

# TÜRKİYE'DE İŞVERENLERİN KADIN İSTİHDAM ETMEYE YÖNELİK TUTUMLARI: MALATYA, ŞANLIURFA VE ADİYAMAN ÖRNEĞİNDE TALEP YÖNLÜ BİR ANALİZ

Saniye Dedeoğlu  
Aslı Şahankaya



THE WORLD BANK  
IBRD • IDA

# TÜRKİYE'DE İŞVERENLERİN KADIN İSTİHDAM ETMEYE YÖNELİK TUTUMLARI: MALATYA, ŞANLIURFA VE ADİYAMAN ÖRNEĞİNDE TALEP YÖNLÜ BİR ANALİZ\*

Saniye Dedeoğlu  
Aslı Şahankaya





Türkiye’de kadın istihdam oranları OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında çok düşük seviyelerde seyretmektedir. Düşük oranların nedenleri farklı sebeplerle açıklansalar bile daha çok kadın işgücü arzının, eğitim, vasıf, gibi faktörlerle açıklanmakta fakat kadın işgücü talebinin yapısı ve özelliklerine ilişkin çalışmalar çok sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de yeni endüstrileşen alanlarda organize sanayi bölgelerinde işverenlerin kadın istihdam etmeye ilişkin tutumlarını değerlendirmek ve bu tutumun kadın istihdamını etkileme potansiyelini ele almaktır. Çalışma endüstriyel üretim ve kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi inceleyen literatüre, kadınları işe alan ve çalıştıran işverenlerin tutumlarının kadın istihdamına etkisine ilişkin bulgular sunarak katkı yapmayı hedeflemektedir. Bu hedefe ulaşmak amacıyla, üç ilde bulunan organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelere, kadın istihdam durumlarını tespit etmek ve işverenlerin kadın istihdam etmeye ilişkin tutumlarını ölçmek için bir anket uygulanmıştır. Bu illerin OSB’lerinde bulunan firmalara uygulanmak üzere işverenlerin kadın istihdamına ilişkin tutumlarını analiz edecek soruları içeren bir anket geliştirilmiş ve bu anket her üç ilde OSB’de bulunan 212 işletmeye uygulanmıştır.

## Küreselleşme ve Türkiye’de Kadınların Sanayi Sektöründe İstihdamı



Dünya ekonomisinin küreselleşmesinin kadınlar açısından yarattığı en çarpıcı sonuçlardan biri, kadınların giderek artan oranda işgücü piyasasına girmesi olmuştur. Bu dönüşüm daha fazla ucuz emek girdisi peşinde olan üretimi, gelişmekte olan ülkelere doğru kaydırmış ve bu ülkelerdeki kadın istihdam oranlarını özellikle ihracat sektörlerinde arttırmıştır. Türkiye’de genel bulgular imalat sanayinde ihracata yönelik üretimde kadın istihdam oranlarında dünya geneli aksine pek bir değişim olmadığını gösterirken, varolan kadın istihdamının daha çok marjinal, güvencesiz ve esnek istihdam biçimlerinde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

Küreselleşme süreci ile birlikte kadınların işgücü piyasasına katılımlarında ve endüstriyel üretimdeki konularında ciddi dönüşümler yaşanmıştır. Küreselleşme sürecine kadınların artan sayılarda katıldığını, üretimin, taşeron üretim ilişkileri (Standing 1999), enformelleşme (Sassen 1998) ya da deniz-aşırı üretim (Freeman 2000) biçiminde ortaya çıktığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Firmaların maliyet baskısı ile daha fazla kadın emeği kullanma eğiliminin yükselmesi, sadece fabrika ya da atölyelerde kadın işçilerin sayısının artmasına değil, aynı zamanda evlerden çalışan kadınların emeklerinin bu sürece aktarılmasına yol açmıştır. Firmaların daha

düşük maliyet peşinde koşmaları kadınları istihdama taşıırken, kadınların çalıştıkları işlerin güvencesiz ve marjinal işler olması, kadınlardan görünmeyen bir işgücü ordusu yaratmıştır (Kümbetoğlu vd. 2010). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların artan istihdamı, istihdamın feminizasyonu olarak adlandırılan olguyu ortaya çıkarmıştır. İstihdamın feminizasyonu sadece daha çok kadının işgücü piyasasına katılmasını değil, aynı zamanda var olan işlerin esnek, güvencesiz ve atipik hale gelmesini de ifade etmektedir (Standing 1999, Beneria 2003, Assaad ve Arntz 2005).

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların sanayi istihdamındaki emek süreçlerini inceleyen çalışmalar, ihracata dayalı sektörlerin düşük ücretleri nedeniyle kadınları daha yaygın olarak istihdam ettiklerini göstermektedir. Ücretlere ek olarak, kadın istihdamındaki artışın bir diğer sebebi olarak gösterilen becerikli parmaklar ise kadının 'doğası' gereği uysallığa, hizmet etmeye ve el becerisine olan yatkınlığı ile ilgilidir (Elson ve Pearson 1981). Buradan hareketle, kadın istihdamındaki yükselişin bekâr genç kadınlar arasında yoğunlaştığını ortaya koyan oldukça fazla araştırma vardır (Salaff 1981, Fernandez-Kelly 1983, Heyzer 1986, Lim 1990, Wolf 1992). Yine birçok araştırma, işverenlerin güvenilirlik, istikrar ve esneklik bakımından kadınları erkeklerden daha uygun bir işgücü potansiyeli olarak gördüklerine işaret etmektedir (Elson ve Person 1981, Nash ve Fernandez-Kelly 1983, Lim 1990, Joekes 1985, Humphery 1985). Bu araştırmaların bir kısmı, kadınların iş hayatına girişinin kadınlar için bir kurtuluş çabası mı olduğunu yoksa onları bir istismar aracına mı dönüştürdüğünü irdelemeye odaklanmıştır. Bazı araştırmacılar, Üçüncü Dünya ülkelerinde yaşayan kadınların düşük, hatta bazen günlük asgari geçim düzeyinin bile altında olan ücretlere razı olmasının küresel sanayi üretiminin onları sömürmesi olarak değerlendirirken (Chapkis ve Enloe 1983), diğer araştırmalar ise kadınların iş hayatına girmesinin her şartta iyi bir gelişme olduğunu savunmaktadırlar (Lim 1983).

Kadınların artan istihdam oranlarının toplumsal cinsiyet rolleri üzerine etkilerini inceleyen Beneria, sürecin olumlu sonuçları olarak, kadınların dünya genelinde artan eğitim seviyelerini ve işgücü piyasasında belirginleşen varlığını göstermektedir. Fakat bütün işler daha güvencesiz hale gelirken erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar çoğunlukla daha güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Beneria (2003), küreselleşmenin toplumsal cinsiyet boyutlarının daha iyi anlaşılması için, sürecin toplumsal cinsiyet ilişkilerinde evrensel ve homojen sonuçlar yarattığı gibi genellemeler yerine, birbiri ile çelişkili sonuçlara odaklanmak gerektiğini göstermektedir. Türkiye'de hazır-giyim sanayinde emeğin kadınlaşmasını inceleyen çalışmada Dedeoğlu (2012), bu sektörde çalışmanın kadınlar için yarattığı çelişkili sonuçlarını göstermiştir. Kadınların, küçük ölçekli aile işletmelerinde ve evlerinde çalışarak ihracat sektöründe işçiler olarak yer almaları, onlara -özellikle- kendi eşlerini seçmek ve hane içinde belli bir söz hakkı ile pazarlık gücü kazandırmaktadır. Fakat diğer taraftan, kadınlar hazır-giyim sanayinin çalışma koşullarının boyunduruğu altına girmektedirler. Uzun çalışma

süreleri, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma sektördeki olumsuz koşullardan bazılarıdır. Özellikle evden çalışan kadınlar için çalışma, geleneksel olarak annelik ve eşlik üzerine kurulu rollerin güçlendirilmesi ile sonuçlanmaktadır.

Türkiye'de, 1980'lerin liberalleşen ekonomisinin ardından ihracat rakamlarında ortaya çıkan artışlara rağmen, kadınların endüstriyel istihdamında ciddi bir artış yaşanmamış ve genel işgücüne katılımlarında da bir artış gözlenmemiştir. Artışın aksine kadın istihdam oranlarında ve kadınların kayıtlı ekonomik faaliyetlerinde düşüşler yaşanmıştır. Kayıtdışı istihdamın yanı sıra Türkiye'de kadınların yüksek oranlarda ekonomik aktivitenin dışında olması, kadın istihdamının temel özelliğidir. Hemen hemen bütün çalışma alanlarında kadınların kayıtdışı çalışması erkeklerinkinden yüksek seyretmektedir.

Endüstriyel üretimde kadınlar için istihdam yaratan sektör imalat sektörüdür ve bu sektörde kadınlar diğer alt sektörlerle göre daha çok çalışmaktadır. Tablo 1, imalat sanayinde kadın istihdamında yıllar içinde az da olsa bir artış olduğunu göstermektedir. Kadın istihdamındaki artışa karşılık erkeklerin oranında bir azalma ortaya çıkmaktadır. Nitekim imalat sanayinde kadın istihdam artış oranının en yüksek olduğu 2010 yılında erkek istihdam oranındaki artış sadece % 5'le sınırlı kalmıştır.

**TABLO 1 TÜRKİYE'DE İMALAT SANAYİNDE KADIN İSTİHDAMININ İMALAT SANAYİ VE TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDEKİ PAYI (BİN KİŞİ, 15+)**

Yıllar	İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamı	Toplam Sanayi İstihdamı	Toplam İstihdam
2013	1.086	4.955 (%22)	25.524 (%4)
2012	1.012	4.751 (%21)	24.821 (%4)
2011	987	4.704 (%21)	24.110 (%4)
2010	950	4.496 (%21)	22.594 (%4)
2009	846	4.080 (%21)	21.277 (%4)
2008	828	4.441 (%19)	21.194 (%4)
2007	821	4.314 (%19)	20.738 (%4)
2006	816	4.269 (%19)	20.423 (%4)
2005	814	4.178 (%19)	20.066 (%4)
2004	779	3.919 (%20)	19.632 (%4)

Kaynak: TÜİK online veri tabanından derlenmiştir.

İmalat sanayinde istihdam edilen kadınların oranı, erkeklerle kıyaslanamayacak kadar düşüktür. Son yıllarda her ne kadar kadın istihdamındaki artış oranları erkeklerde yaşanan artış oranlarından yüksek olsa da, 2004-2013 döneminde genel olarak kadınların imalat sanayiinde istihdam içindeki payı % 20'lerde seyretmektedir.

İmalat sanayisinde kadın istihdamının temel özelliklerine baktığımızda ise, kadınların en çok ücretli veya maaşlı olarak istihdam edildiği ve kayıt dışılık oranlarının erkeklere göre yüksek olduğunu görmekteyiz. Emek yoğun ve kayıt dışı işlerin çalışanlarının kadınlar olduğu açıktır. Buna, son yıllarda imalat sanayinde çalışan kadınların evli ve çocuklu, düşük eğitilmiş oldukları eklendiğinde, kadınların imalat sanayinin emek yoğun alanlarına yığıldığı söylenebilir. Fiili çalışma sürelerine bakıldığında ise, yıllar itibarıyla imalat sanayinde istihdam edilen kadınların önemli bir bölümünün (ortalama % 31) erkeklerin ise ortalama % 32'sinin 41-49 saat çalıştığı görülmektedir. İmalat sanayinde istihdam edilen erkeklerin % 24'ü 50-59 saat arasında çalışırken, kadınlar için bu oran yüzde 20'dir. 61-70 saat arası çalışma ise oran olarak erkeklerin % 24'üne kadınların ise % 16'sına denk gelmektedir. Çalışma sürelerinin uzadıkça çalışan kadınların oranında bir düşüş gözlenmektedir.

Türkiye'de genel kadın işgücüne katılım oranları ve imalat sanayinde çalışan kadın oranları ciddi derecede düşük seviyededir. Bu araştırmanın amacı, işverenlerin kadın istihdam etmeye yönelik tutumlarını inceleyerek, bu tutumların kadın istihdamına olan etkilerini ortaya çıkarmaktır. Özellikle erkek yoğun bir sektör olan imalat sanayiine odaklanarak işverenlerin hangi işler için ve neden kadın işçi tercih ettiklerini araştırmak Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin ilginç ipuçları barındıracaktır.

## Alan Araştırması ve Veri Toplama Teknikleri



Bu araştırma kapsamında Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman illerindeki Organize Sanayi Bölgelerinde bulunan işletmelerin işverenlerinin kadın istihdamına ilişkin tutumlarını tespit etmek amacıyla 212 işletmeye anket uygulanmıştır. Bu illerin tercih edilmesindeki amaç, son yıllarda Türkiye'de endüstriyel üretimin Anadolu kentlerine doğru kaydığı tespit edilmesinin (bkz, Buğra ve Savaşkan 2014, Cengiz 2013, Demiralp 2009, Özcan ve Çokgezen 2003, Köse ve Öncü 1998, Filiztekin ve Tunalı 1999) beraberinde yeni coğrafi alanlara yönelen sanayi üretiminin hem genel istihdam seviyesini hem de kadın istihdamını nasıl etkileyeceği sorusunu karşımıza çıkarmasıdır. Belirtilen bölgelerde gerçekleşen üretime ilişkin çalışmalar olmasına rağmen, üretimin istihdam yapısı ve kadın istihdamı üzerine etkisi incelenmemiş bir alan olarak durmaktadır. Bu sorulara cevap bulmak amacıyla bu araştırma Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman illerindeki Organize Sanayi Bölgelerinde gerçekleştirilmiştir.

İşveren tutumlarını ölçmek için geliştirilen anketlerin hangi firmalara uygulanacağını tespit etmek için üç ilde mevcut organize sanayi bölgelerinde aktif olan firmaların sayısı belirlenmiştir. Belirtilen OSB içinde en fazla işletmeye sahip OSB Şanlıurfa

organize sanayi bölgesidir. En fazla işletmeye sahip ikinci bölge Malatya 1.OSB, işletme sayısı açısından üçüncü sırada Malatya 2.OSB ve son olarak da Adıyaman OSB'dir. Sektörel anlamda bir değerlendirme yapıldığında, belirtilen OSB'deki bütün işletmelerin % 29'u tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. En fazla faaliyette bulunan ikinci sektör ise % 25 ile gıda sektörüdür.

**TABLO 2 ARAŞTIRMA İLLERİNDE FİRMALARIN SEKTÖREL DAĞILIMI**

	Malatya		Şanlıurfa		Adıyaman		Toplam	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
<b>Tekstil</b>	35	30,7	30	48,4	16	44,4	81	38,2
<b>Gıda</b>	37	32,5	16	25,8	9	25	62	29,2
<b>Kimya</b>	3	2,6	1	1,6	2	5,6	4	1,9
<b>Plastik</b>	6	5,3	3	4,8	-	-	9	4,2
<b>Hizmet</b>	1	0,9	3	4,8	-	-	1	0,5
<b>Metal</b>	6	5,3	-	-	-	-	11	5,2
<b>Diğer</b>	27	23,7	9	14,5	9	25	44	20,7
<b>Toplam</b>	<b>114</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>36</b>	<b>100,0</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

Anketlerin iller bazında dağılımına baktığımızda, Malatya'da 114, Şanlıurfa'da 62 ve Adıyaman'da 30 anket gerçekleştirilmiştir. Bu anketlerin % 38'i tekstil, % 29'u gıda sektöründedir. Toplam anketlerin % 67'si bu iki sektörde gerçekleştirilmiştir. Bu iki sektör diğer sektörlerle oranla daha fazla kadın işçi istihdam etmektedir. Bu nedenle anketlerimiz kadın istihdamına ilişkin tutumu ölçme açısından zengin bilgiler içerecektir. Hiç kadın çalıştırmayan işletmelere kadın emeği talebine ilişkin sorular sormak konuyu incelemek açısından pek açıklayıcı olmayacaktır. Fakat yine de anketlerimiz kadın çalıştırmayan işletmeleri de içermektedir. Ayrıca OSB'lerde firma sayılarındaki tutarsızlıklar ve listelenmiş bazı firmaların aslında sadece tabela firma olması nedeniyle, gerçekleştirilen anketlerin temsil oranının yüksek olduğu düşünülmektedir.

## İşverenlerin Kadın Çalışmasına İlişkin Genel Tutumları

Araştırma dâhilinde işverenlere hem kadın istihdamına ilişkin genel tutumları hem de kendi işyerlerinde kadın çalıştırmaya yönelik tutumlarını ölçmek için bazı tutum ifadeleri yöneltilmiş ve bu ifadelerle verdikleri cevaplar derlenerek işverenlerin kadın istihdam etmeye ilişkin tutumları incelenmiştir. İşverenlerin kendi işyerlerinde –eğer zaten kadın çalışanlar mevcutsa- kadın istihdam etmeye ilişkin olumlu bir tutum izledikleri görülmüştür. Zira yaptıkları üretimin “doğası” ya da işin gerekleri kadın emeğinin kullanımını zorunlu kılmaktadır. İşverenlerin kadın istihdamına ilişkin kararları daha çok ‘rasyonel’ olarak değerlendirilebilir. Bu noktada işletmenin karlılığı göz önünde

bulundurulmakta, eğer işin yapısı kadın emeği kullanımını gerektiriyorsa, işverenler kadın istihdamına olumlu yaklaşmaktadır. Özellikle OSB'lerde; yatırım teşviklerinden faydalanmak için il dışından gelen büyük ölçekli işletmelerin kadın istihdam etmek ve var olan işgücü portföyünün yarısını ya da daha fazlasını kadın işçilerden oluşturmak için ciddi bir ısrarlarının olması, bölgede yatırımlar artmaya devam ettikçe kadın istihdamının artacağına dair olumlu işaretler taşımaktadır. Fakat bu olumlu bakış açısına rağmen bu illerde varolan ağır gelenekselleşmiş roller, kadınların toplumsal rollerini annelik ve eşlik üzerinden kurgulamaktadır ve bu bakış açısı kadınların ne tür işler yaptıklarını da yakından etkilemektedir.

## İşverenlerin İşyerlerinde Kadın İstihdam Etmeye İlişkin Tutumları



İşverenlerin kadınları hangi tür işler için tercih ettiklerini, erkek ve kadın işçi arasındaki tercihlerini anlamak için, kendi işyerlerinde kadın çalıştırılmasına ilişkin belli tutum ifadeleri sorulmuştur. Bunlardan biri, işletmede yapılan üretim, yani asıl faaliyet için kadın çalıştırmayı tercih edip etmeyecekleri üzerinedir. Kesinlikle kadın çalıştırmam diyenlerin oranı % 50,5 iken kısmen kadın çalıştırmam diyenler % 20,3'dür.

Bu işverenler arasında üretim işleri için kadın istihdam etme oranının hayli yüksek olduğunu gösteriyor. Görüşme yapılan işletmelerin önemli bir kısmı tekstil ve gıda (% 67,4) alanında faaliyet göstermektedir. Bu işlerde kadın istihdamı işletmeler için çok önemlidir ve çalışanların yarısı kadın işçilerden oluşmaktadır. Üretim faaliyetleri için kadın çalıştırmaya karşı olanlar ise daha çok kadın istihdamının düşük olduğu sektörlerdir.

**TABLO 3 İŞLETMEMDE ÜRETİM İŞLERİ İÇİN KADINLARI ÇALIŞTIRIRIM (N=212)**

	Cevap	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	40	18,9
Kısmen katılmıyorum	13	6,1
Kararsızım	7	3,3
Kısmen katılıyorum	43	20,3
Kesinlikle katılıyorum	107	50,5
Cevap yok	2	0,9
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

Benzer bir şekilde "Kendi işyerimde hem kadın hem de erkeğin yapabileceği işler için özellikle erkek çalışan tercih ederim" ifadesine işverenlerin kadın istihdam etme yönünde güçlü bir tercihi olduğunu görüyoruz. Özellikle gıda sektöründe yoğun olarak mevsimlik kadın emeği kullanıldığından ve cinsiyet temelli tanımlanmış işlerin cinsler arasında yeninden dağılımında katı geçişkenlik olduğu için, kadınların işi kadınlara erkeklerin işleri ise erkeklere yaptırılmaktadır.

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları emek yoğun üretim alanlarında kadın istihdam etmeye yönelik tutum daha da pozitifdir. Örneğin, Malatya'da kayısı fabrikalarında, Şanlıurfa'da ise isot ve çırçır fabrikalarında kadın emeğine duyulan mevsimlik ihtiyaç nedeniyle, bu emeğin belli dönemlerde talep edildiği görülmektedir. Nitekim neden kadınları tercih ettikleri sorulduğunda, "Kayısı kadın işi" şeklinde cevaplar alınmıştır. Yoğun olarak kadın çalıştırılan diğer sektör ise tekstil sektörüdür ve bu sektör geleneksel olarak yüksek kadın istihdam eden bir sektördür. O nedenle, yukarıda ele alınan tutum ifadelerinde kadın istihdam etmeye karşı güçlü bir karar vardır. Bazı işveren/işveren vekilleri ise kadın ya da erkek tercih etmelerine işyerindeki cinsiyet ağırlığına göre karar verdiklerini, erkekler ağırlıklı çalışıyorsa kadın istihdam etmeyi tercih etmediklerini belirtmişlerdir.

İşverenlerin asıl üretim faaliyeti yanında ne tür işler için kadın emeği talep ettiklerini ortaya çıkarmak için de bazı ifadelerle katılıp katılmadıklarını sorulmuştur. İşverenler özellikle büro ve sekreterlik işleri için kadın çalıştırmayı tercih etmektedir. Üretim faaliyetlerinde kadın çalışanın olmadığı işletmelerde bile kadınların büro ve sekreterlik işleri için tercih edildiği görülmektedir. Kendi işyerimde büro ve sekreterlik işleri için özellikle kadın çalışan tercih ederim" ifadesine kesinlikle katılanların oranı %63,2 iken kısmen katılanlar ise % 17,5'dir. Bu oranlar alan araştırması yapılan illerin OSB'lerinde, kadınların büro hizmetleri ve sekreterlik işleri için sıklıkla tercih edildiğini onaylamaktadır. İşverenlere neden bu tür işler için kadınları tercih ettiklerini sorduğumuzda ise, "erkekler özverili değil", "kadınlar daha itinalı", "biri telefonu açtığı anda erkek ve kadına farklı davranıyor, görsellik de önemli", "daha iyi diyalog kuruyorlar" gibi ifadeler kullanmışlardır. Görülmektedir ki, işverenlerin bu tür işler için kadınlarda aradığı herhangi bir nitelik yoktur, aksine sadece kadın olmaları bu işlerde istihdam edilmelerinin asıl nedenidir.

Yine benzer şekilde işyerlerinde temizlik ve hizmet işlerinde kadınların çalıştırılması yaygın bir pratiktir. Bu işler zaten kadınların kendi evlerinde yaptıkları yemek, temizlik gibi işlere benzediklerinden, temizlik, çay servisi ve yemek pişirilmesi işleri için işverenler çoğunlukla kadın işçi tercih etmektedirler. Büro ve sekreterlik işlerinde dikkat çekildiği gibi, bu tür işler işletmenin asıl faaliyetinde kadın çalışmasından bağımsız olarak özellikle kadınların çalıştırıldıkları işler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işler için özellikle kadın tercih edilme nedenini sorduğumuzda ise, işveren/işveren vekillerinin çok büyük bir kısmı "kadınlar daha titiz", "daha yatkın oldukları için",

“bunlar genelde kadınların işi”, “kadın elinin değdiği yer parlar” şeklinde ifadelerle karşılaşılmıştır. Temizlik ve hizmet işlerinin bölgede kadınlarla özdeşleştirildiği verilen cevaplardan açıkça görülmektedir.

İşletmeler birincisi sekreterlik ve temizlik faaliyetlerinin yapıldığı işlerde; ikincisi ise asıl işin yapıldığı üretim faaliyetlerinde kadın istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Sekreterlik ve temizlik faaliyetlerinin yapıldığı işlerde kadın istihdam etmeyi tercih etmelerinin nedeni bu işleri “kadın işi” olarak tanımlamalarıdır ki bu da alan araştırmasının yapıldığı bölgede ataerkil toplumsal değerlere sıkı sıkıya bağlı olduğunun bir göstergesidir. Asıl işin yapıldığı üretim faaliyetlerinde kadın istihdam edilmesinin nedeni de bu işler için kadın çalıştırmanın bir seçenekten çok zorunluluk olmasıdır. Tekstil sektöründe konfeksiyon atölyelerinde erkeklerin çalışma talebinin düşük olması ve iplik ayıklama ile paketleme gibi işlerin “titiz çalışma” gerektirmesi nedeniyle kadınlar istihdam edilmektedir. Gıda sektöründe ise, işletmelerin önemli bir kısmının kayısı işletmesi olması kadın istihdam edilmesinde belirleyici olmaktadır. İşlerin mevsimlik olması ve erkek işgücünün tercihen sürekliliği olan işlerde çalışmayı talep etmesi ve kayısı ayıklama gibi işlerin kadınların “el becerisi”ni gerektirmesi nedeniyle kadın istihdam edilmektedir.

## Kadının Toplumdaki En Önemli Görevi Annelik ve Eşlik



Türkiye toplumunda egemen olan ataerkil değerler, toplumda kadının ve erkeğin rollerini çok keskin çizgilerle tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınları ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerden sorumlu kılarken, ailenin geçimini sağlayan ekonomik aktiviteleri erkekler yerine getirmektedir. “Evi dışı kuş yapar” “kadının yeri evidir” gibi deyimlerde de yer bulan toplumsal cinsiyet rolleri, hem kadınlar hem de erkekler için en güçlü toplumsal normlardan biri olarak, ataerkil sistemin temel taşıdır. Türkiye’deki toplumsal cinsiyet ilişkilerinin analiz edilmesine katkı yapan teorik açıklamalardan biri, “ataerkil pazarlık” terimi ile Kandiyoti’den geldi (1988). Kandiyoti’nin çalışmasında, biçimsel olarak değişkenlik gösterse de, klasik ataerkil aile, aile yaşamının gerçek yapısal düzenlemelerini temsil etmektedir. Bu ataerkil aile sistemi, kontrol ve itaat etme biçimlerini kapsar ve kadınlar; “uysallık ve itaatlerinin karşılığında koruma ve güvenlik alırlar” ve “oğulları ve eşlerinin ilgisini kendi amaçları doğrultusunda kullanarak güvenliklerini en üst seviyeye çıkarmak için kişisel stratejiler benimserler” (Kandiyoti, 1988:280).

Ataerkil toplumsal değerler toplamı, kadınların toplumdaki yerine ilişkin çok güçlü bir norm geliştirmiş olsa bile, kadınların her zaman sadece ev işleri ile uğraştığını söylemek mümkün değildir. Özellikle tarımsal üretimde kadın emeğinin yaygın kullanımı söz konusudur fakat bu üretim daha çok aile içinde gerçekleştirildiğinden, yukarıda bahsi geçen evinin kadını ideolojisini sarsmamakta, tarımsal aktivite kadınların ev içi işlerinin bir uzantısı olarak görülmektedir. Ancak ataerkil iş bölümü, kentleşme ile beraber ekonomik katılımları düşen kadınlar için daha net bir rol olarak yaşanmaktadır. Bu nedenle, kadınlar ekonomik yaşama ve gelir getirici aktivitelere katılıyor olsalar bile, kadının toplumdaki yerine ilişkin güçlü bir kültürel algı vardır. Bu da kadının yerinin evi, işinin ise ailesi ve çocukları olduğudur.

Alan araştırmamızda, işveren/işveren vekillerine yönettiğimiz ifadelerden biri, “kadınların toplumdaki en önemli görevi ailesi ve çocuklarıdır” idi ve bu ifadeye katılıp katılmadıklarını ve katılım düzeylerini sorduk. Tablo 4, bu ifade için verilen cevapların kadın ve erkeklere göre dağılımını göstermektedir. Toplam olarak işverenlerin/işveren vekillerinin % 64,6 kadınlarının temel görevinin ailesi olduğuna kesinlikle katılmakta, % 22,2’si ise kısmen katılmaktadır. Bu iki ifade, ankete verilen cevapların % 86,8’ine ulaşmaktadır.

**TABLO 4 KADINLARIN TOPLUMDAKİ EN ÖNEMLİ GÖREVİ AİLESİ VE ÇOCUKLARIDIR (N=212)**

	Cevaplar				Yüzde	
	Toplam	Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	19	9	10	9	20	6
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	7	3	4	3	6	2
<b>Kararsızım</b>	2	0	2	1	0	1
<b>Kısmen katılıyorum</b>	47	19	28	22	40	17
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	137	16	121	65	34	74
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>47</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Ankete cevap verenlerin, kendi işyerlerinde kadın istihdam etmelerine rağmen, kadınların toplumdaki yerinin evleri olduğuna ilişkin güçlü bir algıları vardır. Bu çerçeveden bakınca, kadınların istihdamının geçici bir olgu olarak algılanması sonucu çıkacaktır. İlginç bir bulgu ise, bu ifadeye cevap veren kadın işveren/işveren vekillerinin % 34’ü kesinlikle katılırken, % 40’ı kısmen katılmaktadır. Erkeklerde ise, bu oranlar % 74 ve % 17’dir. Aslında, daha öncede açıklandığı gibi, toplumsal cinsiyet ideolojisinin dikte ettiği roller sadece erkeklerin kabul ettiği toplumsal değer ve normlar değil, aynı zamanda kadınların da katıldıkları, kabullendikleri kültürel değer ve yargılardır.

## Kadın Çalışmasının Kilidi: İzin



Türkiye toplumunda aile içinde otorite konularını ele alan çalışmada, Delaney "Otorite, yaşlı erkekler hariç... daima bireyin dışındadır" der (1991:172). Türk kültüründe, erkek otoritesi kadınların çalışması için rıza ya da izin kavramında kendini göstermektedir. İzin almak kadınlar için ücretli çalışmaya girişin ilk adımıdır. Türkiye'deki kadınların ücretli çalışmasına dair araştırmalar, eşlerin ya da aile erkeklerinin kadın çalışmasına izin vermemesini kadınların işgücü piyasasının dışında kalmalarının en önemli nedeni olarak göstermektedir. Önceki araştırmalar da aile reisinin izninin, kadınları emek piyasası dışında tutan ya da evden yapılan parça-başı işlere yoğunlaşmasına sebep olan hayati bir mesele olduğunu göstermektedir (Ecevit 1991, Çınar 1994, Eraydın ve Erendil 1996, İlkaracan 2000). Evden parça başı çalışma, ev işleri ile çocuk bakımına olanak sağladığı için evden çalışan işçilerin, eşlerinin iznini almaya ihtiyaç duymadıkları düşünülmekte, fakat bu kadınlar için bile koca izni önemli bir faktör olabilmektedir (Çınar 1994). Çınar'ın örnekleminden çıkan bir diğer bulgu ise, ev-eksenli çalışan kadınların % 54'ünün ev dışında çalışmak için eşlerinden izin alamadıklarıdır (Çınar 1994). Bu araştırmalardan her biri, kadınların ücretli çalışmasına itirazın öncelikle hane-halkı reisi olan erkeklerden geldiğini vurgulamaktadır.

İstanbul hazır-giyim sanayinde yapılan bir çalışmaya göre; fabrika, atölye ve ev-eksenli olarak gerçekleşen üretim birimlerinde çalışan kadınların hemen hemen hepsi farklı izin alma süreçlerinden geçseler bile eşlerinden ya da ailelerinden izin almaktadırlar. Evden parça-başı üretim yapan kadınlar da, eşlerinden eve iş almadan önce izin istemekte, onların rızalarını almaktadırlar (Dedeoğlu 2012). Fakat işin niteliğine göre izin elde etmenin zorluk derecesi de değişmektedir. Örneğin; büyük ölçekli bir fabrikada işe girmek, çok daha düzenli, güvenceli ve sigortalı işler olduğu için, işçi sınıfı aileler arasında memnuniyetle karşılanır. İzin sürecinin en zorlu olduğu durum ise, genç kadınların ilk iş deneyimlerinden önce yaşanmaktadır.

**TABLO 5 KADINLAR ÇALIŞMAK İÇİN BABA VEYA KOCALARINDAN İZİN ALMALIDIR (N=212)**

	Toplam	Cevap			Yüzde	
		Kadın	Erkek	Genel	Kadın	Erkek
Kesinlikle katılmıyorum	51	21	30	24	45	18
Kısmen katılmıyorum	14	7	7	6	15	4
Kararsızım	13	4	9	6	8	5
Kısmen katılıyorum	44	10	34	21	21	22
Kesinlikle katılıyorum	90	5	85	43	11	51
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>47</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Anketimize verilen cevaplardan derlediğimiz sonuçlar yukarıda gösterilen literatürde yapılan kadınların çalışmasına izin vurgusunun haklılığını kanıtlar niteliktedir. Verilen cevapların % 42,5'i kadınların kesinlikle izin alması gerektiği düşüncesini desteklemekte, yine 20,8'i ise bu düşünceye kısmen katılmaktadır. Toplam olarak % 65, kadınların izin almasını destekler niteliktedir. Anketleri cevaplayanların cinsiyet dağılıma göre verdikleri cevaplara baktığımızda, erkeklerin % 51'i kadınların kesinlikle izne ihtiyacı olduğunu söylerken, kadınların % 44'ü bu ifadeye kesinlikle katılmamaktadır. Sonuç olarak, kadın ve erkek işverenlerin kadınların çalışmadan önce izin almaları konusunda zıt görüşleri olduğunu söyleyebiliriz. Erkekler koca ve baba iznini gerekli görürken, kadınlar bunun o kadar da gerekli olmadığını düşünmektedir.

İşveren/işveren vekillerine yöneltilen "kızınız/eşiniz sizden izin almak koşuluyla çalışabilir" ifadesi yine yukarıda değerlendirilen izin konusuna ilişkin tutumu destekler niteliktedir ve % 56 kesinlikle izin alınması gerektiğini düşünürken, % 23 ise kısmen iznin gerekli bir koşul olduğunu düşünmektedir. Tablo 6'daki cevaplar özellikle erkeklerden alınan cevaplardan derlenmiştir. Bu durum kadın çalışmasının erkeklerin iznine sıkı sıkıya bağlı olduğunu göstermektedir.

**TABLO 6 KIZIM/EŞİM BENDEN İZİN ALMAK KOŞULUYLA ÇALIŞABİLİR (N=164)\***

	Cevap	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	20	10,6
Kısmen katılmıyorum	10	5,3
Kararsızım	5	2,6
Kısmen katılıyorum	23	23
Kesinlikle katılıyorum	106	56,1
<b>Toplam</b>	<b>164</b>	<b>100,0</b>

\*Sadece erkekler tarafından verilen cevapları içermektedir

## İşverenlerin Kadın Çalışanların Medeni Durumları ile İmtihanı



İstihdam ve kadınların medeni durumları arasındaki ilişki, gelişmekte olan ülkelerde ihracat sektörlerinde kadın çalışmasını irdeleyen birçok araştırmada vurgulanmaktadır. Kadınların medeni durumlarının işgücü piyasasına girişlerini ve çalışma biçimlerini belirleyen önemli bir etken olduğu gösterilmektedir. Genellikle, kadınları bekârken çalıştıklarına ve evlendiklerinde ise ücretli çalışmayı bıraktıklarına



ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, bu çalışmalar ev-içi sorumlulukların ağırlığı nedeniyle evli ve çocuklu kadınların ücretli çalışmaya daha zayıf bir şekilde bağlı olduğunu göstermektedir. Bu nedenlerle, evli kadınların ücretli çalışma için daha az tercih edildiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, mevcut literatür fabrika yöneticilerinin genç ve bekar kadınları işe almayı tercih ettiklerini göstermektedir (Nash ve Fernandez-Kelly 1983, Joekes 1995, Lim 1983, Elson ve Pearson 1981).

Bölge illerinde daha önce yapılan araştırma ise, kadın işçilerin önemli bir kısmının evlenene kadar çalışmayı tercih ettiklerini, evlilikle beraber çalışmaya son verdiklerini göstermektedir. Kadınların işlerini evlenince bırakması hemen hemen bütün işyerlerinde karşılaşılan bir olgu olarak yaşanmaktadır. Bunun ardında yatan neden olarak, çalışma koşullarının ağırlığı, kadınların aile içinde üstlendikleri roller, bakım hizmetlerine harcanan zaman ve aile sayılarındaki büyüklükler gösterilebilir. Fakat bu olgudan en fazla işverenler şikayet etmekte, yetiştirdikleri elemanlarını belli bir süre sonra kaybettiklerini ve bu durumun kadın çalışanlar için sık sık yaşandığını vurgulamaktadırlar (Dedeoğlu 2012a).

Alan araştırmamız, işverenlerin bu tutumlarına ilişkin bulguyu destekler sonuçlar vermiştir. "Kadınlar sadece evlilik öncesi çalışmalı, evlendikten sonra çalışmamalı" ifadesine işveren/ işveren vekillerinin yarısından fazlası katılmamış, kadınların aktif olarak iş yaşamında kalmasını destekler yönde tutum belirtmişlerdir. İşverenlerin kadınların toplumsal konumlarına ilişkin kesin yargısının yanında, kadınların evlilik ve çocuk sahibi olduktan sonra da çalışabileceklerine ilişkin kesin bir yargıları vardır. Kadın istihdamını destekler yöndeki liberal tutumun temel nedeninin yukarıda bahsi geçen, işyerlerinde yaşanan işçi kayıplarından kaynaklandığını düşünebiliriz. Kadın işveren/işveren vekillerinin neredeyse % 90'ı kadınların evlendikten sonra da çalışabileceğine kesinlikle katılırken, erkekler için bu oran % 60'da kalmıştır.

**TABLO 7 KADINLAR SADECE EVLİLİK ÖNCESİ ÇALIŞMALI, EVLENDİKTEN SONRA ÇALIŞMAMALIDIR (N=212)**

	Cevap			Genel	Yüzde	
	Kadın	Erkek	Toplam		Kadın	Erkek
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	42	97	139	65,5	89,3	59,1
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	2	23	25	11,7	4,2	14
<b>Kararsızım</b>	0	17	17	8,0	0	10,3
<b>Kısmen katılıyorum</b>	0	17	17	8,0	0	10,3
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	3	10	13	6,1	6,3	6
<b>Cevap yok</b>	0	1	1	0,4	0	0,6
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>165</b>	<b>212</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

İşverenler/işveren vekilleri kadınların çocuk sahibi olduktan sonra da çalışmalarına ilişkin yaygın bir olumlu tutum göstermektedirler. "Kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra çalışmamalıdır" ifadesine aksi görüş bildirenler, kesinlikle katılmıyorum ve kısmen katılmıyorum diyenlerin oranı % 65'i bulmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalar, kadınların hamile kalmaları halinde işten atıldıkları yönünde bulgular içermektedir (Dedeoğlu 2012a). Burada belirtilen tutum ifadelerinde kadınların çocuk sahibi olduktan sonra çalışması ise, daha çok kadınların çocukları büyüdükten sonra çalışma yaşamına geri dönmeleri olduğunu düşünmek gerekiyor. Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin veriler de, kadınların çocukları büyüdükten sonra 35 yaş sonrasında çalışmaya katılımlarında belli bir artış yaşanmakta olduğunu göstermektedir.

**TABLO 8 KADINLAR ÇOCUK SAHİBİ OLDUKTAN SONRA ÇALIŞMAMALIDIR (N=212)**

	Cevap	Yüzde
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	112	52,8
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	26	12,3
<b>Kararsızım</b>	12	5,7
<b>Kısmen katılıyorum</b>	28	13,2
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	33	15,6
<b>Cevap yok</b>	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

## Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü: Kadın İş, Erkek İş



İşyerinde cinsiyete dayalı işbölümü ve mesleki ayrışma kadınların istihdamı alanında en temel araştırma konularından biridir. Eğer bir iş erkek ya da kadın işi olarak algılanmaya başladıysa, süreç içinde bu algı özellikle işe alımlarda kendi kendini yeniden üretir hale gelmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümünde bir diğer konu ise, kadınlar ve erkekler için uygun olan işlerin nasıl tanımlandığı ve toplumsal cinsiyet ideolojisinin bu ayrımı nasıl yarattığı konusudur. Kadınların yaptığı işler daha çok onların ev içinde üstlendikleri görevleri andıran ikincil, tekrara dayalı, niteliksiz ve daha çok emek yoğun işler olarak ortaya çıkmaktadır ve işlerin kadınlık konumlarını yeniden ürettiği vurgulanmaktadır (Ecevit 1991).

Birçok işletmede işlerin cinsiyet temelli ayrıldığı bilinmektedir. İşlerin dikey ve yatay olarak ayrışması olarak adlandırılan işbölümünde, ya kadınların belli işlerde yoğunlaşması sonucu yatay bir ayrışma ortaya çıkmakta ya da kadınların dikey olarak yükselmelerini engelleyen cam tavan nedeniyle yönetici kademelerde kadınlar yer alamamaktadır. İşlerin yatay olarak ayrışmasına baktığımızda, kadınların düşük vasıf gerektiren, düşük ücretli, emek yoğun işlere yoğunlaştığını görülmektedir. Örneğin, hazır giyim üretiminde kadınlar daha çok dikim bölümlerinde çalışırken, kesim ve ütü gibi bölümlerde daha çok erkeklerin çalıştığı görülmektedir. Örneğin araştırma bölgemizde, kayısı fabrikalarında parmakları küçük olduğu için kayısı ayıklama işinde kadınların çalıştığı gözlenmiştir. Cinsiyete dayalı işbölümü eğer bir iş teknik bilgi ve beceri gerektiriyorsa daha belirgin ortaya çıkmaktadır. Erkekler bu tür işlerde bir çeşit monopol kurmaktadır ve bu olguya dünyanın hemen hemen her yerinde rastlamak mümkündür. Bu ayrımı inceleyen araştırmaların bazıları şunlardır; Durani 1976 Tunus için, Weiss 1984 Pakistan için, Dex 1988 ve Purcell 1988 İngiltere, Beneria ve Roldan 1987 ve Chant 1995 Meksika için. Cinsiyete dayalı işbölümü ayrımcılığa dayalı bir algı üretmekle kalmaz, aynı zamanda bazı işletmelerin tek cins işçi işe alması ile sonuçlanabilir.

Bütün bu değerlendirmeler, aslında, cinsiyete dayalı işbölümünün basit bir vasfa referansla ele alınamayacağını, bunun çok ötesinde çalışma yaşamına ilişkin statü, kimlik ve daha geniş sosyo-kültürel etkilerin bu işbölümünü nasıl etkilediğini değerlendirmeyi gerektirmektedir. A. M. Scott (1994), cinsiyete dayalı işbölümü ve meslek ayrımının daha geniş toplumsal düzeyde varolan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine gömülü olduğunu belirtmekte ve bu eşitsizlikleri besleyen ve cinsiyete dayalı işbölümünü yaratan kurumsal yapıların sonucu olarak değerlendirmektedir. Ayrıca, kadınların ev içinde yaptıkları işlere benzer düşük vasıf gerektiren işlerde yoğunlaşması sadece sembolik değil aynı zamanda bir toplumda varolan toplumsal cinsiyet ideolojisi ve rollerini yeniden üretmesi anlamında ilgi çekicidir (Humphery 1985). Cinsiyete dayalı işbölümünün yapısını, bir toplumda egemen olan toplumsal cinsiyet ideolojisine bağlayan bir diğer etken ise, işverenlerin kadın ve erkek olmaya ilişkin tanımları ve bu iki cinsin doğal olarak sahip olduğu düşünülen vasıf ve becerilere ilişkin algılarının ne olduğudur.

Cinsiyete dayalı ayrımın en bariz örneklerinden biri kadınların narin, kırılğan ve fiziki olarak güçsüz addedilmesi iken, erkekler ise tam bu örneklerin karşıtı olan vasıflarla değerlendirilmektedir. Onların güçlü, sağlam ve dayanıklı olduğu varsayılmaktadır. İki kutuplu olarak kurulan bu toplumsal cinsiyet algısı çalışma hayatına uygulandığında, kadınların fiziki güç gerektiren işlerde çalışamayacağı (ki madenlerde ve tehlikeli işlerde çalışması uzun yıllar yasaklanmıştır), uzun yorucu fiziksel aktivite gerektiren işler için uygun olmadıkları düşünülmektedir. Bu değerleri test etmek için, anketimize bu alanlarda tutum ifadeleri ekledik. İlk ifademiz olan "kadınlar fiziksel güç gerektiren işlerde çalışıp çalışmamalıdır" ifadesine ilişkin sonuçlar Tablo 9'da gösterilmektedir.

**TABLO 9 KADINLAR FİZİKİ GÜÇ GEREKTİREN İŞLERDE ÇALIŞMAMALIDIR (N=212)**

	Cevaplar			Yüzde		
	Kadın	Erkek	Toplam	Genel	Kadın	Erkek
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	3	13	16	7,6	6,4	7,8
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	3	6	9	4,4	6,4	3,6
<b>Kararsızım</b>	3	3	6	2,8	6,4	1,8
<b>Kısmen katılıyorum</b>	14	22	36	16,9	29,8	13,5
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	24	121	145	68,3	51,0	73,3
<b>Toplam</b>	<b>47</b>	<b>165</b>	<b>212</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kadınların fiziksel güç gerektiren işlerde çalışmaması gerektiğine kesinlikle katılan işveren/işveren vekili oranı % 68,4 iken, bu ifadeye kısmen katılanlar % 17'dir. Bu iki oranın toplamı bütün görüşülenlerin % 85'ine denk gelmektedir. Bu da, cinsiyet rollerinin hem kadınlar hem de erkekler tarafından çok net bir şekilde kabul edildiği ve işyerindeki işlerin de bu roller çerçevesinde şekilleneceğine ilişkin çok güçlü bir sinyal vermektedir.

**TABLO 10 KADINLAR GECE VARDİYASINDA ÇALIŞMAMALIDIR (N=212)**

	Cevaplar	Yüzde
<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	57	26,9
<b>Kısmen katılmıyorum</b>	20	9,4
<b>Kararsızım</b>	13	6,1
<b>Kısmen katılıyorum</b>	28	13,2
<b>Kesinlikle katılıyorum</b>	92	43,4
<b>Cevap yok</b>	2	0,9
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

Yine benzer şekilde kadınların gece çalışmasına karşı olanların sayısı epey yüksektir. "Kadınların gece vardiyasında çalışmamalıdır" ifadesine kesinlikle katılanlar % 43,4 iken, kısmen katılanların oranı % 13,2'dir. Fakat burada yukarıdaki ifadeleri desteklemeyen ve kadınların gece de çalışabileceğini düşünenlerin sayısı neredeyse % 35'leri bulmaktadır. Bu oranın yüksek olması, anket uygulanan işyerlerinin bazılarında üç vardiya çalışma yapılmasına ve kadınların da bu vardiyalarda çalışmalarının gerekli olmasına bağlanabilir. Dolayısıyla işverenlerin kadınların gece çalışmasına tamamen karşı olması beklenmemelidir.

İşyerlerinde kadın ve erkek işlerinin keskin çizgilerle ayrıldığı, erkek işi olarak tanımlanan işlere erkeklerin, kadın işi olarak tanımlanan işlere de kadınların işe

alındığı bir toplumsal yapıda; kadınların erkeklerin yaptıkları işleri de yapabileceğine karşı geliştirilen tutum, "kadınlar erkeklerin yapabileceği her işi yapabilir" ifadesi ile ölçülmeye çalışılmıştır. Verilen cevapların yarısından fazlası, kadın ve erkek ayrımının değişebileceği yönünde aksi kanaat bildirmiştir. Sadece % 15, kadınların erkeklerin yapabileceği her işi yapabileceğine inanmakta ve % 21 ise kısmen yapabileceğini düşünmektedir.

**TABLO 11 KADINLAR ERKEKLERİN YAPABİLECEĞİ HER İŞİ YAPABİLİR (N=212)**

	Cevaplar	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	95	44,8
Kısmen katılmıyorum	35	16,5
Kararsızım	4	1,9
Kısmen katılıyorum	45	21,2
Kesinlikle katılıyorum	32	15,1
Cevap yok	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

## Kadınlar Ne Zaman Çalışmalı?



Türk toplumunda erkeklerin çalışması sembolik olarak ekmeğin zaruridir. Ekmeğin parası kazanmak, her öğünde yenilen en önemli temel gıda maddesi olan ekmeğin kazanılmasını ifade ederken, erkek aile reislerinin ekonomik faaliyetlerinin nedenini de özetler. Erkeklerin kazançlarına iliştiirilen kültürel anlam, savaş sonrası Avrupa refah devletlerinin çerçevesi içerisinde geliştirilen aile reisi erkek olan hane (male breadwinner) modeline benzer. Bu yüzden erkekler sabit bir iş bulmak için sosyal olarak hareketlidirler (tercihen kamu sektöründe ya da daimi işlerde) ve erkeklerin uzun vadeli güvenceli ve emekliliği sağlayan işlerde çalışması idealdir. Buna karşın kadınların temel toplumsal rollerinin annelik ve eşlik olduğu düşünülüyorğünden kadınların çalışmasının yolunu açacak gereklilikler olmalıdır. Bu gereklilikler hem geleneksel ataerkil toplumsal cinsiyet ilişkilerini koruyacak hem de sosyal ve ekonomik koşullar gerektirdiğinde, kadınları ve aileleri için kadının ücretli çalışmasını haklı gösterecek gerekçeler olmalıdır. Bu gerekçeler aracılığıyla kadının çalışması artık bir sorunsal olmaktan çıkar ve geleneksel rollerden radikal bir kopuş olarak değil ama ücretli çalışma o rollerin bir uzantısı olarak görülür. Aileler ve kocalar kadınların çalışması üzerindeki geleneksel kontrollerini devam ettirdiği ve sosyal olarak kabul edilebilir doğrulamalar sağladığı sürece, tıpkı kadınların çalışmasının büyük ölçüde ev içi roller ve aile sorumluluklarıyla ilişkilendirilmesi gibi, kadınların

ücretli çalışması da toplumsal kabul görür. Bu kabul görüşü sağlayan en önemli nedenlerden biri ise aile geçiminin sağlanması ve kadınların istihdamının bu ekonomik zorluklar atlatılana kadar geçici olduğu kurgusudur. Bu bağlamda, geçici olarak algılanan kadınların çalışmasına karşı olarak erkeklerin çalışması kalıcı olarak görülür. Aşağıda sunulan ifadeler de, alan araştırması yapılan illerde OSB'de bulunan işverenlerin kadınların çalışmasını nasıl değerlendirdiklerini açıklamak açısından ilginç bulgular sunmaktadır. Günümüzün ekonomik koşullarının artık kadınların da çalışmasını, ki burada kadınların asli toplumsal rolleri evin reisi gibi evin geçimini sağlamak değil ama evin reisinin çabasının yeterli olmadığı zamanlarda bu çabaya katkı sunmak şeklinde düşünölmüştür. Bu nedenle, "Günümüz ekonomik koşullarında artık kadınlarda çalışmalıdır" ifadesine kesinlikle katılanların oranı % 66,5 iken yine kısmen katılanların oranı neredeyse % 30'dur. Ankete katılanların büyük çoğunluğu bu kadınların ekonomik koşullarla çalışması gerektiğini desteklemektedir. Fakat aşağıdaki ifadeden de göröleceği gibi, kadınların çalışması erkeklere eşit olmalarından değil, ailenin geçimine katkı sağlamak için gereklidir.

**ABLO 12 GÜNÜMÜZ EKONOMİK KOŞULLARINDA ARTIK KADINLAR DA ÇALIŞMALIDIR (N=212)**

	Cevaplar	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	9	4,2
Kısmen katılmıyorum	2	0,9
Kararsızım	3	1,4
Kısmen katılıyorum	57	26,9
Kesinlikle katılıyorum	141	66,5
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

**TABLO 13 KADIN ERKEK EŞİTTİR, O NEDENLE KADINLAR DA ERKEKLER GİBİ ÇALIŞMALIDIR (N=212)**

	Cevaplar	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	96	45,3
Kısmen katılmıyorum	32	15,1
Kararsızım	4	1,9
Kısmen katılıyorum	56	26,4
Kesinlikle katılıyorum	23	10,8
Cevap yok	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100</b>

Yukarıdaki Tablo 13'te ise, kadın ve erkek eşitliği üzerinden kadın çalışması kurgulandığında, bu ifadeye katılmayanların sayısı % 60'ı bulmaktadır. O nedenle daha önce de vurgulandığı gibi kadın çalışması sadece aile ihtiyaçlarını karşılaması durumunda mümkün ve istenendir. Fakat kadın çalışmasının erkeklerle eşitlik üzerinden kurgulanamayacağını göstermektedir. Yine de kadın ve erkeğin eşitliğini benimseyenlerin sayısı da çok düşük değildir, yarıya yakın işveren/işveren vekilli kadın ve erkeğin eşit olduğu üzerinden kadınların da erkekler gibi çalışması gerektiğini vurgulamaktadır.

Türkiye'de kadın istihdamı açısından bu bulguların dikkat çekici yönü, kadın istihdamının tamamen yasak ya da abes görülmediği, fakat kadın istihdamın ancak belli koşullar içinde mümkün olabileceğini göstermesidir. Bu açıdan aile, yaşam mücadelesinin bir parçası olduğunda ve elbette kadınlar asli görevleri olan annelik ve eşlik durumlarını tehlikeye atmadan istihdama katılabilirler. Bütün bu koşulları sağlayan durum ise, kadınların istihdamının bir geçicilik olgusu üzerine kurulması ve ailedeki olağanüstü durum son bulduğunda kadının ücretli çalışmasının da son bulacak olmasıdır.

## Çocuk Bakımı Hizmetleri ve Kadın İstihdamı



Türkiye'de kadınların istihdama katılmaları önündeki en büyük engellerden birinin kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygın olmayışı ve var olan hizmetlerin düşük ücretli çalışan kadınların karşılayabileceğinden çok fazla maliyetli olduğu uzun yıllardır tartışılmaktadır. Bu nedenle hem kadın örgütleri hem de politika yapıcı kurumlar tarafından çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için zaman zaman kampanyalar düzenlenmektedir. Kreş Haktır Platformu'nun kampanyası ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın pilot illerin organize sanayi bölgelerinde kreş açma kampanyaları (10 ilin OSB'lerinde kreş açmaya yönelik, Annemin İşi Benim Geleceğim kampanyası) gibi.

Avrupa genelinde 2000'li yılların başından itibaren çocuk bakım hizmetlerinin giderek yaygınlık kazandığını görmekteyiz. Örneğin 3-5 yaş okul öncesi çocukların okullaşma oranı, OECD ortalaması olarak 2005 yılında % 73'den 2011 yılında % 80'e ulaşmış durumdadır. OECD ortalaması ise, 2013 yılında ise, 3 yaşlar için okullaşma oranı % 67, 4 yaş için % 84 ve 5 yaş için % 94 olmuştur. Bu yaş grubu çocuklar için 2011 yılında okullaşma oranı bazı AB ülkelerinde, örneğin Norveç, Almanya, İtalya, Fransa ve İspanya'da % 90'ın üzerinde seyretmektedir. OECD içinde bu alanda en kötü performans 2011 yılı için % 29 ile Türkiye'ye aittir. 2005 yılında % 13 olan bu

rakam son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı okullarında ana sınıflarının yaygınlaştırılması ile 2011 yılında % 29'a yükselmiştir ve çocukların çoğu 5 yaş çocuklardır; 3 yaş altı ve 3 yaş çocuklar için bakım hizmetlerinin yaygınlığına ilişkin Türkiye'de veri bulunmamaktadır (Dedeoğlu ve Şahankaya 2015). MEB'in anasınıfı hizmetlerinin dışında Türkiye'de kapsayıcı çocuk bakım hizmetleri sağlanmamaktadır. Bazı kamu kurumlarında kurum çalışanlarının çocukları için gündüz bakım evleri vardır. Fakat bütün bu hizmetler çok sınırlı kaldığından işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğini sağlamaktan, kadınların istihdama girişlerini kolaylaştırmaktan çok uzaktır.

Türkiye'de çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğine ilişkin bu bulgudan hareketle, araştırmamızda işverenlerin kadınların bakım hizmet yüklerine ilişkin tutumlarını ölçmek için bazı tutum ifadeleri geliştirdik.

**TABLO 14** HER KADIN ÇOCUĞUNU KENDİ BÜYÜTMELİDİR, ÇOCUKLAR KREŞLERDE BÜYÜMEMELİDİR

	Cevaplar	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	42	19,8
Kısmen katılmıyorum	24	11,3
Kararsızım	21	9,9
Kısmen katılıyorum	41	19,3
Kesinlikle katılıyorum	83	39,2
Cevap yok	1	0,5
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

"Her kadın çocuğunu kendi büyütmelidir, çocuklar kreşlerde büyümemelidir" ifadesine anket yapılan 212 işveren/işveren vekillerinin % 59'u katılırken % 31'i katılmamaktadır. Bu oran bize açıkça göstermektedir ki, bölgede çocuk bakımı aile içinde ve aile içinde de kadının sorumluluğunda görülmektedir. Bu ifadeye kadınların % 64'ü katılmazken erkeklerin sadece % 22'si katılmamaktadır. Bu oranlar kadınların kendilerine atfedilen görevlerin erkekler arasında daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Erkekler çocuk bakımından kadınları sorumlu tutarken bunun nedeni olarak kadınların doğası gereği çocuk bakımı için daha uygun olduğunu belirtirken, kadınlar da çocuklarına bakmanın vicdani bir sorumluluk olduğunu belirtmişlerdir.

**TABLO 15 KENDİ İŞYERİMDE KREŞ VEYA GÜNDÜZ BAKIMEVİ AÇMAYI DÜŞÜNÜRÜM**

	Cevaplar	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	104	49,1
Kısmen katılmıyorum	14	6,6
Kararsızım	33	15,6
Kısmen katılıyorum	29	13,7
Kesinlikle katılıyorum	24	11,3
Cevap yok	8	3,8
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

Organize sanayi bölgelerinde kreş olmasının kadın çalışan sayısını artıracak ifadesine katılanların oranı % 71 iken, kendi işyerinde kreş veya gündüz bakımevi açmayı düşünen işveren/işveren vekili oranı % 11 ile oldukça düşük kalmaktadır. Erkek işveren/işveren vekillerinin birçoğu, işletmelerinin mali durumlarının kreş açmak için uygun olmadığını belirtirken bazı işveren/işveren vekilleri de kadın çalıştırmadıkları ya da çok az sayıda kadın çalıştırdıkları için kreş açmaya gerek olmadığını belirtmektedirler. Bu görüşler ışığında bölgede çocuk bakımının kadının sorumluluğunda görüldüğünü söylemek mümkündür. Öyle ki işverenler erkek çalışanları için kreş açmayı ihtimal olarak bile değerlendirmemektedirler. İşveren/işveren vekillerine neden işyerlerinde kreş açmayı düşünmedikleri sorulduğunda, kreş açmanın çok maliyetli ve mesuliyetli olduğu, dolayısıyla kendilerinin maddi ve manevi böyle bir sorumluluğu almak istemedikleri ağırlıklı olarak verilen cevaptır. Özellikle maddi olarak işverenler böyle bir maliyeti yüklenmek istememekte, devletin kreş masraflarını karşılaması durumunda işyerlerinde kreş açabileceklerini belirtmektedirler. Bazı işyerlerinde ise, çocukların sağlıklarını tehdit edeceği (kükürt kokusunun yoğun olması gibi) gerekçesiyle kreş açmayı uygun bulmadıkları belirtilmiştir.

**TABLO 16 ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİNDE KREŞ OLMASI, ÇALIŞAN KADIN SAYISINI ARTIRACAKTIR**

	Cevaplar	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	13	6,1
Kısmen katılmıyorum	7	3,3
Kararsızım	11	5,2
Kısmen katılıyorum	30	14,2
Kesinlikle katılıyorum	151	71,2
<b>Toplam</b>	<b>212</b>	<b>100,0</b>

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere “organize sanayi bölgelerinde kreş olması, kadın çalışan sayısını artıracaktır” ifadesine anket yapılan 212 görüşmecinin % 71’i katılırken % 6’sı katılmamaktadır. Bu yüzdelerin cinsiyete göre dağılımı çok anlamlı olmamakla birlikte belirtilen ifadeye katılmama gerekçeleri toplumsal cinsiyet rolleri açısından oldukça anlamlıdır. Kadınların % 87’si erkeklerin % 66’sı bu ifadeye katılırken, kadınların % 4’ü erkeklerin ise % 7’si katılmamaktadır. Bu ifadeye katılmayan kadınlardan bazıları organize sanayi bölgesinde kreş açılmasının uygun olmadığı görüşündedirler.

Şöyle ki, organize sanayideki bazı işletmelerde kimyasal madde üretilmesi ve birçoğunda da kimyasal madde kullanılması nedeniyle bu bölgede çocukların kreş veya gündüz bakımevlerinde olmalarının çocuklar için sağlıklı olmadığı görüşü mevcuttur. Erkekler ise, kendi işletme bünyelerinde kreş açmanın maddi yetersizlik nedeniyle mümkün olmaması ve kadınların çocuklarına kendilerinin bakmasını daha doğru bulmaları nedeniyle bu ifadeye katılmadıklarını belirtmektedirler. Nitekim bu görüşler anketin “her kadın çocuğunu kendi büyütmelidir, çocuklar kreşlerde büyümemelidir” ifadesine verilen cevaplarla da örtüşmektedir.

## Sonuç

Bu çalışma, kadın istihdamının toplumsal cinsiyet rolleri üzerine etkisiyle doğrudan ilgilenmese bile kadınları istihdam eden işverenlerin kadın istihdam etmeye ilişkin tutumlarının Türkiye’de kadın istihdamını artırma potansiyeli olup olmadığını incelemektedir. Bu aynı zamanda, sağlanan istihdam biçim ve koşullarının kadınların toplumsal rollerini ve statülerini nasıl etkileyeceğini sorgulamayı da beraberinde getirmektedir. Çalışmada Malatya, Adıyaman ve Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyette bulunan işletmelerin işveren ve işveren vekillerinin kadın istihdamına ilişkin tutumları incelemektedir. İşveren tutumları kadınların istihdam edilmesini olumlamaktadır, fakat bu istihdamın ancak belli koşullar -ekonomik gereksinim, işin gereği gibi- ortaya çıktığında olmalıdır. Çünkü kadınların toplumdaki asli görevleri annelik ve eşlik olarak görülmekte ve kadınlar mekânsal olarak ev ile özdeşleştirilmektedir. Kadınların çalışmadan önce mutlaka eşlerinin ve babalarının izinlerini almaları gerektiği düşünülmekte, erkeklere göre farklı işler yapmaları haklı görülmektedir. Kadınlar daha çok hizmet işleri için tercih edilmekte ve erkeklerle kadınların aynı işi yapmaları durumunda işverenler erkek çalışan istihdam etmeye yönelik tutum sergilemektedir. İşyerlerinde kreş açmak gibi bir eğilim yaygın

olmakla beraber işverenler kadınların hamile kalınca işten çıkmasını desteklemekte ve doğum izinlerinin uzunluğunu kadın işçi çalıştırmak için caydırıcı bir etken olarak vurgulamaktadırlar.

Görüşmelerin yapıldığı OSB'lerde kadın istihdamı tekstil ve gıda firmalarında yoğunlaşmıştır. Tekstilde kadın emeği özellikle Adıyaman'da yoğunlaşırken gıda sektöründe Malatya ve Şanlıurfa'da kadın emeği yoğun olarak kullanılmaktadır. Kadın istihdamının ağırlık merkezinin tekstil ve gıda olması bu sektörlerin feminizasyonuna işaret ederken, bölgedeki kadın istihdamının daha çok kayıtdışı, geçici ve düşük ücretli olması feminizasyonun eğretilişmeyle birlikte var olduğunu göstermiştir. İşverenlerin kadın çalıştırmaya ilişkin tutumlarından baskın bir ataerki kültürün kadın istihdamını şekillendirdiğini söylenebilir. Bunun temel nedenini, Mies'in (2011) belirttiği gibi, ataerki ve birikim ilişkisi ile açıklamak mümkündür. Buna göre, ataerki ve sermaye arasında var olduğu kabul edilen ve her iki sistemin bekasını sağlamayı amaçlayan anlaşma, bir yandan kadınları sosyal ilişkileri içinde annelik ve evlilik ile tanımlayarak onların aile içindeki konumlarını sağlamlaştırmaktadır. Aile içinde kimlik kazanan kadınlar, toplum tarafından kabul edilmek, yani görünür olabilmek için ev içinde sarf ettikleri emeklerinin görünmez olmasına razı (daha çok mecbur) olmaktadır. Böylelikle kadınlar var olabilmelerinin asli görevlerini (özellikle annelik) yerine getirirken işgücü piyasasından uzak kalmaktadırlar. Diğer yandan aile ücretine imkan vermeyen kapitalist birikim kadınları işgücü piyasasında kalmaya mecbur bırakırken, aynı zamanda kadınları düşük ücretlerle, kayıtdışı ve geçici olarak işgücü piyasasına eğreti bir şekilde eklemlenmiştir.

Her üç ilde kadın istihdamının önündeki en büyük engel olarak ataerki toplumsal yapının dikte ettiği "kadının yeri evidir" ideolojisi gösterilebilir. Yapılan görüşmeler sonucunda, kadınların öncelikli görevinin aile yükümlülükleri ve çocuk bakımı olduğu, gece çalışmanın kadınlar için uygun olmadığı, çocuğu olan kadının çalışmaması gerektiği ve kadınların çalışmak için erkekten izin almasının gerekli olduğu gibi yargıların işverenlerin genel görüşlerini yansıttığı görülmüştür. Bu yargılar bölgede kadın istihdamının neden düşük olduğunu açıklamak için oldukça güçlü kanıtlardır. Ancak belki hepsinden de önemlisi, kadın istihdamının bir zaruret olarak görülmesidir. Görüşme yapılan işverenlerin bazıları aslında kadın çalıştırmak istemediklerini, ancak buna mecbur olduklarını dile getirmişlerdir. Kadın istihdamının zaruret olarak algılanması ataerkinin en temel dışavurumlarından biridir. Bu nedenlerle bölgedeki kadın istihdamının düşük olması sürpriz değildir.

Fakat bütün bu görünümün yanı sıra kadın istihdamının gelecekte artacağına ilişkin olumlu bir bulgu ise; yatırım teşviklerinden faydalanmak için il dışından gelen yatırımcıların kadın istihdam etmeye ve var olan işgücü portföyünün yarısının ve daha fazlasının kadın olmasına ilişkin ciddi bir ısrarının olması, bölgede yatırımlar artmaya devam ettikçe kadın istihdamının artacağına dair olumlu işaretler

taşımaktadır. Ancak bölgedeki çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda kadın istihdamının artışında yaşanacak sınırlılıklara da işaret etmektedir. Ücretlerin düzenli ödenmemesi, kadın çalışmasının öncelikle aile ve sonrasında bölge halkı tarafından olumlu karşılanmaması ve benzeri sebepler kadın emek arzının en ciddi sınırlılıkların başında gelmektedir. Bunlara ek olarak, kreş imkanları ve çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz ve erişilebilirlikten uzak olması kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. İşverenlerin ise bu konuda herhangi bir girişimleri olmadığı gibi, birçok OSB'de bu hizmetlerin yaygınlaştırılması gibi çabalar etki yaratmaktan uzaktır. Görüşme yapılan işyerlerinden 150 ve üzerinde kadın çalışanı olanlar dahi kreş açmamıştır. Dolayısıyla kadın istihdamını artırmak için yapılan ve özellikle doğum izinlerine ilişkin yasal düzenlemeler OSB'lerde işlerliğini kaybetmiştir. Bu durumda sanayi teşviklerinin bölgede feminizasyon etkisi yaratmadığı ve yaratmayacağı öngörülebilir.

## KAYNAKÇA

- Assaad, R. ve M. Arntz (2005)** "Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes Under Structural Adjustment: Evidence from Egypt", *World Development*, 33(3), pp.431-454.
- Beneria, L.** (2003) *Gender, Development, and Globalization: Economics as if People Mattered*, New York: Routledge: London ve New York.
- Buğra, A. ve O. Savaşkan** (2014) *Türkiye'de Yeni Kapitalizm: Siyaset, Din ve İş Dünyası*, İletişim Yayınları: İstanbul.
- Cengiz, K.** (2013) "Yav İşte Fabrikalaşak" *Anadolu Sermayesinin Oluşumu: Kayseri Hacılar Örneği*, İletişim Yayınları: İstanbul.
- Chapkis, W., Enloe, C.** (1983) *Of Common Cloth: Women in the Global Textile Industry*, Amsterdam and Washington D.C: Transnational Institute.
- Cinar, E.M.** (1994) 'Unskilled Urban Migrant Women and Disguised Employment: HomeWorking Women in Istanbul, Turkey', *World Development* 22(3): 369-380.
- Dedeoğlu, S., Şahankaya, A.** (2015) "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları", Dedeoğlu S. ve Elveren A. Y. (der.) *2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*, İmge Yayınları: Ankara.
- Dedeoğlu, S.** (2012a) *Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler: Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman Araştırması*, ILO, Ankara Ofisi.
- Dedeoğlu, S.** (2012) *Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul*, London ve New York: IB Tauris.
- Delenay, C.** (1991) *The Seed and the Soil: Gender and Cosmology in Turkish Village Society*, California, University of California Press (Reprint edition).
- Demiralp, S.** (2009) "The Rise of Islamic Capital: Prospects and Challenges", *Comparative Politics*, 41 (315-335).
- Ecevit, Y.** (1991) "Shop Floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers", Redclift N. ve Mignione E. (eds) *Beyond Employment: Household, Gender and Subsistence*, Oxford: Blacwell.

- Elson, D., Pearson R.** (1981) "Nimble Fingers Make Cheap Workers" *Feminist Review*, No: 7 (Spring), pp.87-107.
- Enloe, H. C.** (1983) "Women Textile Workers in the Militarization of Southeast Asia", Nash J. ve Fernandez-Kelly M. P. (eds) *Women, Men, and the International Division of Labor*, pp.407-25.
- Eraydın, A. ve Erendil, A.** (1996), *New Production Processes in Export-Oriented Garment Industry and Different Ways of Participation of Female Labour to This Process*, İstanbul: Türkiye Sosyal Bilimler Derneği.
- Fernandez K. Maria P.** (1983) *For We Are Sold, I and My People: Women and Industrialization in Mexico's Frontier*. Albany: State University of New York Press, Framework, Report No: 48508-TR.
- Filiztekin, A., Tunalı, İ.** (1999) *Anatolian Tigers: Are They for Real?*, *New Perspectives on Turkey*, 20(77-106).
- Freeman, C.** (2000) *High Tech and High Heels in the Global Economy: Women, Work and Pink-Collar Identities in the Caribbean*, Durham, NC: Duke University Press.
- Heyzer, N.** (1986) *Working Women in South-East Asia: Development, Subordination and Emancipation*, Milton Keynes: Open University Press.
- Humphery, J.** (1985) "Gender, Pay and Skill: Manual Workers Brazilian Sector" H. Afshar (ed), *Women, Work and Ideology in the Third World*, London: Tavistock.
- Joekes, S. P.** (1995) "Trade-Related Employment for Women in Sector and Services in Developing Countries", *Occasional Paper 5*, United Nations Research Institute.
- Kandiyoti, D.** (1988) "Bargaining with Patriarchy", *Gender and Society*, 2 (3), pp.274-290.
- Köse, A. H. ve Öncü, A.** (1998) "Dünya ve Türkiye Ekonomisinde Anadolu İmalat Sanayii: Zenginleşmenin mi Yoksa Yoksullaşmanın mı Eşiğindedir?", *Toplum ve Bilim Dergisi*, 77 (135-159).
- İlkkaracan, İ.** (2000), "Why Are There So Few Women in the Urban Labor Markets in Turkey? Findings from an Action-Research Study", *IAFFE Konferansı'na sunulan tebliğ*, İstanbul, 15-17 Ağustos 2000.

- Kümbetoğlu, B., User İ., Aypınar, A.** (2010) "Unregistered Women Workers in the Globalized Economy. A Qualitative Study in Turkey", *Feminist Formations*, 22(3), pp.96-123.
- Lim, L.** (1990) "Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause", Tinker I. (der.), *Persistent Inequalities*, Oxford: Oxford University Press.
- Mies, M.** (2011) *Ataerki ve Birikim- Uluslararası İşbölümünde Kadınlar*, Dipnot Yayınları, Ankara.
- Nash J. Ve Fernandez-Kelly M. P. (ed)** (1983) *Women, Men and the International Division of Labour*, Albany: SUNY Press.
- Özcan, G. B. ve M. Çokgezen** (2003) "Limitations of Alternative Capital Formations: The Case of Anatolian Holding Companies". *World Development*. 12:31 (2061-2084).
- Salaff, J. W.** (1981), *Working Daughters of Hong Kong: Filial Piety and Intrafamilial Power*, Cambridge ve New York: Cambridge University Press.
- Sassen, S.** (1998), *Globalization and its Discontents: Essays on the New Mobility of People and Money*, New York: New Press.
- Scott, A.M.** (1994) 'Gender Segregation in the Retail Industry' in A.M. Scott (ed.) *Gender Segregation and Social Change: Men and Women in Changing Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Standing, G.** (1999) *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, Basingstoke: Macmillan.
- Standing, G.** (1989) "Global Feminization through Flexible Labor", *World Development*, 17(7), pp.1077-95.
- Wolf, D.** (1992) *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*, Berkeley: University of California Press, Humphery.



