



Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler

Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman Araştırması

Saniye Dedeoğlu



Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler

Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman Araştırması

Saniye Dedeoğlu

2012

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü, 2012
Birinci baskı: 2012

ILO'nun yayınları, Uluslararası Telif Hakları Sözleşmesi'nin 2 sayılı Protokolü çerçevesinde telif hakkına sahiptir. Ancak, kaynak gösterilmek koşuluyla bu yayınlardan kısa alıntılar izin alınmaksızın yapılabilir. Yeniden basım veya çeviri hakları için ILO'nun şu adresine başvurulmalıdır: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, veya e-posta ile: pubdroit@ilo.org. ILO bu tür başvuruları memnuniyetle karşılayacaktır.

Kütüphaneler, kurumlar ve yeniden basım haklarıyla ilgili kuruluşlara kaydı olanlar, kendilerine bu amaçla tanınan izin çerçevesinde yayınları çoğaltabilirler. Ülkenizdeki bu tür kuruluşlar için: www.ifrro.org

Dedeoğlu, Saniye
Türkiye'de Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler Kitabı
ILO Türkiye Ofisi. - Ankara: ILO, 2012

ISBN: 9789220270004 (print)
ISBN: 9789220270011 (web pdf)

kadın işçiler / tekstil işçisi / istihdam / tekstil sektörü / Türkiye
14.04.2

ILO Yayın Katalogları Verileri

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamaları ile uyumlu olan tasarımlar ve belgelerde yer alan materyallerin sunulması, her ne surette olursa olsun ILO'nun herhangi bir ülkenin hukuki statüsü, coğrafi bölgesi veya yetkilileri veya sınırları ile ilgili görüş beyanı olarak yorumlanamaz.

İmzalı makalelerde, araştırmalarda veya başka katkılarda dile getirilen görüşler yalnızca yazarlarını bağlar ve yayının çıkmış olması bu görüşlerin ILO tarafından onaylandığı anlamına gelmez.

Firmalara, ticari ürünlere ve süreçlere yapılan atıflar, bunların ILO tarafından onaylandıkları anlamına gelmediği gibi, herhangi bir firmadan, ticari üründen veya süreçten söz edilmemiş olması da bunların tasvip edilmediğini göstermez.

ILO yayınları ve elektronik ürünleri belli başlı kitapevlerinden veya ILO'nun birçok ülkede bulunan ofislerinden temin edilebileceği gibi, ILO Yayın Bölümünden de şu adrese başvurularak istenebilir: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Yeni yayınların katalogları veya listeleri de yukarıdaki adresten ücretsiz olarak temin edilebilir veya e-posta ile istenebilir:

pubvente@ilo.org.

Web sayfamız: www.ilo.org/publns

MDG-F tarafından desteklenen ve ILO, İTKİB, UNDP ve UNIDO ortaklığı ile yürütülen "Türkiye'de Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması" Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında ILO Türkiye Ofisi tarafından yayına hazırlanmış ve Türkiye'de basılmıştır.

İÇİNDEKİLER

Teşekkür	1
ÖZET	2
Giriş	4
1. İhracat Sektöründe Kadın Emeği	5
2. Türkiye’de Kadın İstihdamı	6
3. Türkiye’de Tekstil ve Konfeksiyon Üretiminin Küreselleşmesi	8
4. Tekstil Sektöründe Kadın İstihdamı	9
5. Bölgede Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler	11
6. Sektörde Kadın İşçiler	13
7. Sorun Alanları: Kayıtdışılık, İşgücü Yetersizliği, Çalışma İdeolojisi ve Çocuk Bakım Olanakları	15
8. Sonuç	20
9. Politika Önerileri	21
KAYNAKLAR	23

TEŞEKKÜR

Bu rapora kaynaklık eden araştırma İspanya hükümeti finasmanıya kurulan Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu (MDG-F) tarafından desteklenen ve ILO, İTKİB, UNDP ve UNIDO ortaklığı ile yürütülen Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında desteklenmiştir. Bu destek için teşekkür ederim. Alan araştırması sırasında her türlü yardım ve asistanlığı büyük bir içtenlikle yürüten Selen Utlu ve Ferhat İspiroğlu'na teşekkürü borç bilirim. Raporun yayına aşamasında bana yardım eden sevgili öğrencim Aslı Şahankaya'nın desteği olmasaydı raporun bu kadar az hata ile basılması mümkün olmazdı. Aileme ve kızıma çalışmak zorunda olduğum zamanlar için gösterdikleri anlayış için teşekkür ediyorum. Bu çalışmayı amansız bir hastalığa yenik düşen ve çok genç yaşta kaybettiğimiz öğrencim Azat Baykara'ya atfediyorum. Tüm hata ve eksikler sadece bana aittir.

Saniye Dedeoğlu

2012
Muğla, Türkiye

ÖZET

Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman bölgelerindeki tekstil ve konfeksiyon sektörü, istihdam yaratma ve ihracat bakımından ülke genelinde giderek büyüyen payıyla büyük önem kazandı. Sektörün bu yönde önem kazanması, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği'nin (TGSD) 2007'deki raporunda öngörülmesinin yanı sıra Başbakanlık tarafından 2009'da hazırlanan Tekstil, Konfeksiyon ve Dericilik Sektöründe Milli Strateji adlı programda da vurgulanmıştı. Yatırım teşviki, vergi indirimi ve devlet tarafından sağlanan diğer teşvikler, sektörün gelişmesinde ve istihdam yaratılmasında atılan en önemli adımlardır. Bu teşviklerin önemi, tekstil ve konfeksiyon sektörünün yaşatıldığı tali bölgelerde daha iyi anlaşılmaktadır. Örneğin, Gaziantep teknik tekstil ve halı sektöründe teşvik alırken, Adıyaman konfeksiyon sektöründe teşvik alır ve bu sektörde bu bölgeler daha çok gelişmiştir.

Bu durum, konfeksiyon sektörünün, bölgedeki başlıca geçim kaynağı olduğunun kanıtıdır. Kunt ve Zobu'ya göre (2011) bölgedeki bütün resmi kayıtlı işyerlerinin (91.790) %69'dan fazlası tekstil ve konfeksiyon sektörü üzerinedir. Bölge bölge inceleyecek olursak, istihdam edilmiş işçilerin oranının Malatya ve Adıyaman'da %35, Kahramanmaraş'ta %44 ve Gaziantep'te %42 civarında tekstil ve konfeksiyon sektöründe olduğunu görürüz. Ayrıca bu sektör, kadınlar için de önemli bir iş koludur. Bahsedilen şehirlerde kadınların istihdam oranı, ortalama istihdam oranının çok üzerindedir. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe kadın işçilerin oranı Gaziantep'te %24.4, Kahramanmaraş'ta %17.7, Malatya'da %22.6 ve Adıyaman'da %71.8 olarak belirlenmiştir (Kunt ve Zobu 2011).

Sektördeki kadın işçilerin en belirgin niteliği yaş aralığıdır. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların çoğunluğu 17-25 yaş aralığındadır. Bu duruma bakarak, kadınlar ancak evleninceye kadar, kısa bir iş hayatına dahil oluyor diyebiliriz. Bölgede kadınlar için öngörülen çalışma süresi 2-3 yıldır ki, bu da bir işçinin ortalama düzeyde eğitim alması ve gerekli el becerisine sahip olması konuları göz önünde bulundurulduğunda, oldukça kısa bir süredir. Kalifiye kadın işçilerin işten ayrılma oranının yüksekliği, işçi verimliliğini olumsuz yönde etkilerken, aslında sektör için büyük bir kayıptır.

Kadın işçilerin eğitim seviyesine yüksektir diyebiliriz, çalışan kadınların büyük çoğunluğu lise mezunudur. İŞKUR, lise mezunu kadınları tekstil ve konfeksiyon sektöründe istihdam etme konusunda oldukça faaldir. İş bölümü açısından incelediğimizde ise, dikiş bölümünde baskın olan cinsiyete dayalı bir işbölümü yoktur. Ancak bazı bölümlerde erkek işçiler yoğunluktadır. Örneğin dokuma, boyama, ütüleme ve kesme görevleri daha çok erkek işi gibi algılanırken, tekstil ve konfeksiyon sektörü ile ilgili sadece ev-eksenli işler kadın işi olarak görülmekte ve bu işler kadın aile üyeleri tarafından beraberce evde yapılmaktadır.

Kadınlar, konfeksiyon üretimine doğal olarak yatkın oldukları hususundaki yaygın inanç ve maddi açıdan daha tatminkar olmaları sebebiyle erkeklerden daha uygun işçiler olarak görülmektedirler. Kadın işçiler çaresizlik sebebiyle erkek işçilerden çok daha az maaşla çalışmayı kabul ederler. Araştırma süresince ziyaret edilen neredeyse tüm firmaların, deneyimsiz kadın işçi alımı yapmak istediği gözlenmiştir. Ancak kadın işçiler, prestijli firmalarla çalışmayı tercih ederler. Bu tip yerlerde çalışmak, kamuda çalışmaya eşdeğer tutulur. Bahsedilen prestij oranı da, firmanın bölge halkı tarafından sevilip sayılan bir ustabaşına sahip olması, vergi ve maaşların düzenli ödenmesi ve elbette bölge halkı ile iyi ilişkiler içinde olması kriterlerine göre işçiler tarafından belirlenir.

Tekstil ve konfeksiyon sektöründe, kadınların uzun süreli çalışabilmelerine engel olan bazı faktörler vardır. Uzun çalışma saatleri, sürekli mesaiye kalma zorunluluğu ve sağlıksız çalışma şartları gibi acımasız çalışma koşulları kadınların sektördeki katılımının düşük olmasının başlıca sebeplerindedir. Üstelik kayıtdışı atölyelerde bu şartlar çok daha ağırdır. Bu atölyelerde, uzun çalışma saatleri, düşük ve düzensiz maaş ve sigortasız işçi çalıştırma kadınların çalışma hayatını baltalayan etkenlerdir. Bu gibi atölyelerdeki çalışma koşullarından dolayı, kadınlar tekstil işini çalışması olanaksız ve geleceği olmayan bir iş alanı olarak değerlendirmektedir. Sigortasız çalışma, resmi kayıtlı iş yerlerinde bile, iş hayatının adeta ayrılmaz bir parçası haline geldiğinden, kadınların iş bulması ve iş bulsalar da uzun vadede çalışmaları daha da zor hale geliyor.

Kadınların sektörde istihdam edilmeleri ve daha uzun süreli çalışmaları için bazı sorun alanlarında ciddi önemler alınması gerekmektedir:

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) doğrultusunda enformel çalışmanın ortadan kaldırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi:¹ Tatmin edici ve düzenli maaş ödemesi, çalışma sürelerinin yasal sınıra çekilmesi, fazla mesainin sınırlandırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir.
- Tekstil işinin, terfi ve ücret artışlarıyla daha ayrıcalıklı hale getirilmesi gerekmektedir. Bu sonuca ancak, yoğun rekabet anlayışından kurtulup marka yaratma ve tüm dünyada bu markayı pazarlama stratejisini benimsemekle ulaşılabilir. Bölgede şu anda genel olarak işçilerine en düşük ücreti dahi ödemeyen ve bu şekilde ucuz maliyetle dünyaya açılmayı hedefleyen bir zihniyet hakimdir. Bu düşünceyle girilen uluslar arası rekabetin sürdürülmesi uzun vadede mümkün olmadığından sektördeki, kendi marka ve tarzlarını yaratmak zorundadırlar.
- Ulusal ve bölgesel çocuk bakımı politikası: Türkiye’de, ücretsiz, kamuya ait kreşler ve ailelerin 3-7 yaş arasındaki çocuklarına çocuk bakım hizmeti satın alabilmeleri için nakit para yardımı şeklinde bir çocuk bakım politikası benimsenmesi acil bir ihtiyaçtır. Yerel yönetim ve işyeri sahipleri tarafından ortak olarak, işyeri içinde ya da yakınlarında, çalışanların çocuklarına yönelik bir kreş için uygun mekan tahsis etmelidir. Ayrıca, bu kreşleri kullanamayan ve çocukları olan çalışanlara kendi akrabaları ya da arkadaş çevrelerinden bakıcı bulmaları için nakit para yardımı yapılmalıdır.
- Kadınlara, kadınların insani ve ekonomik hakları ile ilgili mesleki eğitim kursları verilmelidir. İşçi sendikaları, kadınların sahip oldukları hakların farkına varmasını, bunları kullanmasını ve dolayısıyla iş hayatına daha sıkı tutunmalarını sağlayacak eğitim programları geliştirmelidir. Ayrıca bu programlar kadınların iş hayatı ve günlük hayata dair bilgilerini arttıracaktır.
- Ulusal istihdam politikasının, kadın işçi sayısının artması ve kadın işçilerin nitelikli işlere sahip olmasını teşvik edecek şekilde düzenlenmesine ihtiyaç vardır.

¹ Binyıl Kalkınma Hedefleri 2015 yılına kadar ulaşılacak 8 hedef ve 18 amaçtan meydana gelmektedir ve bunlar 23 uluslararası kuruluş ve 192 Bileşmiş Milletler üye ülkeleri tarafından kabul edilmiştir. Bunlar aşırı yoksulluğun azaltılması, cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi, çocuk ölümlerinin azaltılması, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması ve kalkınma için küresel bir ortaklık inşası sayılabilir.

GİRİŞ

Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD) 2007’de, işgücünü ucuza mal etmek amacıyla konfeksiyon sektörünü doğu bölgelerinde konuşlandırmanın mümkün olduğunu belirten “Ufuk 2012: Türk Hazır Konfeksiyon Sektörü İçin Yol Haritası” başlıklı bir rapor hazırladı. Bu raporda doğudaki kadın işgücü potansiyelinin, bu stratejideki anahtar etmen olduğunu vurguladı. Aynı zamanda işverenler için işçilik maliyeti üzerindeki vergi yükünün azaltılması ve kullandıkları enerjinin maliyetleri için de devletten ödenek talebinde bulundular. Bu talebin gerçekleşmesi Başbakanlık tarafından 2009’da hazırlanan Tekstil, Konfeksiyon ve Dericilik Sektöründe Milli Strateji’nin benimsenmesi şeklinde sonuca ulaştı. Bu strateji Türkiye’nin az gelişmiş bölgelerinde, özellikle Güneydoğu’da, tekstil ve konfeksiyon sektörünü ön plana çıkarma konusunda yatırımcıları teşvik etti. Bu gelişmenin ardından, bölgede istihdam ve ihracat performansının artışıyla, tekstil ve konfeksiyon sektörü hızla gelişen ve ilerleyen bir sektör halini aldı.

Bölgede kadın istihdam gücünün de mevcut işgücüne katılması, hükümet ve işveren örgütünün geliştirdiği stratejinin merkezi, yani asıl amacı, haline geldi. Kadınların istihdam içerisindeki payının artırılması Türk hükümeti için önemli bir hedef haline geldi ama aynı zamanda Türk toplumunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak Birleşmiş Milletlerin Binyıl Kalkınma Hedeflerinin² amaçlarındandır. Ayrıca, ücretli istihdam içerisindeki kadının payının artması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, güvencesiz ve haklardan yoksun olan kayıtdışı istihdamda ve istihdamın daha güvencesiz biçimlerinden kadının rolünün değiştirilmesi de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve BKH hedefleri arasında yer almaktadır. ILO çalışma hayatını da içeren kadınların erkeklerle beraber sosyal hayattaki rollerini yükseltmek için çeşitli aktivitelerde bulunmaktadır. Bunlar; Sözleşmeler³ ve İnsana Yakışır Ülke Programlarını⁴ içeren enstrümanlardır. 2009 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile, diğer hedeflerin yanında kadın istihdamını ve cinsiyet eşitliğini de içeren insana yakışır iş koşullarını sağlamak için İnsana Yakışır İş Ulusal Programını uygulamak için bir Ulusal Mutabakat Zaptı imzaladı⁵. İşte bu nedenle, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yeni yeni ortaya çıkan tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan kadınların durumunu ve bu üretim içinde kadının rolünü incelemek önemli bir hedef olarak belirmektedir.

Kadınların ihracat sektöründe üretim içindeki rolünü inceleyen akademik çalışmalar, özellikle emek-yoğun, düşük vasıflı ve standart ürünlerin üretimine dayalı ihracat eksenli üretimde, kadın emeği kullanımının yoğun olduğunu birçok ülke ve sektör örnekleri ile göstermiştir. Türkiye’de ise, kadınların, ihracat sektörüne katılım oranının yüksek olduğu tartışılmış; fakat bunun genellikle sigortasız ve ev-eksenli çalışma şeklinde olduğu ileri sürülmüştür (Dedeoğlu 2008 ve 2010). Bu noktadan hareketle, bu çalışmanın amacı kadın işgücünün Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman şehirlerinde, tekstil ve konfeksiyon sektörüne katkısının araştırılmasıdır. Ayrıca, kadın işçilerin genel özellikleri ve

² Binyıl Kalkınma Hedefi-1 Aşırı Yoksulluk ve Açlığın Ortadan Kaldırılması Binyıl Kalkınma Hedefi-3 Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etmek ve Kadının Güçlendirilmesini Sağlamak, 8 hedef içinde kadınlar ve erkekler için cinsiyet eşitliğini ve insana yakışır iş hedefini koyan iki temel hedeftir. Daha fazla bilgi için lütfen bkz: <http://www.un.org/millenniumgoals/bkgd.shtml>

³ ILO Sözleşmelerinde özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamını içerenleri, 100 Nolu Eşit İşe Eşit Ücret sözleşmesi (1951), Ayrımcılığın Önlenmesi (İş ve Meslek) Sözleşmesi, No.111 (1958), Aile Sorumluluğu olan İşçilerle İlgili Sözleşme, No: 156 (1981), İstihdam Politikası Sözleşmesi, No.122 (1964), İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, No.142 (1975) ve Anneliği Koruma Sözleşmesi, No.183 (2000)’dir. Türkiye Anneliği Koruma Sözleşmesi No.183 dışındaki tüm yukarıda bahsedilen tüm sözleşmeleri onaylamıştır. Sözleşmeler ile ilgili daha fazla bilgi için bkz: : <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

⁴ ILO, Ulusal İnsana Yakışır İş Programı ile ilgili daha fazla bilgi için bakınız <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>.

⁵ Lütfen bakınız <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/info/memorandum.htm>

çalışma sırasında karşılaştıkları sorunlar vurgulanacaktır. Bunun yanı sıra, sektörde kadın istihdamını etkileyen temel unsurların altı çizileceği gibi, sektörün daha fazla kadın istihdam edebilmesi için sektörün potansiyeli irdelenecektir.

Bölgedeki kadın işgücünün, sanayinin gelişmesinde merkezi bir önem taşıdığı inkar edilemez. Sanayideki kadın işgücünün niteliği, evliliğe kadar olan kısa süreli istihdamdır. Zor çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücret ve sigortasız işçi çalıştırmaya eğilim de ücretli çalışma hayatında kadınların oranının düşük olmasına neden olmaktadır. Çalışan kadın ile ilgili ataerkil tutumlar ve halkın gözündeki olumsuz çalışan kadın imajı, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük zorluklardan bazılarıdır. Sektör, çocuk bakım hizmetinin yetersizliği yüzünden evli kadınların işgücünü geri kazanmada başarısız olmaktadır. Bunun yanı sıra bu sorunu çözmek için de ulusal ya da yerel yönetimle gerekli iletişimi sağlayamamaktadır.

1. İhracat Sektöründe Kadın Emeği

Dünyanın birçok bölgesinde, 1970'lerden beri ihracat sektöründe kadın işgücü çok büyük önem taşımaktadır ve bu önem dünya çapındaki "istihdamın kadınlaşması" akımı ile örtüşür. Kadının işgücüne katılımı ülkeden ülkeye farklılık gösterse de, ihracata dayalı üretim ve kadın işgücü kullanımı arasında önemli bir ilişki vardır. Bu konuda ABD Meksika sınırında, Tayvan ihracat bölgelerinde ve Mısır'da kayıt dışı firmaların yoğunlaştığı bölgelerde birçok araştırma yapılmıştır (H. Cynthia Enloe 1983, MAria Patricia Fernandez-Kelly 1983, Heba Aziz El-Kholy 2002). Bu araştırmalar, kadınların çalışma koşullarına ve kadınların iş hayatındaki varlığının toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmada yararlı olup olmadığına açıklık getirmek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmalar, ülkeden ülkeye değişen sonuçları olsa bile, kadınların yoğun emek, düşük beceri gerektiren ve standart üretim süreçlerini içeren istihdamının payının artmasıyla ihracat orablarının da attığını ortaya koymuştur. (Diane Elson and Ruth Pearson 1981; Guy Standing 1989; Nilüfer Çagatay and Şule Özler 1995; Susan P. Joeekes 1995). Birçok araştırmacı, ihracata yönelik üretimin işgücü kompozisyonunu, işgücü piyasasının doğası, cinsiyet temelli işbölümünü, sınıf bilincini ve aile yapısı içindeki ilişkileri nasıl etkilediğini araştırmıştır. İhracata yönelik üretim, kadınların korunmasız durumundan faydalanarak; ayırıcı işe alım politikaları benimsemiş, kadınlara düşük ücretler ödemiş, rutin ve yükselme şansı olmayan pozisyonlara yerleştirmiş, kadınların hem aile içindeki hem de işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarını pekiştirmiştir. Kadınların fabrikalardaki düşük pozisyonlarından dolayı, kadınlar tarafından üstlenilen işlerin çoğu sağlık ve güvenlik kapsamına girmediği gibi, kadınlara sigorta ve emeklilik güvenceleri de sağlanmamaktadır. (Grossman 1979; Elson and Pearson 1981; Salaff 1981; Nash and Fernandez-Kelly 1983).

Bu alandaki yazının temel vurgusu, düşük ücretin kadın işgücünün ihracat sektöründe büyük olan ve giderek de büyüyen bir konumda olması ile alakalı olduğudur. Kadın istihdamındaki artışla ilgili diğer açıklamalar ise kadının doğası gereği uysallığa, hizmet etmeye ve el becerisine olan yatkınlığı ile ilgilidir (Elson and Pearson 1981). Buradan hareketle, kadın istihdamındaki yükselişin bekar genç kadınlar arasında yoğunlaştığına dair oldukça fazla araştırma sonucu vardır (Salaff 1981; Fernandez-Kelly 1983; Heyzer 1986; Lim 1990; Wolf 1992). Birçok araştırma sonucu, kadınların daha düşük ücretlerle çalışmasına yol açan neden; işverenlerin güvenilirlik, istikrar ve esneklik bakımından kadınları erkeklerden daha uygun bir işgücü potansiyeli olarak görmelerine bağlamaktadır (Elson and Person

1981; Nash and Fernandez-Kelly 1983; Lim 1983; Joekes 1985; Humphery 1985). Dahası, bu araştırma sonuçları kadınların iş hayatına girişinin kadınlar için bir kurtuluş çabası mı yoksa bir istismar aracı mı sonucunu ortaya çıkardığını irdelemeye odaklanmıştır. Bazı araştırmacılar, Üçüncü Dünya ülkelerinde yaşayan kadınların düşük, hatta bazen günlük asgari geçim düzeyinin bile altında olan ücretlere razı olmasının küresel sanayi üretiminin onları sömürmesi olarak değerlendirirken (Chapkis and Enloe 1983), diğerleri kadınların iş hayatına girmesinin her şartta iyi bir gelişme olduğunu savunmaktadırlar (Lim 1983).

2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de, 1980’lerin liberalleşen ekonomisinin ardından ihracat rakamlarında ortaya çıkan artışlara rağmen, kadın işgücünde neredeyse hiç artış gözlenmemiştir. İstihdam oranlarında düşüşler ve çok düşük çalışma oranları Türkiye’de kadınların işgücü piyasalarındaki durumunu açıklayan temel bulgulardır. Önceki yıllarda, Türkiye kadın işgücündeki ilk ciddi düşüşünü yaşamıştı. 1955’te, kadınların işgücüne katılımı %72 civarındayken (Özar 1994), bu oran 2010’da %24.7’ye düştü. (TÜİK 2010). Bu durum, köyden kente göçün ve Türk ekonomisindeki sınırlı iş yaratma potansiyelinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kırsaldan kente göçün ardından kentlerde iş hayatına girmeye istekli olmamaktadırlar. Ayrıca Türkiye ekonomisi kadınlar için yeterli iş imkanı yaratmamakta ve ataerkil toplum anlayışı da kadınların iş hayatında ihtiyaç duyduğu esnekliğe önemli sınırlamalar getirmektedir.

Değişen işgücü piyasası koşulları, kadın ve erkek işçiler için farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Erkek işçiler, tarımsal faaliyetlerin yerine kolaylıkla tarımsal olmayan iş imkânlarını koyabilmelerine rağmen, kadın işçiler işgücü piyasasını terk etmek zorunda kalmışlardır. Ancak bu terk edilmiş “gönüllü” bir şekilde ortaya çıkmaktadır çünkü kadınlar, köyde tarımsal aile işçisi olmaksızın kentte ev hanımı olmayı bir sınıf atlama gibi algılamaktadırlar (Özar 1994). Sonuç olarak; ev kadınları %50’lik bir oranla, çalışma yaşındaki kadınların ekonomik olarak pasif ve en kalabalık kısmını oluşturmaktadırlar. Kadınlar; cesareti kırılmış çalışanlar, öğrenciler, işsizler ve “ev kadınları” gibi kategoriler içinde sınıflanmakta ve ekonomik yönden pasif durumda bulunmaktadır. Aslına bakarsak, ev kadını kategorisine dahil birçok kadın sigortasız işlerde çalıştığından, kayıtsız ve sigortasız çalışan kadınlar ile ekonomik yönden pasif kadınlar arasında çok güçlü bir bağ vardır (Dedeoğlu 2008). Ev-eksenli işler, ev-hizmetleri, ücretsiz aile işçiliği ve geleneksel elişi, kadınların çalıştığı kayıtsız ve sigortasız enformel işlerin en çarpıcı örneklerindedir.

Tablo 1: Kadın Aktiviteleri ve Çalışma Oranları

	Kadın Nüfusu (+15) (000)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam (%)	İşsizlik (%)	Tarımdışı İstihdam (%)	Hizmetler Sektöründe İstihdam (%)	Kayıtdışı Çalışmanın Tarımdışı İstihdama Oranı (%)	Ev Kadınlarının Kadın Nüfusa Oranı (%)
1988	17.085	34,3	30,6	10,6	23,2	14,3	27,9	51,9
1998	22.467	30,4	28,4	6,6	31,7	22,8	23,1	54,8
2008	25.855	24,5	21,6	11,6	57,9	42,2	28,9	47,1
2009	26.317	26	22,3	14,3	58,3	42,9	31,3	45,9
2010	26.740	27.6	24	13	57,6	43,2	30,7	45,6

Kaynak: TÜİK (Hanehalkı İşgücü Verileri 1988-2010)

Tablo 1 kadınların ekonomik aktivitelerine ilişkin temel verileri içermektedir. Kadınların istihdam oranı 1988 ile 1998 arasında %30'dan %28'e azalmış ve 2010 da %24 'e düşmüştür. Bu çıkarım doğrultusunda, kadınların işgücü katılımı 1988'de %34'ten, 2010'da %27.6 ya azalmıştır, çalışmayan kadınların oranı –çoğunlukla ev kadınları- 1988'de %52 iken 2010 da %45 azalmadan önce 1998'de %55'e çıkmıştır. Tarımsal olmayan alanlarda, hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı 1988'de % 14,3 iken, 2010'de % 43'e kadar çıkmıştır. Açıkça belli oluyor ki, kadınların çalışma alanı tarımsal aktiviteden hizmetler sektörüne doğru bir değişim göstermektedir ancak bu durum kadınların işgücüne katılım oranlarının genel düzeyini arttıracak kadar güçlü bir etkiye sahip değildir.

Kayıtdışı istihdamın yanı sıra Türkiye'de kadınların yüksek oranlarda ekonomik aktivitenin dışında olması, kadın istihdamının temel özelliğidir. Kayıtdışı istihdama ilişkin veriler, 2006'da 10,827,000 kişinin kayıtsız çalışırken 11,503,000 kişinin kayıtlı ve resmi işlerde çalıştığını gözler önüne serer⁶. Bu verilere göre, toplam istihdamın %48.8'i kayıt dışı iken, kadınların %66'sı ve erkeklerin %42.3'ü herhangi bir sosyal sigorta ya da koruma olmaksızın çalıştığı bilinmektedir (Toksöz 2007: 35). Tarımsal olmayan sektörde, kadınların %30'u kayıt dışı ve herhangi bir sosyal güvence ya da koruma olmaksızın çalışmaktadır. Asıl çarpıcı olan ise, tarımsal olmayan kayıt dışı istihdamın 2000-2006 yılları arasında resmi tarımsal olmayan istihdam gücünün neredeyse iki katı kadar olmasıdır. Bu dönemde erkeklerin tarımsal olmayan alanda işgücü içindeki payı %15 büyürken, kayıt dışı tarımsal olmayan alandaki büyüme %31'dir. Kadınlar için aynı oranları incelersek, kayıtlı istihdam içindeki büyüme %30 iken, kayıt dışındaki sektörün büyüme oranının %65 olduğu görülmektedir.

Kadınların kayıt dışı çalışması dünyanın her yerinde kadın işçi sayısının artmasıyla sonuçlanmıştır. Bu durum küresel ekonominin yeniden yapılanması sürecinde ortaya çıkan güvencesiz, esnek çalışma biçimlerinin artmasının bir sonucu olarak da görülmektedir. Araştırmacılar, Türkiye'nin kentlerinde de küresel bulgulara benzer sonuçlar olduğunu göstererek, kadınların kayıtdışı çalışma oranının artışına dikkat çekmiştir. Türk toplumunda kadın istihdamın çoğunlukla kayıt dışı olmasına ve resmi istatistiklere dahil olamamasına rağmen, Türkiye'de kadınların emek piyasa faaliyetlerinin giderek azaldığı bilinmektedir. Kadın istihdam oranlarındaki düşüş, Latin Amerika ve Güneydoğu Asya ülkeleri gibi gelişmekte olan diğer ülkelerdeki bulgularla tezatlık içermektedir, ki bu ülkelerde kadın istihdam oranının ihracata yönelik politikaların beraberinde giderek arttığı görülür.

Kadın istihdamının yakın zamandaki özelliği artan işsizlik oranıdır. Aslında, 2010'daki kadın işsizlik oranı erkeklerin işsizlik oranını geçmiştir. Erkeklerin işsizlik oranı %11 iken kadınların ki %13'dür. Çarpıcı olan işsizliğin kadınlar için kentsel bir olgu olmasıdır, işsiz kadınların %84'ü kentsel alanlarda yaşamaktadır. Örnek olarak, 2009'daki lise mezunu kadın işsizlik oranının %34 olmasına nazaran üniversite mezunu kadınların oranı %32'dir. Bu oranlar, eğitim kurumlarının öğrencilerini çalışma hayatına yeterince iyi hazırlamadıklarının kanıtıdır. Eğitim seviyesinin istihdama katkısını incelersek, 2009 yılında kırsal kesimde hiç okula gitmemiş kadın işsiz oranının %21.4; ilkökul mezunu işsiz kadın oranının ise %66.5 olduğunu görürüz. Kentlerde ise durum, hiç okula gitmemiş işsiz kadın oranı %4 iken, ilkökul mezunu işsiz kadın oranı %40; lise mezunu işsiz kadın oranı %28 ve son olarak üniversite ve daha üstü mezunu işsiz kadın oranı %28 şeklindedir.

⁶ Bu bilgi Hanehalkı İşgücü verilerinden alınmıştır. TÜİK'in belirlediği, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı olmadan çalışan işçilerin sayısını vermektedir. Bu işçiler küçük atölyelerde üretim işi yapan, kendi işini yapan, temizlik işleri yapan ve aile içi çalışan işçileri kapsamaktadır.

3. Türkiye’de Tekstil ve Konfeksiyon Üretimine Küreselleşmesi

1980’lerin başında neoliberal ekonomi politikaların benimsenmesiyle beraber, tekstil ve konfeksiyon sektörü Türkiye için önemli sektör kolları haline gelmiştir. Türkiye bu sektörde 1980-2000 yılları arasında dünya genelinde ihracat payını 0,3’ten 3,3’e yükselterek, Çin, Avrupa Birliği Ülkeleri ve Hong Kong’dan sonra dünyanın 4. en büyük ihracatçı ülkesi haline gelmiştir. Mutlak verilere göre, 1990-2007 yılları arasında ihracat oranı tam dört kat yükseldi ve 2007’de 14 milyar Amerikan Dolar’a ulaştı. Sanayinin bu derece gelişmesi, ilk olarak devlet desteği, düşen işgücü maliyetleri ve hazır konfeksiyon eşyası imalatındaki hızlı gelişmeleri desteklemek için tekstil endüstri kapasitesinin yenilenmesi ve güçlendirilmesi sayesinde olmuştur (Şenses 1994; Ansal 1995; Eraydın ve Erendil 1999).

Tekstil sektörünün yükselen ihracat geliri ve istihdam oranları sayesinde Türkiye ekonomisi için en önemli gelir kaynağı olduğu çok açıktır. 2010 yılında Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) verilerine göre, sektördeki kayıtlı işçi sayısı 687 bin’di. Bu sektörde bilinen kayıt dışı işçi sayısının fazlalığı göz önüne alınarak, bu sayının 2.5 milyon işçi civarında olduğu tahmin edilmektedir. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe hizmet veren 40 bin firma vardır. Konfeksiyon ve tekstil üreticilerinin ana merkezi Marmara ve Ege Bölgelerinde İstanbul, Bursa, Tekirdağ ve Çorlu gibi şehirlerde yoğunlaşmıştır. Tekstil ürünleri ve hammaddeleri ise çoğunlukla İstanbul, İzmir, Denizli, Bursa, Kahramanmaraş ve Gaziantep’te üretilmektedir.

Tablo 2: Seçilen Alt Sektörlerin İhracat Payı (%)

	2011 (Ocak- Temmuz)	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Konfeksiyon Sektörü	13,61	12,66	12,95	13,89	13,88	16,28	17,11
Otomotiv Sektörü	11,90	14,83	18,44	15,04	21,61	18,74	18,35
Elektrik ve Elektronik	8,71	8,33	9,58	9,07	8,79	9,65	10,79
Makine ve Parçaları	6,72	5,96	5,65	6,46	5,43	5,32	3,80

Kaynak: Türkiye İhracatçılar Meclisi, <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html>

Konfeksiyon sektörü Türkiye’nin ihracat şampiyonu sektörüdür ve otomotiv sektöründen sonra ihracattan elde edilen en fazla gelir sırasında 2. sıradadır. Toplam ihracat gelirinin %15’i sadece konfeksiyon sektöründen elde edilmektedir. 2007’den sonra, otomotiv sektörü etkinliğini yitirmeye başladıysa da hazır konfeksiyon sektörü gelişmeye devam etti. Rusya, İtalya, Almanya, Romanya, İran, Polonya, İngiltere, Bulgaristan, ABD, Mısır, İspanya ve Fransa, konfeksiyon ürünlerinin ihraç edildiği başlıca ülkelerdir. Bu ülkelerin lokasyonlarının farklılığına rağmen, Türk tekstil ve konfeksiyon ürünlerinin en önemli pazarı, başta Rusya olmak üzere Avrupa’dır.

Taşeron ağı Türkiye konfeksiyon sektörünün ayrılmaz bir parçasıdır. Taşeron ilişkileri, sabit maliyetleri azaltmada ve ucuz işgücü sağlamada önemli bir yere sahiptir. Bu ağlar yalnızca farklı firmalar arası değil aynı zamanda taşeronlaşmada önemli bir yer tutan ev-eksenli çalışanları da kapsayacak şekilde kurulmuştur. Taşeron ağları sayesinde sektör kadın ve çocuk işçilerin işgücünün üretime katılması, üretim maliyetinin düşürülmesine katkı sağlar. Kaytaz (1994) tarafından yapılan çalışma, taşeron ağından faydalanan büyük ve küçük firmaların bu ağları kullanmayan firmalarla

karşılaştırıldığında daha rekabetçi ve özgür kalabildiklerini ortaya koyar. Denizli'deki havlu dokumacıları üzerine yaptığı çalışmada, Ayata iki farklı taşeronluk yapısını ortaya koyar: birisi küçük aile şirketleri ve büyük şirketler arasındaki, ikincisi de büyük şirketlerin kendi aralarında kurdukları taşeronluk ağlarıdır. İkincisinde firmalar aralarındaki rekabetçilik anlayışını bir kenara bırakırlar ve her şirket bir ürünün üretiminde uzmanlaşarak diğer şirketlere bu malını gönderir, o şirketten de onların üretiminde uzman olduğu ürünü alır. Böylece her şirket taşeronluk ağını kullanarak her cins malın en iyisini kullanmış olur (Ayata 1990). Konfeksiyon sektöründe firmalar genellikle üretimin dikiş ve işleme kısımlarını taşeron sözleşmesi yaparak firma dışına çıkarırken, kesme, model ve kalite kontrol departmanları şirketin kendi işçileri tarafından yapılır. Büyük kurumsal şirketler bu tür taşeronluk ağlarına dahil olmazlar ancak kendi bağımsız taşeronluk anlaşmalarına göre hareket ederler. İlginç bir araştırma sonucuna göre; küçük ve orta çaplı firmalar ortalama 23 adet taşeronla çalışırken, daha büyük çaplı şirketler ortalama 7 adet taşeronla çalışmaktadırlar. (Eraydın and Erendil 1999).

4. Tekstil Sektöründe Kadın İstihdamı

Türkiye'nin ihracatta kaydettiği büyüme, kadınların ne istihdamının ne de imalattaki katkısının artmasıyla alakalı değildir. (Cagatay and Berik 1990; Toksöz 2007; KEIG 2009). Türkiye'de kadının işgücüne katılımının azalması uzun vadede devam etmektedir. Bu durum kırsal bölgelerdeki kadınların işgücüne katılımının hızlı düşüşü ve kentsel bölgelerde kadının işgücüne katılımının çok az oranda artmasının sonucudur. Tekstil ve konfeksiyon sektörü kadınları için önemli bir çalışma alanıdır. Ulusal düzeyde kadın istihdamı %25 civarındayken, tekstil sektöründe bu oran %37 civarındadır.

Tablo 3: Tekstil Sektöründe İstihdam (Bin)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	1064	1056	1196	1171	1156	1176	1205	1150	1122
Tekstil	475	496	585	553	455	432	470	407	408
Konfeksiyon Eşyası	492	471	502	520	598	643	630	642	619
Deri Konfeksiyon	98	87	109	99	103	102	105	101	95
Erkekler	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	705 (%66)	687 (%65)	719 (%60)	709 (%61)	709 (%61)	740 (%63)	759 (%63)	711 (%62)	703 (%63)
Tekstil	346	343	363	346	267	276	302	260	268
Konfeksiyon Eşyası	270	261	258	273	350	373	361	360	351
Deri Konfeksiyon	89	83	98	90	92	91	96	91	84
Kadınlar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Toplam	359 (%34)	369 (%35)	477 (%40)	462 (%39)	447 (%39)	436 (%37)	446 (%37)	439 (%38)	419 (%37)
Tekstil	129	154	222	207	188	156	168	147	140
Konfeksiyon Eşyası	222	210	244	246	248	269	269	282	268
Deri Konfeksiyon	8	5	11	9	11	11	9	10	11

Kaynak: TÜİK

Kadınların tekstil sektöründeki istihdam toplamdaki istihdam oranından fazla iken, konfeksiyon sektöründe ise tüm işçilere oranı %40 civarındadır. Araştırmanın yapıldığı bölgede de sektörde çalışan kadın istihdam oranı ulusal verilere paralellik göstermektedir ve kadın çalışan oranı hazır giyimde yaygın olduğu illerde daha da yüksektir. Bu duruma en iyi örnek, tekstil sektöründe kadın işçi oranının %70'i bulunduğu Adıyaman'dır. Bu oran, evden çalışan işçileri ve kayıtsız çalışan işçileri de kapsayacak olursa daha da artacaktır.

Konfeksiyon sektöründeki kayıtsız işçiler hakkında kesin bir bilgi olmasa da, Türkiye'de taşeronlar aracılığıyla küçük atölyelerden ve ev-eksenli çalışan kadınların ihracata yönelik konfeksiyon üretimine oldukça büyük katkısı olduğu bilinmektedir. İlginç bir şekilde, 2000-2006 yılları arasında kayıtsız tarımsal olmayan istihdamın büyüme oranı, resmi tarımsal olmayan istihdamın büyüme oranının iki katıdır. Yani kayıtdışı istihdamın büyüme potansiyeli daha yüksektir. Bu dönemde, erkeklerin kayıtsız çalışma oranı %31 artarken, resmi çalışma oranı yalnızca %15 artmıştır. Aynı oranlar kadınlar arasından incelendiğinde, kayıtsız çalışma oranı % 64,9 iken, resmi çalışma oranının %30.6'da kaldığını görüyoruz (Toksöz 2007). Bu durum 1990'larda ve 2000'li yıllarda kentlerde yoğun şekilde hissedilen gelir eşitsizlikleri, maaşlı çalışmanın temel gelir kaynağı olması ve artan işsizlik ile açıklanmaktadır. Bu şartlar, kadınları kayıt dışı sektörde ev-eksenli işler ve enformel atölyelerde çalışmaya zorlamaktadır. Yani kadınlar, enformal yollardan düşük gelirli çalışan gruplar olarak üretim pazarında yerlerini almaktadırlar.

1980-1990 yılları arasında yapılan araştırmalar gösteriyor ki, kadınların bu tür kayıtsız işlerde çalışmasının ana nedeni aile gelirinin üstündeki baskıdır. Türkiye'de istihdam imkanı azaldıkça istihdamda olan talep arttı ve bu durum aile bireylerini nakit gelir sağlayan kentsel işlere bağımlı hale getirdi. 2000 yılında yapılan bir alan araştırmasını temel alarak, Ayşe Buğra ve Çağlar Keyder (2003), erkeklerin günlük asgari ücretin altında çalışma şartları, azalan iş olanakları ve işsizlik tehditleriyle, kadın ve çocuk işçilerin ise temizlik işi, konfeksiyon işi ya da devamlılığı olmayan günlük işlerde çalışma gibi şartlarla karşı karşıya oldukları sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlara göre kadınlar kayıt dışı istihdamda oldukça yüksek orana sahip olsalar da, bu sayıların gerçekte ne kadar olduğu verilere tam olarak yansımamakta, kadın çalışması görünmez olarak kalmaktadır. Gelişmekte olan diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de kadınlar kayıt dışı ya da diğer çeşitli işlerde çalışıyor olsalar bile kendilerini ev kadını olarak tanımlamaya daha meyillidirler. Bu yüzden, konfeksiyon sektöründeki kayıt dışı çalışmalar ile ilgili araştırmaların sonucuna kesin olarak güvenilememektedir.

Kadınların konfeksiyon sektöründeki istihdamı, genel olarak kentsel bölgelerde yaşayan kadınların kayıt dışı istihdamı şeklinde analiz edilir (Dedeoğlu 2008 ve 2010). Dedeoğlu, İstanbul'daki konfeksiyon sektörü konulu araştırmasında, Türkiye'deki konfeksiyon sektörünün ihracat başarısının kadınların görünmez emekleri üzerine kurulduğunu göstermektedir. Kadın emeği sektörde, taşeronluk ağları aracılığıyla kayıt dışı üretimin ana gelir kaynağıdır. Aile temelli işletmelerin kullanılması, taşeronluk ağları ile büyük firmaların ucuz kadın ve çocuk emeğine kolaylıkla ulaşmasını sağlamaktadır. Aile temelli ilişkiler genellikle kadınları aile ve evlilik rollerinin bir uzantısı biçimde endüstriyel üretime entegre etmektedir. Bu şekilde geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların aile içindeki konumları değişmeden kadınların gönüllü olarak annelik ve eşlik rollerini atölyedeki üretime taşımakta, çevrelerindeki kadınların ise atölye üretimine bu rolleri sayesinde katılmalarını sağlamaktadırlar.

5. Bölgede Tekstil Sektörü ve Kadın İşçiler

Son yıllarda tekstil, bölgede en önemli istihdam kaynağı iken endüstriyel üretimin de en dinamik sektörüdür. Bu bulgu, UNIDO için yapılan bir tanı çalışmasında kanıtlanmıştır. Kunt ve Zobu (2011) tarafından yapılan ILO tanı çalışması, tekstil ve konfeksiyon sektörünü bölgenin en faal çalışma alanı olarak tanımlar. Bölgedeki tüm sanayi şirketlerinin yaklaşık %37'si bu sektörde hizmet vermektedir. Malatya'da sanayi şirketlerinin %13'ü, Adıyaman'daki sanayi şirketlerinin %25'i, Kahramanmaraş sanayi şirketlerinin %34'ü ve Gaziantep sanayi şirketlerinin %30'u tekstil ve konfeksiyon sektöründedir. Bölgedeki kayıtlı işyerlerinin %69'undan fazlası (91.790) bu sektördedir. Malatya ve Adıyaman'da istihdamın %35'ini, Kahramanmaraş'ta %44'ünü ve Gaziantep'te %42'sini konfeksiyon sektörü oluşturur.

Tablo 4: Tekstil Ürünlerinden Elde Edilen İhracat Gelirleri

Gaziantep, Maraş, Malatya ve Adıyaman	İhracat (\$)	Toplam ihracatta oranı (%)
Tekstil Ürünleri	1.120.908.601	23,1
Halı	894.569.434	69,5
Hazır Konfeksiyon	251.825.875	1,8
Toplam	2.267.303.910	11,4

Kaynak: Türkiye İhracatçılar Meclisi, <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html>

Bölgenin tekstil ihracatındaki payında artış olmuştur. 2010 yılında, ihracat gelirlerinin %11.4'ü bölgedeki tekstil firmaları tarafından üretilmiştir. Gaziantep ve Kahramanmaraş halıcılık iş kolunda oldukça gelişmiştir ve bu iki il tüm tekstil hammadde ihracatının yaklaşık %23'ünü oluşturur. Aslında bu araştırma sonucuna göre, konfeksiyon sektörünün ihracata katkısı daha düşük gibi görünse de, aslında katkı daha büyük olabilir. Çünkü bu bölgedeki firmaların ihracatlarını İstanbul'daki firmalar aracılığıyla yaptıkları dikkate alınır, sayısal değerlerde bölgenin katılım oranı daha düşük görülebilir. Bu özellikle bölgenin hazır-giyim ihracatında diğer tekstil alt-sektörlerine göre daha belirgindir.

Yatırım teşvikleri bölgedeki ihracatın gelişiminde önemli rol oynamasına rağmen kayıtdışı ekonomi hala daha etkin durumdadır. Konfeksiyon sektöründe taşeron ilişkilerinin önemi nedeniyle, Kunt ve Zobu (2011) neredeyse tüm kayıt dışı firmaların konfeksiyon sektöründe olduğunu belirtmiştir ve bu kayıtdışı firmaların ya bölgesel ya da ulusal firmaların taşeronu olduğunu kayıt etmiştir (İstanbul, İzmir, Kayseri, Ankara). Kayıtdışı firmaların bazıları ürünlerini (gömlek, pantolon, takım elbise, vs.) bavul ticareti ile doğrudan Orta Doğu ülkelerine ihraç etmektedirler. Bu firmalar genellikle Malatya (Taştepe, Akpınar ve Melikpınar ilçeleri), Kahramanmaraş (Şehir merkezi) ve Gaziantep'te (çoğunlukla Avratpazarı ve Karatarla ilçeleri) bulunmaktadır. Adıyaman'da kayda değer sayıda kayıt dışı firma yoktur. Bu durum, Adıyaman'da konfeksiyon firmalarının çoğunun yatırım teşviki desteği ile açılmış olması, devletin vergi muafiyetinden ve diğer avantajlarından yararlanmak için kayıt dahili olmak zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Kunt ve Zobu 2011).

Bölgede tarımsal olmayan üretimde kadın istihdam oranı %9 ila %17 arasındayken, tarımsal aktivitelerde kadınlar daha yüksek bir oranla katılmaktadır. Son yıllarda tarımsal olmayan aktivitelerde

kadınların oranı artıştaymış gibi görünse de, bu sektörde kadınlar küçük bir orana sahiptir. Sonuç olarak kentsel bölgelerde kadınların istihdama katılım payı, çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilendiklerinden çok azdır. Bu durum Kunt ve Zobu'nun (2011) araştırma sonuçları ile kıyaslandığında, kadınların tekstil sektöründeki yeri diğer sektörlerle oranla daha yüksektir. Kadın işçilerin tekstil sektöründeki oranı Gaziantep'te %24.4, Kahramanmaraş'ta %17.7, Malatya'da 22.6 ve Adıyaman'da %71.8'dir. Yani kadınların tekstil sektöründeki katılım payı bu şehirlerde oldukça yüksektir. Gaziantep'te kadın istihdam oranı %14,2 iken tekstilde çalışan kadın oranı %24.4'tür. Bu oran sadece Kahramanmaraş'ta birbirine yakındır çünkü bu şehirde çok sayıda tekstil hammadde üreten firma vardır. Bu firmalarda kadın çalışan oranı görece düşük olmaktadır. Kadın istihdam oranları konfeksiyon üretimi ile beraber artış göstermektedir.

Bölgede kadının istihdamının düşüklüğünün nedeni; toplumdaki ataerkil anlayış ve zorlu çalışma koşullarıdır. Çalışma saatlerinin uzunluğu ve zorluğu nedeniyle, kadınlar aile ve iş yaşantılarını dengeleyemezler ve bu yüzden iş hayatlarından feragat ederler. Bölge illeri içinde Gaziantep en düşük kadın istihdam oranına sahiptir. Şehirdeki konfeksiyon firmalarının kapanması, kadınların iş imkanlarını önemli ölçüde kısıtlamıştır. Kadınlar ancak ufak triko atölyelerinde ya da özel halı dokuma atölyelerinde iş bulabilmektedirler. Sadece, organize sanayi bölgelerinde kadınlar belli işler yapabilmekte, onların sayıları da çok düşük kalmaktadır. Fakat kadınlar genellikle tekstil için parça başı işi yapan atölyelerde (süsleme ya da gelinlik ya da diğer konfeksiyon işlemleri) ve antepfıstığı kırma işlerini ev-eksenli olarak çalışmaktadırlar.

Kahramanmaraş'ta firmalar genellikle iplik ve kumaş üzerine ya da bu iki iş koluyla alakalı diğer sahalar üzerine kurulmuştur. Örneğin; kumaş boyama gibi. Şehirde büyük çapta çok az firma vardır. Bunlar da Atlas ve Sanko gibi erkek konfeksiyon üzerinedir. Bu fabrikalarda kadınlar çalışmaktadır; ancak kadınlar, özellikle kayıtdışı küçük atölyelerin popüler işçileri arasında değildir. Şehir son yıllarda endüstriyel bakımdan oldukça fazla gelişme kaydetmesine rağmen, yavaşlayan göç nedeniyle artan üretimin yarattığı işgücü talebi karşılanamamakta, üretimde istihdam sıkıntısı yaşanmaktadır. Bu anlamda kadın işgücüne ulaşım ve kadın emeğinin uzun vadeli istihdamı önemli bir konu olarak gündeme gelmektedir.

Malatya ve Adıyaman'da kadınlar hazır konfeksiyon sektöründe oldukça faaldir. Malatya'da konfeksiyon sektörü Taha Tekstil ve Çalık Holding gibi büyük firmalar tarafından domine edilir ki bu firmalar genellikle en son gelişmiş teknolojiyi kullanırlar. Bu da üretimin artmasında etken rol oynar. Adıyaman daha çok taşeronluk ağları içinde konfeksiyon üretimi yapılmaktadır ki, bu da kadın işçilerin sektöre girmesini kolaylaştırır. Adıyaman'daki firma sahipleri daha önce İstanbul'da konfeksiyon üretimi yapmış tecrübeli konfeksiyonculardır. Devlet teşviklerinden yararlanmak adına Adıyaman'da çalışmaya başlamışlar ve bu durum imalatın bu bölgeye kaydırılması açısından önemli bir avantajdır. Bu atölyeler dünya çapındaki markalarla, H&M gibi, taşeronluk ağı kurarlar ve kadın istihdam oranı gerçekten yüksektir.

Kuşkusuz ki tekstil sektörü, bölgede kadınlara çok büyük ölçüde önemli iş imkanları sunmaktadır ve kadınların istihdam oranı konfeksiyon ve tekstil sektöründe oldukça yüksektir. Ancak, bölgedeki teknik tekstil ve halıcılık üretiminde kadın işçilere pek rastlanmamakta, bu işler daha çok erkek işi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir meslek "erkek işi" olarak algılandığında, bu sektörde kadın işçi istihdam etmek oldukça zordur. Bu durum en açık şekilde Gaziantep'teki organize sanayi bölgelerinde gözlenebilir. Bu sebeple kadın işçiler bu bölgelerden büyük oranda dışlanmışlardır. Kadınlar daha çok konfeksiyon üretiminde görünür hale gelmekte, Adıyaman örneğinde olduğu gibi konfeksiyon üretiminde yoğun şekilde çalışmaktadırlar.

6. Sektörde Kadın İşçiler

Kadın işçiler ve sektörün ileri gelenleri ile yapılan görüşmeler, kadın işçilerin konfeksiyon ve tekstil sektöründeki yerini ve kadınların kişisel özelliklerini ortaya koymuştur. Sektörde kadın işçilerin en önemli özelliği yaş aralığıdır. 17-25 yaş arası kadın işçiler çoğunlukta olan yaş grubudur. Yani kadınlar, ancak evlenene kadar, iş hayatına kısa süreli dahil olabilmektedirler. Görüşmelerde bekar genç kadın işçiler evlendikten sonra çalışmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bunun sebeplerinden biri de; bölgede aileler ortalama beş çocuk sahibi olmaktadır ve bu durum kadınlar için iş hayatına girmeyi imkânsızlaştırmaktadır. Firmalar ve kadın işçiler arasında, kadınların evleninceye ya da en azından hamile kalıncaya kadar çalışacaklarına dair örtük bir anlaşma mevcuttur. Herkes bunu kabullenmiş durumdadır. Zaten kadınlar ya evlendiklerinde kendi istekleriyle işlerinden ayrılmakta ya da hamile kaldıklarında işten çıkarılmaktadırlar. Alan araştırması sırasında, kadınlar gizleseler bile hamile oldukları anlaşıldığında işten kovulduklarını anlatan onlarca hikâye tekrarlanmıştır. Bölgede evlenince işten ayrılma durumu istisnasız uygulanan bir kural gibidir. Bu kural iş hayatında çok başarılı ve çalışmaya adapte olmuş kadınlar için bile geçerlidir. Örneğin görüşme yapılan kadın işveren, bir işçisinin durumunu şöyle anlatmıştır. Bir kadın işçi uzun zamandır onlarla birlikte çalışıyormuş ve çalışmayı çok sevdiğini her fırsatta belirtiyormuş. Bu kadın evlenince, işten ayrılmış ve işten ayrılması firma için çok büyük bir kayıp olmuş. Ancak kadınların evlilik ile sonlanan çalışma yaşamları hem o kadın işçi hem de firma tarafından, adeta bir kanun gibi uygulanmış.

Evlenince çalışmak istemem. Babam ameliyat olduğu için bu işe başladım. Benim çalışmam aileme bir katkı yapmak için. Fakat burada kadınlar evlenince çalışmazlar.

Kadınların evlenince işten ayrılması çalışma hayatına çok iyi uyum sağlayan kadınlar için bile geçerlidir. Örneğin bir fabrika sahibi, kendileri ile uzun zamandır çalışan bir kadının evlendikten sonra işi bıraktığını ve bunun kendileri için büyük bir kayıp olduğunu belirtmiştir. Evlenenlerin işi bırakması ya da bırakacak olması işçi ile işveren arasında yazılmamış bir kural niteliğindedir.

Bu araştırma sırasında dört şehirde de incelenen firmaların hepsi kayıt altında ve büyük çapta firmalardır. Burada kadın işçilerin çoğunluğu lise mezunudur. Şu anda çalıştıkları işlerini, İŞKUR'un meslek edindirme kursları aracılığıyla bulmuşlardır. Kadın işçiler görüşmelerde, işlerini bulmadan önce 6 aylık bir kurs döneminden geçtiklerini ve daha sonra firmada stajyer olarak işe başladıklarını anlattılar. Stajyerlik dönemi de bittikten sonra iş alanlarında yeterlilik sertifikası aldıklarını ve bundan sonra istihdam edildiklerini anlattılar. Bu dönemde stajyerler asgari ücrete tabi tutulmuşlar ve tüm vergi giderleri İŞKUR tarafından karşılanmıştır. Kurs döneminde stajyerler aslında kurs bitiminde çalışacakları pozisyonlarda stajyer olarak yer almaktadırlar. Bu demek oluyor ki, firmalar bu süreç içinde kadın işçileri, "stajyer" ya da "yardımcı" kisvesi altında hiç ödeme yapmadan çalıştırmaktadır. Çünkü stajyerken yaptıkları iş ile işçi olduktan sonra yaptıkları iş arasında bir fark yoktur. Firmaların tek yükümlülüğü bu stajyerleri kursları bittiğinde işe alma sözü vermektir. Bir genç kız İŞKUR aracılığı ile iş deneyimini şöyle dillendirdi:

6 aylık bir süre ile İŞKUR'un istihdam güvenceli eğitim programından İŞKUR veriyordu ve kursun sonunda bana sertifika verdiler.

Bunun anlamı firmaların hiçbir mali yük altına girmeden, stajyer / yardımcı işçileri oluyor. İşveren tarafından katlanılması gereken tek şart, staj süresi sonunda stajyeri çalıştığı işte istihdam etme garantisini vermektir.

Kadınlar genellikle konfeksiyon ve tekstil firmalarında istihdam edilmektedir. Bu sektördeki hiçbir iş kolunda keskin farklılıklar olmamasına rağmen, bazı işler kadın işi, diğerleri ise erkek işi olarak algılanmaktadır. Dikiş işi hem kadın hem erkek işi olarak görülmektedir; sahip olunması gereken tek meziyet dikiş makinesi kullanma becerisidir. Ancak dokuma ve boyama, ütülendirme ve kesim gibi bazı görevler erkek işi olarak görülmekte ve bu departmanlarda erkek çalışanlar üstün çoğunlukta çalışmaktadır. Ancak konfeksiyon firmalarında kadın ya da erkek işi olarak göze çarpan bir ayırım yoktur. Sadece evde dikiş dikmek ya da nakış gibi ev-eksenli yapılan işler kadın işi olarak görülmektedir. Bir gelinlik mağazası sahibi, atölyesinde çalışan 50 işçisi olduğunu ancak evde çalışan ve gelinlik süslemesi yapan 200 civarında parça başı çalışan işçisi olduğunu belirtmiştir.

Bizim yaptığımız iş titiz olmayı gerektiriyor çok küçük bir yanlış herşeyi mahvedebiliyor. Atölyemde 50 işçi çalıştırıyorum fakat benim için çalışan 200 tane ev-eksenli çalışan kadın var. Onlar hep boncuk ve pul işleri yapıyorlar... Benim için asıl prensip hep aynı kadınlarla çalışmaktır zira eğitimleri çok uzun zaman alıyor. Mükemmeli yakalamaları için eğitilmeleri gerek. Benimle çalışan kadınları yanımda tutmak için onların ev ya da başka büyük bir borca girmeleri için teşvik ederim, bilirim ki o borç bitene kadar benimle çalışacaklar.

Genel olarak evden çalışma ile ilgili erkeklerin tek rolü, evlerindeki kadın işçilere işlerini dağıtmak ve süslenmiş parçaların nasıl kesileceğini ya da ne tarz bir süsleme yapılması gerektiğini anlatmak gibi, ne yapmaları gerektiğini anlatmak yani kadınlara yapmaları gerekeni aktarmaktır.

Sonuç olarak konfeksiyon sektöründeki kadın işçiler çoğunlukla genç kesimden oluşmakta ve sadece birkaç yıl sektörde istihdam edilmektedirler. Bölgede sektörün gelişmesiyle kadınlar da işgücünün önemli bir kaynağı haline geldiler. İşverenlere göre kadın işçileri sektörde sürekli hale getirebilmek, endüstrinin gelişmesi ve istikrarlı hale gelebilmesi için önemli bir önkoşuldur. Çünkü sektörün başarısı istikrara ve düşük maliyet gücü ile yüksek üretim kapasitesine bağlıdır. Bir tekstil fabrikasının müdürü; tekstil sektöründe kadınların yüksek oranda istihdam edilmelerinin nedeni olarak onların yeteneklerine değinmiştir:

Kadınlar erkeklere göre daha uysal ve çalışkan görünürler. Ancak erkekler problem yaratmaya daha meyillidirler ve daha fazla ücret isterler. Devamsızlık erkekler arasında daha yaygındır. Bu nedenle işverenler tekstil sektöründe kadınlarla çalışmayı daha çok tercih etmektedirler.

Bu yüzden kadınlar, dikiş ve nakış işine doğuştan yetenekleri olduğu fikri sayesinde bu iş için daha uygun oldukları algılanmaktadır. Erkekler işyerlerinde kolayca sorun çıkarabilirler ancak kadınlar uysal olmaları nedeniyle kontrol edilmesi daha kolaydır ve elbette maddi olarak daha kolay tatmin edilebilirler. Bölgedeki her firma, daha fazla kadın istihdamı için gönüllüdür.

Kadınların bir firma ile çalışmak için bazı koşulları vardır. Bu koşullardan beki de en önemlisi firmanın halkın gözündeki konumudur. Ancak kadın işçiler, prestijli firmalarla çalışmayı tercih ederler. Bu tip yerlerde çalışmak, kamuda çalışmaya eşdeğer tutulur. Bahsedilen prestij oranı da, firmanın bölge halkı tarafından sevilip sayılan bir ustabaşına sahip olması, vergi ve maaşların düzenli ödenmesi ve elbette bölge halkı ile iyi ilişkiler içinde olması kriterlerine göre işçiler tarafından belirlenir. Bu nedenle

şirketlerdeki ustabaşları her zaman çalışanların düğünlerine giderler ve hediye götürürler. Böylece aileler kızlarının bu ustabaşının yanında çalışması için izin vereceklerdir. Ayrıca bir yakınlarının kızı da o firmada çalışıyorsa, bu aile de kızını oraya göndermeye daha kolay razı olacaktır.

Çalışma koşulları kadınların tekstil ve konfeksiyon sektöründe uzun vadeli çalışması için önemli engeller oluşturmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve sık sık mesaiye kalma, aileler için önemli problemlerdir. Onlara göre kızlarının işten gece saat 1 ya da 2 gibi gelmesi hem kabul edilemez hem de tehlikelidir. Bu şekilde çalışan kadınların aileleri kızları ilgili dedikodu yayılacağı için kızlarının namusları için endişelenmektedirler. Daha önce bir tekstil firmasında pazarlama müdürü olarak çalışmış bir kadının anlattıkları şu şekildedir:

Şirkette bir sorun olduğunda gece 3'e kadar orada kalmamız gerektiği olurdu. O saatte biri bizi eve bıraktığında da, bu durum evde sorun çıkmasına yol açardı. Ya da sabah erken saatte birinin sizi işe götürmek için almaya gelmesi ailem ve akrabalarım için anlaşılmas bir şeydi. Konfeksiyon sektöründe üç vardiyalı sistem nedeniyle, sizin işiniz bitse bile işin kendisi hiç durmaz. Sabah erkenden evden işe gittiğinizde, dağlar kadar sorun sizi beklemektedir.

Ailelerin kızlarının namusu için duydukları telaş ve kaygı toplumda çalışan kadınlara ilişkin olumsuz yargı ile daha da bir perçinlenmektedir. Toplumun kadın çalışmasına ilişkin yargı ve söylemleri raporun ilerleyen bölümünde incelenecektir.

Sıralanan bütün bu faktörlerin toplamı, kadınların sektörde kısa süreli istihdamlarıdır. Bölgede kadınlar için öngörülen çalışma süresi 2-3 yıldır, ki bu da bir işçinin ortalama düzeyde eğitim alması ve gerekli el becerisine sahip olması konuları göz önünde bulundurulduğunda, oldukça kısa bir süredir. Kalifiye kadın işçilerin işten ayrılma oranının yüksekliği, işçi verimliliğini olumsuz yönde etkiler ve sektör için büyük bir kayıptır. Bu sorunların çözümü de ancak sayılan olumsuz şartları ortadan kaldırarak kadınları iş hayatında uzun yıllar var edebilmek ve çocuk sahibi olan kadınların bebeklerini büyüttükten birkaç sene sonra iş hayatına geri dönmelerini sağlamakla mümkün olacaktır.

Bölgedeki tekstil sektörünün kadınları evleninceye kadar birkaç yıl çalışan genç kadınlardır. Bu genç kızlar liseyi bitirdikten sonra, tekstil sektörünün kendilerine sunduğu sayılı istihdam seçeneklerinde istihdam edilirler. Ancak genel olarak, genç kızların çalışmak için ailelerinin onayını almaları hayli zordur ve bunu ancak birçok şart bir araya geldiğinde başarabilirler. Bu şartların sağlandığı durumlarda bile, bu kadınları ancak evleninceye kadar çalışabileceklerdir. Ev kadını ya da anne olan kadın işçilerin iş hayatından ayrılmaları firmaların iş hacminde büyük kayıplara sebep olur. Bu sorunun önüne geçebilmek için firmalar, çalışma koşullarını evli ve çocuklu kadın işçiler için iyileştirmek zorundadırlar.

7. Sorun Alanları: Kayıtdışılık, İşgücü Yetersizliği, Çalışma İdeolojisi ve Çocuk Bakım Olanakları

Bölgede sanayinin sürekliliğini koruyabilmesi için üretime ucuz istihdam gücünü dahil etmesi gerekir. Bu durumda kadın istihdamı büyük önem kazanmaktadır. Uzun çalışma saatleri, düşük ve düzensiz maaş ile sigortasız işçi çalıştırma kadınların çalışma hayatını baltalayan etkenlerdir. Bunlara bağlı olarak bölgede ortaya çıkan ve tekstil sektörünü olumsuz etkileyen bazı sorun alanları vardır. Bu sorunlar, kayıtdışılık, çalışma koşulları, çocuk bakım hizmetleri ve kadın çalışmasına ilişkin yerel söylemler olarak

tespit edilmiştir. Bu alanlara odaklanmak onların hem tekstil ve konfeksiyon üretiminin organize edilmesinde hem de kadın istihdam biçimlerini etkilemekte etkin oldukları için seçilmiştir. İlerleyen sayfalarda bu sorun alanlarının sektörde kadın istihdamını nasıl etkiledikleri tek tek ele alınacaktır.

Kayıtdışılık

Bölgede tekstil sektörünün başarısının altında yatan sebeplerden bazıları devletin yeni açılan firmalara çeşitli teşvikler vermesi ve vergi indirimine gitmesidir. Firmaların bu ödenekleri hak etmesi için belli sayıda kayıtlı yani sigortalı işçi çalıştırması gerekir. Bu durum elbette belli bir oranda kayıtsız çalışmanın önüne geçmektedir. Ancak firmalar bazı durumlarda sosyal güvenlik ya da vergi sorumluluklarının tamamını yerine getirmezler. Bu tür firmalar yasaldir ancak çalışmalarının bir kısmını yasal olmayan şekillerde yürütmektedirler. Bölgedeki kayıtlı ve resmi birçok tekstil firması, sigortasız işçi çalıştırmaktadır. Resmi işyerlerindeki istihdamın neredeyse %20'si kayıtdışı çalışan işçilerden oluşmaktadır. Bu durumda, işverenler gerekli kayıtlara sahip değillerdir ve bazı aktiviteleri kayıtdışı sektörde kalmaktadır (Kunt ve Zobu 2011).

Kayıt dışı çalışma bölgedeki küçük konfeksiyonlarda da oldukça yaygındır ve çalışanların çoğu sigortasızdır. Araştırmalarda görünmektedir ki, yeşil kartı olan birçok insan bu ve diğer bazı haklarını kaybetmemek adına sigortalı çalışmak için istekli değillerdir. Yeşil kartla beraber gelen diğer haklar ise okula giden çocuklar için devletten alınan nakit yardımı, kışın yapılan kömür yardımı ve belediyelerce yapılan diğer yardımlardır. Yeşil kartı olan bir vatandaş, sigortalı çalışan bir işçi ile kıyaslandığında, sağlık hizmetlerine daha az para ödemektedir. Tüm bu sebeplerden dolayı insanlar sigortalı işte çalışmak istememektedirler.

Buna göre sigortasız olarak çalışmak kadınlar için değil ama erkekler için önemli hale gelmektedir. Çünkü kadınlar için önemli olan sigortalı olup olmamak değil, işin şartları, çalışma saatleri ve çalışacakları firmada aile, akraba ya da arkadaş çevresinden tanıdıklarının olup olmadığıdır. Eğer bu şartlar sağlanıyorsa ve süreliyse işlerini değiştirmeyi düşünmüyorlar. Bu demek oluyor ki, eğer baştan sigortalı bir işe girerlerse, evlenene kadar sigortalı olarak çalışmaya devam ediyorlar, eğer sigortasız işe girerlerse aynı şekilde çalışmaya devam ediyorlar. Sigorta onlar için çalışacakları yerin belirlenmesinde temel etken olmuyor. Ancak kayıt dışı iş yerleri erkekler tarafından idare edildiğinden, kadınlar için uygun bir çalışma ortamı oluşturmamaktadır. Kadınlar genellikle Atlas, Sanko vs. gibi kadın işçilere uygun, daha büyük ve prestijli işyerlerini tercih etmektedirler. Atölye sahibi bu durumu şöyle açıklıyor:

Merdiven altı üretim kadın çalışanlar için uygun değil. İstanbul gibi büyük şehirlerden gelen siparişleri yetiştirmek için gece yarlarına kadar çalışılır, o nedenle çalışma koşulları kadınlara uygun değildir. Günde 12 saat ve neredeyse haftada 7 gün çalışırlar. Bu merdiven altı atölyeler daha çok erkekler içindir ve kimse kadın işçi almaz oralara.

Firmaların kurallara ve gerekliliklere uymadığı birkaç durum vardır. Bunlardan ilki ve en yaygın olanı uzun çalışma saatleridir. Çalışma saatleri 10 hatta bazen 12 saate kadar uzayabilmektedir. Normalde olması gereken sabah 7.20 de işbaşı yapmak, akşam 18.00'de ise paydos etmektir. Kayıtsız firmalar

işçilerini bundan daha da uzun saatler ve haftanın 6 günü çalıştırmaktadırlar. Kadınlar için, üstelik bir de evlilerse, günde 8 saat çalışmak bile sorun yaratırken, daha uzun çalışma saatleri kadınların iş hayatını tamamen bitirmektedir. Yani sonuç olarak, kayıtdışı firmalarda ve sigortasız çalışmak, kadınların iş hayatında uzun süre kalmalarına engel olmaktadır.

Bölgedeki tekstil sektöründe asgari ücretin altında çalışma, kayıtdışılığın bir diğer olumsuz yönüdür. Firma ve işyerlerinde asgari ücret kuralını çiğnemenin birçok şekli uygulanmaktadır. Bunun en yaygın olanı fazla mesai ücretlerini ödememek ya da eksik ödemektir. Bazı durumlarda ise çalışanların maaşı asgari ücretin altında kalmaktadır. Türkiye’de 2011 yılında asgari ücret 16 yaşından büyükler için 658 TL olmasına rağmen, bazı konfeksiyon atölyelerinde işçilere 350 TL ödendiği rapor edilmiştir. Asgari ücret kuralı, genellikle 16 yaş altı için uygulanmamaktadır. Edindiğim bilgilere göre, 12-15 yaş arasındaki kızlar Adıyaman’daki fabrikalarda asgari ücretin üçte biri fiyatına çalıştırılmaktadır. Asgari ücret kuralının çiğnenmesinin başka bir şekli de işverenin işçilere ödediği maaşın bir kısmını geri istemesidir. Örneğin, her ay bir işçi, işveren tarafından belirlenen banka hesapları aracılığıyla 658 TL ücret alıyor ve daha sonra bunun 300 TL sini işverenine geri götürüyor. Bu genellikle işçinin sosyal güvenlik payı olarak haklı gösterilebilir ancak bu miktarın işveren tarafından maaştan keyfi olarak kesildiği yaygın olarak bilinmektedir. Bu, resmi işçinin gayri resmi bir ücret almasının ve aynı zamanda işverenin haklarını kötüye kullanmasının bir yoludur.

Yaşını doldurmamış işçiler, bölgedeki kayıtsızlığın başka bir yüzüdür. Adıyaman’da küçük kasabalardaki birçok firmada, istihdam oranının büyük kısmını 12-15 yaşları arasındaki kız çocukları oluşturmaktadır. Aldıkları maaş yetişkin bir işçiye göre oldukça az olduğundan, işverenler çocuk işçi çalıştırmayı tercih etmektedir. Bu çocuklar fabrikaların olduğu köylere akran ve kardeşleri ile her hafta gidip, orada az bir para karşılığında bir tanıdıklarının evinde konaklayarak bir hafta boyunca çalışmakta ve hafta sonu evlerine dönmektedirler. Bu sıkıntıya katlanırlar çünkü bir ayda kazandıkları para, ailelerinin bir yılda kazandığı parayla eşdeğerdir. Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Örgütü ile çocuk istihdamı konusunda anlaşmasına ve Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC)’ni benimsemesine rağmen, tekstil ve tarım gibi sektörlerde bu durumun tamamen ortadan kaldırılabilmesi neredeyse imkânsızdır⁷. Yukarıda özetlenmeye çalışılan durum ILO’nun İnsana Yakışır İş Programında ifade edildiği gibi sosyal güvenlik ve çalışma standartlarına⁸ uygun işler yaratılması hem genel anlamda istihdam yaratılması hem de kadın istihdamının artırılması için önemlidir.

İşgücü Yetersizliği, İşgücü Devri ve İş Memnuniyeti

Bölgede, tekstil sektöründeki işverenlerin en büyük sıkıntısı kalifiye eleman eksikliğidir. Özellikle hazır konfeksiyon firmaları yüksek üretim hızına erişememekten ve işçilerin işten ayrılma oranlarından

⁷ ILO’nun Çocuk İşçiliğini Sona Erdirme Uluslararası Programı (IPEC) 1992 yılında, çocuk emeğinin ortadan kaldırılması amacı ile başlatılmıştır. Bu program aynı zamanda, ülkelerin çocuk işçiliği ile baş etme kapasitelerinin artırılması ve dünya genelinde çocuk işçiliğini yok etmek amaçlarını taşımaktadır. IPEC projesi ile genel bilgi için, bkz, <http://www.ilo.org/ipecc/lang-en/index.htm>. Türkiye ILO Ofisi tarafından yürütülen IPC projesi için, bkz, <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/areas/child.htm>

⁸ Temel çalışma standartları, temel işçi haklarını korumak için uluslararası topluluk ve ILO tarafından geliştirilmiş bir dizi minimum kural ve prensibi içerir. ILO’nun sekiz temel sözleşmesi bu temel çalışma standartlarını oluşturur. Bunlar, Zorla Çalıştırma Sözleşmesi No:20(1930), Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, No.98 (1949), Eşit Ücret Sözleşmesi, No.100 (1951), Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Sözleşmesi, No.105 (1957), Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, No.111 (1958), Asgari Yaş Sözleşmesi, No.138 (1973) ve Çocuk İşçiliğinin En kötü Biçimleri Sözleşmesi, No.182 (1999). Türkiye bu sözleşmelerin hepsini onaylamıştır.

şikâyetçidirler. Görüşülen büyük firma sahipleri firmalarında sürekli istihdam azlığından, özellikle kadın istihdam azlığından, şikâyet etmişlerdir. Bu firmalar sürekli yeni kadın işçi arayışı içinde olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman'da, hazır konfeksiyon sektörü daha yoğun olduğu işletmelerde işçi ihtiyacı daha hayati durumdadır. Kahramanmaraş, İŞKUR'un da onayladığı üzere, %3-4 lük bir oranla, işsizliğin en az olduğu şehirdir.

İşgücü eksikliğine işçiler tarafından yaklaşıldığında ise, tekstil sektörü cüzi miktar maaşa rağmen zorlu çalışma koşulları olan ev işçilerin eğitim aşamasında bile bu sektörde işçi olmak istemedikleri bir sektördür. Uzun çalışma saatleri, düşük ve düzensiz maaş ve yükselme ihtimali olmayan bir iş olan tekstil sektörü, işçiler için hiç cazip bir seçenek değildir. Bu bağlamda bir kadın işçi duygularını şöyle aktarmaktadır, 'Kendimi yaşlanmış hissediyorum. Sanki dünyanın bütün yükü omuzlarımdaymış gibi. Yorgun ve bıkkın hissediyorum'.

Sadece Taha Tekstil ya da Sanko gibi büyük çaplı şirketler onların gözünde çalışmaya değerdir ve bu yerlerde çalışmak kamu görevinde çalışmakla eşdeğer tutulmaktadır. Bu "ayrıcılık" işler hariç diğer hiçbir yer güvenilir değildir ve buralarda çalışan işçiler, işlerinde uzun süre çalışabileceklerine güvenememektedirler. Düzensiz maaş ödemeleri ve güvensiz işyeri şartlarına dair (bir gecede kaybolan işyerleri) birçok örnek, işçilerin tekstil sektörüne güven duymamasına ve tekstil sektörünün, kişinin ancak acil nakit ihtiyacını karşılamak için çalışılacak bir sektör olarak görülmesine neden olmaktadır. Kadın işçiler içinse durum zaten en başından beri sadece evleninceye kadar çalışma şartı ile kısıtlanmıştır.

Soruna işverenler açısından yaklaşıldığında ise, işçiler işverene hiç güven vermezler ve iş arayan kişi çok fazla olduğundan gidenin yerine kolayca yenisi getirilebilir. İşçilerin sürekli iş değiştirmesi işverenler için asıl sorunu oluşturmaktadır. İşverenler, "deneyimsiz ve vasıfsız elemanı eğitmek için her şeyi yapıyor, zaman ve emek harcıyorsun, ona deneyim kazandırıyorsun, ancak onlar 50 TL fazla veren herhangi başka bir firmaya hiç düşünmeden geçiyorlar" şeklinde düşünmektedirler. Ayrıca işten işçi çıkartıp iş hacminde küçülme olmasını istemeyen işverenler, işçilerin bazı günler gelmemesini ya da gelseler bile gün içinde düşük verimle çalışmasını görmezden gelmek durumunda kaldıklarını anlatıyorlar. Ayrıca bölgede birbirine kenetlenmiş arkadaşlıklar ve akrabaların aynı firmada çalışması çok yaygın olduğundan, bir işçi işten çıktığında, onun arkadaş ve akrabalarının da topluca işten ayrılması, işverenlerin çözmekte zorlandığı büyük bir sorundur.

İşçiler arasında iş memnuniyeti de oldukça düşüktür. İşçilerin çoğu tekstil sektöründe olsansa başka işlerde olmayı tercih ederler. Görüşmecilerden biri: "21 yaşında olmama rağmen kendimi çok yaşlı hissediyorum. İşin bütün sorumluluğunun benim omuzlarımda olduğunu hissediyorum. Hayattan bezdim." şeklinde açıklamada bulunmuştur. Bu görüşmeci, Kahramanmaraş'ta büyük bir tekstil firmasında 3 yıldır çalışan bir kadın işçidir. İş koşullarının ağırlığı işçiler arasındaki başlıca şikâyet konusu olmakla beraber, işçilerin neden bu sektörde olmak istemediklerinin de cevabıdır aslında. Tozlu, sıcak, gürültülü ve pis ortamlar işçilerin bu sektörden ayrılma isteğinin sebeplerindedir.

Kadın Çalışmasına Dair Yerel Söylemlerin Gücü

Bu araştırma sırasında, yöredeki halkın kadının çalışmasını nasıl algıladığı ve bu algının kadın çalışması üzerinde nasıl önemli bir etkisinin olduğu açığa çıkmıştır. Bu söylem, yöredeki kadınların, kendi çevrelerindeki çalışan kadınlarla ilgili söyledikleriyle, dedikodularıyla ortaya çıkmaktadır. Buna göre çalışan kızlar ailelerinin baskısından ve ataerkil yapıdan kaçmak için işe gitmektedirler. Bu kızların çoğu "uslu" kızlar değildir çünkü birçoğu işyerlerinde erkeklerle flört ederler ve onlarla randevulaşırlar.

Bu tür geleneksel bölgelerde, evlilikler bile yakın aile bireyleri arasında yapılırken, tanışıklığı olmayan kadın ve erkeklerin aynı ortamda bulunması garip karşılanmakta ve bu davranışları sergileyen kişiler toplumdan dışlanmaktadır. Böyle toplumlarda kadınların işe girip çalışması bir başkaldırma ve ataerkil toplum yapısını yıkmaya çabası olarak görülmektedir. Toplumda kadının çalışmadaki asıl amacı çalışıp para kazanmak değil, ataerkil kurallara karşı gelmektir. Bu şekilde düşünüldüğü için, kadının ancak evlenene kadar çalışmasına izin verilmektedir.

Ancak bazı durumlarda evlenen kadın çalışmaya devam etmektedir. Ancak bu kadınlar da ailelerinin ve iş arkadaşlarının baskısı altına girmektedir. Çalışan evli kadının erkek iş arkadaşları, kocasının kendisinin çalışmasına nasıl izin verdiğini sürekli sorgular. Görüşmecilerden biri, erkeklerin kendisine, evde kadınlık görevlerini yerine getirip getirmediğini sorduklarını ve sürekli “ben olsam seni asla çalıştırmazdım” şeklinde tepkiler verdiklerini belirtmiştir. Toplumdaki genel inanış kadının akşam ezanından önce evde olması gerektiği yönündedir. İşte bu yüzden memuriyet ya da öğretmenlik toplumda kabul gören mesleklerdendir. Ancak tekstil sektörü kadınlar için uygun olmayan uzun çalışma saatleri gerektirdiği için kadınlara uygun bir iş değildir.

Kadınların tekstil işinde çalışmasını hoş görmeyen toplumsal ve ataerkil fikirlerden kurtulmak kolay değildir. Bu durum ancak tekstil sektörünün saygınlığının artırılmasıyla mümkün olabilir. Eğer bu gerçekleşirse o zaman çalışan kadına bakış da değişecektir. Tekstil işi kadınlara kaliteli yaşam şartları sunan, tercih edilen bir iş kolu haline gelmediği sürece, toplumdaki kadın işçilerle ilgili fikirler asla değişmeyecektir ki bu fikirler kadın istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir.

Çocuk Bakım Olanakları

Kadınları istihdam dahilinde tutmak şüphesiz ki evli kadınları iş hayatına çekmek ile başarılacak bir tutumdur. Bu bağlamda “neden evli kadınlar iş hayatını bırakmayı tercih ediyor” sorusu akla gelmelidir. Türkiye’de, sistematik bir çocuk bakım hizmetine ilişkin politika olmadığından, aile dışında sağlanan çocuk bakımına ilişkin çok kısıtlı ve az imkanlarla çözüm bulunmaya çalışılması şaşırtıcı değildir. 2007’de 3-7 yaş arası çocukların yalnızca %16’sı kreşe giderken bunların %90’ı devlet kreşine %7’si ise özel kreşlere gitmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı daha çok 4-6 yaş arası çocuklar için kreş ve okul öncesi sınıf açmakta ve bu okullar 3 yaş üstü çocukları kapsamaktadır. 3 yaş altı çocukların bakım hizmetlerine ilişkin ise herhangi bir kamu hizmeti olmadığı gibi, bu çocukların bakımına ilişkin elimizde hiçbir veri de yoktur. Ancak muhtemelen bu çocukların çok az kısmı kurumsal bakım hizmetlerinden faydalanmakta, bu yaş grubu çocukların büyük çoğunluğu ise evde anneleri tarafından bakılmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerindeki bu sınıflı hizmetler, kadınların iş hayatına atılmasını büyük ölçüde engellemektedir.

Bu araştırmanın yapıldığı bölgedeki durum da, yukarıda anlatılandan hiç farklı değildir. Araştırma dahilindeki hiçbir firmanın bünyesinde kreşle karşılaşılmasıdır. Sadece bir tanesi eskiden çalışanların çocukları için bir kreş çalıştırmış ancak öğrenciler arasında hijyen ciddi bir sorun olunca kapatmak zorunda kalmıştır. İşverenler, kreş çalıştırmanın uzmanlık alanları olmadığından ve böyle bir hizmeti vermek istemediklerini belirtmektedirler. Aslında bütün firmalar bu kreşleri çalıştırabilecek eleman desteğine sahip olmakla birlikte deneyimsizlik ve kreş nasıl işleteceklerini bilmemeleri en büyük engeli teşkil etmektedir. Manidar olarak, tüm işyerlerinde mescit bulunmakta ama bir tanesinde bile kreş bulunmamaktadır. Bu durum işverenlerin asıl endişelerini açıkça ortaya koyan garip bir durumdur. Kimse mescitleri de olmasın dememektedir ancak, kadın işgücüne çok ihtiyacı olan firmaların, kadınların basit ihtiyaçlarına hiç önem vermemesi ve bu ihtiyaçların farkında da olmaması şaşırtıcıdır.

Çocuklu kadınların hem bakım ve ev işleri ile uğraşması hem de çalışmaya devam etmesinin zor olduğunu söylemeye gerek yok. Çocuk bakımına ilişkin kadınların kullanabileceği hizmetler çoğunlukla aile üyeleri ve yakınlar tarafından sağlanan enformel bakım hizmetleridir. Görüşme yapılan bir kadın işçi, çocuğunu bakıcısının kapısına bırakmak zorunda olduğu bir anısını şöyle anlatıyor. 'Her sabah iş öncesi çocuğumu bakıcıya bırakıyordum fakat bir sabah bakıcının kapısı açılmadı. Ama benim servise yetişmem gerekiyordu. Kapının açılıp açılmayacağını bilmeyerek, çocuğumu bakıcının kapısına bırakıp servise koştum'. Bu sorunlar, kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlamak için kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve herkese ulaşılabilir hale getirilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Enformel dahi olsalar çocuk bakımı asgari ücret alan işçiler için sadece pahalı değil aynı zamanda bu hizmetler sistematik olmadıkları ve eğitim boyutunu içermedikleri için çalışan kadınların ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır.

8. Sonuç

Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman şehirlerinde konfeksiyon ve tekstil sektörü, ihracata ve istihdama olan katkısı ile büyük önem kazanmıştır. Sektörün bu yönde önem kazanması, Türkiye Konfeksiyon Sanayicileri Derneği'nin (TGSD) 2007'deki raporunda öngörülmesinin yanı sıra Başbakanlık tarafından 2009'da hazırlanan Tekstil, Konfeksiyon ve Dericilik Sektöründe Milli Strateji adlı programda da vurgulanmıştır. Yatırım teşviki, vergi indirimi ve diğer teşvikler, endüstrinin gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Bu teşviklerin önemi, tekstil ve konfeksiyon sektörünün bölgede canlanması ve gelişmesi ile ortaya çıkmıştır. Örneğin, Gaziantep teknik tekstil ve halı sektöründe teşvik alırken, Adıyaman konfeksiyon sektöründe teşvik almış ve bu üretim dalında daha çok gelişmiştir.

Bu durum, konfeksiyon sektörünün, bölgedeki başlıca geçim kaynağı olduğunun kanıtıdır. Kunt ve Zobu'ya göre (2011); bölgedeki bütün resmi kayıtlı işyerlerinin (91.790) %69'dan fazlası tekstil ve konfeksiyon sektörü üzerinedir. Bölge bölge inceleyecek olursak, istihdam edilen işçilerin oranının Malatya ve Adıyaman'da %35, Kahramanmaraş'ta %44 ve Gaziantep'te %42 civarında tekstil ve konfeksiyon sektöründe olduğu görülmektedir. Ayrıca bu sektör, kadınlar için de önemli bir iş kolu durumundadır. Bahsedilen şehirlerde kadınların tekstil ve konfeksiyonda istihdam oranı, ortalama istihdam oranının çok üzerindedir. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe kadın işçilerin oranı Gaziantep'te %24.4, Kahramanmaraş'ta %17.7, Malatya'da %22.6 ve Adıyaman'da %71.8 olarak belirlenmiştir (Kunt ve Zobu 2011).

Kadın işçiler arasında yapılan incelemelerde, kadın işçilerin yaş aralığının 17-25 olduğu, çoğunlukla lise mezunu oldukları ve iş hayatında en fazla birkaç yıl kaldıkları gözlenmiştir. Çalışan kadına ilişkin toplumsal söylem, çalışan kadının toplumun yapısına ve ataerkil düşünceye karşı geldiği yönündedir ve bu fikirler kadın istihdamını olumsuz etkilemektedir. Kadının kendisinin ve ailesinin şerefi kadının davranışlarını kısıtlayarak korunmaktadır ve buna başkaldıran kadınlar toplumdan dışlanmaktadır. Toplumun genel kanısının, kadının çalışmasını ataerkil yapıyı kırmak amaçlı olduğu düşünülmektedir, ancak kadınlara uygun iş ortamı sağlanarak kadınlar iş hayatına dahil edilebilirler. Bu durum aile bütçesine katkı, aynı ailedeki kadınların aynı firmada çalışmaları ve sadece seçkin firmalarda istihdam edilmeleri şeklinde açılabilir.

Konfeksiyon ve tekstil sektörünün zor çalışma koşulları kadınlar için önemli bir engel durumundadır. Uzun çalışma saatleri, düşük ve düzensiz maaş, kayıtsız ve sigortasız çalışma kadınları iş hayatından iten faktörlerdir. Bu kötü koşullar yüzünden kadınlar tekstil sektörünü çalışması imkânsız ve gelecek vaat etmeyen bir sektör olarak görmektedirler. Kayıtsız ve sigortasız çalışma resmi kayıtlı işyerlerinin bile ayrılmaz bir parçası haline geldiği için kadınların sektörde kalmaları daha da zorlaşmaktadır. Bu yüzden iş hayatına girseler bile bu mutlaka kısa süreli olmaktadır.

9. Politika Önerileri

Tartışmalarda, kadının ihracat sektöründe çalışmasının toplumdaki geleneksel cinsiyet rollerini değiştirip değiştirmeyeceği konusunda çelişkili sonuçlara ulaşılmıştır. İşçiler için bu değişimin boyutu Elson ve Pearson (1981) tarafından yapılan araştırmalar ışığında değerlendirilmiştir. Elson ve Pearson (1981) cinsiyetin çalışma hayatına etkisini varolan cinsiyet rollerini birbirinden ayırıştırmak, yoğunlaştırmak ve yeniden yapılandırmak suretiyle açıklamaya çalışmıştır. Birçok durumda kadınlar, yepyeni bir bağımsızlık derecesine ulaşmış ve evde de daha güçlü bir konuma gelmiştir. Aynı zamanda anne, ev hanımı ve çalışan kadın rollerini de birbirinden ayırmayı ve bunun mümkün olduğunu topluma göstermeyi başarabilmiştir. Kadının iş hayatına girmesinin cinsiyet rolü üzerindeki etkisini yaptığı çalışmada, en iyi şekilde Kabeer (2000) açıklığı kavuşturmuştur. Kadının çalışma hayatındaki olumsuz şartlarını ve özel hayatındaki olumlu kazanımlarının çatışmasını vurgulayarak kadınların “zayıf kazananlar ve güçlü kaybedenler” olduğunu savunmuştur. Yani, kadınların kötü çalışma koşullarını iyileştirmek, doğrudan onların sosyal hayatta statü kazanmalarına da sebep olacaktır.

Çalışmanın kadının cinsiyet rollerine ve kadının statüsüne olan etkisi bölgede kadın işçiler için çok önemlidir. Bölgede tekstil sektörünün kadın işçiler tarafından tercih edilmesi, sektörün kalkınması için hayati önem taşımaktadır. Bu yüzden işverenler, kadına hem iş hayatında hem de sosyal hayatta nasıl statü kazandırabileceklerini düşünmelidirler. Tüm bunların çözüme kavuşması için yeni strateji planları gerekmektedir.

Bölgedeki tekstil sektörünü ele alacak olursak, iş hayatındaki kayıtsızlığı tamamen ortadan kaldırmak gerekmektedir. Uzun çalışma saatlerine ve fazla mesaiye düzenleme getirmek de kadınların sektörde uzun süreli çalışabilmeleri için gereklidir. Bu konuda, çalışma saatlerini sadece yasal seviyeye çekmek bile yeterli olacaktır. Ayrıca maaşların geç ödenmesi ve fazla mesai ücretlerinin ödenmeme sorunu mevcuttur. Üstelik bazı yerlerde, işçilerin banka hesaplarına maaşları tam yatıyormuş gibi görünse de aslında eksik ödeme yapılıyor olması durumu bulunmaktadır. Bunlar neredeyse maaşın yarısını işçiden bir şekilde kesmektedir. Bu durum bölgede oldukça yaygın şekilde uygulanmaktadır. Kayıtsızlık yüzünden ortaya çıkan tüm bu sorunlar, yerel görevlilerin, işçi sendikalarının ve işçilerin bir araya gelerek çözmeleri gereken bir durumdur. Ancak bu sorunlar sadece küçük çaplı iş yerlerinde değil, resmi olarak açılmış geniş çaplı firmalar tarafından da yaşanmaktadır ve bu büyük firmalar, sanki bunları yapmıyormuş gibi devletten yatırım yardımı ve vergi indirimini olanaklarından da faydalanmaktadır.

Yoğun emek sektörü olan tekstil sektörü, üretim maliyetlerini kısarak büyük kazançlar elde etmektedir. Birçok durumda, bölgedeki konfeksiyon firmaları, dünya çapında tanınan Marks and Spencer, H&M gibi büyük firmalara taşeron ağıyla bağlı şekilde çalışmaktadır. Bu sebeple kendi tarz ve markalarını oluşturarak kalite ve statülerini daha da arttırmaları gerekmektedir. Bu şekildeki bir değişim, iş kalitesi ve maaş artışını da beraberinde getireceğinden, kadın işçilerin sektöre ilgisi de artacaktır. Bu da ancak sektörü sadece yoğun emek çalışma şekline kurtarıp, yeni tarz, yeni marka ve dünya çapında kendine özgü stil yaratarak mümkün olabilir.

Şu anda sektör, bölgede işçilerine asgari ücreti bile zor ödeyen ve az işçi-az para-çok iş mantığına dayalı tercih edilmeyen bir sektördür. Bu durum, sektörün gelişmesine ve yükselmesine engel teşkil etmektedir.

Sektörde kadın işçileri desteklemek adına, kadınları sosyal ve ekonomik hakları konusunda bilinçlendirmek gerekmektedir. Bu gibi eğitimler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülecek eğitim kampanyaları şeklinde gösterilebilir. Ayrıca bu eğitimler, İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarının da bir parçası olabilir. Böylece kadınlar hem mesleklerini nasıl icra edeceklerini hem de bu mesleğin getirdiği ekonomik ve sosyal haklarını nasıl kullanacaklarını öğrenebilirler. Hatta bu yöntem kadınların sosyal hayatta karşılaştıkları bazı zorluklara nasıl karşı geleceklerini onlara öğretmelidir. Böylece kadınlar, işçi, vatandaş ve kadın kimliğiyle nasıl davranacaklarını bilebilir, bedeni ve seksüel haklarını da koruyabilecek duruma gelebilirler.

Kadınların üretim gücünü bünyesinde barındırmak, sektörün varlığını koruması ve gelişmesi için vazgeçilemez bir unsurdur. Bu sebeple Türkiye'de bölgesel ve ulusal çocuk bakım hizmetlerinin oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Bu, 3-7 yaş arası çocukların ücretsiz gidebileceği birtakım kreşler açmak ya da çocuklara evde bakım hizmeti satın alabilmeleri için ailelere nakit para yardımı yapılması şeklinde olabilir. Yasal yükümlülüğe göre bünyesinde 150 kadın çalışan bulduran firmalar çalışanların çocukları için kreş açmak zorundadırlar. Aslında, işçiler kadın ya da erkek olsun ayırım yapılmadan hepsine çocuk bakım hizmeti sunulmalıdır. Yerel yönetim ve belediyeler, Milli Eğitim Bakanlığı ve işçi sendikaları bir araya gelerek, çocuk bakım hizmetinde kreş açmak gibi tek yönlü çözümlerin yanında ailelere nakit yardımı gibi alternatif çözüm yolları geliştirmeyi de düşünmelidirler. Yerel yönetimler ve işverenler maddi olanaklarını birleştirip firma bünyesi ya da yakınlarında kreş açmalıdırlar. Bu hizmetten yararlanmak istemeyip kendi arkadaş çevresi ya da akrabalarından bir bakıcı tutmak isteyen ailelere de nakit yardımı yapılmalıdır.

Türkiye'de emek sektöründe çalışan kadınların iş imkânlarının iyileştirilmesine ve kadın emeğinin yerinin güçlendirilmesine yönelik olarak büyük bir milli politikaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü Türkiye, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü ülkeleri (OECD) arasında, en düşük kadın istihdam gücü ile en son sırada bulunmaktadır. Son yıllarda AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi), kadın işçi oranının artması konusuna hassas yaklaşım sergilemektedir. Bu konudaki çalışmaları arasında, ilk kez işe alınan kadın işçilerin işverene olan vergi yükümlülüklerinde azaltmaya gidilmesi, kadın çalışan oranının artırılması ve erkek işçilerle eşit haklara sahip olmaları konuları yer almaktadır. Bu yeniliklerle kadın istihdamı sadece üretim alanında değil pazarlama alanında boy göstermektedir. Vergi indirimi, uygun çalışma saatleri ve aktif üretim avantajları kadın işçilere yavaş yavaş sunulmaya başlanmış bulunmaktadır. Bu stratejiler, kadınlara daha uygun iş imkânları ya da kendi işlerini kurma imkânı vermekte ve kadınlar için enformel çalışmaya daha yatkın olma, maaşsız çalışma ya da iş güvenliği olmayan ortamlarda çalışmak zorunda olma gibi durumları ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle kayıt dışı ekonomide çalışan kadınların, sağlık sigortası ve emeklilik planları ve ücretsiz, sübvansiyonlu ve geniş kapsamlı kamu çocuk bakımı gibi politikalar aracılığı ile yaşlılık dönemi yoksulluğuna ve gelecekteki güvencesizlik eğilimine karşı korunmaları hayati önem taşımaktadır. Bu hedeflerin, aynı zamanda ücretler konusunda işverenlere karşı pazarlık gücünü artırmayı amaçlayan yerel örgütler, kadın dostu istihdam politikalar, güçlü yerel istihdam kuruluşlar ve çalışan kadınlara hizmet sunmayı amaçlayan yerel işçi örgütleri, kadın sivil toplum örgütleri ve belediye organları gibi kurumlar tarafından desteklenmeleri gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Ansal, H., (1995). *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Dokuma Ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı Araştırması* Ankara: Kadın ve Aile Bakanlığı.
- Ayata, S., (1990). *The Labour Market in the Small Industry Town, İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.*
- Buğra, A., Keyder, Ç., (2003). *New Poverty and the Changing Welfare Regime of Turkey.* Ankara: United Nations Development Programme (UNDP).
- Çağatay, N., Berik, G., (1990). "Transition to Export-Led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?" *Review of Radical Political Economics* 22(1), pp.115–34.
- Çağatay, N., Özler, Ş., (1995). "Feminization of the Labor Force: The Effects of Long-Term Development and Structural Adjustment." *World Development* 23(11), pp. 1883–94.
- Chapkis, W., Enloe, C., (1983). *Of Common Cloth: Women in the Global Textile Industry, Amsterdam and Washington D.C: Transnational Institute.*
- Dedeoğlu, S., (2010). "Visible Hands – Invisible Women: Gender, Women's Work and Garment Production in Turkey", *Feminist Economics*, 16(4), pp:1-31
- Dedeoğlu, S., (2008). *Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul, Tauris Academic Studies, London*
- El-Kholy, Heba A., (2002). *Defiance and Compliance: Negotiating Gender in Low-Income Cairo.* Oxford and New York: Berghahn Books.
- Elson, D., Pearson, R., (1981). "Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing." *Feminist Review* 7(Spring), pp. 87–107.
- Enloe, H. Cynthia., (1983). "Women Textile Workers in the Militarization of Southeast Asia," in June Nash and Maria Patricia Fernandez-Kelly, eds. *Women, Men, and the International Division of Labor*, pp. 407–25. Albany: State University of New York Press.
- Eraydın, A., Erendil, A., (1999). "The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Processes and Labour Market Relations in the İstanbul Clothing Industry." *Gender, Place and Culture* 6(3), pp. 259–72.
- Fernandez K. Maria P., (1983). *For We Are Sold, I and My People: Women and Industrialization in Mexico's Frontier.* Albany: State University of New York Press.
- Heyzer, N., (1986). *Working Women in South-East Asia: Development, Subordination and Emancipation, Milton Keynes: Open University Press.*
- Grossman, R., (1979). 'Women's Place in the Integrated Circuit' *South East Asian Chronicle*, Vol:66 pp. 2–17.

- Humphery, J., (1985). 'Gender, Pay and Skill: Manual Workers Brazilian Industry' in H. Afshar (ed), *Women, Work and Ideology in the Third World*, London: Tavistock.
- Joekes, Susan P., (1995). "Trade-Related Employment for Women in Industry and Services in Developing Countries." *Occasional Paper 5, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Geneva.*
- Kaytaz, M., (1994). 'Subcontracting Practice in the Turkish Textile and Metal Working Industries', in F. Şenses (ed), *Recent Industrialization Experience of Turkey in a Global Context*, Westport, Greenwood Press.
- Kunt, V., Zobu H., (2011). *Harnessing Sustainable Linkages for SEMs in Turkey's Textile Sector, Diagnostic Study Report, ILO.*
- Lim, L., (1990). 'Women's Work in Export Factories: The Politics of a Cause' in I. Tinker (ed.), *Persistent Inequalities Oxford: Oxford University Press.*
- Nash, J. and M.P. Fernandez-Kelly (eds) (1983). *Women, Men and the International Division of Labour, Albany: SUNY Press.*
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). *Annual Labor Force Statistics*. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R (accessed January, 2010).
- Salaff, J. W., (1981). *Working Daughters of Hong Kong: Filial Piety and Intrafamilial Power, Cambridge and New York: Cambridge University Pres.*
- Standing, Guy., (1989). "Global Feminization through Flexible Labor." *World Development* 17(7): 1077–95.
- Şenses, F., 1994. "Labor Market Responses to Structural Adjustment and Institutional Pressures: The Turkish Case." *METU Studies in Development* 21(3): 405–48.
- Toksöz, G., (2007). *Women's Employment Situation in Turkey. Ankara: International Labour Organization (ILO).*
- Turkish Clothing Manufacturers Association (TGSD). (2007). *Ufuk-2012: Türk hazır konfeksiyon sektörü yol haritası [Horizon-2012: Roadmap for the Turkish ready-made clothing industry].Istanbul: TGSD.*
- Wolf, D., (1992) *Factory Daughters: Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java, Berkeley: University of California Press.*
- World Trade Organization (WTO). (2008), "Merchandise Trade by Product," in *International Trade Statistics 2008*. http://www.wto.org/english/res_e/statis_e/its_2008_e/its08_merch_trade_product_e.htm (accessed October 2009).

Görüşmeler

Gaziantep

Hamit Doğan, İpek Yolu Kalkınma Ajansı
Serpil Karuserci, Dreamon Moda Evi
Nihat Benca, DİSK
Gülbin Çalışkantürk KOBİ ve Dış İlişkiler Müdürü, Gaziantep Ticaret Odası,
Ahmet Ziya Hasaf, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kayıt Dışı İstihdam
Nuri Bay- TEKSİF, Gaziantep İl Başkanı
Ali Seyhan, TEKSİF, Genel Başkan Vekili
Emine Döker, Kadının İnsan Hakları Derneği
Nihal Tütüncüler, Kadının İnsan Hakları Derneği

Kahramanmaraş

Mehtap Kındıra, Kahramanmaraş Ticaret Odası
Sefa Öngel- İşveren
İhsan Kurtar Terkonsen Başkanı
Necati Saraçoğlu, İŞKUR

Malatya

Engin Yerebasmas, TAHA Tekstil Fabrika Müdürü
Abdullah Ceylan, İş Teftiş Müd. Bölge Müdürü
Murat Kala, İş Müfettişi
Vahap Demirel, Baş İş Müfettişi
Muzaffer Koş, İş Müfettişi
Ömer Yabar, Öz-İplik İş Sendikası İl Başkanı
İlyas Tabar, GAP Tekstil, İnsan Kaynakları Müdürü
İbrahim Manav, GAP Tekstil Konfeksiyon Bölümü, İşletme Şefi

Adıyaman

Özlem Bozkurt, İşveren, Eğitimci
Mahmut Gürsoy, Adıyaman Üniversitesi

Kadın İşçiler

Tül perde dükkanı olan kadın (evli), Gaziantep
Atlas kadın işçi (bekar), Kahramanmaraş
Atlas Kadın işçi (bekar), Kahramanmaraş
Pazarlama müdürü (evli), Kahramanmaraş
Laborant (evli), Kahramanmaraş
İnsan Kaynakları Müdürü (bekar), Malatya
Kadın işçi (evli), Malatya

