

Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçiler: Samsun ve Ordu İli Örneği*

Nihan CİĞERCİ ULUKAN**
Demet ÖZMEN YILMAZ***

Öz: Günümüzde neoliberal politikalarla birlikte istihdam yapısı gerek niceliksel ve niteliksel anlamda ve gerekse de toplumsal cinsiyet ilişkileri anlamında önemli bir değişim geçirmektedir. Güncel istihdam verileri tüm dünyada çalışanların dörtte üç gibi bir bölümünün düzenli olmayan istihdam koşullarında çalıştığını göstermektedir. Kadınların ev içi ücretsiz emeği üzerinden belirlenen işgücü piyasasındaki ikincil konumu, tüm dünyada bu tür güvencesiz işlerde kadın çalışanların sayısının artmasını beraberinde getirmekte, bu durum literatürde “işgücünün feminizasyonu” kavramı ile açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra neoliberal politikalarla piyasa mekanizmasına terk edilen sağlık sektöründe güvencesiz çalışma biçimleri ve kadın emeği yoğun olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede sağlık sektöründe çalışan kadın taşeron işçiler çalışmamızın odağını oluşturmaktadır.

Bu çalışma, kamu sağlık sektöründe taşeron işçi olarak çalışan kadınlara odaklanarak, kadınların sosyolojik özelliklerini, taşeron çalışma ilişkilerini ve taşeron işçi olmanın evdeki cinsiyetçi işbölümüne etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, Samsun ve Ordu illerinde kamu sağlık kurumlarında çalışan 41 taşeron kadın işçi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Kadınların sosyolojik olarak genellikle orta yaşa yakın, evli ve dar gelirli hane yapılarına sahip oldukları, borçluluk veya hane gelirinin azalması dolayısıyla çalışma yaşamına girdikleri, işlerini kaybetmemek için aşırı iş yükü altında, asgari ücret düzeyinde çalıştıkları, emeklilik garantilerinin olmadığı ve bu haliyle taşeron çalışma ilişkilerinin kadınların güçlenmesi yönünde olumlu bir etki yaratmaktan ziyade kadınların ev içi iş yükleriyle birlikte düşünüldüğünde “çifte mesai” koşullarını pekiştirdiği alan araştırmamızın bulguları arasındadır.

* Makale Geliş Tarihi: 20.11.2015

** Yrd. Doç. Dr. Ordu Üniversitesi Ünye İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

*** Yrd. Doç. Dr. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü

Anahtar Kelimeler: taşeron çalışma, sağlık sektörü, kadın emeği, güvencesizlik,

Subcontracted Woman Workers in Public Health Sector: Samsun and Ordu Case

Abstract: The employment structure has been significantly changing with neoliberal policies in terms of quality, quantity and gender relations. According to the latest labour statistics the three quarters of all workers in the World have been working in precarious employment conditions. The secondary position of women's in the labour market that is determined by domestic unpaid labour has brought about increase of the women employers that working on the precarious work all over the World. In literature this situation has been conceptualized as "labour feminization". However precarious employment forms and women's labour have been highly used in the health sector which is abandoned to the market mechanism through neoliberal policies. In this context the focus of this study is the woman employers that working in public health sector as subcontracted workers.

By focusing on these women, this study has aimed to analyse the sociological features, labour relations and the impact of subcontracted working on women's domestic status. In this context we used the semi-structured interviews method and interviewed with 41 subcontracted women worker who are working in public health sector in Samsun and Ordu. The findings this research shows that women are generally middle aged, married and have low income families. They are working on minimum wage level and under heavy work conditions for regular income and social security. They have social security but without any guaranty of retirement. Finally subcontract working conditions of women has intensified the double exploitation due to the ongoing sexual division of labour rather than to create a proper positive effect on gender relations.

Keywords: Subcontracted working, health sector, female labour, precarious work

Giriş

1970'lerin sonunda kapitalist sistemin içine girdiği kriz koşulları beraberinde neoliberal politikaları gündeme getirmiştir. İçinde yaşadığımız neoliberal dönem, sermayenin uluslararası ölçekte kârlılık koşullarını yeniden oluşturmak amacıyla mekânsal olarak yayılması ve devlet gücünün piyasa ihtiyaçları doğrultusunda sistematik olarak kullanılmasıyla karakterize edilir. Neoliberalizmi karakterize eden

bir diğer şey ise onun işçi sınıfının sosyolojik, politik ve iktisadi gücünü baskılamaya yönelik bir politika olarak ortaya konmasıdır. Bu çerçevede reel ücretler baskılanmış, sendikal örgütlenme zayıflatılmış, esnekleşme bağlamında, taşeron çalışma, ev eksenli çalışma, çağrı üzerine çalışma, sözleşmeli çalışma gibi güvencesiz istihdam biçimleri yaygınlaşarak küresel ölçekte hâkim çalışma biçimleri haline gelmiştir.

İşlerin bu şekilde dönüşümü işçi sınıfının “ötekisi” konumunda olan kadınlar üzerinde de önemli sonuçlar doğurmuştur. Toksöz’ün (2011:154) de ifade ettiği gibi, kadınların işgücüne ve istihdama artan katılımı esas olarak 1980’lerin sonu 1990’ların başında esnekleşmenin küresel ekonomiye damgasını vurmasıyla, güvencesiz ve korumasız çalışma biçimlerinin diğer bir deyişle enformel istihdamın yaygınlaşmasıyla bağlantılıdır. Bu noktada esnekliğin cinsiyetli olduğu söylenebilir (Cattaneo ve Hirata, 2009). Kadınların istihdamındaki artış, ev içi cinsiyetçi iş bölümüyle ilişkili olarak, büyük oranda düşük ücretli ve vasıf gerektirmeyen ikincil işler üzerinden gerçekleşmiştir. Kadınların bu alanlarda artan istihdamı bu tarz işlerin de giderek daha fazla “kadın işi” olarak tanımlanmasını beraberinde getirmiştir. Diğer bir ifadeyle düşük ücretli kadın emeğine talep önem kazandıkça, kadın istihdamı artmış, bu süreç bir yandan işgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet yapılarının değişmesi, öte yandan daha çok kadın işi olarak nitelenen esnek, güvencesiz ve vasıfsız işlerin artması süreci ile birlikte yürümüştür.

Özellikle geç kapitalistleşen ülkeler açısından tipik olan bu süreç, gerek işçi sınıfının genel durumu gerekse de kadın işçilerin çalışma koşulları açısından Türkiye için de benzer bir seyir izlemiştir. Özellikle de işçi haklarının geriletilmesi, özelleştirmeler ve tarımdaki çözülmeye bağlı olarak işsizlik, sendikasızlaşma, emek piyasalarının kuralsızlaştırılması, esnekleştirilmesi ve güvencesizleştirilmesi, taşeron çalışma gibi güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ve kadın istihdamının önemli oranda bu tür işlerde yoğunlaşması Türkiye’de de uygulanan neoliberal politikaların genel görünümünü oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, neoliberal politikalarından özellikle de tarımsal çözüme ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi bağlamında ortaya çıkan sonuçlardan belirgin biçimde etkilenen Ordu ve Samsun illerinde, kadınların oluşan yeni istihdam biçimleri üzerinden iş gücü piyasalarıyla eklemlenmelerinin bir örneği sunulmaktadır. Samsun ve Ordu 1980’ler öncesinde Karadeniz Bölgesi’nin tarım ve tarıma dayalı sanayi işletmeleri açısından öne çıkmış illerindedir. Önemli bir ticaret merkezi ve liman kenti konumunda olan Samsun’da tütün üretiminin gerilemesi, KİT’lerin özelleştirilmesi ilde ciddi bir istihdam kaybı yaratırken, şehir zamanla bu merkezî konumunu yitirmiş, bir yandan büyük şehirlere göç veren bir yandan da çevre il ve ilçelerden önemli oranda göç alan bir kent haline gelmiştir¹. Fındık üretiminde Türkiye’nin hala en önde gelen ili konumunda olan Ordu’da ise,

¹ Samsun ilinin sermaye birikim sürecinin bugünkü kalkınma arayışlarıyla ilişkili olarak ele alındığı kapsamlı bir çalışma için bkz. (Özmen Yılmaz, 2009)

tarımdaki çözülme ile birlikte geçimini fındık üretiminden sağlayan insanların sayısı azalmış, Ordu büyük oranda göç veren bir il konumuna gelmiştir.² Her iki ilde de tarımdan kopan nüfusu çekmeye yetecek düzeyde bir sanayi sektörünün bulunmayışı, özellikle vasıfsız kadın emeği açısından hizmetler sektörünün alt basamakları olan kayıt dışı çalışmayı ve taşeron işçiliğini yeni bir istihdam alanı olarak öne çıkartmaktadır.

Bu bağlamda Samsun ve Ordu illerinde kamu sektöründe taşeron işçi olarak çalışan 41 kadın ile yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiş, kadınlara dair genel sosyolojik bulguların ardından, kadınların taşeron işçi olma nedenleri ve iş deneyimleri, ücret düzeyleri ve hane gelirleri, çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, güvenceliklik durumları, gelecek beklentileri, örgütlenme düzeyleri ve enformel güvence örüntüleri ile ilişkili bulgular analiz edilmiştir. Bunların yanısıra taşeron çalışma biçiminin kadınların ev içi rollerinde bir değişiklik yaratıp yaratmadığı, yarattıysa ne gibi değişiklikler yarattığı sorusuna da cevap aranmaya çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak kadın istihdamının genel görünümü ulusal ve uluslararası veriler eşliğinde sunulmaya çalışılmış ardından taşeron çalışma biçiminin özellikle kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı sağlık sektöründe yaygınlaşmasının boyutları ele alınmıştır. Son bölüm ise alan araştırmasının bulgularının serimlenmesine ayrılmıştır.

Dünyada ve Türkiye’de Güvencesizliğin ve Kadın İstihdamının Genel Görünümü

Özellikle 1980 sonrası kapitalizmin küreselleşmesi sürecinin en önemli sonuçlarından birisi neoliberal politikalarla birlikte, emek maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla işgücü piyasalarının esneklik, güvencesizlik ve kuralsızlaştırma ekseninde yeniden yapılandırılmasıdır. Güvencesizlik ve korumasızlık gün geçtikçe yaygınlaşmakta ve işgücü piyasalarının giderek başat niteliği haline gelmektedir (Standing, 2011) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan “Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm 2015 Raporu” (WESO)’na göre tüm dünyada çalışanların yalnızca dörtte birinin istikrarlı bir istihdam ilişkisi içerisinde yer aldığı tahmin edilmektedir. Raporda hali hazırda verileri mevcut olan ülkelerde (tüm dünyadaki işgücünün %84’ünü kapsıyor) çalışanların dörtte üçünün geçici ya da kısa süreli sözleşmelerle, çoğu kez herhangi bir sözleşmenin bulunmadığı kayıt dışı işlerde, kendi hesabına ya da ücretsiz aile işlerinde çalıştıkları belirtilmektedir (ILO, 2015).

² Günümüzde ekonomik ve sosyal gelişmişlik kriterlerine göre hazırlanan illerin gelişmişlik endeksine göre, Samsun 81 il içerisinde 19., Ordu ise 53. Sırada yer almaktadır (Gül ve Çevik, 2014). Güncel verilere göre Samsun’da işsizlik oranı %6,6 iken Ordu’da %6,1, Samsun’da işgücüne katılma oranı %50,5 iken Ordu’da %52,2, Samsun’da istihdam oranı %47,2 iken Ordu’da %49 olarak verilmiştir (TÜİK, 2014). TÜİK (2014) verilerine göre net göç hızı Samsun için %-3,1, Ordu için ise %-21 düzeyindedir.

Küresel kapitalizmin düşük maliyetli işgücü talebi kadınların iş gücü piyasalarında öne çıkmasına yol açmış ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin de dönüşümünü beraberinde getirmiştir. Dünyadaki istihdam yapısının cinsiyet açısından paylarına bakıldığında erkeklerin işgücüne katılım oranı %76 iken kadınlarda bu oran %50,3'tür (ILO, 2014: 94). 2013 itibariyle erkeklerin %31'i tarım, %26,7'si sanayi, %42,3'ü hizmet sektöründe, kadınların ise %33,2'si tarımda, %17,4'ü sanayide, %49,4'ü ise hizmetlerde istihdam edilmektedir (ILO, 2014: 96). “Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler” başlıklı raporda ise emek piyasalarında kadınların işsizlik, istihdam, işgücüne katılım, kırılabilirlik, mesleki ve sektörel ayrışma konularında erkeklere göre dezavantajlı konumda bulunduğu belirtilmektedir. Buna göre kadınların erkeklere göre sektörler arası geçişleri daha sınırlı olmakla birlikte, kadınlar gelişmekte olan ekonomilerde tarım sektöründen, gelişmiş ekonomilerde ise sanayi sektöründen giderek artan bir biçimde hizmetler sektörüne kaymaktadır (ILO, 2012). 2012’de küresel düzeyde kadınların yarısına yakını hizmetler sektöründe, üçte biri tarımda ve yalnızca altıda bir gibi bir oranı ise sanayide çalışmaktadır. Kadınların hizmetler sektöründe ağırlıklı olarak büro işleri, sekreterlik, servis elemanı, market ve satış işçileri gibi yarı-vasıflı işlerde yoğunlaştıkları bilinmektedir (ILO, 2012).

İstihdam biçimlerinde yukarıda bahsedilen küresel ölçekli süreç ve eğilimler, kadınların istihdama katılımını niceliksel olarak arttırmakla birlikte genel anlamda istihdamın niteliği giderek bozulmaktadır. Kadınların dünyanın pek çok yerinde yıllardan beri kötü çalışma koşullarını haiz, düşük ücretli ve değersiz/vasıfsız işlerde yoğunlaştıkları bunun yanı sıra, eğitim öğretim olanaklarına erişimden, eşit ücret ve destekten yoksun oldukları, pazarlık ve karar alma mekanizmalarında ise kısıtlı olanaklara sahip oldukları görülmektedir (ILO, 2014). Böylesi bir zeminde, “kadın işi” ile bağlantılı iş tipleri, çalışma ilişkileri, gelir ve sosyal güvenlik yoksunluğunun yaygınlaştığı, bunun ise sadece kadınların işgücüne katılım oranlarının yükselmesine yol açmadığı, aynı zamanda erkeklerin istihdamının da azalmasına neden olduğu vurgulanmaktadır (Toksöz, 2011:140). Bu bağlamda çoğunlukla “erkek işi” olarak görülen tam zamanlı, güvenceli, standart çalışma biçimlerinin yerini, esnekleşme ve enformelleşme süreciyle birlikte çoğunlukla kadınların istihdam edildiği, “kadın işi” olarak tanımlanan yarı zamanlı, güvencesiz, gelip geçici işlerin (Green, 2009 aktaran: Kümbetoğlu vd. 2012:306) alması ile ilişkili olarak “işgücünün feminizasyonu” kavramı öne çıkmaktadır (Standing, 1989 aktaran Toksöz 2011). Burada “feminizasyon” kavramı, daha fazla pozisyona kadınların yerleştirilmesinin yanı sıra, daha çok kadınların yapageldiği esnek işlerin artması olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Emegün enformelleşmesi, hizmet sektörünün genişlemesi ve serbest üretim bölgelerinde kadınların istihdam edilmesi bu eğilimin sacayakları olarak değerlendirilir (Standing, 2011:108). Mohanty de, bu gelişmeler ile birlikte kamusal ve özel alanın, işçiliğin, tüketicinin, vatandaşın değişen anlamları göz önüne alındığında “ücretli işin” artık maskülen (erkeksi) kavramlarla tanımlanmamakta olduğunu ifade etmektedir (2012: 290).

Küresel eğilimler bu şekilde gerçekleşirken Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümüne bakıldığında öncelikle kadınların istihdama katılım oranlarının AB ve OECD ülkeleri ortalamalarının oldukça altında seyrettiği vurgulanmalıdır. 2014 yılı verilerine göre, kadınların işgücüne katılım oranı %30,3, istihdam oranı ise %26,7 olarak verilmektedir (TÜİK, 2015). Yapılan çalışmalarda Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranlarının düşük düzeyde seyretmesinin en önemli nedeni %57,6 ile “ev işleri ile meşgul olma” olarak görülmektedir (TÜİK, 2014: 79). Kadınların eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe, işgücüne katılım oranının arttığı görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %17,4, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %26,3, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,1, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne %39,3 iken, yükseköğrenim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,2 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2015). Ancak kadınlarda eğitim durumuna göre işsizlik oranlarının, ilkokul mezunlarında %6,9 iken lise mezunlarında %21,3, fakülte yüksekokul mezunlarında ise %15,2 olarak verilmesi (TÜİK, 2012), yükseköğretim görmüş kadınların emek piyasasında görece daha yüksek gelirli ve güvenceli iş beklentisi içerisinde olduklarını, düşük eğitim düzeyine sahip kadınların ise vasıf gerektirmeyen, düşük ücretli işlerde çalışmayı daha kolay kabul ettiklerini düşündürmektedir. Diğer yandan Uluslararası Standart Meslek Sınıflamasına (ISCO-88) göre ise kadınların istihdam dağılımlarına bakıldığında, toplamda 6 milyon 973 bin kadının 1 milyon 391 bini nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir (TÜİK, 2013).

Bu noktada alan araştırmamızın evrenini oluşturan kamu sağlık sektöründe çalışan kadın taşeron işçiler yukarıda genel hatlarıyla resmedilmeye çalışılan farklı dönüşüm dinamiklerinin kesişiminde yer almaktadır. Kamudaki dönüşüm, özelleştirmeler, sağlık sektörünün piyasa merkezli hale gelmesi, kamuda yaygınlaşan dışarıdan hizmet alımı dolayısıyla taşeron çalışmanın sağlık sektöründe yoğun olarak kullanılması, kadınların bu kurumlarda güvencesiz ve ağır çalışma koşullarında da olsa istihdama katılmalarına zemin oluşturmaktadır.

Alan araştırmasının bulgularına geçmeden önce taşeron çalışma biçimi ve kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı sağlık sektöründe taşeronlaşma sürecine biraz daha yakından bakmak gerekmektedir.

Taşeronlaşma, sağlık sektörü ve kadın işçiler

Neoliberal politikaların yarattığı başlıca dönüşümlerden birisi sermayenin uluslararası rekabet koşullarında mal ve hizmet üretiminde maliyetleri olabildiğince düşürmek amacıyla işçi ücretlerinin baskılanması, bununla birlikte karşı direncin kırılmasının mekanizmalarının da eş zamanlı olarak yaratılmasıdır. Bu çerçevede Müftüoğlu (2012)’na göre küresel rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek için istihdam politikalarında, emek arzının işgücüne katılım oranının ve emek üretkenliğinin yükseltilmesinin yanı sıra emek piyasalarının esnekleştirilmesi

amacıyla kısmı süreli çalışma, taşeron çalışma, çağrı üzerine ve evden çalışma gibi uygulamalar hayata geçirilmeye başlanmıştır. Taşeron çalışma ya da alt işveren uygulaması sermayenin ucuz ve kolay yönetilen işgücü ihtiyacına cevap vermek üzere, işgücü piyasasının parçalanması esasına dayalı bir istihdam modeli olarak günümüzde yaygınlık kazanmıştır (Özveri, 2014). Taşeron çalışmanın temel özelliği, görev tanımının belirsiz olması ve güvencesizlik perdesi altında bu belirsizliğin süreklilik arz etmesidir. Yücesan Özdemir (2010a) bu durumu taşeron çalışmanın “despotik emek rejimi” olması özelliğine dayandırmaktadır. Despotik emek rejiminde baskıyı var eden emek denetim aygıtları kullanılmakla birlikte, rızayı var eden ideolojik denetim aygıtları kullanılmaz. Taşeron çalışmada baskıcı emek denetim araçları, yüksek iş değiştirme hızı, düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, ciddi sosyal hak ihlalleri ve güvencesizlik olarak işçilerin karşısına çıkmaktadır. Taşeron işçiler belirli süreli sözleşmelerle, her işi yapacak şekilde esnek ve mekânsal olarak yer değiştirerek güvencesizliği tekrar tekrar yaşamaktadırlar (Yücesan, 2010a).

Türkiye’de taşeron çalışmanın tarihi eskilere dayanmakla birlikte, güncel halinin alt yapısı 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle oluşturulmuştur. Bu kanunun 2. maddesinde ‘alt işveren’ başlığı altında taşeron ilişkisi tanımlanmıştır. Hizmet alımı yoluyla işçi istihdamı kamu kurum ve kuruluşlarında personel eksikliğinin giderilmesine ve ucuz işçi çalıştırılmasına yönelik ayrı bir istihdam türü haline gelmiştir (Görmüş, 2013:166). Türkiye’de Öngel’e (2014) göre, 2002 yılında kayıtlı taşeron işçi sayısı 387 bin olarak ifade edilirken 2011 yılında bu rakam 1 milyon 611 bine ulaşmıştır. Cinsiyet temelinde ayrıştırılmış detaylı veriler içermemekle birlikte, taşeron işçilerin genel nitelikleri ve sorunlarına dair Türkiye’de yapılmış en kapsamlı çalışma olarak karşımıza çıkan, Hak-İş’in 2014 tarihli Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması, taşeron işçi sayısının toplamda 1,5 milyon civarında olduğunu göstermektedir. Bugün bu sayının daha da yükseldiği tahmin edilmektedir (Hak-İş, 2014). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın raporuna göre, Türkiye’de alt işverende çalışan işçi sayısı kamuda 585 bin 788 ve özel sektörde 419 bin 466 olmak üzere toplam 1 milyon 5 bin 254 olarak verilmektedir. Raporda taşeron işçiliğinin en yaygın olduğu sektörler 417 bin 422 kişi ile (kamu) temizlik ve 318 bin 87 kişi ile (özel) inşaat sektörleri olarak belirtilmektedir. Hizmet alımlarının en yaygın olduğu kamu kurumları, %36 ile belediyeler, %14 ile KİT’ler ve %4 ile yükseköğretim kurumlarıdır (ÇSGB).

Tablo 1: Alt İşverenliğin Sektörel Dağılımı

Kamu	Alt işveren işçi sayısı	Özel	Alt işveren işçi sayısı
Temizlik	471.422	İnşaat	318.087
Güvenlik	117.541	İmalat	63.849
Dağıtım	34.621	Madencilik, taş ocakçılığı	12.606
Sağlık	16.184	Ulaştırma ve depolama	10.347
		İdari ve destek Hizmetleri	4.146
		Diğer	10.431
Toplam	585.788	Toplam	419.466

<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/csqb.portal?page=haber&id=basin491>

Taşeron şirket elemanı olarak çalışan kadınların sayısına dair sağlıklı bir veri bulunmamaktadır. Ancak sektörler göre dağılımı farklı olmakla birlikte özellikle temizlik, yemek gibi vasıf gerektirmeyen veya düşük vasıflı taşeron şirket işlerine girmek talebi olan çok sayıda kadın vardır. Bu anlamda taşeron kadın emeği arzının yüksek oranda olduğu söylenebilir. Kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde taşeron şirket elemanı olarak istihdam edildiği alanlar arasında özellikle son yıllarda geçirdiği dönüşümle ilişkili olarak sağlık sektörü öne çıkmaktadır.

Dünya ekonomisinde, özelleştirme, kuralsızlaşma, esnekleşme ve enformelleşme ekseninde gerçekleşen neoliberal dönüşümlere paralel olarak, daha önce kamusal yolla sağlanan sağlık hizmetleri de büyük oranda piyasaya devredilmektedir. Sağlık alanının neoliberal piyasa dinamikleri ekseninde yeniden yapılandırılması, pek çok ülkede sağlığın finansmanının kurulacak sağlık sigortasından karşılanması, sağlık hizmetlerinin sunumunun ademi merkezileştirilmesi, hastanelerin özerk işletmeler haline getirilmesi, sağlık hizmetlerinin sunumunda özel sektör payının artırılması ve sağlık hizmeti kullanımında katılım payı uygulanması biçiminde formüle edilmiştir (Elbek ve Adaş, 2009). WB, IMF, WHO gibi kurumların küresel ölçekte yön verdiği bu dönüşüm, Türkiye’de 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programı(SDP) ile hayata geçirilmeye başlanmıştır. Sağlık alanında maliyetleri azaltmak ve verimliliği arttırmak amacıyla yürürlüğe konan söz konusu sağlık reformunun bileşenleri arasında, devletin asli görevlerinden olan sağlık hizmetleri sunumundan çekilmesi, özel sağlık hizmetlerinin yaygınlaşmasının teşvik edilmesi, sağlık sektörünün uluslararası sermayeye açılması, birinci basamak sağlık hizmetlerinin parçalanması, kamu özel hastane birlikleri gibi uygulamalar bulunmaktadır (Zencir, 2012: 51). SDP aynı zamanda sağlık çalışanlarının performansına göre ücretlendirilmesi ve istihdamın da sözleşmeli çalışma gibi yeni biçimlerde gerçekleşmesini beraberinde getirmiştir (Soyer, 2009). Bu dönüşümün en önemli sonuçlarından birisi sağlıkta taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıdır. Sağlıkta taşeronlaşma hastanelerin güvenlik, temizlik ve yemek hizmetlerinde başlamış daha sonra hastabakıcıların ve hemşirelerin taşeron şirketler üzerinden istihdam edilmesi de söz konusu olmuştur.

Taşeron çalışmanın yaygınlaşmasına paralel olarak sağlık sektöründeki taşeron işçi sayısındaki artış ise özellikle dikkat çekicidir. Sağlık Bakanlığı'nın verilerine göre taşeron çalışmanın yaygın olduğu diğer personel ve hizmet alımı başlığı altında çalışan işçi sayısı 2002 yılında 67.496'dan 2014 yılında 196.459'a yükselmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2014). Öngel'in (2014) işaret ettiğine göre kamu sağlık sektöründe 2002 yılında 11.685 olan taşeron işçi sayısı 10 kattan fazla artarak 2013 yılında 131.201'e yükselmiştir.

Urhan ve Etiler'in (2011) de ifade ettiği gibi, sağlık sektörü kadınların çoğunlukta olduğu bir sektör olmanın yanı sıra giderek daha fazla feminize olan bir sektördür. Türkiye'de çalışma yaşamında cinsiyet dağılımına bakıldığında tüm çalışma hayatında tarım hariç kadınların %20 civarında olduğu, ancak sağlık hizmetlerinde bu oranın %63 olduğu görülmektedir (TÜİK 2012). Hak- İş'in Araştırmasına göre sağlık sektöründe çalışan taşeron işçilerin %56,6'sının kadın olduğu (Hak-İş, 2014: 52) belirtilmektedir. Takip eden bölümde kamu sağlık sektöründe çalışan kadın taşeron işçilere odaklanan alan araştırmamızın bulguları yer almaktadır.

Kamu Sağlık Sektöründe Taşeron Şirket İşçisi Olarak Çalışan Kadınlar: Samsun ve Ordu İli Alan Araştırması

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada taşeron çalışma ilişkileri bütünü içerisinde sınırlı bir yer tutan kamu sağlık sektöründe çalışan kadın işçilere odaklanılmıştır. Kamuda kadın emeğinin yoğun olarak kullanıldığı sağlık sektöründe çalışan kadın taşeron işçilerle yapılan görüşmeler ışığında, öncelikle kadınların çalışma koşulları ele alınmış, daha sonra taşeron çalışmanın kadınlar üzerindeki etkileri, kadınların taşeron çalışma ilişkileri içerisinde kadın olmaktan kaynaklı sorunlarla karşılaşp karşılaşmadıkları ve son olarak da taşeron çalışmanın kadının ev içindeki konumlarında bir değişiklik yaratıp yaratmadığı, yarattıysa bunun ne yönde olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır.

Alan araştırmamız Ordu ili için, Fatsa, Ünye ve Ordu Merkez'deki kamu hastanelerinde, Samsun ili için üniversite hastanesinde çalışan taşeron kadın işçileri kapsamaktadır. Araştırmamızda derinlemesine bilgi elde etmek amacıyla nitel ve nitel veri toplama yöntemleri bir arada kullanılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla 2015 yılı Mart ve Eylül ayları arasında, yarı yapılandırılmış soru formu çerçevesinde, tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak temizlik, yemek, dağıtım, veri girişi elemanı veya sekreter olarak çalışan ve görüşme yapmayı kabul eden 41 taşeron kadın işçiyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu kurumlardaki toplam kadın ve erkek taşeron şirket elemanı sayısına ulaşılmaya çalışılmış ancak birçok farklı taşeron şirket bulunduğu ve ilgililerin bu konuda bilgi vermek konusunda isteksiz olması sonucu sağlıklı ve toplu veriler elde edilememiştir. Görüşmelerin 21

tanesi Ordu ilinde 20 tanesi ise Samsun ilinde gerçekleşmiştir. Görüşme yapılan kadınlar haricinde hastanelerde sendika işyeri temsilcileri, hastane yöneticileri ile de araştırmamız için bir çerçeve oluşturabilecek bazı ön bilgiler elde edebilmek üzere derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Açıkta ki görüşme yapılan taşeron şirket çalışanı 41 kadın, sağlık veya kamu sağlık sektöründe taşeron çalışan kadınların bütününe temsil etme niteliği taşımamaktadır. Bu çalışmadan murat edilen, görüşme gerçekleştirdiğimiz kamu sağlık sektöründe taşeron şirket işçisi olarak çalışan kadınların deneyimlerinden hareketle, taşeron çalışma ilişkilerinin genel niteliklerine, kadınlar için ayırıcı nitelikleri olup olmadığına ve bu çalışma biçiminin kısmen de olsa ev içi cinsiyet ayrımına dayalı rollerde bir değişim yaratıp yaratmadığına dair ipuçları yakalayabilmektir. Takip eden bölümde, Samsun ve Ordu illerinde kamu sağlık sektöründe taşeron işçi olarak çalışan kadınların öncelikle sosyolojik özellikleri analiz edilecek daha sonra genel olarak çalışma ilişkileri başlığı altında kadınların çalışma nedenleri ve iş deneyimleri, ücret düzeyleri ve eşlerin işleriyle de bağlantılı olarak hane gelirleri, çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, meslek hastalıkları, güvencelik durumları, gelecek beklentileri, örgütlenme düzeyleri ve enformel güvence örüntüleri ile ilişkili bulgular analiz edilecektir. Son olarak taşeron çalışma biçiminin kadınların hane içi rollerinde bir değişiklik yaratıp yaratmadığı sorusuna dair gözlemler aktarılacaktır.

Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Sosyolojik Özellikleri

Bu bölümde alan araştırmasına dâhil edilen kadınların yaş, eğitim durumu ve hane yapılarının sayısal dağılımı aktarılacaktır. Araştırma niteliksel bir analiz yapmakla birlikte, daha kapsamlı araştırmalarla karşılaştırma yapabilmek ve paralellikleri gösterebilmek amacıyla yüzde dağılımlar kullanılmıştır.

Yaş dağılımı

Görüşme gerçekleştirilen kadınların yaş dağılımına bakıldığında %39,0'ı 30-39 yaş %41,5'i ise 40-49 yaş aralığında görülmektedir. Geriye kalan kadın işçilerin %9,8'inin 20-29, %9,8'inin de 50-55 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Rakamların da ortaya koyduğu üzere taşeron çalışma genç kadınlardan ziyade orta yaşa yakın ve orta yaşlı kadınların çalışma alanını oluşturmaktadır. Hak-İş'in 2014'de yayınladığı araştırması da bu tespiti destekler niteliktedir. %20,0'ı kadın olan 5250 kamu taşeron işçisi ile gerçekleştirilen bu araştırmaya göre taşeron çalışan işçilerin %34,9'u 32-38 yaş aralığında, %23,6'sı 39-45 yaş aralığındadır. İşçilerin %9,4'ü 46-52 yaş aralığında iken 31 yaştan küçük olanların oranı 29,5 olarak verilmiştir (Hak-İş, 2014) . İlerleyen bölümlerde de ele alınacağı gibi kadınlar hane gelirinin azalması ya da borçluluk gibi durumlarda çalışmaya başladıklarından taşeron şirket elemanı olarak çalışan kadınların yaşları görece orta yaşa yakın ya da orta yaş düzeyindedir.

Eğitim Düzeyleri

Kadın işçilerin eğitim düzeyleri incelendiğinde %39,0 gibi önemli bir çoğunluğunun eğitim düzeyinin ilkökul seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır. Lise/meslek lisesi mezunu olanların oranı ise %34,1'dir. Ortaokul düzeyinde eğitim alanların oranı ise %9,8'dir. Önlisans ve lisans mezunu olan kadınlar veri giriş elemanı olarak çalışmaktadır. Niteliksiz iş olarak kabul edilen temizlik işinde çalışan kadınların eğitim düzeyleri düşük olmakla birlikte, masa başı iş olarak nitelenebilecek veri giriş elemanlarında eğitim düzeyi yükselmektedir. Patriarkal aile yapısı kadınların rolünü öncelikle ev içi işlerle ilgilenmek ve çocuk bakımı olarak belirlediğinden kadınların eğitim olanaklarına erişimi kısıtlı olagelmıştır. Bu nedenle iş gücü piyasalarında bulabilecekleri işler ağırlıklı olarak nitelik gerektirmeyen ve kadın işi olarak nitelenen işlerdir.

Hane yapısı

Çalışmamızda kadınların %80,5'inin medeni durumu evlidir. Hiç evlenmemiş kadınların oranı %9,8, boşanmış kadınların oranı %7,3 ve eşi ölmüş kadınların oranı ise %2,4'tür. Kadın işçilerin %39,0'ının iki çocuk, %26,2'sinin bir çocuk, %7,3'ünün üç çocuk sahibi olduğu ve %4,9'unun ise hiç çocuğu olmadığı görülmektedir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz boşanmış tüm kadınların hane reisi oldukları ve çocuklarının tüm sorumluluklarını üstlendikleri gözlemlenmektedir. Ataerkil yapı çerçevesinde şekillenen toplumsal cinsiyetçi işbölümü, erkeği ev geçindiren, kadını ise anne ve ev kadını olarak belirlemektedir. Ancak herhangi bir kriz döneminde ya da hane gelirini azalmasına yol açan durumlarda ise kadının her iki rolü de üstüne alması beklenmektedir. Araştırma bulgularımızda da gözlemlediğimiz gibi, erkeğin olmadığı, ölüm ve boşanma durumlarında veya erkeğin iş kaybı, iflası ya da düzenli bir geliri olmadığı durumlarda kadınlar evin hem geçimini hem de ev içi işleri yüklenmektedir. Görüşme gerçekleştirdiğimiz bütün boşanmış kadınlar eski eşlerinden hiçbir maddi ya da manevi destek almadıklarını belirtmişlerdir. Kadın hem evi geçindiren, hem annelik yapan, hem de bakım hizmetlerini veren kişi konumundadır.

Kamu Sağlık Sektöründe Çalışan Taşeron Kadın İşçilerin Çalışma İlişkileri

Bu bölümde alan araştırmamıza katılan kadınların öncelikle iş geçmişleri ve çalışma nedenleri görüşmelerden elde edilen bulgular eşliğinde analiz edilecektir. Ardından kadınların ücret düzeyleri ve eşlerin işlerine de bağlı olarak hane gelirleri incelenecektir. Kadınların çalışma koşulları, geçirdikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları, sendikal örgütlenme deneyimleri, gelecek beklentileri yorumlanarak aktarılacaktır.

Kadınların iş deneyimleri ve çalışma nedenleri

Araştırma kapsamındaki kadınların daha önce herhangi bir iş deneyiminin olup

olmadığını sorulduğunda, %24,4'ü hiç iş deneyimi olmadığını %75,6'sı ise iş deneyimi olduğunu ifade etmiştir. İş deneyimi olan kadınların çalıştıkları işleri incelediğimizde kadınların emek piyasasında tekstil işçisi, fındık fabrikasında işçi, tütün işçisi, temizlik elemanı ve tezgâhtar olarak çalıştıkları ortaya çıkmaktadır (%63,1). Kadınlar bu işlerde genellikle mevsimlik ya da geçici işçi olarak, düşük ücret karşılığında, yoğun tempoda ve sosyal güvencesiz olarak çalışmışlardır. Özellikle Doğu Karadeniz'de kadınlar için önemli bir istihdam alanı fındık fabrikalarıdır. Fındık irili ufaklı birçok fabrikada işlenip endüstriyel ürüne haline getirilmekte ve bu fabrikalarda kadın işgücü tercih edilmektedir. Ancak bu fabrikaların kadınlar için geçici süreli bir çalışma olanağı sunduğu belirtilmelidir. Kadınlar genellikle kriz dönemlerinde ya da emek piyasasına ilk girişlerinde fabrika işçisi olarak istihdam olanağı bulabilmektedir. “Uygun bir iş” bulunması ya da hanenin gelirinin artmasına paralel olarak kadınlar fabrikadan ayrılmayı tercih edebilmektedir. Öte yandan yakın zamanda kadar Samsun ve yöresinde önemli bir tarım kolu olan tütün de büyük oranda kadın emeğine dayalıdır. Tütün üretimindeki gerileme ve TEKEL'in özelleştirilmesi sürecine paralel olarak tütün işinde çalışan kadınların sayısı giderek azalmış ve iş bulabilenlerin bir kısmı hizmet sektörüne geçmişlerdir.

Kadınların çalışma hayatlarına katılımını anlamak ve bu kararın kendi hayatları ve kariyer planları için aldıkları bireysel bir karar olup olmadığını açıklamak amacıyla araştırmamızda kadınlara çalışma nedenleri soruldu. Kadınlar zorunlu olmadıkça emek piyasasının dışında kalmakta, hane içinde karşılıksız ev işi ve bakım hizmetlerini gerçekleştirmektedir. Kadınlar genellikle emek piyasasına hanenin gelirinde azalma meydana geldiğinde zorunlu ama çoğunlukla geçici olarak istihdama katılmaktadır. Bu patriarkal toplum yapısının hâkim yapı olmasıyla ilişkilidir. Bu noktada aile yapısının patriarkal niteliği ile kapitalizmin zorunlulukları dolayımında kadının iş hayatına katılımının olanak ve sınırlılıkları ortaya çıkar. Araştırmamız çerçevesinde de kadınların büyük bir oranının (%88'i) emek piyasasına girişi, eşin hastalığı, işsizliği, ölümü ya da hanenin gelir düzensizliği gibi zorunlu nedenlerle gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Kadınlar “başka çare kalmadığında” hanenin gelirini arttırmak hatta geçimini sağlamak adına harekete geçmektedir. Finansal bağımsızlık ve kendi bireysel kararları çerçevesinde çalışmak isteyen kadınların oranı (%22) daha düşük olmakla birlikte bazı özellikleri dikkat çekmektedir. Bu kadınların eğitim düzeyi lise ve üstüdür ve taşeron işçi olarak veri girişi elemanı gibi görece daha nitelikli bir iş gerçekleştirmektedirler.

Tablo 2: Kadınların Çalışma Nedenleri

Çalışma Nedeni	Frekans	%
Geçim derdi, para yok	12	29,2
Eşim çalışmıyor (işsiz ve hasta) çalışmak zorundayım	8	19,5
Hanenin ortaya çıkan ek harcamaları nedeniyle	7	17,1
Finansal bağımsızlık, çalışmak istedim	7	17,1
Eşim yok (ölmüş) çalışmak zorundayım	5	12,2
Sigortam ödensin, emekli olmak	2	4,9
Toplam	41	100

Diğer yandan kadınların bir kısmı çalışmaya başladıktan sonra emek piyasasına geç girmiş olmanın pişmanlığını yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Sosyal güvence sisteminden uzun süre ayrı kalma dolayısıyla emekli olabilmek ihtimalinin düşmesi ve sınırlı da olsa çalışma hayatında olmanın sağladığı sosyalleşme ve özgüven kazanımının, kadınların önemli bir kısmının “neden daha önce çalışmadım?” sorusunu sormalarına neden olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bununla birlikte kadınların tamamı çocuklarının böyle bir işte çalışmasını kesinlikle istememekte, önemli bir çoğunluğu mecbur olmasa bu şartlarda çalışmayı tercih etmemektedir. Son olarak eğitim seviyesi daha yüksek olan kadınların (önlisans/lisans) geçmiş iş deneyimlerini incelediğimizde işletmelerin muhasebe departmanında, sigorta şirketinde ve öğretmen olarak çalıştıkları belirlenmiştir (%12,2).

Kadınlara yönelttiğimiz “başka bir iş bulsanız bu işten ayrılır mısınız?” sorusuna kadınların büyük çoğunluğu (%87,6) hayır cevabını vermişlerdir. Bir grup kadın eğitim seviyesi düşük olduğu için yeni bir iş bulma ihtimalini de düşük görmektedir. Diğer kadınlar ise işin sigortalı olması ve çalışma saatlerinin ev içindeki işlerini aksatmayacak şekilde olması nedeniyle bu işte çalışmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Görüşülen kadınlardan bir tanesi

“şimdi benim eğitimim olmadığı için buradan çıksam ne yapacam, yani farklı bir şey yapamam ki, yine aynı işleri yapacam, temizlik ya da hizmetli, burada hiç yoktan çalışma saatim belli, sigortam ödeniyor çok şükür, şurada emekliliğime de az kaldı...” (Samsun, temizlik elemanı, 42 yaşında)

ifadesiyle zor çalışma şartlarının veya çifte mesainin ötesinde “sosyal güvence ve düzenli gelirin” kadınlar için anlamını gözler önüne sermektedir.

Bütün zor ve ağır çalışma koşullarına rağmen kadınların kamuda ya da özel sektörde kısıtlı sayıdaki taşeron şirket elemanı kadınlar arasında olmayı arzu ettikleri söylenebilir. Görüşmeler sırasında kadınların bu işi bulabildikleri için şükür etmeleri, bu işi bulmalarında aracı olan ya da torpil yapan kişileri dua ve minnet ile anmaları da bu durumun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Kadınların çalışma hayatına girmeleri çoğu durumda ekonomik koşullardan, hayat şartlarından,

pahalılıktan veya borçluluktan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla görüşmeler sırasında genellikle “mecburiyet ve hayat şartları” olarak kavramsallaştırdıkları zorlu koşullar diğer bir ifadeyle “geçim derdi” kadınların ücretli çalışma ve özgürleşmek arasında bir ilişki kurabilmelerinin önünde de büyük bir engel teşkil etmektedir.

Kadınların Ücret Geliri ve Toplam Hane Gelirleri

Kamu sağlık sektöründe çalışan taşeron işçilerin büyük çoğunluğunun asgari ücretle ve sigortalı olarak çalıştırıldıkları bilinmektedir. Görüşülen kadınların hemen hepsi asgari ücretle çalışmaktadır. Ancak görüşme yaptığımız kadınlar bu ücret düzeyini yaptıkları işin karşılığı olarak yetersiz bulduklarını ifade etmektedirler. Bunun birinci nedeni yapılan işin yorucu ve aşırı güç gerektiren niteliğidir. İkinci olarak yapılan işin tanımı sıklıkla genişlemektedir. Öte yandan kadınlar kendileriyle aynı işi yaptıkları halde kadrolu olarak çalışanlarla aralarında ciddi bir ücret ve statü farkı olduğunu ifade etmektedir. Görüşülen kadınlardan biri bu durumu şu şekilde dile getirmektedir.

“Şunu söyleyebilirim. Biz burada çok iş yapıyoruz. Memurlardan çok daha fazla çalışıyoruz. Saat olarak da, ama aldığımız ücret çok az. Onlar daha az çalışıyor ama daha fazla alıyor. Burada bir adaletsizlik var. Biz bir şey söylemiyoruz, işlerimizi yapıyoruz. O yüzden bizlere dokunmuyorlar. Gerekirse mesai yapıyoruz işi bitirmek için.” (Fatsa, veri giriş elemanı, 32 yaşında)

Çalışmamıza konu olan kadın işçilerin hanelerinin toplam gelirini incelediğimizde %34,1’inin 1600-2000 TL, %24,4’nün 900-1500 TL toplam gelire sahip olduğu görülmektedir. Görüşmelerimizden edindiğimiz bilgilere göre, kadınlar genellikle hanede ya kendisi çalışıp asgari ücret elde etmekte ya da eşlerin çalışması ile birlikte iki asgari ücretle geçimlerini sağlamaktadırlar.

Tablo 3: Kadınların Toplam Hane Geliri

Hanenin Toplam Geliri (TL)	Frekans	%
900-1500	10	24,4
1501-2000	14	34,1
2001-2500	7	17
2501-3000	4	9,8
3001-4000	4	9,8
4001 üstü	2	4,9
TOPLAM	41	100

Kadınların toplam hane gelirini değerlendirirken evli olanların eşlerinin işlerini de dikkate almak gerekmektedir. Daha üst gelir dilimi olan 2000 TL ve üstü gelir düzeyinde, eşlerin işlerini incelediğimizde daha çok hizmet sektöründe memur, öğretmen, işletmelerin muhasebe ve pazarlama departmanlarında çalıştıkları ve görece daha yüksek ücret elde ettikleri ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4: Eş Durumu ve Eşlerin İşleri

Eşlerin İşi	Sayı	%
İşçi (imalat sanayi işçisi, belediye işçisi)	9	22,0
Hizmet sektöründe çalışanlar (muhasibe, ptt, öğretmen, pazarlamacı)	8	19,5
Kendi Hesabına çalışan (esnaf, berber, taksici)	5	12,2
Evli Değil	7	17,0
İşsiz	3	7,3
Boşanmış	3	7,3
Hasta çalışmıyor	2	4,9
Eş ölmüş	2	4,9
Emekli	2	4,9
Toplam	41	100

Güncel bir veri olarak Türk-İş'in Eylül 2015'te hesapladığı 4 kişilik bir ailenin açlık ve yoksulluk sınırını dikkate aldığımızda, araştırmamızda hanelerin büyük çoğunluğunun açlık sınırında yaşadığı gözlemlenmektedir.³ Bu bağlamda görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınların dar gelirli hanelerde yaşadıklarını söylemek mümkündür. Sağlık sektöründe taşeron şirket elemanı olarak çalışan kadınlara yönelik bu tespitler Hak-İş'in genel olarak taşeron çalışmaya dair yapmış olduğu araştırmasında ulaştığı tespitlerle paralellik göstermektedir. İlgili rapora göre çalışanların %50'si 1000 TL'nin altında ücret almaktadır. Yine raporun işaret ettiği gibi bazı durumlarda taşeron işçiler "işverenler tarafından resmi olarak asgari ücretten çalıştırılıyor gösterilseler de birçok taşeron işçisi ücretlerini aldıktan sonra bir kısmını iade ettiklerini belirtmişlerdir" (Hak-iş 2014). Araştırmamıza katılan kadınlar, böyle bir durumla karşılaşmadıklarını ancak taşeron çalışanlarda bu tür uygulamaların olduğunu bildiklerini ifade etmişlerdir.

Kadınların Çalışma Koşulları

Taşeron çalışma biçiminin özellikle hizmet alanında ayırıcı olan yönü çalışanlar açısından iş tanımının muğlak bırakılması, kâğıt üzerinde varsa dahi bunun sınırlarının en yüksek hizmet verimi alınması yönünde esnetilebilir olmasıdır. "İşlevsel esneklik" olarak tanımlanan bu durum, kamu sağlık sektöründe de sıkça görülmektedir. Kamu sağlık sektöründe taşeron kadın işçilerin yaşadığı biçimiyle işlevsel esneklikte, iş yükü, zaman kısıtı, kayırma bazen de keyfiyet gibi farklı gerekçelerle, kadınlardan görev alanı içerisine girmeyen işleri de yapmalarının istendiği görülmektedir. Örneğin temizlik işçisi getir götür işlerine de, hasta bakıcıların işlerine de koşturmaktadır. Taşeron çalışmanın bu niteliği taşeron kadın işçiler açısından toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün işyerinde de yeniden üretilmesine zemin oluşturmaktadır. Birçok işyerinde kadın taşeron işçiler, görev

³ Türk-İş Eylül 2015'te 4 kişilik aile için açlık sınırını 1.361 TL, yoksulluk sınırını ise 4.434 TL olarak belirlemiştir.

tanımı içinde yer almayan veya çalışma rutinlerinin dışında kalan diğer ikincil işleri de yapmakla yükümlü görülürler. Bu tür ev işlerinin uzantısı niteliğindeki ikincil işlerin kadınlara yüklenmesinin genellikle “evde de yapmıyor musunuz?” söylemi eşliğinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Böylelikle çalışma alanının temizlenmesinden, ufak tefek bulaşık yıkama işlerine, getir götür işlerinden, çalışılan yerdeki personelin özel işlerine kadar, kadının ev içinde karşılığı ödenmeksizin gördüğü temizlik ve bakım işleri, işyerinde de taşeron kadın işçinin doğal görevi olarak görülür. Görüşme gerçekleştirdiğimiz kadınlardan biri bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Yaptığım işin adı temizlik. Her işi yapıyorum. Hastaların temizliği, onların taşınması, hastanın ameliyata hazırlanması, malzemelerin ve ilaçların taşınması ve bunların yanında tüm binanın temizliği. Ayrıca hemşirelerin özel işleri oluyor onlara hayır diyemeyiz. Önlüğü ütüle diyor gidip ütülüyoruz” (Fatsa, temizlik elemanı, 49 yaşında)

Taşeron işçilerle ilgili bir diğer husus ise çalışma süreleridir. Kadınlar daha önce günlük çalışma sürelerinin 10-11 saati bulduğunu yeni düzenlemelerle son iki yıldır günde 8 saat çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak 8 saat yemek molası bile vermeden çalışmak zorunda kaldıkları neredeyse bütün kadınlar tarafından dile getirilmiştir. Bir kadının şu ifadesi durumu açıklamaktadır:

“Bir günde 8 saat çalışıyoruz. Onu da yeni düzelttiler. Daha önce 10-11 saati buluyordu. Sekiz saatin sekizi de durmadan çalışıyoruz. Yemek molası diye bir şey yok. 10 dakika yemek yiyoruz o da arkadaşlarla dönüşümlü oluyor. Biraz geç kalsak şefler «neredesin nereye kaydoldun» diye azarlamaya başlıyor. Bir dakikamız boş değil.” (Ünye, temizlik elemanı, 42 yaşında)

Kadın işçilerin sıkça vurguladıkları bir diğer konu ise kadrolu ve kadrosuz çalışan ayrımının yapılmasıdır. Kadınlar için en görünür durum kadrolu (memur) olarak çalışanların hem kendilerinden daha az çalışmaları hem de daha yüksek ücret almalarıdır. Taşeron işçilere yönelik tespit ettiğimiz bir diğer ayrımcı uygulama kadrolu ve kadrosuz çalışanların yemekhanelerinin ve servislerinin ayrı olmasıdır. Ünye’de görüşme yaptığımız taşeron temizlik işçisi, kendi yemekhanelerinin pis olduğunu ve böceklerin gezindiğini belirtmiştir. Öte yandan taşeron şirketlerin çoğunlukla işçilere ücretsiz servis hizmeti uygulaması bulunmamakta, işçiler kendi imkânlarıyla ya da 100 TL civarında bir ücret karşılığında şirket elemanları için olan servisleri kullanarak işe geliş-gidiş yapmaktadır. Ücretli ya da sınırlı sayıda ücretsiz servis kullanan kadın işçiler ise servis otobüsünde erkeklerin “küfürlü, yüksek perdeden, erkek muhabbeti” yapmalarından ve oturacak yer bulamamaktan, erkeklerin de ayaktaki kadın işçilere yer vermemesinden şikâyet etmekte, servis kullanmak istemediklerini dile getirmektedirler. Tüm yaşanan ayrımcı uygulamalar aynı çalışma mekânı içinde yeni sınıfsal tabakalaşma ve bölünmenin yaratılmasına ve cinsiyetçi yapıların yeniden üretilmesine yol açmakta böylelikle çalışanlar

arasında eşitsizliklerin pekişmesine yol açmaktadır. Görüşülen kadınların bir kısmı şu an çalıştıkları yere başka bir birimden gelmişlerdir. Çalışılan birimin sorumlusuyla veya amirlerle yaşanan küçük bir sorun bile hiçbir tatmin edici açıklamaya gerek duyulmadan ve genellikle kadınların tercihleri sorulmaksızın kadınların başka bir birime kendi ifadeleriyle “sürülmeleri” yoluyla çözülmektedir. Kadınlar kendi taşeron şirket yöneticilerinin gözünde ve gittikleri yerde “sorunlu eleman” olarak etiketlenmekten çekinmektedirler.

Öte yandan kadınlar iş yerinde örneğin ağır çöplerin taşınması, hastaların kaldırılması gibi güç takviyesi gerektiren durumlarda erkeklerin yardım etmek konusunda isteksiz davrandıklarını, hatta bu tür yardım taleplerini “aynı parayı alıyoruz sen de yapacaksın” şeklinde ifadelerle terslediklerini belirtmektedir. Samsun’da görüşülen kadınlardan iki tanesi belirli bir vasfa sahip olduklarını (mangal ustası ve elektronik teknikeri) bu vasıflarına uygun işlerde görev almak noktasında erkek işçilerin ve erkek şeflerin engeliyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu noktada belirli bir ücret artışı da sağlayabilecek bu tür işlerde, kadınların varlık göstermelerinin erkeklerin direnciyle karşılaştığı söylenebilir. Bu durum kadınların kamusal alanda da patriarkal baskılar ve engeller ile karşılaştıklarının bir göstergesidir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı işçiler için en temel haktır. Yapılan araştırmalarda, esnek çalışma saatleri, geçici işler ve güvencesizlik diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektörü çalışanlarını da olumsuz etkilemektedir. Avrupa’da sağlık sektöründeki iş kazaları, tüm Avrupa’da meydana gelen iş kazası ortalamasından %34 daha fazladır (Uğraş Dikmen ve diğerleri, 2014). Sağlık çalışanlarında en sık görülen iş kazaları kesici-delici alet yaralanmaları, kan-vücut sıvılarıyla bulaşan enfeksiyonlar ve ağır kaldırma, düşme, çarpma, takılma, kayma vb. nedenlere bağlı kas-iskelet sistemi yaralanmalarıdır. Ayrıca kesici-delici alet yaralanmalarının büyük bir bölümünün rapor edilmemekte olduğu bilinmektedir (Uğraş Dikmen ve diğerleri, 2014). Türkiye ise uluslararası örgütler tarafından da tescil edildiği üzere başta madencilik, taş ocaklığı ve inşaat sektörleri olmak üzere iş kazalarının yoğun olarak yaşanmakta olduğu ülkeler arasında ilk sıralardadır. TÜİK, 2013 yılı İş kazaları ve Sağlık Problemleri Raporu’na göre 2013 yılında 20.428’i erkek 10.187’si kadın olmak üzere toplam 30.614 kişinin iş kazası geçirmiştir. Bu istatistiklerin ücretsiz aile işçiliği, ev içi bakım hizmetleri ve ev eksenli çalışma gibi genel olarak kayıt dışı çalışmanın da göz önüne alınması halinde daha yüksek çıkacağı tahmin edilebilir.

Bu bağlamda araştırma kapsamındaki kadınlara “taşeron şirket elemanı olarak çalışmaya başladığınızdan beri hiç iş kazası geçirdiniz mi?” sorusu yöneltilmiştir. Kadınların %70,7’si iş kazası geçirmediğini, %29,3’ü ise iş kazası geçirdiğini belirtmiştir. Görüşme yapılan kadınlar arasında iş kazası geçirenlerin en çok karşılaştıkları durum vücutlarına kullanılmış enjektörün batmasıdır. Temizlik

malzemelerinin solunması sonucu solunum sıkıntısı, düşme, yanık karşılaşılan diğer iş kazaları arasında sayılabilir. İzgi ve Türkmen'in (2012) Akdeniz Üniversitesi'ndeki taşeron sağlık işçilerinin işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik gerçekleştirdikleri alan araştırmasında, araştırma bulgularımıza paralel olarak işçilerin en çok karşılaştıkları iş kazalarının kullanılmış enjektör ucunun batması, travma ve temizlik kimyasalları nedeniyle gerçekleştiği belirtilmektedir.

Görüşme yaptığımız kadınların çoğu işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi aldıklarını belirtip gerekli kişisel koruyucu ekipmanların kendilerine verildiğini ifade etmişlerdir. Ancak kadınlar ekipmanlara ulaşsa bile bunların yeterli kalitede olmadığını tek kullanımda kullanılamaz hale geldiğini belirtmişlerdir. Bir kadın bu durumu şu şekilde anlatmaktadır:

“Koruyucu olarak eldiven, maske gözlük veriyorlar. Ama hiçbiri bizi korumuyor. Kalitesiz malzemenin yapılmışlar. Gözlük taktığımız zaman gözlerimiz çok yanıyor.” (Fatsa, temizlik elemanı, 35 yaşında)

Kimyasallarla temas ve soluma ile ilişkili olarak astım, tükürük bezi taşı, hastane ortamında enfeksiyon kapma riskinin yüksek olması ve hastalarla temas dolayısıyla tüberküloz ve boğaz enfeksiyonları, hasta, ağır cisim ve çöpleri kaldırmaya bağlı olarak ortopedik rahatsızlıklar ile bel ve boyun fitiği en sık yaşanan meslek hastalıkları arasındadır. Kadınların çoğu hastalıklarının tedavisi için rapor almaları durumunda ücret kesintisi yaşayacaklarını bildiklerinden ayağa kalkamayacak kadar hasta olmadıkça rapor alıp tedavi görmekten kaçınmaktadır. Uzun süreli bir tedavi ve bakım hizmeti alamadıklarından sürekli tekrarlayan bu tür rahatsızlıklar kronik hal almaktadır.

Diğer yandan kadınlar güvencesiz çalışma koşullarında her türlü istek, talep, şikâyet ve azarlama ile karşı karşıya kaldıklarını bu durumun kendilerinde psikolojik yıpranma yarattığını vurgulamışlardır. Gerçekten de araştırma kapsamındaki 5 kadın uzun süreli psikolojik tedavi gördüklerini, 15 kadın ise antidepressan ilaç kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bir kadın yaşadıkları durumu şu şekilde anlatmaktadır:

“Altı üstü şirket elemanısın. Söz hakkın bile yok. Memurlar/amirler karşısında çoğu zaman sinirleniyorsun, hazmedemiyorsun ama kime ne söyleyebilirsin ki. Sonuçta sadece insanların egolarını tatmin etmek için çalıştığımızı düşünüyorum. Amirler evlerinde bir problem yaşasalar acısını bizden çıkarıyorlar” (Samsun temizlik elemanı, 32 yaş)

Güvencesizliğin Yeni Boyutları: “Ben jokerim, gerçek taşeron işçisi olmak istiyorum”

Standart olmayan, atipik olarak adlandırılan yeni istihdam biçimlerinden taşeron çalışma, giderek yaygın çalışma biçimi haline gelmektedir. Bu yeni istihdam biçimlerinin öncelikle sosyal güvence temelinden yoksun yani kayıt dışı oldukları bilinmektedir. Bununla ilişkili olarak yeni istihdam biçimlerinin ikinci boyutu ise bu çalışma biçimlerinde işten çıkarılmanın son derece kolay olmasıdır. Bir diğer önemli

boyutu ise sürekli risk altında olma, yarından emin olmama ve gelecek kaygısı gibi iş güvencesi ile ilişkilendirilebilecek olan boyutlardır. (Yücesan Özdemir, 2010:b). Bununla ilişkili olarak Samsun'da görüşme yapılan kadınlardan bir tanesi, taşeron şirket yöneticilerinin şirket personeline yönelik bir konuşmada “bu hastanenin 13 çıkış kapısı var, beğenmeyen hangisinden isterse o kapıdan çıkar” dediğini aktarmıştır. Aynı ifadelerin Ankara'da bir başka üniversite hastanesinde çalışan taşeron işçilere yönelik olarak da kullanılmış olması bir tesadüf değil, güvencesizliğin boyutlarının çarpıcı bir ifadesidir (AlJazeera Turk Dergi, 2014).

Araştırmamız için özgün olan bir durum ise görüşme yaptığımız iki kadının çağrı üzerine (on-call) çalışmasıdır. Kadınlar, diğer taşeron işçilerin rapor almaları sonucu işe devamsızlıklarında yedek eleman olarak çalışmakta ve işçilerin rapor süreleri sona erdiğinde işsiz kalmaktadır. Bu sebeple kadınların kaderleri taşeron bir işçinin rapor almasına bağlıdır. İşverenin her gel ve git çağrısına uyum göstermeleri ve tüm departmanlarda farklı işlerde çalışma nedeniyle kadınlar kendilerini “joker” eleman olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda çağrı üzerine çalışan kadınlar için “güvence”nin anlamı değişmekte sözleşme yapılan taşeron işçisi olmak “güvenceli” işe ulaşmak anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bu tip çalışma biçimiyle güvencesiz çalışma koşulları içinde yeni tabakalar yaratılmakta, işçiler için işe başlama ve işsiz kalma arasında iyice kayganlaşan bir zemin ortaya çıkmaktadır. Özügürlü'nün (2009) da belirttiği gibi “hayatta dikiş tutturamamışların”⁴ sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu şekilde çalışan kadın işçi yaşadığı durumu şu şekilde anlatmaktadır:

“Ben jokerim. Her işi yapıyorum. Raporlu olanların yerine çalışıyorum. Biri rapor alsa da çalışsam diye dua ediyorum. En az 10 gün en uzun 4 ay çalıştım. Her görevde çalıştım. Bir tek diyaliz kaldı. Ne isterlerse hemen yaparım. 2,5 senedir böyle çalışıyorum. Nabza göre şerbet veriyorum. «Sen çok iyisin seni kesin taşeron kadrosuna alacağız» dediler. Tam 3 kişi benden sonra kadroya girdi. Benim için emeklilik de hayal. Herkes kadroya geçelim istiyor ben gerçek bir taşeron işçisi olmak istiyorum.” (Ünye, temizlik elemanı, 43 yaşında)

Güvence konusunda dikkat çeken bir nokta da taşeron işçi olarak çalışan kadınların bu işleri bulmak konusunda formel kanallardan çok enformel yolları kullanmalarındadır. Bu konuda fazla bilgi vermek istememelerine rağmen kadınların çoğunun bu işi bir akraba ya da tanıdığı araya sokarak veya “torpil” yoluyla bulabildikleri anlaşılmaktadır. İş bulma konusunda geçerli olan enformel yollar,

⁴ “... Düşünün lütfen; yürümeye başlar başlamaz işgücü piyasasına fırlatılacaksınız ve yaşamınız boyunca tuttuğunuz her iş geçici olacak. Bu durumdakiler için, bu topraklarda eskiden ‘hayatta dikiş tutturamamış’ denirdi. Son derece isabetli bir niteleme. Bir farkla ki ‘dikiş tutturamama’ hali istisna olmaktan çıkıp kural haline gelmiş ve küresel bir olgu olarak genelleşmiştir. Dikiş tutturulduğunda ise yaşamla kurulan bağ ancak bir yama olarak var olabilmektedir. Sonuç: Yamanma ve sökülüp atılma sarkacında salınan bir gündelik yaşam ve koskoca bir ömür! (Özügürlü, 2009)

kadınların o işte tutunabilmelerinde, işyerinde daha az kötü muameleye maruz kalmalarında, kolaylıkla başka bir birime sürülmemelerinde de etkili olmaktadır. Bu durum çalışma ilişkileri açısından önemli bir dönüşüme daha işaret etmektedir. Çalışılan işlerin güvencesiz ve enformel olması, iş bulma koşullarının ve çalışma koşullarının da enformel ağlar üzerinden “güvence” altına alınmasını beraberinde getirmektedir. İş bulurken faydalanılan enformel ağlar, çalışma koşullarında, işin daha uzun süreli olmasında enformel ve geçici bir “güvence” yaratmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş yerindeki güvence hukuksal ve sendikal anlamda formel zeminlerden ziyade enformel bir zeminde yaratılmaktadır. Burada ancak enformel ağlarla örülmüş “güvencesiz bir koruma”dan söz edilebilir. Örneğin, görüşülen kadınlardan bir tanesi diğer bir taşeron şirket elemanı için

“O filancanın şirkete soktuğu işçiymiş, falancanın emanetiymiş, o yüzden O’nu bir yere göndermezler, ama bizi nereye isterlerse oraya gönderirler, işten bile atarlar, her türlü kötü muameleyi yaparlar, O’na yapamazlar, biz falancadan torpilli değiliz” (Samsun, temizlik elemanı, 44 yaşında)

diyerek bu durumun kendi aralarında bir ayrışmaya da neden olduğunu gözler önüne sermektedirler.

Sendikalı olmak

Kamu sağlık sektöründe sendikalaşma oranının görece olarak yüksek olduğu bilinmektedir (Yeşiltaş 2015). Taşkiran’ın (2011) taşeron sağlık işçilerinin sendikal örgütlenmesi üzerine yaptığı çalışmada, işçilerin sendikal örgütlenmesi konusunda işverenlerin baskı ve yıldırma politikaları neticesinde ciddi hak ihlalleriyle karşılaştıkları dolayısıyla taşeron çalışmanın sendikalaşmayı önleyici bir yöntem olarak kullanıldığı ifade edilmektedir. Araştırma bulgularımızdan bir tanesi de kadınların sendikaya üyeliğinin düşük seviyede gerçekleşmesidir.⁵ Sendikaya üye olan kadınların oranı %29,3 iken sendikaya üye olmayan kadınların oranı ise %70,7’dir. Kadınların sendikaya mesafeli bakmalarının en önemli sebebinin işten atılma korkusu olduğu söylenebilir. Kadınların, dışarıda bu iş için ya da “gerçek bir taşeron işçisi olmak için” bekleyen yüzlerce varken, “üniversite mezunları bile iş bulamazken” son derece kıymetli olan bu işi, kendilerinden kaynaklanacak bir sorun ya da sendikalı olmak gibi nedenlerle kaybetmek istemedikleri anlaşılmaktadır. Kadınlar sendikalı olduğu için geçmişte işten atılanlar olduğunu belirterek bu konuda zaman zaman şeflerinin baskısıyla karşılaştıklarını da vurgulamışlardır. Görüşme gerçekleştirdiğimiz bir kadın işçi bu durumu şu şekilde anlatmaktadır. “*Birçok sendika geldi gitti, toplantı yaptı. Toplantılara katılmaya korkuyoruz.*

⁵ Türkiye genelinde de sendikalı kadın oranı oldukça düşüktür. Kayıtlı işçi olarak istihdam edilen kadınların yalnızca %4,4’ü sendikalıdır. Toplam sendikalı işçilerin yaklaşık %89’unu erkekler oluşturmaktadır. Sendikalı işçilerin içinde kadınların oranı ise %11’de kalıyor. (Urhan, 2014,s.22) Bu konuda diğer bir araştırmayı da Toksöz ve Erdoğan gerçekleştirmiştir (1998).

Şefler geliyor böyle şeylerle ilgilenmeyin işinizden olursunuz diye kulağımıza fısıldıyorlar” (Samsun, temizlik elemanı, 48 yaşında). Diğer yandan görüşülen kadınlardan eğitim seviyesi görece daha yüksek olan bazıları, sendikanın bir şey yapabileceğini düşünmediklerini, güvenebilecekleri, arkalarında duracak bir sendikal örgütlenmenin bulunmadığını ifade ederken, geçmişte sendikal mücadele ile çeşitli kazanımlar elde edenler ve halihazırda sendika üyesi olanlar ise sendikal olmanın önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma kapsamındaki bir kadın bu durumu şu şekilde anlatmaktadır:

“Sendikalı olmanın avantajlı olduğunu düşünüyorum. Yıllık izinlerimizi sendika sayesinde aldık. Maaşlarımızın yükseldiğini gördük. Şimdi sendikamız toplu sözleşme yapmaya çalışıyor.” (Ordu, temizlik elemanı, 50 yaşında)

Sendikalı olmayan kadınların bir kısmının, işçilerin sendikalı olması konusundaki görüşleri sorulduğunda fikir beyan etmek noktasında dahi tereddüt etmeleri ve çoğunlukla “bilmiyorum, fikrim yok cevabı” vermeleri işlerini kaybetme korkusunun bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Kadınların Gelecek Beklentileri

Taşeron kadın işçilere yöneltilen gelecekte beklenen nedir? sorusu güvencesiz çalışma koşullarındaki kadınların uzun dönemli ve güvenceli bir hayat düşüncesine ne kadar uzak ya da yakın olduklarını ortaya çıkarmaktadır. Beklenildiği üzere kadınların gelecekle ilgili ilk beklentisi iş güvencesine kavuşmaktır. Kadınlardan biri bu durumu: “*Bizler çok çalışıp her işi yapıyoruz ve hak ettiğimiz haklara kavuşmak istiyoruz*” şeklinde belirtmiştir. Kadınların gelecekle ilgili bir diğer beklentisi çocuklarına yeterli eğitim sağlamak ve evlendirmektir (%19,5). Kadınlar bu düşünce çerçevesinde annelik rollerinin uzantısı olarak gelecek kurgusunu çocuklarının üzerinden gerçekleştirmektedir. Kadınların %19,5’i ise gelecekle ilgili “*hiçbir beklentim yok*” cevabı vererek en umutsuz grubu oluşturmaktadır. Bu cevabı veren kadınlar genellikle uzun süreli gelir düşüklüğü ve güvencesiz çalışma ile birlikte kendi deyimleriyle “*günü kurtardıklarını*” belirtmişlerdir. “Hiçbir beklentim yok” cevabının genellikle eşi ölmüş ve boşanmış olan tek başına haneyi geçindirmek zorunda olan kadınlar tarafından verildiği gözlemlenmektedir.

Tablo 6: Gelecek Beklentisi

Gelecek Beklentisi	Frekans	%
İş güvencesi (hak ettiğimiz haklara kavuşmak)	11	26,7
Çocukları okutmak, evlendirmek	8	19,5
Hiçbir beklentim yok	8	19,5
Emekli olmak	5	12,5
Ekonomik özgürlük, rahat yaşamak,	3	7,3
Huzur, sağlık	6	14,6
Toplam	41	100

Kadınların bir diğer gelecek beklentisi de “emekli olmak”tır (%12,5). Aslında bu beklenti emek piyasasında artık güvencesiz, kayıt dışı ve geçici işlerin ne kadar da yaygın olduğunu düşündürmektedir. Yasal düzenlemeler çerçevesinde olması gereken, çalışma hayatına başlayan her işçinin hak kaybı yaşamadan emekli olabilmesidir. Fakat uygulamada taşeron işçilerin sözleşmelerinin her sene yenilenmesi, elemanı oldukları şirketlerin sürekli değişmesi işçiler için ciddi hak kayıplarıyla birlikte emekliliği uzak bir ihtimal haline getirmektedir. Ayrıca kadınlar için durum daha da zordur. Kadınların kayıt dışı, geçici ve güvencesiz işlerde birikmesi sonucunda emekliliğin çalışan kadınların büyük bir kısmı için hayal olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bulgularımıza dayanarak güvencesiz çalışma biçiminin kadınlarda endişeden umutsuzluğa doğru genişleyen yelpazede etkiler yarattığı söylenebilir.

Kadınlara evde ücret karşılığı çalışmak konusunda düşüncelerini sorduğumuzda çoğunluğu taşeron çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Kadınlar ister ücret karşılığı, ister parça başına olsun evde çalışmayı “güvencesizlikle ve belirsizlikle” özdeşleştirmektedir. Ücret karşılığı dahi olsa evde çalışmayı tercih etmemeleri, ev eksikli çalışmada yapılan işlerin kadınlar tarafından ev işlerinin bir uzantısı olarak görülmesi ve kazancın aile gelirine bir katkı olarak düşünülmesinden kaynaklanabilir. Bununla birlikte görüşme yapılan kadınlar için, şirket elemanı statüsünde olmak, asgari ücret düzeyinde de olsa her ay düzenli maaş elde ediyor olmak, sosyal güvenceye sahip olmak, çalışma mekânının üniversite, hastane, fakülte gibi bir kurum olması, çalışma saatlerinin belirli olması, bazı taşeron şirketlerde servis ve yemek imkânının bulunması ve yapılacak işlerin bazen sınırları genişlese de aşağı yukarı tanımlı olmasının, kadınların taşeron şirkette çalışmayı istemelerinde ağırlıklı bir etkisi olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle bütün dezavantajlarına rağmen düzenli gelir ve sosyal güvence kadınların taşeron çalışma koşullarında kalmaya devam etmelerinin en temel iki “avantajı” olarak görülmektedir. Açıktır ki görüşülen kadınların büyük çoğunluğu, kendisi standart olmayan bir çalışma biçimi olan taşeron çalışmayı, evde çalışmaya göre daha belirli ve standart bir çalışma biçimi olarak gördükleri için tercih etmektedir. Kadınların içinde bulunduğu bu durumu “güvencesizliğe güvenmek” olarak tarif etmek pek de yanlış olmayacaktır.

Kadınların gözüyle taşeron şirket çalışanı olma ve hane içi roller

Çalışmanın alan araştırmasıyla ilgili olarak aktarılabilecek bu son bölüm, taşeron şirket elemanı olmanın kadınların özgürleşmesi ve güçlenmesi yönünde bir etki yaratıp yaratmadığı sorusuyla bağlantılıdır. Kadınların toplumsal ve ekonomik koşullarının iyileştirilmesi konusunda kritik olan kadının emek piyasasıyla eklemlenmesinden ziyade bu eklemlenmenin koşulları ve biçimidir. Diğer bir ifadeyle kadının ücretli çalışma yoluyla istihdama katılımının artması ile kadınların refahının artması ve güçlendirilmesi arasında doğrudan bir ilişki olup olmadığı sorusunun cevabı Toksöz'ün (2011:207) de belirttiği gibi, kadının işinin ev içinde veya dışında olması, ücretli çalışmaya ek olarak ev işlerinin tüm sorumluluğunun kadınların omuzlarında olup olmaması, formel veya enformel sektörde çalışmaları, aile üyelerinin onların geliri üzerindeki denetimleri, işgücü piyasasında aldıkları ücretlerin düşüklüğü veya yüksekliği, yaptıkları işlerin çalışma koşulları üzerinde ne ölçüde denetim sahibi oldukları gibi belirgin bazı faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Dedeoğlu (2001) da bu çerçevede ailenin kadın istihdamını şekillendirmede önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtir ve kadınların hem çalışmaya karar vermesinde hem de emek piyasasına sunduğu emeğin niteliğinin belirlenmesinde bir dizi rol oynadığının altını çizer. Bu noktada görüşmeler sırasında kadınların ücretli işte çalışmalarının onlara ne kazandırdığını anlamaya çalıştık.

Bu tespitlerle ilişkili olarak araştırmamızda görüşülen kadınların hemen hiçbirinin kazandığı parayı doğrudan evin erkeğine vermediği ancak kendi kişisel ihtiyaçlarına da ayırmadığı görülmektedir. Bununla birlikte kadınların, çocukların ihtiyaçlarının karşılanmasına veya hanenin kredi borcunun ödenmesine yönelik hane harcamaları ile kendi kişisel ihtiyaçları arasında bir ayırım yapmadıkları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadınların aldıkları ücret nakit olarak kendi ellerine geçse de fiili olarak ailenin ihtiyaçlarına yönelik olarak harcanmaktadır. Bu durum, kadını aile içinde ve aile ile bir tanımlayan hâkim zihniyetin kadınlar tarafından annelik rolleri ve yaşam koşullarının baskısıyla içselleştirilmiş olduğunun bir göstergesidir.

Kadınlar arasında “*hane içinde benim sözüm geçer, eşimin aldığı para da doğrudan benim elime geçer, idare bende*” diyen kadınlar olduğu gibi “*biz genellikle hane ile ilgili konularda kararları eşimle ortak alırız*” diyen kadınlar da olmuştur. Kesin olarak söylenebilir ki eşler çoğunlukla hanenin geçimini sağlamak noktasında mecbur olduklarından kadının çalışmasına sıcak bakmaktadır. Kadınların orta yaş üzeri olanları için durum tam olarak böyleyken daha genç yaşta olanlar ve görece eğitilmiş olanların eşleri zaten kadının çalışmasını doğal karşılamaktadır. Dolayısıyla erkekler ya genel anlamda kadının çalışmasına karşı olmadıkları için, ya da ekonomik anlamda kadının çalışması zorunlu ise bu konuda direnç göstermemektedir. Ancak bu kadınların temizlik, yemek, bakım gibi evdeki sorumluluklarını büyük oranda aksatmamalarına bağlıdır.

“Eşim ilk önce çalışmamı istemedi. Ama gelirimiz yetersiz olduğu için (kendisi düzenli çalışmıyor) mecbur olduğumuzu söyledim. Ama durumumuz daha müsait olsa çalışma derse çalışmam”. (Samsun, temizlik elemanı, 42 yaşında)”.

Bu bağlamda kadınların taşeron şirket elemanı olarak düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde çalışmalarının kadınların ev içi konumlarında bir değişiklik yaratmadığı, daha ziyade ev ve ailenin gelirine katkı sağlamak, hanenin ve çocukların ihtiyaçlarını karşılamak veya kredi borçlarının ödenmesini, bir anlamda borçluluğun sürdürülmesini sağlamak anlamında bir işlevsellik taşıdığı görülmektedir.

Öte yandan kadınların ücretli istihdama katılımı dolayısıyla hane içindeki işleri daha sınırlı bir zaman dilimi içerisinde yapmak zorunluluğu ev işlerinin yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Ücretli çalışma ilişkisi, erkeğin ücretli bir işte çalışmadığı durumlarda dahi süregelen ev içi cinsiyetçi işbölümünde bir değişiklik yaratmadığı gibi kadınların işlerinin daha da yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte evde yapılan iş ile işyerinde yapılan işin temizlik, yemek gibi benzer rutin işler olması dolayısıyla kadınları bu işlerden adeta bezdirmektedir. Kadınlardan bir tanesinin “*günde 17 tuvalet temizliyorum, artık evdeki tuvaletten nefret ettim, görmek istemiyorum*” ifadesi bu durumu tüm açıklığıyla gözler önüne sermektedir. Öte yandan kadınlar, evde eş ya da çocuklarla ilişkili olarak yaşanan sorunları işe yansıtılmak konusunda azami çaba göstermelerine rağmen, işte yaşanan sorunların eve doğrudan yansıdığını, işteki yoğunluk ve yorgunluktan psikolojik olarak olumsuz etkilediklerini bunun da evdekilere ister istemez yansıdığını, bu yüzden suçluluk duyduklarını ifade etmektedir. Daha önceki bölümde de bahsedildiği gibi kadınların bir kısmı anti depresan ilaç kullandığını belirtmiştir.

Taşeron sağlık işçilerinin çalışma ücreti genellikle asgari ücret olduğundan kadınlar, görece daha iyi işlerde yüksek ücretle çalışan kadınlar gibi temizlik ve çocuk bakımında ücret karşılığı dışarıdan hizmet alma olanağına da sahip değildir. Taşeron şirketlerin de asıl işveren kurumun da kreş veya bakımevi hizmeti bulunmadığından küçük yaşta çocuğu olan kadınların çocuk bakımı konusunda anne, kayınvalide gibi kadınların desteği ile bu sorunu akraba ve aile ilişkilerini kullanarak çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Görüşülen kadınlardan hemen hemen hiçbiri evine temizlik için yardımcı kadın almamaktadır. Görüşülen kadınlardan bir tanesinin “*Eve temizliğe kadın alacaksa ne anlamı kalacak burada çalışmanın*” (Samsun, temizlik elemanı, 36) ifadesi, alınan ücretle bu tür hizmetleri dışarıdan ücret karşılığında sağlamanın imkân dâhilinde olmadığını net bir biçimde göstermektedir. Sadece yükseköğretim görmüş ve veri giriş elemanı ya da sekreter olarak çalışan kadınların bir kısmının büyük temizlik için “kadın aldığı” bunun dışında rutin temizlik işlerinin büyük oranda kendileri tarafından görüldüğü anlaşılmıştır. Dolayısıyla taşeron işte ücretli çalışmanın kadınların ev içi yüklerinde dışarıdan ücret karşılığı hizmet alımı yoluyla da bir azalma yaratmadığı açıktır.

Bununla birlikte görüşülen kadınların hepsi yemek, temizlik, çamaşır, ütü, bulaşık gibi tüm ev içi işlerin ve bakım hizmetlerinin kendi sorumluluğunda olduğunu ifade etmiştir. Kadınların ev içi cinsiyetçi işbölümü dolayısıyla temizlik, yemek ve bakım işlerinin kadının sorumluluğu olarak görülmesinin kadınlarda içselleşmiş durumda olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kadınlar yorucu çalışma saatleri sonunda evde de çalışmaya devam etmekte adeta çifte mesai yapmaktadırlar. Görüşülen kadınlardan bir tanesinin “*Eşim de benim gibi şirket elemanı, o benden daha fazla çalışıyor, eve benden birkaç saat sonra geliyor, o halde eve gelmiş adama nasıl derim kalk yemek yap diye, haksızlık olmaz mı?*” (Samsun, temizlik elemanı, 40 yaş) ifadesi kadınların bu durumu rıza göstererek kabullendiklerini işaret etmektedir.

Sonuç

Bu çalışma, neoliberal politikaların yarattığı çok katmanlı dönüşümlerin kesişiminde yer alan kamu sağlık sektöründe çalışan taşeron kadın işçilere odaklanmıştır. Alan araştırmamız Türkiye’de 1980’ler sonrası neoliberal dönüşümlerin daha ziyade tarımdaki çözülme ve KİT’lerin özelleştirilmesi bağlamında etkilediği Ordu ve Samsun illerinde gerçekleştirilmiştir. Bu illerde faaliyet gösteren kamu sağlık kuruluşlarında temizlik, yemek, veri girişi, sekreterlik işlerinde taşeron şirket elemanı olarak görev yapan ve bu araştırma kapsamında görüşme talebimizi kabul eden 41 kadına ulaşılmıştır. Araştırma bulgularımız, kadınların sosyolojik özellikleri, çalışma ilişkileri ve çalışma ilişkilerinin hane içindeki yansımaları olmak üzere üç bölüm halinde aktarılmıştır. Buna göre görüşülen kadınların ağırlıklı olarak orta yaş civarı, eğitim düzeyleri görece düşük, genellikle evli ve iki çocuklu kadınlar oldukları ve gelir düzeyi düşük hanelerde yaşadıkları söylenebilir. Kadınların emek piyasasındaki geçmiş deneyimlerinin genellikle mevsimlik, geçici, sosyal güvencesi olmayan niteliksiz ya da yarı nitelikli işlerde yoğunlaştığı araştırma bulgularımız arasındadır.

Araştırma bulguları göstermektedir ki, yeni istihdam olanaklarının ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe kayıt dışı, güvencesiz ve mevsimlik işlerde yoğunlaştığı bir emek piyasası yapısı içinde, kadınlar için “güvence”nin anlamı değişmekte, kamuda sağlık sektöründe taşeron işçisi olmak “gerçek” anlamda güvenceli işe ulaşmak anlamına gelmektedir. Bütün dezavantajlarına rağmen düzenli gelir ve sosyal güvence kadınların taşeron çalışmaya devam etmelerinin, daha doğru bir ifadeyle bu ağır koşullara katlanmalarının en temel iki nedeni olarak görülmektedir. Bununla birlikte kadınların ağırlıklı olarak orta yaşlı, düşük eğitim düzeyinde, deneyimsiz ve iş gücü piyasalarının gerekliliklerine göre “vasıfsız” olmaları, mevcut alternatif iş alanlarının bu işten farklı olmaması, kadınların çaresizce taşeron çalışma koşullarını kabullenmelerine yol açmaktadır. Joker eleman olarak çalışan kadınlardan bir tanesinin “gerçek taşeron işçisi olmak” isteği böylesi güvencesiz çalışma koşullarında taşeron çalışmanın kadınlar arasında adeta geçmişteki “devlet memurluğu” nun günümüzdeki biçimi olarak algılandığını düşündürmektedir.

Bununla ilişkili olarak kadınların işlerini kaybetme korkusu ve işverenlerin baskısı dolayısıyla sendikal örgütlenme düzeyinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan eğitim seviyesi görece yüksek kadınlar sendikalı olma konusunda olumlu düşüncelere sahiptir ve avantaj sağlayacağını düşünmektedir. Kullanılmış enjektör batması, düşme ve kimyasallar sonucu oluşan solunum sıkıntılarının en sık karşılaşılan iş kazaları olduğu, bel ve boyun fitiği rahatsızlıkları, tüberküloz ve boğaz enfeksiyonlarının ise sık görülen meslek hastalıkları arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Burada altını çizmek gereken bir diğer nokta ise kadınların iş kazası ya da meslek hastalığı durumunda işe gelmeme durumlarında uygulanan ücret kesintisi nedeniyle işe devamsızlığı gerektirecek tedavi süreçlerinden kaçınması ve bu durumun kadınların sağlığını olumsuz etkilemesidir. Kadınların gelecek beklentileri arasında haklarını elde etmek, kadrolu olmak, emeklilik ilk sırayı almaktadır. Bu noktada kadınların aldıkları ücreti yaptıkları işin karşılığı olarak yeterli bulmadıkları, servis ve yemek imkânlarının son derece yetersiz ve kalitesiz olduğu, kreş ve çocuk bakımevlerinin bulunmadığının da altını çizmek gerekmektedir.

Araştırma kapsamında kadınların taşeron şirket elemanı olarak çalışmalarının hane içindeki iş yükü veya evdeki söz hakkı bakımından bir değişiklik yaratıp yaratmadığını da anlamaya çalıştık. Bu bağlamda görüşülen kadınların çalışma hayatına girişlerinde hane yapısında ve gelirindeki değişimin etkili olduğu gözlemlenmiştir. Eşlerin ölümü, hastalığı, işten ayrılması, boşanma, hane gelirlerindeki azalmalar, kredi borcu gibi nedenlerle kadınlar çalışma hayatına girmeyi talep etmekte, kamuda taşeron şirket elemanı olarak çalışma ise kadınlar için adeta “güvencesizlik denizinde tutunacak sağlam bir dal” olarak görülmektedir. Hali hazırda kadının ev içindeki konumu ile eşitsiz bir biçimde ikincil olarak değerlendirilen kadın emeği hane gelirinin azalması durumunda bir tampon mekanizma işlevi görmektedir. Erkeklerle aynı işleri yapıp aynı ücreti almalarına rağmen kadınların çoğu yaptığı işi aile gelirine katkı olarak görmekte, çocukların okutulması veya kredi borcunun ödenmesi amacıyla çalıştığını ifade etmektedir. Dolayısıyla kadının çalışması her ne kadar geçimi sağlamak için hayati olsa da kadınların gözünde de bu çalışma erkeğin çalışması ile aynı anlama gelmemektedir.

Taşeron şirket elemanı olarak çalışmak kadınların ev içi konumlarında ve ev içi cinsiyetçi işbölümünde kadınları güçlendirici yönde önemli bir değişime yol açmamaktadır. Bununla birlikte özellikle evli ve çocuklu kadınlar açısından belirli bir sosyalleşme ve öz güven olanağı yaratmakla birlikte kadınların ev içi iş yükünü daha da yoğunlaştırarak “çifte mesai” ye yol açmaktadır. Bu noktada kadınların ücretli istihdama katılımının kadınların güçlenmesi yönünde olumlu bir etki yapabilmesi için kadınların ev içi iş ve bakım yükünü gören, toplumsal cinsiyet perspektifinden bakan istihdam politikalarının gerekliliği vurgulanmalıdır. Bununla birlikte mesleki eğitim, girişimcilik gibi aktif istihdam politikalarından ziyade, düzenli gelir ve güvence temelli koruyucu istihdam politikalarının, kadınların istihdama katılımında ne kadar önemli ve belirleyici olduğunun bir kez daha altını çizmek gerekmektedir.

KAYNAKÇA:

- Adaş, E.B., Elbek, O. (2009) “Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel bir Değerlendirme”. Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni, 12 (1), 33-44.
- AljazeeraTurk (2014) “Hak Yok İş Çok”.
<http://dergi.aljazeera.com.tr/2014/07/27/hak-yok-is-cok/> (30.08.2015).
- Cattaneo N., Hrata H. (2009) “Esneklik”, içinde **Eleştirel Feminizm Sözlüğü**, haz. Hırata H. vd., (çev: Gülnur Acar Savran). İstanbul: Kanat
- Dedeoğlu, S. (2001) “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”. Toplum ve Bilim, 86, 139-170.
- Erdoğan, S. ve Toksöz G. (1998) **Sendikacı Kadın Kimliği**, Ankara: İmge.
- Görmüş, A. (2013) “Kamu Kurumlarında Hizmet Alımı Yoluyla İstihdam Edilenlerin Kıdem Tazminatı Sorunu”, Çalışma Toplum, 3(38), 141-172
- Gül E. ve Çevik B. (2014) 2010 ve 2012 Verileriyle Türkiye’de İllerin Gelişmişlik Düzeyi Araştırması, Türkiye İş Bankası, İktisadi Araştırmalar Bölümü, https://ekonomi.isbank.com.tr/userfiles/pdf/ar_03_2012.pdf
- Hak-İş. (2014) **Taşeron İşçi Gerçeği Araştırması**, Ankara.
- ILO, (2014) “Women and the Future of Work, Beijing +20 and Beyond.”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_348087.pdf. (20.08.2015)
- ILO, (2012) “Global Employment Trends for Women,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf (08.08.2015).
- ILO, (2014) “Global Employment Trends”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf (3.09.2015)
- ILO, (2015) “Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm”.
http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_374816/lang--tr/index.htm. (1.09.2015).
- İzgi ve Türkmen.(2012) “Akdeniz Üniversitesi’nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti” **Türkiye Halk Sağlığı Dergisi**, 10(3), 160-173.
- Kümbetoğlu, B., User, İ. ve Akpınar, A. (2012) “Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektörlerinde Kayıt dışı Çalışan Kadın İşçiler”, içinde **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi**, haz. Makal A ve Toksöz G., Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 305-358
- Mohanty, C.T. (2012) “Kadın işçiler ve Kapitalist Senaryolar: Egemenlik ideolojileri, Ortak Menfaat ve Dayanışma Politikaları”, içinde Sosyalist Feminist Proje Teori ve Politikanın Günümüz Okuması, Cilt I, ed. Holmstorm N. (çev: Özge Keleşçi) İstanbul: Kalkedon

- Müftüoğlu, Ö. (2012) “Emek Piyasalarının Yeniden Yapılanması sürecinde 4+4+4 Formülü”, **Eğitim, Bilim Toplum**, 10(40), 25-33.
- Öngel, S.(2014) “Türkiye’de Taşeronlaşmanın Boyutları”, **DİSK AR** Kış 2014: 38-51.
- Özmen Yılmaz, Demet (2009) **Sermaye Birikimi Sürecinde 'Arayış Mekânları' Samsun Örneği**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özüğürlü, M. (2009). “Taşeronlaşma, Güvencesiz İstihdam ya da “Hayatta Dikiş Tutturamama” Halleri Üzerine”, **Memleket, Siyaset, Yönetim**, 4-9, 122-128.
- Özveri, M. (2014). “Alt işveren Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır”, **DİSK AR**: 28-37.
- Sağlık Bakanlığı (2014). **Sağlık İstatistikleri Yıllığı**, 2014.
- Soyer, A. (2012). “Sağlıkta Dönüşüm” ve Kamu Sağlık Çalışanları” **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 12(42), 12-22.
- Standing, G. (2014). **Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf**, (çev: Ergin Bulut) Ankara: İletişim
- Taşkıran, G. (2011). “Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları” Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma”. **III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, Kocaeli-Poster Bildiri.
- Tokol, Aysen.(2008). **Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler**. Bursa: Dora
- Toksöz, G. (2012). **Kalkınmada Kadın Emeği**, İstanbul: Varlık
- TÜİK. (2012). “Hanehalkı İşgücü İstatistikleri”. Ankara: TÜİK Yayınları.
- TÜİK. (2013). “İstatistiklerle Kadın 2012”. Ankara: TÜİK Yayınları.
- TÜİK. (2014). “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri”. Ankara: TÜİK Yayınları.
- TÜİK. (2014). “Seçilmiş Göstergelerle Ordu 2013”, Ankara TÜİK Yayınları.
- TÜİK. (2014). “Seçilmiş Göstergelerle Samsun 2013”, Ankara TÜİK Yayınları.
- Uğraş Dikmen vd. (2014). “Ankara’da Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Geçirdiğini İfade Ettiği İş kazalarının Değerlendirilmesi”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 14(53), 22-30.
- Urhan, B. (2014). **Kadınsız Sendikalar Sendikası Kadınlar**. İstanbul: KADAV.
- Urhan, B. ve Etiler N. (2011). “Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi”, **Çalışma ve Toplum**, 29, 191- 216.
- Yeşiltaş A. (2015). Sağlık Sektöründe Kamu Sendikalaşması, **Çalışma Toplum**, 47, 131-150.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010a). “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, 27, 35-50.
- Yücesan Özdemir, G. (2010b). “Ekmek ve Gül”: Güvencesiz Çalışan Kadınların Sağlığı”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 10(37), 9-12.
- Zencir, M. (2012). “Sağlık Hizmetlerinin Arka Planı: Sağlık Hizmetlerinin Sermaye Birikim Süreçlerine Doğrudan Katkısı”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, 45-46: 49-58.