

İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi  
Maliye Araştırma Merkezi Konferansları  
47. Seri / Yıl 2005  
Prof. Dr. Türkan Öncel'e Armağan

# ÖZELLEŞTİRMEYE TOPLUMSAL CİNSİYET FARKINDALIĞI İLE BAKMAK: KADIN TÜTÜN İŞÇİLERİ

**Prof. Dr. G. Günlük ŞENESEN\***  
&  
**Özgün AKDURAN\*\***

\*İstanbul Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi  
&

\*\*İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi  
Maliye Anabilim Dalı  
Doktora Öğrencisi

## ÖZET

Bu çalışmada özelleştirmenin toplumsal cinsiyet boyutu, kadın istihdamı üzerindeki etkileri temelinde ele alınmakta ve Türkiye’de TEKEL örneği ile özelleştirme sürecinin toplumsal cinsiyet farkındalığı sorgulanmaktadır. Tekel’in ilgili müdürlükleri ve Tekgıda-İş Sendikası’ndan alınan bilgilerin yanısıra bu süreci yaşayan kadın işçilerle görüşülmüş, onların kişisel deneyimleri özelleştirme bağlamında değerlendirilmiştir. Özelleştirme kapsamına alınmasından sonra Tekel’de bir istihdam daralması saptanmıştır. Ancak bu süreçte Tekel’deki kadın istihdamında daha büyük oranda bir düşme yaşanmış, ayrıca kadın işçiler yer değiştirmeden kaynaklı iş ve refah kayıplarına daha fazla maruz kalmışlardır. Sonuç olarak, özelleştirme uygulamalarının hayata geçirilmesi sürecinin toplumsal cinsiyet farkındalığından yoksun olduğu görülmüştür.

## ABSTRACT

This paper assesses impacts of privatization in turkey with a gender perspective. The particular case for the study is the privatization of TEKEL (state monopoly of tobacco, cigarettes and alcoholic beverages). The downsizing practice involved a general retrenchment in employment, with early retirement and displacement options as forms of compensation. However, the reduction in employment was higher for females than males. Interviews conducted with displaced female workers in privatized tobacco establishments reveal the adverse effects of the retrenchment on their professional and personal lives. Hence the privatization process is not gender-neutral and lacks gender awareness.

## I. GİRİŞ

Bu çalışmada özelleştirmenin sonuçları toplumsal cinsiyet açısından ele alınmakta ve Türkiye’de TEKEL’in özelleştirilmesinin kadın istihdamı üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

1970 sonlarında dünya genelinde yaşanan borç krizi, borç ödemekte zorlanan gelişmekte olan ülkelerde IMF ve Dünya Bankası’nın önerileri ışığında neo-liberal makro ekonomik istikrar programlarını gündeme taşımıştır. Yapısal uyum programlarının (YUP) uygulandığı ülkelerin deneyimleri üzerine pek çok çalışma yapılmış olmakla birlikte, YUP’ların toplumsal cinsiyet farkındalığı ile değerlendirildiği çalışmalara yakın geçmişe kadar rastlamak mümkün olmamıştır. Bir başka ifade ile YUP’ların toplumsal cinsiyet boyutu uzunca bir süre gözden kaçırılmıştır. Bugün uluslararası literatürde bu konunun ele alındığı çalışmalar artmıştır.<sup>1</sup>

YUP’ları uygulamaya başlayan hemen her gelişmekte olan ülkede gözlenen ekonomik dönüşüm, ihracata dayalı sanayileşme temelli kalkınma perspektifine geçiş olmuştur. Bu da beraberinde kamu harcamalarında kesintileri, finansal serbestleşmeyi

ve kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirmelerini kapsayan bir süreci getirmiştir. Kadınların YUP uygulamalarından etkilenme biçimleri ise çok çeşitlidir. (Beneria, 2000; 2003: 48-56; Berik, 2000; Elson, 1992; Gideon, 2003; Grynspan, 2003; Sosin ve Rivers, 2000). Özellikle ihracata dayalı sanayileşme stratejisine geçiş dönemlerinin kadınların hayatlarında yol açtığı değişimler dikkate değer niteliktedir.<sup>ii</sup>

Bu çalışma, özelleştirmenin toplumsal cinsiyet boyutu ve özelleştirmenin kadınların istihdam olanakları üzerine etkilerinin ana hatlarıyla ortaya konması ile sınırlandırılmıştır. II. bölümde özelleştirmenin toplumsal cinsiyet boyutu ele alınmaktadır. Ardından III. bölümde Türkiye’de özelleştirmenin istihdam üzerindeki genel etkilerine değinilmektedir. TEKEL’in özelleştirilmesi sürecinin, bu kurumda çalışan işçilerin istihdam durumları üzerindeki etkisi IV. bölümde incelenmiştir. V. bölümde ise TEKEL Yaprak Tütün İşletmeleri’ndeki özelleştirme deneyimi toplumsal cinsiyet boyutu vurgulanarak ana hatları ile ortaya konulmuştur. VI. bölümde bulguların genel bir değerlendirmesi sunulmaktadır.

## II. ÖZELLEŞTİRMENİN TOPLUMSAL CİNSİYET BOYUTU

Özelleştirmelerin uygulayıcıları tarafından belirtilen nihai hedefi kamu elindeki üretici işletmelerin, özel sektöre devredilmeleri yoluyla verimli ve etkin kılınmalarıdır. Bununla birlikte özelleştirme sürecinin üretici kamu işletmelerinin istihdamı üzerindeki daraltıcı etkisi, belki de en fazla göz ardı edilen yönüdür.<sup>iii</sup> bir başka ifade ile özelleştirme sürecinde, üretici kamu işletmelerinde görülen ana eğilim istihdam yapılarındaki daralma olmuştur. Bu değişimlerin toplumsal cinsiyet farkındalığı ile ele alınmaması ise özelleştirme sürecinin bir başka ihmal edilmiş yönünü oluşturmaktadır.

Chong ve Lopes-de-Slanes (2000), Geldstein (1997) ve Rama (2002) bu açıdan öne çıkan çalışmalardır. Chong ve Lopes-de-Slanes (2000) çalışmasında, özelleştirme ile ortaya çıkan istihdam daralmasında vasıf ve yaş gibi diğer faktörlerin yanısıra toplumsal cinsiyet açısından yanlı bir tutumun var olup olmadığı, istihdam daraltımının özelleştirilecek işletmelerin fiyatları üzerindeki yansımaları bağlamında sorgulanmaktadır. Dünya genelinde rassal örnekleme ile seçilen 400 özelleştirilmiş işletmeye dayanan çözümlemede toplumsal cinsiyet açısından dikkate değer ölçüde bir yanlılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öte yandan, Geldstein (1997) ve Rama (2002), sırasıyla Arjantin ve Vietnam’daki özelleştirme uygulamalarının istihdam üzerindeki, özellikle toplumsal cinsiyet açısından, etkilerine ilişkin daha fazla bulgu sunmaktadır. Arjantin örneğinde özelleştirme süreci hem kadın hem de erkek çalışanlar için çalışma koşulları ve ücretler açısından bir kötüleşmeyi beraberinde getirmiştir. Burada kullanılan betimleyici bir istatistiksel analiz, kamu sektörü istihdam daraltımı esnasında, teknolojik yenilenme süreciyle de bağlantılı olarak kadın çalışanlara karşı bir ayrımcılık uygulandığını göstermektedir. Bir başka ifade ile kadın çalışanların düşük vasıflı olmalarından dolayı yeni teknolojilere uyum problemi gösterecekleri yargısı, düşük vasıflı kadın işçilerin ilk işten çıkarılanlar olmaları sonucunu doğurmuştur. Ancak özelleştirilen bazı işletmelerde, genç kadın işçilerin daha iyi ücret ve çalışma koşulları için mücadele etme eğiliminden uzak ve bu ölçüde de düşük pazarlık gücüne sahip oldukları düşüncesi,

onları işverenler açısından daha tercih edilebilir kılmakta, bu da toplumsal cinsiyet-yaş bileşimi bir pozitif ayrımcılığın varlığına işaret etmektedir.

Rama (2002)'de ise Vietnam'daki özelleştirme sürecinde kadın çalışanların istihdam olanaklarında yukarıda belirtilenlere benzer kötüleştirmelerin ortaya çıkmadığı belirtilmektedir. Hatta üretici kamu işletmelerindeki istihdam daraltıcı uygulamaların daha çok erkeklere karşı ayrımcılık içerdiği öne sürülmektedir. Madencilik ve ulaştırma gibi erkek yoğun istihdam yapısına sahip sektörlerde girilen istihdam daraltımının, erkek çalışanlar için -tekstil, giyim, deri ve ayakkabı gibi kadın yoğun bir istihdam yapısı görüntüsü veren sektörlerle karşılaştırıldığında- daha fazla iş kaybı anlamına geleceği vurgulanmaktadır. Bu kesimlerde aşırı istihdamın sık görülen bir olgu olmasının da bunda belirleyici bir rolü vardır. Öte yandan, özelleştirme sürecindeki istihdam daraltımı uygulamalarının bir biçimi olan gönüllü emeklilik ve beraberindeki tazminat ödemesinin cinsiyet boyutu da bulunmaktadır. Özelleştirmenin kadın çalışanlara da iş kaybı getirdiği durumlarda, kadınların gönüllü emeklilik biçimindeki iş kayıpları ayrımcı bir durum olarak nitelenmemektedir. Buna ek olarak, genişleyen özel sektörün ileride -kamu sektöründe geçici ve kısa dönemli sözleşmelerle çalışmış olma alışkanlığına bağlı olarak- iş sürekliliği beklentisi az olan kadın çalışanlara daha fazla iş olanağı sunacağı öngörüsünde de bulunmaktadır.

Arjantin ve Vietnam örnekleri, gelir düzeyleri, bölüşüm ilişkileri, üretim yapıları ve sosyal güvenlik sistemleri açısından karşılaştırılabilir olmaktan çok uzak görünmektedirler. Ancak özelleştirmenin yarattığı sonuçlar bakımından ihtiyatlı bir karşılaştırma yapmak gerekirse bu iki örnekten yola çıkarak şunları söylemek mümkündür. Özelleştirmenin her iki ülke deneyiminde de kadın ve erkek çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu görülebilmektedir. Buna ek olarak özelleştirmenin istihdam üzerinde yolaçtığı etkiler kısa ve uzun dönemde ele alındığında toplumsal cinsiyete göre farklılaşan sonuçlarla karşılaşmaktadır. Buna göre kısa dönemde, özelleştirilen işletmelerde genel kabul doğrultusunda düşük statülü, düşük ücretli, esnek, düşük vasıflı, düşük pazarlık gücüne sahip gibi niteliklerle tanımlanan kadın emeğinin tercih edilmesi ile işgücünün kadınlaşması süreci ortaya çıkmaktadır. Bu durum zaman zaman liberalleşmenin olumlu bir sonucu olarak görülmele birlikte, işgücünün kadınlaşması olgusunun bugün aslında kadın çalışanlar için bir kısır döngü oluşturduğu öne sürülmektedir (Alarcon-Gonzales ve McKinley, 1999). Uzun döneme ilişkin beklentiler şöyle özetlenebilir: söz konusu işletmelerde özelleştirme öncesinde işletmenin pazarlanabilirliğini arttırma, özelleştirme sonrasında ise pazarda rekabetçi üstünlüğe ulaşma amaçları doğrultusunda yönelinen teknolojik yenilenme, çoğunlukla kadın olan vasıfsız işgücüne aşamalı da olsa işten el çektirilmesini ortaya çıkaracaktır.

Ayrıca, Geldstein (1997) genel olarak yapısal uyumun özeldi ise özelleştirmenin, kadın çalışanların aile içi sorumlulukları üzerindeki etkilerine de dikkat çekmiştir. Buna göre Arjantin örneğinde, ailenin erkek bireyinin iş veya gelir kaybına uğraması durumunda, kadınların iş yaşamına girme ya da iş yaşamında kalma zorunluluğu ile karşılaştıkları ve yeniden yapılanmanın sadece emek piyasasını değil aile hayatını da etkilediği görülmüştür.

### III. TÜRKİYE’DE ÖZELLEŞTİRME ve İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Türkiye’de 1980 yılından bu yana uygulamaya konulan liberalleşme stratejisinin ana unsurlarından biri, imalat sanayiindeki kamu işletmelerinin, Kamu İktisadi Teşebbüsleri’nin (KİT), özelleştirilmeleri olmuştur. Bu işletmeler 1980 öncesi dönemde, hem üretim kapasiteleri ve yarattıkları istihdam olanakları açısından, hem de gelişen özel sektör için yüksek teknolojiye dayanan ara girdi arzı açısından, sanayileşmenin ve büyümenin motoru olarak görülmüşlerdir. Bununla birlikte 1980 dönüşümü sonrasında KİT’ler, siyasi iktidarlar tarafından makro ekonomik dengesizliklerin başlıca nedeni, yani günah keçisi, olarak tanımlanmıştır. Rekabetçi ve etkin bir iç pazar yapısının oluşturulabilmesi için KİT’lerin özelleştirilmeleri olmazsa olmaz bir gündem maddesi olarak ilan edilmiştir. Bu gündem doğrultusunda 1984, 1986 ve son olarak 1994 yıllarında geçirilen üç ayrı yasa ve 1985 yılında hazırlatılan özelleştirme ana planı ile özelleştirme uygulamaları için gerekli yasal temel oluşturulmuştur. Özelleştirme programı çerçevesinde, köprüler, elektrik santralleri ve otoyollar gibi altyapı birimleri de dahil olmak üzere 240 kamu işletmesi özelleştirme kapsamına alınmıştır. 2004 yılı itibariyle, bu işletmelerin 159 tanesi bütünüyle özelleştirilmiş bulunmaktadır (ÖİB, 2004).

Özelleştirme kapsamına alınmış işletmelerde görülen önemli uygulamalardan biri istihdam daraltımıdır. Bu işletmelerde özelleştirme kapsamına alındıktan sonra görülen ilk gelişme, satışta çekiciliklerini arttırmak için, istihdamlarındaki daraltma olmaktadır (Özmuçur, 1997; Tansel, 1998). Bu bağlamda işçilere yönelik, erken emeklilik, toplu tazminat ödemeleri ve yer değiştirme gibi istihdam uyum tedbirleri de uygulamaya konulmaktadır (Tansel, 1998).

Türkiye’de KİT’lerde toplam çalışan işçi sayısı 1990’da 643000 iken bu sayının 2002’ye geldiğinde dikkat çekici bir azalma kaydederek 385000’e gerilediği görülmektedir (Türel, 2003). Ayrıca benzer bir veri de, 1985 ve 1995 yılları arasında KİT’lerin toplam istihdam içindeki payının % 4’den % 2.8’e düştüğünü göstermektedir (KİGEM, 1997: 9).

Bununla birlikte özelleştirme ile ilişkili olarak gerçekleştirilen istihdam daraltımının toplumsal cinsiyet bileşimini görmek olanaksızdır. Özelleştirme idaresi başkanlığı ve iş kurumunun bu bağlamdaki istihdam istatistiklerinde cinsiyet ayrımı bulunmamaktadır. Her ne kadar bu durum, olgunun bütünüyle görülmesini ve kapsamlı bir çözümlemesinin yapılmasını büyük ölçüde engelliyorsa da, özelleştirme kapsamındaki TEKEL ve sektörde örgütlü sendika olan Tekgıda-İş yöneticileri ile yaptığımız görüşmeler sonucunda bir alan çalışması yapma olanağımız olmuştur. TEKEL yaprak tütün işletmelerinde çalışan kadın işçilerin bu süreçteki deneyimlerinin Türkiye’deki özelleştirme uygulamalarının toplumsal cinsiyet boyutunu kavramamıza bir başlangıç oluşturacağı düşünülmüştür.

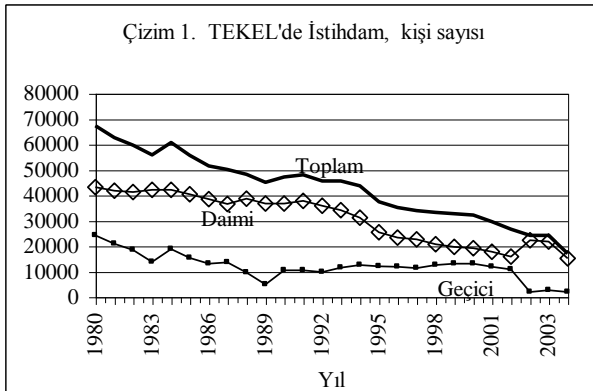
### IV. TEKEL’İN ÖZELLEŞTİRİLMESİ ve İŞGÜCÜNE ETKİSİ

TEKEL’in 5 Şubat 2001 tarihinde Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’nın kararı ile özelleştirme kapsamına alınması 1980 sonrasındaki liberalleşme politikalarının bir

sonucudur. TEKEL 1984 yılında sigara ithalat yasağının kaldırılmasına kadar geçen sürede iç piyasada bir TEKEL olarak faaliyet yürütmüştür. Ayrıca tütün piyasasındaki tek alıcı olarak da her yıl üretilen tüm şark tipi tütünü satın almıştır. Sigara ithalatının serbestleşmesiyle yerli sigara tüketicisinin damak tadı blend tipi, Virginia tütünü ile üretilen sigaralara alışmış, bu da TEKEL'in sigara pazarındaki payında gerilemeye neden olmuştur. TEKEL bu durum karşısında üretim formülünde değişiklik yaparak, yerli sigaralarda % 20 oranında Virginia tütünü kullanmaya başlamıştır. Buna da bağlı olarak, 1989'da tütün ithali yasağı kaldırılmış ve virgina tütünü ithalatının % 80'ini TEKEL yapar olmuştur. Yani, öteden beri yabancı sigara üreticilerine şark tipi tütün ihraç eden TEKEL, artık kendi sigara formülünde kullanmak üzere tütün ithal etmeye başlamıştır (Candaş, 2002a,b).

TEKEL'deki dönüşümün bir başka dikkat çeken yönü üretim yapısındaki değişimlerdir. TEKEL 1994 yılında, yani sigara piyasasının yabancı sigara üreticisi firmalara açılmasının üzerinden on yıl geçtikten sonra, pazar payındaki gerilemeyi durdurmak ve pazardaki rekabetçi üstünlüğünü koruyabilmek için kota uygulamasına başlama ve teknolojik yenilik yatırımları yapma kararı almıştır. Kota uygulaması ile TEKEL tütün piyasasında tek alıcı olma durumuna son vermiş ve 2002 yılında da tütün üreticisine sağlanan destekleme alımları bütünüyle sonlandırılmıştır (İslamoğlu, 2002). Teknolojik yenilik alanında ise, mimarisi nedeniyle modernizasyona kapalı, yenilenmeleri için de büyük maliyet gerektiren fabrikaların (İstanbul Cibali Sigara Fabrikası 1994 ve İzmir Sigara Fabrikası 2001), zaman içinde kapatılması kararı alınmıştır. Öte yandan, 1997'de Samsun'da açılan Ballica Sigara Fabrikası ve 2000'de faaliyete geçen Diyarbakır Yaprak Tütün İşleme Fabrikası TEKEL'in gerçekleştirdiği yatırımlar olmuştur.

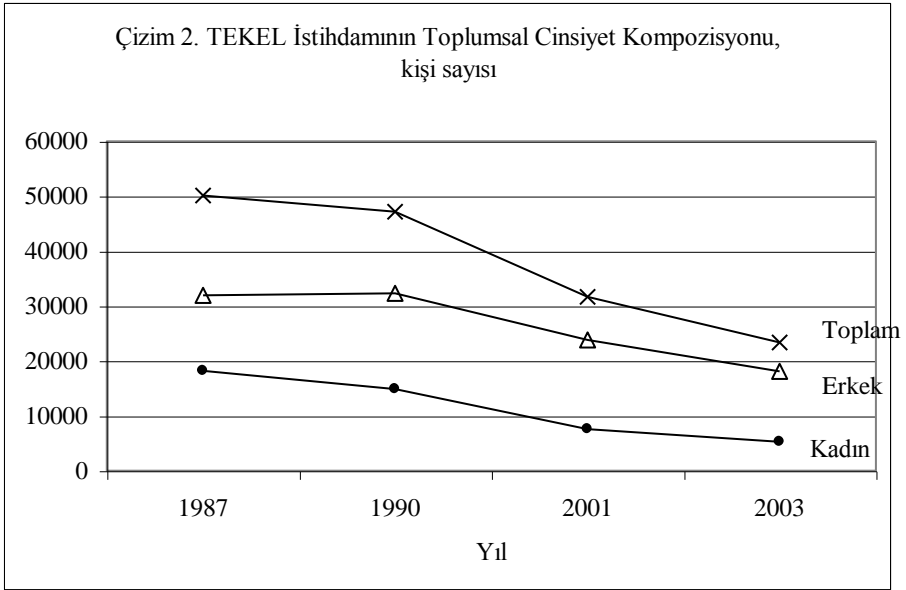
TEKEL'in üretim yapısında yaşanan bu dönüşüm süreci, beraberinde istihdam yapısında da bazı değişimleri getirmiştir. TEKEL İşçi İşveren İlişkileri Müdürlüğünden sağlanan bilgilere dayanarak oluşturulan Çizim 1'de, 1980-2004 döneminde TEKEL'in istihdamında gözlenen düşüş izlenebilmektedir. Buna göre TEKEL'in toplam işçi sayısının 1980'de 67000 dolayından, 2004 yılında %75 oranında bir gerilemeyle, 17000'e düştüğü görülmektedir.



Ancak, geçici işçi sayısındaki değişim genel trendden zaman zaman farklılaşmıştır. 1989'a kadar geçici işçi sayısında düşüş gözlenmekte, sonrasında ise on yıllık bir süre boyunca işçi sayısı ya sabit kalmakta ya da çok küçük miktarlarda artış göstermektedir. TEKEL'in özelleştirme kapsamına alındığı 2001 yılı, aynı zamanda geçici işçi sayısında çok sert bir düşüşün yaşandığı yıl olmuştur. 1980'den 2004'e TEKEL'de çalışan geçici statüsündeki işçi sayısı %92 oranında azalmıştır.

TEKEL'in daimi statülü işçi sayısı ise 1980'den itibaren sürekli düşüş eğiliminde olmuş, ancak yakın dönemde bir iyileşme göstererek artmıştır. Daimi statülü işçi sayısındaki bu artış geçici işçi sayısındaki azalma ile aynı döneme rastlamaktadır. Çoğunlukla kırsal bölgede yer alan ve mevsimlik, geçici işçi çalıştıran TEKEL işletmelerinin özelleştirme ve/veya kapatılması nedeniyle buralardaki geçici işçilerin büyük şehirlerdeki başka TEKEL işletmelerine nakledilmeleri yaygın uygulamadır. Bu işçilerin yeni TEKEL işyerlerinde daimi işçi statüsüne geçirildikleri de görülmektedir. Yakın dönemdeki bu türden artışa rağmen, 1980 ve 2004 yılları arasındaki daimi işçi sayısı %65 oranında bir azalma kaydederek, 43000'den 15000'e düşmüştür.

Yıllar itibarıyla TEKEL'in işçi sayısında meydana gelen değişimin toplumsal cinsiyet bileşimi ancak bir kaç yıl için izlenebilmektedir. Çizim 2, TEKEL İşçi İşveren İlişkileri Müdürlüğü'nden elde edilen veriler ışığında oluşturulmuş olup, 1987, 1990, 2001 ve 2003 yıllarını yansıtmaktadır.



TEKEL'in işçi sayısında Çizim 1'de gözlediğimiz düşüş eğilimi Çizim 2'de de izlenebilmektedir. Bununla birlikte, kadın ve erkek işçi sayılarının değişim oranları arasındaki farklar ile kadınların TEKEL istihdamı paylarındaki değişim dikkate

alındığında, Tablo 1’den kadın işçilerin TEKEL’in özelleştirilmesi süreci boyunca daha savunmasız bir konumda oldukları söylenebilir.

**Tablo 1. TEKEL’de İstihdam Yapısı**

	Değişim		Toplam	<u>Kadın</u>	<u>Katılım</u>
	Kadın	Erkek			%
1987-1990	-18.3	1.2	-5.9	1987	36
1990-2001	-49.0	-13.5	-25.4	1990	32
2001-2003	-30.8	-23.9	-26.1	2001	24
1987-2003	-71.2	-43.2	-53.4	2003	22

**Kaynak:** TEKEL İşçi İşveren İlişkileri Müdürlüğünden elde edilen bilgiler temel alınarak hesaplanmıştır. Bakınız, Akduran (2004).

Tablo 1’deki en çarpıcı değişim, 1987-2003 yılları arasında TEKEL’de çalışan kadın işçi sayısının % 71.2 azalmasıdır. Aynı dönemde erkek işçi sayısındaki azalış % 43.2 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 2001 yılında TEKEL’in özelleştirme kapsamına alınmasından sonra, işçi sayısındaki değişimine bakıldığında, erkek işçilere göre kadın işçilerin bu süreçten daha olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Belirtilen dönemde kadın işçilerin toplam TEKEL istihdamı içindeki oranı, 1987’de %36 iken 2003 yılında %22’ye gerilemiştir.

## V. TEKEL YAPRAK TÜTÜN İŞLETMELERİNDE ÖZELLEŞTİRMENİN TOPLUMSAL CİNSİYETÇİ BOYUTU

TEKEL’in 1980 sonrasındaki yeni pazar koşullarına uyum sürecinde uygulamaya başladığı, teknolojik yenilik, kota uygulamaları ve istihdam daraltımı gibi bir dizi tedbire, kurumun 2001 yılında özelleştirme kapsamına alınması ile, bazı yaprak tütün işletmelerinin (YTİ) kapatılması ya da işletmelerinin durdurulması şeklinde bir yenisi daha eklenmiştir.

YTİ üretilen tütünün çiftçilerden alınması sonrasında, kuru tütün yapraklarının kalitesine göre elle ayrılmasının yapılarak, ambalajlanıp, sigara fabrikalarına gönderilme işlemlerinin gerçekleştirildiği TEKEL işletmeleridir. İşin niteliğinden dolayı YTİ’deki istihdamın yapısı emek yoğun, çoğunlukla da kadın emeği yoğun olarak tanımlanabilir. Ancak Diyarbakır Yaprak Tütün İşleme Fabrikası’nın açılması gibi teknolojik yatırımlar tütünün elle ayrılmasını işlemini büyük ölçüde sona erdirmiştir. Ayrıca TEKEL’in üreticiden aldığı tütün miktarının -kota, destekleme alımlarının kaldırılması vb. gibi uygulamalarla- düşmesi YTİ’deki iş yoğunluğunu azalttığı gibi, bazı YTİ’nin kapatılmasını gündeme getirmiştir.

TEKEL’in YTİ tütün üreticisine yakın olma gerekliliğinden dolayı kırsal alanlara yayılmış olduğundan, buralardaki düşük vasıflı işgücü için de geçici statüde de olsa önemli bir iş olanağı sunmuştur (Doğruel ve Doğruel, 2000). Bu işletmelerde her ne



kadar iş sözleşmeleri mevsimlik yapılsalar da, iş yoğunluğuna bağlı olarak işçilerin yılın 12 ayı istihdam edilmeleri de yaygın uygulama olmuştur. Ancak bu durum, özelleştirme süreci içinde, sözleşme sürelerinin 2001 yılı için 11 ay, 2002 yılından itibaren geçerli olmak üzere de 5 ay ile sınırlandırılması ile son bulmuştur.

TEKEL'in 2001 yılında özelleştirme kapsamına dahil edilmesini takiben, 102 YTI'nin 17'sinin kapatılması ve/veya işletilmesinden çekilmesi kararı alınmıştır. Kararın ardından buralarda çalışan 1695 mevsimlik/geçici kadın işçiye yeni dönemde artık onlara işbaşı yaptırılmayacağı söylenmiştir. Ayrıca kadın işçilere, erken emeklilik ya da tazminat ödemelerini alma yoluyla gönüllü olarak işten ayrılmayı seçebilecekleri bildirilmiştir. Bu aşamada kadın işçilerin iş kayıplarını önlemek üzere devreye giren Tekgıda-İş Sendikası'nın çabaları sonucunda kadın işçilere bir seçenek daha sunulmuştur. O da, kadın işçilerin, eğer dilerlerse, TEKEL'in sunduğu bir listeden seçecekleri başka şehirdeki bir TEKEL işletmesinde çalışmak üzere nakil gidebilecekleridir. Sonuçta kadın işçilerin, % 25'i erken emeklilik veya tazminat ödemelerini kabul ederek zorunlu bir gönüllülükle, % 57'si ise nakil gitmeyi tercih etme yoluyla iş yerlerinden ayrılmışlardır.

Kapatılan YTI ve buralardaki kadın istihdamında ortaya çıkan değişimlerin coğrafi dağılımı Tablo 2'de görülmektedir. Tablo 2'ye göre kapatılan işletmelerin mekansal dağılımının en çarpıcı özelliği, 17 işletmenin 10 tanesinin Türkiye'nin en az gelişmiş bölgesi olan Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yer almasıdır. Kapatılma öncesi bu bölgedeki YTI'de çalışan 1013 kadın işçi, 17 işletmede çalışan toplam kadın işçi sayısının %60'ını oluşturuyordu. Kapatılma sonrasında nakiller ve emeklilikler nedeniyle kadın işçi sayısı %87 oranında azalarak 128'e düşmüştür. Bu sayı şu an 17 işletmede çalışan toplam kadın işçi sayısının %42'sine karşılık gelmektedir.

Karadeniz bölgesinde yer alan ve kapatılma kararından etkilenen 4 YTI'deki kadın işçiler ise kapatılma öncesi 17 işletmedeki toplam kadın işçi sayısının %24'ünü oluştururken, bugün bu oran %16.7 dir. Bu bölgede de nakiller ve emeklilik dolayısıyla %88 oranında bir gerileme yaşanmış ve kadın işçi sayısı 407'den 50'ye düşmüştür. Son olarak Akdeniz bölgesinde kapatılma öncesi 275 olan kadın işçi sayısı %56'lık bir azalama ile 122'ye düşmüştür. Akdeniz bölgesi kapatılma sürecinden en az etkilenen bölgedir. Kapatılma öncesi 17 işletmedeki toplam kadın işçi sayısının %16'sını oluşturan Akdeniz bölgesindeki YTI'de çalışan kadın işçiler, kapatılma sonrasındaki %40.7 oranıyla, kadınların kazanımının belirginleşmesine örnek oluşturmaktadır.

**Tablo 2. YTI'lerde çalışan kadın işçilerin özelleştirme sürecindeki kompozisyonu, kişi sayısı, 2001**

**KADIN İŞÇİ SAYISI**

	<u>YTI'nin Yeri</u>	<u>Nakilden Önce</u>	<u>Nakiller</u>	<u>Emeklilik</u>	<u>Şu an Çalışan</u>
<b><u>GÜNEYDOĞU</u></b>					
1	Batman	177	140	32	5
2	Besiri	140	140	0	0
3	Kurtalan	36	34	1	1
4	Sason	143	56	85	2
5	Kozluk	123	17	106	0
6	Bitlis	55	41	14	0
7	Adıyaman	176	33	38	105
8	Kahta	21	12	4	5
9	Besni	34	22	2	10
10	Mus	108	103	5	0
ARATOPLAM		1013	598	287	128
<b><u>KARADENİZ</u></b>					
11	Tasova	124	71	48	5
12	Akçaabat	33	15	2	16
13	Trabzon	64	27	21	16
14	Erbaa	186	173	0	13
ARATOPLAM		407	286	71	50
<b><u>AKDENİZ</u></b>					
15	Hatay	158	46	53	59
16	İskenderun	12	1	5	6
17	Yayladagi	105	32	16	57
ARATOPLAM		275	79	74	122
TOPLAM		1695	963	432	300

**Kaynak:** TEKEL-YTI Müessesese Müdürlüğü ve Tekgıda-İş Sendikası'ndan (Malatya) alınan bilgiler temel alınarak hazırlanmıştır. Bakınız, Akduran (2004).

Bu çalışmanın kapsamı çerçevesinde, kapatılma sürecinden etkilenen kadın işçilerin tümünün bu süreçten etkilenme biçimlerinin ortaya konulması ve bu biçimler arasındaki olası farklılaşmaların izlenmesi mümkün olmamıştır. Ancak, kapatılma kararlarının ardından Güneydoğu ve İç Anadolu bölgesindeki YTI'den TEKEL'in İstanbul Cevizli Sigara Fabrikası'na nakledilen 7 kadın işçi ile yapılan mülakatlar, kadın işçilerin özelleştirme sürecinin öncülü olan kapatılma kararından etkilenme biçimlerinin ipuçlarını vermektedir.

Görüşülen 7 kadın işçinin, 2'si Amasya-Taşova, 5'i ise Batman-Sason'daki YTI'den nakil gelmişlerdir. Kadın işçilerin 1'i açıköğretim, 3'ü ilk okul mezunudur, 3'ü ise okuma yazma bilmemektedir. Özelleştirme sürecinin bir parçası olarak gerçekleşen nakillerin kadın işçiler açısından kayda değer sonuçlar doğurduğu görülmüştür.

Kadın çalışanların iş kaybına uğramamak için kırsal alandan, kent yerleşim yerlerine nakil gitmeyi tercih etmeleri, Türkiye koşullarında pek de alışıl gelmiş bir durum değildir. Nakil gitmeyi tercih eden kadın işçilerin çoğu bu duruma, kocalarının işsiz olması nedeniyle ailelerinin tek gelir getirici işini kaybetmek istemedikleri için

katlandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca “büyükşehir” in sunacağı olanaklar sayesinde hem kocalarının ve yetişkin çocuklarının iş olanağına, hem de okul çağındaki çocuklarının daha iyi eğitim olanaklarına kavuşabileceği beklentisinin de bu kararı almalarında önemli rol oynadığını belirtmişlerdir.

Her ne kadar Tekgıda-İş Sendikası nakil olanağının ortaya çıkmasındaki payından dolayı itibar sağlamış olsa da, kadın işçiler arasında bu nakillerden memnuniyet duyanların sayısının sınırlı olduğu görülmüştür. Kadın işçiler beklentilerinin aksine, geldikleri yerde bir dizi olumsuzlukla baş etmek durumunda kalmışlardır:

-Nakillerin gerçekleşme döneminde, herhangi bir izin süresi tanınmadığı gibi gidecekleri yerlerdeki iş, yaşam ve barınma koşulları ile ilgili bilgilendirilmemiş olmalarından dolayı karşılaştıkları güçlükler,

-Nakil sürecinin çok kısa zamanda gerçekleşmesinden dolayı çocuklarını memleketlerinde bırakarak gelmeleri neticesinde ailelerin bölünmesi,

-Memleketlerinde karşılığında bir ödeme yapmadan edinebildikleri mal ve hizmetlere geldikleri yerde para ödemek ve memlekette kalan çocuklarına para göndermek zorunda kalmalarından ötürü uğradıkları maddi refah kaybı,

-Kocalarının işsiz olması memleketlerinde bir sorun gibi algılanmaz iken, büyük kent ortamında bir yandan gün boyu evde kalmaları kocaları geleneksel erkeklik rollerinde bir aşınmaya zorlarken, diğer yandan çocuk bakımı, ev işi gibi ev içi sorumlulukların gerektirdiklerine uyum sağlamayı reddeden kocaların aile içi huzursuzluklara yol açması,

bu olumsuzlukların başlıcalarıdır. Bunlara ek olarak, kadın işçiler günlerce kiralık ev aramış, bazıları bir süreliğine akraba yanında kalmış hatta bu olanağa sahip olmayanlar birlikte ev tutmuştur. Ayrıca yeni işyerlerinde, geldikleri yerlerdeki üretimin yapısından dolayı daha önceden hiç alışık olmadıkları, gece vardiyasının da zorluklarına katlanmak durumunda kalmışlardır.

Öte yandan yaşanan sürecin kadın işçiler açısından önceden öngörülmemiş bazı olumlu sonuçları da olmuştur. Kadın işçiler eski işyerlerinde geçici işçi iken, yeni işyerinde daimi işçi statüsüne geçmişlerdir. Hatta, kadın işçilerin %25'i ailesel problemlerini gerekçe göstererek memleketlerindeki işletmelere bu kez daimi işçi statüsünde geri dönebilmişlerdir.

## VI. DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Türkiye’de kamu sektörü, emek piyasasının genel durumu (büyüyen enformel sektöre bağlı oluşan iş güvensizliği, artan işsizlik oranı ve iş kaybı riski) gözönünde bulundurulduğunda, hem erkek hem de kadınlar için güvenli istihdam alanı işlevini görmüştür. Ancak 1980 sonrasında ortaya çıkan YUP çerçevesinde uygulamaya konan kamu istihdamını daraltıcı politikalar, kamunun bu işlevinde aşınmalara neden olmuştur. Özellikle özelleştirme kapsamına alınan üretici kamu işletmelerinde görülen istihdam daraltımı sürecinden buralarda çalışan işçiler olumsuz etkilenmektedirler. Ancak özelleştirme sürecinin genelde istihdam etkileri özelde ise toplumsal cinsiyet boyutu

çoğunlukla gözden kaçırılmıştır. TEKEL örneğinde de görüldüğü gibi, özelleştirme sürecinde hayata geçirilen istihdam daraltımı uygulamasından, kadın işçiler erkek işçilere nazaran daha olumsuz etkilenebilmektedirler.

TEKEL örneğinde, özelleştirme süreci çerçevesinde YTI'lerin kapatılmasına karar verilmesiyle girilen istihdam daraltımına, erkeklerin yaptığı araba kullanma ve paketleme işine kıyasla vasıfsız olarak nitelenen yaprak tütün ayırılma işini yapan kadın işçilerin işlerine son verilmesi ile başlanması, özelleştirmenin toplumsal cinsiyetçi boyutunu gözler önüne sermektedir. Kadın işçilerin memleketlerinden uzakta kalmaya katlanmaları Türkiye için alışılmadık bir durum olmakla birlikte alternatif çalışma olanağının ve/veya emeklilik gelirinin elde edilebilir olmadığı durumlarda, “ekmeğin” olduğu yere taşınmak Arjantin örneğinde de görüldüğü gibi (Geldstein,1997) evrensel bir yönelimdir. Ancak TEKEL örneğinde bu yönelimin sonucunda nakil yolunu seçen kadın işçilerin omuzlarındaki mali yük, kentsel yerleşim yerlerinde harcama kalemlerine yenilerinin eklenmesi, kocalarının işsizliği, memleketteki çocuklara para gönderme gerekliliği, büyük kentlerdeki yaşam pahalılığı vb. sebeplerle artmıştır.

Bununla birlikte TEKEL yönetiminin nakil sürecinin hızla gerçekleşmesini talep etmesi dışında kadın işçileri gidecekleri şehirlerdeki yaşam ve iş olanakları açısından bilgilendirmemesi, Teggıda-İş'in de bu konuda herhangi bir girişimde bulunmamış olması, özelleştirme sürecinde insan boyutunun görmezden gelinmesinin en açık göstergesidir.

Sonuç olarak, TEKEL'in özelleştirilmesi örneğinden hareketle, özelleştirme uygulamalarının toplumsal cinsiyet boyutu değerlendirildiğinde, bu uygulamaların hayata geçirilmesi sürecinin toplumsal cinsiyet farkındalığından yoksun olduğu görülmüştür. Özelleştirme uygulamaları gibi politikaların uygulama öncesinde, bu politikaların toplum bireyleri üzerinde yaratabileceği olası olumsuz etkilerin ön değerlendirilmesinin yapılması, uygulama sonrasında oluşabilecek refah kayıplarının önlenmesi açısından çok önemlidir. Kuşkusuz, bu değerlendirme sürecine toplumsal cinsiyet farkındalığı perspektifinin katılması ayrıca önem taşımaktadır. Bu sayede kimi politikaların uygulanmasından vazgeçilebileceği gibi kimilerinin de ayrımcılığı ortadan kaldıracak biçimde yeniden düzenlenmesi mümkün olabilecektir.

## NOTLAR

- i. Ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Günlük-Şenesen ve Akduran (2005).
- ii. Bu konuda farklı ülke örnekleri için bakınız, Meksika için Alarcon Gonzales ve McKinley (1999), Türkiye için Başlevent ve Onaran (2004), Çağatay ve Berik (1991, 1994), Bangladeş için Kabeer (2004), Güney-Doğu Asya için Stewart (1992), Vickers (1991).
- iii. Dünya Bankası veri tabanında yer alan ülkelerde özelleştirmenin işgücü etkileri üzerine değerlendirmeler için bakınız Chong ve Lopes-de-Silanes, 2002; Kikeri ve Nellis, 2004; World Bank, 1999.

## KAYNAKLAR

- Akduran, Ö. (2004) *Ekonomi Politikalarında Kadın ve Özelleştirmenin Kadın Çalışanlara Etkisi: TEKEL Tütün İşletmeleri Örneği*, Yayınlanmamış Master Tezi, İstanbul Üniversitesi, Danışman: G. Günlük-Şenesen.
- Alarcon-Gonzalez, D. ve McKinley, T. (1999) “The Adverse Effects of Structural Adjustment on Working Women in Mexico”, *Latin American Perspectives*, v.26, no.3, pp.103-117.
- Başlevent, C. ve Onaran, Ö. (2004) “The Effect of Export-Oriented Growth on Female Labor Market Outcomes in Turkey”, *World Development*, August.
- Beneria, L. (2000) “Structural Adjustment Policies”, *The Elgar Companion to Feminist Economics* içinde, Editörler: J. Peterson ve Lewis, M. ,Cheltenham, UK., Edward Elgar, pp.687-695.
- Beneria, L. (2003) *Gender, Development and Globalization*, Routledge.
- Berik, G.(2000) “Globalization”, *The Elgar Companion to Feminist Economics* içinde, Editörler: J. Peterson ve Lewis, M. , Cheltenham, UK., Edward Elgar, pp. 402-411.
- Candaş, D. (2002a) “Kamu Bankaları, Kriz, Londra ya da İstanbul Yaklaşımı ve Yeni Tütün Yasası”, *Mazruf*, sayı: 19, TEKEL Müfettişleri Derneği, s.8-18.
- Candaş, D. (2002b) “TEKEL, Tarihçe, Özelleştirme...”, *Mazruf*, sayı: 21, TEKEL Müfettişleri Derneği, s.1-16.
- Chong, A. ve Lopes-de-Silanes, F. (2002) “Privatization and Labor Force Restructuring around the World”, *World Bank Policy Research Working Paper*, no.2884.
- Çağatay, N. ve Berik, G.(1991) “Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminisation of Employment?” *Capital and Class*, 43, pp.153-177.
- Çağatay, N. ve Berik, G. (1994) “What Has Export-oriented Manufacturing Meant for Turkish Women?”, *Mortgaging Women’s Lives* içinde, Editör: P. Sparr, London & New Jersey, Zed, pp.78-95.
- Doğruel, F. ve Doğruel, S. (2000) *Osmanlı’dan Günümüze TEKEL*, İstanbul, TEKEL.
- Elson, D. (1992) “Male Bias in Structural Adjustment”, *Women and Adjustment Policies in the Third World* içinde, Editörler: H. Afshar ve C. Dennis, London, MacMillan, pp.46-68.
- Geldstein, R. N. (1997) “Gender Bias and Family Distress: The Privatization Experience in Argentina”, *Journal of International Affairs*, v. 50, pp.545-571.
- Gideon, J. (2003) “Understanding Economies as Gendered Structures: Examples from Central America”, *Macro-Economics: Making Gender Matter-Concepts, Policies and Institutional Change in Developing Countries* içinde, Editör: M. Gutierrez, London & New York, Zed, pp.269-295.
- Grynspar, R. (2003) “Economic Policies, Public Spending and Gender-differentiated Effects”, *Macro-Economics: Making Gender Matter-Concepts, Policies and Institutional Change in Developing Countries* içinde, Editör: M. Gutierrez, London & New York, Zed , pp.97-105.
- Günlük-Şenesen, G. ve Akduran, Ö. (2005) “Gender Aspects Of Privatization: A Case Study Of Female Tobacco Workers In Turkey”, *The 2005 Conference on Feminist Economics*’de sunulacak bildiri, 17-19 Haziran, Washington DC., USA.

- İslamoglu, H.(2002) “Yeni Düzenlemeler ve Ekonomi Politik: IMF Kaynaklı Kurumsal Reformlar ve Tütün Yasası”, *Birikim*, no. 158, Haziran, s. 20-27.
- Kabeer, N. (2004) “Globalization, Labor Standards, and Women’s Rights: Dilemmas of Collective (In)action in an Interdependent World”, *Feminist Economics*, vol.10, no.1, pp.3-37.
- KİGEM (1997) *Türk KİT Sisteminin İktisadi Değerlendirmesi*, Ankara.
- Kikeri, S. ve Nellis, J. (2004) ”An Assessment of Privatization”, *The World Bank Research Observer*, 19/1, pp.87-118.
- ÖİB: [http://www.oib.gov.tr/program/turkiyede\\_ozellestirme.htm](http://www.oib.gov.tr/program/turkiyede_ozellestirme.htm), 15.05.2004.
- Özmuçur, S. (1997) “Türkiye’de Özelleştirme ve Emek Piyasası”, *İstihdam ve Eğitim Bilgisi (TORG) Türk İşgücü Piyasası ile İlgili Temel Gelişmeler*, Editör: T. Bulutay, Ankara, D.İ.E. pp.171-187.
- Rama, M. (2002) “The Gender Implications of Public Sector Downsizing: The Reform Program in Vietnam”, *The World Bank Research Observer*, no.17, pp 167-189.
- Sosin, K. ve Rives, J. M. (2000) “Unemployment and Underemployment”, *The Elgar Companion to Feminist Economics* içinde, Editörler: J. Peterson ve M. Lewis, Cheltenham, UK., Edward Elgar, pp.710-718.
- Stewart, F. (1992) “Can Adjustment Programmes Incorporate the Interests of Women?”, *Women and The Adjustment Policies in the Third World* içinde, Editörler: H. Afshar ve C. Dennis (eds.) London, MacMillan, pp.13-46.
- Tansel, A. (1998) “Workers Displaced Due to Privatization in Turkey: Before Versus After Displacement”, *METU Studies in Development*, 25/4, pp.625-647.
- Türel, O. (2003) “Özelleştirme Üzerine Notlar”, [www.bagimsizsosyalbilimciler.org](http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org).
- Vickers, J. (1991) “Impact of Structural Adjustment on Women”, *Women and The World Economic Crisis*, London&New Jersey, Zed, pp.15-42.
- World Bank (1999) *A Symposium Issue on Efficient Public Sector Downsizing*, *The World Bank Economic Review*, 13/1.