

İSTİHDAMIN KADINCASI: Ücretsiz Aile İşçisi, Evkadını ve Enformel İşgücü

Saniye DEDEOĞLU*

Kadınların çalışma yaşamındaki yerine ilişkin gelişmelerin tanımlanması ve analiz edilmesi, hem politika yapımcıların hem de sosyal bilimcilerin temel ilgi alanlarından biri olageldi. Dünya ekonomisindeki konjonktürel yapısal değişimler ve her bir ülkede yaşanan öznel dönüşümler; kadınların ekonomik aktivitelerini ve istihdam içindeki yerlerini yakından etkilemekle kalmadı, aynı zamanda bu ilişkiyi radikal bir şekilde değişime uğrattı. İşgücü piyasaları esnekleşme temelinde yeniden yapılandı; klâsik mavi-yakalı ve güvenceli işler yerlerini giderek yarı-zamanlı ve güvencesiz işlere bıraktı. Buna bağlı olarak kadınlar, emek piyasasına artan oranda girmeye başladı. Bu değişimin kadınlar açısından ne anlama geldiğini açıklamaya çalışmak ve kadın emeğinin içinde bulunduğu durumu görünür kılabilmek anlamlı bir çaba olacaktır.

Bu yazının amacı, Türkiye’de kadın istihdamının genel çerçevesini çizmek ve bu istihdamı değiştirmeyi amaçlayan politikaları yine varolan istihdam yapısı içinde analiz etmektir. Çalışma yaşamında kadının yerine ilişkin genel görünümün en başat özellikleri, kadınların ücretsiz aile işçisi, evkadını ve enformel işgücü olmalarıdır. Daha sonra, enformelleşme sürecinin ortaya çıkardığı bir olgu olarak taşeronlaşmayla birlikte sayıları artan küçük ölçekli işletmelerde; kayıtdışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar örneğine odaklanılmaktadır. Bu perspektifle konfeksiyon üretiminde kadın emeğinin hangi yollarla görünmez kılındığı incelenmektedir. Yazının son bölümü ise; kadınların çalışma yaşamında varolan durumlarını değiştirmeyi ve onlara eşitlik getirmeyi hedefleyen yasa ve politikaların incelenmesine ayrılmıştır.

* Muğla Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, saniye@mu.edu.tr

Kadın İstihdamının Genel Durumu

Türkiye’de kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırıldığında, rekor denebilecek oranda düşüktür. Çalışmayan ya da atıl olarak nitelendirilebilecek kadınlarının oranı da yine rekor derecede yüksektir. Kadın istihdam oranı 1989 yılında yüzde 32 iken bu oran 2008 yılında yüzde 21’e gerilemiştir. Veriler yıllar içinde kadın istihdam oranlarında yavaş da olsa devamlı bir düşüş yaşandığını gösteriyor. Tarımdan çok hizmetler ve ticareti önceleyen kalkınma politikaları cinsiyet eşitsizliklerini beslemiş ve kırdan kopan kadın emeği; kentlerde istihdam olanaklarının yaratılmamış olması nedeniyle büyük oranda işgücü piyasasının dışına itilmiştir. Kentlerde 15 yaş üstündeki 5 kadından sadece 1’i istihdam edilmektedir.¹

1995 verileriyle toplam çalışan kadınların yüzde 70’i tarım sektöründe bulunuyordu. Bu oran tarımsal üretimdeki daralma ile düşmeye başlıyor ve 2000’de yüzde 60, 2006 ise yüzde 48’e iniyor. Diğer bir ifadeyle, 1995 yılında 4.2 milyon kadın tarımda çalışırken, bu rakam 2006’da 2.8 milyona kadar düşüyor. 1980’lerden itibaren tarımda uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar, özellikle 2001’den itibaren tarımsal desteklerin kaldırılması ve doğrudan gelir desteğine geçişle ivme kazanmış, küçük üreticiliğin tasfiyesine ve tarımsal üretim alanları ile hayvan sayısının sürekli biçimde gerilemesine yol açmıştır.² İşte bu nedenlerle, on yıl gibi bir zamanda ciddi bir gerilemeyle nerdeyse yüzde yüze varan oranda kadının tarımsal üretiminden çekildiğini görüyoruz. Aslında hemen şunu söylemek mümkün ki, tarım politikalarının liberalleşmesi ile tarımsal üretimde yaşanan daralmanın faturasını kırsal alanda yaşayan kadınlar ödemektedir.

Ek olarak şunu da belirtmek gerekiyor, kırsal alanda tarımda çalışan kadınlar genellikle küçük ölçekli topraklarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Evdeki işlerinin yanı sıra tarımsal üretimi de aslında ev işlerinin bir uzantısı biçiminde görmektedirler. Örneğin; evinin arkasındaki tütün tarlasında tütün toplayan kadınlar için bu iş, ev işlerinin bir uzantısı ve parçasıdır. Bu anlamda kırsal alanda kadın çalışması güvencesiz ve her türlü korumadan uzaktır. Zaten tarımda istihdam edilenlerin yüzde 98’i kayıtdışıdır ve hiçbir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır.

Kadınların kayıtdışı istihdamı sadece tarımsal alanda değil genel istihdam içinde de yüksek oranlardadır. 2008 verilerine göre toplam kadın istihdamının

1 KEİG Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı, Sorun Alanları ve Politika Öneriler, İstanbul: KEİG. (2009:12)

2 KEİG (2009:11)

%58'i kayıt dışı koşullarda çalışmaktadır; erkekler için bu oran %38'dir. 2000'li yıllarda kayıtdışı istihdam alanında yaşanan önemli bir gelişme, tarım dışındaki kayıtdışı işlerin artış hızının tarım dışı istihdamın artış hızının iki katı olmasıdır. Kentsel alanlarda yaratılan marjinal ve kayıtdışı işlerde daha çok kadınların çalıştırıldığı göz önüne alındığında, tarım dışı alanda meydana gelen bu istihdam artışının önemli bir kısmının kadın emeğine yöneldiği söylenebilir. Gerek imalat sanayisinde, gerek hizmetler sektöründe kendi hesabına çalışan kadınlar arasında da kayıtdışı çalışma çok yaygındır (%79) ve erkeklere (%52) kıyasla çok yüksektir. Ücretli işçi statüsünde çalışan kadınlar arasında da kayıtdışılık ciddi bir sorundur, kadınların dörtte biri bu konumda çalışmaktadır. Hizmetler sektöründeki küçük işletmelerde sekreterlik, telefon operatörlüğü, kuaförlük, manikürcülük, kasierlik gibi işler yapan ve kayıtdışı olarak çalışan binlerce kadın vardır. Resmi istatistiklerin kayıtdışılığın tamamını ölçemiyor olduğu düşünülürse, kadınların kayıtdışı çalışma oranlarının belirtilen rakamlardan daha da yüksek olduğu açıktır.³

Kırda ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışan kadın, kente göç edince ev kadını haline geliyor ve resmi istatistiklere çalışmayan kadın olarak geçiyor. Ev kadınlarının çalışabilir yaşta kadın nüfusuna oranı ise hayli yüksektir. 1988'de 17 milyon aktif kadın nüfusu varken bunların 8.8 milyonu ev kadını olarak kayıtlara geçmiştir. 2008'de ise 25.8 milyon kadının 12 milyonu ev kadınıdır. Yani her iki durumda da kadınların yüzde 50'si ev kadını olarak kategorize edilmektedir. Kentsel alanlarda yapılan mikro ölçekli araştırmalar ise, bu kadınların daha çok marjinal işlerde enformel olarak çalıştıkları ve aile bütçesine katkı yapmayı amaçlayan gelir getirici aktivitelerle uğraştığını göstermektedir. Özellikle endüstriyel üretiminde taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıyla birlikte kadınlar evlerinden bu üretimin ayrılmaz bir parçası haline gelmişlerdir. Ev-eksenli çalışma 1990'lardan günümüze kentsel alanda yaşayan düşük gelirli kadınların en temel uğraşlarından birisidir.

Endüstriyel Taşeron Üretim ve Kadın Emeği

1980'lerden beri Türkiye'nin emek yoğun ürün ihracatına dayalı bir uluslar arası rekabet stratejisi geliştirmesi, konfeksiyon üretimi gibi emek yoğun sektörlerde çalışan kadınların sayısı artırmıştır. Ancak, resmi veriler aracılığı ile Türkiye'nin endüstriyel üretiminde kadın emeğinin yerine baktığımızda; kadın emeği kullanımının çok düşük olduğu ve ihracata yönelik üretimin kadınların endüstriyel üretimdeki payını etkilemediğini görürüz. Fakat diğer yandan yapılan basit bir

3 KEIG (2009:12-13)

gözlem bile, kadınların konfeksiyon üretimin önemli bir parçası olduğunu anlamaya yetiyor. Peki bu ikilemin arkasında nasıl bir neden yatmaktadır?

Elbette bu ikilemi yaratan, Türkiye’de özellikle kentsel alanlarda kadın emeğinin görünmezliği. Daha çok enformel üretimin bir parçası olmaları ve üretime daha çok ev-eksenli çalışanlar olarak katılmaları, Türkiye’de kadının endüstriyel üretime katkısını görünmez kılmaktadır. Bu görünmezliği açıklamak için Türkiye’de konfeksiyon üretimin kadın emeği kullanımı dinamiklerine daha yakından bakalım. Kadınların enformel çalışması ve kadın emeğinin görünmezliği, konfeksiyon üretimin yapısından kaynaklanıyor. Kadınlar daha çok küçük atölyelerde yapılan kayıtdışı üretime, kayıtdışı ya da ev-eksenli çalışanlar olarak eklenmektedirler.

Konfeksiyon sanayisinin küresel rekabetini hazırlayan ön koşullardan biri, ucuz emek kaynaklarına ulaşımıdır. Ucuz emeğe ulaşmak ise; konfeksiyon üretiminin mahallelerde ve aile emeğine dayanan atölyelerde örgütlenmesini sağlamaktan geçiyor. Bu atölyeler genellikle kalabalık ailelerin, yani birkaç erkek kardeşin bir araya gelerek açtıkları yerler olmakta, böylelikle üretime katkı yapacak çok sayıda aile üyesi bulunabilmektedir. Bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışan bu emek, atölye sahiplerinin eşleri, anneleri ve kızlarından sağlanıyor. Atölyelerde çalışan aile üyesi kadınların katkısı aileler tarafından olduğu kadar kendileri tarafından da “yardım” olarak algılanır. Çünkü hem aileler hem de kadınların kendisi, kadının asli işini ev işi olarak tanımlar.

Atölye sahibi aileden olmasalar bile, atölyeler komşu ve akraba kadınların çalışabilmeleri için uygun ortamlar hazırlamaktadır. Öncelikle, kadınlar evlerinden uzak ve yabancılarla dolu ortamlarda çalışmaktansa, tanıdıkları ve ailelerinden bireylerin olduğu ortamlarda çalışmayı daha kolay buluyorlar. Bu biraz da işe girişlerini engelleyen koca ya da baba iznini almayı kolaylaştırmaktadır. Çalışma izni almayı kolaylaştıran bir diğer etken ise, bu atölyelerde kendi ailelerinden bireylerin zaten çalışıyor olmasıdır. ‘Kadınlar için uygun’ olarak adlandırılacak işler özellikle de genç kızların işgücü piyasasına eklenmesini sağlar. Genç kızların çalıştıkları atölyelerde atölye sahibi ‘abileri’ tarafından sıkı bir disiplin ve yakın bir takip altında çalışmaları, baba ve ağabeyler tarafından çalışmalarına müsaade edilmesini koşullandırır. İffetli davranmadıkları zaman şikâyet edilecekleri konusunda sık sık tembihlenen kadınların üzerinde özel alanda varolan ataerkil kontrol, kamusal alana da aktarılmış olur.

Kadınların enformel çalışması, Türkiye’nin önemli bir konfeksiyon ihracatçısı olarak küresel pazarlara girmesinde yaşamsal bir öneme sahiptir. Fakat, kadın emeğinin üretime katılıp katılmayacağı ya da hangi düzeylerde katılacağı ataer-

kil ilişkiler tarafından belirlenir. Sayıları hızla artan küçük atölyeler, kadınlar ve genç kızlar için önemli oranda iş imkânı yaratır. Kadınlar da endüstri için ucuz, esnek ve güvenilir/sadık işgücü olur. Kadınlar, konfeksiyon üretimini sadece üretime katılarak desteklemezler. Sosyal ilişkilerin ve sosyal sermayenin devamlılığını sağlayarak aile işletmelerinin ayakta kalmalarına önemli bir katkı yaparlar. Fakat bu katkılar ya ataerkil ilişkiler nedeniyle görünmez olur ya da genç kızların durumunda olduğu gibi emek piyasasına katılım ancak ataerkil kültürel formlara uygun kriterler sağlandığında mümkün hale gelir.

Endüstriyel üretime katkıları görünmez kılınan kadınlar; zamanla işgücü piyasalarından dışlanmış, tarımda ücretsiz aile işçisi ya da kentsel alanda ev kadını statüsüne hapsedilerek istihdam dışı bırakılmış olur. Hal böyleyken, kadın emeği ve istihdamı konusu, bugüne değin hükümetlerin sosyal politika ajandalarında pek yer bulamamıştır. Kadın istihdamı ve onu çevreleyen sorunlar daha çok kadın girişimciği ve meslek edindirme kursları ile ele alınmış; daha kapsayıcı, ciddi ve ulusal istihdam stratejileri geliştirilmemiş ya da uygulanmamıştır.

Sosyal Politika ve Kadın İstihdamı⁴

Kadın istihdamı tablosunun genel olarak bu şekilde olmasına karşılık, Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde bir dizi cinsiyet eşitliği politikaları, gerek İş Kanunu gerekse diğer yasalar çerçevesinde ulusal yasalara entegre edilmektedir. Bu doğrultuda cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için kadınlar lehine pek çok hukuki düzenleme yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun ile kadınlara karşı ayrımcılığı destekleyen maddelerin kaldırılmasıdır. Örneğin; aile reisliği kavramının kaldırılması, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin güvence altına alınması, evlilik birliği sırasında edinilmiş malların eşit paylaşılması gibi alanlarda kadınlar lehine düzenlemeler getirilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile işgücü piyasalarında kadın erkek eşitliğini destekleyen AB direktiflerine uyum sağlanmaya çalışılmıştır. İş Kanununda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış, eşit davranma ve aynı veya eşit değerdeki bir iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir. Fakat daha da önemlisi 2004 yılında Anayasanın 10. maddesi değiştirilerek, Anayasa'ya "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür" şeklinde bir fıkra eklenmiştir.

⁴ Yazının bu bölümü Çalışma ve Toplum Dergisi 2009 yılı Sayı 21'de Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı başlıklı yazıdan alınmıştır.

Kağıt üstünde vaat edilen soyut kadın-erkek eşitliğini uygulamada destekleyecek kararlı politikalar ise geliştirilmemiş, yasalar sadece 'şanslı' olarak adlandırılabilen bazı kadınlara ulaşabilmiştir. Çalışan kadınların hayatlarını kolaylaştıran doğum ve emzirme izinleri, belli sayıda kadın çalışanın olduğu işyerlerinde kreş açılmasını zorunlu kılan yasalar adeta kadınların aleyhine işleyen yasal düzenlemelere dönüşmüş ve işverenleri kadın çalışan istihdam etmekte caydırıcı olmuştur. Bazı kanun maddeleri ise kadınları geleneksel rolleri içinde tutmayı hedeflemektedir. İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Yine Sosyal Güvenlik Yasası'nda, dul ve yetim aylığına hak kazanımında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar vardır. Erkekler 18 yaşına ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınların evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışana kadar yetim aylığı almaya hakları vardır. Bu iki uygulama göstermektedir ki, toplumsal kabülün yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevlerinin ev içinde anne ve eş olmak olduğunu ve kadınların ancak bu alanda korunması ideolojisi üzerine kurulmuştur. Bu yasal düzenlemeler kadınları istihdam dışına itmede ve onların istihdam dışında kalmalarını teşvik edici niteliktedir.

Bir paket anlayışı ile uygulamaya konan kanun değişiklikleri (eşit ücret, eşit davranma, doğum izni, ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.), çalışan kadınların yalnızca bazıları için etkili olmaktadır. Kadınların büyük çoğunluğu ise bu uygulamaların dışında kalmaktadır. Hatta bazı yasal düzenleme ve uygulamalar istihdam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı niteliktedir çünkü bu uygulamalar kadınların çalışmasını değil anne-eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir. Bu yasal düzenlemelerin kadınlara karşı direk olarak ayrımcılık yaptığını söyleyebiliriz. Varolan eşitliği teşvik edici yasalar ise kadınların hayatını doğrudan etkilemekten uzakta, soyut yasal düzenlemeler olarak kalmakta, uygulamada kadınlara karşı varolan ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlarda bir dönüşüm yaratamamaktadır. İşyerlerinde kreş ve bakım odalarına ilişkin benzer düzenlemeler ise kadınların istihdamını teşvik etmekten uzaktır. Bu durumda ise kadınlar istihdam dışı kalmakta ya da enformel çalışma biçimlerine yönelmektedirler.

Bu nedenle çocuk bakımı alanında devlet-işveren ve ebeveyn üçlüsü arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Öncelikle devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırmalı ve herkese açık ve bedava hale getirmelidir. Daha sonra ev içi cinsiyetçi rollerde dönüşüm yarata-

çak ebeveyn izinleri yasallaşmalı ve erkeklerin çocuk ve bağımlı bakımında aktif rol almasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. Çocuk bakım hizmetlerine ilişkin yasal düzenleme kadınların formel işlere girişini zorlaştırmakta ve kadın işçi çalıştıran işverenleri cezalandıran nitelikler barındırmaktadır. İşverenlerin rolü ise işyerlerine özel kreş bulundurmakla sınırlı kalmamalı, çalıştırdıkları kadın sayısına bakılmaksızın işletmelerinin içinde bulunduğu belediyeye bağlı olarak işletilen ve yeni açılacak kreşlere doğrudan katkı yapmaları sağlanmalıdır.

Kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine kurulu refah devleti yapısı son yıllarda uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarından çok fazla etkilenmemiştir. Ve varolan refah devletinin temel taşıyıcısı olan aile kurumunun devamlılığı kadınların omuzlarına yüklenmiş durumdadır. İşte bu yükten dolayıdır ki, Türkiye’de kadınlar işgücü piyasasında bir varlık gösteremedikleri gibi varolan bu yapı onları çalışan olarak teşvik etmekten çok uzaktır. Bu nedenlerle, son yıllarda yasal alanda yaşanan gelişmelere rağmen kadın-erkek eşitliği konusunda radikal dönüşümler ortaya çıkmamaktadır. Fakat hemen eklemek gerekir ki, beklenen türde radikal değişimlerin ortaya çıkabilmesi için makroekonomik yapının da buna elverişli olması ve işgücü talebi yaratıyor olması gerekir. Küresel ekonomik krizin şiddetini giderek hissettirdiği bu günler olumlu beklentiler içinde olmak için pek uygun görünmese bile geleceğin bilinçli müdahalelerle şekillendirilebileceği bir ortam da sunmaktadır.