

# “Almanya’yı Temizliyorum”<sup>1</sup>: Almanya’da Göçmen, Kadın ve Temizlikçi Olmak

Çağla Ünlütürk ULUTAŞ\*

**Özet:** Bu çalışmanın amacı, Almanya işgücü piyasasında kuralsızlaşmanın, Türkiye’den göç eden kadın işçiler üzerindeki etkilerini tartışmaya açmaktır. Bu çerçevede, Almanya’da temizlik sektöründe çalışan 25 göçmen kadın ve temizlik sektöründe örgütlü sendikaların temsilcileriyle gerçekleştirilen nitel araştırmanın sonuçları değerlendirilecektir. Araştırma sonuçları, Almanya işgücü piyasasında esnekleşmenin temizlik sektöründe çalışan göçmen kadınlar üzerinde yoğun bir sömürüye yol açtığını göstermektedir. Araştırma sonuçlarının analizinde, işgücü piyasasından kaynaklanan etkilerin yanı sıra, cinsiyete ve etnisiteye dayalı ayrımcılık da göz önünde bulundurulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Almanya’ya göç, göçmen kadın, işgücü piyasasında kuralsızlaşma, temizlik sektörü, ayrımcılık

**Abstract:** The aim of this article is to discuss the effects of deregulation of German labour market on the working conditions of Turkish migrant women. Within this framework, results of a qualitative study conducted in Germany will be evaluated. The results of in-depth interviews conducted with Turkish migrants and trade union representatives, displays the effects, which the flexibilisation of the labour market in Germany has had on the exploitation of the female migrant janitorial workforce. Through an intersectional analysis of interiews, besides the effects of deregulation in the labour market, the effects of gender and ethnicity based discrimination are considered.

**Key words:** immigration to Germany, migrant women, deregulation in the labour market, janitorial work, discrimination

---

<sup>1</sup> “Almanya’yı temizliyorum”, IG-BAU sendikasının göçmen temizlik işçilerini örgütlenmek üzere gerçekleştirdiği kampanyanın sloganıdır.

\* Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Üyesi

## Giriş

Özellikle 2000 sonrası Almanya'daki göçmenler üzerine yapılan çalışmaların daha çok göç politikaları, etnik kimlik, islamofobi, kültürel dönüşümler ve entegrasyon sorunlarına odaklandığı, göçmen emeğine ve göçmenlerin istihdam koşullarına ilişkin ilginin azaldığı gözlenmiştir. Göçmen kadın emeğine odaklanan son dönem çalışmalar, daha ziyade eski Doğu Bloku ülkelerinden Almanya'ya göç eden kadınlar üzerinedir. Türkiye'den göç eden işçilere ilişkin yakın dönem çalışmaların çok azı Alman işgücü piyasalarındaki dönüşümün ve göçmen istihdamındaki sektörel kaymanın etkilerine odaklanmıştır. Bu çalışma, Türkiye'den göç eden kadınların Almanya'daki çalışma koşullarına ilişkin söz konusu boşluğu bir nebze doldurmaya dönük bir adımdır. Almanya temizlik sektöründe çalışan Türkiye kökenli göçmen kadınların çalışma ve yaşam koşulları incelenmiştir. Çalışma kapsamında Köln, Bochum, Duisburg ve Frankfurt'ta temizlik sektöründe çalışan 25 göçmen kadınla ve temizlik sektöründe örgütlü sendika temsilcileriyle yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma alanı olarak temizlik sektörünün seçilmiş olmasının temel nedeni, Türkiye'den göç eden kadın işçilerin artan oranda temizlik sektöründe yoğunlaşmalarına karşın, bu alanda az sayıda araştırma olmasıdır.

1980'li yıllarda hizmetler sektörü genişlerken, bu sektördeki göçmen kadın oranı azalmıştır. Göçmen kadın istihdamının arttığı tek alan kişisel hizmetler ve temizlik sektörü olmuştur (Wilpert, 1990). Temizlik sektörü, düşük nitelikli işgücüne ve eğreti istihdama dayalı olmasının yanı sıra, göçmen ve kadın istihdamının yoğunluğuyla dikkat çekmektedir. 1973 yılında temizlik sektöründe kayıtlı çalışanların tamamını kadınlar oluştururken, 1998'e geldiğinde sektördeki istihdamın %91'i kadın işçilerden oluşmaktaydı. Halen sektördeki kadın işçi oranının %80'ler düzeyinde olduğu tahmin edilmektedir. 1973 yılında "misafir" işçi alımına son verildiği halde, sektördeki istihdamın belkemiğini İtalya, Yunanistan, Yugoslavya ve Türkiye'den göç eden kadın işçiler oluşturmaya devam etmiştir (Mayer-Ahuja, 2004:117). 1990'lı yıllardan itibaren sektörde eski Doğu Bloku ülkelerinden göç eden kadınların yoğunlaştığı görülmektedir. Bununla birlikte eski Doğu Bloku ülkelerinden göç eden kadınlar daha ziyade ev temizliğinde çalışmaktadır. Endüstriyel temizlik alanında Türkiye'den göç edenler halen en baskın gruptur. Daha sonra, sırasıyla Sırbistan'dan, Portekiz'den İtalya'dan, Irak'tan ve Yunanistan'dan göç eden işçiler sektörde yer almaktadır<sup>2</sup>.

Almanya'da temizlik sektörünün genişlemesi ve profesyonel bir meslek dalı haline gelmesi, işgücü piyasalarının kural dışılaşması ve işgücünün güvencesizleşmesi ile iç içe geçmiş bir süreçtir. Bu nedenle öncelikle Almanya işgücü piyasasının dönüşüm seyrini ele almak, ardından Türkiye'den göç eden kadınların temizlik sektöründeki çalışma koşullarını irdelemek gerekli görülmüştür. Diğer yandan günümüzde

<sup>2</sup> IG-BAU Sendikası uzmanları ile görüşme notu.

göçmen kadınların durumunu ve temizlik sektöründe yoğunlaşmalarını açıklayabilmek öncelikle, Türkiye'den Almanya'ya göçün 50 yıllık tarihinde, kadın göçmenlerin yerine kısaca göz atmayı gerekli kılmaktadır.

## **Türkiye'den Almanya'ya Kadın İşçi Göçü ve Alman İşgücü Piyasasında Göçmen Kadınlar**

Savaş sonrası dönemde yeniden yapılanan Federal Almanya, düşük statülü, ağır ve kirli işlerde işçi açığını kapatmak için göçmen işgücü alımına başvurmuştur. 1950'lerde bireysel girişimler ve özel araçlarla gerçekleşen göç süreci, 60'lı yıllarda gerçekleşen ikili anlaşmalarla devlet eliyle düzenlenmeye başlamıştır. İtalya (1955), İspanya ve Yunanistan (1960), Türkiye (1961 ve 1964), Fas (1963), Portekiz (1964), Tunus (1965) ve Yugoslavya (1968) gibi Akdeniz ülkeleriyle imzalanan ikili anlaşmalar, Almanya'da bugünkü göçmen profilinin de temellerini oluşturmuştur. Misafir işçiler (gastarbeiter) olarak adlandırılan bu göçmen işçilerin önemli bölümü, misafir olarak gittikleri Almanya'yı yurt edinmiş, ailelerini ve kültürel bağlarını da oraya taşımışlardır. Sözü geçen "misafir işçilerin" temelini oluşturduğu göçmen mozaigi, ilerleyen yıllarda etnik Almanların ve eski Doğu Bloku ülkelerinden göçmenlerin de resme eklenmesiyle, bugünkü biçimini almıştır. Türkiye'li göçmenler, Almanya'daki en büyük göçmen nüfusu oluşturmaktadırlar.

60'lı yılların ortalarına değin Türkiye'den göç eden işçilerin büyük bölümünü erkekler oluşturmuştur. Öyle ki, o yıllarda çekilmiş fotoğraflara göz attığımızda, göçmen işçilerin doldurduğu tren garlarında kasketli erkeklerin arasında kadınlara rastlamak çok güçtür. Bu dönemde Almanya'ya göç eden az sayıdaki Türkiye'li kadın da, erkeklere oranla yüksek eğitimlilerden oluşuyordu. Ancak, 1966-67 yıllarında, Almanya'da ekonomik bunalımın baş göstermesi, erkek işçi talebini düşürdü ve göçmen kadın işçilere yönelik talebi artırdı. Böylece, çoğu geleneksel biçimde yetiştirilmiş ve daha önce çalışmamış Türk kadını, kentsel yaşamın, yoğun iş yaşamına tâbi çalışma saatlerinin ve üretim normlarının ne olduğunu bilmeden göç yollarına düştü. 1960 yılında Türkiye'nin imzaladığı ikili anlaşma öncesinde, yalnızca 173 olan Almanya'da çalışma iznine sahip kadın işçi sayısı, 1974'te 159.984'e yükselmişti (Abadan Unat, 2002: 147). Bu kadınlar, daha çok Alman imalat endüstrisinin plastik, kimya, metalurji, elektronik, tekstil, gıda, konserve gibi zorlu çalışma koşullarına sahip, emek yoğun işkollarında yer aldılar (Wilpert, 2007: 165). Sözü edilen işkollarındaki yoğunlaşma, Almanya'daki işe alım sürecinin göçmen işçilerin yerli işçiler tarafından doldurulmayan işkollarına yönlendirilmesine dayalı *Inländerprimat* (yerli işçilerin önceliği) politikasına dayanmaktadır. Söz konusu politika, göçmen ve yerli işçiler arasında rekabeti önlemek üzere sendikalar tarafından da desteklenmiştir. Bu durum, 1970'li yılların sonlarına kadar, Almanya'daki göçmen kadın işgücünün daha çok kapitalist endüstriyel girişimlerin üretken işçileri olarak istihdam edilmelerine yol açmıştır. 1973 yılında Türk göçmen kadınların yaklaşık %80'i imalat sanayiinde istihdam edilmekteydi (Erdem, 2008:5). Ancak o yıllarda dahi, imalat sanayindeki işlerine ek olarak fabrika, büro ve ev

temizliği yapan çok sayıda Türk göçmen kadının yanı sıra, yalnızca temizlik sektöründe çalışan çok sayıda kadın da bulunmaktaydı. Özellikle aile birleştirmesi yoluyla göç ederek ikamet izni kazanan göçmen kadınlar, çalışma izni elde edene kadar hemşehrilik ağları üzerinden buldukları temizlik işlerinde enformel olarak çalışıyorlardı. 1980'li yıllardan itibaren aşağıda değineceğimiz nedenlerle temizlik sektöründeki genişleme ve imalat sanayinde işgücü talebindeki daralma, temizlik sektörünü göçmen kadın işçilerin temel istihdam alanı haline getirdi.

1973-74 yıllarında baş gösteren petrol krizi, Almanya'nın göçmen işçi alımını durdurmasına yol açtı. Kriz sonrası dönem gerek Almanya'nın göçmen politikasındaki dönüşümü, gerekse işgücü piyasalarında yeniden yapılanmanın etkisiyle, göçmenlerin göç süreci ile çalışma ve yaşam koşullarında önemli farklılıklara sahne oldu. Teknoloji ve rekabet koşullarına dayalı yapısal uyum süreci, imalat sanayii ve inşaat sektörü gibi göçmenlerin yoğun olarak çalıştığı alanlarda çok sayıda işyerinin yok olmasına yol açarken, hizmetler sektöründe istihdam artmıştır. Ne var ki, hizmetler sektöründe de etnisiteye ve cinsiyete dayalı ayırım devam etmiştir. Yerli kadın işgücü, hizmet sektörünün niteliksel olarak daha değerli işyerlerinde bankacılık gibi beyaz yakalı mesleklerinde istihdam edilirken, göçmenler daha ziyade görece elverişsiz koşullara sahip emek yoğun işlerde (kişisel hizmetler, temizlik vb.) çalışmaktadır. Göçmen kadın işçilerin işgücü piyasasında karşılaştığı tek dönüşüm sektörel kayma olmamış, aynı zamanda tam zamanlı işlerden yarı zamanlı işlere, formel istihdamdan, enformel istihdama doğru da bir kayma gerçekleşmiştir. Göçmenlerin yasal ve ekonomik güvencesizliği esnek işgücü arzını tetiklemiştir. Endüstriyel sektördeki formel işlerini kaybeden çok sayıda göçmen kadın, güvencesiz, esnek ya da enformel işlerde istihdamla yüz yüze gelmiştir (Toksöz, 2002: 103, Wilpert, 1990).

Almanya'da Türk kadınlara yönelik yaygın önyargı, onların çekingen, yalıtılmış ev kadınları oldukları yönündedir. Türk kadınlarının istihdam oranının Almanlara ve diğer göçmen kadınlara göre düşük seyretmesi, bu yargıları beslemektedir (Munscher, 1984: 1231). Oysa imalat sanayiinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre çoğunluğu çocuk yaşta Almanya'ya gelen ve uzun yıllardan beri çalışan bu kadınların üçte ikisinin hane gelirinin yarısından fazlasını kazandığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan sanılanın aksine Türkiye'den göç eden kadınların çalışmaya attıkları değer de, önyargıları yıkacak niteliktedir. Kadınların % 77'si için çalışma maddi zorunluluktan kaynaklansa da, % 57'si sadece ev kadını olmanın kendilerini tatmin etmeyeceğini, % 32'si çalışmaktan zevk aldığını söylemektedir (Doris, 1999: 116'dan aktaran Toksöz, 2002). Goldberg ve Saur (2004: 38) tarafından, bizim araştırmamıza katılan kadınların önemli bölümünün de yaşadığı Kuzey Ren Westfalya eyaletindeki Türkiye kökenli göçmen nüfusla gerçekleştirilen araştırma da, kadınların %34'ünün istihdama katıldığını ortaya koymuştur. Bunların %20'si tam zamanlı, %14'ü ise yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Ancak %39'luk ev hanımı/kadını oranı da oldukça yüksektir. Özellikle 1974 yılında işçi alımının durdurulması, Türk kadınların Almanya işgücü

piyasasına erişimleri önünde ciddi bir engel oluşturmuştur. 1973 yılından itibaren Türkiye'den göç eden kadınların önemli bölümünün „aile birleştirmesi“ veya „aile kurma“ yoluyla göç etmesi ve çalışmak için bekleme süreleri veya engellerle karşılaşması, formal istihdam oranlarını önemli düzeyde düşürmüştür. Diğer yandan Türkiye'li kadınların görece daha yüksek doğurganlık oranına sahip olmaları ve Almanya'da kamusal çocuk bakım olanaklarının giderek daraltılması, çalışma yaşamına katılmalarının önündeki bir diğer büyük engeldir. Giderek esnekleşen Alman işgücü piyasası içinde istihdam olanaklarına erişebilen Türkiye'li göçmen kadınların önemli bölümü de düşük gelirli ve düşük prestijli iş gettolarına sıkıştırılmıştır (Munscher, 1984: 1231-1232).

## Almanya İşgücü Piyasalarının Dönüşümü ve Göçmen Kadın İstihdamı

### *Almanya İşgücü Piyasasında Esneklik ve Kuralsızlaşma*

1985 yılında işverenlere işten çıkarma konusunda önemli düzeyde esneklik tanıyan ve çok sayıda yeni iş sözleşmesi biçimi öngören mevzuatın yürürlüğe girmesi, Almanya işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması sürecinin miladı kabul edilebilir. Söz konusu mevzuatla yürürlüğe giren geçici istihdam sözleşmeleri ile işçiler belirsiz süreli sözleşmelerle sağlanan sosyal hakların dışına itilirken, yarı zamanlı istihdam ile daha az ücretle ve güvencesiz biçimde çalıştırılmaya başlamıştır. Böylece hizmetler sektöründe, özellikle de temizlik sektöründe işgücü önemli düzeyde ucuzlamıştır.

1985 yılında başlayan kuralsızlaştırma süreci Hartz 1-2-3-4 işgücü piyasası reform paketleriyle tamamlanmıştır<sup>3</sup>. Söz konusu reformların temelini Almanya geneline yayılan ödünç personel ajanslarının kurulması oluşturmaktadır. Kısa işlerle<sup>4</sup> (*Mini-Jobs*) ilgili düzenlemeler, Ich-AG (ben- AŞ) olarak adlandırılan bir kişilik şirketlere müsaade edilmesi ve evde görülen işlerin teşvik edilmesi reformun önde gelen diğer düzenlemeleridir<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> 1 Ocak 2005'te yürürlüğe giren Hartz 4 adlı istihdam reform paketi kapsamında, çalışma gücüne sahip ancak işsiz bireylere ALG II olarak adlandırılan sosyal yardım ve uzun süreli işsizlik yardımları verilmeye başlandı. Ancak ilgili bireyler kendilerine önerilen işi reddettikleri takdirde, söz konusu yardımlar kesilmektedir. Bu reform kapsamında 1 euroluk işler olarak adlandırılan çok sayıda iş alanı açılmıştır. Bu işler, toplum yararına çalışma karşılığında, saatlik 1 euro ücretin ödendiği işlerdir. Ancak Almanya refah rejiminin çalışma (workfare) devletine dönüşümünü de simgeleyen bu işler, işgücü piyasasını parçalayacak biçimde çoğalmış ve yaygınlaşmıştır. Böylece aynı işkolunda (örneğin kamu binalarının temizliği), kadrolu çalışanlar, geçici istihdamdakiler, 1 euroluk işler kapsamında çalışanlar gibi çok tabakalı bir işgücü yapısı ortaya çıkmıştır ([www.oecd.org/els/38163889.pdf](http://www.oecd.org/els/38163889.pdf)).

<sup>4</sup> Almanya'da mini-jobs olarak adlandırılan istihdam biçimi, bu makalede kısa işler olarak Türkçe'leştirilmiştir.

<sup>5</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurtdışı İşçi Hizmetleri 2004 Yılı Raporu, s. 37.

İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile tam zamanlı işler azalmış ve yarı zamanlı istihdam son derece yaygın hale gelmiştir. Böylece Almanya, 27 AB ülkesi arasında, yarı zamanlı istihdamın en yoğun olduğu ikinci ülke haline gelirken, yarı zamanlı işler kadınların temel istihdam alanı olmuştur. Sigortalı yarı zamanlı işler, tüm sigortalı işlerin % 17,6'sına ulaşırken, bu işlerin %83,7'sinde de kadınlar istihdam edilmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2008'den aktaran Weinkopf, 2009). Çocuk sahibi kadınların %70'i yarı zamanlı istihdamda yer alırken, yarı zamanlı çalışan kadınların %19'unun bu istihdam türünde bulunmasının nedeni başka bir iş bulamamalarıdır (Körner vd. 2011: 32).

Normal yarı zamanlı işlerin yanı sıra kısa işler olarak adlandırılan, aylık ücreti 400 €'yu geçmeyen, sosyal güvenlik kapsamı dışındaki marjinal yarı zamanlı işler de giderek yaygınlaşmıştır. 1960'larda ev kadınlarını istihdama çekmek üzere hayata geçirilen “ kısa işler” uygulaması, 2003'te Hartz reformlarıyla değişime uğramış<sup>6</sup> ve yaygınlaşmıştır. Kısa işler, düşük gelir, sosyal güvenlik ve ücretli tatil, ücretli hastalık izni gibi olanaklardan dışlanma gibi özellikleriyle çalışanlar için olumsuz koşullar sunsa da özellikle göçmen kadınlar için oldukça revaçtadır. Bunun başlıca nedenlerinden biri, vergi ve sosyal güvenlik kesintileri olmaksızın ücret ödenmesi iken, diğer neden Almanya vergi ve sosyal güvenlik rejiminin de Türkiye'deki gibi ataerkil tek kazananlı aile modeline dayanmasıdır. Kadınlar eşlerinin sağlık sigortası tarafından kapsama alındıkları ve vergi avantajından dışlanmadıkları için kısıyetleri daha çok tercih etmektedirler. 7 387 000 kısa işin %63'ünde kadınlar istihdam edilmektedir<sup>7</sup>. Bu işler daha çok orta yaşlı kadınların asıl işleri iken, bu tip işlerdeki erkekler, genç öğrenciler, yaşlılar veya ek iş yapanlardır (Weinkopf, 2009). Temizlik işlerinde egemen hale gelen kısa işler uygulaması, temizlik işçilerinin tamamına yakınının göçmen işgücünden oluşmasına yol açmıştır (Mayer-Ahuja, 2004:126-128).

Geçici İstihdam Ajansları (Temporary Work Agencies) ve belirli süreli iş sözleşmeleri, işgücü piyasasının esnekleşmesi ve savaş sonrası dönemin en düşük işsizlik oranlarına erişilmesinde Hartz Reformlarının başlıca araçları olmuştur. Geçici istihdam ilişkisi Almanya'da 1972'den bu yana geçerli olmakla birlikte, süistimale önlemeye dönük çok sayıda sınırlayıcı düzenlemeye tabi idi. 2004 yılında Hartz 1 reformlarıyla geçici istihdam ilişkisini sınırlandıran bu düzenlemeler ortadan kaldırılarak, bu istihdam biçiminin yaygınlaştırılması amaçlandı. Almanya Ekonomik Danışmanlar Konseyi, risklerin ve fırsatların işgücü piyasasında kalıcı

<sup>6</sup>Aylık 400 euroyu aşmayan gelirlerde sadece işveren kazancın %25i kadar sosyal sigorta primi ve vergi ödeyecektir. Başkalarının evlerinde ev işi yapan çalışanların 400 euroyu geçmeyen kazançlarında, prim ve vergi oranı toplam % 12 olarak belirlenmiştir. İşin mini-iş kategorisinde sayılması için haftalık çalışma saatini sınırlandıran önceki düzenleme kaldırılmıştır.

<sup>7</sup><http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte/Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2012-07.pdf>

istihdam edilenlerle, marjinal çalışanlar arasında eşit dağıtılmadığına ve bunun işgücü piyasasında tabakalaşmaya yol açtığına dikkat çekmiştir. Ödünç iş ilişkisi, özel istihdam ajansları, geçici işçiler ve işçileri kiralayan firmalar arasında üçlü bir istihdam ilişkisine dayanmaktadır. Bu işçiler, toplu iş sözleşmesiyle belirlenen geçerli ücret üzerinden ücretlendirirler. Yasayla, toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı koşullarda, aynı işi yapan diğer işçilerle “eşit ücret” almaları yolunda bir düzenleme yapılmış olsa da, geçici istihdam ajanslarının tamamına yakını kendi toplu iş sözleşmelerini bağtılama yoluna gitmiştir. Böylece ödünç iş ilişkisiyle çalışan işçilerin daha düşük bir ücret düzeyinde çalışmaları söz konusu olmuştur. Örneğin Sczesny ve arkadaşlarının 2008 yılında Kuzey Ren Westfalya eyaletinde Federal İstihdam Ajansı'nın verilerine dayanarak gerçekleştirdikleri araştırma, geçici istihdam ajansları tarafından istihdam edilen vasıfsız işçilerin %45'inin diğer vasıfsız işçilerden %45 düzeyinde daha az ücretlendirildiğini ortaya koymuştur. Daha vasıflı işlerde ise bu açık ancak %35'ler düzeyine gerileyebilmektedir (Spermann, 2011). Esnek işgücü piyasasının sadık elemanları olan göçmen işçilerin geçici istihdam ajanslarında istihdamı oransal olarak yerlilerden daha yüksektir.

Aşağıdaki tabloda Almanya'daki istihdam biçimleri özetlenmiştir. Geçici istihdam ajanslarının işgücü piyasasındaki etkisi henüz çok yüksek değildir. Ancak, işgücünün yarısına yakını güvencesiz istihdam biçimlerinde istihdam edilmektedir. Yarı zamanlı işlerle kısa işlerde istihdam edilenler arasında kadın oranının yüksekliği ise çok çarpıcıdır. Bu tablo, Almanya işgücü piyasasındaki kural dışılaşmanın en çok kadın işçileri etkilediğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 1: Almanya'da Atipik İstihdam Biçimleri**

<b>İSTİHDAM BİÇİMİ</b>	<b>TEMEL ÖZELLİKLER</b>	<b>BU İŞLERDE İSTİHDAM YOĞUNLUĞU</b>	<b>BU İSTİHDAM BİÇİMİNDE KADIN ORANI</b>
<b>Yarı zamanlı istihdam (aylık kazanç 400€'dan yüksek, sosyal güvenlik kapsamında)</b>	Kısa çalışma, düşük ücret	% 15	% 84
<b>Kısa işler (aylık kazanç 400€'dan düşük, sosyal güvenlik kapsamı dışında)</b>	Kısa çalışma, düşük ücret, sosyal güvenlik şemsiyesinden dışlanma	% 15	% 68
<b>Geçici, ödünç iş ilişkisi</b>	Üçlü iş ilişkisi, iş güvencesinden yoksunluk	%2	% 27
<b>Belirli süreli iş sözleşmesine dayalı istihdam</b>	Geçici iş, sözleşme süresince iş güvencesi	% 11	% 46

Kaynak: (Weinkopf, 2009: 178).

*Almanya İşgücü Piyasasında Ayrımcılık*

Almanya işgücü piyasalarındaki kuralsızlaşma, göçmen kadınların payına düşen düşük statülü yarı zamanlı işlerde artış sağladığı gibi, işgücü piyasasındaki cinsiyete ve etnisiteye dayalı ayrımcılık da göçmen kadınların en alt tabakadaki işlere sıkıştırılmalarına neden olmaktadır. İşgücü piyasasında ayrımcılık, yalnızca cinsiyete ve etnisiteye dayalı yatay ve dikey ayrışmaya değil, aynı zamanda bu ayrışmanın sonucu olarak ücret düzeylerinde farklılaşmaya da neden olmaktadır. Örneğin, yerli erkeklerin ortalama saatlik ücretleri €16.23 iken bu ücret birinci kuşak erkek göçmenler için €14.52, yerli kadınlar için €12.76 ve göçmen kadınlar için €10.30 olarak hesaplanmıştır (Aldashev vd., 2008: 3). Cinsiyete dayalı ücret farklılaşmasında Avrupa'nın önde gelen ülkelerinden biri olan Almanya'da ücret düzeyi açısından en dezavantajlı kategorinin göçmen kadınlar olduğu görülmektedir.

Almanya'da doğan ve/veya eğitim alan kuşaklar haricinde, Türkiye'li göçmenlerin önemli bölümünün Almanca'ya hâkim olmamaları, nitelikli işlerde istihdam edilmelerinin önünde engeldir. Kuşkusuz göç edilen ülkenin dilini bilmek, yalnızca işgücü piyasasına entegrasyon açısından değil sosyo-kültürel entegrasyon açısından da çok önemlidir. Almanya'da yaşayan Türkiye'li göçmenler üzerine gerçekleştirilen çalışmalar da Almanca diline hâkimiyetin yüksek gelir ve prestijli işlerde istihdam ile ilişkisini ortaya koymuştur. Bununla birlikte Euwals ve arkadaşlarının 2007'de gerçekleştirdikleri araştırma, Türkiye'li kadınların eğitim başarıları ile istihdam oranları arasında bir ilişki saptayamadığı gibi, Türkiye'li kadın ve erkek göçmenlerin Almanca bilgileri ile istihdam oranları arasında da anlamlı bir ilişki olmadığını, ancak dil bilgisi ile iş prestij skoru arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu saptamanın arkasında yatan temel etken, ikili işgücü piyasası teorisine açıklanabilir<sup>8</sup>. Yerli işgücünün yapmaya razı olmadığı en düşük statüdeki kirli işlerin göçmen işçiler tarafından gerçekleştirilmesi ve bu işlerde istihdam koşulu olarak ileri düzeyde bir dil becerisi aranmaması, dil bilgisi ve istihdam arasındaki ilişkiyi kırmaktadır. Ancak yüksek statülü işlerde istihdam söz konusu olduğunda eğitim düzeyi ve Almanca'ya hâkimiyet önem kazanmaktadır.

Almanya'da göçmenlerin işgücü piyasasında belirli sektörlerdeki vasıfsız işlere sıkışmalarının nedenlerinden biri de, Almanya işgücü piyasasında formel sertifika ve vasıf düzeyine verilen önemdir. Bu durum göçmenlerin kendi ülkelerinde enformel biçimde (örneğin usta çırak ilişkisiyle) edindikleri vasıfları, Almanya işgücü piyasasına taşımalarının önünde de engeldir (OECD, 2008). Türkiye'de sertifikasyon ve mesleki eğitime tabi olmayan ve işi öğrenme sürecinin mesleğe girdikten sonra başladığı fotokopçilik-dizgicilik işlerinden avukat ve doktor yardımcılığına kadar tüm işlere, Almanya'da formel bir mesleki eğitim sürecinin sonunda ulaşılabilir. Türk göçmenler arasında "meslek yapma" olarak adlandırılan bu süreç, vasıflı veya yarı vasıflı bir eleman olarak işgücü piyasasına katılmanın kuralıdır. Ancak Almanya'da ekonomik daralma ve yüksek

<sup>8</sup> Kili işgücü piyasası teorisine ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Piore vd.



işsizlik oranları son yıllarda mesleki eğitim için yer bulmakta dahi ciddi sınırlılıklarla karşılaşılmasına yol açmaktadır. Öyle ki, Goldberg ve arkadaşları (1996:8), Türkiye kökenli genç göçmenlerin mesleki eğitime erişim olanaklarının Alman gençlerinin yarısı düzeyinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunun nedeni Almanya'da mesleki eğitim sisteminde şirketlerin başat bir rol oynaması, işverenlerin ayrımcı tutumlarının ise, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına girmeye yönelik ilk adımlarını dahi engellemesidir (Hunkler,2011). Bir başka sorun ise, diğer ülkelerde edinilen sertifika ve diplomaların Almanya'da tanınmasına ilişkin engellerdir. Bu engeller, Türkiye'den göç eden kadınların yanı sıra, Doğu Avrupa ülkelerinden göç eden vasıflı kadınların da temizlik/ ev hizmetleri sektörüne yönelmesine yol açarak beyin israfına (*brain waste*) neden olmaktadır.

2008'de başgösteren ve Avrupa'yı saran kriz süreci, göçmenlere yönelik ırkçı ve ayrımcı tutumları pekiştirmiştir. Decker ve arkadaşlarının gerçekleştirdikleri araştırmaya göre Batı Almanya'da her beş kişiden biri yabancı düşmanı görüşler taşıırken, Doğu Almanya'da nüfusun neredeyse % 39'u açık bir şekilde yabancı düşmanı düşüncelere sahiptir (Decker vd., 2013: 3).

#### *Almanya'da Temizlik Sektörünün Gelişimi ve Sektörde Çalışma Koşulları*

Temizlik sektöründe çalışma ikili bir dönüşüm sergilemiştir. Bir yandan özelleştirme süreci ile birlikte, kamusal hizmetlerdeki tüm temizlik işleri, özel sektöre devredilmiştir. Diğer yandan apartman, ofis ve ev temizliği gibi alanlarda önemli bir sektörel gelişme ve buna paralel olarak temizlik sektöründe istihdam artışı meydana gelmiştir. Söz konusu süreç çalışma standartlarında aşınmayı, alt-ışverenlik ve ödünç iş ilişkisinin yaygınlaşmasını, güvencesizleşme ve sendikal dayanışmadan dışlanmayı beraberinde getirmiştir.

Tam istihdam döneminde, temizlik işi pek çok hanenin karşılayabileceğinin üzerinde bir bedelle ücretlendiriliyordu. Kamu sektöründeki temizlik işleri de sosyal güvenlik kapsamında, görece yüksek ücretli ve güvenceliydi. Buna rağmen “kirli” iş damgası, temizlik işlerinin rağbet görmemesine yol açıyordu. 70'lerdeki resesyona işçi açığının yerini işsizliğe bırakması, çok sayıda kadının temizlik sektörüne girmesine yol açtı. Bu kadınlar sosyal güvenlik şemsiyesi altındaki tam zamanlı işlerde çalışmayı tercih etseler de, sayıları giderek artan temizlik şirketlerindeki kısayıllarda istihdam edilmeye razı oldular. 1980'lerin ortasından itibaren kamu kurumlarının temizlik işlerinin özelleştirilmesi hız kazandı ve kadrolu kamu işçilerinin gerçekleştirdikleri temizlik işleri özel temizlik şirketlerine geçti (Mayer-Ahuja, 2004:117-123). Taşeron temizlik şirketlerinin hızla çoğalmasıyla birlikte temizlik sektöründe istihdam edilenler 1975 yılından bu yana % 500 düzeyinde arttı (Bosch ve Weinkopf, 2010: 14). Söz konusu artışta gerek kamu kurumları ve bürolarda, gerek ev temizliğinde çalışacak niteliksiz işçiler için “mini işler” adıyla gerçekleştirilen vergi ve sosyal güvenlik düzenlemelerinin de etkisi büyük oldu. Öyle ki, sektördeki işçilerin %53'ü kısa işler kapsamında, %80'i yarı zamanlı istihdam edilirken, çalışanların %79'unu kadınlar oluşturmaktadır. Sektördeki kadın

egemenliği yalnızca temizlik işinin cinsiyetlendirilmiş doğasından kaynaklanmamakta, aynı zamanda bu işlerin düşük ücretli ve yarı zamanlı olması da erkek işgücü arzının düşük olmasına yol açmaktadır. (Bode ve Chartrand, 2011: 31) Sektörde eviçi temizlik tamamen kadınlar tarafından yerine getirilirken erkekler daha çok dışarıdaki temizlik işlerinde istihdam edilmektedir.

Temizlik endüstrisi, ağırlıklı olarak küçük işletmelerden oluşmakta, bu durum çalışma koşullarının denetimini zorlaştırmaktadır. Küçük işletmeler temizlik işletmelerinin %81'ini oluştursa da, toplamda sektördeki cironun ancak %15'ini elde edebilmektedirler. DUSSMAN, KLÜH, WISAG, PIEPENBROCK gibi büyük şirketler, pazar payının önemli bölümüne sahiptir. 2003 yılında Almanya temizlik sektöründe işletme kurmaya ilişkin koşulların yumuşatılmasıyla 6874 olan işletme sayısı, 2009'da 32299'a ulaşmıştır. Bu çarpıcı artış beraberinde işçi sayısında ciddi bir artış getirmemiştir (Bosch ve Weinkopf, 2010). Giderek daha az sayıda işçiye daha çok iş yaptırarak ve aynı işçiyi birden çok kısa işte istihdam ederek iş yoğunlaşması gerçekleştirilmektedir. Bu durum sektördeki büyümenin sektördeki istihdamda kayda değer bir artış yaratmasını engellemektedir.

## Temizlik Sektöründe Türkiyeli Göçmen Kadınlar

### *Araştırmada Kullanılan Yöntem ve Teknikler*

Bu çalışma Almanya'da gerçekleştirilen 3 ay süreli bir nitel araştırmaya dayanmaktadır. Çalışma kapsamında Köln, Bochum, Duisburg ve Frankfurt'ta temizlik sektöründe çalışan 25 göçmen kadınla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçiminde yalnızca kendilerinin veya ailelerinin Türkiye'den göç etmiş olmaları ve halen temizlik sektöründe çalışıyor olmalarına dikkat edilmiştir. Bu kadınlardan 19'u temizlik şirketlerinin ücretli işçileri olarak istihdam edilmişken, altısı bağımsız olarak ev ve büro temizliğinde çalışmaktadır. Kadınların yaşları 24 ila 58 arasında değişmektedir. Aralarından ikisi Almanya doğumlu olduğu gibi, 3 yıl önce göç eden kadınlar da bulunmaktadır. Araştırma kapsamında yalnızca temizlik işçisi göçmenlerle değil, temizlik sektöründe çalışanları örgütleyen IG-BAU Sendikası ve VER-DI Sendikalarının temsilcileriyle ve Almanya'daki Türkiye kökenli göçmen kadınların örgütlendiği Göçmen Kadınlar Birliği yöneticileriyle de görüşmeler gerçekleştirilmiştir. IG-BAU Sendikası uzmanı katılımcılardan biri, Alman bir erkek, diğeri 2. kuşak göçmen bir kadındır. VER.Dİ temsilcilerinin ise her ikisi de Türkiye'den göç etmiş kadınlardır. Araştırmaya Göçmen Kadınlar Birliği'nden iki yöneticinin ve Birliğin üyelerinin desteğiyle temizlik sektöründe çalışan kadınlara ulaşılarak başlanmış ve kartopu tekniğiyle örneklem genişletilmiştir. Katılımcılara ulaşabilmek üzere Göçmen Kadınlar Birliği'nin ve VER. Dİ'nin düzenlediği etkinliklerle, göçmenlerin kendi aralarında gerçekleştirdikleri pikniklere ve günlere iştirak edilmiştir. Birçoğunun göç süreci veya iş deneyimi yasadışı koşullarda gerçekleştiği için, bazı kadınları görüşmeye ikna etmek ve güven sağlamak kolay olmamıştır. Öte yandan görüşmenin ilerleyen dakikalarında genellikle şüphecilik yerini güvene bırakmıştır.

Kadınların birçoğu mülakatları, göçmen olmaktan, kadın olmaktan, savunmasız ve damgalanmış bir iş alanında çalışmaktan kaynaklanan dezavantajlarını dile getirebilecekleri bir mecra olarak değerlendirmiştir. Görüşmelerin süresi 20 dakikayla 2 saat arasında değişmiştir ve katılımcının izin verdiği koşullarda kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılara göç nedenleri, göç süreçleri, göç sonrası yaşam koşulları, işlerini nasıl buldukları, iş deneyimleri, çalışma koşulları, bir günlerini nasıl geçirdikleri ve gelecek beklentileri üzerine sorular sorulmuştur. Makalede tüm katılımcıların isimleri değiştirilmiştir.

### *Göç Süreci*

Almanya'nın niteliksiz göçmenler için göç yollarını kapatmasının ardından, 1990 sonrası aile birleştirmenin yanı sıra sahte evlilikler ve iltica gibi yöntemlerle göçün arttığı görülmektedir. Göç öykülerinde sahte evlilikler veya iltica yer alan kadınlar, çok daha dezavantajlı çalışma ve yaşam koşullarına hapsedilmektedir.

Katılımcılarımız arasında yer alan Fadime dil bilmediği, yol bilmediği bir ülkede tek başına iltica işlemleriyle uğraşmanın ne denli zor olduğunu anlatmıştır. Bir ayını geçirdiği mülteci kampı günlerini hayatının en kötü günleri olarak adlandırmaktadır:

Yurt gibi büyük bir bina konteynır şeklinde yapılmış. Her katta bir banyo var. Ama korkunç pis, iğrenç bir halde. Bir odada tanımadığın 7-8 insanla birlikte kalıyorsun. Hayvan gibi sıraya girip upuzun bir kuyruğu bekliyorsun yemek için ama yediğin yemeğin ne olduğunu bilmiyorsun, soramıyorsun da, o yemeğe muhtaçsın ama yemekte zorlanıyorsun. Çok kötü bir tadı var. Orada her sabah 7'de kalkıp 8'e kadar kahvaltı ediyorduk. Sonra doktor kontrolleri oluyordu, bir gün kan alınıyor, bir gün röntgen çekiliyor. Oradan çıktıktan sonra bizi yine bir yurda yerleştirdiler ama orası çok daha iyiydi. Her ailenin kendine ait bir odası vardı. Her dairede 3 aile kalıyordu. (Fadime)

Göç eden kadınların tamamı, göç kararını verirken refah içinde bir yaşam hayaliyle göç etseler de, başlangıçta son derece olumsuz koşullarda yaşamışlar, hayal ettikleri yaşam ve çalışma koşullarına kavuşamamışlardır. Kadınların çoğu göç sonrası dönemi anlatırken yoksulluk, aile içi şiddet, intihar girişimi, aynı mahallede yaşayan hemşehrilerinden ve akrabalarından gördükleri baskı gibi olumsuz koşullara vurgu yapmıştır. Kadınların pek çoğunda Türkiye'ye geri dönme niyeti hep var olmuştur. Öyle ki, bir gün Türkiye'ye dönünce kullanılmak üzere yıllarca pakette duran yemek/çay takımları, örtüler, yıllar sonra dönüş gerçekleşmeyince modası geçtikten sonra paketlerden çıkarılmıştır. Bazılarının öyküsünde geldikten sonraki ilk yıllarda geri dönme girişimi vardır. Ancak ailevi koşullar ve çocuk sahibi olmaları bu karara engel olmuştur. Nazik, Almanya'ya ilk geldiğinde yaşadığı hayal kırıklığını şöyle aktarmıştır:

Burada yaşayan halamın oğlu eşinden ayrıldı, çocuklarla kalınca bana evlilik teklif etti. Ben de sırf Almanya'ya gelmek için kabul ettim. Yoksa aşk falan

yoktu. Ona abi diyordum, hanımına yenge. 3 çocukla ortada kalınca, çocuklar perişan olmasın diye beni istiyor. Baktım çok modern, beni güzel giydirir, güzel yedirir, güzel gezdirir dedim. 18 yaşındaydım. İlkokul mezunuydum. Köyden kurtulmak istiyordum. 30 sene önce orada ceryan yok, yol yok, su yok. Sonra geldik, havaalanından eve doğru gelirken aa dedim Almanya bu mu? Bi sisli hava, kirli kirli kara kara evler. Hani taşı toprağı altın Almanya? Eve bi geldim, 3 göz ev, banyo yok, kalorifer yok, soba var. Köyde hiç değilse banyo yapacak yerimiz vardı. 3 gözün içinde yıllar geçirdim... Sonra dayak başladı. Burada kimsem yoktu. Bunalıma girdim, ..uyku hapı içip intihara kalkıştım. (Nazik)

Almanya'da doğan ikinci kuşak göçmen iki katılımcının ise Almanya'daki koşullardan daha memnun olduğu ve ustabaşı olarak istihdam edildikleri görülmüştür:

Burayı Türkiye'ye göre en iyi kılan yönü maddi olanaklar. Türkiye'de maddi olanaklar çok kısıtlı. Diğer yandan burada her şey daha düzenli, bürokrasi iyi işliyor, bugünkü işini bugün görüyorlar. Hayat standardı daha yüksek. Ama burada ne olursan ol, ne yaparsan yap 2. sınıf vatandaşsın.(Birgül)

#### *Çalışma Koşulları*

Doğu Avrupa ve Latin Amerika'dan göç edenlerin aksine, Türkiye'den göç eden kadınlar ev hizmetlerinden ziyade temizlik hizmetleri sunan işletmelerde yoğunlaşmaktadırlar. Bu durumun, Türkiye'li kadınların diğer göçmen grupların aksine yasal ikamet ve çalışma statüleriyle bağlantılı olduğu düşünülmektedir. 1980'lerde temizlik hizmetlerinin özelleştirilmesiyle, piyasa talebinin önemli bölümünü kamu işletmeleri oluştursa da (sınıflar, ofisler, hastaneler, metro istasyonları gibi kamuya ait mekanların temizliği), özel işletmeler (fabrikalar, bürolar, spor salonları, bankalar, sigorta şirketleri vb.) ve bina temizliği de temizlik sektöründe önemli bir yer tutmaktadır (Erdem, 2008:140-141).

Temizlik sektörüne dair “düşük statülü, kirli iş damgası”, farklı alanlardaki temizlik işlerinde çalışan kadınların hiçbirinin bu sektörde çalışmaktan memnun olmamalarına yol açmaktadır. Erdem (2008: 194)'in gerçekleştirdiği görüşmelere benzer şekilde, bu araştırmada da, katılımcılar bu alanda çalışmanın kendi seçimleri olmadığını, temizlik işine ilk gittiklerinde ağıladıklarını söylemişlerdir. Birkaç katılımcı ise, Türkiye'de düşük statülü görülüp aşağılanmaktan korktukları için orada temizlik sektöründe çalıştıklarını sakladıklarını, oysa Almanya'da bütün göçmenlerin yaygın olarak bu sektörde çalıştıklarını “buraya göç ettiysen temizlik işinden başka çaren yok” sözleriyle ifade etmişlerdir. Önemli bölümü, Almanya'ya göçün ardından yaşam ve çalışma koşulları açısından hayal kırıklığına uğradıklarını ancak çocukları için orada kalmaya devam ettiklerini belirtmiştir. Huzurevi temizliğinde çalışan bir kadın bu durumu şöyle ifade etmiştir:

Almanya'da bulunmanın hiçbir iyi yanı yok. Ben bilmiyorum. Biz yazın saçları boyatıp gözlükleri takıp gidince bizi bir şey sanıyorlar. Bilmiyorlar ki biz burada b.k temizliyoruz. Burada duruyorsam çocuklarım için, onları alıp dönsen Türkiye'de ne yaparlar, doğru düzgün Türkçe bile konuşamıyorlar. Ben Türkçe bir şey soruyorum, onlar Almanca cevap veriyor. (Ayşe)

Özellikle Türkiye'de görel olarak daha yüksek nitelikli bir işte çalışmış kadınlar için, bu sektörde istihdam edilmeyi kabullenmek çok daha zor olmuştur. Örneğin Beden Eğitimi Öğretmenliği mezunu ve milli judocu Selma'nın mezun olduktan sonra bir türlü ataması yapılmamış, antrenörlük yaparak hayatını kazanmaya çalışsa da aldığı ücret, asgari ücreti dahi bulmamıştır. 2004 yılında ekonomik sıkıntılar sonucunda göç etmeye karar verse de, Almanya'ya göç kapılarının kapalı olması nedeniyle teyzelerinin 5000 Euro karşılığında ayarladıkları anlaşmalı evlilik yoluyla göçü çıkış yolu olarak görmüştür. Ancak karşılaştığı zorlayıcı iş koşulları, parasızlık ve öğretmenlik yerine temizlikçilik yapmak ilk başta onu umutsuzluğa sürüklemiştir.

İlk bulduğum iş okul temizliğiydi. Temizlik yapmak benim için sorun değil ama burada öğretmen olarak çalışmak yerine temizlik yapmak çok zor gelmişti. İlk o zaman ağladım. Okulda 45 sınıf, 5 merdiven ve koridorları tek başına 3, 5 saatte temizlemen gerekiyor. Okul eve 50 dakikaydı, teyzemler bana bilet almadı, her gün yürüyerek gidip geliyordum, 35 dakika da kursa yürüyordum. Burada diplomam kabul ediliyor ancak Almanca seviyem çok düşük olduğu için şu anda öğretmenlik yapamıyorum. İlk geldiğimde Almancamı ilerletip öğretmenlik yapmayı hayal etmiştim ama işin içine girince öyle olmuyor...Her gün ben öğretmenim, burada işim ne desem yaşayamam. O yüzden Türkiye'deki yaşamımı silip sırdan baladım. Yoğun iş koşulları yüzünden kursu bir süre sonra bırakmak zorunda kaldım. (Selma)

Kadınlar çoğunlukla mini işlerde yarı zamanlı çalışmalarına karşın, çok sayıda işte birden çalıştıkları ve temizlik sektörü ağır çalışma koşullarına sahip olduğu için çoğunda genç yaşta fiziksel rahatsızlıklar baş göstermiştir. Çok sayıda kadının "Sıradan bir işgününüzü nasıl geçiriyorsunuz?" sorusuna yanıtları, sabah 5 veya 6'da güne başladıklarını ve günde 3-4 ayrı işte çalışarak akşam 19.00 sularında işlerini sonlandırabildiklerini göstermektedir. İş mekanları arasındaki uzaklık, günde birkaç sefer uzun yolculuklar yapmayı gerektirerek temizlik işinin yoruculuğuna bir kat daha yoruculuk katmaktadır. Çoğu kadının ikinci (veya beşinci) vardiyası evde devam etmekte, bu durum mesleki rahatsızlıklarını pekiştirmektedir:

Temizlik işi çok zor, baksana, ellerim hep nasır, belim boynum felaket, insanı mahveden bir iş! Parmaklarım yamuk yumuk, hep temizlik yüzünden. Sonra da eve geliyorum, evin temizliği, çamaşırı, ütüsü, çocukların yemeği, bir de kağıt işleri. Almanyada 10 yıllık faturaları bile saklaman gerek, ama özellikle devletten yardım alan insanlar için bu çok daha büyük bir işe dönüşüyor. (Zeynep)

Türkiye'den göç eden işçilerin Almanya'da sürdürdükleri hemşehrilik ilişkileri dayanışma olanakları ürettiği gibi, yeni sömürü mekanizmaları da üretebilmektedir. İstihdamda hemşehrilik ağlarının etkin olduğu durumlarda, işçi ve işveren arasında paternalist bir ilişki kurulmakta, bu durum örgütlenmenin önünde engel oluşturduğu gibi işçilerin olumsuz çalışma koşullarına boyun eğmelerini de beraberinde getirmektedir. Ver.Di Sendikası'ndan Sermin bu durumu şöyle ifade etmektedir:

Şu anda Almanya'da 16 000 taşeron örgüt temizlik sektöründe iş yapıyor. Bunlardan 60 tanesi 5 000- 30 000 arasında işçi çalıştıran çok büyük firmalar. Geri kalanları ise daha küçük. 3-4 kişilik firmalar bile var. Türkler küçük firmalarda önemli bir yer tutuyor. Orada akrabalarını, hemşerilerini düşük ücretle çalıştırıyorlar. Çünkü bu sömürü olarak değil de onlara iş sağlama, yani bir anlamda yardım olarak görülüyor (Sermin).

#### *İş Yoğunlaşması:*

Temizlik işlerinin özelleştirilmesi ile birlikte, özel sektörde olduğu gibi, kamu işyerlerindeki temizlik işlerinde de iş yoğunlaşması gözlenmiştir. Geçmişte 100 m<sup>2</sup>'lik bir alanı temizlemekle yükümlü olan bir temizlik işçisi, sözleşmesinde hiçbir değişiklik meydana gelmeksizin 150 m<sup>2</sup>'lik bir alanı temizlemekten sorumlu kılınmıştır. 1 saat içinde temizlenmesi gereken alanların sözleşmelerle genişletildiğine de rastlanmaktadır. Aynı zamanda temizlik daha uzun aralıklarla yapılmaya başlanmış, bu durum da, daha çok dolan çöpler ve daha çok kirlenmiş alanların temizliğini zorlaştırmıştır. Bununla birlikte temizlenecek mekânın kirliliğine bakılmaksızın aynı sürede temizliğin tamamlanması beklenmektedir. Buna karşın, giderek yükselen temizlik hedeflerine erişmek için fazla mesai yaptıkları takdirde de işçilere fazla mesai ücreti ödenmemektedir (Mayer-Ahuja, 2004:126-128).

Erdem (2008:153) Almanya'da temizlik işçileri üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, çokuluslu CAP-CLEAN şirketinin farklı yöntemlerle işi yoğunlaştırma biçimlerini ortaya koymuştur. İş yoğunlaştırmak amacıyla izlenen ilk yöntem molaları kısararak işçileri daha çok çalışmaya sevk etmektir. Bir diğer yaygın uygulama, işçi sayısını azaltarak geride kalan işçilerin işyükünü artırmaktır. Bu işçiler kendi işlerine ek olarak işten çıkarılan arkadaşlarından kalan işi de yapmakta, ancak bunun için bir ek ödeme almamaktadırlar. Giderek artan işyüklerine karşın, işçilerin çalışma süreleri artmamakta, işleri önceden belirlenmiş normal sürelerinde bitirmeleri beklenmektedir.

Nursel'in hikâyesi, temizlik işindeki iş yoğunlaşmasının nasıl gerçekleştiğini gözler önüne sermektedir. Önceki işyerinde binayı temizleyen taşeron firmada eskiden beri çalışanlardan öğrendiğine göre bundan 5 yıl önce bir kat 8 saatte temizlenirken, bu süre önce 4 saate, sonra 2 saate inmiş. Nursel çalışmaya başladığında ise bu süre 1 saat 45 dakika olarak belirlenmiş. Kendisi bu koşullara dayanamayarak işten çıkmış. Ancak sonra vergi dairesinde bulunduğu işte de kendisini

benzer koşullar karşılaşmış. Bu işte de 4 saatte tek başına 84 oda, 10 tuvalet, 2 mutfak temizliyor. İş yapış biçimi, tıpkı Taylorist sistemde üretim yapan bir fabrika işçisi gibi zamanı etkin ve verimli kullanmaya dayanıyor:

Tam bir makine gibi hareket ederek 4 saatte tüm işi bitirmek mümkün olabiliyor. Eskiden her odaya girdiğimde içeride çalışan varsa özür diliyordum, sonra bunun vakit kaybettiğini fark ederek vazgeçtim. Her odayı açıp girip kapatmak zaten 1 dakikaya yakın zaman alıyor. İş, masaların, camların, yerlerin, telefonun temizliği ve çöplerin alınmasını içeriyor. Hemen çöpleri boşaltıyorum. Elimde bez var. Kısa zamanda işi bitirmek için bezi çevirerek 12 defa kullanmak gerekiyor. Daha fazla kullanınca temizlenen yerde iz bırakıyor ve şikayete maruz kalıyorsunuz, bense böyle bir durumda kalmak istemiyorum. Tam motor gibisiniz, işi vaktinde bitirmek için kendinizi öyle bir ayarlıyorsunuz ki. (Nursel)

Büyük bir temizlik firması olan Klüh firmasına bağlı olarak uçak temizliğinde çalışan Aynur'un anlattıkları firmanın veya temizlenecek mekânın değişmesinin çalışma koşullarını değiştirmedeğini gösteriyor:

Burada yarım saat pause yapıyoruz, sonra başka ara verme şansı yok. O da onların belirlediği saatte, bazen 8 buçukta yapıyoruz arayı, bazen 10da. Oysa sen 3'e kadar çalışacaksın daha 7'den; 8 buçukta mola istemiyorsun. Bazen çok yoğun sezonlarda, seni hiç içeri almıyor, diyo ki sabret bu uçağı da yap ondan sonra, bu uçağı da yap ondan sonra.. Diyosun ki artık, "benim yanımda ne suyum var, ne yiyeceğim, sabredek halim kalmadı". Yine de çalıştırıyorlar. Oysa 5 kişiyle değil de o işi, 10 kişiyle yapsak bunu yaşamayız. Böyle çalışınca eve gittiğin zaman bütün takatin gitmiş oluyor. Bunun üzerine aşırı yorgunluktan *krank* (hastalık izni) alıyorsun. Sonra "niye bu kadar çok istirahat çıkıyor" diyo işveren. E buna sen sebep hazırlıyorsun. Ustabaşı arkadaşlarımız da laf işitmek için, bize "dayanın dayanım" diyor. Onun "dayanın" demesi, üstten bastırmalarından. Üstten diyorlar ki, "sana 6 tane işçi veriyorum.;bu işçilerle bu uçağı bitir gel." Bu sefer ben yapmasam, ustabaşı arkadaşım zor durumda kalacak. Tam zamanında yapmayınca, ustabaşıya ihtar geliyor. Bu sefer ustabaşların psikolojisi bozulduğu için bize daha çirkin davranmaya başlıyorlar. Yani işverenin insani bir sistem oturtamaması herkese yansıyor. (Aynur)

Her uçağın kod adı var. *Schichtleitere* (vardiya denetçisi) temizliğe başladığını bildiriyorsun, o bilgisayara işliyor. 7. dakikada elindeki telsiz bip bip ötüyor. Diyor ki "tükenmez grubu kaç dakikanız var?". Diyorsun ki: " burada çok çöp var, 10 dakikada bitmez. Daha yarıya gelemedik". "Benim zamanım yok, bitireceksiniz" diyor. Sen kalbin güm güm, o uçağı bir şekilde bitiriyorsun. 10 dakika sonra bitirdiğini söylüyorsun. Seni hemen başka bir uçağı yolluyor. Kaçıp soluk alabilecek hiçbir şansın olmuyor bu sistemde. Eskiden

uçaklardan uçaklara giderken 1-2 dakika vakit oluyordu, artık o da olmuyor. (Gülnur)

Çalışma koşullarının giderek zorlaşması, uzun yıllardır çalışma hayatında yer alan kadınları çalışmaktan alıkoyan bir engel haline dönüşüyor. Örneğin 45 yaşındaki Nazik söz konusu koşullar nedeniyle iş yaşamından çekilmeyi planlıyor:

Seneye bizim burada işimiz sonmuş. Firma taşınıyor, bizi ya götürecekler, ya çıkış verecekler. Çıkış verirlerse *Arbeitsamt* (İş Bulma Kurumu) zorlamadığı sürece bu yaştan sonra çalışmayı düşünmüyorum. Bu işin koşulları iyiydi ama şimdi yeni bi işe girersem biliyorum ki koşullar felaket. Önceden 3 kişinin yaptığını artık 1 kişiye veriyorlar, çok ağır, çok yorucu, bu yaştan sonra kaldıramayabilirim. İşsizlik parasıyla idare edeceğim. (Nazik)

#### *İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Göçmen İstihdamı*

Görüşme yapılan kadınların tamamının çalışma öykülerinde enformel istihdam yer almaktadır. Çoğu, göç sonrası çalışma izni alana kadar enformel olarak çalıştığı gibi, birçoğu birden fazla iş yapmakta ve bu işlerden en az birinde kayıtdışı çalışmaktadır. Görüşme yapılan tüm kadınlar kısa işler kapsamında çalıştığı halde, önemli bölümünün toplam kazancı 400 €'yu geçmektedir. Aralarında toplam kazancı aylık 1000 €'yu dahi bulan kadınlar olmasına karşın, toplam kazançlarını düşük göstererek sosyal güvenlik şemsiyesi dışında çalışmaktadırlar.

Almanya göç politikasının formel göç biçimlerini kısıtlamaya dönük eğilimi, düzensiz göç biçimlerini yaygınlaştırmaktadır. Ülkeye girişlerin sahte evlilikler gibi yasadışı yöntemlerle gerçekleşmesi göçmenlerin istihdam biçimlerini de enformelleştirmektedir. Örneğin ülkeye anlaşmalı evlilik yoluyla giren Server, çalışma izni aldığı halde uzun süre enformel istihdamda yer almıştır:

Gelir gelmez çalışmaya başladım, hem Türkiye'deki borçlarım vardı, hem de evlilik borcu. Bu yüzden uzun süre hiç tatilsiz 12- 15 saat çalıştım ilk üç yıl. İlk işim ütü işiydi. Kuzenimin komşusunun ütü evi vardı. 6. günümde orada çalışmaya başladım. Sabah 11'e kadar ütüye, 11'den sonra kuzenim vasıtasıyla bulduğum dönerciye gidip çalışıyordum. Dönercide mutfakta çalışıyordum. Gelir gelmez çalışma izni alabildim. Bununla birlikte anlaşmalı evlilik yaptığım Alman, devletten yardım aldığı için kayıtlı çalışmadım. O, o zaman benim üzerimden ekstra devletten para aldı ve ben kayıt dışı çalıştım ama o zaman bunları kabul etmeye mecburdum. İlk iki, üç seneyi sadece çalışarak geçirdim. (Server)

Server gibi anlaşmalı evlilik yaparak göç eden Selma'nın Almanya'da çalışma öyküsü temizlik sektöründe taşeronlaşmanın nasıl enformelleşmeyi beraberinde getirdiğini de gözler önüne seriyor. Selma'nın göçten sonra bulunduğu ikinci iş, Markus Krankenhaus'da (Hastane) sabah 6.00'dan 13.00'a kadar süren sigortalı bir



temizlik işi. Ancak 1,5 yıl hastanede çalıştıktan sonra yasalar sürekli işçi statüsüne geçmesini gerekli kıldığı için kontratı uzatılmıyor. İlk olarak 1 yıldan 14 gün eksik kontrat yapıp 1 ay açıkta tutuyorlar, sonra tekrar işe almış gösteriyorlar. Bu durumda işsizlik yardımına hak kazanması da mümkün olmuyor. Ardından bir süre işsiz kalan Selma, tanıdıklarının inşaat temizliği yaptığını öğreniyor. Onlarla apartmanların bodrum katlarındaki büyük boruların temizliğini yaparak saati 7 €'dan günde 10 saat kayıtsız çalışıyor. Daha sonra havaalanı mutfağında bulaşık işine giriyor. Havaalanına giriş çıkışlarda hergün didik didik aranan Selma, bu işte de kayıtdışı çalışıyor. Enformel istihdam, denetimin en yoğun olduğu mekânlardan birinde, herkesin gözü önünde gerçekleşebiliyor.

#### *Almanya'da Almanca Bilmeden Çalışmak*

Görüşme yapılan temizlikçi kadınların tamamı göç sonrasında istihdamdaki ilk yıllarında Almanca'ya hâkim olmamaktan kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Tüm kadınlar kursa gidip iyi bir Almanca bilgisi edinme konusunda hevesli olsalar da, çok sayıda işte çalışma ve çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle dil kursunu yarıda bıraktıkları görülmüştür. Birçoğu kursların çalışma saatleriyle çakışmasından yakınmıştır.

Euwals ve arkadaşlarının 2007 yılında gerçekleştirdikleri araştırmayla tutarlı biçimde, Almanca bilmemek kadınların göç sonrası iş bulmalarının önünde engel oluşturmamış, ancak istihdam olanaklarının eş, dost tarafından bulunan temizlik işleriyle sınırlı olmasına yol açmıştır. Bir başka sorun ise, dil bilmemelerinin gerek sosyal hayatlarında, gerek iş hayatlarında haklarını aramalarını engellemiş olmasıdır. Radyografi teknisyeni olduğu halde temizlik işinde çalışan Nursel, dil bilmemesinin toplumsal yaşamına etkilerini şöyle anlatmıştır:

Burada kendimi en kötü hissettiğim anlar, dil bilmediğim için hakkımı arayamadığım anlar. Örneğin ilk geldiğimde yaya geçidinden geçmediğim için bir Alman bana avaz avaz bağırdı. Ona tek kelime söyleyemem beni çok çok üzdü. Yıllarca SES (Sağlık Emekçileri Sendikası) temsilcisi olarak kendimin ve meslektaşlarımın hakkını aradıktan sonra, burada haklarımı bile tam olarak bilememek çok zor geldi. (Nursel)

Zeynep ise dil bilmediği için, hak ettiği ücretten dahi yoksun kalmıştır:

En çok Almanca bilmemekten dolayı zorluk yaşadım. Örneğin 2001 yılında temizlik yaptığım hastanede temizlik firması aylığımyı tam vermedi. Almanca bilmiyordum. Onlara yalnızca *geld geld* (para para) diye bağırdım, vermediler. Kapıdan kovdular, tekrar gittim ama cümle kuramıyordum. Sadece *geld geld geld* diye bağıryordum. Sonra beni dövdüler. Oradan çıktım ama kimseye derdimi anlatamıyorum. Hastaneden eve gidene kadar 15 dakika göz yaşlarımı akıtarak eve koştum (bunları anlatırken de göz yaşları içinde). Sonra orada almanca bilen bir komşuma durumu anlattım, onunla birlikte polise gidip ifade verdim. Vücutumda morluk olmadığı için dövüldüğüme

inanmadılar. Mahkemeye başvurduk, ama adamlar haklı çıktı, ben hiçbir şey elde edemedim. Onlar dövmedik dediler ve mesele kapanıp gitti. Almanca bilmemek o kadar zor ki, hastane dopdolu ama ben bir kişiye derdimi anlatamıyorum. Hüngür hüngür ağlıyorum, kimsenin umrunda değil. (Zeynep)

### Örgütlenme

İmalat sanayinde büyük üretim birimlerinde çalışan Türkiye’li göçmen kadınlar, 1980’li yıllarda sendikalara yaygın biçimde üye olmuş ve hak arama eylemlerine aktif biçimde katılmıştır. Ancak temizlik sektöründe işyerlerinin çoğunlukla küçük olması, sektörde işçi devir hızının yüksek olması, temizlik yapılan işyerlerinin sürekli değişmesi, bu sektörde örgütlenmeyi oldukça zayıflatmaktadır (Toksöz, 2002: 106). Özellikle “anahtarlı iş” olarak adlandırılan tek bir çalışanın boş büro ve işyerlerini temizlediği koşullarda ve merdiven temizliğinde, işçiler diğer işçileri görmeden çalışmakta, bu durum da örgütlenmeyi mümkün kılmamaktadır. Temizlik işçilerinin önemli bölümünün yarı zamanlı istihdam edilmesi de, işyerinde kısa süre geçirmeleri ve iş mekanlarının değişkenliği nedeniyle örgütlenme olanaklarını zayıflatmaktadır (Erdem, 2008).

Bununla birlikte 2000’li yıllara gelindiğinde gerek sektördeki hızlı büyüme, gerek neo-liberal politikaların ortaya çıkardığı yeni sendikal koşullar, Almanya’daki sendikaların bu alanda örgütlenme çabalarını artırmıştır. Sektörde örgütlü iki sendika bulunmaktadır: VER-Dİ ve IG-BAU. VER.Dİ, dünyada kamu hizmeti çalışanlarını örgütlediği en büyük sendikadır ve özelleştirme sürecinden önce kamuda çalışan temizlik işçileri bu sendikada örgütlenmiştir. Hizmetlerin taşeron temizlik şirketleri eliyle yerine getirilmeye başlamasının ardından geriye kalan az sayıda kamu temizlik işçisi halen VER.Dİ’de örgütlenmektedir. IG-BAU ise 2. dünya savaşı sonrası inşaat işçilerini örgütlemek üzere kurulmuştur. Asıl işkolu inşaat, çevre ve tarımdır. Ancak 1996’da inşaat sektöründe yaşanan kriz, Doğu Avrupa’dan göç eden inşaat işçilerinin ücretleri düşürmesi ve yerli inşaat işçileri arasında yükselen işsizlik sonucunda IG-BAU’da başgösteren örgütlenme krizi, temizlik ve güvenlik sektörlerine yönelerek aşılmaya çalışılmıştır. Toplam 370 000 üyesinin 50 000’i temizlik sektöründe çalışmaktadır. Sendika, temizlik sektöründe “Almanya’yı Temizliyorum” kampanyası altında temizlik işinde saatlik asgari ücretin 10 € olarak belirlenmesi talebiyle “Temizliğin bedeli var” adlı bir kampanya düzenlemiştir<sup>9</sup>. Bu kampanya ve toplu sözleşme sürecinin uyumsuzlukla

<sup>9</sup> 2008 yılında temizlik sektöründe toplu sözleşmeyle tespit edilen asgari ücretlerin tüm sektörde bağlayıcı olmasına yönelik bir yasal düzenleme gerçekleştirilmiştir. Ancak Eylül 2009, Mart 2010 arasında asgari ücretin teşmili ertelenmiştir. Toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan çatışma ve grevlerin ardından uzlaşmaya varılmış ve Ocak 2010 için Batı Almanya’da saatlik asgari temizlik ücreti €8, 40, doğuda ise 6.83 olarak belirlenmiştir (Bosch ve Weinkopf, 2010: 30). 2012’de ise batı eyaletleri için €8.82, doğu eyaletleri için €7.33 olarak belirlenmiştir.

sonuçlanmasının ardından gerçekleştirilen grev, görelî olarak yüksek düzeyde bir sektörel asgari ücretin belirlenmesini sağladığı gibi, temizlik işçilerinin görünürlük kazanmasını da sağlamıştır. Nitekim medyada bu grevler “görünmezlerin isyanı” olarak adlandırılmıştır. Bu eylem süreci, yalnızca %7’si örgütlü olan temizlik işçilerinin güçlenmesi açısından önemli bir adım olmuştur. (Bosch ve Weinkopf, 2010:32). IG-BAU tarafından gerçekleştirilen bir diğer kampanya ise “temizlik zaman gerektirir” adını taşımaktadır. Bu kampanya da yukarıda değinilen iş yoğunlaşması sürecine yönelik bir direniştir.

Türkiye’den göç edenlerin baskın olduğu endüstriyel temizlik sektörü, Türk göçmenlerin örgütlenmeleri ve hak aramaya başlamalarıyla, giderek daha düşük ücretle istihdam edilebilen Doğu Avrupalı göçmenlere açılmıştır. Bu durum göçmen işçiler arasında bir rekabete yol açmış ve işten çıkartılarak yerlerine Doğu Avrupa’lı göçmenlerin alınacağı korkusu örgütlenme sürecini olumsuz etkilemiştir:

Artık Türk işçi almıyorlar, “yabancıları” (!) alıyorlar. Esas işi yapan hep Türkler, ötekiler bizim gibi temiz yapmıyorlar ama hakkımızı istiyoruz işte. Eski işçiyiz, işi biliyoruz diye iyi bir yere konmuyoruz aksine bizde daha çok hata aranıyor, bir de yeni gelenleri de bilinçlendirmeye çalışıyoruz, bu yönden yönetim tarafından istenmiyoruz. Biz yıllardır oradayız, buna rağmen iç içe ilişkiler kuramıyoruz, yüzeysel ilişkiler kuruyoruz iş arkadaşları arasında. İç içe girdiğinde işveren hemen ne oluyor diye daha faklı bir tutum alıyor sana karşı (Feride).

IG-BAU’da Köln Şubesinde bir yabancılar komisyonu olmakla birlikte işlevsiz durumdadır. Buna ek olarak bir kadın bürosu da bulunmaktadır. Ancak temizlik sektöründeki baskın konumlarına karşın göçmen kadınlara yönelik özel bir çalışma yürütülmemektedir. Bu durum IG-BAU’da halen temizlik sektörünün ikincil bir örgütlenme alanı olarak görülmesiyle ve sendikanın asıl faaliyet alanının geleneksel olarak örgütlü olduğu erkek egemen inşaat işkolu olmasıyla ilişkilidir. VER.Dİ’de ise Göçmenler Grubunun yanı sıra kadınlar grubu, eşcinseller grubu, engelli grubu gibi farklı gruplar bulunmakta (*personengruppen*), bu gruplar ortak sorunlarını tartışıp çözüm ürettikleri gibi sendika yönetim kurullarına aday da göstermektedir. Göçmenler grubu, yönetim kuruluna 2 aday göndermektedir. VER.Dİ, IG-METALL’in arkasından ilk kez göçmenlerin özerk kararlarını aldığı, tartıştığı ve kararlarını önergelerle ilettiği bir göçmen grubuna sahip sendika olması açısından önemlidir. Sendika kadın grubu da oldukça güçlüdür ve cinsiyet ayrımcılığını önlemeye dönük etkinlikler yürütmektedir. IG-BAU’da VER.Dİ’ye göre çok fazla göçmen olmasına rağmen, göçmenlerin sendikal mekanizmadaki görünürlüğü VER.Dİ’de daha fazladır. Bu durum kamu işçilerini örgütleyen sendikanın geleneksel olarak daha entelektüel bir üye profiline ve daha demokratik bir yapıya sahip olmasıyla açıklanabilir. VER.Dİ Sendikası’ndan Sermin ile yapılan görüşmede son yıllara kadar kadınların uzun süre sendikalarda gelirleri düşük olduğu için aidatları da düşük olan, aynı zamanda çocuk yapış işten ayrılma ihtimali

olan, örgütlemeye değmeyecek daha değersiz üyeler olarak görüldüklerini, son yıllarda bu durumun değışmeye başladığını belirtmiştir.

IG-BAU Sendikası'nda örgütlenmeye ve sendika faaliyetlerine ilişkin broşürler zaman zaman göçmenlerin kendi dillerine çevrilebilmektedir. Ancak bu durum daha çok alandaki uzmanların inisiyatifindedir. Yönetim göçmen işçileri örgütlemeye dönük ayrı bir kaynak ayırma fikrine uzaktır. Kendisi de Türkiye'li bir göçmen aileye mensup olan sendika uzmanı Zerrin, temizlik sektöründe göçmen temizlik işçilerinin örgütlenmesinde uzmanların yaklaşımının önemini şöyle özetlemiştir:

Bir mini job işçisinin (kısa işlerde çalışan işçilerin) sendikaya ödediği aidat o kadar az ki! Ancak, en sorunlu, en pahalı hukuk davaları sürmesi gerekenler de onlar. Bazı arkadaşlar (sendika uzmanları) gerçekten de bu sorun yumağı halindeki alana el atmayı tercih etmeyebiliyorlar. Ancak yine de 2004'ten bu yana temizlik işkolunda örgütlü işçi sayısı %50 arttı. Bu nedenle bu alanda çalışmayı önemli görüyorum. Asgari ücret sözleşmeleri de örgütlenmede çok etkili oldu. Artık IG-BAU'da uzmanlar 3-5 dil biliyor. Ancak, yine de, bu kültürel yakınlığı sağlamıyor. Bu nedenle benzerin benzerini örgütlemesi çok önemli.

Benzerin benzerini örgütlemesi ilkesi açısından yalnızca göçmen olmanın değil kadın olmanın önemini ise şöyle dile getirmiştir:

Bir başka sorun, örgütlenme çalışmasında sendikalı olmaya ikna olan kadınların ertesi gün eşlerinin araması söz konusu olabiliyor. “Ya” diyor, “dün bizim hanım bir şeye imza atmış ama biz onu istemiyoruz”. Bunu söyleyen eşlerin bazıları kendisi de sendikalı. “Sendikalıyız ama bişeye yaramıyor ya” diyorlar. Eşleri örgütlensin istemiyorlar. Böyle durumlarda eşleri de ikna etmek zorundasınız. Çoğu durumda ikna etmeyi başarıyorum, kadınları kazanıyorum.

## Sonuç

Türkiye'li göçmen kadınların çalışma koşulları ve işgücü piyasasındaki konumlarını değerlendirmek, cinsiyete, etnisiteye ve sınıfa dayalı kesişimsel bir analizi gerekli kılmaktadır. Aynı zamanda göçmen emeği söz konusu olduğunda, işgücü piyasasında meydana gelen dönüşümle göç politikalarında meydana gelen dönüşümün el ele gittiği yadsınmamalıdır. Tüm bu bileşenlere dayalı bir analizi gerçekleştirmek, zaman ve kapsam olarak bu çalışmanın sınırlarını zorlasa da, değerlendirmeler yapılırken söz konusu çok boyutlu yaklaşım göz önünde bulundurulmaya çalışılmıştır.

Göç kapılarının nitelsiz işgücüne kapanmasını takiben işgücü piyasalarının dönüşmeye başlaması, Türkiye'li göçmen kadınların temizlik sektöründe yoğunlaşmasıyla sonuçlanmıştır. Göçmen kadınların sözü edilen sektöre

sıkışmasında, işgücü piyasasında etnisiteye ve cinsiyete dayalı ayrımcılık da önemli bir yer tutmaktadır. Temizlik sektörü giderek genişlemekte ve kâr oranlarını artırmaktayken, aynı oranda istihdam yaratmamaktadır. Bunun nedeni, düşük ücretli göçmen işgücüne dayalı bu sektörde, sömürü düzeyinin giderek artması ve işin günden güne yoğunlaşmasıdır. Çalışma koşullarının ağırlığına ve ücretlerdeki düşüklüğe karşın, sektördeki sendikalaşma oranı düşüktür. Yine de, IG-BAU ve VER.Dİ Sendikaları tarafından yürütülen çalışma ve kampanyalarla temizlik işçileri görünürlük kazanmıştır. Temizlik sektöründeki büyüme ivmesi ve sektördeki göçmen işgücü egemenliği göz önünde bulundurulduğunda, bu alanda çalışanların görünürlüğünü artırmaya ve sorunlarına çözüm üretmeye dönük daha çok akademik çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abadan Unat, N. (2002) **Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-ötesi Yurttaşlığa**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Aldashev, A., Gernandt, J., Thomsen S. L. (2008) **The Immigrant Wage Gap in Germany**, Mannheim: ZEW Discussion Paper No. 08-089.
- Bode I., Chartrand, S. (2011) “Home Care Provision in Germany: The State of Things and Recent Developments”, [http://www.uni.kassel.de/fb01/fileadmin/datas/fb01/Institut\\_f%C3%BCr\\_Sozialwesen\\_ISOSD/Dateien/CROME\\_Rapport\\_Germany\\_01.pdf](http://www.uni.kassel.de/fb01/fileadmin/datas/fb01/Institut_f%C3%BCr_Sozialwesen_ISOSD/Dateien/CROME_Rapport_Germany_01.pdf) (son ziyaret tarihi: 12.03.12)
- Bosch, G., Weinkopf, C. (2010) **National Report Germany: EC project – Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe**: Manchester: Manchester University Business School.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2005) **2004 Yılı Raporu**, Ankara: ÇSGB.
- Decker, O., Kiess, J., Brähler, E. (2012) **Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland**, Berlin: Dietz.
- Erdem, E. (2008) **Migrant Women And Economic Justice: A Class Analysis Of Anatolian-German Women in Homemaking And Cleaning Services**, Graduate School of the University of Massachusetts, Amherst (Yayınlanmamış doktora tezi).
- Euwals, R., Dagevos, J., Gijsberts, M., & Roodenburg, H. (2007) **Immigration, Integration and the Labour Market Turkish Immigrants in Germany and the Netherlands**, Bonn: IZA Discussion Paper, no.2677.
- Goldberg, A., Saur, M. (2004) **Die Lebenssituation von Frauen und Männern Türkischer Herkunft in Nordrhein-Westfalen, Ergebnisse der sechsten Mehrthemenbefragung 2004 Im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familien des Landes Nordrhein-Westfalen**, Duisburg-Essen: Türkiye Araştırmaları Merkezi Vakfı.
- Goldberg, A., D. Mourinho and U. Kulke (1996) "Labour market discrimination against foreign workers in Germany, International Migration Papers No: 7, ILO: Geneva.
- Hunkler, C. (2011) “Can Statistical Discrimination Explain Inequality? Evidence from Multi-Agent Simulations”, <http://paa2011.princeton.edu/papers/110074> (Son ziyaret tarihi: 23.10.2012).
- Mayer-Ahuja, N. (2004) “Three Worlds of Cleaning: Women’s Experiences of Precariousness in the Public Sector, Cleaning Companies and Private Households of West Germany (1973-1998)”, **Journal of Women’s History**, 16 (2), 116-141.

OECD (2008) **International Migration Outlook**, Paris: SOPEMI.

Spermann, A.(2011) **The New Role of Temporary Agency Work in Germany**, Bonn: IZA Discussion Paper No. 6180.

Thomas Körner, Katharina Puch, Christian Wingerter (2011) **Quality of Employment**, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Toksöz, G. (2002) “Almanya’daki Türk Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Sorunları”, **Mülkiye Dergisi**, 26(233), 101-109.

Weinkopf, C. (2009) Germany: Precarious Employment and the Rise of Mini-Jobs, L. Vosko, M. MacDonald and I. Campbell (der.) **Gender and the Contours of Precarious Employment** içinde, Routledge: London, 177-193.

WILPERT, C. (2007) “Göçte Cinsiyet ve İstihdam”, Kaya, A. ve Şahin, B. (Der.) **Kökler ve Yollar Türkiye’de Göç Süreçleri** içinde, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 158-184.

Wilpert, C. (1990) “Immigrant Women in the Federal Republic of Germany”, <http://escholarship.org/uc/item/34z230ph> (son ziyaret tarihi: 16.12.2012)

[www.oecd.org/els/38163889.pdf](http://www.oecd.org/els/38163889.pdf)

