı bölünmesinde bir arada işler. Sistem kadın ve erkeği hiyerarşik cinsiyet rollerinde ayırır, ekonomide ve ailede kendileriyle ilgili görevleri yapılaştırır. Patriyârşî ve kapitalizmin karşılıklı bağımlılığı sadece patriyârşinin sermayenin ihtiyaçlarına göre işlemlerini değil aynı zamanda patriyârşinin ihtiyaçlarına göre de sermayenin işlemlerini üstlenir. Bu

anlamda bu tartışmalar erkek egemenliği sisteminden kaynaklanan politik kontrolün, ekonominin, kültürel ve sosyal sistemin öneminin altını çizer. Eisenstein (1979), kadının iş yaşamındaki durumu hem ekonomik hem de cinsel olarak kadın üzerindeki hiyerarşik kontrol sistemini yansıtır. Kadının ucuz işgücü olması hem kapitalizm için kullanışlıdır hem de ideoloji tarafından haklılaştırılmaktadır. Kadın endüstriyel kapitalizmden önce anne olarak üretimden dışlanan bir konumda değilken kapitalizmin gelişmesi ile birlikte “ev kadını” rolüne bürünmüştür.

İkili sistem kuramını eleştiren Iris Young’a göre, kadınların durumu iki ayrı tarihi ve yapısı olan birbirinden ayrı iki sosyal sistemden kaynaklanmaz. Young (1981: 58-61), kadınların marjinalizasyonunun ve yedek işgücü olarak işlevinin kapitalizmin özsel karakteristiklerinden biri olduğunu belirtir. Buna göre, kapitalizm cinsiyet hiyerarşisini sadece kullanıp ona adapte olmaz, aksine kapitalizm başlangıçtan itibaren cinsiyet hiyerarşisinin üzerine kurmuştur. Walby (1991/2016: 20)’a göre sistemin çözülmesi ne salt emek piyasası ne de cinselliğe odaklanarak mümkündür. Walby, sistemler arası doğru bir sentezin içeriğinin ücretli çalışma, ev işi, cinsellik, kültür, şiddet ve devlet olması gerektiğini ileri sürer.

Mies (2014: 45-46)’a göre, cinsiyetler arasındaki asimetric işbölümüne ilişkin yaklaşımların anlaşılması için biyoloji temelli önyargıların anlaşılması gerekmektedir. Kadınların yaşamın üretimi ve yeniden üretimindeki yeri genel olarak biyolojinin ve doğanın bir işlevi olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda, kapitalist üretim biçiminde sadece erkeklerin artı değer üreten emeği iş olarak görülmekte, kadınların doğum yapmak, çocuk büyütmek ya da ev işleri yapmak gibi meşguliyetleri iş olarak görülmemektedir. Kadın ücretli emeğe katıldığında dahi kapitalizm altında kadınlar yine ev hanımı olarak görülürken, emek erkeğe ait bir alan olarak görülmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü kavramı, kendi içinde asimetric ilişkileri ve biyolojik önyargıları barındırmaktadır. Kavram kadınları ve erkekleri kendi aralarında farklı görevler çerçevesinde bölerek erkeğe bilinçli, rasyonel, planlı ve üretici işleri atfederken kadınlara genel olarak kendi doğaları tarafından belirlenmiş görevleri yüklemektedir. Bu anlamda kavram insani emek ve doğal aktivite arasında ayrılarak erkek ve kadın çalışanlar arasındaki egemenlik ve sömürü ilişkilerini muğlaklaştırmaktadır. Ayrıca erkeğe üretici rol yüklenerek kadınlar erkeğin ürettiği hizmetleri ve ürünleri tüketen üretici olmayan grup olarak konumlandırır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümü eşit partnerler arasındaki bir görev dağılımından daha fazlasını içermektedir.

Bennholdt-Thomsen (1988/2008: 250-251)’e göre, ev kadını statüsü kapitalist dönemden öncesine ait arkaik bir kalıntı değildir ve bu yapının halen sürdürülmesi bunu kanıtlamaktadır. Ucuz-düşük statülü kadın işgücü yaratan mekanizmalar dünyanın her yerinde aynıdır. Çocuk bakımının yegane sorumluluğunu taşıyan ev kadınları bütün çalışma hayatları boyunca çalışma saatleri ve hareket kabiliyetleri açısından dezavantajlıdırlar. Ücretli işgücü

olarak fabrikada ya da ev eksenli olarak çalıştıklarında en düşük ücretli işgücünü oluştururlar. Erkeğin daha nitelikli ve yüksek ücretli işlerde çalışıyor olması kadını ikincil derecede kazanç sağlayan kişi konumunda ayırıştırır, böylelikle kadınlar anne olabilirler ve bu nedenle kadınlara sosyal sigortanın ya da koruyucu yasaların kapsamı dışında kalan çeşitli düşük ücretli geçici sözleşmeler sunulabilir.

Bireylerin işbölümündeki belirli yerleri, farklı kişiler arasındaki çatışma ve işbirliğini açıkladığı kadar, bireylerin bilinçlerini ve davranışlarını da açıklar. Hem analiz seviyesinde daha somut biçimde hem de sınıf kavramından daha geniş bir anlama gelecek şekilde işbölümünün yorumlanması, emek aktivitesinin içerdiği ve bu aktiviteden ortaya çıkan sosyal ilişkilerin analizinde işbölümünün bir kategori olarak düşünülmesini zorunlu hale getirir. Young (1981: 51-52)'a göre, sınıf analizi bir bütün olarak üretim sistemine ilişkin bir bakış geliştirmeyi hedefler ve böylece artı ürüne el koyma biçimlerine, kontrole ve mülkiyete ilişkin daha geniş çapta sosyal bölünmelere yönelik açıklamalara ulaşabilir. Yine de böyle bir açıklamada bile üretim ilişkileri ve egemenliğin maddi temellerine ilişkin olgular gizli kalmış olur. İşbölümü, daha somut bir seviyede farklılaşmış bir ilişki ağına sahip bir toplumdaki karşılıklı bağımlılıkları ve etkileşim ilişkilerini de içerir ve emek aktivitesindeki yerlerine göre bir toplumun üyeleri arasındaki daha geniş çaplı yapısal bölünmeleri tanımlar, bu ayrımların ekonominin, egemenlik ilişkilerinin, politik ve ideolojik yapıların işleyişindeki etkilerini belirler İşbölümünün bu şekilde ele alınması aynı sınıftan olup farklı toplumsal konumlarda bulunan bireylerin (farklı ırktan olan bireylerin durumunda olduğu gibi) durumuna ışık tutacaktır.

Marksist teoride kapitalist üretim tarzı sınıf ilişkileri ile tanımlanmaktadır. Connell (1987/1998: 74-75)'e göre, toplumsal cinsiyet bölünmeleri sınıf temelinde yapılanan bir üretim tarzına ideolojik bir ekleme olmaktan daha öte bir anlama sahiptir. Bu bölünmeler üretimin kendisinin, endüstriyel örgütlenmenin, derinlerine yerleşmiş doğrudan bir özelliğidir ve kapitalizm öncesi üretim tarzlarından arta kalan arkaik bir yapı olmaktan öte bir içeriğe sahiptir. Toplumsal cinsiyete bağlı bölünmeler kapitalist sistemin temel ve yaşamsal bir özelliğidir. Kapitalizm, sınıfsal ayrımlardan olduğu kadar, toplumsal cinsiyet ilişkilerince yaratılan iktidar ve kar olanaklarından da oluşmuştur ve bu durum devam etmektedir. Kapitalist birikim toplumsal cinsiyetli bir mantığa sahiptir.

İş süreci ya da mesleklerin ideolojik cinsiyetlendirilmesi arasında karmaşık ve değişken bir ilişki vardır. Kadınlar genel olarak düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedirler, uysal ve sendikası bir işgücünü oluşturmaktadırlar. Fine (1992: 91)'a göre, kadınların ücret düşüklüğünün nedenlerine bakıldığında yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin genel özellikleri dikkat çeker. Kadınlar genel olarak örgütlenmeye izin vermeyen ve zorlaştıran parçalanmış işyerleri ve çalışma koşullarına tabidirler.

Patriyarşi teorilerinin, çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu sendikaların cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda bir erkek dayanışması sergiledikleri görüşüne karşı olarak Fine (1992: 84), kadınların iş yaşamına girişlerinde sendikal politikaların belirleyici olmadığını, yönetim stratejilerinin ve kadınların sosyo-ekonomik durumlarının göz ardı edildiğini belirtmektedir. Emek piyasası erkek işçiler tarafından değil yöneticiler tarafından kadın/erkek olarak yapılandırılmaktadır. Bu anlamda, patriyarşi diğer üretim araçları ile bağlantılı görüldüğünden, patriyarşi teorileri kaçınılmaz olarak yapısal bir analiz içerir. Bu yaklaşıma göre, sosyo-ekonomik bir grup olarak erkekler kadınları baskı altında tutmaktadırlar. Emek piyasasının kendi işleyişi düşünüldüğünde ayrımcılık işe giriş öncesi (Eğitim, mesleki eğitim, ev içi sorumluluklar, işe alım pratiklerinde tecrübe edilen önyargılar) ve sonrası (iç emek piyasasının işleyişi, firmaların içsel örgütlenmeleri) faktörler tarafından etkilenmektedir.

Esnek üretim sistemine bakıldığında işgücündeki anahtar bölünmelerin kısmen cinsiyete dayalı olduğu görülmektedir. Çalışma sürelerinde esneklik sonucunda meydana gelen yarım zamanlı işlerde çoğunlukla kadınların istihdam ediliyor oluşu buna örnektir. Buna ek olarak, kadın istihdamı sürekli olarak artmasına karşın ekonomik gerileme dönemlerinde kadınların işten çıkarılacak ilk grup olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir (Walby, 1997: 79).

Bennholdt-Thomsen (1988/2008: 251-252)'a göre, görünmez olan sadece kadınların ev içi emeği değildir, ücretli emeği de görünmezdir. Gelişmekte olan ülkelerde, uluslararası ticareti kolaylaştırmak üzerine kurulan serbest üretim bölgelerinde imalatçı çalışan kadınların yaşları genel olarak küçüktür ve birçoğu evli değildir. Bu kadınlar, üretim işlerinin pek çoğunun tam-zamanlı ve aynı zamanda fiziksel ve psikolojik olarak uzun yıllar sürdürülemeyecek kadar stresli olması nedeniyle, çocuk sahibi olma durumlarında genellikle işten çıkarılırlar ve kadınların kendileri tarafından da bu işler evlilik öncesi bir ara dönem olarak görülür. Kadın işgücünün ucuz olmasının nedenlerinden birini de bu gerekçeler oluşturur.

Kadın emeğinin dezavantajlı niteliğine rağmen bütün bu faktörler yani kadınların işe giriş çıkış hızlarının yüksek oluşu ve talebe göre bir sirkülasyona izin vermesi onları aynı zamanda sermaye tarafından tercih edilir bir emekçi kitlesi oluşturmalarına da imkan tanımaktadır. Post-Fordist üretim sistemi, sayısal ve işlevsel esnekliğin üretim sürecinde uygulandığı bir emek yapısını içerir ve kadınların toplumda öncelikli rollerini çalışmak üzerinden tanımlamıyor oluşları esnek üretim sisteminin bu ihtiyacına cevap vermede kadınları ayrıcalıklı bir yere koyar. Bir sonraki bölümde kadınların emek piyasasına girişini açıklamaya çalışan yedek işgücü tezleri üzerinde durulacaktır.

3.2.2. Yedek İşgücü Tezleri

Kadınların kapitalizm için yedek işgücü oluşturduğu yönündeki yaklaşımlar Marx'ın, makine kullanımının yaygınlaşması sonrası adale gücünün vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkıp sermayenin bu nedenle kadın ve çocukların emek gücüne el koymasını kolaylaştırması yönündeki değişimi teorileştirdiği yazıları etrafında ortaya çıkmıştır. Omay (2011: 139)'a göre, yedek işgücü terimi, dengesiz emek arzının ve talebinin kapitalist sistemin çıkarları tarafından biçimlendirildiği ve kapitalizmin işgücünü baskı altında tutma araçlarından biri olarak kullanıldığı bir emek yapısını ifade etmektedir. Bu yolla sistem işçilere her an işlerini kaybedecekleri korkusunu yaşatarak ücret maliyetlerinde azalmaya gidebilmektedir.

Marx (1971/1986: 344)'a göre, üretim sürecine makinenin girişi sermayenin sömürücü gücünün başlıca konusu olan insan malzemesini arttırmanın yanı sıra bu sömürünün derecesini de yükseltmiştir. Daha önce emek gücünün değeri yalnız yetişkin işçinin yaşamının devamı için gerekli emek zamanı ile değil, aynı zamanda ailesinin bakımı için gerekli olan emek zamanı ile de belirlenmekteydi. Makine ailenin bütün üyelerini emek pazarına sürerek yetişkin erkeğin emek gücünün değerini bütün ailesinin üzerine dağıtmıştır. Böylece erkeğin emek gücünün değeri düşürülmüş ve kapitalistin artı değeri yükselmiştir.

Fine (1992: 67-68)'a göre, Marx'ın birikim teorisinden çıkan yedek işgücü kuramı esasında cinsiyetsiz bir kavramdır ve sadece kadınlara genellenemez. Marx'ın, son zamanlarda işsiz olanlar (değişken), uzun zamandır işsiz olanlar (durağan), ve önceden çalışmayanlar (gizli) şeklinde tanımladığı farklı yedek işgücü ordusu tanımları vardır. Marx (1971/1986: 543), yedek sanayi ordusunun sermaye birikiminin ihtiyaçlarına uygun olarak nispi artı nüfus üretimi politikaları neticesinde kapitalist birikimin kendisi tarafından oluşturulduğunu ve kapitalizmin kar ya da zararlarına ilişkin döngüsel dönemlerde işlevsel olduğunu ileri sürer.

Emekçi artı nüfus, birikimin ya da zenginliğin gelişmesinin zorunlu bir ürünü olduğu gibi aynı zamanda kapitalist birikimin kaldırıcı ve bu üretim biçiminin varlık koşulunu oluşturmaktadır. Bu artı nüfus her an el altında bulunan yedek bir sanayi ordusu oluşturur ve tümüyle sermayeye aittir. *"Fıili nüfus artışının sınırlarından bağımsız olarak bu artı nüfus, sermayenin kendisini genişletme konusunda değişen gereksinmelerini karşılamak üzere, daima sömürülmeye hazır bir insan malzemesi kitlesi yaratır."* (Marx, 1971/1986: 545). Kredi sistemleri ve makine, ulaşım araçları gibi teknik sistemler artı ürünün büyük bir hızla ek üretim araçlarına dönüşmesini sağlar. Bu gibi durumlarda insan kitlelerinin diğer alanlardaki üretimin hacmine zarar verilmeksizin birdenbire önemli noktalara kaydırılması olanağı elde bulundurulmalıdır.

Aşırı nüfus böyle bir kitleyi sağlar. Büyük sanayinin izlediği kendine özgü yol, yani (daha küçük dalgalanmalarla kesilen) on yıllık devresel dalgalanma, ortalama canlılık dönemleri, yüksek yoğunlukta bir üretim, bunalım ve duraklama, yedek sanayi ordusunun ya da artı-nüfusun durmadan meydana gelmesine, bunun az ya da çok ölçüde emilmesine ve tekrar

meydana gelmesine dayanır. Ayrıca sinai devresel dalgalanmaların çeşitli evreleri artı nüfusu sağlar ve bunun yeniden üretiminin en canlı öğelerinden birisi halini alır (Marx, 1971/1986: 545).

Bu anlamda Marx'a göre, büyük sanayinin bütün hareket şekli emekçi nüfusun bir kısmını sürekli olarak işsiz ya da yarı-işsiz insanlar haline getirmeye dayanır ve kapitalist üretim elinin altında sürekli bir yedek sanayi ordusunun bulunmasını ister (Marx, 1971/1986: 546-547).

Yedek sanayi ordusu, duraklama ve ortalama gönenç dönemlerinde faal emek ordusunu baskı altında tutar, aşırı üretim ve coşkunluk dönemlerinde bu faal ordunun isteklerini dizginler. İşte bu nedenle nispi artı nüfus emeğin arz ve talep yasasının üzerinde döndüğü eksendir. Nispi artı nüfus bu yasanın geçerlik alanını sermayenin sömürü ve egemenlik faaliyetlerine mutlak şekilde uyan sınırlar içerisinde tutar (Marx, 1971/1986: 550).

Marx'a göre, emek arzı ve sermaye arasındaki ilişkiler birbirinden bağımsız değildir ve sermaye aynı anda iki yanlı çalışmaktadır.

Sermaye birikimi bir yandan emek talebini arttırırken öte yandan emekçileri 'serbest hale getirerek' emek arzını da arttırmakta ve gene bu arada işsizlerin baskısı çalışanları daha fazla emek harcamaya zorlamakta ve bu nedenle de emek arzını bir ölçüde emekçi arzından bağımsız hale getirmektedir. Emek arzı ve talebi yasasının bu esas üzerinde işlemesi sermayenin tahakkümünü tamamlamaktadır (Marx, 1971/1986: 551).

Yedek işgücü konusunda Braverman (1974/2008), Marx'ın belirttiklerine paralel olarak istihdam edilen işçiler kitlesinin mevcut işsiz kitlesinden ayrılamayacağını ve kapitalizm koşulları altında işsizliğin bir sapma olmaktan ziyade kapitalist üretim tarzının işleyiş mekanizmasının zorunlu bir parçasını oluşturduğunu belirtir. Yedek işgücü ordusu birikim sürecinin kendisi tarafından üretilip emilir.

Braverman (1974/2008: 352-353-354)'a göre, bu görelî artık nüfus, yedek sanayi ordusu, modern toplumlarda işsizlik dâhil çeşitli biçimlere bürünür. Bu nüfusu düzensiz istihdam edilenler, yarı zamanlı istihdam edilenler, hem tarımsal hem de sinai nitelikli göçmen emek orduları, işsizlik oranının yüksek olduğu siyahlar, yabancı emek yedekleri ve "kadın işleri" için bir yedek oluşturan kadınlar kitlesi oluşturur. Düzensiz ve geçici biçimlerde istihdam edilen görelî artık nüfus sermaye için tükenmez ve kullanılabilir bir emek gücü deposu sağlar. Yaşam koşulları ortalama normal işçi sınıfı düzeyinin altına düşer ve bu nedenle yedek emek ordusu kapitalist sömürünün özel dallarının geniş temeli haline gelir. Yedek işgücü ordusu bu anlamda, yeni istihdam tipleri için büyük önem taşımaktadır. Buna ek olarak, Braverman, kadın işçiler için önceden çalışmayan kadınlar kitlesine dâhil olup sonradan emek piyasasına katılan kadınların gittikçe genişleyen bir değişken ya da atıl yedek emek ordusunu temsil ettiklerini ileri sürmektedir. Kapitalizmin işi niteliksizleştirilmesi doğrultusunda kitlesel istihdamda kadın emeğine olan talep artmaktadır.

Bu anlamda, Braverman'a göre, kapitalist gelişme ile birlikte aile içi üretimin bitmesiyle kadınlar fabrikaya kaymışlardır. Çağdaş tekelleşen kapitalizmde işler gitgide niteliksizleşmektedir, kadınlar emek piyasasında en düşük ücretli ve nitelikli işlerde çalışmaktadırlar ve ailedeki görevler fabrikaya kaymaktadır. Kadınların emek rezervi olarak emek pazarına girmeleri ekonomideki döngüsel dalgalanmaların bir sonucu olmaktan ziyade tekelleşen kapitalizmin dinamiklerinin, dolayısıyla Taylorizmin işi niteliksizleştirilmesi nedeniyle daha az nitelikli alanlarda çalışmalarının bir sonucudur (Walby, 1991/2016). Bu görüşlere göre, kadınlar rekabet güdüsü çerçevesinde işverenler tarafından düşük ücretlerle istihdam edilmekte ve erkek işçinin yerine ikame edilebilecek bir yedek işgücü ordusu oluşturmaktadırlar.

Post-Fordist dönemde emek piyasasına kadınların artan katılımı bu tezlerin eleştirilmesi sonucunu doğurmuştur. Buna göre, kadın istihdamının artışı aynı zamanda ekonominin genel kompozisyonundaki değişimin sonuçlarından biridir. Ekonomik aktivitedeki değişimler emek piyasasında kadınların görüntüsünü değiştirebilmektedir. Fine (1992: 68)'a göre, son zamanlarda pek çok gelişmiş ekonomide kadın-yoğun hizmet sektörünün gelişmesi bu eğilimlerin bir yansımasıdır. Bu gibi durumlarda kadınlara ilişkin yedek ya da tampon işgücü tanımları geçerliliğini yitirmektedir. Mesleki, örgütsel yapıdaki değişimler ve teknolojik gelişmeler bu süreçte belirleyici olmaktadır.

German (1989/2006: 119-120)'a göre, kadın işçilerin yedek işgücünü oluşturdukları yönündeki argüman ekonomik genişleme döneminde işe alındıkları, kriz dönemlerinde evlerine gönderildikleri, kullanıldıktan sonra atılabilen bir emek gücünü oluşturdukları fikrinden kaynaklanmaktadır. Bu argüman erkek ve kadın işçiler arasındaki birlikte mücadele etme fikrine bir karşı tez oluşturmaktadır ve Marx'ın tanımladığı yedek işgücü tiplerine uygun değildir. Kadınlar erkeklerden daha az ücret almaktadırlar ancak 20. yy'a bakıldığında kriz dönemlerinde bile kadınların istihdam oranlarının ve piyasada "kadın işi" olarak belirtilen mesleklerin sayısının sürekli arttığı görülmektedir. Erkekler krizlerden kadınlara oranla daha fazla etkilenmişlerdir ve kadınların düşük ücretli işleri kabul etme yolundaki gönüllülükleri daha kolay istihdam edilmeleri sonucunu doğurmuştur. İşverenler, cinsiyetine ya da evli olup olmamasına bakmaksızın sadece daha ucuz işgücü aramaktadırlar. Bu anlamda, German, kadınların emek pazarında ikincil bir role sahip oldukları fikrine karşı çıkar. Buna göre, kapitalizm tarihi boyunca evli kadınlar da dâhil olmak üzere pek çok kadın ücretli işçi olarak çalışmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası kadınların emek piyasasına katılım oranları sürekli artmıştır ve devlet politikaları da bu yönde değişim göstermiştir.

Bu anlamda, kadınlar post-endüstriyel toplumda yedek bir işgücü ordusu oluşturmaz. Kadın egemen meslekler işçi sınıfına ait hizmet işleri ve sekreterlik işlerinden, hemşirelik, çocuk bakımı ve öğretmenlik gibi orta sınıf kadın profesyonellere kadar uzanabilir. Bu işleri gerçekleştiren kadınlar yedek işgücü ordusu olarak adlandırılmaz, aksine post-endüstriyel

kapitalizmin erkek egemen iş örgütlenmelerinin devam edebilmesi için bu tarz işlere gereksinimi vardır. Gittikçe büyüyen hizmet sektörü kadınlara ayrılmıştır (Gerson, 1985, s.26). Post-fordist dönemde özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücünün büyük oranı enformel, kimi zaman kontrata bile dayalı olmayan, esnek çalışma biçimlerine tabi olarak istihdam edilmektedir. Bu etkenler bütün cinsiyetler için geçerlidir ancak kadınlar ya da göçmenler, çocuklar, engelliler gibi toplumdaki diğer dezavantajlı gruplar bu enformelleşme ve güvencesizleşme sürecine daha fazla maruz kalmaktadırlar. Özellikle ihracata dayalı sektörlerde kadın emeği büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda kadınlar küresel post-Fordist üretim sisteminin ucuz, güvencesiz ve kullanılıp atılabilecek bir emek kitlesini oluştururlar.

3.2.3. Üretim Sürecinde Ataerkil Hegemonya

Marx (1971/1986: 487-492), toplumlarda üretim ve tüketim döngüsünün sürekliliğinin zorunlu olduğunu vurgular. Her toplumsal üretim süreci, aynı zamanda, bir yeniden üretim sürecidir ve üretim koşulları da yeniden üretimin koşullarıdır. Ürettiği ürünlerin bir kısmını üretim araçlarına ya da yeni ürünlerin unsurlarına devamlı bir şekilde dönüştürmedikçe hiçbir toplum üretime devam edemez ve yeniden üretim yapamaz. Bu anlamda, emekçi üretim içerisinde maddi zenginlik yaratırken kapitalist ise sürekli emek gücü, yani ücretli emek üretir. Bu kesintisiz yeniden üretim kapitalist üretimin vazgeçilmez koşuludur. Althusser (1995/2006)'e göre ise, yeniden-üretim üretici güçlerin yeniden üretimini ve üretim ilişkilerin yeniden üretimini içerir ki bu baskı aygıtları ve ideolojik aygıtlar çerçevesinde meydana gelir. Aile, okul, dini kurumlar, sendika, siyasal partiler, hukuk vb. kurumlar bu yeniden üretimin ideolojik aygıtlarını oluştururlar.

Üretim sürecinin niteliği işçi sınıfı mücadelesini biçimlendirir. Üretim politikası, Burawoy (1985: 7-8)'a göre iki boyuta sahiptir: İşin örgütlenmesinin kendisi politik ve ideolojik etkilere sahiptir. Kadınlar ve erkekler ham maddeleri kullanışlı metallara dönüştürürken aynı zamanda belirli sosyal ilişkileri de üretirler. İkinci olarak, işin örgütlenmesinin, daha doğrusu emek sürecinin yanı sıra üretim süreci, üretim ilişkilerini düzenleyen politik ve ideolojik aygıtlara sahiptir. Dolayısıyla, üretim süreci hem objektif hem de subjektif nitelikler taşır.

Bu anlamda, kapitalist üretim süreci işçilere sadece dışsal olarak uygulanan bir baskı ve hegemonya sürecini değil, işçilerin kendilerinin de katıldığı bir tabiileşme, özneleşme, kimi zaman kendi tabiiyetine ilişkin stratejiler oluşturduğu ve kendi sömürüsüne ortaklık ettiği bir üretim sürecini de içerir. Kapitalizm, işçi üretirken sadece işbirliğini ve egemenliği üretmez aynı zamanda bu ilişkilere karşı "rıza" da üretir (Burawoy, 1985). İşçide rızanın oluşturulması üretim sisteminin devamlılığı için yaşamsal önem taşımaktadır zira hiçbir sistem sadece baskı yoluyla sürdürülemez.

Kapitalist üretim biçiminde sadece bir meta üretilmez, artı değer ve işçi de üretilir. Bunun nedeni, feodal lordlardan farklı olarak, kapitalisttin üretim koşullarını sürdürebilme ve artı değeri garantiye alma zorunluluğudur. Artı değerın üretimi güvence altına alınırken varlığı da gizli tutulur. Bu saklama çabasında, ücretli emek kontratının ücretsiz emeği mistifize etmesi, üretim araçlarına sahipliğin ve işyerindeki kontrol mekanizmasının farklı ellerde toplanması, işçinin, patrondan ziyade, kendisi gibi diğer işçilerle ve yönetim kademesindeki çalışanlarla muhatap olması söz konusudur. Buna ek olarak, fabrika içerisinde ve işçiler arasında yaratılan nitelik hiyerarşisi ile işçiler kolektif bir bilinç göstermekten ziyade bireyselleşme ve parçalanma eğilimine girerler. Burjuva ideolojisinin işçi sınıfına sızması ve işçi sınıfının sermaye sahiplerine karşıt bir sınıf özelliği göstermesinin engellenmesi de artı ürünü gizleme çabalarından biridir (Burawoy, 1985: 32-33). Bu anlamda, üretim sisteminin ihtiyaçlarına cevap verecek atomize işçiler oluşturulması hedeflenir.

Althusser (1995/2006: 86-87-89-90)'e göre, emek gücünün yeniden üretimi esas olarak işletme dışında cereyan eder. Bunun maddi imkanı ücretler yoluyla sağlanır. İşçinin barınma, giyinme, beslenme ihtiyacının karşılanması yeniden üretimin maddi koşuludur. Buna ek olarak, emek gücünün sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda kalifikasyonu da yeniden üretimin zorunlu koşullarından biridir. Bunun yanı sıra emek gücünün yeniden üretimi salt işçinin vasıflı olmasına yönelik bir üretim değil, aynı zamanda kurulu düzene saygı ve itaatin yeniden üretimini de gerektirir. Bu da, egemen ideolojiye bağımlılığın ve bu ideolojinin pratiğinin sağlanmasının yeniden üretimini oluşturur. Dolayısıyla, daha önce de vurgulandığı gibi işçiler meta üretirken belirli bilinçlilik durumlarını da üretirler.

Buna ek olarak, egemen sınıflar da ideoloji tarafından biçimlendirilirler. İdeolojiyi üreten yaşanmış tecrübedir. İdeoloji bu aktivitenin içinde kökleşir ve dile gelir. Sosyal ilişkiler için bir çimento işlevi görür, bireyleri, anlık tecrübeleri, geçmiş ve geleceği bir diğerine bağlar (Burawoy, 1979: 17-18). Kapitalist kontrolün maddi biçimleri genel olarak teknoloji ile sağlanır. Burada önemli olan nokta kapitalist kontrolün en baskıcı teknolojiyi kullansa bile dünyayla olan ilişkilerimizi belirlediği ve ilgilerimizi biçimlendirdiğidir (Burawoy, 2006: 36). Burada toplumsal aktörlerin yapı içerisindeki mikro politik eylemleri de hesaba katılmalıdır. Yapılar belirli ideoloji biçimlerini aktörlere dayatırken aktörler kendi aralarında bunları yeniden üretir bazen de dönüştürürler. Bu nedenle makronun oluşturulması mikroda hakim olan pratiklerle sağlanabilir.

İşçilerin firmalar ve kendileri arasındaki ilişkiler endüstri ilişkileri ya da insan kaynakları gibi pek çok alanın konusunu oluşturur. Post-Fordist dönem firma içerisinde çalışan bağlılığının ve iş tatmininin sağlanması adına pek çok uygulamanın gerçekleştirildiği bir emek anlayışına konu olmuştur. Takım çalışması, kalite çemberleri, aile metaforlarının çalışanlar üzerinde kullanılması gibi uygulamalar yoluyla işçi verimliliğinin ve üretkenliğinin arttırılması

hedeflenir. Bu konular günümüzde pek çok akademik çalışmanın da konusunu oluşturur. Post-Fordist üretim biçimi kendi bilimsel çalışmalar literatürüne sahiptir ancak bu çalışmalarda kapitalizmin hegemonik kontrolü ve piyasa için gerekli işçinin üretim mekanizması üzerinde durulmayan konulardır zira kapitalist üretimin özü sorgulanmamakta, sadece çalışanların verimli bir şekilde nasıl üretim sistemlerine adapte olacağına odaklanılmaktadır.

Fordist üretim sistemi için yeni tip bir işçi yaratılması ve bu şekilde işçi sınıfı üzerinde ideolojik hegemonya kurulması daha önce de vurgulandığı gibi Gramsci tarafından *Hapishane Defterleri* adlı eserinde Amerikanizm ve Fordizm'i değerlendirirken dile getirilmiştir (Hoare ve Smith, 1999). Bu anlamda, üretim biçimi ideolojik hegemonya yoluyla toplum yaşamına olduğu kadar aile ve cinsel ilişkilere yayılmış ve işçinin özel alanı istila edilmiştir. Egemen sınıfın çıkarları toplumun tümünün çıkarları olarak genellenmiş ve hakim üretim tarzına gereken işçi tipi ortaya çıkarılmıştır (Burawoy, 1985). Fordizm ile ortaya çıkan "üretimin toplumsallaşması" ya da "toplumun tayloristleşmesi" olgusu post-Fordizmin esnek üretim ve çalışma sisteminde Ford'un başaramadığı bir şekilde toplumda genelleşmiştir. Esnek üretim o kadar esnektir ki kimi biçimlerinde -ev-ofis çalışma gibi- işyeri ve ev arasındaki sınırın ortadan kalkmasına bile hizmet etmiştir. Hegemonya sadece üretim sürecini içermez aynı zamanda ataerkil ideoloji de hegemonik özellikler taşır.

Gramsci'nin sınıf ilişkileri analizinden çıkan hegemonya kavramı toplumsal yapıda egemen pozisyonda olan grubun ideoloji yoluyla yerini sağlamlaştırdığı kültürel bir dinamiğe işaret eder. Mevcut bir yer ve zamandaki ataerkil yapının meşruluğu ve erkeklerin öncü pozisyonda olup kadınların tabi olmalarını garanti altına alan cinsiyet pratiği hegemonik maskülenliği oluşturur. Doğrudan şiddete dayanmaktan çok, hegemonyanın bir işareti olarak, bir otorite talebini içerir ve sadece erkeklerden kadınlara yönelik bir otoriteyi değil, farklı gruptan erkekler üzerinde de bir tabi kılma mekanizmasını gösterir (Connell, 2005: 77). Heteroseksüel erkeğin homoseksüel erkeğe veya üst sınıftan erkeğin, alt sınıftan erkeğe, beyaz erkeğin siyah erkeğe yönelik taleştirici stratejileri de bu hegemonya kapsamına girer.

Ataerkil hegemonya iş dünyasında ve devlette erkeğin üst pozisyonlarda ve yönetim kademesinde yer aldığı; kamusal alanda, sokaklarda, sivil toplumda, ailede otorite konumunda olduğu; ekonomide kadın çalışandan daha fazla ücret aldığı ve toplam zenginlikteki payının kadınlara kıyasla fazla olduğu, aile içinde kadının ücretsiz emeğinden kar sağladığı bir yapıyı ifade etmektedir (Connell, 2005). Türkiye'de ataerkil hegemonya, özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde, işçi sınıfını kontrolü için kullanılmaktadır. Türkiye özelinde bakılırsa bu durum, gelişmiş ülkelerdeki hâkim sınıfın kendi ideolojisini işçi sınıfına yaymasından ziyade, yerel ataerkil ideolojinin kapitalist üretim için araçsal kullanımı doğrultusunda uygulanmaktadır. Bunun en temel nedeni Türkiye'nin geç kapitalistleşmiş bir ülke olmasıdır. Dolayısıyla, Iris Young'ın kapitalizme ilişkin, sistemin ataerkil yapı üzerinden

yükselmesi, doğrudan o sistemden çıkıyor olması görüşlerinin aksine, süreç uluslararası kapitalizmin Türkiye'ye sonradan gelmesi neticesinde var olan ataerkil sisteme kapitalizmin eklenmesi ve onu kullanması doğrultusunda söz konusu olmaktadır. Bu süreç atölye içi mikro –politik etkileşim biçimleri ile bir arada işlemektedir.

Daha önce de vurgulandığı gibi, Marksist anlayışta, üretim kendiliğinden biçimde yeniden üretimi doğurur. İşçiler metalleri üretirken sermayenin ve kendi varoluşlarının temelini da üretirler. Ücretin ve artı değerın üretimi kapitalistin devamlılığını ve işçi istihdam etmesini olanaklı kılar. Ücretler ve kar arasındaki denge emek gücünün, yani çalışma kapasitesinin, verimli hale getirilmesi aracılığı ile sağlanır ve bu denge baskı ve piyasa despotizmi yoluyla garanti altına alınır. Emek sürecinin despotik düzenlenmesi “piyasanın ekonomik kırbağı” tarafından oluşturulur ve işçilerin ücrete bağımlılığı beraberinde fabrikaya bağımlılıklarını da getirir (Burawoy, 1985: 123). Piyasanın despotizmi işçilerin hayatını sürdürmek için belli iş alanlarında çalışmak zorunda kaldıkları durumları ifade eder.

Emek sürecinin despotik rejimi çalışanların ücrete bağımlılığı yoluyla fabrikaya tabiyetleri üzerinden belirlenir. Çalışanlar yaşamlarını sürdürebilmek için emek güçlerini satmak zorundadır. Zira geçim araçları kapitalizmin ilkel birikim mantığı doğrultusunda ellerinden alınmış ve ücretli emekçi olmak zorunda kalmışlardır. Emek sürecinin parçalı ve mekanize olması işçinin niteliğinin ve uzmanlaşmış bilgisinin kaybına neden olmakta ve işçinin kendi emeğine ilişkin iktidarını elinden almaktadır. Buna ek olarak, emek sürecinin cinsiyet, ırk, zihin ve kol emeği ya da sözleşmeli, kadrolu, günlük çalışma gibi etkenler etrafında hiyerarşik bölünmesi işçilerin keyfi baskılara karşı örgütlü bir biçimde hareket etmelerinin önüne geçmektedir. Emek sürecinin kapitalist rekabet ve kar anlayışı çerçevesinde bu şekilde parçalanması işgününün uzatılması, işin yoğunlaşması, güvencesiz, geçici, enformel ve paternalist çalışma biçimlerinin emek piyasasında yaygınlaşmasına neden olmakta ve işçi mücadelesinin altını oymaktadır.

Burawoy (1985: 124-125-126-150), piyasa despotizminin tek başına bir kontrol sağlamadığını fabrika rejiminde üretimin politik aygıtlarının da hegemonyanın inşasında rol oynadığını ileri sürer. Piyasa despotizminin tek başına baskı ve kontrol aracı olması kapitalizmin belirli bir tarihsel dönemine aittir ve günümüze kadar gelen süreçte yeni üretim ve kontrol biçimleri ortaya çıkmıştır. 19. yy.'da işçiler üzerinde keyfi ve kişiselleşmiş egemenlik biçimleri kurulurken, 20.yy. da bunun yerini seri üretim bandı almıştır. Her dönem kendi kontrol ve direniş biçimini yaratmakla birlikte her periyod kendisinden önce gelen üretim biçimiyle sıkı bağlantılara sahiptir. Günümüzde, işyeri yönetimi tek başına piyasa despotizmine dayanmaz. Çalışanlar işbirliğine ikna edilmelidir ve çıkarları sermayenin çıkarlarıyla koordine olmak zorundadır. Rızadan ziyade baskıya dayanan erken kapitalizmin despotik rejimi, her zaman baskıyı da içinde barındıran hegemonik rejimle yer değiştirmek zorundadır. Yeni

despotizm şekli hegemonya üzerine kurulmaktadır ve bu aslında “hegemonik bir despotizm”dir (Burawoy, 1985: 126-150). Üretim sürecinde rızanın temeli, işçinin rızasına dayanan “seçimlerine” dayalı aktivitelerin örgütlenmesinde yatmaktadır. Bu yüzden emek süreci, kar arayışında, zorlamanın ve rızanın işbirliği göz önüne alınarak değerlendirilmelidir (Burawoy, 1979: 27-30).

Burawoy, üretim politikasını despotik ve hegemonik rejim etrafında kavramsallaştırırken günlük atölye içi ilişkilerde bir kontrol mekanizması olarak cinsiyet boyutunu ve cinsiyetin yeniden üretimi, rızanın sağlanmasında ataerkil ideolojinin rolü gibi konuları ihmal etmiştir. Cinsiyet faktörünün emek sürecindeki rolü yönetsel kontrol mekanizmaları ekseninde değişim gösterir. Salzinger (2003), dört ayrı fabrikada yaptığı çalışmada dört farklı cinsiyet üretim mekanizması keşfetmiştir. Bunun yanı sıra, Lee (1995: 380) ise, aynı firmanın iki ayrı bölgede bulunan fabrikalarının genç göçmen kadınların çalıştığı biriminde despotik, orta yaşlı, evli ve çocuk sahibi kadınların ağırlıkta olduğu fabrikada ailevi vurgulara dayanan hegemonik rejimin söz konusu olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, Farklı yönetim mekanizmaları ekseninde cinsiyet gerek yöneticiler gerekse de işçiler tarafından farklı şekillerde oluşturulmakta, tasarlanmakta ve doğallaştırılmakta, emek piyasasının kendine özgü koşulları doğrultusunda kadın işçiler farklı kültürel yaklaşımlara maruz kalmaktadırlar.

Fabrika içi ataerkil hegemonya salt yönetim tarafından kadın işçilere dayatılan bir kontrol ve özneleşme süreci olmayıp, kadın ve erkek işçilerin gündelik atölye içi etkileşimde ürettikleri bir yapıyı da ifade etmektedir. Bu doğrultuda sadece kadın üzerinde bir söyleme değil, erkek işçiyi de özneleştiren ve adlandıran bir söyleme de işaret eder. Kadınlar ve erkekler ataerkilliğin sürekliliğinin ve hegemonyasının sağlanmasında aktif rol oynarlar ve ataerkilliği yeniden üretirler. Bu şekilde emek sürecinin despotik yapısı ataerkil hegemonya ile bir arada işler.

Cinsiyet sosyal ilişkilerde ortaya çıkan hem örgütsel bir pratik hem de bir kültürel anlamlar sistemidir. Bu anlamda cinsiyet örgütsel yaşamın ikincil bir ürünü değil, bu sürecin tanımlayıcı ve oluşturucu bir sürecidir (Forbes, 2009: 271). Fabrika içi ataerkil hegemonya, bu anlamda, kadınların emeklerinin erkeklerden daha az değerde olduğu, kadının ücretinin geçimlik ücret olarak görülmeyip, aile bütçesine “katkı” olarak görüldüğü, paternal ilişki ağlarının işçilerin denetiminde kullanıldığı ve denetime duygusal ve kişisel bir içerik kattığı bir süreci ifade etmektedir. Bu yolla kadının güvencesiz, enformel ve ucuz emeği hegemonik vurgular etrafında işçiler arasında bir rıza oluşmasına neden olmaktadır.

3.3. Esnek Üretim Sistemi Ve Emegın Feminizasyonu

Esnek üretim sistemi, emegın feminizasyonu ve cinsiyete dayalı işbölümü gibi olgular hem küresel üretim zincirleri ve büyük firmaların çevre ülkelerdeki fason örgütlenmeleri gibi makro yapılarda hem de örgütsel düzeyde ve işyerindeki etkileşimler gibi mikro yapılar üzerinde etkide bulunan olguları ifade etmektedir.

Uluslararası ekonominin cinsiyete dayalı yönü literatürde ihmal edilen konulardan biridir. Buna ek olarak, politik ve ekonomik sistem sadece kadınlar üzerinden işlemez, aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki belirli ilişki biçimlerine de bağlıdır (Bedford ve Rai, 2010: 1). Gelişmiş ülkelerdeki üretim ve tüketim ilişkileri gelişmekte olan ülkelerin ekonomik yapılarını değişime uğratmaktadır. Bu da, yeni uluslararası işbölümü ve bununla paralel giden kadın işçilerin artan hareketliliği doğrultusunda emegın cinsiyete dayalı olarak bölünmesinin güçlendirilmesidir. Neoliberalizmin uluslararası piyasalarda yaygınlaşması gelişmekte olan pek çok ülkenin yerel piyasalarını derinden etkilemiş ve işgücünün neoliberal politikalar ekseninde değişmesine neden olmuştur. Fordizmin krizi ile birlikte Post-Fordist üretim anlayışı olan esnek üretim ve çalışma sistemi emek piyasasında yaygınlaşmıştır. Bu sistemler cinsiyet olgusundan bağımsız değildir ve emek piyasasında cinsiyet olgusu ile etkileşim halinde işlemektedir. Yeni ekonomik düzende sermaye birikim rejimine uygun olarak şirketlerin yapısı değişmiş, işgücünün daha esnek şartlarda çalıştığı, örgütsüz ve iş güvencesinin olmadığı bir çalışma yaşamı yaygınlaşmıştır. Örgütler de bu sürece uygun olarak, piyasada rekabet edebilmek için küçülme, yeniden yapılanma, bilgisayarlaşma ve küresel piyasaya adapte olma yoluna girmişlerdir.

20. yy.'ın son yıllarında gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik yapılanma ve büyüme büyük oranda kadınların çalışanlar olarak marjinalleştiği bir aşamaya işaret etmektedir. Bu süreç ulusal ekonomilerin uluslararası piyasayla rekabet amacıyla ekonomiyi esnek üretim sisteminin ve dolayısıyla post-Fordizmin ilkelerine göre yeniden yapılandırdıkları bir deregulasyon dönemine denk gelmektedir. Keynesçi dönemden sonra 1970'lerin değişen ekonomik koşulları pek çok ülkede politikacıları ticari liberalleşme yönünde değişiklikler gerçekleştirmeye itmiştir. İhracat yönelimli büyüme ve emek piyasası üzerindeki "katılıkları"nın esnetilmesine yönelik stratejiler, firmaların geçici ve gözden çıkarılabilir çalışanlar istihdam etme pratikleri çalışma ilişkilerinin yapısını değiştirmiştir. Geçici, kontrata dayalı ya da diğer süresiz emek biçimlerinin ve kadın emegının kullanımı emek piyasası esnekliği politikalarının ürünlerinin bir boyutudur. Bu bağlamda, ihracat yönelimli politikaları uygulayan ülkelerde düşük ücretli ve güvencesiz çalışma artış göstermiştir ve gelişmekte olan ülkelerde ticari liberalizasyon süreci kadın emegına olan talebi arttırmıştır (Deshpande ve Deshpande, 1992: 2248).

Post-Fordist dönemden önceki uluslararası piyasa sistemi kolonyal dönemden başlayıp 20. yy.'ın sonlarına kadar giden bir dönemi işaret etmektedir. Bu dönemde hammaddelerin kolonilerden ya da eski kolonilerden alınıp Avrupa'daki ya da Amerika'daki endüstrileşmiş ülkelere transferi söz konusuydu. Ancak post-Fordist dönemle birlikte yeni uluslararası işbölümü doğrultusunda, emek yoğun üretim düşük maliyetler ve işgücü nedeniyle gelişmekte olan ülkelere kaydırılmıştır. Bu süreç özellikle, tekstil, konfeksiyon, elektronik ve oyuncak endüstrilerinde etkili olmuştur ki bu endüstrilerin bir çoğu kadın-yoğun emek yapısına sahiptir. Mies (2014: 116-118-119)'e göre, kadınların kapitalist sermaye birikimi için uygun bir emek gücünü oluşturmaları evrensel olarak "işçi" olmaktan ziyade "ev hanımı" olarak tanımlanmalarından kaynaklanmaktadır. Bunun anlamı, kadınlar ister meta üretimine yönelik işlerde çalışsın ister kullanım değeri üretsın işlerinin serbest ücretli emek olarak değerlendirilmemesi, sadece "gelir getirici aktivite" olarak tanımlanmasıdır. Bu durum kadın emeğini belirsizleştirmekte ve emeğinin bedelinin erkeğinkine kıyasla daha ucuz olması sonucunu doğurmaktadır. Buna ek olarak, kadınların genelde ev hanımı olarak tanımlanması sadece ücret düşüklüğüne neden olmamakta aynı zamanda kadınlar üzerinde ideolojik ve politik bir kontrol kazanılmasını sağlamaktadır. Ev kadınları atomizedir ve izolasyona tabidir, evrenleri aile ile sınırlanmıştır ve sendikalar da bu nedenle kadın emeğini görmezden gelmektedir. Buna uygun olarak, kadınların çoğunluğu emeğini serbest piyasada satan tipik emekçiden ziyade ev kadınlığına mahkûm edilmiş, özgür olmayan, marjinalize edilmiş bir emek havuzunu oluşturmaktadır. Ev kadını ideolojisi ve çekirdek aile modeli formel ya da informal sektörlerde kadınların yaptıkların bütün işin "ek iş" olarak, gelirlerinin ise "ek gelir" olarak görülmesine neden olmaktadır. "Ev kadını" ideolojisinin ekonomik mantığı emek maliyetlerinde muazzam bir azalmayı ifade etmektedir. Uluslararası sermayenin kadın emeğine olan ilgisinin temellerini bunlar oluşturmaktadır.

Post-Fordizmde işin doğası geniş nitelik havuzu ve kadın çalışanların esnekliğini gerektirmektedir. Kadının ekonomik bağımsızlığı ve post-Fordizmin büyümesi arasında yakın bağlantılar vardır. Uysal bir işgücü olarak görüldükleri ve sendikasız oldukları için tercih edilen kadınların çalışma yaşamına girişi ev işlerinin endüstrileşmesini doğurmuştur ve tüketim kadınların boş zaman aktivitesi haline gelmiştir (McRobbie, 2010: 67). Kadınların emek piyasasına girişi genel olarak yedek işgücü tezleri etrafında açıklanmıştır. Ancak günümüzde kadınların post-Fordist üretim biçiminin öncelikli iş gücünü oluşturdıkları görülmektedir.

Önceki bölümlerde değinilen düzenleme okulu ve esnek uzmanlaşma yaklaşımına bakıldığında, her iki görüşün de açık ya da kapalı olarak kadının emek piyasasındaki ikincil konumu üzerinden önermelerini ortaya koydukları görülmektedir. Bu yaklaşımlar "niteliğin cinsiyetleşmesi" ve emek piyasasındaki sözde maskülen tutumların değişen değeri hakkındaki tartışmaları ihmal etmektedir. Fordizm "yoğun birikim"le ve kitle üretimi; kısalmış çalışma

süreleri; görece olarak yüksek ücretler; sosyal yaşamın metalaşması ve “eve ekmek getiren” erkeğin aile ücreti üzerine temellenen kitlesel tüketim ile karakterize edilir. Kadınlar üretici ve tüketici roller edinmişlerdir ve refah devleti tarafından bir yandan kadınlar ücretli emeğe katkı sağlarken bir yandan da kadınların aile sorumluluklarını yatıştırarak hizmetler sunulmuştur. Bu dönemde de kadınların emek piyasasına katılımları erkeklerle eşit şartlarda gerçekleşmemiştir. Mesleki hiyerarşinin en alt basamaklarında ve imalat sektöründe düşük ücretli işlerde istihdam edilmişlerdir (Mcdowell, 1991: 400:401-402).

Düzenleme okulunun kadınların Fordizm ile olan ilgisine yönelik açıklaması emek piyasasından ziyade evdeki özelleşmiş tüketim alanını kapsamaktadır. Buna göre, kadınların rolü çekirdek aile tarafından belirlenir ve ihtiyaç duyulduğu zamanlarda kadınlar kapitalizmin yedek emek arzını oluştururlar. Bu post-Fordist dönemde de devam etmektedir. Esneklik politikaları çoklu niteliklerin yanı sıra çalışanlarda niteliksizleşmeye de neden olmaktadır ve post-Fordizmde teknolojik gelişmeye paralel olarak Taylorizm de gelişmiştir. Esnek uzmanlaşma yaklaşımı ise esnekliğe ilişkin iyimser varsayımlara sahiptir. Piore ve Sabel, küçük atölyelerin, yerel emek piyasalarındaki geleneksel nitelik yapısının ve küçük esnek firmaların (ki bunlar genelde merkez firmalara alt işverenlik anlaşmalarıyla bağlıdırlar) gereksindiği niteliklerin üretilmesinde eğitimin önemine vurgu yapmaktadırlar. Bu anlamda, esnek uzmanlaşma yaklaşımı, emek piyasasının parçalanması olgusunu ele alırken post-Fordist yeniden yapılanma sürecinde nitelikli emeğin yeniden yapılandırılmasında cinsiyet ayrımının oynadığı rolü göz ardı etmiştir. Zira nitelik toplumsal olarak inşa edilmiş ve cinsiyetleştirilmiş bir olgudur. Marksist Feminizmde ileri sürülen sermaye ve emek arasındaki çatışmalara ek olarak erkek işçilerin kadınları nitelikli ve iyi ücretli işlerden dışlamak amacıyla organize olmuş bir grubu oluşturduğu görüşü yeni teknoloji, nitelik ve cinsiyet gibi kavramların birbirleri ile ilişkili olduklarını göz ardı etmektedir. Teknolojik değişimin kadınlar için özgürleştirici olanaklar sunduğu şüphelidir. İşin kendisi cinsiyete dayalıdır ve maskülen ya da feminen olarak yaratılmıştır. İşin niteliği, kadının ikincilliği ve varsayılan doğal tutumları göz önüne alınarak sürekli yeniden kurulmaktadır (Mcdowell, 1991: 404).

Kadınlığın yaygın toplumsal tanımı makinenin de cinsiyetsiz ya da kadınsal olmayan niteliği fikri üzerine dayanmaktadır. Bu ideoloji makinenin üretimini -“Ortalama işçi” tanımı erkek işçileri içermektedir- yönetim tarafından sorumlulukların dağılımını, kadının kendi kimliğini ve işyerindeki sosyal etkileşimlerini kapsamaktadır. Kadınlar, sıklıkla kadınsı olarak görülmeyen teknik becerileri edinme konusunda gönülsüzdür. Bu nedenle Mcdowell’a göre, esnek uzmanlaşma yaklaşımının öngördüğü “nitelikli işçi”ler erkeklerden oluşacaktır ve sistem Fordist döneme benzer olarak cinsiyet ayrımlarını yeniden üretecektir. Kadınlar ve diğer dezavantajlı gruplar emek piyasasının ikincil emeğini oluşturmaya devam edecektir. Kadınlar emek piyasasında dezavantajlı bir grup olarak geçici işlere girmeye erkeklere kıyasla daha

gönüllüdürler zira endüstriyel istihdam kendilerine biçtikleri öncelikli toplumsal rolü kapsamaz. Kadınlar için bu rol ev içi sorumlulukları kapsamaktadır. (McDowell, 1991: 404-405). Dolayısıyla, “Hükmedilenler, tahakküm ilişkilerine hükmedenlerin bakış açısıyla oluşturulmuş kategorilerle bakarlar, bu da bu kategorilerin doğalmış gibi görünmelerine yol açar. Bu onları sistematik bir şekilde kendi kendini değersizleştirmeye, hatta aşağılamaya götürebilir.” (Bourdieu, 1998/2015: 50). Ataerkil tahakküm ilişkileri kadınların kendi emeklerini ikincil olarak görmelerine neden olmakta ve düşük ücretli ve güvencesiz işlere girişlerinde rıza sağlamaktadır.

Esnek üretim ve çalışma sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte uzun süreli ve sabit iş tanımı kısa süreli sözleşmeleri içeren iş süreci ve birincil ve ikincil sektörler arasında parçalanmış bir emek profili ile yer değiştirmiştir. Örgütsel mantık da buna uygun olarak değişime uğramıştır. Williams, Müller ve Kilanski (2012: 569)’e göre, yeni ekonomi, şirketlerin ekonomik risklerini ve çalışanlara karşı sorumluluklarını azalttıkları bir yapıya sahiptir. Çalışanlar eskiden var olan standardize değerlendirme araçlarının yerine takım çalışmasının ön plana çıkmasıyla birlikte ilk bakışta objektif gibi görünen denetleyicilerin telkinleri ile bireysel standartlar temelinde değerlendirilmektedir. Buna karşın örgütlerin cinsiyete dayalı yapısı devam etmektedir. İşyeri içerisinde ödül ve yükselme kriterleri bakımından erkekler her zaman kadınlardan daha avantajlı konuma sahiptirler. Cinsiyet eşitsizlikleri yükselme kriterleri, iş tanımları ve resmi değerlendirme mekanizmaları yoluyla kurumsallaşmıştır. Bu anlamda “yeni ekonomi” içerisinde de cinsiyete dayalı ayrımlar devam etmektedir.

İşyerindeki cinsiyet eşitsizliği doğrudan iş örgütlenmesinin yapısında yer aldığı için oldukça dirençli bir olguyu işaret etmektedir. Williams vd. (2012: 550)’a göre, emek piyasasında mevcut olan her bir “iş” tanımı erkek çalışanların tercih edildiği örtük bir içeriğe sahiptir. İşverenlerin çalışan tercihleri işyerini kendisinden önde tutacak ve işe sadakatle bağlı bir tipoloji yönünde oluşmaktadır. Bu da, öncelikli sorumluluklarının ev ve aile olduğu düşünülen kadın çalışanları bu işlerin dışarısında bırakmaktadır.

Acker (1990: 140), cinsiyete dayalı örgütsel yapının beş etmeni içerdiğini belirtir: İlk olarak, ücretli ve ücretsiz iş arasındaki bölünmeyi içeren işin cinsiyete göre ayrımı kısmen örgütsel pratikler yoluyla yaratılmaktadır. İkincisi, erkekler ve kadınlar arasındaki gelir ve statü eşitsizliği de yine kısmen örgütsel süreçlerde yaratılmaktadır. Üçüncü olarak, örgütler cinsiyetlere yönelik yaygın kültürel imajların oluşturulduğu ve yeniden üretildiği alanlardır. Dördüncüsü, bireysel cinsiyet kimliklerinin bazı görünümüleri, özellikle erkeklik, örgütsel süreçlerin baskı mekanizmaları ve aynı zamanda ürünleridir. Son olarak, örgütsel mantığın cinsiyete dayalı olarak üretilmesi gelir. Beden ve cinsellik iş örgütlenmelerinde kontrol sürecinin bir parçasıdır.

Ayrıca, emek piyasasının yapısı, işyerindeki ilişkiler, emek sürecinin kontrolü ve ücret dağılımları her zaman cinsiyetle ilişkili sembollerden, kimliklerden, süreçlerden, erkek ve kadın arasındaki maddi eşitsizliklerden etkilenir. Cinsiyetten bağımsız bir örgüt yaratmak bugünkü anlamda örgütsel mantığın, emek piyasasının, işin ve iş ilişkilerinin tanımının sonunun gelmesini gerektirir. Bunun nedeni en başta örgütlerin ve çalışma ilişkilerinin erkeğin egemenliğindeki bir alan olarak görülmesidir, bu bakış açısına örgütleri inceleyen pek çok bilimsel araştırma da sahiptir (Acker, 1990: 141-142-154-155). Örgütsel mantık örgüt içerisinde hiyerarşinin nasıl meşrulaştırıldığını ve rasyonelleştirildiğini içerir, iş kurallarını, meslek tanımlarını, ödeme ölçütlerini, özetle işin değerlendirilmesinin mantıksal sistemini oluşturur ve yöneticilerin çalışanlar üzerinde uyguladıkları kontrolü içeren politikalar ve prensipler bütünüdür. Bu politikalar ve prensipler çalışanlar tarafından doğal ve sıradan iş pratikleri olarak algılanırlar. Örgütler, iş tanımlarını geliştirmek ve ödeme oranlarını belirlemek için örgütsel mantıklarını kullanırlar. Bu mantık sınıf eşitsizliklerini yeniden üreten bir yapı olmasının yanı sıra her ne kadar nötr bir yapıya sahip gibi görünse de cinsiyet eşitsizliklerini de yeniden üretir. Yöneticiler belirli görevleri ve ayrıcalıklı nitelikleri erkek çalışanlar ve maskülenlikle bir arada düşünürler ve bu da cinsiyet kalıplarının etkisiyle meydana gelir. Sonuç olarak bu kalıplar ekseninde örgütsel hiyerarşi somutlaştırılmış olur. Bu yüzden örgütsel mantık yoluyla eşitsiz cinsiyet söylemleri örgütlerin yapısına yerleşmiştir. Günümüzde kadınların emek piyasasına giriş oranı artmasına rağmen detaylı olarak bakıldığında istihdam piramidinin hem tepesinde hem de dibindeki işlerde kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha dezavantajlı konumda olmayı sürdürdükleri görülmektedir (Williams vd., 2012: 550-551).

Harvey (1990/1997: 177), esnek üretime geçişe damgasını vuran olgulardan birinin kadınların işgücü piyasalarında ve emek süreçlerindeki rolündeki artışla temellenen bir devrim olduğunu söyler ancak bu devrim ilerici bir devrim olmaktan uzaktır. İşgücü piyasalarının yeni yapısı kadınların emek gücünü yarım zamanlı çalışma temelinde sömürmeyi çok daha kolay hale getirmekte ve böylece daha yüksek ücret alan ve işten daha güç çıkartılan çekirdek erkek işçilerin yerine daha düşük ücret alan kadın emeğinin geçirilmesini teşvik etmektedir. Buna ek olarak, taşeron, ev içi ve aile türü çalışma sistemleri, patriyarkal uygulamaların ve eve iş almanın yeniden yükselmesine izin verir. Bu yeniden canlanmaya paralel olarak, çokuluslu sermayenin Fordist kitle üretimi sistemlerini ülke dışına taşıma konusunda artan kapasitesi, çevre ülkelerde son derece zayıf konumda bulunan kadın işçilerin emek gücünün, aşırı derecede düşük ücretler ve hemen hemen hiçbir güvencesi olmayan çalışma koşullarında sömürülmesini olanaklı kılar.

Neoliberalizm ile birlikte hiyerarşik cinsiyetçi ideolojiler, dünyanın her yerinde, bir bölgedeki nüfusun emek gücünü -yedek ya da ucuz işçiler gibi- çeşitli parçalar halinde tanımlama yoluyla sermaye lehine emeğin maliyetlerini ucuzlatmaya hizmet etmektedir. Bu

anlamda, toplumlar içerisinde sermaye için tercih edilen emekçi tipleri oluşturulmaktadır. Özellikle ihracata dayalı sektörlerde genç kadın işçiler doğal olarak kabul edilen –el mahareti gibi- yetenekleri ile tercih edilen bir emek gücünü temsil etmektedirler. Meksika, Endonezya gibi gelişmekte olan ülkelerde, küresel piyasaya eklenmiş fabrikalarda, kadın yoğun ve ücretlerin düşük seviyelerde olduğu, buna karşın erkek işçilerin genellikle yönetim ve denetim kademelerinde çalıştıkları benzer örgüt modelleri kullanılmaktadır. Patriyarkal normların kadın emeğini sadece ucuz olarak tanımlamayan aynı zamanda toplumsal ve ekonomik olarak da değersiz kabul eden hegemonyası küresel sermaye birikim rejimi için yaşamsal öneme sahip olan cinsiyete dayalı bir emek gücünü ortaya çıkarır (Mills, 2003: 43). Örgütsel yapı benzer olsa emek yoğun sektörlerde kadın işçi tercihi de hiyerarşikleşmekte ve iş için uygun kadın işçinin “nasıl olması gerektiği” uygulamalarda farklılık göstermektedir.

Mills (2003: 43)’e göre, bu konuda yapılan etnografik çalışmalara bakıldığında cinsiyet hiyerarşisinde belirgin farklılıklar vardır. Bu hiyerarşi kimi zaman evli ve çocuklu kadınların ucuz emek olarak görülmesi, kimi zaman ise bekâr kadınların bağımlı “kız evlatlar” olarak bu rolü devralmaları şeklinde meydana gelmektedir. Disipline edici stratejiler aynı zamanda kadın işçileri erotik alaylar ya da cinsel taciz yoluyla ikincillik ilişkisinin pekiştirildiği cinselleştirilmiş bedenler olarak da konumlandırabilmektedirler.

“Küresel montaj hattı” terimi çağdaş endüstrinin temeli olarak, emek sürecinin mekânsal olarak parçalandığı ve üretimin coğrafyasının sürekli olarak yeniden biçimlendirildiği bir yapıyı ifade etmektedir. Üretimin mekânsal parçalanması ise imalatın feminizasyonunu da beraberinde getiren bir süreci işaret etmektedir (Bair, 2010: 205). Siparişe dayalı, küçük ölçekli, emek yoğun üretim hem kadınlar hem de erkekler için feminize bir iş alanını ortaya çıkarmaktadır.

Standing (2011/2014: 108-109)’e göre, feminizasyon iki anlama sahiptir. Bu süreç doğrultusunda bir yandan daha fazla pozisyona kadınlar yerleştirilirken kadınların gerçekleştirdiği esnek işlerin sayısı da artmaktadır. Emeğin enformelleşmesi, hizmet sektörünün gelişmesi ve serbest üretim bölgelerinde kadınların istihdam edilmesi post-Fordist sürecin ana etkenlerini oluşturmaktadır. Bu durum kadınların elde ettiği gelirden ya da çalışma koşullarında bir değişim olduğu manasına gelmemektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı ücretler ve ulusal gelir farklılıkları dünyanın bazı bölgelerinde olumlu yönde değişim gösterse de bu konudaki adaletsizlikler ortadan kalkmamıştır. İkinci olarak, emek piyasasında kadınlara yönelik talebin artmasının yanı sıra erkeklerin de yıllardan beri kadınların yapageldiği güvencesiz ve düşük ücretli işleri yapmasının önü açılmıştır. Emeğin esnekliği politikası ile birlikte belirli bir iş yerinde kalma olasılığı yükseklik gösteren erkeklere daha az rağbet edilecektir. Buna karşın, hamilelik ya da çocuk bakmak için işi bırakacağı düşünülen kadınların

kısa dönemli bir iş çerçevesinde ya da emek maliyetlerini azalttığı sürece istihdam edilmeleri daha olası gözükmemektedir.

Standing (2011/2014: 110-111), kadınların iş piyasasında giderek daha fazla rol almasının prekarya sınıfının büyümesiyle aynı döneme denk geldiğini ileri sürer. Güvencesiz işlerin büyük kısmında, sözleşmeye dayalı hatta sözleşme olmaksızın faaliyet gösterilen iş kollarında genel olarak kadınlar çalışmaktadır. Küresel düzeyde emek piyasasının kadınlaşması olgusuna ek olarak kadınların ev içi sorumlulukları da devam etmektedir ve bu çalışma biçimi halen iş bile sayılmamaktadır.

Üretimin feminizasyonu pek çok etken çerçevesinde meydana gelmektedir. “Uysal ve becerikli kadın işçi” imgesi ihracat yönelimli sektörlerde hem beklenen hem de tercih edilen bir olguyu işaret etmektedir ve ulusüstü üretimin feminizasyonu “kadınlık” kavramının kendisinin oluşturulmasına ve anlamına odaklanmaktadır. Söylemsel bir süreç olarak feminizasyon hem kadın hem de erkek bedenleri üzerinden işler ve bir emek havuzu oluşturmada işlevsel bir role sahiptir. Buna ek olarak, sömürülecek öznelerin yaratıldığı bir söylem oluşturur. Küresel üretim hattında çalışmanın türü (ihracat yönelimli olması), düzensiz çalışmaya ve düşük ücrete dayanan çalışma biçimi, tercih edilen işçi profili gibi etkenler yerel cinsiyet rejimleri ile ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum araştırma konularının da değişimine neden olmuştur. Daha önceki araştırmalar küreselleşmenin kadınları nasıl etkilediği üzerinde şekillenirken bugün sorular cinsiyetin küreselleşmeyi nasıl etkilediği üzerine sorulmaktadır. Dikkat edilirse, küresel üretim, üretim alanının parçalanmasını sağlarken üretimin yapıldığı coğrafyalar sürekli değişmektedir ve bu sürece imalatın feminizasyonu eşlik etmektedir. Bu tarz bir epistemoloji makronun bilgisinden mikronun bilgisine yönelimi getirmektedir (Bair, 2010. 203-204-205). Gelişmekte olan ülkelerde gerçekleştirilen emek-yoğun üretim tartışmasız bir şekilde kadın emeğine dayanmaktadır.

Adkins ve Jokinen (2008: 143-144), kadınların kapitalizm içerisindeki rollerinin sadece işin kadınlaşması olarak ele alınamayacağını belirtir. Bu, üretim içinde erime ve üretimin bir parçası olma durumudur. Kapitalizm içerisinde cinsiyet sadece yapı ve aktörün bakış açısıyla ele alınamaz, karakter içerisinde bir süreç olarak da değerlendirilmelidir. Çağdaş ihtiyaçlara göre “iş-hayat dengesi” ve “ev ve işin uzlaştırılması” gibi fikirler yaratılmaktadır ve bu fikirler Batı toplumlarında değişen cinsiyet, emek ve ev düzenlemelerini göstermektedir. Bu düzenlemeler çeşitli alanlardaki değişimleri beraberinde getirmiştir: Özel- kamusal ayrımının oluşumu; sosyo-ekonomik ve politik bir ideal olan çift gelirli aileler fikri; evin ve işin ideolojik ve duygusal olarak geri dönüşü ve ev ve iş arasındaki sınırların muğlaklaşması ve çözünmesi...

Salzinger (1997), gelişmekte olan ülkelerde ihracata dayalı sektörlerde kadın emeğinin yoğun olarak kullanılmasının yanı sıra işyerinde cinsiyet kalıplarının yeniden üretilmekte ve çeşitli pratiklerle pekiştirilmekte olduğunu ileri sürmektedir. Bu yolla emek cinsiyete dayalı

olarak oluşturulmakta ve “ideal kadın işçi” karakteri panoptik bir mekanizma ile biçimlendirilmektedir. Bu süreç hem yerel ataerkil ideolojilerin fabrika içerisinde işçiler üzerinde kontrol aracı olarak kullanılması hem de “ideal kadın işçi” kavramı ekseninde doğrudan kadınlık ve erkeklik rollerine dayalı öznellikler üretilmesi şeklinde söz konusu olmaktadır. Bu anlamda işçi hem yerel kültüre tabi hem de üretilmiş öznellikleri olan bir yapı kazanmaktadır. Serbest ticaret bölgeleri üzerine yapılmış çalışmalarda fabrika içerisindeki üretim ilişkilerine bağlı olarak işyerinde cinsiyete dayalı farklı söylem tipleri olduğu ve bu yolla kadın ve erkek işçilerin belirli imajlar ekseninde feminenliklerinin ya da maskülenliklerinin tanımlandığı gözlemlenmiştir. Bu bölgelerde ideal işçi imajının (export worker) “erkekler kadar kolay sıkılmayan, disiplinli ‘genç kadın çalışanlar’ üzerine temellendiği ortaya konmuş, yerel cinsiyetçi kalıpları ve öznellikleri oluşturan cinsiyetçi söylemlerin yönetsel pratiklerle işyerinde yeniden tanımlandığı ve erkek çalışanlar için yeni “maskülen” öznellikler üretildiği gözlemlenmiştir.

Üretim sisteminin cinsiyete dayalı yapısına ek olarak örgütsel düzeyde gerçekleşen çeşitli etkileşimler ya da pratikler de cinsiyet olgusunu işyerinde yeniden üretmektedir. Toplumda varolan cinsiyet kalıplarının fabrika içerisine transferi kadın ve erkek çalışanlar arasında hem yatay hem de dikey olarak hiyerarşik ayrımlar getirmekte gündelik pratikler ve etkileşimler yoluyla bu ayrımcılıklar sürdürülmektedir.

Esnek üretim sistemi zaman ve mekan olarak üretimin ve emeğin parçalanmasına dayalıdır. Bu sistem her ne kadar çeşitli düşünürlerce “örgütsüzleşme” olarak görülse de aslında üretim, tüketim ve dağıtımın daha önceki Fordist ve Taylorist sistemlerin ulaşamadığı bir boyutta örgütlenmesini ve katmanlaşmasını içermektedir. Kadın emeği esnek üretim sistemi açısından düşük ücretli olması, sendikasızlık, işe giriş ve çalışma koşullarındaki dezavantajlar gibi etmenler nedeniyle yaşamsal öneme sahiptir ve kadın istihdamının uluslararası üretim düzeyindeki yapısı bunu ortaya koymaktadır.

Bu durum gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş kapitalist ülkelerde de önemini korumaktadır. Gelişmiş ülkelerde yarım zamanlı işlerin ve hizmet sektörünün artışı, kadınların eğitim oranlarının artması gibi nedenler doğrultusunda kadın istihdamı katlanarak artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise kadınlar ihracata dayalı sektörlerde üretimde önemli bir paya sahiptirler. Bu anlamda, kadın emeği kapitalist sistem için bir yedek işgücü oluşturmaktan ziyade sistem için yaşamsal öneme sahip bir emek arzıdır, ekonomik sistem kadının ev içi rollerinden ve ataerkil toplumsal yapıdan kaynaklanan eşitsizliklerle bir arada işlemektedir. Kadın emeğinin üretim sürecindeki dezavantajlı yeri ataerkil yargılar çerçevesinde işverenler, erkek çalışanlar ve kadınların kendileri tarafından içselleştirilmiştir. Buna ek olarak, kadının emek piyasasına girişinde yerel ataerkil yapılar da fabrika içi ilişkilere transfer edilmektedir.

Atölye içerisindeki yatay ve dikey ilişkiler ve üretim biçimleri cinsiyet olgusundan bağımsız olarak değerlendirilemez

Bir sonraki bölümde ataerkil yapının birer parçası olan cinsiyet sisteminin ve paternalizmin fabrika içi ilişkilere nasıl transfer edildiği ve kadınların emek piyasasına girişinde rol oynayan ataerkil örüntüler üzerinde durulacaktır.

3.3.1. Esnek Üretim Sistemi ve Ataerkil Yapı

Üretim olgusu kendiliğinden biçimde yeniden üretimi de kapsamaktadır. Bu süreç hem metaların ve kapitalizmin yeniden üretimini hem de iş gücünün yeniden üretimini içerir. Bu anlamda kadınlar bir işgücü olarak fabrika içerisinde meta üretirken bir yandan da ev içi rollerine dayalı olarak hem toplumun sürekliliğini ve yeniden üretimini hem de kapitalizm için gerekli olan işgücünün yeniden üretimini sağlarlar.

Ataerkil ideoloji ve kadınların bastırılmışlığı kapitalizm öncesi dönemlerin bir kalıntısı olarak görülebilmektedir. Teknolojik ve ekonomik ilerlemenin geleneksel patriyarkal yapıyı sarstığı ve kadınların çalışma hayatına katılımlarının, özellikle post-Fordist dönemde, kadınların özgürleşmesine hizmet ettiği yönündeki görüşler daha önceki bölümlerde vurgulanmıştır.

Üretim politikası kendi içerisinde hem despotik hem de hegemonik özellikler taşır. Emek sürecinin despotik düzenlenmesi piyasa güçlerinin ekonomik baskıları tarafından oluşturulur. Bu da işçinin hayatını sürdürebilmesi için emek gücünü satma zorunluluğundan kaynaklanır. Ancak kontrol sadece despotik yollarla yapılmaz. İşçiler bir şekilde yönetim ile işbirliğine ikna edilmelidir. Bu anlamda baskı rızanın üzerinden yaygınlaştırılabilir. Despotik rejim proleterleşme biçimlerine göre ülkeler arasında değişim gösterebilir. Paternalistik rejimler de bunlardan biridir ve baskıya dayalı üretimi çalışanların işverenlerine bağlılığının sağlanmasına yönelik ek uygulamalarla birleştirir (Burawoy, 1985: 123-126). Ataerkil hegemonik rejimler işgücünün disiplinde ve kontrolünde kullanılmaktadır. Bu kimi zaman patronun kendisini bir “baba” olarak lansettiği paternal bir biçimde kimi zaman da kadın emeğinin kadının cinselliği ve ev içi rolleri vasıtasıyla itibarsızlaştırıldığı içerikler taşır.

Ev içerisindeki işbölümü ve ev dışı çalışmanın kökleri uzlaşım sal “eve ekmek getiren erkek” ve “yuvayı yapan kadın” imajlarında yatmaktadır. Bu olgular aynı zamanda maddi bir temele de sahiptir (Connell, 1987/1998: 28). İşgücünde kadınların işgal ettikleri pozisyonlara bakıldığında düşük ücretli ve nitelikli, kısa zamanlı, emek-yoğun işlerde yoğunlaştıkları görülmektedir. Buna karşın erkekler ev içi rollerine dayanan ön kabuller dolayısıyla daha yüksek ücretli ve nitelikli işlerde çalışmaktadırlar. Esnek üretim sisteminde toplumda mevcut olan bu tür ön kabuller üretim ve çalışma ilişkilerinde etkili olmaktadır ve ekonomik kar amaçlı bir şekilde işlevsel olarak kullanılmaktadır.

Kapitalist birikimin temel mantığının kar etmeye odaklanmasına ve işgücünü buna yönelik kullanmasına ek olarak fabrika içi ilişkiler kültürel yapılardan bağımsız değildir ve üretimin küresel olması durumunda dahi fabrika içi etkileşim kalıpları ve ilişkiler yerel ilişkisel bağlam tarafından oluşturulmaktadır. Ekonomik yapı gelip geçici, ucuz, uysal işgücüne gereksinim duyar -ki bunlar büyük oranda kadınlar ya da göçmenlerdir- ayrıca bu uysallığın sürekliliği için yerel ataerkil normlar atölye içerisinde denetimin ve kontrolün sağlanması için işe koşulur. Bu durum sadece sermaye sahiplerinin işçilere dayattığı bir durum olarak algılanamaz, yapı ve aktör arasındaki geçişin anlaşılması için aktörlerin kendi aralarında bu yapıları nasıl ürettiklerinin de göz önüne alınması gerekir.

3.3.2. Aile İçi Ataerkil İlişkilerin Fabrikaya Transferi

Kadınların emek piyasasına girişi, işyerindeki tecrübeleri ve aile içi ilişki süreçleri birbirinden bağımsız olgular olmaktan ziyade bir arada işleyen yapısal örüntülerden oluşmaktadır. Ekonomik yapı diğer toplumsal ilişkilerden bağımsız bir özellik göstermez, toplumdaki diğer yapılarla birlikte işleyen bir özelliğe sahiptir. Aile içi patriyarkal ilişkilerin ve öznellik süreçlerinin işyerine transferi, bu ilişkilerin atölye içerisinde sürdürülmesi ve yeniden yaratılmasını kapsayan çeşitli ilişkiler sistemini kapsamaktadır.

Emek piyasası kadınların basitçe dahil olduğu, cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir alan olmaktan ziyade yöneticilerin, işverenlerin, sendikaların, erkek işçilerin ve kadın işçilerin kendilerinin gündelik pratikleri yoluyla işler hale getirdiği cinsiyet ideolojisinin de etkili olduğu bir alandır. Kadınların ücretli emeğe katılmalarına rağmen ev içindeki ücretlendirilmeyen emekleri kimlikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Emek piyasasının cinsiyete dayalı niteliğinin anlaşılması için toplumsal yeniden üretim sisteminin ve bu sistemde kadınların rolünün anlaşılması önemlidir (Sinclair, 2005: 2). Toplumsal yeniden üretim süreci hane içerisinde hem cinsel birliktelikle insan türünün hem de kapitalizm için gerekli olan emek gücünün ertesi gün tekrar çalışmaya hazır olacak düzeyde yeniden üretimini oluşturur. Emek gücünün yeniden üretimi, üretimin bir koşuludur çünkü üretim için gereken emek gücünü yeniler ve onu yenisiyle değiştirir (Vogel, 1983/2015: 211).

Aile, işçinin günlük bakımının sağlanmasına katkıda bulunan işlevlere sahip olan akrabalık temelli bir sosyal yapıdır. Aile neslin devamını sağladığı gibi çalışmayan bireyleri de içerir. Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılık toplumsal cinsiyetin maddi temelini oluşturur (Vogel, 1983/2015: 214-215). Aile bu anlamda hem erkek işçilerin emek gücüne katılımını sağlarken bir yandan da kriz zamanlarında diğer aile bireylerinin üretimin ihtiyaçlarına göre piyasaya girişini sağlayan bir özellik taşır. Erkeğin temel rolünün ailenin geçimini sağlamak olarak tanımlanması ve geri kalan aile bireylerinin ona tabi olması emek

piyasasına katılımda kadınların ve çocukların erkek işçilere göre daha dezavantajlı olmasına neden olur.

Post-Fordist dönemde kadınların yoğun olarak üretime katılması kadının ekonomik düzeyinde bir gelişme olması sonucunu doğurmaktadır ancak kadınlar emek piyasasına girişte erkeklerden daha dezavantajlı konumda olmayı sürdürmektedirler. Buna karşın, esnek üretim sisteminde kadınlar kadar erkekler de esnek çalışma ilişkilerine tabidirler ve aynı niteliksizleşme ve parçalanma süreçleri erkek çalışanları da etkilemektedir. Sonraki bölümde fabrika içi otoritenin sağlanmasında paternalizmin rolüne değinilecektir.

3.3.2.1. Paternalist Otorite

Paternalist örüntüler ve simgeler atölye içi etkileşimlerde bazen işverenin kendisini bir aile büyüğü, işçileri ise aile üyeleri olarak gördüğü bir metafor içerisinde bazen de beraber çalışan işçilerin birbirlerini bir ailenin üyeleri olarak görmesi şeklinde göstermektedir. Sennett (1980/1992: 11)' e göre, aile içi duygusal yükümlülükleri betimlemek bir fabrikadakileri analiz etmekten daha kolaydır ancak yakınlar arasındaki ilişkileri belirleyen sadakat, otorite ya da kardeşlik gibi bağlar olmaksızın hiçbir toplumsal yapının uzun dönemde işlevselliğini koruyamayacağı da açıktır. Aile içi bağlar Weber (1978/2012: 346)'ın geleneksel otorite anlayışına yaslanır. Geleneksel otorite, öncelikle ortak yetişmeden doğan kişisel bağlılığa dayanır ve otoriteyi uygulayan kişi "amir" sıfatı taşımaz ancak kişisel bir efendidir. Geleneksel egemenliğin en genel türleri yaşlıların yönetimine ve ilksel patriyarkalizme dayanır.

Patriyarkalizm genellikle hem ekonomi hem akrabalık temelinde örgütlenen bir grup (hane) içerisinde, belirli bir miras kuralıyla belirlenmiş özel bir bireyin yönetimde bulunduğu durumdur. Yaşlıların yönetimi ve patriyarkalizm sıklıkla yan yana bulunur. Her ikisinin de kesin niteliği üyelerin, egemenlik efendinin doğuştan geleneksel hakkı olsa bile, bunun kesinlikle tüm üyelerin çıkarlarıyla ortak hakkı olarak uygulanmak zorunda olduğu inandırıcı ve bu nedenle görevli tarafından özgürce sahiplenilmez. Bunun sağlanması için iki durumda da kişisel (patrimonyal) kadronun mutlak yokluğu çok önemlidir. Bu nedenle efendi emirlerini zorla kabul ettirmek adına bir düzeneği olmadığı için, hala büyük ölçüde üyelerin onlara boyun eğme rızasına dayanmaktadır. Bu nedenle üyeler henüz kesin olarak tabi değildirler (Weber, 1978/2012: 351).

Bu anlamda patriyarkal otoritede üyelikler yasa üzerinden değil, gelenekler vasıtası ile söz konusu olur ve patriyarkal otoritesi sadece kendi evi içinde katı itaat zorunluluğu taşıdığı durumlarla ilişkilidir. İtaat efendiye yöneliktir ve efendinin geleneksel statüsü ile ilgilidir (Weber, 1978/2012: 351). Weber'e göre aile en yaygın ekonomik gruptur ve sürekli yoğun sosyal eylem içerir:

Bu sadakatin ve birçok diğer grubun temeli olan otoritenin en önemli temelidir. Bu "otorite" iki türdür: (1) Üstün bir güçten kaynaklanan otorite ve (2) pratik bilgi ve deneyimden kaynaklanan güç. Dolayısıyla erkeklerin kadınlara ve çocuklara; güçlülerin

zayıflara; yetişkinlerin çocuklara; yaşlıların gençlere karşı olan otoritesi budur. “Sadakat” otorite sahiplerine ve birbirine karşı gösterilen şeylerden biridir. Atalara saygı gibi o da kendine yol bularak dine girer; patrimonial bir memurun, uşağın ya da vasaletin sadakati gibi temelde evsel bir karakteri olan ilişkilerin bir parçası haline gelir (Weber, 1978/2012: 481-482).

Bu anlamda fabrika içi ilişkiler de toplumdaki kültürel yapıya uygun olarak evsel, paternalist ilişki ağlarından bağımsız değildir. Bu bazen bir ebeveyn ilişkisi şeklinde sevecen biçimler olsa da bazen de kötü bir evliliği çağrıştırmaktadır.

Otorite eşit olmayanlar arasındaki bir bağı ifade eder ve güç sahibi olmayı, bu güçle diğer insanları disipline sokarak yönlendirmeyi, hareket etmelerini sağlamayı içerir. Bu anlamda güven, üstün bir yargılama gücü ve korku uyandırma kapasitesi de otoritenin temel öğelerini oluşturmaktadır. Freud’a göre, yetişkinlerin iktidar, hak ve meşruluk konusundaki mücadelelerinin altında güç ve iktidarın ne olması gerektiğine ilişkin arkaik imgeler yatmaktadır (Sennet, 1980/1992: 25-26-31). Bu anlamda otorite karşısında duyulan korku üst-bene karşı duyulan korkuyu içerir ve bu da genel olarak ebeveynin üst bendeki temsilcisi karşısındaki sevgi yitimi duygusuyla ilintilidir. Bireyler otoritenin sevgisine gereksinim duyarlar (Freud, 1930/2009: 84-94).

Bireydeki içsel, psikik mercii oluşturan üst-ben, anne-baba kaynaklı ceza verme gücünün var olduğu alandır. Üst-ben sayesinde çocuk kendi kendisinin bekçisi olur ve anne-babasının ceza vermesine yol açacak yasak davranış biçimlerinden kaçınır. Böylece kendisini otoriter baskıcılarla özdeşleştirmiş olur. Buna ek olarak, üst-ben dışsal bir otorite ile karşılıklı bir ilişki halinde yaşar, kişi kendi üst-ben özelliklerini ve ceza verme gücünü dışsal bir otoriteye yansıtır. Bu yansıtma güçlü kuvvetli bir anne-baba figürünü temsil eder (Duhm, 2002: 28-29). Buna ek olarak üst-ben ödipal yollardan edinilen toplumsal cinsiyet kimliğinin de var olduğu psikik alandır (Butler, 1999/2012: 124).

Duhm (2002: 90-91)’a göre, sermayenin emek karşısındaki üstünlüğünde gerekçesini bulan ve bütün insan ilişkilerinin temelinde yatan egemenlik ilişkisi anne-babanın çocuk üzerindeki mutlak egemenliğinde kendini yeniden bulur. Baba, bu anlamda, hem anne hem de çocuk üzerinde egemendir ve ailenin reisidir.

“Patron” kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında Fransızca baba anlamına gelen *pater* kelimesinden geldiği görülmektedir. Bu kelime Latincedeki *patronus* kelimesinden evrilmiştir ve baba, hami, sahip anlamına gelmektedir (Etimoloji Türkçe, 2018). Günümüzde bilindiği gibi işyeri sahibi anlamında kullanılmaktadır. Birincil ilişkilerin yoğun olduğu dönemlerden kalma başlıca otorite şekli patron imgesinin üzerine eklenen daha müşfik ve istikrarlı bir dönemden kalma baba imgesidir. Eski aile işletmelerinde çoğu zaman babalar çocukların patronu durumundaydılar. İleri kapitalizm döneminde bu imge işletmelere transfer edilmiş ve paternalist bir otorite yaratılmıştır. Bu paternalist “baba-patron” metaforu

patronların gerçekte işçilerini seven, koruyan yöneticiler olmadıklarını gizlemek amacıyla yeni ekonominin sık sık başvurduğu bir metafordur (Sennet, 1980/1992: 61). Paternalist bir toplumda erkek egemenliği babalık rolüne dayanır. Bu rol koruyucu, yargıç ve müsamahasız kişiye simgesel düzeyde atıfta bulunulur. Bu anlamda kapitalist gelişme nedeniyle erkek iktidarı meşru kılınmak istendiğinde bunu maddi değişimlerden etkilenmeyen simgelere ve inançlara dayandırmak zorundadır ve bu durum yasayla sağlanmayan bir özellik taşır (Sennet, 1980/1992: 63-64). Bu anlamda, ev içindeki baba imgesi fabrika içerisindeki “simgesel baba” ya transfer edilmeye çalışılmıştır. Buna ek olarak, Chodorow (1979: 98-100)’a göre, aile içerisinde babanın otoriter rolü çocukların ileride burjuvanın otoritesini içselleştirmelerine de olanak tanır.

Babalar ve patronlar, babalar ve liderler aynı zincirin halkasını oluştururlar. Böylece aile dışındaki iktidar aile içi rollere dayandırılarak meşrulaştırılmış olur. Bu durum bir yetişkinin başka bir yetişkini yargılama gücünü aşındırır, işyerindeki insan ilişkileri kişiselleştirilir ve iktisadi baskı duygusal bir konuya dönüştürülmüş olur. İleri kapitalizm döneminde paternalist imgenin işyeri alanındaki kullanımı iktisadi bireycilik ve topluluk isteği arasındaki uçurumu giderme çabasını içerir (Sennett, 1980/1992: 67-75-85). Esnek çalışma sistemleri de bir firmada çalışanların aile oldukları vurgusu ile paternal ilişkilere göndermede bulunmaktadır. Ancak çalışmanın aileden kopuşu, emek piyasasının genişlemesi, kentleşme gibi faktörler insanlar arasındaki bağları zayıflatmıştır. Esnek çalışma sisteminin içeriğini oluşturan kısa süreli ve güvencesiz çalışma biçimleri düşük kurumsal sadakat, işçiler arasındaki enformel güvenin azalması gibi etmenleri de beraberinde getirmektedir (Sennet, 2007/2015: 50-54). Bu nedenle esnek üretim sisteminde piyasa despotizminin getirdiği despotik kontrol rejimi, patronların işçilerinin “iyiliğini düşündüğü” ya da işçilerinin kendisine sadakatle bağlı olmasını beklediği, kriz dönemlerinde işçilerin fedakarlık yapmasının gerektiği vb. gibi paternalist vurgular ile bir arada işleyen bir emek kontrol sürecini oluşturmaktadır.

Sennett (1980/1992: 120)’e göre, 1920’lerden bu yana işe olan şevkin sağlanması için işverenler psikolojiye başvurmaktadır. Bu durum en belirgin olarak Taylor’un bir dizi ödülün yararlanarak üretkenliğin arttırılmasına dayanan bilimsel üretim biçiminde görülmektedir. Burada en önemli hedef işveren otoritesine ilişkin yeni bir imge yaratmaktır ve bu imge işçiyi tehdit etmeye değil, onu psikolojik olarak tatmin etmeye dayanır; manipülasyon otoritenin bir ögesi haline gelmiştir.

Bu sürecin bir başka yönü de işçiye yönelik ayrı bir öznelleştirme ve araçsallaştırma stratejisinin izlenmesidir. Bu yolla, bir işçinin işteki her hareketi organize edilerek onun çalışan öznenin çalışılmış nesneye transferi sağlanmaktadır. Bu süreç hem fabrika içi kullanılan dil ile hem de pratiklerle sağlanır. İşçinin diğer çalışanlar ile arasındaki nitelik farkı söylemsel olarak

yaratılarak işçinin bir işçiden daha fazlası, bir araç haline gelmesi sağlanabilmektedir (Salzinger, 2003: 17-18).

Taylor, *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*'nde bir işçiyi nasıl manipüle ettiğini anlatmaktadır. Bir işçinin günde 47 ton pik demir taşımaması ve bundan hoşlanmasını sağlamaya çalışmıştır. Bu doğrultuda işçiye sürekli "yüksek ücretli" biri olduğunu, "yüksek ücretli" bir işçinin kendisine verilen talimatları koşulsuz yapan, itiraz etmeyen bir karakterde olması gerektiğini telkin etmiş ve bunu başarmıştır (Taylor, 1911/2011: 44-47). Bu yolla işçi diğer çalışanlardan ayrılan yeni bir öznellik kategorisine dahil edilmiştir. Taylor'un stratejisi belirli bir işyeri öznesi inşa etmektedir. Bu yolla yaratıcı bir birey olarak işçi kavramının altı oyulmuş, işverene itaat edecek uysal bir beden inşa edilmiştir. Taylor'un bu stratejisi uluslararası üretim yapan fabrikalarda da yaygındır. Bu strateji doğrultusunda insanlar sadece bir "işçi" olarak üretilmezler, özne oluşturma sürecinde maskülenlik, feminenlik, ulus ve diğer sosyal özellikler de sürece dâhil olur (Salzinger, 2003: 18-19). Bu yolla fabrika içi bir kontrol mekanizması yaratılır.

Daha önce de vurgulandığı gibi, esnek çalışma ilişkileri sonucunda işyeri bağlılığının ve sadakatin azalması otorite biçiminde değişikliklere neden olmuştur. Patronun koruyucu bir baba olduğu imgesi zayıflamış olmasına karşın temel otorite sembolleri devam etmektedir. Bu durum kendini çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkilerde gösterebilmektedir. Çalışanın işveren karşısında taleplerini dile getirmekte utangaç davranması, işverenin çıkarlarının işçilerin çıkarları ile ortak olduğu düşüncesi, işverenin işçiye kendi gerçekliğini dayatması emek kontrol sürecinde sıklıkla kullanılan denetim mekanizmalarından biridir. Burada patronun baba olduğu, işçilerinse "söz dinlemez" çocukları oluşturduğu bir mizansen söz konusudur. Emek sürecinde aile metaforunun kullanımı paternalist otorite biçiminin bir diğer ayağını oluşturmaktadır.

3.3.2.2. Emek-Yoğun Üretimde Aile Metaforu

Örgütler kendi içlerinde farklı görüngüleri kapsayan karmaşık sosyal yapılardır. Ekonomik örgütlenmeler sadece insanların uyum içerisinde çalıştıkları, emek değer üreten bir alan değil, aynı zamanda iktidar ve çatışma ilişkilerini içeren, topluma ilişkin çeşitli söylemlerin üretildiği ve uygulandığı bir alan özelliği gösterir. Aile metaforu örgüt üyelerinin anlam yaratmalarına ve örgüt içerisindeki gerçekliği yorumlamalarına olanak tanıyan, örgütsel bağlılığın sağlanmasına hizmet eden yapılar arası bir aktarımı içerir. Emek sürecinde aileye dönük metaforlar yaratılması hem bir işte çalışan kişiler için hem de yöneticiler için verimliliği ve üretkenliği arttırmanın araçlarından biridir. Bu anlamda işyerleri sadece formel ve teknik olarak belirlenmiş sistemler ile yönetilmezler aynı zamanda informal ve duygusal içerikleri olan etkileşim kalıpları da işyeri örgütlenmesinin bir parçasını oluşturur. Aile metaforu bu anlamda,

çalışanların kontrollerinin ve itaatlerinin sağlanması amacıyla sıklıkla kullanılan bir metafor özelliği göstermektedir (Alakavuklar, 2009: 1-2-4). Özellikle post-Fordist dönemde ekip ruhu, takım çalışması, kalite çemberleri gibi uygulamalar aynı işyerinde çalışan kişiler arasında bir yandan bağ kurmayı amaçlayan bir yandan ise çalışanın sadece işveren ya da yönetici tarafından değil aynı zamanda kendi takım arkadaşları tarafından da denetlenmesine neden olan insan kaynakları uygulamaları da yeni dönem işyeri örgütlenmelerinin temelini oluşturmaktadır.

Kadının emek piyasasındaki istihdamı sıklıkla aile içerisindeki rolleri etrafında belirlenmektedir. Çalışma saatleri, yeri ve yapılan işin niteliği kadının ev içi konumu etrafında şekillenmekte ve kadınların ev içerisindeki ikincil rolleri işyerine transfer edilmektedir. Buna ek olarak aile ideolojisi yönetsel disiplini destekleyen bir araç işlevi görmektedir (Ram ve Holliday, 1993: 629-630). Özellikle post-Fordist dönemde “aile”, “takım” gibi birliktelik vurgulayan metaforların örgüt içi kültürel pratiklerde sıklıkla kullanıldığı görülmekte ve bu kavramlar çalışan bağlılığını, katılımını ve motivasyonunu arttırmak için kullanılmaktadır. Casey (1999: 156)’a göre, işyerinin ailevi bir mekan olarak tasavvur edilmesi aile içerisindeki bağlara paralel olarak işçinin kişiliğine ve benliğine yönelik belirli özelliklerin ve davranışların yüceltilip öne çıkmasına neden olmaktadır. Bu anlamda, çalışma ilişkilerinin ve firmanın ihtiyaçlarına uygun olan örgütsel kültüre uyum sağlayan işçiler teşvik edilirken, uyumsuz işçiler örgütten dışlanır. Sermaye işçinin işyerinde sadece fiziksel olarak varoluşunu değil, ruhsal olarak işi ile bütünleşmesini ve benliğini işçiden talep eder.

Örgüt içerisinde çalışanın ilk görevi tasarımı olan örgütsel kültürün normatif koşullarına benliğini uyarlamaktır. Çalışan hem örgütsel kültüre uyum göstermek hem de buna uygun bir karakter geliştirmek durumundadır. Örgütsel kültüre uyum göstermeyen bireylerin sıkıntıları kişisel “uyumsuzluk” sorunu ile açıklanır ve böyle kişiler işi bırakmaya yönlendirilebilirler (Casey, 1999: 164-167). Örgütler, fiziksel bir mekanda insanların biraraya geldiği yapılar olmalarının yanı sıra (ki post-Fordist dönemde çalışanlar fiziksel olarak da bir arada bulunmak zorunda değildir) psikolojik bir yapıya da sahiptirler.

Örgütün bir aile olarak tasavvur edilmesi durumunda disipliner yönetici “baba”nın kimliği ve otoritesi örgütsel idealin bir temsili haline gelir ve örgütle çalışan arasında bağımlı bir ilişki kurulmasına hizmet eder. Buna uyum sağlamak başarılı bir kültürleşme sürecine işaret eder. Yönetici baba figürünün denetim amacıyla doğrudan çalışana attığı “bakış”, çalışanların gönüllü olarak daha uzun saatler çalışmalarını sağlayabilmektedir ve çalışanlar beraber çalıştıkları diğer işçiler önünde yönetici baba figürü tarafından başarısızlıklarının dile getirilmesinden çekinebilmektedirler. Casey, bu durumdan “çalışanın kolonizasyonu” olarak bahseder. Kolonileştirme post-Fordist çalışma kültürünün disipline edici araçlarının önde gelenlerinden birini oluşturmaktadır ve disipline edici işleme ilişkin farkındalığı nötralize

etmektedir. Sonuç olarak direniş her zaman mümkün olsa bile kesilmekte ve sınırlanmakta, çalışanlar arasında direniş ve ironi hoş karşılanmamakta ve kızgınlık duygusu suçluluk duygusuna transfer edilmektedir (Casey, 1999: 173-174). Ailedeki otorite ve itaat biçimi patron-baba, çalışan-çocuklar olarak iş alanına transfer edilir ve genellikle otorite sahipleri erkek yöneticileri ifade eder.

Bir babanın çocukları üzerindeki otoritesi bir hakimiyet ve itaat pratiğidir. Bu toplumun ve babaya tabi olan aile bireylerinin gözünde meşrudur çünkü çocuğun bağımsız muhakeme yetisinin gelişmediği düşünülür (Sennett, 2002/2005: 112). Bir yönetim metodu olarak, işçilerin hem demir yumrukla hem de nazik bir şekilde yönetilmesine kişisel ve ahlaki bir söylem eşlik eder ve bu yolla çalışanın itaati güvence altına alınmış olunur. Böyle bir durumda bir aksilik olması halinde çalışanın yöneticiye sadakatsizliği ya da çeşitli etik değerler vurgulanarak işe kişisel ve öznel bir değer yüklenir. Bu tür uygulamalara geleneksel cinsiyete dayalı söylemler de eklenir. Bu anlamda, paternal bir kimlik ve güvenilir yönetici sıfatı taşıyan kıdemli bir yönetici (çoğu zaman erkeklerden oluşur) ve itaatsiz bir çocuk olarak konumlandırılan işçiler (ikincil kadın işçi) etkileşimin iki boyutunu oluştururlar (Collinson, 1992: 51). Böyle bir otorite pratiğinde çalışanın işverene direnişi de formel, hak arama yollarını kullanmaktan ziyade arkadan dolanma ya da küçük sabotajlar şeklinde olmaktadır.

Aile içerisindeki baba otoritesi daha önce de vurgulandığı gibi çocukluktaki çaresizlik duygusu ile perçinlenen ve babanın koruyucu bir hami, bir yargıç pozisyonunda olduğu bir içerik taşımaktadır. Baba otoritesinin bu yönü bireylerin daha sonraki yaşamlarında çeşitli otorite sembollerine transfer ettiği ve bilinçaltı ile temellenen bir süreci yansıtmaktadır. Bu anlamda otoritenin sevgisine duyulan gereksinim kültürel üst-ben ile tanrı, devlet ya da işveren gibi otorite figürlerine transfer edilmektedir. Bu transferler emek piyasasında örgüt içi ilişkilerde de kendisini göstermekte, bir hakimiyet ve itaat pratiği olarak örgütsel politika içerisinde uygulanmaktadır.

3.3.2.3. Emek-Yoğun Üretimde “İnce-Narin Eller” Metaforu

Esnek üretim sistemi ve küresel üretim zincirinin önemli bir halkasını kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kadınlar uysal, sabırlı, maharetli olmak gibi doğal addedilen yeteneklerinden dolayı işverenler için yeri doldurulamaz bir emek arzını ifade ederler ve kadınların özellikle rutin ve düşük ücretli işlerde çalışması ev içi roller ile temellenen ataerkil ön kabullerle hem işveren hem de kadın-erkek işçiler tarafından desteklenir ve meşrulaştırılır.

Bu anlamda “üretici kadın işçi” kavramı fabrika içi üretimde sürekli vurgulanan bir metafor haline gelmiştir. Ecevit (2005: 63)’e göre, işverenler kadın çalışanları özellikle ipek ve yün üretimine dayanan sektörlerde kendileri için zorunlu bir element olarak görmektedir.

Kadınların narin elleri ürünün zarar görmemesi için erkeklere kıyasla daha uygundur. Buna ek olarak başka sektörlerde de kadınların erkeklere kıyasla daha üretken ve hızlı olmaları nedeniyle kadın çalışanların tercih edildiği vurgulanmıştır. Kadınların detaya dayanan ve beceri gerektiren işlerdeki başarıları edinilmiş bir nitelikten ziyade doğal kabiliyetleri olarak görülmektedir. Bu da küçük yaşlardan itibaren kadınlık rollerine uygun olarak, annelerinden ya da diğer kadın akrabalarından edindikleri eğitim ile ilgilidir.

Toplumsal olarak görünmez olan ev içi emekten kaynaklanan cinsiyete dayalı bu enformel eğitim biçimi pek çok sektörde fabrika içi üretim için işe yarar bir emek arzı üretmekte ve işin eve dayalı bir temeli olması emeğin “niteliksiz” ya da “yarı nitelikli” olarak adlandırılmasına neden olmaktadır. Bu anlamda, geleneksel olarak öğrenilmiş işler fabrika içerisinde araçsal bir mantıkla başka işlere transfer edilebilmektedir. Evde gerçekleştirilen dikiş-nakış gibi işler, doğrudan konfeksiyonda kullanılacağı gibi bakır tellerle uğraşılması gereken bir görevde de kadınlara avantaj sağlayabilmektedir (Elson ve Pearson, 1981: 93). Dolayısıyla el becerisi başka sektörlerde de transfer edilebilir.

Fabrika içi üretimde “el becerisi”ne dayanan işler büyük oranda kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir, ayrıca, diğer dikkat ve incelik gerektiren işlerde kadınların erkeklere kıyasla daha verimli oldukları vurgulanmaktadır. Dolayısıyla kadın emeğinin “niteliksiz” olması işin teknik karakteristiklerinden ziyade kadınlara iş öncesi verilen eğitimin kısa süreli olmasından kaynaklanmaktadır zira kadınlar bu eğitime geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle zaten sahiptirler (Elson ve Pearson, 1981: 94). Ev içi emeğin “önemsizliğine” yönelik toplumsal uzlaşım ve bu etkinliğin kadın için doğal bir meşguliyet olarak görülmesi bu emek çeşitlerinin piyasaya transferi sürecinde değerinin düşük olmasına ve kadın emeğinin “niteliksiz” olarak sınıflandırılmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla ince ve narin eller metaforu ucuz işgücü ile aynı anlama sahiptir.

Buna ek olarak, ince-narin eller metaforu kadın emeğinin bedene referans verilen söylemini oluşturur. Erkeklerin kas gücüne dayalı, kadınların ise beceri gerektiren işlerde nitelikli olduğu düşüncesi emeğin cinsel ve araçsal bölünmesini sağlar, görevler kadınsı ve erkeksi olarak ayrıştırılır. Erkeklerin “ağır” işlerden sorumlu olması ve kadından daha üst mevkilerde çalışması erkeksi ataerkil gururun bir yansımasını içerir. Aksi durumda, daha doğrusu, bir kadın erkeğe ait olarak görülen bir alanda çalıştığında veya üst kademede bir görevde bulunduğunda erkeğe benzetilme olasılığı ile karşı karşıya kalır (Johnson, 1990). Kadın işi kavramının taşıdığı anlam kadın emeğinin değerinin düşürülmesine yönelik ideolojik bir söylem oluşturur.

3.3.2.4. Kadınların “Ucuz”, “Uysal” İşgücü Olarak Görülmesi

Aile içerisindeki cinsiyete dayalı işbölümü kadınların üretim ve yeniden üretim rollerini belirlemektedir. Kadınların bu rolleri ailedeki ve toplumdaki iktidar ilişkileri tarafından belirlenmektedir. Engels (1884/1979: 8)’e göre, üretim iki boyutludur: Beslenme, barınma, giyinme gibi yaşam araçlarının üretimi ve türün yeniden üretimi. Toplumsal yapılar hem maddi hayatın devamını sağlayan bir üretim biçimi hem de toplumun yeniden üretimini sağlayan cinsiyet sistemleri içerirler. Cinsiyet sistemi zamanla toplumsal cinsiyet haline gelen biyolojik cinsiyeti, cinsiyete dayalı işbölümünü, toplumsal cinsiyeti üreten sosyal ilişkileri, cinsiyete dayalı olarak örgütlenmiş toplumsal dünyayı, kuralları, cinsel nesne seçimini ve çocukluk kavramını düzenleyen toplumsal yapıları içerir (Chodorow, 1979: 84).

Cinsiyet sistemi, tarihsel ve toplumsal değişmeye tabi olan, toplumsal olarak inşa edilmiş toplumun belirleyici elementlerinden biridir (Chodorow, 1979: 85). Toplumun devamlılığının ve sürekliliğinin sağlanması için üreme ve kültürün yeni nesillere aktarımı heteroseksüel aile yapısı ile garanti altına alınmıştır. Aile içerisindeki roller kadın ve erkek arasında ayrılmış, ev alanı kadına ait bir alan olarak görülürken kamusal alan erkeğin alanı olarak yapılaştırılmıştır.

Klasik ataerkil değer sisteminin temeli babasoylu hanedeki iş bölümünde yatmaktadır. Babasoylu bir sistemde statü ilk olarak cinsiyet, ikinci olarak ise yaş tarafından belirlenir. Ailedeki en yaşlı erkek ailenin reisidir ve bu çizgi erkekler üzerinden bir sonraki jenerasyona aktarılır. Kadın kocasının hanesinde yaşar, erkek çocuk kız çocuğa tercih edilir ve kadınlar erkek aile üyelerine kıyasla ikincil konumdadırlar (Spierings, 2015: 152). Kadınlar evlilik yoluyla kocalarının evine giderler ve hiyerarşik olarak gittikleri evdeki tüm erkeklerin ve özellikle kayınvalidelerinin altında bulunurlar. Koca, kadının onurunun korunmasından sorumludur (Kandiyoti, 1988: 278-279). Aynı şekilde bekâr bir kadının “onurunun korunması” da aile içerisindeki akrabalık bağı ile bağlı olduğu erkekler tarafından sağlanır.

Babasoylu aile kadının hem emeği hem de çocukları üzerinde hak sahibidir. Patriyarkal ailede kadının gücü döngüsel bir doğaya sahiptir, kadın ileriki hayatında kendi oğullarının eşleri üzerinde otoriteye sahip olur. Hane içerisindeki kadın iktidarının döngüsel doğası ve kendisinden yaşça büyük kadının otoritesini devralma beklentisi kadınların kendilerinin patriyarşinin bu biçimini içselleştirmelerini sağlar. Klasik patriyarşide, erkeğe tabilik, yaşlı kadının genç kadın üzerinde eriştiği kontrol tarafından dengelenir. Kadın evlenmiş oğulları yoluyla yaşlılık dönemlerinde bir güvenceye erişir, böylece erkek evlat kadının aile içerisindeki otoritesinde kritik bir yer tutar (Kandiyoti, 1988: 279). Kentleşme, sanayileşme, eğitim düzeyinin artması gibi toplumsal değişimler klasik patriyarşinin bu yönlerinde değişimlere neden olmuştur.

Kandiyoti (1988: 282)'e göre, klasik patriyarşinin maddi temelleri piyasa güçleri ve sermayenin etkileriyle büyük oranda değişime uğramıştır. Ücretli emeğin ortaya çıkışı ve erkeğin ailedeki kendisinden daha yaşlı erkeğe bağımlılığı kırsal üretimin azalması nedeniyle aşınmıştır. Buna ek olarak, kadının da ücretli çalışma yaşamına girişi erkeğin ekonomik olarak ailedeki koruyucu rolü mitinin değişmesi sonucunu doğurmuştur ve erkek otoritesi patriyarkal pazarlıklara konu olmuştur.

Kadınlara biçilen, uysal, disipline ve ucuz işgücü olmaya yönelik sıfatlar ataerkil cinsiyet ideolojisinin bir ürünü olarak kurulmuş ve sermaye tarafından kar olanakları yaratmak için kullanılmıştır. Kadınlar özellikle ekonomik gerileme dönemlerinde kısa dönemli, sendikası ve güvencesiz çalışma koşulları doğrultusunda firmalar tarafından tercih edilen bir emekçi kitlesini oluşturmuşlardır. Bu anlamda, yedek işgücü tezlerinde, sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda işe alınıp-çıkarılabilen, kolay gözden çıkarılabilir bir emek rezervi olarak kadınlar kapitalizm için işlevsel özelliklere sahiptir. Ayrıca, günümüzde kadınlar yedek işgücü oluşturmaktan ziyade güvencesiz çalışmaya dayanan ekonomik yapının tuğlalarından birini oluşturmaktadır. Ecevit (1995: 127-128), kadınların kentlerdeki enformel işlerle olan bağlantılarının geçici olmaktan çıkıp sürekli ve kurumlaşmış bir yapı oluşturduklarını belirtmiştir. Bu emek rejimi aile içi ataerkil söylemlerin fabrikaya transferi ve buna ilişkin kar olanaklarının yaratılması ile bir arada işlemektedir.

Kadınların, hem toplum tarafından hem de kadınların kendileri tarafından öncelikli rollerinin aile üzerinden tanımlanması emekleri üzerindeki söylemleri de biçimlendirmektedir. Kadının ev içi rolleri dolayısıyla, ailenin ihtiyaçları doğrultusunda hızla işe girip-çıkabilme özelliği düşük ücretli ve nitelikli işlerde çalışma riskini arttıran bir unsur olmaktadır. Ancak burada ev içi rolün çalışmaya etkisinin hem neden hem de sonuç görevi üstlendiği belirtilmesi gereken bir husustur. Aynı şekilde hızlı işe girip çıkma özelliklerinden dolayı kadınlar işverenler tarafından talebe göre istihdam için tercih edilen işgücünü oluştururlar.

Ecevit (2005: 61-62)' kadın ve erkeğe tahsis edilen işlerin Türkiye'deki fabrikalarda yatay ve dikey olarak ayrıldığını belirtmektedir. Yatay ayrım kadınların erkeklerden belirli işler doğrultusunda ayrılması ve buralarda yoğunlaşmasını içermektedir. Örneğin iplik üreten bir fabrikada kadınların eğirme bölümünde yoğunlaştıkları görülürken erkekler daha ziyade boyama işlerinde yoğunlaşmaktadır. Dikey ayrım ise kadın ve erkeğin işyerindeki pozisyonlarda hiyerarşik bir biçimde ayrılması manasına gelir. Bu anlamda hiyerarşinin en dibinde kadınlar vardır ve yaptıkları işler düz ve vasıfsız işler olarak adlandırılır. Kadınların dikey ayrımında erkeklerden daha alt sıralarda yer almaları toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda yöneticilerin işçilerin bir kadına itaat etmeyeceği anlayışından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda, kadınların doğuştan geldiği varsayılan özelliklerine göre fabrika içerisinde bir iş ayrımı ve işyeri terminolojisi oluşur. Bu terminolojide işler karakteristiklerine göre, "kolay-hafif", "zor-ağır",

“sabır ve yetenek gerektiren”, “nitelik ya da tecrübe gerektiren”, “mekanik bilgi ve teknik yeterlilik gerektiren” işler biçiminde ayrımlaştırılır. Oturarak yapılan, sabır, beceri ve dikkat gerektiren, monoton ve tekrarlayıcı işler kadına uygun olarak görülür. Aktif, fiziksel güç ve teknik yeterlilik gerektiren, harekete, dayanıklılığa bağlı işler erkek işi olarak görülür. Bu anlayışa göre, monoton işler kadın işidir zira kadınlar erkeklerden daha sabırlıdır ve erkekler kadar kolay sıkılmazlar. Benzer şekilde kolay öğrenilen ve performansın kolay olduğu ve yorucu olmadığı iddia edilen “hafif işler” kadınlar için uygun görülmektedir. Yöneticiler bu tür işleri kadınların “iyiliği” için onlara vermektedir. Bu tutum işçilerin kendilerini de etkilemekte, kadın işçiler de kendi yaptıkları işleri “hafif iş” olarak tanımlamaktadırlar ve bir erkeği “hafif” bir işle görevlendirmek zaman kaybıdır.

Bu anlamda kadın emeği, toplumdaki diğer dezavantajlı gruplarla birlikte, monoton, düşük ücretli, sendikasız, eski teknolojiye dayalı sektörlerde yoğunlaşmaktadır ve bu iş tipi gelişmekte olan ülkelerin uluslararası üretim zincirinde dâhil edildikleri alt üretim sistemlerinin genel karakteristiklerini oluşturmaktadır. Buna benzer olarak yerel üretimde de benzer işler yine kadınlar, çocuklar ve göçmenler tarafından işgal edilmektedir. Kadınların bu işlerde istihdam edilmesine söylemsel bir süreç eşlik eder.

3.3.2.5. Kadını “Ucuz İşgücü” Olmaya Götüren Söylemsel Süreç

Emek gücünün yeniden üretimi yalnızca sermayenin ihtiyacı olan vasıfların değil, aynı zamanda egemen ideolojiye boyun eğilmesini ya da bu ideolojinin pratiğinin yeniden üretilmesini gerektirir. Emek gücünün vasıflarının yeniden üretimi ideolojik boyun eğme biçimlerinin içinde ve altında sağlanır. Bu anlamda, özne kategorisinin işleyişiyle her ideoloji somut bireyleri somut özneler olarak *çağırır ve adlandırır* (Althusser, 1978/2000: 24-63).

Althusser (1995/2006: 230-240)’e göre, bir üretim tarzı üretim ilişkilerinin yeniden üretiminin belirleyici bir rol oynadığı üretim koşullarının yeniden üretimi sağlandığı ölçüde varlığını sürdürebilir. Egemen sınıfın ideolojisi bireylerin en mahrem bilinçlerine, özel ve kamusal davranışlarına nüfuz ettiğinden “devletin ideolojik aygıtları” bireysel bilincin en gizli alanlarına kadar (mesleki ve ahlaki bilinç, babalık ve annelik bilinci, dini, siyasal, felsefi bilinç gibi) üretim ilişkilerinin yeniden üretimini sağlayabilir.

Bu anlamda, her ideoloji bireylerin gerçek varoluş koşullarının tasarımı ve imgelemde çarpıtılmasını içerir, bireylerin üretim ilişkileri ve bu ilişkilerden türeyen ilişkilerle kurdukları imgesel ilişkiyi tasarılar. Özetle, ideolojide tasarımı, bireylerin varoluşunu yöneltir gerçek ilişkiler sistemi değil, bireylerin boyun eğerek yaşadıkları gerçek ilişkilerle kurdukları imgesel ilişkidir (Althusser, 1995/2006: 283). Ancak ideoloji, Althusser (1995/2006)’e göre, salt imgesel bir ilişki olarak var olmaz, bir aygıtta ve bu aygıtın

pratiklerinde de var olur. Bu, aynı zamanda, maddi de bir varoluştur. Öznenin maddi davranışı ideoloji ekseninde ortaya çıkar ve özne, bağımlı bulunduğu ideolojik aygıtın düzenlenmiş bazı pratiklerine de katılır. Her pratik bir ideoloji yoluyla ve onun çerçevesinde, ancak bir özne aracılığıyla ve özneler için var olabilir.

İdeoloji ancak özne kategorisi ve işleyişi sayesinde imkan kazanabilir. İdeoloji bireylere “seslenir”. Seslenilen kişi kendisine seslenildiğini her zaman anlar. İdeolojinin varoluşu ile bireylere özne olarak seslenilmesi tek ve aynı şeydir Althusser (1995/2006: 290-295-296), ideolojinin öncesiz ve sonrasız olduğunu (Freud’un bilinçaltının öncesiz ve sonrasız olduğu görüşüne atıfla), dolayısıyla bireylere hep özne olarak seslendiğini söyler ve ekler: “*Bireyler zaten hep özneldirler*”.

Bu anlamda, birey daha doğmadan önce bile öznedir. Doğacak çocuğa ilişkin bütün tasarımlar hazırdır. Çocuk, babasının adını alacaktır, annenin hamileliğinden itibaren kendisini bekleyen özgül aile ideolojisi içerisinde ve bu ideoloji tarafından beklenen özne olması beklenir, çocuk kendi yerini bu yapı içerisinde bulur ve doğduğu cinsiyete sahip bir özne olması gerekir (Althusser, 1995/2006: 297). Çocuğun ne olduğu ideoloji tarafından önceden “atanmıştır”.

İdeolojiler dur durak bilmeksizin özne diye seslenirler öznelere, zaten hep özne olanları istihdam ederler durmadan. İdeolojilerin yarattığı etkiler üst üste biner, birbirleriyle kesişir, aynı özne konusunda zaten-hep (hem de birçok kez) özne olan aynı birey konusunda birbirlerine ters düşerler. Kendi başının çaresine baksın, ne yapalım yani... (Althusser, 2006: 298).

Kadınlar söz konusu olduğunda bu ideolojik işleyiş ataerkil ve kapitalist ideolojilerin üst üste binmesiyle ve önceden ataerkillik tarafından belirlenmiş öznelliğin kapitalizm tarafından kar ekseninde işlenmesiyle bir arada ortaya çıkar.

Therborn (1980/1989: 23-29-31)’a göre, bir toplumsal örgütlenmenin yeniden üretimi tabi kılma ve nitelik kazanma arasında bir ilişkinin varlığını gerektirir. Toplumsal aktörler belirli rolleri yerine getirmek için belirli nitelikler kazanırlar. Tabi kılma ve nitelik kazanma arasında zaman zaman çelişkiler de ortaya çıkabilir. Yeni nitelikler var olan itaat biçimleri ile çatışabilir ya da var olan niteliklere karşı yeni itaat biçimleri ortaya çıkabilir. İki yönlü tabi kılma ve nitelendirme süreci öznelerin üst-beninin oluşturan ve onlara bir benlik ideali sağlayan tanrı, baba, üst akıl, sınıf gibi merkezi bir özne tarafından seslenilmesini ve öznenin tanınmasını gerektirir. İdeolojiler öznelere neyin iyi ve olanaklı olduğunu anlatırlar; onlarla aralarında bağ kurulmasını, nitelik kazanılmasını sağlar ve özneleri tabi kılarlar. İnsani varoluşa ilişkin ideolojiler konumsal-varoluşsal bir özellik taşırlar. Bunlar bireysellik, erkeklik, kadınlık, yaş ve yaşlanma ile ilgili öznellik biçimlerini içerirler. İdeolojik evren hiçbir zaman sınıf ideolojisine indirgenemez, insan öznelliğinin başka temel biçimleri sınıfsal öznellikler ile birlikte var olur.

Tabiiyet ve otorite kavramları aile içerisinde oluşturulmaya başlanır. Butler (1997/2005: 10-11-16)’a göre, tabiiyet kendi seçimimiz olmayan ama paradoksal bir şekilde

failliğimizi açığa çıkarıp sürdüren bir söyleme olan temel bir bağımlılıktan oluşur dolayısıyla, sadece iktidar tarafından gerçekleştirilen bir ikincilleştirme sürecini değil, aynı zamanda bir özne olma sürecini de ifade eder. Özne iktidara ilksel bir boyun eğişle yaşama başlar. Bu anlamda, başlangıçta özneye dışsal görünen, baskı yapan ve boyun eğmeye zorlayan iktidar öznenin öz kimliğini kuran psişik bir biçim kazanır. Çocuk ya da bebek neye bağlandığını bilmez ancak var olmayı sürdürebilmesi için bağlanmak zorundadır. Hiçbir özne böylesi bir bağlanma olmaksızın var olamaz. Ancak özneler bu durumu tamamen görebilme yeteneğine sahip değildirler. Bu bağlılık hem “varlığa ulaşmak” hem de “inkâr edilmek” zorundadır. Öznenin oluşması için varlığa ulaşması içerisinde kısmen bir inkârı barındırmaktadır.

Özne üzerinde kullanılan bir iktidar biçimi olarak tabii olmak özne tarafından kabul edilen bir içerik taşır. İktidar bir yerden başka bir yere de aktarılabilir. Özne tarafından taşınabilir ve yeniden üretilir. Özne bu anlamda hem iktidara aittir hem de iktidarı kullanır. zaman zaman failliğin amaçları iktidardan ayrıldığı ölçüde özne iktidara karşı da eylemde bulunabilir. Dolayısıyla özne kendisini mümkün kılan iktidara indirgenemez, ancak iktidar koşulları devam ettiği müddetçe yinelenmek zorundadır, bu yinelenme ise özne üzerinden gerçekleşir (Butler, 2005: 22-23).

İdeolojinin maddi matrisi onaylamalar ve yasaklamalar yoluyla iş görür. İdeolojinin telkinlerine uyma durumunda öngörülen sonuç meydana gelir. Bunlar tokluk, istihdam, refah gibi ideolojinin doğruluğunu olumlayan durumları içerir. Aksi takdirde, özne ideolojik söylemin emirlerine karşı gelirse, başarısızlık, işsizlik, iflas, hapis ölüm veya herhangi bir şeyle cezalandırılır (Therborn, 1989: 37-49). Dolayısıyla öznenin eyleminin sonuçlarına ilişkin bakış açısı da itaat pratiğini garantiye alan bir işleve sahiptir.

Butler (1999/2012: 52-53-66)’ye göre, cinsiyetin kendisi toplumsal cinsiyetli bir kategoridir ve bir inşa sürecine tabidir. Kişinin tutarlılığı ve sürekliliği kişi olmanın mantıksal ve analitik özelliklerinden ziyade toplumsal olarak tesis edilen ve sürdürülen idrak edilebilirlik normlarına dayanır. Bu anlamda, arzunun heteroseksüelleştirilmesi “dişil” ile “eril” arasında münferit ve asimetrik karşıtlıklar üretilmesini gerektirir. Kültürel normlara uymayan cinsiyet kimlikleri gelişimsel hatalar ve mantıksal imkansızlıklar olarak görülür. Toplumsal cinsiyet kimliği, bu anlamda, kendisinin birer sonucu olduğu söylenen “dışavurumlar” ve “ifadeler” tarafından performatif olarak kurulur.

Lacan (1971/1994: 48-49-51)’a göre, simgesel yapılar insan üzerinde belirleyicidir. Dilin öznenin bağımsız işleyen yapıları vardır ve özne de oraya iliştilmiştir. İnsanın doğası ham maddesi haline geldiği dilin etkileriyle dokunur ve söz kişide yankısını bulur. Fallus bir imleyendir. Fallus olmak ve fallusa sahip olmak dil içerisinde birbirinden ayrı cinsel konumları ya da konumsuzlukları belirtir ayrıca ötekinin arzusunun imleyeni olmak ve bu imleyen gibi görünmektir. Özetle, hem heteroseksüelleştirilmiş eril arzunun nesnesi, ötekisi olmak hem de o

arzuyu temsil etmek ve yansıtmaktır (Butler, 1999/2012: 103). Butler'a göre, kadınların fallus olmaları şu anlama gelir:

Fallus'un gücünü yansıtmak; o gücü gösterip imlemek; Fallus'u cisimleştirmek/içermek"; Fallus'un duhul ettiği yeri sağlamak; Ötekisi, yokluğu, eksiği, kimliğinin diyalektik olumlaması "olma" yoluyla Fallus'u göstermek. Fallus'tan mahrum olan Öteki'nin Fallus olduğunu iddia ederek Lacan açıkça, bu dişil sahip olmama konumunun elinde iktidar olduğunu, zira fallus'a "sahip olan" eril öznenin Fallus'u olumlayabilmek ve böylece "genişletilmiş" anlamıyla Fallus olabilmek için Öteki'ye gereksinim duyduğunu ileri sürer. (Butler, 1999/2012: 103)

Simgesel düzen fallusa sahip olan erkekler ve fallus olan kadınlar olmak üzere iki konum üzerinden kültürel idrak edilebilirliği yaratır. Anlam kurma süreci kadınların eril iktidarı yansıtmalarını ve hayali özerkliğinin gerçek olduğu konusunda sürekli güven vermelerini gerektirir. Bağımlılık eril özne/imleyen tarafından sürekli aranan bir şeydir çünkü güvence veren im/kadın annenin yer değiştirmiş bedenidir ve bu durum eril özneye bireyleşme öncesinde annesinden duyduğu *jouissance*'i geri kazanma vaadini oluşturur. Burada imleyen tekil erkekler değil babaerkil yasadır. Dolayısıyla hem eril hem dişil konum, aslında, bu simgesel yasa tarafından imleneni oluşturur (Butler, 1999/2012: 104-105).

Cinsiyete ilişkin olarak feminist post-yapısalcıların dil konusuna olan vurgusu simgesel düzeni salt yapısalcı bir biçimde ele almakta ve cinsiyete dayalı kategorilerin günlük yaşamdaki inşasını göz ardı etmektedir. Sadece dilsel yapılar üzerine olan bir odaklanma cinsiyetin pratikteki özgüllüklerinin ve bu temsillerin yerel egemenlik alanları arasındaki değişkenliği sorununun ihmal edilmesine neden olur. Cinsiyetin yerel ve bağlamsal olarak ortaya çıkması "nerede", "ne zaman", "nasıl" sorularına yanıt vermeyi gerektirir ve bu durum günlük pratiklerin analiz edilmesi ile mümkün olabilir (Salzinger, 2003: 22). Dolayısıyla, öznenin söylemi nasıl temsil ve inşa ettiği gündelik yaşamdaki performatif ve ilişkisel sürece odaklanmayı gerektirir.

Örgütsel kültür güçlü bir biçimde cinsiyete dayalıdır. Cinsiyet güçlü bir sembolik düzene sahiptir ve bir kültürün biyolojik farklılıklara ilişkin tüm sembollerini kapsar. Erkeklik ve kadınlık toplumsal ve tarihsel olarak oluşturulmuş sembolik bir anlamlar evrenidir. Bu anlamda, cinsiyet "olağanlıklar" etrafından tanımlanır ve bir cinsin özelliklerinin diğerini olumsuzlaması dolayısıyla belirlenir. Kadını erkekten ayıran düşünce ve dil, her cinsiyetin kendi tecrübesini ifade eden ve bilgi içeren cinsiyetin sembolik düzenine dayanak oluşturur. Örgütler kadın ve erkeğin cinsiyete dayalı bir anlam evreninde kendi mevcudiyetlerini ortaya koydukları yerlerdir. Zira örgütsel kültür işin ve örgütün tasarımı, teknolojisini ve üretimini içerdiği gibi, sembolleri, inançları, insanlar tarafından yaratılmış ve üretilmiş davranış örüntülerini, işin ideolojisini, işbirliğine ve iş yaşamına ilişkin koşulları, üyelerinin paylaştığı belirli bir yaşam tarzını, jargonu ve fiziksel görünüşü içerir (Gherardi, 1994: 592-593).

Bu anlamda, toplumsal cinsiyet, birinin cinsiyet kategorisi için uygun görülen eylemlerin, tutumların normatif kabuller doğrultusunda yönetimini içerir ve düşünülen, yapılan, diğerlerinin kabulüne sunulan bir olguyu oluşturur. Cinsiyetin pratikteki üretimi, kadın ve erkek için doğal kabul edilen, toplumsal olarak belirlenmiş, algısal, etkileşimsel ve mikro-politik aktiviteleri içerir. Buna ek olarak, kadınlığın ve erkekliğin sembolik evreni kültürel ve kişiler üstü arketipleri içerir. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet hem pratikteki etkileşimsel ve kurumsal davranışlardan hem de cinsiyetin ne olduğuna ilişkin düşüncelerimizden, sembolik yapılardan kaynaklanır. Cinsiyet farklılıkları, doğrudan beden ya da toplumsal cinsiyetle ilgisi olmayan kültürel metaforlara ve temsillere temel sağlar. Bu sembolik bütünlük maskülenliği kamusal, üretici, emredici rollere bağlarken, feminenliği özel alana, yeniden üretime, sessizliğe, itaate dayalı rollere bağlar. Cinsiyetin sembolik düzeni, belirli seremoniler tarafından korunan, yeniden üretilen, bir örgütsel kültürde kültürel olarak transfer edilen iyi davranış normları, alışkanlıklar ve etiketleri içerir. Kadınlar ve erkekler cinsiyetlerine uygun olarak görülen, onaylanan ve diğerleri tarafından beklenen belirli davranışlar ve temsillerle bu seremoniye katılırlar. Bir işyeri söz konusu olduğunda bu düzene işyeri hiyerarşisi de eklenir (Gherardi, 1994: 595).

Verimli, uysal kadın işçi imajının söylemsel üretimi hem fabrika içi üretim ilişkilerinden hem de kadın ve erkek çalışanlar arasındaki etkileşim ritüellerinden meydana gelmektedir. Cinsiyetli öznellikler yönetsel karar mekanizmalarından işçilerin uyum ve direnişine kadar her seviyede etkindir. Uysal emek atölye içerisindeki günlük yaşamda pratikler ve retorikler çerçevesinde üretilir (Salzinger, 2003). Sermayenin dolaşımı, emek gücü üzerindeki kontrol ve kar güdüsü emek sürecinin asli öğelerini oluştururlar. Bu sürece özneleştirme mekanizmaları, kimlik ve asimetrik iktidar ilişkileri de dahildir ve bir analizde bu faktörler de göz önüne alınmalıdır. Bu yolla birey ve toplum bağıntısı üretim ilişkilerinde anlaşılır hale gelir. Yöneticiler ve çalışanlar örgütün hem nesnesi hem öznesi olarak davranırlar (Collinson, 1992: 26). Bu durum fabrika içinde cinsiyet kimliklerinin kullanımını ve bunların hem yönetim ile hem de kendi aralarında etkileşime girmelerini kapsamaktadır.

Menajerler ve çalışanlar tarafından benimsenen baskı ve direniş biçimleri piyasa koşullarına bağlı olarak değişim göstermektedir. İşçiler emek sürecinin kontrol yapısı ve pratiklerine rağmen kendi özneler arası sosyal ilişkilerine de sahiptirler. Örgüt içi sosyal ilişkiler basitçe salt ideolojik, psikolojik, kültürel, siyasal ve ekonomik etkiler tarafından belirlenmez. Bunlara ek olarak, öznelerin iç içe geçmiş ilişkiselliklerinin ve yorumlayıcı karakterlerinin de hesaba katılması gerekir (Collinson, 1992: 45). Ekonomik ve sosyal eylem iç içe geçmiştir. Ekonomik rasyonelite, karizmatik liderlik biçimleri, aile bağları ve ailevi metaforlar arasında karmaşık ve birbirine kenetlenmiş ilişkiler söz konusudur. Egemenlik ilişkileri böylece hem maddi düzen hem de anlam düzeni kullanılarak işyeri kültürü yaratma amaçlı bir yönetsel

strateji olarak kullanılır (Collinson, 1992: 40). Atölye içerisinde maskülenlik ve feminenlik yeniden inşa edilir; burada sınıf temelli kültürel değişkenler söz konusudur.

Fabrika içi kadın emeğine ilişkin söylemler “uysal”, “itaatkar” kadın imajı ile çizilir ve kadınların ucuz emeği aile içerisindeki ev kadını rollerine ve kadına ödenen ücretin temel gelir olarak değil, ek gelir olarak sayılmasına neden olur. İşin erkek tarafına baktığımızda ise, , erkek emeğine ve öznelleştirme mekanizmalarına ilişkin çalışmalarda atölye içerisinde maskülenliğin dile getirilişinde negatif tecrübeleri ve “gizli yaraları” tazmin etme ve yönetme dürtüsünün yer aldığını söylenmektedir. Collinson (1992: 78)’e göre, erkek işçinin kadın işçiden daha yüksek ücret alması ve daha ağır işlerde çalıştırılması çalışanların kontrolü, metalaşması ve tabakalaşması için gereklidir. Bu anlamda işçi sınıfı maskülenliği erkek işçinin kendisinin öznelliğini güvence altına alma ve pozitif anlamlı bir dünya inşa etme arayışından kaynaklanmaktadır.

Buna ek olarak, erkeklerin atölye içerisindeki maço kültürünün dışarıda (kadın ve aile) ve içeride (yöneticiler) tarafından yaratılan disipline edici baskılara karşı bir isyan olarak ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Bu bakış açısı işçilerin hem kendilerince hem de patronlarca yeniden üretilmektedir ve erkeklerin işyerindeki sömürüleri ve bastırılmışlıkları ev içi alanda maskülen otoriteyi kullanarak yeniden tazmin edilmektedir (Collinson, 1992: 36). Buna karşın kadınlar hem evde hem de işyerinde dezavantajlı konumdadırlar ve kadınların bastırılmışlığı hem ev alanında hem de atölyede devam etmektedir.

Werlhof (2008: 36)’a göre, ücretli bir işte çalışıyor olsa bile ücretsiz işçilik kadınlara ücretli işçilik ise erkeklere özgü olarak kabul edilir. Bu ikisi ve sermaye birikimi arasında hem çelişik hem de tamamlayıcı bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki sermaye birikimi açısından tamamlayıcıdır çünkü işgücünün yeniden üretimini içerir; ücretli erkek işçiler açısından ise gündelik hayatlarının yeniden üretilmesini sağlar. Çelişkili olması sömürülenleri bölmesi açısından sermaye açısından işlevseldir; ücretli erkek işçi açısından ise ücretsiz kadın işçinin zararı erkek işçinin sömürüsünün, kadınların vasiliğinin erkeklere verilmesi yoluyla, telafi edilmesini sağlar.

Kadın işgücünün “kendi iyiliği için” hafif işlerde çalıştırılmasını gerektiren ve kadın emeğinin ucuz, uysal, becerikli, sabırlı olmak şeklinde tasvir edilen söylemsel üretimi, kadınların eril iktidarı yansıtma ve hayali eril üstünlüğün güvencede tutulmasını sağlar. Ataerkil ideolojik yasa kadını “bağımlı” ve ikincil olarak imler. Kadın öznenin, biyolojik cinsiyeti baz alınan ve toplumsal pratiklerde üretilen, erkek özneye kıyasla tanımlanmış bu “eksiklikleri” Fallus’un ihtiyaç duyduğu “öteki” kavramının yaratılmasına imkan tanır. Bu ataerkil inşa süreci kadınların maduniyetinin iktidar üzerinden üretimini sağlar ve hem kadın hem de erkek için sisteme gereken öznenin kurulumunda işlevsel hale gelir. Toplumsal yaşamın bu niteliği atölye içerisinde emeği basitleştirip, değersizleştirilen kadın işçiye transfer edilir. Bu da, kapitalist

birikimin ihtiyaç duyduğu ucuz, uysal kadın işgücünün yaratımını ve kadın -erkek arasındaki meşruiyetini sağlar. Kadınların da kendilerini ve diğer kadınları emekçi rollerinden ziyade toplumsal cinsiyetlerine ve erkeklerle kurdukları ilişki tiplerine göre tanımlamaları atölye içerisinde cinsiyet söylemi yaratılmasının bir sonucudur. Atölye böylelikle, işçinin gözünde, bir üretim mekanından çıkıp cinsiyetler arası etkileşim mekanına transfer edilmektedir. İşin yabancılaştırıcı niteliği de bu algıyı kolaylaştırmaktadır.



4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada, Mersin’de konfeksiyon alanında çalışan kadın işçilerin kendi bakış açıları ekseninden aile içi ilişkileri, çalışma koşulları, işyerinde ve evde cinsiyete ve çalışmaya ilişkin görüşleri ve değerlendirmeleri üzerinde durulmuştur. Bu anlamda, kadın konfeksiyon işçileri araştırmanın temel örneklemini oluşturmaktadır. Buna ek olarak, sektörü daha iyi analiz edebilmek ve farklı piyasa aktörlerinin analize katılması amacıyla konfeksiyon alanında faaliyet gösteren işverenler, ilgili sendika temsilcileri ve işveren temsilcileri ile de görüşmeler yapılmıştır. Kadın konfeksiyon işçilerin kendilerine ve “diğerleri”ne yönelik bakış açılarını öğrenebilmek, atölye içi ilişkiselliği ve cinsiyete dayalı anlamları anlayabilmek temel alındığından araştırmada yorumlayıcı sosyolojiye uygun olan nitel araştırma metodolojisi uygulanmıştır.

Yorumlamacı anlayışa göre, gerçek sosyal ortamda oluşur, karmaşıktır ve sürekli değişir. Bu anlamda gerçeğe ulaşmak, insanların bazı nesneleri, olayları, davranışları, algıları vb. nasıl yorumladıkları ve nasıl anlamlandırdıklarının ortaya konması ile mümkün olabilir. Bu yapılandırılmış bir gerçekliktir ve yalnızca bireyin aklında değil, bireysel algıların dil ve daha geniş çapta toplumun düşünceleri ile karşılıklı alışveriş içinde olduğu sosyal yapıların içerisinde de var olmaktadır. Bu şekilde aynı sosyal grubun birden fazla üyesinin bazı olgular hakkındaki görüşlerine ulaşarak o grup içerisindeki düşüncenin ve davranışın kültürel örüntüsü hakkında bir şeyler söyleyebilmek mümkün olabilmektedir. Dolayısıyla, araştırma yöntemi belirli bir sosyal bağlamdaki insanlar ile algıları hakkında konuşarak, bir ya da birden fazla ortamda derinlemesine görüşerek etkileşimde bulunmayı içerir (Glesne, 1991/2014: 11). Nitel araştırma varsayımlarla, bir dünya görüşü ve teorik bir bakış açısıyla başlar ve bir toplumsal ya da beşeri probleme anlam atfeden bireyler ve gruplar içinde araştırma probleminin incelenmesini içerir (Creswell, 2007: 37). Bu anlamda araştırmacıyı da dünyaya yerleştiren konumsal bir aktiviteyi oluşturur. Nitel araştırma dünyayı görünür kılan bir dizi yorumlayıcı pratiği içerir ki bunlar alan notları, görüşmeler, fotoğraflar, kayıtlar ve kısa notları kapsamaya ek olarak sosyal dünyaya ilişkin yorumlayıcı ve naturalistik bir bakış açısını gerektirir (Denzin ve Lincoln, 2005:3).

Nitel araştırmada veri toplama görüşmecilerin problemi tecrübe ettikleri alanlarda, doğrudan kişilerle görüşerek ve bağlamın içerisinde hareket ederek gerçekleştirilir. Araştırma sürecinde görüşmeler, gözlem, dökümanlar, sesli ya da görsel kayıtlar gibi çoklu veri kaynakları kullanılır. Analiz sırasında ise veriler temalar, örnekler ve kategoriler yoluyla sınıflandırılır. Araştırmacı ilgili araştırma konusuna ilişkin görüşmecinin bakış açısına ve anlamlandırma sürecine odaklanır (Creswell, 2014: 185-186).

Nitel araştırmada örneklem seçiminde, nicel araştırmadan farklı olarak bir örneklemin temsil gücünden çok küçük örnek olaylar, birimler ya da etkinlikler toplamının toplumsal

yaşamı nasıl aydınlattığı üzerine odaklanılır. İncelenecek insanların seçilme biçimini belirleyen, temsil güçlerinden ziyade araştırma konusu ile olan ilgileridir. Bu anlamda, nitel araştırmada gelişigüzel, kotalı, amaca yönelik, kartopu, aykırı örnek olay, ardışık ve kuramsal gibi rastlantısal olmayan örnekleme biçimleri kullanılır ve bunlar çoğu zaman iç içe geçmiş bir şekilde sahada uygulanırlar (Neuman, 2006/2014: 320-321).

Ramazanoğlu ve Holland (2002: 2)'a göre, cinsiyet ilişkilerini ve bu ilişkilerin insanların hayatları üzerindeki etkilerini yakalayabilmek için sosyal gerçekliğin nasıl anlaşılıp anlaşılamadığına, cinsellik ve toplumsal cinsiyet kavramlarının kişiler arası farklı anlamlarına, kişilerin kendi deneyimlerini nasıl anlamlandırdığına ve iktidarın bilgi üretimine nasıl yerleştiğine bakmak gerekir. Bu araştırmada, araştırma kapsamının kadın konfeksiyon işçileri oluşu kadınların kendilerine özgü deneyimlerinin, sosyal dünyaya ilişkin bakış açılarının ve aktör-yapı arasındaki inşa ve yorumlama pratiğinin aktarılabilmesi araştırmanın uygulama sürecinin nitel metodolojiye uygun olarak gerçekleştirilmesi gerekliliğini doğurmuştur.

Bu araştırmada kapitalist üretim biçiminin ataerkil yapıya eklemelenmek suretiyle ihtiyaç duyduğu gelip geçici ve ucuz işgücünün hem piyasa koşulları hem de atölye içi cinsiyete dayalı etkileşimlerle, söylemlerle üretilmesi ve aktörlerin bu yapı içerisindeki uzlaşmaları ve çelişkileri üzerinde durulacaktır. Bu anlamda işçi, işveren, sendikalar ve işveren birlikleri gibi piyasa aktörlerinin kendileri ve kendi dışında kalan toplumsal dünyayı ifade ederlerken kullandıkları söylemleri, birbirleri ile ilişki kurma biçimlerini, sisteme eklemelenme tarzlarını, direniş biçimlerini ve araştırmacı ile kurdukları etkileşimin niteliğini analiz edebilmek ancak yorumlayıcı sosyolojinin aktörün anlamlandırma mekanizmalarını ifade etmeye imkan tanıyan metodolojisi ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle, araştırmada, derinlemesine görüşmelere dayanan nitel araştırma metodolojisi kullanılmıştır. Araştırmanın desenini ise fenomenolojik yaklaşım oluşturmaktadır.

Araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesini oluşturan yorumlayıcı analiz Marksist ve feminist teori ekseninde kullanılmıştır. Araştırmanın temel kavramları Burawoy (1979;1985)'un "despotik-hegemonik rejim" ve Salzinger (2003)'in atölye içi cinsiyetlerin oluşturulmasını anaiz ettiği çalışmalardan esinlenilerek bir araya getirilmiştir. Bu yapılırken özneleşme, söylem oluşturma gibi postmodern teoriye ait kavramların üretim sürecinde nasıl pratiğe döküldüğü incelenmeye çalışılmıştır.

Read (2003/2013: 12-21), kapitalist üretimin post-Fordist dönemde derin bir başkalaşım geçirdiğini, günümüzde alt yapıyı üst yapıdan ayırt etmenin olanaksız olduğunu vurgular. Kapitalist üretim kültür, inanç ve arzuların üretimini ya doğrudan ele geçirmiş ya da bunları meta üretimi ve dolaşımına dolaylı olarak ilıştırmıştır. Dolayısıyla kapitalist üretim mikro politik bir boyut kazanmış ve gündelik varoluşa sızmıştır. Aktörlerin kendilerine bakış açılarını ve birbirleri arasındaki ilişkileri analiz etmek post-Fordist birikim rejiminde sistemin

işleyişini anlamak için yaşamsal bir önem kazanmıştır. Özetle, araştırmada üretim yapısı ve ilişkilerinin analizine özne ve öznelar arası ilişkiler dahil edilmiş, üretimin mikro-politik yönü ortaya konmaya çalışılmıştır. Kavramsal ve kuramsal çerçevedeki bu eklektizm günümüz sosyal dünyasının anlaşılmasında araştırmacının tek bir perspektifin yeterli olmadığına dair inancından kaynaklanmaktadır.

4.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Mersin’de çalışan kadın konfeksiyon işçileri oluşturmaktadır. Örneklem ise Mersin’de Serbest Bölgede ya da kent içi küçük atölyelerde çalışmış ve çalışan 23 kadın işçiyi kapsamaktadır.

Mersin’in örneklem olarak seğıiliminde konfeksiyon üretiminin yerel piyasada istihdam ve ticaret alanlarında oldukça faal bir görüntü sergilemesi büyük rol oynamıştır. Mersin Konfeksiyon sektörü, serbest bölgeden, organize sanayiden ve kentin çeşitli alanlarında bulunan küçük atölyelerden oluşmaktadır. Mersin’de hazır giyim ihracatına yönelik üretim büyük oranda serbest bölgeden yürütölmektedir. Mersin Serbest Bölgede bulunan 426 firmanın 75’ini tekstil alanında faaliyet gösteren firmalar oluşturmaktadır ve 2018 yılı itibarıyla 2.962.000.000 Dolar dış ticaret hacmine sahiptir (MESBAŞ, 2019a ve 2019b). Bu özelliğı ile Türkiye’deki serbest bölgeler arasında üçüncü sırada gelmektedir (MTSO, 2018a: 4). Buna ek olarak, Mersin Giyim Eşya İmalat Ve Satıcıları Esnaf Odası’ndan alınan bilgilere göre kent içerisinde çeşitli semtlerde de 73 farklı atölye bulunmaktadır. Mersin Ticaret ve Sanayi Odası’nın verilerine göre ise 3’ü organize sanayide olmak üzere toplamda 206 tekstil ve konfeksiyon imalatçısı bulunmaktadır (MTSO, 2019).

Mersin’de konfeksiyon üretimi ağırlıklı olarak serbest bölge ve küçük atölyeler tarafından gerçekleştirilmektedir. Serbest bölgede gerçekleştirilen üretim büyük oranda uluslararası giyim firmalarının fason üretiminin yapılması şeklinde gerçekleştirilirken, küçük atölyelerde ulusal piyasaya yönelik eşofman altı ağırlıkta olmak üzere spor giyim üzerine üretim yapılmaktadır. Buralarda çalışan kişi sayıları 40 000-50 000 arasında değişmektedir ve Serbest Bölgede çalışanlar büyük oranda kayıtlı iken, mahalle içi küçük atölyelerde çalışanlar kayıt dışı bir emekçi kitlesini oluşturmaktadır. Özellikle, küçük atölyede çalışanların yarısına yakını Suriyeli göçmen işçiler oluşturmaktadır ayrıca göçmen çocuk işçi emeğine dayalı üretim de oldukça yaygındır.

Mersin Serbest Bölgesi büyük oranda ihracata dayalı üretim yapan imalathanelerin bulunduğu ve serbest bölgeler mevzuatına uyumlu olarak çeşitli gümrük ve vergi muafiyetlerinin ve indirimlerinin uygulandığı bir üretim sahasıdır. 31 Ocak 2019 itibarı ile

Mersin Serbest Bölgesi'nin ticaret hacminin ülkelere göre dağılımı Tablo 4.1.'de gösterildiği gibidir.

Tablo 4.1. Mersin Serbest Bölgesi'nin Ticaret Hacmi.

OECD Ülkeleri	%29
*AB Ülkeleri	%14
* Diğer OECD Ülkeleri	%15
Diğer Batı Avrupa Ülkeleri	%1
Türki Cumhuriyetler	%2
İslam Ülkeleri	%24
Diğer ülkeler	%11
Türkiye	%33
Toplam	%100

Kaynak: (MESBAŞ, 2019b)

Tablo 4.1.'de de görüldüğü gibi Mersin Serbest Bölgesi'nin üretimi büyük oranda ihracat üzerinedir ve bölgede toplamda 10.008 kişi çalışmaktadır, bunlardan 7.711 kişiyi vasıflı ve vasıfsız işçiler oluşturmaktadır (MESBAŞ, 2019b). Siparişe dayalı üretim temel alındığından bu sayı sürekli değişmekte, mevsimsel ve sezonsal dalgalanmalar yaşanmaktadır.

Buna ek olarak, işveren temsilcisi ile yapılan görüşmede belirtildiği üzere genellikle ulusal çapta üretim yapılan küçük atölyelerde günlük 250 000-300 000 arası ürün üretilmektedir. Bu anlamda Mersin hem Serbest Bölge hem de kent içi küçük atölyeler düşünüldüğünde konfeksiyon üretiminde büyük bir kapasiteye sahiptir ve liman, tren yolu, kara yolu gibi ulaşım imkanlarına sahip olmasıyla hem ulusal hem de uluslararası piyasalar için önemli bir üretim merkezini oluşturmaktadır. Buna ek olarak Mersin'in çevre illerden yoğun iç göç alması ve yoğun bir Suriyeli göçmen nüfusa sahip olması piyasa için ucuz bir işgücü havuzu niteliği taşımasına neden olmaktadır. Bölünmüş bir emek piyasasına sahip olması ve kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı aynı şekilde Mersin'i düşük ücretli, emek yoğun üretim için cazip bir yatırım alanı haline getirmektedir.

Örnekleme yer alan görüşmecilere bakıldığında Mersin Serbest Bölge'de halen çalışmakta olan 18 kadın işçi, şehrin farklı bölgelerinde bulunan küçük konfeksiyon atölyelerinde çalışan ya da hayatının bir döneminde çalışmış olan 4 kadın işçi ve yine küçük konfeksiyon atölyesinde çalışan 1 Suriyeli kız çocuk işçi oluşturmaktadır. Mersin Serbest Bölge dışında kalan küçük çaplı konfeksiyon atölyelerinin dağınıklığı, birçoğunun kaçak ve Suriyeli göçmen işçi, çocuk işçi çalıştırması ve burada kayıt dışı çalışan kişilerin araştırmaya katılmaya gönülsüzlüğü nedeniyle geçmişte bu tip atölyelerde çalışan ya da hali hazırda eve iş alma yöntemiyle çalışan kadın işçilerden veriler derlenerek alandaki eksiklik giderilmeye çalışılmıştır.

23 Kadın konfeksiyon işçisine ek olarak Mersin konfeksiyon sektörünün anlaşılabilmesi amacıyla 6 işveren, 1 sendika temsilcisi ve 1 işveren temsilcisi ile de derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşülen işverenlerden 3'ü Mersin Serbest Bölgede uluslararası üretim yapan firma sahiplerinden oluşurken, diğer 3 işveren Kurdali ve Demirtaş gibi kentin farklı bölgelerinde bulunan küçük atölye sahiplerinden oluşmaktadır. Küçük atölye sahiplerinden bir görüşmeci Suriyeli göçmendir. Görüşülen işverenlerin hepsi ve işveren temsilcisi erkek, sendika temsilcisi ise kadındır. Sonuç olarak, görüşmeler tekrara düştüğünden ve alanda yeni veri alınamadığından alan çalışması bitirilmiş ve araştırmanın örnekleme dahilinde toplamda 31 kişiyle derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada rastlantısal olmayan örnekleme biçimlerinden kartopu örnekleme tekniği ile veriler toplanmıştır. Kartopu örnekleme, araştırmacının bir örnek olayla başladığı, daha sonra o örnek olaydan aldığı bağlantılı ilişkilerle ilgili bilgilere dayanarak başka örnek olaylar belirlediği ve süreci tekrarladığı rastlantısal olmayan bir örnekleme türüdür (Neuman, 2006/2014: 324). Kartopu tekniği araştırma öznesinin bulunmasına yönelik bir tekniktir ve bir öznenin araştırmacıya başka bir öznenin adını vermesi, ikinci özne ile üçüncü özneye ulaşmanın sağlanması ve bu şekilde devam eden bir süreci ifade eder. Bu süreç hedeflenen popülasyonda ilk özne ile diğerleri arasında bir bağlantı olduğu varsayımına dayanır ve bir dizi referans ile bir tanıdıklık çemberinin oluşmasına izin verir (Atkinson, 2001). Araştırma sürecinde kartopu yöntemi kullanılırken farklı gruplara ulaşabilmek adına birden fazla kartopular başlatılması gerekmiştir.

Araştırma sırasında görüşülen işverenlerin ve kadın görüşmecilerin genel profilleri Tablo 4.2. ve Tablo 4.3.'te sunulduğu gibidir.

Tablo 4.2. Görüşülen İşverenlerin Genel Profili.

	Yaş	Doğum yeri	Eğitim durumu	Atölyede çalışan kişi sayısı	Atölyenin bulunduğu yer
1. Görüşmeci	33	Adana	Ortaokul	28	Kurdali
2. Görüşmeci	47	Gaziantep	İlkokul	6	Kurdali
3. Görüşmeci	47	Erzurum	Üniversite	1000	Serbest Bölge
4. Görüşmeci	47	Konya	Lise	300	Serbest Bölge
5. Görüşmeci	64	Kayseri	İlkokul	170	Serbest Bölge
6. Görüşmeci	24	Halep	İlkokul	12	Demirtaş
Toplam: 6					

Alan çalışmasında görüşülen işverenlere bakıldığında serbest bölgede faaliyet gösterenler, yurtdışına bağlı bir firmanın ürünlerini üreten ve uluslararası giyim markaları ile siparişe dayalı fason üretim yapan firmaların sahiplerini oluşturmaktadır. Üretim yapılan firmalar ise, Zara, Mango, H&M, Marx & Spencer ve LCWaikiki olarak belirtilmiştir. Geri kalan üç

işverenlerden ise 2'si Kurdalı'de, 1'i ise Demirtaş'ta faaliyet gösterip üretimlerini yurtiçi piyasaya dönük olarak yapan firma sahiplerinden oluşmaktadır.

Tablo 4.3. Görüşülen Kadın İşçilerin Genel Profili.

	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Doğum Yeri	İşyerindeki Görevi
1. Görüşmeci	46	Evli	Üniversite	Sivas	Makineci
2. Görüşmeci	33	Boşanmış	İlkokul	Kahramanmaraş	Paketçi
3. Görüşmeci	31	Boşanmış	Lise	Mersin	Etiketleme
4. Görüşmeci	22	Bekar	Ortaokul	Mersin	Ortacı
5. Görüşmeci	48	Boşanmış	Ortaokul	Kayseri	Kalite Kontrol
6. Görüşmeci	20	Bekar	Lise	Mersin	Ortacı
7. Görüşmeci	25	Bekar	Üniversite	Mersin	Alarm Takma
8. Görüşmeci	24	Evli	İlkokul	Mersin	Makineci
9. Görüşmeci	33	Evli	-----	Mersin	Makineci
10. Görüşmeci	24	Bekar	İlkokul	Mersin	Makineci
11. Görüşmeci	29	Boşanmış	Ortaokul	Mersin	İplik Temizleme
12. Görüşmeci	36	Evli	Ortaokul	Adıyaman	Makineci
13. Görüşmeci	22	Bekar	Üniversite	Şırnak	Makineci
14. Görüşmeci	40	Evli	İlkokul	Adana	Kalite Kontrol
15. Görüşmeci	56	Boşanmış	Lise	Zonguldak	Makineci
16. Görüşmeci	36	Evli	-----	Mersin	Makineci
17. Görüşmeci	27	Bekar	Ortaokul	Bingöl	Makineci
18. Görüşmeci	31	Evli	Lise	Sivas	Makineci
19. Görüşmeci	39	Evli	Okula gitmemiş	Şanlıurfa	Makineci
20. Görüşmeci	31	Evli	İlkokul	Mersin	İşleme
21. Görüşmeci	35	Evli	Lise	Mersin	Makineci
22. Görüşmeci	14	Bekar	İlkokul	Halep	Ortacı
23. Görüşmeci	44	Evli	Okula gitmemiş	Mardin	Kalite Kontrol
Toplam: 23					

Örneklem kapsamında görüşülen kadın işçiler ise, genel olarak farklı yaş ve eğitim seviyesine sahip ve konfeksiyon üretiminde farklı pozisyonlarda çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Görüşmecilerin eğitim seviyeleri okula hiç gitmeyen katılımcılardan üniversite mezunlarına kadar değişmektedir. İki görüşmeciye ilişkin eğitim durumu bilgisi eksiktir. Pozisyonların farklılaşması örgüt içi hiyerarşik yapının anlaşılması açısından büyük öneme sahiptir. Konfeksiyon üretim sürecinde en alt basamağı ortacılar ya da başka bir deyişle ayakçılar oluşturmaktadır. Ortacı, birimler arasında işlerin transferini sağlamakla yükümlü elemanı ifade ederken, makineci dikiş işinden mesul olan, etiketlemeci kumaş kenarına kumaşın özelliğini ve bakımı için yapılacak etiketleri diken, paketlemeci ürünlerin paketlemesini yapan, kalite kontrolcü kumaş ve üretimin kalitesini kontrol eden, alarmcı mağazalarda ürünün çalınmaması için ürüne yerleştirilen alarmı takan, işlemeci özel üretim giysiler veya kumaşların üzerine işlemler yapan, iplik temizleme görevlisi ise dikimi tamamlanmış ürünlerin iplik fazlalıklarını temizlemekle görevli kişileri ifade etmektedir.

4.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada ilk önce konu ile ilgili ulusal ve uluslararası literatür incelenmiş, araştırmanın problemi kapsamında kadın işçilerden oluşan görüşmecilere 69 soruluk, işveren görüşmecilere ise 25 soruluk yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan iki ayrı görüşme formu uygulanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, önceden belirlenmiş bir dizi sorunun ya da konunun uygulanmasını içeren bir görüşme tekniğidir. Bu teknikte sorular sistemli bir şekilde bütün görüşmecilere aynı şekilde sorulur. Bununla beraber, yapılandırılmış görüşmeden farklı olarak görüşmeciler konu dışına çıkmakta özgürdürler ve hazırlanan standardize soruların ötesine geçebilecek sondaj soruları sormak serbesttir. Bu stratejinin altında belirli bir varsayım yatar. Yarı yapılandırılmış bir görüşmede kullanılan sorular bireylerin dünyayı değişken bir şekilde anlamlandırdıkları düşüncesine uygun bir farkındalık taşırlar (Berg, 2001: 70).

Araştırmanın alan çalışması Ekim 2018'de plot çalışma ile başlamış ve plot çalışma ekseninde 4 katılımcıya görüşme formu uygulanmıştır. Görüşme formunun plot çalışmada ortaya çıkan veriler ışığında düzenlenmesinden sonra Ekim-Ocak ayında alan çalışması tamamlanmıştır.

Kadın işçilere yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorular demografik verilerle başlatıp, görüşmecilerin aile yaşamlarına, aile içi cinsiyet kimliklerine, çalışma hayatlarına ve koşullarına ve son olarak işyeri cinsiyet kimliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Soru formunun demografik ve aile içi yaşama ilişkin olan bölümleri, görüşmecilerin göç hikayelerinin olup olmadığı, medeni durumun çalışma üzerindeki etkisi, gelirini kullanma biçimi ve aile bütçesine etkisine ilişkin değerlendirmeleri, çocuk bakımına ilişkin sorunları ve çözüm üretme biçimleri, kadın ve erkeğe ilişkin imajları, ekonomik durumları, boş zaman etkinliklerini tespit etmeye yarayan sorulardan oluşmaktadır. Görüşmecilerin çalışma yaşamına ilişkin sorularda ise çalıştıkları atölyelerin üretim biçimi ve üretim ilişkileri üzerinde odaklanılmıştır. Buna ek olarak görüşmecilerin amirleri ve birbirleriyle olan ilişkilerinin niteliği, cinsiyete ve hiyerarşiye dayalı mekanizmaların öğrenilmesine yönelik sorular sorulmuştur. Formun son bölümünde ise konfeksiyon işinin cinsiyete dayalı olan/olmayan yönlerine ilişkin görüşmecilerin görüşlerini öğrenmeye yönelik sorular sorulmuştur.

İşverenlere uygulanan soru formu ise demografik veriler ile başlayıp, üretim biçimlerine, işçilerden beklentilerine ve Türkiye'deki konfeksiyon sektörüne ilişkin görüşlerinin öğrenilmesine yönelik sorulardan oluşmaktadır. İşverenlere uygulanan formda demografik verilerden başlanmış ve işverenlerin Mersin'e göç nedenleri, göç kararlarının üretim ile ilişkisinin analizine yönelik sorular sorulmuştur. Sonrasında üretim şekilleri, üretim ağırları yıllık üretim miktarlarını belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Devamında konfeksiyon işine

ve işçisine yönelik idealleştirmelerin, verimlilik anlayışının, cinsiyete ilişkin yargıların ve piyasa içerisinde karşılaştıkları sorunların öğrenilmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

4.3. Verilerin Toplanması

Alan çalışması Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 01.10.2018 tarihinde etik kurul raporunun alınmasını takiben başlamıştır. Alan çalışmasında görüşme yapılacak kişilerin bir kısmına Mersin'de faaliyet gösteren sendikalar aracılığı ile ulaşılmış ve 6 görüşmeciyile kendi evlerinde, 3 görüşmeci ile bağlı bulundukları sendikanın ofisinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak, Mersin Serbest Bölgesinde konfeksiyon alanında faaliyet gösteren atölyelere gidilmiş ve buralarda işçilerin öğle aralarında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Serbest bölge sınırları içerisinde 9 kadın işçi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Demirtaş mahallesine gidilmiş ve buradaki atölyelerden birinde 1 Suriyeli çocuk işçi ve işvereniyle görüşmeler yapılmıştır. Son olarak, Mersin'de faaliyet gösteren bir yardım kuruluşunun dikiş-nakış kursiyerleri arasından daha önceden küçük atölyelerde ve serbest bölgede konfeksiyon işçisi olarak çalışan 4 kadın işçi ile görüşülmüştür. Toplamda 23 kadın konfeksiyon işçisi ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Çocuk işçi dışındaki kadın işçilere yönelik tüm görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmıştır.

Alan çalışmasının işverenlere ilişkin bölümünde Mersin Giyim Eşya İmalat Ve Satıcıları Esnaf Odası aracılığıyla ilk önce Kurdalı'de faaliyet gösteren küçük atölye sahibi 2 işverene ve Serbest Bölgeden 3 işverene ulaşılmıştır. Demirtaş'ta faaliyet gösteren 1 Suriyeli atölye sahibine alan çalışması sırasında ulaşılmıştır. İşveren görüşmelerinde sadece 3 işveren ses kaydı alınmasına izin vermiş, geri kalan işverenlerle ses kayıt cihazı olmadan görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Demirtaş'ta faaliyet gösteren Suriyeli atölye sahibinin dışındaki işverenlerin hiç biri kendi bünyelerinde çalışan kadın işçilerle görüşme yapılmasına izin vermemiştir. İşveren görüşmelerinin hepsi işverenlerin yönettikleri fabrika ya da atölyelerde gerçekleştirilmiştir. Demirtaş'ta üretim yapan Suriyeli göçmen işveren görüşmeci ile atölye içerisinde görüşme gerçekleştirilmiş, geri kalan işverenlerle atölye ya da fabrikaların idari bölümlerinde görüşülmüştür ve görüşmeciler fabrikalara ya da atölyelere girilmesine izin vermemişlerdir.

Buna ek olarak, Mersin'de faaliyet gösteren bir sendikanın kadın biriminde sorumlu olan bir kadın sendika temsilcisi ve Mersin Giyim Eşya İmalat Ve Satıcıları Esnaf Odası başkanı ile işveren temsilcisi olarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak araştırmanın alan çalışmasında toplamda 31 kişiyle derinlemesine görüşme yapılmış, Serbest bölge ve küçük atölyelerde gözlemlerde bulunulmuştur.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmada alan çalışması sonucunda toplanan veriler tematik analiz yöntemiyle araştırmacı tarafından analiz edilmiştir. Alanda yapılmış çalışmalardan derlenen bilgiler ekseninde öncelikle 4 temel kategori oluşturulmuş, bu kategoriler alanda edinilen veriler doğrultusunda alt temalara ve kategorilere bölünmüştür. Temel kategoriler aile yaşamı, aile içi cinsiyet kimliği, çalışma hayatı, işyeri cinsiyet kimliği olarak belirlenmiştir. Alt kategoriler ise, ev içi roller, saygınlık algısı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, atölye içi hiyerarşik ve cinsiyete dayalı denetim mekanizmaları, işyerindeki cinsel politika ve kadın öznellik biçimleri, erotik sermaye ve konfeksiyon işinin cinsiyete dayalı boyutu olarak belirlenmiştir.

4.5. Sınırlılıklar

Mersin konfeksiyon sektörü ağırlıklı olarak Serbest Bölge ve kentin farklı semtlerinde bulunan atölyelerden oluşmaktadır. Tekstil ve konfeksiyon sektörünün kayıt dışı çalışmanın ve çocuk işçiliğinin yaygın olduğu yerler olması ve Mersin genelinde özellikle bu kayıt dışı alanların Suriyeli göçmenler tarafından doldurulması araştırmanın kayıt dışı konfeksiyon sektörüne ilişkin verilerinde sınırlılıklara neden olmuştur. Bunun tazmini için merdiven altı üretime daha önceden dahil olmuş ya da bu atölyelere evden iş gönderen katılımcılarla görüşülmüştür.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı alan çalışmasında erkek konfeksiyon işçileri ile görüşme yapılmamış olması, feminize bir iş alanında erkeklerin kendi cinsiyetlerine ve kadınlara yönelik yaklaşımlarının ölçülmesinin eksikliğidir. Bu konu başka bir araştırmanın konusu olacağından örnekleme erkek konfeksiyon işçileri dahil edilmemiştir.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bulgular bölümünde görüşmelerden elde edilen veriler sunulacaktır. Bulguların sunumuna işveren bulgularından başlanacak daha sonra görüşülen kadın işçilerine ait bulguların sunulmasına geçilecektir.

İşveren bulgularında demografik, bulgular, üretim biçimleri, kadın işçilere ve konfeksiyon üretimine ilişkin yaklaşımları, üretim sürecinde yaşadıkları sorunlar ve Mersin konfeksiyon üretiminin genel karakteristikleri sunulacaktır. Kadın görüşmeci bulgularında ise yine demografik verilerden başlanacak, aile içi yaşamları, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri, konfeksiyon işine ilişkin idealleştirmeleri ve görüşleri sunulacaktır.

5.1. İşverenlere Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde alan çalışması sırasında derinlemesine görüşme yapılan işverenlerin demografik verileri, çalışma anlayışları, kadın işçilere ilişkin yaklaşımları ve Türkiye’de konfeksiyonun durumuna ilişkin görüşlerine yer verilecektir.

5.1.1. İşverenlere Ait Demografik Bulgular

Araştırmanın alan çalışması içerisinde 6 konfeksiyon atölyesi sahibi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın yöntem bölümünde de belirtildiği gibi görüşülen işverenlerin 3’ü serbest bölgede ihracata dayalı uluslararası üretim yapan ve göreceli olarak kalabalık işçi grupları istihdam eden işverenleri oluşturmaktadır. Küçük atölyelerin bulunduğu mahalleler Mersin’in genellikle Doğu ve Güney Doğu Anadolu’dan gelenlerin oluşturduğu iç göçler sonucu oluşmuş mahallelerdir (Develi, 1990: 78-79). Geri kalan 3 işverenden 2’si Mersin Kurdali mahallesinde, 1’i ise Demirtaş mahallesinde üretim yapan küçük atölye sahiplerinden oluşmaktadır.

İşverenlerin yaşlarına bakıldığında 24, 33, 47 (3 kişi) ve 64 olarak belirtilmiştir. İşverenlerin hiçbirisi Mersin doğumlu olmayıp, Mersin’e sonradan yerleşmişlerdir. Görüşülen işverenlerin hepsi erkektir. Görüşmeler doğrudan kişilerin işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreleri en kısa 6 dakika ve en uzun 28 dakika olarak değişmektedir. Alan çalışmasında sadece 3 İşveren ses kaydı alınmasına izin vermiştir ve Demirtaş’ta üretim yapan Suriyeli işverenin dışında hiçbirisi doğrudan işçilerle görüşülmesine ya da atölye içerisine girişe izin vermemiştir. Suriyeli işverenin görüşmeye izin vermesinin nedeni işveren tarafından gelen araştırmacının Türk olması ve kendini cevap vermek zorunda hissetmesi, cevap vermenin “boynunun borcu” olması olarak belirtilmiştir. Ancak atölye içerisindeki gürültü ve dil sorunu nedeniyle görüşme çok fazla derinleştirilememiştir.

İşçilerle görüşülmesine izin vermeyen Kurdali'de faaliyet gösteren işveren ise işçilerin kendilerinin görüşmek istemeyeceklerini, "biz senden memnunuz, sen bizim adımıza konuş" diyeceklerini iddia etmiştir. Serbest bölgede bulunan bir işveren ise ses kaydı alınmasının işçileri "tedirgin"edeceğini ileri sürerek görüşme yapılmasına rıza göstermemiştir.

Görüşmecilerin eğitim durumlarına bakıldığında 3 işveren ilkokul, 1 ortaokul, 1 lise ve 1 kişinin de üniversite mezunu olduğu, doğum yerlerine bakıldığında ise hiçbirinin Mersin'li olmadığı görülmektedir. İşverenlerin doğum yerleri sırasıyla Adana, Gaziantep, Erzurum, Konya, Kayseri ve Halep olarak belirtilmiştir.

Ceyhan'da iş imkanı olmadığından dolayı Mersin'e yerleştik. Geldiğimde de zaten tekstil hayatına atandım, küçük yaşta, ondan beri tekstilciyim. (33, Ortaokul, Kurdali)

Ne bileyim babam gelmiş ben de 4. Sınıfa gidiyordum. Bilmiyorum neden geldiğini. (47, ilkokul, Kurdali).

Liseye burda başladım. Lise öncesi Almanya'daydım. Erzurum'da doğdum, işçi çocuğuyum, Almanya'ya gittim, daha sonra da liseye geldim burda başladım, ondan sonra öyle devam ettik gitti. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

İşverenlerin kaç yıldır konfeksiyon sektöründe faaliyet gösterdikleri sorulduğunda sırası ile 10, 15, 24, 28, 30 ve 6 cevapları alınmıştır. İşverenlere genel olarak bakıldığında hepsinin tekstil ve konfeksiyon işçiliğinden geldiği görülmektedir. Kurdali'de görüşülen işverenlerden biri 11 yaşında işçi olarak konfeksiyonda çalışmaya başladığını belirtirken Serbest bölgede faaliyet gösteren işverenler ise Hollanda ve Almanya'da daha önce konfeksiyon işi yaptıklarını, Avrupa'da çalıştıkları firmaların maliyetleri düşürmeleri gerektiği yönündeki talepleri nedeniyle Türkiye'de üretim yapmak için geldiklerini belirtmişlerdir.

İşçi olarak başladım 98-99 yılı arasında işçi olarak başladım, 2008'de de kendi yerimi açtım. Bir esnaf olarak 2008'den beri de faaliyetteyim 10 yıldır. (33, Ortaokul, Kurdali).

Yurtdışında bu işi yapıyordum, Kayseri'de yapmak istedim ama burda istihdam açığı daha çoktu. Hiç bilmediğimiz yere geldik. (64, ilkokul, Serbest Bölge)

Bizim şirketimizin kökeni aslında Hollanda'dan gelme şöyle 80'li yıllara falan baktığımızda Amsterdam'da belki 2000'e yakın irili ufaklı atölyeler vardı ama şu an bir ürününüzü gönderdiğinizde en küçük bir hatada orda tamir ettirebileceğiniz atölye bulamıyorsunuz dolayısıyla biz 89'un sonunda ya da 90'ın başında ordaki maliyetlerin yüksekliğinden Türkiye'ye geldik, ordaki müşterilerimizin biraz da teşvikiyle, biraz da bizim gerçek duygularımızla. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Serbest bölgede faaliyet gösteren ilk atölyelerden birinin kendisinininki olduğunu belirten bir görüşmeci Hollanda'da konfeksiyonda çalışırken aynı işi kendi memleketinde yapmak amacıyla Kayseri'ye geldiğini ama orda çalışacak eleman bulamadığını belirtmiştir. Mersin Serbest Bölgesi kurulunca Mersin'de atölye açıp burada faaliyet göstermeye başlamıştır. Serbest bölgedeki bir başka işveren ise diğer görüşmeci gibi yine Hollanda'da bu işe başladığını ancak Mersin Serbest Bölgede gümrük işlerinin kolay olması, Mersin'in işçi bolluğu vaat eden ve göç

alan bir şehir olması ve dört mevsim üretime imkan vermesinin Mersin’de fabrika açmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Serbest bölgede faaliyet gösteren işverenlerin ortak noktası üçünün de Avrupa’ya göç eden Türk işçilerin çocukları olmaları ve konfeksiyon üretimini başta Hollanda ve Almanya’da gerçekleştirirken Mersin’de üretim yapmaya karar vermeleridir. Almanya’da işçi çocuğu olduğunu belirten diğer işverenin ise serbest bölgede işlettiği firma Hollanda merkezli bir firmadır. Görüşülen 3 işverene bu ortak özelliğin nedeni sorulmuştur. Alınan cevap, Hollanda’da çalışan Türklerin bu konuda birbirleriyle iletişim halinde olduklarıdır. Bir işveren Mersin’e gelip burada atölye açtıktan sonra aynı sektörde çalışan başka bir işveren de tavsiye sonucu Mersin’i tercih edebilmektedir.

Serbest bölgede faaliyet gösteren girişimcilerin göçmen işçilik deneyimlerinin Türkiye’de konfeksiyon sektörüne aktarıldığı görülmektedir. Göç yoluyla gelen işverenler kendi aralarındaki bu ortak noktayı işbirliği ve bilgi alışverişi doğrultusunda kullanmaktadırlar (Yetim, 2003). Göçmenler sınırlı bilgilere sahiplerdir ve özellikle işverenler gibi göçmen türleri bir dizi engellemelere maruz kalırlar. Göçmenlerin bu zorluklarla başa çıkmaları kendi durumlarına ve bununla nasıl baş edeceklerine ilişkin kolektif bilgiyi oluşturan kültürel sermayeleri, göç ve cemaat oluşumu sürecini düzenleyen toplumsal ağları oluşturan sosyal sermayeleri sayesinde mümkün olmaktadır (Castles ve Miller, 2003/2008: 33). Serbest bölgede görüşülen işverenler de kendi aralarında ortak bir iletişim ağına sahiplerdir ve bu durum Mersin’de yatırım yapmalarında etkili olmuştur.

Demirtaş’ta görüşülen Suriyeli işveren ise savaştan önce Suriye’de 15 senedir bu işi yaptıklarını, Türkiye’ye geldiklerinde 3 sene İstanbul’da, 3 sene de Mersin’de bu işe devam ettiklerini belirtmiştir.

İşveren temsilcisi ile yapılan görüşmede Mersin’in üreticilere ucuz işgücü sağlama olanağı doğrultusunda konfeksiyon üretimi için avantajlı bir konumda olduğu belirtilmiştir. Bu işgücünün büyük bir kısmının kayıt dışı olması da yinelenmesi gereken bir husustur.

*Mersin'in eşofman altında bu kadar Pazar payı kapmasının en başındaki sebebi ucuz işgücünün olması. Yani Mersin'de geçmiş dönem 1600 liraya asgari ücretle çalıştırılır iken işyerinde bunun maliyeti atıyorum 2000 Lira bir de yemek veriyorsun başka bir şey yok. Aynı personelin İstanbul'daki maliyeti yani bu asgari ücret zamlanması öncesi diyorum, iki katıydı. Yani istihdam arttırılabilir çok da düzgün yapılabilir ama başıboşluk var yani kişiler kendi imkanlarıyla büyümeye çalışıyor. Mesela Cemre bebe diyelim, ismini unuttum şimdi, bebe mağazası, Mersin'de imalatı yapıyor, Çağdaşkent'te yapıyor, oraya da özellikle gitmeni istiyorum, şu an Mersin'de bir numara oldu, Türkiye'de bir numara oldu hatta öyle bir numara oldu ki millet gelip bayilik istediğinde insanlar bayilik bile vermiyor, sıkı tutuyor yani ürettiği ürünün bir tek çöpü kalmamak kaydıyla her şeyini satıyor. Yani Mersin bu işe çok müsait. İşgücüyle müsait, limanla müsait, ihracatıyla yani yapılabilecek şeyleriyle müsait, Serbest Bölgenin olmasıyla müsait, her yere yakınlığıyla müsait, Maraş'ın yakınımda olması kumaş tedariki açısından müsait fakat Mersin'de **tek müsait olmayan şey sahipsizlik**. (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).*

Üretim zincirlerinin genel yapısına bakıldığında üretimin nerede yapılacağı genel olarak üretim maliyetleri ve imal edilen ürünün teslim edilebilme zamanı ile ilgilidir. Buna ek olarak uluslararası üretimde tedarikçi seçiminde göz önüne alınan pek çok kategori mevcuttur. Bunlardan ilki üretimin bir bölgede kümelenmesi yani firmaların ve insanların birbirlerine olan mekânsal yakınlıklarıdır. Böyle bir ekonomik kümelenme ulaşım maliyetlerinden tasarruf edilmesini sağlar ve komşu üretim alanları ile iletişim kurmayı kolaylaştırır. Ayrıca, metaların, insanların ve fikirlerin değiş tokuşuna imkan tanır (Glaeser, 2010). Buna ek olarak, üretimin belirli mekanlarda kümelenmesi tedarikçilerin, piyasaların, taleplerin, bilgi paylaşımının ve işbirliğinin mümkün olabileceği bir değer zincirinin oluşmasına imkan tanır. Tedarikçiler ile ilgili bir diğer önemli faktör ekonomik ve politik entegrasyondur. Ekonomik politikalar, ticari kolaylıklar, yasal düzenlemeler, teşvikler, politik faktörler ve yaşam koşulları üretim için yaşamsal öneme sahiptir. İşgücü kaynakları, girişimciler ve fonlar gibi finansal kaynaklar, hava, deniz ve demiryolu ulaşımına imkan veren coğrafi yapı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı da tedarikçi seçiminde dikkat edilen hususları oluştururlar (Viswanadham ve Kameshwaran, 2007: 706). Mersin Serbest Bölgesi sahip olduğu gümrük kolaylıkları, yasal düzenlemeler, üretimin mekansallaşması ve liman, demiryolu gibi ulaşım alanlarına sahip olması sonucunda uluslararası üretim için elverişli bir alt yapı sunmaktadır. Bu nedenle ihracat kapasitesi yüksek olan bir üretim mekanını simgeler.

5.1.2. İşverenlerin Üretim Biçimleri ve Üretim Ağları

Daha önceden de belirtildiği gibi Serbest bölgede bulunan işverenler genel olarak Zara, Marx and Spencer, H&M, Mango gibi küresel ve LCWaikiki gibi yerel büyük firmaların fason üretimini gerçekleştirirken, küçük atölyelerde yurt içi piyasalara yönelik eşofman altı ve spor giyime yönelik üretim gerçekleştirilmektedir. Serbest bölgede üretim yapan firmalar sadece ihracat temelli üretim yaparken, küçük atölyelerde yurt içi piyasalara yönelik üretim yapılmaktadır.

Başka firmalardan iş alıyorum, tekstil empirme baskı olarak imalat tekstil empirme baskı olarak o şekilde. A: Hazır giyim yapıyor musunuz? Tabi tabi. Bizimki yurt içi. Yurt dışı pazarlamamız yok bir ara girişimler oldu da olumsuz olduğu için tekrardan geri iç piyasaya dönük çalışmalarımız oluyor. A: Küçük firmalardan mı iş alıyorsunuz yoksa daha büyük firmalardan mı? Yok, büyük firmalardan. Biz genellikle büyük firmalarla çalışıyoruz, tanınmış insanlarla çalışıyoruz, tabi ki alt tabakalarla da çalışıyoruz yani bizim için şu anda baktığınız zaman hepsi eşit konumdadır yani. Bizim gözümüzde hepsi eşittir yani büyük de aynıdır, küçük de aynıdır. (33, Ortaokul, Kurdalı).

Hem sipariş hem de kendi ürünlerimizi de üretiyoruz. (47, İlkokul, Kurdalı).

%100 ihracat....Büyük firmalarla çalışıyoruz. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

İşverenlerin yıllık üretim miktarlarına bakıldığında küçük atölyelerde çok net bir rakam verilememiş ve üretimlerinin sürekli değiştiği belirtilmiştir ancak serbest bölgede bulunan atölyelerde daha sabit bir üretim hacmi söz konusudur. Bu anlamda küçük atölyelerin esnek üretim sisteminin değişken üretim mantığını daha iyi temsil ettikleri görülmektedir.

Yani şimdi şöyle bir şey söyleyeyim yıllık üretim dediğiniz genellikle baskı üzerinden konuşacam branşım baskı olduğu için empirme baskı, biz aylık ortalama 230 000 ile 280 000 adet arası empirme baskı yapıyoruz, kendi bünyemizde, kendi firmamızda o şekilde yapıyoruz yani büyük imalatçılara misal çalıştığımız zaman da Avatar Tekstil, Zafer Tekstil o şekilde isim de vereyim ondan sonra Sabancı Tekstil, Kerem Tekstil, Kateks, Tamer Keskin, Baran Tekstil mesela bu tür firmalara çalışıyoruz....aylık değişiyor yani yıla vurduğunuz zaman ortalama hemen hemen 2 milyon- 3 milyon adet yapıyor yani, o şekilde söyleyeyim, tek bizim yaptığımız kapasitemiz yani. Bu rakam olarak da 5 milyon adet de olabilir bu değişebiliyor yani. (33, Ortaokul, Kurdalı).

Aşağı yukarı 5 milyon adet. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

2 Milyon adet (47, Lise, Serbest Bölge)

Yıllık 600-700 bin arası. (64, İlkokul, Serbest Bölge)

İşverenlere yurtiçinde ve yurt dışında kendilerine ait başka firmalar olup olmadığı sorulduğunda, 2 görüşmecenin dışında geri kalan 4 görüşmeci olumsuz yanıt vermiştir. Küçük atölye sahibi görüşmeci yılın belirli zamanlarında narenciye işi yaptığını belirtmiştir. Serbest bölgede üretim yapan bir diğer işveren ise Serbest bölge içerisinde ve yurt içinde başka bölgelerde kendilerine ait başka firmaların olduğunu, daha önce yurt dışında üretim yaptıklarını ancak artık yapmadıklarını belirtmiştir.

Temsilcilik şeklinde değil, satış olmadığı için biz üreticiyiz, öyle yok ama Türkiye içerisinde de, serbest bölge içerisinde de yani bize üretim yapan firmalar var doğal olarak....Geçmiş dönemde vardı, Suriye'de vardı mesela, bu Suriye'deki iç savaştan dolayı şey yaptık, kapadık, sulh olursa tekrardan açmayı planlarız ama onun ötesinde gerek Balkanlarda gerek Afrika'da muhtelif yerleri araştırdık yani en güzeli yine kendi ülkemiz. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Mersin Serbest Bölge ve kent içerisindeki diğer atölyelerin üretim ağlarına bakıldığında serbest bölgenin daha önce de belirtildiği gibi genel olarak ihracata yönelik üretim yaptıkları, küçük atölyelerin ise yurt içi piyasalara yönelik üretim yaptıkları gözlemlenmiştir. Serbest bölgenin ekonomik kümelenmeye uygun yapısı üretimin ve dağıtımın küçük atölyelere göre daha düzenli ve koordineli bir şekilde gerçekleştirilmesine imkan tanımaktadır. Küçük atölyelerde ise daha önce belirtildiği gibi yüksek bir üretim miktarı olmasına karşın atölyelerin dağınık ve sağlıksız yapısının pazarlama ve dağıtım ilişkilerinde sorunlara yol açtığı görülmektedir.

Mersin'in kaymağını kim yiyor, İstanbul yiyor. Nasıl İstanbul yiyor, burdan çıkan günlük 250-300 000 adet mal burdan yükleniyor, İstanbul, İzmir, Ankara Samanpazarı'nda pazarlanıyor. İstanbul'da bunu kim alıyor, işte Tarsus'tan giden

toptancı, parakendeci, mağazacı, şuracı, buracı. Yeni neye benziyor, Mersin'de limon yetiştirilir, limon Ürgüp'te pazarlanır. Bunun gibi bir şey böyle acayip bir durum. Mersin'de bununla ilgili hiçbir şey yapılmamış durumda. (50, Lise, İşveren temsilcisi).

Sonuç olarak, serbest bölgede var olan atölyeler sipariş üzerine ve ürün çeşitliliği ile üretim yaparken, mahalle içi atölyelere bakıldığında alan çalışmasında görüşülen bir atölye hariç genel olarak spor giyim ve eşofman altı üretiminde uzmanlaştıkları görülmüştür. Bahsi geçen atölye empirme baskı ve bebek giyim üzerine üretim yaptıklarını belirtmiştir. Mersin'de yer alan atölyelerin sağlıksız alt yapısı ve dağınıklığı nedeniyle üretim hacimlerini büyütemedikleri ve devlet desteği alamadıklarından büyük oranda kaçak işletme ve işçilik ile çalıştıkları belirtilmiştir.

5.1.3. İdeal Konfeksiyon İşçisi ve Verimliliğin Paternalist Boyutu

Araştırmanın bu bölümünde işverenlerin ideal konfeksiyon işçisinin nasıl olması gerektiğine ilişkin düşünceleri, işçi verimliliğini etkileyen etmenler, nasıl işçilerle çalışmayı tercih ettikleri gibi konular üzerinde durulacaktır. İşverenlerin bu konulara ilişkin yaklaşımlarının paternalist ve cinsiyete dayalı temalar ile iç içe geçtiği gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, çalışan verimliliğinde, işverenler arasında işçilerin kişiliklerinin ve terbiyelerinin de bu konuda etkili olduğu yönünde bir uzlaşım vardır.

Bir işyerinde verimlilik girdiler, çıktılar ve sonuçta alınan ürün ya da maliyetler ve kar arasındaki ilişki ile ilgilidir. Bu anlamda, arzulanan amaçlara ulaşmakta en ucuz araçları ve en kısa yolu kullanmak, belirli bir kaliteyi sürdürürken üretilen mal ve hizmetleri olabilecek en düşük maliyette tutmak anlamını taşır (Florina, 2017: 313-314). Drucker (1966: 2)'a göre, kol işçisi için verimlilik sadece bir şeyleri doğru yapma yeteneğini ifade eder. Bu anlamda bir kol işçisi tanımlanmış bir sonucun niteliği ve niceliği temelinde değerlendirilebilir ki bunun anlamı daha fazla üretimdir. Drucker (1993:85), verimliliğin aynı zamanda yeni yöntemlerin ve metotların iş alanında kullanılmasına yani teknolojik gelişme ile de ilgili olduğunu söyler. Teknolojik gelişmenin ve dolayısıyla üretimin artması işçiler tarafından genellikle direniş ile karşılaşır. Sendikalarca işçilerin korunması ve buna ilişkin yasalar üretim ve verimlilik üzerinde sınırlamalar yaratır. Böyle bir durumda işçilerin işsiz kalıp kıdem tazminatı gibi haklar kazanması işletmenin artan verimliliğini cezalandırmaktan başka bir şey değildir. Bu yüzden işçilerin bir program planıyla yeniden eğitilip, yeni teknolojiyi kullanıma uyarlanması gerekir. Bu şekilde hem performans ve verimlilik artırılır hem de işçi direnişinin önüne geçilmiş olur.

Dolayısıyla, işletme mantığının verimlilik anlayışı işyerinin teknolojik gelişime ayak uydurması ve emek süreçlerinin maksimum faydayı ve minimum zararı olanaklı kılacak biçimde düzenlenmesini içerir. Burada ana nokta birim zamana düşen ürünün maksimizasyonudur.

İşçinin çalışma süresi üretimin kaliteli ve nicelik olarak çok sayıda olması ekseninde şekillendirilir. Bu çerçevede verilen siparişin yetiştirilmesi için işçinin olabilecek en yüksek kapasitede çalışması sağlanırken iş sürecini aksatan durumlar, işçilerin yerlerinden ayrılmaları, işe devamsızlık gibi etmenlerin önüne geçilmesi gerekir.

Görüşülen işverenlere atölyelerinde kaç işçi çalıştırdıklarına ilişkin sorular sorulmuştur. Bu anlamda sırasıyla 28, 6, 1000, 300, 170 ve 12 yanıtları alınmıştır. Atölyedeki kadın erkek sayılarına bakıldığında ise, serbest bölgede bulunan atölyelerin ikisinde kadın-erkek sayılarının yarı yarıya olduğu belirtirken, 1 atölyede kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından daha fazla olduğu belirtilmiştir. Görüşme yapılan işverenlere ait küçük atölyelere bakıldığında ise ya hiç kadın konfeksiyon işçisine rastlanmamıştır ya da kadınlar erkeklere göre çok azınlıkta kalmaktadırlar. Suriyeli görüşmeciye ait atölyede kadın işçi olarak sadece 14 yaşında bir çocuk işçi mevcuttur.

İşyerinde verimliliğin sağlanmasının nasıl mümkün olduğu sorununda işverenlerin ifadelerine bakıldığında fabrika içi sistemin işleyişine ek olarak işveren ve çalışanlar arasındaki enformel ilişkilerin işçi motivasyonunu sağlamakta önemli görüldüğü gözlemlenmiştir. İleri kapitalizm döneminde “aile” imgesi işyerine transfer edilmeye çalışılmış ve paternalist “baba-patron” metaforu iş sürecinin zorluklarının kabul ettirilmesinde işletmelerce insan kaynakları söylemlerinin bir uzantısı olarak kullanılmıştır. Alan çalışmasında görüşülen işverenlerden 4’ü atölyelerinde çalışan işçilerden bahsederken aidiyet, sadakat, aile gibi kavramlara vurgu yapmışlar ve işçilerden de bu tarz beklentileri olduklarını belirtmişlerdir. Belirtilmesi gereken bir diğer nokta ise paternalist örüntülerin işverenler tarafından vurgulanmasına karşın görüşülen kadın işçilerde büyük oranda böyle bir eğilimin olmamasıdır. Kadın işçilerde patronlara ya da denetim pozisyonunda çalışan diğer çalışanlara karşı böyle bir transfer gözlemlenmemiştir. Aile imgesi kadın işçilerde beraber çalıştıkları işçiler üzerinden çok sınırlı bir şekilde ortaya çıkmıştır. İşverenlerin büyük çoğunluğu iş yerinde “aile olma”nın ve çalışanın sadakatinin işin verimliliğinde çok etkili olduğunu vurgulamışlardır.

İşte aidiyet duygusunda onu söyledim ya asıl başta olması gereken o bir o %50'si çözülüyor, ondan sonra işte istikrar, istikrarla birlikte maaşta istikrar yine onlarla birlikte insanlara insan gibi muamele yapmak. Bakın mümkün olduğunca benim ağzımdan işçi falan çıkmıyor hep mesai arkadaşlarım yani gerçekten de öyledir, onlarla birlikte aynı karavanadan yemek yiyoruz, beraber top oynuyoruz, beraber gülüp beraber ağlıyoruz ve gayet tabii ki önemli olan aynı zamanda insanları insan yerine koyup onların sosyal haklarını, statülerini, ortamlarını iyileştirmek, makine parkurunuza sürekli yatırım yapmak, bunları yapıp da insanlar bunu gördüğünde yani bir işveren işyerinde kazandığı parayı eğer kendi cebine koyuyorsa biraz daha farklı oluyor, işletmesine de harcıyorsa harcadığını mesai arkadaşları gördüğünde biraz daha farklı oluyor. Yine o çalışan insanların ölümleri, doğumları, çoluk çocukları, öğrencileri, iyi günleri, kötü günleri bunlar çok önemli bunlar olduğu zaman biraz daha farklı oluyor....Yine çok yerlerde gözükmez ama bizde baharda geziler yaparız, piknikler yaparız, sonbaharda yine eğlence düzenleriz, dışarıdan

kimseyi almayız, mesai arkadaşlarımızla birlikte aynı zamanda aileler, grup grup yaparız gerek ramazan olsun, gerek diğer şeylerde olsun iftar yemekleri, çat kapı çalışan arkadaşlarımızın evlerine ziyaretler, onlarla iftar yapmalar yani eğer sizden biri gibi hissedip hissettirebiliyorsanız oluyor yoksa ne yapıyor eline afedersiniz ıslık çalaraktan. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Emek gücünün rızaya dayalı kontrolünü sağlayan hegemonik emek rejimleri, yönetim ve işçiler arasındaki refahın paylaşılması ile sonuçlanan anlamlı ödünlerin varlığını gerektirir. Bu rejimler öncülüğünü Ford'un yaptığı yönetim pratikleri ile birlikte işleyen bir yapıya sahiptir. Henry Ford, çalışanlarına piyasadaki ücretlerden daha yüksek ödemeler yaparak işçiler tarafından monoton seri üretime dönük işlerin kabulünde işçide rıza oluşumuna dayalı bir yönetim stratejisi izlemiştir. Ancak ücretlerin düşük olduğu ülkelerde bu tarz bir yaklaşım söz konusu olamadığından yerel kültür içerisindeki çeşitli ideolojik araçlar hegemonyanın kurulmasında yardımcı görevi görürler (Degiuli ve Kollmeyer, 2007: 498). Bu ideolojik araçlar genel olarak işletmenin çıkarlarının tüm çalışanların da çıkarlarını yansıttığı görüşleri, işçilere iş alanında daha çok sorumluluk verilmesi gibi aktivitelere ek olarak aile metaforunun iş alanına transfer edilmesini içerir. Ancak hegemonik rejim tek başına işlemez, piyasada daha güvenceli ve yüksek ücretli işlerin olmaması yani piyasa despotizmi de işçilerin seri üretim mantığını kabul etmelerinde hegemonik rejimle bir arada işleyen bir mekanizmayı oluşturur.

Fordizm sadece bir üretim planlaması değildir. Bunun yanı sıra üretim sisteminin ve piyasanın ihtiyacı olan işçi tipinin üretilmesini de içerir ki bu da çeşitli disiplin pratiklerinin işe koşulmasını gerektirir. Bu yüzden Ford için önemli olan kitlesel üretimin ihtiyaçları ile çalışanların davranış ve tutumları arasındaki bir ortaklığın kurulmasıydı. Kitlesel üretimin piyasadaki arz-talep dengesini sağlamaya yönelik ihtiyacı bir tüketici kitlesi oluşturulmasını gerektirmekteydi. Buna ek olarak, işçilerin özel yaşamlarındaki alkol, fuhuş ve tembellik gibi işçi verimliliğini etkileyecek alışkanlıkların önüne geçilmesi için ılımlı bir orta sınıf ailesi imajının işçi sınıfına aşılması ve kabul ettirilmesi yaşamsal öneme sahipti. İşçilerin aile yaşantılarının iyi olması üretim için gereken enerjilerinin israfını önleyen bir durum olarak görülmekteydi. Bu nedenle Ford, işçilerin evlerini ziyaret eden sosyal çalışmacılardan oluşan bir gruba sahipti (Degiuli ve Kollmeyer, 2007). Bu şekilde üretim aktivitesi işçilerin özel yaşamlarına da ulaşmış, fabrika içi üretim toplumsallaşmıştır.

Serbest bölgede üretim yapan diğer 2 işverenin görüşlerine bakıldığında aidiyet ve bağlılığın işverenlerin en önemli beklentileri oldukları görülmüştür. İşveren görüşmecilerden birinin görüşlerine göre işçilerle bu konularda sıkıntılar yaşanmaktadır. İşveren işçilerin paydosta makinayı, klimayı bile kapatmadıklarını ve fabrikanın batması durumunda bunun herkese zararı olacağını belirtmiştir.

Tek beklediğimiz, burasını kendi evleri olarak görmelerini istiyoruz...Bu işletme batarsa ona da zararı var. (47, lise, Serbest Bölge).

Kimsenin özel hayatına karışmayız ama firma içinde çok önemli kapıdan içeri girdiği an özel hayat biter iş hayatı başlar... Burası bir aile yeri insan evinde ne isterse işinde de istemek hakkı. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

Küçük atölye sahibi bir işveren de çalışanları ve kendisi arasındaki bağı şu şekilde belirtmiştir:

....gerçi benim yanımda çalışan insanlar Allah'a çok şükür hain olmadıkları müddetçe sadıklardır bana o şekilde güvendiğim insanlar var tabi...benim için sadakat çok önemlidir, gerçi herkes için aynıdır, sadakat olan yerde her şey olur....hatta bana dayı derler benim yanımda çalışan insanlar, tamam yaşımız o kadar değil, saygıdan hürmetten dolayı... (33, Ortaokul, Kurdali).

Paternalizmin fabrika içerisinde kullanılması daha önce de vurgulandığı gibi üretimin tarihsel süreç içerisinde aileden fabrikaya kayması neticesinde aile içi kavramların atölyeye uyarlanmasını içermektedir. Endüstriyel paternalizm işçilerin kendisini “patron/baba” olarak tanımladığı bir patriyarkın kişisel armağanlar dağıttığı, işçilerinden sadakat ve itaat beklediği bir üretim kültürü ile ilgilidir. Örgütlü sınıf hareketinin yükselişi ile birlikte işçilerin özgürleşmesinin sadece sınıf mücadelesi ile mümkün olabileceği düşüncesi, endüstriyel paternalizmin işçilerin patronlarla ortak çıkarlara sahip olduğu merkezi fikrine karşı bir tehdit oluşturmuştur (Ericsson, 2008). Endüstriyel paternalizm kavramı genel olarak 19. ve 20. yy.’ın başındaki üretim örgütlenmesini ifade ederken kullanılan bir kavramdır. 20. Yüzyılda Taylorist ve Fordist seri üretim anlayışının yaygınlaşması, sendikaların güçlenmesini ve örgütlü bir işçi sınıfı mücadelesini ortaya koymuştur ve patrona ilişkin baba imgesi aşınmaya uğramıştır. Ancak Post-Fordist çalışma ilişkilerine bakıldığında takım/ekip ruhu, işyeri aidiyetini sağlamaya yönelik motivasyon teknikleri gibi uygulamalar kolektivizmin ve paternalizmin emeğin disiplini bir biçimde varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.

Günümüzde işçi-işverenin karşılıklı bağımlılığı, sadakat ve aile ilişkileri arasındaki bağlantı fikri yok olmamıştır. Yeni modern paternalizm öncekinden daha simetrik, daha kolektif ve kurumsallaşmış bir biçim almıştır. Yeni şirket paternalizmi daha didaktiktir. Öncekinden farklı olarak, emek ve sermaye arasındaki çıkar farklılıkları üzerine inşa edilmiştir. Buna karşın şirket refahının ve verimliliğin artışında işçi ve patronun ortak çıkarlara sahip olduğu düşüncesi de tekrar vurgulanmıştır. Bu andan itibaren bir atölye ruhu kurmak için patron ve çalışanın yüz yüze gelmesine gerek yoktur, büyük modern bürokratik şirketlerde çalışanlar arasındaki bağlılık şirket ve çalışan arasındaki bir kimlik anlayışıyla bir şirket ruhu yaratarak aile imgesini tekrar iş alanına taşımıştır (Ericsson, 2008). İşverenlere işçilerden üretim dışındaki beklentileri sorulmuştur. İşverenler işçilerden ahlaki olarak beklentilerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Şimdi bizim için önemli olan şey şu kendi evinin içerisinde ne yapıyorsa kendi ailesine nasıl davranıyorsa, yakın akrabasıyla hangi diyaloglar ve ilişkiler içerisindeyse işyerinde aynı şeyleri sürdürmesini istiyoruz. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

İşverenlere işçilerden giyimleri ya da davranışları konusunda ne tarz beklentileri oldukları ve genellikle nasıl işçilerle çalışmayı tercih ettikleri sorulmuştur. Genel olarak işverenler işçilerin giyimlerine ya da dış görünüşlerine karışmadıklarını belirtirler de bu konuda açıkça kurallar olmasa bile belirli normların uygulanmasının beklendiği gözlemlenmiştir.

Yo, bizi öyle şeyler çok ilgilendirmez ama gayet tabi toplu insanların çalıştığı bir alan olduğu için mümkün olduğunca aşırı uçlara hem eksiye hem artıda aşırı uçlara gitmemesi lazım. A: Uyarılar alıyorlar o zaman? Ya zaten insanlar bildiği için öyle bir şeye ihtiyaç duymazlar zaten bir de biraz önce söyledim bize özellikle gelen insanlar yılların firması olduğumuz için bizim tarzımızı, yoğurt yiyiş şeklimizi bilir ona göre gelirler, böyle oyunda oynanışta olan insanlar çok bizi tercih etmez. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

İnsanın görünüşüne bakarım, yani görünüşüne dediğim, insanın gözüne baktığım zaman Allah'a şükür tecrübem olduğu için ben gözlerinden anlarım zaten çalışıp çalışmayacağını, iyi olup olmayacağını anlarım zaten, ha bizim burda şey insanlar da çalıştı, düzene kattığımız insanlar da oldu, çalıştı yani çalışmadı değil, biz nice insanlarla misal yanımızda çalıştığında abi çıkarkene misal, askere giderkene de şöyle dediler, Allah razı olsun gerçekten sizin yanınıza geldik, hatta bana dayı derler benim yanımda çalışan insanlar, tamam yaşımız o kadar değil, saygıdan hürmetten dolayı, Allah razı olsun dayı kendimi ilk defa güzel ortamda, güzel yerde, ailevi olarak bazı şeylerden uzak oldum, ettim diye bu şekilde biz insanları gönderdiğimiz de oldu yani, kendi bünyemize kattığımız insanlar da oldu, dışarı hayatından aldığımız insanlar da oldu. (33, Ortaokul, Kurdalı).

Sermayenin mikro politik örgütlenmesi, ileri kapitalizm çağında sadece üretim sürecinin denetlenmesini ve düzenlenmesini içeren bir sistem olmayıp çalışanların öznellikleri ve kimlikleri üzerinde de üretim sisteminin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemeler getirilmesi yoluyla oluşmaktadır. Fabrika içi belirli kurallar ve bu kuralların ihlalinden kaynaklanan yaptırımlara ek olarak atölye içerisinde paylaşılan ortak “sessiz kabuller” emek sürecinin denetlenmesi üzerinde etkili olmaktadır.

Günümüz kapitalizmde norm temelli denetime dayanan disiplin kurucu iktidar biçimi “yasa” ve “yasanın ihlali” temelinde örgütlenen bir erkten “norm temellinde “örgütlenen bir erke geçiş ile ifade edilmektedir. Yasa ve yasa dışı ayrımından farklı olarak norm temellinde örgütlenen bir erkte daha esnek bir disiplin sistemi işler. Bir norm –yasadan farklı olarak davranışın eksik yapılmasına olanak tanır. Dolayısıyla sonsuz müdahale, sürekli gözetim ve iyileştirme olanağı söz konusudur (Read, 2003/2013: 146). Atölye içi sessiz kabullere dayanan norma dayalı denetim, denetim olgusuna ilişkin somut uygulamalara ek olarak bireylerin sürekli kendi zihinlerinde kendilerini denetlediği bir içsel denetleme pratiği oluşturmaktadır.

İşverenlere işçi verimliliğini belirleyen etmenler sorulmuştur. Küçük atölye sahibi bir işveren işçilerin verimliliğinin yaş ile ilgili olduğunu belirtmiştir ve işçilerin en verimli çalıştıkları yaş aralıklarını belirtmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken noktalardan ilki dolaylı

yoldan çocuk ve kadın işçilerin daha verimli çalıştıkları, ikincisi ise işçinin göçmen olup olmadığıdır. Göçmen işçilere ilişkin bulgular ilerleyen bölümlerde sunulacaktır.

*Şöyle bir şey söyleyeyim genellikle insanlar şudur genç olduğu için kafaları başka şeylere çalışıyor, hele bir de şu internet olayı mı diyeyim yani ne diyorlar? A: **Cep telefonu falan mı?** Ha o şekilde işte kafaları, beyinleri hep onlarda olduğu için, bir de evli değilse insan gerçi evli de olsa ailevi problemi oluyor, ya eşi hasta olur, ya çocuğu hasta olur, ya eşiyle tartışıyor, ya ailesiyle tartışıyor böyle sıkıntılar var yani yok değil, yani şimdi bakıyorsun diyorsun ki evli insanı çalıştırmayalım diyorsun sorunları var diyorsun, genç insanları çalıştırmayalım diyorsun, orta yaştaki insanları diyoruz, o şekilde bir sıkıntı oluyor, diyoruzkine bayanla çalışalım komple diyoruz, bayanların da kendilerine göre bir sorunu var yani gerçekten biz de ne yapacağımızı şaşırmışız ama Allah'a çok şükür yine de çalışıyorlar, ediyorlar, tabi ki işten kaytaran insan çoktur, bu her sektörde yansıyor....Orta yaştaki insanlar daha verimli, genellikle ben şunu söylüyorum, benim burda çalışan o kadar insanlar vardıkine ortalamaya vurduğın zaman 13 yaş arasıyla 22 yaş arası daha verimli çalışıyor...Tabi ki gençler daha ağırlıkta...daha seri olduklarından dolayı ortalamaya vurduğunuz zaman bu şekilde verim daha iyi alabiliyorsunuz yani hani bu iş küçüklüğe de bakmıyor, büyüklüğe de bakmıyor.. (33, Ortaokul, Kurdalı).*

Yaşın verimliliğe etkisi serbest bölgede üretim yapan bir işveren tarafından da dile getirilmiştir.

Yaşlı olmaması.... Bizim meslek göz ve elle ilgili, gençleri tercih ediyoruz ama burda yaşlanan çok, onlar bizim demirbaşımız. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

Bir diğer küçük atölye sahibine göre ise işçilerin verimliliği verilen maaşa ve çalışanların medeni durumlarına bağlı olarak değişmektedir ancak burada vurgulanması gereken husus görüşmecinin belirttiği işçilerin hepsinin erkek olmasıdır. Görüşmeci kadın işçilerle çalışmayı tercih etmediğini belirtmiştir.

Maaş. Daha yüksek vermek isterim ama veremiyoruz.... Tabi evli olursa daha çok çalışıyor, daha çok verim alıyoruz, bekar bugün var, yarın yok. (47, İlkokul, Kurdalı).

Serbest bölgede üretim yapan işverenlerden birine göre ise işçinin verimliliği işe kendini katmasıyla ilgilidir.

*İşte biraz önce söyledim bir çalışan, mesai arkadaşımız işin içine yüreğini katarsa iş iyi çıkıyor, yüreğini katmaz **bir işçi gibi gelip giderse** çok fazla bir şey olmuyor. Bizde çok tercih etmeyiz zaten....Bu konuda en önemli olan şey insanların aidiyet duygusu olup olmadığı. O varsa %50'sini çözüyorsunuz, ondan sonra işte olan istikrar çok çok önemli yani bir gün gelecek, bir gün iş yok böyle bir şey yok, yıllarca normalde çalışması lazım ki şu an biz belki onlarca insanı emekli etmeye başladık yani istikrar o çok önemli. (47, Üniversite, Serbest Bölge).*

Serbest bölgede üretim yapan diğer iki işveren ise çalışma koşullarının verimliliği etkilediği üzerinde durmuştur.

Aile ortamları, problemleri, aldıkları ücret ve çalıştıkları fabrikadaki fiziksel ortam... Temiz mutfakları var mı? Yöneticinin onlara karşı tutumu... (47, Lise, Serbest Bölge).

Sistem güzelse her zaman verimlilik vardır. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

İşverenlere konfeksiyon için en uygun işçinin nasıl olması gerektiği, yapılan işin yaşa, cinsiyete, medeni duruma ya da eğitime göre değişip değişmediği sorulmuştur.

Yok, eğitimle şöyle söyleyeyim gerçekten kendi zekasıyla ilgilidir, istesen 6 yaşında olsun istesen 60 yaşında olsun, gerçekten yaşa bakmaz, büyük küçüklüğe de bakmaz mesela ben yaşı 11'di, 11 yaşında inancınız olsun ustabaşılık yapıyordum yani... Ben 11 yaşında 12 yaşında ustabaşılık yapıyordum, serbest bölgede Doğteks diye bir firma vardı, ismini de vereyim F. hanım diye kendisinden Allah razı olsun gerçekten çok yardımcı oldu, oraya bir ustabaşılık yaptığımda, yer kurduğumda tam 18 personelle çalışıyordum bizim patronumuz F. abi 90 bin adet ihracat iş almıştı, bir ayda yetişmesi lazımdı, tam 16 günde 90 bin adet işi teslim etmiş bir insanım ve gerçekten de o zamanlar parlak dönemimdi, sizin az önceki sorunuza cevaben vereceğim, yani bu iş büyüklüğe küçüklüğe bakmıyor, zeka, insan kapasitesi önemli...bir de ailevi eğitimden kaynaklanıyor, insanların çalışması olsun, düzeni olsun, tertibi olsun gerçi bu dönemde fazla bir terbiye diye bir şey de kalmamış. (33, Ortaokul, Kurdali).

Küçük atölye sahibi bir işveren ise Mersin'de çalışacak ideal bir işçi olmadığını belirtmiştir.

O Mersin'de yok, alt yapı yok çünkü ancak İstanbul'da olursa olur, burda alt yapı yok yani bir makinacı, bizde atölye kısmı yok ama dışardaki şikayetleri söyleyeyim temelden bir yetiştirme yok, bir Antep gibi, bir İstanbul gibi, bir İzmir gibi değil. Günü birlik eleman çalıştırıp insanlar bunu Zara'nın atölyesinde var az ilerde onlar bile aynı şeyleri yapıyorlar....Yok, yani işi bilen işçi yok. (47, İlkokul, Kurdali).

İyi konfeksiyon değil önemli olan işine sadık olan, çoluğunun çocuğunun rızkı için işine gelen insandır. Öyle olduktan sonra kimisi hızlı çalışıyor kimisi yavaş çalışıyor ama ahde vefayı bilen insan yani işyeri kurallarına uyup sevilip sayıldıktan sonra ve saygı duyulduktan sonra en güzel çalışan odur bizim için. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Serbest bölgede üretim yapan bir diğer görüşmeci ise işçinin işini severek yapması ve eğitilmiş olması gerektiğini, yeni makineleri eğitimi sayesinde kullanma becerisi edinebileceğini belirtmiştir. Bir diğer görüşmeci ise ideal konfeksiyon işçisinin zanaat sahibi olması gerektiğini belirtmiştir.

En azından lise mezunu olsun. Biz burda yetiştiriyoruz ama Avrupa'nın değerlerini aktaramıyoruz, eğitim gerekir. (47, Lise, Serbest Bölge).

Sanatkar olması gerekiyor. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

İşverenler ile yapılan görüşmelerde işçi verimliliğine ve ideal işçi tanımlamalarına yönelik nitelik, eğitim gibi formel kıstaslara ek olarak sadakat, vefa, terbiye gibi enformel kıstasların önemli yer tuttuğu gözlemlenmiştir. Yetim (2003: 71)'e göre, girişimcilerin ve

işletmelerin işbirliği ve dayanışma eğilimi esnek üretim örgütlenmesinin uygulanma koşullarını etkilemekte; girişimcilerin diğer girişimcilerle ve çalışanlarla aralarında geliştirdikleri enformel ilişkiler esnek üretim anlayışının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bu anlamda görüşülen işverenlerde büyük oranda çalıştırdıkları işçilerle ilgili olarak sadakat, vefa gibi özelliklerin vurgulanması enformel ilişkilerin işyerindeki önemini ortaya koymaktadır.

İşverenlere çalışma öncesi işçilere eğitim verilir vermediği sormuştur. Görüşmecilerin 3'ü bu soruya olumlu yanıt verirken, 3'ü olumsuz yanıt vermiştir. Olumlu yanıt veren görüşmeciler işçilere eğitim verdikten sonra banda koyduklarını belirtmişlerdir. Olumsuz yanıt veren görüşmecilerden birisi ise daha önceden eğitim verdiklerini ama artık vermediklerini belirtmiştir.

Tabi, eğitimler kesinlikle veriliyor o eğitimlerden sonra şey yapıyoruz, üretim bandına koyuyoruz. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Benim kendi sağladığım eğitimlerim tabi ki var, ben hafta sonları toplantımı yaparım, hafta içi misal diyeyim Salı ve Perşembe günü benim ustabaşlarım, ustalarım bir toplantım olur, ben bunlara önem veririm. (33, Ortaokul, Kurdalı).

Vermiyoruz, eskiden veriyorduk şu anda vermiyoruz. (47, Lise Serbest Bölge).

Araştırmanın alan çalışmasında kadın işçilerle yapılan görüşmelerde özellikle kadınlar için konfeksiyon işinin atölye içerisinde öğrenildiği, işe en alttan yani ortacılıktan başlandığı ve zamanla kalite kontrol departmanına çıkıldığı görülmüştür. Toplumsal cinsiyet normları nedeniyle kadınların bu işe yatkın oldukları düşünüldüğünden kadınlar üretim sürecinin her aşamasında çalışan ve işi yerinde öğrenen bir emekçi grubunu oluşturmaktadırlar.

İşverenlere denetim pozisyonuna getirdikleri işçileri neye göre belirledikleri sorulmuştur. Küçük atölye sahibi bir işveren kişinin zekasına ve liderlik vasıflarına baktığını belirtmiştir.

*Çalışmasına bakıyorum, çalıştırmasına bakıyorum, benim yanımda şundan 4-5 ay öncesine gidelim yanımda kendim gibi gördüğüm içinden eğittiğim **Suriyeli bir çocuk vardı, yaşı da 13 yaşındaydı**, kendim gibi gördüm, eğitmişim, ona ustabaşlık verdim, burda gerçi kimi kabul etti, kimi etmedi, mecburen de kabul edecekler de, verdim gerçekten de çok süper eğitti, çok süper de yönetti yani çalışmasına bakıyorum, zekasına bakıyorum, zaten insan kendini belli ediyor. İçinden illaki kendini kabak gibi belli eder zaten o da çözebilerseniz, anlayabilerseniz zaten bir şeyi başarmışsınızdır, biz de nitekim de o parlaklığı o kişide gördüğüm için, içinden aldım, eğittim, ondan sonra uzun da sürmedi 1 ay içinde de sorumluluk verdim, iyi de yönetti yani. (33, Ortaokul, Kurdalı).*

Alan çalışması sırasında Suriyeli çocuk işçilerin merdiven altı tabir edilen konfeksiyon atölyelerinde çalışmasının çok yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Resmi gazetede yer alan “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”e göre “genç işçi”, 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade etmektedir. Buna ek olarak çocuk

işçilerin hafif işlerde çalıştırılması gerektiği belirtilmiştir. Resmi gazetede yayınlanan yönetmeliğe göre hafif iş “yapısı ve niteliği itibarıyla ve yerine getirilmesi sırasındaki özel koşullara göre; çocukların gelişmelerine veya sağlık ve güvenliklerine zararlı etki ihtimali olmayan; okula devamını, mesleki eğitimini veya yetkili merciler tarafından onaylanmış eğitim programına katılımını ve bu tür faaliyetlerden yararlanmasını engellemeyen işleri” ifade etmektedir (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004).

Buna ek olarak bahsi geçen yönetmelikte çocuk işçilerin gürültü ve vibrasyonun yüksek olduğu işlerde çalıştırılmayacakları, 15 yaşını tamamlamamış çocukların günde 7, haftada 35 saatten fazla çalıştırılmayacağı, 15 yaşını tamamlamış olanların ise günde 8, haftada ise 40 saate kadar arttırılabileceği belirtilmiştir (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004). Resmi gazetede yer alan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”nin Ek 1 maddesine göre konfeksiyon işi ağır ve tehlikeli işler sınıfında değerlendirilmiştir (Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği, 2004). Konfeksiyon işi gürültülü bir atölyede yapılan bir iştir ve alan çalışmasında görüşülen 14 yaşındaki Suriyeli çocuk işçiden edinilen bilgiye göre haftada 7 gün, günde 10 saat çalışmaya dönük bir emek süreci mevcuttur. Buna ek olarak Mersin Serbest Bölgesinde yapılan görüşmelerde konfeksiyon işinde 18 yaş sınırı olduğu belirtilmiştir.

Bunun dışındaki görüşmelerde ustabaşların iş bilgilerine, liderlik vasıflarına ve atölyedeki kıdemlerine göre belirlendiği belirtilmiştir.

*Tabi bu yılların yine verdiği tecrübe kişiler kendilerini belli ediyor, dolayısıyla idareciler varken, biz, onların arkasına **gölge idareci**, onların arkasına bir gölge potansiyel idareci diye düşünüyoruz, onların bantta oturuşları, kalkışları, işe bakışları, insanlarla olan diyalogları, saygıları, sosyal etkileşimleri bütün bunları üst üste koyup gözümüze diyoruz ki günün birinde idarecimiz emekli olup giderse, idarecimiz evlenip giderse, idarecimiz başka şehre göç ederse nokta nokta askere giderse, böyle bir şey olursa onun yerine şunu görevlendiririz diyoruz ama biz kendilerine bir şey söylemiyoruz. Bir şey daha söyleyeyim mümkün olduğunda biz dışarıdan idareci almayız, kullanmayız yani ne olursa olsun almayız, bizde insanlar şunu bilir eğer kabiliyetim varsa günün birinde bana sıra gelecektir, ona göre de gayretli hareket eder. (47, Üniversite, Serbest Bölge).*

İş bilgisine göre. Bir insanda yönetim kabiliyeti var mı yok mu, iş bilgisine, sürekliliğe, kılık kıyafete.....yönetici insan üstü başı derli toplu olması lazım. Terörist gibi dağınık sakallı birini işçi olarak çalıştırmam. (47, Lise Serbest Bölge). Sanatına göre... (47, İlkokul, Kurdali).

Görüşmelerde işverenlerin ustabaşı, personel şefi gibi denetim pozisyonlarına getirdikleri işçileri firma içerisinde davranışlarına, iş yeteneklerine ve görünüşlerine bağlı olarak seçtikleri belirtilmiştir. Bu strateji firma içerisinde yaratılan bir iç emek piyasasının varlığını ortaya koymaktadır.

İç emek piyasası bir dizi yönetsel kural ve prosedür tarafından yönetilen, emeğin tahsisini ve planlamasını kapsayan yönetsel bir birimi içerir. Bu sistem firma içerisinde işçilerin iş alanları, ücretleri, aldıkları promosyonlar ile ilgili bir değiş tokuşu ifade eder. Bu

şekilde işçilerin verimlilikleri sağlanmış olur. Verimlilik sorunu artı değerın güvenceye alınmasına ve maskelenmesine yardım eden iç emek piyasası olmadan düşünülemez. İç emek piyasasının ortaya çıkışı sosyal haklara dayanan piyasanın son bulması ve ekonomik liberalizm prensiplerinin iş alanında uygulanması ile örgüt içerisinde ortaya çıkmıştır. Mantık olarak firma dışında kalan rekabet içerisindeki aktörleri içeren dış emek piyasası ile ortaklıklar içerir ve dış emek piyasası ilkelerinin işletme içerisinde içselleştirilmesine imkan tanır. Firma içerisinde bir iç piyasanın ortaya çıkmasının gerekliliği firmanın kendi emek havuzundaki işçilere firmaya girdikten sonra firmada kalacakları garantisini verme zorunluluğudur. İç emek piyasasında firma içindeki bir pozisyondaki açık işler, dış piyasaya çıkmadan önce, firmanın kendi işçileri arasından doldurulur (Burawoy, 1979: 95-96-97).

İç emek piyasası firma içi hareketliliği arttıran ancak dış piyasa arasındakini ise azaltan bir etkiye sahiptir. Firma içerisinde belirli sınırlarda tanımlanmış işçilere açık seçimler tıpkı dış emek piyasası içerisindeki gibi rekabetçi bireyciliği besleyen bir etkiye sahiptir. Bu aynı zamanda atölye içerisindeki çatışmayı da etkiler. İşçiler arasındaki hareketlilik işçiler ve düşük kademedeki yöneticiler arasındaki çatışmayı azaltan bir etkiye sahiptir ancak işçiler arasındaki çatışma buna paralel olarak artar. Dolayısıyla iç emek piyasası, dış emek piyasasında var olan işçilerin özgür ve eşit emekçiler olduğu söyleminin firma içerisine yansıtılmasını ifade eder. Bir diğer yandan da daha üst bir kademe vaadiyle şirkete bağlılığın beslenmesi artı değerın üretiminde sermaye ve işçi arasında bir çıkar ortaklaşması yaratır. Bu anlamda örgüt içi bürokratik kontrolün bir aracı haline gelir (Burawoy, 1979: 104-105-107). Dolayısıyla işveren görüşmesinde ortaya konulan *“bizde insanlar şunu bilir eğer kabiliyetim varsa günün birinde bana sıra gelecektir, ona göre de gayretli hareket eder.”* söylemi firma içerisindeki iç emek piyasasının verimlilik boyutunu yansıttığı kadar artı değer üretimine dönük işçi rızasını da yaratmış olur.

Üretimde sürekliliğin sağlanması için firmanın ve işçilerin davranışlarının sabitlenmesi, işçilerin ödüllendirilmesine dayalı bürokratik kontrol mekanizmalarının işletilmesi gerekir. Bu anlamda keyfilik, öngörülemezlik, gelişigüzel denetimsel iktidar yerini daha sistematik, rasyonel ve firmanın öngörülebilir davranışa erişmesine olanak sağlayan ödül ve onay sistemleri yoluyla kurduğu kurumsallaşmış iktidara bırakır. Uygun tutumlar ve davranışlar yaratmak firmanın iktidar yapısının kurulmasında yaşamsal öneme sahiptir. Basit hiyerarşi, durumu kişiselleştirerek iktidar ilişkilerinin görünürlüğünü maksimize eder. Dolayısıyla, uygulamalarını daha öngörülebilir ve sabit yaparak bir firmanın iktidarı rasyonalize edilebilir ve böylece bürokratik kontrol işçilerin de daha öngörülebilir ve sabit davranışlar göstermesini sağlar. Bu yolla iktidar uygulamaları meşrulaştırılır ve otorite içerisinde dönüşüme uğrar (Edwards, 1975: 96-97). Kontrol mekanizmaları dolayısıyla işçilerde belirli davranış kalıplarının beslenmesi işçilerde işe dönük rızanın üretimini sağlayan bir işleve sahiptir

(Burawoy, 1979: 108). Üretim sürecinde bu tarz mekanizmaların işverenler tarafından sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Bu mekanizmalar paternalist bir fabrika-ev, patron-baba-kardeş bağıntılarının kontrolün sağlanmasında ve örgüt içi uzlaşımın, işbirliğinin yaratılmasında kullanıldığı görülmektedir.

Araştırmanın bir sonraki bölümünde kadın işçilere ilişkin işverenlerin söylemleri, üretim ve çalışma ilişkilerinde kadın ve erkek işçi arasındaki farklara değinilecektir.

5.1.4. İnce-Narin Eller: “kimyasından, hücrelerinden gelen bir şey bu!”

Araştırmanın bu bölümünde işveren görüşmecilerin kadın işçiler üzerine olan söylemlerinden bahsedilecek ve kadın emeğini anlatan ince-narin eller metaforunun işveren gözünden emek sürecinde ortaya çıkış biçimleri üzerinde durulacaktır.

Daha önce de vurgulandığı gibi, kadınlar, özellikle konfeksiyon sektöründe, uluslararası üretimin yeri doldurulamaz emek gücünü oluşturmaktadırlar. Konfeksiyon üretiminin büyük oranda el becerisine bağlı olması ev içi rollerinden dolayı kadınların bu sektörde öncü bir emek gücü olarak görülmesinde etkili olmaktadır. Alan çalışmasında gerçekleştirilen görüşmelerde de bu algı pek çok kez dile getirilmiştir. Özellikle işverenler kadın çalışanların daha tercih edilebilir bir emek gücü olduğu konusunda pek çok kez hemfikir görünmüşlerdir. Ancak son yıllarda yeteri kadar kadın işçi ile çalışmadıkları ve kadınların serbest bölgede çalışmayı eskisi kadar tercih etmedikleri de vurgulanan görüşlerden birisini oluşturmaktadır.

İnce-narin eller metaforu, daha önce de belirtildiği gibi, kadın emeğinin bedene referans verilen niteliğini oluşturmaktadır ve kadınların nazik ve hassas olduklarına yönelik yerleşik inanç fabrika içi işlerin kadınsı ve erkeksi olarak bölünmesi sonucunu doğurmuştur. Alan çalışması sırasında gözlemlendiği kadarıyla kadın işçiler konfeksiyona dayalı esnek üretim sisteminde tercih edilen bir emek gücü olmalarının yanı sıra atölye içerisinde de erkek işçilere kıyasla işlevsel olarak daha esnek bir çalışma anlayışına sahiptirler. Burada vurgulanmak istenen kadın işçilerin üretimin her noktasında farklı zamanlarda çalışabildiği, ihtiyaç dahilinde başka bantlara kaydırılabildiği ama erkek işçilerin sadece görevli olduğu bantta çalıştığı, diğer birimlere ayak uyduramadığı düşüncesidir. Alan çalışmasında kadın ve erkek işçilere yönelik bir diğer dikkat çeken husus ise bir kadın işçi iş için başvurduğunda nitelikli ya da niteliksiz olduğuna bakılmaksızın istihdam edildiği, ancak erkek işçilerin sadece tecrübeli ve nitelikli olanlarının tercih edildiğidir. Kadın işçilerin kolay istihdam edilmeleri dikim gerektiren bir işe doğal yetenekleri olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar üretimin her aşamasında çalışmaktadırlar. Buna rağmen ütücülük gibi bazı işler, ütünün ağırlığından dolayı erkek işi olarak görülmektedir ve buralarda büyük oranda erkek işçiler çalışmaktadır. Alan çalışmasında görüşmecilerden alınan bilgilere göre konfeksiyon üretiminde sayısal olarak erkek işçilerin de

kadınlar kadar fazla olması dikkat çeken bir başka noktadır. Buna ilişkin bulgular ilerleyen bölümlerde sunulacaktır.

Alan çalışmasında işverenlere konfeksiyon işinin cinsiyeti yani konfeksiyonun kadın işi mi yoksa erkek işi mi olduğu sorulmuştur. İşveren görüşmeciler büyük oranda konfeksiyonun kadın işi olduğuna yönelik görüşler belirtmişlerdir.

Konfeksiyon bayan işinden ibaret erkek işidir. Bayanlar farklıdır, bayanlar misal şöyle bir şey, tuttuğunu kopartan insanlardır bayanlar, gerçekten de öyle kafasına taktığı zaman, kafasına taktığı bir şeyi, yapar yani muhakkak yapar, bazı bayanlar için de elinde olan imkanlardan dolayı, imkansızlıklardan dolayı öyle diyeyim yoksa gerçekten bayanlar yapamayacağı hiçbir şey yok. Güzel de yönetiyorlar, güzel de disiplini sağlıyorlar bu şekilde oluyor. Tabi branşlar değişiyor, erkeğin yapacağı iş vardır, bayanın yapacağı şeyler vardır. (33, Ortaokul, Kurdalı).

Kesinlikle doğrudur, uygundur. Dikim olduğu yerde kadın olmalı. Zaten ağırlıkla serbest bölge kadın. (47, İlkokul, Kurdalı).

Kesinlikle. Benim imkanım olsa %100'ünü bayan yapardım ama öyle bir imkan yok. (47, Lise, Serbest Bölge).

Uygun bir iş, kadınlar için en güzel işlerden biri... Gidip de bir yerde temizlik yapacağında konfeksiyonu kendileri tercih ediyor. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

Buna ek olarak, görüşmeciler, kadın ve erkek işçiler arasında çalışma ilişkileri ve üretim açısından fark olup olmadığı konusunda kadınların daha disiplinli ve sadık oldukları, düzenli çalıştıkları üzerinde hemfikirdirler. İşveren görüşmelerinde “sadakat” ve “sadık” kelimeleri sıklıkla geçmektedir.

Bir de bebe bölümüm var benim ayıryetten bebe empirme baskı bölümüm var, yani birleştirdiğiniz zaman 28 kişi olmuş oluyor. Bayandır, erkektir onlar değişiyor yani bizim için bayan da... Aslında şunu söylemek gerekirse erkekten çok bayanla çalışmayı daha tercih ederim çünkü bayanlar gerçekten saatinde geliyorlar saatinde gitmesini biliyorlar yani işine daha sadıklar çünkü 2010'da benim tam 43 tane bayan personelim vardı, ustabaşımda hatta bayandı, gerçekten iyi yöneticilerdi, gerçekten de iyi yönetiyor, hiçbir sıkıntım yoktu, gerçi bayanlar da belli bir yaştan sonra misal evleniyorlar gidiyorlar, nişanlanıyorlar hani biliyorsunuz, o zaman ne oluyor, ihtiyaçları kalmamış oluyor çalışmaya... Bayanlar biraz daha elleri yatkın yani...Kadınların misal şöyle bir şey söyleyeyim şimdi erkekte, kadınla erkek bir değil, nasıl bir değil, erkek kafasında bir sürü şey düşünüyor, kadınlar misal nedir evliyse geçim kaynağıdır, bekarsa misal ya sevdiği vardır ya da yapacağı bir şey vardır, ikisinden birini düşünür genellikle çoğu bayanda misal şey yapmazlar misal işine daha sadıklar, daha verimliler, erkeklerde öyle değil misal erkeğin cebinde para olmadığı zaman strese girer ya da eşile tartıştığı zaman stresin içine girer ya da bir sorunu vardır, bir problemi vardır, kafasında büyütür işine kendini veremeyebilir (33, Ortaokul, Kurdalı).

Çok fark yok ama sektör sektör farklılıklar var, mesela bizim sektörde bayanların elleri biraz daha yatkın ya da bayanlar işlerine biraz daha sadık dolayısıyla o anlamda bayanların biraz daha pozitif ayrımcılığı var. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Bayan işçi konfeksiyonda daha iyi. Bayanlar kalite anlamında, algılama anlamında daha düzenli, erkeklerde biraz vurdumduymazlık var. (47, Lise, Serbest Bölge)

Yukarıda sunulan üç görüşmeciye ait verilerde kadın işçilerin erkek işçilere oranla konfeksiyona daha yatkın oldukları, işyerine sadık oldukları ve düzenli oldukları yönünde bir fikir birliği gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, küçük atölye sahibi bir işveren dışında genel olarak işverenler kadın işçilerle çalışmayı daha fazla tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Kadınlarla çalışmayı tercih etmediğini belirten görüşmeci bunun nedenini şu şekilde açıklamıştır.

En azından kadın hata yaptığında çok da bir şey söyleyemiyorsun kırılgan olunuyor ama erkek öyle değil arkadaşım biraz daha düzelt bu olmuyor dedin mi karşıdaki seni biraz daha anlıyor, burda ayrımcılığa girmeyelim, ayrımcılık diye düşünmeyelim bizim işle alakalı erkek tercih ediyoruz. Bir de ağırlık kaldırabiliyor, bilmem ne yapabiliyor bayanlar kaldıramıyor. (47, İlkokul, Kurdalı).

Kadınları “ev hanımları” olarak tanımlamak aynı zamanda “kadın işi”nin heteroseksüelizasyonunu da beraberinde getirir ki bu da kadınların her zaman erkeklerle ve evlilikle olan ilişkileri doğrultusunda tanımlanmasıdır. Sınıf ve cinsiyete dayalı yerel hiyerarşilerin ekseninde “kadın işi”nin normatif tanımı belirlenmiş olur. Anne, kız kardeş, bekar ya da evli kadın gibi etiketler cinsiyete dayalı farklılığa, heteroseksüel evliliğin kurumsallaşmasına bağlıdır ve böylece bu etiketler emek piyasasında yönetilebilir, uysal bir emek gücünü çağrıştıracak bir anlama kavuşur (Mohanty, 2012). Dolayısıyla, konfeksiyon üretiminde kadın emeğinin işlevselliği ve kadınların erkeklerden daha “sadık”, “disiplinli”, “nazık” ve ellerinin dikişe yatkınlığına olan inanç kadının yerinin ev olduğuna ilişkin yerleşik ataerkil ideolojiden kaynaklanmaktadır. Bir işin ne olduğuna, işin özüne ilişkin ideolojilerde ve “işçiler” olarak kadınların toplumsal kimliklerinde ev işi ve fabrika işi arasında önemli süreklilikler kurulmaktadır.

Kadınlık ve erkekliğin cinsiyete dayalı imajları ve ideolojileri uluslararası sermayenin çeşitli sektörlerinde arzu edilir işçileri ya da yöneticileri ve arzu edilir davranışları inşa etmek amacıyla kullanılır. İşçi sınıfı ve Üçüncü Dünya kadınları sıklıkla uysal, istihdamı ucuz, sıkıcı, rutin işlere katlanma kapasitesi olan emekçiler olarak görülür. Emeğin feminizasyonu ya da artan güvencesizlik düşük ücretli ve rutin işler kadınlara yönelik bu imajı teyit eder (Acker, 2004: 34). Kadın ve erkek çalışma farklılıkları konusunda işverenlerin dile getirdiği bir diğer konu da erkeklerin mesaiye daha uygun olduklarıdır. Konfeksiyon işi uzun ve esnek çalışma saatlerinin olduğu, siparişe göre üretim yapıldığından fazla mesainin çok fazla ve zorunlu tutulduğu bir sektördür.

Erkek biraz daha mesaiye uygun. Bayanlar bu konuda daha hassas oluyor, evli oluyor, biz de yaptırmamaya çalışıyoruz... İşçilikte bayan- erkek ayrımı yok. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

Görüşmecilerin büyük bölümü işçilikte kadın ve erkek arasında belirgin bir fark olmadığını söylemişlerdir. Dolayısıyla kadınların konfeksiyon için tercih edilen bir işgücü olması

kadınların karakterleri ile ilgili olarak düşünülen sabırlı, disiplinli, sadık vb. özellikleri nedeniyle olmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi kadınların konfeksiyon işine yatkınlıkları açıklanırken biyolojik referanslara başvurulmuştur. Buna ek olarak “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımı biyoloji temelli argümanlar ekseninde biçimlenmektedir. Bir görüşmeci konfeksiyonun kadın yoğun bir sektör olarak görülmesine ilişkin görüşlerini kadın ve erkek işi ayrımından yola çıkarak açıklamıştır ve konfeksiyon sektöründe erkeklerin de sayıca fazla olduğunu belirtmiştir.

Yo, artık öyle değil çok fark etmiyor ama genelde bayanlar biraz daha nazik olduğu için bu işlerde biraz daha yani insanların(kadınları kastediyor) kimyasından, hücrelerinden gelen bir şey bu dolayısıyla biraz daha yatkın.....bayanlar biraz daha yatkın ama mesela işletme içerisinde öyle departmanlar var ki ütü departmanı ya da paketlenme departmanı buralarda daha çok erkekleri tercih ediyoruz çünkü oralar biraz daha şey istiyor...Ya şöyle bizim bölgemiz sıcak bir bölge ütü ister istemez buhar üretiyor ve ütünün ağırlığı az ya da çok var, bir hanımın bileğini düşünün sürekli sabahdan akşama kadar sürekli 8 saat ütü yapması biraz böyle yapanlar var mı var ama biz çok vicdanlı bulmuyoruz. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Kadın ve erkek işi kavramları üretim sürecinde kadın ve erkeğin iktidar ve statüsünü belirleyen sınıflandırmayı oluşturur. Bu mantığa göre, erkekler fiziksel dayanıklılık ve güç gerektiren, tehlikeli ve gürültülü, mekanize koşullarda çalışırlar. Buna ek olarak erkekler nitelikli addedilen pozisyonlara konumlandırılır ve diğer erkek ve kadınlar üzerinde otorite konumunda bulunacağı birimlerde görevlendirilirler. Kadın işi olarak addedilen işler ise, hafif, temiz, güvenli, kadınların daha çok gözlemci olduğu ya da bir makinayı çalıştırdığı, nitelik gerektirmeyen, kadınların doğuştan yatkın olduğu düşünülen, tekrarlayıcı ve rutine dayanan işleri gerçekleştirirler. Buna ek olarak, kadınların iş dışındaki ev ve aile sorumlulukları ile ilişkilendirilen işe karşı hoşgörü ve ev işi ile bağlantılandırılan bir iş süreci de kadın işi kavramının karakteristiklerini belirler. Buna göre, erkekler bir işte çalışmak zorundadır ancak kadınlar için iş zorunluluktan kaynaklanmaz evde olmak yerine tercih edilen bir seçenektir (Johnson, 1990: 14-15). Dolayısıyla toplumsal nedenler doğal nedenlere indirgenerek açıklanmaya çalışılmaktadır ve bu sözde doğal nedenler atölye içi görev dağılımında işlevsel olarak kullanılmaktadır.

Alan çalışması sırasında yapılan gözlemler de ütü departmanında genel olarak erkeklerin yoğun olduğu şeklinde olmuştur. Görüşme yapılan kadın işçilerden sadece bir kişinin ütücülük deneyimi vardır. Bahsi geçen görüşmeciden öğrenildiğine göre konfeksiyonda kullanılan ütüler yaklaşık 4,5-5 kilo ağırlığındadır ve bu yüzden bu departman güç gerektirdiği için erkek işçiler tarafından doldurulmaktadır. Buna ek olarak araştırma sırasında erkek işçilerin hemen hemen her departmanda istihdam edildiği gözlemlenmiştir. Özellikle serbest bölgede konfeksiyon üretiminde erkek sayılarının yaklaşık olarak kadın sayılarıyla eşit olması serbest bölgenin kendine özgü mesai anlayışı nedeniyle olmaktadır. Serbest bölgede çalışan

işçiler çok uzun saatler mesaiye kalabilmekte ve kimi zaman evlerine bile gidememektedirler. Kadın işçilere ilişkin bulguların sunumunda bu konu daha detaylı olarak incelenecektir.

Kadın ve erkek işçilerin çalışma ilişkilerinde evlilik ya da çocuk sahibi olmalarının etkisi üzerine görüşmecilerden edinilen bulgulara bakıldığında sadece erkek işçilerle çalışmayı tercih ettiğini belirten küçük atölye sahibinin söylemleri şu şekildedir:

Tabi evli olursa daha çok çalışıyor, daha çok verim alıyoruz, bekar bugün var, yarın yok....Tabi ki evli erkek. (47, İlkokul, Kurdali).

Buna ek olarak serbest bölgede faaliyet gösteren işverenlerden birisi kadınların olduğu kadar erkeklerin de bir şekilde işten koptuklarını ancak kadınlar için çocuk bakımının öncelikli işi bırakma sebeplerinden biri olduğunu belirtmiştir.

Kadınlarda doğum olayı var ordan kopuyor, erkeklerde de askerlik sorunu var. (47, Lise, Serbest Bölge).

Kadınların doğumdan sonra işten kopmasını görüşmeci Türkiye'deki kreş sorununa bağlamıştır. Görüşmeciye göre Türkiye'de kreşler çok pahalıdır ve kadın işçiler asgari ücretle çocuklarını kreşe verememektedirler.

Ayrıca işverenler tarafından kadın işçilerin özellikle serbest bölgede çalışmayı eskisine oranla tercih etmedikleri de belirtilen bir husustur.

*Ya başka sektörlere gittiler ya da daha az çalışıyorlar. (47, Lise, Serbest Bölge)
Ya erkekler çalışıyor, bayan işçisi azaldığı için bayanların misal aileleri bırakmıyor, biz gerçi serbest bölge için şey yapınca serbest bölge işçi bakımından bir adı çıkmış hepimiz biliyoruz yani bunu. Orayı tercih etmiyorlar. Gerçi şu son zamanlarda iş piyasada bazı büyük firmalar girmiş gerçi o insanlar da, o işçiler de oraya yoğunlaştığı için ondan dolayı sıkıntılarımız var yani. (33, Ortaokul, Kurdali).*

Kadın işçilerin serbest bölgeyi eskisine oranla tercih etmemelerinin sebeplerine bakıldığında daha önce de vurgulanan serbest bölgede mesai saatlerinin çok uzun olmasının kadınların özellikle evlenip çocuk sahibi olduktan sonra ev ve iş dengesini sağlamada zorluk yaşamaları olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca Mersin'deki emek piyasasına genel olarak bakıldığında düşük ücretli ve enformel işlerin sayısının fazlalığı dikkat çekmektedir. Özellikle serbest bölge diğer alanlara kıyasla denetimlerin yoğun olarak yapıldığı bir yer olduğundan işçilere asgari ücret ve sigorta garantisi sunan Mersin'deki çok az çalışma alanından birini oluşturmaktadır. Erkeklerin serbest bölgede çalışmayı daha çok tercih etmesi kadın işçilerin enformel ve düşük ücretli sektörlere kaymasını hızlandıran bir etkiye sahiptir.

Belirtilmesi gereken bir başka nokta da küçük atölye sahibi işverenin belirttiği “serbest bölge için şey yapınca serbest bölge işçi bakımından bir adı çıkmış hepimiz biliyoruz yani bunu. Orayı tercih etmiyorlar.” İfadesini içeren toplumsal uzlaşımdır. Kadın görüşmecilerde doğrudan

buna ilişkin herhangi bir veri alınmamasına rağmen Mersin’de serbest bölgede çalışan kadınlara toplum tarafından iyi gözle bakılmadığı araştırma sırasında gözlemlenen bir nokta olmuştur. Yerel halk arasında serbest bölgeye ilişkin düşünce serbest bölgede çalışan kadınların “ahlaksız” olduğuna ilişkin kanaattir. Kadın görüşmecilere ilişkin bulguların sunumunda daha detaylı olarak verileceği gibi serbest bölgede konfeksiyon alanında çalışan kadınlar üzerinde pek çok bedensel ve cinsel söyleme ulaşılmıştır. Serbest bölge konfeksiyon sektörü kadınların büyük oranda erkek ustabaşılar ya da personel şefleri tarafından aşağılandığı, hakarete uğradığı ve cinsel nesne olarak görüldüğü, kimi zaman şiddete uğradığı bir emek alanını oluşturmaktadır. Toplum tarafından çalışan işçi sınıfı kadınının emeğinin itibarsızlaştırılması süreci örgüt içi cinsel politik söylemler ve disiplin mekanizmaları ile bir arada işlemekte, ucuz ve uysal işgücü oluşumu sürecine katkı sağlamaktadır.

“Kadın işi”, “erkek işi” gibi iş etiketleri kadınların cinsel kimlikleri ile bağlantılıdır, bunu işin kolaylığı ya da rutin üretimin sıkıcılığına karşı kadınların daha hoşgörülü olduğu yönündeki inanç izler (Mohanty, 2012). İnce-narin eller metaforu yani alanda karşılaşıldığı şekliyle nazik-ince bilekler, işverene sadık olmak, kadınlara ağır iş yaptırmanın vicdanlı bulunmaması gibi söylemler kadın emeğinin bedene ve aile içi cinsiyet rollerine referans verilen noktasını oluşturmaktadır.

Ayrıca cinsiyete dayalı iş bölümünün meşrulaştırılması kısmen biyolojik kısmense toplumsal cinsiyet farklılıkları üzerinden temellendirilmektedir. Biyolojik farklılıkların işlerin dağılımında etkili olduğunu ileri süren çalışmalar mevcuttur. Bu görüşe göre, işteki ve görevlerdeki farklılaşma biyolojik etmenlerle ilgilidir (Browne, 2002). Örneğin, Browne (2013: 779)’ye göre, kadın ve erkek arasındaki, iş alanında kendini gösteren farklılıklar, biyolojik temellidir, kadın ve erkek morfolojisi ve hormonları ile ilgilidir. Bu tür biyolojik özcülüğe ilişkin varsayımlar kadın ve erkeklerin sosyal inşa sürecini göz ardı eder ve cinsiyeti verili bir durum olarak ele alır. Alan çalışmasında da hepsini erkeklerin oluşturduğu işveren görüşmecilerin konfeksiyon işine yatkınlığın kadınların doğuştan getirdiği biyolojik ve psikolojik özellikleri ile bağlantılandırıldığı gözlemlenmiştir.

Biyoloji yoluyla ayrımları doğallaştırmak ideolojik bir pratiktir. Doğa bu ayrımları açıklamaktan çok haklı çıkarmak için bir kanıt olarak öne sürülür. Söz konusu haklı çıkarmanın mümkün olabilmesi bizzat doğanın kendisinin basitleştirilmiş, şematikleştirilmiş ve ahlakileştirilmiş bir düzen içerisinden kavranmasına bağlıdır (Connell, 1987/1998: 322). Kadınlar rutin ve emek yoğun konfeksiyon sektörünün arzu edilir emek ordusunu oluşturmaktadırlar. İnce-narin ellerin ve diğer anatomik, psikolojik özelliklerin vurgulandığı yatkınlık türü ataerkil ön kabuller ile iç içe geçerek emek piyasasında kadınların düşük ücretli, düşük nitelikli, güvencesiz, rutin konfeksiyon üretiminde istihdam edilmesinin ideolojik arka planını oluşturmaktadır. Özellikle işverenlerin ve kadın görüşmecilerin bir kısmının da belirttiği

erkek ve kadın arasında işçilik farkının olmamasına rağmen kadın işçilerin daha tercih edilir bir emek gücü olması kadınların atölye içerisinde erkeklere kıyasla daha itaatkar, sadık, düzenli ve disipline edilmelerinin daha kolay olması ile ilgilidir. Kadınlar, esnek konfeksiyon üretiminin disipline edilmiş, işlevsel olarak esnek emek gücünü oluştururlar.

5.1.5. Enformel Emegın Suriyelileşmesi

Küreselleşme süreci üretimin ve ekonominin sınırlar ötesi hareketini arttırırken insanların da ülkeler arası hareketliliğini arttıran bir etkiye sahiptir. Dedeoğlu(2018:37)'na göre, Türkiye 1990'lara kadar Batı ülkelerine göç veren bir ülke olarak bilinirken, küreselleşme sürecinin hız kazanması ile bu tarihten itibaren uluslararası emek hareketlerinin hem hedef hem de köprü ülkesi haline gelmiştir. Türkiye'de göçmenlerin emek piyasasına katılımları ise 2 şekilde meydana gelmiştir. İlk olarak, göçmenlerin bir kısmı yerel emek arzının kısıtlı olduğu yerlerde ev içi bakım hizmetleri ve turizmde çalışırken, ikinci olarak yerli işçilerle emek piyasasında rekabete girdikleri emek yoğun ve düşük nitelikli ve ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Bu sektörler genel olarak tarım, inşaat ve konfeksiyonu oluşturmaktadır. 2011 Yılında Suriye'de patlak veren iç savaş neticesinde pek çok Suriyeli göçmen Türkiye'ye gelmiş ve emek piyasasında yer almaya başlamıştır.

McCall (2001: 6-7)'a göre, yerel ekonomilerde, ekonominin yapılanmasında ırk, sınıf ve cinsiyet ilişkileri pek çok yoldan birbirleri ile kesişim halindedir. Buna göre, emek piyasasında güvenceli, yüksek statülü ve prestijli meslekler ırksal ve cinsel olarak üstün görülen gruba tahsis edilmiştir. Cinsiyet, ırk ve sınıfın önemi hangi çevrede hangi eşitsizliğin beslendiğine göre değişmektedir. Örneğin düşük ücretli ve enformel işler cinsiyete dayalı eşitsizliklerin beslendiği alanlardır zira piyasadaki bu tür işlerin paylaşımında yoksullar arası bir rekabet söz konusudur.

Bölünmüş emek piyasası modeline göre, emek piyasası, emeğe verilen ücret düzeyinde bölünmeye uğrar. Emegın değeri, yani fiyatı, işe alım, eğitim, sağlık ödemeleri gibi işverene olan toplam maliyeti ekseninde belirlenir. Emek piyasasına yeni bir işçi grubunun girişi emeğe ödenen genel fiyat düzeyi üzerinde değişim yaratır. Göçmenler gibi etnik bir grubun ekonomik kaynakların sınırlı olduğu bir emek piyasasına girişi, kişilerin yoksullukla mücadelesi sonucunda emek güçlerini daha ucuza satmalarından dolayı emeğe ödenen fiyatlarda bir düşüşe neden olur. Bölünmüş emek piyasalarında işverenler genel olarak piyasada rekabet edebilmek için ucuz ve uysal işgücüne gereksinim duyarlar. Eğer emek maliyetleri çok yüksekse işverenler, farklı etnik grupları kullanmak ya da başka bölgelerden işçi ithal etmek gibi daha ucuz kaynaklara yönelebilirler. Daha ucuz emek, emek piyasasının geri kalanından daha düşük maliyetli bir endüstri yaratmak için ve emek gücünün işverenle pazarlık kapasitesini azaltmak için kullanılır. Bunun gerçekleştirilemediği durumlarda iş alanında mekanizasyonun artması ya

da işçiliğin daha ucuz olduğu bölgelere firmaların taşınması gibi stratejiler izlenebilir (Bonacich, 2008: 638). Mersin emek piyasasında Suriyeli göçmen işçiler, yerli işçilere kıyasla daha cuzzi miktarlara çalışan ucuz, kolay ikame edilebilir bir emek gücünü oluşturmaktadırlar.

Alan çalışması sırasında Suriyeli bir işveren ve 14 yaşında kız çocuk işçi ile görüşülmüştür. Bunun dışında kadın görüşmecilerden atölyelerinde Suriyelilerle çalışan sadece 3 kişiye rastlanmıştır. Araştırma sırasında yapılan gözlemlerde serbest bölgeye oranla kent içi küçük atölyelerde Suriyeli çalışanların daha fazla olduğu görülmüştür. Suriyeli göçmen işçiler Mersin'de yerli işçilere kıyasla daha enformel ve düşük ücretlere çalışmaktadırlar. Buna ek olarak alan çalışması sırasında Suriyeli erkek ve çocuk işçilerin konfeksiyonda çalıştıkları gözlemlenmiştir ancak Suriyeli yetişkin kadın işçiye rastlanmamıştır. Suriyeli göçmenlerin Mersin konfeksiyon sektöründeki durumlarına ilişkin işveren temsilcisi ile yapılan görüşmede göçmenlerin kaçak çalıştırıldığı belirtilmiştir.

Yani adam kaçak çalıştırıyor işçiye, kapalı kapılar arkasında çalıştırıyor. O insanı yakalayıp, cezalandırıp kafasını koparmak mesele değil, yine o adam dürüst yine o adam iş çalıştırıyor yani, sokağa salsan ne olacak yani, 300 000 tane Mersin'de Suriyeli var, yani 3 maymunu oynamanın anlamı ne onlar sokakta. Kadınları fuhuş yapacak, çocukları hırsızlık yapacak, erkekleri gasp yapacak. Yapıyorlar mı bunu yapmıyorlar. Ne yapıyor bu insanlar bir şekilde evlerine getirip yedirecek bir parayı buluyorlar, tatile gelmedi ki bu insanlar mülteci, mülteci ne olur ya kampta olur, ya sokakta olur. Sokaktaki adamın bu 3 tane işi yapması lazım yada çalışması lazım. Bu adamların üçünü yapmadıklarını biliyoruz yani Mersin'de. Bu insanlar çalışıyorlar, neye çalışıyorlar, zaten sigorta yapamıyorsun kaçak çalışıyor, 1500-2000 lira aralığında paralara çalışıyorlar. Bu insanlar bu çalışma alanı neticesinde işgücüne büyük katkı sağlıyorlar. Ha o zaman ne yapacaksın bu insanları toparlayacaksın bu insanları bir zapturapt altına alıp, kontrol altına alıp bunu daha rantabil hale ekonomiye katkı sağlayabilecek hale, o pozisyona getireceksin. (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).

Suriyeli göçmen işçilerin ekonomiye katkı sağlayabileceği düşüncesi Serbest Bölgede bir işveren tarafından da dile getirilmiştir.

Şöyle, bir kere ben şunu söyleyeyim 1964'lerde Avrupa başta Almanya olmak üzere işçi kabul ettiler ve ben de o işçilerden bir tanesinin çocuğuyum, Türkler Almanya'ya gittikten sonra Almanya sanayi devrimini tamamladı, Türkler sayesinde tamamladı bunun altını çizerek söylüyorum. Şimdi Suriyeliler Türkiye'ye geldiğinde gayet tabii ki biz planlama yaparken çok kısa sürede gidecekler diye düşündük maalesef öyle olmadı ve hızlı bir şekilde göç geldi, kontrol edemedik eğer biz bu süreci iyi yönetmiş olsaydık ya da en azından bu saatten sonra iyi yönetecek olursak Türkiye kesinlikle Almanya örneğinde olduğu gibi sanayi devrimini gerçekleştirir çünkü artık bizim çocuklarımız, Türk çocukları, fabrikalarda çalışmak istemiyorlar, tarımda çalışmak istemiyorlar ya da fabrikalarda çalışmak istemiyorlar. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Göçmen işçilerin ekonomiye katkısına yönelik vurguların yanı sıra serbest bölgedeki diğer işverenler ve küçük atölye sahibi bir işveren Suriyeli işçi çalıştırmayı tercih etmediklerini belirtmişlerdir.

Çalıştırmıyorum, çalıştırmayı düşünmüyorum. Anlaşamıyoruz, dil yok. Bir de sigortasız işçi çalıştırmıyorum burda onları da sigortalı yapamadığımızdan dolayı çalıştırmayı çok düşünmüyorum. (47, İlkokul, Kurdali).
Biz almadık. Göçmenlerde dilin sorun olacağını düşünüyoruz, içeride sıkıntılar olabilir, böyle de devam edeceğiz. (47, Lise, Serbest Bölge).

Serbest bölgede faaliyet gösteren diğer işveren ise Suriyeli çalıştırmak için gereken izinlerin caydırıcı olduğunu ve uğraşmak istemediğini belirtmiştir.

Ben hiç çalıştırmadım ama bu insanlar burda yaşıyorsa çalışması lazım.... Ben neden izin alayım ki devlet izin versin. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

Suriyeli işçi çalıştıran küçük atölye sahibi işveren ise Suriyeli işçilerden sadece erkekleri çalıştırdığını, kadınlarından uzak durduğunu belirtmiştir.

*Ya, Suriyeli işçiler, içinde dürüst insanlar var, benim yanımda çalışan Suriyeli işçiler gerçi gerçekten de dürüst insanlardı hani **A: Genelde erkekler mi?** Tabi erkekler. Kadınlarında şöyle bir şey söyleyeyim kadınlarında ahlak olmadığı için, gerçekten yani ahlak yok, hani insan belli ediyor, yani kendine nasıl diyeyim ben bir kişiye bağlamak için, etmek için her türlü yollara başvuruyorlar yani...O tür sıkıntılar oluyor yani, olmuyor değil, o yüzden **genellikle Suriyeli bayanlardan uzak duruyoruz.** (33, Ortaokul, Kurdali).*

Buna ek olarak, söz konusu işveren Suriyeli erkekler arasında da yaşa dayalı sınıflandırmalara gitmiştir ve 18 yaşından büyük göçmenlerin iş beğenmemeleri ve daha fazla ücret istemeleri nedeniyle tercih edilmediğini belirtmiştir.

*Erkekler tabi tabi, çalışıyor o da çalıştıracaksanız da **13 yaş ile 18 yaş arası çalıştıracaksınız Suriyeli, büyüklerini çalıştırmayacaksınız sıkıntılı... (Nedenleri)** Bir iş beğenmemelik, iki parasal, üç her türlü yollara meyilliler yani, o şekilde söyleyeyim. Ufak yaşta eğittiğiniz zaman, kendiniz eğittiğiniz zaman iş farklı oluyor, nasıl oluyor size göre oluyor, yani diyorlar ki misal ağaç yaşken eğilir. (33, Ortaokul, Kurdali).*

Burada ilginç olan nokta görüşülen Suriyeli işverenin de Türklerin iş beğenmediği için kendi atölyesinde çalışmadıklarını belirtmesidir.

Suriyeli işçilere diğer yerli işçilerin verdikleri tepkiler ise şu şekilde belirtilmiştir:

Ya aslında göçmen işçilerle şöyle söyleyeyim, istemiyorlar tabi ki ama ben istediğim için katlanıyorlar sağ olsun arkadaşlar, baktığın zaman da istemiyorlar niye çünkü hain oldukları için bu bir gerçek, Arap insanlar haindir. (33, Ortaokul, Kurdali).

Bölünmüş ve ikili emek piyasalarında göçmenler ve yerliler arasındaki ilişki rekabet eksininde şekillenir. Bu durum göçmenlerin yerlilerin ellerinden işlerini aldıkları düşüncesi ile varlık bulur. Bir diğer yaklaşım ise göçmenlerin yerlilerin ellerinden işlerini almadıkları, yerlilerin işgal ettikleri emek piyasasındaki konumları ve tüketici alışkanlıklarını korudukları düşüncesidir. Sınıfsal olarak bakıldığında göçmen işçilerin endüstriyel işgücünü oluşturan sınıfın bir parçası olduğu görülür. Bu anlamda sınıfın üyeleri belirli karakteristikleri taşımak konusunda ortaklaşırlar. Güvencesizlik, çocuk ve genç işçiliği, ev kadınlığı ya da daha önceden tarım işçiliğinde bulunmuş olmak bu sınıfın ortak paylaştığı karakteristikleri oluşturur (Piore, 1979: 89). Dolayısıyla, Suriyeli işçilerin emek piyasasındaki enformel işleri işgal etmeden önce buralarda çalışan yerli işçilerinde, kayıtdışılık, çocuk işçiliği, güvencesizlik anlamında göçmen işçilerle benzer karakteristikler taşıdıkları görülmektedir. Göçmen işçilerin zaten düşük olan ücretlerin “daha düşüğüne” razı olması Mersin’de kayıtdışı piyasanın Suriyelileşmesi sonucunu doğurmuştur.

Piore (1979: 90)’a göre, piyasadaki göreceli olarak düşük ve güvencesiz işleri oluşturan ikincil sektörler için göçmenler ve yerli işçiler arasındaki karşılaştırma 3 temel prensip ekseninde meydana gelir. Bunlar, emek gücünün esnekliği, işe devamlılık, manipülasyona ve kontrole karşı hassasiyet kriterleridir ve göçmenler bu açılardan yerli işçilere kıyasla emek piyasasında piyasanın ihtiyaçlarına göre daha esnek bir emek gücünü oluştururlar

Göçmen ve etnik işgücünün emek piyasasında yer alması her ülke ve bölgenin kurumsal, ekonomik ve sosyal koşullarıyla paralel olarak değişir. Emek piyasasında kadın ve erkekler farklı mesleklerde ve farklı koşullarda dağılırlar ve bu mesleki ve sektörel dağılım etnisite ve cinsiyet tarafından yaratılan eşitsizlikleri güçlendirme görevi görür. Emek piyasasındaki etnik bölünme özellikle ekonomik büyüme dönemlerinde ve yerlilerin daha prestijli ve yüksek ücretli işleri tercih ettikleri zamanlarda yoğunlaşır (Stanek ve Veira, 2012: 250). Ancak ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik dönemlerinde de işverenlerin göçmen işçi talebi devam edebilir (Castles ve Miller, 2003/2008: 260). Bu noktada belirli sektörlerin talepleri doğrultusunda oluşturulan hükümet düzenlemeleri ve ayrımcı bir emek piyasası yapısına mahal veren pratikler –oturma izinleri ya da işe girişteki düzenlemeler gibi- göçmenlerin ikincil sektörlerin dışında iş bulmalarını zorlaştıran bir etkiye sahip olabilir (Stanek ve Veira, 2012: 250). Dolayısıyla, göçmen işçilerin enformel sektörlerde yoğunlaşması bir tercihten ziyade piyasanın despotik ve bölünmüş yapısından kaynaklanan bir zorunluluğu oluşturur.

Sendika temsilcisi ile yapılan görüşmede Suriyeli göçmen işçilere yönelik olarak şu düşünceler dile getirilmiştir:

Göçmen işçiler meselesini muhtemelen daha önceden Kürt işçiler yaşıyordu, şimdi Suriyeliler yaşıyor, bir takım imkanlardan yoksunlar, mecburlar çalışmaya daha azına razılar bu sadece tekstilde değil tarımda ya da başka iş koşullarında da böyle

patronlar bu fırsatı çok çok iyi istismar ediyorlar, değerlendiriyorlar ve oldukça düşük ücretlere işçi de çalıştırıyorlar. Bu yanlış bir bilinç olarak işçilerde tepkiler patronlara ya da bunları kullananlara, emeklerini sömürenlere değil de, Suriyelilere niye burda diye tartışmak yerine, Suriyelilere tepki olarak maalesef görülüyor bu da aslında yine işçilerin birliğini zedeleyen öte yandan da ücretleri düşürdükleri için bak sende razı olmazsan kapı orda, işsizlik korkusu tabi, o kadar bahsettik ama işsizlik en büyük korku. Bir işçiye 2-3 işçinin yapacağını yaptırdıkları için gün boyu zaten işsizlik her zaman bu sistemin doğrudan bir sonucu olarak yaşanıyor ama artı bu dönemle birlikte tabi ki yedekte tutabilecekleri güvencesiz çalıştırabilecekleri Suriyeli işçilerin varlığı tekstile de bayağı yansımış vaziyette. Yasal olarak onun prosedürü 10 işçi üzerinden bir şeyi vardı, ayrıntıyı çok şey yapmıyorum ama onun da kılıfını buluyorlar, prosedürde gösteriyorlar Sigortalı çalıştırsalar bile Suriyelileri sigortalı işçi çalıştırma sınırlarını kendilerince aşıyorlar yani. (Kadın, 40, Üniversite, Sendika temsilcisi).

Göçmen işçiler genel olarak bir ülkede düşük ücretli ve enformel çalışma ilişkilerinin yaygın olduğu sektörlerde istihdam edilirler. Bunlar ise erkeklerde inşaat, imalat, tarım; kadınlarda giyim ve ayakkabı imalatına dönük sektörler gibi üretim alanlarını içerir (Castles, 1987). Göçün ekonomideki ve emek piyasası üzerindeki etkilerinden sağlanan kazançlar toplum içerisindeki sınıflar ve gruplar arasında değişkenlik gösterir. Göçün emek piyasası üzerindeki etkisi sınıfsal olarak kazanan bir işverenler sınıfı ve kaybeden göçmen işçiler ve yerli işçiler sınıfı arasındaki etkileşim ile söz konusu olur (Castles ve Miller, 2003/2008:261).

Alan çalışması sırasında özellikle enformel çalışmanın yaygın olduğu ve daha önceden yerli işçiler tarafından doldurulan kent içerisindeki konfeksiyon atölyelerinde Suriyeli erkek ve çocukların yoğun bir şekilde istihdam edildiği gözlemlenmiştir. İşveren temsilcisinden alınan bilgiler de bu gözlemi doğrulamaktadır. Buna ek olarak, göçmenler dışarıdan eklemlendikleri emek piyasalarına nötr bir meta olarak girmezler, kendi kültürel örüntüleri de piyasaya eklemlenmede rol oynar. Araştırma sırasında göçmen Suriyeli kadın işçiye rastlanmamasının nedeninin Suriyelilere ilişkin kültürel örüntülerle ilişkisi olduğu düşünülmektedir.

Bunun yanı sıra, “öteki”nin emek piyasasında yer alması sadece kendi kültürel kodlarıyla değil, göçmen olarak geldiği ülkenin kültürel kodlarıyla da etkileşim halinde işler. Küçük atölye sahibinin ileri sürdüğü Suriyeli kadınlardan kaçınmak ve onlarla çalışmayı istememek, Suriyeli kadınların “ahlaksız”, Arapların da zaten “hain” olduklarını belirtmek, Ahmet (2004/2015)’e göre, “ötekini kirin taşıyıcısı olarak görmek” ya da bünyemize katmaktan korktuğumuz aynı zamanda da kendisinde doğal olarak var olduğunu varsaydığımız “kötülük” vasfının dayandırılmasını içerir. Bu da öteki ile karşılaşmalarda yerel kültürün kendisini muhafaza etmesinin bir yoludur.

Emek piyasasının bölünmesi olgusu daha düşük ücretler ve sosyal güvence olanakları ile çalışacak bir göçmen işçi ordusunun varlığı ve yerli işçilere karşı bunun bir pazarlık payı olarak sunulması bölünmenin ekonomik boyutunu oluşturmaktadır. İşçilerin gösterdikleri tepkiler

patronlardan ziyade göçmenlere yöneliktir ve bu durum ikili emek piyasasının hegemonik meşruiyetini ortaya koymakta, birleşik bir işçi sınıfı bilincinin altını oymaktadır.

Buna ek olarak, yerel kültürel yapı ve göçmenlerin beraberlerinde getirdikleri kültürleri emek piyasasına katılımın niteliğini belirleyen bir etkiye sahiptir. Göçmen emeğine ilişkin kuramsal yaklaşımlarda enformel emeğe katılım göçmenlerde kadın ve çocuk ağırlıklı olarak belirtilmiştir. Suriyeli göçmenlerin durumunda bu konuda istisnai bir durum söz konusudur. yapılan gözlemlerde kadınların özellikle evlendikten sonra emek gücüne katılmadığı, enformel konfeksiyon üretiminin Suriyeli, göçmen erkek ve çocuklar arasında dağıldığı gözlemlenmiştir. Bu durum göçmenlerin beraberlerinde getirdikleri kültürel yapının emek piyasasına katılımda belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir.

5.1.6. Mersin Konfeksiyon Sektörünün Genel Karakteristikleri

Türkiye hazır giyim ve tekstil sektörü 1980'lerden sonra ortaya konulan ihracata yönelik kalkınma politikaları ile hızla büyüyen, gayri safi yurtiçi hasıla, imalat sanayi ve üretimdeki pay, ihracat, ekonomideki net döviz girdisi, istihdam, yatırım gibi makro ekonomik değişkenler doğrultusunda Türkiye'nin önemli sektörlerinden birini oluşturmaktadır (TCEB, 2016). Uluslararası Çalışma Örgütüne Göre (ILO) 1995-2014 yılları arasında Türkiye, Asya, Pasifik ve Arap ülkeleri arasında dünya hazır giyim ihracatında Çin, Hindistan ve Vietnam'dan sonra dördüncü sırada gelmektedir (ILO, 2016a). Dünyada ise sekizinci tedarikçi konumundadır ve Avrupa Birliği ülkelerine yönelik üretimde ise üçüncü sırada gelmektedir (RTMT, 2019).

Tekstil ve hazır giyim sektörü Türkiye'nin önemli ihraç ürünleri arasında gelmektedir. İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri'nin (İTKİB) 2018 Ocak ayı raporuna göre, Türkiye'nin 2018 Ocak ayında 12.198.008 Dolar olarak belirtilen ihracatının, 1.433.355 Dolarlık bir kısmını hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı oluşturmaktadır (İTKİB, 2018).

Mersin günümüzde kentsel nüfusunun büyük bir çoğunluğunun göç yoluyla oluştuğu, barındırdığı etnokültürel çeşitlilik ile Türkiye'nin aynası konumunda bulunan şehirlerden biridir. Cumhuriyet döneminde tarım ve sanayideki ilerlemeler sonucu sürekli göç almıştır (Tümtaş, 2012: 137-138). 1954 Yılında başlayan liman ve 1957'de başlayan Ataş rafinerisi inşaatı ve bu iki işletmenin faaliyete geçmesinden sonra buralarda işgücü gereksinimini ortaya çıkarmıştır ve bu işgücünün bir kısmı doğu illerinden bir kısmı ise il içinden sağlanmıştır. 1984 Yılından sonra ise Mersin'de Serbest Bölgenin açılacağı bilgisi nedeniyle yine yoğun bir göç dalgasıyla karşılaşmıştır (Turgut, 2005: 20-21-28). 2016-2017 döneminde Türkiye'de en çok göç alan ilk 10 ilin sekizincisini Mersin oluşturmaktadır (MTSOB, 2018: 33). Buna ek olarak, 2011 yılında Suriye'de başlayan siyasi karışıklıklar ve iç savaş nedeniyle Mersin yoğun bir

Suriyeli mülteci göçü yaşamıştır ve bu anlamda Türkiye’de il nüfusuna oranla en fazla Suriyeli barındıran iller arasında beşinci sırada gelmektedir (Çatak, 2018:1).

Yöntem bölümünde de belirtildiği gibi Mersin Konfeksiyon sektörü, serbest bölgeden, organize sanayiden ve kentin çeşitli alanlarında bulunan küçük atölyelerden oluşmaktadır. Üretimin büyük bir bölümü Serbest Bölgeden ve mahalle içi küçük atölyelerden yürütülmektedir.

Mersin’in Türkiye’deki konfeksiyon sektörü içerisindeki önemine ilişkin işveren temsilcisi ile yapılan görüşmede edinilen bilgilere göre Mersin’de liman ve demiryolu ulaşımın olması ve göçle gelen ucuz işgücü Mersin’i diğer illerden ayıran özelliklerin başında gelmektedir.

Mersin'in bir kere 3 tane ana özellikleri birçok yerde yok, biri demiryolunun olması, biri hava ulaşımının çok müsait olması, en önemlisi de liman şehri olması.....Konumu nedir, Mersin'deki konumu, devletin sıfır katkısı ile hiçbir katkı sağlamamak kaydı ile bir şekilde planlamaya alıp, gözetlenip, teşvik edilip ileriye dönük bir projelendirmemek adına sadece özel sektörün müteşebbislerin kendi çaplarında kurduğu ve yürütmeye çalıştığı bir meslek. (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).

Mersin’de konfeksiyon üretimine bakıldığında işveren temsilcisi ile yapılan görüşmede, Mersin’deki bu iki piyasa iç (serbest bölgeyi kapsayan alan) ve dış (serbest bölge dışında kalan) olarak adlandırılmıştır. Bu iki üretim alanı arasındaki fark büyük oranda üretim biçimi ve çalışanların kayıtlı ya da kayıtsız olup olmadıkları ile ilgilidir.

Bu mesleğin içerisinde de, Mersin’de iki bölüm olarak değerlendirelim bunu bir Mersin Serbest Bölge dediğimiz bölüm bir de dış piyasa dediğimiz yani Mersin’in serbest bölge haricindeki bölge. Bu Mersin Serbest Bölgesinin dörtte üçü kendi koleksiyonlarını yapmadan Avrupa'daki birçok firmaya fason imalatı yapan firmalar. Bir iki istisna firma vardır, kendileri koleksiyon hazırlayıp pazarlamaya çalışan bunun haricindekiler hep fason çalışmaktadırlar, fason yapıyorlar. Serbest bölgedeki istihdam edilen kişilerin yüksek civarında olanı kayıt altında. O da Mesbaş'a giriş çıkışlardan ve buna benzer nedenlerden dolayı. Bunun dışında Mersin’in serbest piyasada yani dışarıda bu işi yürüten insan sayısı yaklaşık minimum 40 ile 50 bin oranında insan çalışıyor bu sektörde. Bu 40 ile 50 bin arasındaki çalışan insan kitlesinin %80'i Akdeniz ilçesinde, %20'si de Toroslar ve Yenişehir bölgesine kaymakta ama ağırlıklı Akdeniz bölgesinde... Bu çalışanların yarıya yakını Suriyeli göçmenler. Diğer geriye kalan yarıya yakınının da %80'i kayıt dışı ve kaçak olarak çalışıyor (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).

Fason üretim biçimi merkez bir firmanın ürünlerini alt sözleşmeler yoluyla daha küçük çaplı bir firmaya siparişe dayalı olarak üretim yaptırdığı bir üretim organizasyonudur. Bu üretim ürünün imalatının dış tedarikçiler yoluyla sağlanmasını içerir. Bu süreçte, tedarikçi, bir sözleşme yoluyla ürünün üretimi için gerekli emek arzını merkezi firmaya sağlamış olur. Merkezi firma bu yolla kendisine gereken tüm malzemeleri sadece satın alıp, arz zincirini yönetmekle kendisini sınırlayabilme imkanı bulur. Fason üretim günümüz ekonomisinde önemli

bir yere sahiptir. Örneğin Compaq, Dell, NEC, Mitsubishi ve Siemens gibi bilgisayar firmaları fason üretim yoluyla üretimlerini büyük oranda Tayvan'da gerçekleştirmektedirler. Fason üretici ana firmaya sağladığı ucuz işgücü, nihai ürünün temin süresi, mühendislik ekipmanları gibi özellikleri yoluyla ilgili marka etiketleri üzerinden üretim yapar (Chan ve Chung, 2002: 117). Alan çalışması sırasında işverenlere üretim biçimleri sorulduğunda fason üretim pek çok işveren tarafından belirtilmiştir. Bir işveren ise büyük firmaların koleksiyonlarını yaptıklarını belirtmişlerdir.

Kendi ürünlerimiz de var, büyük markaların ürünlerini ürettiğimiz de var ama koleksiyonlarını yaparak yani fason değil. 2002 yılına kadar fason çalıştık, 2002'den sonra koleksiyon hazırlamaya başladık. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Buna ek olarak, serbest bölgede üretim yapan diğer 2 işveren Zara, Mango, LCWaikiki, H&M, Marx and Spencer gibi markaların kendi etiketleriyle üretim yaptıklarını belirtmiştir. Serbest bölge dışında kalan küçük atölyelerde ise daha ziyade yurt içi piyasalara dönük üretim yapılmaktadır. Bu üretimin büyük bir bölümünü ise eşofman altı oluşturmaktadır.

Mersin'de konfeksiyon ve tekstil sektörünün iki grupta ayrılır bunlar bir konfeksiyon dediğimiz, dokuma grubu dediğimiz kumaş nitelikli ürünler, bir de örme dediğimiz pamuklu grubuna giren penye ağırlıklı eşofman grubu, spor giyim, eşofman altı eşofman grubu dediğimiz grup. Bu eşofman ve eşofman altı grubunun imalatı Türkiye genelinde ilk sırada diyebiliriz Mersin'in. Çok ciddi bir imalat var yani o da aşağı yukarı günlük 250 bin ile 300 bin adet iş çıkmakta. Tabi bunların tamamı sağlıklı, hijyen olmayan yani kalite standartlarının çok altında düşük işletmelerde ve atölyelerde, merdiven altı dediğimiz yerlerde yapılmakta. Bu güne kadar öyle ki mesela Akdeniz ve Toroslar bölgesinde belediyenin temizlik işleri bölümü çöp alma kısmında bu penye artığı dediğimiz şeyler var hani pastala serip kesiyorsun ya oradan çıkan kırıntıları almama gibi bir durum bile oldu yani, kriz oldu. (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).

Kadın görüşmecilerden ve işverenlerden alınan bilgiler doğrultusunda Mersin'de merdiven altı denilen atölyelerin pek çoğunda kayıt dışı çalışma ve çocuk emeğinin mevcut olduğu gözlemlenmiştir. ILO (1993)'e göre, enformel yani kayıt dışı sektörler ilgili kişilere gelir ve istihdam yaratmasıyla, mal ve hizmet üretimindeki birçok birimin birleşimi olarak karakterize edilebilirler. Bu birimler tipik olarak, üretim faktörleri olan emek ve sermaye arasında ya çok küçük miktarlarda ya da hiçbir bölünmenin olmadığı, küçük ölçekli, düşük seviye bir örgütlenme ile işlerler. Emek ve çalışma ilişkileri bu alanlarda, resmi garantiler sağlayan kontrata dayalı çalışma yerine gelişigüzel çalışma, akrabalık ya da kişisel ve sosyal ilişkiler temelinde işler. Büyük oranda aile işletmeleri ile karakterize edilirler ve bu nedenle kar ve zarar işverenin kişisel sorunudur. Aile girişimi ya da ev içi üretime ek olarak, kayıt dışı ekonomi, formel sektör tarafından çeşitli vergiler ya da düzenlemelerden kaçınmak amacıyla kamu kuruluşlarından gizli üretim gerçekleştirmek şeklinde de uygulanabilir (ILO, 2016b: 22).

Türkiye’de 2017’de kayıt dışı çalışma oranı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK, 2019) tarafından %33,97 olarak belirtilmiştir ancak kayıt dışı ekonominin hesaplanamaz niteliği gerçek oranların belirlenmesini güçleştirmektedir.

Çocuk işçilik alan çalışması sırasında genel olarak Suriyeli göçmen çocuk işçiler üzerinden gözlemlenmiştir. Türkiye’nin 2011 yılından itibaren yoğun bir Suriyeli göçmen akınına uğraması Suriyeli mültecilerin ve mülteci çocukların enformel ekonomide yoğunlaşmalarına neden olmuştur. Bu anlamda binlerce Suriyeli mülteci kötü çalışma koşulları altında, düşük ücretli ve çocuk işçiliğin görüldüğü hazır giyim sektöründe illegal olarak istihdam edilmektedir. Suriyeli çocuk işçiler haftada 60 saati aşan çalışma süresi ile 600 TL üzerinden konfeksiyon sektöründe çalışmaktadırlar (The Guardian, 2016). Araştırmanın alan çalışması sırasında yapılan gözlemler ve 14 yaşındaki Suriyeli bir çocuk işçi ile yapılan görüşme bu bilgiyi doğrular niteliktedir.

Alan çalışması sırasında kadın görüşmecilerin büyük bir kısmının (18 kişi) çalıştığı yer olan Mersin Serbest Bölgesi ise sınırları; 04.03.1985 tarih 85/9200 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen, 06.06.1985 tarih 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu çerçevesinde resmi açılışı 03.01.1987 tarihinde yapılan, 836 dönümlük bir araziye içeren ve yap-işlet-devret modelinde işleme açılan bir alanı ifade etmektedir (Mesbaş, 2019c).

Serbest bölgeler, 1970’lerden itibaren gelişmekte olan ülkeler için bir kalkınma mekanizması ve aracı olarak görülmüştür. Bu anlamda, serbest bölgeler yabancı yatırımcıları ülke içine çekmek amacıyla gümrük tarifelerinin ve yabancı firmaların ülke içerisindeki yatırımlarını sınırlayıcı düzenlemelerin askıya alınmasını içeren bir üretim mantığı ile işletilir. Dünyada en fazla serbest bölge Çin’de bulunmaktadır. Çin 900’den fazla serbest bölgeye sahiptir ve bu ülkede yaklaşık olarak 40 milyon kişi serbest bölgelerde istihdam edilmektedir (Hamed, 2014: 18-22). Türkiye’de 1980’lerden sonra dış ticareti arttırmak amacıyla Serbest Bölgeler kurulmuştur ve günümüz itibarıyla 21 tane serbest bölge bulunmaktadır (TCEB, 2019). Mersin Serbest Bölgesi Türkiye’de Antalya Serbest bölgesi ile birlikte 1987 yılında ilk kurulan bölgelerden biridir (Avcı ve Erek, 2018: 208).

Mersin Serbest Bölgesi, yöntem bölümünde de belirtildiği üzere büyük oranda ihracata dayalı üretim yapan imalathanelerin bulunduğu ve serbest bölgeler mevzuatına uyumlu olarak çeşitli gümrük ve vergi muafiyetlerinin ve indirimlerinin uygulandığı bir üretim sahasıdır.

Küresel üretim zincirleri, özellikle gelişmekte olan ülkelerin dış ticaret hacmini ve kapasitesini arttırmaya yarayan oluşumların başında gelmiştir. Post- Fordist çalışma ve üretim biçimlerinin ekonomik yapıda yaygınlaşması, ulaşım ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte üretim ve emek ilişkileri mekandan bağımsızlaşmış, hareket kabiliyetleri ulusal sınırları aşmıştır. Bu anlamda, üretim süreci parçalanmış ve yeniden mekansallaştırılmıştır ki bu mekanlar gelişmekte olan, ucuz emek arzına sahip ülkeleri içermektedir. Mersin Serbest Bölgesi

bu anlamda dünyada bulunan diğer serbest bölgeler gibi küresel üretim zincirinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi konfeksiyon ve hazır giyim Türkiye'nin önemli ihracat ürünleri arasında gelmektedir. Araştırmada görüşülen işverenlerin üretimde yaşadıkları sıkıntılara ve ortaya koydukları çözüm önerilerine bakıldığında çeşitli ortaklıklara ulaşılmıştır.

Görüşmeler esnasında üretime ilişkin sorunların başında işçi bulma sorunu işverenler tarafından sıklıkla dile getirilen bir sorun olmuştur. Buna ilişkin sorunlar kalifiye işçi bulmanın yanı sıra çalışacak işçi bulmakta zorlandıkları yönünde dile getirilmektedir. Bu konuda işverenler genel olarak kendilerine işçi olmak amacıyla başvuran herkesi işe aldıklarını belirtmişlerdir. Buna ek olarak Türkiye'de işsizlik sıkıntısı olmadığı ama işçi sıkıntısı olduğu konusunda işverenler arasında bir fikir birliği mevcuttur.

*Tabi işçi bile bulamıyoruz, iş beğendiremiyoruz yani inancın olsun **12 yaşındaki çocuğa ben 1 buçuk milyar diyorum çalışmıyor ya.** Ya, ciddi anlamda işçi sıkıntısı var, gerçekten işçi sıkıntısı var.....Genel olarak işçi sıkıntısı var. Biz diyoruz, işten anlamasın diyoruz, işten anlamasın hani iş öğretelim diyoruz, dışarıda serseri olmasın diyoruz yani biz gerçekten o şekilde de söylüyoruz yani yeter ki çalışsın bir şeyler öğretelim, bir şeyler edelim hani belki diyoruz ki maaş azdır ülke ekonomisi olarak, şu olarak, bu olarak hani biz de diyoruz ki bir şeyler yapalım, bir şeyler edelim 800 almasın 1000 lira alsın hani asgari ücret 1700-1800 lira misal olarak söyleyeyim biz diyoruz 2000 lira verelim diyoruz yaşı büyük olan arkadaşlara, abilerimize, o şekilde söyleyelim ama malesefkine iş beğenmemelik var yani, iş yapmamazlık, koltukta oturalım, yan gelelim, yan yatalım misali var yani. (33, Ortaokul, Kırdalı).*

Belirtilen bir diğer durum ise Türkiye'de işçi maliyetlerinin çok yüksek olduğu ve üreticiyi zora soktuğudur. Üretimin Afrika ve Asya ülkelerine kaymasının nedeni olarak bu durum belirtilmiştir.

*Şimdi bugünkü şeye baktığınızda Türkiye'de maliyetler yüksek çünkü emek yoğun sektörler daha çok Üçüncü Dünya Ülkeleri'nde olur.... Şu an konfeksiyon Türkiye'de var, ne oldu metropol şehirlerden yavaş yavaş Anadolu'ya yayılmaya başladı. Ne olacak, belli bir süre sonra özellikle artık Uzak Doğu'da da yavaş yavaş miadını dolduruyor, Afrika bölgelerine gidiyor. Düşünün ki şu an Etiyopya'da bir kişinin maliyeti 30 Dolarken, 31 Dolarken sizin ülkenizde aşağı yukarı bir kişinin maliyeti şu anki kurların biraz artmasıyla birlikte 500-600 Dolarlarda ise arada uçurumlar var dolayısıyla günün birinde gider ama ne kadar giderse gitsin Batı'ya çok yakın olduğu için, **reflekslerimiz çok hızlı geliştiği için**, hızlı hareket edebildiğimiz için hiç olmasa o Lpk dediğimiz ana birimlerden sonraki talepleri her halükarda Türkiye bugün de yarın da karşılayacaktır diye düşünüyorum. (47, Üniversite, Serbest Bölge).*

Tek kelimeyle Türkiye işçiliklerin pahalandığı bir bölge. Mısır, Romanya, Polonya buralarda bize göre işçilikler çok ucuz.... Son krizler işçi fiyatlarını düşürmüş oldu yoksa önümüzdeki 5 yıl içinde Türkiye'de konfeksiyon biterdi... Türkiye'den zamanla kayacaktır, Hollanda'da binlerce konfeksiyon vardı, Türkiye gibi ülkelere kaydı. Burda da başta İstanbul, İzmir gibi merkez şehirlerdeydi, Doğuya doğru kaydı. (47, Lise, Serbest Bölge)

Tekstilde temin en başta gelir. Türkiye bir tekstil ülkesi olmaktansa temin konusunda daha iyi, dünyanın sayılı ülkelerinden biri. Bizim işimiz moda olduğu için, moda geçici bir şeydir, firmalar mallarının hızlıca vitrine gelmesini ister. Türkiye'de en çok 4 hafta içerisinde teslim yapılıyor. Başka yerlerde bu 1-2 ay sürer. (64, İlkokul, Serbest Bölge).

2018 Yılında Doların yükselmesinin sektöre olan etkisi üzerine işverenler genel olarak dolar yükselmesinin işçi maliyetlerini düşürdüğünü ve bunun ihracatçı için dönüşünün iyi olduğu yönünde görüşler bildirmişlerdir.

Biz ihracatçı olduğumuz için aslında olumlu yönde etkilenmiş olmamız gerekir ama şu var Dolar ya da Euro kuru anlık arttığı zaman insanların gözüne batıyor yani bizim şu an mal sattığımız, ürün sattığımız mağazalar da dünyanın devleri yani bir Zara, bir Mango, bir H&M bir Marks & Spencer büyük firmalar dolayısıyla bu insanların ana ofisleri ülkelerin ekonomilerini sizden bizden iyi takip ediyorlar, evet Türkiye'de bir devalüasyon oldu, ekonominin bir kısmında bunu bizim indirim olarak göndermemiz lazım diyorlar, ki mecburen gönderiyorsunuz ama kumaşınızı, aksesuarınızı ihracatçı olduğunuz için dövizle alıyorsunuz aslında sizi çok da etkilememiş oluyor. Etkileyen kısım kısmi olarak personel maaşlarıyla alakalı olan kısım o konuda da siz zaten indirimler veriyorsunuz müşterilerinize o da zaten uçup gidiyor. İdeal olan, doğru olan stabil olandır ya da yıl sonu geldiğinde bir sonraki sene personel ücretleri ne kadar arttıysa, enflasyon da o oranda döviz arttırımı da o oranda benzer bir şey olması lazım ki stabil bir şekilde geçsin ama son yıllara baktığımızda personel maaşları anormal arttı ama döviz o oranda artmadı dolayısıyla hep küçüldü hep küçüldü. Şimdi aslında o baskı altında olmuş olan döviz bir boşluk buldu çıktı dışarı. Aslında şu an yerini buldu öyle söyleyebilirim. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Türkiye'de konfeksiyon üretiminin halen bitmemesi büyük oranda Türkiye'nin ürün temin hızında dünyada sayılı ülkeler konumunda olmasına dayandırılmaktadır. Bunun nedeni ise İşveren temsilcisi tarafından coğrafi olarak Avrupa'ya yakınlık ve kaliteli mal üretilmesi olarak açıklanmaktadır.

*Ben ona inanmıyorum yani niye inanmıyorum şunu söyleyeyim sana yani şimdi bir Alman kadar Türk kaliteli ürün üretemez, dürüst olalım yani **bizim fizyolojimiz** uymuyor, mentalitemiz uymuyor. Bir Afrikalının da veya bir Ortadoğulunun da bizim kadar düzgün üretme şansı yok bu bir derecedir yani. İkincisi sevkiyat ve lojistik açısından Türkiye Avrupa'ya en yakın noktada ve en yakın işgücünün olduğu noktadadır. Tamam belki düz standardı bozuk kalitesiz mal yaptırırsın ama bir Avrupa'da orta segmentin üstünde üretimi yapacak kaliteyi, Türkiye'nin kalitesini bulamaz yani Çin'de yapılan bir ürünün, Çin'de yaptın olmadı, bir 20'lik, 40'lık konteynır yaptın en rahat Türkiye'ye ulaşımı 45 gün. Avrupa'ya 50 gün yani bunu leykleler uçurarak getirmeyecek yani bir şekilde ulaşımı var ama bizim burda tırla yükledin Mersin'den şimdi 72 saat sonra Londra'ya indirirsin....Madem öyle niye Etiyopya'da, Etiyopya değil de atıyorum x bir ülkeye kayacak.... tamam biz istiyoruz yani ben de istiyorum aslında Türkiye'de hiç üretilmesin biz Apple üretelim, Silikon Vadisi gibi güzel şeyler yapalım, yazılım yapalım, para basalım yani..... O ölçü değil Avrupa'ya kayar, kaydırma abi, teknoloji daha yüksek geliri işi bulduğun zaman olur. Avrupa zaten parayı buldu, tekstili bize attı. Yani teknolojin yok, sistemin yok, düzenin yok yani. Sen aya füze gönderdin de yok ben illa don yapacam mı diye iddia*

ediyorum. Sen aya füzeyi gönder donu da Afrika'dan alırsız yani. (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).

Konfeksiyona ilişkin işverenler tarafından dile getirilen çözüm önerileri ise devlet tarafından sunulan teşviklerin artması yönündedir. Buna ek olarak, kent içi üretimde küçük atölyelerin dağınık ve kötü mekanlarda üretim yapmasının Mersin'de konfeksiyonun gelişmesinin önünde büyük bir engel oluşturduğu, organize sanayi tarzında bir konfeksiyon üretim alanı oluşturulması ve modern koşullarda üretim yapılmasının önünün açılması gerektiği yönünde görüşler dile getirilmiştir.

Bu işin Mersin'de kurtulması şu 250-300 000 adet 500 000- 1 000 000 günlük çıkması, istihdamın artabilmesi için ciddi bir organize tekstil bölgesinin kurulması lazım onun da çok ciddi teşviklerle desteklenmesi lazım, çok iyi bir arge projelendirilmesi ile bu işin toparlandırılması lazım, bu işi yapan o emekçilere de bunun kabulünün sağlanması lazım, çalışan kesimin de hayat şartlarının, çalışma şartlarının iyileştirilmesi anlamında mutlaka ve acil bir şey yapılması lazım. Sektörde çalışan kişi ortacı olarak giriyor, kalite kontrole kadar çıkıyor ondan sonra nefret ediyor, bırakıp çekip gidiyor. Halbuki o aşamaya kadar 5 yıl, 6 yıl bir emek verilmiş, o insanın reelde ülke ekonomisine katkısı dümdüz boş beleş hukuk fakültesini bitirmiş senet doldurmayı bilmeyen bir avukattan ve iş bulamayan bir avukattan çok çok daha iyi ama biz bu gücümüzü ve imkanımızı doğru kullanamıyoruz, kullanamadığımız için de çok ciddi bir kayıp bence ülke için. (Erkek, 50, Lise, İşveren Temsilcisi).

Nüfusu yoğun olan ülkeler üretim yapmak zorunda, üretimi de gayet tabi ki nitelikli hale getirmek zorunda. Bizim sektörden örnek verecek olursak bir 30 sene önce fasonla başlanmıştı, basit basit şeyler üretiliyordu şu an ciddi şekilde koleksiyonlara döndü, şu an markalarımız var, bütün bunlar yapılıyor, Türkiye dendiğinde de ilk akla gelen özellikle Avrupa'da akla gelenlerden bir tanesi konfeksiyon. Mesela otomotivi düşünün, demir çeliği düşünün, kimyayı düşünün, tekstili düşünün bunlar ülkenin sürükleyici dinamikleri ama şunu net bir şekilde söylüyorum otomotivin ülkeye olan katkısı belki %10'u geçmez, çünkü ana ürünler, ana maddeler dışarıdan geliyor, burda monte ediliyor ama konfeksiyon öyle değil, konfeksiyonun her şeyi Türkiye'den olduğu için katma değeri çok çok yüksek dolayısıyla kıyaslamamız mümkün değil, böyle bir kıyas falan söz konusu olmaz. (47, Üniversite, Serbest Bölge).

Tekstil sektörü ülkemizde milyonlarca insanın evine ekmek götürdüğü bir sektör. Mevcut konfeksiyon atölyeleri devletten destek alamıyor, Doğu'ya yatırım var. Tekstilin Türkiye'den gitmesi ülkeye zarar verecek ve gidecektir de. Biz de Doğuya mı açalım atölyeyi? (47, Lise, Serbest Bölge).

İşveren görüşmelerinde Mersin'deki konfeksiyon üretimine yönelik sıkıntılar teşvik azlığı, kalifiye işçi bulunamaması ve Mersin'deki üretimin dağınıklığı olarak belirtilmiştir. Genel olarak, işverenlerden edinilen bulgulara bakıldığında işverenlerin hem devletle hem de işçilerle olan ilişkilerinde patrimonial bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir.

Buğra (1995/2018: 15-16)'ya göre, kapitalist sistemde girişimcilerin serbest piyasa ekonomisi kurallarınca belirlenen karlarını maksimize etmeye dönük akılcı girişimcilik anlayışı Türkiye sermaye sahipleri arasında bulunmamaktadır. Bu anlamda iş adamları başarılı

girişimlerinden gururla söz etmekten ziyade başarılarının toplumsal sonuçlarını önplana çıkarmaya eğilimlidirler. Buna ek olarak, girişimcilik faaliyetinde devletin oynadığı rol Türkiye’de iş hayatını biçimlendiren temel etkeni oluşturmakta, iş başarısı her şeyden önce iş adamının devletle olan ilişkisine belirlenmektedir.

İşverenler daha önceki bölümlerde hatırlanacağı üzere idealize ettikleri konfeksiyon işçisini “sadık”, “rızkının peşinde olan”, “ahde vefayı bilen” kişiler olarak tanımlamış, bilimsel üretimin hız, performans, verimlilik gibi kriterlerini işçi değerlendirmelerinde kullanmamışlardır. Buna ek olarak, görüşmelerde konfeksiyonun ve tekstilin ülke ekonomisine katkısından sürekli bahsedilmesi, istihdam yaratma potansiyeli, Mersin konfeksiyon üretiminde yaşadıkları sorunların büyük oranda teşvik azlığından ve “**sahipsizlik**”ten kaynaklandığı görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Serbest piyasa aktörleri olarak işverenlerin çözüm önerisi olarak devlet politikalarına ve ekonomideki rollerine bu kadar atıfta bulunması işçilerle olduğu kadar devletle olan ilişkilerinde de patrimonial bir bağlanma şekli gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

5.2. Kadın Konfeksiyon İşçilerine Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde alan çalışması kapsamında görüşülen kadın konfeksiyon işçilerine ait bulgular sunulacaktır. Araştırma boyunca 23 kadın işçi ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmecilere Mersin’de faaliyet gösteren sendikalar, sivil toplum kuruluşları, mahalle içi atölyeleri ziyaret ve serbest bölgeye ziyaretler yoluyla ulaşılmıştır. Görüşmeler katılımcıların evlerinde, ilgili dernek ve sendikalarda, atölye içinde ve Mersin Serbest Bölgesi’nde çalışanların öğle aralarında konfeksiyon atölyelerinin yakınında gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin süresinin ve alınan cevapların niteliğinin görüşme yapılan mekanla doğrudan ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Atölye yakınlarında yapılan görüşmelerde katılımcılar daha çekingen bir tutum sergilerken ev ziyaretlerinde ve sendikalarda daha rahat bir görüşme ortamı yakalanmıştır. Atölye çevresinde gerçekleştirilen görüşmelerde görüşmeciler negatif yargılar belirtmekten çekinmişler ve ses kaydı alınmasına itiraz etmeseler dahi şüpheli yaklaşımlar sergilemişlerdir. Görüşmeler en kısa 9 dakika en uzun ise 1 saat civarında sürmüştür.

Görüşmecilerin pek çoğunun serbest bölgeden önce küçük konfeksiyon atölyesi deneyimi vardır. Bazıları çok küçük yaşlarda buralarda enformel olarak çalışmaya başlamış ve daha sonra serbest bölgede çalışmaya devam etmişlerdir ya da süreç tam tersi yönde olmuştur. Üç Görüşmeci dışında kadın işçilerin hepsinin serbest bölge deneyimi olmuştur. Kadın görüşmeciler için serbest bölgede çalışmanın disiplin ve stresle eş değer bir anlama sahip olduğu gözlemlenmiştir ve küçük atölye her ne kadar sigorta ve maaş güvencesi vaat etmese

bile çalışma ilişkilerinin daha “esnek” olduğu düşüncesiyle Serbest Bölgede çalışmaya tercih edilebilir bir anlama sahiptir. Serbest bölgede çalışmanın görüşmeciler tarafından tek avantajı piyasaya göre daha yüksek ücret kazanmaya imkan vermesi olarak belirtilmiştir. Alan çalışmasının yapıldığı tarihte merdiven altı olarak tabir edilen atölyelerde çalışmakta olan kadınlara ulaşılmışsa da Suriyeli bir kız çocuk işçinin dışında hiçbiri görüşme yapılmasına yanaşmamıştır. Bu durum bir görüşmeci tarafından çocuklarına bakmak zorunda olduğu ve görüşme yapmak istemediği şeklinde ifade edilmiştir. Küçük atölyelerde enformel çalışmanın ve Suriyeli göçmen emeğinin çok yoğun olarak kullanılması araştırma sırasında merdiven altı atölyelere ulaşmanın önünde büyük engeller doğurmuştur. Bu durum bir işveren tarafından işçilerin hepsinin Suriyeli olduğu ve Türkçe konuşamayacakları şeklinde ifade edilmiştir. Buna ek olarak, Suriyeli göçmenlere evde parça başı iş verildiği ya da Adana’da bulunan mülteci kampına iş götürüldüğü de araştırma sırasında dile getirilen bir hususlardan birini oluşturmaktadır. Mersin’de, merdiven altı konfeksiyon sektöründe kayıt dışı, kaçak ve illegal çalışma biçimlerinin yaygınlığı görüşmelerin önündeki en temel engeli oluşturmuştur. Görüşmeyi reddeden bir işveren daha öncesinde başka bir araştırmacı ile görüştiklerini, sonrasında atölyeyi polisin bastığını ve atölyenin kapatıldığını belirtmiştir. Bu nedenle merdiven altı üretim yapan işverenlere ve işçilere ulaşmada büyük zorluklarla karşılaşmıştır. Merdiven altı konfeksiyon verileri daha önceden buralarda çalışan ancak şimdi başka yerlerde çalışan ya da işsiz olan kadın konfeksiyon işçilerinden ve halen eski çalıştığı atölyeden eve iş alan bir kadın işçiden derlenmiştir.

Kadın konfeksiyon işçilerine ilişkin bulguların verilmesine demografik veriler ile başlanacak, aile içi yaşamları ve aile içi cinsiyet kimlikleri üzerinde durulacaktır. Sonrasında çalışma koşulları ve işyeri cinsiyet kimliklerine dair bulgular ortaya konacaktır. Görüşmecilere ait bilgiler yaş, medeni durum ve atölyede çalıştığı birim belirtilerek verilecektir. Kadın görüşmecilerin medeni durumları ve atölye içerisindeki pozisyonlarının örgüt içi ilişkilerinde belirleyici olması nedeniyle böyle bir seçim gerçekleştirilmiştir. Eğitim durumu ile atölye içi çalışma arasında bir bağlantı görülmediğinden eğitim durumu alıntı bilgisine alınmamıştır.

5.2.1. Kadın İşçilere Ait Demografik Veriler

Görüşmecilerin genel demografik profili yöntem bölümünde belirtilen Tablo 4.3.’te sunulduğu gibidir. Buna göre, görüşmeciler, en küçüğü 14, en büyüğü 56 arasında değişen yaş aralıklarına sahip kadın konfeksiyon işçilerinden oluşmaktadır. Görüşmecilerin 7’si bekar, 11’i evli ve 5’i boşanmıştır. Görüşülen kadınların 14’ü çocuk sahibidir. Evli kadınlardan biri çocuk sahibi olmadığını, bir diğeri ise görüşme sırasında hamile olduğunu belirtmiştir. Boşanmış kadınların ise tümü çocuk sahibidir. Kadın görüşmecilerin çocuk sayıları 1’den 4’e kadar

değişmektedir. Çocuk sahibi boşanmış görüşmecilerden 1'i hariç tüm boşanmış görüşmeciler çocukları ile birlikte yaşamaktadır.

Görüşmecilerin eğitim durumlarına bakıldığında 2 görüşmecinin eğitim bilgisi eksiktir. Buna ek olarak, 2 görüşmeci hiç okula gitmediklerini belirtirken, 6 kişi ilkokul, 5'i ortaokul, 5'i lise, 3'ü ise üniversite mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Üniversite mezunu olanlardan 2'si sosyoloji bölümü mezunu olduklarını belirtirken, 1'i bilgisayar işletmenliği okuduğunu belirtmiştir. Üniversite mezunu olduğunu belirten görüşmeciler konfeksiyonda çalışma nedenlerini başka iş bulamamaları ve atama bekledikleri yönünde açıklamışlardır.

Görüşmecilerin doğum yerlerine bakıldığında, 11 kişi Mersin'de doğduklarını belirtmişlerdir. Mersinli olan görüşmeciler Erdemli, Gülnar ve Mut ilçelerinde doğmuşlardır. Mersin dışında doğanlar ise Sivas, Kahramanmaraş, Kayseri, Adıyaman, Şırnak, Adana, Zonguldak, Bingöl, Şanlıurfa ve Halep'te doğduklarını sonradan Mersin'e yerleştiklerini belirtmişlerdir. Mersin'e sonradan yerleşen görüşmecilerin bir kısmı evlilik nedeniyle buraya yerleştiklerini belirtmişlerdir. Mersin'e göç etme nedenleri olarak diğer belirtilenler ise, Mersin'de iş alanının daha fazla olduğu düşüncesi, görüşmecilerin babalarının Mersin'de işinin olması ve Mersin'e tayininin çıkması, savaş ve eşinden ayrıldıktan sonra başka bir yere gitme isteği şeklinde belirtilmiştir.

Kadınların Mersin'e yerleşme nedenlerinde çalışma ve iş koşullarının daha sınırlı, eş, eski eş ya da baba olarak ailelerindeki erkeklerin ise daha yoğun olarak belirleyici olduğu gözlemlenmiştir.

Mersin, hani her anlamda böyle sosyal aktivitesi felan bir şehir olduğu için tercih ettim. Bir de çocukları Elbistan gibi bir ortamda çocuklarımı yetiştiremezdim. Burasını daha uygun gördüm hani daha iyi yetiştirebileyim, okutabileyim diye. (33, Boşanmış, Paketçi).

Tabi, annem babam boşanınca, 13 yaşındaydım, Mersin'e geldim. Ortaokulu orda bitirdim, liseyi burda bitirdim. Ondan sonra da iş hayatına atıldım, çünkü evime bakmak için çalışmak zorundaydım....Annemin memleketi burasıydı, babam oralı, annem buralı, ailesi burda diye buraya geldik. Gelince de aile yardımcı olmadı, destek çıkmadılar, tek kaldık yani hayatta. Mücadele etmek zorundaydık. (56, Boşanmış, Makineci).

Burda iş alanı daha çoktur diye babam hep hayal ederdi, Mersin'e gidecez falan diye ve geldiler ama geldik bir daha da kopamadık buralardan. (27, Bekar, Makineci).

Eşim Adanalı ben İstanbul'da büyüdüm, İstanbul Pendik'te büyüdüm, eşim Adana'yı istedi, kendi memleketini o şekilde kalktı, geldik. (40, Evli, Kalite kontrol).

Patrilokal hane biçimi, günümüzde pek çok değişime uğrasa da, güçlü bir kültürel arka plana sahiptir. Patriyarkal otorite diziliminde evin yaşça en büyük erkeği diğer aile üyeleri üzerinde kontrole ve söz hakkına sahiptir. Patrilineal çizgi, yani erkek soyu çizgisini izleyen otorite dağılımı ve patrilokal uygulamalar, kadınlar için sadece genelleştirici bir biçimde değil, aynı zamanda dinsel ve kültürel sınırlarla kesişen tabiiyet ve kontrol biçimlerini de içerir. Klasik

patriyarşide kadınlar, evin reisinin evlendikleri erkeğin babasının olduğu kocalarının yanına evlilik yoluyla yerleşirler. Kadınlar yeni girdikleri hanede sadece evdeki bütün erkeklere tabi değildirler aynı zamanda evdeki yaşça daha büyük kadına, özellikle de kayınvalideye tabidirler. Kendi akrabalık grubundan ayrılan kadının aile içi ilişkileri, kocasının kadının onurundan sorumlu olduğu düşüncesine dayanan bir prensip etrafında şekillenir. Türk kadınının aile içerisindeki geleneksel pozisyonu “dışarıdan gelen” gelin olmak üzerinden belirlenir (Kandiyoti, 1988: 278-279). Alan çalışmasında edinilen bulgulara göre, kadınların Mersin’e göç etme nedenlerinde en belirleyici faktör klasik patriyarkal aile anlayışına uygun olarak, evlilik yoluyla eşlerinin yanına taşınmalarıdır.

Bireyler arasındaki iktidar ilişkileri göç kararının verilmesinde önemli etkiye sahiptir (Jong ve Gardner, 1981: 45). Erkeğin aile içindeki birincil konumu, hanenin bir yerden başka bir yere göç etme kararının verilmesinde erkek hane üyesini birincil aktör konumuna getirir. Bunda erkeğin evin reisi olduğuna ilişkin genel inancın yanı sıra aile içinde erkeğin kazancının birincil gelir olarak görülmesi ve erkeğin ekonomik rolünün kadına kıyasla daha belirleyici olması düşüncesi de etkilidir. Erkeğin piyasadaki ekonomik aktivitesi birincil kabul edildiğinden kadınlar erkek aile reisinin “aileyi geçindirmek” adına aldığı karara riayet ederler. Görüşmecilerden edinilen bilgilere göre aile içerisindeki baba ya da kocanın Mersin’e geliş kararının alınmasına etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmanın bir sonraki bölümünde kadınların aile içi yaşamlarına yönelik daha detaylı bulgulara yer verilecektir.

5.2.2. Aile İçi Yaşam

Araştırmanın bu bölümünde kadın görüşmecilerin aile içi yaşamlarına değinilecektir. Bu çerçevede, ekonomik durumları, aldıkları maaş, maaşlarını değerlendirme biçimleri, boş zamanlarını değerlendirme biçimleri, çocukları ile ilgili konular ve çalışmaya başlama kararları üzerinde durulacaktır.

5.2.2.1. Kadın İşçilerin Ekonomik Durumları

Görüşmecilere aylık gelirleri sorulduğunda serbest bölgede çalışanlar asgari ücret ve mesailer üzerinden gelirlerini belirtmişlerdir. Daha önce de vurgulandığı gibi Serbest Bölge, Mersin’de, kadınların çalışabileceği diğer alanlara kıyasla asgari ücret ve sigorta garantisi sunduğu için tercih edilen bir çalışma mekanını oluşturmaktadır. Serbest bölge dışında çalışan görüşmeciler görece olarak daha az ücretle çalıştıklarını belirtmişlerdir. Mersin’deki bir yardım vakfı üzerinden ulaşılan kadın görüşmeciler ise bu vakıfta kursiyer olarak çalışmaktadırlar.

Yaptıkları işler dikiş, nakış, işleme gibi işleri oluşturmaktadır ve kursiyerler burada aldıkları ücreti bir eğitimden ziyade çalışma olarak görmektedirler. Alan çalışmasında gözlemlendiği üzere kadınlar piyasada başka bir iş bulamadıkları için kursiyerliği gelir getirici bir etkinlik olarak değerlendirmektedirler.

Serbest bölgede çalışan kadınlar daha önce de belirtildiği gibi asgari ücret ve mesailer üzerinden maaşlarını almaktadırlar. Burada belirtilmesi gereken hususlardan biri bazı atölyelerde işçiler arasında niteliğe göre bir sınıflandırma olduğu ve bu sınıflandırmanın maaş üzerinde etkide bulunduğudır. Sınıflandırmalar ortacılar (ayakçılar), ütücüler, 1. sınıf, 2. sınıf ve A sınıfı şeklindedir. Bu sınıflandırmada en nitelikli işçiyi belirten A sınıfıdır ve A sınıfındaki işçiler, görüşmeciler tarafından, *“her türlü makınayı kullanmayı bilen ve her işi iyi bir şekilde yapanlar”* olarak tanımlanmıştır. Bu kademelendirmede ücretler ve ücretlere oranla mesaiye ödenen bedel farklılaşmaktadır. Alanda gözlemlendiği kadarıyla bu ücret farkı 100-500 arasında değişmektedir. Kadın ve erkek işçiye ödenen ücret konusunda ise, Serbest Bölgede konfeksiyon işçileri arasında herhangi bir ücret farkı gözlemlenmemiştir. Görüşmecilerden alınan bilgilere göre, diğer fabrikalarda (gıda gibi) böyle bir ücret ayrımcılığına rastlanmaktadır ama konfeksiyon sektöründe kadın ve erkek eşit ücret almaktadır ve bu asgari ücret üzerinden belirlenmektedir.

Serbest bölgede çalışan kadın görüşmecilerin büyük kısmının maaşları ile ilgili belirttikleri rakam 2000 TL civarındadır ve maaşlarının birkaç günlük gecikme ile de olsa ödendiğini belirtmişlerdir. Görüşmeciler maaşlarının asgari ücrete tekabül eden kısmını bankadan çekerlerken, mesailer elden aldıklarını belirtmişlerdir. Fazla mesai yaptıklarında ise aldıkları ücret farkı saat başına 6 ile 10 TL arasında değişmektedir. İşçilerin aldıkları maaş ve mesai farkı atölyeden atölyeye değişmektedir.

Şu anda mesailer falan 2000 civarında benimki. (46, Evli, Makineci).

Mesailerle beraber 2000'i buluyor, o da çok mesai yaparsan normalde 1600 asgari ücret biliyorsun. (36, Evli, Makineci).

1700 A: Artı mesailer? Hayır, mesai ile en fazla 100 lira fazla alabilirim 100 lira. (40, Evli, Kalite Kontrol)

Asgari ücret işte dediğim gibi 60-70-80 en fazlası, babası diyelim 100 lira mesai ücreti. 1600-1700 diyelim. (36, Evli, Makineci).

Normal asgari ücret 1600, mesai yaptığım zaman bu 2 milyar oluyor, 2 milyar 200 felan oluyor. 400 Milyon da çocuklara nafaka alıyorum. 2500 felan yani. (33, Boşanmış, Paketçi).

Serbest bölge dışında geçmişte küçük atölyelerde ve serbest bölgede çalışanlar arasından görüşülen yardım derneği kursiyerleri ise (4 kişi) aylık gelir olarak çok cüzi bir miktar belirtmişlerdir. Küçük atölyelerde çalışma ücreti, çalışma biçimi ve saatleri bakımından Serbest Bölgeye kıyasla daha esnek bir rejim göstermektedir. Bu esnekliğin ücretleri yukarı değil, aşağı çeken bir esneklik türü olduğu da belirtilmelidir.

Burdan aldığımız 500 lira. Günlük 25 lira alıyoruz. (31, Evli, Makineci).
Şu an eşim boşta, işsizlik maaşı alıyor, kızların üniversitede birine burs çıktı bu sene, öbürü de çalışıyor arada bir öyle geçiniyoruz. Günlük 25 TL alıyoruz. Bankaya yatıyor zaten. (39, Evli, Makineci).
Ya şimdi ben tüm gün çalışmadığım için yarım güne mesela girdiğim zaman asgari ücretin yarısı oluyordu. (31, Evli, İşleme).

Bunlara ek olarak, Serbest bölgede çalışan bir görüşmeci ek işler yaparak ayda 5000TL kazandığını belirtmiştir. Küçük atölyede görüşülen Suriyeli çocuk işçi ise haftada 7 gün, günde 10 saat, ayda 650 TL'ye çalıştığını belirtmiştir.

Görüşmecilere oturdukları evin kira mı yoksa kendilerine mi ait olduğu sorulmuştur. Bu soruya 10 görüşmeci kira cevabını verirken, 12'si kendi evlerinde oturduklarını belirtmişlerdir. Bir görüşmeci ise kayınpederinin sahip olduğu evde oturduklarını belirtmiştir. Görüşmeciler genel olarak evlerini bankadan kredi çekerek almışlardır ve araştırmanın yapıldığı dönemde kredi ödemektedirler.

Kadın görüşmecilere maaşlarını nasıl değerlendirdikleri, kendilerinin mi kullandığı yoksa bir aile üyesine mi verdikleri sorulmuştur. Buna ilişkin yanıtlar evli görüşmecilerde, ortak kullanım, kendisi için kullanım, eşine destek olma ve bütün paranın eşe verilmesi şeklinde belirtilmiştir. Evli kadınlar genel olarak maaşlarından kendilerine pek fazla bir şey ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Gelen maaş, büyük oranda eşlerinde toplanıp, kredilere ya da çocuklara harcanmaktadır. Bir görüşmeci kendisine ayda sadece 20 TL ayırabildiğini belirtmiştir. Bir diğeri ise ödemelerden sonra kendisine sadece 20-30 TL kaldığını belirtmiştir. Bu durum erkeğin işsiz olduğu durumlarda da geçerliliğini korumaktadır. Kadının çalıştığı, erkeğin işsiz olduğu hanelerde aylık gelir yine erkekte toplanmaktadır.

Vermiyorum aslında, destek veriyorum eşime o kirayı, elektriği, suyu hep beraber karşılıyoruz, çocukların masrafını ortak karşılıyoruz. (40, Evli, Kalite Kontrol).
Eşimde toplanır ama toplamaya fırsat kalmıyor, hemen o gün dağılır ve biter. (36, Evli, Makineci).
Direk kartım bile eşimde o evin ihtiyaçlarına kullanıyor. (31, Evli, Makineci).
Onu biz çocuklarımızın masrafı için kullanıyoruz, eşim günlük çalışıyor, sigorta günleri dolduğu için şu an boşta. (39, Evli, Makineci).

Boşanmış görüşmeciler ise maaşlarını kendileri harcadıklarını belirtmişlerdir. Maaşlarının büyük oranda evlerinin ve çocuklarının masraflarına gittiğini ve kendilerine pek fazla bir şey ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. Boşanmış ve iki çocuğu olan bir görüşmeci maaşının bir aileyi geçindirmek için çok yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bir diğeri ise mesailer olmazsa aç kalacaklarını vurgulamıştır.

Boşanmış görüşmecilere dair gözlemlenen durumlardan biri evdeki erkek çocuğun anne ve (varsa) kız kardeşlere karışma hakkının evde doğal karşılanmasıdır. Boşanmış görüşmecilerde baba otoritesinin patrilineer bir şekilde evdeki yaşça büyük erkek çocuğa

transfer edildiği gözlemlenmiştir. Bu çerçevede evdeki harcamalar ve kadınların “kontrol” hakkı yaşça büyük erkek çocuğa ait görünmektedir.

Herkesin kendi hesabı var ama ben oğluma veriyorum. Bütün masraflarımızı o karşılıyor... Kiramızı, elektriği, suyu, bütün faturalarımızı, ihtiyaçlarımızı, her şeyimizi o temin ediyor.(48, Boşanmış, Kalite Kontrol).

Evet, bazen oluyor.... Oğlan hani koruma içgüdüğü olarak düşünüyorum hani benden çok daha kız kardeşine öyle giyinme felan o da abilik, koruma içgüdüğünden dolayı felan kaynaklanıyor. Bir de ortam durumunu felan takip ediyoruz, görüyoruz onlardan dolayı baskıcı olmaya çalışıyor. Özellikle kıza ama kız kardeşine... (33, Boşanmış, Paketçi).

Bekar görüşmeciler ise maaşlarını büyük oranda kendileri kullanmaktadırlar. Farklı durumlara bakıldığında ise kimi bekar kadın görüşmeciler genel olarak maaşlarını anneye, ağabeye ve öğrenci olan kardeşine verdiklerini belirtmişlerdir. Bekar görüşmecilerde evli olanlara kıyasla maaş üzerindeki kontrol daha fazladır ve kendi kişisel harcamaları için evlilere kıyasla daha fazla para harcamaktadırlar. Maaşlarını aile üyelerine veren bekar görüşmeciler ihtiyaçları olduğunda parayı verdikleri aile üyesinden para istemektedirler.

Genel olarak kadın görüşmecilerin ekonomik durumlarına bakıldığında Serbest bölgede çalışanların küçük atölyedekilere oranla daha yüksek ücretler aldıkları görülmektedir. Dolayısıyla serbest bölge, kent içi küçük atölyelere göre kadınlara daha düzenli ve sigortalı iş olanağı sağlamaktadır.

Evli görüşmecilerin maaşlarını değerlendirme biçimlerine bakıldığında genel olarak kadınların kendi aldığı ücreti temel gelir olarak görmemesi ve eşlerine destek olduklarını düşünmeleri daha önce de vurgulandığı gibi kadınların vasıfsız ve düşük ücretlerle çalışmasının ideolojik arka planını oluşturmaktadır. Alanda edinilen bulgular da bu olguyu desteklemektedir. Eşin çalışmadığı durumlarda bile kadınlar kendi ücretlerinin denetimini eşlerine bırakmışlardır. Buna karşın, araştırmanın çalışma koşullarının anlatılacağı bölümde değinileceği üzere konfeksiyonda çalışan kadınlar aslında genel olarak “evde yok”tur. Eve eşlerinden daha geç saatte girmekte, daha erken saatte çıkmaktadırlar. Kadınların öncelikli kimliklerini aile içerisinde anne ve eş olmak üzerinden oluşturması, kadının, erkekten daha uzun saatler çalışsa bile, kendi gelirini temel gelir olarak görmesini engellemektedir. Bu da, daha güvencesiz ve düşük ücretli işleri kabul etmede kadının daha fazla rıza göstermesinin önünü açan bir etkiye sahiptir.

5.2.2.2. Ev İçi Sorumluluklar: “Çocukla anne- evlat ilişkisi kalmadı”

Görüşmecilere boş zamanlarında neler yaptıkları sorulmuştur. Kadınların boş zaman aktiviteleri medeni durumlarına göre belirgin farklılıklar göstermektedir. Bekar görüşmeciler

boş zamanlarında dışarı çıkmaya ve kendilerine vakit ayırmaya daha fazla fırsat bulurken, evli görüşmeciler boş zamanlarını evleriyle ve çocuklarıyla ilgilenerek geçirmektedir. Bekar kadınlar aileleri ile yaşadıkları için temizlik, yemek gibi ev işleri anneleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Evli görüşmecilerin en temel boş zaman etkinliği ise temizlik yapmaktır. Boşanmış görüşmeciler ise boş zamanlarında dışarı çıkmakta ve ev ile ilgilenmektedirler. Boş zaman aktiviteleri bağlamında boşanmış görüşmeciler evli ve bekar görüşmeciler arasında bir “ara bölge” gibidirler.

Çok fazla boş zamanım olmuyor. Genelde o da evle geçiyor, temizlik... (46, Evli, Makineci).

Temizlik. Yani temizlik genelde burda yoğun çalıştığımız için, evde gidince temizlik yapıyoruz. (36, Evli, Makineci).

Boş zaman derken, boş zamanımız pazarımız var, o da çalışmazsak pazarımız var, çalışırsak zaten çalışıyoruz, pazar günü temizlik, yemek, ütü boş zamanımız bu şekilde. (36, Evli, Makineci).

Evdeyiz, temizlik yapıyoruz, dışarı çıkıyoruz, geziyoruz. (29, Boşanmış, İplik Temizleme).

Boş zamanlarımda genelde açıkçası şey internette telefonla daha çok uğraşıyorum. Başka hani kitap felan çok fazla boş zamanım olduğu zaman kitapla değerlendiriyorum ama bir günlük boş zamanlarımda temizlik, telefon felan öyle... (33, Boşanmış, Paketçi)

*Boş zamanlarımda biraz dolaşırım, ondan sonra kitap okurum, arkadaşlarımla görüşüyorum. Genellikle zamanımın birçoğu ev işiyle geçer, çünkü sürekli mesaiye kaldığım için, aşırı yorgun olduğum için uyku, çünkü vücut kendine gelemiyor, dinlenemiyorum. **Sürekli bir yorgunluk ve hastalık halindeyiz** işte, yorgunluktan dolayı. (48, Boşanmış, Kalite Kontrol).*

Ya, boş zamanım fazla olmuyor aslında hep çalışıyoz işe gidiyoruz, sabah evet gidiyoruz saatimiz belli ama akşam dönüşümüz belli değil yani onun için bir cumartesi günü oluyor onda birkaç dostumuz var onlarla vakit geçiriyoruz öyle yani. (27, Bekar, Makineci)

Genelde full kitap okurum ben. Film izlemeyi çok severim. (25, Bekar, Alarm Takma).

Evli görüşmecilerden bir kişi çocuk sahibi olmadığını, bir başka evli görüşmeci ise hamile olduğunu belirtmiştir. Bunun dışında kalan bütün evli görüşmeciler çocuk sahibidir. Boşanmış görüşmecilerin ise hepsi çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Çocuk sahibi görüşmecilere çalıştıkları sürelerde çocuklarına kimin baktığı sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar genel olarak anne, kayınvalide gibi aile büyüklerinin çocuklara baktığı yönündedir. Üç görüşmecinin çocukları yaşça büyük olduğu için bakıma ihtiyaç duymamaktadırlar. Eşi işsiz olan iki görüşmeci ise çocuklarla eşlerinin ilgilendiğini belirtmiştir. Hamile olan bir görüşmeci ise doğum yaptıktan sonra çocuğa kayınvalidesinin bakacağını söylemiştir. Buna ek olarak çocuk bakımının görüşmeciler için büyük bir sorun olduğu gözlemlenmiştir. Serbest Bölgede kreş yoktur, özel kreşlere de görüşmecilerin gelirleri yetmemektedir. Böyle durumlarda çocukların kim müsaitse ona bırakıldığı bir sistem işlemektedir.

Kaynanam, işte konu komşu, akraba hangisinde fırsat varsa onlara baktırıyoruz. (36, Evli, makineci)

Valla işte komşuya emanet ediyorsun, yeri geliyor kız kardeşine gel 2-3 gün kal diyorsun çocuklarda bizimle birlikte biraz tabi ki ne diyelim ona, rezil oluyolar diyebiliriz daha doğrusu gerçekten, çalıştığımız yerlerde çok fazla şey miktarlar almadığımız için başka insanlar gibi böyle özel kreşlere ya da normal kreşlere bile gönderemiyorsun, öyle böyle oraya emanet bir gün orda, beş gün orda falan öyle böyle iteleyle iteleyle götürüyoruz. (31, Evli, İşleme).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013)'te buna ilişkin yasal düzenleme şu şekilde belirtilmiştir:

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

Buna ek olarak aynı yönetmelikte "İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler." denmektedir. Serbest bölgede binlerce kadın çalışan olmasına rağmen kreş yoktur ve kadın çalışanlar değil kreş, doğum ve süt izinlerini bile zorlukla kullanabilmektedirler.

Kadınlar arasındaki işbirliği ve destek kimi zaman erkeklerin yeni taleplerden korunmalarına ve geleneksel ayrıcalıklarını sürdürmelerine yardım edebilir. Ekonomik zorunluluklardan kaynaklı olarak iş gücüne dahil olan alt sınıftan kadınlar ev içi sorumlulukları paylaşmak için kızlarına, gelinlerine ya da diğer kadın akrabalara güvenirlir. Bu gibi durumlarda hane halkının genel refahı diğer kadınlar pahasına kadınlar tarafından yaratılır (Kandiyoti, 1996/2007:89). Kadının çalışma yaşamına girişi ile kadının geleneksel olarak tanımlanan ev içi rolleri sekteye uğramaktadır. Özellikle çocuk bakımı gibi konularda toplumda her gelir grubunun ulaşabileceği alternatif bir kurumun yokluğu yine geleneksel aile rolleri ekseninde çözüme ulaştırılmaya çalışılır. Çocuk bakımı konusunda, anne eğer çalışıyorsa bu alandaki boşluk aile içerisinde, çalışmayan, yaşça büyük diğer kadına transfer edilir. Görüşmecilerde de gözlemlendiği gibi kadın işçilerin kreş imkanlarından yoksun oluşu ve çalışmaya devam etme kararları çocuk bakımının anne ya da kayınvalideye bırakılmasını gerektirmiştir. Zira diğer alternatif kadın işçinin çalışmayı bırakmak zorunda kalmasıdır. Nitekim görüşmelerde de kadınların çalışmayı bırakma kararlarında ev içi rollerin - evlilik, doğum gibi- büyük oranda etkili olduğu alan çalışmasında gözlemlenmiştir.

Kadın görüşmecilerin bir işte çalışmaya başlama yaşları en düşük 12 ve en yüksek 30 olmak üzere sıralanmaktadır. Kadınların çalışma kararı vermeleri büyük oranda ekonomik zorunluluklar sonucunda ortaya çıkmıştır ve boşanmış kadınların dışında hepsi çalışma kararını

alırken ailelerinden görüş aldıklarını belirtmişlerdir. Boşanmış kadınlarda çalışma kararı “eve ekmek getirme”ye dayanan geleneksel olarak erkeğe yüklenen rolü tek başlarına üstlenmelerinden kaynaklanmaktadır. Buna ek olarak, ev alma kararının, evli kadınların çalışmaya başlaması üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Şartlarımız el vermedi, yetiştiremedik, 3 tane çocuk okutuyoruz. Evlenmeden önce kendi işyerimiz vardı zaten, kendi işyerimizde çalışıyorduk amcam, halamlar aile şirketi, aile işyeriydi. (40, Evli, Kalite Kontrol).

*Geçim sıkıntısı iyice arttığında, artık evde huzursuzluklar hat safhaya ulaştığında evet artık destek olmam lazım dedim ama bu sefer de çocuktan yana sıkıntımız doğdu, **çocukla anne- evlat ilişkisi kalmadı.** (36, Evli, Makineci).*

İhtiyacımız vardı gerçekten, 2009 yılıydı ben başladım, ihtiyacımız gerçekten çok vardı, çocuklarımız okul okuyordu, eşimin aldığı günlük yetmiyordu bize, evimizin bir sürü eksikliği vardı öyle karar verdim. Bir de evime yakındı, konuştum orayla...O atölye evime çok yakındı, öyle karar verdim, başladım. (39, Evli, Makineci).

Eşim daha önce İstanbul'da çalışırken yetmiyordu bize. Bir kişinin aklıyla İstanbul'u biliyorsunuz evde çabalıyordum, eve getiriyorduk şöyle böyle derken ondan sonra çocuklar büyüdü en iyisi dedim ben de bir çalışayım da başımıza bir damımız olsun, bir kiralardan kurtulalım, öyle çalışmaya karar verdik. (44, Evli, Kalite Kontrol).

Boşanmış görüşmecilerde ise çalışma kararı büyük oranda boşanma sonrası karşılaşılan ekonomik zorunluluklar sonucunda ortaya çıkmıştır.

Üniversite sınavını kazanamadığım için. Annem çok okumamı istedi, bütün arkadaşlarım okumuş, bir tek okuyamayan benim, hayata atılmak istedim, para kazanmak istedim annemin gözü görmemeye başladı, eve bakmak zorundaydım, o da dikişten geldi, yani mücadele etmek için çalışmak zorundaydım. (56, Boşanmış, Makineci).

*Ben normalde de çalışmayı seviyorum. Çalışmayı sevdiğim için o ayrı hani şu anda çalışmam gerektiği için çalışıyorum çünkü bir ev geçindiriyorum sonuçta şu anda da çalışmam gerekiyor artık keyfi çalışsam da olur çalışmasam da olur gibi bir şeyim yok yani.... Ben bekarken çalışıyordum. Çalışmak istediğim zaman çalışabiliyordum. Evlendikten sonra çalışamazsın dediler hani şey yapmadılar, izin vermediler. Şu beş yıldan beri tekrar çalışıyorum: **Eşiniz mi izin vermemiştiniz çalışmanıza?** Eşimden çok annesi her şeye müdahil olduğu için annesi izin vermedi. (33, Boşanmış, Paketçi).*
Eşimden ayrıldıktan sonra ayakta durmak zorunda kaldığım için. O şekilde başladım. (31, Boşanmış, Etiketleme)

Oğlumun geleceğini düşündüğüm için karar verdim. (29, Boşanmış, İplik Temizleme).

Bekar görüşmecilere bakıldığında bir işte çalışma kararının büyük oranda ekonomik zorunluluklar ve kişisel tercih olduğu gözlemlenmiştir.

Valla karar vermedim, mecburiyetten çalışıyorum. (24, Bekar, Makineci).

Daha önce istiyordum, evde oturmak çok sıkıcı geliyordu bana sabah uyanıyordum, temizlik bitiyordu, oturuyordun akşama kadar hani sıkıntı vardı biraz, biraz da aileye destek olmak amaçlı, bu şekilde başladım. (22, Bekar, Ortacı).

Kadın görüşmecilerin konfeksiyonda çalışmaya başladıktan sonra hayatlarındaki değişimlere bakıldığında, özgüvenlerinde ve ekonomik durumlarında pozitif yönde bir gelişme yaşandığı belirtilirken, sosyal ilişkilerde kimi zaman olumlu, kimi zaman da olumsuz gelişmelerin yaşandığı belirtilmiştir. Aile içi rollerde ise görüşmeciler büyük oranda kendilerini yetersiz hissettiklerini belirtmişlerdir. Buna ek olarak, bazı görüşmeciler konfeksiyonda çalışmanın mekanize üretim nedeniyle kendilerini robotlaştırdığını ve makineleştirdiğini belirtmiş, emek-yoğun üretimin yarattığı yorgunluk ve stresten bahsetmişlerdir.

Yani benim şu anda sıkıntılar var ekonomik olarak sıkıntılarım var da çok bi değişiklik yok çünkü nerde çalışırsam çalışıyım yapacağım ödemeler belli ama şey olarak hani yaşam olarak belli sıkıntılar yaşıyorsunuz çünkü çok geç geliyorsunuz dinlenme fırsatın olmuyo yani yemek yapamıyorsunuz, yesen bile onun üstüne hani nasıl diyim rahatsızlık hissediyosun, yatıyım diyosun yatamıyorsunuz, onu yapıyorum, o işi yapıyorum ya da biriyle muhabbet ediyim diyosun yapamıyorsunuz yorgunluktan... (46, Evli, Makineci).

Hiçbir şey değişmedi, çalışmak, çalışmak, çalışmak. (36, Evli, Makineci).

Çalışmaya başladıktan sonra hayatımızda pek değişen bir şey olmadı, tamamiyle çocukla ilgilenemez hale geldik, eşimle ilgilenemez hale geldim, daha çok yabancılaştık, ev içerisinde uzaklaşma, herkes kendine göre bir hayat şartı, işte sabah kalkıyorum hemen bir kahve içeyim, çıkayım, çocuk ne olacak düşüncesi yok, eşim aynı şekilde üzerimi giyeyim, çocuğu bırakayım, çıkayım, çocuk kendince dersini yapacak, okuluna gidecek gelecek o da kendine göre gelince televizyon izlerim, işte anne baba nasıl olsa yok, o da kendine göre bir yol çiziyor o şekilde, aile bağı kalmıyor. (36, Evli, Makineci).

Ne de olsa bir hayatın oldu, rahat harcıyorsun, kimseye bir şey minnet etmiyorsun, eşinden en azından bir beklentin olmuyor, para beklentin olmuyor. (33, Evli, Makineci).

Hiçbir şey sadece evimi unuttum yani diyeyim çok da bir şey değişmedi. Az bir şey daha mesela kafamda şey borçlarımı ödeyebiliyorum düşüncesiyle biraz daha kafam rahatladı yani yoksa çok da bir şey değişmiyor yani. (31, Evli, İşleme).

Neler mi değişti, her şey değişti. Hiçbir yere gidemiyorsun, hiçbir şeyimiz kalmıyor yani. Hep çalışıyorsun, izin alamıyorsun, izinler kısıtlı oluyor anca eve gelince ya evde bir televizyon seyredersin ya evin işlerini yaparsın. Gezme diye bir şey kalmadı, doğru dürüst bir yere gitme diye bir şey kalmadı. Gitti hepsi, her şey kısıtlandı. (44, Evli, Kalite kontrol).

Evet. Çalıştığın zaman çocuğuna, evine zaman ayıramıyorsun. O yüzden ben de kendimi hani böyle biraz anne değilmişim gibi falan geliyordu böyle, kendimi kötü hissediyordum yani. (35, Evli, Makineci)

Dalla Costa (2014: 15-25)'ya göre, evin dışında ücretli bir işte çalışıyor olsa bile tüm kadınlar ev kadınıdır. İşçi sınıfı ev kadınının rolü kapitalist üretimden ayrılamaz. Bu anlamda ev kadını ve çalışan kadın arasında yeniden üretim döngüsünde önemli bağlantılar vardır. Ücret fabrikada görülenden çok daha fazla bir emek miktarını kontrol eder. Kadınlar, çocuklar gibi ücretsiz emekçilerin sömürsü ücret sayesinde örgütlenir. Kapitalizm çocukları evden dışlar ve sermaye için gereken nitelikleri kazanmasını bekler. Kadınlar ise evde tecrit edilir ve doğum, çocuk büyütme, işçi erkeğe hizmet gibi vasıfsız kabul edilen işleri yapmaya zorlanır. Çekirdek aile biçimi kapitalist örgütlenmenin yapı taşıdır. Kocalar ve çocuklar bu emeğin ustabaşılarıdır

ve bu emek üzerinde doğrudan kontrol sahibidirler. Kadınlar toplumsal üretimden dışlandıkları için ev içi işlerle kendilerine bir kimlik edinebilmektedirler. Bu yüzden Dalla Costa'ya göre, sınıf sömürüsünün tamamı kadın sömürüsünün belli bir dolayımı üzerine kurulmuştur. *“Kadın ücretli kölenin kölesidir ve köleliği erkeğin köleliğini güvence altına alır.”* (Dalla Costa, 1975/2014: 34-40-42). Buna ek olarak, Dalla Costa (1975/2014: 51), kadınların ailede ideolojik ve psikolojik olarak disipline edici rolünün sermayeye işçi üretmek işlevi taşıdığını ve bunun kırılması için kadınların kendilerini işçi sınıfının bir parçası olarak görmeleri gerektiğini belirtir.

Tüm kadınlar ev kadını olarak birlikte ele alındığında ücretli emeğe doğrudan katılan kadınların aile içerisindeki konumları ihmal edilmiş olur. Buna ek olarak, çocukların kapitalist üretim biçiminin gereklilikleri doğrultusunda eğitim almaları için ev dışına sürülmesi bugün Üçüncü Dünya'da küresel markaların üretiminde kullanılan çocuk emeğini hesaba katmamaktadır.

Kadınlar ev dışında bir işte çalışsalar bile ev içi sorumlulukları devam etmektedir ve toplumdaki “iyi anne” olmaya yönelik yargılar nedeniyle işçi sınıfı anneler kendilerini “yetersiz anne” olarak tanımlama riski ile karşılaşır. Bu anlamda, kadınların emek piyasasındaki konumları ve ev içi sorumlulukları arasında sürekli bir müzakere ve gerilim ilişkisi vardır. Genel olarak kadınların öncelikli kimliklerini “anne olmak” üzerinden tanımladıklarına yönelik bulgular olsa da –ki bu araştırmada da elde edilen bulgular bu yönde- ulusal hükümetlerin bu gerilimi yatıştıracak sosyal politikalar uyguladıkları durumlarda kadınların kamusal ve özel alandaki kimliklerinin değişime uğradığı durumlara da rastlanmaktadır (Braun; Vincent; Ball, 2008). Dolayısıyla, “iyi annelik” e yönelik siyasi söylemler ve devlet tarafından sağlanan annelik izinleri ya da çocuk bakım olanaklarının kısıtlı oluşu, gelişmekte olan ülkelerde, kadınların emek piyasasında güvencesiz, düşük ücretli, kısa süreli işleri kabulünde rızanın oluşturulmasının başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu da uysal ve disipline edilmiş kadın işgücü yaratılmasının bir diğer yapısal ayağıdır.

Görüşmecilerin bir kısmı çalışmaya başlamanın kendilerini robotlaştırdığını ve mekanikleştirdiğini belirtmişlerdir. Geçici işçi olarak elbiselere alarm takan üniversite mezunu bir görüşmecinin ifadelerinde bu tarz bir söylem dikkat çekmektedir.

Robotlaştım. Ot gibi yaşadığımı hissediyorum. Hayatımdan hiçbir şey anlamıyorum yani. Sürekli işte mesailer oluyor, eve gittiğimde hani ben çok aşırı kitap okuyan bir insanım, özellikle kendi alanımla ilgili şu bir hafta 10 sayfa kitap okumadım yani şu an elimde Sartre'ın Sözcükler'ini okuyorum, bir 15 sayfam kaldı bitiremedim. Öyle düşün. (25, Bekar, Alarm Takma).

Buna ek olarak, bir başka görüşmeci ise atölyede gördükleri muameleyi anlatırken benzer ifadeler kullanmıştır.

Yani seni bir insan olarak görmüyorlar ya, patronlar olsun, senin amirlerin olsun, seni bir makine olarak görüyor, biz artık kendimizi bir makine olarak görüyoruz.
(27, Bekar, Makineci).

Marx, Kapital’de endüstriyel kapitalizmde artı değer üretiminde emeğin üretkenliğini yükseltmek için kullanılan yöntemlerin, yani üretimi arttırmak için kullanılan yöntemlerin, giderek bireysel emekçinin aleyhine kullanıldığını ve bu araçların üreticiler üzerinde egemenlik kurma ve sömürme araçlarına dönüştüğünü belirtmiştir. Bu araçlar emekçiyi makinenin bir parçası haline getirmekte, yaptığı işin bütün sevimliliğini yok ederek, nefret edilen bir eziyet haline getirmektedir. Emek yoğunluğunun arttırılması, işçiyi emek sürecinin entelektüel yeteneklerinden uzaklaştırmakta, çalışma koşullarını bozmakta ve emek süreci sırasında nefret edilecek bir despotluğa boyun eğmek durumunda bırakmaktadır (Marx, 1971/1986: 555). Esnek konfeksiyon üretimi bantlar arasında rutine dayalı bir işin tekrar edilmesine dayanan, uzun saatler çalışmayı gerektiren, kişinin ürettiği ürüne yabancılaştığı bir üretim sürecini ifade etmektedir. Bu anlamda çalışanlar kendi emek ürününe yabancılaşmaktadır ve aile içi geleneksel kimlikleri ile çatışma yaşamaktadırlar.

5.2.3. Toplumsal Cinsiyete ve Sınıfa İlişkin İmajlar

Toplumun temel birimi olarak aile toplumsallaşmanın ve ideoloji üretiminin başlangıç noktasını oluşturur. Kadınlık ve erkeklik rollerinin inşası ve performatifliği temel olarak aile düzeyinde başlar ve diğer toplumsal kurumlara transfer edilir. Aile, toplumun temeli olmasının yanı sıra toplumun karmaşık ürünlerinden birini de oluşturur. Connell (1987/1998: 167)’e göre, aileye dair basit hiçbir şey yoktur. Aile tıpkı jeolojik katmanlar gibi birbiri üzerine yığılmış çok katmanlı bir ilişkiler bütünüdür. Bu ilişkiler, diğer toplumsal kurumlardan farklı olarak ekonomi, duygu ve iktidar açısından yoğun iç içe geçmiş bir yapıyı oluştururlar.

Kadınların ev içi rollerine yönelik geleneksel yaklaşımlar aile, çocuk ve yaşlıların bakımı, evin bakımı ve temizliği gibi etmenler etrafında şekillenir. “Ev işi” terimi 19. yy.’ın ortalarında kullanılmaya başlanmıştır. Meta üretiminin kamusal alana yayılımı ve özel alandan yani ev içerisinde ayrılması belirli temel istekler ve ihtiyaçların tatmini etrafında ev işi içeriğinin yaratılması sonucunu doğurmuştur. Ev içerisindeki merkezi sorumluluklar evin bakımını içeren temizlik, evin içindeki bireylerin beslenmesi ve giydirilmesi ve son olarak ev idaresini içerir. Endüstrileşme ile birlikte kadın tarafından ev alanında gerçekleştirilen işler gönüllü ve gerekli olarak görülmüştür. Ev işlerine yönelik teknolojik aletler ev işini kolaylaştırmaz ya da önemsizleştirmez. Zira bu aletler, ev işine harcanan zamanı kısaltsa dahi bu işin sağlanması için gereken zaman süresi sabit kalır ve evde gerekli konforun sağlanmasına yönelik standartlar sabit değildir, aksine sonsuz seçenekler içerir (Jackson, 1992: 161). Ev işi saat başına

ücretlendirilmemiş bir değer üretir. Yeniden üretimi oluşturan, kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi görevleri kapitalizm tarafından evin cinsiyete dayalı işbölümünü ve kadın emeğinin görünmezliğini süreklileştirmek amacıyla kullanılmaktadır (Izzati, 2016:1).

Araştırmanın bu bölümünde görüşmecilerin aile içi cinsiyet kimliklerine ilişkin değerlendirmeleri, “evin reisi” kavramı, çalışan kadınlara ve ev kadınlarına yönelik düşünceleri üzerinde durulacaktır. Buna ek olarak, kadınlık ve erkeklik rollerine dair görüşmecilerin sahip oldukları imajlar, bu imajların kadınların ve erkeklerin ev içi rolleri ve bunun üretim sistemi ile nasıl eklemlendiği, nasıl çatışma alanları yarattığı üzerinde durulacaktır. Son olarak saygın bir kadın, erkek ve işçi olmanın görüşmecilerin gözünde neleri ifade ettiği tartışılacaktır.

5.2.3.1. Ev İçi Roller: “Kadın refleks olarak yapma ihtiyacı hissediyor”

Görüşmecilere evin reisinin kim olduğu sorulduğunda, görüşmecilerin medeni durumlarına göre bariz farklılıklara rastlanmıştır. Bekâr görüşmecilerden 4 kişi evin reisinin baba olduğunu belirtirken, 1 görüşmeci anne, babanın olmadığı bir hanede yaşayan diğer bir görüşmeci ise annesi ve ağabeyi olarak belirtmiştir. Bekâr görüşmeciler arasında sadece üniversite mezunu olan 1 görüşmeci evin yönetiminin ortak olduğunu belirtmiştir. Evli görüşmecilerde ise, 5 kişi evin yönetiminin ortak olduğunu belirtirken, 3 kişi evin reisinin erkek olduğunu, 3 kişi ise kadın olduğunu belirtmiştir. Boşanmış görüşmecilerde 1 kişi evin yönetiminin ortak olması gerektiğini belirtmiş 4 görüşmeci ise kendilerini evin reisi olarak tanımlamışlardır. Aileleri ile yaşayan bekâr görüşmecilerde evin reisinin erkek olduğuna ilişkin daha fazla uzlaşma varken evliler büyük oranda ortak kararlar alınması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Görüşmecilere kadınlar ve erkekler arasında bir fark olup olmadığı sorulduğunda cevaplarda yarı yarıya bir ayrışma gözlemlenmiştir. Erkek ve kadın arasında farklar olduğunu düşünen görüşmecilere göre, kadınlar ve erkekler, kişilerarası iktidar, özgürlük ve fiziksel güç konularında farklılaşmaktadırlar. Bir görüşmeci ev içi kadın-erkek arası rolün, kadınların içsel zorunluluk duygularından kaynaklandığını belirtirken, kadının ev işine ilişkin sorumluluklarını biyolojik bir referansla açıklamıştır.

*Yani, bir, toplumun verdiği zaten bir rahatlık var erkekler açısından, kadınlar açısından bir baskılama var ama hani bu senin ne düşündüğünle ilgili, nasıl baktığınla ilgili bir şey. Sen yaşamak istediğin gibi yaşamaya çalışıyorsun ama belli sınırlar içerisinde gene hani toplumun ya da bulunduğun çevrenin ilişkilerine göre belirlemek zorunda kalıyorsun....Fiziksel olarak var. Evet, var, yani onlar, hani ben mesela eve geldiğimde bir zorunluluk hissediyorum, belli şeyleri yapma zorunluluğu, ama erkek için öyle bir zorunluluk yok. İsterse yapıyor. Niye? Çünkü kadının görevi olarak bakıyor o tip şeylere ama kadın **refleks olarak yapma** ihtiyacı hissediyor. Evi toparlamak zorunda, yemeği yapmak zorunda, temizlik yapmak zorunda hani bugün mesela Pazar, ben gezmek isterim, dolaşmak isterim, bir şeyler yapmak isterim,*

arkadaşlarımı görmek isterim ya da eşimle bir yerlere gitmek isterim ama yapamıyorum. Şimdi çamaşırla uğraşıyorum, bulaşıkla uğraşıcam, evi temizlicem, bakıyorum saat kaç olmuş, nereye gidebilirim o saatten sonra da yorulmuşum, dinlensem mi bilemiyorum yani... (46, Evli, Makineci).

Ev içi işler kaynağını, ev kadını ideolojisinin meşruiyetinin devamlılığından dolayı kadının yerinin ev olduğu düşüncesinden ve heteroseksüel evliliğin kurumsallaşmasından alır. İşçi kadın ve ev kadını tanımlamaları arasındaki zıtlıklar ev işinin görünmezliğini sağlama alır ve kadınlar her türlü “işçi olmayan” kişiler olarak tanımlanırlar. Bu yüzden kadının emeği bir boş zaman aktivitesi olarak görünür. Bunun temel nedeni işçi ve emekçi kavramının maskülen özellikler çerçevesinden tanımlanmasıdır. Anne, bekar kadın (araştırmada ele alınan örnekte bu etiket “bayan”a transfer edilmekte), evli kadın vb. etiketler cinsel farklılığa ve heteroseksüel evliliğin kurumsallaşmasına dayalıdır ve yönetilebilir, uysal bir emek gücünü çağırıştır (Mohantry, 2012: 12-15). Bu etiketlerin emek piyasasına transferi “kadın işi” ve “erkek işi”nin birbirinden ayrılması şeklinde ekonomik yapıda yer bulur.

Alan çalışması sırasında cinsiyete dayalı tanımlamalara sıklıkla rastlanmıştır. “Bayan” söylemi evli ve bekar kadınları kapsayacak şekilde bütün alan boyunca hakimiyetini sürdürmüştür. Bazı durumlarda kadınlarla görüşme yapma isteği ifade edildiğinde bekar kadınlardan “*Ben kadın değilim ki*” şeklinde tepkiler alınmıştır. İşverenlerle yapılan görüşmelerde de bu durum kimi zaman “*Burda kadın yok, kız var*” şeklinde ifade edilmiştir. Alan çalışmasında kadınlar arasında ortaya çıkan bir diğer etiket ise “*dul kadın*”dır. Boşanmış bir kadın olmak, atölye içi ilişkilerde hem kadınların kendileri hem de kadınlar ve erkekler arasında dezavantajlı bir konumu temsil etmektedir. Bu konudaki bulgulardan atölye içi cinsiyet kimliklerinin oluşumunu içeren bölümde detaylı olarak bahsedilecektir. Özetle, kadınlar olarak cinsiyetimiz erkekler tarafından, erkekle kurduğumuz heteroseksüel ilişki çerçevesinde biçimlendirilmekte ve bir söylem olarak ortaya çıkmaktadır. Alan çalışmasında görüşülen kadınların cinsiyetlerine yönelik algıları da bu doğrultudadır. Kadın ve erkeğin farklı olduğunu düşünen görüşmecilerin belirttikleri şu şekildedir:

Var bence çok var. Yani bir sürü şey kısıtlanıyor kızlar tarafından erkeklere nazaran kısıtlanıyor. (22, Bekar, Makineci).

Vardır, fark şudur, genel iş çevresinde olsun, genel dışarıdaki çevremizde olsun, yani erkeklerin biraz daha şey özgürlük, hani ihtiyaç, şeyler onların biraz daha şey yapıyor hani daha çok yönelikler. Daha rahatlar bayanlara göre. Bayanlar biraz daha geride kalıyor, özgür iradeleriyle hareket ettiklerini zannetmiyorum. (40, Evli, Kalite Kontrol).

Vardır. Mesela, nasıl desem, Doğu taraflı olduğumuz için erkekler daha el üstünde tutuluyor, bayanlar tutulmuyor, hani babamın bir sözü var, kız evlenip gidecek ama oğlan kalacak, hep böyle bir mantığı var babamın onun için erkeklere daha öncelik tanınır. (27, Bekar, makineci).

Tabii ki de var. Erkek mesela istediği saatte eve gelir, istediğini yapar, bayan öyle değil. Erkek gelir evde oturur, bayan işini, gücünü, temizliğini, çocuğunu, her şeyini bayan yapar. (33, Evli, Makineci).

Kadın ve erkek arasında fark olmadığını belirten görüşmeciler ise bu fikirlerini emek piyasasında her iki cinsiyetin de aynı şekilde çalıştığı düşüncesi ile temellendirmişlerdir.

Bence yoktur ya. Yani ben öyle görmüyorum, o da çalışıyor, ben de çalışıyorum, öyle görmüyorum. (56, Boşanmış, Makineci).

Bana göre yok hani kadın da erkek de eşit bir şekilde her imkanı var yani. (33, Boşanmış, Paketçi)

Yok. Çünkü aynı işyerinde çalışıyoruz, erkeğin yaptığı işi kadın da yapıyor kadının yaptığı işi erkek de yapıyor. Aynı maaşı alıyoruz, fiziksel olarak aynı işi yapıyoruz. (48, Boşanmış, Kalite Kontrol).

Hayır. Bence yoktur. İkisi de çalışan insanlar, eğer ekmeğini eve getirebiliyorsa bir sıkıntı yoktur. Bence eşittir yani. (20, Bekar, Ortacı).

Biyolojik dışında hiçbir fark olduğunu düşünmüyorum. (25, Bekar, Alarm Takma).

Alan çalışmasında elde edilen bulgulara göre, boşanmış görüşmecilerin birinin dışında diğer tüm boşanmış görüşmeciler (4 Kişi) kadın ve erkek arasında fark olmadığını belirtmiştir. Buna ek olarak evli görüşmeciler arasında 7 kişi erkek ve kadın arasında farklılıklar olduğunu belirtirken 4 kişi fark olmadığını belirtmiştir. Bekar görüşmecilerde ise 2 kişi olumlu, 2 kişi ise olumsuz yanıtlar vermişlerdir.

Görüşmecilere kadınların ve erkeklerin öncelikli görevlerinin ne olduğu sorulduğunda ezici bir çoğunluk (17 kişi) kadının görevinin ailesine, eşine ve çocuklarına bakmak olduğunu belirtmiştir. Evli görüşmecilerden sadece bir tanesi kadının öncelikli görevinin kendisine karşı sorumlulukları olduğunu belirtmiş, diğer evli görüşmeciler aile ve annelik vurgusu yapmışlardır.

Bi kadının özgürlüktür. *Bence önce kendine karşı sorumlulukları olması lazım, ondan sonra ailesine ya da çevresindeki ilişkilerine karşı sorumlu olabilir. (46, Evli, Makineci).*

*Eşini, çocuklarını, evini çok ihmal etmemek, onlara karşı görevlerini yapmak, yani ev genelinde zaten biliyorsunuz hani yardımlaşarak, eşimle ben çalıştığım için eşimle her şeyi yardımlaşarak yapıyoruz. Mesela hafta sonları ev temizliğinde, çocukların ihtiyaçlarını gidermede her şeyi ortak yaptığımız için, **kadının görevi esasında bunu tek başına yapmak**, tek başına üstlenmek, ev içerisinde tek başına götürmek, her şeyi tek başına halletmek ama şu günümüz şartlarında mümkün değil. (40, Evli, Kalite Kontrol).*

Öncelikli görevi, ailesi, çocukları onlara zaman ayırmak, daha sonra kendine. Ben öyleyim yani önce onlar sonra kendim. (31, Evli, Makineci).

Ben önce kendimi düşünmeliyim zaten kendini düşününce, sevince her şey olur, özgüvenli olmalı bir insan. Ben kendimi takdir edip beğeniyorsam, o kadın her işin üstesinden gelebilir. (56, Boşanmış, Makineci).

Çocuklarına bakmasıdır, evin işlerini, yemeğini yapmasıdır o yani. (27, Bekar, Makineci).

Bekar görüşmeciler ise bir kadının öncelikli görevinin evine ve çocuğuna bakmak, yemek yapmak ve ev işleri ile ilgilenmek olduğu konusunda diğer görüşmecilerle hem fikirdir.

Bekar görüşmecilerden sadece 1 kişi kadının öncelikli görevinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Boşanmış görüşmecilerde de bu durum benzerdir 1 görüşmeci bu soruya kendisi yanıtını verirken diğerleri de annelik ve iyi eş olmak vurguları yapmışlardır.

Bir erkeğin öncelikli görevleri konusunda ise kadının görevlerine benzer şekilde ailesine bakmak ve iyi baba olmak vurgulanırken, kadınlardan farklı olarak evin geçimini sağlamak zorunluluğu, eşine ve evine sadakat erkeklerden beklenenler arasındadır.

Kadınını, eşini, evliyse eşini kimseye muhtaç etmemesi gerekiyor, aşağılamaması gerekiyor, koruması gerekiyor, dört dörtlük hani maddi ve manevi giderlerini karşılaması gerekiyor bence. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Şöyle biraz topluma uyarlıysak erkeğin de şeyi mesela kadına karşı biraz daha hassas olmalı, kadına karşı biraz daha yargılarını kırmalı, kısıtlamakmış, şuymuş buymuş kendini böyle ben olmazsam sen hiçsin gibi değil de benle sen aynıyız hissiyatını yaşatmalı bence. (22, Bekar, Ortacı).

Dışarıda çalışması, evin ihtiyacını görmesi, eşine sahip çıkması. (44, Evli, Kalite Kontrol).

Babalık ve eş olmasıdır yani eşine yuvasına sadık bir baba. (36, Evli, makineci).

Ev alanının kadına tahsis edilmesi ve ev işleri, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kadının doğal bir rolü olduğu düşüncesi kadının ev içi emeğini kendiliğinden bir biçimde ele almakta ve görünmez bir düzleme taşımaktadır. Bu “gölge” ve ücretlendirilmeyen işi gerçekleştirirken kadınlar kendilerini çalışıyor olarak görmez. Bu nedenle kendi yaptıkları işi kamusal alanda çalışan erkeklerin gerçekleştirdiği emekten farklı görürler. Kadın işinin bu görünmezliği fabrikada çalışıyor olsa bile kadın işçinin pozisyonunun erkeğinkinden farklı görülmesine neden olur. Bu da kapitalizmde başka bir baskı biçimini oluşturur. Dolayısıyla kadının, evin ve ev içi alanın sosyal inşası kapitalist birikimin başka bir ayağıdır (Izzati, 2016:2).

Kadınlar ev işini çoğu zaman baskı ve zor yoluyla yapmaz. Kadınların kendilerinin ev içi emeğe yönelik karmaşık, duygusal bir yön de vardır ve bu, evin diğer üyelerinin bakımı ya da bir “yuva yaratma”daki özgüven ve gurur hisleri ile bağlantılıdır. Bu anlamda, ev işi bir kullanım değeri üretse de kapitalist meta üretiminden farklıdır, aile fertlerinin diğerlerinin arzu ve ihtiyaçları tarafından belirlenen bir iştir ve bu ihtiyaçların sonu yoktur. Ev işçisi kadın her zaman tetiktedir ve boş zamanları hep tehlikededir (Jackson, 1992: 168). Kadınların ev işlerine karşı rızası Jackson (1992: 169)’a göre, paradoksal bir biçimde kadınların çıkarlarına dayanır. Kadınlar emek piyasasında marjinal bir konumdadır ve evlilik akdi kadınlara ekonomik bir güvence sağlar.

Alan çalışmasında edinilen bulgulara göre kadın görüşmeciler toplumsal normlara uygun olarak kendi alanlarını ev, bir kadının öncelikli rolünü de annelik olarak tanımlamaktadırlar. Görüşmeciler arasından çok az kişi kadınların kendilerine karşı olan sorumluluklarını vurgulamıştır. Kadınların kendilerini özel alanla, erkeği kamusal alanla özdeşleştirmeleri ve öncelikli görevlerini ev kadınlığı üzerinden tanımlamaları esnek üretim

sisteminin ihtiyaç duyduğu geçici süreli çalışmaya ilişkin rızanın oluşturulmasında önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Buna ek olarak, çocuk bakım olanaklarının kısıtlı oluşu kadınları ekonomik zorunluluklar ekseninde bir tercih yapmaya götürmekte bu da ev içindeki kimliklerine yönelik negatif değerlendirmelere neden olmaktadır. Bir görüşmecinin çalışmaya başladıktan sonra çocuğuyla “anne-çocuk ilişkisi”nin kalmadığını belirtmesi ya da başka bir görüşmecinin çalışırken kendisini anne olarak hissedememesi ev içi kimlikte ekonomik zorluklarla desteklenen bir yarılmayı ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç olarak görüşmeciler öncelikli görevlerini eve ve aileye karşı sorumlulukları ekseninde tanımlarken erkeklerin görevleri de evin ekonomik ihtiyaçlarını sağlamak ve babalık görevleri ekseninde tanımlanmıştır. Evlilik akti kadınlara “görelî” bir ekonomik güvence sağladığı için kadınlar ev işine rıza göstermektedirler. Erkek evin geçimini sağlarken kadın evin içindkilerin ve evin kendisinin sürdürölmesini sağlamaktadır. Ancak kadınların ev işine rıza göstermesinde toplumsallaşma deneyimleri de hesaba katılmalıdır. Kadınlar doğdukları andan itibaren anneleri ile etkileşimlerinde kadınların ev içi rollerinin doğallaştırılmasına yönelik bir bilgi transferi içerisine girerler ve kendilerini de öğrendikleri ve kadına atfedilen bu roller ekseninde tanımlarlar.

5.2.3.2. Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Daha önce de belirtildiği gibi gerek aile içerisinde gerekse de emek piyasasında işler cinsiyete dayalı olarak bölünmüştür. Bu bölünme cinsiyetlere ilişkin doğalcılaştırılan toplumsal normların emek piyasasının biçimlendirilmesinde kullanılmasını ifade etmektedir. Araştırmanın bu kısmında görüşmecilerin ücretli bir işte çalışan ya da çalışmayan kadın ve erkeklere ilişkin görüşlerine yer verilecektir. Buna ek olarak çalışan kadınlar ve ev hanımları, işsiz erkekler, kadınların neden çalışmak isteyebileceği gibi konular üzerinde görüşmecilerin değerlendirmelerine yer verilecektir.

5.2.3.2.1. Çalışan Kadın: “Sırtını dayamaktansa ayakları üzerinde durması daha iyi.”

Çalışmaya ilişkin tutumların belirlenmesinde görüşmecilere ilk olarak kadınların ev dışında ücretli bir işte çalışıp çalışmamasına ilişkin görüşleri sorulmuştur ve görüşmeciler büyük oranda bir kadının çalışması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Kimi görüşmeciler çalışma durumunu çeşitli şartlara bağlamış, kimileri de kadınların çalışmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Yani özgür hakları için çalışmalı bence. (36, Evli, Makineci).

Aslında şöyle, bu hayat şartlarıyla evet, çalışmalıdır. Bana göre çalışmalıdır. (40, Evli, Kalite kontrol).

Eğer eşi izin veriyorsa ya da ne bileyim onu dinlemeden de ben yola çıkmam. Ben öyle düşünüyorum. Eğer onun rızası varsa, gücü de yoksa katkıda bulunmak isterim. (56, Boşanmış, Makineci).

İş güzelse çalışmalı bence. (27, Bekar, Makineci).

Çalışmalı... Eşinin mali gelirinden dolayı, ondan sonra kendisine daha iyi bakar, çocuklarına daha iyi imkanlar sağlar gelir olarak, okuma imkanı olarak yani eğitim çok önemli, yani her açıdan artık hayat çok pahalı, SSK çok önemli, emeklilik çok önemli... (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Tabi ki, bu onun fikrine bağlı. Evinde de kalabilir, dışarıda da çalışabilir. Kendini nasıl hissediyorsa o şekilde yapma özgürlüğüne sahiptir. (25, Bekar, Alarm takma).

Yok, çalışmalı değil de mecbur kaldığından dolayı çalışıyor. (24, Evli, Makineci).

Ben kendi açımdan baktığım zaman ben seviyorum, hani evini insan ihmal etmediği sürece çalışabilir bana göre, evine katkı, senin kendine ait paran ne bileyim o ayrı güzel bir şey yani. (39, Evli, Makineci).

Yani çalışmalı eğer çocuklarına bakan varsa çalışmalı yani güzel bir şey. (35, Evli, Makineci).

Yok, bence hiç çalışmamalıdır, evde oturmalıdır, çalışmamalıdır. (24, Bekar, Makineci).

İhtiyacı olursa çalışmalı, ihtiyacı yoksa çalışmasın. (44, Evli, Kalite kontrol).

Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre kadınlar ihtiyacı varsa ve ev içi sorumluluklarını gerçekleştirebileceklerse çalışmalıdırlar. Bu anlamda kadınların çalışmaya ilişkin yaklaşımlarının aile içi rolleri ile uyumlu olduğu görülmektedir. Kadınlar genel olarak ekonomik zorluklar nedeniyle çalışma hayatına girmektedirler. Buna ek olarak, görüşmeciler tarafından kadınların çalışma nedenleri arasında evden uzaklaşma, kendi ayakları üzerinde durma ve bir sosyal çevre edinme ihtiyacı gibi etmenler de sıralanmıştır.

Ya, kişiye göre nedenleri değişebiliyor. Kimi bunu özgürlük olarak algıyo, kimi baskıdan kurtulma olarak algıyo, bulunduğu çevreden kaçmak için kullanabiliyor, ne biliyim, yani, kişiye göre o değişir. Bakıyosun hani küçük yaşta olanlar da var, büyük yaşta olanlar da var. Çok küçük yaşta başlamış sadece ev-iş arası gidip geliyor mesela bakıyosun insanlara... 16 yaşında da gördüm ben 18 yaşında da, 20 yaşında da var, 50 yaşında da var. (46, Evli, Makineci).

Maddi durum için, parası olsa çalışmaz. (24, Bekar, Makineci).

Bir kere ayaklarının üstünde durması lazım, başkasına bağlı olmadığını bilmesi lazım, sırtını dayamaktansa ayaklarının üstünde durması daha iyi. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

İlk önce bir aktivite açısından bakalım, sonra kendi ayakları üzerinde durabilmeli ya nasıl söyleyeyim ya canım kocam bana bugün 5 lira lazım değil de benim şu ihtiyacım lazım değil de ya çocuğumun şu ihtiyacı var götüreyim, karşılayayım, benim şu ihtiyaçlarım var karşılayım, ya ev kirası geldi, ev sahibi de kapıyı alıyor, kazandın mı o kadar para yerine hayatım şu kadar bir paramız var şu ev kirasını bir ödeyelim diyebilmektir, kadınlar yani her zaman çalışmalı. (36, Evli, Makineci).

Hani bazı kadınlar evin içinde huzursuz olduğu için kendini dışa atmayı istiyorlar, bazıları keyif için çalışıyorlar ama bence sosyal konu açısından her şekilde kadın çalışmalı. Çalıştığı zaman, gözlemci bir insansa her insandan bir şey kapıyor, bir şeyler öğreniyor. (33, Boşanmış, Paketçi).

Şöyle bir şey söyleyeyim size hani bu ayrılma olaylarında ortada kalan kadınlar erkeklere muhtaç kaldıkları için bir şekilde sigortası falan yapılmıyor. Yıllarını

harcıyor, on yılını on beş yılını falan harcıyor, noluyor eşinden ayrılıyor, bu on beş yıl boşa gitmiş oluyor. On beş yıl boyunca çalışsa, sigortası yatsa on beş yıl primi doldurup emekli oluyor. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Çünkü erkek himayesi altında kalmayı sevmiyoruz yani sürekli bir baskı, sürekli bir nasıl diyeyim sanki onlara muhtaçmışız gibi olduğunu düşünmelerini istemiyoruz aslında onlar bize muhtaçlar. Öyle değil mi?(20, Bekar, Ortacı).

Ben şahsen karşımdan bir insana baktığım zaman evi, arabası mesela varsa ya da böyle en kalite şekilde giyinebiliyorsa, baktığım her insan genelde çalışıyor oluyor karı koca ve ben herkese söylüyorum kimseye imrenmeyin yani böyle yaşıyor diye onlar da karılı kocalı çalışıyorlar o hayatı yaşayabilmek için. O yüzden yani daha rahat yaşayabilmek için yani çocuklarının geleceği için çalışmak şart, olması gereken. (31, Evli, İşleme).

Ayrıca bir iş yerinde çalışmaya karar vermede aynı yerde çalışan tanıdık ve akrabaların olması da kadınların çalışma hayatına girmelerinde etkili olan bir faktördür. Bu durum çalışılacak işyerini kadınlar açısından daha güvenilir kılmaktadır. Kadının üyesi olduğu aile açısından ise kadının kontrol edilmesini kolaylaştırıcı bir unsur olarak işlev görmektedir.

Kimi ailesiyle, hani ekonomik olarak rahat yaşamak için karı koca çalışıyo, kardeş çalışıyo. Ben bi sülale gördüm yani çalışan. Amca çocuklarından, baba kızıdan, ne biliyim, dayılarından, onların çocuklarından tutun da tam bi özel bir bölüm oluşturmuşlar. Aynı yerde çalışıyorlar. Böyle bi alan oluşturmuşlar kendilerine, bi de şey var hani, toplumumuzda o güvensizlik olduğu için sen orda çalışıyosan ee ben de oraya geliyim mantığıyla hareket ediyolar. Mesela o Bitlisli, çevresi tanıdığı var hepsi orda. O Mardinli, hani orda, genelde öyle bi oluşum var. Çıkış saatlerini biliyo, niye kontrol altında. Kendi de orda çünkü ya da birbirleriyle bi şekilde akraba oldukları için haberleşiyolar, bilgi verebiliyolar. Ondan kaynaklı da insanlar daha rahat hareket edebiliyolar birazda belki ailelerin izin vermesinin nedeni o yani. (46, Evli, Makineci).

Daha önce tarlaya gidiyordum, ablam burda çalışıyordu ablamla eniştem. (24, Bekar, makineci).

Tanıdıklarım vardı burda, aileden gelenler vardı onların aracılığıyla geldim ben de. (22, Bekar, Ortacı).

Bir işte çalışmak kadınlara şüphesiz ekonomik olarak evin harcamalarında kısmi de olsa bir söz hakkı sağlamaktadır ve kadınlar çalışmaya başladıktan sonra öz güvenlerinin arttığını belirtmektedirler. Kadının ev dışında çalışması ve istihdamının artması kadının geleneksel rollerinden kısmi bir uzaklaşmayı içermekle beraber ev ve iş arasında gerilimlere neden olmaktadır.

Bir kadın için hangi işlerin uygun olup olmadığı konusunda ise görüşmecilerin buna ilişkin ifadeleri çeşitlilik göstermektedir. Görüşmecilerin cevapları ağırlıklı olarak yine ev içi sorumlulukların ihmal edilmemesi vurgusu taşımaktadır. Buna ek olarak, bir kadının her işi yapabileceği ve kadınların güç gerektirmeyen işler yapması gerektiği de görüşmecilerin belirttiği yanıtlar arasındadır.

Bence kadın her işi yapabilir de kişinin kapasitesiyle ilgili bi şeydir o. Yani yapacağı ya da yapamayacağı şeyler vardır. Bu da en başta kişinin eğitimi ve kendine güveni ile ilgilidir bence. Yoksa yapamayacağı iş yoktur yani. (46, Evli, Makineci).

Ya bence yok, bir kadın her işi yapabilir. Bir erkeğin bile yapamayacağı işleri yapabilir bence. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Şu anda bayağı bir şeyler açıldı kurslar felan açıldı artık kadınlar bile boyama felan yapıyor yani o yüzden kadın- erkek ayrımı olmadığı için kadınlar kaynak da yapabilir, boyama da yapabilir, erkekler nasıl tekstilde makinede oturup kıyafet dikiyorsa kadın da kaynak yapabilir yani. (33, Boşanmış, Paketçi)

Görüşmecilerin büyük bir kısmı ev içi sorumluluklarının ihmal edilmediği, mesai saatleri daha düzenli ve stres yaratmayan işlerin kadınlar için uygun olduğunu düşünmektedir.

Genelde kendisini çok fazla yormayacak hani konfeksiyonda çalışabilir ama çok fazla yorulmadan hani ağır baskı olmadığı, ağır strese girmediği işlerde çalışabilir. Kendisine uygun olan işlerde diyelim. (40, Evli, Kalite kontrol).

Nasıl söyleyeyim, tabi ki bir öğretmenlik çok güzel, bir bayana uygun, doktorluk demicem çünkü çalışma saatleri gene vardiyalı olduğu için, vardiyasız olan her iş. Nasıl söyleyeyim sabah 8 akşam 4-5, yani özellikle de çocuğu olan anneler açısından sabah 8 akşam 5 olmalı, cumartesi pazarı olmalı, hani 5'te ben evimde olmalıyım ki 6'da benim çocuğum gelecek onu karşılamalıyım. (36, Evli, Makineci).

Her işi yapamaz tabi ki hamallık yapamaz mesela. Tabi ki güç gerektiren işleri yapamaz. İnşaat işini yapamaz. Öyle, onun gibi. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Uygun olan işler burası. Hafif işler olacak, ağır işler değil. Bahçede neyim çalışmak ama hafif olanlardan, ağır olanlardan değil. (24, Evli, Makineci).

Ya saatleri çok önemli çalışırken, saatlerin çok uzun olmaması gerekiyor, biraz daha böyle bayanların olduğu bayan ağırlıklı yerler. (31, Evli, Makineci).

Okuyorsa bir insan her işte çalışabilir, en çok bayanlarda öğretmenlik kolay olur yani, en azından üç ayı oluyor, tatili var, zor bir meslek, kolay görünüyor ama çok zor aslında ama ben yakıştırıyorum bir bayana. (39, Evli, Makineci).

Görüşmecilere göre konfeksiyon işi bir kadın için uygun olan işlerden biridir ancak seri üretimin yarattığı psikolojik baskı ve stres aynı zamanda kadınlar tarafından yıpratıcı olarak tanımlanmaktadır.

Saatleri falan şey olmasa onun da uygun olur. Bazen çok geç saatlere kadar çalıştırıyorlar, Serbest Bölgedeyken sabahlıyorduk biz, hani bir hafta eve gitmediğimiz oldu. Halamın kızı falan da vardı yani birkaç kişi tanıdığım yani orda saat 3'e,4'e kadar çalışıyorduk, 2-3 saat uyuyup tekrar geri kalkıyorduk. (35, Evli, Makineci).

Alan çalışmasında edinilen bulgulara göre kadın görüşmeciler bir kadının çalışması gerektiğini söylemektedirler. Ayrıca, kadın için uygun olan işlerin ev ve aile dengesini sarsmayacak, daha az stresli, mesai saatleri daha kısa işlerden oluştuğunu dile getirmektedirler. Görüşmecilerin kadın için uygun olan işler sınıflandırmalarının aile içi cinsiyet kimlikleri ve kadına atfedilen biyolojik olarak güçsüzlük nosyonuna ilişkin eşitsiz yaklaşımlarla uyum içinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu anlamda birkaç görüşmeci hariç kadın işi-erkek işi ayrımının genel olarak görüşmecilerde de mevcut olduğu görülmektedir. İşveren görüşmecilere paralel olarak

kadın işçi görüşmeciler de konfeksiyon işinin bir kadın için uygun olduğu görüşündedirler ancak Serbest Bölge’de uygulanan esnek üretim sisteminin gerektirdiği sipariş yetiştirme zorunluluğunun yarattığı sürekli üretim anlayışının ve uzun çalışma saatlerinin yıpratıcı olduğu, ev ve iş dengesini zedelediği de görüşmeciler tarafından belirtilen hususlardan biridir.

5.2.3.2.2. Çalışmayan Erkek: “*Erkek evde oturduğunda evin beti bereketi de gidiyor.*”

Geleneksel ev içi rollerde kadın “yuvayı yapan” konumunda iken erkek “eve ekmek getiren” rolünü üstlenir. Erkeklerin “ekmek kazanma” rolü, işsizlik durumunda aile içi rol kalıplarının sorgulanmasını beraberinde getiren bir etkiye sahiptir.

1950’ler ve 1960’larda kadınların ve erkeklerin emek piyasasındaki katılımları ve istihdam biçimleri endüstriyel yapılanma ekseninde değişime uğramıştır. 1970’lerden itibaren hizmet sektörünün genişlemesi ve birçok ülkede endüstriyel sektörün azalması, özellikle genç anneler arasında, kadın istihdam oranlarını arttırmıştır. Bu eğilim 1980’ler ve 1990’lar boyunca kadınların yükseköğretime katılma oranlarının artması ile devam etmiş, erkekler arasında yükselen işsizlik oranları eve ekmek getiren erkek rolünün aşınması sonucunu doğurmuştur. (Bird ve Gottschall, 2004: 281). Bu durum aile içi patriyarkal rollerin muhafazasına ya da dönüştürülmesine ilişkin tepkilerin ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur.

Piyasa ilişkilerinin ekonomik yaşamda hakim olması ile klasik patriyarşide aile içerisindeki, kadının ekonomik ve duygusal güvenliğinin sekteye uğradığı durumlarda kadınlar eski normatif düzenin sürdürülmesinde ısrarcı olabilirler. Zira yeni düzen eskisinin bıraktığı boşluğa herhangi bir yanıt vermez. Klasik patriyarşi krize girdiğinde pek çok kadın erkeğin sorumluluklarını yerine getirmesi yönünde baskı uygulayabilir. Baskının karşılık bulmaması durumunda erkek ev içerisindeki otoritesini ve saygınlığını kaybeder. Bu, kadının uysallığı ve mülkiyeti karşılığında pasif direnişinin oluşturduğu patriyarkal bir pazarlıktır (Kandiyoti, 1988: 282-283).

Alan çalışması esnasında gerçekleştirilen görüşmelerde kadınların büyük oranda erkeğe yüklenen eve ekmek getirme rolünü önemsediği ve “erkek olmak” nosyonunun kadınlar tarafından “çalışmak” üzerinden tanımlandığı gözlemlenmiştir. Hatta boşanmış bir görüşmeci boşanma sebebi olarak eşinin çalışmamasını göstermiştir ve çalışmayan erkeğin evde üstünlük kurmaya, kadını daha fazla baskı altına almaya çalıştığından ve kendisinin aldığı maaşına eşinin el koyduğundan bahsetmiştir. Hatırlanacak olursa eşi çalışmayan bir başka görüşmeci de maaş kartının eşinde durduğunu ve direk eşinin aile bütçesine yönelik harcamaları gerçekleştirdiğini belirtmişti.

Biz o yüzden ayrıldık. Benim eşim çalışmadığı için yıllarca evde oturup yattığı için, kendi kendini kandırdığı için en sonunda bitti yani. O daha çok üstünlük sağlıyor,

kendisini üste görmek için. Hem çalışmamı istiyor, hem çalıştığımı sıkıntı ediyor. Çalışsa işe gidişini sıkıntı ediyor, çalışmasa bu sefer de diyor ki erkekler iş bulamıyor kadınlar daha kolay iş bulur, hayat müsterek hadi bakayım kalk sen iş ara. Yani her halükarda her şey kadının üzerinde. Yav bir insan, bir erkek eşyle çocuklarıyla yaşasa bile çalışmak zorunda, tek başına yaşasa bile çalışmak zorunda ve ben bunu ona anlatmak istedim. Bak şimdi çalışıyor, güzel de bir işe girmiş. Demek ki tek başına olunca da yaşamak için çalışmak lazım. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Buna ek olarak görüşmeciler erkeğin çalışmadığı durumlarda evde “huzursuzluk” olacağı düşüncesinde büyük oranda ortaklaşmışlardır ve işsizliğin gerek erkekte gerekse de aile içinde psikolojik sıkıntılar doğuracağı belirtilmiştir. Erkeklerin geleneksel ekmek kazanan rollerini yerine getirmediikleri durumlarda özellikle aile içindeki iktidarlarını sürdürme eğilimlerinin kadınları sıkıntıya sokacağı belirtilmiştir. Ayrıca bir görüşmeci böyle bir durumda kendisini “erkekleşmiş” olarak hissedeceğini ifade etmiştir.

Geçim sıkıntısı, kadın aslında tamam çalışıyorsun, ediyorsun ama karşılıklı olması lazım bir evlilik varsa ortada evlilik zaten paylaşmaktır ama tek taraflı olmamalı iki tarafın da çalışması lazım, evi geçindirmeleri lazım, ailede bir kişi çalışıyorsa çok zor ya, geçim çok zor. Şu zamanda özellikle çok zor, çalışması lazım yoksa geçim sıkıntısı çıkar ve boşanırlar. (20, Bekar, Ortacı).

Sıkıntı. Ya bir kere güvensizlik çıkıyor ortaya, maddi sorunlar çıkıyor, erkek de eşine sırtını dayamış oluyor, çok saçma bir şey yani. Kendim de yaşadığım için bunu, ben kendim çalıştım, eşim evde yattı, psikolojik olarak olsun, maddi olarak olsun sorunlar çıkıyor ortaya. (29, Boşanmış, İplik Temizleme)

Genel ihtiyaçlarını karşılayamaz, kendi ihtiyaçlarını dahi karşılayamaz, tabi ki çalışmalı, kesinlikle erkeğin evde oturmasını tasvip etmem. (40, Evli, Kalite kontrol).

*Olmaz mı yani erkek için de çok kötü bu erkek para kazanmadığı takdirde **kendini aciz ve zayıf hisseder** ama bunu da yani kadın, bu kısa bir süreç olacaktır devamlı bu tembellik şeyinde olursa o kötü, bunu bir alışkanlık haline getirirse o kötü. (56, Boşanmış, Makineci).*

*Olur tabi, huzursuzluk olur. Yani **adaletsizlik** olur. Ben çalışıyorum o niye çalışmıyor. Bir erkeğin çalışması bir bayanın çalışmasına göre daha çok. (27, Bekar, Makineci).*

*Yani bu uzun süreli olursa tabi ki doğurur. En basiti bir kadının, ben kendim öyle olsam ben kendimi daha çok **erkekleşmiş** hissederim sonuçta çünkü **Allah tarafından bir erkeğe o görev sanki hükümmüş gibi** bir erkek çalışması lazım. Eve para kazanıp ekmek getirmesi lazım yani o düşüncede olduğum için ben kendimi şey hissederim, daha çok erkekleşmiş hissederim yani. (31, Evli, İşleme).*

*Geçinmiyorsun, mesela **erkek evde oturduğunda evin beti bereketi de gidiyor**, erkek çalıştığı zaman tabi ki erkeğin parasıyla bereket de oluyor ama çalışması iyi oluyor. (44, Evli, Kalite kontrol).*

Görüldüğü üzere görüşmeciler bir erkeğin çalışmasının bir zorunluluk olduğunu belirtmişler hatta bir görüşmeci kadının çalışıp erkeğin çalışmamasını “adaletsizlik” olarak ifade etmiştir. Bora (2010:47)’ya göre, kadınlık ve erkeklik imgelerinin kurulumları arasında belirgin farklar vardır. “Erkeklik” egemen bir konum olarak kadınlıktan farklılaşma yoluyla kurulurken, kadınlık kendisini “erkek olmayan”dan ziyade “cahil olmayan”, “iffetsiz olmayan”, “bedensel olmayan” gibi başka kadınlardan ayıran farklar ekseninde kurar. Görüşmelerde de erkeğin ekonomik rolünü yerine getirmediği durumlar erkeği “kadınsılaşmış”, “acizleştirmiş” olarak

ifade edilmektedir. Bir görüşmecinin böyle bir durumda kendisini “erkekleşmiş” olarak hissedeceğini söylemesi erkek imgesinin oluşumunda ataerkil ailevi rollerin merkeziliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Endüstriyel kapitalizmde erkeklik değerlerinin kurulduğu sosyal alanların başında çalışma yaşamı ve işyeri gelmektedir. Çalışma ilişkilerinde yaşam boyu iş güvencesi söyleminden güvencesizliğin hakim olduğu esnek çalışma ilişkilerine geçiş erkeklik kimliklerinin inşa sürecini de etkileyen bir anlama sahiptir. Türkiye’de çalışma ve erkeklik arasındaki ilişkiye bakıldığında “çalışarak var olma”nın erkekliği inşa eden stratejilerden biri olduğu görülmektedir. İşçi erkeğin para kazanıp aileyi geçindiren kişi olarak edindiği ayrıcalıklı cinsiyet konumu ve bunun sonucunda oluşan aile modeli erkek egemenliğine dayalı cinsiyet rejiminin merkezi bir ögesidir. Erkeğin aile reisliğine ve kadının ücretlendirilmeyen ev içi emeğine dayanan bu model toplumsal sınıflar ve cinsiyetler arasındaki iktidar ilişkilerinin iç içe geçtiği ve birbirini beslediği bir alanı oluşturmaktadır. Bu anlamda, işçi sınıfı erkekleri, üzerinde otorite sahibi olacakları bir ailenin geçimini sağlayarak “aile reisliği”ne dayalı toplumsal bir statü elde ederler. Bu durum en yaygın erkeklik inşa stratejilerinden biridir (Sancar, 2009: 58-59-63).

Sancar (2009:54-64)’a göre, bir erkeğin sahip olduğu ekonomik, kültürel ve sosyal sermaye düştükçe erkeklik kimliğinin inşasında bir “aile sahibi olmak”a ilişkin vurgu artmaktadır. Aile babasına otorite kazandıran para kazanabilmesi ve bu sayede toplumun onu “düzgün bir adam” olarak kabul etmesidir. İşçi sınıfı erkeğinin işsizliği sınıfsal bir kategori olduğu kadar ahlaki de bir içerik taşır. İşsiz erkekler cinsiyet temelli bir anlamlandırma ile “beceriksiz erkek” olarak damgalanırlar.

Araştırmada kadın görüşmecilerden edinilen bulgular erkeğin çalışmaması durumunda ortaya çıkabilecek maddi zorluklardan, ahlaki nitelendirmelere ve erkeklik-kadınlığa ilişkin imajlardaki değişimlere kadar olan bir alanı kapsamaktadır. Görüşmeciler erkeğe ve kadına ilişkin geleneksel aile içi rollere dayalı imajları genel olarak benimsemekte ve kabul etmektedirler. Kadınlar kendileri çalışıyor olsalar bile kendi ücretlerini destek olarak adlandırmakta erkeğin ücretini ailenin asli geçim kaynağı olarak görmektedirler. Bu durum erkeğin çalışmadığı durumlarda “evin bereketinin olmaması”na ya da erkeğin çalışmasının “Allah’tan gelen bir hükümmüş” gibi algılanmasına yönelik kültürel söylemlerle ve kadının kendi ev içi rolünün ve cinsiyet kimliğinin bulanıklaşmasına eşlik eden “erkekleşme” gibi söylemlerle ifade edilmektedir. Erkek ve kadın arasındaki çalışma farklarının adeta dinsel bir dogma gibi görülmesi, işçi sınıfı erkeğinin kadınlar gözünde çalışarak var olduğunu göstermektedir.

5.2.3.2.3. Çalışan Kadınlar ve Ev Hanımları

Alan çalışması esnasında görüşmecilere ev hanımları ve çalışan kadınlar arasında fark olup olmadığı sorulmuştur. Görüşmeciler büyük oranda çalışan kadınlar ve ev hanımları arasında farklar olduğu görüşündedirler. Bu farklar, ev kadınlarının daha özgüvensiz olduğu ya da tam aksi yönde çalışan kadınlardan daha rahat bir hayata sahip oldukları şeklinde ifade edilmiştir. Ev kadınlarına ilişkin olumsuz görüş belirten görüşmecilere göre bir kadının ücretli bir işte çalışması kendi geleceği açısından güvence sahibi olması ile eşdeğerdir. Buna göre, bir kadının çalışması daha fazla sosyal ilişki ve özgürlük alanı yaratmaktadır.

Bence var. Çünkü hani benim tanıdığım insanlar da var belli sınırlar içerisinde çalışmış, daha farklı alanlarda daha sosyal bi alana girdiğinde çok daha farklı şeyler yaşıyo ve insan ilişkileri daha farklılaşıyor. Bakış açısı daha farklılaşıyor. Daha farklı alanlara açılmak isteyebiliyor. Bir özgürlük de sağlayabiliyo aslında... Evde kaldığı zaman daraldığını, nefes alamadığını söylüyor mesela, belli şeylerle uğraşmaktan sıkılıyo, sadece belli konular belli yaşam tarzı alışkanlıklara dönüşüyo zaten. Onun daralttığını söylüyor insanlar yani bence öyledir de... Ki ben evde kaldığım süreç içerisinde çok sıkılıyorum. Hani düzenli bir iş benim için her zaman için daha önemlidir. (46, Evli, Makineci)

Kesinlikle var. En azından sosyal anlamda bayağı bir değişim yaşanıyor kadınlar arasında mesela ev hanımları daha çok çocuk, ev vakit bulamıyorlar kendileri açısından da yani bu yüzden bayağı bir fark olur. (22, Bekar, Makineci).

Çok büyük fark var. Ya bir kere kendilerini geliştirmemiş oluyorlar, evde oturarak sadece ev işi yapmak, çocuklara bakmak bunlar kendilerini aslında çürüten şeyler, hiçbir aktiviteleri yok, bir spora gitmiyorlar, insanlarla iletişimleri çok zayıf, sadece içlerine çoğu kapanan kadınlar var görüyorum etrafımda hani sorunlarıyla boğuşan, kendi kendilerine yetemeyen insanlar oluyorlar. Hayır, çalışmalılar, hayata açılmalılar. (40, Evli, Kalite kontrol).

Ya çalışmayan kadınları, ne bileyim, boşa zaman kaybediyor diye düşünüyorum ben çünkü o evin temizliği her gün aynı şeyleri yapıyorlar ama bir maliyet yok, bir kazanç yok, bir değer bilmiyorlar, onların işi de zor ama bence bir kadın çalışmalı. (56, Boşanmış, Makineci).

Tabi ki var... Ne gibi fark var, ev kadınları hani karşılıksız iş yapıyor, iş kadınları da sigorta karşılığı ne bileyim karşısında bir emek alıyorlar en azından, geleceğini kuruyorlar ama ev kadınları sadece ev, yemek, iş, bulaşık, çocuk... Yani farkı bu. Özgüven yok. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Ev kadınlarının çoğu daha özgüvensiz, sürekli böyle kocam ne isterse o olur falan diye şey yapıyorlar ama çalışan kadınlar o kadar da değiller özgürlüğüne düşkün olurlar, özgürüzdür aslında diğer ev kadınlarına göre ama onların da yapabileceği bir şey yok ya doğu kesimi evde kalmayı severler yani. (20, Bekar, Ortacı).

Evet, fark var. Özgüven. En azından bana eşim bir şey dediğinde, evde oturan bir kadın eşinden ayrılmaktan korkar, ne kadar şiddete uğrarsa uğrarsın, çünkü geleceği hakkında hep böyle bir karanlıktır, ayrılamaz, dayağını yer, küfrünü yer, hakaretlerini yer ve yerinde oturur ama şöyle bir şey söyleyeyim, çalışan bayanlar görmüyor mu görüyorlar ama daha bilinçliler en azından ayrıldığı zaman ben şunu yapabilirim, ben kendimi geçindirebilirim gibisinden olaya bakıyorlar. (36, Evli, Makineci).

Çalışmanın bir kadın için daha iyi bir durum olduğunu belirten görüşmecilere göre bir işte çalışmak kadınlara özgüven ve güvence sağlamakta, “eşinin eline bakmak”tan kurtarmaktadır. Buna ek olarak bazı görüşmeciler ev kadınlara ilişkin olumsuz görüşler belirtmişler ve ev kadınlarının “tembel” olduğunu vurgulamışlardır.

*Aslında çalışmayan kadınlar daha rahat. Niye de, evde oturuyor, çalışmayan kadınlar eşlerinin her şeyi karşılayan kadınlardır. Ona sorsan bizden daha çok yorulur. Tembel yani tüketici. (48, Boşanmış, Kalite Kontrol).
Yani çalışan kadın ev hanımının yaptığı şeyleri de yapıyor, daha fazla şey yapıyor, fark. (31, Evli, Makineci).*

Görüşmecilerin bir kısmı ise ev kadınlarının çalışan kadınlardan daha rahat olduğunu belirtmişlerdir.

*Var valla. Yoruluyoruz. Onlar biraz daha rahat. (24, Bekar, Makineci).
Ev hanımlarında biraz daha kafaları rahat ya şimdi çalıştığın zaman eve gittiğin zaman hem burda stres hem evde oluyor. (36, Evli, Makineci).
Çok fark var. Eve gidip sen sürekli evde yemek neyim yapamıyorsun, temizlik yapamıyorsun, bulaşık yıkayamıyorsun, burda sürekli çalıştığından dolayı eve gidiyorsun ancak akşam yapabiliyorsun akşam da yorgun olursan yapamıyorsun, insan bitkin düşüyor, mesailer oluyor, mesailerden dolayı zorlanıyor ister istemez. Ev hanımları daha iyi. (24, Evli, Makineci).
Var. Ev hanımı evde, istediği zaman gezer, dolaşır ama çalışan kadın öyle değil. Bir pazar günüdür o pazar gününe her şeyi sığdırır, temizliğini, işini, gücünü, gezmesini... (33, Evli, Makineci).
Ben çalışan kadınların daha çok ezildiğini düşünüyorum, daha çok yoruluyorlar, daha çok yıpranıyorlar çünkü gerçekten hem çalışıp hem ev çok zor. (31, Evli, İşleme).*

Geleneksel ve hukuksal olarak ev kadınları yaptıkları iş bir işverene yönelik olmadığından ve yaptıkları iş ücretlendirilmediğinden çalışıyor olarak görülmezler. Bu durum ev kadınının statüsü, bağımsızlık algısı ve aile bütçesi planlamadaki rolüne ilişkin çeşitli etkiler içerir (Bergman, 2005:133). Dalla Costa (1975/2014:26), bunu “Belirli sınırlar dahilinde saatlik ücret almıyorsanız işinizi yapmanın ne kadar zaman aldığı kimsenin umurunda değildir.” şeklinde ifade eder.

Ev kadınlığı görünürde ekonomi dışı bir alanı temsil eder ve üretilen değer ücretlendirilmez ancak kapitalist sistem için bir değer ve tüketim alanını temsil eder. Ev içi emek işçinin yeniden üretimi rolüne ek olarak metaların tüketiminde yaşamsal bir öneme sahiptir. Vogel (1983/2015:230-231)’e göre, kapitalist toplumlarda gerekli emeğin ev içini oluşturan kısmı kadının omuzlarına yüklenirken, ücretli emeği gerektiren meta temini erkeğin omuzlarına yüklenir. Kadınların ve erkeklerin, hem işgününden ayrılan artı emek hem de işgünü için gerekli emeğin iki bileşeni açısından bir erkek egemenliği sisteminin eşlik ettiği, bu farklılaşmış konumları kapitalizm öncesi sınıflı toplumlardaki baskıcı işbölümlerinden kalma tarihsel bir mirastan kaynaklanır. Ev içi emeğin bu özgün yapısı kadınlar ve erkekler açısından

kamusal ve özel alan arasında yoğun bir karşıtlık duygusu yaratır. Ev içi emeğin ataerkil yapıyla ücretli emekten yüksek bir kurumsallıkla ayrılması kadınların erkeklerden doğal bir biçimde ayrılmasıymış gibi görünür. Bu durum hayatın, özel ve kamusal, ev içi ve toplumsal, aile ve çalışma, kadınlar ve erkekler olarak görünüşte birbirine karşıtlıklarla kurulmuş iki deneyim alanına bölünmesini içerir.

Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre, ev işleri kadınların kendisi tarafından da bir çalışma olarak görülmemesine karşın ev işlerine vakit ayıramamak çalışan kadın için bir eksiklik olarak görülmektedir. Çalışma, kadınları ev işlerinden özgürleştirmemekte ücretli emeğe eklenilen ücretlendirilmeyen bir mecburiyet haline gelmektedir. Ev kadınlığı kimi görüşmeciler tarafından bağımlı ve tembellik olarak adlandırılmaktadır. Ev işlerinin ücretlendirilmemesi nedeniyle kapitalizm tarafından bir değişim değeri ifade etmemesi kadın görüşmeciler tarafından evde gerçekleştirilen işlerin önemsenmemesine ve ev işlerinin “gölge iş”, “ev hanımı”nın da işsiz olarak görülmesine neden olmaktadır. Zira kadınlar bu işlerin kendi görevleri olduğu fikrini içselleştirmişlerdir. Önceki bölümlerde bir görüşmecinin kadınların ev işlerini “*refleks olarak yapma*” ihtiyacı hissetmesinden kastettiği gibi, ev işleri yapmaya eğilim, kadınların varoluşsal olarak, doğuştan gelen bir özelliği olarak algılanmaktadır. Erkeğin ev içi rollerine ilişkin eve ekmek getirme misyonu da benzer bir şekilde bir başka görüşmeci tarafından “*Allah tarafından bir erkeğe o görev sanki hükümmüş gibi..*” önermeleri doğrultusunda ifade edilmişti. Bu anlamda toplumsal olarak üretilmiş aile içi roller görüşmecilerin gözünde kadın ve erkeğe ait iki ayrı varoluşsal ve biyolojik bir eğilim olarak görülmekte, buna ilişkin iktidar mekanizmaları ataerkil yapı tarafından mistifiye edilmektedir. Bu mistifikasyon süreci kadınların ev içerisinde ürettiği kullanım değerinin bir değişim değerine tekabül etmediği bir ekonomik alan yaratırken bu ücretlendirilmemeye ilişkin bir rıza da yaratır. Bu rızaya ev işlerinin kadının sorumluluğu ve yazgısı olduğuna ilişkin değiştirilemez bir dünya görüşü eşlik eder.

5.2.3.3. Saygınlığın Sınıf ve Cinsiyet Boyutu

Toplumsal cinsiyet ve sınıf kimliğinin inşasında kişilerin kimin saygıdeğer olduğu ya da hangi kadın ve erkeklerin başkaları tarafından saygı duyulmayı hak ettiğine ilişkin inanışlar belirgin bir etkiye sahiptir. Alan çalışmasında edinilen bulgulara göre, görüşmecilerde kimin saygıdeğer olduğu üzerine çeşitli uzlaşımlara ulaşılmıştır. Saygıdeğer kadın olmak, görüşmecilere göre, genel olarak eğitilmiş ve ekonomik özgürlük sahibi olmak ya da anne olmak, edep, terbiyeli olmakla ilgilidir. Saygıdeğer bir erkek ise, daha çok karakter üzerinden tanımlanan ve evine karşı sorumluluklarının bilincinde olmakla eşdeğer bir içeriğe sahip olarak gözlemlenmiştir.

Sayer (2005:1-2-3)'e göre, sınıf sadece maddi zenginlik ya da ekonomik güvence farklılıklarını içermez. Aynı zamanda bizim bireysel olarak değer atfettiğimiz ilişkiler, tecrübeler ve pratiklere erişimde de farklılıkları içerir. Bu durum, diğerlerinin bize nasıl değer verdiği, nasıl yanıt verdiği ve bizim kendimize biçtiğimiz değeri etkiler. “Biz değerlendiren varlıklarız”, kendimizin ve diğerlerinin davranışlarını sürekli değerlendirir, yansıtır ve başkalarının onayına ihtiyaç duyarız. Modern toplumlarda sınıf, cinsiyet ve ırka dayalı eşitsizlikler neyi yapmaya muktedir olduğumuzu ve başkaları tarafından nasıl yargılanacağımızı belirler. İnsanların bağlılıkları, iyiye yönelik uğraşları, etik eğilimleri ve diğerlerine davranışları sınıfsal eşitsizlikler tarafından etkilenir ve aynı zamanda bu eşitsizlikleri yeniden üretir ya da dönüştürür. Farklı ahlaki ifadeler, farklı ahlaki yapılara sahiptirler ve bunların analizi bize üretildikleri durumlar hakkında ipuçları verir.

Skeggs (2002:1-2)'e göre, saygınlık kavramı sınıfın en yaygın belirleyicilerinden biridir. Nasıl konuştuğumuzu, kimlerle konuştuğumuzu, diğerlerini nasıl sınıflandırdığımızı, hangi işte çalıştığımızı, kim olduğumuzu ya da olmadığımızı nasıl bildiğimizi saygınlığa ilişkin kalıplar yoluyla belirleriz. Saygınlık, sınıf, ırk, cinsiyet ve cinselliğe ilişkin yargıları ve farklı grupların saygınlığı sergileme, direnme ve üretme mekanizmalarının farklılaşmalarını içerir. Buna ek olarak, saygınlık, sınıfın ortaya çıktığı merkezi mekanizmalardan biridir. Kadınlığın ve ahlaki değerlerin kadın görünüşüne yansımaları, kadınların ev örgütlenmeleri, çocuk bakım pratikleri ve aile üyeleri üzerindeki kontrol mekanizmalarında da saygınlığa ilişkin yargılar kendisini gösterir.

Alan çalışmasında kadın görüşmecilere saygıdeğer kadın, erkek ve işçinin kimler olduğu sorulmuştur. İlk olarak saygıdeğer kadın imajları üzerinde durulacaktır. Daha önce de belirtildiği gibi görüşmecilerin “hangi kadınların saygıdeğer oldukları”na yönelik imajları sınıfsal ve cinsiyete dayalı ayrımları yansıtmaktadır. Bazı görüşmecilere göre, eğitilmiş ve kendi ayakları üzerinde durabilen kadınlar saygıdeğerdir.

İnsan temelinde bakıyorum da, sadece kadın açısından değil, önce bi kendine güvenmeyi bilmeli, kendi ayakları üzerinde kadın ya da erkek için de geçerli bu, çünkü erkek bile baktığın zaman eğer çalışmıyorsa, kendini idame ettiremiyorsa, evli olsun olmasın, tek başına yaşıyo ya da ailesiyle yaşıyo olsun kendini idame ettiremiyorsa, kendi ihtiyaçlarını karşılayamıyorsa ezilir. Bu da tepkiye neden olur. Kadın açısından da aslında çok farklı değil. Kendi ayakları üzerinde ne kadar durursa kendine özgüveni de o kadar gelişmiş olur. Öyle olduğu için de çevre ilişkileri o kadar farklılaşır. İnsanlara bakış açısı da değişir. İlişkilerini de öyle kurar. Yaşam tarzını da öyle kurar. Daha sağlıklı olur diye düşünüyorum yani. (46, Evli, Makineci). Bir kadın zaten çalışıp kendi emeğini kazanabiliyorsa saygınlık kazanabilir yani. Bir emeği olması lazım bir yerde ki saygınlık kazanabiliyor o zaman. (29, Boşanmış, İplik Temizleme).

Bence bir işi olursa çok fazla saygı görür yani. (22, Bekar, Makineci).

Mesela okuyup avukat olsun, doktor olsun iş kadınlarına daha çok değer gösteriliyor, onlara saygı duyuluyor. (27, Bekar, Makineci).

Valla kendi ayakları üzerinde duranlar, saygı duyuyor. Bakıyorlar şeydir yani kadın dediğini yapıyor, her şeyini yapabiliyor bence saygı duyulur. (31, Evli, Makineci).

Bora (2010)'ya göre, işçi sınıfından kadınlar orta sınıf değerleri ve orta sınıftan kadınların gözünden kendilerini görmektedir. Başkalarının değer yargılarının farkındalığı toplumsal cinsiyete dayalı öznelliğin inşa sürecinin önemli bir bileşenidir. Görüşmecilerin bir kısmının ifadesine bakılarak saygıdeğer bir kadın olmanın eğitim ve ekonomik bağımsızlıkla özdeşleştirildiği görülmektedir. Bu anlamda, eğitim, görüşmeciler arasında bağımsızlık kazandırıcı bir etken olarak görülmektedir.

Ablam mesela istediğini giyer mesela, canı çalışmak istedi, Kıbrıs'a gitti. Okumuş, görmüş insan tabi ki de okumuş ve okumamış arasında fark ediyor. (22, Bekar, Ortacı).

Gözlemlediğim kadarıyla mesela insanlar hep meslek açısından değerlendiriliyor diye düşünüyorum, atıyorum bir öğretmenim dediğin zaman aaa falan, en basitinden üniversite mezunuyum dediğin zaman böyle bir şey o insanların algı dünyasına göre değer biçiyorlar diye düşünüyorum yani...Bir de hani bu bakış açılarına göre de bir değer oluyor, senin olduğun konuma göre bir diğerini daha değerli görüyorsun. (25, Bekar, Alarm takma).

Bazı katılımcılar ise bir kadının çevresi tarafından saygı görmesinin bazı karakteristik özellikleri taşıması yoluyla olabileceğini belirtmektedir.

Yani oturup kalkmasıyla bu insan kendini, konuşmasıyla belli eder yani o onun karakteriyle ilgili bir mevzudur, o onun duruşuna bağlıdır ben öyle düşünüyorum. (56, Boşanmış, Makineci).

Aile içinde genelde öyle uyarlayayım ben size başkalarına karşı işte benim sözümden çıkmazsan ben de senin istediğini yaparım sana saygı gösteririm, olursa olur olmazsa olmaz ama bu şekilde karşılanıyor toplumumuzda maalesef.(22, Bekar, Ortacı).

Edepli, terbiyeliyse, saygılıysa herkes saygı duyar. (24, Evli, Makineci).

Hal ve hareketlerine dikkat etmesi lazım bayanların. Konuşmalarına, ne bileyim... (33, Evli, Makineci).

Tabi ki kendini bilen, daha az konuşup, daha az kelimelerle kendini ifade edebilen, bazen hatalı bile olsa susmasını bilen yani. (31, Evli, İşleme).

Bana göre bütün kadınlara saygı duyulması lazım çünkü en büyük, anneliği yapıyorlar, evi geçindiriyorlar, çocuk hani kolay bir şey değil yani. Bana göre onlar hepsinden daha çok hak ediyor. (39, Evli, Makineci).

Görüşmecilerin saygın kadın imajlarına bakıldığında pek çoğunun kadının aile içi rolünden kaynaklanan annelik görevlerinin bir saygı nedeni olarak görüldüğü gözlemlenmiştir. Buna ek olarak yine aile içerisinde inşa edilen ve fabrikaya da transfer edilen uysal, anlayışlı kadın imajının saygınlık kazanmadaki önemi katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanmaktadır. Buna ek olarak bir görüşmeci bir kadının saygınlığının eşine bağlı olduğunu dile getirmiştir.

O eşinden kaynaklanır. Eşi tarafından saygı görmeli ki çevre ona saygı göstermeli. İlk başta öncelik budur. Eşi tarafından sevilen sayılan bir eş, çevre tarafından her zaman sevilir sayılır ama aa şu kadına bak ya of hiç temizlik yapmıyor, hiç yemek yapmıyor,

ne biçim kadın konuşmasını da bilmiyor, dendiği taktirde o kadın çevreden hep eksi alacaktır ama benim eşim şöyle iyi, böyle iyi, kendi ailesi, benim ailem çevrede tanıdığımız herkes açısından geçerli her zaman yani eşini böyle bir savunma içerisinde olursa eşi her zaman zaten şey olacaktır. (36, Evli, Makineci).

Buna göre, bir kadının saygı görmesi ev içi rolleri ve uysal kadınlık normlarıyla ilgilidir. Skeggs (2002)'e göre, kadınların saygınlığı “diğer kadınlardan” farklılık ekseninde şekillenir ve bu da beyaz orta sınıf kadınlık imajına tekabül eder. Tarihsel olarak Viktoryen döneme denk gelen geleneksel orta sınıf kadınlık imajları saygıdeğer olmanın yanı sıra en pasif ve bağımlı kadınlık tipini de temsil etmektedir. Görüşmecilerin bir kısmında saygın bir kadın olmak eğitim ve ekonomik bağımsızlık ekseninde değerlendirilirken, kimi görüşmeciler edep, terbiye, annelik gibi vurgularla ideal kadın imajlarını toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde saygıdeğer kadın imajı olarak ortaya koymuşlardır.

Buna ek olarak, sınıfa ilişkin yargılar sınıfı inkar etme ve kimlikte yer vermeme şeklinde de meydana gelebilir. Böyle durumlarda, bireyler, işçi sınıfından olmak ancak işçi olarak tanınmamak yönünde çabalayabilir. Bu durum işçi sınıfına ilişkin toplumda yer alan negatif değer yargılarıyla ilgilidir (Skeggs, 2002: 74). Anne ve babası boşanmadan önce daha yüksek bir refah seviyesine sahip olduğunu ancak sonrasında geçinebilmek için annesiyle konfeksiyonda çalışmaya başladığını belirten bir katılımcı bu durumu “...hiç kimsede beni o ortamda bir tekstilci gibi de görmüyor, yakıştırmıyordu ama çalıştım.” şeklinde ifade etmiştir. Buna ek olarak, geçici işçi olarak çalışan üniversite mezunu bir görüşmeci ne kadar zamandır konfeksiyonda çalıştığı sorulduğunda “Aslında ben hiç çalışmaya başlamadım.” şeklinde işe ilişkin yaklaşımını ifade etmiştir. İşveren bulgularında sunulduğu üzere bir işveren tarafından “Bakın mümkün olduğunca benim ağzımdan işçi falan çıkmıyor hep mesai arkadaşlarım...” ifadesi kullanılmıştır.

Skeggs (2002)'e göre, sınıf kadınlar tarafından dışlanma olarak tecrübe edilmektedir. Bunun nedeni kadınların ekonomik ve kültürel kaynaklara erkeklere kıyasla erişimde sıkıntı yaşamalarıdır. Kadın görüşmecilerin bir kısmında gözlemlenen ve bir işveren tarafından da dile getirilen “işçi olmak” a ilişkin negatif yargılar ve kimlik oluşumunda ev içi rollere yüklenen önem kadınların kendilerini işçi sınıfının bir parçası olarak görmelerinin önüne geçmekte ve sınıf bilincinin oluşma koşullarını ekarte etmektedir.

Görüşmecilerin saygıdeğer erkek tanımlamalarına bakıldığında ise yine eve ilişkin sorumlulukların vurgulanmasının yanı sıra erkeklerin karakter özelliklerine yüklenen çeşitli anlamlar belirlemektedir. Bu anlamda, bir erkeğin çevresi tarafından saygı görmesinin en temel koşulu kendilerine yüklenen “eve ekmek getirme” rollünü yerine getirmeleriyle ilintili olarak düşünülmektedir. Buna ek olarak, bir erkeğin saygınlığı kadınlara (eşine ve diğer kadınlara) davranış şekliyle de ilişkilendirilmektedir.

Gene o da eşinden kaynaklanır. Benim eşim yapamaz, pasiftir, getirdiği para ne kadardır dediği takdirde olay biter ama benim eşim çalışıyor, tüm çabasını gösteriyor ama kazancı düşük bu eşimin suçu değil. Nasıl söyleyeyim yaptığı bir olay belki yanlış, ben bunu ortamda yansıttığım zaman eşimi küçük düşürürüm, saygısı biter ama ben bunu evde konuştuğum zaman aa diyecekler ya adamın bir saygısı var. Kadın yapmış olduğu hataya karşılık kalkıp bir şey demedi, nasıl söyleyeyim karşılıklı diyeyim bu olaylara. (36, Evli, Makineci)

Şu anki profili göz önünde bulundurursak zaten çalışsın, çakal olmasın, çalışsın evine ekmek getirsin, karısına sözü geçsin herkes ona her toplumda saygı duyar mesela. (22, Bekar, Ortacı).

Bayanlara karşı daha düzgün konuşması lazım, küfürlü olmaması lazım. (33, Evli, Makineci).

Bana göre o erkek iyi olduktan sonra eşine karşı saygılı olduktan sonra çocuklarına karşı aynı şekilde sorumluluklarını yerine getirdikten sonra saygı duyulacak, içki içmedikten sonra, kumar oynamadıktan sonra niye insan eşine saygı duymasın ki yani bir bayan için. (39, Evli, Makineci).

Görüşmecilere göre bir erkeğin saygıdeğer olması, başkalarına ilişkin tutumları ile ilgili görülmüş ve geleneksel olarak erkeklere yüklenen ev içi rollerle bağlantılandırılmıştır. Erkeğe yüklenen ev içi roller ise genel olarak eve ekmek getirmek, iyi bir baba olmak ve aile içerisinde otorite sahibi olmak ile ilişkilendirilmektedir. Bu duruma ilişkin görüşmecilerin yaklaşımları çalışmayan erkeklere ilişkin algının anlatıldığı bölümde daha detaylı olarak sunulacaktır. Alan çalışmasında saygıdeğer kadın ve erkek olmanın gerekliliklerine ek olarak görüşmecilere saygıdeğer bir işçi olmanın koşulları ve atölyede nasıl işçilere saygı duyulduğu da sorulmuştur. Görüşmeciler işçi olarak saygı görmenin üretim ve atölye içi davranışlar ekseninde söz konusu olduğunu belirtmişlerdir.

Ya burda herkes saygı görüyor zaten de ben kendi şahsım adına söyleyeyim saygı görmek hoşuma gidiyor benim, yüksekte olduğunu, değerli bir insan olduğunu görüyorsun. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Belki eski bir işçi olursan belki saygınlık görebilirsin ama son giren işçilerde öyle bir şey görmüyorum ben. Yani ben altı aylık şeyime göre farklı bir davranış, farklı bir yaklaşım görmedim ama eski işçiler daha böyle gözlerinde kaliteli, iyi. (33, Boşanmış, Paketçi).

Şöyle bir şey söyleyeyim saygı her yerde şart, hele ki böyle toplu alanlarda daha çok gerekli Şöyle bir şey söyleyeyim her konuda olması gereken bir şey sadece tek bir şeyle örneklendirmekle olmaz bence. Her konuda. Giyim konusunda olsun, davranış konusunda olsun, her konuda. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Ya yıllarca orda çalışıyorlar mesela yıllarca çalışmak ne demek çok düzgün çalışıyorsun, kalifiyeli elemansın, işini düzgün yapıyorsun, ahlakına dikkat ediyorsun, düzgün gider gelirken işine, işini de düzgün yaptıktan sonra kimse sana bir şey demez, herkes saygı duyar. Kendi işini yaparsan yanındakini zor durumda bırakmazsın. O da kendi işini yaparsa öbürünü zor durumda bırakmazsa herkes saygı duyar sana. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Hiçbir şeye karışmamak lazım, onun bunun arkasından konuşmamak lazım çünkü bir kelimen on kelime oluyor. (33, Evli, Makineci).

İşini iyi yapman ve seri olman çok önemli. Çok üretmek. Çok ürettiğin zaman o kadar değerli olursun. (25, Bekar, Alarm Takma).

Eğer ben saygılıysam kendi gösterdiğim saygıyı bana da uygulamalarını isterim. Ben bir saygısızlık yaptıysam onlar da tabi yapabilirler ama ben eğer saygılı ve edepli duruyorsam bana neden saygısızlık yapsınlar diye zoruma gidiyor bazen. Oturup ağlıyorum hatta. (20, Bekar, Ortacı).

Pek saygı duymazlar, hiç kimseye pek saygı duymazlar, şefler ama, onlar sadece bizim işimiz olsun başka bir şey yok. (44, Evli, Kalite Kontrol).

Saygınlığa ilişkin anlamlar ve saygınlığın meydana gelmesi birey ya da grupların sosyal dünyada yer aldıkları konumlara göre değişim gösterir. Saygınlık talebi, bir şeye muktedir olma ve itibar arayışını içerir ve kendi içerisinde bir farklılaştırma mekanizması taşır. Saygınlık tabi gruplar tarafından hem aranan hem de ellerinden yitip giden bir şeydir. Saygınlığa ulaşım imkanı kısmen orta sınıfların elindedir ve egemen sınıf tarafından verili bir durum olarak görülür. Saygı ve saygınlık, göreceli olarak talep ve itaat ekseninde farklılaşır ve maskülen ya da feminen olarak cinsiyete dayalı olma eğilimindedir. Bu anlamda bir “zararsız olma” durumunu, “çıkıntı olmamayı”, beladan uzak durmayı, ılımlı cinselliği, orta üst sınıflara saygılı olmayı ve onlar tarafından kabul edilmeyi içerir. Bu nedenle egemen sınıfların ahlaki ve estetik onaylamalarına uygunluk taşır. Saygınlığın onaylanması yukarı sınıftan pozitif bir tanınmayı ve “saygıdeğer olmayan” aşağıdan negatif bir farklılaşmayı içerir. Marksist bir çerçevede saygınlık arayışı egemen sınıfların değerleri ekseninde işçi sınıfının hareket etmesi olarak değerlendirilir ancak salt buna indirgenemez. Özellikle sınıf karşılaşmalarında saygınlık kaybı korkusu kendini gösterir (Sayer, 2005: 176-177-178). Buna ek olarak, saygınlık, kimi insanların saygıya sahip olup kimilerinin olmadığına yönelik ahlaki bir otorite biçimini yansıtır (Skeggs, 2002:3).

Görüşmecilerin saygıdeğer işçi anlayışlarına bakıldığında atölye içi ilişkilerin ve kişinin üretim kapasitesinin ön plana çıktığı görülmektedir. Görüşmeciler işçi olarak saygı görmeyi işyerinde verimlilik ve çalışanların birbirlerine olan mesafesi ile ilişkilendirmişlerdir. Görüleceği üzere saygı anlayışında atölye içi düzeni sağlamaya yönelik ve üretimi aksatmayacak, verimliliği arttıracak özellikler saygınlık olarak ifade edilmiştir. Bu anlamda, üst sınıfa sıkıntı çıkarmamak, daha fazla üretmek, kimseye karışmamak dolayısıyla atölye içerisindeki var olan düzenin sürdürülebilmesini sağlamaya yönelik davranışlar bir işçinin saygıdeğer olması için gerekli özellikler olarak sıralanmıştır.

5.2.4. Çalışma Koşulları ve Çalışma İlişkileri

Araştırmanın bu bölümünde görüşülen kadın konfeksiyon işçilerin çalışma koşullarına ait bulgulara yer verilecektir. Çalışma koşullarına ilişkin bulguların verilmesine görüşmecilerin iş hayatı, konfeksiyonda çalışmaya başlamaları, konfeksiyonda çalışmayı tercih nedenleri, Serbest Bölge ve kent içi küçük atölyelerdeki farklılıklar üzerinde durularak başlanacaktır. Sonrasında görüşmecilerin çalışma koşulları ve atölye içi ilişkilere yer verilecektir.

Alan çalışması esnasında görüşülen 23 kadın konfeksiyon işçisinin 3'ü hariç bütün görüşmecilerin Mersin Serbest Bölge'de çalışma deneyimleri olmuştur. Görüşme yapılan kadınların Serbest bölgede bulunan 8 farklı fabrikada çalıştıkları belirtilmesi gereken hususlardan birisidir. Bu sayede, fabrikalar arasındaki üretim ve çalışma ilişkilerine yönelik benzerlikler ve farklılıklar daha iyi ortaya konulabilmıştır.

5.2.4.1. Konfeksiyon İşçisi Olmak: "Bu işe ilk başladığında ezilmeyen yoktur."

Alan çalışmasında görüşülen kadın işçilerin çalışma hayatına başlama yaşları 12 ve 30 arasında değişmektedir. Görüşmecilerin büyük bir bölümü ilk çalışma deneyimlerini konfeksiyonda edinmişlerdir. Boşanmış görüşmeciler ise boşandıktan sonra serbest bölgenin düzenli maaş ve sigorta garantisi vermesi nedeniyle serbest bölgede konfeksiyonda çalışmaya başlamışlardır. Kadın görüşmecilerin büyük bir kısmı sadece tekstil ve konfeksiyon alanında çalışmışlardır. Konfeksiyonda çalışma süreleri ise 1 haftadan 36 yıla kadar değişim göstermektedir. Konfeksiyon dışında çalışma deneyimi olan görüşmecilerin yaptıkları işler ise tarım işçiliği, tezgahçılık, pazarlama, çay servisi, cam fabrikası, gıda fabrikası ve alışveriş merkezi olarak belirtilmiştir.

Görüşmecilerin konfeksiyonda çalışmaya başlama hikayeleri ise şu ifadelerle belirtilmiştir:

Üniversite mezunu olunca biraz alan da değiştirdim. Daha çok işte İstanbul'da bi süre çalıştım, konfeksiyonda Merter'de, gerçekten çok kötüydü, küçük atölyeler var ve çalışma koşulları, sigorta yok, doğru düzgün ücretini alamıyosun, servis yok, bilmem, yemek yok, şu yok, bu yok yani, acayip berbat bi koşulu vardı ama sonra daha çok kendi alanım, araştırma üzerine çalışmaya başlayınca biraz ordan uzaklaştım, uzun süre de ara verdim, öyle olunca da işte İstanbul'daydım, Mersin'e geldim, Mersin'de de benim alanım olmadığı için, kurumsal yapılaşma çok az olduğu için, şirketler ya da firmalar olmadığı için çoğu kapanmış zaten burda, o mecburiyetten tekstile dönmek zorunda kaldım, öyle diyeyim. Yani yaklaşık 3 ay falan oldu başlayalı tekrar. (46, Evli, Makineci).

Kendi işyerimiz vardı İstanbul Okmeydanı'nda tekstil üzerine orayı kapattık 157 kişi çalışıyordu, kapattık, aile şirketiymi, kalktım eşimle geldim. (40, Evli, Kalite Kontrol). Bilmiyorum, öyle esti, öyle başladık, evin karşısındaydı, eve yakındı o zamanda ihtiyaç vardı, başladım, daha da devam ediyorum işte. (44, Evli, Kalite Kontrol).

Biz biraz Doğulu olduğumuz için, babam kızların okumasına karşı olduğu için, ben dedim ne olabilir ben hani evde oturmak istemedim, ne olabilir, düşündüm dedim ki tekstilci olacam daha o zaman 13 yaşlarımda bir şeydim ve gittim mahalle aramızda bir çekyat koltuk örtüleri dikiyorlar. Merdiven altı. Abi dedim ben çalışmak istiyorum bana yardımcı ol, ben meslek sahibi olmak istiyorum, ailem okutmadığı için bana yardımcı olur musun, tamam dedi olurum ve bir hafta içinde makineyi öğrendim çok büyük bir azimle ve haftalığım 5 liraydı. O benim için çok değerliydi bilmiyorum sene kaç oluyor şimdi 27 yaşındayım ve o para o kadar heyecan ki götürüyordum annemin eline veriyordum diyordum ki bu bizim pazar paramız. Öyle ama değerliydi tabi o 5 lira benim için çok değerliydi, ilk kazandığım para olduğu için güzeldi yani. (27, Bekar, Makineci).

Küçük işyeri babamın tanıdığı vasıtasıyla yani gittik bir görüştük dedi bir yer var böyle yani dikiş de biliyormuşsun tamam dedim sonra ben girdim sonra halam girdi birlikte çalıştık. (35, Evli, Makineci)

Bizim bir arkadaş vardı, ben daha önce oturduğum semtten kendisi serbest bölgede çalışıyordu, işte sigortalı, servis falan var diyordu, ya sigortalı olması çok dikkatimi çekti, gelecek açısından. Ben emekli olacağım ama yaşlanacam ama emekli olabilecem, o şekilde bölgeye bir giriş yaptım. (36, Evli, Makineci).

Küçük bir atölyeden eve iş alarak başlayan ve bir süre atölye içi çalıştıktan sonra halen aynı yerden eve iş alan bir görüşmeci ise konfeksiyona başlama hikayesini şu şekilde ifade etmiştir.

Zaman açısından iş şartlarına uygun olduğu için. A: Yarım gün olduğu için mi? Evet, yani evet. Bu işe evde başladım dedim ondan sonra da işin ehli gibi olunca da sağ olsunlar çağırıldılar. (31, Evli, İşleme).

Görüşmecilerin neden konfeksiyonda çalışmayı tercih ettikleri sorulduğunda verilen yanıtlar başka iş bulamama, ilk başladığı işin tekstil olması ya da tekstile dönük bir eğitim geçmişine sahip olma olarak belirtilmektedir.

Daha önce tarlaya gidiyordum, ablam burda çalışıyordu ablamla eniştem, geldim. (24, Bekar, Makineci).

Bir kere kadın ağırlıklı bir iş burası, o yüzden daha rahat. Fazla erkeklerle yüz göz olmuyorsun ki bu devirde erkeklerle fazla yüz göz olunmaz olmuş tacizdir, şudur budur çok fazla oluyor bunlar, kadın ortamı genellikle burası, işimiz de rahat, şey değil, oturduğumuz yerden çalışıyoruz. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Başka iş yok, yani. Üniversite mezunu değiliz, gerçi şu anda üniversite mezunları da iş bulamıyor ama burada var üniversite mezunları da çalışıyor yani. (36, Evli, Makineci).

Neden mi? Başka iş yok. (22, Bekar, Makineci).

Mecbur kaldım. Dışarıda çok iş bulamadığım içindir, çok fazla tanıdığım yok, genelde tanıdıkla alıyorlar biliyorsunuz, iş bulamadım, mecbur kaldım. Serbest bölgeye girdim, birkaç firmaya sordum, o şekilde başladım. (40, Evli, Kalite kontrol).

Tabi, annem babam boşanınca, 13 yaşındaydım, Mersin'e geldim. Ortaokulu orda bitirdim, liseyi burda bitirdim. Ondan sonra da iş hayatına atıldım, çünkü evime bakmak için çalışmak zorundaydım. Çok şükür çok sıkıntılar çektim tekstil hayatında, çok ezildim ama şimdi şu an beni kimse ezemiyor, kendimi güçlü hissediyorum, haklarımı savunabiliyorum, o güzel. Bir de gelen arkadaşlarımıza da yardımcı oluyorum ezilmemeleri için yani iş konusunda da diğer konularda da destek oluyorum.... Bu işe ilk başladığında ezilmeyen yoktur. (56, Boşanmış, Makineci).

*Evet, mesela bir tezgahçılık yapsan orda alacan... Benim serbest bölgeyi tercih etmemdeki amaç o zaten asgari ücret, benim için çok güzel bir şart. Sigortamın olması. 1000 lira ya, **tezgahçılık alacağı ücret 1000 lira**. (36, Evli, makineci).*

*Ben ilk Mersin'e geldiğimde biraz ilerde bir kafeterya var, birkaç saatliğine oraya gittim. Adam sakın başka yere gitme felan dedi. Tamam dedim. Üç gün sonrasında bu kadar beğendiyseniz bir de fiyatı konuşalım dedim. Günlük bana otuz beş milyon vermeyi düşünüyorlarmış ve sigorta yok. Kusura bakma dedim ben otuz beş milyona çalışmam dedim, başta söylemedi. Onu ileriki zamanda konuşuruz dedi. A: **Konfeksiyonda, Serbest Bölgede yani maaşlar daha düzenli olduğu için mi orayı tercih ettiniz?** Evet, daha düzenli... Firmadan firmaya da değişiyor aslında*

biraz da şans belki de çünkü bazı firmalar var maaşları vermiyorlar, geç yatırıyorlar ama sonuçta veriliyor yani. (33, Boşanmış, Paketçi).

Yani çünkü ekstra mesai ücreti olduğu için parası iyiydi 2300'e falan çıkıyordu para 1600'e çalışmaktansa orda daha fazla çalışıp, daha fazla para alıp, paramı daha erken biriktirip daha erken çıkarım diye düşündüğüm için. (20, Bekar, Ortacı).

Ablam burada çalışıyordu onun aracılığıyla geldim. (25, Bekar, Alarm takma).

Buranın çalışma sistemi daha güzel. En azından hak ettiğini alabiliyorsun ama dışarıda öyle değil. (33, Evli, Makineci).

14 yaşımdan beri girdim işte, çalıştım, o zamandan beri arada bir giriyordum arada bir çıkıyordum, en uzun çalıştığım, konfeksiyonda çalıştım ya en uzun. (24, Evli, Makineci).

Görüşmecilerin konfeksiyonda çalışmayı tercih nedenleri serbest bölge ve küçük atölyeler arasında farklılık göstermektedir. Küçük atölyede tanıdıkların bulunması, atölyenin eve yakın olması ve çalışma saatlerinin serbest bölgeye kıyasla daha kısa olmasından dolayı ev içi sorumluluklarını yerine getirmede görece olarak kolaylıklar sağlaması kadınlar için tercih nedeniyken, serbest bölgede çalışmayı tercih nedeni asgari ücret ve sigorta garantisi vermesi olarak belirtilmiştir. Kadınların piyasada mevcut çalışma alanlarının enformel ve düşük ücretli işlerde toplanması serbest bölgenin esnek çalışma saatlerine dayanan seri üretimine katılmada kadınlar için bir rıza temeli oluşturmaktadır.

Piyasa despotizmi kavramı, Marx'ın fabrika rejiminin özelliklerini belirtirken tarif ettiği ancak kavramsallaştırmadığı düşüncelerinden türetilmiştir. Marx (1971/1986:613)'a göre, kapitalist üretim üreticilerin elinde önceden oldukça büyük bir sermaye ve emekçi kitlesinin bulunmasını öngörür. Kapitalist ilkel birikim yasası temelinde üretim araçları ellerinden alınmış emekçi kitleler kapitalist sınıf için ücretli işçilere dönüştürülürler. "... bu yeni özgürleşmiş kimseler, sahip oldukları bütün üretim araçları ile eski feodal düzenlemelerin sağladığı her türlü güvence ellerinden alındıktan sonra ancak kendi kendilerinin satıcısı haline geliyorlar." Dolayısıyla Marx'a göre geçim araçları ellerinden alınmış kimseler kapitalizme işgücü olarak bağmlılaştırılmakta ve fabrika rejimine dahil olmaya zorlanmaktadır.

Emek sürecinin despotik düzenlemeleri işgücü piyasasının zorlaması yoluyla oluşturulur. İşçilerin hayatlarını geçindirebilmek için ücretli emeğe bağımlılığı fabrikaya bağımlılıkları ile tescillenmiştir. Piyasa despotizmi belirli tarihsel koşullara sahiptir. Bunlardan ilki işçilerin emek güçlerini satmaktan başka yaşamlarını idame ettirecek bir imkana sahip olmayışlarıdır. İkincisi ise emek gücü parçalanmış ve mekanize edilmiştir, bu yüzden, yetenek ve beceri emek sürecinde bir iktidar kaynağı olmaktan çıkmıştır. Son olarak piyasadaki rekabet koşulları nedeniyle kapitalist sürekli işgününü arttırma yoluyla emek sürecini yoğunlaştırmaya zorlanır. Piyasadaki düzensizlik fabrikadaki despotizme neden olur (Burawoy, 1983: 588). Piyasadaki ücret ve sigorta güvencesizliğine dayanan despotik emek rejimi kadın işçilerin serbest bölgeyi tercih etmelerinin başta gelen nedenini oluşturmaktadır. Konfeksiyonun kadın ağırlıklı bir sektör olması, özellikle merdiven altı işletmelerin kadınların evlerine yakın olması

ve yarım gün çalışmaya izin vermesi ise bu sistemin rızaya dayanan hegemonik boyutunu oluşturmaktadır.

Görüşmecilerin büyük bir kısmı konfeksiyona dayalı formel bir eğitim almamışlar, emek süreci içerisinde işi öğrenmişlerdir. Konfeksiyona dayalı eğitim alan görüşmeci sayısı sadece 4 kişidir. Bu kişilerin eğitim aldıkları yerler ise genellikle meslek lisesi tekstil bölümleri ya da dikiş nakış kurslarıdır. Geri kalan katılımcılar atölye içerisinde iplik temizleme ya da ortacılık olarak ifade edilen en alt kademedan başlayıp, en üst kademe kabul edilen kalite kontrole kadar yükselen atölye içi bir meslek öğrenme sürecinden geçmişlerdir. İşverenler tarafından da ifade edildiği gibi kadınlar dikiş gerektiren konfeksiyon sektörü için “doğuştan” yetenekli kabul edilmekte ve işçi alımında kadınlar düzeyinde belirli bir eğitim ya da tecrübe aranmamaktadır ancak daha önce de vurgulandığı gibi erkek işçiler için bu durum geçerli değildir. Bu da, Burawoy (1983)’in belirttiği gibi kadın işçiler açısından niteliğin atölye içerisinde bir iktidar kaynağı olarak görülmemesine dayanan despotik piyasa mekanizmasının bir ögesidir. İleri bölümlerde sunulacağı üzere kadın işçinin atölye içerisindeki iktidar kurma mekanizmaları cinsellik ya da evlilik yoluyla atölye içerisindeki erkeklerle kurduğu ataerkil işbirliği stratejileriyle mümkün olmaktadır.

5.2.4.2. Çalışma Koşulları

Araştırmanın bu bölümünde görüşülen kadın konfeksiyon işçilerinin çalışma biçimleri, atölye içerisindeki görevleri, çalışma saatleri, ücretlendirme gibi fabrika içi üretim biçimleri üzerinde durulacaktır. Alan çalışmasında görüşülen kadın konfeksiyon işçilerinin atölye içi görevlerine bakıldığında en kalabalık grubu 12 kişi ile makinecilerin oluşturduğu görülmektedir. Buna ek olarak, 3 kişi kalite kontrol, 3 kişi ortacı, 1 kişi paketleme, 1 kişi iplik temizleme, 1 kişi işleme, 1 kişi alarm takma ve 1 kişi etiketleme departmanında çalıştıklarını belirtmiştir. Daha önce de vurgulandığı gibi kadın görüşmeciler konfeksiyon işine ilk başladıklarına ortacı ya da temizlik denilen iplik temizleme işi için alınmakta zamanla kalite kontrol departmanına kadar yükselmektedirler. İhtiyaç olduğunda görüşmecilerin birçoğu atölye içerisindeki farklı departmanlara geçmektedirler. Bu anlamda kadın konfeksiyon işçisi esnek üretim sistemine bağlı konfeksiyon atölyesinin işlevsel esnekliğe sahip bir ögesini oluşturmaktadır. Konfeksiyon sektöründe görevler arası işlevsel esneklik erkeklerden ziyade kadınlar üzerinden gerçekleştirilen bir çalışma sistemini ifade etmektedir. Buna ek olarak, zamansal esneklik konfeksiyonda dayalı üretimin temel karakteristiklerinden birini oluşturmaktadır.

Esnek üretimin temel prensiplerinden birisini çalışma süresinin ihtiyaca göre uzatılıp kısaltıldığı zamansal esneklik olgusu oluşturmaktadır. Buna uygun olarak görüşmeciler çalışma

saatleri sorulduğunda değişen cevaplar vermişlerdir. Siparişin yetişmesi gerektiği durumlarda çalışma saatleri fazla mesai üzerinden arttırılırken, talebin düştüğü zamanlarda azaltılabilmektedir. Özellikle Serbest Bölge’de talebin azaldığı zamanlarda işçilere kimi zaman bir ayı bulan ücretsiz izinler verilmektedir.

Görüşmecilerin işgünü uzunluklarına bakıldığında Serbest Bölgede çalışan görüşmecilerin tümü sabah 7.30’da mesaiye başladığını belirtmiştir ancak mesai bitiş saati 18.00 olmasına karşın akşam çıktıkları saatler atölye içerisindeki iş ve siparişin miktarına göre değişmektedir. Bu anlamda serbest bölgedeki çalışma süresini ifade eden veriler çeşitlilik göstermektedir. Görüşmecilerin çoğu haftada üç gün “zorunlu mesai”leri olduğunu belirtmişlerdir. Bu mesailer gece 3’e kadar süren uzunluklarda olabilmektedir. Genel olarak görüşmeciler haftanın 6 günü çalıştıklarını belirtirken üç görüşmeci siparişin durumuna göre Pazar günleri de çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu anlamda görüşmecilerin çalışma süreleri yapılacak üretim miktarına göre ustabaşılar ve personel şefleri tarafından belirlenmektedir.

Haftalık şöyle 6 gün full, İstanbul şartlarıyla burası çok farklı ben burdan bahsetmek istiyorum, sabah 7 buçukta başlanır, akşam 6’ya kadar, 1 saat yemek molası, 15’er dakika da çay molaları oluyor. Artı mesai zaten burda serbest bölge olsun dışarıdaki bölgeler olsun genelde 8 çeyrektir. Yani haftanın 4-5 günü mutlaka vardır mesailer. Evden çıkışımız normal 6’da çıkıyor olsak 9 buçuk saat, 10 saat, artı mesailer 13 buçuk saati falan buluyor. (40, Evli, Kalite kontrol).

Valla o zaman 3 gün eve gitmediğimiz oluyordu, bir hafta eve, kumaşların, topların üstünde yatıyordum, yatacak yer de yoktu, o kadar rezil bir hayatımız vardı, şimdi ben mesaiye kalmıyorum ama önceden öyleydi. Tatil yoktu. Sürekli gece oralarda, nerde yer bulursa millet, kesim masalarının üstünde, sandalyelerde, kumaş toplarının üstüne bez sererek oralarda yatıyorduk, şimdiki gibi değil yani. Biz şimdi haftada yani mesai 8 çeyreğimiz olursa, o da olursa yani 6’dan sonra 4 saat ilave edin, 10 saat. Bunun 1 saati yemek molasını çıkartın 3 saat falan çalışıyoruz. 3 saati de haftaya vurun her gün kalmıyoruz, fazla mesaimiz olmuyor. Ben mesela kalmıyorum, yaşımdan ötürü artık götüremiyorum yani. (56, Boşanmış, Makineci).

Günlük çalışma saatimi şöyle söyleyeyim en erken haftada belki bir sefer 6’da çıkarız, 9 saattir, genel olarak 8 çeyrektir, haftanın 3 günü 11’dir, bu da kaç saate denk geliyor 6 dersek 9-13 saat. Cumartesi günleri çalışıyoruz 6, 8 çeyrek artık hangisi uygunsa patronlarımıza şeflerimize, yeri gelir Pazar günleri, ben çok iyi biliyorum anneler gününde çalıştığımı. İşte diyorum ya çalışırsak kalan vaktimizi ev temizliği ve yemeğe çalışmıyorsak ayırırız, çalışıyorsak zaten vaktimiz yoktur. (36, Evli, Makineci).

*Haftanın bütün günleri çalışıyoruz artı pazar günleri bazen çalışıyoruz işlerin yoğunluğuna bağlı, itiraz etsek de zorla getirtiyorlar, işte siz gelmeseniz, çalışmasanız, bu iş çıkmazsa biz size para veremeyiz, işte bu iş elimizde kalırsa batarız o psikolojiyi yaşıyorlar bize, sen de diyorsun ki benim ihtiyacım var, borcum var, kardeşim var, geleyim de şu işi yapalım, bizim paramızı versin oysa bizi kandırıyorlar aslında öyle bir şey yok. Yani 08.15, 11.00, bazen cumartesileri saat 12’lere kadar çalışıyorsun **A: Gece 12?** Evet, çok yorgun oluyorsun Pazar öğlene kadar yatıyorsun sana zaman kalmıyor yani, yıpratıyorlar resmen patronu daha çok zengin ediyorsun. (27, Bekar, Makineci).*

Haftanın altı günü çalışıyoruz, sabahleyin 7.30’da başlıyoruz, akşam altıda mesai bitiyor, bittikten sonra bırakmıyorlar bizi 15 dakika mola yapıyoruz tekrar 10

*buçuğa kadar devam ediyoruz. O da mesai olarak geçiyor. Sürekli her gün böyle. Sadece cumartesileri beş veya altıda çıkıyoruz onu da çok ısrar ettiğimiz için. Bazen sabahlamaya da kalıyoruz, sabah üç buçuğa kadar çalışıyoruz, üç buçuktan sonra bırakıyoruz, soyunma odası var gidiyoruz orda üstlerimize bir şeyler alıyoruz, dinleniyoruz. Saat 7.30'da tekrar başlıyoruz. A: **Oradan gelmiyorsunuz?** Gelmiyoruz. A: **Arada uyumuyor musunuz?** Orda işte saat üç buçukta bırakıyoruz yedi buçuğa kadar uzanıyoruz oralarda, ortalarda, öyle soyunma odasında falan işte kendimize minder felan koymuşuz, battaniye felan koymuşuz oralarda uzanıyoruz. 7.30'da tekrar başlıyoruz, akşam sekiz buçuğa kadar. Ondan sonra çıkıyoruz ama pert oluyoruz o ayrı mesele. Bu ayda birkaç defa oluyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).*

Değişiyor, mesailerle birlikte değişiyor, sabah yedi buçukta işbaşı yapıyoruz, saat altıya kadar normalde çalışıyoruz ama bazen işimiz yetişmediği için tüm atölye saat sekiz çeyreğe kalıyor, bazı bölümlerde saat on buçuğa kadar çalışıyoruz saat on ikiye yirmi kala falan ancak eve geliyorum. Değişiyor, haftalık 45 saat bazen mesailerim 60-70-80 saati de buluyor, 150 falan olabiliyor. (20, Bekar, Ortacı).

Küçük atölyede çalışan görüşmecilerin mesai saatleri ise genel olarak haftada 5 ya da 6 gün günde 7-8 saat arası değişmektedir. Eve iş alan bir görüşmeci aynı atölyede çalıştığında yarım gün çalıştığını belirtmiştir. Buna ek olarak küçük atölyede çalışan Suriyeli çocuk işçi haftada 7 gün, günde 10 saat çalıştığını ifade etmiştir. Özellikle serbest bölgede çalışan görüşmeciler için fazla mesai günlük çalışma hayatlarının bir parçasıdır ve kişiler serbest bölgede çalışmaya karar verdiklerinde bu gerçeği kabul edip işe girmektedirler. Buna ek olarak 1 görüşmeci hariç diğer görüşmeciler fazla mesaiye kalmanın zorunlu olduğunu, bunu kabul etmeyenlerin işten çıkarıldıklarını belirtmişlerdir. Görüşmeciler haftanın birkaç günü zorunlu olarak mesaiye kalmaktadır, aynı atölyede beraber çalıştıkları erkek işçilerin kimi zaman mesai ücreti adına zorunlu olan mesailerden daha fazla gönüllü olarak çalıştıkları da görüşmeciler tarafından belirtilen bir husustur.

Görüşmecilere fazla mesai yaptıklarında evden tepki alıp almadıkları sorulmuştur. Bazı görüşmeciler tepki almadıklarını belirtirken bazıları aldıklarını belirtmiştir. Fazla mesailerin görüşmeciler üzerindeki en büyük etkisi ailelerine zaman ayıramamaları ve psikolojik ya da fiziksel olarak kendilerini gergin hissetmeleridir. Serbest bölgede atölye içerisinde sürekli müzik ve makine gürültüsü altında çalışan görüşmeciler eve geldiklerinde kendilerini gergin hissettiklerini belirtmişlerdir.

*Alıyorum çünkü zaman geçiremiyorsun, dinlenemiyosun. O da çalışıyo sonuçta, o da yoruluyor, geliyorsun eve o saatte hiç bişey yapabilecek durumda değilsin. Bi şekilde konuşmak istesen, muhabbet etmek istesen bazen gergin oluyosun, yorgunluk var, ses, gürültü var, ses duymak istemiyosun. Ne bileyim, uyuyamıyorsun, vücut, yorgunluktan uyuyamıyorsun bazen. Ben ilk haftalarda mesela oturamıyodum, kalkamıyodum. İnanır mısınız, oturduğum yerler, **makınada o kadar uzun süre oturuyosun ki artık oturduğum yerler morarmıştı yani, et eziliyor** artık yani bi süre sonra alışıyorsun. Boynum, kollarım tutmuyodu... Onun şeyleri var, o da tepki gösteriyo. (46, Evli, Makineci)*

Alıyorum evet. Eşimden çok tepki alıyorum, bu kadar kendini çok yıpratıyorsun, hani kendine de faydan olmuyor, dinlenme zamanın olmuyor, eşimle muhabbet edemiyoruz, çocuklarımla ilgilenemiyorum mesela bir şeyi sorduğu zaman çok stresli olduğumda gidip uyumayı tercih ediyorum ve onlar zaten beni hiç yokmuş gibi sayıyorlar, ev içerisinde. (40, Evli, Kalite kontrol).

Tabi ki yani şöyle bir şey var benim çocuğum 6'da evde ders yapması lazım, ders çalıştırmam lazım, eşim saat 7-7 buçukta evde ama ben saat 11'de işyerinden çıkıyorum, servis ora bura derken beni saat 12-1 gibi eve bırakıyor, ben yatacam 5:45'de geri kalkacam. Yeri geliyor bir ay boyunca ne çocuğum ne eşim benim yüzümü görmüyor, tabi ki sorun oluyor ama yapabileceğimiz hiçbir şey yok. (36, Evli, Makineci).

Ailem biraz abim burdaydı, taşındı gitti o biraz karşıydı hani bana derdi çalışma işte kendi hayatını mahvediyorsun, gençliğine yazık, dört duvar arasında girip yaşıyorsun. İş bırakmamı isterdi hani her şey para değildir derdi çık işten hani daha kendine normal bir iş bul ama bölgeden çıktığımda, dışarda çalıştığımda yeterli ücret alamıyorsun, yol parasydi, yemekti, şuydu ve karşılamıyor yani ve asgari ücret de verilmiyor hani 1000 lira veriliyor daha fazlası verilmiyor. (27, Bekar, Makineci).

Çocuklardan dolayı tepki değil ama ben kendim yani 08.30 olabilir 09.00 olabilir ama 10.30 çok fazla ve bunu da kalkıp kimse söyleme şeyi görmüyor. Çünkü insanların aldığı maaş yetersiz olduğu için paraya ihtiyaçları var. O yorgunluklarını göz ardı ediyorlar hani mesai yapalım da yüksek para alalım diye göz yumuyorlar ama ben öyle düşünmüyorum. Çocuklarla benim evde geçireceğim zaman benim için değerli olduğu için, mesaiye zorla bırakıyorlar, isteyerek değil yani. Ben istemediğim zaman mesaiye kalmak istemiyorum diyemiyorum. Kalmak istemiyorum ben. Evet, paraya da ihtiyacım var ama ben zamanımı çocuklarımla geçirmek istiyorum, istemiyorsan hemen sana çıkış veriyorlar. Mesaiye kalmak zorundasın. (33, Boşanmış, Paketçi).

Tabi ki. Babam bırakmıyor diyor gitme işe. Mesai oldu muydu gitme, çok şey oldu mu gitme diyor. (24, Bekar, Makineci).

Evlenmeden önce serbest bölgede sonrasında ise merdiven altı küçük bir atölyede çalışan görüşmeci de uzun çalışması nedeniyle ailesinin fabrikaya ona battaniye getirdiğini belirtmiştir.

*Yok aslında o zaman bekar olduğum için hani babamda diyelim öyle arada bir bir hafta sabahlama olduğu zaman arada bir geldiler. Yani dediler burda sabahlamaya kalacaksınız hani bu iş çıkana kadar belki bakarsınız bir hafta, on gün sürer, kimse eve gidemez dediler hani onun için mesela diyelim 2-3 saat de uyusan üstünü örtecek bir şeyler yok, hani çok zor şeyde hani o yüzden herkes ailesinden bir şeyler istedi. Battaniye falan getirdiler, öyle bir şey de yaşadık. **A: Nerde uyudunuz peki?** Valla o yedi günün bir gününde asansörü durdurduk duvarda orda yattık 3-4 kız, işte bir gün böyle bodrumda kolileri serdik üstüne ne bileyim kumaşlar falan attık bir gün öyle yattık. Zaten 2-3 saat uyuyorsun, uyanıyorsun böyle kafan bir tuhaf falan. (35, Evli, Makineci).*

Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre özellikle serbest bölgede konfeksiyon atölyesinde çalışmak uzun çalışma saatleri anlamına gelmektedir ve fazla mesai işçilere zorunlu olarak yaptırılmaktadır. Bu durum görüşmecilerin ifadelerine göre aşırı bir yorgunluk ve stres yaratmaktadır. Küçük atölyede çalışan görüşmeciler çalıştıkları yerler evlerine yakın olduğu için gidiş gelişlerde sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Serbest bölgede işçiler servis

kullanılmaktadırlar. Edinilen bulgulara göre servisler belirli durak yerlerinden çalışanları almakta ve yine aynı yerlere bırakmaktadır. Servislerin kalabalık oluşu pek çok görüşmeci tarafından dile getirilmiştir. Bir görüşmeci de servisten inerken kolunu kırdığını ifade etmiştir. Gece geç saatlere kadar çalışma kadın işçiler açısından eve gitmede sorunlara da neden olmaktadır.

Valla gece mesaisinde servisle tek tek evlerine bırakmaları gerekiyor. Ana caddeye bırakıyorlar. İnsanlar 15 dakika yürüyor sokak aralarında evlerine gitmek için. Bunu tek tek evlerine bırakmaları gerekiyor. Saat 10 buçuktan sonra bir bayan ana caddede ne yapacak, nereye gidecek? Bunu sürekli dile getiriyorsun ama olmuyor. Saat altıda çıkıldığı zaman tamam ana caddede bıraksın herkes gündüz gözüyle evine gidebilir ama saat on buçuktan sonra bayanı getiriyor ondan sonra ana caddede bırakıyor, ikinci çevre yolunda, ondan sonra herkes ikinci çevre yolunda iniyor. Kimisi Pozcuya yukarıya doğru yürüyor kimisi sahile doğru yürüyor, kimi diyor ben 15 dakika yürüyorum kimi diyor 10 dakika kimi diyor 20 dakika, kimisi diyor ben koşuyorum diyor, korkuyorum diyor. Ondan sonra bayan Çetinkaya'nın orda indi, bayan titriyor, ağlıyor. Ondan sonra ben mecburen 20 dakika Viranşehir'i (otobüs) bekledim, bayanı bindirdim kendim yürüyerek geldim, bu sefer de ben korktum. Yani bunları yapmaları lazım. Aşırı derecede sıkıntı yaşıyoruz gece. Mesaiye kalamayız bayanız biz bu saatte nasıl gidicez, sen bilirsin diyor işine gelirse bu işine gelmezse gidersin. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

İnsan gibi taşınalım, hayvan gibi değil, bu servislerde özellikle tıklım tıklım, servise biniyorum, evime gidecem, yağmur yağıyor, şemsiye açıyorum, yağmur içeriye doluyor. (36, Evli, Makineci).

Serbest bölgede fabrika içerisinde yukarıda da belirtildiği gibi sürekli müzik çalmaktadır. Görüşmecilere ne tür müzikleri çalındığı sorulduğunda sabit bir tür olmadığı arabeskten, popa ve Kürtçe müziğe kadar müzik türünün değiştiği söylenmiştir. Müzik sesine ek olarak fabrika içerisine sürekli bir makine gürültüsü hakimdir. Mola zamanlarında mola bitiş ve başlangıç zamanları zil sesi ile işçilere duyurulmaktadır. Molalarda Bölge içerisinde işçilerin zaman geçirebilecekleri yerler çok sınırlıdır. Bu yüzden işçiler yemeklerini yedikten ya da çaylarını içtikten sonra fabrikaların bahçesinde bulunan banklarda zaman geçirmektedirler. Mola zamanlarının çok kısa oluşu görüşmeciler tarafından belirtilen hususlardan biridir. Görüşmecilerin mola düzenleri genel olarak sabah 10.30'da 15 dakika çay molası, öğlen 12.30-13.30 öğle yemeği ve 15.30'da yine 15 dakika çay molası şeklindedir. Küçük atölyede çalışan bir görüşmeci evinin yakın olması nedeniyle öğle molalarında evine gittiğini ve evi ile ilgilendiğini belirtmiştir. Serbest bölgenin mekânsal durumu nedeniyle burada çalışan işçilerin böyle bir imkanı olmamaktadır. Kimi zaman iş yetişmediğinde molalarda çalışan görüşmecilere de rastlanmıştır. Zira görüşmeciler kendilerine verilen üretim sayısını tutturmakla mükelleftir ve görüşmecilere göre bu sayı sürekli artmaktadır.

Mola zamanlarımız 9.45'te yahut 10'da firmadan firmaya değişiyor, 15 dakikadır, çay, sigara, kahvaltı molasıdır, işte yapabilirsen, bir bardak çay zaten sıraya giriyorsun, 150 kişilik bir sırada 2 tane çay şeyi var, artık düşünün 150 kişi o çayı ne

zaman alacaksın, ne zaman katacaksın, ne zaman içeceksin üzerine çeşmeden soğuk su ekliyorsun, parmağını batırıyorsun, ılık mı ılık tamam, onu bir seferde içiyorsun, geri zil çalıyor hemen işbaşı gidip oturuyorsun, öğlen molasına kadar devam, öğlen 1 saat mola, ancak sıraya girdin, yemeğini aldın, yemeğini yedin, üstüne bir bardak çay içeyim zil çaldı, bitti, bu kadardır. Kimi zaman da işim yetişmiyordur, ben bir saatlik molanın yarım saatini çalışıyorum, sayıyı tutturmak için. Tutturmazsam azar ışıtırım, laf duyarım, belki küfür edecekler, belki kovacaklar, geri zekâlı mısın sen salak mısın, o yapıyor, sen nasıl yapamıyorsun, belki benim kapasitem bu. (36, Evli, Makineci).

Mola zamanları.... Hiç memnun değiliz. Yani on beş dakkada bir çayımızı bile yarım döküyoruz. Yetmiyor tabi ki sırada zaten beş dakkamız geçiyor. Beş dakika çayımızı içtik içtik, içmedik kalıyor zaten yarısı. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Güzel değil, sabahları 15 dakika veriyorlar, aşağı inene kadar zil çalıyor. Ben anca yemek yiyorum, çay içiyoruz, namaz kılıyoruz, zil çalıyor. (24, Bekar, Makineci).

Alan çalışmasından edinilen bulgular ışığında kadın görüşmecilerin uzun saatler boyunca çok düşük mesai ücretleri ekseninde çalıştıkları ortaya çıkmıştır. İşgünü içerisinde verilen molalar görüşmeciler için yetersizdir ve molalarda, fabrika çevresinin dışında görüşmecilerin zaman geçirecekleri hiçbir alan yoktur. Bu durum sosyalleşme imkanı açısından işçilerin sadece kendi aralarında bir araya geldikleri bir alan yaratmaktadır. Alan çalışmasında fabrikaların yanlarında gerçekleştirilen görüşmelerde görüşmecilerin sorulara yanıt vermeleri esnasında diğer çalışanların da orada bulunması görüşmelere ilişkin şüpheler doğurmuş, bazı çalışanlar tarafından araştırmanın nedenleri sorgulanmıştır. Bir görüşmeci yapılan ses kaydının ustabaşına dinletileceği şüphesini doğrudan belirtmiş, görüşme yapmada gönülsüzlüklerle karşılaşmıştır.

Araştırmanın bir sonraki bölümünde görüşmecilere ait statü, iş ve sağlık güvencesi, sendikalaşma ve kadınları ilgilendiren doğum izni, süt izni, kreş gibi düzenlemelerin ne derece uygulandığı ve görüşmecilerin bu düzenlemelere ilişkin görüşlerine yer verilecektir.

5.2.4.2.1. Sosyal Güvence ve İş Güvencesi ya da Güvencesizlikte Eşitlenmek

Post-Fordist dönemin en belirgin özelliklerinden birini oluşturan gelip geçici çalışma ve iş biçimleri konfeksiyon sektöründe de kendisini göstermektedir. Esnek çalışma ve üretim sisteminin çalışanlara yansımaları sadece istihdam etmede yaşanmamakta aynı zamanda emeğe verilen ücretlendirmede de yansımaları bulmaktadır. Konfeksiyon sektöründe kadınlar ve erkeklerin şikayetçi olduğu konuların başında ücret düşüklüğü ve iş güvencesizliği gelmektedir. Sendika temsilcisinden edinilen bilgilere göre bu temel sorunlar nedeniyle kadın işçilerin kendilerine özgü atölye içi sorunlarına sıra gelmemektedir.

Şu son dönemde iyice alım gücü düştü, hayat pahalılığı arttığı için ama şöyle de bir şey var toplamda hani seviye de düşük olunca fazla mesailerle biraz daha ücretlerini arttırdıkları için fazla mesaiye kalma eğilimi artıyor. Tabi ki sigorta erkek işçi

arkadaşların da meselesi... Tekstilde iş kazası çok yaşanıyor aslında ufak tefek iş kazalarının dışında ölümlü iş kazaları serbest bölgede de yaşandı bundan kaynaklı aslında erkek işçilerin ve kadın işçilerin özünde güvencesizlikte ve o sömürde eşitleme gibi sorunları var ama tabi ki de kadın işçiler daha farklı boyutlarda ayrıca yaşadığı için bazen onlar dile bile gelecek sıra bulamıyor. (40, Evli, Kadın, Sendika temsilcisi)

Alan çalışmasında edinilen bulgulara göre, küçük atölyede çalışan görüşmeciler hariç diğerleri maaşlarını ve mesai ücretlerini her ay küçük gecikmelerle de olsa aldıklarını belirtmişlerdir. Serbest bölgede maaşlar asgari ücret artı mesailer şeklinde ödenirken, küçük atölyede maaşlar asgari ücretin altı olarak belirtilmiştir. Serbest bölgede maaşların asgari ücrete denk gelen kısmı bankaya yatırılırken, mesai ücretleri elden verilmektedir. Bu durum serbest bölgede çalışan bütün görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Maaş ödemelerinde görüşmecilerin büyük oranda şikayet ettikleri konuların başında ise Asgari Geçim İndirimi'nin (AGİ) asgari ücretin üzerine eklenmek yerine asgari ücret içerisinde düşülerek verilmesidir.

...bana AGİ ödenmiyordu, AGİ'yi istedim, bunu bana devlet veriyor dedim, bana dediler ki senin çocuğun var, çocuğum var dedim, eşim var dedim, evliyim ve çocuğum var, devletin bana vermiş olduğu bir aile geçim indirimi var, bunu istiyorum dedim. Ondan sonra çocuğun gelip seninle makinada çalışıyor mu dediler, dedim istiyorsanız getireyim yani problem değil, o da gözünüze geldiyse dedim getiririm. (36, Evli, Makineci).

Hayır, eklenmiyor. Onu asgari ücretin içerisinde, AGİ aslında 1600 asgari ücrettir, AGİ hariçtir ama o AGİ'yi asgari ücrete dahil edip ödüyorlar. Çok dahil ediyorlar, böyle bir kanun da yok, böyle bir yasa da yok. Aslında AGİ hariçtir her zaman ama onu bir şekilde muhasebeciler geçiriyor diyelim. (40, Evli, Kalite kontrol).

Görüşmecilerin ifade ettikleri üzere maaş ödemelerine ilişkin hak aramaları yönetim tarafından hoş karşılanmamakta ve mobing unsuru olarak kullanılmaktadır. Buna ek olarak, görüşmecilerin ihtiyaç duyduklarında işyerinden izin almaları bir hayli zor olmakta ve maaşlarından fazlasıyla kesilmektedir. Genel olarak serbest bölgede dile getirilen maaş kesintileri bir günlük işe devamsızlığa karşılık görüşmecilerin 2 veya 3 günlük maaşlarının kesildiği yönündedir. Bazı görüşmeciler izinli olduklarında maaş kesintisi yapılmadığını belirtirken bazıları da mesai ücreti üzerinden kesinti yapıldığını belirtmişlerdir. Bir görüşmeci bunun nedeninin işe devamsızlıkların önüne geçmek olduğunu söylemiştir.

Mesela 1 gün izin aldınız, izin aldığınız halde 3 gün kesiliyor veya 2 gün kesiliyor....direk kesiyorlar maaşı size o şekilde ödüyorlar. (40, Evli, Kalite kontrol). İzin aldığımızda yapıyorlar yani bir gün gelmiyorsam iki gün kesinti yapıyorlar. (20, Bekar, Ortacı).

Ben ona meydan vermiyorum, kesiyorlar evet. Bir güne 3 gün kesiliyor. Onu daha önce yapmıyordu, baktı ki önüne geçemedi, cezayı uygulamak zorunda kaldı. Bizim bu çok rahat bak, bu yüzden Tekstil çok rahat ama baktı ki günde 27 kişi gelmiyor, 30 kişi gelmiyor, F. hanım ben bunun önüne geçemiyorum, ben de diğerleri gibi yapmak zorundayım, toplantı yaptı, dedi ki gelmeyen bundan sonra 1 güne 3 günü kesilecek. Habersiz. Bana haber vereceksiniz, benim annem hasta ya da ailemden biri

hasta, habersiz gelmeyen 3 gününü keserim diye şeyde konuştu. (56, Boşanmış, Makineci).

Görüşmecilerin serbest bölgede çalışanlardan oluşan 18 kişilik grubu sigortalı olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Geri kalan 5 kişi ise çalıştıkları küçük atölyelerde sigortasız biçimde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Serbest bölgede denetimlerin sıklıkla yapılması piyasadaki diğer işlere oranla kayıt dışı çalışmanın düşük seviyede kalmasını sağlamaktadır. Ancak görüşmecilerden öğrenildiği üzere piyasada diğer işlerde hem ücret hem de sigorta güvencesinin yokluğu sıklıkla rastlanılan bir durumdur. Sendika temsilcisi ile yapılan görüşmeden öğrenildiği üzere Serbest Bölgede de kayıt dışı çalışmaya rastlanılabilmektedir. Buna ek olarak, bazı zamanlarda İŞKUR üzerinden gönderilen işçilerin süre bittikten sonra işten çıkarılması çokça rastlanılan bir durumdur. Bu anlamda işverenler geçici işçi ihtiyaçlarını bu yollarla karşılayabilmektedirler.

Kayıt dışılık dediğim gibi özellikle tekstilde çok fazla Serbest Bölgede olsa da şöyle yaşanabiliyor, şimdi nasıl açığa çıkıyor bu geçen de gündeme biz de getirmiştik, gümrük denetimlerine bağlı oldukları için kartı olmayan içeri giremiyor, sigortasızlara ve Suriyelilere mesela kart çıkarılmadığı için dışarıda yüzlerce işçi bekliyor....İlk başta yapmıyorlar 2 ay geçiyor, 3 ay geçiyor, özgü durumları şöyle söyleyeyim bazen bir yerden geliri olan ya da işinden çıkmış, işsizlik parası alanlar da tercih altında göz yumabiliyor ama bunlar bir şey ifade etmiyor deneme süresi adı altında ki öyle bir şey yok yasada deneme süresi diye bir şey yok , sigortasız çalışma yaygın ama bir de merdiven altı diye tabir ettiğimiz atölyeler, fason iş yapan yerlerde bu daha da yaygın bunlar özellikle devletin denetlemesi olmadığı için sayıları gerçekten çalışan nüfus kadar var yani sigortalı nüfus kadar var ama görünmüyor tabi ki. Ek olarak şunu söyleyeceğim buna da şöyle yasal bir kılıf bulunuyor İŞKUR üzerinden biz kullan- at işçilik diyoruz buna, patronlara verilen teşviklerin bir parçası olarak İŞKUR'dan ücretleri karşılanan işçileri patronlar alıyorlar ve belli bir süre çalıştırıyorlar ama ondan sonra kendisi güvenceli olarak istihdam etmesi gerekiyor mantık olarak ama bunu yapmıyor onu çıkarıyor, yenisini alıyor diye diye kullan at işçilik diye tabir ettiğimiz aslında bu da başka bir güvencesizlik boyutu ve maalesef şu kriz döneminde bunun daha yaygınlaşan bir çalışma rejimine gittiğini görmek lazım. (40, Evli, Kadın, Sendika temsilcisi)

Bulgular ışığında Serbest Bölge konfeksiyon sektörü işçilere piyasadaki diğer işlerden daha yüksek ücretler ödenmesi nedeniyle tercih edilen bir çalışma alanı olmaktadır. Bu durum daha önce de vurgulandığı gibi despotik piyasa ilişkilerinin işçide rıza yaratan ayağını oluşturmaktadır ve esnek üretim sisteminin getirdiği uzun çalışma saatleri serbest bölgede çalışmak isteyen bütün işçilerin en başta kabul ederek işe başladıkları bir faktörü oluşturmaktadır.

5.2.4.2.2. Kadınları İlgilendiren Yasal Düzenlemeler

Alan çalışması sırasında görüşmecilere 2 sorunun anlatılmasında zorluklarla karşılaşmıştır. Bunlardan birisi doğum izni, süt izni ve kreşe ilişkin düzenlemelerin sorulduğu sorudur. Araştırmanın başlarında, serbest bölgede yapılan görüşmelerde, bu soruya hep olumlu yanıtlar verilmiş, görüşmeciler sayılan bütün düzenlemelerin mevcut olduğunu belirtmişlerdir. Bu yüzden soru değiştirilerek kadınların doğum yaptıktan sonra para alıp almadıkları ve doğum izninde ne kadar süre işten ayrıldıkları şeklinde sorulmuştur. Sorunun bu şekilde değiştirilmesi daha net cevapların verilmesi ile sonuçlanmıştır.

Serbest bölgede çalışan görüşmeciler doğum yapan kadın işçilerin işverenden rapor parası aldığını ve doğum izni boyunca işe gelmediklerini belirtmiştir. Buna ek olarak, atölye içinde hamile kadın işçiye yönelik yemeğe 5 dakika erkek çıkması ya da makine başından kalkmasına izin verilmesi gibi informel uygulamaların da olduğu belirtilmiştir.

Görüşmecilerin bahsettiği “rapor parası” olarak geçen Geçici İşgöremezlik Ödeneği, yönetmelik tarafından sigortalının “iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinde kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama hâlidir” olarak tanımlanmaktadır. Bu ödenek doğumdan önceki dönemde en az 90 günlük sigorta priminin yatırıldığı işçilere, doğumdan önceki ve sonraki son sekiz haftayı kapsayacak biçimde hesaplanır. Ödenğin hesaplanmasında kişinin günlük kazancının yarısı baz alınır ve istirahat süresince sigortalılık durumunun ortadan kalkması durumlarında da bu ödeme yapılmaya devam edilir. Bu sürelerde işçiler fabrika içerisinde çalışamaz (Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 2010). Bu çerçevede serbest bölgede çalışan kadın işçilere doğum yapma durumlarında rapor parası verilmektedir.

Doğum izni ve süt iznine ilişkin belirtilenlere ek olarak kimi görüşmeciler bu izinlerin kullandırılmadığını ve izin kapsamındaki günlerde işe gelen kadın işçilere parmak izi sisteminin kullandırılmadığını, bu şekilde çalışmıyor olarak gösterildiğini belirtmişlerdir. Buna ek olarak, evlenen ya da doğum yapan kadınların işten ayrıldıkları sıklıkla görüşmeciler tarafından belirtilen bir husustur.

Kadına yönelik hiç bi faaliyet hiç bi şey yok. Ben görmedim.... Genelde evlenenler tazminatlarını almak için, çünkü genelde öyle bi sıkıntı da var, mümkün olduğunca tazminat ödememeye, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı filan ödememeye çalışıyorlar, evlenmeyi gerekçe göstererek işten çıkıyorlar yani çalışmak istemiyorlar. (46, Evli, Makineci).

Bir ay doğumdan önce, bir ay doğumdan sonra fazlasını vermiyorlar. Birçok arkadaşın mağdur olduğunu biliyorum. Mesela 2 saatte bir çocuk emzirme hakları var, bölgeye çocuklarını getiremedikleri için, kendileri de gidemedikleri için bu haklarını kullanamıyor çoğu kadın. (40, Evli, Kalite Kontrol).

Yani doğum iznine, hamile olanlar 4'te çıkıyorlardı, ben görüyordum, tekrar basıp çalışan da oluyordu, mesaiye kalıp gitmiyordu, ihtiyacı vardı kalıyordu ama giden de oluyordu yani. (56, Boşanmış, Makineci).

Şimdi en son yakın zamanlarda gördüğüm 3 arkadaşımız var, pardon 4 arkadaş, 2'si doğum etti, 2'si doğum etmedi, hala hamileler, o arkadaşlarımız doğum izni, süt izni, süt iznine gitmek, gelmek imkansızdır, öğlen bir, bir buçuk saat süt izni var ya da 4 buçukta çıkıyorlar. Ee, saat 4 buçukta arkadaşın çıkması lazım, 4 buçukta gidiyor, parmağını basıyor ve geliyor işine devam ediyor. Kullanamaz. Doğum izninde yine bir arkadaşımız doğumunu yaptı, 20 gün sonra işbaşındaydı ve işini yapıyordu, çıkarırlar... O doğum iznini kullandığı sürede izinli gözüküyor ama çalışıyor. Hiçbir türlü parmak, şu, bu işlemiyor. Ya bir sigorta kontrolü olmuş olsa oraya, bir kimlik denetim olmuş olsa arkadaşın orda çalıştığı ortaya çıkacak ve bir ceza alacaktır işyeri. **A: peki mesela 20 gün sonra kadın loğusa aslında, nasıl çalışabiliyor?** Çalışmak zorunda. Bir hafta kaldı doğum etmesine, bir hafta vardı bu dediğim bayanın bir hafta kala gitti doğum iznine, bir hafta sonra doğum etti, doğumdan 20 gün sonra da işbaşı yaptı, toplamda bir ay izin yapamadı bile. Doğum etmesi, doğurması hepsi. Normalde 4 ay yapması gereken izni 1 ay bile yapamadı. İşyeri çağırdı ve gelmek zorunda gelmezse izni bittikten sonra belirli bir sebeplerden işten atılır. (36, Evli, Makineci).

Doğum izni felan var, doğum izni veriyorlar. Birkaç arkadaşımız vardı, yemek molalarında 3 dakika önce çıkıyorlar, 3 dakika önce çıkış saatlerinde çıkıyorlar. **(Doğum izninin yasal olarak nasıl olduğu anlatılıyor)** Onu tam olarak bilmiyorum ama 2 arkadaş vardı. Doğumuna 1,5-2 ay kala işten çıktılar **A: Sonra geri döndüler mi?** Yok dönmediler. Biri zaten belli olmaz, ben çocuğuma bakmak istiyorum gelip gelmeyeceğim belli değil dedi.... Diğeri de ben gelirim felan diyordu daha doğum yapmadığı için belki de yaptı ondan haberim yok yani. Hamileyken esnalarında mola saatlerimizi molaya 3 dakika kala onlar molaya çıkıyorlardı ama son zamanlarında onu da iptal ettiler. Çünkü insanlar toplu bir şekilde çıktığı için zarar vermesinler diye 3 dakika önceydi, son anda yani o kadınlar çıkmadan önce onu da kaldırdılar. (33, Boşanmış, Paketçi).

Şu anda öyle bir şeyle karşılaşmadım ama senelik iznimizi bile kullanamıyoruz. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Erkeklerle bile var doğum izni. Kreş yok ama şey var emzirme odası var, o kadar. **A: Kadınlar çocuklarıyla geliyorlar mı işe?** Büyük çocuklarıyla, arada bir şey olsun diye, görsünler ortamı nasıl bir yerde çalışıyoruz, okusunlar falan diye getiriyorlar. (20, Bekar, Ortacı).

Kreş yok da doğum izni var, süt izni de var, kreşimiz yok, rapor parasını alıyor, çocuk parasını alıyor. Bir 2 ay mı 3 ay mı da doğum iznine ayrılıyor ondan sonrası geliyor zaten.. Raporu bittiği zaman geri geliyor. (44, Evli, Kalite kontrol).

Bunun dışında görüşme esnasında hamile olan bir görüşmeci atölye içerisinde kendisine anlayışlı davranıldığını belirtmiştir.

Yok. Arada bir kalkıyorum, dolanıyorum, iş neyim almaya kalkıyorum, tuvalete gidiyorum, işlerimi indirtiyorum bazen, bana bir şey demiyorlar. (24, Evli, Makineci).

Küçük atölyede sigortasız çalışmış olan görüşmeciler ise bu hakların hiçbirinden yararlanmadıklarını, bu gibi durumlarda işten ayrıldıklarını belirtmişlerdir.

Yoktu, benim çalıştığım yerde yoktu. Sigortam da yoktu zaten orda. Böyle bir atölyeydi yani 7-8 kişi çalışıyorduk, kimsenin sigortası yoktu sadece kendine ve oğluna yapıyordu işyeri sahibi, diğer çalışanların yoktu. Ben hamile kaldım, işten

çıkıtm ama öyle bir şeyler yok, işte git bir yıl ya da altı ay sonra gel gibi şeyler yoktu yani orda. (31, Evli, Makineci).

Yok, sigortamız yoktu zaten öyle bir imkanımız da yoktu. İlk iki çalıştığım yerde öyle bir şey yoktu zaten, üçüncü çalıştığım yerde ben hamile kaldım, işi bıraktım, ben çıktım, ben rahatsızdım zor bir hamilelik geçirdiğim için iki aylık mıydı 3 aylık mıydı işi bıraktım zaten aradan da bir şey geçmedi adam da orayı kapattı, anlaşılmadı orda. (39, Evli, Makineci).

Kadın işçilerin doğum izni, süt izni ve kreş sorunları konusunda sendika temsilcisi ile yapılan görüşmede de benzer konular üzerinde durulmuştur.

Hani ne yapıyorlar erken çıkması gereken kadın işçiyi kart bastırıp tekrar çalışmasına devam ediyorlar, diyelim ki yasal bir inceleme olduğunda prosedür gereği yerine getirilmiş mi getirilmiş ama işçi o halde çalışmış yani. O açıdan evet patronlar farkında ve bunu çözüyorlar bir şekilde ama işçi farkında değil... Sosyal güvence olarak sigorta olsa bile düşük ücretlerden çok yakınıyor kadınlar hani fazla mesai çok fazla aynı zamanda ev içi rolleri oldukları için de ister istemez evde de ikinci bir mesaiye gittikleri için bundan çok şikayetçi olduklarını gözlüyoruz, çocukları olanlar için zaten onların bakım sorunu ayrı bir şey, kreşe veremiyorlar, serbest bölgede bu sorunu çözmeyi dert edecek hiçbir patron yok, evde bir bakan varsa o da artık nitelikten yoksun, kreş açsın ihtiyaçları ve bunu dillendiriyorlar aslında ama diğer sorunlar öncelik geçtiği için bunlar biraz uzak ihtimal olarak görüyorlar. (40, Evli, Kadın, Sendika temsilcisi)

Serbest bölge denetimlerin sık yapıldığı bir çalışma alanı olduğundan piyasadaki diğer iş alanlarına göre yasal mevzuata daha fazla uygunluk gösterilmektedir. Ancak bazı durumlarda mevzuata uyulmadığı ve çeşitli “arkadan dolanma” yollarının kullanıldığı görüşmecilerin ifadelerinden anlaşılmaktadır. İşçiler işlerini kaybetmemek adına bunlara göz yummak zorunda kalmaktadırlar. Piyasa despotizmi ve fabrika içi despotik emek rejimi işçilerin disipline edilmesinde ve uysallaştırılmasında ortaklaşa işlemektedir. Kadın işçilerin durumunda, fabrika içi bu despotik çalışma sistemine ataerkil kalıplar ve kabuller de eklenmekte ve uysal işgücü yaratım süreci oluşturulmaktadır. Kadınların doğum, emzirme ya da evlilik gibi nedenlerle işe giriş çıkış hızlarının fazla oluşu, üretimde ihtiyaç dahilinde istihdama imkan tanıyan sayısal bir esneklik sağlamaktadır.

5.2.4.2.3. İşyerinin Fiziksel Ortamı ve İş Kazaları

Alan çalışmasında görüşmecilere çalıştıkları işyerinin fiziksel ortamının nasıl olduğu, çalışma koşullarının sağlıklarını etkileyip etkilemediği ve iş kazaları yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Bu konuya ilişkin veriler fabrikadan fabrikaya değişkenlik göstermektedir. Kimi görüşmeciler çalıştıkları yerin fiziksel ortamından memnun olduklarını belirtirken kimileri olumsuz yanıtlar vermişlerdir.

Konfeksiyon işi yeni boyanmış kumaşların kullanıldığı bir iştir. Bu yüzden, görüşmeciler kumaşların üzerindeki boyalardan ve tozlardan oldukça rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum alan çalışması sırasında yapılan gözlemlerde de dikkat çekmiştir. İşçiler, çalışma sırasında yeni boyanmış, üst üste yığılan kumaşlarla doğrudan temas halindedirler. Konfeksiyonda çalışan işçilerin maske takmaları gerekmektedir ancak gerek görüşmeciler tarafından gerekse de yapılan gözlemler doğrultusunda maske kullanılan bir fabrikaya rastlanmamıştır. Maske kullanmamanın fabrika yönetiminden ziyade işçilerin kendi tercihleri olduğu da görüşmelerde dile getirilmiştir. İşçiler maske takmayı tercih etmemekte, yönetim de buna ilişkin bir denetim yapmamaktadır. Buna ek olarak, görüşmecilerin fiziksel ortamdan ziyade işyerindeki ilişkilerin ve “sayı tutturma” gayretinin yarattığı psikolojik baskı ve stres araştırma sırasında fiziksel ortama göre daha fazla vurgulanan konular arasında gelmektedir. Ayrıca Mersin’in sıcak bir kent olması, pek çok fabrikada uygun bir soğutma sisteminin olmayışı da belirtilen hususlardan biridir. Bu durum, hatırlanacak olursa işveren görüşmelerinde Mersin’in “dört mevsim üretim yapmaya imkan tanıyan” bir yer olması şeklinde yansımaları bulmaktaydı zira Mersin, Türkiye’deki diğer şehirlere göre ısıtma sistemlerinden tasarruf yapılmasına ve bu konudaki maliyetlerin düşürülmesine imkan tanıyan bir iklime sahiptir.

Benim bulunduğum ortam içerisinde sağlıklı bir ortam yok. Tekstilde de şöyle bir sıkıntı var meslek hastalığı denir zaten buna özellikle kumaşın o tozunu yutuyosun, ağzın, yüzün, burnun her tarafın eğer siyah bir şey dikiyosun zaten simsiyah oluyosun. Elini yıkıyosun boya akıyo. Bunu olduğu gibi soluyosun zaten. O kumaşın tozunu, pisliğini, sürekli, günde 2 defa süpürülüyor, temizleniyo ama fayda etmiyor yani. Oranın koşullarından kaynaklı yani. (46, Evli, Makineci).

Genelde değil, evet bazı havadar yerler var, ısınma mesela kışın ısınma gibi bir şeyleri yok, hani bir soba olsun, soğuk oluyor. Yazın çok sıcak oluyor, sadece çalıştırılan vantilatör var hani çok bir fayda etmiyor, insanlar kan ter içinde çalışıyor yazın, kışında üşüyerek çalışıyor hani öyle bir tam anlamıyla bir sağlam yok. Şöyle çok büyük yerler yapıyor tabi klima ortamları var. Büyük klimalar koymuşlar ama çok büyük yerler yapıyor, normal yerler yapmıyor. (40, Evli, Kalite kontrol).

Temizlik, hijyen yok ama son zamanlarda bir erkek işçi aldılar çünkü mutfaktaki bayan yemeği bırakıp, yemeği ya da bulaşıkları yıkadıktan sonra tuvaletleri temizliyordu, hijyen yok ama şimdi bir erkek aldılar tabi ki söyleye söyleye şu an o erkek bayanların tuvaletine de giriyor, temizliyor, çıkıyor, erkeklerinkinde çöpleri alıyor, her şeyi ortadaydı bayanların yani, çirkin bir tablo var, şu an iyi, şu an bir sıkıntı yok. (56, Boşanmış, Makineci).

Yazın saç tellerimizden terlerimiz damlıyor o kadar ki sıcak, üzerimizdeki tişörtü lavaboda ıslatıyoruz sıkıyoruz geri giyiyorduk, kışın ben 3 ay boyunca öksürükle boğuştum, izin verilmedi doktora gitmeme, en son gittiğimde artık dedi ki ne olmuş sana dedi direkt Koah'dan başladık, Koah tedavisi gördüm...Ortamın tozu, pisliği ayrı bir şey ve çok aşırı soğuk, o soğuğa da arkamdan vuruyor, tam ciğerlerden alıyorum, öksürüyorum ama nasıl artık ağzımdan kan gelmeye başladı, dedim ben doktora gitmeliyim, kan geliyor ve direkt Koah'dan. Astımı, bronşiti aşmışsınız, direkt Koahdan tedaviye başladıydım, şimdi şu anda durum ney bilmiyorum çünkü tedaviyi gördüm, öksürük azaldı tamam ya geçti, kötüye bir şey olmaz diyorlardı, o şekilde. Sağlık koşuluna gelince zaten lavabolar bir temizlik yok, çok afedersiniz her taraf burun pisliği, bunların bir temizlenmesi yok, her taraf pislik, o çöp kovaları boşalmaz, hijyen

denilen bir şey yok, yemeklerimiz de hep kurtlu kurtlu, hatta bende bir tane fotoğrafı var, böcekler daha böyle canlı canlı tabldotların içerisinde geziyor ve biz o tabldotu alıyoruz, içerisine yemek koyduruyoruz. Böcekler böyle sıkır sıkır geziyor, kaç tane kurtlar, hamam böcekleri mi dersiniz yemeklerin içerisine, ne var biraz da etli yeyin diyorlar, gösterdiğimiz zaman da biraz etli yeyin diyorlar, et de lazım, protein diyorlar. (36, Evli, Makineci).

Temiz değil çünkü kumaşlar olsun, ondan sonra, bak şimdiki davalık olduğum yerin yemeklerinin içinde kurtlar çıkıyor, tabakları kaldırdığın zaman içinde sinekler oluyor, kurtlar oluyor, lavaboları temiz değil yani su içmiyorsun ya ben lavaboya gitmeyim diyorsun. (27, Bekar, Makineci).

Yok, o konuda hani bir sıkıntı felan yok, hani maske felan da istediğimiz zaman maske, yara bandı veya bir şey lazım olduğunda da onları rahat bir biçimde gidip alabiliyoruz. Ama pek kullanan yok. Aslında kumaşların tozu olur olmaz insana zarar veriyor ama biz insanlarda bu alışkanlığımız olmadığı için hani normalde maske şart kullanmamız ama biz kullanmıyoruz. (33, Boşanmış, Paketçi).

Zaten çalıştığımız iş hep kimyasal olduğu için sağlıklı değil, maske kullanmıyoruz. Kullanmamız gerektiği halde. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Benim çalıştığım öbür firmam çok berbattı ama bu firmam çok güzel. Havadar, temiz, ondan sonra sürekli temizlikçisi var, her taraf yıkıyor, pırıl pırıl. Önceki çok berbattı. Lavabolar olsun hiç girilmiyor. Berbat berbat. Kumaşın tozundan başka bir şey yok. Maske veriyorlar, istersek onlar sürekli uyarıyorlar, maskeyi alın diye de işçiler almıyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Bir seviyeye koyarsak eğer ortanın biraz altı diyebiliriz evet. Yani ayakta çalışıyoruz, en önemli şey oturmak yasak. Toz, iplikler falan o konularda şey olabilir. Bunlar işte aslında yapılıyor temizlik falan ama sıklıkla kullanıldığı için çok da tertemiz değil yani. (25, Bekar, Alarm takma).

Serbest bölge dışındaki atölyelerde çalışan görüşmecilerin ise bu konuya ilişkin ifadeleri şu şekildedir:

Ya tozluysa sağlığa hiç yararı yoktu zaten, zararı vardı hani düzgün bir yer değildi tabi ki temiz değildi ama mecbur olunca insan ses çıkartamıyorsun, bir de hani çalışma şeyini bilmiyordum ben, ortamı nasıl olur, çalışma nasıldır ilk defa o yaşıma gelmişim ilk defa ben çalıştım. Bazı şeyleri bir de bilmiyorsun. Bir de hani şey diyorlardı görmedim, duymadın bilmiyorsun. Ya temizliyorduk hani tekstil yeri hep toz, günde hemen hemen 5000 tane iş geliyordu oraya, tozu, pisliği ister istemez oluyor. (39, Evli, Makineci).

Valla birazcık şey, zemin kat bir yer, güneş görmeyen, karanlık, lambalarla yani çalışma boyunca lambalarla aydınlatılan bir yer, güneş görmeyen bir yer, zemin kat. (31, Evli, İşleme).

Alan çalışması sırasında gözlemlendiği üzere kentin farklı yerlerinde bulunan küçük atölyeler genellikle ya eski bir dükkan mekanında, camları gazetelerle kapatılmış ya da boyanmış, içerisinin görünmeyeceği şekilde dizayn edilmiş bir yapı planına sahiptirler. Bazı atölyeler ise bir gecekonduunun altında bulunan garaj gibi çevresinden alçakta bulunan ve dışarıdan gözlemlenecek bir penceresi bulunmayan yerlerde bulunmaktadır. Bu şekilde küçük atölyelerde ışığın olmadığı, küçük ortamlarda üretim yapılmaktadır. Mahalle içi küçük atölyeler çok fazla olmasına karşın dışarıda atölyenin bulunmasını kolaylaştıracak bir tabela olmayışı da belirtilmesi gereken hususlardan biridir. Mahalle sakinleri atölyelerin varlığını bilmektedirler

ancak hangi atölyenin nerede olduğu meçhuldür. Bu durum alan çalışmasında küçük atölyeler aranırken Kurdalı'de bulunan bir mahalle bakkalı tarafından hiçbirinin tabelası olmadığı bu yüzden nerelerde bulunduğunun bilinmediği şeklinde ifade edilmiştir.

İşyerinin fiziksel ortamı kimi durumlarda işçiler tarafından iş değiştirme nedenlerinden biri olmaktadır. Buna ek olarak tekstil-konfeksiyon işlerine yönelik meslek hastalıkları da görülebilmektedir. Yukarıda bir görüşmecinin Koah geçirdiğini söylemesine ek olarak başka bir görüşmeci çalışma hayatı sırasında tanık olduğu başka bir meslek hastalığını şu şekilde anlatmıştır:

*Daha öncesinden vardı. Mesela çok uzun süredir çalışan bi bayan vardı, astım olmuştü ve saçları dökülmeye başlamıştı... A: **Boyadaki kimyasallardan mı?** Aynen. Lee Copper'da çalışmışım, taşlama, yıkama falan şeyler yapıyo ya kotlarda, ondan kaynaklı saç dökülmeleri filan vardı bayanlarda filan. A: **Buna yönelik bir tazminat falan işletiliyor mu?** Ben görmedim. Yani o koşullarda o zaman görmedim 90'larda filan. Şimdi de sanmıyorum. (46, Evli, Makineci).*

Bu konuya ilişkin sendika temsilcisinden edinilen bilgiler ise aşağıda sunulduğu gibidir.

Meslek hastalığı olarak bel fıtığıdır işte ne bileyim eklem zedelenmeleridir, böbrek rahatsızlığıdır, bunlar tekstilde işçi sağlığının temel sorunları artı ortamda çok fazla gürültü var, toz var buna bağlı sağlık sorunları yaşıyorlar, çoğunluğu farkında da değil, havalandırma denen hiçbir önlem yok, yazın sıcakta, kışın soğukta çalışıyorlar, daha geçen bir işçi arkadaş işten ayrılma yeni bir yere geçme nedenini, önceliğini kliması olduğunu söyleyebildi hani kliması var en azından diyerekten, bu bile en temel basit insan ihtiyaçlarından bile işyeri seçerken, tercih ederken bir şey görülüyor, avantaj görülüyor. Dediğim gibi biz artık sigortalı bir iş bulunca aa iyi sigortası varmış diyecek hale getirildik yani. (Kadın, 40, Üniversite, Sendika temsilcisi).

Görüşmecilere iş kazaları yaşanıp yaşanmadığı sorulduğunda ise görüşmeciler iğne batma, düşme gibi kazalar yaşadıklarını belirtmişlerdir. İş kazaları konusunda öne çıkan noktalardan biri olayın resmi işlemlerde olabildiğince iş kazası olarak gösterilmemesidir. Buna ek olarak, iş kazası yaşayan işçilerin kazadan kısa bir süre sonra işe geri dönmeleri beklenmektedir. İlk yardım atölye içerisinde yapıldıktan sonra gerekli görülürse kişiler hastaneye sevk edilmektedirler.

*İş kazası en basitinden türbanlı bi bayan düşünün yan tarafta ütü var, geçerken eteği şeye takılmış, ütünün boruları var hava, sıcak hava üfleyen yerleri filan var, ona takılmış, o patladı. Şu bacak kısmı olduğu gibi buhardan yandı mesela.... İlk müdahale yapıldı, hemen hastaneye götürüldü, ilaç milaç ama işe geri döndü. Hemen geri döndü. Öbürsü gün çok ağrıları olduğu için gelmedi, öbürsü gün gene geldi. Bu sefer de yaraları tabi deri soyuluyo iltihaplandı öyle tekrar hastaneye gitmek zorunda kaldı. O ayağıyla ve ortada olduğu için ortacı olduğu için, ayakta sürekli çalışmak zorunda kaldı mesela. Ne bileyim, bi tane bayan makasla, direk eline girdi ama makas, bayağı bi kan man aktı, orda ilk müdahale yapıldı, işine devam etti. İlk yardım ekibi var. A: **Önlem alınıyor mu?** Yani ona göre kişi uyarılıyo... Hani yazılar*

var, önce kişi güvenliği, şuna dikkat edin, buna dikkat edin, iş güvenliği önemlidir bilmem ne diye ama tekstilde öyle çok koşul yok yani. (46, Evli, Makineci).

İş kazalarıyla karşılaştım ama birçoğu iş kazası olarak göstermiyor. Hatta ben bir iş kazası geçirdim, o iş kazası olarak geçti kayıtlara hastanede, parmağımı dikmiştım bir modelde o da ustabaşının sürekli acele ettirmesinden dolayı geçirdim ben aslında ve hastaneye aynı dakika gidemedim, gittiğimde de iş kazası olarak söylemeyeceksin dediler, hayır ben söyledim **A: Ayrı bir tazminat şeyi...** Çok tazminat değil iş kazasında normalde mesela aldığınız raporda, normal rapor olarak 3 gün rapor aldınız, 3 günün 1 gününü ödüyor, diğer 2 günü normalde işyerinin ödemesi gerekiyor ama işyeri ödemiyor, aldığınız SGK'dan ama iş kazası olduğunda hem işyerinden hem SGK'dan alıyorsunuz. Ayrıca kesintiniz olmuyor. (40, Evli, Kalite kontrol).

İş kazası ben geçirdim işte, oluyor. Bir buçuk yıllık bir firmadayım, ben de, servis durulmayacak yerde durdu, her zaman düz zeminde dururdu, rampada durdu, tutunarak indiğim halde ayağım kaydı ve sırt üstü bayırdan aşağı düştüm. Aradılar, iş kazası yazdırmamı söylediler, ben de yazdırdım, şimdi de aradılar geçmiş olsun kaç kez aradı, gelemediler ama arkadaşlarımla hepsi geldi, işte onlarda yarın gelecekmış, yani sıkıntı yok, iş kazası yapıldı, maaşımı alıcam. (56, Boşanmış, Makineci).

Evet, ben geçenlerde bundan 2 -3 ay önce iş kazası orda yaşadım, çalışırken saat 10 civarlarıydı iğne kırıldı, gözüme sıçradı ve girdi. Büyük bir acı çektim, gözümün içi kıpkırmızı oldu, hastaneye gittim, hastaneye gidinceye kadar tabi vakit geçti, nasıl söyleyeyim, beni ilk önce bırakmadılar, gözümü böyle bantladım, bu gözle diyorlar ki idare et, çalış, o gözle çalışmaya çalıştım, benim bu göz de **(diğer göz)** fazla net görmediği için bulanık görüyorum, dedim yapamıyorum, benim hastaneye gitmem lazım, ağrısı çok. Hastaneye gittiğimde öğlen vaktini geçmişti, saat 2'ye falan geliyordu, tabi ben söyledim, böyle böyle çalışırken dedim iğne kırıldı, gözüme sıçradı, iş kazası diye geçtiler. Ertesi gün işyerine geldim, dedim böyle böyle iş kazası geçirdi diye yazdılar dedim, benim söylediğime karşılık hemen önüme bir kağıt getirdiler, saat 12.30'da, öğlen molasında, mola olduğu bir vakitte kendi işimi yaparken, kendi işim ne olabilirse orda, kendi işimi yapıyormuşum, çalışırken iğne kırıldı ve gözüme sıçradı, patronlarımla ve şeflerimin haberi olmadan, kalktım doktora gittim o doktorda bana iş kazası gösterdi, hiçbir bilgim yoktur, hiçbir şeyim yoktur, işyerinin hiçbir suçu yoktur, her şey korumalıdır bu şekilde bana yazı yazdırdı ve altını da imzalattırdılar, imzalamak zorundayım, isimden olurum, keşke imzalamasaymışım gene isimden oldum. (36, Evli, Makineci).

Oluyor Elini makinayla diken var, iğne batırıp, elini makinayla kesen var, ondan sonra 100-200 tane pantolonu bir anda kucaklayıp da geri geri düşen var. İşte hemen hastaneye götürüyorlar, her türlü imkanları şey ediyorlar yani bakımını yapıyorlar, tedavisini yapıyorlar, iyileşince geri geliyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Görüşmecilerin belirttiklerinden hareketle iş kazalarının konfeksiyon atölyesinde genellikle iğne saplanması, elin dikilmesi şeklinde olduğu görülmektedir. İş kazalarında genellikle rapor tutulmamakta, çalışanın kısa sürede banda geri dönmesi beklenmektedir.

5.2.4.2.4. Sendikalaşma: "Herkesin mutlaka sendikalı olması lazım, Harranlı değil!"

Alan çalışması sırasında görüşmecilere sendikal üyelikleri ve sendikalar konusunda ne düşündükleri sorulmuştur. Genel olarak, kadınların sendikalaşma oranlarının erkeklerden düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2016

verilerine göre Mersin’de kayıtlı kadın işçi sayısı 47.170 olarak görülmektedir. Bunların ise sadece 2.512’sinin sendikalı olduğu belirtilmiştir (CSGB, 2016: 2). Alan çalışmasında görüşülen 23 kadın işçiden sadece 3’ünün sendikalı olması bu gerçeğin pratikteki yansımaları oluşturmaktadır. Buna ek olarak, görüşmeciler arasında sendikalaşmanın gereğine vurgu yapan pek çok kadın işçi olduğu gibi sendika kelimesinin anlamını bile bilmeyen görüşmecilere de rastlanmıştır. Sendikalı olmayan kadın işçilerin sendikaya girmeme nedenleri sendikalar konusunda bilgisizlik ve Bölge’de sendikalı işçiye “iyi gözle bakılmaması” olarak belirtilmiştir.

Değilim. Bence olması gereken birşey. Kesinlikle hatta özellikle insanların talep ve ihtiyaçlarının karşılanması açısından ortaklaşması, tek ses halinde hareket edebilmesi ve bunların hayata geçirilebilmesi noktasında çok güçlü bir alan ama insanlar, kaygılar, çıkarlar, beklentiler o kadar farklılaşıyor ki bu tür şeylere yönelmekten korkuyorlar... Hem kendi içlerinde bir korku var, işimden atılıyorum, o olur, bu olur, yani bi sürü neden gerekçeleri var kendilerine göre, doğal olarak insanlar bi yaşamları var, ev geçindiriyorlar, çocuk bakıyorlar ya da dediğim şeylerden kaçış noktası olarak kullanıyorlar o yüzden de mümkün olduğunca böyle şeylerden uzak duruyorlar yani. (46, Evli, Makineci).

Hayır, şu an değilim, hiç olmadım. Aslında birçok sendikaya güveniyorum, sendika için şunu düşünüyorum, aslında bölgeye girmeli, kaç defa da girişimini duydum, bölgeye değil, diğer bütün alanlara girmeli, sendika bir işçinin haklarını koruyan, kollayan, gözetken demektir, sendika iyidir bütün iş alanında girmesi gerekir diye düşünüyorum. Sizin savunmadığınız şeyleri sendika savunuyor sonuçta. (40, Evli, Kalite kontrol).

Yok. Valla bölge buna iyi bakmıyor yani işveren de iyi gözle bakmıyor ve bu insanları işe almıyorlar o şekilde olduğu zaman. Bir şekilde duyuyorlar, nasıl duyuyorlar bilmiyorum, her yerde bunların adamları var. Duyuyorlar yani. (56, Boşanmış, Makineci).

*Pek fazla bir bilgim yok yani açıkçası. Çünkü üyeliğim yok, sendikanın bana işçi hakları konusunda bir bilgim olmadığı için bir şey diyemiyorum. **A: İşyerinizde sendikalı işçiler var mı?** Hiç duymadım. Pek fazla o tür şeyler konuşulmuyor işyerinde. (33, Boşanmış, Paketçi).*

Hayır, değilim. Sendika hakkında pek bir bilgim yok. (20, Bekar, Ortacı).

Hiçbir şey düşünmüyorum, çünkü bilmiyorum. (33, Evli, Makineci).

*Sendika ne oluyor? **A: (Sendika hakkında bilgi veriliyor)** yok, hayır yok. (31, Evli, işleme).*

Yok. Bilmiyorum ki sendika ney. (24, Bekar, Makineci).

Sendikalı olan görüşmecilerin ise belirttiklerine bakıldığında yakın zamanda uğradıkları hak kayıpları ile mücadele edebilmek için sendikaya kayıtlı oldukları gözlemlenmiştir. Serbest bölge sınırları içerisinde yapılan görüşmelerde karşılaşılan bir sendikalı işçi ise diğer işçiler arasında bu konudaki görüşlerini paylaşmaktan çekinmiştir.

Var. Sendika bugüne kadar bilmiyordum, ta ki bu olayın çıkıncaya kadar, şurda bir haftadır, araştırdım dedim yani ya benim haklarım falan diye araştırırken, D.’i gördüm, ben bunu yıllar önce neden görmemişim diye şu anda kafama kafama vuruyorum, yani nasıl söyleyeyim, benim yerime hakkımı arayan bir kişi, özellikle bayan işçiler ezilmesin, çalışma saatleri düzgün olsun, anne olduklarını bilsinler, çocuklar annelerinin olduklarını bilsinler diye mücadele veren bir sendikamız var, bu

*sendika için konuşabiliyorum, diğerlerini bilmiyorum, bence çok faydalı bir şey, herkesin mutlaka sendikalı olması lazım, Harranlı değil. (36, Evli, Makineci).
Daha yeni bu D.'e üye oldum . Ya daha önce korkutuluyorlardı işte ama şimdi ne bileyim fazla bilmiyorum aslında sendika araştırmadığım için. (27, Bekar, Makineci).*

Türkiye’de sendikalar erkek yoğun bir özellik göstermektedir. 1980’lerden sonra Türkiye’de kadın hareketinin yükselmeye başlaması kadınların sendikal üyeliklerinin de artışıyla sonuçlanmıştır. Buna ek olarak kadınların sendikal temsiliyetlerinin az olması sendikaların yönetim kademelerinde de kadın yöneticilerin az olması ile kendini göstermektedir. Kadınların sendikal katılımlarına ilişkin genel kanı sendikal harekete pek fazla ilgi göstermedikleri yönündedir. Bu durum erkek ve kadın sendika yöneticileri tarafından da farkında olunan bir konuyu oluşturmaktadır. Kadınların sendikalara ilgi göstermiyor gibi görünmesinin nedeni Toksöz (1994)’e göre sosyal çevreden ve aile çevresinden kaynaklanmakta, kadınlar ilk önce bu konuda ailelerini ikna etme zorunluluğu taşımaktadır. İkinci olarak sendikal faaliyetlere katılımı kadınların günlük yaşantısını -ev işleri, çocuk bakımı gibi- organize etme zorunluluğu bu miktarın azlığında belirleyici bir etkeni oluşturmaktadır (Toksöz, 1994: 439-440-441). Sendika temsilcisi ile yapılan görüşmede de bu durum belirtilmiş, buna ek olarak sendikaların bir çoğunun kadın işçileri çekme gibi bir çabası olmadığı da vurgulanmıştır.

Genel yansıyan bir yine ev içi rolleri oldukları için sendikal çalışmalara aktivitelere çok zaman ayıramıyorlar. Bizim burdan gördüğümüz “tek pazarımız var” gerekçesi haklı olarak, kendilerine, evlerine, çocuklarına zaman ayırmak istiyorlar bir böyle yanı var, iki de çoğu sendikanın böyle bir çabaları yok, onu da görmek lazım. Biz bir şekilde en azından kadın komisyonları, kadın büroları konusunda zorlamaya çalışıyoruz, onun zorluklarından bahsediyorum ama çoğu sendikada o ataerkil anlayış çok oturduğu için, sendikaların ergonomisini bile imkanları olduğu için yapmıyorlar. Çoğu sendikada kreş yok mesela, kreş için oda yok, çocuk odası yok, oyun odası, imkanları olanlar için söylüyorum daha böyle şeyli, dert etmiyorlar kadınlar çocuklarıyla gelsinler, bu yönde etkinlikler örgütlenmiyor zaten genel olarak eğitim verilmiyor mesela, Türkiye’de sendika olmak ayrı bir tartışma konusu gerçekten kağıt üstünde çoğu şey sadece ücret temelli, o bile artık yapılamaz halde, o açıdan işçilerin o bilinç ve örgütlenme düzeyinin düşüklüğü birbirini besleyen her şeye yansıyor ama bu misyonla ortaya çıkmış sendikaların da büyük payı var bu konuda bunu değiştirmek için çok az bir çalışma yürütülüyor bunu görmek lazım. Kadınları çekebilmek hakikaten zor. Şunu da görmek lazım erkek işçi geliyor ama eşini getirmek konusunda daha tutuk davranıyor mesela o da var eşi de çalışıyor ama. İşte hayat zorluğu, ekonomik zorluklar kadınların erkeklerin arasında çalışmasını aşmış ama sosyal alanda o pek aşılabilmiş değil. (Kadın, 40, Üniversite, Sendika temsilcisi).

Bunlara ek olarak, sendika temsilcisi ile yapılan görüşmede serbest bölgede bulunan dini aktörlerin örgütlenmenin ve hak arayışının önüne geçtiği örnekler de verilmiştir. Bu konuda dini cemaatler yer yer örgütlenmeyi kolaylaştıran bir etmen olarak işlev görürken yer yer ise örgütlenmeyi “patrona itaatsizlik” olarak lanse eden bir işleve sahip olmaktadır.

...işyeri el değiştiriyor tazminatını almadan yeni işe geçirmeyi teklif ediyorlar, 10-11 yıllık uzun da bir süre aslında, arkadaşımızın, iki kadın işçinin yaşadığı bir şey, arkadaşımız öneriyor, onlar soralım diyor ve sorduklarında da bunun caiz olmadığı yönünde yani o tarz, maalesef. Hocalarına yani artık hangi misyondaysa, bizim hocaya soralım tarzında hani, nasıl örgütlendiklerini, çok yabancı da olduğum bir konu muhtemelen kendi örgütlenme ağları var bunların aldığı yanıtta bu yönde oluyor, biz de muhtemelen işe girme konularında bu tarz bağlar faydalı oluyordur, yaygınlaşmasında, bu kıyafetlerine de yansıyor ama açıktan bunu ifade edenler de var zaten, kuşkusuz dini inanç hak ve özgürlüklerin temelinde ayrı bir şey ama bunu siyasal bir çalışmaya dönüştürmüş örgütlenmeler oldukları için diyorum mücadeleden geri tutabiliyorlar. Bu ters de tepebilir, onun şeyi de yok hani, çok keskin şeyler söylemek de gerekmiyor, mesela bizim de dini duyguları ağır bir cemaatin parçası olduğunu bildiğimiz ama sendikamıza üye olan arkadaşlar da var, hani çalışmalarımıza bir şekilde katılan destek veren, hani örgütlenmeye açık kesimler de var ama örgütlenmeyi tümünden patrona şey sayan bu da muhtemelen o işe patron kanalıyla, o tarz girenlerin şeyi olabilir, başka yerlerdeki sendikal çalışmalardan da biliyorum eğer sen cemaati ikna edemiyorsan o örgütlenme olmayabiliyor, bunun şeyi yok, dedim ya bazen patronların yararına olabiliyor bazen tersine de dönebiliyor, eğer gerçekten o ezilmişliğin farkındaysa ve emek ekseninden bakabiliyorsa örgütlenme de artabiliyor bunun örnekleri de var. (Kadın, 40, Üniversite, Sendika temsilcisi).

Kadınların sendikal katılımlarının azlığı kadını özel alana, erkeği de kamusal alana ait olarak gören ataerkil kültürel yapının ürünü olduğu kadar despotik emek rejiminin de bir ürünüdür. Kadınların ev içi sorumlulukları zaten çok sınırlı olan tatil günlerinde evleri ve çocukları ile ilgilenmelerine neden olmakta, kamusal alana ait örgütlenme biçimlerine katılmalarının önüne geçmektedir. Buna ek olarak, sendikal işçilerin işverenler tarafından hoş karşılanmaması ve bir görüşmecinin de belirttiği gibi “bir şekilde duyulması” sendikaya katılımı gönüllülüğü azaltan etmenlerin başında gelmektedir. İşçinin atölye içi üretim ilişkilerini belirleyen despotik ve hegemonik rejim böylelikle “görünmez bir el biçiminde” işçilerin iş dışındaki hayatlarına da el atmakta, kişinin kendisinin –ve elbette beraber çalıştığı diğer işçilerin- polisi olduğu bir mekanizma üretmekte ve bu şekilde örgütlenmenin önüne geçilmektedir. Bu durum, ilerleyen bölümlerde görüleceği gibi, ataerkil ilişkilerin atölye içerisinde sürdürülmesinde de etkili olmaktadır.

5.2.4.3. Çalışma İlişkileri

Araştırmanın bu bölümünde görüşmecilerin atölye içerisindeki, diğer işçiler, amirler, işverenler ile ilişki biçimleri, teknolojik ve hiyerarşik denetleme mekanizmaları, ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri üzerinde durulacaktır.

Alan çalışması sırasında, hatırlanacak olursa, işveren görüşmelerinde atölye içi ilişkilerde aile vurgusuna dayalı paternalist söylem ön plana çıkmıştı. Aynı söylemin görüşmeciler boyutunda görüşmecilerin işverenleri ile aile ilişkilerine dayalı bir bağ arayışında

olmadığı, aile söyleminin nadiren de olsa eşitleri olan diğer işçilerle aralarında kurulduğu görülmüştür. Bunun nedenlerine bakıldığında işçilerin işverenlerle iletişimlerinin çok sınırlı olması başta gelmektedir. Ayrıca, işçi-işveren ilişkisinin “koruyucu baba” figürü yerine eşitsizler arasında sınıfsal bir ezilme biçimi olarak ortaya çıkması da bir diğer nedendir. İşçiler bir talepleri olduğunda işverenle muhatap olamamakta, zorunlu olarak ustabaşı ile iletişim kurmaktadırlar. Bu iletişim biçiminin zorunlu olması ustabaşları atlayıp işverenle muhatap olmanın ustabaşı tarafından işten çıkarılmaya kadar giden bir cezalandırma nedeni olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Buna paralel olarak, ustabaşı figürü de alan çalışmasında “baba” otoritesini yansıtan paternalist bir söylemle ortaya çıkmamakta, otoriter erkek cinsel kimliğinin ön plana çıktığı ve kadın işçilerin doğrudan cinsiyetlerine yönelik aşağılama mekanizmalarının belirlediği bir atölye içi söylem olarak belirlemektedir. İlginç olan noktalardan bir diğeri ise otorite karakterlerinin ustabaşları ya da personel müdürleriyle sınırlı olmaması bu kişilerin “eşlerini” de içeren bir yelpazeye sahip olmasıdır. Üstlerin evlilik bağıyla bağlı oldukları ve diğer işçilerle aynı statüde çalışan eşleri de atölye içi denetim ve hiyerarşide yer almaktadırlar. Bir örnekte bu durumun “patron sevgilisi”ne evrildiği de bulgular arasındadır.

Bu konudaki bulguların sunulmasına işyerindeki teknolojik, mekânsal ve hiyerarşik denetleme biçimlerinden bahsedilerek başlanacaktır.

5.2.4.3.1. Atölye İçi Denetim ve Gözetim Mekanizmaları

Alan çalışması sırasında yapılan görüşmelerde atölye içi çalışan sayılarına bakıldığında Serbest Bölge ve kent içi küçük atölyeler arasında sayısal olarak farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Serbest bölgede konfeksiyon atölyesinde çalışan kadınlara atölye içerisinde kaç kişi birlikte çalıştıkları sorulduğunda 120 ve 300 arasında çalışan sayıları belirtilmiştir. Küçük atölyede çalışan görüşmecilerin ise belirttikleri sayılar 6 ile 25 arasında değişmektedir. Her iki mekanda da kadın ve erkek işçiler bir arada çalışmaktadırlar. Alan çalışmasında serbest bölgede bulunan bir fabrikaya girilmiştir, burada yapılan gözlemler sonucunda mekanların şu şekillerde birbirinden ayrıldıkları gözlemlenmiştir: Eşit statüdeki işçiler arasındaki mekânsal ayırım sadece ütü, dikiş, paketlenme gibi departmanlar arasında olmaktadır. Bu departmanlar duvar ya da küçük bariyerlerle birbirlerinden ayrılmaktadır. Mekanın ortasında sekreterlik ve muhasebeye ayrılmış camlı bölümler bulunmakta, yönetim kademesi ise panoptik bir gözetleme mantığı ile çalışma alanından yüksekte bulunan camlı bir bölmede konuşlanmaktadır. Ustabaşlar işçilerle birlikte aynı mekandadırlar. Atölye içerisinde sürekli floresan ışıklar yanmakta ve müzik çalmaktadır. Molalar ise daha önce de belirtildiği gibi bir zil sesiyle işçilere duyurulmaktadır.

Alan çalışmasında görüşmecilerden edinilen bulgulara göre iş sırasında konuşmak ve cep telefonu kullanmak yasaktır. Makinecilerin ayağa kalkmaları, ıplık temizleme ve ütü gibi departmanlarda çalışanlarınsa oturmaları yasaklanmıştır. Tuvalet gitmek ise çeşitli koşullara bağlanmıştır. Bir görüşmecinin belirttiğine göre, günlük verilen 3 mola arasındaki iş sürecinde sadece bir defa tuvalete, ustabaşından izin alınarak gidilmektedir. Bunun aksi olduğu durumlarda ustabaşılar çok sert tepkiler verebilmektedirler. Seri üretime dayanan işin aksamaması için iki işçinin aynı anda tuvalet gitmeleri yasaktır. Atölye içerisinde her yerde kameralar bulunmakta ve işçilerin işe girişlerinde ve çıkışlarında parmak izi tanıma sistemi kullanılmaktadır. Küçük atölyelerde ise böyle sınırlamalar yoktur.

Atölye içi mekansal düzen ve denetim Bentham'ın Panoptikon'da belirttiği gibi gözetleyicinin "görünen her yerdeliği" anlayışına dayanmaktadır. Buradaki temel mantık kişilerin "... mümkün olduğunda çok nedenle her an gözetlendiğine inanması ya da aksine gözetlenmediğinden emin olamaması, gözetlendiğine kendini inandırması" ekseninde kurulmaktadır (Bentham, 1995/2016: 13). Fabrika içi gözetleme pratiklerinin modern çağın teknolojisiyle uyumlulaştırılan bu yönünde gözetim altında tutmak üretim sürecinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

Foucault, Hapishanenin Doğuşu adlı eserinde disiplinin icra edilmesi için uzmanlaşmış, sürekli olarak mevcut bulunan ve işçilerden ayrılan bir personelin varlığının vazgeçilmez bir unsur olduğunu belirtmektedir: "Büyük manüfaktürde her şey çan sesiyle yapılmaktadır, işçiler zorlanmakta ve azarlanmaktadır." (Foucault, 1975/1992: 219).

Bir fabrikada en küçük bir özensizlik bile büyük kar kayıplarına sebep olacağından bu işle görevlendirilmiş kimseler en ufak bir zarar durumunu önlemek için atölyeyi gözetim altında tutarlar. Bu kişilerin rolleri işçileri gözetim altında tutmak ve yönetim kurulunu her olaydan haberdar etmektir. Bu çerçevede atölye içerisinde bir mikro cezalandırma sistemi işlemektedir. Bu sistem zamanın (geç kalmalar, yerini bırakmalar, işin kesintiye uğratılması), faaliyetin (dikkatsizlik, ihmal, heves yokluğu), tavırların (kabalık, itaatsizlik), söylevin (gevezelik, haddini bilmezlik), bedenın ('düzgün olmayan' tutumlar, uygunsuz hareketler, pislik) ve cinselliğın (utanmazlık, açık saçıklık) disipline edildiğı bir sistemdir. Bu şekilde gözetim aynı anda hem üretim aygıtının bir iç parçası hem de disiplinsel iktidarın uzmanlaşmış bir çarkı olarak belirleyici bir ekonomik işlemci haline gelir. Görünür olan kişiler, bu yolla, iktidarın zorlamalarını kendi hesabına yeniden ele alır, onları kendi üzerinde etkili kılar, aynı anda tabi olan ve iktidara ait ikili ilişkiyi içselleştirir ve kendi tabiyetinin ilkesi haline gelir. Buna ek olarak fabrikalarda panoptik gözetleme işçilerin teker teker yatkınlıklarını kaydetmek, bir işi yapmak için harcadıkları zamanı kıyaslamak ve ücretlerini bu zamana göre hesaplamak işlevini de yerine getirir (Foucault, 1975/1992: 220-224-254). İşveren görüşmelerinde bir işverenin yönetim kademesindeki çalışanları için "gölge idareci" sıfatını kullandığı hatırlanacak olursa

teknolojik gözetleme teknikleri kişiler arası bir gözetleme stratejisiyle bir arada gitmektedir. Bu araştırmada “gözetleyici ustabaşı”na “gözetleyici ustabaşı karısı” imgesi eşlik etmektedir.

5.2.4.3.1.1. İşçinin Mekanizasyonu: “Biz artık kendimizi bir makine olarak görüyoruz”

Kapitalist üretim sistemi içerisinde disiplinler iktidarı sağlamak adına sadece üretim ilişkileri değil aynı zamanda çeşitli tutum, davranışlar ve aynı zamanda beden ekonomik anlamda üretim sürecinin içine dahil edilir ve bedenin üretici gücünden faydalanılır. Sermaye, bedenleri işgünü adı verilen bir sürece hapsederek işçilerin üretim güçlerini kullanır. Bu anlamda fabrikalar disiplinler toplumun temel karakteristiklerini içlerinde taşırlar. Sermaye birikimi için bedenin emek gücü yeniden üretilmek zorundadır. Bu aynı zamanda uysal ve üretken öznelere yaratma amaçlı bir yatırımı ifade eder ve sıkı bir gözetim altında bu gerçekleştirilir. İşgücünün disipline edilerek gözetim altına alınması fabrika içi üretimde Bilimsel Yönetim İlkeleri’nin uygulanması şeklinde meydana gelir (Dolgun, 2015: 93-94). Buna ek olarak, proleter bedenin bir çalışma makinası olarak kuruluşu feodalizmden kapitalizme geçişin temel yönlerinden birini oluşturmaktadır (Federici, 2004/2017:171).

Serbest bölge konfeksiyon atölyesinde çalışmak, görüşmecilerin belirttiği üzere bir bantta, önceden belirlenen ve duruma göre artan, sayı tutturma stresiyle, kameralar ve parmak izi sistemleri ile denetlenen, bant şeflerini oluşturan ustabaşılar tarafından sürekli gözetlenen bir iş sürecini oluşturmaktadır. Üretimde sipariş temininde, çalışma saatlerinde ve geçici işçilik üzerinde her ne kadar esnek çalışma sistemi uygulanıyor olsa da üretim süreci katı bir Taylorist seri üretim mantığına dayalı olarak işlemektedir. Bu sisteme esnek üretim sisteminin eklenmesi görüldüğü üzere üretilecek ürünün miktarının ve çalışma süresinin çoğu zaman artması şeklinde olmaktadır. Görüşmeciler tarafından üretim şekline bağlı olarak işin yarattığı stres sıklıkla vurgulanmaktadır ve seri üretim işçinin mekanikleştiği bir süreci de beraberinde getirmektedir.

...baskılı yani her yer konfeksiyon dediğiniz zaman baskı, aşırı stres iş yetiştirme şeyi ve gücünüzün iki katı, normal çalışma gücünüzün iki katı, üç katı daha fazla çalışıyorsunuz...aşırı yorgunluk ve diğer kalktığınız gün de kendinizi çok kötü, çok yorgun hissetmeniz, hiçbir şeye odaklanamamanız, bunlar hep büyük sorunlar (40, Evli, Kalite kontrol).

*Çalışma şartları biraz ağır, çok sıkıntı yani daha doğrusu ben bilmiyorum kendi açımdan söylüyorum, **robotlaştım**. Yani şöyle burdan sonraki şeyde yapacak şeyimiz olmuyor, ekstradan bir şey yapamıyorsun yani, çünkü yorgun oluyorsun diğer işlerini yapacak halin olmuyor. Kendi şahsi işlerini yapamıyorsun. (25, Bekar, Alarm takma). Şöyle söyleyeyim belli bir sayı var saatte belli bir oranda sayı çıkarıcaksın, çıkaramıyorsun mesela olmuyor ben her saat makina gibi çalışmam diyor eleman, şeflerde ısrarla bu sayı çıkacak diyor. Sen bana hesap vercen ki ben de içeriye hesap vercem gibisinden bu konuda bazı sıkıntılar oluyor, çıkan arkadaşlarımız oluyor. (22, Bekar, Ortacı).*

Ya bağıyor çağırıyor işte mesela iş hatalı gidiyor ya da diyor ki niye eliniz ağır, biraz daha hızlanın, biraz daha hızlanın 50 tane verdiysen 100 tane, 150 verebilirsin diyor bu sefer 150 tane sayı veriyorsun 150'yi verince diyor ki 200'ü de verirsin. Bu limit sürekli yükseliyor yükseliyor sürekli kavga oluyor, sürekli kavga oluyor en son işi bırakıp, makasını atıp çıkanlar var yeter artık, illallah edenler var, bayılanlar var, hastalananlar var. Sürekli sayı yükseliyor, sürekli... Sürekli onların istediği sayıyı veriyorsun, yükseldikçe vereceksin, yükseldikçe vereceksin işçi en sonunda ya kendi çıkıyor ya onlar çıkartıyorlar, onun isteği hep olacak yani, nefes nefese de kalsan olacak yani onun dediği. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

*Ben o kadar iş yapıyorum ama bir tane işi yanlış yapıyorum, sen kalkıyorsun, bağıyorsun ama o işi tamir edip düzelterebiliyorsun. Yani seni bir insan olarak görmüyorlar ya, patronlar olsun senin amirlerin olsun, seni bir makine olarak görüyor, **biz artık kendimizi bir makine olarak görüyoruz** çünkü gidiyorsun, çalışıyorsun, otur dediklerinde oturuyorsun, kalk dediklerinde kalkıyorsun. (27, Bekar, Makineci).*

Marx (1971/1986:365-366)'a göre, aynı aleti yaşam boyu kullanmanın verdiği uzmanlık, endüstriyel kapitalizm döneminde aynı makineye yaşam boyu hizmet vermenin verdiği uzmanlık halini almıştır. Bu durum işçinin yeniden üretim masrafını azalttığı gibi fabrikaya yani kapitaliste bağımlılığını arttıran bir işleve de sahiptir. El zanaatları ve manüfaktüre dayalı eski tip üretim sisteminde işçinin üretim aletini kullandığı, aracın hareketinin işçiden kaynaklandığı ve işçilerin üretimin canlı bir mekanizması olduğu bir üretim rejimi görülmekteydi. Endüstriyel kapitalizmle beraber makinenin işçiyi kullandığı ve işçinin sadece makinenin canlı bir eklentisi haline geldiği, işçiden bağımsız cansız bir mekanizma üretim sisteminde hakim konuma gelmiştir. "Aynı mekanik işin tekrar tekrar yapıldığı bu bitip tükenmez sefil can sıkıntısı ve alın teri aynı Sisyphus'un işine benzer. Sırtlanılan ağır iş yükü tıpkı bir kaya parçası gibi durmadan perişan işçinin üzerine yuvarlanır." İşin rutin ve yabancılaştırıcı yönü işçinin kendini bir insandan ziyade bir makine gibi hissettiği Taylorist bir üretim sürecini ifade etmektedir.

Teknolojik gelişmeler toplumlarda kökten değişimlere neden olmuş, insan ve toplum yaşamını derinden bir şekilde değiştirmiştir. Günümüz, teknolojinin hem hayatı kolaylaştırdığı hem de bireylerin yeni denetim ve gözetim mekanizmalarıyla sürekli izlendiği bir dünyayı ifade etmektedir. Teknoloji ekonomide yeni üretim araçlarının ortaya çıkması ile olduğu kadar örgüt içi bir denetleme aracı olarak da kullanılmaktadır. Buna ek olarak atölye içerisinde kişiler arasında da çeşitli denetim mekanizmaları hakimdir. Kadın işçilerin atölye içerisinde "rahat etmek" amacıyla daha üst kademedeki bir personelle çeşitli biçimlerde ilişki içerisinde olmaya çalışmaları görüşmeciler tarafından sıklıkla dile getirilen bir durum olmaktadır. Bu tarz ilişki biçimleri toplum tarafından resmi olarak tanınabilecek evlilik akdi gibi bir biçimde olsun olmasın kadın işçiler arasında iktidar edinme pratiklerinden birini oluşturmaktadır.

5.2.4.3.1.2. Örgütsel Hiyerarşinin Cinsiyeti

Bu bölümde daha önce kısaca değinilen kişiler arası denetim süreçlerine odaklanılacaktır. Görüşmecilerin oluşturduğu konfeksiyon işçisi kadınlar teknolojik denetimin yanı sıra kişiler arası yatay ve dikey cinsiyetlendirilmiş, hiyerarşik denetleme süreçlerine tabidirler. Görüşmecilerin ifade ettiklerine göre denetimler hem ustabaşı ya da personel şefini içeren hiyerarşik bir biçimde hem de atölye içerisinde bu kişilere akrabalık, evlilik ya da cinsellik bağı ile bağlı işçiler tarafından çeşitli şekillerde gerçekleştirilmektedir. Üstlerle ilişkilerde öncelikli olarak denetlenen mevzu işçi başına düşen sayının yetiştirilip yetiştirilmediği üzerinedir. Buna ek olarak, işçinin çalışma zamanını nasıl değerlendirdiği, beraber çalıştığı işçilerle diyalogu ya da tuvalet izni gibi işin aksamasına yol açacak durumlar da şefler tarafından sıkıca denetlenmektedir.

Bu bölümde görüşmecilerin hangi konularda kimler tarafından denetlendikleri, amirleri ile ilişkileri ve çatışma yaşadıkları konular üzerinde durulacaktır. Denetimler daha önce de belirtildiği gibi ustabaşılar, personel şefleri, bant şefleri gibi kişiler tarafından yapılmaktadır. Sadece bir görüşmeci şef olarak çalıştığı için doğrudan işverene bağlı olduğunu belirtmiştir. İki örnek dışında görüşmecilerin şeflerinin hepsi erkektir. Denetimlerde eril egemenliğe dayalı olan söylemlerin belirgin olduğu gözlemlenmiştir. Görüşmeciler kılık kıyafet olarak denetlemenin yapılmadığını söylese de davranış ve kılık kıyafet denetimi bir norm olarak atölye içerisinde varlık kazanmaktadır. Görüşmecilere kendilerini kimlerin, hangi konularda denetledikleri sorulmuştur.

*Firmaların kalite kontrolcülere. Benim direk patronum. Ben direk patrona bağlıydım o yüzden kalite kontrol şefleri hep öyledir zaten direk patrona bağlı olur, personel şefiyle, ustabaşıyla diğer çalışanlarla hiç alakası olmaz. Ben giderim bant arasında gezerim, kaliteme bakarım, dikişlerime bakarım, ondan sonra gider raporumu yazar direk patronuma gösteririm. Bu arada ustabaşını, personel şefini, orda çalışan bütün insanları uyarmakla görevliyim.... Ben çok girmedim, patrona bağlı olduğum için hiç girmedim ama personel şefleri genelde uyarır. Tabi kılık kıyafet açısından uyarılır eğer düzgün bir yerde çalışıyorsanız ki diğer yerlerde çok karışılmaz, mini eteğinizi giyebilirsiniz, askılıyı giyebilirsiniz yani böyle çok serbest, nasıl anlatabilirim hani **adı üstünde serbest**. Yani her şey serbest diye düşünün. (40, Evli, Kalite kontrol).*

Şefler tabi ki ama yanlış gidiyorsa paketten belli olur kimin yaptığı. Ne taraf, sol ve sağ yapılıyor mesela, solu ben yapıyorsam sağ arkadaş... Ordan geliyor bir şekilde akışında giderken takip ediliyor genelde zaten benimkine bakmıyorlar çünkü çok dikkatli, hatasız gönderdiğim için bende bakılmıyor yani. Böyle şey çalışan, bozuk çalışan elemanlar belli, onları denetliyorlar. (56, Boşanmış, Makineci).

Daha çok insanlar sürekli çalıştığı zaman olur olmaz bazen konuşma ihtiyacı duyuyorlar, konuştukları zaman "konuşmayın" gibisinden o tür şeylerde... Davranışlarından hani... Hani konuşuyorsunuz, işinizi yapmıyorsunuz gibisinden öyle baskı uyguluyorlar. (33, Boşanmış, Paketçi).

İşin doğru veya yanlış olduğu konusunda, ondan sonra telefonla uğraşıyor musun, çok konuşuyor musun, işin dışında başka bir şey yapıyor musun, yapmıyor musun. (22, Bekar, Ortacı).

Her şeye karışıyorlar. Herkese karışıyorlar, zaten personel şefi aynı zamanda oranın müdürü de oluyor sürekli bandın içinde işleri kontrol eder, yanlışsa iş düzelttirir, konuşan varsa izin vermez, işte telefonla oynayan varsa direk kızar, bağırır falan böyle bir baskı, o zaten gelince herkes böyle kafayı eğiyor, gidince herkes yine kalkıyor, konuşuyor falan. (20, Bekar, Ortacı).

*Paket şefimiz var genelde o bizi **gözetliyor**, bizden sorumlu o. İş yapıp yapmadığımızı hani hangi serilikte yaptığımızı genelde **gözetliyor**. Arada işlere bakıyor doğru ve düzgün şekilde yapıyor muyuz diye bu şekilde.* (25, Bekar, Alarm takma).

İş konusunda. Davranış konusunda o kadar şey yapmıyorlar da gine de hemen hemen yapıyorlar yani Tuvalete gitme, fazla uzun kalma, ondan sonra konuştuğun zaman kızıyorlar, hepsini denetliyorlar. (24, Evli, Makineci).

*Bizim başımızdaki her zaman bizim yanımızdadır zaten, şefimiz her zaman bizim yanımızda denetlemiyor, böyle gidip geliyor, sıkıntı yok yani onda. Bizim yaptığımız işe de bakmıyor. Biz normalde kalitesini yapıyoruz ya gönderdiğimiz zaman bir de son kontrolcülerimiz de var onlardan mesela bir sorun çıktığı zaman o zaman geliyorlar kontrol ediyorlar bize bakıyorlar. A: **Davranışlarınıza falan, giyiminize karışıyorlar mı?** Yok, giyim bir şey değil de lavaboda biraz sıkıntı oluyor. Mesela izin alıp da öyle gidiyorsun, izin almadan gidilmiyor o biraz sıkıntı başka bir sıkıntı yok.* (44, Evli, Kalite kontrol).

Görüşmeciler genel olarak üretim konusunda değerlendirildiklerini belirtmişlerdir. Bantta çalışırken konuşmak ve cep telefonu kullanmak yasaktır. Buna ek olarak üretimin aksamaması için tuvalet izinleri de çeşitli kurallara bağlanmıştır. Bu izinler genelde molalarla bölünmüş çalışma zamanlarında tek sefer olmak üzere belirtilmiştir ve tuvalete gitmede şeften izin alınması bir zorunluluktur. Hastalık ya da hamilelik durumlarında şefin bilgilendirilmesi doğrultusunda şeflerin anlayış gösterdikleri genel olarak belirtilmiştir ancak aksi durumlar da mevcuttur. Örneğin bir görüşmeci regl olduğu zaman ustabaşından izin alamadığını belirtmiştir. Başka bir görüşmeci ise izinsiz tuvalete giden arkadaşlarına şefin tepki verdiğini belirtmiştir.

Tabi ki mesela regl dönemlerinde sancım oluyor, rahatsızım, lavaboya gitmem gerekiyor, hatta bunun için bir tartışım işyeriyle, çok afedersiniz açık konuşabiliyor muyum? Bir şar dedi bir aktı. Ayağa kalktım, üzerime çıkmasın çünkü ben akşama kadar çalışacam ve gidip değiştirmem lazım, söylemek zorundayım ben lavaboya gidiyorum bant şefine bilgi vermek zorundayım, oo izinsiz lavaboya gidilmez, yapacağınız her şeyi bir bir söyleyeceksiniz, otur dedi biraz sonra gidersin, dedim oturamam benim lavaboya gitmem lazım, hayır dedi oturacaksın, biraz sonra gideceksin, dedim rahatsızım lavaboya gitmem lazım, şimdi oturacaksın dedi birazdan, dedim hastayım pedimi değiştirmem lazım ulu orta bağırdım, üzerime çıkacak, dedim üzerime çıktığı zaman sen benim eve gidip üzerimi değiştirmeme izin verecek misin, siktir ol git dedi zaten dedi eve gitmek için fırsat arıyorsunuz dedi ben 3 saat sinir krizi geçirdim, ağladım. Yani hasta da olsan orda oturacaksın, üstün de batsa, çok batıyordu, üzerimize her zaman orda kesimhaneden kumaş getirip bağlıyoruz, devam. (36, Evli, Makineci).

Mesela evvelsi gün aynı kalitede çalıştığımız iki bayan ikisi birden lavaboya gitti, şefe de söylemediler, habersiz gittiler ondan biraz sıkıntı oldu, geldi biraz onlara bağırır, çağırdı başka da bir şey yok niye ikiniz birden gidiyorsunuz, iki kişi bir bölümden

gidemez, bir kişi tek tek gidebiliyor, onlar ikisi dinlemedi, ikisi birden gittiler, şefin de haberi yoktu hiç kimse izin vermeden gitti ona biraz şey yaptı, söylendi. (44, Evli, Kalite kontrol).

İşyerinde yazılı bir giyim kuralı olmadığı görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Buna ek olarak, çalışanlar arasında dile getirilmemiş kurallar vardır ve kadınların bu kurallara uyması beklenmektedir.

Zaten dikkat ediyoruz yani, karışılmıyor. (36, Evli, Makineci).

Giyim tarzıma genelde ben kendimi bilen bir insanım, genelde spor giyinirim kot, blue jean, tişört, sweat shirt. Ya mesela açık giyinenler olduğu zaman bir askılı veya kolsuz giyindiği zaman tabi ki bakılıyor, bakma bile tacizdir, kötü anlamda bakıldığı zaman o bile tacizdir ki oluyordu... (40, Evli, Kalite kontrol).

Bana karışılmıyor, ben kısa da giyiniyorum, üstüme bir örtü örtüyorum, hani orda her tarafımı kapatacak bir örtü var ama ben gene sık sıkırdım gidiyorum, takılarımla, kıyafetimle çünkü ordan çıkıp ben başka bir yere gidicem mesela bir davete gidicem ama orda değiştirecek bir yer yok, her yer kameralı. Ben giyinik gidiyorum ve üstümü burdan (belini işaret ediyor) aşağı bir örtüyle bağlayıp, güzel bir şekilde oturup dikişimi dikebiliyorum. Bunu yapmayan öyle arkadaşlarımız var ki kameradan, patronun, her tarafını mesela görüyor. Örtü gönderdiği halde örtmüyor, öyle çok yani, buralarda (dizinin biraz üstünü gösteriyor) giyinip gelen var. Yani o zaten düzgün bir insan değil, düzgün olsa o şekilde gelmez. Yani madem oraya geldin, o kameranın karşısında ilk sen oturuyorsun, kendine çeki düzen vermesini bilmeli. Adam görüyor, gidin şuna bir örtü verin, düzgün otursun, hayır diyor kadın, ben böyle oturcam, bacaklar da iri iri yani öyle rahat insanlar var, kendini sergileyen insanlar var, kadınlarımız bunlar. (56, Boşanmış, Makineci).

Tabi ki açık giyinirsen oo... Ben bir ara diz üstü bir şort giymiştim, yazın sıcak diyorum ya her saç tellerimizden sıpır sıpır gözümüze giriyor, çalışmıyoruz, elimizi yüzümüze atmamız da imkansız, ellerimizi böyle süründüğümüz zaman kapkara oluyoruz, personel şefimiz Ş. şortla geldi demiş, sen bana serin bir hava yarattın da ben o serinliğe uygun mu gelmedim, ha giyim tarzımız evet konuşuluyor ama şey çok da benim için önemli değil, konuşurlarsa konuşsunlar diyordum. (36, Evli, Makineci).

Yani kadınlar genelde yapıyor bunu çok böyle güzel giyinen birisi gördüklerinde kıskançlık olarak söylüyorlar ama erkekler çok değil. (20, Bekar, Ortacı).

Yok, bana karışmıyorlardı ama yapan arkadaşımıza karışıyorlardı, işte pantolon falan giydiğinde bu kadar dar giyinme, işte bak burda erkekler falan, uyarıyorlardı. Patron uyarıyordu. (31, Evli, Makineci).

Görüşmecilerin ifadelerine bakıldığında hem serbest bölge hem de küçük atölyede çalışan kadınların giyimlerine yönelik atölye içerisinde norma dayalı kurallar mevcuttur ve kadınlar bu giyim normlarına uymadıkları zaman uyarılmaktadırlar. Görüşmecilerin amirleri ile ilişkileri sorulduğunda bazı görüşmeciler amirleri ile iyi ilişkilere sahip olduklarını belirtirken bazıları çeşitli konularda çatışmalar yaşadıklarını söylemişlerdir. Çatışmalar büyük oranda işçiden beklenen sayının yetiştirmemesi durumunda söz konusu olmaktadır. Amirlerin işçi ile aralarındaki çatışmaya gösterdikleri tutum genelde kıdemli işçiler ve gençler arasında farklılık göstermektedir. Kıdemli işçilerin amirlerle ilişkilerinin daha iyi olduğu gözlemlenmiştir. Bunun dışında daha baskıcı ilişkiler kuran amirlere de rastlanmaktadır. Böyle durumlarda işçiler

öncelikle ustabaşı ile muhatap olduklarından sıkıntılarını daha üst konumdaki başka bir çalışana iletememektedirler.

Genelde mesela bir yanlış ya da ortada düzeltilmesi gereken bir şey olduğu zaman tabi ki bu sert uyarılara kadar gidiyor. (40, Evli, Kalite kontrol).

Çatışma yaşadığımda ben haklıysam ben bağıryorum zaten sesimi yükselttiğimde geliyor yanıma yani niye bu şekilde, ama ben haklıyım bak, böyle olmaz, karşıdan değil, yanıma gelerek söyleyebilirsin rezil etmeden, ordan bağırıp da haksızsın bana, e ben şefim, şefsen şefliğini bileceksin, beni rezil etmeye hakkın yok, ben çeker giderim diyorum, bu sefer amirimiz duyuyor, abla ne oldu bir sorun mu var, dedim bana yanlış davranıyor yani, lütfen söyleyin, ikaz edin, böyle yaparsa ben burdan giderim başka firmaya, o şekilde düzeltiyor yani M. bey. (56, Boşanmış, Makineci).

Güzel olmaz... Ne gibi işte geri zekâlı, salak bu lafları duyduğunuz zaman ne kadar aranız iyi olabilir ki. Sen geri zekâlı mısın, sen salak mısın, nasıl yapamıyorsun bu işi sen salak mısın? Hayır, salak değilim diyorsun ama sus cevap verme...Böyle çok ters baktığım zamanlar oldu, ne bakıyorsun öküz gibi denildiği oluyor, bakmak da suç diyorum o zaman, bakmayalım. (36, Evli, Makineci).

Ya, genellikle hep böyle sert olurlar, kaba olurlar. O kadar iş yapıyorsun günde mesela saatte 200 tane iş yapıyorsun akşama kadar çalış 1000 tane 2000 tane iş yap ama bir tane iş yanlış yapıldı mı bağıryor, çağırıyorlar, seni rencide ediyorlar. (27, Bekar, Makineci).

Genellikle, yav ben pek fazla kimseyle konuşmuyorum, biri çok üzerime geldiği zaman, onunla, hani niye bana böyle davranıyorsun dediğim zaman o da bana cevap vermeden çekip gidiyor. Diğeri de, personel şefi, işleten şey duymasın diye o biraz daha her konuda ılımlı yaklaşıyor ve insanlarla daha düzgün konuşuyor. Bizi hani direk tehdit ediyor, sakın onun yanına gitmeyin...Ustabaşımız. Personel şefinin yanına gitmeyin diyor. Bir sorun olduğu zaman bana gelip söyleyeceksiniz, ben halledeceğim. Siz beni ezip onun yanına giderseniz size çıkışınızı veririm. Ama senle sorun yaşıyoruz. Senle sorun yaşadığımıza rağmen onun yanına gidemiyoruz.(33, Boşanmış, Paketçi).

Ya bağıryor çağırıyor işte mesela iş hatalı gidiyor ya da diyor ki niye eliniz ağır, biraz daha hızlanın, biraz daha hızlanın 50 tane verdiysen 100 tane, 150 verebilirsin diyor bu sefer 150 tane sayı veriyorsun 150'yi verince diyor ki 200'ü de verirsin. Bu limit sürekli yükseliyor yükseliyor sürekli kavga oluyor, sürekli kavga oluyor en son işi bırakıp, makasını atıp çıkanlar var yeter artık, illallah edenler var, bayılanlar var, hastalananlar var. Sürekli sayı yükseliyor, sürekli... (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

İşçi arkadaşlarımızla değil de bazen şefimizle şeylerimiz şey olmuyor, uyumsuz olmuyor mesela evvelsi gün yüklememiz olacaktı işler denkleşmedi, bir de malın sahibi geldi biraz şefimiz biraz sinirlenmişti, heyheyları üstündeydi, bizim masada bir şey oldu güldük geldi bize o zaman kızdı niye gülüyorsunuz diye, başka bir şey yok mesela dışarıdan sinirlendiği zaman geliyor, o da canı sıkıldığı zaman bağırrır, çağırır gider başka bir şey yok... Biz bile birisine sinirlendiğimiz zaman birisine patlamıyor muyuz onlarda öyle işte. (44, Evli, Kalite kontrol).

Görüşmecilerden alınan verilere göre işçiler hata yaptığı zaman alınan uyarılar kimi zaman işten çıkarılma tehdidini içermekte kimi zaman da argo konuşmalara bu uyarılarda yer verilmektedir. Amir tarafından işçiye verilen uyarının niteliği fabrikadan fabrikaya değişim göstermektedir. Kimi yerlerde amir çalışan ilişkileri daha uzlaşımçı olurken kimi atölyelerde ise amir-işçi ilişkisi daha çatışmalı olmaktadır.

Genelde ustaların zaten en büyük özelliği şudur işini çok iyi bilmeleri, sana defalarca gösteriyolar, eğer aynı hatayı yapıyorsan işten kaldırıyorlar seni, bi kişiyle tartışma gördüm bir erkekle tartıştıklarını gördüm şahit oldum, bi hatadan dolayı sanırım tam emin değilim ama bir kenara çekildiler özel olarak konuştular mesela tartışmadan sonra, birbirlerinden özür dilediler, geri yerlerine geçtiler, o tarzda bi yer. Benim orda çalışmamın en büyük nedeni de oydu zaten. İnsanların daha anlayışlı olması birbirlerine karşı daha az yıpratıcı olması, diğer yerlerde daha ağır şeyler yaşanabiliyomuş çünkü...(46, Evli, Makineci).

Yani bayağı ciddi anlamda kötü küfürler edilebiliyor, mesela şöyle bir şey olabilir genelde ben bunu çok gördüm, hani sen bu işi yapacaksın, yapmak zorundasın yoksa bilmem ne yaparım. Yoksa af edersiniz defol git, bunun daha argosu vardır, siz daha iyi bilirsiniz, hani o şekilde tarzlar çok oluyor... İşini düzgün yap, benim söylediklerimi yapmak zorundasın, yoksa kapı orda seni anında kapıya koyarım, çıkartırım yani işten atarım, seni şöyle rezil ederim. Zaten bağırıp çağırarak rezil ediyorlar milletin içerisinde hani bir işyerinin ortasında bağırıp çağırıp zaten bu şekilde rencide oluyorlar. Bir de sürekli işten çıkarma olarak tehdit var. Ben bunu bu şekilde algıları, işten çıkarmak bir tehdittir zaten, bu şekilde yapabiliyor, hakaret olayı oluyor evet, orda bağırıp çağırıp hakaret ederek işte senin kafan basmıyor, işte sen böyle şeyleri bilmiyorsun, öğrenmeye çalışmıyorsun, yapamayacaksan defol git hani bu tür konuşmalar zaten rencide edecek, ağır hakaret yerine geçebilecek şeyler. İnsanlara davranış şekilleri çok bozuk, hani ahlak dışı. Mesela küfür etmeleri bağırıp çağırmaları. Yani çok ağır argo kelimeler erkeklerin kullandığı normal günlük hayatta kullandığı, ne bileyim kavgada falan söylenen küfürler kadar kullanılıyor. Kadın- erkek fark etmiyor, mesela ben kalkar seni tokatlarım, ben kalkar seni döverim bu tür şeylere de maruz kalınabiliyor. Hiç bir şey yapmazsa kolundan tutup zorla çık git diyor mesela en basit örneği de bu. (40, Evli, Kalite kontrol).

Senin gözün kör mü sen bunu nasıl yaptın, Allah kahretsin, lanet olsun diye böyle sözler falan kullanıyorlar...Yani bu sözleri söylüyorlar. Küfür yok da bu sözler çok ağır mesela 100-150 kişi insan düşün onların içinde sana bağırıp rencide etmeleri, o işi alıp fırlatıyorlar, o hareketleri insanların moralini altüst ediyor. Ben o kadar iş yapıyorum ama bir tane işi yanlış yapıyorum, sen kalkıyorsun, bağırıyorsun ama o işi tamir edip düzeltebiliyorsun. (27, Bekar, Makineci).

Lanlı lunlu konuşuluyorlar. **A: Kadınlara da mı?** Evet. Kadınlara da lanlı lunlu konuşuyorlar, ondan sonra şey, hani böyle ağır bir şekilde, ağır abi tarzıyla ben bilirim, ben yaparım... Hani siz, resmen işçiler köle gibi görüyor. Geçen benim bir ustayla aramda sorun oldu, adam beni dinleme gereği bile duymadan arkasını dönüp gidiyor yani. **A: Ne diyor size mesela öyle bir hata yaptığınız zaman?** "Ben size demiyor muyum konuşmayın lan! Bütün ustalar bütün işçilere baskı uyguluyorlar. Her şey bizim elimizde o yüzden biz emrederiz siz yapacaksınız. Sizin hiçbir şeye itiraz etmeye hakkınız yok, işçisiniz gibisinden davranışları beni şey yapıyor. Evet, biz işçiyiz diye bizim de haklarımız var, kendimizi savunabiliriz de konuşabiliriz de, söyleyebiliriz de, tehditle bir şeyler yapmaya çalışıyorlar. Üstü kapalı tehdit, işten çıkarma tehdidi. O yüzden çoğu insan da susuyor böyle... Şöyle konuşursak veya haksızlığı dile getirmeyi bile suç olarak görüyorlar. Haksızsan bile haklı haksız susacaksın, konuşmayacaksın. Kötü bir kelime bile, usta şu konuda haksız diyemezsin, dediğin zaman hemen çıkışını veriyorlar yani. (33, Boşanmış, Paketçi).

Ya şöyle hakaretler mesela bazı şefler var, dengesizdirler sadece bayanlara değil, herkese hakaret ederler mesela ben bir önceki işyerimde şefimin yüzünden ayrıldım. **A: Ne diyordu?** Ya, hakaret ediyordu geliyordu geri zekalı mısınız, kör müsünüz, salak mısınız mesela ütücülere geliyordu diyordu ki hepiniz köpek gibisiniz diyor, köpek gibi çalışın diyor, öyle diyordu çoğu kişi eleman da kalmadı en sonunda o şef de çıktı, ayrıldı. (44, Evli, Kalite kontrol).

Burada belirtilmesi gereken noktalardan biri bahsedilen argo ve tehdide dayalı uyarılara maruz kalanların serbest bölgede çalışan görüşmeciler olduğudur. Küçük atölyede çalışan görüşmeciler çalışma ilişkilerinde böyle bir durumla karşılaşmadıklarını belirtmektedirler. Bunun nedeni ise küçük atölyelerin ağırlıklı olarak aynı aileden gelen kişiler tarafından işletilmesi olarak açıklanmaktadır. Dolayısıyla küçük atölyelerde işçi-işveren ya da işçi-işçi ilişkileri birincil ilişkiler temelinde ilerlemektedir. Atölyede çalışan kişi sayısının artması ve dikey hiyerarşinin varlığı, işveren ile doğrudan iletişim kuramama atölye içinde bu tarz egemenlik biçimlerinin inşasında etkili olmaktadır.

5.2.4.3.1.2.1. Kadın Amir- Erkek Amir Farkı

Alan çalışmasında görüşmecilere kadın ve erkek amirler ya da ustabaşılar arasında fark olup olmadığı sorulmuştur. Bazı görüşmeciler hiç kadın amirle çalışmadıklarından konu hakkında bilgileri olmadıklarını belirtirken, iki görüşmeci dışında bütün görüşmeciler kadın ve erkek ustabaşı arasında farklar olduğunu belirtmişlerdir. Genel olarak kadın amirlerin erkeklere kıyasla davranış olarak daha iyi olduğu belirtilmiştir. İki görüşmeci ise tam aksi yönde görüş belirtmiştir. Kadın amirlerin erkek amirlerden en temel farkının kadınların altlarında çalışan işçilere daha anlayışlı olduğu ve diğer kadın işçilerin amirlerinin kadın olması durumunda daha rahat hareket ettikleri görüşmeciler tarafından belirtilen hususlardır.

*Benim daha önceki çalıştığım yerlerde bayandı. Hem erkek hem bayan vardı ama bayan ağırlıktaydı, burda erkekler daha ağırlıkta serbest bölgede. Başka yerlerde varmış bayanlar, hatta benim beraber çalıştığım arkadaşlarım varmış ustabaşılık yapan, personel şefliği yapan insanlar varmış ama ben uzun süredir görüşmediğim için bilmiyorum koşulları nasıl ama bizim bulunduğumuz koşullar içerisinde genelde erkekler yani. Ama erkekler bildiğim kadarıyla biraz daha tavır olarak çünkü başka yerlerden de arkadaşlarımdan da duydum, kadınlara yönelik daha aşağılayıcı tutumlara girebiliyorlarmış. Bizim orda yok. Yani bi tanesi mesela boşanmış ayrılmış tartıştıklarında işte kadına hakaret olarak kocanın seni niye terk ettiği belli, git bi psikoloğa görün, **sen kadın mısın** bilmem ne gibi laflar söylediği için kadın işten çıkmış yani en sonunda, bunu da ustabaşı yapıyo. (46, Evli, Makineci).*

Bence var. Mesela erkek iki tane amirimiz var, şefimiz var onlar daha otoriter davranıyorlar işçilere karşı ama benim şefim bayan ben her sıkıntımı söyleyebiliyorum, işle alakalı olsun, iş dışında olsun, bir arkadaş gibi konuşabiliyoruz da. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Var, kadınlar biraz daha şey, nasıl söyleyeyim, biraz daha saygılı, işine daha çok bağlı bir de insanlara bakış açısıyla, davranış açılarından kadınlar daha şey, samimi, daha saygılı, daha düzgün, bir de çözüm odaklı, kadınlar çözüm odaklı mutlaka bir arayış bulup da o işi çözeceğinden eminim ama erkekler öyle değil... Kadınlar biraz daha yapıcı, onarıcı yani. (40, Evli, Kalite kontrol).

Erkekler daha küfürlü konuşuyorlar böyle nasıl söyleyeyim, daha belden aşağı, daha aşağılayıcı ve kadınların hani böyle fazla küfürü olmadığı için. (36, Evli, Makineci).

Erkek amirlerin şeyi tabi kadına göre daha baskın kalıyor. Davranış olarak, aldıkları tepki olarak, gösterdikleri tepki olarak kadınlardan daha ağır basıyor. Mesela, erkek amirimiz, erkek şefimiz geldiği zaman, bunu sen yapıcaksın dediğinde sert bir şekilde

söylüyor, mesafesi var her zaman ama bir kadın bunu yapar mısın, bunu yap dediği zaman, nasıl insanlar algılıyor bilmiyorum ama erkek olarak tabi daha şey, insanlar daha çok çekiniyor. (22, Bekar, Ortacı).

Vardır. Bayanlar daha anlayışlı oluyor, erkeklerde anlayış yok o kadar... Orda (Serbest bölgede) öyleydi kafanı şöyle çevirdiğinde bile önüne bak, hemen çeviriyordu seni yerine, konuşturuyorlardı. (31, Evli, Makineci).

Bunun dışında 2 görüşmeci ise erkek amirlerin kadın amirlere göre davranış olarak daha ılımlı olduklarını belirtmişlerdir.

Erkekler daha iyi çünkü şimdi erkek ustabaşıyla da çalıştım, kadın ustabaşıyla da çalıştım, kadınlar daha çok azarlayıcı oluyorlar, çok sertti ya. Yani bir rahatsızlığı söylesen veya bir şey söylesen hiç şey yapmıyor yani azarlıyor insanı. (35, Evli, Makineci).

Bayanlarla anlaşamıyoruz mesela ustabaşı bayanlar olduğu zaman anlaşamayız. Her yerde de aynıdır. Yok anlaşılmaz. Ayakta olduğundan dolayı şunu yapma bunu yapma şöyle yapma böyle yapma ama erkek pek bir şey neyim söylemiyor, kendisi de biliyor, rahatsızım dediğin zaman kendisi zaten git diyor. İyi değilim dediğin zaman git uzan diyor. Yani hiç sormaz ne oldu, bir şey mi oldu. A: Neden kadınlar anlayış göstermiyor? Kadınlar, kadınlardan dolayı olduğu için anlayış göstermiyorlar. Anlaşamıyorlar. Kadın kadına anlaşamaz. (24, Evli, Makineci).

Buna ek olarak kadın amirlere altlarında çalışan erkek işçilerin davranışları konusunda ise görüşmeciler şu ifadeleri kullanmışlardır.

Erkek kardeşlerimiz de var ya sıkıntı olmuyor onlar da cana yakın davranıyorlar. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Aslında şey, dindar olan erkekler var, büyükler onlar, açık giyinen bir kadın gördüklerinde, o da şey genelde kalite şefimiz, o da şef, o açık giyindiğinde işte ona biraz laf söylüyorlar da kadın duymuyor hiç haberi bile olmuyor. Nasıl giyinmiş, böyle giyinme mi olur, bunda da hiç edep, din min bir şey yok falan diye konuşuyorlar kendi aralarında sinirleniyorum da işte yapacak bir şey yok birkaç kere tartıştım bir tanesiyle hatta bayağı büyük bir tartıştım da sonra konuşmadım. Aynı bu feminizm tarzı şeylerle ilgili. (20, Bekar, Ortacı).

Kadınların emek sürecine artan katılımlarına rağmen daha yüksek statülü ve otoriteye sahip, yüksek ücretli konumlara yükselmeleri erkeklere nazaran daha zor olmaktadır. Emek piyasasında düşük ücretli işlerde kadın çalışan sayısı daha fazladır ve kadın-erkek arası ücret farklılıkları halen devam etmektedir. Kadın çalışanların yükselmesinin önündeki engeller literatürde “cam tavan” (Glass Ceiling) etkisi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Hakim, 1996). Kadınların örgütsel liderlikteki temsiliyetlerinin açıklanmasında toplumsal cinsiyet yapısı ve örgütsel yapıya dönük perspektifler kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet yapısı kadın liderliğine yönelik toplumda kadınlara atfedilen karakter özelliklerine vurgu yapar. Geleneksel cinsiyet normları doğrultusunda bir yöneticinin agresif, zor kullanabilen, rasyonel, rekabetçi, kararlı, güçlü, kendinden emin ve bağımsız karakterli kişilerden oluşabileceği düşüncesi mevcuttur ki bu özellikler geleneksel kadınlık normlarını yansıtmayan özelliklerdir. Bu nedenle

kadınların yönetici kademesine kişilik olarak uygun olmadıkları düşünülür. Örgütsel yapı perspektifinde ise, kadınların karakterlerine atfedilen değerlerden ziyade kadınların işyerindeki davranışlarını belirleyen örgütsel yapı vurgulanır. Buna göre bireylerin cinsiyet gibi sosyal kategorileri örgütsel yapıda avantaj sağlayabildiği gibi dezavantajlı olmalarına da neden olur, çalışanların davranışlarını cinsiyetlerinden ziyade örgüt içerisindeki konumlarına bağlı olarak sahip oldukları avantajlar ya da iktidar yapıları belirler (Fagenson, 1990).

Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre, genel olarak, kadın amirlerin daha anlayışlı ve nazik oldukları, erkek amirlerin ise daha sert ve otoriter oldukları belirtilmektedir. Benzer şekilde, hatırlanacak olursa, işveren görüşmelerinde de kadın çalışanların işverenler tarafından, erkeklere kıyasla daha düzenli ve disiplinli oldukları gerekçesiyle tercih edildiği gözlemlenmişti. Bu görüşler toplumda kadın ve erkeğe atfedilen yerleşik cinsiyet tanımlamalarının örgütsel yapıda amirlerin değerlendirilmesinde etkin bir şekilde kullanıldığını göstermektedir. Alan çalışmasında edinilen bilgilerden bir diğeri ise erkek ustabaşının işçilerle daha fazla çatışma yaşadığı, işçilere karşı daha saldırganca bir tutum izlediği, bu nedenle serbest bölgede kadın ustabaşının gittikçe daha çok tercih edilmekte olduğudur.

İki görüşmeci tarafından belirtilen kadın ustabaşı ile çalışmanın erkek ustabaşı ile çalışmaktan daha zor olduğu ve bir görüşmeci tarafından belirtilen “*kadın kadına anlaşılmaz*” düşüncesi ise yine toplumda verili olan kadınlık ve erkeklik söylemleri ile ilintilidir. Bu söyleme göre “erk” sahibi olmanın “erkek”e ait olması durumu kadınlar erk sahibi olduğunda bunun toplumun diğer üyeleri tarafından yadırganması ve bu erkin yine kadına ilişkin ataerkil stratejilerle tahrip edilmeye çalışılması sonucunu doğurmaktadır. Erkek amirin otoriter ve azarlayıcı olması erkek olmaya içkin bir vasıfken kadının bu vasfı edinmesi camdan bir duvara tekabül eden görünmez bariyerlerle karşılaşmaktadır.

5.2.4.3.1.2.2. Ödül ve Yaptırım Mekanizması: “*Gene bir hayvansın*”

Post-Fordist örgüt yönetim anlayışı Taylorist ve Fordist dönemlerden farklı olarak örgütsel, çalışma ilişkilerinde ve üretimde esneklik anlayışının uygulanmasına dayalıdır. Bu yönetim anlayışında esneklik ve çalışanın taktiri post-Fordist yönetimin anahtar kavramlarından biridir. Ancak bu vurgular aktüel iş deneyimleri ile karşılaştırıldığında büyük oranda bir mit olarak kalmaktadır (Boreham, 1992). Çalışanların verimliliğinin artırılması örgüt içi çeşitli motivasyon ve ödüllendirme stratejileri içerisinde sağlanmaktadır. Bu ödüllendirmeler sadece parasal bir içeriğe sahip değildir, aynı zamanda çalışanın motivasyonunu arttıracak sorumluluk, kariyer fırsatları ve tanınma gibi etmenleri de içerir (Karatepe, 2005).

Görüşmecilere işyerinde uygulanan ödüllendirme ve hata karşısındaki yaptırım mekanizmalarının niteliği sorulmuştur. İki görüşmeci dışında diğer tüm görüşmeciler herhangi bir ödüllendirme mekanizmasının olmadığını belirtmişlerdir. Bahsi geçen görüşmecilerden biri banttaki bir hatayı tespit edip rapor verdiğini belirtmiş. Buna karşılık kendisinin yönetim kademesi tarafından yemeğe çıkarıldığını ve maaşının o ay 200 TL fazla yattığını belirtmiştir. Bir diğer görüşmeci ise kıdemli çalışanlara daha fazla ücret verildiğini belirtmiştir. Örgüt içi ödüllendirme süreci bütün görüşmeciler tarafında maddi ödüllerle eş tutulmuş ve maddi olmayan süreçler göz önüne alınmadan cevap verilmiştir. Maddi olmayan ödüllendirmeler herhangi bir sistematığa oturtulmamıştır ve sözel olarak beğeni ifadeleri ile sınırlıdır.

Hiç öyle bir şey yok. Keşke olsa daha çok insanlar çalışır ve daha düzgün çalışır, bunu söyledim ben dile getirdim de yanaşmadılar. Belki ödülü ben çok alacaktım. (56, Boşanmış, Makineci).

*Tabi. Yaptım diyelim, ödüllenen, aslan gibisin, **gene bir hayvansın**, maşallah, ödüllendirilmede gene bir hayvansın. Maşallah tazi gibi şuna bir baksana, canavar gibi, yani sürekli bir hayvanız. (36, Evli, Makineci).*

Yok. 20 Yıllık eleman da aynı maaşı alıyor, bir günlük eleman da aynı maaşı alıyor. Birinci sınıf makineci de aynı maaşı alıyor, bir günlük eleman da aynı maaşı alıyor, birinci sınıf kaliteci de aynı maaşı alıyor, bir günlük kaliteci de... İnsan değer, işçi değeri yok. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Buna ek olarak, önceki bölümlerde dile getirilen işe devamsızlığa ilişkin yaptırımların dışında herhangi bir somut yaptırım mekanizmasının olmadığı da görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Hata karşısındaki tutumlar bazı atölyelerde ustabaşının işçiye işi öğretme amaçlı olarak yardım etmesi şeklinde gelişirken, bazı atölyelerde ise hakaret ve aşağılamayı içeren pratiklerle söz konusu olmaktadır.

Bi tane bayan ortacı bi bayan, işaretleme yapıyodu, yaklaşık nerden bakarsak 200 tane belki hatalı işaretleme yapmış. Uyarılara rağmen yapmaya da devam etti. Defalarca işi gösterdiler, anlattılar, anlattılar, öyle yap, öbürü gitti, öbür usta geldi öyle yapma böyle yap gene gösterdiler yani ben olsam orda, ben kendim bayan olduğum halde diyorum çatlarım yani. O konuda bayağı sabırlılar. En son artık işler paketlemeye gitmesi, kontrole geçiyo çünkü ordan aşağı katta biz birinci kattayız, ordan hatalar geri geliyo, geri geliyor çünkü düzeltilmesi gerekiyor tekrar tekrar, bi cep bi cepten aşağı olmuş işaretleme hatasından kaynaklı sökülmesi lazım ve kumaş da sökülecek bi kumaş değil, yırtılıyor otomatikman. Şimdi nasıl düzelterekler bi şekilde ustalar uydurmaya çalışıyorlar, söküyorlar, bi tanesi bütün gün makinanın başında ustanın biri bi de kalite kontrol ustamız var, o sürekli söküyö ve düzeltmeye çalışıyo, en son çıldırdı zaten yeter dedi otur, bari öğlen sök de biz dikek dedi. Öyle bi 15 dakika bi sökme işi yaptı gene yapmadı yani. Çok da bi şey demediler açıkçası. (46, Evli, Makineci).

Hata yaptığımızda yaptırım yok. Yok yani. Kaç kişi bozuk çalışıyor, belki o kadar çok tamir çıkıyor ve bir onu kalıp başka birisi düzeltiyor. (56, Boşanmış, Makineci).

Yani hatayı fark ediyorum, söylüyorum, şefim böyle böyle bir şey oldu fark etmemişim, iş yanlış gitti, tamam sakın ol M. hallederiz diyor gidiyor, hallediyor, sonra ben işte tekrar aynı düzenli devam ediyorum aradan bir düzeltip geldiğinde, bir daha olmasın işte dikkat etmeye çalış, kafanda bir şey varsa dağıt diyor gidiyor

öyle amirlerim o konuda çok şey yapmıyorlar çünkü düzelecek bir iş olduğu için yaptığım işler genelde çok şey yapmıyorlar. (20, Bekar, Ortacı).

Dediğim gibi hakaret. O kadar kişinin içerisinde hakaret, yapamıyorsan çıkar siktir olur gidersin, bak buranın 8 çıkışı var, öyle diyorlar, 7-8 çıkışı var, birinden çık siktir ol git, bu şekilde. Ya belki ben o işi yapamıyorum, belki bir sonrakini yapıcım, belki o kumaşa elim yatkın değil. (36, Evli, Makineci).

*Yok, öyle bir hani benlik bir şey olmadı. Benim direk yaptığım bir hata olmadı. Arkadaşlar da hata yapılsa da direk benim üstüme gelindikleri için **A: Neden?** Bilmiyorum, takıntılılar galiba bana kimseye öyle bir şey olmadı yani hani şu işi yanlış yaptın, gibisinden. Kim az konuştuğu zaman sessiz durduğu zaman onun üstüne gidiyorlar, ona baskı uyguluyorlar. (33, Boşanmış, Paketçi).*

Yok, uyarı. Aynı hatayı bir kez yaptığında uyarıyor, ikinci kez yaptığında da uyarıyor üç dört kez devam ettiğin taktirde tabii ki bağıyor çağırıyor. Sonunda da çıkış veriyorlar. Tabi insanlar da biraz dürüst çalışırsa onlar da bir şey yapmaz. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre, esnek üretim sistemine dayalı konfeksiyon atölyesinde post-Fordizmin çalışan otomasyonuna ve motivasyonuna dayalı sistemlerin uygulanmadığı, esneklik anlayışının büyük oranda sipariş temelinde, uzun ve esnek çalışma saatlerine dayalı, iş güvencesinin sınırlı olduğu bir çalışma sistemi şeklinde pratikte uygulandığı görülmektedir. Bu anlamda üretim biçimi her ne kadar post-Fordist olarak görülsede çalışma ilişkileri Taylorizmin işçinin mekanizasyonuna dayalı ve yönetimde söz hakkı olmadığı çalışma ilişkilerinin üretim sürecinde geçerli olduğu görülmektedir.

5.2.4.3.1.2.3. Atölye İçi Cinsel Politika ve “Erotik Sermaye”

Alan çalışmasında edinilen bulgulara göre atölye içerisindeki denetleme mekanizmaları teknolojik denetime ek olarak kişilerarası denetleme pratiklerini de içermektedir. Kişiler arası denetimde öncelikli rol, ustabaşı, personel şefleri ve bant şefini içeren örgütsel dikey hiyerarşik yapıya aittir. Buna ek olarak yatay pozisyonda kişiler arası çeşitli denetleme ve gözetleme pratikleri de mevcuttur. Bu denetleme kimi zaman kıdemli işçilerin işe yeni başlayan işçileri denetlemesini içerdiği gibi, hiyerarşik olarak daha üst konumdaki erkek personelle akrabalık, evlilik ya da cinsellik temelinde kurulmuş bir ilişki sonucu kazanılmış soyut bir statüyü de içermektedir. Soyuttur çünkü bahsedilen kişiler aslında örgüt içerisinde formel olarak tanımlanmış bir denetleme pozisyonuna sahip değildirler ancak birlikte çalıştıkları diğer işçilere nazaran atölye içerisinde daha ayrıcalıklı bir yer işgal etmektedirler. Alan çalışmasında beliren bu durumun somut imgelerini “ustabaşı eşi” ya da “patron sevgilisi” gibi kadınların işgal ettikleri pozisyonlar oluşturmaktadırlar. Bu pozisyonların dışında da kadınların atölye içerisinde kendilerinden daha üst pozisyonda bulunan bir amirle, “işyerinde rahat etmek için” romantik ilişkiler içerisine girdiği görüşmeciler tarafından sıklıkla dile getirilen bir unsur olmaktadır. İşyerinde kadın ve erkek işçilerin medeni durumlarına bakılmaksızın romantik

ilişkiler kurdukları da belirtilen hususlardan biridir. Görüşmeciler bu durumun sorumluları olarak büyük oranda kadınlar görmekte ve onlara ilişkin suçlayıcı ifadelerde bulunmaktadır.

Kendi başına biyolojik ve fiziksel bir olgu olarak görülmesine karşın cinsel ilişkiler toplumsal yaşamda bir boşlukta yer almaz. İnsan yaşantısının, insan ilişkilerinin geniş ortamında köklü bir yere sahiptir. Kültürü meydana getiren davranış ve değerlerin yüklü olduğu bir mikro kozmosu oluşturur ve cinsel politikanın bir örneğini temsil eder. Cinsellik politik nitelikler taşıyan bir sınıflandırma mekanizmasıdır. Ataerkil cinsiyet sistemi her iki cinsin ataerkil tutuma uygun olarak toplumsallaştırılması yoluyla baskıcı olduğu kadar gönüllü de bir destek kazanır. Toplumda erkeğin üstünlüğü ve kadınlarla erkeklere biçilen roller, karakter özellikleri egemen grubun gereksinimlerine ve değer ölçülerine dayanır. Bu temel egemen grubun kendisinde varolduğuna inanılan yetenekler ve tabi olanların egemen grubun işine gelen nitelikleri ekseninde meydana gelir (Millet, 1969/2011).

Erotik sermaye kavramı, Catherine Hakim'in *Erotic Capital* adlı kitabında tanımlandığı üzere, güzellik, cinsiyet, çekicilik gibi sosyal becerilerin bir kombinasyonunu oluşturan, kadın ve erkek arasındaki mübadele ilişkisini belirleyen bir olguyu ifade etmektedir. Bu anlamda, tıpkı sosyal ve beşeri sermaye gibi kimi insanlar erotik sermayeye sahip olmaktadır ve bu sermaye çeşidi buna sahip olanların iş alanında ve diğer sosyal etkileşim alanlarında diğerlerinden öne çıkmasını sağlayan seksüel ekonominin bir girdisidir. Bu sermaye çeşidi eril arzuya dönüktür ve kadınların daha fazla erotik sermayeye sahip olduğu varsayılmaktadır (Hakim, 2011). Ancak, "erotik" kavramı kültürel olarak inşa edilmiştir. Erotizmin ne olduğuna ilişkin yaygın tanımların kendisi cinsiyete dayalı egemenlik kalıplarının, ataerkil topluma boyun eğme eğiliminin ve bunların kültürel temsiller içinde işlenmesinin ürünlerini oluşturur (Jackson, 1996: 16-17).

Her ne kadar yazar kitabında bu kavramın ekonomik ve sosyal hayatta kadınlara ayrıcalıklı bir yer sağlayabileceğini ifade etse de heteroseksüel erotik söylem kadınların eril arzusunun istekleri doğrultusunda bir erotizme sahip olması üzerinde temellenir ki bu da kadınlar arasındaki ataerkil yapıya karşıt olacak bir uzlaşımın önündeki engellerden birini oluşturur. Araştırmanın bu bölümünde bu kavram, ataerkil cinsel politikayı yansıtmaları açısından yorumlanacaktır.

"Kadınlar" kavramı homojen bir kategori olmaktan uzaktır. Cinsiyet kadınlar için bir dayanışma mekanizması olabildiği gibi aynı zamanda bir çıkar çatışması ve uyumsuzluk alanı da olabilmektedir. Cinsiyetler arası ilişkiler toplumdan topluma farklılıklar gösterir ancak kadınların tecrübeleri ait oldukları politik, sosyal ve ekonomik konumlarına göre belirlenir. Bir cinsiyet olarak kadınlara, tecavüz, şiddet gibi eril baskı biçimleri ya da yeniden üretim ve annelik etrafında biçimlenen sorunlar, patriyarkal akrabalık grupları ve evlilik kurumunun baskıcı biçimleri, cinsiyet dayanışması için bir temel sağlar. Ancak kadınlar bu konularda erkeklere karşı ortak çıkarlara sahip olsalar da bu tüm kadınların bu çıkarları eşit şekilde

paylaştıkları ya da bunları öncelik olarak gördükleri anlamına gelmez. Kadınların aile ve akrabalık yapıları ile ilişkilerindeki konumlarına göre oluşan ayrışmalar, bu yapılarda, iktidarlara, kaynaklara ulaşma hakları kısıtlı olsa da kadınların bu yapılar tarafından kuşatıldıkları olgusuyla meydana gelir. Üyeliğin biçimi bu kurumlara öncelikli bağlılık talebiyle ideolojik olarak onları inşa eder. Bu anlamda, aile içi dayanışma ideolojisi kadınların aile dışında bir dayanışma kurmalarını engelleyen bir işleve sahiptir (Whitehead, 1984: 6-8).

Ataerkil ideoloji ve buna ilişkin toplumsal pratikler kadınların konumunu erkeklerden daha aşağı görerek özellikle dezavantajlı konumları işgal eden kadınların toplumda bir yer edinebilmeleri için eril iktidara yaslanmalarına ve ortaklıklar kurmalarına neden olur. Bu ortaklıklar kimi zaman aile ideolojisi ekseninde kadının akrabalık ve aile ilişkilerine “sadakati” vurgusuyla söz konusu olurken, kimi zaman ise kültürel yapı tarafından doğuştan sahip oldukları öğretilen “erotik sermaye”lerinin kullanılması yoluyla da mümkün olabilmektedir. Erotik sermaye kavramı bizim toplumumuzda ikili bir anlama sahiptir. Bir yandan kadınların “kadınsılıklarının” yüceltildiği ve “erkeği elde tutma”nın bir stratejisi olarak, bir diğer yandan ise, erkeği sürekli kadının erotizminin tehlikesi altında mazlum bir aktör olarak göstererek bu sermaye çeşidi cinsiyetler arası ideolojide dolaşıma sokulmaktadır. Alan verilerinde de özellikle boşanmış kadına olan bakışın bu tutumu yansıttığı gözlemlenmiştir.

İdeoloji, neyin normal, doğal ve arzulanır olduğuna ilişkin egemen düşünceleri içerir ve iktidara sahip olanların çıkarlarıyla yakından ilişkilidir. Bu yüzden ideolojiler hem ekonomik yaşamda üretim sistemlerinin örgütlenme biçimleriyle hem de erkek egemen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin işleyişiyle iç içe geçmiş durumdadır. Aile ideolojisi kadınların toplumdaki yerinin ev yaşamı olduğunu ileri sürerek kadınların kamusal örgütler yerine kendi ailelerine ve akrabalık gruplarına bağlılıklarını teşvik eder ve diğer kadınlarla ortak çıkarlarının farkına varmalarını zorlaştırır (Ramazanoğlu, 1989/1998:197-198-199). Evlilik yoluyla toplumda bir saygınlık kazanmış olan dezavantajlı konumdaki kadınlar edindikleri statüyü eşitlerine baskı ve şiddet uygulama yoluyla kullanabilmektedirler. Alan çalışmasında ortaya çıkan “ustabaşı karısı” imgesi, ustabaşının eşi olan kadının erkeğin statüsünü dolaylı bir şekilde paylaştığı ve eşitini “gözetleme”de bu statüsünü kullandığı şeklinde ortaya çıkmıştır.

*İki tane işin dikişinde hata olmuş, hatalı gönderdim diye işi gözümünden kaçmış, yani çok fena hakaret etti, eşi bana vurdu. Eşi de bizimle çalışıyordu, eşi bana vurdu, ondan sonra ben eşimden ayrıldığım için defol git dedi sen dedi iyi bir kadın olsaydın eşin zaten seni bırakmazdı deyince A: **Ustabaşı mı dedi, eşi mi?** Ustabaşı. Karısı da vurdu. Ben de dedim iki tane iş hatalı gitmiş zaten biz kalite kontrolcüyüz, bu hataları yakalamak için burdayız, hata göndermemeye çalışıyoruz, benden giden hatayı önümdeki arkadaşım yakalar, önümdeki yakalayamazsa, öbürü yakalar, tamir makinası vardır, tamir makinasına veririz bunu yaptırırız yani. Ta dünden olan iki tane pantolonu saklayıp ertesi gün sabahın sekizinde geldi, olmadık hakaretler yaptı, ben de çıktım. Serbest bölgede bütün şeflerin hanımları öyledir. Bütün şeflerin, ordan bulurlar birilerini, evlenirler, ondan sonra hep eşleriyle beraber*

giderler, bütün eşleri ne yaparsa aynısını hanımları da yapar. A: ama aslında normal işçi? Usta falan değil? Normal işçi, ayrıcalıkları var yani...ama geneli öyle oranın geneli öyle, ahlaksızlar. Ya çok eziyorlar bayanları aşırı derecede eziyorlar. Kişiselleştiriyorlar yani, işi kişiselleştiriyorlar insanları. Şef hanımı olduğu için sürekli şef gibi gözü senin üzerinde, psikolojik baskı yapıyor, şeften daha çok baskı yapıyor. Mesela senden gıcık alsın yeter ki, bittin, sen orda bittin yani artık çalışamazsın, bittin yani en ufak bir şeyde bittin yani. Ne yaparsan yap bittin, gideceksin sen. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Ben ordayken 2 işçi tartışmalı bir şekilde çıktı, ikisi de ustanın karısından dolayı... Eşiyle birlikte çalışıyor, kadın o insanı, o kadını sevmediği zaman eşine gidip farklı anlatıyor, eşi de insanları işten çıkarıyor. Geçen bir kadını çok aşağılayıcı kelimeler kullandı orda hiçbir işçi veya hiçbir insan karşı çıkmadı. Çok kötü küfürler etti hani, o kadının hak etmeyeceği şekilde çok aşağılayıcı, ağza alınmayacak bir erkek bir kadına söyleyemeyeceği kelimeleri toplum içerisinde kullandı. Hiçbir insan da kalkıp sen nasıl bunları söylersin, işçiler olarak işçi insanlar hiçbiri gidip söylemedi. Sen ustasın ama bu kadına bunları söylemeye hakkın yok demediler...küfür etti bayağı bir küfür etti, orospu da dedi, amına koduğumun kaltağı, orospu... A: Usta uyarı

almadı mı bu davranışına karşı? Yoo, şu anda çok rahat bir şekilde çalışıyor, suçlu kadın oldu, kadının hiçbir suçu yokken suçlu kadını gördüler kadını işten çıkardılar. A: Kadına ne dediler ki suçu hakkında? Diyorum ya ustanın eşi ile problem yaşadığı zaman hemen kadın gidiyor, eşiyle konuşuyor, adam da hakaret ede ede kovuyor. İşçi de o ustanın karşısına çıkıp benim hatam ney, niye beni böyle yapıyorsunuz dediği zaman senin öyle bir hakkın yok, sen hakkını savunamazsın, sen işçisin, sen kölesin, sen bizim emirlerimize uyacaksın. Yat dediğimizde yatacaksın, kalk dediğimizde kalkacaksın gibisinden davrandıkları için biri başkaldırdığı zaman ağır hakaretlerle çıkışını veriyorlar. (33, Boşanmış, Paketçi).

Evet, genelde çalışır, ustabaşının görmediği şeyleri o yönlendirir herkesi, o şekilde her şeyi söyler. A: Diğer işçilerle eşit şekilde çalışıyor ama galiba ustabaşı eşi olduğu için... Hayır, hiçbir zaman ustabaşı eşleri ve kardeşleri asla diğerleri ile eşit çalışmazlar, hep kolay işlerde, rahat işlerde çalıştırırlar, bunlar yalan. Evet, çok da rahat çalışırlar...Yapıyor, hepsi de yapar genelde hani bir tanesi bile yapmıyor diyemem, hepsi yapıyor. Bu tür şeyler çok yaşıyor, çok içeriğine girmiyorum ama yapılıyor. Bu konu hakkında bir şey daha söyleyeyim, öyle bir çalışanla biz, personel şefiydi, karısıyla birlikte çalışıyordu, aynı şekilde ben onları işten çıkarttırdım, çünkü cesaret edip onları kimse şikayet edemiyordu, ben patronumla birebir görüştüğüm için bunu ayrıca mesai dışında görüştüm, durumu anlattım o da işten çıkarttı ikisini de. Sürekli aşağılama var, sürekli aşağılıyorlar. Her şeyi eline almak istiyorlar, öyle bir şey yok mesela. Ama birçok çalışan artık eskisi gibi değil yani birçok çalışan gidip şey yapabiliyor, diyebiliyor, patronla birebir görüşme yapabiliyor. Mesela bir olay olduğunda ben o olay kimse 3-4 kişiyi söylüyorum direk gidip patronuma böyle bir olay yaşandı bunlar bunlar sizinle görüşmek istiyor, evet mesela bunu bir muhasebecisi, sekreteri yapmıyor, gidip iletmiyorlar doğru. Ben çalıştığım 3 işyerinde de pozisyonum patrona bağlı olduğum için birçok sorunu çözdüm ama çözümüyorlar, çalışıyorsan bu, çalışmıyorsan güle güle. (40, Evli, Kalite kontrol).

“Ustabaşı eşi” imgesi bazı durumlarda “işverenin sevgilisi”ne transfer edilmektedir. Ayrıca alan çalışmasında edinilen veriler ışığında ustabaşı eşine ya da patron sevgilisine dair şiddet olaylarının bir mobing unsuru olarak kullanıldığı da gözlemlenmiştir. Bir kadın çalışan işten çıkarılmak istendiğinde son etapta cinsellik ya da evlilik yoluyla üst kademedeki başka bir çalışana bağlı bir diğer kadın işçi tarafından şiddet görmekte ve işten çıkarılmaktadır. Bu

durumun istisnai bir özellik göstermediğinin anlaşılması açısından verilerin 4 farklı fabrikada çalışan farklı görüşmecilerden edinildiğinin de belirtilmesi gerekmektedir.

Patronun, eğer personel şefin ile bir ilişkin yoksa bir ilişkisi varsa o bayanın, o bayanı övmen gerekiyor, övmediğin zaman hep huzursuzluklar oluyor. Bazı öyle olaylar oluyor, ille pohpohlayacaksın sen iyisin, şusun, busun, onla iyi geçinmen gerekiyor, bazen böyle şeyler yaşıyoruz. (27, Bekar, Makineci).

Bir görüşmeci ise işveren ile romantik ilişkide olduğunu iddia ettiği başka bir kadın işçi ile tartıştığını ve bunun sonucunda işten çıkarıldığını anlatmıştır. Görüşmeci sonrasında yaşadığı maduriyeti mahkemeye taşıdığını belirtmiştir. Görüşmeciye şahitlik yapan diğer kadın iş arkadaşı da zorla istifa imzalatırılarak işten çıkarılmıştır.

Mesela benim yaşamış olduğum bir olay var, bundan bir hafta önce falan, patronun sevgilisi....Başka bir işçi kadınla ilişki yaşıyor....nasıl söyleyeyim, bana hakaretler başladı, kadın tarafından, sen adam mısın şerefsiz. Daha öncesinde işyerinden başka biri bir hakaret etti bana cumartesi günü sonradan döndü dedi ki ya ben bir dolduruşa geldim kusura bakma özür dilerim, hakkın geçti bana hakkını helal et falan dedi, o yoldan izleyerek sen arkadaşımın nasıl tartışırsın, tamam senin arkadaşın olabilir, biz iş üzerinde bir uyuşmazlık vardı tartıştık ve çözdük. İnsanlar konuşa konuşa anlaşır hayvanlar koklaşa koklaşa. Ha biraz yüksek belki biraz düşük dille ama biz o olayımızı çözdük. Sen adam mısın şerefsiz, ben de kaldırdım şerefsizlik bir şey yapmadım, bu güne kadar yaptığımı gördün mü dedim. Tabi bunun hani nabız derler ya nabzına bastım, damarına bastım. Yani ben, şerefsizlik bir şey yaptığımı gördün mü derken böyle üzerine bir bastırarak, sen ne demeye çalışıyorsun falan şerefsiz de bilmem neyde, küfürler aldı başını gidiyor, yanına gittim, sen ne diyorsun, işyeri sahibi misin, sen neyi savunuyorsun, ne yapmaya çalışıyorsun, patron karısı mısın dedim, bana mevkini göster, patron karısı mısın dedim, o da değilsin, karısı var patronumuzun dedim. Ayağa kalktı, kendisini şu şekilde tuttum, bana yumruk attı, hala şurada ufak bir izi var, gittim darp raporumu aldım, mahkemeye verdim. Tabi onların şahitleri, yalakaları çok olduğu için işyerinden şahit çıkartmak çok kolaydı, şimdi ben de orada çalışıyor olsaydım bana şahit olacaksın derlerse ya ekmeğimden vazgeçecem ya arkadaşımın vazgeçecem yani, arkadaşımın peşinden gidersem ekmeğimden vazgeçecem. Şahit ol dedilerse olmak zorundayım, yoksa beni işten çıkarırlar. Nasıl söyleyeyim, oranın yalakaları, yalaka oluyor bu durumda, gidiyor benim hakkımda şahitlik yapıyor, söyle oldu, böyle oldu tabi kamera görüntüleri var vurduğuna dair. (36, Evli, Makineci).

Buna ek olarak, daha üst pozisyondaki bir çalışanla yakınlaşmanın nedenleri görüşmecilere sorulduğunda işyerinde “rahat etme” düşüncesinin buna neden olduğunu belirtmişlerdir.

*Benim için şey olmuyor, bir farklılık falan görmüyorum. Ama başka insanlar tarafında ona bir şey diyemiyorum çünkü ustalara evli olduğu halde farklı yaklaşımlarda olanlar da görüyorum. Bekarların öyle bir hareketini görmedim ama evli oldukları halde ustalara farklı şekilde yaklaşanlar oluyor. **A: Peki siz bunu neye bağlıyorsunuz?** İşçi olarak daha rahat edeyim işte ustayla aramı iyi tutayım ki yaptığım bir hatadan dolayı fırça yemeyeyim, kadınlığını kullanıyor yani. (33, Boşanmış, Paketçi).*

...personel şefinden nefret ediyorum pis bir adam... A: Peki sizce neden kadınlar onunla ilişki yaşıyorlar? Kadınlar çünkü gerizekalılar onlar da gerizekalı neden çünkü işyerinde hani kendi üst seviyesi kendi şefi olduğu için o ona ayrıcalık taniyacak falan mantığıyla gidiyorlar ama aslında adam onu kullanmak için onunla beraber. Bunlar onun farkında değiller belki de bilmiyorum belki de farkındalardır da işte diğer işçilerden daha üst kendini bir güzel görme şeyinde oldukları için personel şefiyle birlikte oluyorlardır. Yakalamadım ama duydum, bir bakışma şeyi falan gördüm dedim ıyy noluyor. (20, Bekar, Ortacı).

Dalla Costa (1975/2014: 48-49)'ya göre, ezilenler kendilerine baskı uygulayanlara karşı örgütlenmediklerinde birbirlerine saldırırlar ve kadınların cinsel rekabetinin kökeninde kadının erkeğe ekonomik ve toplumsal bağımlılıkları yatar. Kadınlar erkekler için yaşadıkları ölçüde erkekler için giyinirler ve bu rekabet sayesinde erkekleri manipüle ederler.

Kadınların toplumdaki durumunun tam olarak anlaşılabilmesi kadınların erkeklerle ilişkilerine ek olarak kadınların kadınlarla olan ilişkilerinin de göz önünde bulundurulmasını gerektirmektedir. Kadınlar arasında ırksal, cinsel, sınıfsal ve etnik bölünmeler vardır ve bu bölünmeler bir "kız kardeşlik" söyleminin kurulmasını güçleştiren etmenleri oluşturur. Kadınlar erkek egemenliği altında yaşarlar ve bu doğrultuda birbirlerine de çeşitli stratejilerle baskı kurarlar. Buna ek olarak, kadınlar kendileri ile aynı sınıfsal konumda bulunan erkeklerle ortak çıkarlara da sahip olabilirler. Kadınların erkeklere olan duygusal bağılıkları da bölünmeler yaratır. Kadınların toplumda tanımlanmış amaçlarının evlilik ve annelik ile sınırlı olduğu ve toplumun izin verdiği saygıdeğer başarıların yalnızca bunlar olduğu yerlerde feminist bir birliktelik korkutucu olabilmektedir. Dolayısıyla kadınların ataerkil yapı içerisinde sadece ezilme ilişkisine dayalı bir konumda oldukları düşüncesi aynı zamanda bu yapıda aktif bir fail olduklarını ve oyuna katıldıklarını göz ardı eder (Ramazanoğlu, 1989/1998).

Bourdieu (1998/2015:51-52)'ya göre, sembolik şiddet, tabi konumda olanın hükmedene göstermemelik edemediği bağıllık aracılığıyla kurulur; yani onu düşünürken ve kendini düşünürken elindeki tek araçlar onunla ortaklaşa sahip olduğu tanıma araçları olduğundan ve bu araçlar da tahakküm ilişkisinin cisimleşmiş biçimleri olduklarından dolayı ilişkiyi de doğallaştırır. Kadınlar, erkeklerle kurdukları ilişki hakkındaki temsillerini oluştururken kadınlar grubu içerisinde evrensel olarak paylaşılan algılama ve değerlendirme şemaları ekseninde yapageldikleri temsilleri göz önüne alırlar. Bu ortak ilkeler tartışmasız bir biçimde erkeğin, en azından görünüşte, çift içinde hakim konumda olmasını gerektirdiği için kadınlar diğer erkeklerden daha üstün olduğunu düşündükleri ve saygınlıkları net bir biçimde beyan ve ispat edilen erkekleri tercih ederler. Bunu erkekte a priori olarak kabullenilen saygınlık için ve kendileri de o grup içinde evrensel olarak kabullenilmek istedikleri için yaparlar.

Ataerkil toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların sosyo-ekonomik yapıdaki mobilizasyonlarının önüne geçen yapısal etmenler, kadınların doğuştan sahip oldukları düşünülen erotik sermayelerinin ataerkiye dayanan toplumsal etkileşim ortamında işe

koşulması sonucunu doğurur. Kadının erkek vasıtasıyla edindiği sembolik sermayenin kullanımı eşiti olan diğer kadınlara baskı kurma pratiklerine girmesine neden olabilmektedir. Ustabası eşinin ya da üst konumda herhangi bir çalışanla (ya da işverenle) erotik sermayesi yoluyla ilişki yaşayan kadının atölye içerisindeki iktidarı erkeklerle ortaklaşa sahip olduğu bir tanınma aracı olarak buna sahip olmayan hemcinslerine karşı bu iktidarın kullanılması sonucunu doğurmaktadır.

Kadınlara açık olan pek çok kimlik –eş, kız arkadaş, anne, kız evlat gibi- heteroseksüel ilişkideki konumdan kaynaklanır. Bu kimliklerle ilişkisi kadınların kurumsal ve pratikte heteroseksüelliği tecrübe etme yöntemlerini etkiler. Kadınların kimlikleri, bir erkeğin ilgisini çekmek ve memnun etmek ihtiyacı gibi heteroseksüel zorunluluklar tarafından biçimlendirilir. Cinsel olarak çekici olma arzusu kadının özgüven hissi için çok önemlidir ve uysal kadını beden söyleminin üretildiği cinsiyete dayalı disipline edici pratiklerle çok yakından bağlantılıdır (Jackson, 1996: 25-26). Uysal, itaatkar beden imgesi esnek üretimin feminizasyonunun temellendiği söylemlerden biridir ve işgücünün itaatkarlığının sağlanması yerel ataerkil kodlar aracılığıyla kurulan atölye içi cinsel politikanın temel hedeflerinden birini oluşturmaktadır. Konfeksiyon işinde kadınların “doğal” yetenekleri olduğu inancı bu işe ilişkin bilgi ve beceriyi emek piyasasında kabul gören bir niteliklilik konumundan uzaklaştırarak kadınların atölye içerisindeki rekabetçi iç emek piyasasındaki hareketliliklerinin yani yükselme olanaklarının önüne geçer. İş becerisini içeren nitelik kadınlarda “doğal” atfedilen bir yetenek olarak görüldüğünde toplumsal hareketlilik, statü ve saygınlık kazanma ihtiyacının tatmininde kadının elindeki tek sermaye olarak kendi cinsiyeti kalır.

5.2.4.3.1.2.4. İşyerinde Kadın olmak ve Kadın Öznelliğinin Biçimleri

Alan çalışmasında atölye içerisinde kadın işçilere yönelik hakaret etme davranışının pek çok fabrikada yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Önceki bölümde verilen örneklerden birinde de belirtildiği gibi kadın işçiye hitap cinsiyete dayalı küfürler aracılığıyla olmaktadır. Daha önceki verilere ek olarak, bir görüşmeci bir atölyede işverenin atölye içerisinde girip elini masaya vurduğu ve kadın işçilere kızarken “*genelev mi lan burası*” şeklinde bir ifade kullanıldığını duyduğunu belirtmiştir.

Federici (2004/2017: 27-141-147)’ye göre, kadınların kendilerinin, bedenlerinin aşağılayıcı bir kavranışıyla özdeşleştirilmesi, patriyarkal iktidarın ve kadın emeğinin erkekler tarafından sömürüsünün pekiştirilmesinde tarihsel olarak kullanışlı bir işlev görmektedir. Bu durum, kadınların ücretli işlerden dışlanması, ev kadınının yaratılması ve ailenin emek gücünün yeniden üretiminin merkezi olarak kuruluşu ekseninde gerçekleşen kadın emeğinin itibarsızlaştırılması sürecinin bir ürünüdür ve kadınların emek piyasasından dışlanmalarını

içeren bir stratejiyi yansıtmaktadır. Bu anlamda, “ev dışında kamusal bir alanda ya da pazarda çalışmaya cesaret eden kadınlar, cinsel olarak saldırgan “cadoloz”lar, hatta ‘kaltak’ ya da ‘cadı’ olarak” gösterilmiştir. Kadınlar, bu şekilde, toplumsal anlamda bir itibarsızlaştırılmaya maruz bırakılmışlar ve erkekler karşısında işçi olarak değerlerini ve otonomilerini yitirmişlerdir.

Araştırmanın bu bölümünde atölye içerisinde kadın işçiye hitap tarzları, evli-bekar-dul kadın olmanın atölye içerisindeki söylemsel üretimi ve bu doğrultuda kadınlar ve erkekler arasında yaratılan hiyerarşiler üzerinde durulacaktır. Daha önceki bölümlerde de görüşmecilerinden görüleceği gibi kadın işçiye hakaret tarzı cinsiyetçi küfürlerin bir kombinasyonunu içermektedir. Buna ek olarak, diğer bölümlerde de görüldüğü gibi atölye içi hitap tarzları kadın işçileri rahatsız edecek seviyeye gelebilmektedir. Bir görüşmecinin uyarı biçimini belirtirken “*ben size demiyor muyum konuşmayın lan!*” ifadesi buna örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca, birlikte çalışan işçiler arasında da kadınlara karşı hakaret içeren cümlelerin kullanıldığı görüşmeciler tarafından belirtilmiştir.

Ya diyor, amina koyduğuma baksana diyor A: Kadına mı söylüyor? Evet, evet ve ben bunu duyuyorum diyorum ki konuşma şekliniz çok ayıp, ya kes diyorlar sanki duymadığınız laflar mı? Bunları ustabaşılar kullanır, hani erkek işçiler de artık kullanıyor. (36, Evli, Makineci).

Atölye içi kadınların kendi aralarında yaptıkları sınıflamalar genel olarak evli, bekar ve dul olmak ekseninde şekillenmektedir. Görüşmecilere evli ya da bekar olmanın yapılan iş üzerindeki etkisi sorulmuştur. Bu soru araştırma sürecinde dönüşüme uğramıştır. Araştırmanın başında soru dahilinde öğrenilmek istenen evliliğin ya da bekarlığın işe gelip gitmelerde ya da işin niteliğinde bir etkide bulunup bulunmadığıdır ancak görüşmecilerden edinilen bilgilerde bu konuya ilişkin cevaplandırmada sadece 3 görüşmecinin sorunun başlangıç amacına uygun yanıt verdiği görülmüştür. Geri kalan görüşmeciler soruyu cinsiyetler arası ilişkiler temelinde algılamışlardır. Medeni durumun işe etkisini çalışma ekseninde değerlendiren görüşmeciler genellikle çalışma saatlerinin uzunluğundan bahsetmişlerdir. Bunun dışında görüşmeciler yapılan işin kalitesi üzerinde herhangi bir etki olmadığını belirtmişlerdir.

Şöyle söyleyeyim evli bayanlar mesela mesaiye kalmak istediğimiz zaman ister istemez evinde eşi var, sorumlulukları var, kalamıyor, ama biz bekarlar daha şeyiz, kalıyoz sıkıntı olmuyor bizim için. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Evli olduğunuz zaman bir sorumluluğunuz var eve erken gidiyorsunuz, evde bir sorumluluğunuz var, hani erken gitmek istiyorsunuz çok fazla mesai olayında zorluklar yaşıyorsunuz ama bekar bir insan kalabiliyor mesela sekize kadar kalmışsam ben o on bire kadar kalabiliyor çok rahat, rahat dinlenebiliyor, rahat sporuna gidebiliyor, gezmesine gidebiliyor, her şeyini yapabiliyor ama evli kadınlar öyle değil, sorumluluğu olduğu için önceliği kendinden çok evine, çocuklarına, eşine yani bunlara zaman ayırmak zorunda kalıyor... Evli kadınlar biraz daha sorumluluk sahibi dedim ya, hani işine daha bağlı oluyorlar, bekarlar öyle değil, bekarlar biraz daha rahat oldu olmadı çıkıp gidebiliyorlar ama evli kadınlar birçok şeyde susuyor,

hani eşinden dolayı susuyor, çevresindeki insanlardan susuyor ama genç kızlar öyle değil veya dul kadınlar öyle değil yani, daha rahatlar evli kadınlar çok zor, daha zor şartları. (40, Evli, Kalite kontrol)

Yapılan iş üzerinde olmuyor, herkes aynı işi yapıyor ama arkadaşlar arasında işte oluyor yoksa öbür türlü işle alakalı bir şey olmuyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Diğer görüşmeciler ise bekar ve dul kadınlara atölye içerisinde farklı davranıldığını belirtmişlerdir. “Dul kadın” imgesi görüşmeci ifadelerinde oldukça sık rastlanan imgelerden biridir. Boşanmış kadınlar genel olarak kendilerine farklı muamele yapıldığını belirtirken bu görüşü evli ve bekar kadınlar da paylaşmaktadır. Boşanmış bir görüşmecinin dışında boşanmış diğer görüşmeciler atölye içerisinde kendilerine farklı davranıldığını belirtmişlerdir.

Önce sen bir deneme aşamasından geçiyorsun sonra bakıyorlar mesela pas verilmeyeceğini...laflar mesela laf atılıyor, çok güzel bir bayansın da ne işin var burda da ben eşinin yerinde olsam burda çalıştırmam da falan da böyle bir yokluyorlar sen de hani ben eşimden de memnunum hani kocam beni nereye gönderirse göndersin bana güveniyor falan deyince zaten bakıyorlar ki hani şey olmuyorlar. Bir de uzun süre çalıştığın zaman ister istemez sahipleniliyor, uzun süreli olunca, bu söylediklerim başlardaydı, ben şu an da 2 yıl olacak ordayım, 3. yılıma girdim belirli bir süreden sonra artık sahipleniyorlar, kız kardeşi gibi görüyorlar yani. (31, Evli, İşleme).

Şöyle bişey bekar bi bayansan erkeklerin yönelimi, seninle sohbet etmeye çalışmaları, yaklaşımları, lafları tabi ki biraz daha değişiyor. Çalışanlar açısından baktığın zaman eğer dulsan hani yakıştırmalar olabiliyor, dedikodu tarzı çok fazla, genç güzel bi bayansan ya da biraz daha hitap dilin konuşman yaklaşımın daha rahatsa ona göre yaklaşımlar olabiliyor. Şakalaşmalar, el hareketleri olabiliyor, mesela benim bildiğim 25 yaşındaki bi çocuk 35 yaşındaki bi kadına el şakası yapabiliyor yani. Bu da biraz hani kişilerin tavır, davranışıyla da ilgili olabiliyor bana yapamıyor, biraz daha sınırları net koyduğum zaman tavır davranışlar otomatikman değişyo. O kişi bunu koyamadığı zaman bu da dediğim gibi biraz kültürle, yaşama bakış açısıyla, yaşam tarzıyla ilgili bi şey o durumda böyle şeyler gelişebiliyor yani... (46, Evli, Makineci).

Var, çok var. Mesela biz eşinden ayrılmışlara farklı gözle bakılıyor. A: Ne gibi? Aşağılanmış gibi. İllaki oluyor, ister istemez Toplum gözünde küçüksün, o şekilde. Bizim toplumumuzda genelde öyle bir düşünce vardır zaten. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Çalışanlar arasında mutlaka vardır yani. Evli bir bayana sen, dul bir bayana burda aynı gözle görmezler hiçbir zaman. Toplumdan kaynaklı aslında bu dediğim gibi yine dul mesela, her şeye müsaittir, her hareketi göze batar, her giyimi, her konuşması, insanlar sürekli izler yani sürekli ona bakar. Bence öyledir. (22, Bekar, Ortacı).

Ya dul kadın olduğun zaman her şeyi sana yakıştırıyorlar. Ağır şakalar yapıyorlar. İşte benim bir tanıdığım var sana buldum, işte evlen şöyle böyle değişik şeyler, arkadaş buldum sana gibisinden böyle basitçe konuşurlar, sana akıl veren oluyor, kınayan oluyor, kimin ne dost olduğunu bilemiyorsun düşman olduğunu bilemiyorsun. Ya boşanmış bir kadın olduğum için, insana kötü davranıyorlar ya, yani sanki boşanan bir kadın ortada gibi, sahipsiz gibi, sanki her an herkesin elindeymiş gibi. Bunu kadınlar bile o şekilde davranıyor yani. Şimdi eşim boşandı desem olmuyor, öldü mü diyeceksin aynı şey yeter ki dul ol yani, kötü gözle bakıyorlar. Dedikodu çıkartmaya çalışıyorlar, ondan sonra ne bileyim cahil insanların konuştuğu şeyler işte... (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Farklı oluyor ya, farklı gözle bakıyorlar dullara. Dul diye bazı insanlar hor görüyor. Dul diyorlar. Yani insandan insana fark var yapanlar var, yapmayanlar var. Eğer kadın kendini şey yapıyorsa tabi ki de yaptırır. Eğer yaptırmıyorsa yaptırmaz. Şöyle bir durum olur sen mesela konuşursun, izin vermezsin, benle muhatap olma, konuşma benle şaka yapma dersin bazı kadınlar da geliyor, konuşuyor, eğleniyor, gülüyor onlar kendilerine yakışanı yapıyorlar. (24, Evli, Makineci).

Bana göre zorluk yönünden evli bir bayana zor olur ama öbür türlü bir insan kendini bildikten sonra bana göre 1000 erkeğin içinde de olsa kendini koruyabilir. Önemli olan o bayanın kendini bilmesi lazım çünkü erkeklerde öyle bir zihniyet var ki yeter ki bayan olsun ama sen kendini bildikten sonra Allah'ın izniyle hiçbir şey olmaz. (39, Evli, Makineci).

Tabi ondan daha çok şey var. Özellikle eşinden ayrılmış, dul kadınlarda çok, bekar kızlarda çok ama bekar kızlarında oraya gidip sonradan ahlaklarının değiştiği de çok mesela. Ne bileyim hani önceden mesela kapalıdır, işe başladıktan bir müddet sonra açılıyor ama süper açılıyor, o tür şeyler de çok. Bilmiyorum ben iş hayatında birçok şeyi gördüğüm için öyle hani yöneticilere karşı biraz daha şeyler, hani cilveli şeyler, işimi götürürüm hesabına, dul kadınlarda da var ama gerçekten düzgün insanların çok aşırı derecede tacize uğradıklarını da biliyorum. Ya işte mesela sen boştasın benimle yemeğe geleceksin. **A: Bu üst kademedeki bir çalışan tarafından mı yapılıyor?** Evet, genelde öyle oluyor. Yani şöyle kadınları kullananlar çok. Erkeğin kadını bu tür işyerlerinde kadının zaaflarından yararlanmak isteyen birçok insan var. Yani en küçük bir şey oluyor, biri baksa mesela, bir erkeğin ona baktığını düşünün, bir dul kadına veya boşanmış kadına baktığı zaman hani ona konuşma tarzı, şekli çok farklı oluyor. Hani sürekli bir götürme şeyi var, çabası var yani onun için uğraşılıyor. Mesela bir dul kadın biriyle merhabalaşıp konuştuğu zaman veya işle alakalı konuştuğu zaman onu kötü anlama çekebiliyorlar. Çok aşırı derecede dedikodu oluyor. (40, Evli, Kalite kontrol).

Dikkat çekmek istiyorlar, bunlar da dul bakın, bunlar da dul işte bunun gibi dul kadınlar, bizim adımızı da lekeliyorlar, bunlara da bulaşmak, çünkü çirkefler, bulaşamazsın da, ben bir şey söyleyemem, yani ip askılı, her taraflar ortada çalışanlarımız var, kendine dikkat etmeyenler var. Aklın durur, yani ordaki erkekleri tahrik ediyorlar resmen. **(Diğer işçiler)** İyi gözle görmüyor, bak F. abla şunun haline bak ya, yani gel de bakma, işini, gücünü yapamıyor mesela adam ona bakmaktan, sağdan, soldan, her yerden görüntü veriyor, yemeğe, çaya gidiyor, herkes bakıyor yani bilmiyorum üslubunu da bilmek lazım. Ben o kadar da giyinmem burda, olur da burda olmaz ama onu da böyle yakışacak ama çok iğrenç giyinenler var, dikkat çekenler var, bunlar bizim kadınlarımız, söylüyorsun, kışkırtıyorsun diyorlar ya da beni çekemiyorsun diyo, halbuki yakışmamış çirkin durmuş ya da herkes tarafından uygun değil ama dinlemiyor. (56, Boşanmış, Makineci).

Hiçbir etkisi yok, dul olmanın etkisi çok. Dul olmanın etkisi şöyle var, dediğim gibi bayan arkadaşımız dul, yani dul, ondan bir çıkar umuyorlar, evli olup da doğru olduğun zaman zaten bir sıkıntı onlar için çünkü ordaki bayanlar hep bir patronların, şeflerin gözünde böyle oynatılacak kadınlar, o gözle bakıyorlar. Ha doğru olduğun zaman da sıkıntı, sıkıntı oluyor işte seninle en ufak bir şeyin onun için sorundur, hep, ne kadar iyi çalışırsan çalış, çünkü ne bileyim, bu gider, başkası gelir, belki bir oynağı gelir. O açıdan yani. (36, Evli, Makineci).

...bekar olduğum için, çünkü ev geçindiriyorum ben ihtiyacım var, bunu da bildikleri için hani biz bunun üstüne rahat bir şekilde gidebiliriz çünkü bu mecbur, ihtiyacı var gibisinden düşündükleri için baskı uygulamaya çalışıyorlar... Ben bu evi yeni aldım. Bu evi aldıktan sonra hani böyle bir kadın olarak nasıl böyle bir ev alıyor gibisinden burda çalışarak, öyle düşünerek onu kendilerine şey yapamıyorlar galiba, yediremiyorlar. Erkek oldukları için hani biz ustayız bir normal işçi ev alma imkanı oluyor, biz usta olduğumuza rağmen kirada nasıl oturabiliyoruz, ev alamıyoruz

gibisinden ben öyle düşünüyorum. Ondan dolayı bana baskı uyguladıklarını düşünüyorum. (33, Boşanmış, Paketçi).

Kadınlar ve erkekler arasında iş alanındaki iktidar ilişkileri söylemsel olarak oluşturulur ve kültürel anlamlar işyeri öznelliklerinin oluşumunda etkin bir içeriğe sahiptir. Cinsiyetlendirilmiş iş alanında aile ve seksüel ilişkiler emek sürecinin anahtar bir ögesini oluşturur. Cinsiyetlendirilmiş iş alanındaki iktidar ilişkileri aile ve cinsel imaja dayalı bir dizi söylem aracılığıyla işlemektedir. Bu etmenler işyerinde cinsiyete dayalı öznenin oluşumunda büyük etkiye sahiptir (Adkins ve Lury, 1996:210).

Bireylerin toplum içerisinde cinsel varlıklar olarak inşasının anlaşılması için, verili kültürde cinselliğe ilişkin söylemlerin nasıl döndüğünün ve bu döngünün yapısal eşitsizliklerle, dolayısıyla cinsiyet eşitsizlikleriyle de ilişkisinin nasıl olduğunun anlaşılmasını gerektirir. Bu söylem inşası düşünülürken aktörün direniş ve değişim olasılıklarının da ihmal edilmeden ele alınması gerekmektedir. Heteroseksüel kurumlaşma erkeğin kadının bedeni ve emek gücü üzerindeki söz hakkı olan cinsiyet hiyerarşisi üzerine kuruludur ve bu evlilik sözleşmesinin temel unsurunu oluşturur (Jackson, 1996).

Bir erkek evlilik yoluyla bir kadın üzerinde seksüel haklar elde edebilir ve görünür bir şekilde bir erkeğin koruması altında olmayan bir kadın diğerleri tarafından uygun bir cinsel oyun olarak kabul edilebilir. Seksüel şiddet ve taciz korkusu kadınların bir dizi disiplin pratiği yoluyla kendilerine ve başkalarına polislik yapmalarına neden olan bir araç olabilir. Bu disiplin pratikleri kamusal alana girişi kısıtlamaktan, bir trende ya da otobüste nereye oturulacağına karar vermeye, nasıl oturulacağına ya da kimlerle göz kontağı kurulacağına kadar uzanır. Burada makro seviye iktidarın mikro pratiklerle kesişimi söz konusudur. Fallosentrik terimlerle seksin tanımlandığı cinsiyet ideolojisi çeşitli temsil ve söylem biçimleri yoluyla erkeği seksüel özne kadını ise seksüel nesne olarak konumlandırır (Jackson, 1996: 25).

Boşanmış kadınların, bekar kadınlardan daha çok ataerkil baskıya maruz kalmaları Mernissi (2000:31)'nin belirttiği, Müslüman toplumlarında cinsel ilişkiyi deneyimleyen kadının potansiyel olarak en tehlikeli kadın tipini oluşturduğu yönündeki inançtan kaynaklanır. Bir kadının bir erkeğin korumasında olmayışı diğer erkeklere potansiyel bir tehdit oluşturduğu yönündeki görüşle bir arada işler. Alan çalışmasında da bir görüşmecinin belirttiği boşanmış kadına ilişkin *"ordaki erkekleri tahrik ediyorlar resmen"* söylemi tehlikeli kadın cinselliğine maruz kalmış mazlum erkek imgesinin bir izdüşümünü yaratmaktadır. Bu anlamda, atölye içindeki kadın cinselliği toplumun geri kalanı için bir tehlike odağı oluşturmasının yanı sıra yatay ve dikey konumda bulunan diğer erkek çalışanların da oyun alanını oluşturmaktadır. Beklenildiği üzere, -ki görüşmecilerin de pek çoğunun belirttiği üzere- böyle durumlarda olayın müsebbibi sadece kadın olarak görülmektedir.

Ataerkil cinsel tanımlamalar ile kadınlar arasında yaratılan cinsel hiyerarşiler işçi kadınların örgütlü bir sınıf olarak dayanışmalarının önüne geçmekte, uysal, itaatkar işgücünün yaratımını sağlayan atölye içi cinsel politikanın bir ögesini oluşturmaktadır. Aynı zamanda, kadın emeğinin kadının cinsel potansiyelinden ayrı düşünülmemesi, bir emekçi olarak itibarsızlaştırılması da bu sürecin parçalarından birini oluşturmaktadır. Saygınlık ile ilgili bölümde de belirtildiği gibi bir kadının saygınlığı oturup kalkmasını bilmek, kimi zaman susmasını bilmek gibi yetiler üzerinde temellenmektedir. Benzer şekilde saygıdeğer işçi olmak ise üretimin aksamasını önleyecek niteliklere sahip olunmayan bir nitelik ve davranış kalıbına oturtulmaktadır. Bu doğrultuda kadının işçi olarak saygınlığı kontrol edilebilir bir cinselliğe sahip, uysal, üretimde verimli olan bir çerçeveye oturmaktadır. Dolayısıyla üretim politikası atölye içi üretilen cinsiyet ayrımları ve cinsel politika ile uzlaşmaktadır.

5.2.4.3.1.2.5. İşyerinde Cinsel Taciz ve Şiddet

Cinsel taciz, hoş karşılanmayacak cinsel konuşmaları ya da hareketleri içeren cinsiyet temelinde bir ayrımcılığı ifade etmektedir. Yeteri kadar tehdit edici, ciddi ya da yaygın olduğunda dışlamak, ayırtırmak, karalamak, tabi kılmak, insanlıktan çıkarmak, insan saygınlığına şiddet ve fırsat eşitliğini yok saymak şeklinde çalışır (Mackinnon, 1993: 46). Cornell (2016:169-170)'e göre, cinsel taciz, nasıl bir cinsiyete sahip olduğumuza dayanan, toplumda yer alan en derin kültürel mitler ve cinsel fanteziler ile yüzleşmeye zorlar. Cinsel taciz, eşitsiz iktidar bağlamında tek taraflı dayatılan cinsel talepleri içerdiği kadar bireylerin kendilerine yönelik saygılarını aşındıran, cinsel utancı güçlendiren bir iş alanının yaratılması ve sürdürülmesi; ikincil durumdaki bir çalışana (ya da bireye) karşı rızaya dayalı bir cinsel ilişki için misilleme yapma yoluyla da söz konusu olmaktadır.

Cinsel taciz toplumsal olarak kadınları ataerkil yapı içerisinde kontrol altına almaya yarayan eril zihniyetin bir mekanizmasıdır. Alan çalışmasında görüşmecilere işyerinde cinsel tacize uğrayıp uğramadıkları ya da bu gibi durumlara tanık olup olmadıkları sorulmuştur. Cinsel tacize ilişkin görüşme sorusunda en dikkat çeken husus görüşmecilerin birçoğunda bulunan cinsel tacize ve tacizin belirleyenlerinin ne olduğuna ilişkin anlayışın muğlaklığıdır. Bu soru genel olarak başkaları ile evli olan ya da bekarlar arasında meydana gelen, işyerinde romantik ilişki yaşayan bireyler ekseninde düşünülmüş, soruya cevap alınabilmesi için cinsel tacizin ne olduğu araştırmacı tarafından görüşmecilere ayrıca açıklanıp yanıt beklenmiştir. Görüşmeciler büyük bir oranda işyerinde cinsel taciz yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Sadece bir görüşmeci işe ilk başladığı yıllarda cinsel tacize uğradığını ve bunun meydana geldiği fabrikayı dava ettiğini belirtmiştir. Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise cinsel taciz durumunun işyerinde duyulması neticesinde kadın ve erkek tüm muhatapların mağduriyet göz önüne alınmadan işten

çıkarıldığına ilişkin bulgudur. Cinsel tacizin veya şiddetin kimi zaman işten çıkarılmak istenen kadın işçiye karşı bir mobing unsuru olarak kullanıldığı da alanda yapılan gözlemler arasındadır.

Cinsel taciz duymadım ki böyle birşey olsa zaten herkes otomatikman böyle birşeye tepki gösterir ama şeyi duydum hani bi kavga olmuş bi bayanla erkek arasında ikisi de işten çıkartılmış, iki tarafta çıkarılıyor ve orda bayan ya da erkek ne yaptığını bilmiyorum o olaya çok hakim olmadığım için. (46, Evli, Makineci)

*Çok kalanlar var, sürekli gelip hani şikayet edenler, konuşanlar oluyor yani anlatanlar oluyor. En uç duyduğum şeyler işte böyle çok yakinen ilgilenmediği zaman mesela tacize uğrayan kadınlar **A: Personel şefleri ve ustabaşılar mı yapıyor?** Genelde yapıyorlar, evet, yalan söylemeye gerek yok yani gördüğümüz, duyduğumuz şeyler... Mesela şey bir erkeğin bir kadına ya bugün pantolonun çok farklı duruyor, hani popon biraz daha yukarıda, bu çok yakışmış, çok hoş olmuşsun falan gibi kelimeleri duyuyorum hani iltifatın da bir sınırı var mesela bugün o pantolon sana çok yakışmış, çok beğendim diyebilir ama bunu daha farklı söylemesi, popoyu içine katması biraz daha şey oluyor, tacizane oluyor yani, olmuyor mu? (40, Evli, Kalite kontrol).*

***(görevi dışında iş)** Yaptığım olduğu firmayı dava ettim zaten beni kaldırıp bir ütüye verdi yaşıam çok küçüktü o zaman. Erkeklerin yaptığı, sırf beni bıktırma ve caydırma, tuvaletler kitleniyordu, tuvalete gitmek istedim anahtar şefin şeyindeydi ve bana biraz laubali bir şekilde konuştu. O zaman 21 yaşlarındaydım ve **beni bu şekilde cezalandırdı**. İşte seni rüyamda görüyorum falan, evli bir insandı, beni o gece ütüye verdi, mesaide. Ertesi günü tabi kollarım yandı annem de bunu görünce gitmeyeceksin dedi oraya, ben de dava açtım, hakkımı aldım bir daha da gitmedim. Tuvaletleri kitleyip anahtarları vermeyip bayanlara çirkin yılışınca anneme de anlattım, ben her şeyi anlatırım, hiç gizli saklı bir şeyim yoktur, her şeyimi paylaşıyorum... Patronun haberi yoktu, belki yanaşmak yani maksadı oydu ama ben hemen ertesi günü işe gitmedim ve iş mahkemesi Adana'daydı o zaman annemle birlikte gidip davayı açtık ve kazandık biz. Yani bundan patronun da haberi oldu ve ondan da herhalde çıkartıldı, ondan sonra da bu çıkartıldı. Laubali bir insandı yani, yılışık bir insandı... **(başka bir olaydan bahsediyor)** Öyle bir çirkin mevzu yaşandı, şirketimizde, ikisi de birden çıkarıldı. Pek duyulmadan, sonradan duyuyorsun ama böyle şeyleri, duyulmadan çıkarıyorlar ama ikisi bir çıkarıldığı zaman da görüldüğünü ya da bir duyan biri olduğu zaman deşifre ediyor ama ailesi duymasın diye kız bunu şey yapamıyor, yutuyorlar, yutuluyor yani çünkü erkek kardeşleri orda, bir şekilde cezasını erkek kardeşleri kesti yani adamın. Şiddete maruz kaldı adam, dövüldü, dayak yedi. Yani çirkin şeyler yaşanmış, mesai saatinde gece az kişi oluyor, gece yani herkes kulaklık takıp herkes rahat rahat konuşabiliyor kimin ne olduğuna bakmıyorlar bile rahat bir ortam oluyor, kayboluyor birileri işte o esnada. (56, Boşanmış, Makineci).*

Sözlü tacizler. Mesela sen işte baksana göğüslerin yanından geçerken. Baksana sen işte şöyle olmuşsun falan diye, çirkin şeyler ya. Mecburen yaşıyorsun öyle şeyleri. (27, Bekar, Makineci).

Duymadım. Başka bir kadının bir erkeğin ona ellemesi felan o da demek ki kadın izin verdiği için o adam kalkıp onu yaptı. Öyle bir ben gördüm yani kendi gözümle. (33, Boşanmış, Paketçi).

Yok, görmedim, bir şey olmadı da insandan insana değişiyor ya. Kendileri yaptırmak istiyorlarsa yaptırıyorlar, yaptırmak istemezlerse yaptırmazlar. Yani, kızın kendi şeyine bağlı. (24, Evli, Makineci).

Kültürel olarak, kadınlar erkek cinselliğinin öncelikli sorumlusu konumundadırlar. Bir erkeğin cinsel olarak tahrik olması kadının hatası olarak görülür. Bu durum kadınların özgürlükleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve kadının kendini kamusal alanda sunumunun sınırlandırılmasını içerir. Buna uygun davranmayan kadınlar da korunmayı hak etmeyen kadınlar olarak görülür (Cornell, 1993: 170). Alan çalışmasında ortaya konulan veriler de bu görüşü destekler niteliktedir.

Buna ek olarak, iş alanında cinsel taciz kamusal alanın erkeğe, özel alanın kadına ait olduğu bir dünya görüşünü yansıtır. Schultz (1999:81)'a göre, cinsel taciz çalışma yaşamının erkeğe ait bir alan olduğunu anlatmanın yollarından biridir. Taciz korkusuyla kadınları iş alanında uzak tutmak ve kadınların "kötü" olarak ünlenmelerine, etiketlenmelerine sebep olmak emek piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımları garantiye alma işlevine sahiptir. Bu anlamda cinsel tacizin meydana gelişi daha geniş bir anlamda cinsiyet farklılıklarını derinleştiren ve işi erkeğin hüküm sürdüğü bir alan olarak gören tutumun bir parçasını oluşturmaktadır. Bu durum özellikle erkek işi olarak görülen sektörlerde yoğunudur.

Bununla birlikte, konfeksiyon sektörü kadın işi olarak görülen bir iş alanını oluşturmaktadır. Ancak verilerden de anlaşılacağı gibi Mersin özelinde, her ne kadar işveren verilerinde ideal konfeksiyon işçisi imgesi kadını temsil etse de, erkeklerin bu sektöre en az kadınlar kadar yoğun katılımı söz konusudur. Ancak yine, işveren verilerinde de belirtildiği gibi, kadınlar eskisine nazaran serbest bölgede çalışmayı tercih etmemektedirler. Kadınlar serbest bölge gibi görece olarak sigorta ve ücret güvencesine sahip olan bir mekanda çalışmak yerine sigortasız ve (daha) güvencesiz informel emek piyasasında yoğunlaşmaktadırlar. Bu durum Hartmann (1981/2006)'ın *Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği*'ni vurguladığı eserinde kadınların güvenceli işlerden dışlanmasına neden olan örgütlü bir erkek işçiler grubunu akla getirmektedir.

Kadın görüşmecilerin doğrudan kadınların kendilerine yönelik cinsel tacizin nedenlerini yine kadınlara yüklemesi ise yine aynı eril cinsiyet ideolojisinin kadın emeğini ayırıcı, kadınlar arasında hiyerarşik etiketlemelerin yaratılmasına dayalı cinsiyet politikasının bir ürünüdür.

5.2.4.3.1.2.6. Atölye İçerisinde Uygun/Uygunsuz Davranışlar

Araştırmanın bu bölümünde görüşmecilerin atölye içerisinde neyin uygun neyin uygun olmayan davranış olarak görüldüğüne yönelik görüşlerine yer verilecektir. Görüşmecilerin ifadelerine bakıldığında genel olarak insanların birbirlerine saygı duyması gerektiği konusu öne çıkmaktadır. Ayrıca uygun olmayan davranışların büyük oranda işyerindeki romantik ilişkiler ya da erkek çalışanların kadın çalışanlarla olan etkileşim şekilleri temelinde ifade edildiği de dikkat çeken bir diğer hususu oluşturmaktadır.

Bir insanlara saygı... Önce bi kendine saygı duyup ona göre de çevresinde bi ilişki ağı kurması gerekiyor. Burdaki en büyük eksikliklerden bi tanesi o. Kişilerin kendilerine güveni ve saygısı yok. Yani ciddi bi zayıflık var o konuda, öyle olduğu için de insanlar saygı göstermiyorlar hani o dediğim tavır, davranışların bu kadar laçka olması, lakayt olması, her türlü kişisel şakaların yapılabiliyor olması, aslında bunlar psikolojik olarak aşağılayıcı bişey. Farkında değiller bunun. Birinin gelip örtüsünü çekmek, bir erkeğin gelip senin erkek arkadaşın var mı ya da aa onu beğendin mi deyip şakalar yapması, bunlar artık o kadar özele iniliyor o kadar kişisel şeylere iniliyor ki kişinin verdiği tepki orda sadece gülmek oluyor ya da aman yapma demek oluyor. Hani sen nasıl benimle böyle konuşuyosun demiyo, sen kimsin demiyo. Duruş, tavır sergilemediği için insanlar çok rahat davranabiliyorlar yani... Erkeklerde zaten o şey var. Belli sınırları bilen insanlar, ben şeye dikkat ettim belli yaş üstü genelde onlar biraz daha dikkatli davranıyorlar ama gençlerde hiç sınır yok nerdeyse... Çok kötü bi durum erkekler o konuda özellikle çok laçkalar. Her türlü şakayı bayanlarla da erkeklerle de yapabiliyorlar. (46, Evli, Makineci).

İşyerine uygun davranış önce kendisine saygı duyucak, işine saygı duyucak, yaptığı işi bilecek, kendisini işinde ilerleticek, sadece ben bu bardağı yıkıyorum değil, biraz açılacak, bütün işlere yönelecek. Yani bu şekilde kadınların. Uygunsuz şeyde ordaki çalışan insanların durumuna bakıcak, çalışma şartlarına bakıcak, temizliğine bakıcak. Uygunluğu bu uygun olmayışı da bu yani uygun olmayışı bir de ahlaki değere bağlı bana göre. (40, Evli, Kalite kontrol).

İnsanlar her şeye böyle önyargılı davrandığı için bir kadının da bir erkeğin de rahat bir şekilde hareket etmesini herkes uygunsuz görüyor. Biraz yüksek sesle konuştuğun zaman bunu bile uygunsuz görüyorlar...O erkek olduğu için onda sorun yok ama kadın yüksek sesle konuştuğu için veya bir gülmesi, farklı bir hareketi hemen yanlış anlaşılabilir. Ama erkeklerin her yaptığı normal olduğu için onlarda sorun yok. (33, Boşanmış, Paketçi).

Ahlak. Yani, güzel temiz bir dille bir şey söyleniyorsa daha güzeldir ve daha severek işini yaparsın, eğer kötü bir dille söylüyorsan o işten zaten bir medet bulma güzel çıkmaz o iş. Bence en iyisi saygı, ahlak. Ahlaksız bir işyerinde de zaten çalışmak istemem. Saygılı insanlar olduğunda da daha fazla verim verebilirim diye düşünüyorum. (20, Bekar, Ortacı).

Mesela evli bir bayanla evli bir erkek çıkması. Mesela kadın evli, erkek evli birbirleriyle çıkıyorlar, sevgili oluyorlar, orda burada buluşuyorlar, çok var yani. Herkes suratlarına karşı bir şey demiyor ama arkalarından söylemedikleri kelime kalmıyor yani, ya şuna bak diyor, geliyor burada orospuluk yapıyor diyor, öyle yani çok diyen var yani. (33, Evli, Makineci).

*Birisi mesela bir bayan çalıştığı zaman erkeğin mesela bir laf atması çünkü eski işyerlerinde görüyorduk dengesiz hareketler oluyordu. Laf atar mesela çok bakıyor, **(kadın)** dikkat ediyor ama... (44, Evli, Kalite kontrol).*

Ya böyle fazla cıvık şakalar, şeyler birazcık insan tamam konuşursun arkadaşlarıyla falan da hani ciddi ortamı gelecek şeyle yapmamak, biraz dikkatli olmak lazım. (35, Evli, Makineci).

Saygı, mesafesi, laubali hareketlerin olmaması bu gibi kurallardır.(31, Boşanmış, Etiketleme).

Konuşma tarzıdır bence, giyim de tarzı olabilir. (36, Evli, Makineci).

Görüşmecilerden edinilen bulgulara göre, işyerinde uygun ve uygunsuz davranışlar konusunda büyük oranda erkek ve kadın işçiler arasında yaşanan etkileşim şekillerinin vurgulandığı dikkat çekmektedir. Erkek işçilerin kadın işçilere karşı olan laubali tavırları görüşmecilerin öncelikli şikayet konularından biri olmaktadır.

Araştırmanın çalışma ilişkileri ile ilgili bölümünde atölye içi teknolojik ve hiyerarşik denetim biçimleri, hiyerarşinin cinsiyetlendirilmiş anlamları, ödül ve yaptırım mekanizmaları, kadın amir ve erkek amir arasındaki farklar, erotik sermayenin ataerkil yapıya ilişkin öznellikler temelinde kullanımı, atölye içerisinde evli-bekar-boşanmış kadınlara yönelik bakış açısı, cinsel taciz ve şiddet biçimleri ve son olarak görüşmeciler tarafından belirtilen uygun-uygunsuz davranış tanımlamalarına yer verilmiştir. Çalışma ilişkilerine ilişkin verilerde öncelikli olarak kişilerin üstleriyle ve eşit statüdeki çalışanlarla ilişki biçimleri göz önüne alınmıştır. Görüldüğü üzere konfeksiyon atölyesi ataerkil cinsiyet normlarına ve söylem pratiğine uygun olarak yoğun bir cinsel politika alanını oluşturmaktadır. Mersin konfeksiyon sektöründe çalışan görüşmecilerin çalışma koşulları ve aile içi cinsiyet kimliklerine ilişkin veriler ekseninde düşünüldüğünde esnek üretim sisteminin atölye içerisindeki cinsel politik disiplin mekanizmaları ile bir arada işlediği görülmektedir. Bu mekanizmalar yerel ataerkil tutumları yansıtmaktadır ve verimli kadın işçi imajının bu ataerkil tutumlar ile işbirliği içerisinde üretildiği gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, atölye içi kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı etkileşim biçimlerinin kadınların kendi aralarında iyi-kötü, evli-bekar-dul gibi etiketlerle bölünmelerine neden olacak şekilde ortaya çıktığı da bu bölümdeki bulgular arasındadır. Kadınlar arasındaki bölünmeler ve uzlaşmazlıkların ortaya çıkışı yine kadınların atölye içerisindeki diğer erkek çalışanlar ile ilişki biçimleri ekseninde söz konusu olmaktadır. Bu ilişki biçimleri kadınların eşiti olan diğer işçi kadınlar üzerinde başlıca otorite kurma aracıdır. Kadınlara ilişkin örgütsel hareketliliğin erkek çalışanlar tarafından önünün kapatılması kadınların kendilerine ataerkil yapının izin verdiği tanınma araçları ekseninde otorite konumlarına eklemelenme çabalarını ortaya koymaktadır. Bu tanınma amaçları ataerkil kadınlık normlarının ve eril arzunun tanımlamaları çerçevesinde ortaya çıkan erotik bir sermaye şekliyle ya da evlilik gibi daha kurumsal yollarla söz konusu olmaktadır. Her ne kadar erotik sermaye kullanımı görüşmeciler tarafından hoş karşılanmayan bir tutum olsa da ataerkil yapının kadına biçtiği imaj ile uyumlu bir öznellik çeşidini ifade etmektedir. Kadınların erkek otoritesine eklemelenmesinin kurumsal yollarla kurulmayışı bu otoritenin tanınma biçimini görüşmecilerin gözünde şeffaflaştırmaktadır. Zira evlilik dışı ilişki biçimleri ile iktidara eklemelenme görüşmeciler tarafından tepki alırken, ustabaşı eşinin atölye içerisinde şiddet ve baskı uygulaması ilk durum kadar yadırganmamaktadır.

Bu bölüme ilişkin bir diğer bulgu ise görüşmecilerde daha önce belirtilen cinsel taciz ve şiddet kavramının muğlaklığına ilişkindir. Görüşmeciler, görüşme süresi içerisinde kendilerinin şiddet ve taciz hikayelerini anlatmalarına rağmen daha sonraki etapta soru daha net bir biçimde sorulduğunda cinsel taciz ya da şiddet yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Cinsel taciz durumu görüşmecilerin algılarında kadınların tacize izin vermesini kapsarken ya da eşitinin sözlü tacizini içerirken, şiddet ise sadece eşitin uyguladığı durumlar ile sınırlıdır. Dolayısıyla

kavramların algılanmasında da hiyerarşik bir anlamlandırma mekanizmasının varlığı dikkat çekmektedir. Ustabası tarafından tacize uğrayan kadın, erkeğe karşılık vermediği için bunu taciz olarak görmemektedir. Yine, ustabaşı eşi tarafından tokat atılan kadın da bunu kendisine yönelik bir şiddet olarak görmemektedir.

Ataerkil kadın-erkek normlarına uygun olarak cinsiyetlendirilmiş örgütsel kültür, yine ataerkil yapının bir ürünü olan aile ve baba imgesine dayalı paternalist otorite biçimlerinin üretilmesini engellemektedir. İşveren görüşmecilerden alınan bulgulara işverenlerin kendi sahibi oldukları örgüt çalışanlarını ifade ederken aile imgelerini kullanmalarına karşın kadın işçi görüşmecilerde böyle bir bağlılık arayışına rastlanmamıştır. Kadın görüşmecilerde aile vurgusu –sadece 2 kadın görüşmecide – birlikte çalıştıkları erkek işçilere “kardeşleri” gözüyle baktıkları yönündedir. İşveren ya da üstteki başka bir personele ilişkin baba imgesine dayalı bir otorite imgesi hiçbir görüşmecide gözlemlenmemiştir. Ataerkil yapı işçiler arasında sevecen olmayan biçimiyle ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, piyasa despotizmi ile bir arada işleyen esnek üretim sistemine dayalı konfeksiyon üretimi, bu despotizme ek olarak atölye içerisinde ataerkil yapının despotizmine eklenmekte, işçiler arası birlikler zayıflamakta, piyasa koşulları nedeniyle uzun saatler çalışmaya razı olan kadın işçiler atölye içerisinde ataerkil özneleşme mekanizmaları ile uysallaştırılmaktadır. Bu durum bir sınıf bilinci içerisinde hareket kabiliyetinin altını oyan bir işlev görmektedir. Dikkat edilirse, saygın işçi, saygın kadın, saygın erkek, atölye içi uygun davranışlar gibi imajınasyona yönelik tanımlar hep bir uysallık ve itaat ekseninde söz konusu olmaktadır. Bu tanımlamalar, haklarını arayan ya da daha iyi koşullar için mücadele eden bir işçi sınıfı anlayışını dışarıda bırakmaktadır.

5.2.5. İnce-Narin Eller: Konfeksiyon İşinin Cinsiyeti

Araştırmanın bu bölümünde konfeksiyon işinin kadın işi mi yoksa erkek işi mi olduğu, erkek ve kadın işçiler arasındaki çalışma farkları, kadınların işten ayrılma nedenleri ve konfeksiyonun kadınla özdeşleştirilmesinin nedenlerine ilişkin görüşmecilerden derlenen bulgulara yer verilecektir.

Konuya konfeksiyon için verimli işçi imajının kadınlardan oluştuğu düşüncesini taşıyan ince-narin eller metaforunun kadın görüşmecilerdeki karşılıklarının ele alınması ile başlayacaktır.

5.2.5.1. Beceri ve Çalışma Farkları

Araştırmanın bu bölümünde görüşmecilerin konfeksiyon işine yönelik cinsiyete dayalı görüşlerine yer verilecektir. Bu konuya ilişkin ilk olarak konfeksiyon işinin “kadın işi” olduğuna ilişkin görüşün görüşmecilerdeki yansımaları ele alınacaktır. Görüşmecilere konfeksiyonda kadınların mı yoksa erkeklerin mi daha becerikli olduğu sorulmuştur. Verilen yanıtlara bakıldığında 12 görüşmeci kadınların daha becerikli olduğunu belirtirken, 2 kişi erkeklerin daha becerikli olduğunu belirtmiş, 8 kişi de kadın ve erkeklerin beceri konusunda eşit olduklarını belirtmişlerdir. Buna ek olarak, görüşmeciler atölye içerisindeki departmanlar arasında da bu durumun değişebildiğini belirtmişlerdir. Daha önceden de belirtildiği gibi erkek işçiler en yoğun ütü bölümünde çalışmaktadır ve bunun nedeni bir işveren tarafından ütünün ağırlığının “kadınların bileğine” uygun olmadığı ve kadınların bu alanda çalıştırılmasının “vicdani” olmadığı şeklinde ifade edilmiştir. Görüşmeciler arasında da küçük atölyede çalışmış bir kadın görüşmecinin dışında ütüde çalışan bir görüşmeciye rastlanmamıştır. Ütüde çalışan görüşmeci çalışma deneyimini şu şekilde aktarmıştır:

Genelde erkekler çalışıyor ama elim yatkın olduğu için beni oraya aldılar. Bence bayan da rahatlıkla yapar yani hemen hemen aynı işi biz çıkartıyorduk onlarla. Aslında bayanların daha çok eli yatkın olması lazım hani evde de yaptıkları için hani biraz oranın ütülerini ağır herhalde ondan mı bilmiyorum çünkü bir ütü 4,5-5 kiloydu yani, hafif bir şey değildi. Gayet seri yapıyordum. (39, Evli, Makineci).

Kadınların erkeklere kıyasla konfeksiyon işinde daha kolay istihdam edildiği görüşmeciler tarafından belirtilmiştir. Bu durum işverenler tarafından da kadınların bu yönde pozitif bir ayrımcılığı olduğu yönünde olumlanmıştır.

vasıflı ya da vasıfsız, kalifiyeli ya da kalifiyesiz eleman olması önemli değil bayanlar açısından, erkeklerde kalifiyeli eleman istiyorlar, vasıfsız olduğu zaman almıyorlar ama bayanda alıyorlar niye diyorlar çünkü en kötüsü diyorlar işaretleme yaparsın diyorlar, en kötüsü iplik temizlersin diyorlar, en kötüsü kumaşı dizmeye yardım edersin, en kötüsü paketlemeye yardım edersin, işi getir götür yaparsın makinacılara diyorlar, bunları bi şekilde diyorlar zamanla, benim bildiğim 3 tane eleman var mesela3- 4 tane makine öğretiyorlar, biz öğretiriz diyorlar elinde tutmak için onu ileriye dönük kullanmak için, makinaya oturtuyorlar, makine öğretiyorlar o yüzden bayanlar onlar için daha avantajlı ve bayanlar için de daha avantajlı oluyo. Burda işi öğrenip başka yere gidebiliyor, orda daha yüksek ücrete daha farklı koşullara sahip olabiliyor, onu düşünenler, yapanlar var. (46, Evli, Makineci).

Konfeksiyonda kadınların erkeklerden daha becerikli olduğunu söyleyen görüşmeciler bu durumu kadınların genel olarak erkeklerden daha yetenekli ve hızlı olmalarına bağlamaktadır.

Kadınlar. Elleri daha çabuk ondan sonra daha aktif oluyorlar. (29, Boşanmış, İplik temizleme).

Kadınlar tabi ki. El becerisi daha yüksek kadınların özellikle konfeksiyonda. (22, Bekar, Makineci).

Şöyle söyleyelim, işine göre değişir. Kadınların çok iyi olduğu alanlar var, kadınlar biraz daha esnek, biraz daha şey bakarlar, hani geniş çapta bakarlar, erkekler biraz daha dar bakar, biz ona at gözlüğü diyoruz ama becerikli olarak ben kadınları daha çok sorumluluk bildikleri için kadınları erkeklerden daha iyi görüyorum. En azından yaptığı işe çok dürüstler mesela. (40, Evli, Kalite kontrol).

Kadınlar tabi canım. Kadınlar daha üstün. (56, Boşanmış, Makineci).

Kadınlar daha becerikli, işine daha fazla dikkat ediyor ama erkekler öyle değil mesela, kadın çok dikkatli çalışıyor ama bir erkek daha kadının yaptığı işi yapamıyor yani. (27, Bekar, Makineci).

Cinsiyete göre değişiyor, mesela bizim konfeksiyon için yüklemeleri erkekler yapıyor, kaliteyi bayanlar yapıyor, kaliteyi erkekler yapamaz. Bayanlar o konuda daha ince olduğu için, temizlik konusunda falan daha ince olduğu için bence fark olmalı yani. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Tabi ki kadınlar daha değişik daha yüksek kapasiteli makinaları çalıştırıyor orda. Yani konfeksiyon deyip de bir düz makine ya da bir overlok değil ki, içine girdiğiniz zaman ne tür makinalar var o zaman görülür bütün o makinaları bayanlar çalıştırıyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Bayanlar daha becerikli çünkü bayanlar her şeye gidiyorlar ama erkekler sadece bildiklerini başka bir şey yapmıyorlar. Mesela makinacıdır, makinadan başka bir yere gitmezler ama bayanlar mesela ben kalitedeyim kumaş sermeye de gidebilirim, temizliğe de gidebilirim, makinaya da geçebiliyorum ama erkekler öyle değil. Tek bir iş. Mesela kendileri gelip de kalite yapamazlar, e temizlik de yapamazlar temizlemede, öyle. Diyor biz beceremiyoruz. (44, Evli, Kalite kontrol).

Konfeksiyon üretiminde erkeklerin daha becerikli olduğunu söyleyen katılımcılar ise erkeklerin kadınlardan daha hızlı ve becerikli olduklarını belirtmişlerdir. Kadınlar ve erkeklerin beceri konusunda eşit olduklarını söyleyen katılımcılara bakıldığında hem makine parkurunda hem de yük taşıma gibi işlemlerde kadınların ve erkeklerin aynı işi yapabildiği üretimde bir fark olmadığı belirtilmiştir. Alan verilerine bakıldığında kadınların farklı zamanlarda üretimin her aşamasında çalıştığı ancak erkeklerin belirli bir parkurda ya da üst kademedeki bir pozisyonda çalıştıkları görülmektedir. İşin yoğun olduğu zamanlarda kadınlar kendi çalıştıkları banttı ayrılarak diğer bantlarda da yardıma koşulmaktadır ancak erkek çalışanlar için bu durum geçerli değildir. dolayısıyla kadın işçiler esnek üretim sistemine dayalı konfeksiyon üretimin işlevsel olarak esnekliğe elverişli öncelikli çalışan grubunu oluşturmaktadırlar. İşverenlere ait bulgulara da bununla paralel sonuçlara ulaşılmıştır. Hatırlanacak olursa kadın işçilerin daha disiplinli çalıştığı ve işine sadık oldukları işverenler tarafından vurgulanan konulardı. Benzer şekilde kadın görüşmecilerin yarısından fazlasının bu görüşü paylaştıkları görülmektedir. Kadınlar üretim sürecinde cinsiyetlerine atfedilen uysal ve becerikli olmak nitelikleri doğrultusunda emek piyasasında yer almaktadırlar.

Konfeksiyon işçiliğinin kadın yoğun bir sektör olması –ki alan çalışmasında Mersin’de erkeklerin de sayıca kadınlar kadar konfeksiyonda istihdam edildikleri görülmüştür- ve kadınlara özdeşleştirilmesi konusunda görüşmecilerin ifadelerine bakıldığında bunun nedenleri genel

olarak kadınların dikiş ve giyim gibi konulara ilgisi ve yatkınlığı vurgulanmaktadır. Kadınların esnek üretimin ihtiyacı olan gelip geçici işçilik tarzına daha kolay uyum sağladığı da belirtilenler arasındadır.

*Bir sirkülasyonun çok olduğu bir alan, giriş çıkışın çok rahat olduğu, (kadınlar) biraz uyum sağlıyo biraz da istediği zaman çalışıp istediği zaman çalışmama gibi bi lüksü oluyo, rahatlığı oluyo. Tabi ama bi yandan da gelmiyor işverenin işine o daha çok düzenli eleman istiyor işi bilen eleman, uzmanlaşmış, kalifiyeli eleman istiyor, sürekli sirkülasyon olduğu zaman işi tekrar göstermek de zaman kaybı, emek kaybı bilmem ne bi sürü sıkıntı yaşıyo o anlamda, onu istemiyo aslında ama bi yandan baktığın zaman tazminat ödemiyor, ihbar ödemio, onu yapmıyor, cebinden çıkan bir durum olmuyor. O konuda rahat. Kadınlar açısından da ben şunu da biliyorum bir yıl çalışmış çıkmış beş ay sonra tekrar gelmiş, beş altı ay çalışmış tekrar çıkmış hani keyfine isteğine göre çalışma koşulları olabiliyor. O yüzden rahat yani biraz kadınlar için de rahat bi de dediğim gibi çalışma şartları, koşulları, evden uzaklaşma nedeni ve çok rahat iş alanı bulabilmesi **vasıflı ya da vasıfsız, kalifiyeli ya da kalifiyesiz eleman olması önemli değil bayanlar açısından, erkeklerde kalifiyeli eleman istiyolar, vasıfsız olduğu zaman almıyolar ama bayanda alıyolar.** (46, Evli, Makineci).*

Neden, onu da ben bir türlü çözemedim. Neden sektör bu şekilde bu aslında kadınların daha becerikli olduklarını gösteriyor. Anlama yeteneği, kavrama yeteneği biraz daha yüksek bence erkeklere göre. Kadınlar biraz daha pratik diyelim. (40, Evli, Kalite kontrol).

*(erkekler) Ama onlar da yapabiliyorlar, tamam bizim kadar verimli değiller ama yapıyorlar. Onlar çok gevşek çalışıyorlar, lakayt çalışıyorlar, bizim kadar böyle titiz yani dikişleri bile düzgün değil ama **ihtiyaç duyuluyor, kadın az çünkü, sorunlu oluyor bir de kadınlar izni çok alıyor, doğumdu, şeydi o yüzden.** Yani biz onlardan güçlüyüz, budur yani biz tecrübe olarak onlardan daha elimiz yatkın, daha hızlıyız ve bir işi düzgün üretebiliyoruz, o güzel. (56, Boşanmış, Makineci)*

Kadınla özdeşleştirilen değil, bu el becerisi, yani nasıl söyleyeyim bir erkeğin de eli yatkın olabilir bir bayanın da. Mesela o kadar erkek terziler var, ünlü modacılar var, kadına özgü değil, el becerisine özgü bir şey. (36, Evli, Makineci).

Bana kalırsa kadınlar yapsın yani, her yerde kadınlar olsun. Yapabilecek güçteler de kadınlar. Konfeksiyon işleri diğer işlere göre biraz daha rahat olduğu için kadınlar onu tercih ediyor bir de hani çoğu insanın çocukken de evcilik oynarken çocuklarımıza hani şunu dikelim bebeklerle felan dikilen şeylerden dolayı, o bilinçaltı heveslerinden dolayı terziliği, makineyi daha çok hani bilmiyorum ben öyle düşünüyorum heves ettikleri için tekstili seçiyorlar. (33, Boşanmış, paketçi).

*Ben yine kadınların becerisine bağlıyorum. **Genetik. Doğuştan genetik yani genetik olan doğuştan gelen bir şey** ya bayanların başarılı olması...ama bir tek dikişle alakalı değil ki kadınlar her yerde becerikli. Ben bir Arbella makarnada çalıştım, kadınlar olmasa makine çalışmıyor, öyle yani, erkek çalıştıramıyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).*

Çünkü giyimi seviyoruz, belki ondandır. Ya işte yıllardır evlerde hep bir dikiş makinası vardır kadın hep diker ya, belki ordan kalan bir şeydir. Giyimi sevdiğimiz için. Bir de şey, ordan kumaş arttığında hemen kadınlar alırlar hemen kendilerine etek, pantolon, çanta falan dikerler, kumaş arttığında erkekler çok şey yapmazlar. (20, Bekar, Ortacı).

Bu da yine maalesef konu yine toplumsal cinsiyete gidiyor, burda biraz mevzu ordan geliyor yani. (25, Bekar, Alarm takma).

Kadın işçiler çalıştığından dolayı bazı işyerleri kabul etmiyor erkeklerin ağız bozuk olduğundan dolayı ister istemez tartışıyorlar, durmadan hır gür çıkıyor diye,

*tartışma çıkıyor diye, kavga çıkıyor diye ondan dolayı istemiyorlar. Patronların yanında kadınlar daha **uysal**, daha ağır basıyor. Ağzı bozuk konuşmuyorlar, terbiyeli konuştuklarından dolayı patronlar bilene onları tutuyor. (24, Evli, Makineci). Bana göre neden çünkü çok kadını okumuyor, çok kadını ev hanımı olduğu için, çaresizlikten çoğu mecburluktan öyle yerlere giriyorlar. (39, Evli, Makineci).*

Görüşmecilerin ifadelerine bakıldığında kadınların konfeksiyonda yoğun olarak çalışmaları büyük oranda doğuştan getirdikleri yatkınlıktan ya da toplumsallaşma süreci içerisinde edindikleri rol kalıplarından kaynaklanıyor şeklinde ifade edilmektedir. Buna ek olarak kadınların iş alanında daha *uysal* oldukları vurgusu işveren görüşmelerinde beliren ideal kadın işçi imajı ile uyumlu bir seyir göstermektedir. Esnek üretimde kadının kısa süreli çalışma ihtiyacı işlevsel olarak kadını daha istenir işçi konumuna koymaktadır. Bundan farklı olarak, üç görüşmeciden biri bunun nedenini üretim biçiminin kadınlara uygun olmasına bağlarken, bir başkası kadınların bu işlerde çalışmaya mecbur kalması ile açıklamakta, bir başka görüşmeci ise toplumsal cinsiyet normlarına atıfta bulunmaktadır.

5.2.5.2. Cinsiyetler Arası Ücret Eşitsizlikleri: “Gelmiş geçmiş problemimiz bu erkek üstünlüğü”

Piyasada kadınlar ve erkekler arasındaki ücretlendirme farklılıkları emek piyasası içerisinde öncelikli ayrımcılık mekanizmalarından birini oluşturmaktadır. Bu durum kadının düşük ücretli ve güvencesizleştirilmiş emeğinin ataerkil kültürel yapı ekseninde meşrulaştırılması yoluyla emek piyasasında işlerlik kazanmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan Mersin kadın konfeksiyon işçilerinden edinilen bilgilere göre Mersin’de konfeksiyon alanında böyle bir farklılık yoktur. Sadece küçük atölyede çalışmış bir kadın işçi bu durum nedeniyle işten ayrıldığını belirtmiştir. Bunun dışında görüşmeciler kadınlar ve erkeklere eşit ücretlendirme yapıldığını belirtmişlerdir ancak farklı sektörlerde böyle bir uygulama olduğu da görüşmecilerin belirttiği hususlardan birini oluşturmaktadır.

Bizim işyerinde görmedim aslında ama bilmiyorum biz Arbella’da falan çalışıyorduk, orda fabrikada, kadınlara daha az para veriyorlardı, onun nedeni de şeydi, erkeklerin işi çok daha fazla yük olduğu için, çok ağır iş kaldırdıkları için bizden bir yüz lira fazla alıyorlardı o kadar ama bizim şu an çalıştığımız yerde kıdemle ilgili para meselesi var. Kadın-erkek yine eşit oluyor. Kıdem varsa, işini iyi yapıyorsan parayı yükseltiyorlar. (20, Bekar, Ortacı).

Piyasada erkek çalışanların kadınlardan daha yüksek ücret alması konusunda kimi görüşmeciler bunun nedenlerinin erkeğin iş sürekliliğinin daha fazla olmasına, kadınların çalışma koşullarına erkeklere kıyasla daha fazla rıza gösterebilmesine ve fiziksel güç ile ilgili olmasına bağlamışlardır.

Şimdi şöyle aslında aynı işi veya fazla işi yapıyor olabilirler, onu neye bağlıyorum, şöyle düşünüyorlar erkekler daha üretken, daha hızlı çalışıyor veya sürekliliği var gibi kadına hani çok fazla kalamaz, en küçük şeyde çıkar, gider, şu bu öyle bir şey diye düşünüyorlar galiba. Ben anlamadım. Kadınlar ve erkekler normal bir şeyde çalıştıkları zaman erkek ceketini alıp çıkabiliyor ama kadın biraz daha sorumluluk sahibi olduğu için neye maruz kalırsa kalsın orda çalışabiliyor. (40, Evli, Kalite kontrol).

Yani, güçle alakalı olduğu için bence. Yani bayanlar da ağır iş yapabilseydi ona göre de fiyat da artardı. Erkekler ağır iş yaptığı için erkeklerin fiyatı daha yüksek oluyor. Yani burda öyle bir şey yok ama yani dışarıya baktığımızda erkeklerin yaptığı iş ve bizim yaptığımız iş çok farklı. Bu sektörle de değişiyor tabi ki. Sektöre göre değişiyor. (31, Boşanmış, Etiketleme).

Vallahi onları daha mı güçlü görüyorlar, bilmiyorum yani. (35, Evli, Makineci).

Buna ek olarak görüşmecilerin ücret eşitsizliklerine ilişkin görüşleri genel olarak şu şekildedir:

*Evet, o oluyor, haksızlık bence. Ya **gelmiş geçmiş problemimiz bu erkek üstünlüğü**, erkekleri daha üstün tutuyorlar, halbuki aynı iş yapılıyor yani. (29, Boşanmış, İplik temizleme).*

Ya bizim şirkette yok zaten olsa ben orayı terk eder giderdim çünkü biz onlardan daha üstünüz, bunun da farkındalar, bizi kaybetmemek için ellerinden geleni yapıyorlar. (56, Boşanmış, Makineci).

Bence çok saçma çünkü bu çalışma şartlarını kadınla erkek olarak ayırmak değil de çalışan bir insan olarak göze almaları gerekiyor. Şu an karma çalışıyoruz, kadın-erkek beraber çalışıyoruz. Aynı işi kadın arkadaşımız da yapıyor, erkek arkadaşımız da yapıyor. Bence bunu dediğim gibi kadın-erkek olarak değerlendirmek değil de insan olarak, çalışma şartları, çıkardığı sonuç olarak göz önünde bulundurmaları gerekiyor. (22, Bekar, Ortacı).

Haksızlık, haksızlık yapıyorlar. (24, Evli, Makineci).

Daha önce de belirtildiği gibi araştırmanın örneklemini oluşturan Mersin konfeksiyon sektöründe çalışan kadın işçilerin ifadelerine göre Mersin’de konfeksiyonda, cinsiyete dayalı bir ücretlendirme mekanizmasına rastlanmamıştır. Bunun öncelikli nedeni işin genel niteliğinin feminize oluşudur ve konfeksiyonda çalışan erkek işçiler de kadın işçilerle aynı ücretlendirmeye tabidir. Sektörün değişmesi durumunda, daha maskülen işlerde erkek ve kadın arasındaki ücretlendirme farkının değiştiği görüşmeciler tarafından belirtilmektedir. Konfeksiyon işinin feminizasyonu sadece kadın işçilerle sınırlı kalmayan, erkeğin de feminizasyonunu içeren bir yapıya sahiptir. Üstelik erkek bu sektördeki “ideal işçi” tanımlamasının dışına çıkmaktadır. Sektördeki kadın üstünlüğünün erkekler tarafındaki yansıması atölye içi cinsiyetlendirilmiş ve maço davranışlar ekseninde söz konusu olmaktadır. Feminize bir sektörde çalışmanın telafisi erkek işçiler tarafından kadınların emeğini itibarsızlaştıracak ve cinsiyetlerini ortaya çıkaracak söylemlerle mümkün olabilmektedir. Bir önceki bölümde ele alınan evli, bekar, dul kadınlar ayrımı ve üstlerin kadın işçilere yönelik cinsiyetçi küfürleri içeren hakaretleri feminizasyona dayalı otorite kaybının atölye içerisinde maskülen bir otorite kurularak telafisini içermektedir.

5.2.5.3. Kadınların İşten Ayrılma Nedenleri

Araştırmanın bu bölümünde görüşmecilere kadın işçilerin genel olarak işten ayrılma nedenleri sorulmuştur. Görüşmecilerden edinilen bilgilere göre işçilere karşı “sayı tutturamama”nın dışında bir işten çıkarma nedeni yoktur. Kadın işçilerin belirtilen başlıca işten çıkma nedeni ise ailevi sorumluluklardır. Buna ek olarak, bekar kadın çalışanlar arasında evlilik büyük oranda bir işten ayrılma nedenidir. Seri üretimin verdiği stres ve atölye içi baskıcı ilişki biçimleri de sıralanan nedenler arasındadır.

Çalışma şartları, koşullar ve genelde bekarsa evlenip evde kalmayı tercih ediyorlar. Biraz daha rahat bi yaşam istiyolar. Eşlerine bağımlı, ekonomik olarak onların ihtiyaçlarını karşılayabilecek bişeyler istiyolar, genelde öyle. (46, Evli, Makineci).
Ya çocuk getiriyor, ya çocuğuna bakan olmuyor, öyle. (24, Bekar, Makineci).
Genellikle ev ortamı, yetişemiyorlar, çocuğuna, evine, yemeğine yetişemediği için bence başka bir şey olmuyor. (29, Boşanmış, İplik temizleme).
Genelde işten ayrılmıyorlar da hani evlenince bazen ayrılanlar oluyor, kimilerinin çocuğuna bakacak kimsesi olmadığı için işten ayrılmak zorunda kalıyor, bakacak kimsesi yok, o çocuk büyümek zorunda, dünyaya gelmiş artık, bir bakıcı tutsan 700-800 lira senin aldığın zaten 1600 lira. 800 Liraya diyelim ama bunun yiyeceğidir, bezidir, sütüdür, bilmem nedir, aldığın para direk çocuğa gidiyor, artı avantajı sadece erken kalkıp işe gitmek oluyor, geç saatte eve gelmek oluyor, çocuğunla ilgilenememen oluyor, artı avantajı sigortadır. (36, Evli, Makineci).
Genç kızlar evlendikten sonra hani eşleri sen çalışma benim çalıştığım yeterli felan gibisinden. Diğer kadınların da doğum izninden, doğumdan dolayı, işte çocuğa sonrasında bakacak kimse olmadığı için çıkmak zorunda kalıyorlar. Bazıları da emekli olduğu için benim emeklim artık bana yeter çalışmama ihtiyacım yok deyip bunlarla karşılaştım ben. Şu anda bizim orda 50 yaşında da hiç evlenmemiş kız var 18 yaşında da. (33, Boşanmış, Paketçi).
Ailesi istemiyordur, işte çocuğu vardır, sabah mesela sabahın altısında yedisinde evden çıkıyor sekizinde geliyolar aldığın para bir erkeğe oranla tabiki de daha azdır, zaten yetmiyor bir etkisi olmuyor geçimimize, sabahtan gidip akşama kadar kalıyor bir de bi etkisi yok yani bir fayda sağlayamıyor maalesef, yetmiyor çünkü. Çalışma, evde kal, çocuklarıyla ilgilen daha iyi diyorlar ya da evleniyorlar gidiyorlar. (22, Bekar, Ortacı).

Üretim koşullarının ve çalışma ilişkilerinin işten ayrılmaya etkisi ise görüşmeciler tarafından şu ifadelerle belirtilmiştir.

Ya mutlaka oradaki insanlar daha önce de bahsettik, ya oradaki insanlarla uyum sağlayamıyor, ya bir ağır hakarete uğruyor, ya küfür yiyor, ya kötü şartlarından dolayı ya da hakkını alamadığından dolayı ayrılıyordur. Yoksa bir insan neden ayrılır ki. (40, Evli, Kalite kontrol).
Bana bir haksızlık olduğu zaman zaten ben orda durmam ve haklarımı almak için de sonuna kadar savaşırm. Bana bir saygısızlık ya da işime bir saygısızlık olduğunda, kendi şahsıma, ben ayrılırım tabi ki. Hani haklarım verilmediği, senelik iznim mesela, öbür işyerinde öyleydi, 9 senelik senelik iznimin 8 senesini kullanmamışım. Ben istediğim takdirde de ters tepkiler alıyordum, bu sefer yıldırma şeyine gittiler. Ben sana para ödüyorum, bilmem ne, herkesin içinde bağırma, hakaret etmeler, açtım davayı, şu an dava 1 Kasım'da bitiyor, kazandım davayı, tazminatımı alcam, 30

milyara yakın bir para. 1 sene durdum ama haklarımı alırım. (56, Boşanmış, Makineci).

İşte bu kişisel hakaretler çok fazla olduğu için ondan ayrılıyorlar. Ondan sonra evdeki çocuklarına bakamıyorlar, temizliklerini yapamıyorlar, çok aşırı derecede mesai yapıldığı için kadınlar çok hastalanıyorlar. Ya üşütüyorsun, aşırı derecede yoruluyorsun, baygınlık geliyor, tansiyon düşüyor, yükseliyor, sürekli düşün sürekli, 8 saat olsa 10 saat olsa şükür diyeceksin, 13 saat, 14 saat, bir saat gidiş, bir saat geliş serviste, eve gidiyorsun evde de zaten erkekler gidiyor, düşünu alıyor, yatıyor ama kadın öyle değil ki yemeğini yapıyor, temizliğini yapıyor, her işi yapıyor. Sabahın altısında kalkan var, sabahın beş buçuğunda kalkan var, evinin uzaklığına göre. Ben altı da kalkıyorum, altıyı yirmi geçe evden çıkıyorum ama arkadaşım var beş buçukta kalkıyor, ancak yetişiyor çünkü çok uzak bir yerden geliyor. (48, Boşanmış, Kalite kontrol).

Zor geldiği içindir, psikolojik baskı çok fazla, ben kadın olarak dayanamıyorum yani, o yüzden ayrılıcam zaten, parası yüzünden girdim, çalışma saatleri çok yorucu, artık böyle eve geliyoruz direk bayılıyor, yemek yiyecek mecalimiz kalmıyor bazen, bazen duş alırım bile gelmiyor o derece yoruluyorum. Yani o yüzdendir, erkekler belki bu yüzden fazladır, daha şeydir yani, bir tanesi var mesela yeni ev aldığı için adam sürekli mesaide hatta sabahlamaya bile kalıyor. Bir hafta boyunca sürekli böyle devam ediyor. Ben onun yerinde olsam herhalde şimdiye sakat falan olmuştum. (20, Bekar, Ortacı).

Ben şahsen ot gibi yaşam olduğu için ayrılmak istiyorum, hiçbir şekilde ilerleyemediğim için bir de ekstrasdan toplum tarafından kadına verilen görevler olduğu için, onları yapamadığı için. Hani çok insan çocuğuna bakacak kimse bulamadığı için çıkıyor. (25, Bekar, Alarm takma).

Genellikle sağlık konusunda, ailevi konularında öyle, belirli bir zaman sonra insan yaş ilerledikçe sürekli ayakta, ayakta kalmaktan insan rahatsızlanıyor, hiçbir yere gidemiyor, hiçbir sosyal şeye katılamıyor onun için ayrılıyorlar. (44, Evli, Kalite kontrol).

Alan çalışmasından edinilen bulgulara göre kadınların işten ayrılma nedenlerinin başında ev içi sorumluluklar gelmektedir. Buna ek olarak, kadınlar evlilik ya da doğum gibi nedenlerle de işe ara vermektedirler. Kadınların öncelikli kimliklerinin ev içi rollerinden kaynaklanması ve çocuk bakımına ilişkin zorluklar kadınların ev ve iş dengesini sürdürmelerinde zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Ancak emek sirkülasyonuna dayalı esnek üretim sisteminde kadınların bu durumu üretim sisteminin gelip geçisi işçi ihtiyacına yanıt vermekte, kadınların düşük ücretli ve statülü işlere rıza göstermesine neden olmaktadır.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bir toplumun sosyal yapısına ait makro olgular, pratikte kişiler arasında meydana gelen mikro ilişkiler üzerinde yoğun bir etkiye sahiptir. Toplumun makro ve mikro boyutları birbirleri ile sürekli etkileşim halindedir ve diğer toplumsal alanlarda olduğu gibi, emek piyasasında da mevcut olan çalışma ve üretim ilişkilerinin anlaşılması için bu ikisinin bir arada düşünülmesi gerekir. İşçilerin birbirleriyle, işverenlerle, sendikalarla ve diğer toplumsal failerle olan ilişkileri toplumda var olan ekonomik, politik ve kültürel yapıların nedenlerini ve sonuçlarını kendi içerisinde barındırır. Makro yapılarla ilişki mikro düzeyde yapının değişimi, sürdürülmesi veya yeniden üretilmesi ekseninde meydana gelir.

Emek piyasasının incelenmesi de makro yapılar içerisindeki mikro ilişkilerin biçimlenişinin, makro ile ilişkisinin göz önüne alınmasını gerektirir. İşverenlerin, çalışanlarla ve çalışanların birbirleri ile ilişkileri, etkileşim biçimleri, birbirlerini tanımlamaları, adlandırmaları daha geniş çapta toplumda var olan eşitsizlikler ve bölüşüm ilişkileri hakkında ipuçları taşır. Bu anlamda emek piyasası salt ekonomik parametrelerle belirlenen nötr bir alanı ifade etmez aynı zamanda ırk, sınıf ve cinsiyet gibi kategorilerin kültürle iç içe geçtiği girift bir alanı yansıtır. Ekonomik yapı içerisindeki aktörlerin birbirleri ile ilişkileri, uzlaşma ve çatışma noktaları emek piyasasının biçimlenmesinde rol oynar.

Post-Fordist dönemde esnek çalışma ilişkilerinin ve üretim biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte kadınlar Fordist ve Taylorist dönemlere kıyasla yoğun bir biçimde emek piyasasına dahil olmuşlardır. Ekonominin post-Fordist yeniden yapılanma dönemi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, uluslararası piyasalar ile bütünleşmede ihracata yönelik üretimin artmasına ve yerli işçi sınıfı nüfusun bu politika ekseninde üretim sürecine dahil edilmesine yönelik politikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Piyasadaki yoğun rekabet ortamı, sermaye için işçi maliyetlerinin düşürülmesi, emek yoğun üretime dayanan esnek üretim örgütlenmesinde rutin işleri yapacak, ucuz, gelip geçici bir emekçi kitlesi ihtiyaçlarını doğurmuştur. Ücretlerin düşürülmesi süreci, düşük ücretli ve enformel çalışmaya rıza gösterecek çalışan gruplarının emek piyasasına girişini hızlandırmıştır. Bu emekçi grupları da büyük oranda kadınlar ve göçmen işçilerden oluşmaktadır.

Kadınlar post-Fordist döneme özgü esnek üretim örgütlenmesinin gelip geçici ve kısa süreli sözleşmelerle ya da enformel işlerde istihdam edilen, düşük ücretli emekçi grubunu oluşturmaktadırlar. Emegın feminizasyonu emek sürecinde kadınların daha fazla istihdam edilmesini ve kadınlara yönelik daha fazla esnek iş alanı yaratılmasını içeren bir süreci ifade etmekle birlikte, sadece kadın çalışanların yoğunluğunu kapsamayan, aynı zamanda daha önceden güvenceli işlerde çalışan erkek işçilerin de kadınlara atfedilen düşük statü, ücretli ve kısa süreli işlerde çalışmasının önünü açan ikili bir anlama sahiptir. Kadınların emek

piyasasında daha fazla istihdam edilmeleri için prekarizasyonu süreci ile aynı döneme denk gelmektedir. Dolayısıyla daha önceden güvenceli ve uzun dönemli işlerde çalışan erkek işçiler esnek çalışma ilişkilerinin getirdiği güvencesizlik, gelip geçici istihdam, esnek çalışma saatleri doğrultusunda sürece dahil olmaktadır. Bu durumun nedeni kadınların mevcut iş alanlarında daha fazla hak iddia etmesinin bir sonucu değildir, bu durum sermaye birikim rejiminin ihtiyaçları doğrultusunda stok birikimine imkan vermeyecek, müşteri taleplerine dayalı bir üretim anlayışının kısa süreli çalışan ihtiyacını toplumsal olarak emeğine verilen değerin temel gelir olarak görülmediği, aileye gelir getirici ek bir aktivite olarak görüldüğü kadın emeğinin üretim sistemine dahil edilmesinin bir sonucudur. Söylemsel olarak feminizasyon süreci hem kadınlar hem de erkekler üzerinden işler ve düşük nitelikli, ucuz bir emek havuzunun oluşturulmasını ifade eder.

Konfeksiyon üretimi özellikle gelişmekte olan ülkelerde gerçekleştirilen, emek-yoğun ve rutin bir iş sürecini içeren, kadınların yoğun olarak çalıştıkları, yerel üretime ek olarak, küresel üretim ve tedarik zincirlerine bağlı olarak üretim yapılan bir sektörü ifade etmektedir. Türkiye için hazır giyim ve tekstil sektörü, üretimdeki payının ve ülkeye net döviz girdisinin yüksekliği ve istihdam yaratma potansiyeli göz önüne alınarak ihracata yönelik büyüme politikalarının uygulandığı ekonominin lokomotif olan sektörlerden birini oluşturmaktadır. Bu anlamda, Mersin’de de gerek istihdam yaratma gerekse de ihracat kapasitesi nedeniyle konfeksiyon, yerel ekonomik yapıda önemli bir emek piyasasını ve ticari alanı ifade etmektedir.

Mersin, bir serbest üretim bölgesine sahip olması, uluslararası üretim yapılması, yoğun göç alması ve yerel emek piyasasının niteliği nedeniyle konfeksiyon üretiminde önemli bir yere sahiptir. Demiryolu, liman, tren yolu gibi ulaşım imkanlarının olması, Mersin’i uluslararası üretim için elverişli bir alan haline getirmektedir. Buna ek olarak, nüfus artış hızının fazlalığı, işgücüne ödenen ücretin diğer şehirlere göre daha ucuz olması üretimi kolaylaştıran etmenler olarak belirtilmiştir ki bu durum küresel tedarik zincirine eklemlenmeyi ve uluslararası üretimi kolaylaştıran bir işleve sahip olduğu gibi ulusal piyasalarda da üretimin diğer şehirlere kıyasla daha az maliyetli yapılmasının önünü açmaktadır.

Mersin’de konfeksiyon sektörü hem Serbest bölgenin varlığı hem de kent içi küçük atölyelerin sayısı nedeniyle yerel piyasada önemli bir ihracat ve istihdam alanını oluşturmaktadır. Serbest bölgede görece olarak daha formel bir çalışma sistemi söz konusuysa, serbest bölge dışında kalan küçük atölyelerde kaçak, göçmen ve çocuk emeğine dayanan bir üretim rejimi söz konusudur. Konfeksiyon üretiminin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere has olan düşük nitelikli ve düşük ücretli, enformel işgücü ihtiyacı, bu anlamda Mersin’de karşılığını göçmen çocuk emeği üzerinden bulmaktadır. Serbest bölgede ise uzun çalışma saatlerine ve güvencesizliğe tabi olan kadın ve erkek işçiler üzerinden kendini sürdürmektedir.

Bu araştırmada Mersin Serbest Bölge’de ve mahalle içi küçük atölyelerde çalışan 23 kadın konfeksiyon işçisi, konfeksiyona dayalı üretim yapan 6 işveren, 1 işveren temsilcisi ve 1 sendika temsilcisi olmak üzere toplamda 31 kişiye ait derinlemesine görüşmelerden çıkarılan bulgular sunulmuştur.

Konfeksiyona dayalı üretim Mersin Serbest Bölgesi’nde ve kentin çeşitli mahallelerinde bulunan ve enformel çalışmanın yaygın olduğu küçük atölyelerde yoğunlaşmaktadır. Serbest bölge konfeksiyon üretimi büyük oranda fason üretime ve dış pazarlara yönelik olarak gerçekleştirilirken, küçük atölyeler iç piyasaya yönelik üretim yapmakta ve Suriyeli göçmen erkek ve çocuk işçilerin yoğun olarak çalıştıkları yerleri oluşturmaktadırlar. Serbest bölge içinde çalışma büyük oranda kayıtlı ve asgari ücret temelinde iken küçük atölyelerde kayıt dışı ve asgari ücret altı, aylık 600 TL’ye inen maliyetlerle Suriyeli göçmen ve çocuk emeğine dayanan bir çalışma biçimi yaygındır.

Araştırmanın bulgularından görülebileceği gibi işverenlerin Mersin’de konfeksiyon üretimi yapma kararında Mersin’de işgücü arzının fazla oluşu ve maliyetlerin düşüklüğü büyük rol oynamıştır. Bu anlamda, merkez-çevre ilişkisi düşünüldüğünde yerel piyasaya, küresel üretim zincirine ve hiyerarşisine eklemlenme, ulaşım olanaklarının gelişmiş olması, kadınlar, göçmenler ve çocuklardan oluşan bölünmüş bir emek piyasasına sahip olması, genel ücret düzeyinin diğer illere göre daha düşük olması ve enformel çalışmanın özellikle kadın ve göçmen işgücü arasındaki yaygınlığı, dolayısıyla işçi maliyetlerinin düşük olması konfeksiyon gibi emek-yoğun bir üretim rejiminin Mersin’de yaygınlığına olanak sağlayan etmenleri oluşturmaktadır.

Bu çalışma biçimi çeşitli hegemonik ve despotik atölye içi kontrol mekanizmaları ile bir arada uygulanmaktadır ve bu mekanizmalar cinsiyete dayalı bir özellik göstermektedir. Paternalist otorite biçimleri, işyerinde aile metaforunun kullanılması ve örgüt içerisindeki paternal bağlılıklara bakıldığında, işverenlerin hem devletle hem de kendi altında çalışan işçilerle olan ilişkilerinde patrimonyalizme dayanan bir etkileşim biçimi sürdürmekte oldukları görülmüştür. Esnek üretim sisteminin ideolojik temalarını oluşturan örgüt içi ilişkilerde çalışan bağlılığı ve ekip ruhu temalarının işverenler tarafından büyük ölçüde paternal ilişki biçimleri ile ifade edildiği görülmüştür. İşverenler çalışanlarını enformel bağlılıklar ekseninde değerlendirmektedirler ve çalışan değerlendirmelerinde rasyonel ölçütlerden ziyade “eve ekmek götürmek”, “çocuklarının rızkının peşinde olmak”, aidiyet, sadakat gibi kültürel ve duygusal temalar ön plana çıkmaktadır. Ayrıca işverenlerin devlet ile olan ilişkileri büyük oranda “devlet baba” anlayışına dayanan ve “*sahipsizlik*” ile ifade edilen patrimonyal anlayışlar ekseninde şekillenmektedir. Dolayısıyla üretim biçimi kapitalist ve küresel olsa dahi yerel kültürel kodlar hem örgüt içi işleyişte hem de sermaye sahipleri, işçiler gibi piyasa aktörleri arasında dolaşıma sokulmaktadır. Bu eğilim atölye içi cinsiyetler arası ilişkilerde de kendisini göstermektedir.

Emek sürecinde kullanılan aidiyet, sadakat, işyerine bağlılık, aile olmak, işçi ve işverenin çıkarlarının aynı olduğuna yönelik kolektivist ve paternalist söylemler emeğin disiplini için hegemonik bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu disiplin mekanizmaları genel olarak çalışanların işverene karşı sorumluluk hissetmelerini sağlamaya ve örgütlü bir emek gücü olarak hareket etmelerinin önüne geçmeye hizmet etmektedir. Buna ek olarak, hegemonik disiplinin işçi gözündeki “*her yerdelik*”i işçilerin iş alanı dışında bile kendilerini denetim altında hissettikleri ve örgütlenmekten korktukları bir anlama sahiptir. Araştırmada görüldüğü üzere işçiler arasında örgütlülük düzeyi çok düşüktür hatta bazı görüşmeciler sendika kelimesinin anlamını bile bilmemektedirler. Burada ilginç olan nokta paternalist söylemlerin emeğin kontrol altında tutulması ve hegemonik bir fabrika rejimi yaratılmasına yönelik kullanılmasına karşın işçilerde işverenlere karşı paternalist bir bağlılığın görülmemesidir. Bulgularda da görüldüğü üzere işçilerin örgütlülüğünün önündeki en temel etmen işini kaybetme korkusudur. Dolayısıyla fabrika içi disiplin aile metaforu ile sempatikleştirilse bile işçilerin rızasını ve itaatini sağlayan en temel etmen emek piyasasının işçinin başka işçi ile ikamesini kolaylaştıran ve işveren için sürekli kullanıma hazır bir emek havuzu bulunduran despotik koşullarından kaynaklanmaktadır. Dış emek piyasasındaki bu yoksullar arası rekabete ek olarak atölye içerisinde bulunan iç emek piyasası olarak adlandırılan işçiler arası ilişkilerde de bu rekabet devam etmektedir, cinsiyet ve cinsiyete dayalı kalıp yargılar da bu rekabetin anahtar kavramlarından biridir.

Esnek üretim örgütlenmesine dayanan konfeksiyon üretimine bakıldığında örgüt içi ilişkilerde, örgütsel hiyerarşinin çok belirgin olduğu görülmüştür. İşverenler tarafından aile, sadakat, bağlılık gibi enformel niteliklerin işçilerin değerlendirilmesinde kullanılması işyerinin çalışanın evi olduğu ve işyerinin çıkarlarının çalışan çıkarları ile kesiştiğine yönelik söylemlerle birlikte işleyen esnek üretim sisteminin ideolojik boyutunu oluşturmaktadır. Çalışanlar ekseninden bakıldığında ise bu durumun görüşmecilerde karşılık bulmadığı, örgüt içi üretim baskısının ve kişilerarası ataerkil ve hiyerarşik baskı biçimlerinin çalışanların işyerlerini “evleri” olarak görmelerinin önünü kapattığı görülmüştür. Dolayısıyla örgüt içi kültürde post-Fordizme hakim olan sevecen aile, sadakat, bağlılık, ekip ruhu gibi paternalist ve kolektivist söylemler sadece yönetim düzeyinde söylemsel olarak yaratılmakta, işçiler arasında böyle bir bağlılık arayışı ya da duygusu, atölye içi hiyerarşik ve despotik ilişki nedeniyle pratikte mevcut olmamaktadır.

Siparişe dayalı üretim, kısa süreli istihdam, üretimin miktarına göre çalışma günlerininve saatlerinin değişmesi, işçilerin –kadınlar- üretimin ihtiyaç bulunan her biriminde çalışması gibi uygulamalar post-Fordist üretim anlayışının temel prensiplerini yansıtmaktadır. Üretim politikası post-Fordist olsa dahi üretim ilişkileri ve örgüt içi denetleme pratikleri, üretim biçimi, bant anlayışına dayalı üretim, işçinin emeğine yabancılaşması gibi olguların varlığı

özellikle Serbest Bölgede, post-Fordist bir örgütlenme şemasının içerisinde çalışma ilişkileri açısından Taylorist bir üretim biçiminin varlığını göstermektedir. Esnek üretim sistemi uzun çalışma saatlerinde ve talebe dayalı istihdamda kendisini göstermektedir. Esnek üretim sisteminin sonucu olan güvencesiz ve geçici çalışma biçimlerine ek olarak Taylorist örgütsel hiyerarşinin katılığı işyerine karşı çalışan bağlılığının önüne geçmektedir. İşçi kendi işine yabancılaşmakta ve kendisini makinenin bir uzantısı olarak görmektedir. Taylorist hiyerarşik yönetim pratikleri ve işçinin mekanizasyonu ile bir arada işleyen esnek çalışma biçiminin kısa süreli, güvencesiz çalışma ilişkileri işçiler arası güven, sadakat ve bağlılık gibi kolektivist duyguları örgüt içerisinde aşındırmaktadır. Bu duygular sınırlı sayıdaki görüşmeci tarafından dile getirilen yatay pozisyonda birlikte çalışan işçiler arasında gözlemlenmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi alan çalışmasında ele alından Mersin konfeksiyon sektöründe esnek üretim sistemine dayalı işyeri örgütlenmeleri gözlemlenmesine rağmen üretim sürecinin büyük oranda Taylorist nitelikler göstermektedir. Üretim biçimine bakıldığında parçalanma, siparişe dayalı üretim, çalışma sürelerinin uzatılıp, kısaltılması, sayısal ve işlevsel esneklik kriterleri atölyeler içerisinde uygulanan yönetim pratiklerini oluşturmaktadır. Buna karşın, işçinin makinenin bir dişlisi haline geldiği ve kendi ürününe yabancılaştığı, yönetimin katı bir hiyerarşi gösterdiği, işçilerin üretim konusunda karar almada yer alamamaları gibi etmenler Taylorist üretim biçiminin örgütsel mantığını göstermektedir. Konfeksiyonda, esnek üretim sistemi, stok birikimini ortadan kaldıran ve ürünün mübadele değerini düşmesinin önüne geçen siparişe dayalı ve ihtiyaç halinde istihdama imkan tanıyan post-Fordist üretim biçimine ek olarak katı örgütsel hiyerarşinin yer aldığı Taylorist üretim pratikleri ile bir arada işlemektedir.

Daha önce yapılan araştırmalarda da belirtildiği gibi kadın emeği konfeksiyon gibi ihracat yönelimli sektörlerde tartışmasız bir öneme sahiptir. Bu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kadınlar, konfeksiyona dayalı üretimde işverenler tarafından tercih edilen bir emek gücünü oluşturmaktadırlar. Bu tercihler büyük oranda kadınların doğuştan sahip olduklarına inanılan konfeksiyona yatkınlık ve kadınların karakterlerine özgü görülen disiplin, bağlılık, düzen gibi faktörler etrafında şekillenmektedir. Bu anlamda, kadınlar konfeksiyonda “biyolojilerinden” kaynaklanan nedenlerle yetenekli sayılmaktadırlar ve işe alımlarda erkek işçilere kıyasla daha fazla tercih edilmektedirler. Erkekler sadece kadın işgücünün bulunmadığı durumlarda onlardan kalan boşluğu dolduran bir emekçi kitlesi olarak görülmektedir. Kadınlar, erkeklere göre daha “disiplinli”, “işine sadık”, ve “düzenli” görülürken, erkekler “vurdumduymaz” ve “küfürbaz” olarak imlenmektedir. Buna karşın yönetim kademesindeki ustabaşı, personel şefleri gibi çalışanların büyük oranda erkeklerden oluşukları da araştırmada ortaya çıkan bulgular arasındadır. Mersin Serbest Bölge’de kadınlar ve erkeklere eşit ücret verilmektedir. Alanda edinilen bulgulara göre bölgede bulunan diğer sektörlerde

erkeklerle daha fazla ücret verildiği belirtilmiştir. Konfeksiyon işinin feminizeliği bu alanda çalışan erkek işçilerin atölye içerisinde eşiti olan kadın işçilere davranışlarında maskülenliğin cinsel söylemlerin fazla vurgulanmasına dayanan maço davranışlar ya da cinsel şakalar yoluyla tazmin edilmesi olarak kendisini göstermektedir. Bu durum sadece yatay pozisyonadaki çalışanlar arasında olmamakta dikey pozisyonunda bulunan erkek personellerin de kadın işçilere benzer yaklaşımlarda bulundukları görülmüştür. Bu anlamda, feminize bir emek sürecinde maskülenliğin kurtarılması kadınların cinsellikleri yoluyla atölyede varlık göstermeleri ile mümkün olmaktadır.

Konfeksiyon işinin feminizasyonu kadın işgücünün yeterli gelmediği durumlarda erkek işçileri de kapsamakta, erkekler rutin, düşük ücretli işlerde kadınların bulunmadığı durumlarda istihdam edilmek zorunda kalınmaktadır. Bu durum işverenler tarafından kadınların eskisi kadar konfeksiyonu tercih etmediği ve başka sektörlerde çalıştıkları şeklinde yorumlanmıştır. Mersin’de formel çalışma imkanlarının sınırlı oluşu, erkekler ve kadınlar arasında mesleklerin ve işlerin paylaşımında rekabete neden olmaktadır. İç piyasadaki kadın-erkek ve göçmen işçilerin rekabeti formel çalışma alanlarının yerli erkekler, enformel alanların ise kadınlar ve göçmen erkek-çocuk işçiler arasında paylaşılmasına neden olmaktadır. Mersin emek piyasasının parçalanmışlığı dezavantajlı işlerin dezavantajlı gruplar arasında dağılmasına neden olmaktadır bu da göçmenler, kadınlar ve diğer işçi sınıfına ait gruplar arasında ücretleri düşüren bir rekabete neden olmaktadır.

Buna ek olarak, konfeksiyon işine yatkınlığın kadınların biyolojilerine ve toplumsal cinsiyet kimliklerine atfedilerek doğallaştırılması kadının konfeksiyona dayalı niteliğini “yetenek” düzeyine indirerek örgüt içi yükselme ve nitelikli işçi olma etiketini kazanmasının önüne geçmektedir. Alan çalışmasında ortaya çıkan işe alımda kadınlarda nitelik aramamak ancak erkek işçilerin sadece nitelikli olanlarının istihdam edilmesi durumu bunun pratikteki göstergelerinden birini oluşturmaktadır. Kadınların kendi konfeksiyon işine yatkınlıklarını değerlendirışı de işverenlere paralel olarak bir doğallaştırma ve özcülük söylemi ile paralel gitmektedir. Kadınlar üretim sürecinde her aşamada çalışmakta, erkekler ise sadece sorumlu oldukları bantta görev yapmaktadırlar. Bu durum kadın emeğinin konfeksiyon üretiminde işlevsel esneklik politikalarının temel odağı olduğunu göstermektedir. Kadınlar “doğal” olarak atölyede bütün bantlarda çalışmak için yeteneklidir ancak erkek çalışanlar bu konuda “beceriksiz”dirler.

Görüşmecilerin aile içi yaşamlarına ilişkin bulgulara bakıldığında kadın erkekten daha uzun saatler çalışsa bile ya da erkeğin işsiz kadının eve ekmek getiren durumda olduğu örneklerde kadınların kendi maaşlarını temel gelir olarak tanımlamadıkları ve erkeğin “eve ekmek getiren” rolünü sürdürmeye çalıştıkları görülmektedir. Kadın dışarda çalışırken erkek evde çocuklara bakıyor olsa dahi ev içi harcamalarda öncelikli söz sahibidir. Bu anlamda,

kadınlar emek piyasasına katılsalar bile kendilerine biçilen ataerkil rolü kabul etmekte ve çalışmalarına ilişkin gerilimi çeşitli stratejilerle yumuşatmaya çalışmaktadırlar. Bu stratejiler ise genelde erkeğin çalışmasa bile mali harcamalarda belirleyici olması ya da “evin reisi” olan erkeğin yokluğunda yaşça büyük erkek çocuğa mali görevlerin ve kadınları denetleme hakkının sunulması ekseninde biçimlenmektedir.

Kadınların çalışma hayatına girmesinin sonucu olarak temizlik, çocuk bakımı gibi ev içi sorumluluklarının aksaması kadınlar için öncelikli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Çalışan kadınlara sunulan, doğum izni, süt izni, kreş gibi imkanların Türkiye emek piyasasında çok sınırlı oluşu kadın emeğinin gelip geçici ve güvencesiz niteliğinin sürdürülmesinde büyük rol oynamaktadır. Bu konuda var olan düzenlemeler sınırlı bile olsa kadınlar tarafından kullanılamamaktadır. Çocukların bakım zorunluluğunun çözümünde genelde yaşça büyük bir kadın akraba bu gerilimi azaltıcı bir rol üstlenmektedir. Buna ek olarak, çocukların “kim müsaitse ona bırakıldığı” bir sistem ile bu soruna çözüm aranmaktadır. Bulgulardan da görüldüğü gibi kadınlar kimi zaman yasal haklarını kullanıyormuş gibi görünmekte ama kullanamamaktadırlar. Görüşmecilerde doğum izni ve süt iznine yönelik bilgilerin çok muğlak oluşu bu olguyu kanıtlar niteliktedir. Kadınlar doğumdan sonra ya işi bırakmakta ya da yasada belirtilen süreden çok daha kısa zamanlarda üretime geri dönmektedirler. Kadınların ev ve iş arasındaki gerilimi yumuşatmak için kurdukları diğer kadınlarla aralarında oluşan işbirliği ve destek erkeklerin geleneksel rollerini sürdürmelerine yardım ettiği gibi, örgütsüzlük ve sınıf bilincinin eksikliği kadınların kreş gibi hizmetleri işverenlerden talep etmelerinin önünü tıkamakta, kadın emeğinin güvencesiz niteliğini garanti altına almaktadır.

Buna ek olarak, kadınların kendilerini öncelikli olarak aile içi rollerle tanımlaması, çalışma sürelerinin uzunluğu yüzünden bu rollerin aksadığı durumlarda kendilerine biçtikleri “annelik” kimliklerinde bir gerilime neden olmakta, kadınların kendilerini “yetersiz” olarak hatta “anne olmayan” olarak tanımlamalarına neden olmaktadır. Geleneksel rollerin kabulünün var olan durum ile çatışması kadınların kimliklerinde yarılmalar meydana getirmektedir. Kadınlar kendilerini ne tam olarak işçi ne de tam olarak anne gibi hissetmektedirler. Buna karşın kadınlar için öncelikli alan evleri ve ev içi sorumluluklarıdır. Kadınların çalışmaya ilişkin yaklaşımlarında da kadınların ekonomik zorunluluklar yüzünden çalıştığı ancak bir erkeğin çalışmasının dini ve geleneksel terimlerle açıklandığı görülmüştür. Erkek için “Allah tarafından verilen bir hüküm”ken kadınların çalışması büyük oranda eve destek olma amacı taşımaktadır. Bu görüşler özellikle evli kadınlar arasında yaygındır. Erkek sürekli çalışmak zorundadır ancak kadının öncelikli görevi çocuklarına ve evine karşıdır. Kadının çalışıp erkeğin çalışmadığı durumlar büyük oranda absürt ve adaletsiz olarak değerlendirilmiştir. Bu anlayışa göre bir erkek çalışmadığı zaman kendini “aciz” ve “zayıf” hissetmektedir ve evin bereketi kaçmaktadır çünkü işçi sınıfı erkeğinin varlık koşulu bir aile babası olması ve evini geçindirebilmesidir.

Dolayısıyla kadının çalışması ve erkeğin çalışmaması sadece ekonomik ve maddi bir mesele olmanın ötesinde aynı zamanda ahlaki ve dini bir mesele olarak ele alınmaktadır. Özetle, kadınların ev içi rolleri ve kadınlığa ve erkekliğe biçilen değerler bu anlamda kadınların kısa süreli ve güvencesiz işleri tercih etmelerinin ideolojik arka planını oluşturmaktadır zira çalışma rolü öncelikli olarak evdeki erkeğe verilmiştir.

Evin reisi, saygın kadın ve erkek imajlarına bakıldığında bulguların büyük oranda ataerkil kalıplara uygun olduğu görülmektedir. Saygın kadın imajı orta sınıfa mensup kadın olduğu gibi büyük oranda ataerkil kalıplara uygun olan “terbiyeli”, “edep”li sıfatlarıyla ifade edilmektedir. Saygıdeğer erkeğe ilişkin yaklaşımlar ise yine erkeğin ev içi “babalık” rollerini yerine getirmesi ekseninde ifade bulmaktadır. Bu iki kavrama ek olarak görüşmecilerin “saygın işçi” olmaya yönelik tutumlarının iki cinsiyeti de ifade ettikleri uyum ve disipline yönelik vurgu tarafından belirlendiği görülmektedir. Saygıdeğer işçi olmak haklarını talep eden, örgütlü işçi olmak yerine işin düzenini bozmayan, amirlerine saygılı işçiyi ifade etmektedir. Görüşmecilerin imajlara yönelik değerlendirmelerine bakıldığında gelenekse uyum ve düzen vurguları dikkat çekmektedir. Bu anlamda, saygınlığa yönelik anlamlar kişilerin içerisinde bulundukları cinsiyet ve sınıf ile bir arada işleyen sosyal konumları doğrultusunda belirlenmektedir. Dolayısıyla hangi kadının, erkeğin ve işçinin saygın olduğu sorunu, düzen bozmamak, çıkıntı olmamak, cinsel olarak “tehditkar” olmamak, beladan uzak durmak ve işyerinde maksimum üretimi gerçekleştirmek gibi cinsiyete ve sosyal sınıfa dayalı etmenler etrafında belirmektedir.

Kadın işi/erkek işi ayrımında her iki görüşmeci grubunun kendi aralarında bir uzlaşma içerisinde oldukları görülmektedir. Kadın için uygun olan işler aile içi cinsiyet rolleri ve kadına atfedilen biyolojik güçsüzlük nosyonu ile uyumlu bir şekilde tanımlanmaktadır. Buna ek olarak konfeksiyonun kadın işi mi yoksa erkek işi mi olduğu konusunda işverenler ve kadınlar arasında bir uzlaşma söz konusudur ancak görüşmeci işçiler seri üretim anlayışının yarattığı stresin ve uzun çalışma saatlerinin konfeksiyon üretiminde kadınların çalışmasını zorlaştırdığını belirtmişlerdir.

Ev işlerine vakit ayıramamak kadınlar tarafından bir eksiklik olarak görülmekte ve ev işi piyasadaki anlamıyla bir “iş” olarak düşünülmemektedir. Buna göre, ev işi yapmak tıpkı erkeğin eve ekmek getirmesi gibi kadının biyolojik ve varoluşsal özelliklerinden kaynaklanan bir durumdur. Ev içi emeğin ücretlendirilmeyen bir emek alanı oluşturması kadınların ev içerisinde ürettikleri kullanım değerinin ekonomi dışı bir alan olarak görülmesine neden olmakta, kadınların ev içerisinde sarf ettikleri emeğin toplum gözünde değersizleştirilmesine neden olmaktadır.

Mersin’de emek piyasasında enformel çalışmanın ve düşük ücretli sektörlerin yaygın oluşu Serbest Bölge’de var olan uzun, esnek çalışma saatleri ve katı örgütsel ilişkilere rıza göstermede işçiler üzerinde yoğun bir etkiye sahiptir. İşçiler bölge dışında çalıştıklarında

güvencesiz ve düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Bu durum serbest bölgede çalışma kararında Mersin yerel emek piyasasının niteliklerinin etkisini ortaya koymaktadır. Serbest bölgede çalışma kararı uzun çalışma saatlerinin ve seri üretimin getirdiği stresin işçi tarafından önsel kabulüne dayalıdır. Dolayısıyla, piyasa despotizmi, özellikle serbest bölge ekseninde konfeksiyon işçiliğini seçmede, kadın işçiler üzerinde öncelikli etki mekanizmasını oluşturmaktadır. Zira piyasada kadınların çalışabilecekleri diğer alanlar büyük oranda enformel ve düşük ücretli işlerden oluşmaktadır.

Araştırmada kadınların kendilerini öncelikli olarak ev içi roller ekseninde tanımladıkları görülmüştür. Kadınlar evlilik, doğum, çocuk bakımı zorunluluğu gibi durumlarda kolaylıkla işten ayrılan bir emekçi grubunu oluştururlar. Bu durum esnek üretim sisteminin prensiplerinden biri olan, üretimin yoğunlaştığı zamanlarda sayıca fazla çalışan istihdam edilmesi, talep düştüğü durumlarda ise çalışan sayısının azaltılmasına dayanan sayısal esneklik politikaları için elverişli bir çalışan grubu oluşturmalarına neden olmaktadır. Ayrıca konfeksiyon işine yönelik “doğuştan” kabul edilen yatkınlık kadınların atölye içerisinde pek çok departmanda birden çalışmalarına imkan tanımaktadır. Kadın işçiler ihtiyaç durumunda kendi departmanından başka departmanlara kaydırılmaktadırlar. Görüşmelerde aynı durumun erkek işçiler açısından söz konusu olmadığı erkek işçilerin her işi “beceremedikleri” vurgulanmıştır. Bu anlamda, kadınlar esnek üretim sistemi için sayısal esnekliğe sahip oldukları kadar örgüt içi üretimde işlevsel olarak da esnek bir çalışan grubunu oluşturmaktadırlar.

Kadınların hem işverenler hem de kendileri tarafından ev içi roller ve toplumsal cinsiyet kimlikleri ekseninde tanımlanması kadının emeğini satan “özgür ücretli işçi” olarak tanımlanmasının ve emeğinin öncelikli gelir getirici bir aktivite olarak görülmesinin önüne geçen bir etmeni oluşturmaktadır. Bu da, kısa süreli ve düşük ücretli işlere katılımda kadınların daha fazla rıza göstermesine neden olan hegemonik bir işleyişe sahiptir. Buna ek olarak, kadınların sendikal katılımlarının erkeklere oranla düşük olması yine toplumsal cinsiyet kimliğinin işçi sınıfı kimliğine baskın çıkması, kadının alanının sendika gibi kamusal bir alandan ziyade ev içi özel alana ait görülmesinin bir diğer sonucunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, “ev hanımı” olarak tanımlanmak ücret düşüklüğüne ve güvencesiz çalışmaya ek olarak sınıfsal olarak işçi sınıfı kadınlar üzerinde ideolojik ve politik bir kontrol sağlamak ve örgütlü bir kadın işçi sınıfı oluşumunun önüne geçmektedir. Ev hanımı ideolojisine ek olarak, kadının seksüel kimliğine dayalı ataerkil kadın öznelliklerinin üretilmesi de –dul kadın, iyi kadın, kötü kadın gibi- kadınların örgütlü işçi sınıfı olmalarını engelleyen bir diğer husustur.

Araştırmada işyeri yönetim kademesinin büyük oranda erkeklerden oluştuğu görülmüştür. Bu da feminize bir üretim yapısında bile örgüt içi iç emek piyasasında kadınların statü kazanma yollarının sınırlı olduğu anlamına gelmektedir. Kadınlar açısından hareketlilik sadece yatay pozisyonda farklı bantlar arasındaki görevleri kapsamaktadır. Kadınların örgüt

içinde formel yollarla statü kazanmalarının zorluğu, statü ve prestijin ataerkil kalıplar ekseninde kadınlara yüklenen anlamlar vasıtasıyla kazanılmaya çalışıldığı bir emek sürecini yaratmaktadır. Evlilik ya da cinsellik yoluyla üstte bulunan bir erkek çalışana bağlanma çabası örgüt içerisinde prestij kazanma yöntemlerinden birisini oluşturmaktadır. Kadınların sosyal ve beşeri sermayelerinin sınırlı oluşu doğuştan sahip oldukları düşünülen cinselliklerine yani erotik sermayelerine yaslanmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu durum kadın işçilerin atölye içerisinde kendi aralarındaki işçi birliğini zedeleyici bir içeriğe de sahiptir. Kadınlar kendilerini nitelikli işçilerden ziyade toplumsal normlara uygun olmak üzerinden tanımlamakta ve sınıflandırmaktadırlar. Kadınların cinsellik ya da evlilik yoluyla üst konumda çalışan bir erkekle ilişki kurarak eşitleri olan kadınlar üzerinde –görev tanımları aynı olsa bile- üstünlük kurmaya çalıştıkları araştırmanın bulgularından birisini oluşturmaktadır. Burada önemli olan bir diğer nokta üstünlük kuran kadın çalışanın erkekten kaynaklanan statüsü, eğer resmi bir evlilik bağı söz konusuysa, diğer kadınlar tarafından da kabul edilmektedir. Bu tarz otoriteye eklemlenme örneklerinde bahsi geçen kadın çalışanların diğer kadın çalışanlara üstüymüş gibi davrandıkları görülmüştür ve bu durum atölye içerisinde diğer işçiler tarafından da meşru görülmektedir.

Kadınların kendilerini ve birbirlerini işçi olmak üzerinden değil de dul, bekar, evli olmak, ustabaşı karısı olmak, patron sevgilisi olmak gibi adlarla erkeklerle olan etkileşimleri ekseninde tanımlamaları bir kadın işçi sınıfı olarak örgütlenmelerinin önüne geçmektedir. Örgüt içi seksüel ilişkilerde kadını erkeğin cinselliğinin temel sorumlusu addeden ataerkil norm aktiftir ve kadınlar bu anlamda her an “kötü kadın” olma potansiyeli taşımaktadır. Görüşmecilerin cinsel tacizin ne olduğuna ilişkin muğlak yaklaşımları ve böyle durumlarda kadın-erkek her iki işçinin de işine son verilmesi yine kadını erkeğin “dizginlenemez” cinselliğinin sorumlusu ilan eden kalıp yargıları göstermektedir.

Örneklemede atölyelerde formel bir giyim kuralına rastlanmamıştır ancak nasıl giyinilmesi gerektiği dile getirilmeyen bir norm olarak atölye içerisinde mevcuttur, normun dışına çıkmamak yine kadın çalışanların üzerindeki bir sorumluluğu ifade etmektedir. Böyle durumlarda erkekler, kadınların tahriklerine karşı savunmasız durumda olarak görülmektedirler. Özetle, atölye içi seksüel ilişkiler, tacizler, giyim kuralları sorumluların hep kadınlar olarak görüldüğü bir etkileşim alanını oluşturmaktadırlar. Kadın cinselliği ılımlı ya da “dizginlenemez” formlarında her iki türlü de kadınlar üzerinde denetleyici, disipline edici ve bölücü bir mikro-politik pratik olarak örgüt içerisinde yeniden üretilmekte ve kadınlar cinsellikleri ve erkekle kurdukları ilişki biçimine göre özneleşmektedirler. Kadın emeğinin cinsellik yoluyla itibarsızlaştırılması örgüt içi yükselme ve prestijin nitelikten ziyade kadınların erkekler üzerinde “cinselliğini kullanma yeteneği” olan erotik sermayesine bağlanması, işgücünün ataerkil normlar kullanılarak disipline edilmesinin bir sonucudur. Yönetici

pozisyonundaki erkeklerle cinsellik yoluyla ilişkide bulunan kadın, haklarını talep eden ve işçi bilincine sahip bir kadından daha az tehlikelidir.

Kadın işçi sınıfının ideolojik kontrolünde ev içi cinsiyet kimliğine biyolojik, seksüel cinsiyet kimliği de eklenerek kadınların ataerkil aile ve cinsiyet ideolojisi çerçevesinde kontrolünün sağlanması atölye içi söylemsel pratiklerle bir arada işlemektedir. Kadınlar arasında sürekli bir özneleştirme ve etiketleme pratiği mevcuttur ve bu etiketlemeler ataerkil kalıplar ekseninde meydana gelmektedir. Kadınların toplum içerisinde erkeklerle kurdukları ilişkiler çerçevesinden tanımlanması atölye içerisindeki örgütsel kültürde de kendini devam ettirmektedir. Buna göre, “iyi kadın”lar, “kötü kadın”lar ve “dul kadınlar” nasıl toplum içerisinde heteroseksüel aile yapısı ekseninde konumlanıyorsa atölye içerisinde de benzer bir özneleştirme mekanizması kendini göstermektedir. Bu mekanizmalara katılımda kadınlar kendilerini aile içindeki rollerine dayalı olarak belirli konumlara yerleştirmekte ve “korunmaya” ve “saygıya” değer olma imajını sağlama almaya çalışmaktadırlar.

Araştırmanın gerçekleştirildiği Mersin formel çalışma alanlarının sınırlı, düşük ücretin yaygın olduğu bir emek piyasasına sahiptir. Kadınlar sosyal güvence ve asgari ücret güvencesi vermesi nedeniyle uluslararası konfeksiyon üretimine dahil olmaktadır. Bu durum yerel emek piyasasının despotik karakterinin bir sonucudur. Piyasa despotizminin işçi sınıfı kadınları ulusal ve uluslararası konfeksiyon üretimine dahil olmaya itmesi ve kadın işçilerin rekabetinin atölye içi iç emek piyasasında sadece ataerkil roller ekseninde söz konusu olabilmesi, yani hiyerarşik fabrika rejimine ataerkil kültürel normların eklenmesi, işyerinde toplumda var olan ataerkil öznellik konumlarını yeniden üreterek uysal, disipline, gelip geçici, ucuz kadın işgücünün oluşturulmasında bir arada işleyen yapı ve aktörler arası bir mekanizmayı oluşturmaktadır. İşçiler teknolojik, hiyerarşik denetime ve mekanizasyona dayanan bir emek sürecinde makine için bir araç olarak üretildikleri gibi maskülenlik, feminenlik ya da diğer sosyal özellikler temelinde itaati güvence altına alan öznel olarak üretilmekte ve kendilerini bu şekilde sistem içerisinde konumlandırmaktadırlar.

Uysal kadın işçi söyleminin ve üretim sisteminin ihtiyacı doğrultusunda sayısal ve işlevsel esnekliğe sahip bir işçi kitlesinin üretiminde kültürel ve ekonomik yapı bir arada işlemekte yerel ataerkil normlar üretim sürecinde işçilerin itaatinin sağlanmasında işlevsel olarak kullanılmaktadır. Uluslararası piyasaya dönük üretimin yerel piyasaya göre daha yüksek ve güvenceli işler sunması kadın işçileri hayatlarını sürdürmek için bu üretim sürecine dahil olmaya zorlamaktadır. Buna ek olarak, kadın işçiye yüklenen uyumlu, disiplinli çalışan grubu kimliğine ek olarak kadın cinselliğine dayalı kalıpların kadınlar arası bir sınıflandırma yaratarak kullanılması atölye içerisinde uysal öznelin oluşumunda hegemonik bir işlevsellığe sahip olmaktadır. Bu kimlikler kadınlar arasında ve kadınlara karşı bir işbirliği doğurmakta kendilerini ve başkalarını tanımlayışta ataerkil yapı ile bir uzlaşım noktası oluşturmaktadır.

Dolayısıyla, uysal-disiplinli işçi oluşturma süreci hem piyasa despotizmi hem de atölye içi ataerkil hegemonik despotizm aracılığıyla esnek üretim sisteminin ihtiyacı olan disipline edilmiş işgücünü sağlamaktadır. Ev hanımı, saygın kadın, saygın işçi gibi nitelendirmelere bakıldığında bunların da üretim sürecini aksatmayan, sınıfsal ve cinsel olarak kontrol edilebilir bireyleri niteledikleri görülmektedir. Bu nitelikler aktörlerin birbirleri ile uzlaşım içerisinde olduğu ekonomik ve cinsel olarak ılımlı öznellikleri ifade etmektedir. Yerel kültürel değerler hem sınıfsal hem de cinsiyete dayalı özellikler taşır ve bu ikisinin birleşimi üretimi aksatmayan uysal öznedede somutlaşır. Bu öznellikler yerel ataerkil normların ön kabulüne dayalı olarak gerçekleşen atölye içi etkileşimlerde, cinsiyetlerin birbirleri ile karşılaşmalarında üretilir ve üretim sürecinde kadın-erkek işçiler üzerinde hegemonik bir denetleme mekanizması olarak işlev görür.

Bu çalışmada kapitalizm-ataerkillik ilişkisi aktörler düzeyinde okunmaya çalışılmış ve ilişkinin mikro düzeyde üretim şekillerinin makro ile ilişkisi ve makronun üretimi, işçilerin kendilerini ve başkalarını tanımlama ve özneleşme pratikleri üzerinde durulmuştur. Türkiye’de kadın emeğine ilişkin çalışmalarda emek salt üretim sistemi içerisinde bir girdi olarak ele alınmakta kadınların bedenlerine ve cinselliklerine ilişkin söylemlerin üretim sistemine nasıl dahil edildiği konusu boşlukta kalmaktadır. Dolayısıyla, atölye içi cinsel politikanın ve buna uygun özneleşme pratiklerinin aktörler düzeyinde nasıl üretildiği ve bu üretimin yapı ile ilişkisi ihmal edilen konuların başında gelmektedir.

Sermayenin gelişmek için kapitalist olmayan yapılara ihtiyacı vardır. Kapitalizm öncesi yerel ataerkil yapı bunlardan biridir. Ataerkil yapı kapitalizm için hem despotik hem de hegemonik bir emek piyasasının oluşturulmasında işlevsel bir yere sahiptir. Kapitalizmin emek-yoğun üretim için gereksindiği ucuz/uysal işgücünün söylemsel üretimi daha öncesinde toplumda var olan değerlerin kullanılması ekseninde meydana gelmektedir. Bireyi emek-yoğun çalışma sistemine iten piyasa koşullarının oluşturduğu piyasa despotizmine ek olarak, emek sürecinde mevcut koşullara rıza göstermenin sağlanması hegemonik ilişkilerin kurulmasını zorunlu kılar. Kapitalizme eklemlenme sadece bir zorlama ve baskı ilişkisini içermez aynı zamanda bireyde bir rıza üretiminin de sonucudur. Kapitalizm bu rızanın üretilmesinde ataerkil yapıyla işbirliği içerisinde ve bu işbirliğinin toplumsal temeli paternalist otorite, cinsiyetler üzerindeki toplumsal uzlaş, kadın ve erkeğe biçilen roller ve anlamlar, toplumsal kabul biçimleri vb. olgular üzerine dayanmaktadır. Bu şekilde toplumun üyelerinin uzlaş içerisinde benimsedikleri ve kabul ettikleri normlar kapitalist üretim için egemen ideolojiye bağlılığın ve ideolojik pratiğin sağlanmasının garanti altına alınmasını sağlar.

Bu çalışmada konfeksiyon üretimi için gerekli olan ucuz ve uysal işgücünün yerel ataerkil kültür ile işbirliği içerisinde atölye içerisinde nasıl üretildiği, aktörlerin bu üretim süreci içerisindeki uzlaşım ve çatışma biçimleri, kendilerini ve diğerlerini anlamlandırırken

kullandıkları referansların üretim sürecinde kendi bağımlılıklarını nasıl pekiştirdiği üzerinde durulmuştur. Konfeksiyon gibi feminize bir iş alanında çalışan erkek işçilerin bu yapı içerisinde nerede konumlandıkları, buna ek olarak enformel konfeksiyon üretiminin çocuk ve göçmen işçiye dayanan niteliğinin analiz edilmesi gibi araştırmalar yapılarak Mersin’de konfeksiyon sektörünün daha iyi anlaşılması sağlanabilir.



,

KAYNAKLAR

- [1]. Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.
- [2]. Acker, J. (2004). Gender, capitalism and globalisation. *Critical Sociology*, 30 (1), 17-41.
- [3]. Adkins, L., & Lury, C. (1996). The Cultural, the sexual, and the gendering of the labour market. In L. Adkins & V. Merchant (Eds.), *Sexualizing the social, power and the organisation of sexuality* (pp. 204-223). New York: Palgrave Macmillian.
- [4]. Adkins, L.,& Jokinen, E. (2008). Introduction: Gender, Living and labour in the fourth shift. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16 (3), 138-149.
- [5]. Adkins, L.,& Dever, M. (2016). *The post-Fordist sexual contract; Working and living in contingency*. Hampshire: Palgrave Macmillian.
- [6]. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (16.06.2004). *Resmi Gazete*. (Sayı: 25494). 17.02.2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/06/20040616.htm#8> adresinden alınmıştır.
- [7]. Ahmed, S. (2015). *Duyguların kültürel politikası*. İstanbul: Sel Yayıncılık. (Özgün çalışma 2004).
- [8]. Alakavuklar, O., N. (2009). "We are a family". A critical organizational discourse analysis. *International Journal of Bussiness and Management*. Vol 1. No 1: 1-10.
- [9]. Althusser, L. (2000). *İdeoloji ve devletin ideolojik aygıtları* (Çev. Y. Alp ve M. Özışık). 4. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları. (Özgün çalışma 1978).
- [10]. Althusser, L. (2006). *Yeniden üretim üzerine* (Çev. A. I. Ergüden ve A. Tümertekin). İstanbul: İthaki Yayınları. (Özgün çalışma 1995).
- [11]. Atkinson, R., F., J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update*. Department of Sociology. Surrey: University of Surrey. 17.02.2019 tarihinde <https://www.researchgate.net/publication/46214232> Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations Snowball Research Strategies adresinden alınmıştır.
- [12]. Amin, A. (2003). *Post-Fordism*. Oxford: Blackwell Publishing.
- [13]. Aristis, P., Paliginis, E. (2001). Globalisation of production and industrialisation in the periphery The case of the EU and NAFTA. In J. Depres, J. T. Harvey (Eds), *Foundations of International Economics. Post Keynesian perspectives* (pp. 215-228). London: Routledge.
- [14]. Avcı, M. ve Erek, D. (2018). Türkiye’de serbest bölge uygulamalarının yabancı sermaye girişine katkısının değerlendirilmesi: Ege serbest bölge örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 200-227.
- [15]. Bair, J. (2010). On difference and capital: Gender and the globalization of production. *Signs*, 36 (1), 203-226.
- [16]. Bedford, K. & Rai, M.,S. (2010). Feminists theorize international political economy. *Signs*, 36 (1), 1-18.
- [17]. Bennholdt-Thomsen, V. (2008). Neden Üçüncü Dünya’da da hala ev kadınları yaratılıyor? M. Mies, V. Bennholdt-Thomsen ve C. V. Werlhof (Eds). *Son sömürge: Kadınlar içinde* (ss. 245-258). İstanbul: İletişim yayınları. (Özgün çalışma 1988).-
- [18]. Bentham, J. (2016). *Panoptikon gözün iktidarı*. (Haz. B. Çoban, Z. Özarslan). 2. Basım. İstanbul: Su yayınları. (Özgün çalışma 1995).

- [19]. Berg, B., L. (2001). *Qualitative research methots for the social sciences*. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- [20]. Bergman, B., R. (2005). *The economic emergence of women*. Second Edition. New York: Palgrave Macmillian.
- [21]. Bird, K.; Gottschall, K. (2004). Erosion of the male-breadwinner model? Female labor-market participation and family-leave policies in Germany. In H. Gottfried & L. Reese(Eds.), *Equity in the workplace* (pp. 281-304). Lanham: Lexington Books.
- [22]. Bonacich, E. (2008). A theory of ethnic antagonism. In D. B. Grunsky (eds.). *Social stratification. Class, race and gender in sociological perspective* (pp. 632-645). Colorado: Westview Press.
- [23]. Bora, A. (2010). *Kadınların sınıfı. Ücretli ev emeği ve kadın öznelliğinin inşası*. 3. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- [24]. Boraham, P. (1992). The Myth of post-Fordist management: Work organization and employee discretion in seven countries. *Employee Relations* 14 (2), 13-24.
- [25]. Bourdieu, P. (2015). *Eril Tahakküm* (Çev. B. Yılmaz). İstanbul: Bağlam Yayıncılık. (Özgün çalışma 1998).
- [26]. Braverman, H.(2008). *Emek ve tekerci sermaye*. (Çev. Ç. Çıdamlı). İstanbul: Kalkedon Yayınları. (Özgün çalışma 1974).
- [27]. Browne, K., R. (2002). *Biology at work. Rethinking sexual equality*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- [28]. Browne, K., R. (2013). Biological sex differences in the workplaces: Reports of the end of men are greatly exaggerated (as are claims of women's contunied inequality). *Boston University Law Review*, 93, 769-794.
- [29]. Buğra, A. (2018). *Devlet ve işadamları*. 11. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- [30]. Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent. Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- [31]. Burawoy, M. (1983). Between the labor process and the state: The changing face of factory regimes under advanced capitalism. *American Sociological Review*, 48, (5), 587-605.
- [32]. Burawoy, M. (1985). *The politics of production, factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso Publishing.
- [33]. Butler, J. (2005). *İktidarın psişik yaşamı. Tabiyet üzerine teoriler* (Çev. F. Tütüncü). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 1997).
- [34]. Butler, J. (2012). *Cinsiyet belası. Feminizm ve kimliğin altüst edilmesi* (Çev. B. Ertür). 3. Baskı. İstanbul: Metis Yayınları. (Özgün çalışma 1999).
- [35]. Casey, C. (1999). "Come, join our family": Discipline and integration in corporate organizational culture. *Human Relations*, 52 (2), 155-178.
- [36]. Castles, S. (1987). *Migratory process, ethnic relations and labour market segmentation*. Centre for Multicultural Studies. Occasional Paper 6. University of Wollongong. 02.07.2019 tarihinde <https://ro.uow.edu.au/cmsocpapers/6/> adresinden alınmıştır.
- [37]. Castles, S.; Miller, M.,J. (2008). *Göçler çağı. Modern dünyada uluslararası göç hareketleri*.(Çev. B. U. Bal ve İ. Akbulut). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Özgün çalışma 2003).
- [38]. Chan, M., F., S., & Chung, W.,W., C. (2002). A framework to develop an enterprise information portal for contract manufacturing. *İnternational Journal of Production Economics*. 75, 113-126.

- [39]. Chodorow, N. (1979). Mothering, male dominance and capitalism. In Z. Eisenstein (Eds.). *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism* (pp. 83-106). New York and London: Mountky Review Press.
- [40]. Collinson, D., L. (1992). *Managing the shopfloor. Subjevitivity, masculinity and workplace culture*. Berlin and New York: Walter de Gruyter.
- [41]. Connell, R., W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar. Toplum, kişi ve cinsel politika* (Çev. C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 1987).
- [42]. Connell, R., W. (2005). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- [43]. Cornell, D. (1993). *The imaginary domain, abortion, pornography & sexual harassment*. London: Routledge.
- [44]. Creswell, J., W. (2007). *Qualitative inquiry & research design*. 2nd. Ed. Thousand Oak: Sage Publications.
- [45]. Creswell, J., W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Thousand Oak: Sage Publications.
- [46]. ÇSGB (2016). *2016 Ocak ayı işkolu istatistikleri*. Çalışma Genel Müdürlüğü Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı. Ankara. 02.07.2019 tarihinde <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1241/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri.pdf> adresinden alınmıştır.
- [47]. Çatak, B., D. (2018). *Günlük yaşamda "yerleşikler ve dışarılıklar": Suriyeliler ve yerli halkın karşılaşmaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi. Mersin.
- [48]. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma usul ve esasları hakkında yönetmelik (6/4/2004). *Resmi Gazete* (Sayı: 25425). 17.02.2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm> adresinden alınmıştır.
- [49]. D'ambrogio, E. (2014). *Workers' conditions in the textile and clothing sector: just an Asian affair? Issues at stake after the Rana Plaza tragedy*. European Parliamentary Research Service, 2-10.
- [50]. Dalla Costa, M. (2014). *Kadınlar ve toplumun altüst edilmesi*. (Çev. Kolektif). İstanbul: Otonom Yayıncılık. (Özgün çalışma 1975).
- [51]. Danovan, J. (1997). *Feminist teori*. İstanbul: İletişim Yayınları. (Özgün çalışma 1985).
- [52]. Dedeoğlu, S. (2010). Visible hands – invisible women: Garment production in Turkey. *Feminist Economics*, 16(4): 1-32.
- [53]. Dedeoğlu, S. (2011). Gendering industrial subcontracting work: A qualitative study of garment ateliers in Istanbul. *Asian Women*, 27(3), 25-51.
- [54]. Dedeoğlu, S. (2018). Tarımsal üretimde göçmen işçiler: Yoksulluk nöbetinden yoksulların rekabetine. *Çalışma ve Toplum*, 56, 37-68.
- [55]. Degiuli, F., & Kollmeyer, C. (2007). Bringing Gramsci back in: Labour control in Italy's new temporary help industry. *Work, Employment and Society*, 21 (3), 497-514.
- [56]. Denzin, N., K.; Lincoln, Y., S. (2005). *A sage handbook of qualitative research*. 3rd Ed. Thousand Oak: Sage Publications.
- [57]. Deshpande, S., & Deshpande, L. K. (1992). New economic policy and female employment. *Economic and Political Weekly*, 27 (41), 2248-2252.
- [58]. Develi, H., Ş. (1990). *Dünden bugüne Mersin 1836-1990*. Ankara: Yorum Basın Yayın.
- [59]. Dolgun, U. (2015). *Şeffaf hapishane yahut gözetim toplumu. Küresel dünyada gözetim, toplumsal denetim ve iktidar ilişkileri*. 3. Basım. Ankara: Ötüken Neşriyat.

- [60]. Drucker, P., F. (1966). *The effective executives*. New York: Harper Business.
- [61]. Drucker, P., F. (1993). *The new society. The anatomy of industrial order*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- [62]. Duhm, D. (2002). *Kapitalizmde korku* (Çev. S. Sölçün). Ankara: Ayraç yayınevi.
- [63]. Ecevit, Y. (1995). Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri. Ş. Tekeli (Eds.) *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde(ss. 117-128). İstanbul: İletişim Yayınları.
- [64]. Ecevit, Y. (2005). Shop floor control. The ideological construction of Turkish women factory workers. In M. Redclift & M.,T. Sinclair (Eds), *International perspectives on labour and gender ideology* (pp. 56-78). London and New York: Routledge.
- [65]. Edwards, R., C. (1975). The social relations of production in the firm and labor market structure. *Politics & Society*, 5(1), 83-108.
- [66]. Eisenstein, Z. (1979). *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminism*. New York and London: Monthly Review Press.
- [67]. Elson, D.; Pearson, R. (1981). 'Nimble fingers make cheap workers': An analysis of women's employment in thirdworld export manufacturing. *Feminist Review*, 7, 87-107.
- [68]. Engels, F. (1979). *Ailenin, özel mülkiyetin ve devletin kökeni*. (Çev. K. Somer). 7. Basım. Ankara: Sol Yayınları. (Özgün çalışma 1884).
- [69]. Eraydın, A., & Erendil, A. (1999). The role of female labour in industrial restructuring: New production processes and labour market relations in the Istanbul clothing industry. *Gender, Place and Culture*, 6. (3), 259-272.
- [70]. Eraydın, A. (2000). Dış pazarlara eklemlenmeye çalışan konfeksiyon sanayiinde üretimin örgütlenmesi ve emek süreci. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 27(1-2), 91-117.
- [71]. Ericsson, C. (2008). *Industrial paternalistic corporate company strategies in theory and practices in Nordic countries and japan from 1900s to 1960s*. CIRJE F-Series. Faculty of Economics. University of Tokyo. 07.02.2019 tarihinde <http://www.cirje.e.u-tokyo.ac.jp/research/dp/2008/2008cf579.pdf> adresinden alınmıştır.
- [72]. Etimoloji Türkçe (2018). 27.05.2018 tarihinde <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/patron> adresinden alınmıştır.
- [73]. Fagenson, E., A. (1990). At the heart of women in management research: Theoretical and methodological approaches and their biases. *Journal of Business Ethics*, 9, 267-274.
- [74]. Federici, S. (2017). *Caliban ve cadı. Kadınlar, beden ve ilksel birikim*. (Çev. Ö. Karataş). 3. Basım. İstanbul: Otonom Yayıncılık. (Özgün çalışma 2004).
- [75]. Fine, B. (1992). *Women's employment and the capitalist family*. London and New York: Routledge.
- [76]. Florina, P. (2017). Elements on the efficiency and effectiveness of the public sector. *"Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series*, 17(2), 313-319.
- [77]. Forbes, A., D. (2009). Internalized masculinity and women's discourse: A critical analysis of the (Re)production of masculinity in organizations. *Communication Quarterly* 50 (3-4), 269-291.
- [78]. Foucault, M. (1992). *Hapishanenin doğuşu*. (Çev. M.,A. Kılıçbay). Ankara: İmge Kitabevi. (Özgün çalışma 1975).
- [79]. Freeman, C. (2001). Is Local: Global as Feminine: Masculine? Rethinking the gender of globalization. *Signs*, 26(4), 1007-1037.

- [80]. Freud, S. (2009). *Uygarlığın Huzursuzluğu* (Çev. H. Barışcan). 3. Basım. İstanbul: Metis Yayınları. (Özgün çalışma 1930).
- [81]. Fromhold-Eisebith, M., Fuchs, M. (2012). Changing global-local dynamics of economic development? Coining the new conceptual framework of 'industrial transition'. (Edt. M. Fromhold-Eisebith, M. Fuchs). *Industrial transition*. Surrey: Ashgate Publishing.
- [82]. Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik(16/08/2013). *Resmi gazete*. (Sayı : 28737) 01.03.2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> adresinden alınmıştır.
- [83]. German, L. (2006). *Cinsiyet, sınıf ve sosyalizm*. (Çev. Y. Önen). İstanbul: Babil Yayınları. (Özgün çalışma 1989).
- [84]. Gerson, K. (1985). *Hard choices; how women decide about work, career, and motherhood*. Berkeley: University of California Press.
- [85]. Gherardi, S. (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lifes. *Human Relations*, 47(6), 591-610.
- [86]. Glaeser, E., L. (2010). *Agglomeration Economics*. A National Bureau of Economic Research Conference Report. Chicago: The University of Chicago Press.
- [87]. Glesne, C. (2014). *Nitel araştırmaya giriş* (Çev. A. Ersoy, P. Yalçınoglu).4. Baskı. Ankara: Anı yayıncılık. (Özgün çalışma 1991).
- [88]. Hakim, C. (1996). *Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: Athlone.
- [89]. Hakim, C. (2011). Erotic capital. The power of attraction in the boardroom and the bedroom. New York: Basic Books.
- [90]. Hall, S. (1988). Brave new world. *Marxism Today*. October, 24-29.
- [91]. Hall, S., M. Jacques (1995). *Yeni zamanlar*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 1989).
- [92]. Hamed, H., E. (2014). *A comparative analysis of free trade zones*. Unpublished master thesis, University of Cambridge, Cambridge.
- [93]. Hartmann, H. (2006). *Marksizm'le feminizm'in mutsuz evliliği*. (Çev. G. Aygen). İstanbul: Agora Kitaplığı. (Özgün çalışma 1981).
- [94]. Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin durumu*. (Çev. S. Savran).İstanbul: Metis Yayınları. (Özgün çalışma 1990).
- [95]. Harvey, D. (2011). *Sermayenin mekânları*. (Çev. B. Kıcı, D. Koç, K. Tanrıyar, S. Yüksel). İstanbul: Sel yayıncılık. (Özgün çalışma 2001).
- [96]. Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin kısa tarihi*. (Çev. A. Onacak).İstanbul: Sel Yayıncılık. (Özgün çalışma 2005).
- [97]. Hoara, Q. & Smith, N., G. (Eds). (1999). *Selections from the prison notebooks of Antonio Gramsci*. London: ElecBook.
- [98]. ILO (1993). Resolution concerning statistics of employment in the informal sector, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians. *Current International Recommendations on Labour Statistics*. 2000 Edition. Geneva: International Labour Office. 07.02.2019 tarihinde https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087484/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- [99]. ILO (2016a). *Wages and productivity in the garment sector in Asia and the Pacific and the Arab States*. International Labour Organisation. 05.02.2019 tarihinde

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_534289.pdf adresinden alınmıştır.

[100]. ILO (2016b). *The informal economy in the republic of Moldova: A comprehensive review*. International Labour Organisations. Budapest. 07.02.2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_457542.pdf adresinden alınmıştır.

[101]. Izzati, F.F. (2016). Women's work and capitalism: Housewifization and home-based labor in Indonesian context. *Women's in Southeast Asia's Economy, Politics, and 1026 MANAS Journal of Social Studies Society of ASEASUK Conference*. University of London.

[102]. İTKİB (2018). *Hazır giyim ve konfeksiyon sektörü 2018 Ocak aylık ihracat bilgi notu*. İTKİB Genel Sekreterliği Hazırgiyim ve Konfeksiyon ArGe Şubesi. 05.02.2019 tarihinde <https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2018/02/02/01-konfeksiyon-bilgi-notu-ocak-2018-201802021336310193-E5525.pdf> adresinden alınmıştır.

[103]. Jackson, S. (1992). Towards a historical sociology of housework. A materialist feminist analysis. *Women's Studies International Forum*, 15 (2), 153-172.

[104]. Jackson, S. (1996). Heterosexuality as a problem for feminist theory. In L. Adkins, & V. Merchant (Eds.), *Sexualizing the social, power and the organisation of sexuality* (pp. 15-34). New York: Palgrave Macmillian.

[105]. Jessop, B. (1996). Post-Fordism and the state. In B. Grave (Eds.) *Comparative welfare systems the scandinavian model in a period of change* (pp. 165-183). Hampshire: MacMillian.

[106]. Johnson, L., C. (1990). New patriarchal economies in the Australian textile industry. *Antipode*, 22(1), 1-32.

[107]. Jong, G., F. Gardner, & R., W. (1981). *Migration decision making: Multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries*. New York: Pergamon Press.

[108]. Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender and Society*, 2(3), 274-290.

[109]. Kandiyoti, D. (2007). *Cariyeler, bacılar, yurttaşlar*. (Çev. A. Bora, F. Sayılan, Ş. Tekeli, H. Tapınç, F. Özbay). 2. Basım. İstanbul: Metis Yayınları. (Özgün çalışma 1996).

[110]. Karatepe, S. (2005). Ödüllendirme yönetimi: Örgütlerde güdülemeye duyarlı bir yaklaşım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(4), 117-132.

[111]. Korinek, J. (2005). *Trade and gender: Issues and interactions*. OECD Trade Policy Working Paper, 24, 1-22 11.11.2016 tarihinde <https://www.oecd.org/tad/35770606.pdf> adresinden alınmıştır.

[112]. Kumar, K. (2013). *Sanayi sonrası toplumdan post-modern topluma çağdaş dünyanın yeni kuramları*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları. (Özgün çalışma 2004).

[113]. Lacan, J. (1994). *Fallus'un anlamı* (Çev. S., M. Tura). İstanbul: Alfa Yayınları. (Özgün çalışma 1971).

[114]. Lee, K., C. (1995). Engendering the worlds of labor: Women workers, labor markets, and production politics in the South China economic miracle. *American Sociological Review*, 60(3), 378-397.

[115]. Lipietz, A. (1987). *Mirages and miracles, the crisis of global Fordism*. London: Verso.

[116]. Mackinnon, C. (1993). *Only words*. Cambridge: Harvard University Press.

[117]. Marx, K. ve Engels, F. (1976). *Alman ideolojisi*. (Çev. S. Belli) Ankara: Sol Yayınları. (Özgün çalışma 1932).

- [118]. Marx, K. (1986). *Kapital*. 1. Cilt (Çev. A. Bilgi). Ankara: Sol yayınları. (Özgün çalışma 1971).
- [119]. McCall, L. (2001). *Complex inequality: Gender, class and race in the new economy*. New York: Routledge.
- [120]. McDowell, L. (1991). Life without father and Ford: The new gender order of post-Fordism. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 16(4), 400-419.
- [121]. McRobbie, A. (2010). Reflections on feminism, immaterial labour and the post-Fordist regime. *New Formations*, 70, 60-76.
- [122]. Mernissi, F. (2000). The Muslim concept of active female sexuality. In P. İlkaracan (Eds.). *Women and sexuality in Muslim societies*. İstanbul: A Publication of Women for Women's Human Rights New Ways.
- [123]. MESBAŞ. (2019a). *Kullanıcı firmalar*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mesbas.com.tr/firmalar.html?s=18> adresinden alınmıştır.
- [124]. MESBAŞ. (2019b). *Ticaret hacmi ve istatistikler*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mesbas.com.tr/Ticaret-Hacmi-ve-statistikler,29.html> adresinden alınmıştır.
- [125]. MESBAŞ (2019c). *Mersin serbest bölgesi*. 08.02.2019 tarihinde <https://www.mesbas.com.tr/Mersin--Serbest-Bolgesi,60.html> adresinden alınmıştır.
- [126]. Mies, M. (2014). *Patriarchy and accumulation on a world scale*. London: Zedbooks.
- [127]. Millett, K. (2011). *Cinsel politika*. (Çev. S. Selvi). 3. Basım. İstanbul: Payel Yayınevi. (Özgün çalışma 1969).
- [128]. Mills, M., B. (2003). Gender and inequality in the global labour force. *Annual Review of Anthropology*, 32, 41-62.
- [129]. Mohanty, C., T. (2012). Women workers and capitalist script: Ideologies of domination, common interest. In M.J. Alexander & C.T. Mohanty (Eds.). *Feminist genealogies, colonial legacies, democratic futures* (pp. 3-29). New York: Routledge.
- [130]. MTSO (2018a). *Mersin ticaret ve sanayi odası stratejik planı*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mtso.org.tr/uploads/library/2018/11/mtso-st-pl-2018-2022-7Mqx.pdf> adresinden alınmıştır.
- [131]. MTSO (2018b). *Ekonomik rapor 2017*. 05.02.2019 tarihinde <https://www.mtso.org.tr/tr/a/2017-mersin-ekonomik-raporu> adresinden alınmıştır.
- [132]. MTSO (2019). *Firma bilgileri sektöre göre arama*. 09.05.2019 tarihinde <http://oda.mtso.org.tr/mtso/firmasektorsorgula.aspx> adresinden alınmıştır.
- [133]. Murray, R. (1995). Fordizm ve post-Fordizm. S. Hall ve M. Jacques(Eds.), *Yeni zamanlar içinde* (ss. 46-62). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 1989).
- [134]. Neuman, W., L. (2014). *Toplumsal araştırma yöntemleri, nitel ve nicel yaklaşımlar* (Çev. S. Özge). 6. Basım. Ankara: Yayın Odası. (Özgün çalışma 2006).
- [135]. Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 30, 137-166.
- [136]. Parlak, Z.; Özdemir, S. (2011). Esneklik kavramı ve emek piyasalarında esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 1-60.
- [137]. Piore, M., J. (1979). *Birds of passage. Migrant labour and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [138]. Piore, M, J., & Sabel, C., F. (1984). *Second industrial divide*. New York: Basic Books.
- [140]. Ram, M., & Holliday, R. (1993). Relative merits: Family culture and kinship in small firms. *Sociology*, 27(4), 629-648.

- [141]. Ramazanoglu, C. (1998). *Feminizm ve ezilmenin çelişkileri*. (Çev. M. Bayatlı). İstanbul: Pencere Yayınları. (Özgün çalışma 1989).
- [142]. Ramazanoglu, C., & Holland, J. (2002). *Feminist methodology, challenges and choices*. London: Sage Publications.
- [143]. Read, J. (2013). *Sermayenin mikropolitikası. Şimdiki zamanın tarih öncesi ve Marx*. (Çev. A., D. Temiz). İstanbul: Metis Yayınları. (Özgün çalışma 2003).
- [144]. RTMT (2019). *The republic of Turkey Ministry of Trade Clothing Industry*. 08.02.2019 tarihinde <https://www.trade.gov.tr/data/5b8fd6d913b8761f041feee0/Clothing.pdf> adresinden alınmıştır.
- [145]. Salzinger, L. (1997). From high heels to swathed bodies: Gendered meanings under production in Mexico's export-processing industry. *Feminist Studies*, 23(3), 549-574.
- [146]. Salzinger, L. (2003). *Gender in production: Making workers in Mexico's global factories*. London: University of California Press.
- [147]. Sancar, S. (2009). *Erkeklik: İmkansız iktidar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- [148]. Savran, S. (2007). Yalın üretim ve esneklik: Taylorizmin en yüksek aşaması. *Devrimci Marksizm*, 3, 131-173.
- [149]. Sayer, A. (2005). *The moral significance of class*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [150]. Schultz, V. (1999). Male domination of the workplace causes sexual harassment. In L. I. Gerdes (Eds.). *Sexual Harassment* (pp. 80-86). San Diego: Greenhaven Press.
- [151]. Sennett, R. (1992). *Otorite*. (Çev. K. Durand). 2. Basım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 1980).
- [152]. Sennett, R. (2005). *Saygı* (Çev. Ü. Bardak). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 2002).
- [153]. Sennett, R. (2015). *Yeni kapitalizmin kültürü* (Çev. A. Onocak). 3. Basım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 2007).
- [154]. SGK (2019). *Kayıt dışı istihdam oranı*. 07.02.2019 tarihinde http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani adresinden alınmıştır.
- [155]. Sinclair, M., T. (2005). Women, work and skill. Economic theories and feminist perspectives. In M. Redclift & M., T. Sinclair (Eds.). *International perspectives on labour and gender ideology* (pp. 1-24). London and New York: Routledge.
- [156]. Skeggs, B. (2002). *Formations of class and gender*. London: Sage Publications.
- [157]. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (12/05/2010). *Resmi gazete* (Sayı: 27579). 28.03.2019 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm> adresinden alınmıştır.
- [158]. Spierings, N. (2015). *Women's employment in Muslim countries. Patterns of diversity*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- [159]. Standing, G. (2014). *Prekarya, yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları. (Özgün çalışma 2011).
- [160]. Stanek, M, & Veira, A. (2012). Ethnic niching in a segmented labour market: Evidence from Spain. *Migration Letters*, 9(3), 249 – 262.
- [161]. Suğur, S. (2005). Türkiye’de tekstil sektöründe kadın emeği ve değişen toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(1), 47-68.

- [162]. Suğur, N., & Suğur, S. (2007). Gender and work in Turkey: Case study on women workers in the textile industry in Bursa. *Middle Eastern Studies*, 41(2), 269 – 279.
- [163]. Taylor, F., W. (2011). *Bilimsel yönetimin ilkeleri*. (Çev. H. B. Akın). 3. Baskı. Ankara: Adres Yayınları. (Özgün çalışma 1911).
- [164]. TCEB. (2016). *Hazır giyim sektörü, sektör raporları*. İhracat Genel Müdürlüğü Tekstil ve Konfeksiyon Daire Başkanlığı. 05.02.2019 tarihinde https://ticaret.gov.tr/data/5b87000813b8761450e18d7b/Hazir_Giyim.pdf adresinden alınmıştır.
- [165]. TCEB (2019). *T.C. Ekonomi bakanlığı serbest bölgeler mekansal yönetim otomasyonu*. 08.02.2019 tarihinde <http://sebatlas.gov.tr/login.aspx> adresinden alınmıştır.
- [166]. The Guardian (2016). *Hidden child labour: how Syrian refugees in Turkey are supplying Europe with fast fashion*. 07.02.2019 tarihinde <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/jan/29/hidden-child-labour-syrian-refugees-turkey-supplying-europe-fast-fashion> adresinden alınmıştır.
- [167]. Therborn, G. (1989). *İktidarı ideolojisi ve ideolojinin iktidarı* (Çev. İ. Yüce). İstanbul: İletişim yayınları. (Özgün çalışma 1980).
- [168]. Toksöz, G. (1994). Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 49(3), 439-454.
- [169]. Turgut, M. (2005). *Göçler ve Mersin tarihi*. İstanbul: Etik Yayınları.
- [170]. Tümtaş, M., S. (2012). *Kent, mekan ve ayrışma*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- [171]. Unni, J. & Bali, N. (2002). Subcontracted women workers in the garment industry in India. In R. Balackrishnan (Eds.). *The hidden assembly line, gender dynamics of subcontracted work in a global economy* (pp. 115-144). USA: Kumarian Press.
- [172]. Urry, J. (1995). Örgütlü kapitalizmin sonu. S. Hall ve M. Jacques (Eds.). *Yeni zamanlar. 1990'larda politikanın değişen çehresi* içinde (ss. 95-104). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Özgün çalışma 1989).
- [173]. Viswanadham, N., & Kameshwaran, S. (2007). *A decision framework for location selection in global supply chains*. Proceedings of the 3rd Annual IEEE Conference on Automation Science and Engineering Scottsdale. USA, Sept, 22-25.
- [174]. Vogel, L. (2015). *Marksizm ve kadınların ezilmişliği. Birleştirici bir kurama doğru*. (Çev. Ç. Çıdamlı). Ankara: NotaBene Yayınları. (Özgün çalışma 1983).
- [175]. Walby, S. (1997). *Gender transformations*. London and New York: Routledge.
- [176]. Walby, S. (2016). *Patriyarka kuramı*. (Çev. H. Osmanoglu). Ankara: Dipnot Yayınları. (Özgün çalışma 1991).
- [177]. Weber, M. (2012). *Ekonomi ve toplum*. (Çev. L. Boyacı). İstanbul: Yarın yayınları. (Özgün çalışma 1978).
- [178]. Werlhof, V. C. (2008). Kadın emeği: Ekonomi politiğin eleştirisindeki kör nokta. M. Mies, V. Bennholdt-Thomsen ve C., V. Werlhof (Eds.). *Son sömürge: Kadınlar* içinde (ss. 27-46). İstanbul: İletişim yayınları. (Özgün çalışma 1988).
- [179]. White, J. (2015). *Para ile akraba. Kentsel Türkiye'de kadın emeği*. (Çev. A. Bora). 3. Basım. İstanbul: İletişim Yayınları (Özgün çalışma 1994).
- [180]. Whitehead, A. (1984). Women's solidarity-and divisions among women. *IDS Bulletin*, 15(1), 6-11.
- [181]. Williams, C., Müller, C., Kılanski, K. (2012). Gendered organisations in the new economy. *Gender and Society*, 26(4), 549-573.

[182]. Yetim, N. (2003). Esnek Üretimin Sosyal ve Kültürel Belirleyenleri: Mersin ve Adana Bölgesi'ndeki Konfeksiyon KOBİ'leri Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 61-92.

[183]. Young, I. (1981). Beyond the unhappy marriage: A critique of the dual systems theory. In L. Sargent (Eds.). *Women & Revolution. A discussion of the unhappy marriage of Marxism and feminism* (pp. 43-69). Montreal: Black Rose Books.



EKLER

EK 1. Soru Formları

Görüşme No:

MERSİN KADIN KONFEKSİYON İŞÇİLERİ GÖRÜŞME FORMU

Sayın katılımcı,

Bu görüşme formu, Mersin Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü araştırma görevlisi Sibel Erdoğan tarafından, “*Esnek üretim Sistemi ve Emegın Feminizasyonu: Mersin Konfeksiyon İşçileri Örneği*” adlı doktora tezine veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Görüşme içerisinde buluna sorular demografik verilerle başlayıp, ekonomik durumunuzu, çalışma hayatınızı, ev içi ilişkilerinizin çalışma hayatınıza olan etkisini ölçmeye yarayacak sorulardan oluşmaktadır.

Görüşme yapılırken ve sonrasında hiçbir kişi, kurum vb. adlar kullanılmayacaktır. Verilen cevapların gizliliği büyük önem taşımaktadır.

İlgileriniz için teşekkür ederim.

Sibel Erdoğan

A.DEMOGRAFİK VERİLER

1. Yaş:

2. Medeni durum:

(Evli ise eşinin ailesi ile mi yaşıyor, bekarsa kendi ailesi ile mi yaşıyor? Ailede onun dışında çalışan kişi var mı? Çocukları var mı?)

3. Eğitim durumu:

4. Doğum yeri:

5. Mersin dışından bir ilden geldiyse Mersin’den önce ikamet ettiği yer neresi?

(Kaç yıldır Mersin’de yaşıyor ve neden Mersin’e yerleşmiş?)

B. AİLE YAŞAMINA İLİŞKİN VERİLER

6. Eviniz kira mı yoksa kendinizin mi?

7. Maaşınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? Kendiniz mi harcıyorsunuz yoksa bir aile üyesine mi veriyorsunuz? (Yanıt evet ise) Maaşınızı hangi aile üyesine veriyorsunuz?

8. Maaşınızdan kendinize ne kadar ayırıyorsunuz? Maaşınızla kendinize neler satın alıyorsunuz?

9. Boş zamanlarınızda genellikle neler yaparsınız?

(Evde geçirdiği sürenin ne kadarını ev işine harcıyor? Ev işlerinde kendisine yardımcı olan birileri var mı?)

10. (Çocukları varsa) Çalıştığınız zamanlarda çocuklarınıza kimler bakıyor?

11. Bir işte çalışmaya ne zaman ve nasıl karar verdiniz?

(Aile üyelerinden görüş almış mı? Ailesini çalışmaya nasıl ikna etmiş?)

12. Çalışmanız diğer aile üyeleri/eşiniz tarafından nasıl karşılanıyor?

13. Çalışmaya başladıktan sonra hayatınızda ne değişti?

(Aile içi ilişkilerde, ev içi sorumluluklarda, ekonomik ya da sosyal olarak)

C. AİLE İÇİ CİNSİYET KİMLİKLERİNE İLİŞKİN VERİLER

14. Sizce “Evin reisi” hangi aile üyeniz?

15. Evde giyim tarzınıza karışıldığı oluyor mu? Evetse bu hangi aile üyeleri tarafından yapılıyor? Bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?

16. Sizce kadın ve erkek arasında herhangi bir fark var mıdır? Varsa nelerdir?

17. Sizce bir kadın evin dışında bir iş yerinde çalışmalı mı? Bir kadın neden çalışmak isteyebilir?

18. Sizce bir kadın için uygun olan işler neler?

19. Çalışan kadınlar ve çalışmayan kadınlar arasında size göre bir farklılık var mı? Varsa bunlar neler?

20. Sizce bir kadının öncelikli görevi nedir?

21. Sizce bir erkeğin öncelikli görevi nedir?

22. Bir kadının ve erkeğin başkaları tarafından saygı görmesi için ne gibi özelliklere sahip olması gerekir?

D. ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN VERİLER

23. İşyerindeki göreviniz tam olarak nedir?

(Görevi dışında da işler yapıyor mu? Ne gibi işler yapıyor?)

24. Çalışmaya kaç yaşında başladınız?

25. **Konfeksiyonda çalışmadan önce bu konuda bir eğitim aldınız mı?**
26. **Haftada kaç gün ve günde kaç saat çalışıyorsunuz?**
(Fazla mesai yaptığı oluyor mu? Fazla mesai ücretlerini alabiliyor mu?)
27. **Gerektiğinden daha uzun süre çalışmanız gerektiğinde aile bireylerinden ne tepkiler alıyorsunuz?**
28. **Sosyal güvenceniz var mı?**
29. **Çalışma statünüz nedir?**
(Geçici, daimi, kadrolu, sözleşmeli vb. ve şu anki işine başlarken yazılı bir sözleşme yapılmış mı?)
30. **Aylık ortalama geliriniz nedir?**
31. **İşyerinizde maaşlarınız düzenli ödeniyor mu?**
(Elden mi alınıyor yoksa bankaya mı yatırılıyor? Kesintiler oluyor mu? Oluyorsa ne gibi nedenlerle maaşları kesiliyor?)
32. **İşyeriniz tarafından size sunulan imkanlar ya da kadınları ilgilendiren düzenlemeler var mı?**
(Yemek, ulaşım, kreş, doğum izni, süt izni, gece vardiyasına kalmama vb.)
33. **Ne kadar zamandır konfeksiyonda çalışıyorsunuz?**
(İleride de devam etmeyi düşünüyor mu? Neden?)
34. **Konfeksiyonda çalışmayı tercih etme nedenleriniz neler?**
(Bu işe nasıl girmiş?)
35. **Yaklaşık olarak işyerinde kaç kişi birlikte çalışıyorsunuz?**
(Kadın-erkek karışık mı? Bunlardan kaç kadın kaç erkek?)
36. **Kadın ve erkek işçiler aynı mekanda mı yoksa ayrı yerlerde mi çalışıyorsunuz?**
(Mekan aynı ya da farklı ise bunu nasıl değerlendiriyor?)
37. **İşyeriniz ihtiyaca göre günlük ya da haftalık geçici işçiler çalıştırıyor mu?**
38. **İşyerinizde en kıdemli işçinin çalışma süresi nedir?**
39. **İşyerinde mola zamanlarınız var mı? Kaç dakika ve günde kaç defa? Bu zamanları nasıl değerlendiriyorsunuz?**
(Mola zamanları neye göre belirleniyor? Molada kadın ve erkek işçiler aynı yerlerde mi vakit geçiriyorlar?)
40. **İşyerinde denetimler kimler tarafından ve nasıl yapılıyor? Hangi konularda denetleniyorsunuz?**
41. **Amirleriniz ile ilişkileriniz nasıl?**
42. **Amirleriniz tarafından sizin ya da başka bir işçinin hiç uyarı aldığı oldu mu? Evetse bu hangi konuda söz konusu oldu?**
(Uyarının niteliği ne? Sözlü bir uyarıda neler söyleniyor? Tehdit ya da kötü sözler söyleniyor mu?)
43. **İşvereniniz ve amirlerinizle çatışma yaşadığınız konular oluyor mu? Evetse hangi konularda çatışma yaşıyorsunuz?**
44. **Bir hata yaptığınızda ne gibi yaptırımlar uygulanıyor?**
(Sözlü yergi, maddi yaptırımlar vb.)
45. **Çalışmanız karşılığında işvereninizin sizi ödüllendirdiği oluyor mu? Varsa bu ödüller ne şekilde oluyor.**
(Sözlü övme, maddi ödüller vb.)
46. **İşyerinizden gerektiğinde izin alabiliyor musunuz?**

47. İşyerinizde patronunuza taleplerinizi nasıl iletiyorsunuz?

(Talepler ilk kime iletiliyor ve bu söz hakkı cinsiyete göre değişkenlik gösteriyor mu?)

48. Beraber çalıştığınız işçiler ile aranızda çatışmalar yaşandığı oluyor mu? Evetse bunlar genellikle hangi konularda oluyor?

49. İşverenimize ya da amirlerinize karşı ortak hareket ettiğiniz oluyor mu?

(Böyle bir durumda amirlerin ve işverenin yaklaşımı nasıl oluyor?)

50. İşyerinizin ortamı, fiziksel koşulları nasıl?

51. İşyerinde iş kazaları oluyor mu? Böyle bir durumda neler yapılıyor?

52. Konfeksiyon için “uygun bir işçi” olmak neyi ifade ediyor?

(Yaşa, cinsiyete, medeni duruma ya da eğitime göre değişiyor mu?)

53. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

(İşyerinizde sendikalı işçiler var mı? Sendikalar konusundaki düşüncesi nedir?)

54. İşyerinizde göçmen işçiler çalışıyor mu?

Beraber çalıştığınız göçmen işçiler varsa bunlarla ilişkileriniz nasıl? Göçmen işçiler ve diğerleri arasında bir fark var mı?)

55. İşten ayrılmayı düşünür müsünüz?

(Kadınların genellikle işten ayrılma nedenleri neler?)

56. İşyerinizde en yoğun işten çıkarma nedenleri neler?

E. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ve CİNSİYET KİMLİĞİNE İLİŞKİN VERİLER

57. İşyerinde kadın olduğunuz için hiçbir zorluk yaşadınız mı? Yaşadınız ise bunlar ne konularda oldu?

(Hiç dışlandığınızı hissetmiş mi? Evetse bu dışlanma ne şekilde olmuş?)

58. İşyerinde giyim tarzınıza karışıldığı oluyor mu? Evetse bu kimler tarafından yapılıyor?

(İşyerinde kılık kıyafete ya da makyaja işverenin ve diğer çalışanların tutumu nasıl?)

59. İşyerinde evli ya da bekar kadın olmak yapılan iş üzerinde ya da işveren/amirler, diğer işçiler üzerinde herhangi bir etkiye sahip mi?

(Evetse bu etki ne yönde söz konusu oluyor? İşverenin, amirin, diğer işçilerin davranışları işçinin yaşına ya da cinsiyetine göre değişiyor mu? Dedikodular yapılıyor mu, bu dedikodular genel olarak neleri içeriyor?)

60. Birlikte çalıştığınız erkek ve kadın işçilerle iletişiminiz nasıl? (Diğer çalışanların

birbirleri ile ilişkileri nasıl? Yaşa ve medeni duruma göre değişiklikler var mı? Erkeklerin kadınlar üzerinde otorite kurma çabaları oluyor mu? İşyerindeki etkileşim şakalar, espriler genelde hangi konularda yapılıyor?)

61. Konfeksiyon işinde kadınlar mı yoksa erkekler mi daha becerikli?

62. Konfeksiyonda bir kadının yapabildiği bir işi bir erkek de yapabilir mi?

63. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe ağırlıklı olarak kadın işçiler çalışıyor. Sizce bunun nedeni nedir?

64. Sizce genel olarak kadınların erkeklerden daha az ücret almasının nedeni nedir?

65. Sizce kadın amir ve erkek amirler arasında farklar var mı?

66. Sizce bir işyerinde “uygun davranış”lar neyi içerir?

67. İşyerinde hiç şiddet ya da cinsel taciz vakasıyla karşılaştınız mı? (Evetse kimler arasında oldu? Böyle bir konuya işverenin ve diğer işçilerin tepkileri nasıl oluyor?)

68. Sizce işyerinde bir işçi olarak saygı görmek hangi davranışlarla mümkün olabilir? (Kadınlar ve erkekler açısından bu saygı görme davranışları farklılaşıyor mu?)

Ekleme istediğiniz başka bir şey var mı?

.....

Katılımınız için teşekkür ederim.



Görüşme No:

MERSİN KONFEKSİYON SEKTÖRÜ İŞVEREN GÖRÜŞME FORMU

Sayın katılımcı,

Bu görüşme formu, Mersin Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü araştırma görevlisi Sibel Erdoğan tarafından, “*Esnek üretim Sistemi ve Emeğin Feminizasyonu: Mersin Konfeksiyon İşçileri Örneği*” adlı doktora tezine veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Görüşme içerisinde buluna sorular demografik verilerle başlayıp, konfeksiyon sektörü ve konfeksiyon işçileri üzerine görüşlerinizi öğrenmeye yöneliktir.

Görüşme yapılırken ve sonrasında hiçbir kişi, kurum vb. adlar kullanılmayacaktır. Verilen cevapların gizliliği büyük önem taşımaktadır.

İlgileriniz için teşekkür ederim.

Sibel Erdoğan

1. Yaş:
2. Cinsiyet
3. Eğitim durumu:
4. Doğum yeri:
5. Atölyenin bulunduğu yer:

7.,8., 9. Sorular kişi Mersin dışından bir ilden geldiyse sorulacak

6. Mersin’den önce ikamet ettiği yer:
7. Mersin’de ikamet süresi:
8. Mersin’e geliş sebepleri:
9. Ne kadar zamandır konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteriyorsunuz?

10. Atölyelerinizde kendi ürünlerinizi mi üretiyorsunuz yoksa başka firmaların alt işverenliğini mi yapıyorsunuz?
11. Ürünlerinizi yurt içi/yurt dışı hangi pazarlara yönelik üretiyorsunuz?(İthalat yapıyor mu?)
12. Daha büyük firmalardan iş aldığınız oluyor mu?
13. Yıllık üretim miktarınız nedir?
14. Yurt içinde ve yurt dışında size bağlı başka firmalar var mı? (Yurt dışında temsilcilikler varsa bunlar nerede ve neden bu ülkeler tercih edilmiş?)
15. Atölyenizde ortalama kaç işçi çalıştırıyorsunuz? (Kadın/erkek sayıları)
16. Konfeksiyon işi için “ideal işçi”nin sizce tanımı nedir? (Cinsiyete, yaşa, medeni duruma vb. göre değişim var mı?)
17. Size göre, işçilerin verimliliğini etkileyen etmenler nelerdir? (Cinsiyete, yaşa, medeni duruma vb. göre değişim var mı?)
18. Çalışmak istediğiniz işçileri neye göre belirliyorsunuz? (Tanıdık ya da akraba olması, kendisine yakın birinin tavsiyesi, işçinin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu etkili mi?)
19. İşyerinizde çalışan kadın/erkek işçilerden genel olarak beklentileriniz neler? (Üretimin yanı sıra, ahlaki normlar, giyim vb. kriterleri var mı?)
20. Kadın ve erkek işçi arasında üretim ve çalışma ilişkileri açısından herhangi bir fark var mı?
21. Sizce konfeksiyon kadın için uygun bir iş mi?(Kadının yaşı, medeni durumu çalışma sürecini nasıl etkiliyor?)
22. İşçilerinize çalışma öncesinde ya da sırasında çeşitli eğitimler veriyor musunuz?
23. İşyerindeki denetim pozisyonlarına getirdiğiniz işçileri neye göre belirliyorsunuz?
24. Göçmen işçiler konusunda ne düşünüyorsunuz?
25. Konfeksiyon sektörünün Türkiye’deki durumunu nasıl değerlendiriyorsunuz, sektörün geleceği için beklentileriniz nelerdir?

EK 2. ETİK KURUL KARARI



MERSİN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU ONAY BELGESİ

Mersin Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü doktora öğrencilerinden Sibel ERDOĞAN'ın başvuru yaptığı "Esnek Üretim Sistemi ve Emegin Feminizasyonu: Mersin Konfeksiyon İşçileri Örneği" adlı çalışma kurumumuz tarafından incelenmiş ve,

Etik yönden uygun bulunmuştur.

Etik yönden geliştirilmesi gerekmektedir.

Etik yönden uygun bulunmamıştır.



Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kararı	
Başvuru Formunun Etik Kurula Ulaştığı Tarih	25/09/2018
Etik Kurul Karar Toplantı Tarihi ve Karar No	01/10/2018 - 014
Yer	Mersin Üniversitesi, Uğur Oral Kültür Merkezi
Katılımcılar	Formda imzası bulunan üyelerimiz toplantıya katılmıştır.

KURUL BAŞKANI VE ÜYELER:

Prof. Dr. Soner Mehmet ÖZDEMİR

Başkan

İMZA

Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL

Üye

Prof. Dr. Aslıhan DOĞAN TOPÇU

Üye

Prof. Dr. F. Ayşe BALCI KARABOĞA

Üye

Prof. Dr. Turhan KORKMAZ

Üye

Prof. Dr. Şerife YORULMAZ

Üye

Prof. Dr. Nilgün ÇIBLAK COŞKUN

Üye

ASLI GEDİR
Av. Tüker UÇUR CAN
Hukuk Müşaviri

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Sibel ERDOĞAN
Doğum Tarihi : 19.06.1986
E-mail : sibelerdogan@mersin.edu.tr

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Sosyoloji	Akdeniz Üniversitesi	2003-2008
Yüksek Lisans	Sosyoloji	Ankara Üniversitesi	2008-2012
Doktora	Sosyoloji	Mersin Üniversitesi	2014-2019

Görevler :

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Araştırma Görevlisi	Mersin Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Anabilim Dalı	2014-