

## FEMİNİST SOSYAL HİZMET PERSPEKTİFİNDEN KADIN İŞÇİLERİN İŞ VE AİLE YAŞAMLARINA İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA: MANİSA ÖRNEğİ

### Güler DOYMAZ

Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü  
doymazguler@gmail.com

**ORCID:** 0000-0001-6816-8764

### Kasım KARATAŞ

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü  
kasim0607@gmail.com

**ORCID:** 0000-0002-4817-9981

**Başvuru Tarihi:** 01/07/2024

**Kabul Tarihi:** 10/09/2024

**DOI:** 10.21441/sosyalguvence.1508437

**Türü:** Araştırma Makalesi

**Atıf:** DOYMAZ, G., KARATAŞ, K. (2024), Feminist Sosyal Hizmet Perspektifinden Kadın İşçilerin İş ve Aile Yaşamlarına İlişkin Bir Nitel Araştırma: Manisa Örneği, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 26, s. 1458-1485. doi: 10.21441/sosyalguvence.1508437

### ÖZ

Çalışmanın amacı; evli işçi kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimlerini ortaya koymak, bu deneyimlerin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilendiğine ilişkin derin bir anlayış kazanılmasını sağlamak ve kadın işçilerin endüstriyel sosyal hizmet gereksinimlerini feminist sosyal hizmet bakış açısıyla çözümlenektir. Kadınların ortak deneyimlerine ilişkin derin bir anlayış kazanabilmek için nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşım ve amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren fabrikalarda işçi olarak çalışan, evli, 18-65 yaş aralığındaki 24 kadın ile yürütülmüştür. Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veri toplanmış, elde edilen veriler deşifre edilerek MAXQDA Plus 2020 paket programı ile çözümlenmiştir. Araştırmada tümevarımsal tematik çözümlenme tekniği kullanılmıştır. Toplumsal yaşamdaki eşitsiz cinsiyet ilişkilerinin fabrikalara da yansıdığı, fabrika içindeki eşitsiz ilişkiler nedeniyle kadın işçilerin dezavantajlı olduğu ortaya konmuştur. Kadın işçilerin ücretli bir işte çalışmaları ekonomik ve psiko-sosyal yönden bir parça özgürlük sağlarken eşitsiz rol ve sorumluluklar nedeniyle ikincil konumlarının buldukları yerler üzerinden genişlediği ortaya konmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın işçi, Toplumsal cinsiyet, Sosyal hizmet, Endüstriyel sosyal hizmet, Feminist sosyal hizmet.

## **A QUALITATIVE RESEARCH ON WORK AND FAMILY LIVES OF WOMEN WORKERS FROM THE PERSPECTIVE OF FEMINIST SOCIAL WORK: THE MANISA EXAMPLE**

### **ABSTRACT**

The aim of the study is to reveal the work and social life experiences of married worker women, to provide a deep understanding of how these experiences are affected by traditional gender roles, and to analyze the industrial social service needs from a feminist perspective. In order to gain a deep understanding of women's common experiences, the phenomenological approach and purposeful sampling method, which are qualitative research methods, were used. It was conducted with 24 married women between the ages of 18-65, who work as workers in factories operating in Manisa Organized Industrial Zone. In the research, data was collected with a semi-structured interview form, and the obtained data was deciphered and analyzed with the MAXQDA Plus 2020 package program. Inductive thematic analysis technique was used in the research. It has been revealed that unequal gender relations in social life are also reflected in factories, and female workers are disadvantaged due to unequal relations within the factory. While working in a paid job provides some economic and psycho-social freedom for female workers, it has been revealed that their secondary positions have expanded over different spaces due to unequal roles and responsibilities.

**Keywords:** Female worker, Gender, Social work, Industrial social work, Feminist social work.

## GİRİŞ

Sanayileşme ile ortaya çıkan kamusal-özel alan ayrımı, ücretli çalışmada ve ücretsiz ev içi emek vermede toplumsal cinsiyet rolleri ile belirlenmektedir. Bu ayrım; erkeği daha çok gelir getirici üretime yönlendirirken; kadını özel alanda hizmet ağırlıklı ve bakım yükünü üstlenmeye konumlandırmıştır. Buna karşın kadınların iş yaşamına katılımları artmaya başlamış, bununla birlikte işyerlerinde karşılaştıkları sorunların görünürlüğü de artmıştır. Ücretli işte çalışan her bireyin yaşadığı veya yaşaması olası sorunlara, kadınların cinsiyet temelli sorunlarını da eklemek gerekir. Bu sorunların temelinde ise eşitsiz cinsiyet ilişkileri yatmaktadır. Fabrika işçisi kadınların konumlarını ortaya koymak için, tüm bunlarla birlikte fabrikaların kendine özgü çalışma biçimi ve ortamına da bakmak gerekir. Dolayısıyla fabrika işçisi kadınların iş ve sosyal yaşamındaki konumlarını anlayabilmek için ataerkil kapitalizmin neden olduğu yapısal sorunları çözmek gerekmektedir. Bu noktada feminist sosyal hizmet yaklaşımının toplumsal cinsiyet rolleri çözümlenmesi ve endüstriyel sosyal hizmet alanının fabrikada çalışma koşullarına yönelik çözümlenmesi; kadın işçilerin deneyimlerini ortaya koyma noktasında bütüncül bir bakış sağlamaktadır. Araştırmada; Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde işçi olarak çalışan evli kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimlerinin ataerkil ve kapitalist ilişkiler üzerinden değerlendirilmesi amaçlanmış, çalışma nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır.

### **Kapitalist Ataerki Bağlamında Kadın İşçilerin İş ve Ev Yaşamı**

Kamusal alanla özel alanının birbirinden iyice ayrışması, ev içi emeğin karşılıksızlığı, bu emeğin değersiz addedilmesi ve daha az masraflı oluşu; kadınları ev işini ücretsiz yapmaya itmiştir (Çakır, 2008). “Ev kadını” olarak konumlandırılan kadının ulusal istatistiklere dahil edilmemesi ve üretken kabul edilmemesi nedeniyle kapitalizm, cinsiyetçiliği kurumsallaştırarak, cinsiyetçiliğin çerçevesini belirlemiştir (Wallerstein, 2015). Ataerkilliğin; kapitalizmden etkilenmemiş bir tanımını yapmak mümkündür. Ancak kapitalizmin maddi temeliyle birleşmiş ve dönüşmüş haliyle ataerkillik, kapitalizmden tamamen ayrılamaz (Acar Savran, 2013). Dolayısıyla; kadın emeğinin kontrol edilebilir olmasının iki temel nedeninin; özel-kamusal alan ayrımı ve ekonomik sistemin geliştirdiği geniş çaplı üretim şekilleri olduğunu söylemek olanaklıdır (Hartmann, 1976). Kadın emeğinin kontrol edilebilirliği özellikle Sanayi Devrimi'nin ardından üretim sistemleri üzerinden dolayısıyla ücretli bir işte çalışan kadınlar üzerinden de genişlemiştir.

Üretim sistemleri ve toplumsal yapı değişimleriyle, kadını özel alana hapseden ataerkil tahakküm, kamusal alana da yansımıştır. Kadının üretim sistemindeki yeri de ataerkil sistemin belirlediği ölçüde çerçevelenmiştir (Yaman Öztürk, & Dedeoğlu,

2010). Kapitalizm; geleneksel cinsiyet rol kalıplarını da kullanarak, kadınları iş yaşamına erkeklere göre daha dezavantajlı olarak dâhil etmiştir (Dedeoğlu, 2010). Dolayısıyla ataerki ve kapitalizm etkileşimi, özellikle kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma yaşamına aktarılmasına neden olmuştur (Etiler, 2018). Bu eşitsizlik, ücretli bir işte çalışan kadının özel alandaki konumunun ve sorumluluklarının sürekliliği ile ataerki tarafından çerçevesizleştirilirken (Öztürk, 2010a); ataerki kapitalist sistem, kadın işgücünü geçici ve ikincil olarak görmüştür (Çitçi, 1982; Yaman Öztürk, & Dedeoğlu, 2010; Hız & Karataş, 2016; Özer, 2017). Kapitalizm ve ataerkinin, kadının konumunun ikincilliği ortak zemininde yükselmesiyle (Hartman, 1992); kadın emeğini kendi çıkarları doğrultusunda kullanmasına da olanak tanımıştır. Savaş dönemleri gibi kadın emeğinin zorunlu olduğu zamanlarda, kadınların ücretli üretimde yer alması desteklenirken, ekonomik kriz gibi nedenlerden ötürü işten çıkarılmalar olduğunda kadın “sıcak yuva”sına döner. Kadını sıcak ve korunaklı yuvasına döndüren bakım emeği ve ev içi emek, özel alana ilişkin gibi görünse de aslında sosyoekonomik politikaların sonucudur. “Bir zamanlar kişisel mahremiyet içinde gizlenen şeyler en az uluslar arasındaki görüşmeler kadar politiktir. Çünkü tüm bu konular iktidar ilişkileri tarafından şekillendirilmekte ve artık mutfak ve yatak odaları da politik değişime ihtiyaç duymaktadır” (Phillips, 1995).

Ayrıca ataerki kapitalist sistem, kadınları ayrıca özel alan sorumluluklarını devam ettirmeleri noktasında da yönlendirmiştir (Öztürk, 2010a). Kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumları güçlendirilirken, ataerki ve kapitalizm arasında da uzlaşma sağlanmıştır (Toksöz, 2015). Ataerki ve kapitalizm arasındaki uzlaşmada kadının; yeniden üretim emeği, ev içi emek ve bakım vermeye yönelik ataerki sistemin kadına yüklediği sorumluluklar işlevsel bir noktada durmaktadır.

Kadın işçiler özelinde ise ataerki kapitalizm kısılacı; ataerkinin kadını ikincil bir konumda tutması nedeniyle cinsiyetleri, kapitalist bir sistem içinde çalışmalarını nedeniyle kapitalizm tarafından şekillendirilen bir sistem içinde yer almalarından kaynaklanır. Bu noktada ataerki kapitalizmin kadın işçilerin emek verme biçimini kamusal ve özel alanda nasıl belirlediği noktası, araştırmanın odağını oluşturmaktadır. Bu yüzden kadın işçilerin çalışma ve ev içi emek verme deneyimlerinin nasıllığının anlaşılabilmesi için özel ve kamusal alan sorumluluklarına daha yakından bakmak gerekmektedir.

Fabrikaların diğer işyerinden farklı özellikleri vardır: Çalışma koşullarının üretim odaklı oluşu, zorlu fiziksel koşullar, işin tehlikeli yapısı, ücret politikaları, çalışma saatleri vb. Kadın işçilerin fabrikalarda yaşadıkları sorunlar, erkek işçilerin sorunlarından ya da farklı işlerde çalışan kadınlarınkinden çok da farklı değildir. Ancak bu deneyimlerle birlikte kadın olma deneyimi fabrikada çalışma koşulları ile birleşince

ataerkil kapitalizmin neden olduğu sorunları da deneyimlemek demektir. Yani kadın işçiler en özelde kapitalizmin ataerkil özellikleri ile baş etmek durumundadır.

İşçi kadınlar için çalışmak, genellikle para kazanma amacı taşır. İşçilik, kadınlara daha fazlasını vermediği gibi ev içinde veya dışında işin rutinliği de getirir. Dolayısıyla fabrikalar, iktidar, ücret politikaları ve barındırdığı eşitsizliklerle kendine özgü toplumsal cinsiyet rejimi olan bir yerdir (Connell, 1998). Kötü çalışma koşulları, niteliksiz işler, düşük ücret, işten çıkarılma, geleneksel cinsiyet rolleri kapsamında “kadın işi” olarak görülen işlerde istihdam edilmeleri, kadın işçiler için toplumsal cinsiyet eşitsizliğini güçlendirmektedir (Öztürk, 2010). Fabrika ve atölyelerde çalışan kadınların uysal ve eli çabuk olması beklentisi ve evli kadınların bakım yükleri nedeniyle işe alımda tercih edilmemeleri yine bu eşitsizliği güçlendiren uygulamalardandır (Öztürk, 2010).

Kadın işçiler, iş piyasasına girdiklerinde ise ataerkinin kendisine yüklediği “doğal” sorumluluklardan sıyrılmazlar. Ev içi emek ve bakım emeği kadınlar için devam ettirilmesi gereken sorumluluklar olarak kalır. Öyle ki; Hochschild ve Machung’un “The Second Shift” adlı kitabında kadınların ev içi sorumluluklarını çalışma hayatları ile birlikte incelemiştir. Ev yaşamına neden ikinci vardiya dediklerini ise araştırmasında bir kadının evdeki sorumluluklarını vardiya olarak nitelendirilmesine karşı çıktığı halde; “işte görev başındasın, evde görev başındasın. Evde işlerin bitip işe gittiğinde yine görev başındasın” ifadesinden etkilenerek, sanayi hayatından ödünç aldığını ifade etmiştir (Hochschild & Machung, 2003). Bakım ve ev içi emeğin kadının doğal görevi olarak kabul edilmesi, iş yaşamında da mevcut düzene itaatini ve ataerkil düzenin devamlılığı sağlanmaktadır (Başterzi, 2015). Dolayısıyla kadın işçiler, bir yandan fabrikada çalışırken diğer yandan ataerkinin kendisine yüklediği bakım emeği ve ev içi emeği vermeye devam etmektedir. Bu bağlamda kadın işçilerin ataerkil kapitalizmin şekillendirdiği iş ve aile yaşamlarını feminist sosyal hizmetin eleştirel bakışıyla çözümlemek; kadın işçilerin emeğine, görünenin ötesinde bir analiz fırsatı vermektedir.

### **Kadın İşçilerin Deneyimlerini Endüstriyel Sosyal Hizmet Alanında Feminist Sosyal Hizmet Uygulamalarıyla Anlamak**

Endüstriyel sosyal hizmet (ESH), işyerine, çalışanlara/işçilere, ailelerine ve topluma hizmet veren geniş kapsamlı bir uygulama alanıdır (Sehgal, 2010). İşçilerin gereksinimlerini karşılamada ve sorunlarını çözmede sosyal hizmet mesleğinin kullanılmasını ifade eder (Akabas, Kurzman, & Kolben, 1979; Straussner, 1990). ESH çalışma sistemi ve çalışma sisteminden kaynaklanan sorun ve gereksinimlerine yanıt veren bir alandır. Dolayısıyla ESH, “çalışanları, çalışanların ailelerini ve toplumu

kapsayan, çalışanların psiko-sosyal sağlığını artırarak hem çalışanlara hem de işyerlerine doğrudan ve dolaylı olarak yarar sağlamayı hedefleyen sosyal hizmet müdahalesinin işyeri ve çalışan temelinde uygulanmasıdır” (Googins & Godfrey, 1985).

Endüstriyel sosyal hizmet alanında karşılaşılan sorunlar, geleneksel müracaatçı sorunlarından farklı olmasa da bu sorunların çalışma ortamı ile kesişimi bakımından değişiklik gösterebilir (Malone & Reid, 1982). Genellikle işyerinden ve işyeri dışından kaynaklanan bu karmaşık sorunlar (Malone & Reid, 1983), sosyal hizmetin geniş tabanlı bilgi birikimi ile çözülebilir (Straussner, 1990). Kadın işçilere yönelik ESH uygulamaları işçi refahını sağlamaya yönelik sosyal hizmet uygulamalarından farklı olmasa da ataerkil iş dünyasında kadın işçilerin refahının artırılması ve yaşadığı sorunların çözülmesinde eşitsiz cinsiyet ilişkilerini de dikkate alarak tasarlanan ve uygulanan müdahaleler önemli bir yer tutar. Feminist sosyal hizmet uygulaması da bu alanda kadın işçilere özgü sorunların çözülmesinde işlevsel bir temel sağlar.

Feminist sosyal hizmet, kadınların deneyimlerinin çözümlenmesini temel alan, toplumdaki bağlantılara odaklanarak kadınlara özgü gereksinimlerin karşılanmasında sosyal hizmet mesleğinin kullanılmasıdır (Dominelli, 2002). Kadınların yaşadıkları sorunların temelinde yatan yapısal nedenlere odaklanır (Buz, 2009). Kadınların özel gereksinimlerine bütünsel bir yanıt vermek ve kadınlara yönelik farklı baskı biçimlerinin ortadan kaldırılması, bu uygulamanın ayrılmaz bir parçasıdır (Dominelli, 2002). Feminist sosyal hizmet, kadınlara özgü sorunlara yönelik bir müdahale planlarken, kadını “politik bir birey” olarak tanımlar ve mikro, mezzo, makro düzeyde müdahaleler sunar (Acar, 2001). Bu müdahaleler yoluyla cinsiyetçiliğin neden olduğu baskının etkilerini araştırmayı, ortadan kaldırmayı, dolayısıyla kadınların yaşamları, kişisel gelişimleri, büyüme kapasiteleri üzerinde daha fazla özgürlük ve öz kontrol sağlamayı amaçlar. Uzun erimde cinsiyetçiliğe bağlı baskıyı ortadan kaldırmayı hedefler (Dominelli, 2002; Payne, 1991).

Endüstriyel alanda feminist sosyal hizmet uygulaması, kadın işçiler özelinde iş-aile yaşam çatışmasını engelleyerek ve ortadan kaldırarak daha verimli olmalarını sağlar. Erkek işçilerle eşit ücret almaları konusunda hak savunuculuğu yapar. Fabrika yönetimi ile işçiler arasında bağlantı kurucu rolü üstlenerek, yaşanan sorunlara kalıcı çözümler üretilmesini destekler. Yaşanması olası sorunlara yönelik koruyucu-önleyici çalışmalar yapar. Kadın işçilerin farklı dezavantajlarının bir araya gelmesinin önüne geçerek kadın işçiler üzerindeki ataerkil tahakkümün ortadan kaldırılmasına yönelik mikro, mezzo, makro düzeyde uygulamalar planlar. Emeklilik, yeni işe başlama süreçlerinde kadın işçilere yönelik bilgilendirme ve hak savunuculuğu görevi üstlenirken, kadınlara özgü sağlık ve iş güvenliği sorunlarının önlenmesinde ve

çözülmesinde kilit rol oynar. Özel alan sorumluluklarının çalışma yaşamını etkilememesinde, ev içi emek ve bakım emeğinin eşit verilmesinde, işyerinde cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasında kadın - erkek işçiler ve fabrika yönetimi ile iş birliği içinde çalışmalar yapılmasını planlar ve uygular.

### **Araştırma Yöntemi**

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden (desenlerinden) fenomenoloji modeli kullanılmıştır. Kadınların ve kadın işçilerin çalışma yaşamlarına dair birçok araştırma olsa da “kadın işçiler” özelinde sosyal hizmet alanında yeterli araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, araştırmada, kadın deneyimi açısından fabrikada çalışmanın betimlemesinin daha iyi yapılabileceği düşünülmüştür. Fenomenoloji, birkaç kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamıdır (Creswell, 2015). Araştırmada, evli kadınların fabrikada çalışma deneyimi ve iş yaşamı ile özel alan etkileşimi fenomen olarak belirlenmiştir. Kadın işçilerin fabrikada çalışma ve sosyal yaşam deneyimlerinin ortak anlamını kavramak amacıyla fenomenolojik araştırma tasarımı kullanılmıştır.

Çalışmanın amacı, evli işçi kadınların iş ve sosyal yaşam deneyimlerini ortaya koymak, bu deneyimlerin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden nasıl etkilendiğine ilişkin daha derin bir anlayış kazanılmasını sağlamak ve kadın işçilerin endüstriyel sosyal hizmet gereksinimlerini feminist bakış açısıyla çözümlenektir. Araştırma, 18-65 yaş aralığındaki evli, Manisa Organize Sanayi Bölgesi’ndeki bir fabrikada halen çalışan işçi kadınlar ile yürütülmüştür. Araştırmada, araştırmanın amacına yönelik öznelerin örneklemeye dâhil edilmesine dayanan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze yapılmıştır. Görüşmeler, görüşmecilerin istekleri doğrultusunda görüşmecilerin evleri (kendilerini daha rahat hissettiklerini ifade etmişlerdir) veya hem Covid-19 pandemisi hem de bakım vermeleri gereken çocuklarına bakacak kimse olmaması sebebi ile çay bahçesi gibi açık alanlarda yapılmıştır. Görüşmelere üçüncü bir kişi dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla bazı görüşmeler, katılımcıların çocukları parkta oynarken yapılmıştır. Bu durumun kadın işçilerin bakım yükünü ve bakım emeği vermenin sürekliliğini ortaya koymasından dolayı önemli olduğu düşünülmektedir. Yapılan en kısa görüşme 1 saat 5 dakika, en uzun görüşme ise 2 saat 29 dakikadır. Yaklaşık 40 saatlik ses kaydı deşifre edilmiş; Times New Roman 1,5 satır aralığı ile 1.097 sayfalık yazılı veri elde edilmiştir.

Araştırmada tümevarımsal tematik çözümlenme tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesine, Strauss ve Corbin’in açık kodlama olarak tanımladığı süreç ile başlanarak katılımcı ifadeleri kodlanmıştır. Kategorilerin kendi alt

kategorileriyle (kod) ilişkilendirme süreci olarak tanımlanan kategorileri özellikler ve boyutlar düzeyinde birbirine bağlayan seçici kodlama aşamasına geçilmiştir. Daha sonra oluşturulan kategorilere göre veriler yeniden çözümlenmiştir. Veriler eksenele kodlamaya tabi tutularak üç ana tema elde edilmiştir. Çözümlemesi MAXQDA Plus 2020 paket programı ile yapılmıştır. Araştırmanın katılımcıları, çiçek ismi, katılımcının yaşı ve fabrikadaki çalışma yılı üzerinden betimlenerek kodlanmıştır. Örneğin bir katılımcıya rastgele Orkide ismi verilmiştir. 31 yaşındadır, 7 yıldır fabrikada çalışmaktadır. Katılımcı (Orkide, 31 yaş, 7 yıl) olarak kodlanmıştır.

### **Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırma verileri Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonunun alınan yazılı iznin (06.05.2021 tarih ve E-35853172-300-00001567099 sayılı yazı) ardından toplanmıştır.

### **Bulgular ve Tartışma**

#### **Sosyo-demografik Bulgular**

Araştırmanın katılımcıları, 26-64 yaş aralığındaki evli kadınlardan oluşmaktadır. Fabrikada çalışma süreleri 1,5-25 yıl aralığında değişmektedir. Çocuk sayısı 0-3'tür. Katılımcılardan 7'si ilkökul, 2'si ortaokul, 13'ü lise, 2'si ön lisans mezunudur.

**Tablo 1: Araştırmanın Katılımcıları**

Katılımcılar	Yaş	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Gelir Durumunu Nasıl Değerlendiriyor	Evlenme Yaşı	Çalışılan Sektör	Fabrikada Çalışma Süresi	
1	Gül	40	2	İlkokul Mezunu	Dengeli	20	Beyaz eşya	23 yıl
2	Lale	45		İlkokul Mezunu	Dengeli	20	Plastik	3 yıl
3	Karanfil	43	2	Lise Mezunu	Dengeli	19	Metal	14 yıl
4	Zambak	42	2	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden az	20	Beyaz eşya	7 yıl
5	Kasımpatı	42	2	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden fazla	17	Beyaz Eşya	9 yıl
6	Nergis	40	2	Lise Mezunu	Dengeli	20	Beyaz eşya	18 yıl
7	Sümbül	64	0	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden fazla	23	Plastik enjeksiyon	25 yıl



**Tablo 1 (Devamı): Araştırmanın Katılımcıları**

Katılımcılar		Yaş	Çocuk Sayısı	Eğitim Durumu	Gelir Durumunu Nasıl Değerlendiriyor	Evlenme Yaşı	Çalışılan Sektör	Fabrikada Çalışma Süresi
8	Nilüfer	44	2	Lise Mezunu	Dengeli	29	Otomotiv	21 yıl
9	Menekşe	41	1	Lise Mezunu	Dengeli	20	Plastik üretimi	13 yıl
10	Leylak	27	1	Lise Mezunu	Dengeli	23	Beyaz eşya	7 Yıl
11	Papatya	40	1	Lise Mezunu	Dengeli	20	Otomotiv	16 yıl
12	Şebboy	32	1	Lise Mezunu	Dengeli	21	Otomotiv	9 yıl
13	Açelya	26	1	Lise Mezunu	Dengeli	22	Otomotiv	8 Yıl
14	Akasya	38	3	İlkokul Mezunu	Dengeli	17	Tekstil	2 yıl
15	Begonvil	45	2	İlkokul Mezunu	Gelirim giderimden az	20	Sünger Üretimi	1 yıl
16	Fesleğen	38	2	Lise Mezunu	Dengeli	26	Otomotiv	21 yıl
17	Kaktüs	34	2	Lise Mezunu	Dengeli	20	Elektrik/elektronik	1, 5 yıl
18	Orkide	31	1	Ortaokul Mezunu	Dengeli	23	Otomotiv	7 yıl
19	Gelincik	45	1	Lise Mezunu	Dengeli	40	Otomotiv	10 yıl
20	Hanımeli	34	2	Lise Mezunu	Dengeli	20	Otomotiv	13 yıl
21	Mimoza	29	1	Ön Lisans Mezunu	Dengeli	25	Otomotiv	7 yıl
22	Reyhan	46	2	Lise Mezunu	Gelirim giderimden fazla	20	Otomotiv	11 yıl
23	Sardunya	31	2	Ön Lisans Mezunu	Dengeli	23	Otomotiv	9, 5 yıl
24	Yasemin	40	2	Ortaokul Mezunu	Dengeli	18	Otomotiv	15 yıl

## Bulgular ve Tartışma

Verilerin çözümlenmesi araştırmacı tarafından ses kayıtlarının deşifre edilmesi ile başlamıştır. Elde edilen veriler kodlanmıştır. Kodlar yeniden düzenlenerek birbiri ile iç içe geçen kodlar birleştirilmiş; birbiri ile ilişkili kodlar kategoriler altında toplanmıştır. Kategorilere göre veriler yeniden çözümlenmiş, kategoriler üç tema altında düzenlenmiştir. Tümevarımsal tematik çözümlenmenin sonucunda üç ana tema ve sekiz kategori oluşturulmuştur.

Araştırmada üç ana tema belirlenmiştir: “Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri” teması altında kadın işçilerin gündelik yaşam pratiklerinin nasıl olduğuna değinilmiştir. “Üretim İlişkileri Temelinde Çalışma Yaşamı” teması altında kadın işçilerin fabrikada çalışma deneyimlerine yer verilmiştir. “Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Eşitsizliklere Çözüm: Endüstriyel Sosyal Hizmet” teması altında işçilerin, bir disiplin ve meslek olarak sosyal hizmet gereksinimlerine ver verilmiştir. Bu tema altında kadın işçilerin endüstriyel sosyal hizmete ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

### Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri: “Fabrikada bi işin oluyo”

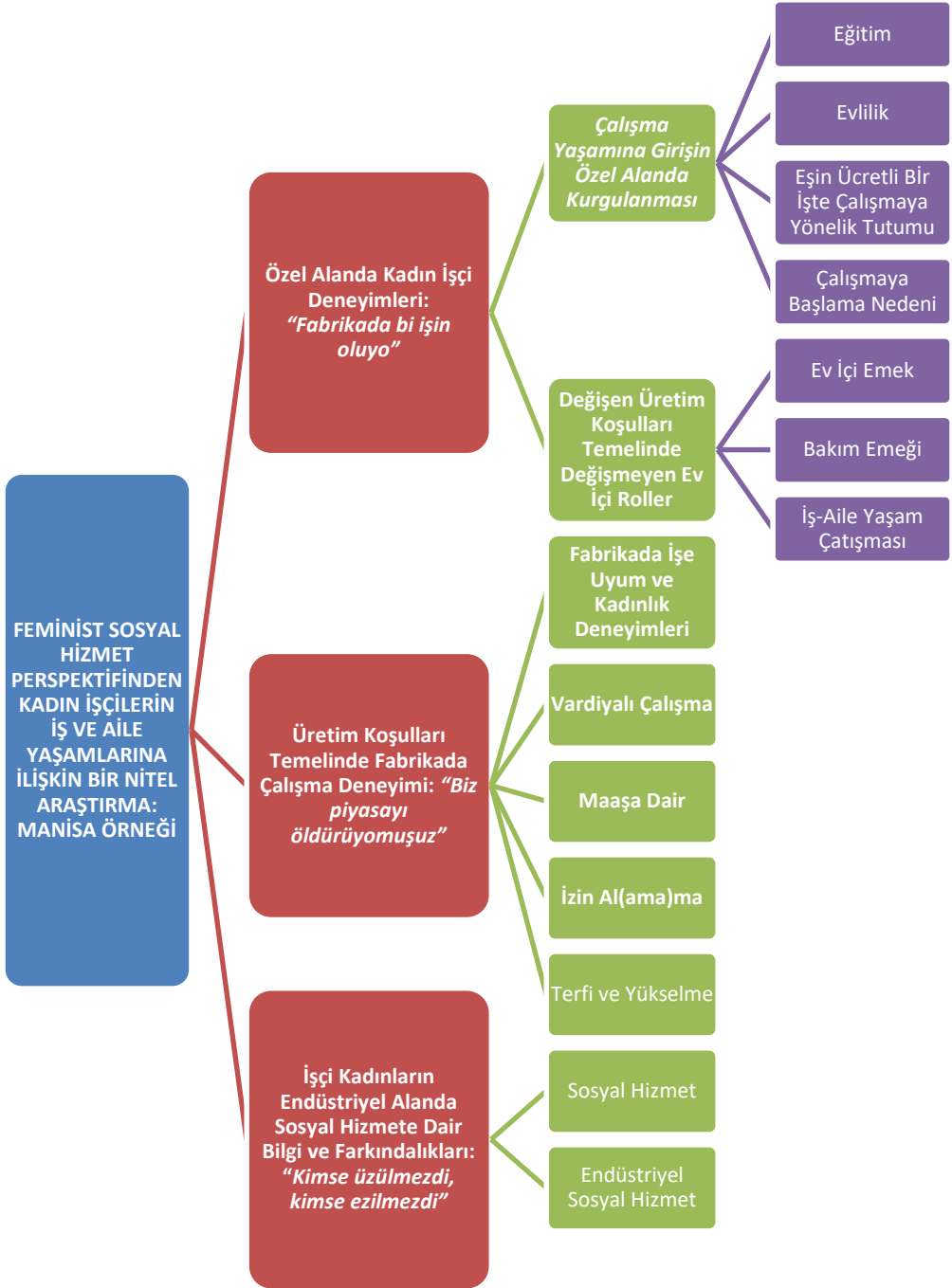
Özel Alanda Kadın İşçi Deneyimleri teması “Değişen Üretim Koşulları Temelinde Değişmeyen Ev İçi Roller” ve “Çalışma Yaşamına Girişin Özel Alanda Kurgulanması” olmak üzere iki kategori altında incelenmiştir: Bu tema altında kadın işçilerin özel alan deneyimleri, bu deneyimlerin iş yaşamını nasıl etkilediği, iş yaşamının bu deneyime nasıl etki ettiği, çalışma deneyiminin toplumsal cinsiyet rolleri ile etkileşiminin nasıl olduğu incelenmiştir.

Kadın işçilerin kamusal alanda yer alarak ücretli bir işte çalışmaları önce özel alanda kurgulanmaktadır. Kadın işçiler, kamusal alanda yer almak istediğinde ya da ücretli bir işte çalışmak zorunda olduğunda, kadının çalışmaya karar verme süreci, çalışacağı yer, yapacağı iş, gibi konular özel alanda tasarlanmaktadır. Çalışma yaşamına girişte yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı ve bakım gereksinimi, ekonomik gelir, ekonomik özgürlük isteği, çalışmaya başlama nedeni, evlilikte eşin kadının çalışmasına yönelik tutumu önemli duraklardır.

Kadın işçilerden bir kısmı ailelerinin izin vermemesi nedeniyle eğitim yaşamına devam edememiş ve nitelikli iş kollarında yer alamamışlardır. Profesyonel meslek edinme şansı bulamayan bu kadınların ücretli bir işte çalışabilmesi erkeğin onayı ile olanaklı olmuştur. Halihazırda ücretli bir işte çalışan ama bu onayı evliliğin ilk yıllarında alamayan bir katılımcı düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

*"(..) Evlenmeden önce girmiştim o ilk çalıştığım yere. Eşim orayı istemiyodu hani orda çalışmamı istemiyodu. Sonra evlilik dolayısıyla çıkışımı aldım" (Sardunya, 31 yaş, 9, 5 yıl).*

## Şekil 1: Araştırmanın Temaları ve Kategorileri



Yapılan bir çalışmada kadınların çalışmak için babalarından veya kocalarından izin almasını gerekli görenlerin oranı erkek katılımcılarda %51 oranındadır (Dedeoğlu, 2016). Ataerkil baskı kadının kamusal yaşamdaki varlığını erkeğin iznine tabi kılar (Baydur & Uçan, 2016), kadının çalışma yaşamına katılımı, bir erkeğin vereceği karar doğrultusunda şekillenir (Karadeniz & Yılmaz, 2007). Ayrıca 1971 yılından itibaren yürürlükte olan İş Kanunu'nun 14. maddesinde 11 kadına evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kıdem tazminatını alarak işten çıkış hakkı tanınmıştır. Bu "hak" ataerkil sistemin manipülasyonu ile kadının çalışma yaşamından kop(arıl)masına kapı açmaktadır. Bir katılımcı, evlilik sürecinde, şu anki eşi istemediği için, iş yaşamından kopmuştur. Eşinin bir ay cezaevine girmesi nedeniyle çalışmaya başladığını ifade etmiştir; çünkü Reyhan için çalışmak kocasının yokluğunda var olmanın tek yolu anlamına gelmektedir:

*"Özgürlük, dik durma çalışmak bence bunlar yani. (...) Güven, kendine güven, özgüven her şey ya bence çalışmak. Ya ben şu an diyorum ya ben o olaydan sonra (eşinin cezaevine girmesi) baktım ki hiçiz yani. Bende hiçim yani ama çalışırsam ben de olurum çocuklarım da olur. Çalışmazsak hiçiz yani öyle. Başım önde pısrık bir şeydim, çalışmadığımız zaman bence başımız önde pısrık bir şey yani"* (Reyhan, 46 yaş, 11 yıl).

Ayrıca kadınlar, benlik kazanma arzularının yanı sıra ekonomik sebepler ve çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlama isteği ile çalışma yaşamına girdiklerini ifade etmişlerdir. Kadın işçiler için, eşlerini kendi çalışmalarına ikna etmenin yolu, özel alanda kadından beklenen toplumsal cinsiyet rollerini aksatmayacağı ve hiyerarşik ilişkiyi devam ettireceği güvencesini vermesidir:

*"Kadın çalışırsa ayaklarının üstünde durursa işte bana eyvallah etmez. Benim eşimde şöyle bir şey var, benim param derim diye çok korkuyomuş mesela. (...) İşte birazcık erkeklik duygusu, evde işte ben geçindiriyom, ben erkeğim havası birazcık"* (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).

Bir katılımcı ise ev işlerinin değersizliğini "evde yaptığın, yediğin hani çocuğuna bakıyosun mesela çamaşırını yıkıyosun, temizliğini yapıyosun onlar hiç sayılmıyo yani çalışmaktan..." (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl). sözleriyle ifade etmiştir. Yine aynı katılımcı:

---

<sup>11</sup> 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi: "Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir" (İş Kanunu, 2022).

*“Hani evin işi daha çok yoruyo, çalışsam bu kadar yorulmazdım diyon, fabrikada bi işin oluyo çünkü” (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

sözleriyle de kadın işçilerin özel ve kamusal alanda verdikleri çifte emeğin yoğunluğunu göstermektedir. Kadın işçiler çalışma yaşamına girişle birlikte erkeğin gelir getirici rolünü paylaşırsa da erkek ev içi emek rolünü paylaşmaya yanaşmamaktadır:

*“(…) Bazen diyorum ki çok yorgunum valla kusura bakma yapamadım. (Arş: Eşinize mi diyosunuz?) Eşime diyorum o da çok anlayışlı çünkü gerçekten orda farklı bir tempoda şey yapıyoruz yani yoruluyoruz ister istemez. (...) Hepsi bi kişinin eline bakıyo. Eşim de yardımcı oluyo Allah razı olsun” (Mimoza, 29 yaş, 7 yıl).*

Hukuken, dışarda çalışma hakkına sahip olan kadınlar, fiilen bu hakka erişimde hala sorunlar yaşamaktadır. Kadın işçilerin, çalışabilmek için eşlerini ikna etmeleri gerekmektedir. Bu ikna edişin en önemli dayanağı ise ev içi rolleri yerine getirme sürekliliğidir. Bu noktada ev işlerinin karşılıksızlık ve görünmezliğine, sürekliliğini eklemek gerekmektedir (Bora, 2010). Kadın işçilerin, çalışan kadınlardan ev içi rollerini eksiksiz yerine getirmesi beklentisinde olan eşleri tarafından denetlendiği ortaya konulmuştur (Delphy, 1992). Bu denetleme en belirgin şekilde, çalıştığı için ev içi işleri yetiştiremeyen katılımcının eşinden özür dilediğini ifade etmesinde görülmüştür. Durumdan şikayetçi olmayan eşini “anlayışlı”, denetleyici; birlikte yaşadıkları evin temizliğini yaptığıda ise “yardımcı” olarak ifade etmiştir. Ayrıca kadın işçilerin ev işlerini yine başka kadınlarla paylaştığı görülmüştür.

*“Ben yapıyorum bir de kızım beraber yapıyoz. (Arş. Kızınızla beraber yapıyosunuz.) Vardiya yapıyoz, ben evde yoksam o yapıyo, o evde yoksa ben yapıyom, öyle beraber yapıyoz” (Gül, 40 yaş, 23 yıl).*

Bu durum özel alandaki kadın kimliğinin sorumluluklarının aktarımında önemli bir işleve sahiptir. Fabrikada iş arkadaşları ile vardiyalı çalışan Gül, özel alanda da kızı ile vardiya yaparak ev işlerinin devamlılığını sağlamaktadır. Bu alıntı; Hocschild ve Machung’un ev yaşamını “İkinci Vardiya” olarak ifade etmesine paralellik göstermektedir. Ev işlerinin eşlerle paylaşılmasına dair ifadeler ise şu şekildedir:

*“E tabii şimdi mesela şöyle söyleyim, bizim ülkemizde şöyle bir şey var erkek balkona çıkıp çamaşır asamaz. (...) Gülerler yani insanlar hani bizim mahallemizde öyledir yani ben hiç bu zamana kadar bir erkeğin çıkıp çamaşır serdiğini veya çamaşır topladığını görmedim. (...) Kadın işi, kadınların yapması gereken bir iş olarak görülüyö” (Açelya, 26 yaş, 8 yıl).*

Özel alanda kadının emek verici erkeğin ise denetleyici olması, özel alan emeğini kadınlaştırır. İfadelerden anlaşılıyor ki; kadın işçilerin eşleri, toplumdan dışlanmamak, dalga geçilmemek için ataerkilliğin inşa ettiği erkekliğin dışına çıkmamaktadır. Kadın işçiler, “normal zamanda” ev işlerini yapmayan eşlerinin, “olağanüstü” ya da zorunda kalınan zamanlarda yaptığını dile getirmişlerdir: erkeğin ücretli bir işte çalışmaması, kadının erkeğe göre daha uzun saatler çalışması, kadının iş yapamayacak kadar hasta olması gibi... Bu olağanüstü zamanlar, normale döndüğünde ise kadınlar ev içi sorumlulukları yine kendilerinin yerine getirdiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca hem kadın işçilerin hem de eşlerinin eşitsiz cinsiyet ilişkilerini normal kabul ettiği görülmüştür.

Değişmeyen rollerden bir diğeri ise bakım verme rolüdür. Verilen bakım emeğinin ise yine eril denetime tabi olduğunu bir katılımcı şöyle ifade etmiştir:

*“Belki benim hissetmediğim, çocuğumun hissettiği, başka eksilerim var. Eşime sorarsanız o da der yani şunu eksik yapıyosun, bunu eksik yapıyosun. Muhtemelen vardır memnun olmadıkları noktalar ama hayat şartları mecburuz çalışmak zorundayız” (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Bu role ilişkin destek alan kadın işçiler, toplumun annelik kurgusunun dışında kaldığını hissetmektedir:

*“Eksiklik demek yani her anlamda eksiklik demek” (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

*“İşte bazen kendimi yetersiz hissediyorum acaba ben anne değil miyim? Ya vallahi! Gerçekten yetersiz hissediyorum.” (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Annelik ve çocuk bakımına dair konuşmalarda; anneliğin fedakârlık ile betimlendiği ve birçok katılımcının bu sırada ağladığı görülmüştür.

*“Hiç unutmuyom bi keresinde şey olmuş anahtar içerde unutmuşla, kapıyı kapatmışla iki kardeş. İkisi de sokakta galmışla, akşam ben gelesiye gadaa dışarlarda yağmur yağmış o gün. Islanmış oğlan onun üstleni, hani üşümesin diye benim kız üzerindeki çıkamış ondan sonra oğlana giydirmiş, kendi çıplak kalmış. (...) Üstünde bir şey yok kızın, çocuk kardeşim üşümesin diye ona giydirmiş Komşulaa akşam geldiler, böyle dediler. Sona bu çocukla niye bu gadar şey yapıyon sen dedile. Birkaç gün öyle işe gitmedim ben ona taktığımdan. (...) Arkada buldum çocukları (ağlıyor). İşi bıraksam hani tek maaş yetmiyor. (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Kadın işçilerin annelik rolünü yerine getiremediklerini düşünmelerinde, bakım yükünün sadece kadının sorumluluğu olduğuna dair öğreti ve inançların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte komşulardan gelen baskının varlığı da görülmektedir. Bakım emeğin piyasadan satın alınması noktasında bakım veren kurumların işçi

anneler için pahalı olması yani iş piyasasının erkeğe göre kurgulanmış olması ve kadın işçilerin vardiyalı çalışma düzenine göre 7/24 hizmet veren bakım kurumlarının olmaması toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği bakım rolünün üzerine katmerlenen bir alan daha yaratmaktadır.

Toplumun anneliğe yüklediği sorumlulukların baskısı ile birçok katılımcının, çocukları belli bir yaşa gelene kadar, ücretli bir işte çalışmadığı ya da mevcut işinden ayrıldığı görülmüştür. Bakım emeği başka biri tarafından verildiğinde ya da çocuklar ebeveynsiz zaman geçirebilecek yaşa geldiğinde çalışma yaşamına girmişlerdir:

*"Evlendikten sora hiç çalışmadım 14 sene. Çocuklar ufaktı, çalışmadım. Bakan yoktu. Kayınvalidem kendisi çalışıyolardı, annem de uzak kim götürüp geticek çocuğu. Çocuklar büyüdükten sona kızım işte 3. sınıfa gidiyodu, oğlan 7. sınıfa gidiyodu, işe girdim" (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Kapitalist ekonomik sistem, kadın işçilerin ücretli bir işte çalışma ve bakım emeği verme noktasında çatışma yaşamaması durumunda önceliği ekonomik sisteme vermekte, kadın emeğini özel-kamusal alanda kendi lehine kullanmaktadır:

*"Hiç unutmuyom bi keresinde şey olmuş anahtar içerde unutmuşla, kapıyı kapatmışla iki kardeş. İkisi de sokakta galmışla, akşam ben gelesiyeye gadaa dışarlada yağmur yağmış o gün. Islanmış oğlan onun üstleni, hani üşümesin diye benim kız üzerindeki çıkamış ondan sonra oğlana giydirmiş, kendi çıplak kalmış. (...) Üstünde bir şey yok kızın, çocuk kardeşim üşümesin diye ona giydirmiş Komşulaa akşam geldiler, böyle dediler. Sona bu çocukla niye bu gadar şey yapıyon sen dedile. Birkaç gün öyle işe gitmedim ben ona taktığımdan. (...) Arkada buldum çocukları (ağlıyor). İşi bıraksam hani tek maaş yetmiyor (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

TÜİK Türkiye Aile Yapısı Araştırmasına göre bakım emeğinin %96,7'si hane üyesi tarafından verilirken; bunların %94,4'ü "kadın"dır (TÜİK Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021). Fabrikanın kreş hizmetinin bulunması; çocuğun bakım yükünün piyasa, devlet ve aile arasında paylaşımı anlamına gelmektedir. Bakım emeğinin piyasadan satın alınması, bakım veren kurumların pahalı olması nedeniyle kadın işçiler için olanaklı olmamaktadır. Kadın işçilerin ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte bir kreş hizmetinin bulunuyor oluşuyla, bakım emeği vermenin genelliklere kadın işçilere yüklediği görülmüştür. Fabrikaların, kadınların çocukları ile zaman geçirmelerine izin vermeyen katı tutumu ve vardiyalı çalışma usulleri de kadın işçilerin ev ve iş yaşamı arasında sıkışmasına neden olmaktadır.

İşçi kadınların kapitalist üretim sistemi içinde her gün yetiştirmesi gereken ürün sayısı, evde bitmeyen özel alan sorumlulukları, kadının her günü aynı özveri ile devam ettirmek zorunda olması sonucunda iş-aile yaşamında çatışma yaşamaması kaçınılmaz

hale gelmektedir:

*Bazen atıyorum eşimle bir problem yaşadığımda ya da çocukla ilgili bir şey olduğunda kafam dolu oluyo haliyle işe adapte olamıyosun, sürekli bi stres hâli. Karşındaki insana ters tavır bile vermiş olabiliyosun, e bu sefer kimse seni çekmek zorunda değil orda kimse kimseyi çekmek zorunda değil. Sen ona ters tepki verdiğin zaman karşılık olarak o da sana ters tepki veriyoo bu sefer ortalık karışıyo. Yani anlayacağınız o yüzden ev de işi etkiliyo işte evi etkiliyo” (Leylak, 27 yaş, 7 yıl).*

Katılımcıların birçoğu iş-aile yaşamı çatışması yaşadığını ifade ederken, bazı katılımcılar evi evde işi işte bıraktıklarını, dolayısıyla iş-aile yaşamı çatışması yaşamadıklarını ifade etmiştir. Evli olmak (Bayramoğlu, 2018), işten/meslekten maddi anlamda tatmin olmamak (Topgül, 2016; Bayramoğlu, 2018) ve kadın olmak (Cinamon & Rich, 2002) iş-aile yaşamı çatışmasını arttıran etkenlerdir. Yöneticiler ile yaşanan iş-aile yaşamı çalışmalarında erkekler ile kadınlar arasında farklılık bulunmamıştır (Cerrato & Cifre, 2018; Çarıkçı, Çiftçi, & Derya, 2010). Farklılık olmayışı ise erkeklerin ev içi sorumlulukları kadınlara aktarmasından, kadınların ise ücretli ev içi emekle bu sorumlulukları yerine getirmesinden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Çarıkçı, Çiftçi, & Derya, 2010).

Kadın işçilerin özel alanda yaşadığı cinsiyet eşitsizliği temelindeki sorunların belirleyicilerinden biri de erkekler/eşlerdir. Bu konuda endüstriyel alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları, feminist sosyal hizmetin bilinç yükseltme çalışmalarına erkeklerin de dahil olmasını sağlayabilir. Bu noktada; ev içi emek, bakım emeğinin eşit paylaşımı, annelik ve babalık, ücretin kontrolü, iş-aile çatışmasına yönelik verilecek eğitimler olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu noktada; Dominelli (2002)'nin feminist sosyal hizmet teorisi ve uygulamasının ilkelerinin bazılarının kadın işçilere yönelik uygulamalara uyarlanması yerinde olacaktır:

- Kadın işçilerin farklılıklarının tanımlanması ve uygulamaların bu farklı kadın görünümüne yönelik yapılması,
- Kadın işçilerin güçlü yönlerinin ortaya konması,
- Kadın işçileri yaşamlarının her alanında kendi kararlarını verebilecek aktif ajanlar olarak değerlendirerek ücretli bir işte çalışma, maaşı harcama vb. konularda karar verici güçte olmalarını desteklemek

### **Üretim Koşulları Temelinde Fabrikada Çalışma Deneyimi: “Biz piyasayı öldürüyomuz”**

Üretim Koşulları Temelinde Fabrikada Çalışma Deneyimi teması altında kadın işçilerin fabrikada çalışma deneyimlerine ve çalışma koşullarına değinilmiştir.



Fabrikaların kendine özgü çalışma koşulları ve ortamı, kadınlar için zorlayıcı olabilmektedir. Yapılacak işi öğrenmenin, uyum sağlanması gereken diğer konulara göre daha kolay olduğu belirtilmiştir. Fabrikada erkek sayısının fazla olduğu bölümlerde, uyum sürecinde kadınlar, kendilerini rahat ve güvende hissetmediklerini ifade etmişlerdir:

*"Benim bölümüm tel kesimi diye geçiyö ve sırf erkek çalışıyo, tek ben bayan olarak. Beni oraya aldılar zaten fabrikaya ilk defa giriyorum, onun bir şaşkınlığı var bir de hani benle birlikte 15-16 kişiyiz, erkeklerin içinde çalışıyom. Bir vardiyada 5-6 erkek var hani, sırf erkeklerin içinde çalışmak da beni çok zorladı. Bizim büyük üretim makinalarımız var hani sıra makinaların arasında ağıladığım çok oldu, ben yapamayacam bu işi bir sürü erkeğin içinde. (...) Hani çok konuştular arkamdan, kimisini duydum, kimisini gördüm, kimisini görmedim ama hani istemediler beni. Hani kadının ne işi var burda, kadının yapacağı iş bu değil falan. Hani yardım istediğim zaman hani 'yapamıyosan çek git'. Bunlara maruz kaldım buna rağmen başardım, kendimi de kabul ettirdim, başardım yani"* (Zambak, 42 yaş 7 yıl).

Yalnızca erkek işçilerin çalıştığı bir bölüme kadın işçinin gelmesi, işin artık "erkek işi" olarak görülmemesi ve erkek otoritesinin sarsılması ile sonuçlanmakta ve bu durum da kadınlar için yeni bir çatışma alanı ortaya çıkarmaktadır:

*" (...) Bi de şu bakış açısı var; siz sanayiye girmeseydiniz, siz erkek işine elinizi atmasaydınız biz bugün daha yüksek ücretlerde çalışıyoduk. Sizin yüzünüzden ücretlerimiz de düşük çünkü biz bu işi yapabiliyoruz diyemiyoruz, diretemiyoruz. 'Kadın da yapıyo' diyolar bize. Patronların bu şekilde yaklaştıklarını düşünüyolarmış. Kadının yaptığı işi erkekte yapıyosa yani çok para vermeye ne gerek var. Biz piyasayı öldürüyoruzuz." (Gelincik, 45 yaş, 10 yıl).*

Sayısal olarak daha az kadının çalıştığı sektör ve işyerlerinde, kadınların daha çok şiddet görme olasılığında daha önce söz edilmişti. Bu durum toplumsal cinsiyet rollerinin toplumdan örgüte aktarılması ile de ilişkilidir. Bu noktada kadının maruz kaldığı şiddet, kadın üzerinde ekonomik, sosyal, politik gücünü koruyan ve devamını sağlayan bir mekanizma haline gelmektedir (Simpson & Cohen, 2004). Fabrikaların ataerkil yapısı nedeniyle, kadın işçiler cinsiyet temelli bir ayrımcılığa ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. İşin kadın işçiler tarafından da yapabiliyor oluşu, erkek işçilerin ve işverenlerin gözünde işin değersizleşmesine neden olmaktadır. Toplumdaki eşitsiz cinsiyet ilişkileri düşünüldüğünde, bu durumun toplumdaki eşitsizliğin bir uzantısı olduğunu söylemek olanaklıdır. Dolayısıyla fabrikalar mal ve ürünle birlikte insan ilişkilerini de üretir ve/veya devam ettirirler. Evde ve toplumda eşitlik aramadan işyerinde eşitlik aramanın doğru değildir (Loutfi, 2001). Ancak Gelincik'in ifadesinin aksine fabrikada çalışmanın zaten kadına uygun olmadığını söyleyen katılımcılar da

bulunmaktadır. Bu ifadelerin altında yatanın ise kadın işçilerin toplumsal eşitsizliğini benimseyen bilgi ve tutumlarının olduğunu söylemek mümkündür:

*"Yani kadının doğasına aykırı bir şey aslında fabrikada çalışmak. Kadın daha naif daha zarif daha böyle sakin işlerde çalışması gerekir. (...) Mesela erkek orda demir işlerine makinalarla haşır neşir olurken kadın temizliğini yapmalı veya da ona malzeme hazırlamalı veya hazırladığı malzemeyi paketlemeli veyahut onun yemek işleri oluyor fabrikalarda bu işlerle uğraşmalı. Erkek ana şeyi yapmalı (...) Ana işi erkek yapcak işte ona malzemesini kadın hazırlayacak hazır olan malzemeyi kadın tamamlayacak, kadın tamamlayıcı unsur olacak veya da hazırlayıcı unsur olacak orda olsa daha mantıklı olur" (Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

Katılımcılar ayrıca vardiyalı çalışmanın, uyku düzenlerini bozduğundan ve gündüz uyumanın zorluklarından söz etmiştir. Vardiyalı çalışma, kadın işçiler için kamu kurumu, banka vb. kurumlarda işleri olduğunda işlevseldir, izin almaya gerek kalmamaktadır. İşlevsel olan bir diğer nokta da çocuk bakımı için eşlerin ters vardiyada sırasıyla bakım sağlamalarıdır.

Kadın işçilerin çalışma saatlerine ve günlerine bakıldığında, genellikle 8 ya da 12 saat çalıştıkları, pazar günlerinin haftalık izin günleri olduğu görülmüştür. 8 saat çalışan işçiler, fabrikaların daha yoğun üretim yaptığı dönemlerde mesaili çalıştıklarını ifade etmişlerdir:

*"Bizim yaz sezonunda çok yoğun oluyor, buzdolap bölümü olduğu için hani mesaili çalışıyoduk. 12 saat; sabah 8'de bi başlıyoduk akşam 8'e gada. Çok zor oluyodu. (...) Bitmişin yorulmuşun hani artık yataktan başka bi şey gözü görmüyo insanın. Bazen goltuklarda böyle uyuyup galıyodum ben. Bitiyo insan akşama gadar yoruluyor. Zor, çok zor!" (Kasımpatı, 42 yaş, 9 yıl).*

Fabrikada işin tekrarlanan yapısı, dikkat gerektirmesi ve genellikle ayakta yapılıyor oluşunun üzerine haftalık 72 saatlik çalışma kadın işçiler açısından fiziksel yorgunluğa sebep olmaktadır. İfadelerden; fabrikaların dönemlik olarak daha çok üretim yaptığı zamanlarda işçilerin mesai kararının fabrikalar tarafından, onun dışındaki dönemlerde bu kararın işçiler tarafından verildiği anlaşılmıştır. Fabrikaların kendine has çalışma koşullarından bir diğeri de terfi ve yükselme koşullarıdır. Vasıfsız işgücü olarak işçilerin, yükselme ve terfi imkanları kısıtlıdır. Bu durum kadınlar için daha da kısıtlayıcı bir süreç olabilmektedir:

*"Ne bileyim tercih etmiyolar heralde bir tane kadın var posta başı o da ben girdikten sonra oldu işte başka da tanıdığım bir kadın yok yani." (Nergis, 40 yaş, 18 yıl).*

Yapılan bir çalışmada kadınların erkeklere göre terfi ve yükselme imkânlarının daha kısıtlı olduğu bulunmuştur (Özkan & Karaaslan, 2009). Katılımcılar ayrıca terfi ve yükselmede; amirlere olan yakınlığın etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca bir katılımcı kadın işçilerin terfi alamamasının nedenini kadın işçilerin birbirlerini kıskanması olarak ifade etmiştir. Bu noktada; feminist sosyal hizmet bakış açısıyla grup çalışmaları yapılması kadınların farklılıklarını ve deneyimlerinin birbirleriyle paylaşmalarını ve güçlenmelerini sağlamak açısından önemlidir. Böylece deneyimlerin farklılıkları ve ortak paydası belirlenerek daha eşit bir çalışma ortamı oluşturmaya yönelik uygulamalar için bilgi edinilebilir.

Fabrikada çalışmanın kendine has çalışma koşullarından biri vardiyalı çalışmadır. Kadın işçiler özellikle gece vardiyasında, gündüz ev işleri yapmak, bakım emeği vermek gibi nedenlerden dolayı uyuyamadıkları için verimli çalışmama ve iş kazaları riskinin arttığını ifade etmişlerdir. Papatya hem çocuğu ile ilgilenilemek hem de dinlenebilmek için çocuğu ile nasıl oynadığını anlatmıştır:

*“Uyumaya çalışıyorum, çocuğu nasıl oyalarsınız? Küçük zaten altyodum yanıma, otutturuyodum, ‘annecim bak, tokalarımı koyuyodum, sen benim saçımı yap kuaför ol sen’ diyodum. Küçüktü zaten o saçıma bir şeyler takmaya çalışıyodu, ben o ara hani ne kadar uyursam. Bölük pörçük yani. Sonra kalkıyosun; çocuğun yemeğidir, odur budur falan yani çok eziyetli dönemler geçirdim gerçekten. Eminim bunu birçok kişi yaşıyodur birçok kadın bunu yaşıyodur yani. Bu ayrıntı bunlar, bunun benzeri bir sürü şey yaşadım.” (Papatya, 40 yaş, 16 yıl).*

Kadın işçilerin vardiyalı çalışmasının ev düzenini bozduğu, çocuk bakımında sorunlara neden olduğu, kadın işçilerin eşleri ve çocukları ile yeterince ilgilenemedikleri, uykusuzluk ve yorgunluğa neden olduğu yönünde iddialar bulunmaktadır (Demirbilek, 2004). Ancak bu sorunların yaşanmasının temelinde özel alan sorumluluklarının yalnızca kadına yüklenmesinin yattığı göz ardı edilmemelidir.

Ücretli bir işte çalışmanın kadın işçiler için ekonomik yönden özgürleştirici olup olmadığı noktasındaki en önemli göstergelerden biri maaş harcamalarını kimin yönettiğidir. Maaşlarını harcama kararını kendilerinin verdiğini söyleyen kadın işçilerin aile içi toplam gelirlerinin diğer kadınlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ailedeki toplam gelirin düşük olması, ailenin geçiminin sağlanması için ailedeki tüm çalışanların maaşlarını, gerektiği durumlarda ise kadının gelirini, harcama noktasında ortak karar alındığı veya kadının maaş harcamasının eşinin kontrolünde olduğu görülmüştür.

*“Benim maaş kartım eşimde duruyo. İşte borçları falan her şeyi o bildiği için. Yani ben zaten ona diyemem paranın hepsini ver de ben yöneteyim evi falan yapamam yani” (Kaktüs, 34 yaş, 1, 5 yıl).*

Eşlerin her ikisinin de ücretli bir işte çalıştığı ailelerde, gelir yönetiminin erkekte olması, kamusal alanda yer almaya ilişkin eşitliğin özel alan deneyimlerine yansımadağını göstermektedir. Yerleşmiş eşitsiz rol, davranış ve düşünce kalıpları kadın işçileri, parayı kazanabilme yetisine sahip ancak onu yönetme yetisine sahip olmayan kişiler noktasında tuttuğunu, ataerkil baskının şekil değiştirdiğini, baskı alanının genişlediğini söylemek olanaklıdır. Bir diğer katılımcı ise eşinden gördüğü duygusal ve ekonomik şiddete karşı cinselliği ödül ve/veya ceza olarak kullandığını ifade etmiştir:

*"Benim de psikolojim bozuldu. Bak dedim sen böyle yapıyon, ayıptır söylemesi kendimi teslim etmem (cinsel birliktelik yaşamam) dedim. (...) (Eşi) 'E ben yapmıyom, etmiyom, dışarı mı gidem, onu mu istiyon?' İstedığın yere git ya, banane dedim, istediğin yere git dedim, sinirlendim maaş kartını aldım elinden. (...) Şimdi maaş kartını da tekrar gine verdik eline" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl).*

Bu şiddete karşılık olarak eşi de başkaları ile cinsel ilişki yaşayabileceğine dair bir tehditle yani bu şiddete şiddet ile karşılık vermiştir. Tüm bu çekişme ve şiddetin sonunda Sümbül'ün maaş kartı tekrar eşine geçmiştir. Ataerkil aile düzeni değişirse de bu düzenin neden olduğu şiddet değişmekte farklı şiddet türlerini doğurmaktadır. Kadın işçiler kendi maaşlarını harcama kontrollerini kazanabilmek için daha çok çaba göstermek zorunda kalmışlardır. Bu noktada Dominelli(2002)'nin feminist sosyal hizmet uygulamasının ilkelerinden olarak ifade ettiği "kadınlara kendi ihtiyaçları ve sorunlarına buldukları çözümleri dile getirebilmeleri için alan sağlamak" ve "kadınları yaşamlarının her alanında kendi kararlarını verebilecek aktif ajanlar olarak değerlendirmek" ilkeleri; kadın işçilerin maaşlarının kendilerinin kontrolünde olmamasının ekonomik ve psikolojik şiddet olduğuna dair bilgi edinmelerinin sağlanması ve bu şiddeti ortadan kaldırmaya dair istek duymaları ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılması endüstriyel alanda yapılabilecek çalışmalardandır.

İzin hakkının kullanımı konusunda ise fabrikaların farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Bu durumun aynı fabrikadaki bölümler arasında da farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Kadın işçilerin çalışma yılının izin alma deneyimlerine etki ettiği görülmüştür. Fabrikaların genellikle Aralık-Ocak aylarına rastlayan dönemlerde fabrikadaki makinelerin bakımlarının yapılması ve temizlenmesi amacıyla üretimi durdurdıkları ve işçilerin isteyip istemediğine bakılmaksızın bu dönemde işçileri yıllık izine çıkardıkları görülmüştür. Kadın işçiler istedikleri zaman izin alamadıklarında geçici iş göremezlik raporu aldıklarını ifade etmiştir:

*"Mesela büyük bir temizlik yapcam, dipten temizlik yapcam, rapor aldığım zamanlar bile oldu. İzin vermiyolar, rapor alıyodum evimi temizliyodum. (Arş: Evi temizlemek için (gülüşmeler)) Valla öyle bile yaptım yani. Senede bir sefer iki*

*sefer falan öyle yaptığım oldu. (...) Yani hiç sana vakit yok. Bir de pazarları da var, mecbur ediyorlardı. E pazarları da gidince evde ne zaman iş olacak, işte o insanı çok strese sokuyodu” (Begonvil, 45 yaş, 1 yıl).*

Kadın işçiler için temizlik yapmanın yani ev içi sorumlulukları yerine getirmenin, dinlenmekten öncelikli olduğu görülmüştür. Feminist sosyal hizmetin, kadınların deneyimledikleri sorunları etkileyen yapısal nedenlere odaklanması (Buz, 2009) çerçevesinde kadın işçileri bu davranışa iten nedenlerin işçiye istediği zaman izin kullandırmayan, tatile gidecek kadar kazandırmayan kapitalist sistem ve ev işlerini kadınlaştıran ataerkil sistemin birleşimi olduğunu söylemek mümkündür.

### **İşçi Kadınların Endüstriyel Alanda Sosyal Hizmete Dair Bilgi ve Farkındalıkları: “Kimse üzülmezdi, kimse ezilmezdi”**

İşçi kadınların sosyal hizmet gereksinimlerinin karşılanması, bu gereksinimin farkında olmak ve sosyal hizmet mesleğini ve hizmetlerini bilmekten geçer. Katılımcıların genel olarak sosyal hizmet mesleğini bilmediği görülmüştür. Sosyal hizmet mesleğini bildiğini ifade eden katılımcıların ise genellikle sosyal çevrelerindeki sosyal hizmet kurumlarından hizmet almış kişilerden duyduğu görülmüştür. Sosyal hizmet mesleği ve endüstriyel sosyal hizmet alanı anlatılarak fabrikada bir sosyal hizmet uzmanı çalışsaydı hangi konularda destek almak isteyecekleri sorulmuştur. Verilen cevapları, “özel alana dair olanlar” ve “fabrikada çalışmaya dair olanlar” olarak ikiye ayırmak mümkündür. Özel alana dair destek almak isteyecekleri konular çocuklara yönelik olan hizmetler noktasında yoğunlaşmıştır:

*“Çocuk konusunda destek almak istedim çünkü fazla yeterli olamıyorum, özellikle büyük kızıma. O da şu an ergenlik döneminde olduğu için anlaşamıyoruz yani o konuda destek almak isterdim çocukla alakalı. (...) Yani en azından kendimiz de diyebilirdik, bir sıkıntımızı anlatacak bir yerimiz var derdik, yani danışacağımız bir yer var diyebilirdik” (Hanımeli, 34 yaş, 13 yıl).*

Ergenlik dönemi gibi gelişimsel krizlerin öngörülebilir oluşu muhtemel krizlerin önlenmesinde sosyal hizmetin koruyucu ve önleyici fonksiyonunu yerine getirebilmesi açısından kıymetlidir (Yıldırım, 2016). Endüstriyel alanda çalışan sosyal hizmet uzmanının krize müdahale yaklaşımını kullanması ile hem kadın işçilerin kriz odaklı sorunlarını çözmeye hem de koruyucu-önleyici bir müdahale olarak farklı sorunlar yaşamalarının önüne geçmeye etkili olacaktır.

Kadın işçilerin fabrikada çalışmaya yönelik destek almak istedikleri konulardan bir tanesini “işyerinde kadına yönelik taciz” olarak ifade etmişlerdir:

*“Kadınlar için bence çok güzel bir şey olurdu özellikle kadınlar için yani. Erkeklerden çok aşığılanma, küçük görülme, tacizler macizler bu durumlar oldu.*

*İş konusunda hani sıkıştırılıyo şey oluyo hani bu konuda çok güzel olur”  
(Zambak, 42 yaş 7 yıl).*

Kadın işçilerin, tacize uğradıklarında bunu ifade etme konusunda zorlandıkları hatta çoğu zaman ifade etmedikleri görülmüştür. Bunun en önemli sebebi ise fabrikada ve sosyal yaşamda “yaftalanma” olarak ifade edilmiştir. Taciz edenden çok taciz edilenin yaftalanma korkusu yaşamasının altında ise eşitsiz cinsiyet ilişkileri, güç ve cinselliğin denetleyicisinin erkek olmasının yattığı düşünülmektedir. İfade edenlerin ise genellikle başka bir kadın işçi üzerinde ifade ettikleri ortaya konmuştur. Bu durum özelinde; feminist sosyal hizmetin eşitsiz güç ve cinsiyet ilişkilerine odaklanarak kadını koruma güçlendirmesi noktasında çalışmalar yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmalar; tacizin “ne”liği ve tacizi ifade etme konusunda fabrikalarda eğitim verme, taciz edilene yönelik psiko-sosyal destek, kadının aile içinde de yaftalanmasının önüne geçebilmek amacıyla aile ile çalışma olarak sıralanabilir. Katılımcılar, ifade edildiği durumlarda, taciz konusunda fabrikaların katı bir tutum sergilediğini ve taciz edenin işten çıkarıldığını da ifade etmişlerdir.

Yapılan tartışmalar neticesinde kadın işçilerin yaşadığı sorunlara ESHU’nın özellikle feminist sosyal hizmet uygulamaları ile cevap verebileceği görülmüştür. Bu noktada kadın işçilere ESHU’nun fabrikalarda çalışmasına yönelik görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların birçoğu, endüstriyel sosyal hizmet uzmanının fabrika bünyesinde çalışmasına yönelik olumlu görüş bildirmiştir. Bir katılımcı; "Her şey çok güzel olurdu yani kimse üzülmezdi, kimse ezilmezdi" (Sümbül, 64 yaş, 25 yıl) diyerek işçilerin ezilmeliğine çare arayışında olmuştur. Bir diğer katılımcı, "güzel olur valla bence çok güzel olur. Tamamen işçinin arkasında, işçi kendini güvende hissetmiş olur açık ve net" (Gül, 40 yaş, 23 yıl) diyerek görüş bildirmiştir. Ancak, zorunlu olmadığı takdirde, işverenlerin sosyal hizmet uzmanı istihdam etmeyeceklerini ifade etmişlerdir. Sebep olarak da ödeyecekleri ücret ve ESHU’nun işçileri bilgilendirmesidir. Fabrikaların hakları konusunda bilinçli işçi istemeyeceklerine vurgu yapmışlardır:

*"Ama fabrika istemez. (Neden?) Çünkü bu sefer işçi bilinçlenecek, bu sefer hakkını arayacak. O yüzden istemez ama işine gelmez o zaman. (...) Ekip lideri izin vermez zaten bir gün gider ertesi gün fırçayı yer. İşten çıkmakla tehdit edilir" (Şebboy, 32 yaş, 9 yıl).*

Endüstriyel sosyal hizmet, işçilerin yasal haklarına yönelik bilgi edinmeleri noktasında önemli bir uygulama alanıdır. Ancak Şebboy, fabrikaların bilinçli, hakkını arayan işçiler olmasını istemeyeceğine vurgu yapmıştır. Hak ve özgürlüklerin toplumun her kesimi için ulaşılabilir olmasını sağlayan bir meslek olarak sosyal hizmet (Karataş, 2002) kadın işçilerin bilinçlenmesini ve hakları konusunda bilgi edinmelerini destekleyen bir konumdadır. Katılımcılar ayrıca işgücünün ve üretimin sürekliliğini

önemseyen fabrika yönetiminin, işçilerin sosyal hizmet uzmanı ile görüşecekleri zamanı iş kaybı olarak göreceklərini ifade etmişlerdir. Sosyal hizmet uzmanı ile görüşen bir işçinin bölüm amirinden azar yiyeyeceğini ve bir daha gitmemesi için işten çıkarılmakla tehdit edileceği ifade edilmiştir. İşçinin psikososyal sağlığının arttırılmasına yönelik uygulamalar yapan, dolayısıyla insana yatırımın temel bir bileşeni olarak endüstriyel sosyal hizmet, işçilerin işteki ve sosyal yaşamdaki sorunlarını çözerek onların daha verimli çalışmalarını sağlayacak uygulamalar bütünüdür.

### Sonuç ve Öneriler

Kapitalizmin cinsiyetçiliğın çerçevesini belirleyerek, kadın emeğinin hem iş piyasasında hem de özel alanda, sömürölme biçimini değıştirdiğı görölmüştür (Wallerstein, 2015). Kapitalizm, ataerki ile birleşerek, kadının ev içi ve iş yerindeki davranış kalıplarının “görev” olduğı inancına dayanmıştır. Bu inanç kadının ücretli bir işte çalışması ile de değışmemektedir. Katılımcılardan birçoğı, ücretli bir işte çalışsa da ev içi emek ve bakım verme sorumluluğunu eşleri ile “eşit” bir biçimde paylaş(a)mamaktadır. Çalışma hakkına hukuken sahip olan kadınların fiilen bu hakka erişimde hala sorunlar yaşadığı görölmüştür. Kadın işçilerin çalışabilmek için eşlerini ikna etmeleri gerekmektedir ve bu ikna edişin en önemli dayanağı ise ev içi rolleri yerine getirme sürekliliğidir. Kadın işçilerin ev içi emek verme sorumluluğunu genellikle aile içindeki başka bir kadınla paylaştığı, eşlerinin sadece olağanüstü durumlarda ev içi emek verdiğı ortaya konmuştur. Eşlerin ev işi yapmamasının nedeni olarak da eşitsiz cinsiyet ilişkilerine yönelik toplumsal baskı ve öğretiler gösterilmiştir. Birçok katılımcının, maaşını istediğı gibi harcamadığı dolayısıyla ekonomik şiddete maruz kaldığı görölmüştür. İşçi kadınlar için ücretli bir işte çalışmak, kısmen özgürlük getirirse de maaşlarının kontrolünün eşlerinde olması, eril tahakkümün şeklini değıştiren ve genişleten bir basamak olarak işlev görmüştür. Kadınların maaşının kim tarafından ve nasıl harcanacağına ilişkin en önemli etkenlerden birisi, ailenin toplam geliridir. Aile geliri, özellikle erkeğın geliri hem kadına göre daha yüksek hem de ailenin gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde olduğunda, erkeklerin, kadının maaşın kontrolünü kadınlara “verdiğı” görölmüştür.

İşçi kadınların, para kazanma zorunluluğı olmadığında, ücretli bir işte çalışmak yerine anneliğı “tam” olarak yapmak istemesinin, Badinter’in “huzurlu bir kazanç kaynağı olarak annelik” betimlemesi ile örtüştüğü görölmüştür. Bu kimlik o kadar kanıksanmıştır ki kadın işçiler kamusal alanda yer aldıklarında anneliklerini eksik/yetersiz olarak ifade etmektedirler. Bu noktada kadın işçilerin doğum izinlerinin iki ay ile sınırlı olması, 50’den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinin kreş hizmeti vermesinin zorunlu olmasına rağmen pratikte uygulanmaması, bakım emeğı vermenin

kadın işçilere “görev” olarak yüklenmesinde etkili olmaktadır. Kreş hizmetinin kurumlar tarafından karşılanmaması durumunda, çocuğun bakımını aile üyeleri üstlenmekte, bu durum da farklı sorunlara neden olmaktadır (Karataş, 2001). Sosyal politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı olmaması, feminist sosyal hizmetin “kişisel olan politiktir” ilkesi çerçevesinde değerlendirildiğinde, kadın işçilerin içinde bulunduğu bakım verme çıkmazında sosyal politikadaki yetersizliklerin etkili olduğunu söylemek olanaklıdır.

Toplumsal cinsiyete dayalı bir ekonomik tasarımın ve daha geniş bir toplumsal örüntünün bir parçası olan fabrikalardaki cinsiyet eşitsizliği (Connell, 1998) nedeniyle kadın işçilerin ayrımcılığa ve baskıya maruz kaldıkları görülmüştür. Erkek işçilerle aynı işi yapabiliyor oluşları, kendilerini hiyerarşik güç bakımından kadından üstte konumlandıran erkek işçiler tarafında yapılan iş, “aşağılayıcı” bir iş olarak görülmüştür. Fabrika yönetimleri ise ağır sanayi kolunda faaliyet gösteren bölümlere kadın işçi istihdam ederek mevcut bölümleri ağır çalışma kollarından çıkarmıştır. Dolayısıyla kadın emeğini ve bu emeğin değersizliğini, ataerkil kapitalizmin şekillendirdiği haliyle bir araç olarak kullanmıştır. Fabrikaların vardiyalı çalışma düzeninin ise uykusuzluk, bakım emeği verme, sosyalleşme ve ev içi emek vermede katılımcılar açısından sorunlara neden olduğu ifade edilmiştir. Ancak vardiyalı çalışma, kamu kurumunda ya da banka vb. kurumlarda işleri olduğunda işten izin almalarına gerek kalmadığı için, katılımcılar için işlevseldir. Terfi ve yükselme noktasında ise kadın işçilerin cinsiyetleri nedeniyle dezavantajlı olduğu görülmüştür.

Katılımcıların, işe uyum, aile ilişkileri, çocuklarla iletişim, işyerinde iletişim, iş-aile yaşamı çatışması, fabrikaların çalışma düzenine ilişkin iyileştirmeler, psiko-sosyal destek ve cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamalar konularında endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarına gereksinimleri olduğu görülmüştür. İşçilerin günlük yaşam sorunlarının iş yaşamına yansımaları, iş yaşamına özgü sorunlar ve bu sorunların günlük yaşama etkileri cinsiyet temelli değerlendirildiğinde, mesleki refah sistemi bağlamında profesyonel bir uygulama (Newman, 2005) alanı olarak endüstriyel sosyal hizmet, işletmelerin ve çalışanların gereksinim duydukları bütüncül çözüme yanıt verebilecek bir konumdadır. Feminist sosyal hizmet bakış açısıyla uygulama yapacak bir sosyal hizmet uzmanı, kadın işçilerin içinde bulunduğu biyo-psiko-sosyal etmenlerin tamamını bütüncül bir bakış ile değerlendirmelidir. Aşağıda sıralanan uygulamaların bu noktada önemli olduğu düşünülmektedir:

- Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadının aile ve sosyal yaşamlarında neden olduğu sorunlara çözümler üreterek iş yaşamına etki etmesinin önüne geçmek,



- Kadın işçilerin, eşlerinin, fabrikada çalışan tüm personelin farkındalık ve bilinç düzeylerini yükseltecek çalışmalarla cinsiyet eşitsizliklerin önüne geçmek,
- Kadın işçilere sahip oldukları hak ve özgürlükleri konusunda bilgi vermek ve bu haklara erişim sağlamalarını desteklemek,
- Kadınların kendisi ve diğer kadınların farklılıklarını tanımalarını sağlamak, grup çalışmaları ile deneyimlerini paylaşmalarını ve güçlenmelerini sağlamak,
- Kadınların bedenleri üzerindeki kararları kendisinin vermesini sağlayarak pozitif bir benlik saygısı inşa etmek,
- Güçlendirme ve baskı karşıtı temelli bu uygulamalar ile kadın işçilerin kendi güçlerini fark etmelerini sağlamak.
- Kadın işçiler için daha eşitlikçi bir piyasa ve ekonomik yapılanma için politika oluşturulmasını desteklemek.

Kadın işçilerin ücretli bir işte çalışmasının onlara bir kısım özgürlükler sağladığı bir gerçektir. Ancak, eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerinin fabrikalara da yansımış olmasının, iş-ev yaşamındaki eşitsiz rol ve sorumlulukların; kadınların ikincil konumlarını buldukları yerler üzerinden genişlettiği ortaya koymuştur.

## KAYNAKÇA

- Acar Savran, G. (2013). *Beden emek tarih: diyalektik bir feminizm için*. İstanbul: Deniz Ofset Matbaacılık.
- Acar, H. (2001). Tek ebeveynli ailelere yönelik feminist sosyal hizmet müdahalesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 1(3), 13-25.
- Akabas, S. H., Kurzman, P. A., & Kolben, N. S. (1979). *Labor and industrial settings: Sites for social work practice*. New York: Columbia University, Hunter College and CSWE.
- Badinter, E. (2011). *Kadınlık mı? Annelik mi?* (A. Ekmekci, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Başterzi, A. D. (2015). Çalışma yaşamında eril şiddet. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 44-48.
- Baydur, H., & Uçan, G. (2016). Kadınların güçlendirilmesi ölçeği'nin türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Manisa örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 27(2), 7-28.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Bora, A. (2010). Hatırlananlar ve unutilanlar: İslam coğrafyasında modernleşme ve kadın hareketleri. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 51-66.
- Buz, S. (2009). Feminist sosyal hizmet uygulaması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20(1), 53-66.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 1664-1078.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex roles*, 47(11), 531-541.
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar: Toplum, kişi ve cinsel politika*. (C. Soydemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Creswell, J. W. (2015). *Araştırma deseni (Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları)*. (M. Bütün, & S. B. Demir, Çev.) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çakır, S. (2008). Kapitalizm ve patriyarkaya karşı: sosyalist feminizm. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 185-196.
- Çarıkcı, İ. H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2010). İş- aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye'de kamu görevlisi kadınlar*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:200.
- Dedeoğlu, S. (2010). Endüstriyel üretimde kadın ve göçmen emeği: ataerkillik ve enformel emek. M. Yaman Öztürk, & S. Dedeoğlu (Dü) içinde, *Kapitalizm ataerkillik ve kadın emeği Türkiye örneği* (s. 249-276). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.

- Dedeoğlu, S. (2016). Türkiye'de "Yeni Kapitalizm" ve Kadın İstihdamı Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği Neoliberal ve Muhfazakar Dönem* (s. 47-81). içinde İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.
- Delphy, C. (1992). Baş düşman. *Kadının Görünmeyen Emeği* (G. Acar-Savran, & N. T. Demiryontan, Çev., s. 89-115). içinde İstanbul: Yordam Kitap.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamına etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Dominelli, L. (2002). *Feminist social work theory and practice*. New York: Macmillan International Higher Education.
- Etiler, N. (2018). Kesişmeyen kümeler: kadın, emeği ve ücret. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17(66), 19-27.
- Googins, B., & Godfrey, J. (1985). The evolution of occupational social work. *Social work*, 30(5), 396-402.
- Hartman, H. (1992). Marksizm ve Feminizmin Mutsuz Evliliği: Daha İleri Bir Birlikteliğe Doğru. *Kadının Görünmeyen Emeği*. içinde İstanbul: Kardelen Yayınları.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs*, 1(3), 137-169.
- Hız, G., & Karataş, A. (2016). Kadın emeğinin istihdamı ve sendikalar: İstanbul bankacılık sektörü örneği. *Mesleki Bilimler Dergisi*, 5(1), 22-35.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2003). *The second shift: Working families and the revolution at home*. New York: Penguin Books.
- İş Kanunu. (2022). T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1475.pdf> adresinden alındı
- Karadeniz, O., & Yılmaz, H. (2007). Kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörler. *İş Dünyasında Kadın* (s. 23-40). İstanbul: TÜRKONFED Yayını.
- Karataş, K. (2001). Belediyelerin sosyal görevleri: Belediyeler ve sosyal hizmet. *İnsani Gelişme ve Sosyal Hizmet: Prof. Dr. Nesrin Koşar'a Armağan* (s. 214-226). içinde Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını No: 009.
- Karataş, K. (2002). İnsan hakları ve sosyal hizmet. *Değişen Türkiye'de İnsan Hakları Açısından Sosyal Hizmetler* (s. 150-156). içinde Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını.
- Loutfi, M. F. (2001). Women, gender and work: an overview. . *Women, gender and work* (s. 3-20). içinde Geneva: International Labour Organization Publication.
- Malone, P., & Reid, M. (1982). Industrial social work: Is there a case for the development of an in-house Social Work Service? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 20(4), 11-18.
- Malone, P., & Reid, M. (1983). Industrial social work: Part II: A model for practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 21(1), 36-43.

- Newman, P. (2005). Industrial social work. F. J. Turner içinde, *Canadian encyclopedia of social work* (s. 192-195). Waterloo, Ontario, Canada: Wilfrid Laurier University Press.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 54(3), 1397-1415.
- Özkan, G. S., & Karaaslan, A. (2009). Kadın işçilerin terfi ettirilmelerinde etkili olan faktörler ve işgücü piyasalarında terfi ayrıcalığı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 111-121.
- Öztürk. (2010). Kapitalist gelişme ve kriz sürecinde kadın emeği: Asya deneyiminden çıkarılacak dersler. *Çalışma ve Toplum*, 1, 105-132.
- Öztürk. (2010a). Ücretli iş ve ücretsiz bakım hizmeti ekseninde kadın emeği. M. Y. Der. Saniye Dedeoğlu içinde, *Kapitalizm, ataerkillik ve kadın emeği* (s. 25-78). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.
- Payne, M. (1991). *Modern social work theory. A critical introduction*. London: Macmillan Education LTD.
- Phillips, A. (1995). *Demokrasinin cinsiyeti*. (A. Türker, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Sehgal, R. (2010). Social work in industrial sector. *Social Work Intervention with Individuals and Groups*, 66-96.
- Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education gender. *Work and Organization*, 11(2), 163-186.
- Straussner, S. (1990). Occupational social work today: An overview. *Employee assistance quarterly*, 5(1), 1-17.
- Toksöz, G. (2015). Kadınlar işgücü piyasasının neden dışında? Kapitalizm ve patriyarka temelinde bir analiz. Y. Tar (Dü.) içinde, *Çalışma Hayatında Ayrımcılık ve Ayrımcılığa Karşı Mücadele* (s. 37-56). İstanbul: Kaos GL Yayınları.
- Topgöl, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi (zliği) nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- (2021). *TÜİK Türkiye Aile Yapısı Araştırması*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Wallerstein, I. (2015). *Tarihsel kapitalizm*. (N. Alpay, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Yaman Öztürk., M., & Dedeoğlu, S. (2010). Kapitalizm ve ataerki ilişkisi çerçevesinde kadın emeği. D. S.-M. Öztürk içinde, *Kapitalizm, ataerkillik ve kadın emeği: Türkiye örneği* (s. 9-25). İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı İktisadi İşletmesi.
- Yıldırım, Ş. (2016). Sosyal hizmette krize müdahale yaklaşımının kullanımı krize müdahale. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 481-486.