

Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Tekstilde Kadın İşçilerin Sorunlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma¹

A Qualitative Research on the Problems of Female Workers in the Context of Gender – Based Inequalities

 Saniye Evren Solum

İstanbul Ticaret Üniversitesi/Türkiye
saniyevrensolum@gmail.com

Received: 10 Nisan 2022

Accepted: 17 Mayıs 2022

Published: 30 Temmuz 2022

Öz: Çalışma hayatı kadınlar için çeşitli zorluklar ve eşitsizlikler barındırmaktadır. Bunlar esas olarak kadınlar için cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı da cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak yaşanmaktadır. Türkiye'de 1980'ler neoliberalizmin uygulanmaya başladığı yıllardır. Bu araştırmanın amacı, tekstil sektöründe yaşanan toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin tekstil sektörüne yansımalarını ve kadın işçilerin yaşadıkları sorunları uygulanan neoliberal ekonomi ve ücret politikalarına bakarak incelemektir. Bu araştırma derinlemesine görüşme ve katılımlı gözlem yöntemleri kullanılarak yapılmış ve veriler söylem analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Genel olarak, tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin cinsiyet temelli eşitsizliklere uğradıkları, buna bağlı olarak ücret eşitsizlikleri yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca sektörün özelliklerinden kaynaklanan, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, çalışma ortamının insan sağlığını tehdit eder nitelikte olması gibi sorunlar da tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili çok sayıda literatüre ek olarak, bu çalışma ücret eşitsizliğinin cinsiyet temeline vurgu yapmaktadır. Sonuç olarak kadınların işe giriş süreçlerinde, çalışma alanlarında ve işten çıkarılma süreçlerinde yaşadıkları sorunlar irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücret Politikaları, Toplumsal Cinsiyet, Ücret Eşitsizliği, Tekstil İşçisi Kadınlar

Abstract: Working life presents various challenges and inequalities for women. These are mainly due to gender inequalities for women. Gender-based wage discrimination is also experienced as a result of gender inequality. In Turkey, the 1980s were the years when neoliberalism began to be implemented. The aim of this research is to examine the reflections of gender-based wage inequalities in the textile sector and the problems experienced by women workers by looking at the

ORCID-ID: S. E. Solum 0000-0003-2376-0216

¹ Bu makale Saniye Evren Solum'un "Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği Temelinde Tekstil İşçisi Kadınların Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi" isimli Yüksek Lisans Tezinden derlenerek hazırlanmıştır.

applied neoliberal economy and wage policies. This research was conducted by using in-depth interview and participatory observation methods and the data were analyzed by discourse analysis method. In general, it has been observed that female workers working in the textile industry experience gender-based inequalities and accordingly, wage inequalities. In addition, problems arising from the characteristics of the sector such as long working hours, low wages, and threatening human health in the working environment have also been identified. In addition to the abundant literature on this topic, this study highlights the gender basis of wage inequality. As a result, the problems experienced by women in their employment processes, workplaces and dismissal processes were examined.

Keywords: Wage, Wage Policies, Gender, Wage Inequality, Textile Worker Women

Giriş

Günümüzde yaygın bir şekilde uygulanan neoliberal ekonomi programları, çalışma yaşamında istihdam biçimlerine ve ücret politikalarına doğrudan, işe alımlar ile terfilere ise dolaylı olarak tesir eden belirleyici bir faktördür. Neoliberalizm deyince aklımıza ilk gelen olgular kayıt dışı, esnek ve eğreti çalışma modellerinden tatalım da günlük, haftalık, aylık gibi uzun mesaili çalışmalara kadar güvencesizlik olmaktadır. Güvencesizlik farklı tonlarıyla birlikte çalışma yaşamında uzun süredir istihdamın yeni biçimi olarak karşımızda durmaktadır. Ücretlerin de bu güvencesizlik ortamında çok düşük ve kadınlar açısından çoğunlukla eşitsiz bir şekilde belirlendiğine tanık olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kavramı toplum içerisinde kadın ve erkekte beklenen ve öğütlenen davranışlar ile yapılması istenmeyen ve öğütlenmeyen davranışlarla ilgilidir. Bu konuyu en iyi açıklayan ve en meşhur tanım Simone de Beauvoir'a aittir. "Kadın doğulmaz, kadın olunur" (Beauvoir, 2019, s. 13) sözünde cinsiyetin toplumsal anlamını vurgulayarak kültürel alana yerleştirmiş olur. Kandiyoti'nin de daha sonra vurguladığı üzere modernleşme bazı noktalarda, bazı yerlerde beklenen sonuçları vermediği gibi bazı alanlarda cinsler arasındaki "uçurumu daha da derinleştirmiştir" (Kandiyoti, 2013, s. 9). "Pazar ekonomisine yönelik üretim biçimleri yayıldıkça bunların gerektirdiği beceriler, aletler, teknikler, kredi ve nihayet para, erkeklerin elinde toplanıyor, [hem bu gidişi hem yerel bürokratlar hem uluslararası kalkınma fonlarını dağıtan örgütler daha da pekiştiriyor] kadınların evvelce önemli görünen katkıları değerden düşüyordu" (Kandiyoti, 2013, s. 10). Bu da kadının önceki konumu ve statüsünü de elinden kaybetmesine neden oluyordu. Küreselleşme ve bilgi teknolojilerindeki değişimler iş yaşamında da yeni bir dönüşüm getirdi ama aynı zamanda düşük ücretli ve sigortasız güvencesiz istihdamın da artışına yol açtı (Fudge & Owens, 2006, s. 3).

Sosyal tabakalaşma ve eşitsizlikler ile kadın haklarına dair tarihin her döneminde büyük bir tartışma konusu olsa da kadın haklarının yüksek sesle ifade edilebilmesi on dokuzuncu yüzyılı bulmuştur. Büyük değişimlerin yaşandığı on dokuzuncu yüzyıl “aynı zamanda kadın haklarının ve daha eşit yaşam ve iş koşullarının da tartışıldığı bir dönem” olmuştur (Paköz ve Coşkun 2014, s. 159). Bunların dile getirilmesinin üzerinden yüzyıllar geçmiş olmasına, bazı hakların kabulü ve pek çok toplumsal cinsiyet alanında yaşanan ilerlemeye rağmen günümüzde kadının yeri, toplumsal cinsiyet eşitlikleri hala geliştirilmesi ve düzenlenmesi gereken tartışmalı konulara gebedir. Covid-19 Pandemisi ve üzerine yapılan pek çok çalışma da daha net bir şekilde ortaya çıkardı ki bugün hala hem sosyal eşitsizlikler hem de cinsiyet eşitsizlikleri pek çok sorunuyla çözüm beklemektedir. Doğumdan ölüme kadar yaşamın her alanında kadın ve erkekte beklenenler patriyarkal sisteme göre biçimlenmektedir. Hatta insanların henüz doğmadan bile cinsiyetlendirilen renkler aracılığıyla adeta toplumsal rolleri önceden belirlenmektedir. Butler’ın sözleriyle kadın “kültürel, politik, sosyal kesişmelerin çokluğu içinde inşa edilmektedir (Butler, 1999, s. 19–20). Bu bakış açısı cinsiyetleri ve farklı cinsel kimlikleri belirlemede, sınırlandırmakta ve yok saymaktadır. Bunun sonucu olarak cinsiyet eşitsizlikleri doğmaktadır. Cinsiyet eşitsizlikleri yaşamın her alanında ortaya çıkmaktadır. Kent söz konusu olduğunda cinsiyet eşitsizlikleriyle birlikte kentteki tabakalaşma da tartışmayı etkileyen önemli başka bir unsurdur (Kandiyoti, 2013, 39). Bireylerin tüm sosyal ilişkilerinde rastlayabileceğimiz bu eşitsizlikler en temelde ayrımcılıklara ve ötekileştirmelere yol açmaktadır.

Ücret ayrımcılığı bir cinsiyet eşitsizliği olarak işverenin aynı ya da benzer nitelikteki işleri yapanlar arasında farklı ücretler vererek yaptığı bir ayrımcılıktır. Kadınların ve LGBTİ+ların olduğu kadar göçmenlerin, çocukların ve yaşlıların, farklı etnik kimlik ve ırka sahip olanlarda ve engellilerde de karşımıza çıkmaktadır (Memiş & Özar, 2021).

Bu araştırmada temel olarak tekstil sektöründeki toplumsal cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerinin tekstil sektörüne yansımalarına ve kadın işçilerin yaşadıkları sorunlara ve uygulanan ücret politikalarına bakacağız. Bu konuya temel oluşturmak için öncelikle neoliberal ekonomi ve ücret politikalarını kısaca özetleyip Türkiye’de hangi yıllarda ne şekilde başladığına değindikten sonra cinsiyet temelli ücret eşitsizliğindeki temel tartışma noktalarını tanımlayıp, Türkiye’de tekstil sektörü ve araştırmamızın yönteminden bahsedeceğiz. Daha sonra yaşanan eşitsizlikleri, yüz yüze yapılan görüşmelerden alınan cevaplar doğrultusunda “istihdama katılım sürecinde”, “istihdam edilme aşamasında”, “istihdam sürecinde” ve “işten çıkarılma sürecinde” eşitsizlikler ve sorunlar olarak belirlediğimiz temel başlıklar altında inceleyeceğiz.

1. Kavramsal Çerçeve

Neoliberal Ekonomi ve Ücret Politikaları

1980’lerde tohumları atılan ve özellikle 2000’li yıllardan itibaren ülkemizde neoliberal olarak adlandırdığımız ekonomi programları etkili bir şekilde uygulanıyor. Harvey’e göre ilk başta (2015) neoliberalizm emek güçlerine ve muhalif kesimlere karşı kapitalist sınıfın çıkarlarını ve iktidarını güçlendirme ve geliştirme projesi olarak vardır.

Neoliberal programlar sermaye dolaşımının ve istihdam biçimi olarak da esnek çalışma modellerinin yaygın olduğu programlardır. Neoliberalizm ile birlikte refah sağlama devletin görevleri arasından çıkartılmıştır. Sosyal devletin sunduğu sağlık, eğitim, sosyal hizmet ve sosyal güvenlik gibi kamusal hizmetler artık kısıtlanmaya başlanmıştır. Neoliberalizmde sermayenin ihtiyaçları ve hareket kabiliyeti önem kazanmıştır (Bozkurt, 2019, s. 56).

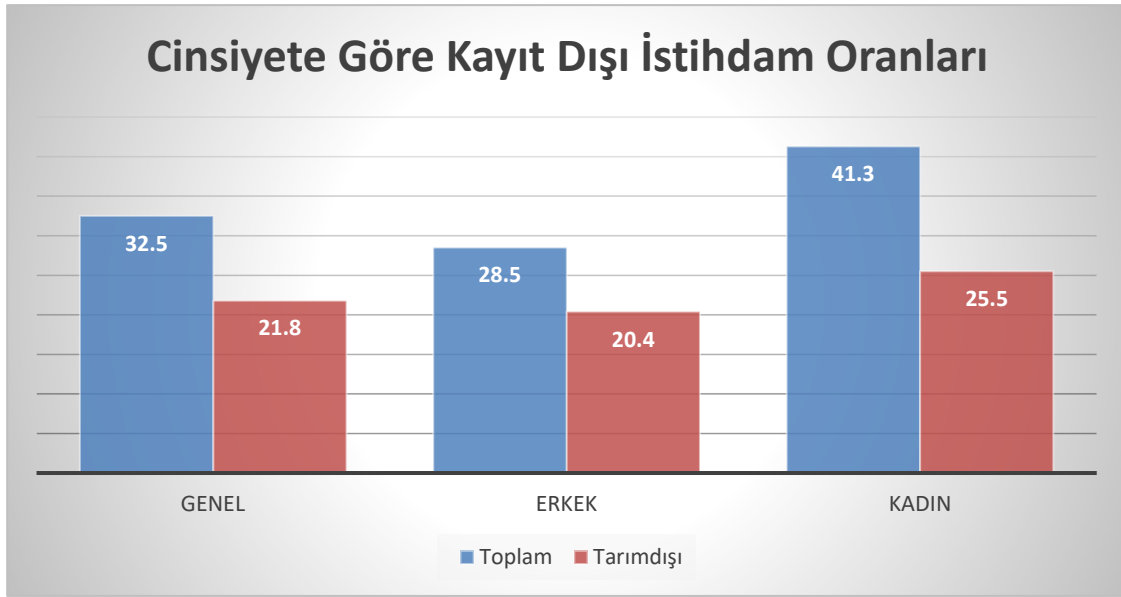
Türkiye’de 1980’li yıllarda 24 Ocak kararlarıyla beraber ithal ikameci bir ekonomik programdan ihracata dayalı bir sanayileşme programına geçiş benimsenmiştir. Serbest piyasa ekonomisine geçiş sağlanmış ve özelleştirmeler başlamıştır. Bununla Türkiye ekonomisini dışa açarak, kamunun ekonomideki payının azaltılması amaçlanmıştır. Yine 1980 darbesi sonrası sendikal mücadeleler yasaklanmış ve reel ücretler düştüğü bir döneme geçilmiştir. Boratav (2015) bu dönemi anlatırken “reel ücretler belirgin boyutlarda gerilerken, emek verimliliğinde ise 1981’den itibaren artışlar gerçekleşmiştir” demektedir (Boratav, 2015, s. 83).

1980 sonrası Türkiye en çok enflasyon sorunuyla uğraşmıştır. 1990’lı yıllardan sonra da sürekli siyasi krizler çıkmıştır. Ücret politikalarında 24 Ocak kararları çalışanlar aleyhine sonuçlar doğurmuştur. Gelir adaletsizliği artmıştır.

1990–2000’li yıllarda Türkiye yine IMF destekli programları uygulamıştır. 1990’lı yıllara ekonomik krizle birlikte gelinmiştir. Ekonomik krizin önüne geçmek için bir takım kararlar ve önlemler alınmıştır. 5 Nisan 1994 kararları ile sağlıklı olmayan büyümenin durdurulması amaçlanmıştır. Bu büyüme üretimden gelen değil spekülasyona dayanan bir büyümedir. Bu dönemde enflasyon sürekli artış gösteren kronik bir sorun haline gelmiştir. Yaşanan krizle büyümenin durdurulması ve küçülme sonucu yoğun işten çıkarmalar yaşanmıştır (Sayılğan, 1994, s. 216).

1998’den sonra enflasyonla mücadelede güvene dayalı yeni bir strateji ortaya konmaya çalışılmıştır. Özelleştirilmelerin hızlandırılması amaçlanmıştır. Kamu harcamaları

kısıtlanmaya çalışılmıştır. IMF istikrar önerileri özünde ekonomiyi daraltıcı, işsizliği arttırıcı politikalara dayanıyor. Reel ücretleri azaltıcı ve sosyal harcamaları daraltıcı politikalar uygulanmasını istiyor (Karabıçak, 2000, s. 58). 2000 ve 2001 yıllarında üretilenden daha fazla tüketimin olması, dış ticaret dengesinin bozulması ve borçlanma krizine yol açmıştır. 2001’de yaşanan bu krizi yazar kasa eylemi sembolize etmiştir.



Kaynak: DİSK – AR Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu

Grafik 1. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2017)

Neoliberalizm esnek çalışma adı altında kayıt dışı istihdamı körüklemiştir. Daha çok kayıt dışı istihdam edilen ise kadınlar olmuştur. Yaşanan ekonomik krizler ve istikrarsızlıklar uygulanan ekonomik programların ve alınan kararların sonucu oluşmaktadır. Sonuçları ise reel ücretlerin düşmesi, işsizlik ve alım gücünün düşmesi olmaktadır.

Cinsiyet Temelli Ücret Eşitsizliği

Neoliberal ekonomi ücretleri geriletirken, yoksulluk derinleşirken kadın işçiler de bu tablodan son derece olumsuz bir şekilde etkilenmektedirler.

Toplumsal cinsiyet kavramına göre kadın ve erkeğin toplumsal rolleri keskin bir şekilde birbirinden ayrılır. Bu konuda Heidi Hartman “Bizler dişil ve eril olarak yani biyolojik cinsiyetlerimiz ile doğarız ancak toplumsal olarak kabul edilmiş cinsiyetlerle kadın ve erkek olarak yaratılır” diye anlatmaktadır (Hartman, 2016, s. 176). Liberal feministler de ev işlerini eleştirirler çünkü ücretsiz emektir. Bu durum kadınların ekonomik

bağımsızlıklarını da kazanamamalarına ve değersizleştirilmelerine de neden olur. (Friedan 1963). Marksist feministlere göre de kadınların ev işinin bir anlamda kapitalizmin toplumsal anlamda yeniden üretimi olduğunu savunur. Kadın erkek eşitliğini bozan ve kapitalistlerin kadınların ücretsiz emeğini sömürmesine izin veren, üretken ve yeniden üretim işlerindeki cinsiyete dayalı iş bölümüdür (Dalla Costa, 1974). Savran'da (2016) kadınların ev içi karşılıksız emeğine vurgu yaparak "görünmeyen emek" vurgusu yapmaktadır. Ona göre görünmeyen emek, toplumsal cinsiyet ilişkileri ve cinsiyete dayalı iş ayrımı kapsamında harcanan bir emek biçimidir (Savran, 2016, s. 9).

Çalışma yaşamında kadınlar daha çok "kadın işi" olarak algılanan işlerin devamı niteliğindeki sektörlerde çalışabilmekte ve bu sektörlerde dahi ücret eşitsizliği yaşamaktadırlar. Pek çok radikal feminist 'kadın işi' tanımının erkeklerin kadınların üretken emeğini sömürdüğü bir ataerkil üretim tarzının parçası olduğunu savunuyor (Delphy, 1984; O'Brien, 1981; Leghorn & Parker 1981). Toksöz, Özkazanç & Poyraz (2001) bu konuda "Kadınlar iyi eğitim alsalar dahi çalışma yaşamına katılımları sınırlı kalmaktadır. Dâhil olabilenler de belli işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Bunlar kadın işi gibi görünen ve toplumsal olarak itibarı az, ücreti daha düşük işlerdir. Evdeki kadınlık, annelik gibi görevlerinin devamıdır" (Toksöz, Özkazanç & Poyraz, 2001, s. 6). Kadınların ev içerisindeki emekleri ücretsizken, ev dışındaki emeklerine de ev ekonomisine katkı sunma niteliği atfedilmektedir.

Kişinin üretim ilişkileriyle ilişkisi her cinsiyete ve sosyal sınıfa sosyal bütünlüğü farklı bir şekilde bilme imkanı verdi. Kadının işi olarak görülen işler onları doğaya ve insana dair ihtiyaçlara erkeğinkinden farklı bir yönden bağlamaktadır (O'Brian, 1981; Haraway, 1985; Harding, 1986). Patriarkal sisteme göre kadın ücretsiz bakım hizmetlerini ve günlük bakım işlerini yapmakla sorumlu görülürken erkek de evin geçimini sağlamakla sorumlu görülmektedir. Bu işbölümü kadının birincil görevinin evlenmek, çocuk doğurmak ve ev işlerini yapmak biçiminde algılanmasıyla ilişkilidir (Erikli, 2020, s. 41). Tüm bu ayrımlar, kadınların çalışma yaşamındaki konumunu ikincil bir duruma taşıırken ücret eşitsizliği yaşamasına yol açan politik etken olarak da karşımıza çıkıyor.

Ücret eşitsizliği aynı nitelikteki işleri yapan işçilerin ücretleri arasındaki farklılıktır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ise şöyle açıklanabilir. Kadınlar çalışma yaşamında daha düşük nitelikli ve daha güvencesiz alanlarda istihdam edilmektedirler. Ev içi emek ücretsizken, çalışma yaşamındaki kadın emeğine ev ekonomisine katkı sunma niteliği atfedilmektedir. Bu konuda Gelegen (2001)'de şunları ifade ediyor. Kadınların geliri evi geçindirmekten ziyade aile bütçesine katkı yapma niteliği taşıdığı kabul edilmektedir.

Dolayısıyla kadınların “toplumsal görevlerini” gerçekleştirmeye engel olmayacak işlerde çalışmaları benimsenir. Çocuk, yaşlı bakımı ve ev işleri böyle görevlerdir. Erkeklerin hane içerisinde bu görevleri kadınlara yüklemesi ve bu konuda toplumsal ve devlet desteğinin eksik olması ve bu hizmetlerin ayrıca pahalı olması kadınların işgücüne katılımlarını etkilemektedir. İşte bu ayrım çalışma yaşamında kadınların daha vasıfsız ve part time olarak istihdamına yol açmaktadır (Kardam & Toksöz, 2004, s. 153–154). Tüm bu durumlar istihdamda kadın emeğinin erkek emeğine göre daha ucuza satılmasına yol açmaktadır. Kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliği cinsiyete dayalı olarak böyle gerçekleşmekte ve kadın emeği bu şekilde nitelik kaybına uğramaktadır. Tablo 1’de toplam imalat sanayi sektörlerindeki kadın erkek yıllık ortalama brüt kazançtaki eşitsizlikler de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini doğrulamaktadır.

Tablo 1. Cinsiyet Ve Ekonomik Faaliyet Koluna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç, 2018

	Yıllık ortalama brüt kazanç	Temel Ücret Ödemeleri %	Düzenli Ödemeler %	Düzensiz Ödemeler%	Aynı Ödemeler%
Ortalama	45153	84,2	9,7	4,2	1,9
Erkek	48000	83,0	10,8	4,2	2,0
Kadın	37718	88,3	6,0	4,2	1,6

Kaynak: TÜİK

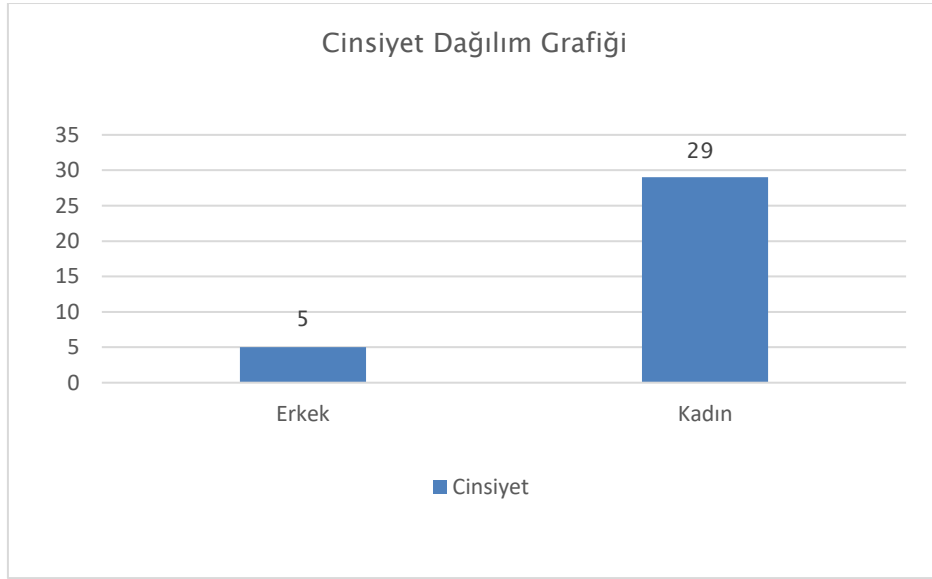
2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma 2021 yılında İstanbul’da gerçekleştirilmiştir. 15 Nisan ile 30 Ağustos tarihleri arasında İstanbul’da tekstil firmalarında çalışanlarla yapılan nitel araştırma yaklaşımlarından derinlemesine mülakat ve katılımlı gözlemler bu çalışmanın temel kaynağını oluşturmaktadır. Bu araştırma tekstil işçisi kadınların çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliği temelinde yaşadıkları sorunlarını incelenmek için yapılmıştır.

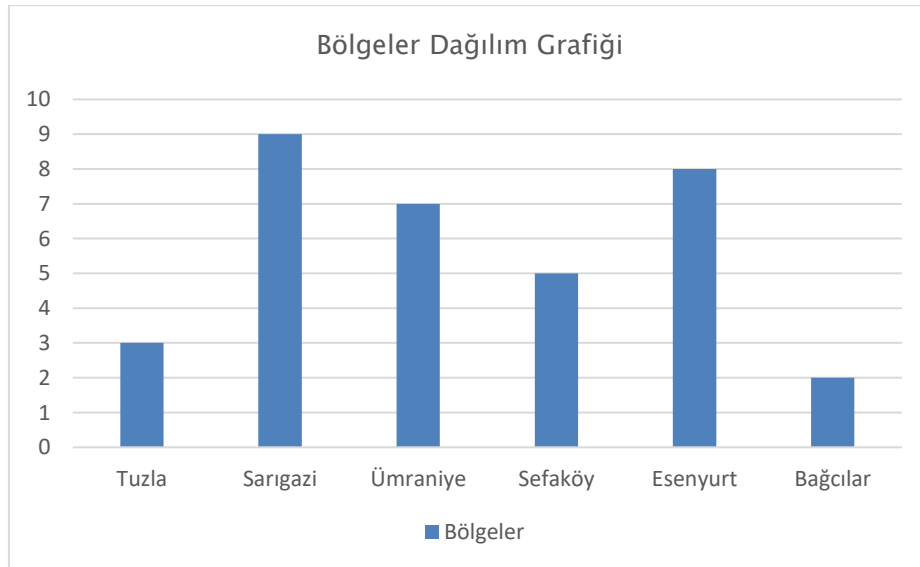
Niteliksel araştırma yaklaşımlarından derinlemesine görüşme; belirli bir gruptan etraflı bilgi sağlayabilmek amacıyla, kişilerin düşüncelerini, fikirlerini ve deneyimlerini öne çıkarmak için yapılır. Anlam ve yorumlamanın öneminden yola çıkılarak görüşmeceye kendini rahat ifade edebileceği ortam sağlanarak yüz yüze sorular sorma biçiminde gerçekleştirilir (Kümbetoğlu, 2005, s. 81).

Bu araştırmanın konusu tekstilde çalışan kadın işçilerin yaşadıkları sorunlarla ilgilidir. Araştırmanın problemi ise tekstilde çalışan kadın işçilerin çalışma koşullarını, ücret politikalarını ve işyerinde karşılaştıkları sorunları sorgulamak ve bunların cinsiyet temelli olup olmadıklarını incelemektedir.

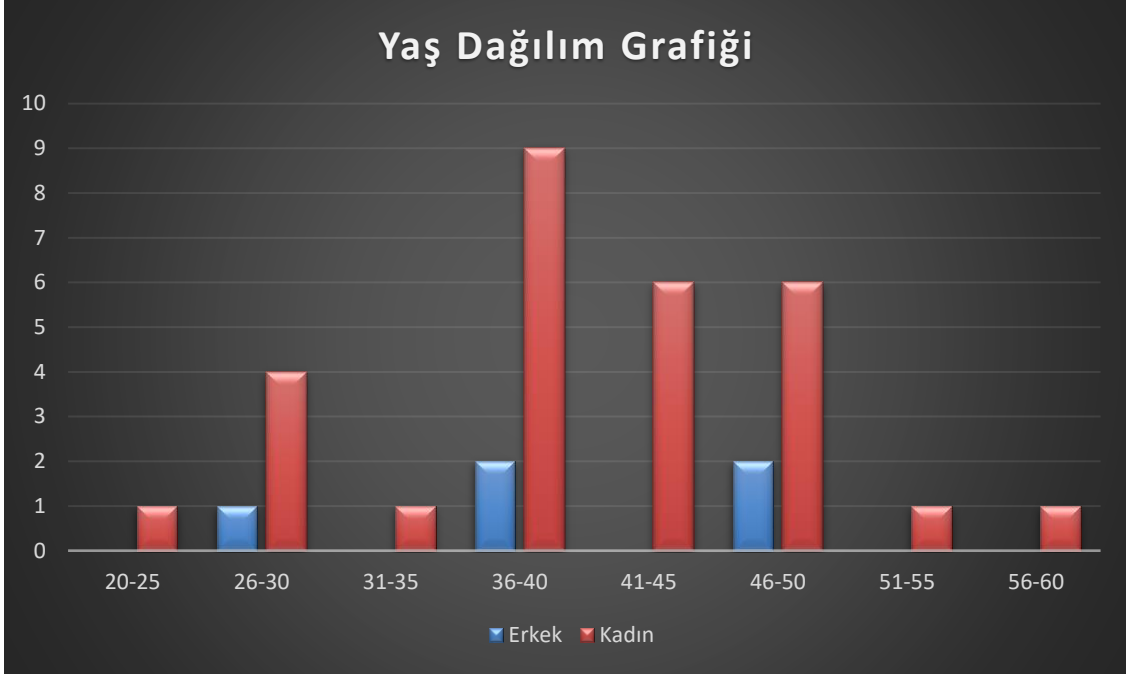
Araştırma evrenini İstanbul'da ikamet eden tekstil işçisi kadın, erkek ve işletme sahiplerinden oluşan toplam 34 kişilik bir grup oluşturmaktadır. 27 kadın işçi, dördü erkek işçi ve ikisi kadın biri erkek üç işletme sahibi çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmaya katılan bireyler gönüllü olarak çalışmamıza katılmışlardır. Katılımcılara ait cinsiyet, bölge ve yaş dağılımını gösteren grafikler aşağıdaki gibidir.



Grafik 2. Cinsiyet Dağılım Grafiği



Grafik 3. Bölgeler Dağılım Grafiği



Grafik 4. Yaş Dağılım Grafiği

Katılımcılar belirlenirken kadın işçilerin yanı sıra araştırmaya farklı bakış açıları ve gözlemleri de dâhil etmek amacıyla erkek işçiler ve işyeri sahiplerinin de katılımcı olmaları sağlanmıştır. Seçtiğimiz gruplar İstanbul'un emekçi semtlerinde halen aktif olarak çalışmaktadırlar ya da geçmiş yıllarda çalışmışlardır.

Veri toplama, çoğunluğu işçilerin kendi iş yerlerinde ve mola saatlerinde olmak üzere yüz yüze mülakatlar ve gözlem yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada verileri analiz ederken demografik verileri, günlük yaşantıları ve çalışma sürelerini kapsayan verileri ve katılımcı grupların görüşlerini kapsayan verileri ayrı ayrı ele aldık. Veri analizini gerçekleştirirken ortak söylemlerden yola çıkarak ortak dokuyu ortaya çıkarmaya çalıştık.

3. Bulgular ve Tartışmalar

3.1. İstihdama Katılım Sürecinde Eşitsizlik ve Sorunlar

Tekstil; sanayi sektörleri arasında kadınların en çok konumlandıkları alandır. Bununla birlikte giyim, hazır giyim ve terziilik gibi yönleri sebebiyle toplumsal cinsiyete de uygun bir yaklaşımla geçmişten günümüze çoğunlukla kadın mesleği olarak algılanmıştır.

Özellikle Sanayi Devrimi ile birlikte ucuz iş gücüne duyulan ihtiyaçla dokumada kitlesel bir şekilde kadınlar istihdam edilmiştir. Ancak bu dallar kadın işi olarak algılanmasına ve dokuma da kadın emeği yoğunluklu bir sektör olmasına rağmen erkek işçiler ile kadın işçiler arasında ücret eşitsizlikleri mevcuttur. Görüşmecilerden bilhassa büyük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan kadınlar erkeklerle aralarında ücret eşitsizliği olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşmecilerimizden (K21) orta ölçekli bir fabrikada makineci olarak çalışıyor. O da iş ayrımı ve ücret ile ilgili sorduğumuz soruya şu şekilde cevap veriyor:

Ücretlerde erkeklerle bir tutulmuyoruz. Adı üstünde erkek oldukları için mi? Adaletsizlik var. Aynı işi yapıyoruz ama aynı ücreti alamıyoruz. Ben eşimden ayrıldım. Şimdi evin hem erkeğiyim, hem kadınıyım, kim biliyor. Evi ben geçindiriyorum ama erkekler kadar almıyorum. Kadın olduğum için mi?

Bununla birlikte daha küçük ölçekli, merdiven altı diyebileceğimiz küçük işletmelerde ise ücretlerin erkeklerle asgari ücrette ve hatta bazen daha da altında ücretlerde eşitlendiğini söylemektedirler. (K12) Esenyurt'ta otuz işçinin çalıştığı küçük bir atölyede çalışıyor ve bu konuya ilişkin şunları paylaşıyor.

Burada zaten artık ücretler en tabanda, hemen herkes asgari ücrette birleştik, ama eşitlenme iyi bir eşitlenme değil maalesef aşağıda eşitlendik. Bazı erkekler de var. Ev geçindiriyoruz diye onlar sanırım daha iyi pazarlık yapıyorlar.

(K6) Aynı atölyede (K12) ile birlikte çalışıyor. İşyerinizde verilen işler yönünden kadın işi, erkek işi ayrımı yapılıyor mu? Bu durum ücretlere nasıl yansıyor biçimindeki sorumuza o da şu şekilde yanıt veriyor:

Patronlar bu sektörde kadınları tutmak istiyor. Çünkü daha ucuza çalışıyorlar. Kadınlar çok emek veriyor ama burada aldığımız ücretler ortada. Ayrıca çalışan kadınlar meslekte ilerlemeyi düşünmüyorlar çünkü eve katkı gözüyle bakıyorlar. Özellikle evli olan arkadaşlar.

Kadınlar pek çok sektörde işe alımlarda cinsiyetçi yaklaşımlarla karşılaşmaktadır. Kadınlara evli olup olmadığı, hamile olup olmadığı hatta çocuk isteyip istemediği soruları yöneltilerek baştan eşitsiz koşullar yaratılmaktadır. Bu cinsiyetçi yaklaşımlar hem kadın işçinin işe alınma ihtimalini düşürmekte hem de işe alınma durumunda ücret

pazarlığında onları dezavantajlı bir konuma getirmektedir. Berktaş' a göre de (2004) çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık meslek seçiminde, işe almada, işyerlerindeki tutum ve değerlendirmede belirgin olmaktadır ve bu ayrımcılığın giderilmesinde sendikaların her kesimden daha fazla duyarlı olması gerekir demektedir (Berktaş, 2004, s. 25).

Bizim araştırmamızda işe alımlarda bu genel doğrunun istisnası olabilecek ve tekstil sektörünün kendine özgü yapısından kaynaklanan durumu kadınlar kendi ifadeleriyle genel olarak şöyle anlatıyorlar: "Bugün işten çıksam yarın ücreti düşük olsa da, koşulları berbat olsa da hemen iş bulurum. Tekstil çünkü kadınların sahası. Tekstili biliyorsan işsiz kalmazsın." Yine bu konuda görüşmecilerimizden (K4) şunları paylaşıyor:

Bugün buradan çıksan yarın başka yerde iş bulursun. Sorun olmaz yani. Fazla işsiz kalmazsın. Sadece bizim mahallede kaç tane atölye var. Ama öte yandan ücretler çok düşük. Bu kadar düşük ücretler yaptığımız işin karşılığı hiç değil. Geçinmek zor. Uzun çalışıyoruz. Bizim iş yorucu bir iş. Pislüğün tozun içinde çalışıyoruz.

3.2 İstihdam Edilme Aşamasında Yaşanan Eşitsizlikler ve Sorunlar

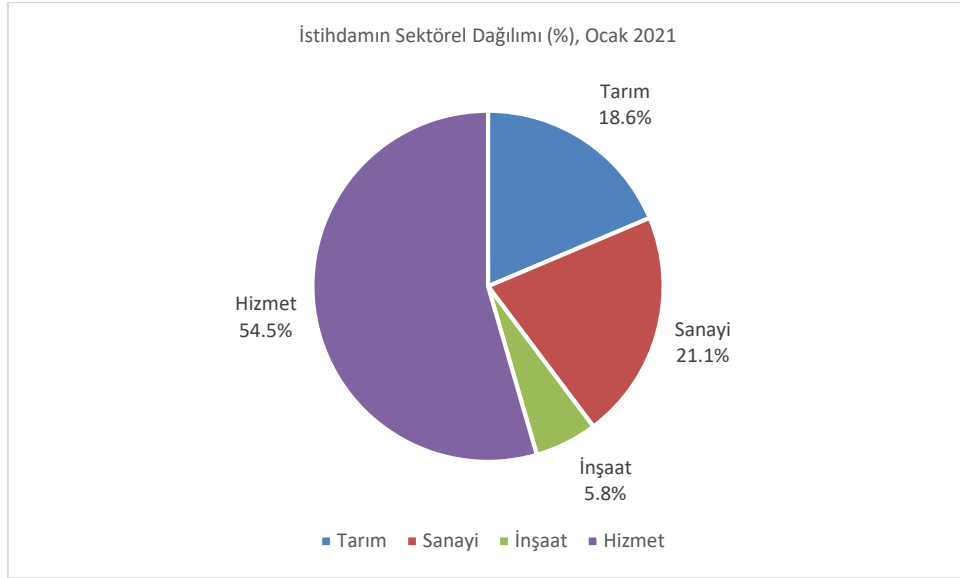
Kadınlar günümüzde en fazla tarım sektöründe ve hizmet sektöründe çalışırken, teknik bilgi gerektiren sanayi sektöründe ise kadınlar istihdamda engel ve kısıtlamalarla karşılaşmaktadırlar. Bu durumu güncel TÜİK verilerinden de anlıyoruz. Ocak 2021 istihdamın sektörel dağılımını gösteren istatistiklere göre kadınlar en fazla tarım ve hizmet sektöründe istihdam olmaktadır.

Tablo 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı*

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	27706	18935	8771	822	496	326	-154	-54	-100
Tarım	5162	2923	2239	366	48	318	200	114	86
Sanayi	5850	4473	1377	14	15	-1	337	295	42
İnşaat	1598	1517	81	-9	-21	12	27	18	9
Hizmet	15096	10022	5074	450	453	-3	-718	-472	-246

* İstihdamın Sektörel dağılımı, 15+yaş, (Bin kişi), Ocak 2021

Kaynak: TÜİK İşgücü istatistikleri Ocak 2021



Grafik 5. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), Ocak 2021

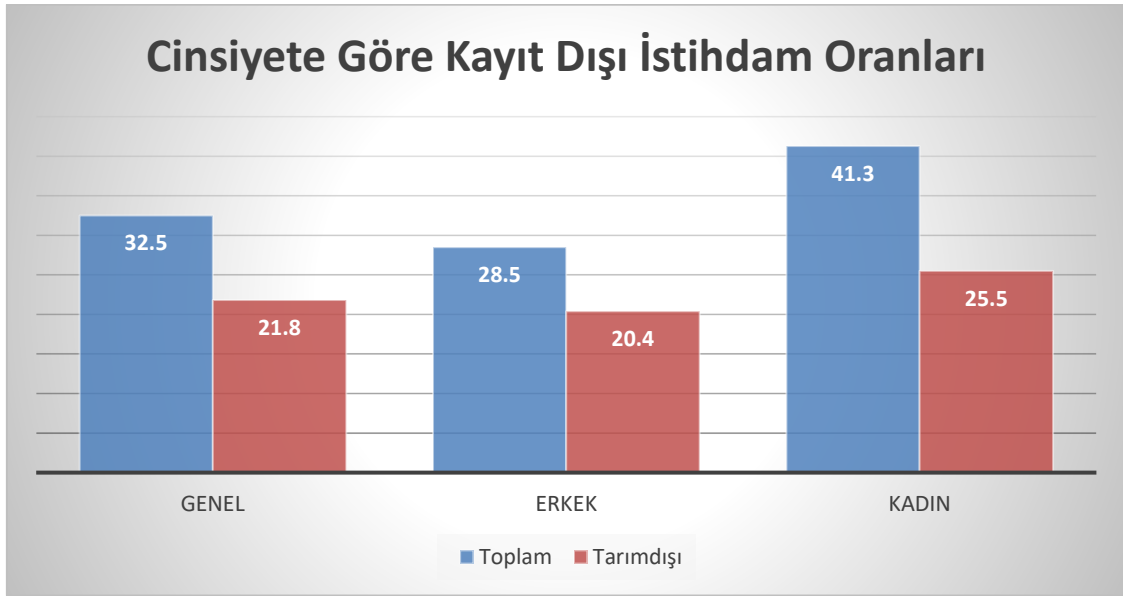
Sektörel anlamda kadın işi/ erkek işi biçiminde kabullerin olması başka bir ayrımcılık biçimi olarak karşımızı çıkmaktadır. Bizim görüşmecilerimizden (K19) bu ayrımcılığı nasıl yaşadığını şu şekilde anlatıyor:

Kadınlara ince işler, detaylı işler veriliyor. Gözümüz bozuluyor. Hepimizde duruş bozukluğu var. Bizim işler hafif işler diye geçiyor. Erkekler yük kaldırıyor diye onların yaptığı işler zor işler diye geçiyor. Bu ayırım ücretlerimize yansıyor. Onların ki zor iş diye ücretlerde ayrımcılık yapıyorlar. Kadın işi, erkek işi diye ayırmakta asıl yanlışlık. Her iş zor. Erkeklerin bizden yüksek ücretler aldığını biliyoruz.

Buna bağlı olarak da kadın işi daha düşük ücretli, yarı zamanlı, eğreti işlerken, erkek işi olarak görülen sektör ve meslekler daha kalifiye ve nitelikli işler olarak görülmektedir.

Neoliberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla birlikte esnek, güvencesiz, eğreti çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır (Foucault, 2007, s. 384). Tekstil sektöründe günlük, haftalık ve aylık sürelerle çalışma sağlanmaktadır. Özellikle günlük süreyle işçi çalıştırma oranları artmıştır. Günlük çalışmada günlük sigorta yapıldığı gibi daha küçük ölçekli konfeksiyon atölyelerinde ise kayıt dışı ve sigortasız çalışma koşulları dayatılmaktadır. Görüşmecilerimizden (K13) kayıtdışı çalışma ve güvencesizlik olgusunu çalışma koşulları üzerinden şöyle anlatıyor:

Atölyemiz küçük. Ben 2 yıldır burada çalışıyorum. 9 yıldır da makineciyim. Günde en az 10 saat çalışırız. Ben günlükçüyüm. Günlük 160 tl alıyorum. Her gün gelmeye çalışıyorum. Gelmediğim gün ya da gelemediğim gün ücret almıyorum. Ücretlerimiz çok düşük. Sigortamız yok. Erkeklerin var. Onlar sigortasız çalışmıyor. Ve daha ciddiye alınıyorlar. Bu iş zor ve yorucu bir iş. Tozu kiri çok. Ama idare ediyoruz. Kolay iş buluyoruz.



Kaynak: DİSK AR Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu

Grafik 6. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2017)

Bu durumu DİSK araştırma merkezinin Nisan 2018 İşsizlik ve İstihdam Raporu'nda da gözlemliyoruz. Cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı erkekler için 28,5 olarak gerçekleşirken kadınlar da bu oran 41,3 olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışı istihdam ile ilgili bu veriler, kadınların daha fazla sigortasız ve güvencesiz çalıştıklarını göstermektedir. Yani daha güvencesiz ve esnek işlerde daha çok kadınlar çalışmaktadır.

Aynı işyerinde çalışan kadınlar, erkek iş arkadaşları tarafından eşit bir iş arkadaşı olarak görülmemiş karşı cins yani kadın olarak görüldüğü zaman bir de bu durum karşısında kendilerini kabul ettirmek için ayrıca bir çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar. (Güler, 2005, s. 59). Bizim çalışmamızda görüşmecilerin ifadeleri de bu görüşü desteklemektedir. (K21) bu konuda da:

Tekstil sektörü başta çok uzun çalışma saatleri olması, çok yorucu iş olması, ücretlerin düşük olması bakımından olumsuz. Tek başına tekstilde çalışarak bir şeyler yapmak mümkün değildir. Biz patronların gözünde ameleyiz. İnsan gibi görmek, ona göre yaklaşmak yok. Memur değiliz, ameleyiz. Burada çalışan erkeklere göre de patronlara göre de biz insandan önce kadınız. Bizi kendileriyle eşit görmezler. Bunu konuşmalarından da anlıyoruz. Kadınsın şöyle dur, kadın olmasaydın görürdün biçiminde konuşmalar duyuyoruz. Bir tek küfürlü konuşurken bizim kadın olduğumuz akıllarına gelmiyor ne hikmetse.

3.3 İstihdam Sürecindeki Eşitsizlikler ve Sorunlar

Kadınlar çalışma yaşamına girmek istediklerinde toplumsal cinsiyet rolleri yüzünden zorlanmaktadır. Özellikle çocuk bakımı, bakım emeği gerektiren işler yüzünden istihdam oranları erkeklerinkinden düşüktür. Çalışan kadınlar da çoğunlukla yarı zamanlı, güvencesiz koşullarda istihdam olmaktadır. Ergüneş'e göre (2015) Türkiye'de kadın istihdamı politikalarına bakıldığında kadınların istihdama katılımlarında en büyük engellerden biri olan bakım emeğinin devamlılığı esas alınmaktadır. Öte yandan istihdama katılabilmelerine yönelik ise esnek zamanlı çalışma biçimleri ile iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları uygulanmak istenmiştir (Ergüneş, 2015, s. 32).

TÜİK'in Ocak 2021 işgücü istatistikleri raporuna da bu durum aşağıdaki gibi yansımıştır.

Tablo 3. Mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergeleri, 15–24 yaş, (%), Ocak 2021

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücüne katılım oranı	39,9	51,8	27,5	0,2	0,6	-0,1	-3,0	-1,9	-4,2
İstihdam oranı	30,1	40,4	19,2	0,5	0,8	0,1	-2,4	-1,9	-3,3
İşsizlik oranı	24,7	21,9	30,3	-0,7	-0,6	-0,7	0,6	0,7	1,3

Kaynak: TÜİK İşgücü istatistikleri Ocak 2021

Kadın işçilerde istihdam sürecinde karşılaşılan en yaygın sorunlardan birisi cinsiyetçi iş ayrımı ve buna bağlı olarak yaşanan ücret eşitsizliğidir. Bu durum kadın emeğinin daha niteliksiz görülmesine dair olan önyargıları pekiştirmekte ve kadının çalışma yaşamından kolaylıkla dışlanmasının önünü açmaktadır. Örneğin; teknik gerektiren kesim makinalarında daha çok erkekler çalışmaktadır. (K16) kendisine göre durumu şu şekilde anlatıyor:

Erkeklerin yaptıkları işler zor iş diye geçiyor ama kadınlar da pek çok yerde yapılmayan işleri burada yapıyor. Ağır da kaldırıyor. Erkekler iplikler henüz pamukken çalışır. Onlar genellikle iplik olmadan önceki halinde çalışırlar. Ama kadınlar da ağır yükler kaldırıyorlar. Her işi yapıyorlar. Kadınların yükü zaten ağır. Bizim yaptığımız işler hem zihinsel hem bedensel bir yorgunluk demek. Ama bazı makineler ezberlenmiş erkek işi, kadın işi diye ayırım var. Üstelik erkekler sendikaya kadar hatta ilk toplu sözleşmeli yılımızda bile kadınlardan daha yüksek ücret alıyordu ama bunun mücadelesini ben ve arkadaşlarım çok verdik ve kazandık.

Kadınlar daha çok sabır sebat gerektiren üretim, kalite kontrol gibi işlerde çalışmaktadırlar. Konfeksiyonlarda erkekler daha çabuk makineye otururken kadınlar daha uzun süre ortacılıkta ve diğer birimlerde kalmaktadırlar. Bunlarla beraber ustabaşı ya da vardiya amiri olanların genellikle erkekler olduğu rahatlıkla görülebilir. Bununla ilgili olarak “İşyerinizde gözlemediğiniz bir kadın işi, erkek işi ayrımı oluyor mu? sorusuna yıllarca işçilik yapmış ve şu an Ümraniye’deki merdiven altı diye tabir edilen bir atölyenin sahibi (K5) şu cevapları vermiştir:

Kadın ve erkeklerin yaptıkları işler farklılaşıyor. Temizlik kadında, sevkiyat erkekte, çaycılar genelde kadın olur, bulaşık da keza öyle. Erkekler genelde yönetici olur, onun hep bir ağırlığı vardır. Kadın içli dışlı samimi olur, erkek otorite kurar. Kadın müdür olmaz, muhasebeci kadın olur. Artık nereye gittiysem ben bunu ezberledim.

3.4 İşten Çıkarılma Sürecinde Eşitsizlik ve Sorunlar

Kadının asıl görevi ve yeri ev olarak tarif edildiğinden pek çok sektörde ekonomik kriz hallerinde, ilk işten çıkarılanlar genellikle onlar olmaktadır. Geçmişten günümüze kadınların en çok maruz kaldıkları engellerden birisi halen bu bakış açısıdır. Aşkın’a göre de kadın işçiler (2015) işe alınmada, yükseltimede ve işten çıkarılmada, ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde, işten çıkarılacaklar arasında ilk sırada yer alan kadınlar, işgücü piyasasının kullanılıp atılabilir yedek işgücü konumunda bulunmaktadır (Aşkın, 2015, s. 44). Pek çok sektörde ve hala tekstilin pek çok sahasında bu durumdan bahsetmek mümkündür. Bizim araştırmamızda işverenlere yönelttiğimiz “Ekonomik kriz hallerinde, ilk erkekleri mi yoksa kadın işçileri mi işten çıkartıyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlara baktığımızda ise bu genelleşmiş durumun tekstil sektöründe uğradığı değişiklikleri anlamak için gelinen aşamada daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç olduğunu gördük. İşverenlerin sorumuza verdikleri yanıtlar ise bu genel durum ile çelişmektedir (K29):

İşten çıkarma olursa kadın erkek ayrımı yapılmıyor. İş verimi kimin düşükse o çıkarılır. Ama kadınlar ev geçindirmedeği halde çalışıyorsa zorunluluktan çalışıyor diyedir diye onları çıkarmamaya çalışıyoruz. Erkek yavaş çalışır. İşten ilk olarak kadınları çıkarmayı göze alamayız. Çünkü üretimin her aşamasında ustalık gerektiren işlerde zaten onlar var. İşim aksar. Biz burada işi kim götürüyor, sürüklüyor ona bakarız.

Bir başka işletme sahibi (K15) de bu konuda bizimle şunları paylaşıyor:

İşten ilk kadın çıkarılır, erkek çıkarılır diye bir ayrım yapılmaz. Genellikle performansa bakarak değerlendirilir. Kadınlar tekstilin her aşamasında olduğu için çıkartmak daha zordur. Erkekler büyük makinelerde çalışır. Kadınlar ince işlerde çok beceriklidir. İkisi de ayrı ayrı yer tutar tekstilde.

Sonuç

Neoliberal politikalar kadınların esnek, eğreti ve güvencesiz biçimlerde istihdam edilmesine yol açmaktadır. Türkiye’de özellikle 1980’li yıllardan sonra ücretler düşmeye başlamış ve özelleştirmeler sonucunda işsizlik olgusu bugünlere de kronik bir sorun olarak gelmiştir. İşsizlik oranlarının yüksek olması ücretlerin düşmesine neden olmakla birlikte asgari ücret temel ücret politikası haline gelmiştir.

Günümüzde tekstil ve giyim sektöründe çalışma koşulları neoliberal ekonominin desteklediği eğreti, esnek ve kayıt dışı istihdam modelleri sebebiyle çok daha fazla ağırlaşmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, ücret eşitsizliği ve düşük ücretler çalışma yaşamını kadınlar için daha fazla zorlaştırmaktadır.

Erkek işi/ kadın işi ayrımı ve erkek için ve kadın için uygun meslekler ayrımı bugün hala toplumsal cinsiyet ayrımını desteklemekte ve pekiştirmektedir. Kadın ile erkek arasındaki cinsiyet temelli eşitsizlikler sürmekte ve ev içi emek çoğunlukla kadınlar tarafından sağlanmaktadır. Tilev’e göre de (2018) toplumsal cinsiyete dayalı iş ayrımı günümüzde de etkisini sürdürmektedir. Kadının ev işleri ve çocuk ve yaşlı bakımı ile ilgili görevleri devam etmektedir. Kadın çalışsa bile hem ev işlerini yüklenmekte hem de çalışma yaşamını sürdürmektedir (Tilev, 2018, s. 138).

Görüşmelerimizden alınan sonuçlara göre kadınlar temel olarak istihdam sürecinin neredeyse her aşamasında farklı noktalarda eşitsizlikler yaşamaktadırlar. İstihdama katılım, istihdam edilme ve istihdam sürecine bakıldığında en çok cinsiyet ayrımcı iş bölümü yaratılan uygulamalarla karşılaşmıştır. İstihdam sürecinde ise en çok ücret

eşitsizlikleri dikkat çekmektedir. Görüşmeciler yaşadıkları sorunların ve eşitsizliklerin kadın olmakla ilgili olduğunu düşündüklerini dile getirmişlerdir. Bizler de hem görüşmeler ışığında hem de gözlemlerimizde cinsiyet eşitsizliklerinin ve ücret eşitsizliğine bağlı sorunların yoğun bir şekilde yaşandığına tanık olduk. Ücret politikalarında zaten ücretlerin çok düşük olması sebebiyle özellikle küçük ölçekli yerlerde asgari ücrette erkeklerle eşitlenme olduğunu gözlemledik.

Temel olarak işten çıkarma ve iş bulma süreçlerinde ise genel olarak yaşanan ayrımcılık ve eşitsizliklerin diğer sektörlere göre tekstilin kadın emek yoğunluklu bir sektör olmasından kaynaklı bazı farklılıklar gösterdiğine tanık olduk.

Araştırmamız sürecinde sendikalılık ve toplu sözleşme olan işyerlerinde ücretlerin eşit ya da eşite daha yakın olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma koşulları buralarda merdiven altı diye tabir edilen ve kayıt dışılığın en fazla olduğu küçük işletmelere göre, çok daha iyidir. Sendikasızlık düşük ücretli güvencesiz istihdam için bir politika haline getirilmiştir.

21. yüzyılda hala cinsiyet ayrımcılığının, kapitalizmin cinsiyetçi iş ayrımını desteklemesinin, kadın emeğinin değerinin tayin edilmemesinin, ücret eşitsizliklerinin giderilememesinin sebepleri vardır. Marksist literatürde, yeniden üretim süreci için gerekli olan zorunlu emeğin bir kısmı da kadının ev içindeki ücretsiz emeğidir. Kapitalist üretim içerisinde kadının bu emeğine ücretsiz el konulmuş durumdadır. Ev ve bakım işlerinin toplumsallaştırılması ve kadınların çalışma yaşamında erkeklerle aralarındaki eşitsizliklerin giderilmesi, ücret eşitliğinin sağlanması sermaye kesimleri açısından işçilik maliyetlerinin artması anlamına gelmektedir. Bunlar aynı zamanda kadın-erkek eşitliği mücadelesinin de temel konularıdır. Çalışma yaşamında kadın işçilerin yaşadığı cinsiyet temelli sorunların giderilmesi için halen pek çok değişim ve düzenlemenin yapılması gerektiği görülmektedir. Bu düzenlemelerin özellikle ücret eşitsizliklerini giderici, ev, bakım ve çocukla ilgili düzenlemeleri içeren politikaları içermesi kadının durumunda acil iyileştirilmeler olması açısından önemli görülmektedir.

Kaynaklar

- Aşkın, E. Ö.(2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. . *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66
- Berktaş, F. (2004). Kadınların insan haklarının gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları no 7*.
- Beauvoir, de S. (2019). *İkinci cinsiyet* (G. Savran, Çev.). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Boratav, K.(2015). *Dünyadan Türkiye'ye, iktisattan siyasete*. Ankara: Yordam Kitap.
- Butler, J. (1999). *Gender Trouble*, London: Routledge, 2nd edition.

- Bozkurt, B. (2019). Neoliberal dönemde emek mücadelesinde beyaz yakalı ve mavi yakalı işçiler: birlik metal iş – emis toplu sözleşme süreci örneği. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalla Costa, M. (1974), *The Power of Women and the Subversion of the Community*, Bristol, England: Falling Wall Press.
- Delphy, C. (1984). *Close to Home: A Materialist Analysis of Women's Oppression*, Amherst, MA: University of Massachusetts.
- Erikli, S.(2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(1), 39–60.
- Ergüneş, N. (2015). Kadın istihdamı, evet ama nasıl? *Türk Tabipleri Birliği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 30–36. Cilt 15, Sayı 56, 30
- Foucault, M. (2009). *Security, Territory, Population: Lectures at the College De France, 1977–78*. Palgrave. Macmillan.
- Friedan, B. (1963). *The feminine mystique*. New York: Norton.
- Fudge J, & Owens R. (2006) *Precarious Work, Women, and the New Economy*. Oxford, Portland: Hart Publishing.
- Gelegen, G.D. (2001). Çalışma yaşamında kadın. *Türk Tabipleri Birliği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27–30. Cilt 2, Sayı 5, 27
- Güler, B. S.(2005). Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Haraway, D. (1985). A manifesto for cyborgs: Science, Technology and socialist–feminism in the 1980s, *Socialist Review*, 15(2): 65–107.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*, Ithaca: Cornell university.
- Hartmann H. *"Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği" İçinde: Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine* (Haz. G. Acar–Savran, N. Tura Demiryontan) Yordam Kitap. 2008. İstanbul. s. 157– 206.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin kısa tarihi*. (Onacak, A, Çev). 2. Baskı: Sel Yayıncılık.
- İçli, G. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (30), 134–143.
- Kandiyoti, D. (2013) *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*. İletişim Yayınları.
- Karabıçak, M.(2000). Türkiye'de ekonomik istikrarsızlığın tarihsel gelişim süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y. 5(2)*, 49–65.
- Kardam F. & Toksöz G. (2004). "Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross–Sectoral Overview." *Çankaya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Ankara, Türkiye, s. 59, s. 151–172.
- Kaya, G. (2018). Azgelişmiş bölgenin tekstil sektöründe kadın işçi olmak: Adıyaman örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(68), 1502–1517.
- Kümbetoğlu, B.(2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul. Birinci Baskı: Bağlam Yayınları.
- Leghorn, L. ve Parker K. (1981) *Woman's Worth: Sexual Economics and the World of Women*, London: Routledge and Kegan Paul.

- Memiş, E. & Özar Ş. (2021). Cinsiyetçi ücret ayrımcılığı. Erişim adresi: (04 Ekim 2021)
<https://www.kadinisci.org/2021/06/01/cinsiyetci-ucret-ayrimciligi/>
- O'Brien, M. (1981). *The Politics of Reproduction*, London: Routledge.
- Paköz, A. & Çoşkun Ç. (2014). "Margaret Fuller ve Ondokuzuncu Yüzyıl", *kültür ve edebiyatta: Cinsiyet, Cinsellik, Şiddet*. Ed. Nevin Yıldırım Koyuncu ve Dilek Direnç. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Sayılgan, Ş. (1994). 5 Nisan kararları ve beklentiler. *Marmara İletişim Dergisi*, 8(8), 213–217.
- Savran, G. A. (2008). *Kadının Görünmeyen Emeği: Maddecî Bir Feminizm Üzerine*. Yordam Kitap.
- Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* Cilt:2,Sayı:2.
- Toksöz, G., Özkazanç A. & Poyraz, B. (2001). Kadınlar, kalkınma ve sosyal adalet. *Ankara Üniversitesi. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi*.