

# Türkiye’de Çalışan Kadınlar Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme: Refah Rejimi, Aileseccilik ve İstihdamı Ev ve Bakım İşleri ile Uzlaştırma Deneyimleri

## A Sociological Study on Working Women in Türkiye: Welfare Regime, Familism and Experiences of Reconciling Employment with Unpaid Domestic and Care Works

Mustafa Gültekin<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>(Doç. Dr.), Pamukkale Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Denizli, Türkiye.

### ÖZ

Bu araştırma, Türkiye’de büyük ölçüde hizmet sektöründe birbirinden farklı mesleklerde ücretli olarak istihdam edilen evli ve çocuklu 36 kadını incelemektedir. Çalışma bir yandan, sosyo-demografik, sosyo-ekonomik ve çocuk bakım sorumluluğu ile ilgili nicel verilerle kadınların aralarındaki benzerlik ve farklılıkları analiz etmeyi amaçlamaktadır. Öte yandan, kadınların çifte yükü, aile içinde paylaşılan çocuk bakımı sorumluluklarını ve pandemi esnasındaki çalışma koşullarını nasıl yorumladıklarını keşfetmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada nicel verilere hiyerarşik kümeleme ve k-ortalama yöntemi uygulanmış, ardından nicel ve nitel veriler arasındaki uyumluluklar ve uyumsuzluklar keşfedilmiştir. Küme 1 ve Küme 2’nin feminist bilince yakın oldukları ve çalışmanın onlar için özgürleştirici bir anlam taşıdığı gösterilmektedir. Küme 3, Küme 4, Küme 5 ve Küme 6’da çifte yükü bir vazife/meccuriyet olarak algılamalarında ve çalışmayı özgürleştirici olarak algılamamalarında ortak bir eğilim gözlenebilmiştir. Ayrıca, pandemi sürecinde işteki durumlarının sosyal güvencelerden yararlanma bakımından eşitsizlikler ürettiği görülmüştür. Neredeyse görüşmecilerin tümünün çocuklarının bakımını annelerinin ya da kayınvalidelerinin üstlenmeye devam etmesi, ailesecciliğin güçlü bir refah kaynağı olarak devam ettiğini göstermiştir.

### ABSTRACT

This research examines 36 married women with children who are employed in different professions in Türkiye, predominantly in the service sector. On one hand, the study aims to analyze the similarities and differences among these women using quantitative data on sociodemographic, socioeconomic, and childcare tasks. On the other hand, it seeks to understand how women interpret their double burden, childcare responsibilities shared within the family and working conditions during the pandemic. The study applied hierarchical clustering and k-means method to the quantitative data then discovers the compatibilities and incompatibilities between the quantitative and qualitative data. Clusters 1 and 2 are shown to be close to feminist consciousness, with work having a liberating meaning for them. One common tendency was able to be observed in Clusters 3, 4, 5 and 6 with the participants perceiving the double burden as a duty/obligation and not perceiving work as liberating. Furthermore, their status at work was found to have led to inequalities in terms of the use of social security during the pandemic. The fact that almost all respondents continue to have their children looked after by their mothers or mothers-in-law suggests that familism remains a strong source of welfare.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışan kadınlar, Ücretsiz bakım ve ev emeği, Refah rejimi, Aileseccilik, Covid-19

**Keywords:** Working women, Unpaid domestic and care work, Welfare regime, Familism, COVID-19

**Sorumlu Yazar:** Mustafa Gültekin **E-posta:** mustafagultekin2@gmail.com

**Başvuru:** 08.09.2023 • **Revizyon talebi:** 29.11.2023 • **Son revizyon teslimi:** 30.11.2023 • **Kabul:** 01.12.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

## EXTENDED ABSTRACT

Both quantitative and qualitative data are currently found to demonstrate that Türkiye has evolved into a society primarily comprised of wage earners. By reflecting trends seen in OECD countries, women in Türkiye, notably in the service sector, can be observed to be actively engaged as wage earners. However, within developing nations such as Türkiye, both formal and extensively informal employment structures prevail. Scholars widely agree that Türkiye aligns with the Southern European and Mediterranean welfare regimes. Familism, which is prevalent in Türkiye's welfare system, leads to categorizing women in this regime as homemakers and is significantly influenced by cultural norms. Familism stands as a common resource from which employed women in Türkiye can benefit, albeit the impact may vary across diverse occupational profiles.

This study focuses on 36 married women with children employed as wage earners primarily within the service sector across 12 different cities in Türkiye who operate within the framework of the familism welfare system. Employing a mixed research method, this research seeks to analyze the female participants' similarities and differences using quantitative data concerning socio-demographic, socio-economic, and childcare tasks. Furthermore, the study aims to investigate how women perceive the double burden that includes childcare supported by family members, and their experiences concerning the work conditions during the COVID-19 pandemic. The study analyzed the quantitative data using data reduction techniques such as hierarchical clustering and the k-means method through the program SPSS 25.0. Subsequently, the study interpreted the qualitative data obtained from respondents alongside the derived clusters derived, thus allowing for the identification of congruences and inconsistencies between the quantitative and qualitative findings.

The study's introduction presents both quantitative and qualitative data in order to explore Türkiye's transition to a society dominated by wage earners, the formation and growth of the service sector in which wage earners are predominantly active and the female employment rate. The study first outlines the literature concerning female employment within Türkiye's familism welfare system before discussing the policies aimed at balancing work and life in Türkiye. The subsequent section delves into the analysis of the respondents' quantitative data using hierarchical clustering and the k-means method, resulting in the classification of 36 female respondents into six distinct clusters. Lastly, the study connects the identified six occupational clusters with the qualitative data, revealing the congruences and discrepancies.

The analysis of the data reveals Clusters 1 and 2, which are separate from each other but have similar occupational and educational profiles, to be common at the level of discourse. The representatives of these two groups have a relatively feminist consciousness, are supported by their family members regarding childcare and housework, and benefit from the social security the state provided during the pandemic as public sector employees. Even though the quantitative analysis reveals a distinction among the female respondents of Clusters 3, 4, 5, and 6, these respondents can be seen to have a strong tendency toward viewing employment as a double burden, namely as a duty and obligation or as an unbearable obligation. At the same time, the act of being employed has an emancipatory function for the respondents from Clusters 1 and 2, while the members of the other clusters do not perceive being employed as emancipatory due to the negative work conditions. However, due to the weakness of the welfare state and the high care rates in the market, informal care (i.e., balancing the burden of care with family resources) is still widespread due to women doing unpaid domestic work in Türkiye.

All the women who were interviewed had faced either advantages or disadvantages regarding access to State-provided social security coverage during the pandemic; this viewpoint being based on whether they were employed in the public sector, private sector, or self-employed. Throughout the pandemic, public sector jobs did not result in job or wage insecurity, unlike employment in the private sector, which carried a potential risk of job loss or income reduction. On the other hand, self-employment was seen to correspond to a level of security midway between the other two job types. The study's findings show that the positive and negative effects of the social security system, which has an unequal corporatist structure that provides unequal benefits to citizens in Türkiye, also had adverse effects on working women during the pandemic.

As a result, the study finds that some of the female respondents have a feminist consciousness, while others have a mentality that reproduces the patriarchal mentality. Furthermore, for almost all female respondents, family resources represent a fundamental compensatory resource for childcare tasks. While female respondents working in the paid public sector benefited greatly from social security during the pandemic, the social security of the female respondents working in the private sector was found to be more fragile.

## Giriş

Türkiye'de ücretlilerin aktif nüfus içindeki payı 1960'da ilk defa %18,76'ya yükselmiştir. 1970'de ise bu oran %27,6'ya kadar çıkmıştır. 1945-1980 arasındaki Türkiye toplumunu, sadece niceliksel bir artış dolayısıyla değil, aynı zamanda mesleki örgütlerin ve sendikalar konfederasyonlarının mevcudiyeti nedeniyle de Robert Castel'in ücretliler toplumu nosyonundan hareket ederek "kısmi ücretliler toplumu" olarak görmek mümkündür (Özalp, 2014, s. 143-145). Türkiye'de ücretliler toplumunun meydana gelmesinin demografik koşulları olsa olsa 1980'den sonra ortaya çıkmıştır. 1980'de %43,7 olan kentsel nüfus oranı 1985'te %53'e, 1990'da ise %59'luk bir orana ulaşmıştır. Türkiye'de ücretlilerin toplam istihdam içindeki payı 2000'de %38,7'ye, 2012'de %62,9'a

(Özatalay, 2014, s. 145), 2018’de ise %68’e yükselmiştir (TÜİK, 2018). 2019’da toplam istihdam içinde ücretlilerin oranı %68,4’e yükselmiştir. 2019’da ücretli erkeklerin oranı %69,2 iken, kadın ücretlilerin oranı %66,6’dır (TÜİK, 2019). 2020 yılında toplam istihdam içinde ücretli erkeklerin oranı %70,2 iken, ücretli kadınların oranı %68,96’dır (TÜİK, 2020). 2021 yılında toplam istihdam içinde ücretli erkeklerin oranı %70,3 iken, ücretli kadınların oranı %69,03’tür (TÜİK, 2021a). Bu oranlar dikkate alındığında; TÜİK istatistiklerine göre istihdam edilen kadınların ve erkeklerin neredeyse dörtte üçü ücretli statüsündedir.

2019, 2020, 2021 ve 2022 yıllarında Türkiye’de iktisadi faaliyet kollarına göre istihdam edilen kadınlara ilişkin TÜİK verilerine (2022a) göre kadınların farklı iktisadi faaliyet kollarındaki oranları şu şekildedir:

**Tablo 1. Kadınların İktisadi Faaliyet Kollarındaki Oranları**

Tr-İstihdam (Bin) İkt. F. K. Kadın	2019	2020	2021	2022
(15+) ve Kadın ve 1. (Tarım)	2241 (%25,1)	1891 (%22,7)	2047 (%22,73)	2043 (%20,56)
(15+) ve Kadın ve 2. (Sanayi)	1349 (%15,1)	1325 (%15,9)	1499 (16,64)	1694 (17,05)
(15+) ve Kadın ve 3. (İnşaat)	67 (%0,7)	69 (%0,83)	84 (%0,93)	91 (%0,91)
(15+) ve Kadın ve 4. (Hizmet)	5268 (%59)	5021 (%60,4)	5374 (%59,6)	6106 (%61,46)

**Kaynak:** 2019-2022 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

2019 yılı TÜİK verilerini 2020, 2021 ve 2022 verileri ile karşılaştırmak mümkündür. 2019 yılı Covid-19 küresel pandemiden bir önceki yıla denk gelmektedir. Pandeminin başladığı yıl olan 2020 yılında diğer iktisadi faaliyet kollarına nazaran tarımda istihdam edilen kadın oranı 2019 yılına göre kayda değer bir düzeyde düşmüştür. 2020 yılında sanayi ve hizmet sektöründe görece bir artış gerçekleşmiş gözükse bile, 2019 yılına nazaran toplam istihdam edilen kadın oranında düşüşler yaşanmıştır. Buna karşın, 2020 yılında inşaat sektöründe istihdam edilen kadınlar hem oransal olarak hem de mutlak değer olarak artış göstermiştir. Pandeminin ilk yılında inşaat sektörü Türkiye’de son yıllardaki istihdam üretme kapasitesini diğer sektörlerle nazaran arttırmış demek mümkündür. Pandeminin güçlü etkisinin devam ettiği yıl olan 2021 yılında ise tarımda istihdam edilen kadınların oranı 2020 yılına nazaran hem oransal hem de mutlak değer olarak artış göstermiştir. Bu yılda (2021) diğer sektörlerde de 2020 yılına nazaran -hatta 2019 verilerini de geride bırakarak- hem oransal hem de mutlak değer olarak artış göstererek toplam kadın istihdam oranında ciddi bir toparlanmanın olduğu gözlenmektedir. Pandeminin etkisini artık kayda değer biçimde yitirmeye başladığı 2022 yılında ise 2021 yılına nazaran tarım sektöründe hem oransal hem de mutlak değer olarak bir düşüş gözlenmiştir. 2022 yılında sanayi ve hizmet sektörlerinde 2021 yılına göre hem oransal hem de mutlak değer olarak kadın istihdamı artış göstermiştir. İnşaat sektöründe 2021 yılına nazaran kadın istihdamında mutlak değer olarak artış olmakla beraber oransal olarak nispi bir düşüş sergilenmiştir. Bu verilerden hareketle; Türkiye’nin “ücretliler toplumu” doğru yol aldığını (bkz. Lordoğlu ve Koçak, 2017; Özatalay, 2014) ve hizmet sektörünün günümüzde küresel eğilimlere paralel biçimde kadınların görece en fazla istihdam edildiği sektör olduğunu ileri sürmek mümkündür.

Hizmet sektörü hem vasıflı hem de düşük nitelikli işgücünü çalıştırabilen bir sektör olma özelliği taşımaktadır. Ayrıca, bu sektör geçici, yevmiyeli, kendi hesabına çalışma, evden çalışma ve ücretsiz çalışma gibi a-tipik ya da esnek çalışma tiplerini kendi içinde barındırmaktadır (Durusoy Öztepe, 2018, s. 172). Türkiye’de istihdamın tarım ve sanayiye nazaran hizmet sektöründe yoğunluk göstermesi görece daha fazla iş alanlarının bu sektörde oluşmasıyla açıklanmaktadır (Karagöl ve Akgeyik, 2010, s. 24 akt. Durusoy Öztepe, 2018, s. 177). Akdeniz refah devletlerinde kadın istihdam oranlarının incelendiği bir çalışmada; Türkiye’de tarımsal istihdam oranlarında bir düşüş gerçekleşmesine karşın, sanayi ve hizmet sektöründe bu azalışı telafi edecek bir artış yaşanmadığı da aynı zamanda bulgulanmıştır (Buğra, 2014, s. 13). Türkiye’de 1980 sonrası dönemde imalat sanayisinde üretim artışları yaşanırken, aynı sektörde istihdam, üretime paralel düzeyde artış göstermemiştir. Kentleşme oranının artışı sürecinde göç eden kadınların büyük kısmı evlerinde kalırken, sadece küçük bir kısmı ev dışında istihdama katılmışlardır. Türkiye’de kentlerde ev dışında çalışma oranları birçok Ortadoğu ülkesinin bile altında seyretmiştir. Bunun nedeni de kent ekonomisinde yeterli istihdam sağlanamaması ve ulusal ve yerel ölçekteki yönetimlerin kadın istihdamını desteklememesi olarak yorumlanmaktadır (Pamuk, 2021, s. 294-295).

Hizmet sektörüne toplumsal cinsiyet değişkeni üzerinden bakıldığında; kadınların kendi arasında belli bir kutuplaşmanın olduğu ortaya çıkarılmıştır. Örneğin, hizmetler sektöründe satış, bakım, temizlik gibi işler görece daha düşük eğitim profilindeki kadınlar tarafından icra edilirken, görece eğitim seviyesi daha yüksek seviyedeki kadınların profesyonel işlerde daha fazla yoğunlaştığı bulgulanmıştır (Durusoy Öztepe, 2018, s. 195). 2000’li yıllarla birlikte Türkiye’de istihdam alanında bir mesleki kutuplaşmanın belirginlik kazandığını iddia etmek mümkündür. Artış gösteren meslekler bir yandan profesyonel ve yarı profesyonel meslek

sahipleri ile büro, hizmet ve satış elemanlarından oluşan beyaz yakalı mesleklerden meydana gelmekte iken, diğer yandan niteliğin gerektirmediği mavi yakalı işlerden oluşmaktadır (Lordoğlu ve Koçak, 2017, s. 104).

Bu araştırma, Türkiye'nin çeşitli kentlerinde “ücretsiz emeğe<sup>1</sup>” dayanan “ev ve bakım işleriyle” ilgili sorumluluklarla birlikte ev dışında büyük ölçüde hizmet sektöründe ve “formel” biçimde istihdam edilen evli ve en az bir çocuklu kadınların çalışma koşullarını “analiz etmeye” ve çalışma koşullarının söz konusu kadınlar tarafından nasıl yorumlandıklarını “keşfetmeyi” amaçlamaktadır. Araştırmamızda görüşmecilerin büyük ölçüde hizmet sektöründen seçilmesi nedeni; hem OECD ülkelerinde bir eğilim olarak hizmet sektöründe ücretli statüsünde istihdam edilen kadınların artan biçimde yüksek oranlarda çalışması (bkz. TÜİK, 2021b) hem de Türkiye'deki ulusal istatistiklere göre son yıllarda hizmet sektöründe ücretli statüsünde istihdam edilen kadınların tüm sektörlerde istihdam edilen kadınların dörtte üçüne sahip olması (%75,07) itibarıyla çalışma hayatında görünürlük kazanmasıdır (bkz. TÜİK, 2022b). Hem nicel hem de nitel verilere dayalı olarak tasarılan bu çalışmanın Türkiye'de ücretlilerin görece büyük kısmının yer aldığı hizmet sektöründe çalışan kadınlar üzerine gerçekleşmesi ilk olarak Türkiye'de kadın istihdamının son durumu üzerine bazı fikirler verebilecektir. İkinci olarak, çalışmanın Covid-19 pandemisinin hem dünyada hem de Türkiye'de etkilerinin henüz kaybolmadığı bir zamanda yürütülmesi, hem evde ücretsiz ev emeği sunan hem de ev dışında farklı mesleklerde ve koşullarda “çifte yük” taşıyan kadınların üzerindeki etkilerini son derece özel bir bağlamda görebilmek açısından önemlilik arz etmektedir. Son olarak, erkeklere nazaran kadınlar arasında işteki durumları ve buna bağlı olarak sosyal güvence durumları arasında daha derin farklılıkları doğuran etmenlerden başlıcası eğitim seviyesidir (bkz. Gültekin, 2022, s. 39-44; İlkaracan, 2010, s. 38-39). Bu çalışmada eğitim sermayesiyle büyük ölçüde ilişkili olan meslek üzerinden kadınlar arasındaki farklılaşma tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma; Türkiye'deki hâkim refah rejimi olan “aileselcilik” bağlamında farklı meslekleri icra etmekle birlikte aynı zamanda benzerlikleri göstermek amacıyla aynı mesleği icra edenleri de içeren evli ve bir çocuklu 36 kadın görüşmeci örneklemini üzerinden ev-bakım işleri ile ev dışı çalışma yaşamını uzlaştırmadaki benzerlikleri/farklılıkları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, bir yandan söz konusu görüşmecilerin “sosyo-demografik” ve “sosyo-ekonomik” özellikleri ile “çocuk bakım sorumluluğuna” ilişkin nitelikleri itibarıyla aralarındaki “farklılık” ve benzerlikler” olduğunu kümeleme analizi vasıtasıyla göstermeyi hedeflemektedir. Öte yandan, söz konusu analiz tekniği aracılığıyla evli ve en az bir çocuklu 36 kadın görüşmecinin dahil oldukları kümelerden hareket ederek ücretsiz emeğe dayanan ev ve bakım işlerinin yanı sıra ev dışında çalışan kadınların; çalışma yükünü ifade eden “çifte yükü” nasıl taşıdıklarını, ev dışında çalışırken “aile üyelerinin” çocuk bakımını üstlenmelerini ve Covid-19 pandemisi esnasındaki “çalışma koşullarını” nasıl yorumladıklarını değerlendirmeyi hedeflemektedir.

Bu çalışma giriş kısmında değinilen Türkiye'de “ücretliler toplumu” ve hizmet sektöründeki “kadın istihdamı temelinde ilk olarak; Türkiye'de kadın istihdamı ve Türkiye'deki baskın “refah rejimi” olan “aileselcilik” üzerinde duracaktır. İkinci olarak Türkiye'de ev ve iş yaşamını uzlaştırma politikalarına değinilecektir. Ardından, kadın görüşmecilerden elde edilen nicel veriler sırasıyla hiyerarşik kümeleme tekniği ve k-ortalama yöntemine tabi tutularak analiz edilecek ve kadın görüşmecilerin hangi kümelerde yer aldıkları gösterilecek ve yorumlanacaktır. Son olarak, ortaya çıkan kümelerden hareketle kadın görüşmecilerden elde ettiğimiz nitel veriler ilişkilendirilecek, ardından nicel ve nitel veriler arasındaki “uyumluluklar” ve “uyumsuzluklar” üzerinde durulacaktır. Çalışmanın karma bir metoda dayanması; sadece görüşmecilerin toplumsal konularına dair nesnel yapılar üzerinden değil aynı zamanda söz konusu nesnel yapılarla müteakibiyet içinde olan öznel temsillerinin de birbiriyle ilişkili olduğunu (bkz. Bourdieu ve Wacquant, 2003, s. 17-24) kabul eden ilişkişel bir epistemoloji ile ilgilidir.

### **Türkiye'de “Kadın İstihdamı” ve Refah Rejimi Olarak “Aileselcilik”**

1995 yılında Hindistan'da düzenlenen ve 192 ülkeden 5000 temsilciyle birlikte 30000 erkek ve kadını temsil eden 3000 sivil toplumun katılımına sahne olan Dünya Dördüncü Kadın Kongresi'nde eyleme dönük bir çağrı yapıldı ve platformun dikkat çekici unsurlarından biri toplumsal cinsiyet konularını anaakımlaştırmaya davet eden bir hükmü içermesiydi (Hafner-Burton ve A. Pollack, 2002, s. 339). 1990'lardan itibaren ulus ötesi kadın organizasyonları aracılığıyla pek çok ülkeye yayılan anaakımlaştırma tüm politika ve uygulama safhalarında toplumsal cinsiyetin göz önünde bulundurulması olarak tanımlanmaktadır (True ve Mintrom, 2001 akt. Alınacak, 2018, s. 476). Ne var ki, Türkiye'deki kadın istihdamı politikaları anaakımlaştırma vakaları olarak tartışılabilir, uygulanan anaakımlaştırma kurum, mekanizma ve pratiklerin çalışma hayatına muhtemel etkisinin cinsiyet eşitlikçi müdahalelerinin aleyhine olacak biçimde cereyan ettiğini göstermektedir (Alınacak, 2018, s. 476) ve Türkiye'de bu amacı gerçekleştirmek için tesis edilen birimler anaakımlaştırma stratejisinin zıddı bir politika anlayışını benimsemektedirler (Alınacak, 2018, s. 485-486).

Türkiye'de AB uyum sürecinde uygulanmaya başlanan sosyal politika reformları; epeydir uygulanagelen cinsiyetçi politikaların çoğuna son verme amacıyla, kadın istihdamını teşvik eden politikalar aracılığıyla kadınların eve dönmesini destekleyen politikalara zıt biçimde kadının statüsünün değiştiğine dair bir ortam yarattı (Kılıç, 2008, s. 499). Ne var ki, Medeni Kanun ve İş Kanunu'nda

<sup>1</sup> Ev içi ücretsiz emek; özellikle feminist teoride ev dışı formel ya da enformel çalışmanın dışında olan ve hane üyelerinin (çocuk, eş, yaşlı vb.) bakımını ve diğer ev işlerini herhangi bir ücret karşılığı olmaksızın sunması olarak anlaşılmaktadır

tasarımlanan toplumsal cinsiyet eşitliği kurgusunun eşitleyici prensiplerinin erkek hane reisi modeline dayanan sosyal güvenlik reformlarından ötürü uygulanması zor oldu (Elveren, 2015, s. 65). Aynı zamanda, Türkiye’de kadınlara yasalar çerçevesinde pozitif ayrımcılık uygulanmadığı ve kadınların istihdamını artırıcı düzenlemelere girilmediği sürece halihazırdaki sosyal güvenlik sistemi kadınların refahını olumsuz etkilemeye devam etti (Elveren, 2015, s. 85). Ayrıca, cinsiyet eşitliği yönündeki yasal reformların Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerin son yıllarda güç kaybetmesiyle de ivme kaybedebileceğine ilişkin güçlü kanıtlar yok değildi (Buğra ve Özkan, 2014, s. 143).

Bir ülkede kadınların istihdama katılımlarının düzeyini belirleyen en önemli unsurlardan biri ülkede egemen olan “refah rejimi”dir. Danimarkalı sosyolog Gøsta Esping-Andersen’e (2018, s. 36-37) göre refah rejimleri; refahın devlet, piyasa ve hanelerin karşılıklı bağımlılık ve ortaklık içerisinde meydana getirilme ve pay edilmesinin yöntemi olarak tarif edilmektedir. Esping-Andersen’in refah devleti tipolojisinde üç tip almaktadır. İlki, iddiasız sosyal güvence programlarının olduğu liberal refah devleti tipidir. ABD, Kanada ve Avustralya bu tipin başlıcalarını temsil eder. İkinci tipe ise Avusturya, Almanya, Fransa ve İtalya ülkeleri dahildir. Bu tipteki muhafazakâr ve korporatist refah devletlerinde piyasa ve metalaştırma süreçleri liberal refah devletlerindeki gibi önde değildir ve geleneksel aile değerlerinin devamlılığı önem arz eder. Üçüncü tip ise sosyal demokrat refah devletidir. Evrensellik ilkesi ve sosyal hakların meta-dışlaştırılmasının geçerli olduğu İskandinav ülkelerinden meydana gelmektedir (Esping-Andersen, 2007, s. 41-42).

1990’lardan itibaren Esping-Andersen’in refah devleti tezlerine bazı eleştiriler yöneltilmiş ve bunlar yazarın ileriki yıllarda kendi teorisi üzerine tekrar düşünmesine yol açmıştır (bkz. Esping-Andersen 2018; Esping-Andersen 2011). Esping-Andersen’e getirilen kritikler bilhassa kadınların ücretsiz çalışma çerçevesinde ailedeki asli rolünü ve diğer enformel ağların refah üretiminde rolünü ihmal etmesinde yoğunlaşmıştır (Bonoli, 1997; Lewis, 1997). Nevar ki yazar, kadınların ücretsiz ev emeğinin her yerde refahın asli kaynağı olduğu ve ailenin üretici durumunun her daim devam ettiği eleştirisini kabul etmiştir (Esping-Andersen, 2018, s. 38). Esping-Andersen *Tamamlanmamış Devrim: Kadınların Yeni Rollerine Uymak* (2011) adlı çalışmasında, on yıllar esnasındaki büyük dönüşümler ile çiftler arasındaki geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğini iddia etmiştir. Buna karşın, cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümünün aşınmakta olduğunu da vurgulamıştır (Esping-Andersen 2011, s. 19-20). Bununla birlikte yazar ev içi üretimde toplumsal cinsiyetin eşitlenmesine yönelik bir trend olmasına karşın, mezkûr eğilimin yavaş ve eğitim seviyesi yüksekler için geçerli olduğunu ifade etmektedir (Esping-Andersen, 2011, s. 27).

Türkiye’nin Güney Avrupa refah modeline dahil olduğuyla ilgili son dönemde ciddi bir tartışma mevcuttur<sup>2</sup> (bkz. Buğra, 2017; Buğra ve Keyder, 2006; Gough, 2018). Eşitsiz korporatizm, korporatist dışında kalanların sosyal güvensizliği ve bilhassa ev dışında çalışmayan kadınları babaları ya da kocalarına bağımlı kılan sosyal güvenlik sistemi, sağlık ve emeklilikten istifade edenlerin formel istihdam içerisinde olanlardan oluştuğu hiyerarşik yapı Güney Avrupa ülkeleriyle Türkiye’yi benzer kılan yapısal özelliklerdir (Buğra, 2017; Buğra 2006, s. 387; Buğra ve Keyder 2003). Bununla birlikte Gal (2010) Güney Avrupa refah modelini Akdenizlilik çevresinde kategorize eden “Akdeniz refah devleti” modeliyle Güney Avrupa ülkelerine ek olarak “aile” ve “dinin” güçlü bir refah kaynağı olarak bulunduğu Türkiye, Kıbrıs, İsrail ve Malta’yı da zikredilen refah model içerisine dahil etmektedir.

Türkiye’de ailenin yapısı ve akrabalık ilişkileri üzerine çalışan Duben’e (2021, s. 98) göre Türkiye’de öteden beri hem kırsal hem de kentsel bölgelerde çekirdek ailenin oranı yüksek olmasına karşın, geniş aile ve geniş akrabalık münasebetleri tüm toplumsal sınıflar için daima önemli olmuştur. Sanayileşme ve kentleşmenin artması bu ilişkilerin değerini pek değiştirmemiştir. Ayrıca, Türkiye’de hâkim aileseclilik rejiminin oluşması için belli politik ve kültürel arka plan gerekli olmuştur. Tarımdaki üretkenliği kendisinden alınan, kendilerini yalnızca aile içindeki rolleriyle tanımlayan ve sadece eşleri ya da babaları üzerinden sosyal güvenlik haklarına ulaşabilen ev kadınlarının toplam ülke içerisindeki yoğunluğu ailesecliliğin hâkim ideoloji olarak var olmasını sağlamıştır (Ecevit, 2018, s. 21). Bununla birlikte, ataerkil ilişkilerin güçlü bir biçimde hane içinde kadını üretim ve yeniden üretimden sorumlu kıldığı toplumlarda ücretsiz ev emeği sunan ev kadınlarının birtakım normları içselleştirmeleri aracılığıyla değil, aynı zamanda mezkûr sistem içerisinde kavuşacakları erk ve güvence alanlarıyla da irtibatlı olması durumunu “ataerkil pazarlık” olarak kavramsallaştıranlar da mevcuttur (bkz. Kandiyoti, 1988).

Türkiye, yukarıdaki paragraflarda ifade edildiği üzere Güney Avrupa refah rejimi ya da Akdeniz refah devleti modeline dahil edilmektedir. Durmaz Bodur’un farklı refah rejimlerine sahip ülkelerin kadın istihdam oranları ve bakım hizmetini sunma biçiminden hareket ederek ilişkisel bir mantıkla bir inşa ettiği tabloda; sosyal demokrat ve liberal rejimlerde kadınlar “çalışan kadın” olarak kodlanmıştır (Durmaz Bodur, 2020, s. 18). “Bağımlı kadın” tipi ise muhafazakâr-korporatist ve Güney Avrupa refah rejimlerinde neredeyse eşit seviyelerde yer almıştır. Güney Avrupa refah rejiminde yer alan kadınlar kültürel normların etkisiyle “ev kadını” ve “bağımlı kadın” biçiminde kategorize edilmiştir. Bu rejimde kadın istihdamında gerçekleşen artış kadının ev ve bakım işlerini yapmasına engel olmayan işlerde çalışmasına yol açmıştır. Böylelikle bu durum enformel bakım ve bakımın aileseclileştirilmesine yol açmıştır (Durmaz Bodur, 2020, s. 27).

<sup>2</sup> Farklı bir yorum için bkz. Powell ve Yörüük (2017)

### **Türkiye’de Ev ve İş/Çalışma Hayatını Uzlaştırma Politikaları**

Esping-Andersen’e (2011, s. 118) göre günümüzde tartışmanın odak noktasını uzlaştırma politikaları bağlamında kadınların hem az bile olsa çocuk yapabilmelerini hem de mesleki kariyerlerinden feragat etmek mecburiyetinde kalmamasını sağlamak oluşturmaktadır. Annelik ile kariyeri uzlaştırmadaki başarısızlık toplumda vatandaşları çocuk sahibi olmakla istihdama katılma, özerkleşmek ile ailenin gelirini arttırmak arasında bir tercihe zorlamaktadır (Esping-Andersen, 2011, s. 108).

Güney Avrupa refah rejimi ya da Akdeniz refah rejimine dahil olduğu kabul edilen İtalya, İspanya, Yunanistan, Türkiye ve Mısır’daki kadın istihdamının seyrini inceleyen bir çalışmaya göre bu ülkelerin hiçbirinde ücretli çalışma ile aile sorumluluklarının problemsiz ve zorlanmadan uzlaştırılmamaktadır (Buğra, 2014, s. 14). Her ne kadar Mısır’ın diğer ülkelerle sosyal güvenlik sisteminin korporatist özelliği bakımından farklılıkları var olsa bile, ailenin ve dinin toplumdaki baskın rolleri itibarıyla bu ülke Akdeniz refah devletine dahil edilmektedir (Buğra, 2014, s. 19). Ayrıca, Türkiye’nin de dahil olduğu Güney Avrupa refah rejiminde uygulanan ev-yaşam dengesinde cinsiyetçi bakışın sürdüğü ve cinsiyet eşitliği konusundaki çabaların yeterli düzeyde olmaması bu rejimdeki ülkelerin ortak özelliği olarak görülmektedir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017, s. 83).

Akkan, Saraceno’nun tipolojisinden hareketle Türkiye’nin varsayılan ailecilik, desteklenmiş ailecilik ve ailecilik dışı tiplerinden “desteklenmiş aileciliğe” evrildiğini (Akkan, 2018, s. 404) ortaya koymuştur. Türkiye’de mevcut siyasi ortamda ailenin bakım yükünün devletin nakit desteği ile takviye edilmesi kadınlar arasında farklı sonuçlara da yol açmaktadır. Söz konusu destek, bir yandan kadının ailedeki bakım yükünü yeniden üretmekte ve eşitsizlikler uygulanan sosyal politikalarla desteklenmekte iken, diğer yandan piyasanın bakım hizmetini belli sosyal sınıflardan gelen ailelerle sınırlandıran bir aktör olması karma bakım rejimi açısından eşitsizlikler üretmektedir (Akkan, 2018, s. 417).

1989 yılında yayınladığı *Second Shift* (İkinci Vardiya) başlıklı çalışmasıyla Hochschild ve Machung hem kadınların hem de erkeklerin evdeki ücretsiz yükünü kastetmiştir. Ayrıca yazarlar günümüzde evli çiftlerin her ikisinin de ev içinde taşımak mecburiyetinde oldukları ücretsiz iş yükünü sorunsallaştırmışlardır (Hochschild ve Machung, 2012, s. 13). Türkiye ev ve çalışma hayatını uzlaştırma bakımından oldukça zayıftır. Türkiye’de hâkim refah rejimi kadınların ev içindeki işlerde yalnız başlarına sorumluluk almaya zorlandığı ve erkeklerin tek kazanan olduğu bir modeldir. Halihazırdaki bakım rejimi emek piyasası çerçevesinde bilhassa lise ve altı eğitim profilindeki kadınlar için iş ve aile yaşamı sorumluluklarında kaçınılmaz bir çatışmaya yol açmaktadır (İlkkaracan, 2010, s. 17). Ev ve çalışma yaşamını uzlaştırma sorunu kadınların erkeklerle nazaran çok daha fazla ücretsiz ev ve bakım işleri sorumluluğu aldığı gerçeği ihmal edilerek anlaşılamaz. Kadın emeğinin ancak ev içi ve ev dışı olarak bir bütün olarak değerlendirildiği takdirde (Özbay, 2019, s. 153-178, 179-196, 197-213) kadınların görece çok daha fazla taşımak zorunda oldukları “çifte yükü” kavramak kolaylaşacaktır. Savran (Acar-Savran, 2002, s. 170) da Marx’ın ücretli emek tahlillerinde kadının yeniden üretim sürecindeki payını ihmal etmesini eleştirerek “çifte yük” bağlamında ücretli ve ücretsiz emeğin bir bütün olarak görülmemesini toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin görünmez kılınmasına yol açtığını iddia etmektedir.

Erkeklerin ev içi ücretsiz işleri eşleriyle paylaşma konusundaki isteksizlikleri sadece Türkiye’de değil, İsveç’ten Meksika’ya kadar ortak bir özellik olarak belirlemektedir. Buna karşın, bazı ülkelerde Türkiye’ye nazaran cinsiyet eşitlikçi uygulamalar yok değildir. Örneğin, Türkiye’de erkekler ev işleri için 51 dakika ayırırken, İspanya’daki erkekler ortalama 1 saat 56 dakika, Fransa’da 2 saat 19 dakika ve İsveç’te 2 saat 52 dakika ayırmaktadırlar (İlkkaracan, 2010, s. 19). Kadınların ev içi ücretsiz emeğinin araştırıldığı bir çalışmada; TÜİK’in 2015 verilerine göre ev işleri ile meşgul olmalarından ötürü işgücüne dahil olmayan 15 yaş üstü kadınlar ortalama 4 saat 17 dakika ev ve bakım işlerine zaman ayırırken, erkekler sadece 51 dakika zaman ayırmaktadırlar. Ayrıca gerçekleştirilen hesaplama göre; kadınların ev ve bakım işlerinin üretiminin yarattığı katma değer aynı yıl üretilen katma değer %18’ine denk gelmekte olduğu ve üretilen katma değer %83’ünün kadınlar tarafından üretildiği ortaya çıkarılmıştır. Ne var ki, kadınların söz konusu ev içi işleri ekonomik faaliyet olarak tanınmadığından istatistiklerin dışında tutulduğu görülmektedir (Aldemir, 2016, s. 86-87). TÜİK verilerine (2021c) göre 2021 yılında, işgücüne dahil olmayan 15 yaş üstü kadınlardan yüksek öğrenim profilindekiler lise dengi meslek okul profilindekilerle aynı oranlara sahip olmaları dolayısıyla işgücüne ev işleri ile meşgul olduklarından ötürü “en az” katılmayan kesimi oluşturmaktadırlar.

Türkiye’de eşitsizlikler sadece kadınlarla erkekler arasında değil, kadınların kendi arasında da meydana gelmektedir. Aynı zamanda bu eşitsizlikler örneğin eğitim durumu, medeni durum ve sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna göre kadınlar arasında daha derin gerçekleşebilmektedir (bkz. Gültekin, 2022). Bu eşitsizlik Türkiye’de bölgelere, enformel istihdama ve eğitim profillerine göre de farklılaşabilmektedir. Bilhassa yükseköğrenim mezunu kadınlar yüksek gelirleri sayesinde ev içi bakım için çalışan istihdam ederek kamusal bakım hizmetlerinin geriliğini telafi edebilmektedir (Buğra ve Özkan, 2014, s. 150). Güney Avrupa ülkelerinde de emek piyasalarındaki görece eğitilmiş kadınların bakım işçileri çalıştırarak çalışma ve ev içi bakım işlerini diğer kadınlara göre daha zahmetsizce uzlaştırdıkları görülmektedir (Buğra, 2014, s. 15). İlkkaracan’ın meslek kümelerinin çalışma saatlerine yer verdiği bir araştırmasında; kadınların en düşük çalışma saatlerinin olduğu meslek kümelerinde yoğunlaştıkları ortaya çıkarılmıştır. Bu yoğunlaşmış meslekler; toplam istihdamın en az üçte birini oluşturan profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek sahipleri, büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar ile nitelikli tarım, hayvancılık ve su ürünleri çalışanlarından oluşmaktadır (İlkkaracan, 2010, s. 46).

Türkiye, kadınların çalışma hayatına katılımı ve kurumsal erken çocuk bakım hizmetlerinden istifade eden çocuk sayısı açısından da OECD ve AB ülkeleri arasında en alt konumu işgal etmektedir. İlgili mevzuat söz konusu ihtiyacı karşılamaktan uzaktır ve Türkiye’de bir hak olarak kreş hakkında bahsetmek mümkün değildir (Türkoğlu Üstün, 2020, s. 1559). Bununla birlikte, Türkiye’de kadın istihdamının üzerine yürütülen alan çalışmasında varılan sonuçlardan biri; sosyal bakım politikalarının son derece merkezi bir sorun olduğu ve özellikle kamu kreşlerinin açılmasının bu sorunları azaltacağıdır (Buğra, 2015, s. 18). AB ülkelerinde babalık ve ebeveyn izni bakım politikalarına dahil edilmiştir. Fransa ve Almanya’da ücretsiz ebeveyn izni mevcut iken, İspanya’da ücretli babalık izni düzenlenmiştir. Türkiye’de ise mevzuatta ebeveyn izni yer almaz iken, çok sınırlı olarak babalık izni uygulanmıştır (Dedeoğlu, Şahankaya ve Sıralı, 2015, s. 99). Ayrıca Türkiye’de doğum iznine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı kanunun 74. Maddesine binaen analık izni ve emzirme izni ile sınırlanmıştır. Kadın işçiler ve kadın memurlar doğum öncesi ve doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere eşit biçimde 16 hafta ücretli izin hakkına sahiptirler. Buna karşın kadın memurlar 24. aya kadar ücretsiz izin alma hakkına sahip iken, kadın işçilerde bu süre 6 ayla sınırlandırılmıştır. Aynı eşitsizlik eşlere verilen izinlerde de devam etmektedir (Dedeoğlu vd., 2015, s. 103-104). Ayrıca, Türkiye gibi erkeğin ekmeği kazandığı ve geleneksel aile modelinin geçerli olduğu ülkelerde erkeklerin ebeveynlik statüsünü faal biçimde devam ettirmeleri daha düşük seviyelerde desteklenmektedir (Elnur, 2019, s. 61).

Covid-19 adlı küresel pandeminin tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de özellikle ücretli emek ve ücretsiz ev emeği sunan kadınlar üzerinde olumsuz etkileri olmuştur. Bayar ve diğerlerinin pandemi sırasında yürüttükleri bir çalışmada ürettikleri senaryoda; kadınların %35’inin erkeklerin ise %50’sinin istihdam ve gelir kaybına uğrayacağı ve kadınlar arasında en kırılgan grubun gelir bakımından bağımlı olmaları nedeniyle ev işleriyle uğraşan kadınlardan oluşacağı öngörülmekteydi (Bayar, Günçavdı ve Levent, 2020, s. 5). Pandemi sırasında mesai ile mahrem alan arasındaki sınırı ortadan kaldırarak çalışanın tüm yaşamını çalışmaya ayırmaya mecbur eden ve işvereni de birçok maliyetten kurtaran uzaktan çalışma modeli kalıcılaşmanın emarelerini gösterdi. Bu evden çalışma ortamında kat kat artan ücretsiz bakım emeği birçok kadın için eziyet mekanlarına dönüştü (Öğünç, 2021, s. 11-12). Pandemi öncesi, 6 yaşından küçük çocuğa sahip olan kadınların %24’ü çocuk bakımı için gün içerisinde 9 veya daha fazla saat ayırdığını ifade ederken, pandemi esnasında bu oran %36’ya çıkmıştır. Bununla beraber, daha fazla kadın, pandemiden ötürü ücretsiz bakım sorumluluklarını hafifletmek için ücretli işlerden feragat etmiştir (Koca, 2021, s. 340-341). Ayrıca, pandemi esnasında yürütülen bir çalışmada; kadınların ücretsiz işlerdeki nispi emek artışının cinsiyet farkını daha fazlalaştırdığını tespit etmiştir. Bununla birlikte, eğitim ve istihdam durumlarının kadınların kendi aralarındaki eşitsizliği azalttığı da ortaya çıkarılmıştır (İlkkaracan ve Memiş, 2021).

### Araştırmanın Yöntemi

Kümeleme analizi henüz gruplanmamış X veri matrisinde yer alan gözlemleri sahip oldukları özellikler bakımından homojen alt gruplara bölmek amacıyla oluşturulmuş yöntemler topluluğudur (Alpar, 2013, s. 317). Bir kümeleme algoritması seçerken iki yola başvurulmaktadır: Birincisi hiyerarşik kümeleme yöntemi (hierarchical cluster), ikincisi ise hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemidir. İlkinde en tesirli yöntem hiyerarşik yağmacı yöntemdir. Buna göre; ilk olarak bütün gözlemler tek bir kümede bir araya getirilir, ardından bu kümeye en yakın gözlemler teker teker kümeden ayrılarak başka kümeler oluşmasına yol açılır. İlk yöntemin en kuvvetli tarafı kümelerin yorumlanmasının kolaylığıdır (Uçar, 2009, s. 358-359). Küme sayısını tespit etme hiyerarşik olmayan kümelemede yoktur. Hiyerarşik olmayan kümelemede kullanılan yöntem k-ortalama yöntemidir (k-means clustering). Yöntemlerin her ikisini de beraber kullanmak yararlıdır. Çünkü hem sonuçları hem de iki yöntemden hangisinin daha uygun sonuç verdiğini karşılaştırma fırsatı sağlar (Uçar, 2009, s. 359). Hiyerarşik kümeleme şu sırayla işler: Bir veri tabanını kümelere ayırıştırır, bu ayırıştırma “dendrogram” adı verilen bir ağaç sayesinde gerçekleştirilir. Bu ağaç yapraklarından gövdeye doğru ya da gövdeden yapraklara doğru kurulabilir (Altıntaş, 2006, s. 26). Hiyerarşik ve hiyerarşik olmayan yaklaşımların tümünde en önemli ölçüt kümeler arası farkların ve küme içi benzerliklerin maksimum olmasını sağlamaktır (Blashfield ve Aldenderfer, 1978 akt. Günay Atbaş, 2008, s. 15).

### Araştırmanın Nicel Verilerinin “İlişkisel” Bir Analizi: Görüşmecilerin “Kümelenmesi”

Ev dışı çalışan en az bir çocuklu ve 36 kadın görüşmeci (12 ayrı şehirde çalışan kadınlardan oluşmuştur<sup>3</sup>) üzerinden yürütülen saha araştırmasında araştırmanın amacına uygun biçimde hem nicel hem de nitel veriler toplanmıştır. Çalışma öncesinde tüm katılımcılardan sözlü bilgilendirilmiş onam alınmış olup araştırmanın etik kurul izin onayı Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 09.02.2022 tarihli ve 68282350/2022/G02 sayılı yazısı ile alınmıştır. İlgili izin alındıktan sonra 2022 yılı Şubat-Mart aylarında derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

<sup>3</sup> Türkiye’nin 6 ayrı coğrafi bölgesinde ve on iki ayrı şehrinde çalışan otuz altı kadın görüşmeciye ait detaylar şu şekildedir. Denizli’den 17 görüşmeciyle, Antalya’dan 3 görüşmeciyle, İzmir’den 4 görüşmeciyle, Aydın’dan 1 görüşmeciyle, Balıkesir’den 2 görüşmeciyle, Van’dan 1 görüşmeciyle, Samsun’dan 1 görüşmeciyle, Hakkari’den 1 görüşmeciyle, Muş’tan 1 görüşmeciyle, Kırklareli’nden 1 görüşmeciyle, Gaziantep’ten 2 görüşmeciyle ve İstan-bul’dan 2 görüşmeciyle görüşülmüştür. Mülakatların çoğunluğu yüz yüze olup, gerektiği takdirde telefonla ya da çevrimiçi görüşme de gerçekleştirilmiştir.

36 görüşmecinin 32'si kamu ya da özel sektörde istihdam edilmek suretiyle ücretlidir/maaşlıdır. Geriye kalan görüşmecilerden ikisi kendi hesabına çalışan, diğer ikisi ise ücretsiz aile işçisidir.

Karma araştırma yöntemine bağlı “yakınsayan paralel karma yöntem” deseni tercih edilmiştir. Bu yöntem deseninde temel varsayım; nitel ve nicel verileri birlikte toplaması, ancak verileri ayrı ayrı analiz etmesidir. Ek olarak, edinilen bulguların birbirlerini doğrulayıp doğrulamadığını tespit etmek için söz konusu bulguları mukayese etmesidir (Creswell, 2017, s. 219).

Ayrıca, araştırmanın amacına uygun olarak “maksimum çeşitlilik” örneklem tipi tercih edilmiştir. Maksimum çeşitlilikten kastedilen; araştırmanın amacına uygun biçimde büyük ölçüde -aynı mesleklere sahip olanlara da yer verilmiştir- birbirinden farklı meslekleri icra eden ve hizmet sektöründe (kamuda ya da özel sektörde çalışanlar) çalışan evli ve çocuk sahibi kadınların olmasıdır.

Görüşmecilere sorulan nicel sorular üzerinden hangi mesleklerin birbirleriyle aynı grupta kümelendiği SPSS 25.0 programındaki “ilişkisel analiz teknikleri” vasıtasıyla ortaya çıkarılmıştır. İlk olarak, programda söz konusu nicel<sup>4</sup> verilerin hiyerarşik kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir. Hiyerarşik kümeleme analizi sonrası ortaya çıkan ağaç grafiği üzerinden belirlediğimiz küme sayısını referans alarak k-ortalama yöntemine göre görüşmecilerin yer aldıkları kümeler ortaya çıkartılmıştır.

Kadın görüşmeciler SPSS 25.0 programında meslekleri üzerinden sayısal biçimde kodlanmış ve görüşmecilerden alınan nicel cevaplar üzerinden kümelendiği. Aşağıda sırasıyla; tüm kadın görüşmecilere yöneltilen nicel sorulara, SPSS programında ilgili nicel verilerin hiyerarşik kümeleme ve k-ortalama yöntemi ile analizi sonucunda farklı mesleklere sahip olan görüşmecilerin verdikleri cevaplara göre yer aldıkları kümeler ve ağaç grafiğine yer verilmiştir. Araştırmada görüşmecilere “sosyo-demografik”, “sosyo-ekonomik” ve “çocuk bakım sorumluluğuna” ilişkin verileri temsil eden değişkenler aracılığıyla hiyerarşik kümeleme ve k-ortalama yöntemi uygulanmıştır.

36 kadın görüşmeciye yöneltilen nicel sorular aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Soldan sağa şekilde yer alan sütunlar görüşmecilerin tabloda sırasıyla nicel sorulara verdikleri cevapların kodlanmış şeklini temsil etmektedir:

**Tablo 2. Nicel Sorular**

1) Doğum Yeri (Kır/Kent)	8) Oturduğunuz evin sahibi misiniz?	15) Eşiniz hangi sosyal güvenceye sahiptir?
2 Göç ettiniz mi?	9) Eşiniz şu an hangi işi yapıyor?	16)İşteki durumunuz/statünüz nedir?
3) Kiminle göç ettiniz?	10) Sizin gelirin ne kadar?	17) Siz ev dışında çalışırken çocu(klarınıza)ğunuza kim bakıyor?
4) Kiminle yaşıyorsunuz?	11) Eşinizin geliri ne kadar?	
5) Çocuklarınızın sayısı kaçtır?	12) Kaç yaşındasınız?	
6)Eğitim durumunuz nedir?	13) Sosyal güvenlik kaydınız var mı?	
7)Eşinizin eğitim durumu nedir?	14) Eşinizin sosyal güvenlik kaydı var mı?	

Tablo 3 mesleklerin kümeleme analizi sonucu hangi kümede yer aldığını göstermektedir. Kendisini ayırt edici (distinctive) özellikleri itibarıyla kamu görevlisi olarak hizmet sektöründe ücretli olarak istihdam edilen 1 numaralı okul öncesi öğretmeni “profesyonel meslek mensubu” olarak Küme 1’de “tek başına” yer almaktadır. Başka bir deyişle, bu görüşmeci “sosyo-ekonomik”, “sosyo-demografik” ve “çocuk bakım sorumluluğu” çerçevesinde diğer tüm görüşmecilerle “en az ortak özelliği” olan profili temsil etmektedir.

Kamu görevlisi olarak ücretli olarak kamuda istihdam edilen ve “profesyonel meslek mensubu” olan üç görüşmeci (2 numaralı müzik öğretmeni, 4 numaralı il göç uzmanı ve 35 numaralı akademisyen/psikolog) Küme 2’de bulunmaktadır. Bu kümede

<sup>4</sup> Görüşmecilerden toplanan nicel verileri elde etmek için formüle edilen sorular Tablo 2’de verilmiştir.



**Tablo 3.** Sosyo-Demografik, Sosyo-Ekonomik ve Çocuk Bakım Sorumluluğuna İlişkin Nicel Verilerin Kümelmesi<sup>5</sup>

Okul Öncesi Öğretmeni (1) <sup>6</sup>	1. KÜME	
Müzik Öğretmeni (2)	2. KÜME	
İl Göç Uzmanı (4)		
Akademisyen (Psikolog) (35)		
Ekmek Pişirme İşçisi (17)	3. KÜME	
Temizlik Personeli (33)		
Fen Bilimleri Öğretmeni (5)	4. KÜME	
Restoran İşletmecisi (6)		
Avukat (8)		
Depo Şefi (9)		
Okul Öncesi Öğretmeni (14)		
Fen Bilgisi Öğretmeni (15)		
Kimya Öğretmeni (16)		
Satış Danışmanı (21)		
Finans Müdürü (24)		
Kâtip (25)		
Sınıf Öğretmeni (29)		
Büro Personeli (36)		
Bakkal (26)		5. KÜME
Yemekhane Personeli (27)		
Takı Dükkânı İşletmecisi (28)		
Pilates Eğitmeni (31)		
Temizlik Personeli (32)	6. KÜME	
Büro Personeli (3)		
Kasiyer (7)		
Temizlik Personeli (10)		
Okul Öncesi Öğretmeni (11)		
Sekreter (12)		
Fabrika İşçisi (13)		
Temizlik Personeli (18)		
İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı (19)		
Satış Danışmanı (20)		
Muhasebeci (22)		
İnsan Kaynakları Çalışanı (23)		
Halkla İlişkiler Personeli (30)		
Büro Personeli (34)		

yer alan 3 görüşmeci; “sosyo-ekonomik özellikler”, “sosyo-demografik özellikler” ve “çocuk bakım sorumluluğu” çerçevesinde birbirleriyle “maksimum derecede” benzerlikler taşıdıklarından aynı kümede yer almaktadırlar.

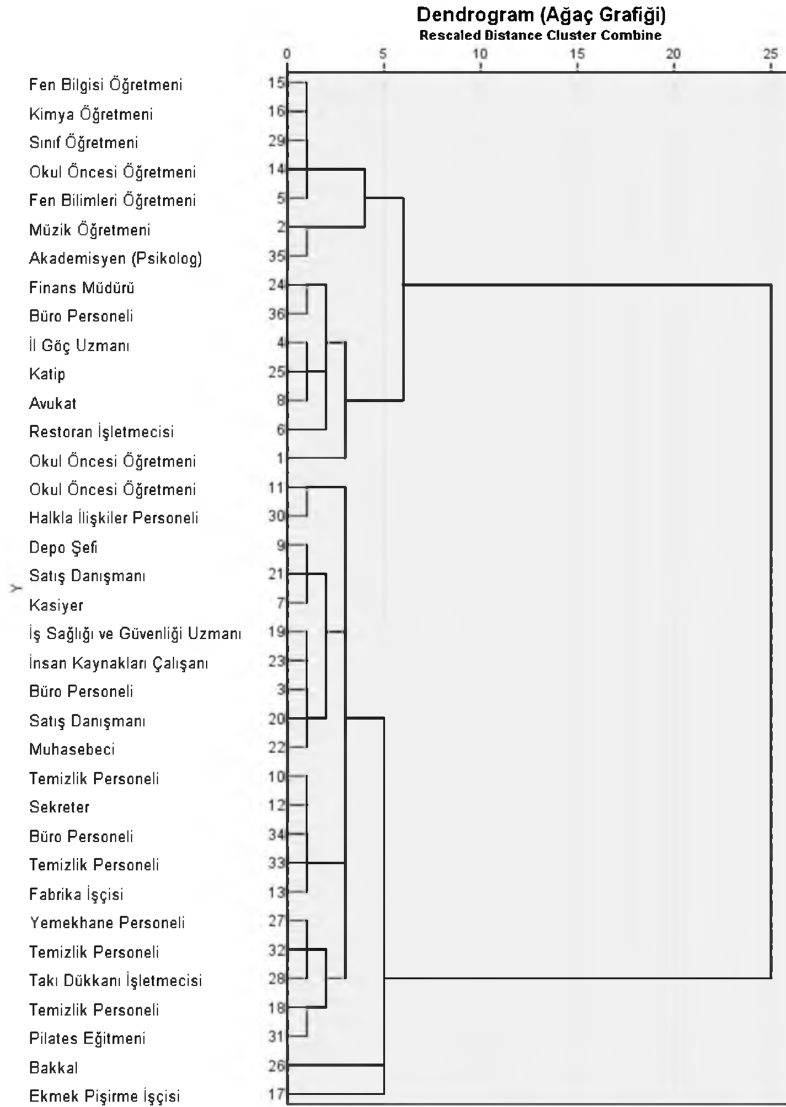
Küme 3’te yer alan iki görüşmeci (17 numaralı ekmek pişirme işçisi ve 35 numaralı temizlik personeli) kamuda istihdam edilmemekle beraber, hizmet sektöründe çalışan ve “sosyo-ekonomik özellikler”, “sosyo-demografik özellikler” ve “çocuk bakım sorumluluğu” çerçevesinde görece birbirine “en fazla benzeyen” ve “en dezavantajlı” kadın görüşmecileri temsil etmektedirler.

Küme 4’te yer alan görüşmeciler arasında (5 numaralı fen bilimleri öğretmeni, 6 numaralı restoran işletmecisi, 8 numaralı avukat, 9 numaralı depo şefi, 14 numaralı okul öncesi öğretmeni, 15 numaralı fen bilgisi öğretmeni, 16 numaralı kimya öğretmeni, 21 numaralı satış danışmanı, 24 numaralı finans müdürü, 25 numaralı katip, 29 numaralı sınıf öğretmeni, 36 numaralı büro personeli) hem “kamuda” hem de “kamu dışında” hizmet sektöründe istihdam edilenler mevcuttur ve bu küme içinde topladığı 12 kadın görüşmeciye “sosyo-ekonomik özellikler”, “sosyo-demografik özellikler”, “çocuk bakım sorumluluğu” ve kamuda çalışıp çalışmamak bakımından “dengeli oranlarda” kendi içinde toplamaktadır.

Küme 5'te kamu dışında ücretli ya da ücretsiz<sup>6</sup> biçimde istihdam edilen beş görüşmeci (26 numaralı bakkal, 27 numaralı yemekhane personeli, 28 numaralı takı dükkân işletmecisi, 31 numaralı pilates eğitmeni, 32 numaralı temizlik personeli) birbirlerine olan "maksimum benzerlikleri" itibariyle bir araya gelmektedirler. Küme 5'tekiler bir yandan Küme 3'tekilere bir ölçüde benzer biçimde kamu dışında ücretli olarak çalışmaktadırlar, öte yandan kendi hesabına bir çalışmanı kendi içinde toplayarak Küme 5 görüşmecileri Küme 3'ün görüşmecilerinden bir ölçüde farklılaşmaktadırlar.

Küme 6'da yer alan 13 görüşmeci (3 numaralı büro personeli, 7 numaralı kasiyer, 10 numaralı temizlik personeli, 11 numaralı okul öncesi öğretmeni, 12 numaralı sekreter, 13 numaralı fabrika işçisi, 18 numaralı temizlik personeli, 19 numaralı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, 20 numaralı satış danışmanı, 22 numaralı muhasebeci, 23 numaralı insan kaynakları çalışanı, 30 numaralı halkla ilişkiler personeli, 34 numaralı büro personeli) büyük ölçüde (13 görüşmeciden 11'i) kamu dışında ve ücretli olarak hizmet sektöründe istihdam edilen görüşmeciler olarak birbirlerine olan "maksimum benzerlikleri" itibariyle bu kümede bir araya gelmişlerdir. Ayrıca kamuda çalışan bir öğretmen ve sanayi sektöründe çalışan bir fabrika işçisi bu kümede yer almaktadır. Bu kümedekilerin büyük ölçüde ücretli olarak hizmet sektöründe (kamu ya da özel) çalıştığı görülmektedir. Aynı zamanda Küme 6 içerisinde en fazla sayıda ücretli istihdam edilen kümeyi temsil etmektedir.

Grafik 1. Mesleklerin ağaç grafiği.



Ağaç grafiğinde 0-0 aralığında 14 küme, 0-5 aralığında altı küme ve 5-10 aralığında iki küme olduğu görülmektedir. Görüşmecilerin arasındaki farklılıkları daha iyi yansıtacağı düşünüldüğünden 0-5 aralığında yer alan altı kümenin seçilmesinin daha uygun olacağı varsayılmıştır.

<sup>6</sup> Eşinin bakkal dükkânında ücretsiz aile işçisi olan 26 numaralı görüşmeci

## Araştırmanın Nitel Verilerinin Analizi

### Ücretsiz Ev Ev ve Bakım Emeği ve “Çifte Yük”

Küme 1 ve Küme 2’nin görüşmecileri feminist söylemin kavramsallaştırdığı ve savunduğu “çifte yükü” feminist bir bilinçle onaylamakta ve söz konusu yükün “yıpratıcı”, “zorlu” ve “aşındırıcı” olduğunu iddia etmektedir:

*“Bence tabii ki bir çifte yük oluşturuluyor yani. Tabii daha çok bu kadınların göreviymiş gibi algılandığı için birçok yerde bu çok yıpratıcı” (Okul Öncesi Öğretmeni-1 -Küme 1<sup>7</sup>).*

*“Sonuçta zaman yetmiyor her şeyi yapmaya. Yani hem çalışıyorsunuz hem ev işleri bir yandan hem çocuk bakımı var. Hepsine parçalana parçalana yetişmek zorundasınız” (Müzik Öğretmeni-2-Küme 2).*

*“Fazladan bir yük oluşturduğunu düşünüyorum. Bu ataerkil toplumun erkekleri paşamsın, ağamsın yetiştirme tarzında dolayı (oluyor). Kadına yani evde bir yardımcı olsa bile yine bir iş yapma durumu olacak” (İl Göç Uzmanı-4).*

*“Çok net bir şekilde (çifte yük olduğunu) hissediyorum. Ev işleri hakikaten ciddi bir mesai gerektiriyor. Her ne kadar toplumsal cinsiyet rollerine karşı olan bir eşle bile evli olsanız, kadınlara bu konuda biraz daha fazla görev düşüyor. Dolayısıyla ben bu anlamda ciddi olarak zorlandığımı düşünüyorum” (Akademisyen-35-Küme 2).*

Küme 3’ün görüşmecileri (17 numaralı ekmek pişirme işçisi ve 33 numaralı temizlik personeli) için “çifte yükün” yorumlanması “düşük nitelikli” meslekleri icra etmeleri dolayısıyla Küme 1 ve Küme 2’den farklılaşmaktadır. Ev dışında çalışma Küme 1 ve Küme 2’ye nazaran “özgürleştirici” bir eylem olmamakla birlikte bir “mecbur kalma” durumu olarak yorumlanmaktadır. Aynı zamanda bu kümenin görüşmecileri için ev dışında çalışma dışında başka bir seçenek bulunmadığı görülmektedir:

*“Hasta ya da önemli bir şey olmadığı sürece haftanın her günü çalışıyorum. Diğer türlü yardım ediyor. Eşim de yaşlı. O da yardım edemez. Zaten bizim burada erkekler ev işlerine yardım etmez. Onları kadın yapmak zorunda. Evde de kızlarım yardım ediyor” (Ekmek Pişirme İşçisi-17-Küme 3).*

*“Bayanın yükü (erkeklerden) daha ağır. Hem işte çalışmak hem gelip evde çalışmak daha ağır bir yük. Ben ilk okuldan çıktıktan sonra üç dört sene evde kaldım. Sonrasında hep çalıştım” (Temizlik Personeli-33 Küme 3).*

Küme 4’ün görüşmecileri de “çifte yük” durumunu kadınların taşımak zorunda kaldıkları ve tümüyle kadınların sorumluluğunda görülen “yıpratıcı” bir yük ve ev dışındaki kötü çalışma koşulları dolayısıyla “dayanılmaz” olarak yorumlamaktadırlar. Ayrıca bu yükü bir görev olarak yorumlayanlar da yok değildir.

*“Yani her ne kadar eşime iş yüklemeye çalışsam da bütün iş bende bitiyor. O evin bütün sorumluluğunu üstlenmek temizliğinden, bakımından, erkek sadece yardımcı olma görevini üstleniyor evde bir lütf olarak” (Avukat-3-Küme 4).*

*“O kadar yoruluyorum ki zaten burası çok hareketli olduğu için vücut tamamen yoruluyor. Eve gidiyorum yemek bekliyor seni yemek bitiyor, sonra bulaşık bekliyor seni, bulaşık bitiyor sonra çamaşır bekliyor” (Depo Şefi-9-Küme 4).*

*“Kesinlikle büyük bir yük. Ev işlerine yüzde seksen ve yüzde doksanı kadına kalıyor. Birde yapmayınca kadın yapmamış oluyor. Ama bu tamamen ataerkil toplum yapısında yaşamamızla alakalı bir şey” (Okul Öncesi Öğretmeni-14-Küme 4).*

*“Çok fazla bir yük oluyor. Örneğin eve gittiğimde beni bekleyen bir çocuk ve yapmam gereken birçok iş oluyor. Yemek olsun, evi toplamak olsun, bunlar çok zor” (Fen Bilgisi Öğretmeni-15-Küme 4).*

*“Şimdi benim eşim bana karşı hep yardımsever. Örneğin, o evi süpürüyorsa, ben siliyorum. Ben yemek yapıyorsam o temizlik yapıyor. Para kazanma görevini de beraber üstlendiğimiz için yardımlaşmak zorundayız” (Kimya Öğretmeni-16-Küme 4).*

*“Eve geldiğim zaman dinlenmek istiyorum. Ama buna hiçbir zaman vaktim yok çünkü bebeğim var. Ondan önce çamaşırları, ütüleri, bulaşıkları sonra yemek. Zaten bizim çalışma saatlerimiz de çok kötü. Yani özel sektörde çalışmak kamuda çalışmaktan çok daha zor” (Satış Danışmanı-21-Küme 4).*

*“Yük olarak bakmıyorum ben, o benim yapmam gereken bir görev gibi. Daha iyi bir şartlarda olsam evimde bir yardımcının olması tabii çok yarar sağlardı” (Finans Müdürü-24-Küme 4).*

*“Hayır bir yük olarak görmüyorum. Ben eşimle beraber alıyorum sorumluluğu, tek başıma değil. Yeri geliyor dışardan da yardım alıyorum bir yardımcıdan” (Kâtip-25-Küme 4).*

*“Çok fazlasıyla (çifte yük), aşırı hatta yani. Ben mesela temizlikçi önceden almıyordum hani içim rahat etmiyordu ama artık iki çocuktan sonra yetişemedim. Altı gün çalışıyorum bir gün izin günüm var. O gün çocuklar sana müsaade etmiyor zaten, benimle vakit geçirmek istiyorlar” (Büro personeli-36-Küme 4).*

Küme 5’in görüşmecilerinin çoğu “çifte yükün” zorluklarını vurgulamakla beraber durumu daha çok “görev” ve “sevgi” gibi

<sup>7</sup> Görüşmecilerin sahip oldukları mesleklerin yanında yazılan bu sayılar görüşmecilere verilmiş bir kod numarasını temsil etmektedir.

sözcüklerle yorumlamaktadırlar. Buna karşın bu kümede bu durumu “çifte yük” olarak gören bir görüşmeci profil (32 numaralı temizlik personeli) de kümede yer almaktadır:

“Eşim, bu konuda anlayışlı. Hiçbir sorun çıkarmadı ama etrafındakiler neden çalışıyorsun, çocukların var gibi söylemlerde bulunuyorlar. Akşamdan yapmaya çalışıyorum işlerimi, gündüzleri çocuklara çeşitli sorumluluklar veriyorum” (Takı Dükkânı İşletmecisi-28-Küme 5).

“Şöyle, bir sorun olarak görmüyorum. Çünkü kendi evimin işi. Bu temizliği kendime yapıyorum bir başkasına değil” (Pilates Eğitmeni-31-Küme 5).

“(Çifte yük) Çok zor. Gerçekten diyorum ki helal olsun çalışan kadınlara. Çalıştıktan sonra anladım yani. Çocuğunu bırakıp da doğum izni falan alıyorlar ya, öyle çok zor. Ben şimdi mesela 5 yaşındaki kızımı bıraktım (anaokuluna). Şimdi bile böyle vicdan azabı duyuyorum” (Temizlik Personeli-32-Küme 5).

“Yük olarak görmüyorum ama tabii ki yorucu oluyor. Sonuçta çalışmak zorundayız bir şekilde zaman yaratıp onlara da vakit ayırıyoruz” (Bakkal, 26-Küme 5).

“Tabii ki çifte bir yük olabilir ama severek yapmayla alakalı. İnsan sevdiği işi yapınca veya ortamında sevdiği insanlar olduğunda ağır gelmiyor. Eve gidiyorsun mesela orada da benimsediğin, sevdiğin kendi ailen var” (Yemekhane personeli, 27-Küme 5).

Küme 6'nın görüşmecilerin büyük çoğunluğu “çifte yükü” katlanılması “zor”, “zorunlu” ve “yıpratıcı “olarak yorumlamaktadırlar:

“İlk zamanlar yardım etmiyordu (eşim). Ben zorlanıyorum dediğimde işten çık o zaman diyordu” (Büro Personeli-3-Küme 6).

“Eşim ben üzüldüğüm için, burada (işyerinde) çocuğumdan ayrı kaldığım için, bana diyor ki o zaman hani çık işten, kendini bu kadar yorma diyor. Tabii pek mümkün değil” (Kasiyer-7-Küme 6).

“Evlendiğimiz ilk yıllar bunlar benim görevim gibiymiş düşünüyorum. Ama eğer evlenmeden önce çalışmaya başlasaydım belki de böyle bir düşünceye sahip olmayacaktım” (Temizlik Personeli-10-Küme 6).

“Yemek, temizlik insanı yoruyor. Gerçekten de robot gibi oluyorsun. Yani aslında her zaman eşit haklar olmalı” (Okul Öncesi Öğretmeni-11-Küme 6).

“Her şeyi kendim yapıyorum. Annem sadece çocuklara bakıyor. Ben de işe gidiyorum. İşten gelince dinlenemiyorum bile. Çünkü üç çocuğum var. Eşimin işi de zor. O da sürekli bana yardım etmiyor” (Sekreter-12-Küme-6).

“Benim evde yapabileceğim çok işim yok. Çünkü yapanım (hem ablası hem eltisi) var. Yani çok yorulmuyorum ama benim yanımda çalışan arkadaşlarım var. Evde çocukları yalnız, bir başına. Mecburiyetim yok. Ablamla altlı-üstlü oturuyoruz” (Fabrika İşçisi-13-Küme 6).

“Tabii hem ev işi hem de dışarda çalışmanın zorluğu var. Ben mesela ilk başlarda şirkette çalışıyordum sonra yaptığım işi beğenince hem de güvenince patronun evinde çalışmaya başladım. Böyle olunca eve gelince de aynı iş. Bir yerden sonra artık yoruluyorsun. İnsan bıkmıyor” (Temizlik Personeli-18-Küme 6).

“Normalde yani başka bir işte çalışırken bana çok fazla yük oluyordu. Çünkü cumartesileri de çalışıyordum. Bir günümü tamamıyla eve, çocuğa ayırıyordum ve çok zorlanıyordum. Şu an cumartesileri de çalışmadığım için yüküm biraz daha hafif diyebilirim” (Muhasebeci-22-Küme 6).

### **Aile Üyelerinin Çocuk Bakım Desteği**

Küme 1 ve Küme 2'nin görüşmecileri arasında piyasadan çocuk bakım hizmetini tedarik eden bir görüşmeci (Küme 1'in 1 numaralı görüşmecisi) mevcuttur. Ayrıca, Küme 2'nin 4 numaralı görüşmecisi (İl Göç Uzmanı) ücretsiz izinde olduğu için çocuğunun bakımını kendi başına üstlenmektedir. Bu iki kümedeki diğer görüşmeciler ise “anne” gibi en yakın aile üyelerinden bakım hizmetini ücretsiz biçimde tedarik edilebilmektedir. Bununla birlikte, aile üyesinin (annenin) çocukların bakım sorumluluklarını üstlenmesi; “güven verici”, “güvenilir” ve “avantajlı” bir durum olarak görüşmeciler tarafından yorumlanmaktadır. Küme 2'nin bu görüşmecilerinin “aileselcilik” üzerinden bakım ve bir ölçüde ev işlerinin üstesinden geldikleri görülmektedir:

“(Annenin bakımı) çok rahatlatıyor çünkü en azından (çocuğumun) güvenilir ellerde olduğunu düşünüyorsunuz. Benden daha iyi bakabileceklerine inanıyorum. Birçok arkadaşımın da görüyorum bir anneanne, dede, babaanne olmamasından dolayı çok büyük sıkıntılar yaşıyorlar” (Müzik Öğretmeni-2-Küme 2).

“Anneye bırakmak ilk başta güven verici. Çocuk yetiştirme tarzı her daim güvendiğim bildiğim ama olumsuz bir nokta gördüğümde de anne yani” (Akademisyen (Psikolog)-35-Küme 2).

Küme 3’ün görüşmecileri, özellikle ailelerinden -büyük çocukları ya da anneleri-ev ve bakım işleri dolayısıyla destek almak zorunda kalmakta ve böylece son derece zorlu ev-bakım ve çalışma yaşamını bir ölçüde “katlanılabilir” kılmaya çalışmaktadırlar:

*“Büyük kızlarım, küçük çocuklarımı bakıyor. Onlara güveniyorum. Zaten onlarda bakmasalardı ne yapardım ki. Kime bıraktım bilemiyorum. Burada bırakacak kimsem yok” (Ekmek Pişirme İşçisi-17-Küme 3).*

*“Başkası (kayınvalidesinden dışında) baksaydı, ben bu kadar rahat çocuk büyütemezdim. Gerçekten çocuklarımı iyi baktı, bana sordu ne yapması gerektiğini” (Temizlik Personeli-33-Küme 3).*

Küme 4’ün görüşmecileri arasında özellikle annelerinden çocuklarının bakım sorumluluğu noktasında destek aldıkları ve annelerinin kendilerinden bile daha iyi bakım hizmetinde bulduklarını söylemelerine karşın profesyonel desteğin olmasını arzu eden görüşmeciler de az sayıda değildir. Bir yandan, annenin çocuk bakımının “güven” ve “tecrübe” gibi faktörlerden dolayı vazgeçilemez olduğunu söylerlerken, öte yandan profesyonel bir desteğe olan taleplerini de dile getirmektedirler:

*“Annem olduğu için içim çok rahat. Kendi annem benden daha iyi bakıyor” (Depo Şefi-9-Küme 4).*

*“Annem olduğu için rahatım. Annemde kendi rahatından ödün vererek buraya geliyor. Bakan kişi için çok zor oluyor. Annem bu süreçte bizde kalıyor” (Okul Öncesi Öğretmeni-14-Küme 4).*

*“Çocuğum ilk doğduğu zamanlar doğum izni bittiği zaman eşim ücretsiz izne çıkmak zorunda kaldı. Ailelerimizin burada olmadığı için eşim baktı. Bir yıl boyunca bu sorumluluğu aldı ve işe gitmedi” (Fen Bilgisi Öğretmeni-15-Küme 4).*

*“Bakıcı olsa aklım kalır. Ama bakıcı olsa daha kurallı olur mu olur. Anne olunca onları hiç yapamıyorsun” (Kimya Öğretmeni-16-Küme 4).*

*“Yani ne kadar gönül rahatlığıyla bıraksam da çocukta bir süre sonra şumarıklık başlıyor babaanne dedeye karşı. İmkânım olsaydı gerçekten bilgili olan birisine baktırmak isterdim” (Satış Danışmanı-21-Küme 4).*

*“Kesinlikle, benden daha iyi bakıyor çocuklara, iyi ki onlar var. Gözüm arkada kalmıyor asla” (Finans Müdürü-24-Küme 4).*

*“İlk çocuğu hep anneme bıraktım. İlk işe başlarken tabii içim burkuluyor çocuğu bırakıp (işe) geldiğim için ama. İkinci çocukta zaten büyüğü anneme bıraktığım için ikinciye mecbur bakıcı buldum. O kadar da yüklenemezdim (anneme)” (Büro Personeli-36-Küme 4).*

Küme 5’teki görüşmecilerin bir kısmı ev dışında çalışırken çocuklarını aile üyelerine emanet ettikleri için kendilerini güvende hissettiklerini söylemektedirler. Bazı görüşmeciler (27 numaralı temizlik personeli) esnek çalışma şartlarından dolayı çocuklarıyla aynı zamanlarda evde olma şansına sahip olduklarından çocuklarını aile üyelerine bırakmamaktadır. Başka bir görüşmeci de (28 numaralı Takı Dükkânı İşletmecisi) okuldan eve döndüklerinde çocukların kendi kendilerine baktıklarını ve gerektiği taktirde kendi işyerine götürerek bakımını kendisinin üstlendiğini vurgulamaktadır:

*“Bir bakıcı tutmaya mesela hiç gerek yok çünkü zaten sürekli işim olmuyor benim. Haftanın iki günü geliyorum sadece dükkâna. Ben yokken de annemin bakması içimi rahatlatıyor” (Bakkal-26-Küme 5).*

*“Çocuğumu iş saatlerinde anneannesine bırakıyorum. Sabah derslerim oluyor. Büyüme sürecinde birlikte olmak istiyorum fakat (anneme) güveniyorum” (Pilates Eğitmeni-31-Küme 5).*

*“Babaları evde olduğu zaman ben rahat oluyorum. Tabii ki babası sonuçta. Eltim de Allah razı olsun güzel şey yapıyor yani ama yine de her şeyi ben söylüyorum; şunu yapacaksınız bunu yapacaksınız” (Temizlik Personeli-32-Küme 5).*

*“Çocuklar bakıma muhtaçken ben baktım, çalışmadım. Çocuklar okula başladığında ben öyle işe başladım. Saatlerimizi çakıştırmaya çalıştım, etüte bıraktım” (Yemekhane Personeli-27-Küme 5).*

*“Hiç kimseye bırakmıyorum. Kendi başlarına kalıyorlar. Eşimle yardımlaşıyoruz bu konuda yer yer. En küçüğü kreşe gidiyor. Diğerleri okula gidiyor” (Takı Dükkânı İşletmecisi-28-Küme 5).*

Küme 6’nın görüşmecilerinin çoğunluğu özellikle annelerinin bakımını “güvenli” ve piyasanın “yüksek bakım ücretleri” dolayısıyla son derece hayati görmekteydiler. Bununla birlikte, bu kümenin görüşmecilerinden ikisi (3 numaralı, 7 numaralı ve 30 numaralı görüşmeciler) annenin geleneksel çocuk bakımından ziyade profesyonel bakım desteğini savunmaktadırlar:

*“Çalıştığımız iş yerinde kreş gibi bir şey olsaydı annem ya da kayınvalidem yerine orada olmasını tercih ederdim. Çünkü evde anne kayınvalide ne kadar eğitim verebilir çocuğa!” (Büro Personeli-3 Küme 6).*

*“Annemin gözetimi altında oğluma daha çok şey katabilecek öğretebilecek bilgili birinin onunla ilgilenmesini isterdim ama benim için öncelik güvenlik olduğu için annemin çocukla ilgilenmesi ve bakması önemli” (Kasiyer-7-Küme 6).*

*“Kayınvalidem baktığı için içim rahat. Annem bize yakın olsaydı ondan da isterdim. Çünkü anneme de güveniyorum. Fakat yine de manevi olarak kendimi eksik hissediyorum. Okullarıyla ilgilenemiyorum” (Temizlik Personeli-10-Küme 6).*

“Annem baktığı için rahatım. Ona güveniyorum. Dokuz aydan sonra anneannesiyile kalıyor. İşe gitmeden bırakıyorum. Yakın oturuyoruz. Annem benim kurtarıcı” (Sekreter-12-Küme 6).

“Evet rahatım, zaten onlar olmasaydı ben çalışamazdım. Bakıcı bulmak da zor hem de çok pahalı. Çalıştığımı bakıcıya verecektim. Kayınvalidelerle altı üstlü olduğumuz için onlar çocukların yanına gidiyorlar” (Temizlik Personeli-18-Küme 6).

“Aileden birisiyle yani kan bağıının olduğu birisinin bakması (kayınvalide) içimin çok daha rahat olmasını sağlıyor. Bakıcıya verseydik benim aklım muhtemelen hep çocukta kalacaktı” (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı-19-Küme 6).

“Tabii ki içim daha rahat iş yerine gidebiliyorum, aklım çocuklarımda kalmamış oluyor annemler baktığı için” (Satış Danışmanı-20-Küme 6).

“Dışarıdan birisine çocuğunu emanet etmek bir aile için bence çok daha zor, o yüzden içimi çok rahatlatıyor. Hem maddi açıdan bana çok destekleri oluyor çocuğu bakıcıya vermediğim için hem de güven açısından gözüm arkada kalmıyor” (Muhasebeci-22-Küme 6).

“Kesinlikle rahatlatmıyor. Yani şöyle bir şey ben de geleneksel yöntemlerle büyümüş bir bireyim ve bunun dezavantajlarını çok yaşadım. Anneme ve kayınvalideme bırakıyorum diye hepsinin yetiştirme tarzı başka olduğu için çocuk hangisine uyum sağlayacağını bilmiyor” (Halkla İlişkiler Personeli-30-Küme 6).

“Oluyor (içimi rahatlatıyor) annem yaşlı 76 yaşında, unutuyor. Kızımı alıp gelirken bir şey olsa şunun çocuğuna bakarken oldu derler. Unutuyor (annem) birçok şeyi” (Büro Personeli-34-Küme 6).

### **Covid-19 ve Çalışma Düzeni**

Küme 1 ve Küme 2'deki görüşmeciler kamuda çalışmaları ve güvenceli bir mesleğe sahip olmaları dolayısıyla iş hukukunun kendilerine verdikleri görece korunaklı statünü sayesinde Covid-19 pandemisi sırasında kendilerine uygulanan “ayrıcılık” muameleyi şöyle yorumlamaktadırlar:

“Ben pandemi tam patlak verdiği zaman zaten hamileydim, evin içindeydim. Sonra doğum oldu ve doğum izindeydim. Devlet memuru olduğum için (işten çıkarılmayla) karşılaşmadım” (Okul Öncesi Öğretmeni-1-Küme 1).

“Evlere kapandık online ders yapmaya başladık ve çok çok zordu. Bize artı bir iş yükü getirdi ve stres getirdi. Ben devlet memuru olduğum için böyle bir tehlikeyle (işten çıkarılmayla) karşılaşmadım” (Müzik Öğretmeni-2-Küme 2).

“İşte ben tam o süre zarfında hamileydim ve Covid olmaktan dehşet korkuyordum ancak ben o zaman daha 7 veya 8 haftalık hamileydim. Tam o sırada müdürümüz bize yetiştirdi ve ofisteki hamile kadınlara bir güzellik yaptı. Bizi izole etti ve evrak işi verdi. Hayır ben devlet memuru olduğum için böyle bir şeyle (işten çıkarmayla) karşılaşmadım” (İl Göç Uzmanı-4-Küme 2).

“Kamudaki herkesin büyük avantajı var. Her ay 15'inde maaşımız 15'inde tak diye yattı yani. Sokağa çıkma yasağıydı, işte rapordur az çalıştı çok çalıştı. Dükkân kapattı derdi bizde hiç olmadı” (Akademisyen (Psikolog)-35-Küme 2).

Küme 3'teki görüşmeciler pandemi sürecini ücretli çalışmanın -formel koşullarda olsun ya da olmasın- sekteye uğradığı, düzenli maaşın/ücretin/yevmiyenin alınmadığı, devletin sosyal politikalarından -en azından 17 numaralı ekmeğin pişirme işçisi- istifade edilemediği ve gönüllü (ücretsiz) çalışmaya zorlanan bir dönem olarak değerlendirmektedirler. Sonuç olarak, pandemi süreci bu kümenin çalışanlarının üzerinden diğer görüşmecilere nazaran – diğer kümeler arasında da farklılaşmalar elbet mevcuttur- “yıkıcı” etkiler üretmektedir:

“Pandemi olduğu için hiç çalışmadık. Tabii maaş da yok. Sigorta olmadığı için devlet de yardım vermedi. Muhtarlıklar yardım yapıyordu. Tanıdığı kişilere bu yardımı yapıyorlardı” (Ekmeğin Pişirme İşçisi-17-Küme 3).

“Covid-19 un başladığı okullar kapatıldı, ismekler kapatıldı. Okullarla beraber çalıştığımız için otomatikman kapatıldı bir proje başlatıldı Büyükşehir Belediyesi tarafından maske dikim projesi başlatıldı. Ben o projede gönüllü olarak çalıştım. Arkadaşların evde yataırken ben sabah sekiz, akşam beş çalıştım” (Temizlik Personeli-33-Küme 3).

Pandemi döneminde Küme 4'ün görüşmecilerinden öğretmenlik mesleğini icra edenler uzaktan eğitimin stresli ve işten soğutucu etkiler ürettiğini söylemektedirler. Ayrıca küçük çocuğu olanlardan dolayı bakım için ücretsiz izne çıktıklarından dolayı eşinin tek maaşıyla güçlüğüle geçinebildiklerini de ifade eden görüşmeci (16 numaralı kimya öğretmeni) ailevi desteklerle tutunabildiklerini belirtmektedir. Kümenin diğer görüşmecilerinden örneğin restoran işletmecisi olan görüşmeci ödemelerini yapamadıklarından dolayı borçlandıklarını ve devletin esnafa olan desteğinin zayıflığını vurgulamaktadır. Ayrıca, “kısa çalışma ödeneğinden” yararlanan bu küme üyelerinden bazılarının işverenlerince maaşlarının ödenmemesi durumu yaşanmaktadır:

“İkinci pandemi yılında hem okula gittik hem evden ders yaptık. Bizim için zordu çünkü okula gitmediğimiz günlerde de evrak işlerini okula gidip yapmak zorunda kaldık. Bana bir tek avantajı oldu ben hamileliğimden dolayı bir ay idari izin kullandım. İşten çıkarılma tehlikesiyle karşılaşmadım” (Fen Bilimleri Öğretmeni-5-Küme 4).

“Aşırı etkiledi dükkân kiralarmız, elektriğimiz, suyumuz her şeyimiz geldi ama devlet bize bin lira para verdi ama bizim giderimiz yirmi bin lira, on beş bin lira aylık. Bankalara borçlandık dükkânımızı ayakta tutalım diye” (Restoran İşletmecisi-6-Küme 4).

“Ben kapanmada başka bir yerde çalışıyordum. Oradayken mağazada sadece iki kişi kalmak zorundaymış. Mesela bizi ücretsiz izne ayırdılar, maddi yönden o ay zorlandık” (Depo Şefi-9-Küme 4).

“Uzaktan eğitim bizi öğretmenlikten soğuttu ama ben o dönemde hamileydim. Evde dinleniyordum” (Okul Öncesi Öğretmeni-14-Küme 4).

“Pandemi sürecinde çalışmadım. İki sene boyunca ücretsiz izin kullandım. Çocuklar 2 yaşına kadar gelene kadar hiçbir şekilde çalışmadım. Evimiz kiraydı. Eşim tek maaş alıyordu. Biz de mecbur ailelerimizden destek aldık” (Kimya Öğretmeni-16-Küme 4).

“Bir ay boyunca evde kaldık. İlk korona çıktığında ücret konusunda bir kesilme olmadı kısa çalışma ödeneği aldık. Onun dışında çalışmaya devam ettik” (Finans Müdürü-24-Küme 4).

“Eşim canlı ders yapıyordu. Büyük çocuk canlı ders yapıyordu, küçük de bir buçuk yaşındaydı. Bakıcı vardı, bakıcı bıraktı gitti. O süreçte annem idare etti bir yedi sekiz ay kadar. Onların üçünü bırakıp ben işe geliyordum mesela” (Büro Personeli-36-Küme 4).

Küme 5’in bir görüşmecisi (27 numaralı yemekhane personeli) pandemi esnasında bir işyerinde çalışmadığını ve kırılgan koşullarda çalışan eşi üzerinden “sağlık güvencesine” eriştiğini ifade etmektedir. Pilates eğitmeni (31 numaralı görüşmeci) ise salgın koşullarında “yüz yüze” ders işleyemediklerinden dolayı çalışmadığını ve bundan ötürü ödemelerinin düzensiz olduğunu vurgulamaktadır. Temizlik personeli (32 numaralı görüşmeci) ise pandemi koşullarında çalışmaya belli bir gün çalışma şartını yerine getirmemiş olsaydı maaşını eksik yatırabileceklerinden bahsederek ücret güvencesizliği riski üzerinde durmaktadır. Söz konusu üç görüşmeci pandemi koşullarında büyük ölçüde ücret ve iş güvensizliğine maruz kalmış ya da böyle bir “riske” yaklaşmıştır. Kümenin diğer görüşmecilerinden ve ücretsiz aile işçisi olarak eşinin bakkal dükkânında çalışan görüşmeci gıda sektöründe çalışmaları dolayısıyla çok güçlük çekmediklerini vurgulamaktadır. Takı dükkânı işletmecisi olan görüşmeci ise salgın koşullarında çalışma koşulları düzensizleşmiş olsa bile internet üzerinden satış yapabilmek zorlukların üstesinden gelmeye çalıştıklarını belirtmektedir:

“Çalışmadık. Devletin biner lira yardımı oldu belirli sigorta gününü doldurmuşlara. Onun dışında herhangi bir yardım olmadı. O esnada sigortam devam etmedi. Eşimin üzerinden sağlık güvencem vardı. O da çalışmadığı için onun da güvencesi yoktu açıkçası” (Yemekhane Personeli-27-Küme 5).

“Covid-19 herkesle birlikte beni daha da etkiledi. Maddi gelirim de olmaması, ücretsiz izne çıkmamla pandeminin de getirdiği duraksamalar, ödemelerimin gecikmesi, ödeme alamamam, verememem hayatımı çok fazla olumsuz etkiledi” (Pilates Eğitmeni-31-Küme 5).

“Prosedür var yani çalışmadın mı tutmadı mı yani olmuyor. Mesela ben geçen gittim test yaptırdım. Daha kaç olmuştur çalışalı? 3 ay dedim herhalde. Bir hafta çalışsam benim maaşımı keseceklerdi” (Temizlik Personeli-32-Küme 5).

“Çalışma düzenimiz ister istemez bozuldu. Kapanmada zaten hiç çalışmadık. Kargo yoluyla yaptık” (Takı Dükkânı İşletmecisi-28-Küme 5).

“Bizim gıda olduğu için maddi açıdan çok zorlanmadık aslında çünkü sürekli ihtiyaç vardı gıda sektörüne” (Bakkal-26-Küme 5).

Küme 6’nın görüşmecileri işsizlik ettikleri iş alanı ve meslekleri dolayısıyla pandemi döneminde görece avantajlı/güvenceli ya da dezavantajlı/güvencesiz bir süreç geçirmişlerdir.

Bazıları (3 numaralı büro personeli) “kısa çalışma ödeneğinden” yararlanıp işten çıkarılma tehlikesi yaşamazken, bazıları (10 numaralı temizlik personeli ve 12 numaralı sekreter) işten çıkarılmamasına karşın maaşları ve sigortaları eksik yatırılmıştır. Bazısı (19 numaralı) iş sağlığı ve güvenliği uzmanı) ise yarı zamanlı çalışmanın ev-bakım işlerine daha fazla zaman ayırmasına vurgu yapmıştır. Bir diğer görüşmeci ise bulunduğu sektör ve mesleği dolayısıyla düzeninin pek değişmediğinin altını çizmiştir:

“İki ay tam aldıysak kısa çalışma ödeneği, diğer aylarda gelmediğimiz günlerde bile maaşlarımızı tam olarak yatırdılar işverenlerimiz. O konuda sıkıntı çekmedim ama çevremizde bir sürü işe gitmeyince kısa çalışma ödeneğini alamayan insanlar vardı” (Büro Personeli-3-Küme 6).

“Pandemi döneminde okullar kapalıydı. Biz de okula gitmedik, çalışmadık da. Aslında işten çıkarma yasağı olduğu için işten çıkarmadılar ama onun yerine sigorta ve maaşımızı eksik yatırdılar. Ben evdeydim. Bu süre içerisinde tarlaya çalışmaya gittim” (Temizlik Personeli-10-Küme 6).

“İlk zamanlar sokağa çıkma yasağı olduğu için çalışmıyorduk. Onlar da sigorta ve maaşımızı eksik yatırdılar. Evde kalmak güzeldi. Eve de vakit ayırıyorsun çocuğa da vakit ayırıyorsun ama bunun bedeli de maaşlar ve sigortaya yansdı. Ama bazı

*arkadaşlarımızı ücretsiz izne çıkardılar, sizi çağıracağız diye. Ben de korktum fakat bana çok iş kitledikleri için çıkarmadılar” (Sekreter-12- Küme 6).*

*“Çoğu iş yeri gibi bizim iş yeri de kısmi zamanlı çalışmaya başladı. Normale göre daha fazla evde kalıyordum benim çocuğumla geçirdiğim vakit açısından değerliydi” (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı-19-Küme 6).*

*“Ben pandemi döneminde gıda sektöründeydim ve full çalıştım. Bize herhangi bir çalışma arası ya da kısıtlama gelmedi. İşten çıkarılmayla karşılaşmadık çünkü gıda olduğu için bırakın çıkartmayı daha da eleman eksikliğini hissettiğimiz bir süreçti” (Muhasebeci-22-Küme 6).*

### **Bulguların Tartışılması ve Sonuç**

Günümüzde küresel ve en yaygın ilişki biçimi olan “ücretlilik ilişkisi”, Türkiye’de de bazı hususiyetlerle beraber yaşanmaktadır. Türkiye, “ücretliler toplumuna” dönüşmekle beraber, tarihsel/kültürel olarak Güney Avrupa ya da Akdeniz refah tipine yakın biçimde “aileselciliğin” baskın olduğu bir refah rejimini de devam ettirmektedir. Bu çalışma, Türkiye’nin farklı kentlerinde büyük ölçüde hizmet sektöründe ücretlilik ilişkisi çerçevesinde ev dışında formal ya da enformel olarak çalışan farklı mesleki profillerdeki eğitim seviyeleriyle büyük ölçüde ilişkili olan 36 kadının; ev-iş yaşamının getirdiği “çifte yükü” birlikte yürütebilmelerini, söz konusu süreçte ev dışında çalışırken çocuklarının bakımı için aile üyelerinden -özellikle anneleri ya da kayınvalideleri- gördükleri ücretsiz bakım desteklerini ve pandemi sürecinde çalışma düzenlerindeki değişimleri nasıl yorumladıklarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır.

Hiyerarşik kümeleme ve k-ortalama analizi sonucunda Küme 1 ve Küme 2 iki ayrı küme olmasına karşın, nitel veriler işe koşulduğunda mesleki ve eğitim profillerine uygun biçimde birbirlerine yakın bir “söylem” içerisinde oldukları görülmektedir. Söz konusu iki küme “feminist bir bilince” yakın biçimde “çifte yükü” değerlendirmektedir. Bununla birlikte, çocuğunun bakımını bakıcının üstlendiği Küme 1’in tek görüşmecisini hariç ve “ayrık” tutarsak, Küme 2’nin görüşmecilerinin çocuk bakımını ve ev işlerini büyük ölçüde “ailevi kaynaklardan” -özellikle anneden- tedarik ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, bu iki kümenin çalışanlarının ortak yanı hizmet sektöründe “kamuda” çalışmalarıdır. Bundan dolayı, iş hukukunun sosyal güven-celerinden pandemi sürecinde de tam olarak istifade edebilmişlerdir.

Küme 3’ün görüşmecileri için “ev dışında çalışma”; eğitimsel sermayeleriyle ilişkili olan düşük nitelikli mesleklerinden ötürü son derece güvencesiz koşulları ifade etmektedir. “Çalışma” eylemi Küme 1 ve Küme 2’ye zıt biçimde “özümlenirici” bir anlam ifade etmemektedir. Küme 3’ün görüşmecileri, diğer kümelerdeki görüşmeciler gibi annelerinden destek almakla birlikte, ayrıca büyük çocuklarından da yardım alabilmektedirler. Ayrıca bu kümedekilerin; ücret güvencesizliğine ve gönüllü/zorunlu çalışmaya maruz kalmakla birlikte sosyal politikalarından en az istifade eden grubu oluşturdukları ileri sürülebilir.

Küme 4’ün görüşmecileri de “çifte yükü” ev dışındaki “kötü” çalışma koşullarından ötürü son derece “zorlayıcı” bulsalar bile, içlerinde bu durumu görev/vazife olarak algılayanlar da az sayıda değildir. Bu küme görüşmecileri de annenin çocuk bakım desteğini, ürettiği güven ve tecrübesi dolayısıyla “zorunlu” olarak yorumlarken, profesyonel bir desteğe de yeşil ışık yaktadırlar. Bu kümedeki öğretmenler ise pandemi sürecinde uzaktan eğitim dolayısıyla stres yaşamışlar ve mesleklerinden soğuma eğilimi göstermişlerdir. Ücretsiz doğum izni dolayısıyla ailevi desteğe ihtiyaç duyan bir öğretmen de vardır. Ayrıca bu küme içerisinde kendi hesabına çalışan görüşmeciler devlet desteğinin yetersizliğinden, özel sektörde ücretli olarak çalışanlar ise kısa çalışma ödeneğinden yararlandıkları için işverenlerin maaşlarını ödememelerinden şikâyet etmektedirler.

Küme 5’in görüşmecileri büyük ölçüde diğer kümelerdeki görüşmecilere zıt bir biçimde “çifte yükü” kabullenmekte ve durumu “görev” -bir ölçüde Küme 4’ün bazı görüşmecileri gibi- ve “sevgi” gibi sözcüklerle yorumlamaktadırlar. Aynı zamanda, bu kümedekiler çocukların bakım desteği noktasında diğer çoğu küme üyesi gibi “anne” başta olmak üzere “ailevi desteklerden” yararlandıklarını vurgulamışlardır. Bu kümedeki ücretli olarak hizmet sektöründe çalışanlar sağlık ve iş güvencesizliği gibi risklerle karşı karşıya kalırken, gıda sektöründe faaliyet gösteren bakkal ve takı dükkânı işletmecileri ise pandemi sürecindeki zorlukların üstesinden gelebildiklerinin altını çizmişlerdir. Dolayısıyla bu durum farklılığı pandemi gibi kriz koşullarında ücretli olarak hizmet sektöründe çalışanların kendi hesabına çalışanların yanında görece daha dezavantajlı konumda olduklarını göstermektedir.

Küme 6’nın görüşmecileri “çifte yükü” dayanılmaz, ev dışında çalışma durumunu ise bir “mecburiyet” olarak yorumlamaktadırlar. Ayrıca, çalışma eylemini küme 3’ün görüşmecilerine benzer biçimde büyük ölçüde “özümlenirici” bir eylem olarak görmemektedirler. Bu kümedekiler, diğer kümelerdeki görüşmecilere benzer biçimde anne desteğini “güven verici” ve piyasanın yüksek ücretleri dolayısıyla “mecburi” olarak yorumlamaktadırlar. Bu kümedeki görüşmeciler arasında aileselci “geleneksel bakımın” yetersizlikleri nedeniyle “profesyonel bakım desteğini” talep edenler -Küme 4’ün bazı görüşmecileri gibi- az sayıda değildir. Bu kümedekiler mesleklerine göre pandemi esnasında bazı avantajlı ve dezavantajlı durumlarla karşılaşmışlardır. Büyük ölçüde maaş ve sigortaları eksik yatırıldığından ötürü “ücret güvencesizliğine” ve “sosyal hak” kaybına -Küme 3’ün görüşmecilerine benzer biçimde- uğramışlardır. Bununla birlikte, pandemi sürecinde yarı zamanlı çalışmak zorunda olanlar ev-bakım



işlerine daha fazla zaman ayırma fırsatı bulabildiklerinden bu durumu “olumlu” biçimde yorumlamışlardır. Bu kümedeki bazı görüşmeciler ise çalıştıkları sektör dolayısıyla salgın sürecinde çalışma düzenlerinin pek değişmediklerini beyan etmişlerdir.

Bu araştırma; nicel bazı veriler üzerinden kadın görüşmecileri birbirinden ayıran bazı kümelerin oluştuğunu nicel analiz teknikleriyle gösterse bile, çalışmanın yine aynı görüşmecilere ait nitel verilerinin söylem analizine dahil edilmesiyle farklı küme üyelerinin mesleki/eğitimsel konumları itibarıyla “söylemsel” düzeyde benzerlik gösterdiği, bazı küme üyelerinin başka kümelerin bazı üyeleriyle benzerlik gösterebildiği ve kendi kümesinde bulunan üyelerden farklılaşabileceğini keşfetmemize olanak vermiştir. Dolayısıyla çalışmamızda karma bir araştırma deseni görüşmeciler arasındaki benzerlik ve farklılıkları daha net bir biçimde görmemize imkân tanımıştır.

Görüşmeciler arasında nispeten yüksek nitelikli mesleklere ve eğitim profiline sahip olan kamu çalışanlarından oluşan Küme 1 ve Küme 2’nin görüşmecilerinin nesnel konumlarına uygun biçimde “çifte yükü” yorumlamaları bakımından belli ölçülerde feminist bir bilince yakın oldukları tespit edilmiştir. Küme 3, Küme 4, Küme 5 ve Küme 6’nın görüşmecileri arasında farklı kümelerde olmaları itibarıyla bir ayırım olmasına karşın, bu küme üyelerinin çifte yükü görev/vazife gibi ya da dayanılmaz bir mecburiyet görme olgusu küme içinde en azından güçlü bir eğilim olarak belirmiştir. Aynı zamanda Küme 1 ve Küme 2’nin görüşmecileri için “çalışma” eyleminin özgürleştirici bir boyutu olduğu görülmesine karşın, diğer küme üyelerinde -ki aralarında kamu görevlisi olan öğretmenler de vardır- özgürleştirici olarak algılanmamaktadır. Bu küme üyeleri arasında, kamuda ücretli, özel sektörde ücretli ve kendi hesabına çalışanlar için çalışma eylemi bir yandan “mecburiyet” olarak yorumlanırken, bir yandan da sorumluluk olarak algılanmaktadır.

Görüştüğümüz kadınlar arasında belli farklılaşmalar elbette olmakla birlikte, neredeyse tüm görüşmecilerde Esping Andersen’in dediği manada meta-dışlaştırmanın çok düşük olduğu ve piyasadan hizmet tedarikinin çok güç olduğu Türkiye koşullarında, “ücretsiz bakım emeğini” sağlayan aile üyeleri olan “annelerin” ve “ninelerin” en güçlü refah sağlayıcı aktörler olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, sosyal devletin cıvırlığı ve piyasanın yüksek bakım tarifeleri yüzünden Türkiye’de ücretsiz ev emeğini sırtlanan kadınlar sayesinde “enformel bakım” ya da bakım yükünün ailevi kaynaklarla telafi edilmesi güçlü biçimde devam etmektedir.

Çalışmada farklı mesleki profillere sahip ev dışında çalışan kadınların hane gelirini az ya da çok destekleyici bir durumda olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, farklı mesleklere sahip olmalarına karşın ev dışı çalışan kadınların yine örneklemimiz çerçevesinde neredeyse tamamına yakınının Moreno’nun İspanya’daki çifte yükü taşıma noktasında maharet gösteren süper anneler ve hatta süper nineler argümanının (Moreno, 2018) Türkiye’ye de uyduğunu göstermektedir. Türkiye’de de ev ve bakım işlerinde “aile içi mikro dayanışmanın” etkin olması refah kaynaklarının ne kadar aileselci olduğunun bir başka kanıtını sunmaktadır. Netice itibarıyla bu olgu; aile desteğinin verili kabul edildiği Türkiye gibi Akdenizli refah toplumlarında devletin sağlaması gereken “sosyal koruma”nın yükünü ailevi kaynaklara havale etmeye devam etmesinin, aileselci refah rejiminin önümüzdeki yıllarda da ülkemizde güçlü bir biçimde devam edeceğini göstermektedir.

Görüşmeciler pandemi sürecinde kamuda çalışma ya da kamuda çalışmama, özel sektörde çalışma ya da kendi hesabına çalışma durumlarına göre devletin sağladığı sosyal korumalardan istifade etme noktasında avantajlara ve dezavantajlara sahip olmuşlardır. Pandemi döneminde kamuda çalışmak iş ya da ücret güvencesizliğine yol açmazken, özel sektörde ücretli bir mesleğe sahip olma iş ya da ücret güvencesizliğine yol açabilmiştir. Kendi hesabına çalışma durumu ise bu iki durumun- hizmet sektöründe kamuda ya da hizmet sektöründe özel sektörde- ortasında bir güvenceye tekabül eder durumdadır. Elde ettiğimiz bulgular; Türkiye’de vatandaşlara eşitsiz biçimde birbirinden keskin faydalar sağlayan eşitsiz korporatist yapıdaki (memurlar, işçiler, kendi hesabına çalışanlar vs.) sosyal güvenlik sisteminin olumlu/olumsuz etkilerinin olağanüstü koşullarda da çalışan kadınlar örneği üzerinden işlediğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada birbirinden farklı mesleklerde ve büyük ölçüde hizmet sektöründe ücretli olarak çalışan evli ve çocuklu kadınların eğitimsel ve mesleki konumlarıyla irtibatlı olarak ya görece feminist bir bilince sahip oldukları ya da görece ataerkil bir zihniyeti yeniden üreten bir bilince sahip oldukları sonucu çıkarılabilir. Ayrıca farklı mesleklerle uğraşan çoğu kadın görüşmeci birbirlerinden farklı kümelerde konuşlanmalarına karşın, özellikle ev işleri ve çocuk bakım sorumluluğu noktasında ailevi kaynakların (anne/kayınvalide) telafi edici bir mekanizma olduğunun kendileri tarafından savunulmasının neredeyse tüm kadınlarda ortak bir “söylem” olduğunu ileri sürmek pek de abartılı olmayacaktır. Ailevi bağların hala güçlü olduğu Türkiye’de, çocuk bakımı çerçevesinde örneğin devletin ücretsiz kreş desteğini annelere sunabileceği tarzda güçlü sosyal korumalar hayata geçse bile, kadınların aile üyelerine olan yüksek “güven”inden dolayı ailevi kaynaklardan kolay kolay vazgeçemeyeceği sonucunu da çıkarmak mümkündür. Son olarak tüm dünyayı etkisine alan Covid-19 pandemisi sürecinde, Türkiye’de özellikle kamu görevlileri devletin sunduğu görece yüksek düzeyde iş güvencesinden ve diğer sosyal haklardan istifade edebiliyorken, özellikle özel sektörde çalışan ücretli kadınların iş güvencesi ve ücret güvencesi noktasında son derece “kırılgan” bir kesimi oluşturduğu sonucuna varmak da mümkündür.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Etik Onay:** Araştırmannın etik kurul izin onayı Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 09.02.2022 tarihli ve 02-1 sayılı karar ile alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam:** Çalışma öncesinde tüm katılımcılardan sözlü bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

**Teşekkür:** Çalışmanın saha araştırması safhasındaki destekleri dolayısıyla Bartu Efe, Müjgan Çelik, Gökçe Saydam ve Hakan İkiz'e teşekkürü bir borç bilirim.

**Peer Review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author declared that this study has received no financial support.

**Ethical Approval:** The ethics committee approval of this study was obtained from Pamukkale University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Board (Date: 09.02.2022; Number: 02-1).

**Informed Consent:** Verbal informed consent was obtained from all participants before the study.

**Acknowledgements:** I would like to thank Bartu Efe, Müjgan Çelik, Gökçe Saydam and Hakan İkiz for their support during the field research phase of the study.

#### Yazarın ORCID ID'si

Mustafa Gültekin 0000-0001-9187-1431

#### KAYNAKLAR / REFERENCES

- Akkan, B. (2018). Türkiye'de aileci refah rejiminin dönüşen çehresi: Engelli ve yaşlı bakımı politikalarında devamlılık ve değişim. O. Savaşkan ve M. Ertan (Der.), *Türkiye'nin büyük dönüşümü Ayşe Buğra'ya armağan içinde* (s. 401-420). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aldemir, Ç. (2016). *Kadının görünmeyen emeğinin görünür kılınması: Ev içi emeğin ücretlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Almaçık, A. (2018). Politik bir sorun olarak kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet siyasetindeki kurumsallaşma. O. Savaşkan ve M. Ertan (Der.), *Türkiye'nin büyük dönüşümü Ayşe Buğra'ya armağan içinde* (s. 475-499). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Alpar, C. R. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*, (4.bs). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bayar, A. A., Günçavdı, Ö. ve Levent, H. (2020). Covid-19 salgınının kadınların çalışma ve hane yaşamı üzerine etkileri raporu, İstanbul: İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği. Erişim adresi: <https://www.stgm.org.tr/e-kutuphane/covid-19-salgininin-kadınların-calışma-hane-yasami-uzerine-etkileri-politika-raporu>
- Bonoli, G. (1997). Classifying welfare states: a two-dimension approach. *Journal of Social Policy*, 26(3), 351-372. <https://doi.org/10.1017/S0047279497005059>
- Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (2003). *Düşünsel bir antropoloji için cevaplar* (N. Ökten, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, A. (2006). Söyleşiler. N. Özbek (Der.), *Cumhuriyet Türkiye'sinde sosyal güvenlik ve sosyal politikalar* içinde, (s. 386-390). İstanbul: Tarih Vakfı.
- Buğra, A. (2014). Giriş. A. Buğra ve Y. Özkan (Der.), (Y. Ergür, Çev.), *Akdeniz'de kadın istihdamının seyri* içinde (s. 9-27). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, A. (2015). Sosyal politika ve toplumsal cinsiyet çalışmaları: Verimli bir birliktelik, S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Der.), *2000'ler Türkiye'sinde sosyal politika ve toplumsal cinsiyet* içinde, (s. 13-21). Ankara: İmge Kitabevi.
- Buğra, A. (2017). Türkiye'nin değişen refah rejimi: Neoliberalizm, kültürel muhafazakarlık ve yeniden tanımlanan toplumsal dayanışma. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Der.), *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın* içinde (s. 47-69). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2003). *New poverty and the changing welfare regime of Turkey*. Ankara: UNDP.
- Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European Social Policy*, 16(3), 211-228. <https://doi.org/10.1177/0958928706060655>
- Buğra, A. ve Özkan, Y. (2014). Türkiye'nin ekonomik kalkınma sürecinde modernleşme, dini muhafazakarlık ve kadın istihdamı. A. Buğra ve Y. Özkan (Der.), (Y. Ergür, Çev.), *Akdeniz'de kadın istihdamının seyri* içinde (s. 125-153). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. (S. B. Demir, Çev. Ed.), Ankara: Eğiten Kitap.
- Dedeoğlu, S., Şahankaya, A. ve Adar ve Sıralı, Y. (Yay. Haz.). (2021). *Kurumlar arası iş birlikleri ile kadın istihdamını desteklemek: Erken çocukluk bakımı ve eğitimi uygulamaları*. Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Duben, A. (2021). Kent, aile, tarih (L. Şimşek, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Durmaz Bodur, N. (2020). *Türkiye refah Rejiminde Kadın*, (1.bs). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Durusoy Öztepe, N. (2018). Hizmet sektörünün eğreti işlerinde kadın istihdamı ve çalışma koşulları. Ç. Ünlütürk Ulutaş (Der.), *Feminist sosyal politika: Bakım, emek, göç içinde* (s. 171-198). İstanbul: Notabene Yayınları.
- Ecevit, Y. (2018). Türkiye’de toplumsal cinsiyet çalışmalarının gelişimi ve sosyal politika araştırmalarına katkıları. Ç. Ünlütürk Ulutaş (Der.), *Feminist sosyal politika: Bakım, emek, göç içinde*, (s. 11-28). İstanbul: Notabene Yayınları.
- Elnur, A. (2019). Refah Rejimleri Bağlamında Babalık Yönelimli Aile Politikaları. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 2 (1), 48-66.
- Elveren, A. Y. (2015). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bir değerlendirmesi. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Der.), *2000’ler Türkiye’sinde sosyal politika ve toplumsal cinsiyet içinde* (s. 63-91). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (2007). *Les trois mondes de l’État -providence, Essai sur le capitalisme moderne*. (F. X. Merrien vd. Çev.), Paris: Presses Universitaires de France.
- Esping-Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış devrim: Kadınların yeni rollerine uymak* (S. Çağatay, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (2018). Toplumsal riskler ve refah devletleri. A. Buğra ve Ç. Keyder (Der.), (B. Y. Çakar ve U. B. Balaban, Çev.), *Sosyal politika yazıları içinde*, (s. 33-54). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gal, J. (2010). Exploring the extended family of mediterranean welfare states, or: did beve-ridge and bismarck take a mediterranean cruise together? M. Ajenstadt ve J. Gal (Der.), *Children, gender and families in mediterranean welfare states içinde*, (s. 77-101). Heidelberg, London New York: Springer.
- Gough, I. (2018). Güney Avrupa’da sosyal yardım. A. Buğra ve Ç. Keyder (Der.), (B. Y. Ça-kar ve U. B. Balaban, Çev.), *Sosyal politika yazıları içinde*, (s. 231-260). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gültekin, M. (2022). Türkiye’de ücretli ve ücretsiz emek ekseninde kadınlarla erkeklerin hem kendi içlerindeki hem de kendi aralarındaki eşitsizlikler. *Fe Dergi* 14 (2), 33-55.
- Günay Atbaş, A. C. (2008). *Kümeleme analizinde küme sayısının belirlenmesi üzerine bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüş, İ. ve Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa ve Türkiye’de iş-yaşam dengesi: karşılaştırmalı bir analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/31074/331216>
- Hafner-Burton, E., ve Pollack, M. A. (2002). Mainstreaming gender in global governance. *European Journal of International Relations*, 8(3), 339-373. <https://doi.org/10.1177/1354066102008003>
- Hochschild, A. ve Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. New York: Penguin Books.
- IBM Statistical Package for the Social Sciences 25.0
- İlkaracan, İ. (2010). Giriş. İ. İlkaracan (Der.), *Emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru: İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları içinde* (s. 7-20). İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.
- İlkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma politikalarının yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. İ. İlkaracan (Der.), *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları içinde* (s. 21-57). İstanbul: İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.
- İlkaracan, İ. ve Memiş, E. (2021). Transformations in the gender gaps in paid and unpaid work the covid-19 pandemic: Findings from Turkey. *Feminist Economics*, 27 (1-2), 288-309. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1849764>
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with patriarchy, *Gender and Society*, 2(3), 274-290.
- Kılıç, A. (2008). The Gender dimension of social policy reform in turkey: toward equal citizenship? *Social Policy & Administration*, 42(5), 487-503. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2008.00620.x>
- Koca, D. (2021). Covid-19 döneminde çalışan kadınların ücretsiz bakım emeği sorununun seçilmiş ülkelerin çözüm mekanizmaları kapsamında değerlendirilmesi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 6 (2), 333-351. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/joep/issue/60720/1005995>
- Lewis, J. (1997). Gender and welfare regimes: Further thoughts. *Social Politics*, 4(2), 160-177. <https://doi.org/10.1093/sp/4.2.160>
- Lordoğlu, K. ve Koçak, H. M. (2017). AKP döneminde istihdam, işgücü ve işsizlik. M. Koray ve A. Çelik (Der.), *Himmet, fitrat, piyasa: AKP döneminde sosyal politika içinde* (s. 99-123). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Moreno, L. (2018). ‘Süper Kadınlar’ ve Akdeniz Refahı. A. Buğra ve Ç. Keyder (Der.), (B. Y. Çakar ve U. B. Balaban, Çev.), *Sosyal politika yazıları içinde*, (s. 375-395). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Öğünç, P. (2021). *Pandemi zayıfatı: Bir yıldan 35 hayat hikayesi*, (1.bs). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Özatalay, C. (2014). Türkiye’de ücretliler toplumunun başkalaşimleri. *Toplum ve Bilim*, 129. 130-151.
- Özbay, F (2019). *Kadın emeği seçme yazılar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Pamuk, Ş. (2021). *Türkiye’nin 200 yıllık iktisadi tarihi* (13.bs). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Powell, M. & Yörük, E. (2017). Straddling two continents and beyond three worlds? The case of Turkey’s welfare regime. *New Perspectives on Turkey*, 57, 85-114. <https://doi.org/10.1017/npt.2017.30>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021a). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler,

- <https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/degiskenlerUzerindenSorgula.do?durum=yilSecildi&secilenYillar=2021,#>  
Türkiye İstatistik Kurumu (2021c). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>  
Türkiye İstatistik Kurumu (2022a). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>  
Türkiye İstatistik Kurumu (2022b). Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>  
Uçar, N. (2009). Kümeleme analizi (Cluster Analysis). Ş. Kalaycı (Der.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* içinde (s. 347-376). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.  
Üstün, K. T. (2020). Kadının ücretsiz bakım emeğinin azaltılması kapsamında kurumsal çocuk bakım hizmetlerine erişim (Kreş) *Hakkı, Çalışma ve Toplum*, 3, 1559-1592.

#### **Atıf Biçimi / How Cite This Article**

- Gultekin, M. (2023). Türkiye’de çalışan kadınlar üzerine sosyolojik bir inceleme: refah rejimi, aileselcilik ve istihdamı ev ve bakım işleri ile uzlaştırma deneyimleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 85, 79-98.  
<https://doi.org/10.26650/jspc.2023.85.1357096>