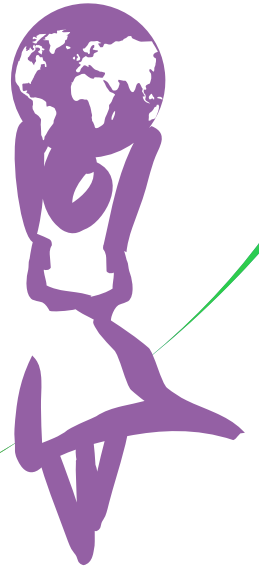


ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİ'NDE KADIN İSTİHDAM YAPISI VE ERİŞİLEBİLİRLİK

Afyonkarahisar ve Şanlıurfa
örnekleri üzerine gözlemler

Nihan Akyelken



THE WORLD BANK
IBRD • IDA



Organize Sanayi Bölgeleri'nde Kadın İstihdam Yapısı ve Erişilebilirlik

Nihan Akyelken





GİRİŞ

Bu çalışma, Afyonkarahisar ve Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgeleri'nde (OSB) kadın istihdamının genel profilini çıkarmak, özellikle kadın çalışanların ulaşım örüntülerinin sosyal uzantılarını incelemek amacıyla yürütüldü. Araştırma, Türkiye'de kadın istihdamı ve işgücü sorununun mekânsal boyutlarını anlamak için devlet destekli üretim sahası oluşturmanın sosyal etkilerinin önemli olabileceği varsayımıyla başladı. Bu düşüncenin kavramsal temelinde, yerel ekonomideki kurumsal dönüşümleri açıklayan mekân odaklı politik ekonomi ve iktisadi coğrafya çerçeveleri; deneysel temelinde ise, Türkiye'de OSB'lerin öneminin gittikçe artması ve sanayi politikalarının yerel ekonomi ve beşeri sermayedeki etkileri yatmaktadır.

Çalışmada, ekonomik fırsatların coğrafi dağılımı ve yerel emek piyasasının mekânsal boyutu toplumsal cinsiyet ekseninden incelenmektedir. Seçilen OSB'lerdeki kadın çalışanların ekonomik fırsatlara erişimlerine özgü hareketliliği ve mekânsal-zamansal kısıtlamaları, yerel yönetim aktörlerinin ve OSB çalışanlarının anlatıları ve çalışanların ulaşım verileri anlaşılabilirliği ölçüde değerlendirildi. Bu yaklaşımla elde edilen bulguların, OSB'lerdeki istihdamın cinsiyet ve sosyal sınıf değişkenlerini, kentlerin politik-ekonomilerinin mekânsal etkileri ışığında anlamaya araç olacağı düşünüldü.

Türkiye'de kadın istihdamının büyük bir kısmı, düşük ücretle ve genelde enformel sektörde çalışan düşük nitelikli kadınlardan oluşmaktadır (Aşık, 2013). Bu durum, kadın-yoğun sektörlerdeki uygunsuz çalışma koşullarıyla da birleştirilince, kadınların ekonomik refahının geniş bir çerçevede incelenmesi gerektiği ortadadır (Buğra, 2013). Salt parasal büyümenin toplumsal refah sağlayamaması vurgusuna paralel olarak, kadınların ekonomik katılımının yalnızca büyüme üzerindeki "aracı" rolüyle değerlendirilmesine uluslararası kalkınma çalışmalarında da önemli eleştiriler getirilmiştir (örn. Chant, 2012).

2012 yılı Nisan ayı içerisinde kamuoyuyla paylaşılan yeni teşvik sistemi, Türkiye'de kadınların katılımının oldukça düşük olduğu sanayi sektörünün merkezinde olan OSB yatırımlarını arttırmak ve Anadolu'da endüstriyel kümelenmeyi desteklemektedir (Acar ve Çağlar, 2013). Kadın istihdamının sanayi sektöründe oldukça düşük bir paya sahip olması, OSB'lerin sağladığı istihdam olanaklarını kadınlara yöneltme potansiyelini akıllara getirmektedir. Bunun yanında, OSB'ler, tarihsel olarak üretimin eril yapısının gözlemlenebildiği yerler olarak kabul edildiğinden, kadınların çalışma koşullarını anlama ve geliştirmede önemli bir yer tutmaktadır (Wright, 2006). Son olarak, kadınların OSB'lere ulaşımının, ulaşım politikalarının sosyal erişilebilirlik üzerine etkilerini açıklayan kavramsal çerçeveler (örn. Jones ve Lucas, 2012) kapsamında incelenmesi kilit öneme sahiptir.

Ne var ki, tüm bu kavramsal ve Türkiye'ye özgü gelişmelerin bir araya getirilmesi, ülkede kadın istihdamı ve işgücü üzerine yapılan çalışmaların temelini aldığı salt makro ekonomi, sosyal politika ve bölgesel kalkınma gibi alanların ötesinde, mekân-zaman pratiklerini sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamda incelemeye elverişli bir bakış açısını gerektirmektedir. Bu noktada, yerel ekonomik dönüşümlerin piyasa, hane, kent, bölge gibi farklı ölçek ve mekânlardaki sosyal etkilerinin incelendiği iktisadi coğrafya teorilerinin ve emek piyasasının kapitalizm modellerine göre değişiklik sergilediğini gösteren politik ekonomi araçlarının yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Bu çok yönlü bakış açısı, Harvey'nin (2010) "sermaye dolaşımının faaliyet alanları" olarak tanımladığı, teknolojik ve organizasyonel biçimler, toplumsal biçimler, kurumsal ve idari düzenlemeler, üretim ve emek süreçleri, doğayla ilişkiler ve günlük hayatın yeniden üretimi ve dünyanın zihinsel kavrayışlarının eş zamanlı değişimini anlamayı gerektirmektedir. Harvey'e (2010) göre, bu faaliyet alanları kendi içlerinde sürekli bir hareketlilik gösterirken, aynı anda birbirleriyle de evrimsel bir etkileşimdedir. Bu durumda, sanayileşme veya siyasal düzen dönüşümleri sürecinde değişen üretim ve emek sistemleri, belli bir zihniyet değişimini de beraberinde getirir. Sermaye dolaşımının söz konusu faaliyet alanları üzerindeki etkisinin belli bir üretim coğrafyasında gerçekleşmesini, tüm bu gelişmeleri izlemek için önemli bir ipucu olarak algılamak önemli. Bu anlamda, kadın istihdamı ve sanayi üzerine mevcut değerlendirmelerin mekânsal açıklamaları çalışma için kuşkusuz önemli bir temel teşkil etmektedir. Meselenin yalnızca OSB'lerde çalışan kadın sayısını arttırmak olmadığını da göz önünde bulundurduğumuzda, ilk önce çalışmayı yönlendirecek kavramsal çerçevenin zamansal ve mekânsal koordinatlarının belirlenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, OSB'lere ulaşımın cinsiyet ve sosyoekonomik boyutlarının yanı sıra, sosyal, fiziksel ve ekonomik faktörlerin etkileştiği işyerlerinin, sanayi bölgelerinin, piyasaların ve hanelerin de incelenmesi gerekmektedir. Bu bakış açısına göre tasarlanan alan çalışması ise, araştırma sorularına özgü karma yöntemleri içermektedir. Anket çalışmasında elde edilen örnekleme hem paralel hem de takiben yapılan görüşmelerin örnekleme, seçilen alanlar arasında karşılaştırılabilir özellikler göz önünde tutularak belirlendi.

Çalışmanın dayandığı kavramsal ve deneysel değerlendirmeler ve veri toplama yöntemlerinin ardından sonuçlar iki kısımda incelenmektedir. İlk önce, yerel kalkınma söylemi ve kadın istihdam yapısını belirleyen politikalar; ardından, kadın çalışanların toplumsal cinsiyet ve sosyal sınıf bazlı zaman-mekân örüntüleri değerlendirilmektedir. Ekonomik Gelişim Sürecinde Emek Piyasasının Toplumsal Cinsiyet ve Zaman-Mekân

1

Ekonomik Gelişim Sürecinde Emek Piyasasının Toplumsal Cinsiyet ve Zaman-Mekân Boyutları

Türkiye'nin ithal ikameci sanayileşme sisteminden ihracata dayalı büyümeye geçişinin kadın istihdamı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar ekseninde İlkaracan (2012), Türkiye'de toplumsal cinsiyet ve politik ekonominin kesiştiği noktanın, 1980 öncesi ve sonrasındaki sendikalaşma eğilimlerinde gözlemlenebildiğine dikkat çekmektedir. 1980 sonrasında sendikaların zayıflaması ve ücretlerin önemli miktarda düşmesiyle birlikte ihracat patlaması yaşayan tekstil sektörünün kadın istihdamında artış sağlaması, kadın işgücünde belirleyici bir faktör olarak görülmektedir. Buğra ve Özkan'ın (2012), ekonomik büyümenin sosyal ve kültürel koordinatlarının kadın istihdamına etkisini İtalya, İspanya ve Yunanistan'la sosyal politika ve ekonomik yapı üzerinden karşılaştırdıkları derleme çalışması, Türkiye'deki katılımın diğer ülkelere oranla gözle görülür düşüş sergilemesini, ekonomik gelişim seviyesi ve tarımsal faaliyetlerdeki düşüşün zamanlaması bağlamında tartışmaktadır. Kadın ve erkek istihdamındaki farklılıkların sektörel boyutu da, emek piyasasının tarihsel gelişimi sırasında açık bir şekilde gözlemlenebilmektedir. İhracat patlaması yaşanan emek-yoğun sektörler ve kadın istihdamının hızlıca arttığı hizmet sektörüne rağmen, Türkiye'de kadın istihdamı diğer ülkelere göre oldukça düşük kaldı. Ancak, kadınların sanayi istihdamındaki payı ve ihracata dayalı büyümenin birleşimi, ekonomik krizlerin etkisi bağlamında küresel eğilimlere benzerlik göstermektedir (Başlevent ve Onaran, 2004). Günlük-Şenesen ve Şenesen (2001), ihracat odaklı sektörlerin istihdam potansiyelini araştırdıkları bir çalışmada, kadın istihdamında sektörel çeşitliliğin erkeklere oranla daha az olduğunu belirtip, tekstil ve konfeksiyon sektörlerinin kadın istihdamının en önemli kaynakları olduğunu doğrulamaktadır. Aynı bağlamda Özler (2000), 1983-1985 verilerini kullanarak, bir üretim sahasında kadın istihdamının ihracat oranıyla beraber arttığına ve makineleşme ve teknoloji ile birlikte düştüğüne dikkat çekmektedir.

Sanayi sektöründeki bu gözle görülür cinsiyet farkları, son yıllarda önemi artan OSB'leri akıllara getirmektedir. 2014 Mayıs itibarıyla, Türkiye'de 80 ilde, 181 adedi faaliyette

olan 276 OSB bulunuyor. Her ne kadar günümüzde OSB'lerin işlevi, yatırımcılar için kullanıma hazır altyapıya sahip ve yatırıma uygun bir arazi sağlamak olarak tanımlansa da (Invest in Turkey, 2014), OSB'lerin işlevselliği tarihsel süreçte değişim geçirmiştir: 1960'larda, hava kirliliğini azaltma ve ortak altyapıdan yararlanma gibi amaçları olan bir kent planlama aracı olarak kabul görmüşken, 1990'larda sanayileşmenin bir aracı haline gelmişlerdir (Güven vd., 2009).

Kadın istihdamı üzerine OSB odaklı kapsamlı bir çalışma mevcut olmasa da, OSB'lerin bölgesel kalkınmadaki rolleri, yerel ekonomilerin endüstriyel profilleri ve il bazında kadın istihdamı örüntülerini incelemek amacıyla yapılan değerlendirmeler, kadın çalışanlar ve OSB'ler ile ilgili bulgular içermektedir. Ercan vd.'nin (2010) kentlerin endüstriyel yapısını, Konya, Gaziantep ve Ankara üzerinden incelediği, kadınlar için mesleki eğitimin önemini vurguladıkları çalışması bunlara örnek olarak gösterilebilir. OSB'lerde kreş kurulmasının kadın işgücüne etkisinden bahsedildiği çalışmalar (örn. Bozçağa, 2013) da OSB ve kadın işgücü ile doğrudan ilgili olsa da istihdama etki eden faktörlerin aydınlatılması açısından kısıtlı kalmıştır. Yetim ve Yetim (2006) tarafından Mersin OSB'de çalışma kültürünü anlamak amaçlı yürütülen araştırma da ilerleyen bölümlerde rastlayacağımız "paternalistik" bir yapıda ilerleyen işveren-işçi ilişkisine dair önemli bulgular sağlamaktadır. Sonuç olarak, OSB'lerin kadın istihdamı bağlamında konu edilmesi yalnızca dolaylı yollarla kısıtlı kalmıştır¹.

Sanayi sektörü dışında, refah devleti yapısı ile toplumsal rolleri belirleyici muhafazakârlık algısı arasındaki ilişkinin kadın istihdamı ve işgücüne olası etkisi de sıkça dile getirilmektedir (örn. Kandiyoti, 2010). Türkiye bağlamında, Buğra ve Yakut-Çakar (2010), 1980 sonrası dönemde özellikle kentlerde belirginleşen toplumsal muhafazakârlığın altını çizip, son yıllarda kamu bakım hizmetleri yerine çocuk bakımı için düzenlenen nakit para aktarımları gibi politikaların toplumsal rolleri daha da güçlendirdiğine dikkat çekmektedir. 1980 sonrasındaki sürece odaklanan çalışmaların ortak noktasının siyasal söylemle şekillenen refah devleti özellikleri olduğunu söylemek mümkün. Dedeoğlu ve Elveren (2012) de, özel ve sosyal hayatlarda etkisini gösteren muhafazakâr yapının refah devleti eliyle korunduğunu iddia etmektedir. Bu çalışmalarda muhafazakârlığın -çok genel anlamda- toplumsal cinsiyet rollerinin biyolojik farklılıklara indirgenmesi olarak tanımlandığını söyleyebiliriz.

Bu noktada, Türkiye'de ortaya çıkan "muhafazakâr liberalizm" (Buğra, 2013) ve "ataerkil pazarlık" (Kandiyoti, 1988) kavramlarını ve bunların yapısal eşitsizlikte nasıl vücut

bulduğunu anlamak önemlidir. Türkiye bağlamında toplumsal eşitsizliğin belirleyici faktörlerinden biri olarak ortaya çıkan muhafazakârlık, özellikle istihdam konusunda, toplumsal yönden cinsiyetlendirilmiş iş bölümü ile belirtilmektedir. Buğra (2013), muhafazakâr liberalizm çerçevesinde, 2000'lerin başından itibaren güçlenen evde bakım hizmetleri gibi sosyal politikaların, siyasal söylemle de birleşince cinsiyet temelli toplumsal rolleri kuvvetlendirdiğine dikkat çekmektedir. Ataerkil pazarlık kavramına göre, toplumsal rolleri ve hatta erkek egemenliğini içselleştiren kadınlar, aslında süregelen sistemin içindeki güç ve özerklik kaynaklarının farkında olup bunu sistemsel pazarlıklarla sürdürülebilir hale getirmektedirler.

Türkiye bağlamında öne sürülen bu argümanlar, Avrupa genelinde, kapitalist büyümenin coğrafi dağılımını emek eşitsizlikleri yönünden inceleyen iktisadi coğrafya ve sosyal ve coğrafi hareketlilikleri merkezileştiren "mobilities"² alanlarında çeşitlendirilmiştir. Son yıllarda, uluslararası düzeyde, kadın ve erkeklerin emek piyasasındaki konumlarını cinsiyeti kategori olarak alıp inceleyen ve kültürel ve sosyal varoluşsallıkların ekonomik değişkenlerle iletişim halinde olduğunu kabul eden bir bakış açısının gerekliliği yaygınlık kazanmıştır (örn. Uteng ve Creswell, 2008). Massey'nin (1995), mekânların ilişkisel olarak düşünülmesi gerektiği teziyle hareket edip, zaman ve mekân sıkışmasının kadınlara özgü etkilerinden bahsettiği "mekânsal sürgü" olarak adlandırdığı kuram, 1990'ların sonlarında yaygın bir hipotez haline gelmiştir. Bu kavrama göre kadınlar, ekonomik fırsatlara erişim konusunda erkeklere göre daha dar coğrafyalarda "sıkışmışlardır".

Bu araştırmalar, kadınların işe gidip gelme örüntülerini ve kadın işgücünün coğrafi dağılımı gibi göstergeleri içermektedir. Hanson ve Pratt'ın 1995 yılında Worcester'da kadın çalışanların ev-iş yolculuklarının erkeklere göre oldukça kısa olduğunu gösterdikleri çalışma, bu alanda temel oluşturmuştur. Kadınların işe gidip gelme mesafelerinin erkeklere göre kısa olmasının sektörel ve mesleki boyutları olduğunu savunan araştırmacılar, (mesleki olarak) düşük sosyal statüdeki kadınların istihdam olanaklarına ulaşmalarının daha güç olduğunu iddia etmişlerdir. Aynı dönemde, Avrupa'da zaman bütçesi üzerinden iş olanakları ve toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi izleyen çalışmalar, kadınların zamanlarını hangi şartlar altında ve hangi mekânlarda geçirdiklerini belirlemenin zorluğuna dikkat çekmişlerdir (örn. Friberg, 1993). Ev-iş yolculuk süreleri ve ev-içi sorumluluklarındaki örüntüleri inceleyerek emek coğrafyasına ışık tutan bu çalışmalar, istihdam çeşitliliği konusunda oldukça açıklayıcıdır.

Daha yakın dönemde yapılan çalışmalar ise, kadınların hareketliliğini erişilebilirlik, ulaşım hakları ve istihdamın coğrafi dağılımı bağlamında incelemektedir (örn. Hanson, 2010). Bu değerlendirmelerin temel rasyoneli, günümüz kentlerinin çok çeşitliliği ve

1- Literatür taraması, kavramsal çerçeveler üzerinde odaklanıp, kadın işgücü ve istihdamı etkileyen Türkiye bazlı çalışmaları etraflıca incelememektedir. Ancak, kadın istihdamı ve işgücünü etkileyen faktörlerin incelendiği makro ölçekli değerlendirmeler, araştırmanın ileriki aşamalarında hangi değişkenleri göz önünde bulundurmamız gerektiğini göstermektedir. Kadın işgücünü etkileyen önemli faktörler arasında, kentleşme ve eğitim seviyesi (Başlevent ve Onaran, 2004; İnce ve Demir, 2006; Tansel ve Daoud, 2011), hanedeki çocuk sayısı (Gündüz-Hoşgör ve Smiths, 2008), eşlerin istihdam durumu (Karaoğlu ve Ökten, 2012), muhafazakârlık, toplumsal sorumluluklar ve aile yapısı (örn. Aran, vd., 2009; Dildar, 2015) ve kentlerdeki iş olanaklarının sınırlı olması olarak özetlenebilir.

2- "Mobilities" literatürü, sosyoloji ve coğrafya çalışmalarında, özellikle 2000'li yılların başlarından itibaren ağ teknolojileri ve hızla artan hareketlilikten yola çıkarak, toplumları, hareketliliğin ölçüsü ve getirileri bağlamında incelemektedir (örn. Urry 2007).

bu çeşitlilik dahilinde tüm sosyal grupların ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda çok daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiğidir (Levy, 2013). Bu görüşü paylaşan çalışmalar, daha çok ulaşım çalışmaları ekseninde gelişmiş olup erişilebilirlik kavramını fiziksel ve sosyal anlamda birleştirmeyi amaçlamıştır. Hanson (2010), hareketlilik ve fırsatlara erişimin toplumsal cinsiyet boyutu nedir diye sorarken, önceki çalışmalarda çok kez doğrulman ev-içi sorumluluklarının kadınların işe yolculuk süreleri üzerindeki etkisinin (örn. Rosenbloom, 2006) altını çizmektedir. Bu argüman, Avustralya'da toplu taşıma kullanımı (örn. Muley vd., 2009), Meksika'da çağrı merkezi çalışanlarının ulaşım örüntüleri (örn. Carter ve Butler, 2008) ve Nijerya'da cinsiyetlendirilmiş yolculuk hareketleri (örn. Adetunji, 2013) gibi çok çeşitli çalışmalara örneklendirilebilir.

Ancak bu ulaşım odaklı istihdam perspektifinin, hareketliliği neredeyse bir güç unsuru olarak varsaydığı kanısı eleştirilere neden olmuştur (örn. McDowell, 2008). Bu bağlamda, hareketliliğin, daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesi ve getirisi olan bir mal, sermaye olarak görülmesi gerektiği vurgulanmıştır (Urry, 2007). Bu görüşe göre, sosyal ve fiziksel erişilebilirliğin beşeri yeterlilikle bir araya gelmesiyle biriken sermayenin uzamsal bir boyutu vardır. Söz konusu kuramların birleşimini, kadınların fiziksel konumları ve sosyal çevrelerinin ekonomik erişimlerine ilişkin getirileri olarak tercüme etmek bu çalışma için kilit önem taşımaktadır.

Martin'in (2001) yerel emek piyasası tanımında ekonominin kendi içinde bir kültürü olduğu vurgusu mevcuttur. Bu bakış açısını paylaşan cinsiyet ve emek piyasası odaklı feminist iktisadi coğrafya çalışmaları, sosyal kimliklerin karmaşık yapısını irdelerken, kimliklerin birbirlerinden ayrıştırılıp toplumun heterojen yapısını göz ardı etmenin yanıltıcı bulgulara yöneltebileceği üzerinde durmaktadır (McDowell, 2008). Bu kavramları resmeden örnekler veya operasyonel tanımlar, kadın işgücü arz ve talebinin kentsel/kırsal veya bölgesel farklılıklara yansımaları bağlamında çok çeşitlidir. Andreotti ve Mingione'nin (2013) İtalya'daki kadın istihdamını bölgelerdeki kreş arzına göre inceledikleri çalışmada bahsedilen, kadınların çocuk bakımı için aile bireylerine yakın yerlere taşınma eğilimleri sosyal politikaların mekânsal etkilerine örnektir. Eşitsizliğin yalnızca farklılık üzerinden değil de, daha geniş bir bağlamda çok yönlü düşünülmesi gerektiği savından yola çıkan ekonomik dönüşüm çalışmaları ise genelde tarihsel örnekler üzerinde durmaktadır (McDowell, 2009). Belçika'nın doğu ve batı bölgelerinde farklı dönüşümler gösteren yerel sanayinin kadın istihdamı üzerindeki etkisinin incelenmesi (Stucky, vd., 2007) ve Batı Avrupa'da hizmet sektörünün gelişmesiyle iş yerlerinde değişen cinsiyet ilişkileri üzerine olan incelemeler (örn. McDowell, 2009) bu tarihsel çalışmalara örnek olarak gösterilebilir.

Kadın emeğinin tarihsel değişiminin mekânsal boyutu, cinsiyetlendirilmiş toplumsal rollerin sosyal politika koordinatları ve yerel kurumlar üzerinden şekillenen emek coğrafyası çalışmaları, bu çalışma için iki genel mesaj vermektedir. Birincisi, OSB'lerde ulaşım örüntülerinin tarihsel ve daha geniş bir coğrafya bağlamında değerlendirilmesi;

ikincisi de operasyonel tanımların kullanımında kültürel farklılıkların esas alınması gerektiğidir.

2

Yöntem

Yerel emek piyasasının karmaşık yapısı, OSB'lerin sağladığı istihdam olanaklarının incelenmesinde çok yönlü bir bakış açısını zorunlu kılmaktadır. Buda, toplumsal olayları detaylı bir şekilde incelemeyi amaçlayan alan çalışması yöntemi ile mümkündür (Flyvbjerg, 2011). Araştırmada incelenen illerin seçiminde hem azami farklılıklar (örn. işsizlik oranları) hem de uçdeğer faktörler (örn. Şanlıurfa'daki eğitim seviyesi) göz önünde bulunduruldu (Flyvbjerg, 2011). Azami farklılıklar, seçilen illerin ekonomik örüntülerinde oldukça belirgindir. OSB'lerin gittikçe daha önemli bir rol oynadığı yeni teşvik sisteminde iki ilin farklı öncelik gruplarında olması önemli farklılıkları görmemize yardımcı oldu. Bölgesel teşvik sistemine göre, Şanlıurfa 6. bölge -yani öncelikli bölge- kapsamında olup, Afyonkarahisar 4. bölge statüsündedir³. İstihdam ve işgücüne katılım oranları, 2013 verilerine göre Afyonkarahisar'da % 51.1 ve %54.1 iken, Şanlıurfa'da % 32,4 ve % 38,7'dir. Aynı yıl, işsizlik oranı Şanlıurfa'da % 16,3, Afyonkarahisar'da ise %5,6 olarak belirlendi (Türkiye İstatistik Kurmu [TÜİK], 2013). Bunun yanı sıra, iki OSB'de de kadın çalışanların tekstil sektöründe yoğunlaşması ve OSB'lerin fiziksel alan ve firma sayısı bağlamında neredeyse aynı büyüklükte olması, çalışmanın belli aşamalarında karşılaştırma olanağı sağlamaktadır. Şanlıurfa, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve kadın istihdamını arttırmak amacıyla yerel faaliyetlerde önem taşıması açısından da aydınlatıcı örnekler sağlamaktadır.

Çalışma, OSB çalışanlarının oturduğu mahalleler, ev-iş yolculuk süreleri ve eğitim ve meslek profilleri gibi bilgileri anket çalışması, günlük yaşamın karmaşık yapısı ve yerel yönetim dinamiklerini görüşmeler ile anlamayı hedefledi. Bu gibi karma yöntem çalışmalarında kullanılan örneklemelerin belirlenmesi, örneklem araştırmanın hangi aşamasında kullanıldığı ile ilgilidir (Onwuegbuzie ve Collins, 2007). Bu çalışmada kullanılan örneklemelerin belirlenmesinde araştırmaya özgü bir yaklaşım takip edildi. Çalışmada elde edilen bilgilerin kimi zaman temsil gücü kimi zaman da anlatıda doyuruculuğu değerlendirildi (Teddlie ve Yu, 2007).

3- Bkz.: Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı Teşvik Haritası: http://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/path/Contribution%20Folders/web/Yat%C4%B1r%C4%B1m/Yat%C4%B1r%C4%B1m%20Te%C5%9Fvik%20Siste-mi/Tesvik_Haritasi.html?ve&

Araştırma kısa süreli bir keşif alan çalışması ile başladı. Bu keşif süreci, veri toplama yöntemlerini tasarlamak ve OSB'lerdeki istihdam yapısı hakkında bilgi edinmek, bölgedeki firmaların hangi sektörlerde yoğunlaştığı, kadın istihdamı ve sanayi sektörüne etki eden yerel yönetim aktörleri, kadın-yoğun sektör ve firmaları belirlemek amacı ile yapıldı. Bu gibi bilgiler, OSB Müdürlükleri ve onların yönlendirdiği firmalar ile yapılan kısa görüşmeler ile sağlandı. Keşif süresince görüşülen firmaların belirlenmesinde OSB Müdürlükleri merkezi bir rol oynarken, görüşülen firmaların tavsiye ettiği firmalarla da iletişime geçildi.

Çalışanların ikamet ettikleri mahalleler, ev-iş yolculuk süreleri ve bunların sosyoekonomik ve sosyodemografik altyapıya göre nasıl değiştiğine dair bilgi edinmenin ancak anket çalışması ile mümkün olabileceği düşünülüyor⁴. Anket çalışması ile elde edilmesi amaçlanan ulaşım ve ikamet bilgilerinin operasyonel tanımı, zaman coğrafyası ve ulaşım çalışmaları alanındaki mevcut veri toplama yöntemlerine paralel olarak yapıldı. Operasyonel tanımların yapılmasında göz önünde bulundurulmuş en önemli iki nokta şu şekilde sıralanabilir:

- Katılımcıların erişimi olduğu ulaşım olanakları ve kullandıkları günlük ulaşım yöntemleri arasındaki farkı görmek önemlidir (Carter ve Butler, 2008). Bu gibi anketlerde genelde yalnızca katılımcının araç sahipliği sorulur (örn. Muley vd., 2009). Bu çalışmada, çalışanların servis aracına erişimleri ve toplu taşıma araçları hakkındaki bilgilerini belirlemek de önem taşımaktadır. Literatürde kullanılan motosiklet, bisiklet ve taksi gibi ulaşım araçları (örn. Adetunji 2012; Quiros vd., 2014) anketin yürütüldüğü iller ve katılımcı profiline uymadığından soru kağıdına eklenmedi.
- Katılımcıların sahip oldukları ulaşım araç ve kaynaklarının belirlenmesinde mevcut çalışmalardan yararlandı (Anand ve Tiwari, 2006; Quiros vd., 2014).

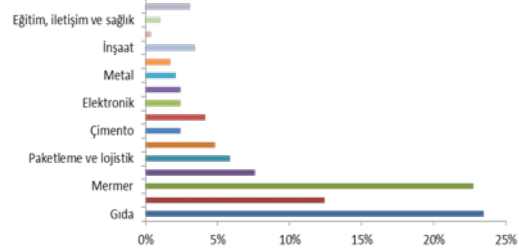
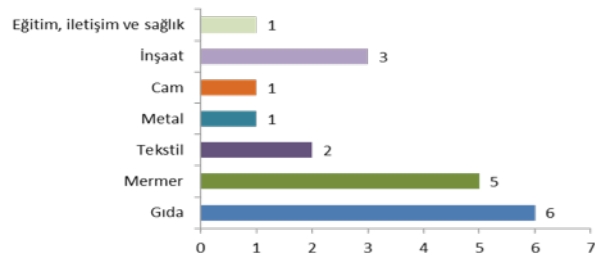
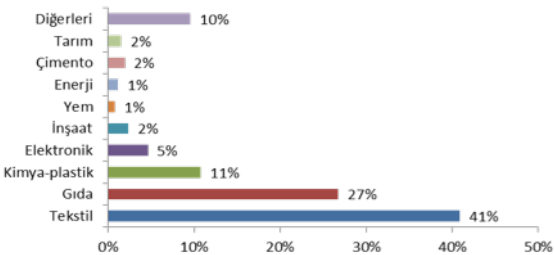
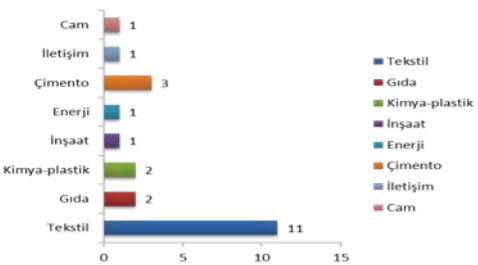
⁴ Anket çalışması sırasında yaşanan bir problem kimi firmaların doğrudan anket yapılması için onay vermemesi oldu. Afyonkarahisar örneklemindeki 15 firmanın altı tanesi, Şanlıurfa örneklemindeki 14 firmanın dördü, araştırmacının açıklamaları doğrultusunda firma yetkilileri tarafından uygulandı. Bu durum, çalışma saatleri ve kazanç gibi verileri yorumlamada dikkat gerektirmektedir. Mevcut analizde kazanç verisinin "band" şeklinde kullanılması ve anketin asıl amacının katılımcıların ikamet ettikleri mahalleler, kullandıkları ulaşım yöntemleri ve ev-iş yolculuk süreleri gibi nesnel bilgileri elde etmek olması, firmaların anket çalışmasını araştırmacıdan bağımsız yapmalarının doğura-çağı sorunları azaltmaktadır. Ancak, anket çalışmasının araştırmacıdan bağımsız gerçekleşmesinin, takip edilen örneklem planı (özellikle firma içinde belirlenen kadın/erkek kotası dahilinde rastlantısal örneklem belirlenmesi) üzerine etkileri olabileceği düşünülüyor. Bunu kontrol etmek için, tanımsal istatistikler ayrıştırıcı değişken yöntemiyle kontrol edildi. Afyonkarahisar örneklemindeki genel tanımlayıcıların değişiklik göstermediği, Şanlıurfa'dakinde ise çalışma saatleri (8.8 ve 10.1) ve medeni durum bilgilerinin farklı olduğu gözlemlendi (0.37 ve 0.14). Bu iki değişken, çalışmada kullanıldıkları ölçüde "ayrıştırıcı değişken" eklenerek analiz edildi. Sorun olduğu düşünülen bulgular ve değişkenler anlatıya katılmayıp nitel yöntemlerle tamamlandı. Son olarak, ev-iş mesafesinin yolda harcanan zaman olarak sorulmasının çalışanların değişim gösterebilen zaman algısından dolayı yanıltıcı sonuçlar doğurma olasılığı göz önünde bulunduruldu. Aynı mahalleden gelen katılımcıların belirttiği zamanlar arasında önemli farklar olup olmadığı kontrol edildi.

Servis araçlarına bağımlılıkları ve çocukların ev-iş rotalarındaki etkisini belirlemek amaçlı ifadeler de eklendi. Ev-iş yolculuk süresi, çoğu ulaşım anketinde olduğu gibi (örn. Schwanen ve Kwan, 2014), ulaşım yöntemine göre gidiş ve dönüş ayrı bölümlerde olmak üzere soruldu.

• Anket çalışması ve görüşme örneklemine, paydaş ve uzman görüşmeleri ekseninde karar verildi. Dolayısıyla proje sırasında görüşülen uzmanlar ve yapılan gözlemler, OSB'deki istihdam yapısını açıklamaya yardımcı olurken örneklem belirlemede de etkin bir rol oynadılar. Anket çalışmasının uygulandığı örneklem, cinsiyeti bir kategori olarak kullanıp, karşılaştırmalı örüntüleri görebilmek için hem kadın hem de erkek çalışanları içerdi. Çok düzeyli karma yöntem örneklem yapısı dahilinde, sektör, firma ve çalışan seçimi farklı şekillerde tasarlandı (Teddlie ve Yu, 2007):

- **Sektör seçimi:** OSB Müdürlükleri ve onların tavsiye ettiği firmalarla görüşmeler sonunda belirlenen kadın-yoğun sektörlere odaklandı.
- **Firma seçimi:** OSB Müdürlükleri ve keşif süresince görüşülen firmaların tavsiye ettiği firmalarla iletişime geçildi. Bunun yanı sıra, bölgelerde önem taşıyan sektörlerde faaliyet gösteren, rastlantısal olarak aranan firmalar da örnekleme alındı. Ancak, bazı firmalar, şirket kuralları gereği anket çalışmasında yer almayıp yalnızca firma sahipleri veya fabrika müdürleriyle görüşmeler aracılığıyla çalışmada yer aldılar. Firma sayısının sektörlere göre dağılımı ise, kadın/erkek çalışan sayısı fark etmeden OSB'lerdeki sektörel dağılım oranı göz önünde bulundurularak belirlendi.
- **Birey seçimi:** Firmalar içinde anket yapılacak kişiler, firmada çalışan kadın ve erkeklerin oranına göre rastlantısal olarak seçildi.

Afyonkarahisar'da bu yöntemle elde edilen 19 firma ile iletişime geçildi ve bunlardan 15 tanesi anket çalışması yapmayı kabul ettiler. Şanlıurfa'da ise, iletişime geçilen 22 firmadan 14 adedi anket çalışması yapmayı kabul etti. Afyonkarahisar'da katılımcı sayısı 321, Şanlıurfa'da ise 221'dir. Bu ölçütlere göre seçilmiş örneklemin Afyonkarahisar ve Şanlıurfa OSB'lerini temsil ettiğini söylemek mümkün değil. Ancak, yine de farklı sektörler ve meslek gruplarında olan kadın çalışanlara rastlantısal olarak ulaşıldığı düşünülmektedir. Şekil 1 ve 3, OSB Müdürlükleri tarafından sağlanan firma verilerini göstermekte olup, Şekil 2 ve 4 iletişime geçilen tüm firmaları içermektedir.

ŞEKİL 1: AFYONKARAHİSAR OSB SEKTÖREL DAĞILIMI (%)**ŞEKİL 2: AFYONKARAHİSAR FİRMA ÖRNEKLEMİNİN SEKTÖREL DAĞILIMI****ŞEKİL 3: ŞANLIURFA OSB SEKTÖREL DAĞILIMI (%)****ŞEKİL 4: ŞANLIURFA FİRMA ÖRNEKLEMİNİN SEKTÖREL DAĞILIMI**

Anket çalışmasına ek olarak iki çeşit görüşmeler yapıldı. Uzmanlar, üst düzey yönetici ve firma sahipleriyle yapılan görüşmeler, firmalar hakkındaki nesnel bilgileri almak ve görüşmecilerin toplumsal görüşleri doğrultusunda, yerel sanayi, kadın istihdamı ve yönetim üzerine yorumlar elde etmek amacıyla yürütüldü. Çalışanlarla yapılan görüşmeler ise, hem anket sorularını tamamlamak hem de anket soruları dışında bireysel anlatılar elde etmek amacıyla yapıldı. Çalışanların örnekleme yukarıda bahsedilen yöntemle seçilmekle beraber, Afyonkarahisar ve Şanlıurfa arasında karşılaştırmalı olması açısından, özellikle tekstil sektöründeki işçi grubu hedeflendi. Çalışma sırasında ortaya çıkan bir takım bulguların açıklanması için sivil toplum örgütleri (STK) ile de görüşmeler yapıldı (örn. Afyonkarahisar'da bir tekstil fabrikasında yapılan bir görüşmede önemi ortaya çıkan bir sendika). Dolayısıyla bu örneklem, yerel toplumun tüm STK söylemini kapsamaktan ziyade, merkezi yönetim ve anket çalışmasıyla ortaya çıkan eğilimlerle ilgili STK'ları içermiştir.

3

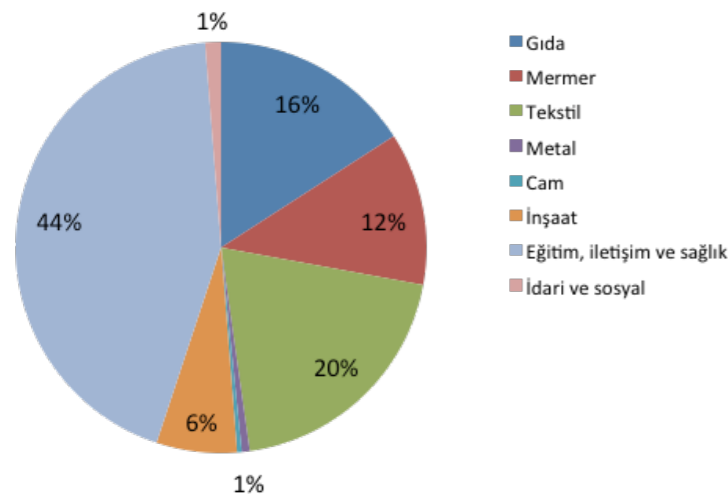
Yerel Planlamada Kadın İstihdamı Ve Osb'ler

Afyonkarahisar Ve Şanlıurfa Osb'ler – Arka Plan.

Şehir merkezine 20 km. uzaklıkta olan Afyonkarahisar OSB, 1987 yılında ilk fabrikası kurulduğunda 230 parsel alana sahipken, 2004 yılında alınan kararlarla kuzeye doğru 300 parsel kadar genişlemiş, 1992 yılında kurulan Kocatepe Üniversitesi'ne doğudan komşu olmuştur. Nisan 2014 bilgilerine göre, mermer, et ve gıda sektörlerinde yoğunlaşan 290 firmaya sahiplik yapan OSB, araştırma-geliştirme faaliyetlerinden uzak ve üretim-odaklı olarak tanımlanmaktadır. OSB Müdürlüğü ve Zafer Kalkınma Ajansı Yatırım Destek Ofisi ile yapılan görüşmelere göre, kadın çalışanların yoğun olduğu firmalar, mermer, gıda, iletişim ve tekstil sektörlerinde faaliyet göstermektedir. OSB Müdürlüğü'ndeki yetkililer ve onların yönlendirdikleri firmalar ile yapılan görüşmeler sonucunda tespit edilen toplam 19 firmada, 4700 çalışan arasında 800 kadın çalışan belirlenmiştir (Şekil 5). Bu rakamlar, 2011'de özel sektör destekli bir kreş projesi için yapılan ön araştırmanın bulgularına hemen hemen yakındır⁵.

5- Yetkiliden alınmış bilgiye göre, kreş için yapılan bu çalışmada 430 çocuk ve 940 kadın çalışan tespit edilmiştir. Söz konusu kreş, bu çalışma için yapılan saha çalışması sonrasında, Aralık 2014'te faaliyete geçmiştir. Şubat 2015 itibarıyla 21 öğrencinin bakımı yapılmaktadır.

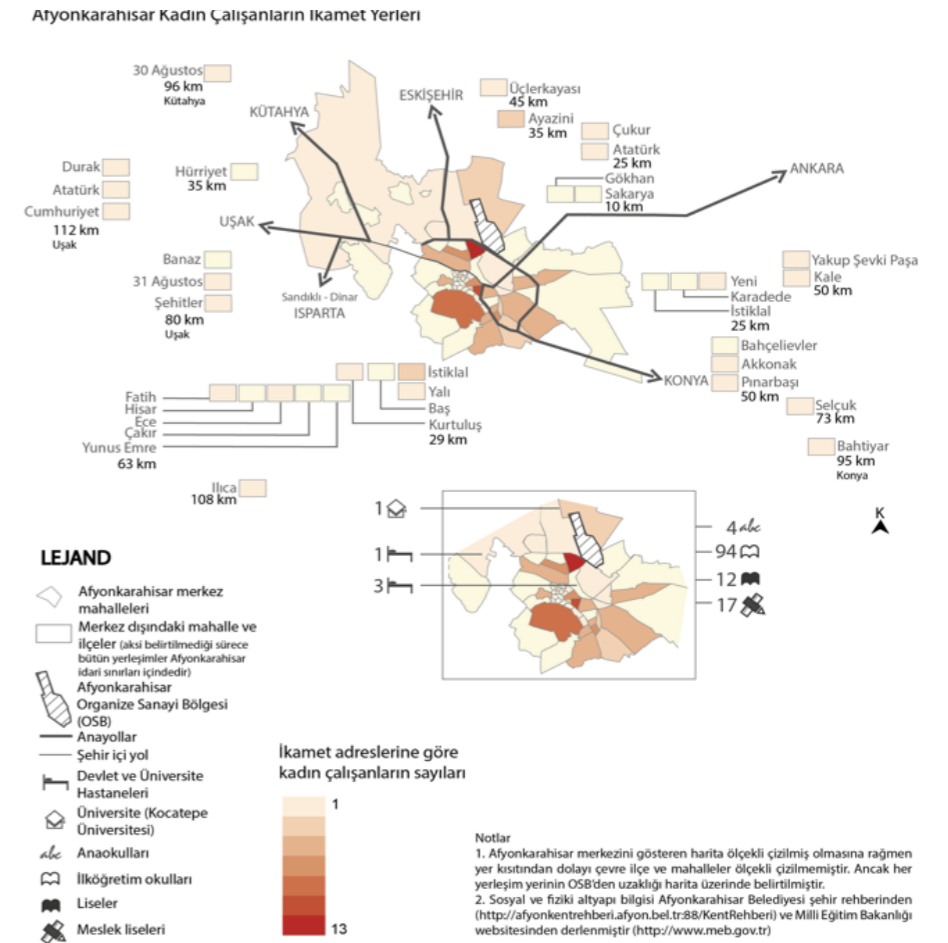
ŞEKİL 5: AFYONKARAHİSAR OSB ÖRNEKLEMİNDE KADIN İSTİHDAM YAPISININ SEKTÖREL DAĞILIMI



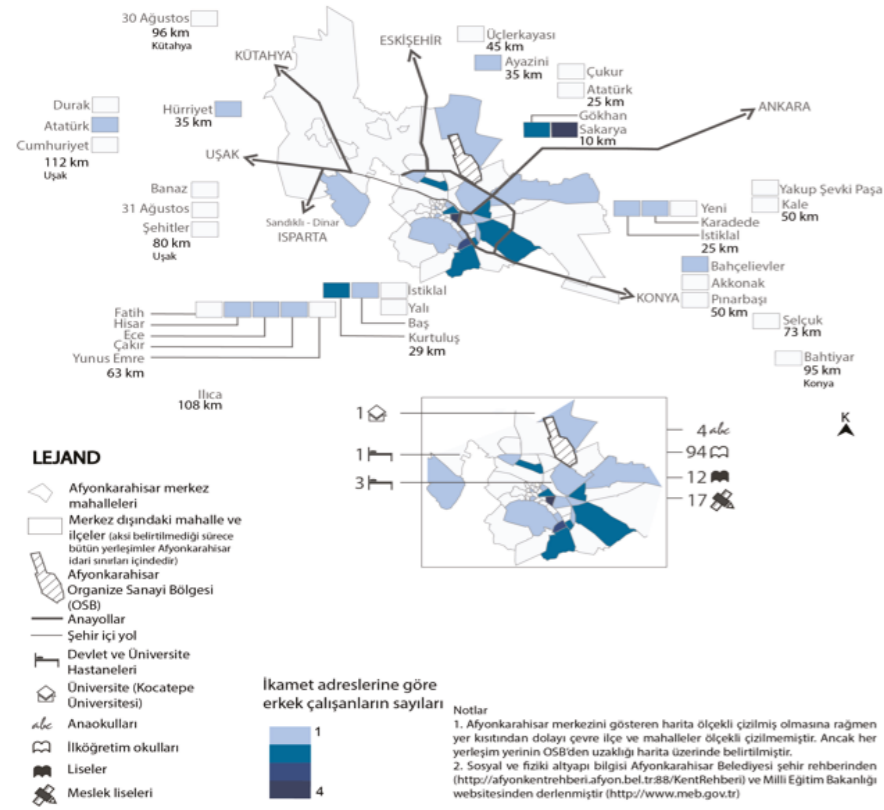
321 kişilik Afyonkarahisar örneğinde doğum yerlerini belirten 294 kişinin neredeyse % 85'i Afyonkarahisarlı olup, geri kalanı çoğunlukla Uşak, İzmir ve Eskişehir'den göç etmiştir. Afyonkarahisar katılımcıları OSB'ye çoğunlukla Afyonkarahisar merkezden olmakla birlikte, Bolvadin, Çay, Dinar, İhsaniye, Sandıklı, Sinanpaşa, Sultandağı, Şuhut, İşçehisar ve Çobanlar ilçelerinden ulaşmaktadırlar. Bu ilçelerde imalat sektöründe faaliyet gösteren iş yeri sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Şekil 6 ve 7'de kadın ve erkek katılımcıların ikamet ettikleri mahalleler gösterilmektedir. Şekil 6'da, kadınların çoğunun Afyonkarahisar'ın merkezinde ikamet ettikleri görülmektedir. Bir kısmının Uşak ve Kütahya gibi 90-100 km. uzaklıktaki illerde ikamet ettikleri, Şanlıurfa'ya kıyasla ikamet yerlerinin daha geniş bir coğrafyaya yayıldığı gözlemlenmektedir. Şekil 7'de gösterilen erkeklerin ikamet yerlerinde, çalışan kadınlara kıyasla önemli farklılıklar görülmemektedir. Ankete katılan erkeklerin yoğunlukla Afyonkarahisar'da ikamet etmeleriyle birlikte, Şuhut ve Sandıklı gibi merkezden uzak ilçelerden OSB'ye ulaştıkları gözlemlenmektedir.

ŞEKİL 6: AFYONKARAHİSAR OSB'DE KADIN ÇALIŞANLARIN İKAMET YERLERİ

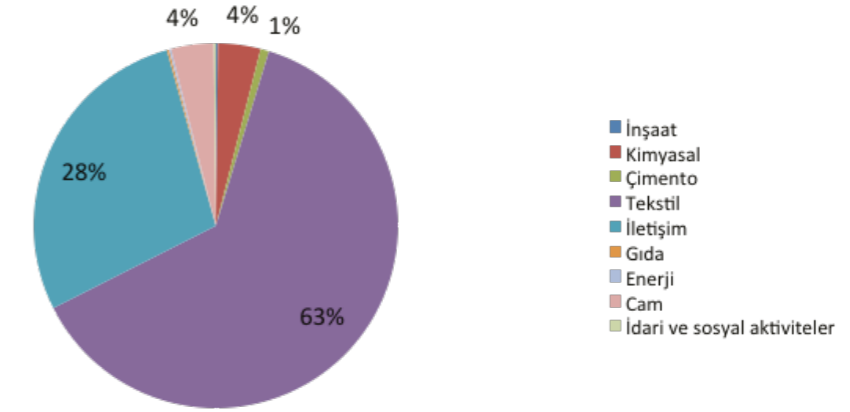


Şekil 7: Afyonkarahisar OSB'de erkek çalışanların ikamet yerleri



Şanlıurfa merkezde birincisi 1991'de, ikincisi de 1997'de kurulmuş, şehir merkezine 15 km. uzaklıkta iki OSB bulunmaktadır. OSB Müdürlüğü 2014 verilerine göre, 35 adedi ikinci, 187 adedi birinci OSB'de bulunan toplam 222 firma, yoğunlukla tekstil, gıda ve kimya-plastik sektörlerinde faaliyet göstermektedir. İletişime geçilen 22 firmada çoğu hizmet ve tekstil sektöründe çalışan 1060 kadın çalışan bulunmaktadır.

Şekil 8: Şanlıurfa OSB örnekleminde⁶ kadınıstihdam yapısının sektörel dağılımı



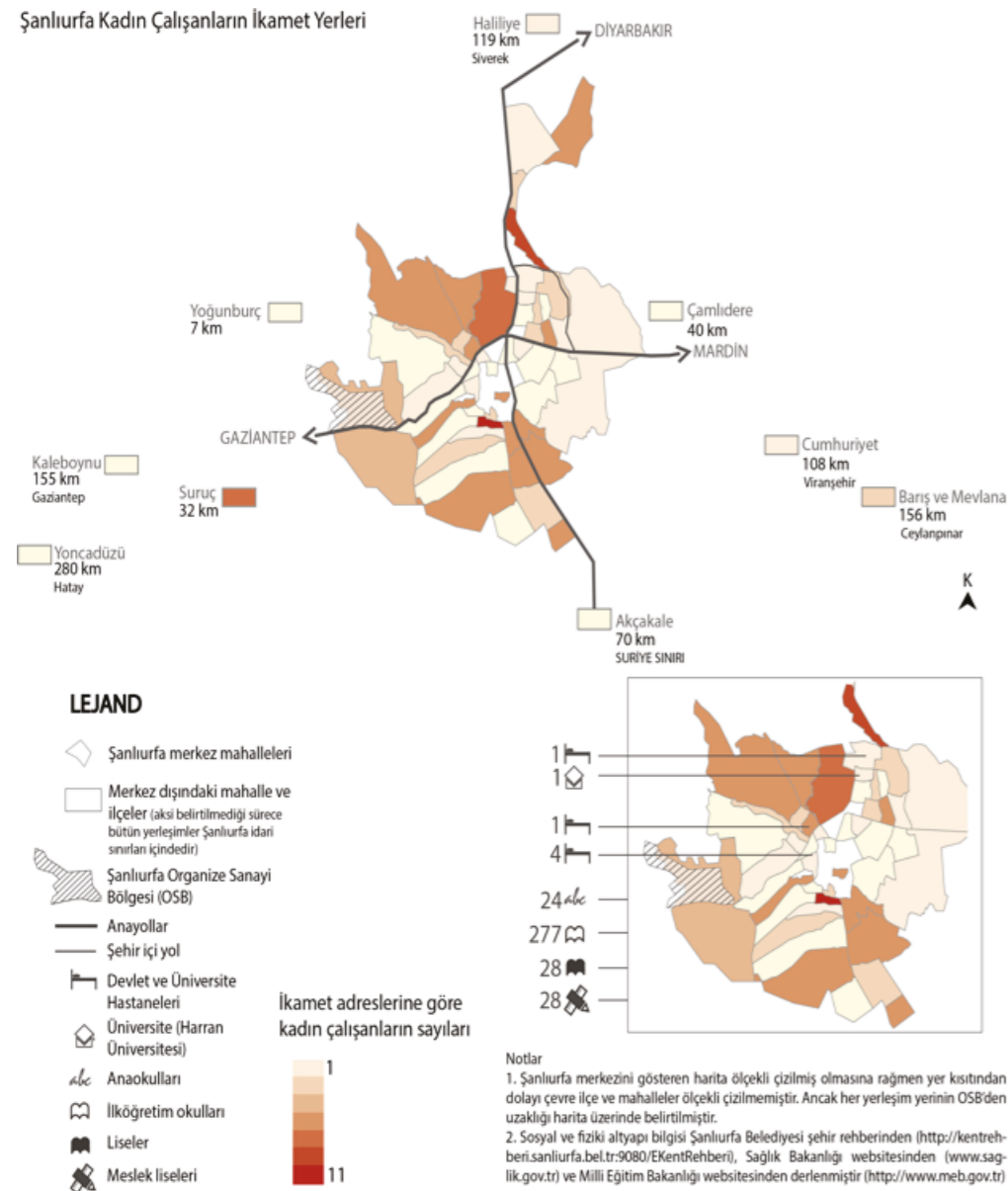
221 katılımcısı olan örnekleme doğum yerini belirten 183 kişinin % 93'ü Şanlıurfa'da doğmuş, geri kalanı Gaziantep, Diyarbakır, Antakya ve çevre illerden göç etmişlerdir.

Şekil 9'da Şanlıurfa OSB'de çalışıp ankete katılan kadınların ikamet ettikleri mahalleler görülmektedir. OSB'de çalışan kadınlar ikamet adreslerine göre şekildeki gibi haritalandırıldığında, çoğunluğunun OSB çevresindeki mahallelerde yaşadığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, önemli sayıda kadın çalışanın Şanlıurfa'nın çeperlerinden OSB'ye seyahat ettiği de görülmektedir. Özellikle, OSB'ye yaklaşık 40 km. uzaklıktaki Suruç'ta önemli sayıda kadın çalışanın yaşadığı, bazı çalışanların Ceylanpınar gibi OSB'den 150 km. uzaklıktaki yerleşim birimlerinden yolculuk yaptıkları gözlemlenmektedir. Şekil 10'da gösterilen Şanlıurfa OSB'de çalışan erkeklerin ev-iş yolculukları kadın çalışanlarla benzerlik göstermektedir. Buna göre erkek çalışanlar da çoğunlukla OSB yakınındaki mahallelerde ikamet etmektedir. Erkek çalışanların bir kısmı Hatay ve Gaziantep sınırları içerisinde bulunan yerleşmelerde ikamet etmektedir. Bunun yanı sıra, hem erkek hem de kadın çalışanların kent merkezinde veya yakın mahallelerde ikamet ettikleri gözlemlenmektedir.

6- Şekil 8'de Şanlıurfa için belirlenen örneklem verileri yer almaktadır. Ancak, iletişim sektörü firmalarından biri anket çalışmasında yer almamıştır.

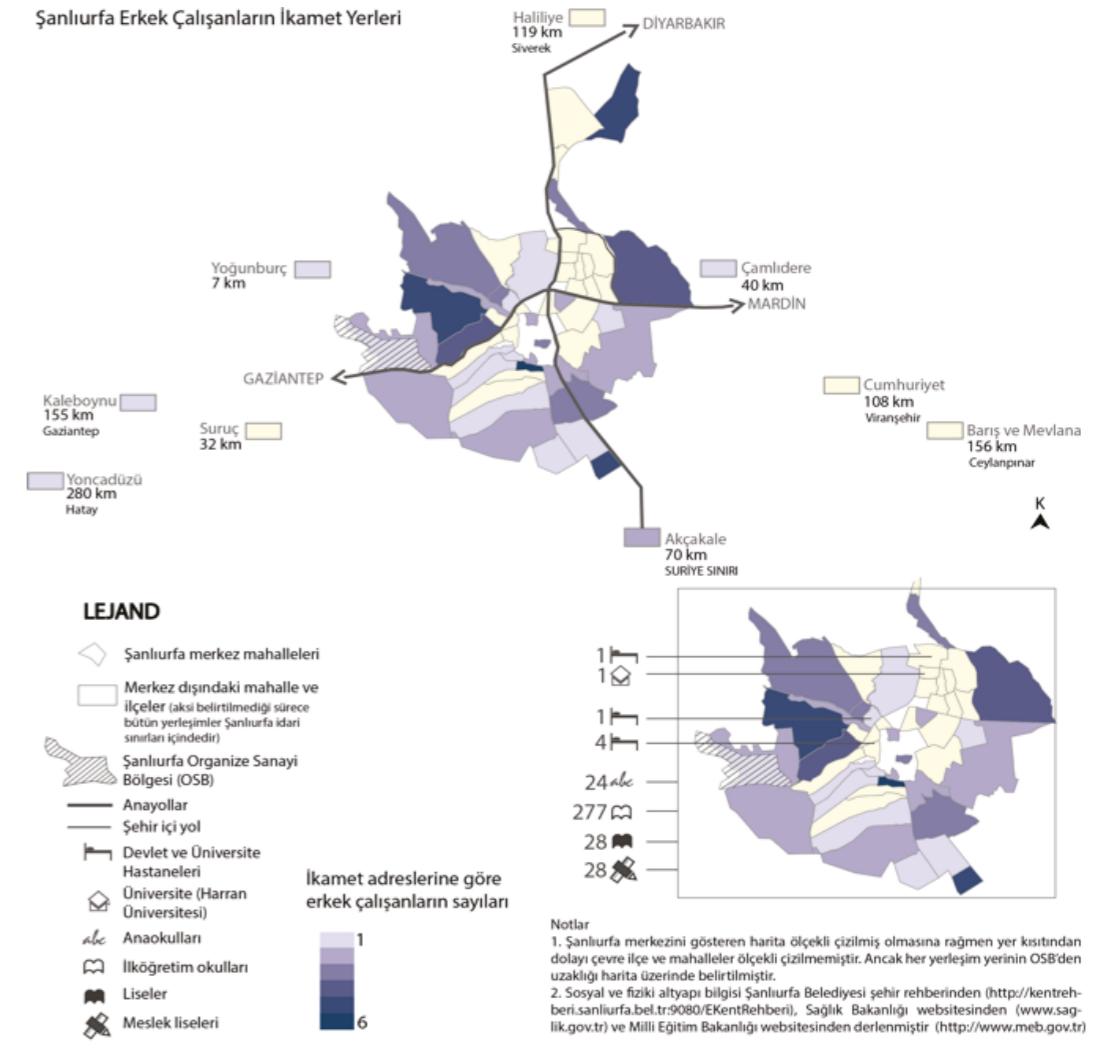
Şekil 9

Şanlıurfa OSB'de kadın çalışanların ikamet yerleri



Şekil 10

Şanlıurfa OSB'de erkek çalışanların ikamet yerleri



Afyonkarahisar'daki kadın-yoğun sektörlerin başında tekstil, iletişim, mermer ve gıda sektörleri gelmektedir. Şanlıurfa'daki kadın-yoğun sektörlerini de, Afyonkarahisar'a benzer olarak, tekstil ve iletişim olarak gruplandırmak mümkün. Bu gruplandırma, ülke genelindeki eğilimlere paraleldir. Afyonkarahisar OSB'de çalışanlar kadınlar, yerel kaynaklara bağlı olarak gelişen mermer sektörünün dizim kısmı ve gıda sektöründe de yoğunlaşmaktadırlar.

Örneklemelerin tanımı illerin yapısına benzerlikler göstermektedir. Şanlıurfa OSB'lerde çalışanlar Afyonkarahisar'a göre daha genç olup daha geniş hanelerde yaşamaktadırlar. Eğitim seviyeleri ve ortalama kazançları ise Afyonkarahisar'a göre daha düşüktür. Afyonkarahisar'daki evli nüfus Şanlıurfa'dakine göre daha geniş bir kitleyi kapsamaktadır. Şanlıurfa örneğinin çağrı merkezi çalışanlarını kapsamıyor

oluşu bu tür karşılaştırmalarda sorun teşkil edebilir⁷. Ancak, iki OSB arasındaki farklarda istatistiksel anlamlılık taşıyan aylık kazanç ($p<0.05$) ve çalışma saatleri ($p<0.01$) çalışma şartları bakımından çalışmanın ileriki aşamalarda göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 1: Afyonkarahisar Ve Şanlıurfa Örneklerinin Tanımı

	AFYONKARAHİSAR		ŞANLIURFA	
	Ö.B.	Ortalama	Ö.B.	Ortalama
Yaş	309	30.97	186	25.77
Eğitim (yıl)	317	11.24	192	9.39
Kazanç (TL/ay)	321	1054.14	214	918.44
Görev süresi(ay)	279	33.12	172	18.44
Hane büyüklüğü	307	4.19	185	6.37
Evlilik oranı	318	0.53	193	0.33
Hanedeki çocuk sayısı	246	1.47	121	2.45
Katılımcıya finansal yönden bağımlı kişi sayısı	203	2.93	125	4.15
Çalışma saatleri	321	8.72	214	9.05
Hane halkı geliri (TL/ay)	213	1849.94	136	1526.62
Cinsiyet oranı	321	0.63	208	0.61

Ö.B.: Örneklem büyüklüğü

Sonuç olarak, OSB'lere ve anket çalışması için seçilen örneklemelere genel bir bakış, OSB'deki kadın-yoğun sektörlerin ülke genelinden farklı olmadığını göstermektedir. Buna ek olarak, çağrı merkezlerinin doğrudan kadın çalışanlar ile ilişkilendirilmeleri ve çağrı merkezlerinin sosyal aktiviteleri için gerekli olan geniş alanın şehir merkezlerinde bulunamamasının vurgulanması dikkat çekmektedir. Son olarak, Afyonkarahisar'da OSB içerisinde, Şanlıurfa'da ise şehir merkezinde açılan İstanbul merkezli bir çağrı merkezinin gece vardiyası gerektiren projelerini Afyonkarahisar OSB'den Şanlıurfa merkeze taşınması, hem teşvik sisteminin coğrafi etkilerine hem de yerel halkın sosyodemografik yapısına (örn. Şanlıurfa'da vardiyalı çalışacak daha genç ve bekar nüfus bulunması) bağlanmakta olup kadın istihdam olanaklarının coğrafi dağılımı hakkında fikir vermektedir.

7- İki örneklem arasındaki karşılaştırma, Şanlıurfa örneğinin çağrı merkezini kapsamamasından dolayı yanıtıcı olabileceği düşünüldüğünden, Afyonkarahisar örneğindeki çağrı merkezi çalışanlarını analiz dışında tutarak da değerlendirilmiştir. Her ne kadar değerler değişse de, Şanlıurfa örneğine göre yapılan kıyaslamaların aynı kaldığı gözlemlenmiştir.

4

Planlamada Yerel Yönetişim ve Kalkınma Yaklaşımı



OSB'lere kreş sağlama faaliyetlerini yerel-merkez ilişkisinin önemini vurgulandığı, kadın istihdamı, eğitim ve sanayi işbirliği konusundaki hedeflerin konulduğu 10. Kalkınma Planı'nın yansıması olarak görmek mümkündür. Ancak, bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerin bir araya getirilerek yorumlanması, kurumsallaşma, koordinasyon ve sürdürülebilirlik açısından ortaya çıkan iş paylaşımı ve aktörlerin yönetim anlayışlarındaki tutarsızlıklara işaret etmektedir.

Öncelikle, OSB'ler hakkında detaylı bilgi alınabilecek çok sayıda kaynak bulunmamaktadır. Sanayi Bakanlığı, 2014 yılının Mart ayında OSB Müdürlükleri'ne bilgi sistemine giriş yapmaları için eğitim başlattı⁸. Afyonkarahisar ve Şanlıurfa OSB'lerindeki Müdürlükler, "Annemin işi, benim geleceğim"⁹ adlı OSB'lerde açılacak kreş için talep belirlemek amacıyla bilgi almanın oldukça zor, hatta bütün OSB'yi kapsamanın mümkün olmadığından bahsettiler. Bilgi toplama konusunda firmalar, firmalar için "belediye" görevi üstlenen OSB Müdürlükleri ve diğer yerel aktörler arasında tam bir işbirliği sağlanamaması ucu açık bir iletişim ağına dikkat çekmektedir.

Yerel yönetimdeki aktörlerin birbirlerinin görevleri hakkındaki algılarına bütüncül bir bakış, kalkınma ve yatırım arasındaki farkların yönetim bağlamında açıkça belirlenmemiş olmasına işaret etmektedir. Kalkınma ve yatırım ilişkisinin sağlanabilmesi için köprü görevini üstlenen düzenleyici bir kurum, en azından tüm aktörler tarafından kabul edilmiş bir anlayışın eksikliği kurumların işlevlerinin tanımlanması açısından zorluk çıkarmaktadır. 1. İstatistiksel Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS-1) düzeyinde kurulan, Kalkınma Bakanlığı'na bağlı Kalkınma Ajansları'nın Yatırım Destek Ofisleri'nin (YDO) sorumlu oldukları illere yatırım çekmek ve bölge planlarını uygulamakla görevlendirilmeleri, OSB'ler ile yakın ilişki halinde kalmalarını gerektirmektedir. Kalkınmanın -temsili olarak da olsa- yatırım bacağına yoğunlaşması, bölgesel ve yerel kalkınma stratejilerinde yatırım ve yatırımcı odaklı bir modele ve bu modelin sanayici talebi ve çalışanların ihtiyaçları arasındaki ilişkiye yansımasına neden olduğu söylenebilir.

8- Bkz: <https://osbbs.sanayi.gov.tr/content.aspx?dataID=26>

9- Bkz: <http://www.anneminisi.org/tr/Anasayfa.aspx>

Afyonkarahisar YDO ile yapılan görüşmelerde, merkezi kalkınma planında belirtilen sosyal dışlanmanın önemi vurgulanmakta ve kalkınma ve yatırım arasındaki fark şu şekilde açıklanmaktadır: "Kalkınma geniş boyutta, yatırım ekonomik tabanlıdır." Şanlıurfa YDO'da ise, yatırım istihdama ve diğer sektörler için olumlu etkisi bakımından kalkınmada en önemli etken olarak görülmektedir. Sosyal işlerin genelde belediyeler ve valiliklerin sorumluluğunda olduğunu, belediyelerin daha aktif olmak istediklerini ve OSB'deki yönetim sorunlarının altını çizen YDO uzmanı, ajans desteği olmazsa işlerin zorlaşacağını altını çizdi. Her ne kadar yatırımın doğrudan sosyal kalkınma sağlamayacağı uzmanlar tarafından takdir edilse de, bu konunun yönetişimde belirgin olmadığını söylemek mümkün.

Kurumsallaşma ve koordinasyon bağlamında, Şanlıurfa'da kadın istihdamı ile ilgili netlik ve odaklanma sorunu, bölgedeki aktörlerin işlevlerinin "tamamlayıcı" değil de "çeşitlilik katma" olmasına bağlanabilir. Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) kapsamındaki Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM), uluslararası kurumlar, görüşmelerde sıklıkla vurgulanan Şanlıurfa Valiliği'nin kadın istihdamı konusundaki faaliyetleri, Kalkınma Ajansları, GAP İdaresi'nin yürüttüğü programlar, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve OSB'lerin ortak faaliyetleri, kadınların ekonomiye katılımındaki sorunlarla ilgili aktör, faaliyet ve kurumlar olarak sıralanabilir. Uluslararası kalkınma kurumlarının yenilikçi yaklaşımları, ÇATOM'ların "kadınları evden çıkarmada" ilk basamak olması, OSB'lere kadın işgücü sağlamak konusunda YDO ve İŞKUR programları tanımsal olarak tamamlayıcı olsa da, süreçsel olarak birbirlerini takip etmeyip, bağımsız hareket ettikleri gözlemlenmektedir. Bu durumun hem projelerin hem de yatırımların sürdürülebilirliğine olumsuz etki etme potansiyeli yüksektir.

Boschma ve Frenken (2009), herhangi bir iktisadi coğrafyanın dönüşümünü sağlayan ilişkinin, firmaların kendi içlerindeki örgütsel örüntülerini yerel kurumlarla bağdaştırmasına bağlı olduğunu iddia etmektedir. Her iki ilde de, firmaların ve yatırımların kimi zaman kalıcı olmayışları, bu bağdaşmanın getirilerini engellemektedir. Bu noktada, OSB'lerde teşvik yasası ile gelen gelişmelere de bakarak, yatırımcıların yerel ekonomi hakkında tüm resme sahip olmadıkları iddia edilebilir. Yerel kalkınmanın, merkezi kalkınma planının önemsedığı sürdürülebilir iş olanakları ve nitelikli işgücü hususlarıyla tam bir uyum içinde olmadığını söylemek de mümkündür. Afyonkarahisar OSB'de 600 kadın işçinin çalıştığı bir tekstil fabrikasının bölgenin teşvik kapsamından çıkmasıyla kapandığı iddiası, istihdamın sürdürülebilirliği konusunda kuşku doğurmaktadır. Bu tekstil fabrikasının çalışanlarının, bölgede neredeyse uzun yıllardır ilk defa örgütlenen işçi grubu olduğu da vurgulandı. Fabrikanın kapanması, örgütlenme ve teşvik sistemi arasındaki ilişki, elde edilen bilgilerle kesinlik kazanmamış olsa da, örgütlenmeyi gerçekleştiren sendikaya göre, toplu sözleşmede çoğunluğun desteğinin alınmış olmasına rağmen, fabrika, bölgenin öncelikli teşvik sisteminden çıkmasıyla kapanıp İzmir'e

geri dönmüştür. Şanlıurfa'da ise, eğitim seviyesi göz önünde bulundurunca, tekstil sektörüne ara eleman yetiştirmek için kazandırılan niteliklerin sürdürülebilir refaha ulaşmada çok etkin olamamasından söz etmek mümkündür.

5

Talep ve İhtiyaç.



Şanlıurfa'da Valilik'in sanayide, özellikle kadın istihdamı hususunda aktif olduğu çoğu görüşmede tekrar edilirken, uzmanlar ve bürokratların sanayi sektöründeki gelişmeleri "talep" ve "ihtiyaç" üzerinden yorumladıkları ve bu yorumlara göre hareket ettikleri gözlemlenmektedir. YDO gibi sanayi odaklı aktörler de, sanayicinin talep ettiği niteliklerin üzerinde durmaktadır. Genel olarak, yerel halkın nitelikleri ve yatırımcıların beklentileri arasındaki açığı kapatmak amaçlı çabaların öne çıktığından bahsetmek mümkündür. Potansiyel yatırımları yerel planlamanın merkezine yerleştirmenin yatırımcıların isteklerinin öncelik verilmesine denk gelmesi, yatırımcıya "güçlü beşeri sermaye" sağlayabilmek amacı gütmektedir (örn. istihdam garantili Şanlıurfa Teknoloji Kalkınma ve Eğitim Merkezi projesi).

Yerel yönetişimde işçi nitelikleri bağlamında talep ve ihtiyaç ilişkisinin göz önüne çıkması, bir sonraki bölümde işçilerin ihtiyaçları incelendiğinde belli bulgulara işaret etmektedir. Bu noktada, ankette bulunan "İş saatleri dışında kendinizi geliştirmek için kurslara katılmak ister miydiniz?" sorusu da işçilerin dile getirdikleri ihtiyaçlar konusunda ipuçları sağlamaktadır. İki OSB'de de, neredeyse tüm meslek grupları içinde en popüler kurslar bilgisayar ve dil olarak belirlenmiştir¹⁰. Sorunun daha çok boş zaman aktiviteleri bağlamında sorulmasına rağmen, katılımcıların önemli bir kısmı mesleki eğitim almak istediklerini belirttiler. Görüşmelerde özellikle üzerinde durulan bu konu, bir sonraki bölümde, yönetim ağındaki üst aktörlerin belirlediği ihtiyaçlar bağlamında dikkate alınmalıdır. Afyonkarahisar'da, merkezi yönetim tarafından "sosyal işlerle ilgilenen" olarak tavsiye edilen bir yardım kurumu yöneten belediye görevlisinin, iş aramak için gelen kadınları OSB'ye yönlendirmesi de yerel

10- Afyonkarahisar örnelemindeki 321 kişiden 282'si bu soruyu cevapladı. 189'u iş saatleri dışında eğitim ve kurslara katılmak istediklerini belirttiler. Olumlu cevap verenlerin 66'sı kadın olmakla beraber, dil ve bilgisayar kursları, anket cevaplarına göre en çok talep edilen kurslar olarak göze çarpmaktadır. Talep edilen diğer kurslar iş güvenliği, güzel sanatlar, halkla ilişkiler, tasarım yazılımları, açılış, güvenlik ve turizm yönetimidir. Şanlıurfa'da 186 katılımcıdan 60'ı zaman darlığından bahsetti. 127 kişi de bilgisayar ve dil kursları ile ilgilendiğini belirtti.

aktörlerin işveren-işçi aracılığı görevi görmesine bir örnek olarak gösterilebilir. Kısaca, kurumların görevleri ve koordinasyon açısından iki ilde de kesin bir şema çizmek mümkün değil. Çalışanların ihtiyaçları üzerine olan algılar ve sanayici talebi odaklı bir kalkınma modelinde “yukarıdan aşağıya” bir örüntü takip edildiği söylenebilir.

“Buranın Halkı...”

Görüşmelerden elde edilen anlatıya göre, yerel halk üzerindeki yargıların, kent politik-ekonomisinin mekânsal boyutunu güçlendirdiğini söylemek mümkündür. Görüşmelerde hem yerli uzmanlar hem de kent dışından gelmiş yatırımcılar tarafından en çok tekrar edilen cümleler, “Buranın halkı...” diye başlamaktadır. Görüşmecilerin çalışanlarda gözlemedikleri, yerel halka özgü olarak algıladıkları özellikleri “kültür” olarak nitelendiriyor olmaları göze çarpan bir nokta oldu.

Afyonkarahisar OSB Müdürlüğü’ndeki yetkili, istihdam yapısının tarıma dayalı olduğunu vurgulayıp, mevsimsel çalışma aktivitesini “yerel kültüre” ait bir özellik olarak tanımlamaktadır. Şanlıurfa İnsan Hakları Derneği ile yapılan görüşmede ortaya çıkan “Sanayi de kültürdür. Urfa köylü toplumdur” görüşüyle önemi vurgulanan mevsimlik çırçır işleri de gene yerel kültür kapsamında yorumlanmaktadır. Şanlıurfa’da bir tekstil fabrikasında İstanbullu bir fabrika müdürü de “buranın halkı” olarak hitap ettiği işçilerin haklarını aramadığını, fazla mesai yaptıklarında dahi ek para istemediklerini belirtirken bunun tamamen kültürel olduğunu belirtti. Ne var ki, Şanlıurfa dışından gelmiş, hizmet sektöründe çalışan başka bir üst düzey yönetici de, çalışanların birlik olup herhangi bir istekleri yerine getirilmediğinde kendisine karşı çıktıklarının altını çizip bunu, aynı halkın geldiği yerel kültürle bağdaştırdı. Sonuç olarak, çalışanların eleştirilen veya tasvip edilmeyen özelliklerinin doğrudan yerel kültür olarak nitelendirildiğini ve göreceli yargıların genellemesinde tutarsızlıklar olduğunu söylemek mümkündür.

Ekonomik örüntülerin kültürel özelliklerle bağdaştırılması STK söyleminde de belirgindi. Suriyeli işçilerin işgücü piyasasına olan etkileri bağlamında, Halep ve Şam’daki eğlence kültürünün, mültecilerle beraber Şanlıurfa’ya taşınmış olması ve dolayısıyla Şanlıurfa’da son zamanlarda eğlence yerlerinin çoğalmasının da bir nevi “kültür nakline” bağlandığı gözlemlenmektedir. Bunun yanı sıra, bir tekstil sendikası yetkilisi, erkek egemen yapı, toplumsal baskılar, aile yükümlülükleri gibi etkenlerin kadınların örgütlenmesinde önemli rol oynadığını belirtse de, bunların il bazında etkilerinin genellenemeyeceğini de etkiledi.

6

“Kadını Evden Çıkarmak” Ve Mekânsal Ve Toplumsal Etkileşimler

Şanlıurfa’daki “iş aracılığı” ile örneklendirilebilen, mekânsal olarak inşa edilen politikaların sosyal ağlar üzerinden etkilerini anlamak önemlidir. İŞKUR ve Valilik aracılığıyla düzenlenen iş aracılığı modeli, yerelde “kendi kendine var olan” mahalle çavuşlarını, Valilik öncülüğünde kadınları işgücüne katmak için kullanmayı amaçlamıştır. İş aracı uygulaması 2011 yılından beri tarım sektöründe uygulanırken, Şanlıurfa’nın öncelikli teşvik bölgesine girmesiyle beraber, sanayi sektörü ve özellikle OSB’ler için işgücü çekmek amacıyla uygulanmaya başlanmıştır. Bu program dahilinde İŞKUR tarafından belirlenen 10 kadın, mahalleleri gezerek kadınları bilgilendirip, kurslara katılımlarını sağlamakla görevlendirilmişlerdir.

İŞKUR yetkilisi, OSB ve kadın istihdamı ilişkisinin sosyal sermaye yoluyla iş aracılığı modeline uygulanmasını anlatırken OSB’lere işgücü çekmenin zorluğundan bahsetti: “2012’nin ortalarında ilimiz 6. Teşvik bölgesine girince işveren başvurusu çoğaldı. Çoğu da OSB’de... OSB olunca eleman bulmakta zorlandık. OSB’nin kötü bir geçmişi var çünkü. Ücretlerin alınamaması sorunu var, erkek egemen, sürdürülebilirlik yok, yağ ve çırçır fabrikası yoğunluğu var... Teşvikle birlikte büyük [tekstil sektöründe faaliyet gösteren] firmalar geldi. OSB’ye eleman çekmek için tüm aktörlerle görüşmeler yaptık. İnsanların evine girecek, ikna edecek çavuş kadınlar geldi... Bunlar tamamen kendi kendine oluşmuş bir grup.” Görüşmeci, sosyal ağların sermaye olarak tanımlanan yanının genel olarak bir “çarpan etkisi” yarattığından da bahsetti: “Bir bayan gidince mahalledeki diğer bayanlar da gitmeye başlıyor.” Bu gibi aktiviteler, Şanlıurfa’daki uzman görüşmelerinde kadının ekonomik katılımının metaforik bir betimlemesi olan “kadını evden çıkarmak” amaçlı faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Afyonkarahisar’da, sosyal sermaye ve fiziksel erişimin birleşik etki yarattığı sanayiye eklenmiş evde çalışma faaliyetleri dikkat çekmektedir. Mermer fabrikalarının mermer dizimi için iş verdikleri kadınların yaşadıkları mahallelerde atölye kurmalarının veya bu işleri evlerinden yürütmelerinin oldukça yaygın olduğu gözlemlenmektedir. Bu faaliyette gözlemlenen en önemli husus, OSB’ye olan fiziksel uzaklığın doğrudan etkisini görebilmek oldu. OSB’de bir mermer fabrikası, Susuz, Akşin ve Gebeciler Kasabaları’nda faaliyet gösteren kadınlar arasında, Susuz

Kasabası'nı OSB'ye yakın olmasından dolayı özellikle tercih ettiklerini belirtti. Evde mermer dizimi aktivitesinin oldukça yaygın olduğu Susuz Kasabası'nda, kadınların, mermer dizimini hem OSB'de çalışan erkeklerden hem de sosyal ağlar aracılığıyla birbirlerinden öğrendikleri belirtildi.

Yerel aktörlerin bu gibi faaliyetlerin gelişmesinde önemli rolü olduğu söylenebilir. OSB'ye nispeten daha uzak olan Gebeciler Kasabası'nda mermer diziminin işlerinin Belediye Başkanı sırasında sağlanan Halk Eğitim kursu ile başladığını, daha sonra kadınların birbirlerine öğrettikleri belirtildi. Bu gibi kişisel siyasi liderlik girişimlerinin iki ildeki faaliyetlerde farklılıklara yol açtığı gözlemlendi. Şanlıurfa'daki projelerin çeşitliliğine Afyonkarahisar'da rastlanmamaktadır. Ancak, Şanlıurfa'daki görüşmelerde çoğunlukla tekrarlanan bireysel projelerde, sahiplenilme ve sürdürülebilirlik sorunlarına vurgu yapılmaktadır. Bu gibi sorunlara çözüm olarak sunulan, "kanaat önderliği" altında bir devlet politikasının sosyal ağlarla beraber hareket etmesi gerektiği, yine kültürel ve toplumsal özelliklerin yerel uzmanlar açısından önemini açığa çıkartmaktadır.

7

Zamansal Ve Mekânsal Darlıkların Sosyal Politika Tercümesi

Her iki OSB'de de, yabancı markaların tekstil sektöründe adeta birer sosyal politika unsuru olarak hareket ettiği gözlemlenmektedir. Sendikal hareketlerin zayıf olduğu bu yerel ekonomilerde, yabancı markalar, çalışanların sosyal güvenliği için neredeyse düzenleyici bir rol oynamaktalar. Şanlıurfa'daki çalışma saatleri, sigortasız çalıştırma ve maaşların ödenmesi hususlarında sorunlar olduğu gözlenen bir firma sahibi ile yapılan görüşmede, çekincelerinin özellikle yabancı markaların 2-3 günlük teftiş gezileri olduğu açıkça görülmektedir. Ülke çapında bir tekstil sendikası, Afyonkarahisar'da bir tekstil fabrikasında başlattıkları örgütlenmenin "markaların baskısıyla bir süre işi götürdüklerini" vurgulayıp, firmanın örgütlenmeye karşı koyamadığını belirtti. Gene ülke çapında faaliyet gösteren başka bir tekstil sektörü sendikası da, uluslararası markaların üretildiği fabrikaların örgütlenmede çok önemli olduğunu, çalışmalarında onları hedef aldıklarını açıkladı. Şanlıurfa'da ziyaret edilen firmalarda gözlemlenen, merkezi yönetimde kısaca bahsedilen ve STK söyleminde özellikle ortaya çıkan sigortasız ve düşük ücretle çalıştırılan Suriyeli göçmen sorunu

ve bunun "yerli kaliteli işçiler» için ne anlama geldiği de yerel ekonomideki belirsizlik ve sosyal politika güçlüklerinin önemini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, her iki ilde de gözlemlenebilen fiziksel erişim, sosyal sermaye ve siyasi öncülük gibi faktörlerin birleşimiyle yayılan istihdam faaliyetleri ve sosyoekonomik düzeyi yüksek veya kent dışından gelenlerin yerel halk üzerindeki algıları, mekânsal örüntülerin arka planı bağlamında önem taşımaktadır. Sosyal politikayı şekillendiren iş ve sermaye hareketliliği de özellikle Şanlıurfa bulgularında dikkat edilmesi gereken bir bağlam özelliğidir.

8

Zaman-Mekân Pratiklerinin Cinsiyet ve Sosyoekonomik Boyutu

Bu bölümde, OSB'lerde çalışan kadınların istihdam yapısı, sosyal ve ekonomik yaşam alanlarının zamansal-mekânsal sınırlamaları açısından incelenecektir. İlk önce, OSB'lerin yarattığı istihdam olanaklarının coğrafi etkilerine, özellikle kadınların istihdam olanakları için yer değiştirme potansiyeline bakılacak; ardından OSB'lere fiziksel erişim diğer sosyal imkanlara erişim bağlamında tartışılacaktır. Üçüncü olarak, çalışanların işe gidip gelmek için kat ettiği mesafenin sosyal kategorilere göre nasıl değişiklik gösterdiği sunulacak. Son kısımda ise, görüşmelerdeki anlatılar yorumlanarak, OSB'lerdeki kadın çalışanların, zaman ve mekân koordinatları üzerinden bireysel yaşam ve çalışma alanlarının toplumsal inşası tartışılacaktır.

9

OsB'lerde İstihdam Olanakları ve Coğrafi Hareketlilik



Afyonkarahisar, yerel uzmanlar tarafından göç veren bir şehir olarak tanımlanmaktadır. Afyonkarahisar'daki katılımcıların %13'ü, buldukları işte çalışabilmek için il, ilçe veya mahalle değiştirip değiştirmedikleri sorusunu olumlu cevaplamıştır. Bunların arasında il değiştiren 18 katılımcının hepsi erkek olup, bir kişi dışında hepsi Konya, Eskişehir, Uşak ve Manisa'dan gelmişlerdir. OSB'deki işlerine başlamak için ilçelerden Afyonkarahisar şehir merkezine yerleşen katılımcıların da çoğu erkektir. İl ve ilçe değiştirenlerin arasında neredeyse hiç kadın olmamasına rağmen mahalle değiştirenlerin hepsi kadındır. Her ne kadar bu rakam yalnızca üç kadın katılımcı ile sınırlı kalsa da, kadınların iş nedeniyle mahalle değiştirmelerinin nedeninin OSB'ye fiziksel uzaklık değil de sosyal sorumluluklar ve toplumsal yargılarla ilgili olması dikkate değer bir bulgudur.

Çağrı merkezinde çalışan 26 yaşında evli bir kadın, OSB'den daha uzak bir mahalleye taşınma nedenini, çalışmaya başlamasıyla birlikte gün içinde çocuğunu bırakacağı annesinin evinin OSB'ye daha yakın olmasıyla açıkladı. 20 yaşlarında bekar bir tekstil işçisi ise, akrabasıyla beraber işe gidip gelebilmek için, OSB'ye daha uzak olan akrabalarının evine taşındığını belirtti. 15 senedir OSB'de çalışan, eşinden henüz boşanmış bir tekstil işçisi, merkeze uzak bir kasabada evleri olmasına rağmen, çocuklarıyla birlikte kardeşinin şehir merkezindeki evine taşınma nedenini şöyle açıkladı: "Köyden gelmek zor tabii ama o değil... Köyde kadının çalışması hoş karşılanmıyor. Laf ederler diye orada kalmıyorum, şehirde erkek kardeşimin yanında kalıyoruz çocuklarla". Bu gibi örnekler, muhafazakârlık ve sosyal sorumlulukların fiziksel erişimin önüne geçtiği durumları resmederken, sosyoekonomik düzeyi yüksek, yönetici vasfındaki kadınlarla yapılan görüşmelerde, evliliğin kadınların çalışma hayatlarına nerelerde devam ettiğine etkisi olduğu belirtildi. Afyonkarahisar dışında doğup büyümüş yönetici düzeyinde çalışan kadınlardan bazıları, kenti tutucu bulduklarını ve evlilik durumlarından dolayı Afyonkarahisar'da kalmaya devam ettiklerini belirtti. Yerel kültür üzerindeki bu gibi bakış açılarına sonraki bölümlerde sosyal roller bağlamında değineceğiz; burada önemli olan nokta, OSB'nin sağladığı kadın istihdamının coğrafi etkisinin oldukça kısıtlı olduğudur.

Şanlıurfa'da ise durum farklı. Kent, her ne kadar – son yıllarda artan yatırımdan dolayı kalkınma uzmanları tarafından "dışarıdan eleman çeken" bir şehir olarak tarif edilse

de, örneklemin yalnızca % 8'i OSB'lerdeki işlerine başlamak için il, ilçe veya mahalle değiştirdiklerini belirttiler. OSB'de çalışmaya başlamak için ikamet değiştiren bu 19 kişi arasında yedi katılımcı Hatay, İskenderun, Adana ve Diyarbakır'dan, beş katılımcı da Hilvan ve Siverek'ten geldiklerini bildirdi. İlçe değiştirenlerin çoğunu genelde tekstil sektöründe çalışan bekar kadınların oluşturduğu gözlemlenmektedir. Her ne kadar örnekleme oldukça düşük bir oran olsa da, iş nedeniyle yer değiştirenlerin çoğunluğunun kadın olması dikkate değer bir eğilim.

Uluslararası bir firmayı Şanlıurfa OSB'de kurmak için başka illerden gelen eğitim düzeyi yüksek genç kadın çalışanlar, ailelerinin iş için şehir değiştirmelerine başta sıcak bakmadıklarına, ancak birbirlerinin ailelerinden olumlu yönde etkilenip izin verdiklerine dikkat çektiler. Genç kadınların aileleri arasındaki sosyal bağların aileler için güven oluşturması ve bunun kadınlar üzerindeki etkisi şüphesiz aile ve sosyal bağların sıkı olduğu yerlerde beklenen bir durumdur. Aynı tip sosyal sermayenin bir önceki bölümde bahsedilen, "iş aracılığı" modeli olarak sunulan politikaya araç olması, Şanlıurfa OSB'lerinde çalışan kadınların coğrafi hareketliliği üzerine fikir vermektedir. Mahalle çavuşları olarak tanımlanan kadınların OSB'lerde kurulan firmalara işçi sağlamakla görevlendirilmeleri ve yaşadıkları mahallelerdeki kadınları sanayide çalışmaya teşvik etmeleri, önceliğin, çevre illerdekilerden ziyade yerel halkın istihdam edilmesi olduğuna işaret etmektedir.

10

Coğrafi Uzaklık ve Erişilebilirlik



OSB'lerin kuruluş amaçlarından biri üretimi şehir merkezlerinden uzaklaştırmak olduğundan, OSB'lere fiziksel erişimin zorluğu şaşırtıcı değil. İki kentte de, en az 10-15 çalışanı olan neredeyse tüm firmalar servis aracı sağlamaktadır. Özellikle küçük firmalar tarafından OSB'de yerleşmenin en önemli maliyeti olarak görülen servis araçlarının sayısı, vardiya saatleri ve çalışan sayısına göre değişiklik göstermektedir. OSB'lere fiziksel erişimin kolaylaştırılmasının kadınları kapsayan yerel sanayi politikasında kilit önemi olmasına rağmen (Çağlar vd., 2013), iki kentte de, Mayıs 2014 tarihi itibarıyla OSB'lere giden belediye otobüsü bulunmamaktadır. Şanlıurfa - Suruç minibüsleri, Şanlıurfa OSB'lerinin yanından geçen ve firmaların sağladığı servis araçları dışında ulaşımı sağlayan tek ulaşım hizmetleridir. Afyonkarahisar'da ise şehir merkezinden kalkan, OSB'nin yalnızca belirli yerlerinden ve seyrek sıklıkta geçen minibüsler mevcuttur.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 2), OSB'lerdeki işgücünün -özellikle kadın çalışanların- firmaların sağladığı servis araçlarına bağımlılıkları açık bir şekilde gözlemlenmektedir. İki örnekleme de, iş servis aracı kullanan kadınların sayısı erkeklere göre % 7-8 oranında daha fazla. Toplam örnekleme iş servis aracı kullananların sayısı % 83-%97 arasında değişim göstermektedir. Afyonkarahisar'da, "Servis olmasa çalışmazdım" ifadesine katılan kadınların sayısı erkeklere göre oldukça fazla: kadın katılımcıların % 68'i servis olmasa işe gitmeyeceklerini belirtirken, bu oran erkekler arasında % 38. Şanlıurfa'da kadınların % 84'ü, erkeklerin ise % 78'i de bu ifadeye katıldıklarını belirttiler.

Tablo 2: Ev-İş Yolculuk Süresi ve Ulaşım Tercihleri ¹¹

AFYONKARAHİSAR	Kadın		Erkek		Toplam	
	Ö.B.	Ortalama	Ö.B.	Ortalama	Ö.B.	Ortalama
Yolculuk süresi (dakika)	201	69.68	120	63.16	321	67.24
İşe giderken çocuklarımı okula bırakıyorum.	201	0.01	120	0.06	321	0.03
Servis olmasa işe gitmezdim.	201	0.61	120	0.38	321	0.52
Evime yürüme mesafesinde olan bir işim olsun isterdim.	201	0.27	120	0.18	321	0.24
Özel araç kullanımı	201	0.02	120	0.08	321	0.05
Servis aracı kullanımı	201	0.90	120	0.83	321	0.87

ŞANLIURFA	Kadın		Erkek		Toplam	
	Ö.B.	Ortalama	Ö.B.	Ortalama	Ö.B.	Ortalama
Yolculuk süresi (dakika)	127	68.43	81	56.90	208	63.67
İşe giderken çocuklarımı okula bırakıyorum.	109	0.01	69	0.03	178	0.02
Servis olmasa işe gitmezdim.	109	0.84	69	0.78	178	0.82
Evime yürüme mesafesinde olan bir işim olsun isterdim.	109	0.44	69	0.39	178	0.42
Özel araç kullanımı	127	0.02	81	0.02	222	0.02
Servis aracı kullanımı	127	0.98	81	0.90	222	0.92

Kadınların ev-iş ulaşımı için servis aracına olan bağımlılıkları zamanlama açısından güvenilir olmayan enformel toplu taşıma araçlarını kullanmak istememeleriyle açıklanabilir. Ayrıca, Afyonkarahisar'daki erkek katılımcılar arasındaki araç sahipliği ve ev-iş ulaşımı için kendi araçlarını kullanan erkeklerin sayısı, kadınlara göre

¹¹- Bazı soru kağıtlarında (Afyonkarahisar'da 20, Şanlıurfa'da 25 soru kağıdı), ulaşım yönteminin belirtilmesine rağmen seyahat için harcanan zaman boş bırakılmıştır. Bunlar, aynı mahalleden ve aynı ulaşım yöntemini kullanan çalışanlarla eş tutulup analize eklenmiştir.

oldukça fazla. Ancak, sosyoekonomik düzeyi düşük kadın ve erkek işçilerle yapılan görüşmeler, araç sahipliğinden bağımsız olarak, kadın ve erkek çalışanların ulaşım sorunu algılarındaki farklılıklara işaret etmektedir.

Katılımcıların kaç kere servis kaçırdıkları, servis saatinden ne kadar zaman önce durağa çıktıkları gibi bilgiler, servise bağımlılığın ölçülebileceği nesnel sorular olarak düşünüldü. Genel olarak, servis kaçırmının istisnai bir durum olduğu gözlemlenmektedir. Akrabasıyla aynı atölyede çalışan bir tekstil işçisi, servisi kaçırmamak için çok dikkatli olduğunu şu şekilde ifade etti: "Amcamın karısıyla birlikte evin önündeki asfalt yola çıkıyoruz. 5 dakika yürüme mesafesi... 7:15'te çıkıyorum evden. 6-7 yıldır tekstilde [Organize'de] çalışıyorum. Servisi yalnızca iki defa kaçırdım." Başka bir tekstil işçisi de servisi yalnızca bir kere kaçırdığını, o zaman da ağabeyinin kendisini işe getirdiğini belirtti. Erkek görüşmeciler ise servis kaçırmama sorusunu kadınlardan oldukça farklı karşılayıp bunun kesinlikle problem yaratmadığını, hatta OSB'lere ulaşımı sorun olarak görmediklerinin altını çizdiler. Merkeze uzak bir kasabadan OSB'ye gelmek için iki araç değiştiren genç bir erkek işçi, kasabadan merkeze giden araçların seyrek geçtiğini belirtmesine rağmen ulaşımın "kesinlikle sıkıntı olmadığını" vurguladı.

Sosyoekonomik düzeyi yüksek kadınlar arasında da ulaşım ve fiziksel erişilebilirlik önemli bir sorun olarak görülmemektedir. Bir tekstil firmasında çalışan orta yaşlı bir yönetici, OSB'nin eskiden şehir merkezinden daha uzakta olduğuna ve başlarda zorlandığına, ancak zamanla alıştığına dikkat çekti. Üst düzey muhasebeci olarak çalışan, hane geliri ortalamanın üstünde olan bir kadın, işe kendisini eşinin getirdiğini belirtti ve OSB'nin genelinde de böyle bir sorun olmadığını savundu: "Bütün firmaların iş servisleri var. Bence kadınların OSB'de çalışmalarında ulaşım bir sorun teşkil etmiyor." Şanlıurfa'da yine muhasebeci olarak görev yapan bir kadın çalışan da, çalıştığı firma servis sağlamadığı halde bunun sorun olmadığını belirtti. Uzun yıllardır Afyonkarahisar merkezli bir mermer fabrikasında muhasebe müdürlüğü yapan bir kadın, geç kaldığında veya çarşıda işi olduğunda akrabalarının kendisini getirip götürdüğünü belirtti.

Her ne kadar genelleymesek de, ulaşımın sorun olmadığını düşünen kadın görüşmecilerin ortak noktaları, çalıştıkları firmaların esnek saatlerde araç sağlayabiliyor veya kendilerine ait özel araçlara erişimleri olmasıdır. Beklenildiği gibi, bu durum alternatif ulaşım yollarına ve günlük hayatında esnekliğe sahip olmayan alt düzey işçi grubundaki kadınlara gelince değişmektedir. Alt düzey işçi grubunu kapsayan örnekleme, OSB'ye ulaşım önemli bir sorun olarak belirtildi. Ancak aynı işçi grubu, özellikle Şanlıurfa'da, vardiya saatleri ve iş yerinin uygunluğunun ulaşımından daha önemli olduğunu da vurgulandı. Yalnızca üç kadın çalışanı olan Afyonkarahisar merkezli küçük bir firmanın kadın müdürü, firma sahibinin kendilerini evlerinden alıyorsa olmasına rağmen, iş servisi olmasını tercih ettiğini belirtti: "Servis

olsa daha bağımsız olurduk." Bu gibi söylemler, kimi çalışanlar için esnekliğin yolculuk süresinden daha fazla önem taşıdığına işaret etmektedir.

Kadın tekstil işçilerinin fiziksel erişilebilirlik sorunu, çalışma hayatına eklenen günlük aktiviteler bağlamında da dile getirildi. "Bir sefer servis kaçırdım. Ev-iş o kadar sorun değil de... çarşıya gitmek sorun oluyor. Öğle tatilinde çarşıda iş varsa halletmek imkansız." gibi ifadelerle merkezden gelen kadın çalışanlarla yapılan görüşmelerde sıklıkla rastlandı. Bunun dışında, Afyonkarahisar OSB'nin yürümeye elverişli olmadığı, "Fabrikadayız da öyle... Sanayi kadın için uygun değil. Yürümek zor." gibi ifadelerle hem uzmanlar hem de çalışanlar tarafından vurgulandı. Ancak, erişim ve yürüme sorunları, diğer iş yerlerinde çıkabilecek yol masrafı düşünülünce özellikle işçiler tarafından şehir merkezlerindeki atölyelerle şu şekilde karşılaştırıldı: "Şehir merkezlerinde de yol masrafı oluyor küçük yerlerde... Daha uzun saatler oluyor." Saatleri belli ve düzenli olarak görülen OSB firmalarının şehir merkezlerindeki firmalarla karşılaştırılması genellikle fiziksel erişilebilirlik yönünden kendini belli etmektedir.

Ulaşım sorunlarının gerçek etkileri ve bu sorunların üzerindeki görüşler arasındaki farklılıklara firma yöneticileri ile yapılan görüşmelerde de rastlandı. Firma sahipleri, yöneticiler ve işçilerle yapılan görüşmeler, ulaşımın kadınlar arasında önemli bir sorun olmasına rağmen, özellikle servis olduğu sürece "kabul edilmiş bir sorun" haline geldiğini göstermektedir. Afyonkarahisar'da bir tekstil fabrikasında kadın ustabaşı bunu şu şekilde dile getirdi: "Mesafe önemli. Ulaşım en büyük sorun. Servis olmasa kadınların çoğu gelmez. Bir de köpekler var tabii... Servisi kaçıran kadınlar Organize minibüsleriyle geliyor. Köşede iniyorlar. Onları almaya birini [bu genellikle genç erkek bir işçi oluyor] gönderiyorum." Başka bir tekstil işçisi, "Servis olunca sorun yok ama durak bölgesini geliştirmeleri lazım... Dolmuşlar seyrek gidip geliyor." diye şikayet etmesine rağmen bunun günlük hayatını etkilemediğini belirtti.

Kadınlar tarafından içselleştirilmiş toplumsal korkular, Afyonkarahisar'da iki tekstil işçisi ile yapılan görüşmede belirgindi. İşçiler, çalıştıkları firmanın kadın ve erkek çalışanlar için ayrı servis sağlamamasına rağmen, OSB'ye gelen minibüslerin çok karışık, hatta çoğu zaman erkeklerden oluştuğundan bahsettiler. Toplu taşıma araçlarını henüz kullanmamış olmalarına rağmen, OSB minibüslerindeki yolcuların çoğunun erkek olduğunu dile getirip bu durumdan çekindiklerini belirttiler. Ulaşım sorununun yanı sıra, burada dikkat çeken önemli noktalardan biri de, firmada çalışan ve tanımadıkları diğer erkeklerle aynı servisi kullanmak zorunda kalmalarından rahatsız olmamaları, dolayısıyla birlikte yaşamının günlük bir aktivite üzerinden kabul edilir hale gelme olasılığıdır.

Bu durum, OSB'lerin yanından geçen Suruç minibüslerine daha sık binmelerine rağmen, Şanlıurfa'daki işçilerle yapılan görüşmelerde konu olmadı. Onun yerine

uygunsuz çalışma koşulları ve vardiyalı çalışma saatleri sıklıkla tekrarlandı. Ancak, ulaşımın cinsiyet boyutunun firma sahipleri ve uzmanlar tarafından dile getirilmesi dikkat çekiciydi. Büyük bir fabrikada çalışan erkek yönetici, kadınları çalıştırmamanın yüksek maliyetlerine örnek olarak ayrı servis aracı sağlamaları gerektiğini belirtti. Vali Yardımcısı da, kadınların özellikle erkeklerden ayrı servis kullanmaları isteğini vurguladı. Bir iplik fabrikası sahibi, kadınların çalışmasının büyük sorumluluk getirdiğini ve bu durumdan hoşnutsuzluğunu "Kadınları çalıştırmak bu kadar sorunsuz, çalışsınlar, evde otursunlar," diyerek belirtti. İşçilerin vardiya saatleri ve çalışma koşullarından şikayet ederken, üst düzey yöneticilerin kadın ve erkek çalışanlar için ayrı servis ve yemek alanlarını öncelikli olarak dile getirmesi, yerel aktörler tarafından tanımlanan ihtiyaçların "asli olan" ve "perspektife göre değişen" olarak ayrılmasını mümkün kılmaktadır. Firmalardan talep gelmesi üzerine taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren siyasette aktif bir kadın girişimci ise kadınların ulaşım sorunlarını şu şekilde belirtti: "OSB'ye işçi taşıyorum ben. Kadınları başka türlü taşımanın imkanı yok. Belediye otobüsü geldi, 4-5 aylık daha. OSB'lerin ulaşım ağı sıkıntı değil. En ufak bir çırçır fabrikasının bile servisi var."

Şanlıurfa'da servis kullanımı ve servise bağımlılık Afyonkarahisar'a göre daha fazla olsa da, işçilerin başka fabrikalara giden servislere binme gibi olanakların farkında olup bunlardan yararlandıklarını gözlemlemek mümkün. Ancak zaman ve iş saatleri Şanlıurfa örneğinde işçi grubunda daha dikkat çekici idi. "Vardiya olması zor," "Gece gelmek zor oluyor," "Suruç dolmuşu çok uzakta bırakıyor, içeri girmiyor, yürüme mesafesi var," "Saatleri kötü," gibi şikayetler erişimden ziyade, bir sonraki bölümde incelenecek olan zamansal sorunlara da dikkat çekmektedir.

11

Ev-İş Yolculuk Süreleri



Tablo 3 ve 4'te görüldüğü gibi, iki kentteki örnekte de kadınların ev-iş yolculuk süreleri erkeklere oranla daha yüksek. Bu bulgu, önceki çalışmalarda vurgulanan "mekânsal bağlamda sınırlandırılma" tezinin öngördüğü, kadınların ev-iş yolculuk sürelerinin erkeklere oranla daha kısa olduğu yargısına tezat oluştursa da, bu çalışmanın odak noktasının OSB'deki iş alanları olması, seyahat zamanını bu şekilde incelemenin anlamlı olmadığını göstermektedir. Ancak, işe seyahat zamanının kadın ve erkekler arasında sosyal kategoriye göre farklılıklar göstermesi önemli bulgulara işaret etmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Afyonkarahisar Örnekleminde Çalışanların Ev-İş Yolculuk Süreleri ¹²

Medeni durumu	Durum	Ortalama yolculuk süresi (dakika)	
		Erkek	Kadın
Medeni durumu	Bekar	70	75
	Evli	59	64
Eğitim	İlkokul	55	55
	Lise	65	76
	Üniversite	72	78
Sosyal grup	Alt düzey ofis çalışanı	80	89
	Alt düzey işçi	57	54
	Üst düzey teknisyen	60	46
	Üst düzey ofis çalışanı	59	55
Yaş	0-18	N.A.	58
	19-27	71	74
	28-34	61	73
	35-45	56	61
	46-55	48	50
Görev süresi	1 yıldan az	58	75
	1-2 yıl arasında	68	68
	2 yıldan fazla	65	53

Örnekleme, tanımsal olarak, yaş ilerledikçe ev-iş yolculuk süresinin kısaldığı ve evli kadınların yolculuk sürelerinin bekar kadınlara kıyasla daha uzun olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların iş hayatları uzadıkça işe gitmek için daha az zaman harcadıkları gözlemlenmektedir. Kadın katılımcıların ev-iş yolculuk süreleri ve eğitim seviyeleri arasında istatistiksel anlamlılığı olan pozitif korelasyon bulunuyorken (Spearman's rho=0.153, p < 0.05), erkeklerin olduğu örnekleme istatistiksel anlamlılık bulunmamaktadır.

Tablo 3'te de görüldüğü üzere, meslek grupları arasında en belirgin cinsiyet farkı Afyonkarahisar'daki üst sosyoekonomik düzeydeki teknisyenler arasında

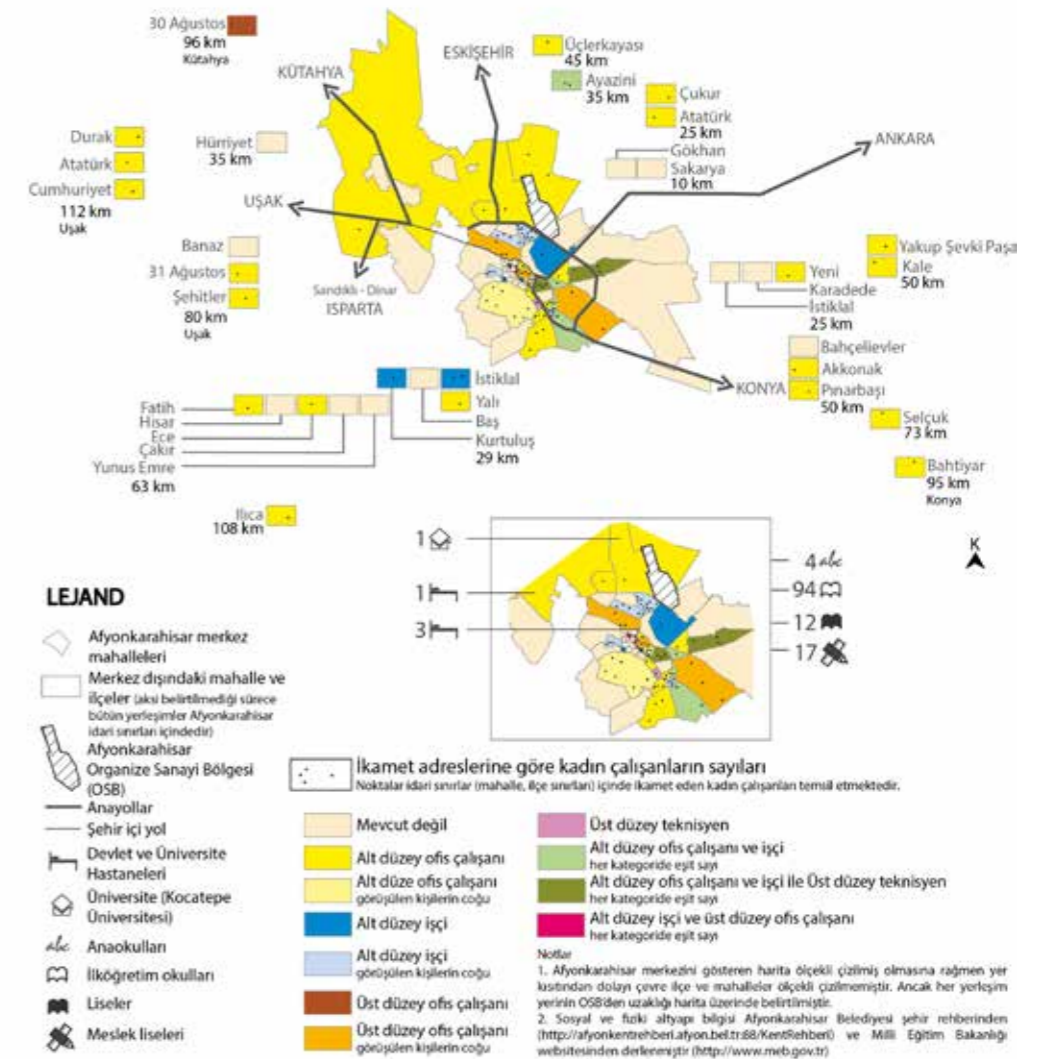
12- Meslek grupları, alt ve üst sosyoekonomik düzey ve teknik nitelikleri olanlar ve olmayanlar olarak ayrıldı. Eğitim seviyesi ve ücretlerin şekillendiği meslek grubu, bu çalışmada daha çok sosyal statü olarak görüldüğünden, sosyal grup (kimi yerlerde sosyal sınıf) olarak nitelendirilmektedir. Bu, Hanson ve Pratt'ın (1995) Worcester için yaptığı analizde kullandığı gruplamadır. Alt düzey ofis çalışanlar grubu sekreter, müşteri temsilcisi gibi mesleklerden oluşuyorken, üst düzey ofis çalışanları yönetici vasıflarını kapsamaktadır. Alt düzey işçi, tekstil ve temizlik işçisi meslek gruplarıyla belirtilmiş, gıda teknisyeni ve mühendis gibi meslek grupları üst düzey teknisyen olarak gruplandırılmıştır.

görülmektedir. Mesleğe ve eğitime göre değişen tanımsal cinsiyet farklılıkları, örneklemlerin temsili olduğu ölçüde sonuçlar vermektedir. Nonparametrik istatistiksel testler de bunu doğrulamaktadır. Sosyoekonomik göstergelere göre değişen yolculuk süreleri üzerine uygulanan Kruskal-Wallis testi sonuçları, Afyonkarahisar'daki kadınların sosyal grupları ve yolculuk süreleri arasında istatistiksel anlamlılık göstermektedir ($\chi^2(3) = 26.6, p < 0.01$). Alt düzey kadın işçilerin daha uzun yolculuk yaptıklarını söyleyebiliriz.

Şekil 11, kadın çalışanların mesleklerine göre oluşturulan kategoriler ile kadın çalışanların ikamet yerlerini içermektedir. Buna göre, alt düzey ofis çalışanı grubundan olan kadınların şehir merkezi çeperlerinde ikamet ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, Afyonkarahisar merkezinde ikamet eden kadın çalışanların çeşitli meslek kategorilerinde bulunduğu görülmektedir.

Şekil 11: Afyonkarahisar Osb'de Çalışan Kadınların Meslek Gruplarına Göre İkamet Yerleri

Afyonkarahisar Kadın Çalışanların Meslek Gruplarına göre İkamet Yerleri



Şanlıurfa örneğinde işe yolculuk sürelerinde cinsiyet farklılıkları dikkat çekmektedir ($p < 0.05$). Bekar kadınlar, bekar erkeklere göre daha uzun yolculuk yaparken, bu rakamlar evli kadın ve erkek çalışanlar için neredeyse aynı seviyede seyretmektedir.

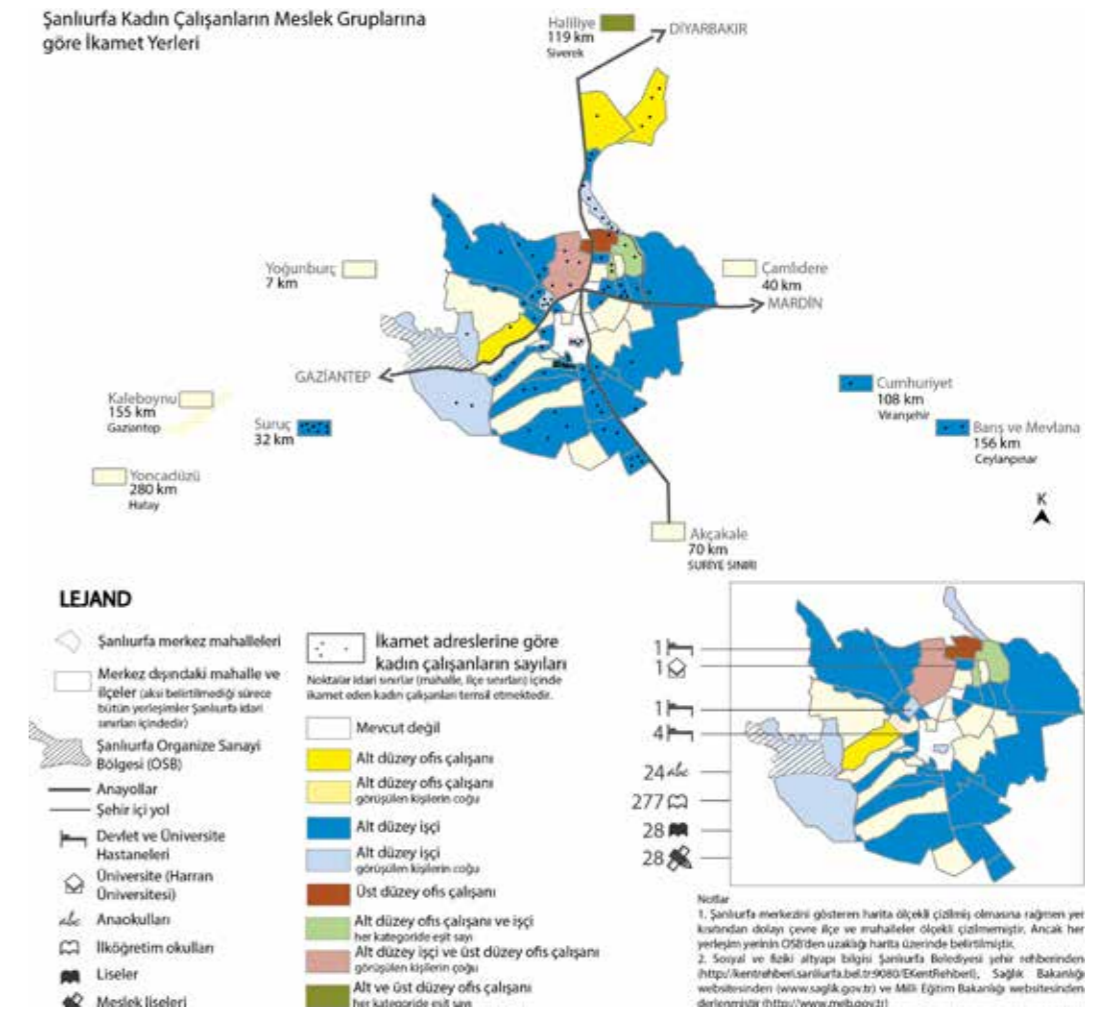
Tablo 4: Şanlıurfa Örneğinde Çalışanların Ev-İş Yolculuk Süreleri

Medeni durum		Ortalama yolculuk süresi (dakika)	
		Erkek	Kadın
	Bekar	54	70
	Evli	58	56
Eğitim	İlkokul	57	65
	Lise	55	74
	Üniversite	65	75
Sosyal grup	Alt düzey ofis çalışanı	69	96
	Alt düzey işçi	57	68
	Üst düzey teknisyen	N.A.	50
	Üst düzey ofis çalışanı	43	40
Yaş	0-18	60	69
	19-27	56	69
	28-34	64	70
	35-45	51	55
	46-55	65	20
Görev süresi	1 yıldan az	57	67
	1-2 yıl arasında	45	89
	2 yıldan fazla	65	58

Şanlıurfa'daki yolculuk süreleri hakkında en önemli bulgu, alt sosyoekonomik düzeydeki işçiler arasındaki cinsiyet faktörüdür. Alt düzey ofis çalışanları grubundaki kadınların yolculuk süreleri ortalama 96 dakika iken, erkeklerinki 69 dakikadır. Eğitim düzeyi yüksek kadın çalışanların işe gidip gelmek için harcadıkları zaman, aynı gruptaki erkeklere göre daha fazladır. Kadınların sosyal gruba göre değişen yolculuk sürelerinde istatistiksel anlamlılık mevcuttur ($\chi^2(3) = 10.8, p < 0.05$). Eğitim ve yolculuk süreleri arasında ise herhangi bir istatistiksel anlamlılık gözlemlenmemektedir.

Şekil 12, OSB'de çalışan kadınların çoğunun alt düzey işçi grubunda yer aldığını ve bu kişilerin çoğunlukla Şanlıurfa merkezinde ikamet ettiğini göstermektedir. Haritada bununla birlikte yine aynı gruptan kadın çalışanların Suruç, Viranşehir ve Ceylanpınar gibi Şanlıurfa'ya uzak yerleşimlerde ikamet ettiği görülmektedir. Erkek çalışanların ulaşım örüntülerinde sosyal gruba göre değişim gözlemlenmemektedir. Mekânsal analizde de resmedildiği gibi, alt düzey ofis çalışanlarının ev-ış yolculuk süresi genel olarak daha uzundur.

ŞEKİL 12: ŞANLIURFA'DA OSB'DE ÇALIŞAN KADINLARIN MESLEK GRUPLARINA GÖRE İKAMET YERLERİ



Son olarak, her ne kadar iki örnekte de eğitilmiş kadınların yolculuk süreleri daha uzun olsa da, eğitim, sadece Afyonkarahisar'daki kadınların işe yolculuk süreleriyle pozitif korelasyon göstermektedir. İşe yolculuk süreleri ve sosyal gruplar arasındaki ilişki, bu sürenin kadınların günlük yaşamları üzerindeki etkisi için oldukça açıklayıcıdır.

12

Zamansal Faktörler: Günlük, Mevsimsel ve Hayat Boyu



Çalışanların yolda geçirdikleri zaman, firma sahipleri ve yöneticileri açısından verimliliği etkileyen bir etken olarak kabul edilmektedir. Şanlıurfa'da hizmet sektöründe çalışan üst düzey bir erkek yönetici, Şanlıurfa'daki mesafelerin İstanbul'a göre daha kısa olmasını merkezin Şanlıurfa'da açılmasının nedenlerinin arasında sıraladı: "İstanbul'da en aşağı 1-2 saat yolda geçiyor. Urf'a'da en uzun mesafe 45 dakika. Geç kalma sorunu da yok. Çalışanların performansı artıyor." Ancak, işe yolculuk süresinin daha kısa olması, çalışanlar için daha fazla zamana işaret etmemektedir. Kadınlara özgü "saklı/görünmez zaman dilimi" olarak tanımlanan, günlük hayatlarının her zaman gözle görülür bir düzene tabi olmaması durumu göz ardı edilmektedir (Friberg, 1993).

Kişiden kişiye değişen sorumluluklar ve düzensiz günlük hayatın karmaşık yapısı, görüşmelerle elde edilen anlatılarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Şanlıurfa'da çalışan üniversite mezunu bir kadın, ek iş olarak iki ayrı adreste ders verdiği için zaman kullanımının günlük hayatında çok önemli bir yeri olduğunu vurgulasa da, yolda geçirdiği zamanın ders başına aldığı ücrete göre önemsiz bir etken olduğunu vurguladı: "Sabahları erken uyanıyorum, kahvaltıyı hazırlıyorum, giyiniyorum, 10 dakika otobüs durağına yürüyorum servise binmek için... İşten sonra da evlere ders vermeye gidiyorum. Evde herkes finansal olarak bana bağımlı. Bunun dışında da işlere ihtiyacım var yani." Servis araçlarından dolayı iş yerinin OSB'de olmasının bir zorluk yaratmadığını belirtti. Tekstil sektöründe çalışan bir planlama müdürü de ikinci üniversite derecesini dışarıdan okuduğunu ve evdeki sorumluluklardan fırsat bulduğu zamanı ders çalışarak vakit geçirdiğini belirtti. Afyonkarahisar'da üst düzey bir yönetici, ev işleri ve çalışma hayatının beraber yürütülmesinin oldukça zor olduğunu vurgularken kültürel farklılıklara dikkat çekti.

Günlük ev işlerinin iş hayatıyla beraber sorun olması bağlamında, sosyoekonomik düzeyi yüksek kadınlarla yapılan görüşmelerde gene "yerel kültür" tanımlamasından yola çıkan saptamalar ortaya çıktı. Özellikle Afyonkarahisar'da, kadın yöneticilerin cinsiyet eşitsizliğini kültürel farklılık olarak addetmeleri belirgindi. Genç bir yönetici, "Afyon'daki kadınlar böyle öğretilmiş, başka türlü süreni bilmiyorlar," deyip, bu farkı doğrudan yerel kültüre bağladı. Afyonkarahisar'da, gene bölge dışından gelip evlenmiş olan başka bir kadın yönetici de şunu ekledi: "...hatta bazen Afyonlu gelinlerle yabancı gelinlerden beklentiler farklı olabiliyor. Biliyorlar ki, ben dışardan geldim ve

Afyonlu kadınlardan beklediklerini benden bekleyemezler." Sosyoekonomik düzeyi yüksek, Afyonkarahisar dışından gelen bu kadınların, zamansal olarak karşılaştıkları zorluklar kapsamında yerel kültür saptamaları, farklılıkları kültür olarak tanımlayıp içselleştirme eğilimine işaret etmektedir.

Muhafazakârlığın vücut bulduğu toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların günlük zaman bütçelerine olan olumsuz etkisinin daha çok Avrupa-merkezci bir tez olması, sosyoekonomik düzeyi düşük kadınlarda zamansal pratiklerin farklı şekillerde ortaya çıkması ile kendini belli etti. İki ilde de, tekstil işçisi olarak çalışan, ev işlerinden sorumlu olup olmamasından bağımsız, evli veya bekar çoğu kadın, işe yolculuk süresinden ziyade, Cumartesi çalışmanın ve vardiya saatlerinin hayatlarını olumsuz etkilediğini tekrarladı. Bir tekstil işçisinin günlük düzeni aşağı yukarı anlatılan gibi: "7'de evde oluyorum. Eve gidince yemek, bulaşık ve soba yakma... Temizlik işleri genelde hafta sonuna kalıyor." Bunun, evlilik durumu ve evde kız kardeş olup olmamasına göre değişim gösterdiğini söylemek mümkün.

Alt düzey işçi grubunda zaman kavramı, vardiya saatlerinin uygunsuzluğu dışında hayat boyu nitelik kazanmada da önem taşımaktadır. Görüşmecilerin hayat dilimleri üzerindeki varsayımları, evliliğin çalışma hayatlarına etkileri ve nitelik kazanma gibi sosyal olanaklara erişilebilirliklerinde oldukça belirgindi. Bu konudaki anlatılarda üç eğilim göze çarpmaktadır. Birincisi, evlilikle birlikte işe ara vermenin neredeyse tüm aktörler tarafından kabul edilmiş olması. Özellikle Afyonkarahisar'da, evlenmek üzere olan veya henüz evlenmemiş genç kadınların çoğu oldukça detaylı bir zaman dilimi verebildi: "Evlenince 2 sene ara verdim." "Evlenince 2-3 ay ara vereceğim. Çocuk olunca işi bırakırım," "Evlenince bir süre çalışmayı düşünmüyorum." "Kadınlar genelde düzeni oturtturmak amaçlı evlenince işe ara veriyorlar... 2-3 ay," gibi cümleler de işverenlerin evli kadınlar üzerine olan algılarını örneklemektedir.

İkinci olarak, sosyoekonomik düzeyi düşük işçi grubundaki kadınların yeteneklere erişiminde zamansal faktörlerin önemli yer tuttuğu görülmektedir. Bu zamansal faktörler hem günlük hayatta hem de hayatlarını düzenleyen önemli olaylar aracılığıyla tezahür etmektedir. Özellikle genç kadın işçiler, yeteneklerini geliştirmek ve dışarıdan okulu bitirmek için çalıştıklarını belirttiler. Bunun mümkün olmadığı zamanlarda toplumsal sorumlulukların etkilerini gözlemlemek mümkün. 28 yaşında bir tekstil işçisi, bunu "Eşimin müsaade ettiği bir şey olmalı. Hayatımda aksama olmaması lazım," diye açıkladı. Genç kadınların eğitim ve yetenek geliştirmeye olan isteklerinin erkeklere göre daha güçlü olması da dikkat çekici bir nokta oldu.

Üçüncü olarak, hayat beklentileri ve yaşam zorluklarının doğrudan zaman etkenli olduğu gözlemlenmektedir. "Dışarıya göndermek" ve "Artık bizden geçti..." gibi söylemler görüşmelerde sıklıkla tekrarlandı. "Benim hayallerim çocuklarda artık. Kız çocuğunun okumaya ihtiyacı var." 25 yaşında, Afyonkarahisar'da hemşire olmak

isteyen bir tekstil işçisi: “Şimdi iş işten geçti. Artık evliyim hem. Çocuk var 6 yaşında.” Bir tekstil fabrikasında ustabaşı ise, “Bizim zamanımıza göre değişti. Aileler özellikle istiyor,” diyerek nesil farkına dikkat çekti.

Son olarak, zaman kavramının hem yerel hem de sektörel etkileri ve etkenleriyle ortaya çıkan, özellikle tekstil sektöründe çalışan kadınların “yazın tarla, kışın tekstil” diye tabir ettiği çalışma modelinden sıklıkla bahsedildi. Şanlıurfa’da bu durumdan en çok şikayet eden firma sahipleri idi: “Burada sigortalı iş varken, 3-5 ay 50 lira fazla kazanacağız diye gidiyorlar toplayıp tarlaya.” “Mayıs-Eylül ayında kimseyi tutamazsın fabrikada. Tarla bitiyor, sonra geliyor, iş istiyor.” Hizmet sektöründe de aynı durumdan şikayet edilmekte: “Pamuk, ipliğin arasında çalışmayı tercih ediyorlar. Burası düzenli, sigortalı.” İşveren tarafından gelen bu şikayetlerin çoğu işçiler tarafından şu şekilde açıklanmakta: “Tarlada 7-8 kardeş çalışıyoruz. Fabrikada tek. Kuzenim olmasa gelmezdim buraya.” diyen genç kadın işçi, Suruç’tan OSB’deki fabrikaya kuzeniyle seyahat ediyor. Mevsimsellik, Afyonkarahisar OSB’de her ne kadar kültürel ve yöresel (“tarım şehri”) olarak tabir edilse de, Şanlıurfa’da daha çok yabancılarla birlikte çalışmaktan çekinme ve aileye bağlılıkla açıklanmaktadır. Firma sahipleri ve OSB Müdürlükleri, özellikle kadınların tercih ettiği mevsimlik çalışmayı OSB’lerdeki firmalar için işçi bulamama yönünden değerlendirirken, yerel bir STK ile yapılan bir görüşmede, kadınların Mart ayı sonu gibi şehir dışındaki tarlalarda çalışmak için Şanlıurfa’dan ayrıldığı ve bunun bir etkisi olarak “varoşlardaki okullarda çocuk sayısının bu dönemden itibaren % 50’ye inmesine” dikkat çekildi.

13

Mekânsal Perspektif: Hane, Piyasa ve Sanayi Bölgesi

Özel ve kamusal alan, hem feminist teorilerin merkezinde olup hem de Türkiye bağlamında çoğu siyasi söylemin ve sosyal politika aracının ana konusu olmuştur. Kadınların yaşam alanlarının özel/kamu haricinde, endüstriyel kapitalizm ile birlikte “piyasa” ve “hane” olarak da ayrıştığını söylemek mümkün (Sancar, 2009). McDowell (2009), endüstriyelleşme süreci sonrası hizmet sektörünün cinsiyet ve sosyal sınıf üzerinden farklı mekânlar yarattığını iddia ederek sektörel değişim sürecine dikkat çekmiştir. Bu bakış açılarının önemli bir ortak noktası, ekonomik değişimlerin

mekânlara ve yaşam alanlarına yansımalarını baz almalarıdır.

Şu ana kadar muhafazakârlık temasını detaylandırıp, bu çalışma içinde nasıl temellendirilmesi gerektiğini yeterince açıklamadık. Katılımcı kadınların sosyal, ekonomik ve özel yaşam alanları göz önünde bulundurulduğunda, toplumsal olarak şartlandırılmış cinsiyet rolleri ve erkeklerin kadınların yaşam alanları konusundaki etkisinin, Kandiyoti’nin daha önce bahsettiğimiz klasik patriarkal modelini resmettiğini iddia etmek mümkün: toplumsal olarak benimsenmiş cinsiyet rollerinin özellikle hane içinde kadınlar tarafından da içselleştirildiği gözlemlenmektedir.

Kadınların yaşam alanlarının önemi, uzmanlarla yapılan görüşmelerde, OSB’lerin “kadına uygunluğu” bağlamında tekrarlandı. Ancak, onun öncesinde, özellikle Afyonkarahisar’da üst düzey yönetici seviyesinde ve bölge dışından gelen kadınlarda gözlemlenen, gene bir önceki bölümde tartışılan, yerel kültür üzerinden yaşam alanlarıyla ilgili çıkarımlar da göze çarpmaktadır. Afyonkarahisar’da yönetici bir kadın, sosyal yaşam alanlarının çok kısıtlı olduğundan bahsetti. Üniversitede öğrenci evi ararken de çok sıkıntı yaşadığını anlatırken kenti kapalı bir kutu gibi tanımlayıp oldukça muhafazakâr bulduğunu belirtti. Şanlıurfa’da da dışarıdan gelen kadınların ev kiralama sorunu anlatılarda en çok dikkat çeken noktalardan oldu. Görüşülen erkeklerden neredeyse hiçbiri bu sorundan bahsetmezken, kadınların bu konuyla ilgili tecrübelerinin çeşitli olduğu saptandı. Bu durum kimi görüşmelerde “Ev sahipleri evlerinde ahlaksızlık istemiyor... bekar yalnız kadınları kontrol etmek, erkekleri kontrol etmekten daha zor” şeklinde dillendirildi.

Alt sosyoekonomik gruptaki bekar çalışanların sosyal yaşam alanı arayışı, kendilerini bağımsız hissedebileceği mekân isteklerinde belirgindi. Şanlıurfa’da bir tekstil firmasında çalışan temizlik işçisi arabasını çok sevdiğini ve araba kullandığında kendini özgür hissettiğini belirtti. Afyonkarahisar’da bekar bir muhasebeci, OSB içindeki sosyal yaşam alanlarını şu şekilde özetledi: “Hemen önümüzdeki fabrikaya bile yürüyemiyorum... çok fazla köpek var ama zaten çok ıssız buralar, bir kadın olarak yürünmez. Sosyal bir hayat olsun isterdim burada...”

Yöneticilik veya herhangi bir masa başı işi yapan kadın çalışanların sosyal yaşam alanlarına ilişkin örüntüleri çağrı merkezleri ile yapılan görüşmelerde daha belirgindi. Çağrı merkezleri, “duygusal emek” ile bağdaştırılıp daha çok kadınlarla işkillendirilir (Carter ve Butler, 2008). Dolayısıyla, çağrı merkezleri, cinsiyet farklılıklarının gözlemlenebildiği yerler olarak addedilebilir. Sosyal aktivite odalarının çalışanları isteklendirme konusundaki etkisine yöneticiler tarafından sıklıkla vurgu yapılsa da, firma içindeki hareketliliğin katı kurallarla kontrol edilmesi (örn. firma kartı olmadan dolaşamama) çalışma şartları bakımından çelişkili bir durum sergilemektedir. OSB’lerin diğer iş yerlerine göre farklarını fiziksel mesafe bağlamında önceki bölümlerde kısaca tartışmıştık. OSB’lerin sağladığı çalışma olanaklarının kadınlara

uygunluğu konusundaki düşünceler hemen hemen her görüşmede kendini gösterdi. Erkek çalışan ve firma sahiplerinin bu konuda kadınlara göre daha fazla fikir belirtmesi, kadınların gereksinimleri ve sanayi ve kadın ilişkisi arasında belenmiş saptamalara işaret etmektedir. İlk kez Afyonkarahisar OSB Müdürlüğü'nde yapılan görüşmelerde kullanılan "kadınlara uygunluk" tanımının diğer görüşmelerde de sıklıkla tekrarlanması, anlatılarda iki türlü ortaya çıktı. Birincisi, önceki bölümlerde tartışılan kadına uygun yaşam alanları ve bölgenin yürümeye uygunluğu üzerine izlenimler; ikincisi ise, üretimin tarihsel olarak erkek egemen yapısını resmeden OSB'lerdeki işverenlerin kadınların hane içindeki rollerine ilişkin algıları oldu.

Hem firma sahipleri hem de çalışanlarla yapılan görüşmelerde, OSB'lerin kadınlara uygunluğunu evlilik üzerinden değerlendiren söylemlere rastlandı. Çoğu firma sahibi, firmalarında evli ve özellikle çocuklu kadın çalışan istemediğini ima etti: "Daha çok izin istiyorlar, çocuğu hasta oluyor falan." Kadınların hayatları, günlük yaşamları ve zaman kullanımlarıyla ilgili varsayımların, önemli kamu hizmetlerinin sağlanmasında yanıltıcı olabileceğin kimi görüşmelerde ortaya çıktı. Sekiz senedir Afyonkarahisar OSB'de çalışan hamile bir tekstil işçisi çocuk doğunca işi bırakacağını söyleyip ekledi: "Kreş var ama servisi yok. Bir şey yapıyorlar ama yarım yamalak. Bir şey oluyorsa tam teknil olması lazım. Kreşlerin de servisi olması lazım. İş yerlerinin kreşleri olabilir ayrıca." Yine Afyonkarahisar'da bir tekstil fabrikasında muhasebeci olarak görev yapan bir kadın işinden yakın zamanda ayrılacağını şu şekilde belirtti: "Şehirde bir iş bulacağım. Organize'de çalışma saatleri iyi değil. Kreşin olup olmaması değil yalnızca mesele. Sabah 7:45'te işte olmam gerekiyor, bunun için 6.30'ta uyanmam lazım. 3 yaşındaki çocuğu o saatte nasıl uyandırıp da getireyim Organize'ye?"

Kimi firma sahiplerinin üretim sahasında adeta birer "baba figürü" çizmeye çalıştıklarını söylemek mümkün. Servis araçlarının kadınları vardiyalı saatlerde "kapılarının önlerine kadar" olması vurgulandı. Şanlıurfa'da bir firma müdürü, açıkça "Kadınları ve erkekleri aynı yerde tutarsak, aynı servise bindirirsek, gelecekte bazı problemlerimiz olur elbette... ayırmak lazım," diyerek bu konudaki çekincelerini dile getirdi. Şanlıurfa'da başka bir tekstil firması sahibi, kadın ve erkek çalışanların aynı anda bahçeye çıkmalarını önlediğini vurgulayıp, fabrikada çalışan kızların babalarının kendisine çok güvendiklerini vurguladı. Kadın ve erkek işçilerin karışık çalıştığı bir atölyedeki müdür, iş yeri sahibinin kendilerine tavrını şu şekilde tasvir etti: "Pencerenin yanından geçerken biz ne yaparız diye bakar hep. Sanırım burada olan her şeyden sorumlu sanıyor kendini ve burada uygunsuz davranış istemiyor."

Özellikle erkek işçilerin OSB'lerin kendi eşleri ve kızları için uygunluklarını değerlendirmelerinde, firma sahipleri ve üst düzey erkek yöneticilerde öncelikli olarak ortaya çıkan muhafazakâr söyleme çok rastlanmadı. Bir tekstil işçisi, eşinin OSB'de çalışmasını iş ağır olduğu için istemediğini belirtti: "Eşimin kendi kuaför dükkanı var, ev işlerini o yapıyor... Eşimin burada çalışmasını istemem. O yapamaz, ağır iş". Başka

bir erkek işçi aynı nedeni şu şekilde belirtti: "35 yaşında eşim, bu işleri yapamaz artık". 23 yıldır OSB'de çalışan 45 yaşında bir tekstil işçisi de, bu süreçte OSB'deki değişimleri sorunca kadınların varlığının altını çizdi: "Daha fazla kadın var. 2000 yılından sonra... İhtiyaçtan dolayı..." "İnsanlar mecbur değilse çalışmasın, ihtiyacı varsa çalışsın". İşçi grubundaki erkeklerde ihtiyaç kelimesinin tekrarlanması oluşu belirgindi.

Sanayiye eklenmiş evden çalışma faaliyetlerinin, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarla beraber yürütülebilmesi kadınların altını çizdiği bir nokta oldu. Beklenildiği gibi, bu şekilde çalışan kadınların eğitim seviyesinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Evden çalışan kadınlar, kazandıkları paranın ev ihtiyaçlarına gidiyor olduğunu belirttiler. Hatta, yaşça büyük, bulunduğu kasabada bu işin tek iletişim noktası olarak görülen bir kadın, eşinin emekli olmasıyla birlikte bu işe başladığına dikkat çekti. Evden çalışma faaliyetleri, sigorta güvencesiz ve kadınların kalabalık ailelerini geçindirmeye araç olduğu düşünülünce, mikro kredi için yöneltilen eleştiriler bağlamında değerlendirilebilir (örn. Razavi, 2012).

Kadınların çalışmasının aile içindeki etkileri bağlamında ortaya çıkan bir diğer nokta, her iki ilde de, kadınların hane halkındaki hemcinslerine olan katkısının genelde eğitim yönünde olmasıdır. Görüşmelerde, kız kardeş ve kız çocuk okutma anlatılarına sıklıkla rastlandı. Zorunlu evlilik gibi toplumsal yaptırımlara maruz kalan kadınların tepkisi, kadın akrabalarına veya kendi kız çocuklarına destek olmalarında kendini belli ediyor denebilir. Şanlıurfa'da üst düzey yönetici olarak görev yapan bir kadın, yerelde muhafazakârlıktan çok söz etmese de, bulunduğu ilin kız çocukları için olumsuz etkileri olabileceğini açıkça belirtti: "Kızımı her zaman oğlumun üstünde tutarım. O her şeyde öncelik, çünkü ihtiyacı var. Kız kardeşimi de başka şehre gönderdim. Urfa'da kalmasını, zorla evlendirilmesini istemedim. İyi bir eğitim alması lazım. Burası kadınlar için zor bir yer." Afyonkarahisar örneğinde görüülen tekstil işçilerinden üçü, kendileri de eğitimlerine devam etmek istedikleri halde, öncelik olarak kız kardeşlerinin eğitim görmeleri için çalışmak zorunda kaldıklarını belirttiler. Genç kadınlar, kız kardeşlerinin özellikle il sınırları dışında eğitim görmelerini istediklerini dile getirdi. Şanlıurfa Kadın Girişimciler Derneği Başkanı, kadınların çalışmak için aileden izin alamamasının özellikle vurguladı. Vali Yardımcısı da, açıklamasında, bir kadın olarak kendisinin aileler tarafından güvence olarak görülmesinin büyük etkisi olduğunu belirtti.

Sonuç olarak, kadınların yaşam ve çalışma alanları hane, piyasa ve sanayi bölgesi olarak tam olarak ayrılamasa da, farklı mekânların birbirleriyle evrimsel örüntülerle ilişkili olması açıkça gözlemlenmektedir. İş yerlerindeki yöneticiler ve sanayi bölgelerindeki işverenlerin kadınların yaşamları üzerine algıları ve çizdikleri baba figürü, kadınların özel hayatlarında içselleştirildiği veya "yerel kültüre" addedilmiş zorluklarla beraber geliyor demek mümkündür.

14

SONUÇLAR

Bulguların Özeti

Bu araştırma, OSB'lerde çalışanlar, firma sahipleri, yerel uzmanlar ve STK'ların sağladığı anlatılar ve anket çalışması ile elde edilen bilgileri bir araya getirerek kadın istihdamının zamansal ve mekânsal boyutlarını açıklamayı amaçladı. Sonuçlar, elde edilen bilgilerin yapısına göre üç ayrı ana başlıkta tartışıldı. İl ölçeğinde belirginleşen kurumsallaşma, sürdürülebilirlik ve koordinasyon sorunları, OSB'lerle ilintili aktörler arasında açık uçlu iletişim, sosyal kalkınma projelerinin sahiplenilmemesi, kişiye bağlı, süredürülebilirliği olmayan projeler, özellikle Şanlıurfa'da odaklanma sorunu, Şanlıurfa'daki çeşitliliğin Afyonkarahisar'da olmaması gibi örüntülerde ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, sanayici talebini karşılamaya odaklanmış ve OSB'de çalışanlar için genelleştirilen ihtiyaç tanımlarının, çalışanların bizzat dile getirdiği ihtiyaçlarla karşılaştırılması, aradaki kimi farkları görünür kılmaktadır. Kent dışından gelen yatırımcıların, yerel kültür özelliklerini firmalarda çalışanlar üzerinden tanımlamaları ve sanayiye eklenmiş evden çalışma faaliyetlerinin sosyal ağlar ve siyasi aktörlere bağlı olarak değişen yapısı, ekonomik dönüşümlerin sosyal ve kültürel boyutlarını anlamada yardımcı oldu.

Ulaşım örüntüleri, coğrafi hareketlilik ve istihdama erişim için yer değiştirme verileri ışığında, kimi kadınların OSB'ye fiziksel uzaklıktan ziyade, çocuk bakımı ve toplumsal baskı gibi nedenlerle hareket ettikleri gözlemlenmektedir. Sosyal ağların yerel kalkınma planı aracı olarak kullanılmasının en önemli örneği, Şanlıurfa'da kadınları OSB'de çalışmalarına teşvik etme amaçlı oluşturulan "iş aracılığı" modelinde görülmektedir. Anket çalışması sonuçlarına göre, firmaların sağladıkları servisler, OSB'lerde çalışmanın temel koşullarından olarak kabul edilmektedir. Özellikle Afyonkarahisar örneğinde kadın ve erkeklerin servise bağımlılıkları arasındaki fark önem taşımaktadır. Bu anlamda araştırmanın önemli bulgularından biri de, ulaşım sorununun asli ve sezgisel (perspektife göre değişen) olarak tanımlanması oldu. Ulaşım sorunu algısı, her iki ilde de özellikle alt sosyoekonomik düzey erkek ve kadın çalışanlar arasında farklılık göstermektedir: işçi grubundaki kadınlar bunun bir sorun olduğunu vurgularken, erkekler ulaşımı sorun olarak görmemekteler. Erkeklerin ulaşımı sorun olarak görmemeleri, sosyoekonomik düzeyi nispeten yüksek kadınlarda da geçerli sayılabilir. Bunun dışında, kadın işçi grubunda günlük hayata eklenmiş "çarşıya gitmek" gibi faaliyetlerde gözlemlenebilen asli ulaşım sorunları da ortaya çıkmaktadır.

Anket sonuçları üzerinde yapılan istatistiksel ve mekânsal analize göre, genel olarak çalışanların işe yolculuk süresi kadın ve erkeklere göre iki ilde de farklılık göstermemektedir. Afyonkarahisar'da kadın katılımcıların işe yolculuk süreleri ve eğitim seviyeleri arasında istatistiksel anlamlılığı olan pozitif korelasyon gözlemlenirken, erkeklerde bu ilişkiye rastlanmamaktadır. Afyonkarahisar'da, alt düzey kadın işçilerin daha uzun yolculuk yapmaları ve Şanlıurfa örneğinin yolculuk sürelerinde alt sosyoekonomik düzeydeki işçiler arasındaki cinsiyet farkı önemli bulgular arasındadır. İki örnekte de sosyal gruba göre değişen yolculuk sürelerinde istatistiksel anlamlılık gözlemlenmektedir: alt sosyoekonomik grubu çalışanların ev-iş yolculuk süreleri üst gruplara göre daha uzundur.

Kadın istihdamının (ulaşım ve fiziksel erişilebilirlik dışında) zaman ve mekân boyutlarının sosyal erişilebilirliğe etkisi görüşmelerden elde edilen anlatılarla ortaya çıkmaktadır. Sosyoekonomik düzeyi düşük işçi grubunda zaman, daha çok hayat boyu bağlamında çıkan zorluklarla resmedilmektedir. Evlilikle birlikte işe ara verme, işçi kadınların nitelik kazanma ve eğitime erişimlerinde günlük faktörler, hayat beklentileri ve yaşam zorluklarının doğrudan zaman odaklı olması ve mevsimsel çalışma kültürü, bu anlamda ortaya çıkan örneklerdendir. Kadın istihdamının, hane, piyasa ve sanayi bölgesi olarak analiz edilen mekânsal boyutu ise, sosyal yaşam alanlarının özellikle Afyonkarahisar'da kent dışından gelen kadınlarda sorun olması ve her iki ilde de firma sahiplerinin ev-içi sorumluluklar üzerine olan varsayımlarında kendini belli etti. Kimi firma sahiplerinin ve yöneticilerinin iş yerlerinde korumacı bir "baba rolü" üstlendikleri söylenebilir. İşçi grubundaki erkeklerle yapılan görüşmelerde ise, kadınların ihtiyaç için çalışması vurgulandı ve nispeten daha eşitlikçi bir bakış açısı hakimdi denebilir. Son olarak, hane ve iş yeri üzerinde etkili olan çeyiz parası ve özellikle muhafazakâr ortamlarda yetişmiş yerel genç kadınlarda gözlemlenen kız kardeş okutma önceliği ve onların sosyal ve ekonomik fırsatlara erişilebilirliğine verilen önem, özellikle Şanlıurfa'da öne çıkan bir gözlem oldu.

Çalışmanın başlarında, şehir merkezleriyle karşılaştırma yapılacak verinin kısıtlı olması araştırmanın bulgularını sınırlayıcı bir faktör olarak görülse de, araştırmanın ilerleyen aşamalarında bunun ne gerekli ne de mümkün olduğu ortaya çıktı. İncelenen illerde odaklanan sektörlerin zaten OSB'lerde yoğunlaşmış olması ve özellikle anket çalışması dahilince karşılaştırılabilir veri olmaması bu karşılaştırmanın olanaksız olduğunu göstermektedir. Araştırmanın kimi bulgularında beliren şehir merkezleri ve OSB'ler arasındaki farkların sistematik olmasından ziyade yalnızca bazı münferit örneklerde ortaya çıktığı gözlemlenmektedir.

Ekonomik çeşitlilik, şehir merkezleri ve OSB'leri ayıran önemli bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Yerel uzmanlara göre, merkezde sınırlı olan istihdam çeşitliliği, OSB'de, özellikle çağrı merkezlerinin de kurulmasıyla fazlalaşmıştır. Bölgesel teşviklerin etkilerine ek olarak, çağrı merkezlerinin içermesi gereken sosyal yaşam alanları

nedeniyle merkezde değil de OSB'de kurulmaları önemli bir eğilimdir. Ancak, İstanbul merkezli bir çağrı merkezinin Afyonkarahisar'da OSB içerisinde, Şanlıurfa'da ise merkezde şube açtığını düşünürsek, çağrı merkezlerinin OSB ve şehir merkezi karşılaştırmasında tutarlı örnekler sağlamadığını söylemek mümkün.

Afyonkarahisar'da çalışanlar tarafından dile getirilen, şehir merkezlerindeki firmaların servis sağlamaması ve bu şekilde çıkan yol masrafları, kimilerince OSB'de çalışmayı daha cazip kılarken, özellikle genç annelerin servis saatleri yüzünden OSB yerine şehir merkezinde çalışmayı tercih etmeleri de önemli bir gözlem oldu. Bu durumda, kadın çalışanların OSB'ler ve şehir merkezleri arasında yol parası ve çocuk bakımı gibi ev-içi sorumluluklardan oluşan faktörleri göz önünde bulundurarak tercih yaptıklarını söylemek mümkün. Ancak, bölge genelinde OSB'ye kadın işgücü çekmenin merkeze göre daha zor olduğu vurgulanmaktadır. OSB'ye özgü sorunlar, ulaştırma, bölge içinde sosyal yaşam alanları ve bölgenin yürümeye uygun olmamasında ortaya çıkmaktadır. Daha genel anlamda, tarihsel olarak sanayi bölgelerinde erkek egemen algının daha yoğun olması ve OSB'de çalışmanın henüz yeni bir eğilim olduğu sıklıkla tekrarlandı.

Sonuç olarak, yukarıdan aşağıya yönetimde gözlemlenen sorunlar ve yerel kültür üzerine olan algılar, kadınlar için mekân ve zaman sıkışması olarak göze çarpmaktadır. OSB'lerde çalışma ve işgücünü arttırma ile ilgili sorunların ayrımı "gözlemlenebilen" ve "algılanan" olarak yapılabilir. Her iki OSB'de de, yaratılan istihdam fırsatlarının coğrafi dağılımının dar olduğunu ve firma sahipleri ve uzmanların toplumsal olarak cinsiyetlendirilmiş roller üzerinden yaptıkları yargıların kadın istihdamını etkileyen yönetim örüntüsünde rol oynadığını söylemek mümkün. Çalışanların hangi sosyal gruba bağlı olduğu etrafında toplanan bulgular ise, kadınların homojen bir grup olarak değerlendirilmemesi gerektiği ve sorunların işçi grubu etrafında yoğunlaştığını doğrulamaktadır. Son olarak, yerel ve dışarıdan gelen yatırımcı ve çalışanlar arasında açıkça ortaya çıkan farklar, mekân kavramının yerele tabi kurumlar ve kültürle iç içe geçtiğinin göstergesidir.

15

Kavramsal Çerçeve ve Politika Haritalaması



Çalışmanın başında bahsedilen, nitelikli işgücü ve kadınları ekonomik yönden güçlendirmede eşitlikçi bir bakış açısı ve çok boyutlu kalkınma anlayışının önemi, araştırmanın çeşitli kademelerinde ortaya çıkmaktadır. Politika ölçeğinde merkezi ve siyasi; mekânsal olarak bölge, OSB, firma, hane ve mahalle; zamansal olarak da günlük ve hayat boyu koordinatları dahilinde analiz edilen verileri üç ayrı anlatı (A, B ve C) ile özetleyebiliriz (Bkz. Şekil 13). Görüşmeler ve anket çalışmasından ortaya çıkan ana temalar Şekil 15'teki dikdörtgen kutular ile belirtilmektedir.

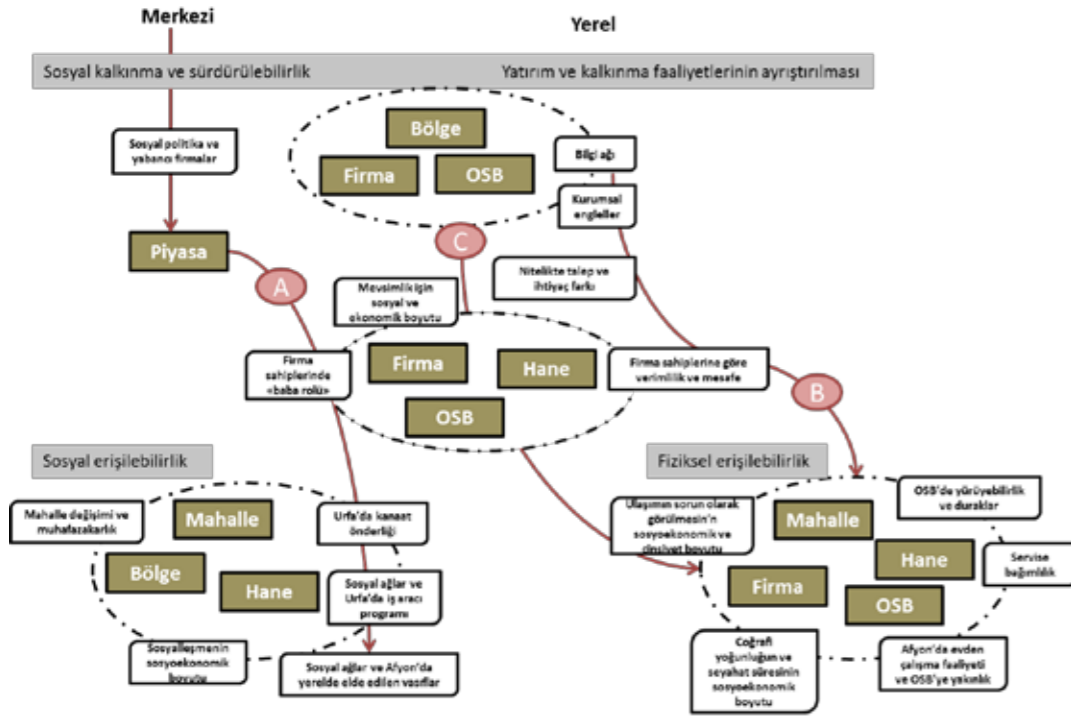
A – Merkezi planlamadaki sosyal kalkınma odağının yerelde yatırım ve kalkınma hususlarında ayrışıyor olması ve yatırımı ve kalkınmayı entegre edecek herhangi bir kurumsal ağı bulunmamasından kaynaklanan sosyal politika eksiklikleri belirgindir. A olarak belirtilen anlatı dizisi, bölgelerde yatırım yapan yabancı firmaların birer sosyal politika unsuru olacak kadar gücü olduğu gözlemiyle başlamaktadır. Hem yerel planlamanın şekillendirdiği hem de yerel planlamayı şekillendiren sosyal sermaye, siyasi liderlik ve kanaat önderliği, kadınları OSB'lere çekmek için kullanılan mahalle çavuşları da yerel kültür bağlamında önem taşımaktadır. Bu anlatıda ortaya çıkan zaman kavramı, alt düzey işçi grubunda "hayat boyu" boyutundadır ve eğitim ve nitelik kazanımına erişimi etkileyerek genel anlamda sosyal erişilebilirliğe etki etmektedir. Genel olarak, yerel sosyal sermayenin tam olarak kullanılmaması ve sosyal altyapıya erişim yetersizliği, işçi grubunun ekonomik fırsatlara erişiminin ve sosyal gelişim mekânlarının kısıtlandığını göstermektedir.

B – Yerel ekonomi ve yönetimde ortaya çıkan bilgi ağındaki boşluklar ve diğer kurumsal engeller, özellikle firma odaklı talep ve çalışanların ihtiyacı bağlamında, işçi grubunda sosyal erişilebilirlik yönünde olumsuz etki yaratmaktadır. Zaman boyutu, işçi grubunda gene hayat boyu bağlamında önem taşıırken, sosyoekonomik düzeyi diğerlerine göre yüksek evli kadınlarla daha çok günlük zaman sıkışmaları olarak gözlemlenmektedir. Firma sahiplerinin zaman perspektifinin iş yerinde verimlilik olarak ortaya çıkması, evli kadınlara karşı olan önyargılara neden olmakta ve sosyal erişilebilirliğe de etki etmektedir.

C – Kurumsallaşma ve koordinasyon sorunları, sağlanan kamu hizmetleri ve bunların kadın çalışanlar üzerindeki etkisi bağlamında kendini göstermektedir. Fiziksel erişilebilirlik ile ilgili sorunlar, firma sahiplerinin evli kadınların zaman kullanımını hakkındaki önyargıları ve ulaşım sorunlarının sosyal etkileri ışığında kadınların

mekânsal olarak kısıtlandığını gözlemlemek mümkün. Özellikle kadınlardaki servise bağımlılık ve alternatif ulaşım hizmetlerinin eksikliği, bölgelerin yürümeye elverişli olmaması gibi ulaşım sorunları kadınların gündelik hayatını etkilese de, bu durum işçi grubunda diğer sorunlar nedeniyle daha az önemszenmektedir.

Tablo 4: Şanlıurfa Örneğinde Çalışanların Ev-İş Yolculuk Süreleri



Sosyal politikaların yetersizliğinin istihdam ve işgücü yaratımındaki etkisini doğrulayan bulgulara ek olarak, çalışmanın üç ana mesajını şu şekilde özetlemek mümkün:

(1) Çalışanların zamansal ve mekânsal kısıtlanmaları, yerel yönetim ve yerel kültür özellikleriyle ilintili olmakla beraber, merkezi ve yerel ölçekli politikalar arasındaki tutarsızlıklarda da ilgilidir. Merkezi yönetimde açıkça ifade edilen sosyal kalkınma planlarının yereldeki yansımalarının tam anlamıyla hissedilmemesi temel sorunlara yol açmaktadır. Yerelde – özellikle Şanlıurfa’da – güçlü sosyal ağların ve toplumu iyi tanıyan uzmanların kazandıracığı potansiyel daha iyi değerlendirilmelidir. Mevcut faaliyetlerin sürdürülebilirliği ve kapsayıcılığı, merkezden idare edilebilen yerel kurumlar üzerinden mümkündür. Sanayi ve kalkınma politikaları dahilinde merkezde şekillenen politika iskeletlerinin yerelde tanımlanmasını sağlamak üzere, YDO kapsamında çalışma gruplarının oluşturulması yararlı olacaktır. Bu grupların hesap verme yükümlüğü olması ve “yararlanan” konumundaki (potansiyel) çalışanlardan geri bildirim alması önemlidir.

(2) Bulguların genelinde, sosyal politika, ulaşım politikası, kalkınma planlaması gibi hem merkezi hem de yerel politikaların yanı sıra, algı değişimi yaratmak adına farkındalık programları ve (potansiyel) çalışanların katılımını yükseltme amaçlı aktivitelerin önemi çalışma kapsamında açığa çıkmaktadır. Niteliklere erişimin kadın çalışanlar için önemi neredeyse araştırmanın her aşamasında ortaya çıktı. Çalışanların ve potansiyel çalışanların uzmanlarla bir araya gelebileceği odak grupları ve tartışma alanları yaratılmalıdır. OSB çalışanlarına açık öğretime destek kursları, yatırım yapan firmalar için gerekli olan niteliklerin sağlandığı süregelen kurslar ve eğitim programlarıyla beraber sağlanabilir.

(3) Sosyoekonomik boyutun hem fiziksel hem sosyal erişilebilirlik bağlamında kadınlar arasında daha belirgin olduğu ve özellikle zaman bazlı zorlukların doğrudan firmalarda ve yerel yönetimden kaynaklandığı, araştırmanın önemli bulgularındandır. Ulaşım politikalarında her iki ilde de alternatif yöntemlerin sağlanması önemlidir. Ulaşımın, beraber yaşama ile ilgili önyargıların ortadan kaldırılmasındaki rolünden yararlanılabilecek OSB bazlı projeler üretilebilir.

Teşekkürler

Bu çalışmada emeği geçen tüm görüşmeci ve anket katılımcılarına, araştırma tasarımı ve yöntem konusunda önerilerini paylaşan Oxford Üniversitesi Coğrafya Bölümü öğretim üyeleri Prof. Linda McDowell ve Doç. Dr. Tim Schwanen’a, harita çizimlerini yapan İstanbul Teknik Üniversitesi öğretim görevlisi Dr. Eda Beyazıt’a, çalışmanın önceki taslaklarını yapıcı yorumlarla değerlendiren Koç Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. Fatoş Yüksel ve Akademik Komite Üyeleri’ne teşekkürlerimi sunarım.

KAYNAKÇA

- Acar, O. ve Çağlar, E.** (2013). Yeni teşvik paketi üzerine bir değerlendirme. TEPAV Değerlendirme Notları.
- Adetunji, M. A.** (2012) Gender travel behaviour and women mobility constraints in Ilesha, Nigeria. *International Journal of Traffic and Transport Engineering*, 3(2): 220-229.
- Anand, A. and Tiwari, G.** (2006). A gendered perspective of the shelter–transport–livelihood link: The case of poor women in Delhi. *Transport Reviews*, 26(1), 63-80.
- Andreotti, A. ve Mingione, E.** (2013) İtalya’da kadın istihdamının modernizasyonu: Tek ülke iki seyir. Buğra, A. ve Özkan, Y. (Der.) Akdenizde kadın istihdamının seyri içinde. Ankara: İletişim Yayınları.
- Aran, M., Uraz, A., Husamoğlu, B., Sanalmış, D. and Çapar, S.** (2009) Recent Trends in Female Labour Force Participation. Ankara: World Bank. **Aşık, G.** (2013). Kalkınma planı ve ‘Türkiye’yi Kadınlar Büyütebilir mi?’ sorusu. TEPAV Politika Notları.
- Başlevent, C. and Onaran, Ö.** (2004) The effects of export-oriented growth on female labour market outcomes in Turkey. *World Development*, 32(8), 1375-1393.
- Boschma, R. And Frenken, K.** (2009). Some notes on institution in evolutionary economic geograohy. *Journal of Economic Geography*, 11(2), 151-158.
- Bozçağa, T.** (2013). Women and the welfare state regime of Turkey. *Turkish Policy Quarterly*, 11(4), 177-188.
- Buğra, A. and Yakut-Çakar, B.** (2010). Structural change, the social policy environment and female employment in Turkey. *Development and Change*, 41(3), 517-538.
- Buğra, A. and Ozkan, Y.** (2012) Modernization, religious conservatism and female employment through economic development in Turkey. In: A. Buğra and Y. Özkan (Eds.) Trajectories of female employment in the Mediterranean. London: Palgrave Macmillan.



- Buğra, A.** (2013). Revisiting the Wollstonecraft dilemma in the context of conservative liberalism: The case of female employment in Turkey. *Social Politics*, 21(1), 148-166.
- Carter, P. and Butler, D.** (2008) Women's work: the home, the workplace and the spaces between. *The Industrial Geographer*, 5(2), 3-18.
- Chant, S.** (2012). The disappearing of 'Smart Economics'? The World Development Report 2012 on Gender Equality: Some concerns about the preparatory process and the prospects for paradigm change. *Global Social Policy*, 12(20), 198-218.
- Çağlar, E., Aslankurt, B., Cünedioğlu, E., Gürtaş, K., Kulaklıkaya, O. ve Sökmen, A.** (2013). Onuncu kalkınma planı imalat sanayiinde dönüşüm özel ihtisas komisyonu raporu.
- Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y.** (2012) (Der.) Türkiye'de refah devleti ve kadın. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dildar, Y.** (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey. *World Development*, 76, 40-61.
- Ercan, H., Gündüz-Hoşgör, A. and Yılmaz, O.** (2010) Factors that affect women's labour force participation and suggestions for provincial employment and vocational education board: Ankara, Gaziantep and Konya. ILO-Ankara Office ISKUR.
- Flyvbjerg, B.** (2011) Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219-245.
- Friberg, T.** (1993) Everyday life. The Swedish Council for Building Research.
- Gündüz-Hoşgör, A. and Smits, J.** (2008) Variation in labor market participation of married women in Turkey. *Women's Studies International Forum*, 32(2), 104-117.
- Günlük-Şenesen, G. and Şenesen, Ü.** (2001) Decomposition of labour demand by employer sector and gender: Findings for major exporting sectors in Turkey. *Economic Systems Research*, 23(2), 233-253.
- Güven, S., Baissac, C., Çağlar, E. and Koyuncu, E.** (2009). Development of a proposal for establishment of a governance structure for the assessment of applications to Şanlıurfa 2nd Organised Industrial Zone. Project on Technical Assistance for Industrial Restructuring of Şanlıurfa.
- Hanson, S.** (2010) Gender and mobility: New approaches for informing sustainability. *Gender, Place & Culture*, 17(1), 5-23.
- Hanson, S. and Pratt, G.** (1995). *Gender, work and space*. London: Routledge.
- Harvey, D.** (2010) *The enigma of capital and the crises of capitalism*. London: Profile Books Ltd. Invest in Turkey (2014) Special investments zones. Erişim tarihi: Temmuz 2014, <http://www.invest.gov.tr/en-US/investmentguide/investorguide/Pages/SpecialInvestmentZones.aspx>.
- İlkkaracan, İ.** (2012) Why so few women in the labour market in Turkey? *Feminist Economics*, 18(1), 1-37.
- İnce, M. and Demir, M. H.** (2006) The determinants of female labour force: Empirical evidence from Turkey. *Journal of Faculty of Administrative Sciences and Economics*, 1(1), 71-90.
- Jones, P. and Lucas, K.** (2012) Social impacts and equity issues in transport: an introduction. *Journal of Transport Geography*, 21, 1-3.
- Kandiyoti, D.** (1988). Bargaining with patriarchy. *Gender & Society*, 2(3), 274-290.
- Kandiyoti, D.** (2010) Gender and women's studies in Turkey: A moment of reflection? *New Perspectives on Turkey*, 43, 165-76.
- Karaoğlan, D. and Ökten, C.** (2012). Labour force participation of married women in Turkey: Is there an added or a discouraged worker effect. IZA Discussion Paper No. 6616.
- Levy, C.** (2013) Travel choice reframed: "deep distribution" and gender in urban transport. *Environment and Urbanization*, 25, 47-63.
- Martin, R.** (2001) Local labour markets. In: G. Clark, M. Feldman and M. Gertler (Eds). *The Oxford handbook of economic geography*. Oxford: Oxford University Press. Chapter 23.

- Massey, D.B.** (1995). Spatial divisions of labour: Social structures and the geography of production. New York: Routledge.
- McDowell, L.** (2008) Thinking through work: complex inequalities, constructions of difference and trans-national migrants. *Progress in Human Geography*, 32(4), 491-507.
- McDowell, L.** (2009) Working bodies: Interactive service employment and workplace identities. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Memiş, E., Öneş, U. ve Kızıllırmak, B.** (2012). Kadınların ev-kadınlaştırılması: Ücretli ve karşılıksız emeğin toplumsal cinsiyet temelli bir analizi. Dedeoğlu, S. and Elveren, A. Y. (Der.) Türkiye’de refah devleti ve kadın. İstanbul: İletişim Yayınları. Bölüm 6.
- Muley, D., Bunker, J. and Ferreira, L.** (2009) Investigation into travel modes of TOD users: impacts of personal and transit characteristic. *International Journal of ITS Research*, 7(1), 3-13.
- Onwuegbuzie, A. J. and Collins, K. M. T.** (2007) A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12, 281-316.
- Özler, S.** (2000). Export orientation and female share of employment: Evidence from Turkey. *World Development*, 28(7), 1239-48.
- Quiros, T. P., Mehndiratta, S. R. and Ochoa, M. C.** (2014). Gender, travel and job access: Evidence from Buenos Aires. Washington DC: World Bank.
- Razavi, S.** (2012) World Development Report 2012: Gender equality and development— A *Commentary. Development and Change*, 43(1), 423-437.
- Rosenbloom, S.** (2006) Understanding women’s and men’s travel patterns: The research challenge. In: Transportation Research Boards, Research on women’s issues in transportation, 18-20 November 2004, Chicago, Illinois.
- Sancar, S.** (2009). Erkeklik: İmkansız iktidar - Ailede, piyasada ve sokakta erkekler. İstanbul: Metis Yayınları.
- Schwanen, T. and Kwan, M. P.** (2014) The internet and the gender division of household labour. *The Geographical Journal*, 180(1), 52-64.
- Stuyck, K., Luyten, S., Kesteloot C., Meert, H. and Peleman, K.** (2007) A Geography of Gender Relations: Role Patterns in the Context of Different Regional Industrial Development. *Regional Studies*, 42, 69-82.
- Tansel, A. and Daoud, Y.** (2011) Comparative Essay on Returns to Education in Palestine and Turkey. IZA Discussion Paper No. 5907.
- Teddlie, C. and Yu, F.** (2007) Mixed methods sampling: a typology with examples. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 77-100.
- TÜİK (2013) İşgücü istatistikleri Nisan 2013.** Erişim tarihi: Temmuz 2014, http://www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007
- Urry, J.** (2007). *Mobilities*. Cambridge: Polity Press.
- Uteng, T. P. & Cresswell, T.** (2008) *Gendered mobilities*. Ashgate: London
- Wright, M.** (2006). *Disposable women and other myths of capitalism*. New York: Routledge.
- Yetim, N. & Yetim, Ü.** (2006). The cultural orientations of entrepreneurs and employees’ job satisfaction: The Turkish small and medium sized enterprises. *Social Indicators Research*, 77, 257-286.

EKLER

GÖRÜŞME LİSTESİ AFYONKARAHİSAR;

Yaş/Cinsiyet	Eğitim/medeni durum	Görev/Sektör
24/Kadın	Dışarıdan lise/Nişanlı	İşçi/Tekstil
24/Kadın	Ortaokul/Boşanmış	İşçi/Tekstil
21/Kadın	Lise/Bekar	İşçi/Tekstil
19/Erkek	Lise/Bekar	İşçi/Tekstil
25/Kadın	Ortaokul/Evli	İşçi/Tekstil
23/Erkek	Ortaokul	İşçi/Tekstil
40/Kadın	Lise/Evli	Ustabaşı/Tekstil
37/Kadın	İlkokul/Evli	İşçi/Tekstil
25/Kadın	Ortaokul/Evli	İşçi/Tekstil
22/Erkek	Ortaokul Bekar	İşçi/Tekstil
25/Kadın	Ortaokul/Evli	İşçi/Tekstil
41/Kadın	İlkokul/Evli	İşçi/Tekstil
35/Kadın	İlkokul/Ayrı yaşıyor	İşçi/Tekstil
28/Kadın	Üniversite/Evli	Muhasebeci/Tekstil
53/Kadın	İlkokul/Evli	İşçi/Mermer
38/Kadın	İlkokul/Evli	İşçi/Mermer
35/Kadın	Lise/Evli	Muhasebe/Mermer
34/Kadın	Üniversite/Evli	Yönetici/Mermer
33/Kadın	Üniversite/Evli	Yönetici/İnşaat
40/Kadın	Lise/Bekar	Muhasebe/Gıda
37/Kadın	İlkokul/Evli	Temizlik işçisi/Tarım
28/Kadın	Üniversite/Bekar	Sekreter/Tarım
52/Kadın	İlkokul/Evli	Temizlikçi/Tarım
40/Erkek	Lise/Evli	Müdür/Cam
52/Kadın	İlkokul/Boşanmış	Temizlik işçisi/Gıda

Endüstri	Müdür	Tekstil
Endüstri	Müdür	Cam
Endüstri	Müdür	Mermer
Endüstri	İnsan Kaynakları Yöneticileri	Hizmet

Endüstri	Muhasebe	Gıda
----------	----------	------

ŞANLIURFA;

Yaş/Cinsiyet	Eğitim/medeni durum	Görev/Sektör
26/Erkek	Açıktan lise/Evli	İşçi/Tekstil
36/Erkek	Lise/Evli	İşçi/Tekstil
39/Kadın	İlkokul/Bekar	İşçi/Tekstil
45/Erkek	İlkokul/Evli	İşçi/Tekstil
19/Kadın	Ortaokul/Bekar	İşçi/Tekstil
18/Erkek	İlkokul 4'ten terk/Bekar	İşçi/Tekstil
20/Erkek	Açıktan lise/Bekar	İşçi/Tekstil
19/Kadın	Açıktan lise/Bekar	İşçi/Tekstil
18-22 yaş kadın işçi grubu	Ortaokul terk/Açık lise	İşçi/Tekstil
18-22 yaş stajyer grubu	Meslek lisesi/Bekar	Stajyerler/Tekstil
35 / Kadın	Üniversite/Evli	Müdür/Tekstil
18-25 yaş arası kadınlar	Açıktan okuyorlar/Bekar	Karışık/İplik
25-30 yaş arası 2 kadın	Üniversite/Bekar	Müşteri temsilcileri/Hizmet
25-30 yaş arası 3 kadın	Üniversite/Bekar	Müdür/Hizmet
26-28/Kadın	Ortaokul-Üniversite/Evli-Bekar	Sekreter-Muhasebe/İnşaat
19/Kadın	Ortaokul/Bekar	Temizlik işçisi/Tekstil
37/Kadın	Ortaokul/Evli	Sekreter/İplik
-	İlkokul/Boşanmış	Temizlik işçisi/Yağ
19/Kadın	Ortaokul/Bekar	Temizlik işçisi/Enerji
31/Kadın	Üniversite/Evli	Müdür/Enerji

Endüstri	Müdür	Hizmet
Endüstri	Ustabaşı/Müdür	Tekstil
Endüstri	Müdür	Tekstil
Endüstri	Müdür	Tekstil
Endüstri	Müdür	Tekstil

Endüstri	Firma sahibi	Tekstil
Endüstri	Firma sahibi	Tekstil
Endüstri	Firma sahibi	İplik
Endüstri	Firma sahibi	İplik
Endüstri	Müdür	Metal
Endüstri	Müdür	İplik
Endüstri	İş güvenliği/Eğitmen	İplik

MERKEZİ YÖNETİM

Afyonkarahisar OSB Müdürlüğü

Zafer Kalkınma Ajansı Yatırım Destek Ofisi

Şanlıurfa OSB Müdürlüğü

Karacadağ Kalkınma Ajansı Yatırım Destek Ofisi

GAP Daire Başkanlığı

İŞKUR Şanlıurfa

Şanlıurfa Vali Yardımcısı

SİVİL TOPLUM

Yarım Elma Yardımlaşma ve Dayanışma, Afyonkarahisar Belediyesi

Şanlıurfa TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı

Şanlıurfa İnsan Hakları Derneği

Bir tekstil sendikası

Bir tekstil sendikası