

KADINLARIN İSTİHDAM VE EMEK DENEYİMLERİNE BAKIŞ

AN OVERVIEW OF WOMEN'S EMPLOYMENT & LABOR EXPERIENCES



Araştırmacı ve Rapor Yazarı / Researacher and Report Author:

Semiha Arı

Araştırma Asistanı / Research Assistant:

Süreyya Yıldız

Çalışma Ekibi / Project Team:

Özgür Genç, Buse Eröz

Redaksiyon / Proof-Reading:

Hawa Gizem Güven

Kapak Tasarımı ve Mızanpaj / Layout and Cover Design:

Süleyman Cem Solmaz

Tercüme / Translation:

Cüneyt Tabanođlu

Baskı ve Cilt / Printing and Binding:

Tunç Matbaa

Kapak Fotođrafı / Cover Photo:

haber.sol.org.tr

Almanya Federal Cumhuriyeti, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Bakanlığı tarafından sağlanan finansmanla Rosa Luxemburg Vakfı tarafından desteklenmiştir. Bu yayın veya bölümleri, asıl kaynağa uygun şekilde referans sağlanması koşuluyla başkaları tarafından ücretsiz olarak kullanılabilir.

Sorumluluk reddi: Bu yayının içeriği tamamen Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nın sorumluluğundadır ve mutlak olarak RLS'un konumunu yansıtmayabilir.

Sponsored by the Rosa Luxemburg Stiftung with funds of the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development of the Federal Republic of Germany. This publication or parts of it can be used by others for free as long as they provide a proper reference to the original publication.

Disclaimer: The content of the publication is the sole responsibility of Women's Solidarity Foundation (Kadınlarla Dayanışma Vakfı) and does not necessarily reflect a position of RLS.



Kadınların İstihdam ve Emek Deneyimlerine Bakış

An Overview Of Women's Employment & Labor Experiences

Teşekkür	2
1. Giriş	3
2. Araştırma Yöntemi	4
3. Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Emek Piyasasına Genel Bakış	5
4. Kadınların İstihdam Deneyimleri ve Kadınlara Sunulan İşler	8
4.1. Daralan formel istihdam olanakları: Güvenceli iş peşinde koşmak	8
4.2. Formel sektör ve aracılar eliyle genişleyen enformel çalışma	12
5. Ücretli Çalışmaya Bakış	19
5.1. Çalışarak yoksul kalmak ve borçlanmak	20
5.2. İşyerlerinde mobbing, taciz ve sağlık sorunları	22
5.3. Çifte mesai ve zaman yoksulluğu	25
6. Sosyal Yardımlar, İşsizlik ve Borç Kıskaçında Mülteci Kadınlar	27
7. İşin Örgütlenmesi	28
8. Sonuç ve Öneriler	31
EK: Katılımcıların Profilleri	32

Bu araştırma raporu Kadınlarla Dayanışma Vakfı’nın (KADAV) Rosa Luxemburg Vakfı desteğiyle 2021 yılının ikinci yarısında başlayıp yıl sonu itibarıyla tamamladığı “Kadınların Güçlenmesi İçin Kooperatifler ve Dayanışma Temelli Ekonomi Alternatifleri” çalışması kapsamında yapılmıştır. En başta değerli katkılarıyla araştırma çıktılarını temel oluşturan deneyim aktarımları için, derinlemesine görüşmelerimize katılan katılımcılarımıza ve KADAV ekibi içerisinde emeği geçen herkese teşekkürlerimizi sunarız. Bu araştırmayı özveriyle gerçekleştiren bağımsız araştırmacılar Semiha Arı ve Süreyya Yıldız’a titiz çalışmalarını için teşekkür ederiz. Bu araştırmanın gerçekleşmesi, gündelik hayatın gün geçtikçe ağırlaşan tüm yüküne rağmen, bizlerle deneyimlerini paylaşmaya gönüllü olan kadınlar sayesinde mümkün olmuştur. Kadınların emek piyasası deneyimlerinden derlenen bu küçük ölçekli çalışmanın kadın emeği ve istihdamına ilişkin alana dair mütevazı bir katkı sunmasını temenni ederiz.

İCİNDEKİLER

2000'ler itibarıyla daha fazla güç kazanan ve yayılan neoliberal politikaların bir sonucu olarak bugün Türkiye'de işgücü ve istihdam politikalarının eksenini esnekleşme ve güvencesizleşme belirliyor. Ücretler genel olarak düşüken, kayıtlı çalışan nüfusun yüzde 42'si asgari ücret alıyor.¹ Bu ise asgari ücretin² neredeyse ortalama ücrete dönüştüğü anlamına geliyor. Bununla birlikte 2001 ekonomik krizinden beri çift haneli işsizlik rakamlarına sahip olan Türkiye, 2018'de başlayan ve bugün Covid-19 salgının yarattığı krizle birlikte derinleşen işsizlik ve yoksullukla karşı karşıya. İşsizliğin her zaman yüksek olduğu Türkiye'de, Covid-19 salgınıyla birlikte istihdamda ciddi kayıplar yaşanıyor. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), salgının altı çeyreklik döneminde (2020 başı-2021 Haziran) ortalama istihdam kaybı oranının yüzde 13,2 ve istihdam kaybı sayısının 3 milyon 613 bin olduğunu ortaya koyuyor.³

Ekonomik kriz, enflasyon getiriyor ve bunun sonucu olarak alım gücü düşüyor. Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK) tüketici enflasyon oranını 2021'in Ekim ayı için yüzde 20 olarak verirken, gerçekte bu oranın yüzde 50'ye yakın olduğuna dair veriler söz konusu.⁴ Bu, artan hayat pahalılığı ve düşük kalan ücretler karşısında milyonlarca insanın geçinememesi ve yoksulluk sınırına düşmesi demek.

Kuşkusuz emek piyasasının bozulması, güvencesizleşme ve esnekleşme, bunun yanı sıra ekonomik krizle derinleşen eşitsizlikler genel olarak Güney ülkelerinin ortak sorunu. Türkiye'de de büyük ölçüde sermayeyi rahatlatan ve işçilerin pazarlık gücünü düşüren yasal değişikliklerin yapılması, sendikalar başta olmak üzere emeğin ve işin örgütlenmesine yönelik saldırıların artması bir bütün olarak işçi sınıfını etkiliyor. Ancak Türkiye'de emek piyasasının da cinsiyete göre bölünmüş olması, kadınların işgücü ve istihdama katılımının erkeklerin neredeyse yarısı olması, kayıt dışı çalışanların ağırlıklı olarak kadınlar olması, kadınların yoğunlaştığı sektörlerin ucuz işgücü ve kötü çalışma koşullarıyla özdeşleşmesi, işyerlerinde kadınların cinsiyetçilik, mobbing ve tacize maruz kalması; ve tüm bunlarla birlikte ve bunları kesen bir mesele olarak kadınların özel alanda, ev içinde yüklenmek zorunda kaldıkları işler ve bakım emeği, kadınların emek, istihdam ve yaşam koşullarını en kötü şekilde etkiliyor. Nitekim DİSK'in söz konusu istihdam kaybı araştırmasına göre en büyük kayıp kadın istihdamında gerçekleşmiş durumda. Buna göre Covid-19 salgını döneminde eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybı erkeklerde yüzde 12,4 iken kadınlarda yüzde 15,5 (1 milyon 191 bin).

Öte yandan bugün kadın emeği, özellikle yoksulluk bağlamında, hem kadın örgütlenmelerinin gündemine daha fazla giriyor hem de bugün birçok yerde işten atılmalara ve sendikal hakların engellenmesine yönelik grevlerde kadın işçiler ön saflarda yer alıyor.⁵ Feminist hareket sokaklarda ve alanlarda "Emeğimiz bizim" diyerek hem özel alanda hem de ücretli çalışma alanında emek sömürsüne karşı sesini yükseltmeye devam ediyor.

1 Türkiye ve Avrupa ülkelerinde asgari ücretle çalışan oranı ne kadar?, Euronews, 12.11.2021

2 Türkiye'de net asgari ücret Kasım 2021 itibarıyla 2.825 liradır.

3 DİSK-AR salgının bilançosunu çıkardı: 3,6 milyon istihdam kaybı! DİSK, 28.08.2021.

4 ENAG: Enflasyon Ekim'de yüzde 49,87'ye yükseldi, Evrensel, 3.11.2021.

5 Güncel bir örnek olarak Indomie AdkoTurk'te sendikalaştıkları için işten çıkartılan kadınların direnişleri için bkz. Evde kocaya, fabrikada patrona başkaldırıyoruz!, Kadın İşçi, 16.11.2021.

Bu çalışma, İstanbul Sefaköy/Küçükçekmece bölgesi ve çevresinde yaşayan ve/veya çalışan; istihdamda olan ya da iş arayan 11 kadınla yapılan derinlemesine mülakatlara dayanıyor. Beşi Suriyeli, altısı Türkiyeli kadınlarla yarı yapılandırılmış sorular üzerinden gerçekleştirdiğimiz iki çevrimiçi, dokuz yüz yüze mülakatı 16 Eylül-9 Kasım 2021 tarihleri arasında gerçekleştirdik. Çalışma için Küçükçekmece bölgesini, özel olarak Sefaköy'ü seçmemizin en temel nedeni KADAV'ın faaliyetlerini burada sürdürüyor olması. Türkiye'de kadınların ücretli çalışmaya katılma biçimlerinin, özellikle ekonomik kriz ve Covid-19 salgını süresince ne yöne evrildiğini anlamak, kadınlara sunulan işlerin neler olduğunu görmek ve kadınların işgücü piyasasında ve istihdamda nelerle karşılaştığını ortaya koymak amacıyla bu çalışmaya başladık.

Bunun için farklı yaş gruplarından, mesleklerden ve sektörlerden kadınlarla görüşmeyi ve deneyimlerini dinlemeyi hedefledik. Dikkat ettiğimiz başka bir nokta araştırmanın hem Suriyeli hem de Türkiyeli kadınları kapsamasıydı. Örneğin KADAV ile çeşitli şekillerde ilişkilenen Suriyeli kadınların istihdam ve işsizlik deneyimlerini derinlemesine anlama ve bunu ortaya koymaya ihtiyacımız vardı. Kadınların da mülakat için deneyimlerini aktarmaya istekli olması, beş Suriyeli kadının deneyimi üzerinden bu çalışmanın zenginleşmesini sağladı. Tercüman aracılığıyla yaptığımız görüşmelerde kadınlar sadece kendi deneyimlerini değil, geniş çevrelerindeki diğer mülteci kadınların deneyimlerini de bize aktardılar. Yine mevcut sosyal ilişkilerimiz üzerinden, aslında kartopu yöntemiyle farklı mesleklerden ve yaş gruplarından altı kadına ulaşma ve deneyimlerini dinleme şansımız oldu. Bu raporda kadınların da talebi üzerine isim kullanmadık ve mülakatları görüşme tarihi sıralamasına göre numaralandırdık.⁶

Yarı yapılandırılmış soru formunu kadınların ücretli ve ücretsiz çalışma hayatının her boyutunu anlamaya olanak sağlayacak şekilde oluşturduk. Örneğin ücretli bir işte çalışıyorlarsa bu işi nasıl buldukları, ücretli çalışma deneyimleri, işyeri koşulları ve çalışma saatleri gibi soruların yanı sıra işin örgütlenmesi üzerine de sohbet ettik. Ev içi işlerin ve bakım emeğinin ücretli çalışma ile birlikte sürme biçimlerini konuşurken ücretli çalışmanın onlar için ne ifade ettiğini sorduk. Dolayısıyla görüşmeler yapılırken kadınların ücretli ve ücretsiz çalışma biçimleri bir bütün olarak ele alındı ve bu deneyimlerin yapısal dinamiklerle biçimlenerek evrildiği formlar tartışıldı. Bu ise bugün Türkiye'de göçmen/mülteci emeğiyle birlikte genişleyen kadın emeği sömürsünün patriyarka ve sermaye ilişkisi bağlamında aldığı yeni formları gösterdi.

6

Katılımcıların profilleri için bkz. EK 1

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Emek Piyasasına Genel Bakış

Türkiye’de emek piyasası ve istihdam politikaları uzun zamandır neoliberal politikalar ve bunun en temel parçası olan esnekleşme üzerinden şekillendiği için iş güvencesinin olmadığı, güvencesizliğin giderek arttığı, kayıt dışı çalışmanın -özellikle kadınlar, göçmenler ve mülteciler için- bir norm haline geldiği, işçi haklarının budandığı ve çalışma saat ve koşullarının giderek kötüleştiği bir emek piyasası söz konusu. Bu aynı zamanda emeğin/sınıfın örgütlenme girişimlerine sistematik bir saldırıyı da kendisiyle getiriyor.

Öte yandan Türkiye ekonomi alanında toplumsal cinsiyet uçurumunun en fazla olduğu ülkelerden biriyken, AB ve OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında kadın işgücü ve istihdamının⁷ en düşük seyrettiği ülke olmaya devam ediyor. TÜİK, 2020 yılı için istihdam oranını erkeklerde yüzde 63, kadınlarda 28,7⁸ olarak verirken , ekonomik kriz ve salgınla birlikte istihdamda ciddi bir düşüş yaşandığını ve yaşanmaya devam ettiğini görüyoruz. DİSK’in verilerine göre Kasım 2019’da yüzde 28,3 olan kadın istihdam oranı Covid-19 salgınından bu yana yüzde 26’ya düştü. Kasım 2020 döneminde her dört kadından yalnızca biri istihdamda olabildi. Dolayısıyla kadın işsizliği artmaya devam ediyor. DİSK’in verilerine göre ‘geniş tanımlı işsizlik’ oranı erkeklerde yüzde 24 iken kadınlarda yüzde 37,7’dir.⁹

Kadın işsizliği tüm türlerde erkeklerden daha yüksek. Yine DİSK’in raporuna göre 2021 itibarıyla mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlik oranı erkeklerde yüzde 10,8 (2 milyon 375 bin) iken kadınlarda yüzde 14,4 (1 milyon 527); geniş tanımlı işsizlik (âtl işgücü) ise erkeklerde yüzde 20,4 (4 milyon 778 bin) iken kadınlarda yüzde 29,6 (3 milyon 667) düzeyindedir. Tarım dışı (kentsel) işsizliğin ise dar tanımlı işsizlikten daha yüksek olduğunu görüyoruz. 2021 Temmuz verilerine göre kadınlarda dar tanımlı işsizlik oranı yüzde 14,4 iken kentsel kadın işsizliği oranı yüzde 17,7’dir. Kadınlar arasında işsizliğin en yüksek olduğu yaş grubu ise 15-24. Yaş grubu Dolayısıyla genç kadın işsizliği neredeyse rekor kırarak tüm işsizlik türlerinde en üst sıralara yükselmiş durumda.¹⁰

7 İşgücü ve istihdam iki ayrı kavramdır. İşgücü halihazırda çalışanlar (istihdamdakiler) ile çalışmaya hazır ama işsizlerin toplamıdır. Toplam işgücünden istihdamda olan mevcut kişi sayısını çıkardığımızda işsizlik sayısına ulaşırız. İdil Soyseçkin, Kadın İstihdamı, Feminist Bellek, 2021.

8 İstatistiklerle Kadın 2020, TÜİK, 5 Mart 2021.

9 Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu, DİSK, Mart 2021.

10 İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu, DİSK, Eylül 2021.

Kadın emeği ve istihdamı, kendi başına çok katmanlı ve girift bir mesele. Bunun temel belirleyicisi patriyarkal sistemin hem özel hem kamusal alanda ve kaçınılmaz olarak emek piyasasında çeşitli biçimlerde örgütleniyor olması. Bu örgütlenme kuşkusuz sermayenin de ihtiyaçlarına bağlı olarak biçimleniyor. Bu nedenle feministler, üretim ile yeniden üretimin birbirine bağlı ve birbirini doğrudan biçimlendiren iki alan olduğu gerçeği üzerinden analiz yapıyor ve kadın emeği ve istihdamı meselesini sadece ücretli çalışma boyutuyla ele almıyorlar. Ev içinde gerçekleşen, ‘görünmeyen emek’ dediğimiz ücretsiz yeniden üretim faaliyetleri kadınların işgücüne ve istihdama katılması ya da katılamamasından, ücretli işte kalma süresine kadar bir dizi dinamiği doğrudan belirliyor.

Örneğin 15-24 yaş grubundaki kadınların yüzde 71’inin iş yaşamından çıkma nedenlerinin ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı olması; 25-34 yaş grubundaki kadınların yüzde 14’ünün -bu oran erkeklerde yüzde 1 bile değil- genellikle doğum ve bakım ihtiyacını karşılama amacıyla iş yaşamından çekilmesi¹¹ cinsiyete dayalı ücretsiz emek uçurumunun kadın istihdamının esas belirleyeni olduğunu gösteriyor. TÜİK (2020) verilerine göre, 2019 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı yüzde 26,7 iken, bu gruptaki erkeklerin istihdam oranı yüzde 87,3. Aynı yılın verilerine göre 15 ve üzeri yaştaki kadınların ücretli çalışma hayatında kalma süresi 19 yılken, erkeklerin 39 yıl. Cinsiyete dayalı eşitsizlik aynı zamanda kayıt dışı çalışmaya yansıyor. 2019 verileri kadın istihdamında kayıt dışılık oranın yüzde 42,1 erkek istihdamında bu oranın yüzde 30,9 olduğunu gösteriyor.¹²

Sektör bazında, sağlık, sosyal hizmetler, eğitim ve finans Türkiye’de kadınların en çok yoğunlaştığı sektörlerin başında geliyor. İmalat, bilgi iletişim ve kamu yönetimi gibi daha ‘teknik’ olarak görülen işkollarında ise kadınların varlığı oldukça sınırlı.¹³ Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümü emek piyasasında da varlığını sürdürdüğü için belli işkolları ‘kadın işi’ haline gelmiş durumda. Bu, kadınların çoğu iş kolundan dışlanması demek. Kadınların yoğunlaştığı sektörlerin başında gelen hizmetler sektörü ise çalışma saat ve koşullarının son derece ağır olduğu düşük ücretli ve güvencesiz işlerden oluşuyor.

11 KEİG, En çok sanayi sektöründe çalışan kadınlar iş yaşamından çekilip evine dönüyor, 2018.

12 Seyhan Erdoğdu, COVID-19 Krizi ve Kadın İstihdamı ve İşsizliği, KEİG, 2020.

13 KEİG, Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu, Ocak 2019.

Öte yandan bugün kadın emeği hem formel hem enformel sektörde ucuz işgücünün esas kaynaklarından biri. Hükümetin izlediği mevcut kadın istihdamı politikaları ve sermayenin işgücü maliyetini düşürme hedefi bir araya gelince, kadınlar birçok üretim alanının en ucuz işgücü haline geliyorlar. 2014-2015 döneminden beri çeşitli torba yasalarla formel kadın istihdamı politikasını büyük ölçüde esnekleşme, yarı zamanlı çalışma ve doğurganlığı artırma üzerine kuran Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), diğer yandan, istihdam yaratma kapasitesinin büyük ölçüde daralması gerçeğine de bağlı olarak, kadınlara girişimcilik ve kendi hesabına çalışma modellerini uygun görüyor.¹⁴ 2000’lerin başında karşımıza çıkan ve zamanla her yere yayılan mikrokredi programları, girişimciliği teşvik eden hibe programları ve 2010’larda hükümetin gündemine giren kadın kooperatifleri, bir anlamda, ‘kendi kendini kurtarma’ modeli olarak yayılıyor.

Bu araştırma kapsamında görüştüğümüz 11 kadının hem iş/işsizlik deneyimi hem de çevrelerindeki kadınların deneyimlerine dair anlatıları, Türkiye’de kadınların istihdam ve emek biçimlerinin bir mikro yansımasını sunuyor. Bununla birlikte kadınlar için formel istihdam olanaklarının giderek daraldığını, ucuz kadın emeği üzerinden enformel çalışmanın daha fazla genişlediğini ve bunun yeni öznelinin ağırlıklı olarak mülteci kadınlardan oluştuğunu, ekonomik kriz ve Covid-19 salgını ile birlikte geçinmenin daha zorlaştığını, kadınların ev içi işler, kriz ve ücretli çalışmanın yükü kısılacında yaşam koşullarının zorlaştığını gösteriyor.

14 Örneğin 11. Kalkınma Planı kadın istihdamını büyük ölçüde girişimcilik ve kooperatifleşme üzerinden tasarlıyor. Buna dair eleştirel bir açıklama için bkz. KEİG, On Birinci Kalkınma Planı’nda Kadın İstihdamı: Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik, 2019.

4.1. Daralan formel istihdam olanakları: Güvenceli iş peşinde koşmak

Bu araştırma kapsamında görüştüğümüz 11 kadından sadece 4'ü Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) üzerinden güvenceli çalışıyordu. Biri ambalaj sektöründe üretim planlama sorumlusu, biri büyük bir tekstil firmasında depo operatörü, diğer iki kişi ise bir sivil toplum kuruluşunda (STK) ofis koordinatörü ve tekstil öğretmeni olarak çalışıyordu. STK'da çalışanlardan biri ilk başta temizlik elemanı olarak çalışmaya başlamış, daha sonra hem aşçılık hem ofis sorumluluğunu üstlenmişti, diğeri ise dikiş atölyesi eğitmenliği yapıyordu. Üretim planlama sorumlusu olarak çalışan 36 yaşındaki katılımcı üniversite mezunuydu ve altı aylık bir işsizlik dönemi dışında on yıllık kesintisiz bir iş deneyimine sahipti. Depo operatörü olarak çalışan ve görüşme tarihinde 21 yaşında olan katılımcı, 11 yaşından beri aralıksız çalışıyordu. Henüz çocukken matbaada, lokantada ve sanayide marangozluk atölyesinde çalışmış ve lise eğitimini tamamlayamamıştı. STK'da ofis sorumlusu olarak çalışan 57 yaşındaki diğeri katılımcı da henüz 14 yaşında tekstil atölyelerinde çalışmaya başlamış ve sadece ilkokulu tamamlayabilmişti. Daha sonra çeşitli restoran ve lokantalarda icra edeceği aşçılık mesleğine yönelmiş ve uzun yıllar bu sektörde çalışmıştı. Emekli olma planı yaparken politik nedenlerle tutuklanmış ve beş yıl cezaevinde kalmıştı. Hükümlü olması nedeniyle iş bulmanın imkânsız olduğu kaygısını taşıırken, çevresindekilerin yönlendirmesiyle bir STK'ya başvurmuş ve işe alınmıştı. Dört yıldır orada çalışıyordu. Doğum ve dışında ücretli çalışma hayatında boşluk yoktu. Hapishanede de aşçı olarak çalışmaya devam etmişti.

Sigortalı bir işte çalışmak tüm katılımcılar için çok önemliydi, ama halihazırda sigortalı çalışan bu dört katılımcının en büyük motivasyonlarından biri sigortalı çalışmaya devam edebilmektir. Çünkü uzun yıllara yayılan ücretli çalışma süresi içinde her zaman sigortalı olarak çalışmamışlardı. Örneğin henüz 11 yaşındayken tekstil atölyelerinde çalışmaya başlamış 46 yaşındaki katılımcı, bir STK'da çalışmaktan mutlu olduğunu, çünkü hem sigortalı çalıştığını hem de hayatı boyunca çalıştığı tüm işyerleri içinde çalışma saat ve koşullarının en iyi yer olduğunu söyledi. Çünkü ücretli iş deneyiminin büyük bir kısmını tekstil ve kısmen hizmetler sektöründe geçmişti. Tekstil sektörünün ise hem çalışma koşulları ağırdı hem çalışma saatleri uzundu hem de ücretler düşüktü. Örneğin Çağlayan'da tekstil atölyelerinde yaklaşık dokuz

Kadınların İstihdam Deneyimleri ve Kadınlara Sunulan İş

sene çalışmış ve sabah çok erken saatlerde evden çıkıp akşam dokuzda eve döndüğü yıllar geçirmişti. Sigortalı çalışmak ise her zaman söz konusu olmamıştı. Hatta sigortalı çalışmak gerektiğini, daha doğrusu bunun bir hak olduğunu zamanla öğrenmişti:

Tekstil atölyelerinde genelde sigortasız çalıştırıyorlar. Ama kurumsal bir yerde çalıştığımız zaman öğreniyorsunuz, biliyorsunuz sigortanın ne kadar önemli olduğunu. Bir de tabii yaş ilerledikçe bir şeylerin farkına varabiliyorsunuz. Normal zamanda, hani böyle tekstilde çalışırken bilemiyorsunuz. Bir de yaş[ım] küçük olduğu için, çevre değiştikçe, faktör değiştikçe öğreniyor insan. Bir dönem özel bir yurttan temizlik personeli olarak çalıştım. Çünkü kızım çok küçüktü, okula gitmesi gerekiyordu ve oranın saatleri benim kızımın okul saatlerine denk gelsin diye böyle bir işte çalıştım. En çok sigortalı çalıştığım yer de orası ve benim aklımı başıma getiren yer de orası. (Mülakat No: 11)

Bu nedenle hayattan en büyük beklentisi ve hedefi emekli olmaktı. Şu an çalıştığı iş bu nedenle onun için çok önemliydi:

Dört senedir sigortam ödeniyor, bu benim için en büyük mükafat. Bu ödenmezse ben kalmıştım ortada. 42 yaşında bir de iş bulamıyordum sigortalı ve ben bu yüzden gidip iki ay inşaatta çalıştım. (Mülakat No: 11)

Bu ifadede görüldüğü üzere, bir diğer mesele yaş sorunuuydu. 46 yaşındaki bu katılımcı şu an çalıştığı işi bulana kadar dokuz ay işsiz kalmıştı çünkü başvurduğu işler yaş sınırı nedeniyle kabul edilmemişti. Başka seçeneği olmadığı için bir inşaatta temizlik personeli olarak çalışmıştı. Çünkü tek istediği, iş kötü de olsa, sigortalı çalışmaya devam edebilmektir.

Temizlik personeli olarak gözümü karartıp [inşaata] girdim, yeter ki sigortam ödensin diye. Gerçekten o kadar kötü bir ortamdı ki! Bin tane erkeğin çalıştığı bir yer, toz toprak. Gerçekten iki ay dayanabildim. O kadar zorladım ki sabrımı, ama yapamadım. Yeter ki sigortam ödensin diye çok alakasız bir yerde çalıştım. [9 aylık süre boyunca] temizlik işi baktım, sigortalı tekstil işi baktım. Yemek işi baktım. Yani yemek derken yardımcı olarak, bir yerde soğan patates soyabilecek, oranın temizliğini yapabilecek. Çay, yemek işi baktım. Hastanelere başvurduğum, yemekhanelere başvurduğum. Temizlik işlerine başvurduğum. O kadar çok başvurduğum ki ama yaştan dolayı ben iş bulamadım çünkü 40 yaşından sonra sigortalı iş bulman biraz zorlaşıyor. Bir sürü şey istiyorlar. (Mülakat No: 11)

Yine 57 yaşındaki diğer katılımcı yaş nedeniyle iş bulmakta zorlanmıştı. Ama sigorta primlerini tamamlamak ve emekli olmak için çalışması gerekiyordu. Söz konusu dört katılımcının ortak özelliklerinden biri ise uzun süreli ücretli çalışma hayatı içinde çok fazla iş değiştirmiş olmaları ve aldıkları ücretlerin birbirine yakın olmasıydı. Dolayısıyla 'mavi yaka' ve 'beyaz yaka' olarak yapılan ayırım, bu örneklerde ücret anlamında ciddi bir fark yaratmamıştı. Üretim planlama sorumlusu olarak çalışan katılımcı, şu an aldığı ücretin düşük olmasını sektörde çok fazla iş değiştirmesine bağlıyordu. Çünkü her defasında sıfırdan başlıyormuş gibi hissediyordu.

Yedi yıldır ambalaj sektöründe üretim planlama sorumlusuyum, ama birçok şirket ve firma değişikliğim oldu. Ama tabii bunların nedenleri de oldu. Öyle kafama esip, ben çalışmak istemiyorum diye [değil], koşullar, şartlar beni farklı firmalara sürekli yönlendirdi. Ben 10 yıldır tek bir yerde çalışıyor olsaydım şu an benim maaşım 4,5 bin değil 6 bin lira olabilirdi. (Mülakat No: 9)

Bu durum hem istihdam güvencesini kaldıran makro ekonomi politikalarıyla hem de kadınların bakım sorumlulukları ve işyerlerinde karşılaştıkları cinsiyetçi ayrımcılıklarla ilgili.¹⁵ İşverenin işçiyi keyfi bir şekilde işten çıkarmasının yanı sıra taciz ve mobbing gibi sorunlar bu örneklerde kadınların belli bir işyerinde uzun süre kalmasını engelliyordu. Yine doğum ve çocuk bakımı nedeniyle ücretli işe ara verenler olmuştu.

Güvenceli ve tam zamanlı iş çok istenen, ancak neoliberal koşullar altında hızla bozulan, bozulmaya devam bir alanı ifade ediyor. 62 yaşında işçi emeklisi bir katılımcı, fabrikalarda ya da başka yerlerde çalışmanın hiçbir zaman kolay olmadığını, ama yıllar içinde taşeronlaşma, aşırı çalışma, hak gaspları ve güvencesizleşme nedeniyle istihdamın daha fazla bozulan ve zorlaşan bir yöne evrildiğine şahit olduklarını belirtti.

Kademe kademe torba yasalarla değişti. Ben 2002'de çalışırken en son yeni bir yasa geldi. Patron, iş yoksa işçisini başka bir yere verebilir geçici. O zaman dedim ki kiralık işçilik bu, çok kötü bir yasa.¹⁶ En kötüsü buydu. Patron bizim üzerimizden para kazanabilir, bir miktarını bize verip, kiralayabilir bizi. Aracilar gibi bir durum oldu. 2003-2004 arası ilk kez taşeronlarla tanıştık. Bizim bitiremediğimiz yarım kalan işler için bir grup insan geldi, başlarında bir adam falan var, onlar bizim işleri tamamlıyor. Onların yemeği vs. yok, bizimle aynı yerde yemek yemiyorlar. Onların yemeğini falan taşeron firma karşılıyor. Bunlar ne falan dedik, ilk defa taşeronu orada gördüm. Bu taşeron işçilik Özal döneminde gelmiş ama ben 2003-2004 zamanı tanıştım. Yeni gelmeye başladılar. Önceleri çok kötüydü, onlara yemek falan yoktu. Sonradan taşeron işçiler de birtakım şeyler yaparak, yemek ve servis gibi haklarını aldılar. Sonra sigorta vs. de almaya başladılar. Hiçbir garantiler yok. Türkiye'de şu anda kimsenin garantisi yok. (Mülakat No: 2)

15 Kadınların işyerlerinde yaşadıkları sorunlar ve çalışma koşullarına dair deneyimler bu çalışmada "Ücretli Çalışmaya Bakış" başlığında yer alıyor.

16 Burada katılımcının bahsettiği kiralık işçilik, yani Özel İstihdam Büroları, 2003 yılında Türkiye'de yasal mevzuata girdi, ama geçici iş ilişkisi kurması, yani kiralık işçi uygulaması yasaktı. Ancak hem kadın örgütlerinin hem de sendikaların itirazlarına rağmen 2016'da çıkarılan 6715 sayılı kanunla geçici iş kurma faaliyetleri yasalastı. Bu konuya aşağıda enformel çalışma başlığı altında ayrıca değiniyoruz.

12 yaşında çalışmaya başlamış ve emekli olabilmişti, ama "Bizim çocukluğumuzdan gitti." diyordu. Dahası, kadınların hayalini kurduğu emeklilik, daha rahat bir yaşam vaat etmiyordu. Asgari ücretin de altında kalan emeklilik maaşı yetmediği için, emekli olduktan sonra da atölye ve imalathanelerin mutfak bölümlerinde çalışmaya devam etmişti.

Ben 2004'te emekli oldum. On yıl ara verdim, çocuklara bakanım olmadığı için. Onları büyütüp tekrar girdim, kaldığım yerden devam edip emekliliğimi tamamladım. On yıl çalıştım. Tekstilde mutfak bölümünde çalıştım ve bu yaptığım yerlerde genelde ucuz işçilik [var]. Sadece bir yerde, AB ile anlaşmış ihracat yapan bir yerde, mutfak bölümünde, güzel şekilde çalıştım. Orada bana sigorta yaptılar, diğer yerlerde ise sigortasız çalıştım. (Mülakat No: 2)

Kendisi Covid-19 salgını nedeniyle işe ara vermişti, ama salgın olmasa yine çalışmaya devam edeceğini söylüyordu. Ancak yaşının ilerlemesi nedeniyle iş olanaklarının azaldığını ve tercih edilmediğini söyledi. Örneğin bir tatlı imalathanesinde mutfakta yardımcı olarak çalışmak için başvurmuş, ancak işverenin "Her işe koşturacak birilerini arıyoruz, siz olmaz." cevabını almıştı. Yine 46 yaşındaki katılımcı şimdiki işini kaybederse bir daha sigortalı bir iş bulamayacağını söylüyordu.

Dolayısıyla güvenceli bir işi bir kez bulmak ve onu korumak kadınlar için çok zor ve çaba gerektiren bir durumdu. Dolayısıyla hepsinde zaten yüksek olan iş kaygısı, evde iş ve gelir kaybı yaşayanların olması nedeniyle daha fazla yükselmişti.

4.2. Formel sektör ve araçlar eliyle genişleyen enformel çalışma

Bu çalışma kapsamında hem Türkiyeli hem de Suriyeli kadınlar arasında enformel, yani kayıt dışı çalışma söz konusuydu. Ancak mülteciler arasında enformel çalışma bir norma dönüşmüştü. Bu konuya geçmeden önce, Suriyeli kadınların Türkiye'de emek piyasasına eklenme ve istihdama katılma ya da katılmama biçimlerini anlamak için bazı dinamikleri birlikte değerlendirmek gerekiyor. Bu mesele, toplumsal cinsiyet ilişkileri, ev içindeki durum, eğitim

düzeyi ve ücretli çalışma geçmişi ve tüm bunların Türkiye'deki emek piyasası ile etkileşimi üzerinden düşünülebilir.¹⁷ Görüştüğümüz kadınlar arasında, Suriye'deyken ücretli çalışma deneyimi olan iki kişi vardı. Biri öğretmen biri hemşireydi. Sadece mesleği öğretmenlik olan katılımcı görüşme tarihinde bir kreşte yarı zamanlı çalışıyordu. Diğerleri ise Suriye'deyken ücretli çalışmaya ihtiyaç duymadıklarını çünkü hanelerin tek maaşla geçinebildiğini ifade ettiler. Örneğin kira ve fatura ödemek gibi bir sorunları yoktu ve hayat daha ucuzdu. Bu nedenle katılımcılardan biri "Kadın Türkiye'de çalışmak zorunda, yoksa eşine kim yardım edecek?" diyordu.

Çocukları büyümüş ve eşi vefat etmiş katılımcı dışındaki, hepsi otuzlu yaşlarındaki diğer kadınların okul çağında çocukları vardı ve ev içi işlerden sorumluydular. Çalışmak istemelerine rağmen hem dil sorunu ve maruz kaldıkları ayrımcılık hem de çocuklarını bırakacak bir yerlerinin olmaması başka bir engel yaratıyordu. Ancak çalışmak zorundaydılar çünkü eşleri ve/veya oğulları ya işsiz ya da çok düşük ücretle çalıştığı için geçinmiyorlardı. Dolayısıyla geçmişte istihdam deneyiminin olmaması ya da mesleği Türkiye'de icra edebilecek olanakların bulunmaması, ev içindeki roller, dil sorunu ve ev içi iş ve bakım yükü Suriyeli kadınlar için de daha en başından emek piyasasına girme olanaklarını sınırlıyordu.

Karşılıklarına çıkan çalışma seçenekleri ise çoğunlukla ya evden parça başı iş yapmak ya da tekstil atölyelerinde çalışmak olmuştu. Kadınların evde parça başı iş yapması Türkiye'de oldukça yaygın ve görüştüğümüz Türkiyeli kadınların aktarımları da, bunun sadece mültecilerle sınırlı olmadığını gösteriyor. Örneğin Türkiyeli bir katılımcı, çevresinde ve mahallesinde kadınların ev eksenli parça başı çalışmasının oldukça yaygın olduğunu söyledi.

Bizim mahallelerde tanesi 50 kuruştan, 5 kuruştan çalışan binlerce kadın var, adet başı çalışıyorlar. Bir sürü boncuk diziyor, tişörtlerden ip temizliyorlar falan. Çok ucuza çalışıyor ve inanılmaz saatlerde çalışıyorlar. Belki evde 16 saat boyunca makas elinde kesiyor bizim mahalledeki kadınlar. Bütün gün aldığı para 50 TL bile etmiyor ama çalışıyor olarak da görünmüyor, adlanmıyor. Hiçbir sağlık güvencesi yok, hiçbir şeyi yok. (Mülakat No: 8)

17 Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Sezgi Akbaş, "Ötekilerin Ötekisi: Denizli İşgücü Piyasasında Suriyeli Kadınlar", Feminist Sosyal Politika: Bakım Emek Göç içinde, ss. 279-308, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018.

Araştırma süresince tekstil sektörüyle bağlantılı çalışma biçimleri karşımıza sık çıktığı için tekstil sektörünün kadın emeği üzerinden genişleme biçimlerini, bu sektördeki değişen eğilimleri anlamaya çalıştık. Çünkü bu örneklerde kadınlar kendi hesabına çalışmıyordu. Ne üretim süreci ne de ücret üzerinde bir kontrolleri vardı. Ne işçi olarak sayılıyorlardı ne kendi hesabına çalışan. Yaptıkları parça başı ürünler, araçlar yoluyla firmalara gidiyor ve bu yolla ucuz kadın emeği firmaların işgücü maliyetini düşürme amacına hizmet ediyordu. Bunu daha derinlemesine anlamak için hem görüştüğümüz kadınlara deneyimlerini ve gözlemlerini sorduk hem de Deriteks Sendikası'ndan bir örgütlenme uzmanı ile görüştük.

Görüştüğümüz Deriteks Sendikası örgütlenme uzmanı, tekstil sektörünün merkezinin büyük şehirlerden giderek Batman, Van, Urfa, Antep, Maraş, Adıyaman, Diyarbakır ve kısmen son dönemde Ağrı, Kars, Yozgat ve Tokat gibi yeni merkezlere kaymasıyla, sektörün emek gücü açısından yeniden biçimlendiğini, ücretlerin ciddi anlamda düştüğünü ve bundan en çok kadınların etkilendiğini ifade etti.

Kadın işçiler bu yerlerde erkeklere göre çok daha sıkıntılı ücretlere çalışıyorlar. Geçen yıl aylığı 750 TL'ye Maraş'ta çalışan kadın işçiler biliyorum, iplik fabrikasında. Sigortası sadece asgari ücretten yatıyor ama 750 TL'ye çalışıyor (...) Antep keza öyle ve bunların içerisinde ek-seriyetle göçmen işçiler, mülteci işçiler, mülteci kadınlar çok daha ağır koşullarda mecburiyetten çalışmak zorunda. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Halihazırda ucuz kadın emeği ile özdeşleşen tekstil sektörünün daha fazla ucuz işgücü arayışı için yeni merkezlere kaydığını ve kadınların yanı sıra göçmen ve mültecilerin ana ucuz işgücü deposu haline geldiğini görüyoruz. İstanbul özelinde ise tekstil üretimi daha çok Esenyurt havzasında yoğunlaşırken, araştırma mekânımız olan Sefaköy ve Küçükçekmece'de ağırlıklı olarak fason üretimin ön planda olduğunu gördük. Bu araştırma kapsamında görüştüğümüz Suriyeli kadınların deneyimlerinin de gösterdiği üzere, kadınlar bu bölgede nakış ve el işi, giysilerden iplik temizleme, giysilerin üzerine ekstra parçaları dikme ya da boncuk-nakış işleme gibi el emeği gerektiren, evden yapılan ve adet üzerinden ücret alınan işlere yönelmek zorunda kalmışlardı.

Örneğin Suriye’de hemşirelik yaparken Türkiye’ye göç edince kendi mesleğini icra edemeyen 47 yaşındaki bir katılımcı evde iplik temizleyerek geçinmeye çalışıyordu. Günde ortalama 400 parça için 40 lira alıyordu. Yine Suriye’deyken ücretli bir işte çalışmamış, ama Türkiye’ye göç ettikten sonra çalışmak zorunda kalmış katılımcılardan biri, ev sahibinin yönlendirmesiyle evde bir süre parça başı iş yapmıştı. Günlük bin parça kumaşa boncuk işleme karşılığında ise sadece üç lira alabilmişti. Hem ücretin çok düşük olması hem de hastalığı nedeniyle bu işi uzun bir süreliğine yapamamıştı. Beş yıl boyunca takı alanında haftalık 400 liraya, güvencesiz ve ağır koşullarda çalışan bir katılımcı, patronun kendisini işten çıkarmasından sonra bir süre evde parça başı tekstil temizlik işi yapmaya başlamıştı. Mahallesindeki kadınlardan görüp yaptığı bu iş karşılığında ise günde ortalama 15 lira kazanıyordu.

Öğrenmek istediğimiz konulardan biri, kadınların bu işleri nasıl ve hangi yolla bulduğuydu. Birincisi, komşuluk ve kadınlar arası ilişki ağları, söz konusu işlere dair bilginin yayılmasını sağlıyordu. Mahalle düzeyinde kadınlar arası arkadaşlık ve komşuluk ilişkileri, özellikle temizlik ve parça başı işler gibi gündelik işler bulmada oldukça önemliydi. Örneğin komşusunun evde parça başı iş yaptığını ya da evlere temizliğe gittiğini gören bir başka kadın onun aracılığıyla bu sürece dahil oluyordu. Dolayısıyla burada ilan edilen ve başvuru alan bir işten değil, söz konusu işi daha önce yapmış olanlarla geliştirilen sosyal ilişkilerden, aslında bir tür sosyal sermayeden söz etmek mümkün. Bu emeğin sermayeye ve işverene katkısı sadece ucuz olması değil, ayrıca işvereni taşıma ve nakliye masrafından da kurtarmasıydı.

İkincisi -ve emek piyasasının nasıl dönüştüğünü gösteren bir işaret olarak- aracılar bu sirkülasyonun başrolündeydi. Dolayısıyla katılımcıların zaman zaman bahsettikleri ve uzun zamandır emek piyasasında açıkça bir sömürü mekanizmasına dönüşmüş aracılar başka bir kategoriyi ifade ediyordu. Deriteks Sendikası örgütlenme uzmanı burada Özel İstihdam Bürolarının (ÖİB) piyasadaki varlığına dikkat çekerek söz konusu arabulucuların, örneğin Sefaköy’de karşılaştığı bir örneğin, esasında komisyoncu gibi çalıştığını ve önce işverenle anlaşarak işçinin ve kendisinin alacağı ücreti belirlediğini, fabrikalara işçileri götürülen asıl kişiler haline geldiklerini belirtti. Bu işçilere özellikle fazla mesai ve işgücüne ihtiyaç duyan işverenler başvuruyor. Arabulucu işverenden hem işçinin ücretini hem kendi payını alıyor, ama işçiye verdiği miktar tamamen kendi inisiyatifinde. Dolayısıyla burada bir tür “kapalı anlaşma” var ve arabulucuların temel olarak iki durumdan besleniyor. Birincisi, her ücreti kabul etmeye hazır ve pazarlık gücü olmayan yok-

sullar, özellikle kadınlar, ikincisi işverenin maliyeti her ne pahasına olursa olsun düşürme hedefi.

Fason üretim parçalı hale geldi. Büyük fabrikalar küçülüyor, iş yükünü, işçi maliyetlerini daha fazla azaltmaya çalışıyor. Fason ve merdiven altı yerlerde iş gücü çok daha ucuz. Ana firma bu riske girmiyor, yani 150 kişi ile fabrikayı idare edebilirim diyor ve geri kalan 150 kişilik yerleri fason üretimle [ikame ediyor]. Bu onlar için maliyet açısından çok kârlı. Sigortası, iş güvenliği, beslenmesi, servisi, enerjisi vb. gibi birçok şey. Kıdemi de düşürüp, geçici işçilik tarzında çalıştırıyor. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Arabulucuların piyasada bu düzeyde güç kazanması, hesap verebilir olmamaları, hedef kitlelerinin pazarlık gücü olmayan ve her ücrete razı gelecek evden çalışan kadınlar olması, düşük ücretin yanı sıra ücret ödemelerinin de keyfi yapılması, kadın emeği sömürsünün hiçbir kural ve yaptırımla karşılaşmadığını da gösteriyor. Sendikaların ve kadın örgütlerinin tüm itirazlarına rağmen 2016’da ÖİB’lerin geçici iş ilişkisi kurmasının, yani kiralık işçilik faaliyetlerinin yasalaşmasıyla bu emek sömürsünün kontrolden daha fazla çıktığını söylemek mümkün.

Elinde çanta ile geziyor. Bildiğiniz tüccar gibi. ‘Şu an bana bağlı, 1500’e yakın hazır bekleyen gündelikçi işçi var’ diyor mesela. Mahalle mahalle kodlamış, çantası var, çantasında hangi fabrikaya kimin kaç kişi götürdüğünü, bugün hangi fabrikanın kaç kişi istediği gibi [bilgiler var]. Kiralık işçi büroları ve ofislerden çok daha önce bu sistem gayri resmi, enformel olarak devam ediyordu zaten. Bu çünkü ihtiyaçtan kaynaklı ortaya çıkıyor. Hem iş yapanın ihtiyacından kaynaklı ortaya çıkıyor, hem de işverenin ihtiyacından kaynaklı. Parçalı üretim başladığı andan itibaren bu aslında birçok dönemde var. Kiralık işçi büroları aslında aracılara resmileştirdi. Tabii oradaki kayıp tamamen işçinin kaybı. Güvencesiz çalışma, sigortasız çalışma, ücret ödemelerindeki düzensizlik, ucuz iş gücü. Bir işçinin maliyetinin sigortalarıyla birlikte ortalama 4000 liraya geldiğini düşünürsek, işverene sadece iş üretimiyle ilgili maliyetinden başka hiçbir şeyi yok. Yani işverenler için muazzam kâr var. Zaten arabulucuları söylemiyorum. Onlar hiçbir şey yapmadan [para kazanıyorlar]. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Araştırma kapsamında görüştüğümüz bazı kadınların da arabuluculara dair gözlemleri vardı. Türkiyeli bir katılımcı, Sefaköy'de yaşadığı mahallede hem göçmen hem Türkiyeli kadınların her gün sabah erken saatlerde, özellikle tekstilde çalıştırılmak üzere araçlarla atölye ve merdiven altı imalathanelere gönderildiklerini anlattı.

Herkesin gözü önünde yapılan, vatandaşların da devletin de gördüğü şeyler. İstanbul'un her sokağında böyle yerler vardır. Merdiven altı yerler dolu. Bunlar çok büyük firmaların da işlerini yapıyor, büyük markaların da. Merdiven altları da genellikle ucuz işçilikten yararlanıyor. Türkler fazla yevmiye istediği için yabancıları tercih ediyorlar. (Mülakat No: 1)

Sefaköy ve çevresi farklı coğrafyalardan yoğun dış göç alan bir yer olduğu için, kadınların anlatılarında bu bölgeyle ilgili ucuz işçilik, Türkiyeli ve göçmen işçiler arasındaki ücret rekabeti gibi konular da sıkça yer alıyordu. Burada yapılması gereken en önemli vurgu, araçların kadınların pazarlık gücü en düşük, yoksul ve dolayısıyla her ücreti kabul edebilecek işgücü olduğunu bilmeleri. Halihazırda ev içindeki tüm işlerin kadınlar tarafından yerine getirildiği bilgisi, evden parça başı yapılacak işler için kadınları asıl hedef kitlesi haline getiriyor.

İşçi buna mecbur, ihtiyacı var. Onun için bunu çok tartıştırmıyor. Ne olsa kabul edecek. 125 lira dese, 100 lira da dese kabul edecek. Belki 90'a da kabul edecekler var çünkü genelde ev kadınları evde işini yapıyor, arada da yapacağı adeti hesaplıyor. İşte iki-üç saat otururum, çocuk okuldan gelir şunu yaparım, üç-dört saat de oradan yaparım, şu kadar adet çıkarırım. Hiç yoksa diyor evime katkı. Zaten yoksullukla terbiye edilmiş bir halk var ortada. Bunun hesabını yapmıyor. Yani 'benim insan emeğim, terimin karşılığı budur' gibi tartışır bir yerde değil. Oldukça sıkıntılı yerde olduğu için bunları kabul ediyor. (Deriteks Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Uzmanı)

Görüştüğümüz kadınlardan biri, araçlar üzerinden iş bulmanın kendi mahallesinde de çok yaygın olduğunu ve araçların hem göçmen hem Türkiyeli kadınları oldukça düşük ücretler üzerinden sömürdüklerini ifade etti. Kendisine çevresindeki ve mahallesindeki kadınların ne tür işlerde çalıştıklarını sorduğumuzda, görece iyi işlerde çalışanların sayıca az olduğunu ve genellikle düzensiz ve güvencesiz çalıştıklarını söyleyerek araçların rolünü şöyle tarif etti:

Daha çok merdiven altı atölyelerde çalışanlar çok. Hafta sonları da çalışıyorlar. Hafta içi mesaiye kalıyorlar. Daha çok böyle mahallede birkaç kişi var. Onlar günlüğe çağırıyor herkesi. Ama gündelikte de istediği parayı alamıyorlar çünkü aracı daha fazla parayı alıyor. İnsanlar muhtaç Fabrikayla direkt diyalogu kimsenin yok ya da atölyelerle. Bir aracı var, mecburen yolun ona gidiyor yani. O yol seni oraya çıkarıyor. Diyorsun ki 100 lira alacağıma ne yapayım, 70 alayım, pazarımı göreyim falan. Kabulleniyor insan. (...) Eve de iş geliyor, evde de yapıyorlar, atölyelere de matbaalara da plastik soymaya da gidiyorlar. Hatta bizim mahallede sokağın alt tarafında bir yer var. Plastikle ilgili bir şeyler var, onları ayıklayıp, onları soyuyorlar. Mahalleden bazı kadınlar günlük olarak oraya gidiyor. (Mülakat No: 9)

İşgücü maliyetini azaltma ve daha fazla kâr elde etme hedefi, bu örneklerde, enformel çalışmanın toplumda en yoksul bırakılmış ve dışlanmış -kadınlar, göçmen ve mülteciler- grupların emeği üzerinden genişlemesine ve araçlar yoluyla kadın emeğinin son derece ucuz bir şekilde sömürülmesine neden oluyor. Tekstil sektörü başta olmak üzere kadın emeği üzerinden büyüyen enformel çalışma açık bir şekilde emek sömürsü, düzensiz ve düşük gelirle karakterize olurken, araştırma kapsamında kayıt dışı çalışmanın bununla sınırlı olmadığını gördük. On yıldır özel sektörde, çoğunlukla dersanelerde öğretmenlik yapan 33 yaşındaki katılımcı görüşme yaptığımız tarihte sigortasız çalışıyordu. Saatlik ücret üzerinden birkaç kurumda birden çalışıyordu ve salgın ile birlikte derslerin çevrimiçiye geçmesiyle neredeyse tüm gün çalışır hale gelmişti. Öğretmenlik tecrübesine dair anlattıkları, eğitim alanının zaman içerisinde nasıl güvencesizleştiğini ve piyasalaştığını gösteriyordu. Öğrencilere eğitim vermekten ziyade devlet okullarının boş bıraktığı sınava hazırlama işini üstlenen bu sektör, sadece müşteri memnuniyetine dayanan ve istihdam ettiği öğretmenleri müşterileri memnun etmekle sorumlu tutan bir çalışma biçimi üze-

rinden işliyor ve kaçınılmaz olarak emek yoğun, ücretlerin düşük olduğu, istihdam güvencesi ve sosyal güvence vermeyen bir yere dönüşüyor.

Bir kurumla, zaten SSK ile anlaşılıyorsunuz, oranın resmi öğretmeni oluyorsunuz, ama birden fazla yere gittiğiniz takdirde diğer yerlerde tabii ki de güvencesiz çalışıyorsunuz. Orada sizin isminiz geçmiyor, siz başka öğretmen adına derse girmiş oluyorsunuz aslında. Onlar bir kişiyi gösteriyorlar MEB'e, diğer derslere siz giriyorsunuz. Mesela ben kolejde çalışırken benim adıma 20 saat gösterilir MEB'e, ama ben 40 saat girerim o dershanede derse. Yani çalışma saatlerimiz çok yüksek. Sabah dokuzda mesaimiz başlar, akşam işte beşe kadar mesela. Mesai usulü çalışırsınız, altı gün çalışırsınız. Derse girmenin dışında veli memnuniyeti olmak zorunda. Aynı zamanda eğitim koçluğu yaparsınız, size 10-15 öğrenci atarlar. Yine sınıfınız olur, onların rehberliklerini sürdürürsünüz. Toplantılarınız oluyor, başka etkinlik yapmak zorundasınız yılda 3-4 tane. Yine size kulüpler veriyorlar, her hafta proje çıkarmak zorundasınız. Nöbetiniz var falan filan. Yani aslında 40 saatin de üstünde çalışıyorsunuz. Gece de işiniz bitmiyor. Eve gittiğiniz zaman veli sizi arayabilir, açmak zorundasınız. Çocuklar WhatsApp'tan soru atabilir, cevaplamak zorundasınız. Yani aslında biz 7/24 çalışıyoruz diyebilirim. (Mülakat No: 1)

İş güvencesinin olmaması ve yeterli bir ücret almak için birkaç işte birden çalışmak zorunda olmak, eğitim alanının piyasalaşmasına neden olurken, öğretmenlerin kendi mesleklerine bakış açılarını da değiştirmiştir. Bu nedenle eğitim ve öğretim misyonunda tamamen müşteri memnuniyetine kayan bu çizgide, katılımcı "Kendimize öğretmen diyemiyoruz" diyordu.

Ücretli Çalışmaya Bakış

Katılımcılara, ücretli çalışmanın onlar için ne ifade ettiğini ve hayatlarında nasıl değişimler yarattığını sorduk. Verilen cevaplar, sadece ücretli ve ücretsiz çalışmanın birbirine esastan bağlı olduğunu değil, aynı zamanda işyerlerinde yaygın olarak yaşanan mobbing, taciz, ücret eşitsizliği, meslek hastalıkları gibi sorunların kadınların yaşamlarını kötü bir şekilde etkilediğini de gösteriyordu. Bu deneyimler, kadın istihdamını “güçlenme” ile özdeşleştiren ve istihdamın niteliğini sorgulamayan liberal söylem ve kalkınma dünyasının çizdiği çerçevenin aksini gösteriyor.

5.1. Çalışarak yoksul kalmak ve borçlanmak

Aşırı çalışma karşılığında sadece hayatı idame ettirmeye yetecek kadar kazanmak, birikim yapamamak, çocuğu olanların bakım ve eğitim masrafları, uzun çalışma saatleri ve hayat pahalılığı nedeniyle sosyal aktiviteleri gerçekleştirememek, borçlanmak, tatile gidememek ya da gidilmesi durumunda borçlanmak katılımcıların deneyimlerinin ortak noktalarıydı. İster beyaz yakalı olsun ister mavi yakalı, bu deneyimler ücretli çalışmanın hayatta kalma aracı olduğunu gösteriyor. Örneğin katılımcılardan bir kişi hariç hepsi kirada oturuyor, temel ihtiyaçları ve faturaları karşıladıktan sonra ellerinde para kalmıyordu. Temel ihtiyaçlar dışında bir harcama ise ancak borçlanarak yapabiliyorlardı. Örneğin on yıldır üretim planlama sorumlusu olarak çalışan, çocuğu olmayan ve dolayısıyla giderleri çocuklu kadınlara göre daha az olan bir katılımcı, “Bir ay işsiz kalırsam tepetlak oluruz.” diyordu.

Kenara iki kuruş para koyamıyoruz biz. Es kaza o ay işten çıkarıldık, mahvolduk. Bize bu para geliyor. O ay onunla yaşıyoruz, bitiyor. Bir daha gelmezse biz o ay yaşayamayız, yaşarız da insani koşullar olmaz. Bir de iki kişi olduğumuz için genelde iş yerinde yiyoruz, evde yemek yapmıyoruz ama bu kaideyi bozmaz. Dört kişilik aile bizim gibi değil ki. Bir de benim iş güvencem yok. Siparişler durdu. Patron dedi ki bir iki ay dayanalım. Ama sonra diyecek ki [x] Hanım işler de yok. Çıkarır. (Mülakat No: 9)

Yine çalıştığı işin ücreti görece ‘yüksek’, en azından asgari ücretin üzerinde olan ve ailesindeki diğer bireyler de çalışan bir katılımcı, eve giren üç maaşın geçinmeye ve borçları karşılamaya ancak yettiğini söylüyordu.

[Evde] üç kişi çalışıyoruz. Birimiz kira ödüyor mesela, birimiz düğün borçlarımıza katkı sağlıyor, birimiz de faturalar, yiyecek, içecek lüzumlu şeyler ya da kredi borcu gibi şeyleri karşılıyor. Değişen ne var? Ben seneler önce derdim ki acaba 500 lirayı, düşünün 500 lirayı, bir arada görebilir miyiz diyordum çocuklarım küçükken. Şu anda elimize geçen para o kadar yüksek ki ama bir değeri, bir kıymeti yok. Bir ya da iki sene önce 100 bin liramız olsaydı belki bir eve girebilirdik, ama şu anda 100 bin liramız olsa bile biz o eve giremeyeceğiz, giremiyoruz çünkü o kadar yüksek ki evler. Yani onu peşinat yapıp bankadan kredi çekip alma şansım bile yok. Mümkün değil şu anda. Bilmiyorum, ben o kadar tasarruflu bir insanımdır ki asla lüzensuz şeylere para harcamam, çok dikkat ederim çünkü hep ilerisini düşünüyorsun. Bunun bir de yarın öbür gün yaşlılığı var ve elinin altında hiçbir şey yok. Ben şuna yöneldim, sadece sigortamı doldurayım, emekli olayım, en azından yaşlılığında bir emekli maaşım elimde olsun. Bütün çabam bu. Yani hayata bakış açım bu oldu artık. (Mülakat No: 11)

Kendisine ait evde oturan, dolayısıyla kira ödemeyen tek katılımcı ise 62 yaşındaki işçi emeklisiydi. 35-40 yıllık çalışma sonunda kendisi gibi işçi emeklisi olan eşiyile birlikte kredi çekerek ve borçlanarak ancak bir ev alabilmişlerdi. Ancak yine de emekli maaşıyla geçinmek zor olduğu için emekli olduktan sonra da çalışmaya devam etmişlerdi. Sadece bu sene tatil yaptıkları için borçlanmışlardı.

Bu sene yaptığım tatili bir sene ödeyeceğim. Yetiştiremediğimiz yerleri [kredi] çekiyoruz, oradan karşılıyor. Bu yüzden borç var. Çalışanlar da öyle ama bizim emekli olarak öyle bir lüksümüz olamıyor. Bu sene çok istedik [tatile] gittik ama kredi çekerek gittik. Pişman oldum, çünkü bütçem beni zorlamaya başladı. (Mülakat No: 2)

Çalışarak yoksul kalmaya devam etmek, ücretlerin düşük olmasının yanı sıra süren ekonomik kriz ve bununla bağlantılı olarak artan enflasyonla ilgili. Dolayısıyla bu koşullar altında, çoğu katılımcı için ücretli çalışma “ekonomik özgürlük” veya “güçlenme”den ziyade yıpranma, sömürülme ve çalışarak yoksul kalma anlamına geliyordu. 11 yaşından itibaren matbaada,

sanayide, lokantada çalışmış ve görüşme yaptığımız tarihte bir tekstil firmasında asgari ücretle depo operatörü olarak çalışan 21 yaşında bir katılımcı, ücretli çalışmayı “paralı kölelik” olarak gördüğünü söyledi. Evde herkes ücretli çalışmasına rağmen geçinmiyorlardı ve ay sonunda ellerinde hiçbir şey kalmıyordu. Ayrıca borçlanmışlardı çünkü salgın nedeniyle hem kendisi hem de kardeşleri bir süre çalışmamıştı.

Dolayısıyla Türkiye’de istihdam edilmek, her zaman yoksulluktan kurtulmak ve insani bir yaşam sürmek anlamına gelmiyor. Bu çalışma kapsamında yer alan deneyimler de bunu gösteriyor. Dahası kadınların hayalini kurduğu emeklilik dönemi de -bir katılımcının deneyiminin gösterdiği üzere- her zaman daha rahat bir yaşamın geleceği anlamına gelmiyor.

5.2. İşyerlerinde mobbing, taciz ve sağlık sorunları

Kadınların ücretli çalışma deneyimleri, işyerlerinde taciz, mobbing ve meslek hastalıklarının yaygınlığını gösteriyordu. Özellikle uzun süredir fabrikalarda, tekstil atölyelerinde, hizmetler sektöründe çalışmış kadınlar çeşitli sağlık sorunları yaşamıştı. Üretim planlama sorumlusu olarak çalışan katılımcı, dört yıl boyunca çalıştığı ilk iş tecrübesinde, patronun mobbing ve baskısı nedeniyle kronik gastrit olmuştu. Ona göre iş yükünün fazla olması bile patron baskısının yanında çok büyük bir mesele değildi. İş biter ama müdürün ve patronun baskısı bitmezdi. Kendi ifadesiyle, ekonomik gücünü elinde tutmasının dışında ücretli çalışma genel olarak hayatından çalmış, onu eksiltmişti. Çünkü artık sağlıklı düşünemediğini söylüyordu. Bu nedenle sık sık iş değiştirmek zorunda kalmıştı. Mobbingin yanı sıra çalıştığı başka bir fabrikada, müdürünün cin siyetçi ve küfürlü konuşmalarına tepki gösterdiği için işten atılmıştı:

Benim yanımda kadın bedeninin her yerini ağzınıza alarak küfür ediyorsunuz dedim. Ben dedim o küfürleri duydukça tiksiniyorum, midem bulanıyor dedim. Ve bunu duyduklarında şok oldular. Hiçbir kadın çalışan bugüne kadar onlara dur dememiş orada. Yirmi yıllık, otuz yıllık bir firma yani. İlk defa bir kadın patrona ve üretim müdürüne dur diyor. Çok şaşırdılar. Bir gün sonra patron beni yanına çağırdı. Çalışmanı beğeniyoruz falan filan dedi. Bana methiyeler düzdü, ama dedi sizinle devam edemeyiz. Bir erkeği tercih ettiler. (Mülakat No: 9)

Kadınlardan nasıl ev içinde tüm ev işleri ve bakım hizmetlerini sorgulamadan yerine getirmeleri bekleniyorsa, fabrikalarda, atölyelerde, ofislerde de kendilerine yönelen ayrımcılık, taciz ve kötü muameleye de ses çıkarmamaları bekleniyor. Benzer şeyler yaşayan başka bir katılımcı, “İtaatkâr ve sessiz olacaklar. Hak aramayacaklar. Uyanık olanı istemiyorlar orada. Tutunamazsın. Öyle bir ayrımcılık var.” diyordu. Örneğin kendisi bir lokantada aşçı olarak çalışırken ustasının tacizlerine dayanamayıp kendisini savunmuştu. İşten atılmamasını ise, o işe girmesine aracı olan kişi nüfuzlu konumu sağlamıştı. “Eğer onu tanımasaydım atılan ben olacaktım.” diyordu.

Çocukluğundan başlayarak uzun yıllar tekstil atölyelerinde çalışmış bir katılımcı, ücretli çalışmanın ve gelir elde etmenin, eğer evde gelire el koyan bir erkek yoksa, güçlendirici olduğunu, ama kendi ücretli çalışma hayatının büyük bir kısmı zorluklarla geçtiği için çalışmanın genel olarak çok zor olduğunu söyledi. Hem tekstil sektörünün kendine özgü zorlukları hem de işyerlerinde erkek işçiler, ustabaşları ve patronlar tarafından maruz kalınan ayrımcılık ve taciz, birçok kadın gibi, onun da karşılaştığı zorluklardan biriydi.

Çalışan kadın bence ezilen kadın biraz da. Çocukluğundan beri çok eziliyorsun, bir sürü şeye maruz kalıyorsun. Sesini çıkartamıyorsun. Mesela ben bir beş sene tekstil atölyesinde ustabaşılık yaptım ve ben bayan olduğum için gerçekten bir sürü şeye maruz kaldım. Normalde erkekler ustabaşı olur atölyelerde. Ama benim bilgim ve çalışkanlığımdan dolayı altı-yedi seneden fazla bir atölyeyi ben yönettim ustabaşı olarak. Ve bunu hazmedemeyen, bunu kendine yediremeyen... Nasıl diyeyim, hayır sen bilmiyorsun, ben biliyorum gibi böyle saçma sapan, değişik kelimelerle, hareketlerle, tavırlarla üzerime gelen o kadar çok oldu ki. Tekstil kadınlar için gerçekten hiç güzel bir yer değil. Çünkü ben yaşadıklarımın yola çıkarak söyleyeyim yani bir yandan aşağılanıyorsun, bir yandan tacize uğruyorsun, bir yandan hiç ummadığın laflar sözler duyuyorsun. Sabah 8.30'da girip akşam 19:00'a kadar çalışıyorsun ve makine sesleri, toz, kalamalık... Mesaiye kal diyorlar, kalmazsan bir sorun, kalırsan bir sorun. Yani evli kadınlar için çok zor. Yaklaşık bir yedi-sekiz sene oldu ben bıraktım tekstil atölyesini. (Mülakat No: 11)

Suriye'deyken ücretli işte çalışmamış ve Türkiye'ye geldikten sonra herkes gibi yolu tekstil

atölyelerine düşmüş bir katılımcı da bir dönem tekstil atölyesinde çalışmaya çalışmış, ama erkek işçilerin taciz ve yıldırmasına dayanamayıp işi bırakmıştı.

Tekstil atölyelerinde çalışmanın bir sonucu ise sağlığın bozulmasıydı. Örneğin bir tekstil atölyesinde kaşe mont bölümünde çalışmış bir katılımcı çok fazla tozlu ortamda çalışmanın sonucunda solunum yolu problemleri yaşamış ve bir süre göğüs hastalıkları hastanesinde tedavi görmüştü. Göz bozukluğu yine atölyelerde makine başında çalışma sonucunda ortaya çıkmıştı. Ancak daha önce belirttiğimiz gibi, tekstil sektörünün ev eksenli çalışma uzantıları, bu çalışma kapsamında görüştüğümüz tüm mülteci kadınların bir dönem evde parça başı iş yapmış olmaları ya da yapmaya devam etmeleri, tekstil tozu ve iplik temizleme nedeniyle hem kendilerinin hem de çocuklarının hastalanmasına neden olmuştu. Özellikle giysilerden iplik temizleme işi evi çok fazla kirlettiği için kadınlara ek bir iş yükü de çıkarmıştı.

Büyük bir tekstil firmasının deposunda çalışan bir katılımcı, çalıştığı firmanın şirket politikası gereği taciz vakalarında faili hemen işten çıkardığını, dolayısıyla bu sorunu fazla yaşamadıklarını, ancak kadınların özellikle mobbing, ücret eşitsizliği gibi ayrımcılıklara ve meslek hastalığına maruz kaldıklarını belirtti.

Erkek işçilere daha fazla para veriyorlar, ama bilgi güvenliği adı altında biz onlara ya da onlar bize maaşını soramıyor. Sorarlarsa bilgi güvenliğini ihlal ettiğimiz için bize tutanak tutuyor. Kimse kimsenin ne kadar aldığını bilmiyor. Ama erkek işçi ile kadın işçiye aynı para yatmıyor. Bunu da söylemiyorlar bize. Bildiğini de belli etmemen gerekiyor. (...) Bize yapılan şey birincisi mesai baskısıydı. İkincisi de bizim bölümlerde çok ağırlık kaldırıldığı için fitik problemlerimiz çok oluyor ve bu yüzden genelde anlaşmalı çıkışa gidiyoruz biz. Anlaşmalı çıkışta da tazminatımızın yarısını veriyor bizi gönderiyor. Yaklaşık günlük 200-300 tane falan koli kaldırıyoruz, kolili ürünler geliyor onları masaya alıyoruz, etiketini değiştiriyoruz, tekrar koliliyoruz, değiştiriyoruz, gönderiyoruz falan o yüzden kadınlarda bel fitiği, boyun fitiği ve adını ilk defa duyduğum vajina fitiği diye bir fitik var, o bile çıkıyor iş-meslek hastalıklarında. Bu fitikler çoğalınca erkek işçi almaya başladılar. Biz de rapor almaya başladık, oturabilir raporu çünkü ayaktayız, 12 saat boyunca her gün. İşte devlet hastanesine gidiyoruz, fitiğimiz olduğunu söylüyoruz ve ağır kaldırmayacağımızı söylüyoruz ama iş yeri hekimi bunu onaylamıyor artık, masada çalışabileceğimizi söylüyor ve raporumuz geçersiz sayılıyor.

Görüldüğü üzere, işyeri koşullarının bozulmasının yanı sıra kadınların maruz kaldıkları cinsiyetçi ayrımcılıklar, mobbing, mesai baskısı ve meslek hastalıkları kadınların ya iş değiştirmesine ya da istihdamdan tamamen çekilmesine neden oluyor.

5.3. Çifte mesai ve zaman yoksulluğu

Çifte mesai, yani hem evde hem işyerinde çalışmak, ücretli çalışan tüm kadınların ortak deneyimi. Daha önce belirttiğimiz gibi, işgücü ve istihdama katılmayı da engelleyen temel nedenlerden. Örneğin Suriyeli katılımcılarının hemen hepsinin okul çağında çocuklarının olması, çocuklarının bakımını birilerine ya da bir yerlere devretme şanslarının olmaması, ev işi işler isteseler de tam zamanlı bir işte çalışmalarını mümkün kılmıyordu. Aralarında bir kreşte yarı zamanlı çalışan katılımcı eşinin ev işlerinde kendisine yardım ettiğini, ama işten çıkınca o yorgunlukla ev işlerini yapmanın zor olduğunu söylüyordu. İki mesaiyi yıllarca birlikte yürütmek kadınları yormuş ve yıpratmıştı.

Ben uzun yıllardır kendimi yıpratmışım. Ben hem dışarıdaki işi omuzladım hem evdeki işi omuzladım ve bunu beni çöktü. Psikolojik olarak ben çok yoruldum. Ama son 2-3 aydır hiçbir şeye dokunmuyorum evde. Şu an evim çok pis mesela. (Mülakat No: 9)

Sekiz saat işte de çalıştım çocuklar küçükken, ama eve geliyorsun yine dinlenme yok ki. Eve geliyorsun çocuklar, çamaşır, yemek. Ben eskiden geliyordum oğlum için bez kaynatıyordum, hazır bez kullanmıyorduk. Ertesi gün işe gidene kadar yemeğimi yapmak zorundaydım. Çocuğumun her şeyini hazırlamak zorundaydım. Çok zordu ve bu zorluklara bünyeye dayanmıyor. Ben 30 yaşında sinir hastası oldum. Çünkü vardiyalı çalışıyorsun, gündüz uyuyamıyorsun, çocuk küçük, uyumadan işe gidip geliyorsun. Destek olacak kimse yok, kaynana ve anne yok, çalışmak zorundalar. Gel eve koştur, yemek yap. Şanslı değildik. Şimdi çocuklarımızın yüklerini alayım istiyorum, benim yüküm hiç alınmadı. Hep yükü yalnız başıma taşıdım diye onlar da benim gibi taşımasını istiyorum. (Mülakat No: 2)

Tam da bu bağlamda, iki mesainin yükü ve yaşamlarda yarattığı kötü sonuçlar nedeniyle, bir katılımcı ücretli çalışmanın kadınları güçlendirmedeğini söyledi.

Çalışan kadın güçlü falan olmaz. Eve gelince yemek yapma sorumluluğu yine devam ediyor. İşte eve geliyor yine camını o siliyor, penceresini o siliyor. Ne bileyim tüllerini o yıkıyor. Her işi kendisi yapmak zorunda kalıyor. Bir de çalıştığı için ekstra yorgun olarak geliyor. Gece saat dokuzda eve gidiyor, o saatten sonra yemek yapmak zorunda kalıyoruz. Yani çok böyle hani hayatımızda aman aman bir şey değişmedi. Sadece daha fazla sömürülüyoruz, daha erken yaşıyoruz. Hiç kendimize bakamıyoruz. Bir kuaföre bile gitmek için müdüre patrona yalvarıyoruz. Biz patronu görmüyoruz da işte yöneticilere yalvarıyoruz izin versinler diye. (Mülakat 8)

Özel sektörde öğretmenlik yapan ve iyi bir ücret alabilmek için aynı anda birkaç kurumda birden çalışan katılımcı, bazen günde üç kurum ve üç ilçe değiştirdiğini söyledi. Sabah yedide çıktığı eve gece on birde döndüğü oluyordu. Aşırı çalışma olarak tabir edilen bu durum yine Türkiye'nin başını çektiği sorunlardan. Bu, istihdamda olanların "zaman yoksulu" olduğu anlamına geliyor ve haftada 50 saatten fazla çalışmayı nitelemek için kullanılıyor. Türkiye'deki çalışanların yüzde 33'ünün iş koşullarını oluşturuyor (KEİG, 2019). Dolayısıyla çalışanlar zaten zaman yoksulken, kadınlar çifte mesai nedeniyle zaman bakımından da en yoksul olanlar.

Türkiye kadınların ücretsiz ev içi işlere en çok zaman ayırdığı ülkelerden biri. 15-64 yaş aralığındaki kadınlar zamanlarının günde ortalama 5 saat 8 dakikasını ücretsiz ev içi işlere ayırırken, erkeklerde bu süre sadece 1 saat 25 dakika. Kadınlar, çalışarak geçirdikleri toplam çalışma süresinin yüzde 80'ini 'görünmeyen' emek dediğimiz çocuk, eş/partner, yaşlı, engelli bakımına ayırırken, erkekler toplam çalışma zamanlarının yüzde 83'ünü istihdamda ücretli emeğe ayırıyor.¹⁸

Bu başlık özellikle Suriyeli mülteci kadınların durumunun ayırt ediciliğini göstermek açısından önemli. Bu çalışma kapsamında görüştüğümüz Türkiyeli kadınların bir ortak özelliği, hepsinin uzun yıllara yayılan iş deneyimlerinin olması, iş güvencesine sahip olmamakla birlikte emek piyasasında çoğu zaman iş bulabilmiş olmalarıydı. Suriye'deyken ücretli çalışma deneyimi olsun olmasın, çoğu için ev eksenli ya da tekstil atölyelerinde çalışmak dışında başka seçenek yoktu. Düzensiz, düşük ücretli ve yoğun emek sömürüsüne dayanan bu işlerin ise sürdürülebilirliği yoktu ve hepsi yoksulluk içinde yaşıyordu.

Aralarında sadece bir kişi, çocukları artık büyüyüp evlendiği ve evde erkeğe bakmakla yükümlü olmadığı için yükü azalmıştı, ancak ciddi bir geçim sıkıntısı çekiyordu. Tüm gün çalışarak kazandığı ortalama 40 lira yetmiyordu ve daha önce Kızılay'dan aldığı sosyal yardım da kesilmişti. İki çocuğu henüz okul çağında olan ve eşi sağlık sorunu nedeniyle çalışamayan katılımcı, evin tek gelir getireni -yarı zamanlı bir iş- olarak masraflara yetişemiyordu ve sosyal yardım bulma arayışına girmişti. Örneğin Kızılay'a başvurmuştu ama şartlardan biri üç çocuklu olmak olduğu için başvurusu kabul edilmemişti. Belediyeden dört ayda bir aldığı oldukça cüzî bir miktar ve Ramazan'da yapılan erzak yardımları dışında hiçbir desteği yoktu. Eşinin işsizliği devam ederse çocukları okuldan almak zorunda kalabileceklerini söyledi. Üç ve üzeri sahibi diğer iki katılımcı ise Kızılay'dan yine oldukça cüzî bir miktarda yardım aluyordu. Biri işsiz, diğeri yarı zamanlı bir işte çalışıyordu. Onlar için de çocukları okuldan almak bir gündemdi. Çocukları henüz okul çağında olduğu için tam zamanlı bir işte çalışmak gibi bir seçenekleri de yoktu, çünkü çocuklarını bırakabilecekleri bir yer yoktu.

Suriyeli katılımcıları en çok zorlayan şey, kira ve faturalardı. Çünkü kendi ülkelerinde kira ve fatura vermedikleri gibi, aileleri tek maaşla geçinebiliyordu. Ancak Türkiye, özellikle İstanbul'daki hayat pahalılığı düzenli bir gelirleri olmadığı için onları zorluyordu. Çoğu salgın döneminde işlerini kaybettikleri için borçlanmıştı.

Sosyal Yardımlar, İşsizlik ve Borç Kışkacında Mülteci Kadın

İşçilerin örgütlenmesinin en yaygın ve bilinen yolu birçok yerde olduğu gibi Türkiye’de de sendikalar. Ancak yine Türkiye’nin ayırt edici özelliklerinden biri, sendikalaşma oranının son derece düşük olması. İşçilerin yüzde 90’ı sendikasız. Kadınların sendikalaşma oranı, kayıt dışı işçiler dahil, sadece yüzde 6,7. Toplam sendika üyelerinin ise yalnızca yüzde 19’unu kadınlar oluşturuyor.¹⁹ Dolayısıyla mevcut haliyle sendikalar kadın işçiler için bir örgütlenme alanı olmaktan oldukça uzak görünüyor. Kuşkusuz bunun nedenleri arasında kadın istihdamının önemli bir kısmının kayıt dışı gerçekleşmesi ve sendikaların sadece kayıtlı işçileri örgütlemesi, kadınların yoğunlaştığı sektörlerin çoğunda örgütlenme çalışmalarının yapılmaması, sendikalarda -kadın çalışmalarına dair önemli adımlar atan örnekler olsa da- hâlâ erkek egemen yapılar olmaya devam etmesi karşımıza böyle bir tablo çıkarıyor. Öte yandan sendikalaşma anayasal bir hak olmasına rağmen, sendikalaşan işçilerin işten atılmasının çok yaygınlaştığı ve son derece pervasızca yapıldığı bir dönemden geçiyoruz.

Kadınlarla emek ve istihdam meselesini konuşurken, sendika ya da başka bir örgütlenme içinde olup olmadıklarını sorduk. Katılımcılar arasında sadece iki kişinin sendikalaşma deneyimleri vardı. İkisi de 55 yaş üzeriydi ve işçi haklarının görece daha ‘korunaklı’, en azından bu denli saldırı altında olmadığı dönemlerde çalışmışlardı.

Biz eskiden sendikalı işte çalışırdık ve bu zamana kıyasla çok iyiydi. Büyük fabrikaların hepsi sendikalıydı. Mesela biz Türk-İş’teydik. Beğenmiyorduk. Ama öyle bir dönem geldi ki o günleri arar olduk. Biz o zamanlar üç kız kardeş çalışıyorduk. Bize erzak verirlerdi. Şimdi ise görüyorum her şeyden ufak ufak alıyorlar. Mesela sendikasız yerlerde kadınların düşük ücret aldığını biliyorduk. Kadınlar mesaiye kaldıkları zaman erkeklerden daha az alıyorlardı. 2000’lerden sonra yaşandı bunlar çok fazla, sendikan sarı sendika bile olsa böyle yapamıyorlardı. Sendikalar tamamen kalktıktan sonra bunlar arttı. (Mülakat No: 2)

Bu bağlamda düşünüldüğünde, bugün 21 yaşında olan ve depo operatörü olarak ağır çalışma koşulları ve mesai baskısı altında çalışan katılımcının koşulları, örgütlenme ve sendikalaşma olanakları tam da işçi haklarına saldırarak biçimlenen günümüz işgücü piyasasının geldiği durumu gösteriyor.

Sendika istiyoruz, ama sendika isteyince işten atılıyor. Biliyorsunuzdur, Evrensel gazetesini bir sürü haber yaptı. O yüzden bizde sendika yok, aslında sendika da çözüm değil. Birkaç kere mesailer konusunda örgütlendik. 200 kişi falan mesaiye kalmadı. Ama ikinci adımda bakıyorlar öne çıkanlar işten atılıyor ya da düzenleyenler. Bu sefer insanlar katılmıyor, belini büküyor onların da. Hepsinin ayrı ayrı sorunları var. (Mülakat No: 8)

Suriyeli kadınlar için herhangi bir örgütlenme ve sendikalaşma durumu söz konusu bile değilken, özellikle halihazırda kadın hareketi içinde örgütlenen birkaç katılımcının gündeminde örgütlenme hedefi vardı. Örneğin öğretmen olan katılımcı mesleki dayanışma ağı içindeydi ve çabalarının sendikalaşmaya evrilmesini umut ediyordu.

Bizim yaptığımız çalışma dahil olmak üzere, kadın emeği ve istihdamı ile ilgili yapılan araştırma ve analizler bilgi üretimi bakımından önemli bir boşluğu doldururken, işin ve emeğin nasıl örgütleneceği sorusu çoğu zaman havada kalıyor. Bunun nedenlerinden biri kuşkusuz, bu çalışma boyunca da gördüğümüz üzere, kadın emeği ve istihdamı meselesinin çok katmanlı oluşu ve salt ücretli emek boyutuyla ele alınamayacağı gerçeği. Hem sendikaların yetersizliği hem de feminist hareketin -yıllar içinde birçok eylem, kampanya ve çalışma yapmış olsa da- buna dair belli ve bütünlüklü bir politikaya sahip olmaması, örgütlenme meselesini açıkta bırakıyor. Ancak bu, emek bağlamında örgütlenme meselesinin hiç konuşulmadığı ve bunun bir gündem olmadığı anlamına gelmiyor. Örneğin son on yıldır hem toplumsal muhalefetin hem de kadın hareketinin gündemine giren kooperatifler, özelde kadın kooperatifleri, tam da bir politika boşluğunun olmasıyla da bağlantılı olarak, dayanışma ekonomisi geliştirme ve işin demokratik paylaşımının kurulabileceği alanlar olarak idealleştirildi. Ancak diğer yandan kadın kooperatifleri anaakım kalkınma dünyası ve Türkiye’de olduğu gibi hükümetler tarafından kadın yoksulluğuyla mücadele ve kadın istihdamını geliştirme formülü olarak sunulmaya devam ediyor.

Bu mevcut tartışmalar ve gündem ışığında, özellikle hükümet tarafından kadın kooperatifleri hem ekonomik hem sosyal amaçlarıyla teşvik edildiği için, görüştüğümüz kadınlara kooperatifler hakkında ne düşündüklerini de sorduk. Aralarında sadece iki kişi kadın kooperatiflerini duymuştu, ama fazla bilgi sahibi değildiler. Açıkçası bu konu görüştüğümüz kadınların ne gündemiydi ne de fikir alışverişi sırasında kafalarına yattı. Çünkü hepsinin derdi tam zamanlı sigortalı bir işte çalışmak ve emekli olabilmektir. Kooperatifler hakkında bilgisi olup yorum yapan iki katılımcının ise düşünceleri şöyleydi:

Duydum, daha çok böyle Ege ve Akdeniz’de böyle tarlalarda mahsuller, üretim üzerine. Kooperatifin geliri ne ki çözümü olsun istihdamda. Benim düşüncem bu. Açlık sınırını düşünürsek burada her şey açığa çıkıyor, öyle bakmak gerekiyor. Bazı kooperatifler olabilir ama bu yine kooperatifte çalışanları istihdama katmak anlamı taşımıyor. Kooperatifler halkın daha uygun fiyata alacağı şeyler, dayanışmayla olacak şeyler. Ben çalışıyorum, sen çalışıyorsun, bizim bir vaktimiz olur o vakitten ayırırız. Kooperatifte çalışırız, halkla dayanırız o başka bir şey. Ama yani benim işim gücüm yok ben akşama kadar kooperatifte durup ne kazanacağım yani. Aksine borçlanıyorlar. Böyle düşünüyorum. (Mülakat No: 9)

Kadınları istihdama katamaz. Dışarıda böyle bir yapının içine girer misin dersen... Yönlendirmeye yardımcı olurum ama benim bakış açım örgütlemek için olur, güçlü olun, birlik olun. (...) Hani o Sovyetler Birliği’ndeki, Küba’daki gibi kolhoz ve sovhozları oturtursak zihniyette. Birlikte üretip, birlikte kazanma vs. Teşvik eder misin dersen, hayır etmem. (Mülakat No: 10)

Bugün çeşitli kadın grupları için kadın kooperatifleri hem gelir elde etme hem de örgütlenme hedeflerine uygun bir alan olarak kabul görmüş durumda. Dolayısıyla bunun feminist hareketin/kadın hareketinin gündeminde daha tartışmalı bir mesele haline geleceğini söylemek mümkün.

Kadın istihdamının mevcut durumu, ücretli ve ücretsiz emeğe dair bildiklerimiz ve bu çalışmanın kendisi, neoliberal politikalarla birlikte emek piyasasının bozulduğu bir iş yaşamında kadın işgücü, istihdam ve yoksulluğunun yeni görünümeler kazandığını gösteriyor. Kadınların düşük bir pay alabildiği istihdamın, ücret eşitsizliği, ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri, işyerlerinde taciz, şiddet, mobbing ve meslek hastalıkları, çifte mesai sıkışması gibi katmanlarla sürdürülebilir olmaktan çok uzak olduğunu gösteriyor.

Bu nedenle, 'Nasıl bir istihdam?' sorusunu daha fazla sormaya ihtiyaç duyuyoruz. Ev eksenli çalışmanın bu denli yaygınlaşması ve tamamen ucuz kadın ve göçmen emeği üzerinden genişlemesi; kadınların işyerlerinin giderek daha fazla ev olması karşısında feminist cevaplar neler olmalı? Ekonomik kriz ve Covid-19 salgınıyla derinleşen kadın yoksulluğu ve işsizliği karşısında nasıl bir politika üreteceğiz? Kimden, ne talep edeceğiz? Örneğin bu talepler, kamu harcamalarını giderek daha fazla kısan, kamu kreşlerini artırmak yerine mevcut olanları da kapatan, bakım politikalarını ve genel olarak sosyal politikaları tamamen aile merkezli kuran, kadınlara sadece girişimcilik ve kooperatifler yoluyla 'istihdam olanağı' sunan ve daha geniş ölçekte kadınları koruyacak yasaları iptal eden bir hükümete mi yönelecek? Yoksa bu meseleyi toplumsal muhalefetin ve feminist hareketin sorumluluğu olarak mı göreceğiz?

Bu soruları cevaplamak kolay değil, ancak içinde yaşadığımız bu derin kriz, hak gaspları ve patriyarkayla ittifak yapan neoliberal şiddet karşısında emeğimizi ve hayatımızı savunmanın yollarını aramak, şimdinin ve yakın geleceğin en temel meselesi olarak önümüzde duruyor.

Sonuç Ve Öneriler

Mülakat No 1: 33 yaşında. Evli ve bir çocuklu. Üniversite mezunu. Öğretmen. Türkiyeli.

Mülakat No 2: 62 yaşında. Evli ve iki çocuklu. İlkokul mezunu. İşçi emeklisi. Türkiyeli.

Mülakat No 3: 32 yaşında. Evli ve dört çocuklu. Lise mezunu. İşsiz. Mülteci.

Mülakat No 4: 35 yaşında. Evli ve üç çocuklu. Lise mezunu. Okul öncesi öğretmeni. Suriyeli.

Mülakat No 5: 47 yaşında. Evli ve altı çocuklu. İlkokul mezunu. Hemşire. Ev eksenli çalışıyor. Suriyeli.

Mülakat No 6: 34 yaşında. Evli ve iki çocuklu. Ortaokul mezunu. Bir kreşte yarı zamanlı çalışıyor. Suriyeli.

Mülakat No 7: 36 yaşında. Evli ve üç çocuklu. Üniversite mezunu. Öğretmen. Bir kreşte yarı zamanlı çalışıyor. Suriyeli.

Mülakat No 8: 21 yaşında. Bekar. Ortaokul mezunu. Depo operatörü. Türkiyeli.

Mülakat No 9: 36 yaşında. Evli. Üniversite mezunu. Üretim planlama sorumlusu. Türkiyeli.

Mülakat No 10: 57 yaşında. Bekar ve iki çocuklu. İlkokul mezunu. Aşçı ve ofis sorumlusu. Türkiyeli.

Mülakat No 11: 46 yaşında. Evli ve iki çocuklu. İlkokul mezunu. Dikiş atölyesi öğretmeni. Türkiyeli.

EK:

Katılımcıların Profilleri

Acknowledgments	2
1. Introduction	3
2. Research Method	4
3. An Overview of Woman Employment and Labor Market in Turkey	4
4. Women's Experience of Paid Working and Jobs Offered to Women	6
4.1. Narrowed Down Options of Formal Employment: Pursuing Job Security	6
5. An Overview of Paid Work	15
5.1. Staying Poor and Indebted by Working	15
5.2. Mobbing, Harassment, and Health Problems in the Workplace	17
5.3. Double Shifting and Time Poverty	19
6. Social Aids, Unemployment and Refugee Women in Debt	20
7. Organization of Work and Labor	21
8. Conclusion	23
APPENDIX I: Profiles of Interviewees	24

CONTENTS

This research report has been published in the scope of the “Co-operative and Solidarity Based Economy Alternatives for Women Empowerment” project conducted by Women’s Solidarity Foundation (WSF) started as of the second half of 2021 and finalized at the end of the year with the support of Rosa Luxemburg Stiftung. First of all, we express our special thanks to the participants of our in-depth interviews for their valuable contributions with sharing their experiences with us and to all KADAV team members for their efforts. We would like to thank independent researchers Semiha Arı and Süreyya Yıldız, who devotedly carried out this research, for their meticulous work. The realization of this research has become only possible by the women who volunteered to share their experiences with us, despite the increasing burden of daily life. We hope that this small-scale study compiled from women’s labor market experiences will make a modest contribution to the field of women’s labor and employment.

As a result of the neoliberal policies that have gained more power and spread by the 2000s, flexibility and precarity determine the axis of labor and employment policies in Turkey today, while wages remain at very low levels. According to the Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey (DİSK) report, approximately 34% of all wage workers earn a wage at or below the minimum wage. While the average wage of women is closer to the minimum wage, the rate of female employees who cannot even reach the minimum wage exceeds 25%. The rate of women working with a wage around the minimum wage is 60%¹. These numbers mark that the minimum wage for wageworkers has almost turned into the average wage and they also show that there are millions of people working below the minimum wage.²

Having double-digit unemployment figures since the 2001 economic crisis, Turkey is now facing unemployment and poverty that has started with the 2018 crisis and intensified further with the COVID-19 pandemic. Turkey, where unemployment has always been high, now experiences serious losses in employment with the pandemic. DİSK's data reveals that the average employment loss rate in the six quarters of the pandemic (January 2020- June 2021) was 13.2% and the number of employment losses was 3,613,000³. But then, purchasing power always decreases as a result of inflation triggered by the economic crisis. While the Turkish Statistical Institute (TurkStat) announced the consumer inflation rate as 20% for October 2021, some other data are revealing that the inflation rate has reached 50%⁴. So, millions of people were pushed into poverty in the face of higher living costs and lower wages.

Undoubtedly, the deterioration of the labor market, precarity, and flexibility along with inequalities intensified further by the economic crisis are the common problems of Southern countries. In Turkey, the legal changes relieving the capital and reducing the bargaining power of the workers as well as the increasing attacks on the organization of labor and work, particularly from the labor unions, are affecting the working class as a whole. However, the labor market in Turkey is also divided according to gender, women's participation in the labor force and employment

1 Minimum Wage Reality 2022 Report, DİSK, December 2021.

2 The net minimum wage in Turkey is TRY 2,825 as of December 2021.

3 The balance sheet of the epidemic by DİSK: 3.6 million employment loss!, DİSK, 28.08.2021.

4 ENAG: Inflation rises to 49.87% in October, Evrensel, 3.11.2021.

is almost half that of men, informal workers are predominantly women, women-concentrated industries are all identified with cheap labor and poor working conditions, women are exposed to sexism, mobbing, and harassment in workplaces. Additionally, as an issue that cuts through others, women are also forced to execute day labor and care work in private spaces, namely households. These are all affecting women's labor, employment, and living conditions in the worst way. Hence, according to DISK's employment loss research, the biggest loss occurred in women's employment. Accordingly, while the equivalent full-time employment loss is 12.4% for men during the COVID-19 outbreak, it is 15.5% for women (1,191,000).

On the other hand, within the context of poverty, women's labor is more on the agenda of women's organizations and women workers are increasingly getting at the forefront of strikes against dismissals and denial of union rights⁵. The feminist movement continues to lift women's voices against the exploitation of labor both in the private space and workplace, by joining under the banner of "Our labor is ours!" on the streets.

The study is based on in-depth interviews with 11 women who are living and/or working in Sefaköy, Küçükçekmece region in Istanbul and working or seeking employment in a paid job. We conducted two online and nine face-to-face interviews with women, five from Syria and six from Turkey, using a semi-structured questionnaire, between September 16 and November 9, 2021. The main reason why we chose the Küçükçekmece region, particularly Sefaköy, for the study is that KADAV carries on its activities here.

We initiated the study to understand the way women participate in paid work in Turkey and how this has evolved during the economic crisis and the COVID-19 outbreak as well as to see what jobs are offered to women and to reveal what women face in the labor market and workplace. We aimed to meet with women from different age groups, professions, and industries and listen to their experiences. We also considered that the research included both Syrian and Turkish women. For instance, we needed to understand and reveal the employment and unemployment experiences of Syrian women who are involved in KADAV's activities in various ways. The willingness of Turkish and Syrian women to share their experiences enriched this study. In interviews with Syrian women through translators, the women shared with us not only their own experiences but also the experiences of other refugee women in their wider circle. Yet again, enabling snowball sampling through our existing social relations, we had the chance to reach six more Turkish women with different professions and age groups. In this study, we did not use names at the request of the women, and we numbered the interviewees according to the order of the interview date.⁶

We created the semi-structured questionnaire in a way that will allow us to understand all aspects of women's paid or unpaid working life. For instance, if they are working in a paid job, we inquire about the organization of the job as well as topics such as how they found the job, their paid working experience, workplace conditions, and working hours. While discussing the ways in which domestic work and care work are combined with paid work, we also asked what paid work means to them. Therefore, during the interviews, paid and unpaid working ways of women were considered as a whole and the forms in which these experiences were evolved with structural dynamics were discussed. These experiences show the new forms that the exploitation of women's labor, which is expanding with the migrant/refugee labor in Turkey, has taken in the context of the patriarchy and capital relationship.

We rebel against the husband at home, against the boss at the factory!, Kadın İşçi, 16.11.2021.

⁶ See Appendix I for interviewee profiles.

An Overview of Woman Employment and Labor Market in Turkey

Since employment policies in Turkey have been shaped for a long time by neoliberalism and its key element, flexibility, there is a labor market where precarity is increasing, unregistered work becoming the norm, particularly for women and refugees, labor rights are violated, working conditions are getting worse. In other words, the organizing attempts of the labor have been under systematic attacks.

On the other hand, while Turkey is one of the countries with the highest gender gap in the economy, the country still has the lowest female labor force and employment rate, compared to EU and OECD countries. According to TurkStat, the employment rate⁷ was 63% for men and 28,7% for women in 2020.⁸ There has been a serious decrease in employment due to the economic crisis and the pandemic. According to DİSK's data on female employment rate, which was 28.3% in November 2019, has dropped to 26% since the COVID-19 outbreak. In November 2020, only one out of every four women was able to get employed. Therefore, female unemployment continues to rise. The "broadly defined unemployment" rate is 24% for men and 37.7% for women, DİSK's data has also revealed.⁹

Women unemployment in Turkey continues to be higher than that of men across all types. Again, according to the report of DİSK, as of 2021, seasonally adjusted narrow-defined unemployment rate is 10.8% (2,375,000) for men and 14.4% (1, 527,000) for women, while broadly defined unemployment (idle workforce) is 20.4% (4,778,000) for men and 29.6% (3,667,000) for women. Non-agricultural (urban) unemployment is higher than narrowly-defined unemployment. According to July 2021 data, the narrowly-defined unemployment rate for women is 14.4%, while the urban unemployment rate is 17.7%. The age group with the highest unemployment among women is the 15-24 age group. Due to the age group, unemployment among young women has almost broken a record and risen to the top of all unemployment types.¹⁰

7 Labor force and employment are two separate concepts. The labor force is the sum of the currently paid workers (employed) and the unemployed who are ready to work for wages. When you subtract the number of people in employment from the total workforce, you get the unemployment number. İdil Soyseçkin, Kadın İstihdamı, Feminist Bellek, 2021.

8 Women in Stats 2020, TÜİK, 5 Mart 2021.

9 An Outlook of Women Labor Force in COVID-19 Period, DİSK, Mart 2021.

10 An Outlook of Unemployment and Employment, DİSK, Eylül 2021.

Women's labor and employment is a multi-layered and elaborate issue on its own. This issue is mainly determined by the patriarchal system which is organized in various ways both in the private and public spheres and inevitably in the labor market. Undoubtedly, such ways of organizing take shape depending on the needs of the capital.

For this reason, feminists analyze production and reproduction, namely paid and unpaid work, as interconnected and inter-shaped fields. Simply, they do not address the issue of women's labor and employment only with the dimension of paid work. Domestic unpaid work, which we call "invisible labor", directly determines a series of dynamics from women's participation or inability to participate in the labor force and employment to their paid employment time.

For instance, the reason why 71% of women in the 15-24 age group quit their job is housework, caring for children, patients, and the elderly, and the fact that 14% of women in the 25-34 age group – this rate is not even %1 for men – withdraw from work-life to meet their nursing and caring needs,¹¹ show that the gender-based unpaid labor gap is the main determinant of women employment. According to 2020 TurkStat data, the employment rate of women in the 25-49 age group who have children under the age of 3 in their household in 2019 is 26.7%, while the employment rate of men in this group is 87.3%. According to the data of the same year, the duration of staying in paid work for women aged 15 and over is 19 years, while for men it is 39 years. Gender-based inequality is also reflected in informal work. 2019 data shows that while the rate of informality is 42.1% in female employment, this rate is 30.9% in male employment.¹²

On an industry-specific basis, health, social services, education, and finance are among the women-concentrated industries in Turkey. However, the presence of women is very limited in the more "technical" business lines such as manufacturing, information communication, and public administration.¹³ Therefore, since the gender-based division of labor continues to exist in the market, certain lines of business have become "women's jobs". This means that women are excluded from most jobs. The services industry, which is one of the most women-concentrated industries,

11 KEİG, Most of the women working in the industrial sector withdraw from business life, 2018.

12 Seyhan Erdoğan, COVID-19 Crisis and Women Employment and Unemployment, KEİG, 2020.

13 KEİG, A Report on Crisis, Women and Women's Labor Forum, Ocak 2019.

consists of low-paid and precarious labor with extremely heavy working hours and conditions.

On the other hand, women's labor is now one of the main sources of cheap labor in both formal and informal industries. Current women employment policies pursued by the government when combined with capital's goal of reducing the labor cost, women become the cheapest labor force in many production areas. The Justice and Development Party (AKP), which has based its women employment policy on flexibility, part-time work, and increasing fertility with various bag laws since 2014-2015, considers entrepreneurship and self-employment models appropriate for women since their employment creation capacity has narrowed to a large extent.¹⁴ Microcredit programs that emerged in the early 2000s and spread over time, grant programs that encourage entrepreneurship, and women's cooperatives that entered the government's agenda in the 2010s, in a sense, are still promoted models of "self-recovery".

The narratives of 11 women, who participated in our interviews, about women's employment and unemployment experiences, present a micro-reflection of the way women are involved in employment and labor in Turkey. Yet again, these narratives also show that formal employment opportunities for women are getting narrower, informal work is expanding more through cheap labor predominantly with refugee women, the economic crisis and the pandemic making it more difficult to earn a living, and women's living conditions are getting harder under the pressure of domestic work, crisis, and paid work.

14 For instance, the 11th Development Plan designs women's employment largely through entrepreneurship and cooperatives. For a critical explanation of this, see. KEİG, Women Employment in the 11th Development Plan: Entrepreneurship and Cooperative System, 2019.

Women's Experience of Paid Working and Jobs Offered to Women

4.1. Narrowed Down Options of Formal Employment: Pursuing Job Security

Of the 11 women who participated in the research, only 4 had job security through the Social Security Institution (SGK). One was a production planning associate in the packaging industry, the other was a warehouse operator in a big textile firm, while the remaining two were an office coordinator and a teacher of textile, respectively, both working in a non-governmental organization (NGO). One of those within the NGO had started working as a cleaner and later had taken on responsibilities as a cook and office associate, while the other was teaching in sewing ateliers. The 36-year-old participant who was working as a production planning associate was a college graduate and had an uninterrupted working experience of 10 years except for a 6-month period of unemployment. The participant, who was working as a warehouse operator and was 21 at the time of the interview, had been working continuously since she was 11. As a child, she had worked in a printing house, a restaurant, and a carpentry atelier, and thus had been unable to graduate from high school. The 57-year-old participant who was working in an NGO as an office associate had started working in textile ateliers and had only been able to graduate from primary school. She had later moved on to cooking and had worked many years in various restaurants and diners. As she was planning to retire, she was arrested due to political reasons and stayed in prison for 5 years. Even though she was concerned that it would be impossible for her to find a job due to being a former convict, she had applied to an NGO with encouragement from her acquaintances and had been accepted for the role. This was 4 years ago. She had no gaps in employment except the time she gave birth and during the postpartum period. She had also continued working in prison as a cook.

While each participant felt it was important to be in insured employment, the biggest motivation of these 4 participants, who already had jobs with insurance, was maintaining their secure employment. They had been in paid employment for a long time but had not always been in insured employment. For instance, a 46-year-old participant, who had started working in textile ateliers at age 11, reported that she was happy about working in an NGO because she was in insured employment and it was the best environment she had ever worked in, in terms of working hours and conditions. This was because her working experience was mostly in the textile industry and

partly in the service industry. The textile industry had tough working conditions with long hours and low pay. She had worked for 9 years in the textile ateliers in Çağlayan, regularly leaving quite early in the morning and returning at 9pm. It had not always been possible for her to work in insured employment. In fact, she had learned over time that it was a necessity, or rather a right, to work in insured employment.

People work uninsured in textile ateliers. When you start working in a corporate environment you learn, you understand how important insurance is. Of course, you also realize some things after a certain age. When you are working in the textile industry you are unaware of this. It also comes down to age; one learns as their environment, their factors change. For a while, I worked as a cleaner in a private dormitory. My daughter was young, she had to go to school and I wanted my working hours to match her school hours. That place had the best conditions in terms of insurance, which brought me to my senses (Interviewee 11).

That is why her biggest expectation and goal in life was being retired. Her current job was thus very important.

For 4 years my insurance is covered, which is the biggest reward I could think of. If this had not been paid, I would have been in quite a fix. I was 42 years old and unable to find insured employment; therefore, I had to work in a construction site for 2 months (Interviewee 11).

As can be seen from this statement, age was another issue. This 46-year-old participant had to be unemployed for 9 months until finding the job she currently works in because she was not accepted into any other job, she had applied due to her age. She had worked as a cleaner in a construction site since she had no other choice. All she ever wanted was to keep on working in an insured job, even if the conditions were not favorable.

I took a leap of faith and got in [construction], as long as my insurance was covered. It was such a terrible work environment! In dust and dirt with thousands of men. I could not take it any more than 2 months. I pushed my patience, but could not bear it. I thought as long as my insurance was paid for, I could work anywhere. [For 9 months] I searched for insured cleaning jobs and jobs in the textile or food industry. I mean as an aid, someone who could peel onions or potatoes, clean up in restaurants. I looked for jobs in tea [houses] and the food industry. I applied to hospitals and dining halls. I applied for cleaning jobs. I applied to so many jobs, but could not find any, because it is not easy to find insured employment after 40. They require so many things (Interviewee 11).

Another participant, who was 57 years old, reported that she also had a hard time finding a job due to her age, but she still had to work to pay up her insurance premiums and retire. A common feature of the aforementioned 4 participants was that they had changed a lot of jobs in their long engagement with paid employment and were paid similar amounts. Therefore, the 'blue collar' and 'white collar' distinction did not amount to much difference in terms of their salaries. The participant, who was working as a production planning associate, felt her low pay was related to the fact that she had switched jobs frequently within the industry. With each job, she felt as if she was starting from scratch.

I have been working as a production planning associate within the packing industry for 7 years, but I have worked in many different companies and firms. Obviously, I had my reasons. I did not just feel like it and decide I did not want to work; conditions, terms led me to different firms. If I had been working in the same company for the past 10 years my current salary could have been 6,000 [liras] instead of 4,500 (Interviewee 9).

This is related to the politics of macroeconomics that cuts out job security, as well as the caring responsibilities of women and the sexist discrimination they face in work environments.¹⁵

In addition to unfair dismissal, issues such as harassment and mobbing prevented women from staying longer terms in workplaces. Some took a break from paid employment due to giving birth and responsibilities with childcare.

A secure and full-time job represents something that is longed for but has become and continues to be tainted under neoliberal terms. A 62-year-old participant, who is a retired worker, reported that it had never been easy working in factories or other places, but they have witnessed employment deteriorating and becoming even more difficult over the years due to subcontracted works, extortion of rights, and precarity.

This changed gradually with omnibus bills. While I was working in 2002, a new law, which enabled bosses to temporarily give away their workers to other jobs, was enforced. Back then I thought this meant renting out workers, this was such an evil law.¹⁶ That was the worst of it. Bosses could win money off of us, he could rent us out while handing out to us a small amount. There were intermediaries. We met subcontractors around 2003 and 2004. A group of people came to complete the works we started, they had a guy standing over them, they were completing what we started. They were not given the same food, and they did not eat in the same places we did. Their food was provided by the subcontractor firm. We did not know who they were, it was the first time I saw subcontractors. This had started back in the Özal era, but I met them around 2003 and 2004. They started showing up. At first, it was awful; they had no food whatsoever. Then subcontractors also started to complain and claim rights such as food and services. They also started getting insured. They have no guarantee. At the moment no one in any role has any guarantee in Turkey (Interviewee 2).

This participant had started working at age 12 and was able to retire, but she was saying that she had “lost her childhood.” Additionally, the retirement women dreamt of did not necessarily

¹⁶ Renting workers out, or private employment offices, as mentioned by the participant became legal in Turkey in 2003, but it was illegal to engage in temporary working relationships, in other words renting workers out. Despite objections by women's organisations and unions, law no. 6715, which was enforced in 2016, enabled people to set up temporary work. We also touch upon this topic below, under the title “Informal Employment”.

lead to a more comfortable life. Their pension was even below minimum wage and it was not enough, so she continued working in kitchens of ateliers and factories even after she was retired.

I retired in 2004. I had taken a break for 10 years since I had no one to watch my kids. I went back after they grew up, started from where I left off, and retired in the end. I worked for 10 years. I worked in the kitchen sections of textile, which is an industry known for its low pay. There was a single place where I had better conditions. This was an export firm in agreement with the EU and I worked in the kitchen. I was insured there but had to work uninsured everywhere else (Interviewee 2).

She had stopped working due to the COVID-19 outbreak. She said that she would go on working if it wasn't for the pandemic; however, she had fewer opportunities because she was no one's first choice due to her advancing age. For instance, she had applied to work in a dessert factory's kitchen as an aid, but the response she got from the employer was “We need someone who could dart across different responsibilities, not you.” The 46-year-old participant also said that she would not be able to find insured employment if she had lost her current job.

As accounted by the participants finding and keeping a secure job was a difficult and tiresome issue for women. Therefore, the high job anxiety that they already had increased even further with job and income losses in their households throughout the COVID-19 pandemic.

4.2. The Formal Industry and Informal Employment Extended by Intermediaries

The work covered informal, or unregistered, employment of Turkish and Syrian women. However, among refugees, informal employment had become the norm. Before we get in on that, we need to first evaluate some dynamics to understand how Syrian women have been included within the labor market, and their ways of getting or not getting involved in employment in

Turkey. This could be approached through the lens of gender relations, household situation, level of education, history of paid employment, and the exchange of all these with the labor market in Turkey.¹⁷ Among the women we spoke to, two people had experiences in paid employment in Syria. One was a teacher; the other was a nurse. At the time of the interview, only the teacher was working part-time in a kindergarten. Others told us that they did not feel the need to work while they were in Syria, because their household could live off a single source of income. For instance, while in Syria, they did not have issues such as paying rent or bills, and life was cheaper. That is why one of the participants said “She has to work in Turkey, otherwise who would help her husband?”

Except for a participant whose children had grown and her husband passed away, all the other participants were in their 30s, had children who were going to school, and were responsible for all the housework. Even though they wanted to work, there were some obstacles such as the language, the discrimination they faced, and the fact that they had nowhere to leave their children. Then again, they still had to work; they could not make ends meet since their husbands or sons were either unemployed or working with such little salaries. Therefore, factors such as lack of experience in paid employment or lack of opportunities to carry out the work in Turkey, roles in the household, problems with language, discrimination, and the burden of domestic work and care limit Syrian women's chances to enter the labor market from the beginning.

The options they had were mostly piece work from home or working in textile ateliers. Doing piece work is quite common in Turkey and the accounts of Turkish women show that this is not limited to refugees. For instance, a participant from Turkey said that piece work from home was quite common with the women around her and in her neighborhood.

There are thousands of women in our neighborhoods who work with 50 cents, 5 cents per piece; they work based on pieces. They string a lot of beads, clean the thread off of t-shirts, so and so forth. They get so little and work for so long.

¹⁷ Çağla Ünlütürk Ulutaş and Sezgi Akbaş, Other among the Others: Syrian Women in the Denizli Labor Market, in Feminist Sosyal Politika: Bakım Emek Göç, p. 279-308. Istanbul: Notabene, 2018.

The women in my neighborhood go up to 16 hours with scissors in their hands. They do not even make 50 liras after a whole day, nor are they identified or acknowledged as employed. They have no health coverage, they have nothing (Interviewee 8).

Throughout the research, we frequently came across working patterns close to that of the textile industry. That is why we wanted to understand how the textile industry expanded over women's labor and how the changing tendencies in the industry contributed to that; these were examples in which women were not self-employed. They had no control over the production process or the salaries. They were neither workers nor self-employed. The piece of work they created was delivered to firms through intermediaries, and women's cheap labor thus served the firms as they aimed to reduce costs of labor. To further understand this, we asked participants about their experiences and observations, while also talking to an expert on education and organization from Deriteks Union. According to the information provided by this education and organization expert, following the shift in the textile industry's center from big cities to new centers such as Batman, Van, Urfa, Antep, Maraş, Adıyaman, Diyarbakır, and more recently Ağrı, Kars, Yozgat, and Tokat, the textile industry has recently started to be re-shaped in terms of labor power and wages have seriously reduced. Women are the most affected group by this.

In these places, women workers work with much less wages than men. I know women workers in Maraş who worked at the spinning factory for 750 liras a month. Her insurance is paid based on the minimum wage, but she gets paid 750 liras. (...) Antep is similar. There are also migrant workers, refugee workers, refugee women who have to work in much tougher conditions (Deriteks Union's expert on education and organization).

We can see that the textile industry, which is already associated with the cheap labor of women, shifts its focus towards new centers in search of more cheap labor, and that in addition to women, immigrants and refugees have also become the main source of cheap labor. While textile is mostly produced on the Esenyurt basin in Istanbul, we saw that in Sefaköy and Küçükçekmece, our settings of research, contract manufacturing was prominent. As also shown by the experiences of the Syrian women we spoke to for this research, women in this area had to steer towards jobs

that required manual labor, could be done from home and were paid by pieces such as embroidery and handcrafts, cleaning threads off of clothes, and stitching extra pieces or beads on clothes.

For instance, a 47-year-old participant, who was a nurse in Syria but could not do her job in Turkey after she migrated, tried to make ends meet by cleaning threads from home. On average she earned 40 liras for 400 pieces of work. Another participant, who was not engaged in paid employment in Syria but had to work after migrating to Turkey, also did piece work from home after being led by her landlord. She could only make 3 liras each day for stitching a thousand beads on fabric. She was unable to carry it for a longer period because she was drastically underpaid and had become sick. A participant, who received 400 liras per week for 5 years in the jewelry industry but worked in precarious and heavy conditions, had started doing piece work from home after she was laid off by her boss. She had seen the women in her neighborhood do it, and she was only able to make 15 liras per day on average.

Another issue we were curious about was how and through what ways women were able to find these jobs. Neighborliness and relationship networks between women were helping the dissemination of information. Relationships of friendship and neighborliness between friends in the neighborhood were quite important, especially when finding day labors such as cleaning jobs or piece work. For instance, a woman who saw her neighbor do piece or cleaning work joined the process through that neighbor. Therefore, one can refer to social relations developed through previous roles, instead of applying for a job. This type of labor was favorable to the capital and employer not only because it was cheap, but also saved the employer from costs of transportation and delivery.

Secondly – as an indication of how the labor market has changed – intermediaries were at the forefront of this circulation. These intermediaries, occasionally referred to by the participants, had explicitly turned into an exploitation mechanism and were now referring to a different category. The education and organization expert from Deriteks Union pointed out to private employment offices (PEOs) and referred to how intermediaries – by mentioning a specific example she saw in Sefaköy – worked as middlemen, negotiating with the employer to determine how much the worker and himself would get, thus becoming the main provider of workers to factories. This was particularly preferred by employers who needed labor force and overtime work. The inter-

mediary gets both his and the worker's cut, determining on his own the amount he leaves to the worker. So, there is a "closed deal" here and intermediaries essentially benefit from two things. One is the poor who are ready to accept any wage and who do not have the power to negotiate, especially women, and two is the goal of the employer to reduce costs no matter what.

Contract manufacturing has become discrete. Big factories are getting smaller, they are reducing their workloads and labor costs. The labor force is much cheaper in backstreets and places where contract manufacturing is done. So [the employer] thinks he can run the factory with 150 people and leaves the remaining slot of 150 with contract manufacturing. This is highly beneficial for them in terms of costs. Insurance, job security, food, service, energy, and all that. Severance is also reduced; they work as casual workers (Deriteks Union's expert on education and organization).

The fact that intermediaries have gained such power and that they bear no accountability, the target audience being women who work from home, who have no power to negotiate and who would settle for any wage, in addition to the low and arbitrary pay they receive shows that the exploitation of women's labor does not come across any rules or sanctions. Despite objections by unions and women's organizations, this exploitation of labor has gone even further out of control after a law in 2016 made it possible for PEOs to engage in casual work, or in other words, rent workers out.

He walks around with a bag, just like a merchant. He says things like "I have around 1500 workers at my disposal." He has separated people into neighborhoods, carrying everything in his bag. In his bag, there is information on who takes how many people to which factory, and how many people a certain factory has asked from him. Before these offices were legalized this system was already running unofficially, informally. This is something that has stemmed out of need. Both the intermediary and the employer need this. Ever since discrete manufacturing began, this was actually seen in many periods. PEOs legalized these intermediaries. It is completely the

workers' loss: Precarious working conditions, uninsured work, irregularity in payments, cheap labor. If one considers that a worker costs 4000 liras on average with insurance, this way the employer only has to pay the costs related to the work's production. So, they make a great deal of profit (Deriteks Union's expert on education and organization).

Some of the women we spoke to as part of the research also had observations about intermediaries. A participant from Turkey told us that in the neighborhood she lived in Sefaköy, refugee and Turkish women would be taken every day, early in the morning to ateliers and backstreet factories to work in the textile industry.

This is something done in broad daylight, seen by both citizens and the government. There are places like that on every street around Istanbul; backstreet places are all over. They also work for big firms and big brands. These backstreet places mostly benefit from cheap labor. Since Turks ask for more daily wages, they prefer foreigners (Interviewee 1).

Since Sefaköy and its surroundings are places that have allowed many immigrants, the accounts of women about these areas frequently mention cheap labor and the wage competition between Turkish and immigrant workers. It is important to highlight those intermediaries are aware that women have less power to negotiate, are poorer, and so would accept any wage. The women are already doing every household chore, and this makes them the main target for piece work from home.

Workers are forced to do this, they need it. So, they cannot object much. They would accept anything. They would accept 125, or 100 liras. Some might even accept 90 liras since housewives do their domestic labor and calculate the pieces they would do in the meantime. For instance, they figure they would sit for 2 to 3 hours, then their kid would arrive from school,

they would work 3 to 4 hours more, and have ready a certain amount. They think it is still a contribution to the household. Being poor is what they know. They do not do the math. They do not adopt a critical approach like "This is my labor; this is what my effort is worth". Since they are already troubled, they accept these conditions (Deriteks Union's expert on education and organization).

One of the women we interviews told us that it was common to find work through intermediaries and that these intermediaries exploited both immigrant and Turkish women with extremely low wages. When we asked her about the types of jobs the women around her and in her neighborhood worked, she told us that a small number were working in good jobs and that they mostly worked irregularly and without any security, defining the roles of intermediaries as follows.

They mostly work in backstreet ateliers. They also work weekends and do overtime on weekdays. There are a couple of people in the neighborhood who work in these conditions. They call everyone to do daily jobs like these, but none of the workers can get the money they want with daily jobs. This is because the intermediary gets much more. People are desperate. No one has any direct contact with factories or ateliers. There is an intermediary, everybody has to go through him. This is the path. People settle for 70 liras instead of 100 because they want to live and fight for another day. They take up with it. (...) They work from home, and also go to ateliers or printing houses to peel plastic. There is a place right down the street, something related to plastic, they sort them out and peel. Some women in the neighborhood do daily jobs there (Interviewee 9).

In these examples, the goal to reduce the cost of labor and gain more profit leads to informal labor being expanded through the labor of the most deprived and marginalized factions of the society – women, immigrants, and refugees – and women's labor being exploited through intermediaries. While informal work, which has grown by stepping on women's labor, particularly in

the textile industry, has been characterized by exploitation of labor, and irregular and low pay, we also saw in our research that informal works are not limited to this. A 33-year-old participant, who had worked in the private sector for 10 years, mostly as a teacher in prep schools, was working without insurance at the time of the interview. She was working in a couple of institutions, was paid by the hour, and had started to work nearly for whole days after the classes turned online with the pandemic. Her accounts of teaching showed how education itself became precarious and marketable in time. Instead of educating students, this industry filled the gap of prepping students to the university exams, which should have been done by public schools in the first place. So, these institutions were based solely on customer satisfaction and forced their teachers to please these customers. This led these schools to turn into labor-intensive places with low pay, and no job or social security.

You tell the social insurance institution that you are working in an institution. So, legally you are their teacher, but if you teach in more than a single institution, obviously you have to work without social security everywhere else. Your name is not registered; it is as if you are filling in for another teacher. They provide the name of someone to the ministry of education, and you fill in the rest. For instance, while I was working in a prep school, the institution would tell the ministry that I was working 20 hours, in fact, I was working 40. So, the hours are extremely long. Our shift would start at 9am and go until 5pm. We would work six days a week, in these working hours. In addition to teaching, you also have to keep the parents happy. You also take on mentoring duties. They would assign you 10 to 15 students. This would be another class; you would provide counseling. There are also meetings, and you need to do 3 to 4 activities each year. You are assigned clubs and have to create projects each week. You also have watch duties, so and so forth. So, it amounts to a lot more than 40 hours. It does not end at night as well. A parent can call you while you are home; you have to pick it up. Children can ask questions through WhatsApp; you have to answer. So, it is really a 24/7 job (Interviewee 1).

An Overview of Paid Work

The fact that there is no job security and people are obliged to work in more than a single job to be sufficiently paid causes education to become marketable and changes the way teachers see their own jobs. That is why the participant refers to this situation, where education has turned into customer satisfaction, with the words “We are unable to call ourselves teachers.”

We asked participants what paid work meant to them and what changes it created in their lives. The answers given indicate that not only paid and unpaid work are fundamentally linked, but also common problems in workplaces such as mobbing, harassment, wage inequality, and occupational diseases harmed women’s lives. These experiences showed the opposite of the framework drawn by the liberal discourse and the development world, which equates women’s employment with “empowerment” and does not question the quality of employment.

5.1. Staying Poor and Indebted by Working

The common points of the experiences of the participants were to earn only enough to make a living in return for overwork, not being able to save money, care and education costs of those who have children, not being able to carry out social activities due to long working hours and high cost of living, being in debt, not being able to go on vacation or taking a loan in case of a vacation. These experiences showed that paid work is only a means of survival. For instance, all but one of the participants lived in rent, and they did not have any money left after covering their basic needs and bills. Their only way to spend money on something other than basic necessities was borrowing. For instance, a participant who has been working as a production planning officer for ten years, who has no children and therefore has fewer expenses than women with children said, “If I am unemployed for a month, we will be upside down.”

We can't put a penny aside. If somehow, we are fired that month, we will be devastated. This money comes to us. We live with it that month, and it's over. If it doesn't come again, we won't be able to live another month. If we manage to live, there are no humane conditions. And since we are two people, we usually eat at work. We do not cook at home, but this does not break the rule. A family of four is not like us. I also have no job security. If orders stop, the boss will say "Let's hold on for a month or two" but in the end, s/he will fire me saying "Ms. X, we don't have work here." (Interviewee 9)

Again, a participant whose job wage is relatively “high”, at least above the minimum wage, and other members of her family also work, said that three wages in the house were barely enough to live on and pay the debts.

Three people are working in the household. For example, one of us pays rent, one of us contributes to our wedding debts, and one of us pays for bills, groceries, or necessities like loan debt. What has changed? I used to say years ago, “I wonder if we can ever see 500 liras together?” I was saying this when my kids were little. The money we receive right now is so high, but it has no value, no value at all. A year or two ago, if we had 100 thousand liras, maybe we could get a housing loan, but even if we have 100 thousand liras today, we cannot be able to get a housing loan because of the house prices are so high. I mean, we do not have a chance to make advance payments and receive a loan. It is not possible right now. I do not know, I am such an economic person that I never spend money on unnecessary things, I am very careful about that. Because I always think ahead. There are also future days, we will be old and have nothing at hand. I tend to think about retirement. I just want to fill my insurance days, be retired, at least have a retirement pension in my old age. That’s all my effort. It became my perspective on life. (Interviewee 11)

The only participant who lived in her own house and therefore did not pay rent was a 62-year-old retired worker. At the end of 35-40 years of work, she and her wife, who is also a retired worker, were able to buy a house by taking out loans and borrowing money. However, due to the difficulty of living on a retirement pension, the participant stated that they continued to work after retirement. Only this year, they were in debt because they were on vacation.

I will pay for the vacation I took this year for a year. We take out loans that we can’t afford, and we pay from there. That is why there is debt. So are the employees, but we don’t have that luxury as retirees. We wanted to go on a vacation so much this year, we went, but we went on a loan. I regretted it because my budget started to force me. (Interview 2)

Staying poor by working is related to the ongoing economic crisis and associated rising inflation as well as low wages. Thus, under these circumstances, paid work for most participants meant burnout, exploitation, and staying poor by working rather than “economic freedom” or “empowerment”. A 21-year-old participant, who has worked in the printing press, industry, and restaurant since the age of 11 and works as a warehouse operator for a minimum wage in a textile company at the time of our interview, said that she saw paid work as “mercenary slavery”. Even though everyone in the household work, they couldn’t make a living and at the end of the month they had nothing left. They were also in debt because both she and her siblings could not work for a while due to the pandemic.

Therefore, being employed in Turkey does not always mean getting out of poverty and living a humane life. The experiences covered in this study also show this. Moreover, the retirement period that women dream of does not always mean that a more comfortable life will eventually come, as one participant’s experience shows.

5.2. Mobbing, Harassment, and Health Problems in the Workplace

The paid work experiences of women showed the prevalence of harassment, mobbing, and occupational diseases in the workplace. Women who had worked in factories, textile workshops, and the services industry for a long time experienced various health problems. The participant who works as a production planning officer had chronic gastritis due to mobbing and pressure from the boss in her first job experience for four years. According to her, even the heavy workload wasn’t such a big deal compared to boss pressure. Work would end, but the pressure from the manager and the boss would not end. In her own words, apart from keeping her economic power in her hands, paid work had stolen from her life in general, diminished it. Because she said she couldn’t think straight anymore. Because of this, she had to change jobs frequently. In addition to mobbing, she was fired at another factory where she was working because she reacted to the sexist and abusive talks of her manager.

I said, “You are swearing by saying every part of a woman’s body in front of me.” I said, “I am disgusted when I hear those curse words, I feel sick to my stomach” and they were shocked when they heard it. No female employee has ever told them to stop there. It’s a twenty-year-old, thirty-year-old firm. It’s the first time a woman says “stop” to the boss and the production manager. They were surprised. The next day, the boss called me over. He said we like your work or something. He praised me to the skies, but he said “We can’t continue with you.” They preferred a male over me. (Interviewee 9)

Just as women are expected to perform all housework and care services at home without question, they are also expected to remain silent against discrimination, harassment, and abuse in factories, workshops, and offices. Another participant who experienced similar things said, “They will be obedient and quiet. They will not seek justice. They don’t want the awake people there. You can’t hold on. There is such discrimination.” For instance, while she was working as a cook in a restaurant, she could not stand the harassment of her foreman and defended herself. She has not been fired thanks to the influential position of the person who helped her get the job. “I would have been kicked out if I hadn’t known him.” she was saying.

One participant, who worked in textile workshops for many years starting from her childhood, said that paid work and earning an income are empowering if no man in the house seizes the income, but working, in general, is very difficult since a large part of her own paid working life was spent with difficulties. The unique challenges of the textile industry, as well as the discrimination and harassment in the workplace by male workers, foremen, and bosses, were some of the challenges she faced, like many other women.

I think a working woman is also a bit of an oppressed woman. You’ve been oppressed since childhood; you’ve been exposed to a lot of things. You can’t raise your voice. For example, I worked as a foreman in a textile workshop for five years and because I am a woman, I was exposed to a lot of things. Normally, men become foremen in workshops. But due to my knowledge

and hard work, I managed a workshop for more than six or seven years as a foreman and some people were unable to understand... How can I say? There have been so many times people came to me with such nonsense, different words, and attitudes such as “No, you don’t know, I know”. The textile industry is really not a nice place for women. Because let me tell you based on my experiences, on the one hand, you are humiliated and harassed, on the other hand, you hear words that you never expected. You enter at 8.30 in the morning and work until 19.00 in the evening and the sounds of machinery, dust, crowds... They tell you to stay overtime. If you don’t stay, it’s a problem. If you stay, it’s a problem, too. I mean, it is very difficult for married women. It’s been about seven or eight years; I left the textile workshop. (Interviewee 11)

A participant who did not work in a paid job while in Syria and who, like many others, went to textile workshops after coming to Turkey, tried to work in a textile workshop for a while, but could not stand the harassment and intimidation of male workers and quit the job.

One consequence of working in textile workshops was impairment of health. For instance, a participant who worked in the cachet coat department of a textile workshop had respiratory problems as a result of working in a very dusty environment and was treated in a chest diseases hospital for a while. Also, eye disorders had emerged as a result of working in front of the machine in the workshops. However, as we mentioned before, the home-based work extensions of the textile industry, the fact that all refugee women we interviewed within the scope of this study had worked or continued to do piecework at home for a while caused both themselves and their children to get sick due to textile dust and yarn severing. In particular, the job of severing yarns from clothes also brought an additional workload to women, as it polluted the house too much.

A participant working in the warehouse of a large textile company stated that the company she works for immediately dismisses the perpetrator in cases of harassment as a company policy, so they do not experience this problem much, but women are exposed to discrimination such as mobbing, wage inequality, and occupational diseases.

They pay more money to male workers, but in the name of information security, we cannot ask them or they cannot ask us about salaries. If we ask, they write a report for us because of violating the information security. No one knows how much anyone gets. However, female workers do not get paid as much as male workers. They don't tell us that. You should not show that you know this either. (...) The first thing that was done to us was the pressure of work. Secondly, we have a lot of hernia problems, since a lot of weight is lifted in our departments, and that's why we usually go on the agreed leave. They give half of our compensation and send us at the agreed leave. We lift about 200-300 parcels per day. Packaged products arrive, we take them to the table, we change the label, we box them again, we change them, we send them, etc. That's why women have hernias such as lumbar hernia, neck hernia, and vaginal hernia, the name of which I heard for the first time. Even that appears in work-occupational diseases. When these hernias increased, they started to hire male workers. We also started to get medical reports saying that we can sit. Because we're standing, every day for 12 hours. We go to the state hospital, we say we have a hernia and we say that we cannot lift heavy weights, but the workplace doctor does not approve of this anymore. He says we can work at the table and our report is disqualified. (Interviewee 8)

In addition to the deterioration of workplace conditions, sexist discrimination, mobbing, overtime pressure, and occupational diseases that women are exposed to can cause women to either change jobs or withdraw from work altogether.

5.3. Double Shifting and Time Poverty

Double work, which is working both at home and work, is the common experience of all women wage workers. As we mentioned before, it is one of the main reasons that prevent participation in the labor force and employment. For instance, the fact that almost all of the Syrian participants had school-age children, they did not have the opportunity to transfer their children's care to someone or somewhere, and the workload at home did not make it possible for them to work in a full-time job even if they wanted to. One of the participants who works part-time in a

daycare said that her husband helps her with the housework but it is difficult to do the housework with that tiredness after work. Working the two shifts together for years had tired and worn out the women.

I've worn myself out for years. I shouldered the work outside and the work at home and it made me collapse. Psychologically, I am very tired, but for the last 2-3 months, I have not touched anything at home. For example, my house is very dirty right now. (Interviewee 9)

I also worked eight hours at work when my children were little. But when you come home, there is no rest again. You come home; children, laundry, food. I used to come and boil diapers for my son, we did not use packaged diapers. I had to cook before I went to work the next day. I had to prepare everything for my child. It was very difficult and the body cannot withstand these difficulties. I became neurotic at the age of 30. Because you work in shifts, you cannot sleep during the day, the child is small, you go to work without sleeping. There is no one to support, no mother-in-law or mother, they also have to work. Come run home, cook dinner. We were not lucky. Now I want to take the burdens away from my children. My burden was never taken away. Just because I have always carried the burden alone, I do not want them to carry it like me. (Interviewee 2)

Precisely in this context, one participant felt that paid work did not empower women, due to the burden of two shifts and the bad consequences it had on their lives.

A working woman is not strong or something. When she comes home, the responsibility of cooking continues. When she comes home, she wipes her window again. She washes her curtains. She has to do everything herself. Also, she comes extra tired because she works. We go home at nine o'clock at night, and after that time we have to cook. I mean, it's like nothing much has changed in our lives. We just get more exploited, we age earlier. We never have the time to take care of ourselves. We beg the manager, the boss, even to go to a hairdresser. We don't see the boss, but we beg the managers to let us. (Interviewee 8)

One participant, who teaches in the private sector and works in several institutions at the same time to earn a good wage, said that she sometimes changes three institutions and three districts a day. Sometimes she goes out of her home at seven in the morning and returns at eleven at night. This situation, which is called overwork, is also one of the problems Turkey is leading. This means that those in employment are “time poor” and the concept is used to describe working more than 50 hours a week. At the same time, it creates the working conditions of 33% of the employees in Turkey. Therefore, while workers are already time-poor, women are also the poorest in terms of time due to double work.

Turkey is one of the countries where women spend the most time on unpaid domestic work. While women between the ages of 15-64 spend an average of 5 hours and 8 minutes of their time to unpaid domestic work per day, this time is only 1 hour and 25 minutes for men. While women allocate 80 percent of their total working time to the care of children, spouses/partners, the elderly, and the disabled, which we call ‘invisible’ labor; men allocate 83 percent of their total working time to paid labor in employment.¹⁸

An Overview of Paid Work

Bu This title is especially important in terms of showing the distinctiveness of the situation of Syrian refugee women. A common feature of the Turkish women we interviewed for this study was that they all had years of paid work experience, and although they did not have job security, they could often find a job in the labor market. With or without paid work experience in Syria, for most of them, there was no choice but to work in home-based jobs or textile workshops. These jobs which were irregular, low paid, and based on intensive labor exploitation were not sustainable and they all lived in poverty.

Only one of them had reduced her burden as her children were now grown and married and she is not obliged to look after the man at home, but she was in serious financial trouble. The average 40 liras she earned by working all day was not enough, and the social aid she had previously received from Kızılay was also cut off. The other participant, whose two children were still at school age and whose spouse could not work due to a health problem, could not keep up with the expenses as the only income earner of the household -a part-time job- and sought social assistance. For instance, she applied to Kızılay, but her application was not accepted because one of the conditions was to have three children. She had no support other than the very small amount she received from the municipality every four months and the food aid during Ramadan. She said that if her husband's unemployment continues, they may have to remove the children from school. The other two participants, who had three or more children, were still receiving a very small amount of aid from the Kızılay. One was unemployed and the other had a part-time job. Removing children from school was on the agenda for them, too. Since their children were still at school age, they did not have the option of working full-time because there was no place to leave their children.

The most challenging thing for the Syrian participants was the rent and the bills. Because they did not pay rent and bills in their own countries, and their families could live on a single salary. However, the cost of living in Istanbul was challenging because they did not have a regular income. Many were in debt because they lost their jobs during the pandemic.

Organization of Work and Labor

So far, we have tried to draw a framework on issues such as women's paid and unpaid work experiences, working conditions, and their perspectives on their labor, based on the experiences conveyed within the scope of the research. Along with this whole framework, we also asked the participants about their union and organization status. Today, as in many other places, the most common and well-known way of organizing workers in Turkey is through unions. However, one of the distinguishing features of Turkey is the extremely low unionization rate. While 90 percent of the workers are not unionized, the unionization rate of women, including unregistered workers, does not even reach 7 percent. Only 19 percent of the total union members are women.¹⁹ Therefore, in their current form, unions seem far from being an organizing area for women workers. Undoubtedly, one of the reasons for such a picture is that a significant part of women's employment takes place in the informal field but the unions only organize registered workers, the lack of organizing activities in most of the women-concentrated industries, and the fact that the unions continue to be male-dominated structures - although there are examples on important steps taken in women's work. On the other hand, although unionization is a constitutional right, we are going through a period in which dismissing unionized workers has become normal, and this situation also prevents possible unionization attempts.

Among the participants, only two had unionization experience. Both were over the age of 55 and had worked when workers' rights were relatively "sheltered", at least not so under attack.

We used to work in a unionized job and it was very good compared to now. The big factories were all unionized. For example, we were at Türk-İş. We didn't like it, but there came a time which we are looking for those days. We were three sisters working at that time. They would give us provisions. Now I see they take little by little from everything. For example, we knew that women were paid low in non-unionized places. Women were paid less than men when they worked overtime. A lot of these kinds of things happened after the 2000s, even if your union was a yellow union, they could not do this before. These increased after the unions were completely abolished. (Interviewee 22)

19

DİSK, Unionization, Scope of Collective Bargaining Agreement and Strikes in Turkey (2013-2019), Şubat 2019.

Considered in this context, the conditions of a 21-year-old warehouse operator working under heavy conditions and overtime pressure show the current state of today's labor market, which was shaped by preventing attempts to organize and unionize:

We want a union, but whenever we want a union, we are fired. You know, Evrensel newspaper made a lot of news about this. That's why we don't have unions. In fact, the union is not the solution either. We organized over shifts several times. 200 people didn't stay overtime. But in the second step, the prominent ones or the organizers are being fired. This time, people can't participate, they are weighed down by things, too. All of them have their own problems. (Interviewee 8)

While there was no organization and unionization situation for Syrian women, there was a goal of organizing on the agenda of a few participants, especially those who already had feminist organizing experience. For instance, the teacher participant was in a network of professional solidarity and hoped that her efforts would evolve into unionization.

Since this is the case with unionization, we see that the search for alternative forms of organization of work and labor is being talked about more and more. These discussions involve questions about the potential of both non-union, more collective structures, and cooperative-style organizations. For instance, while women's cooperatives are presented as an employment model by the government, they are rather on the agenda of social opposition in the context of solidarity economy and organization of labor. For this reason, we also asked the women we interviewed what they thought about cooperatives and alternative models. Only two of them knew about it, and they thought:

I've heard about it, it's mostly about the production of crops in the fields of the Aegean and the Mediterranean areas. How much is the income of the cooperative to be a solution in employment? It's my idea. If we consider the hunger limit, everything is revealed, we have to look at it in that way. There may be some cooperatives, but this does not mean that the employees in the cooperative are recruited. Cooperatives are things that people can buy at a more affordable price, things that will happen with solidarity. I am working, you are working. If we had time, we could allocate some of that. We could work in cooperatives, we could cooperate with the people, that is

something else. But I mean, like I don't have a job, what will I gain by standing in the cooperative all day? On the contrary, they are in debt. I think so. (Interviewee 9)

It cannot employ women. If you ask if you would enter into such a structure outside... I would help to guide but my point of view is to organize, be strong, be united. (...) You know, if we could set our minds to kolkhoz and sovkhozes as in the Soviet Union and Cuba. Producing together and earning together etc. If you ask "Would you encourage?" No, I wouldn't. (Interviewee 10)

It is possible to say that these participants see cooperatives as a form of organization and solidarity rather than an employment model offered by the government. However, the issue of cooperatives was not on the agenda of the women we interviewed. Because they all wanted to work in a full-time, insured job and retire. Therefore, cooperatives, which were seen as an alternative model of economy and organization by some of the social opposition, did not evocate a secure job for women. However, in the current situation, women's cooperatives have been accepted as an area suitable for both income generation and organization goals for various women's groups. Therefore, we may say that this is a controversial issue on the agenda of the feminist movement.

Conclusion

The current situation of women's employment, what we know about paid and unpaid labor, and this limited work itself show that women's labor, employment, and poverty have constructed new outlooks in professional life where the labor market has deteriorated with neoliberal policies. The paid work field, where women can already get a small share, seems far from sustainable due to wage inequality, heavy working conditions and long working hours, harassment, violence, mobbing, occupational diseases, and double shifting.

Therefore, we need to ask the question of "What kind of employment?" more frequently. Given the prevalence of domestic piecework and its expansion through cheap women and immigrant labor, what should be the feminist response to women's workplaces becoming more and more homes? What kind of policy should we produce in the face of women's poverty and unemployment, which has deepened with the economic crisis and the COVID-19 pandemic? From whom and what should we demand? For instance, should these demands address the government which increasingly reduces public expenditures, closes public daycares instead of opening new ones, establishes family-centered care and social policies, offers women "employment opportunities" through entrepreneurship and cooperatives, and repeals the laws that protect women more broadly?

Undoubtedly, these questions are not easy to answer. But looking for new ways to defend and organize our labor and life in the face of a deep crisis, violation of rights, patriarchy, and neoliberal violence stands before us as the most fundamental issue of the present and the near future.

APPENDIX I:

Profiles of Interviewees

Interviewee 1: 33 years old. Married with one child. University graduate. Teacher. Turkish.

Interviewee 2: 62 years old. Married with two children. Primary school graduate. Retired worker. Turkish.

Interviewee 3: 32 years old. Married with four children. High school graduate. Unemployed. Refugee.

Interviewee 4: 35 years old. Married with three children. High school graduate. Pre-school teacher. Syrian.

Interviewee 5: 47 years old. Married with six children. Primary school graduate. Nurse. Works home-based. Syrian.

Interviewee 6: 34 years old. Married with two children. Secondary school graduate. Works part-time in a daycare. Syrian.

Interviewee 7: 36 years old. Married with three children. University graduate. Teacher. Works part-time in a daycare. Syrian.

Interviewee 8: 21 years old. Single. Secondary school graduate. Warehouse Operator. Turkish.

Interviewee 9: 36 years old. Married. University graduate. Production Planning Specialist. Turkish.

Interviewee 10: 57 years old. Single with two children. Primary school graduate. Cook & Office Manager. Turkish.

Interviewee 11: 46 years old. Married with two children. Primary school graduate. Sewing Atelier Teacher. Turkish.

Bu araştırma raporu Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nın (KADAV) Rosa Luxemburg Vakfı desteğiyle 2021 yılının ikinci yarısında başlayıp yılsonu itibarıyla tamamladığı "Kadınların Güçlenmesi İçin Kooperatifler ve Dayanışma Temelli Ekonomi Alternatifleri" çalışması kapsamında yapılmıştır.