

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**SENDİKALARDA KADIN**  
**DİSK TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI ÖRNEĞİ**

DENİZ YILDIZ  
9725011194

DANIŞMAN: Doç.Dr. SERPİL ÇAKIR

İSTANBUL, 2007

## ÖZ

Çalışan sendikalı kadınların, yönetim organlarında temsili araştırılmıştır. Çalışan sendikalı kadınların, sendika yönetimlerinde yeterince temsil edilmedikleri varsayımından yola çıkarak DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikasına bağlı iki fabrikada 29 çalışan kadın ve bir sendika yöneticisi kadınla, anket ve mülakat yöntemiyle görüşmeler yapılmıştır. Kadınlar tekstil alanında yoğunlukta çalıştıkları halde bir tekstil işçileri sendikası olan DİSK Tekstil İşçileri Sendikasında yeterince temsil edilmemektedirler. Öncelikle kadınların tekstil alanında örgütlenememelerinin önemli bir nedeni, bu alanda kadınların büyük çoğunluğunun marjinal çalışması olmaktadır. Çalışan sendikalı kadınların, sendikaların yönetimlerinde yer almamalarının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler şöyledir: Kadınların, sendikalarda yeterince temsil edilmemesinin en büyük nedeni ataerkil sistemden devir alınan cinsiyet ayrımcı uygulamalardır. Kadınların ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlıların bakımından da çalışma hayatına girdikleri halde birinci derecede sorumlu tutulması çalışan sendikalı kadınların sendikal yönetimde yer almalarına engel olmaktadır. Ayrıca sendika yönetimlerinde bürokrasinin egemen olması, yıllarca sendika yönetiminde yer alan erkeklerin yine sendikanın yönetiminde olmalarına, yönetimlerin değişmemesi, yönetime kadınların gelmemesine önemli bir engeldir. Sendikacılık erkek mesleği olarak düşünülmemekte, sendikacı erkekler, sendikalarda görevli çalışan kadınların bile yeniden sendikalarda görev almalarına engel olmaya devam etmektedirler. Çalışan sendikalı kadınlara hiç bir söz hakkı ve eğitim olanağının verilmemiş olması da önemli bir engelleyici nedendir. Çalışan kadınların sendikaların yönetimine gelmeleri için teşvik edilmeleri ve pozitif ayrımcı yöntemlerin uygulamaları gerekmektedir.

## ABSTRACT

The representation of working women in the administrative committees of unions has been studied. Considering the fact that working women who are members of unions are not represented enough in the administrative committees of the unions, 29 women workers and a woman administrator of a union were interviewed. They were all members of the Union of Textile Workers of DISK. Although the majority of textile workers are women, they are not represented enough in the Union of Textile Workers. One of the most important reasons why women haven't been organized in the field of textile is that most women in this field work marginally. There are a variety of reasons for which women don't take part in administrative committees of unions. The most important reason is the practices based on the discrimination of sexes which results from patriarchal system. Although women participate in working life, they are also responsible for taking care of household work, and looking after the elderly, the sick and the children. Consequently, working women who are members of unions are prevented from taking part in the administrative committees of unions. Also, there are some other factors that keep women away from administrative boards of unions. Following are some of these factors: dominance of bureaucracy in unions, and men's having been at the top of the unions for a long time. It is thought that unionism is a man's job. Furthermore, unionist men continue to prevent those women in the administrative boards from taking part in these committees again. Another important preventive factor is that women haven't had rights to express their thoughts and to have enough training. It is necessary that working women be encouraged to take part in the administration of unions and that positive discrimination in favour of women be performed.

## ÖNSÖZ

Demokratik katılım şekillerinden biri olan sendikal örgütlenmede kadınların yer alması konusu, toplumsal ve siyasal yaşamdaki diğer sorunlarla da eklemlenmiştir. Bu özellik tezin zaman zaman dağılması ve fazlasıyla genişleme tehlikesini getirmiştir. Araştırmada önerileri ile bana yardımcı olduğu için Danışmanım Doç. Dr. Serpil Çakır'a; konu ile ilgili bilgi verdikleri için DİSK Kadın Komisyonu Başkanı Nebile Irmak Çetin'e; anket ve mülakatta verdikleri bilgilerle beni aydınlattıkları için sendikanın kadın çalışanlarına ve kaset çözümlerinde yardımcı olan arkadaşım Türkan Aygül'e teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZ (ABSTRACT)-----	IV
ÖNSÖZ-----	V
GİRİŞ -----	1-4
I.BÖLÜM KÜRESELLEŞME VE KADIN EMEĞİ-----	5-22
A. SOSYAL DEVLET KÜRESELLEŞME VE EMEK-----	5-11
B. KADIN EMEĞİ -----	11-22
1. FORMEL ÇALIŞMA-----	11-19
2. ENFORMEL ÇALIŞMA-----	19-22
II.BÖLÜM SENDİKA, SOSYAL POLİTİKA VE KADIN-----	23-50
A. SENDİKA VE SOSYAL POLİTİKA-----	23-29
1.SENDİKA-----	23-25
2.SOSYAL POLİTİKA-----	26-27
3.SOSYAL POLİTİKANIN OLUŞUMUNDA SENDİKALARIN ROLÜ-----	27-29
B. TÜRKİYE'DE SENDİKALAR, POLİTİKAYA ETKİLERİ -----	30-36
1.TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ -----	30-35
2.TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN POLİTİKAYA OLAN ETKİLERİ -----	35-36
C. SENDİKALARDA KADIN POLİTİKASI -----	36-50
1. DÜNYA SENDİKALARINDA KADIN POLİTİKASI -----	36-44
2.TÜRKİYE'DE SENDİKALARDA KADIN POLİTİKASI-----	44-50
III.BÖLÜM DİSK VE SENDİKALI KADINLAR-----	51-137
A. DİSK (DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU)-----	51-55
B. DİSK'TE KADIN POLİTİKASI-----	56-71
C. DİSK TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI VE KADIN POLİTİKASI-----	71-73
D. DİSK TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI'NDA KADIN PROFİLİ-----	73-137
SONUÇ -----	138-143
KAYNAKÇA-----	144-148
EKLER1: ANKET VE MÜLAKAT FORMU-----	149-161

# GİRİŞ

Bu çalışmanın konusunu çalışan kadınlardan sendika üyesi olan ve sendika yönetiminde yer alan veya yönetimde yer almayan kadınlar oluşturmaktadır. Amaç DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nda kadınların yeterli oranda temsil edilememelerinin önemli nedenlerini ortaya çıkarmaktır.

Bu çalışma üç bölümden oluşacaktır. I.bölümde; öncelikle, gelişim sürecinden itibaren sosyal devlet ve küreselleşmenin emekle ilişkileri ele alınacak, sorgulanacaktır. Daha sonra kadın emeği, tarihsel gelişim sürecinden itibaren ele alınacak, kapitalist ve ataerkil sistemle ilişkili olarak değerlendirilecektir. I.bölümün son kısmında ise formel ve enformel sektörde kadın çalışması ele alacaktır.

II.bölümde, sendikalar ve sendikaların işlevleri incelenecek, sendika türleri tanıtıldıktan sonra, sosyal politikanın çalışanlarla ilişkileri ele alınacaktır. Dünyada ve Türkiye'de sendikaların sosyal politika oluşmasındaki etkileri incelendikten sonra uluslararası sendikalar ile Türkiye'deki sendikalarda, çalışan kadınlara yönelik politikalar ve uygulamalar ele alınacaktır.

III. bölümde DİSK'in (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun) tarihsel gelişimi ve politikaları tanıtıldıktan sonra, DİSK'te kadın politikası, tüzük, genel kurul kararları ve DİSK Kadın Komisyonu Başkanı Nebile Irmak Çetin'le yapılan mülakattan yararlanılarak ortaya konmaya çalışılacaktır. Daha sonra ise DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nın kadınlara ilişkin politikası ile çalışan kadınlarla yapılan anket ve mülakat sonuçları değerlendirilecektir.

Araştırmanın amacı; öne sürülen varsayımlara dayalı olarak, konu ile ilgili ayrıntılı bilgilere ulaşmak, bu bilgiler ışığı altında genel bir değerlendirme yapabilmektir. Araştırılması amaçlanan varsayımlar şunlardır:

- 1 Türkiye'de genelde sendikalar erkek egemenliğindedir.
- 2 Tekstil iş kolunda kadınlar yoğunlukla çalışmasına karşın bu alana yönelik bir sendika olan DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nda kadınlar yeterince temsil edilememektedirler.
- 3 DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nda çalışan kadınların yeterince temsil edilmemesinin en önemli nedenlerinden birisi, özel alana ait işlerin sorumluluğunun hala çalışan kadınlardan beklenmesidir.

Araştırmanın örneklemini DİSK Tekstil İşçileri Sendikasına üye olan çalışan kadınlar kapsarken, evrenini Türkiye ve özellikle İstanbul'daki DİSK'e bağlı fabrikalar oluşturmaktadır.

Türkiye'de sendikalarda kadınların temsil edilme oranları yok denecek kadar düşüktür. Sendikalar, devlet politikalarını etkileyen baskı gurupları olduklarına göre kadınların kendileriyle ilgili karar mekanizmalarında kararların alınmasına katılmaları; kendi sorunlarını dile getirmeleri açısından oldukça önemlidir. Kadınların sendikalara üye olma ve karar organlarında yer almaları önemli olduğu için kadınların sendikalara üye oluşunu ve karar mekanizmalarında yer almasını engelleyen nedenlerin araştırılarak ortaya konmaları gerekiyor. Bu tür araştırmalar, tekstil alanında çalışan kadınların sendika ile olan sorunları konusunda sendikacılara yol göstererek, kadına yönelik yeni politikalar oluşturmalarına yardımcı olabilir. Ya da sendikalarda aktif olarak çalışacak kadınlara bu alandaki çalışan sendikalı ya da sendikalı olmayan kadınların sorunları konusunda ön bilgi sağlayabilir. Ayrıca bu tür araştırmaların toplumda kadın sorunları konusunda yapılacak politikaları etkileyebilir. Bu tür araştırmalar feministler açısından da çalışma hayatı ve sendikalardaki eşitsizlik konusunda bilgi oluşturabilir. Her alandaki ayrıntılı kadın sorunları bilgisi toplanıp, daha genel feminist politikalar yapılabilir.

Araştırma, konusu ile ilgili çeşitli sendikalardan ve kütüphanelerden kaynak toplanarak, literatür taraması yoluyla yapılmıştır. Literatür taranırken, konu ile ilgili daha geniş bilgi alınır düşüncesiyle başta DİSK Tekstil İşçileri Sendikası olmak üzere çeşitli sendikalara gidilerek, orada bulunanlarla özellikle kadınlarla görüşülmüştür. Konu ile ilgili istatistiki bilgiler, başta TÜİK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan ve konusu ile ilgili yapılmış araştırmalardan alınmıştır. Bütün çalışan, kadın, erkek sayısı resmi istatistiklerde yer almamaktadır. Ayrıca kadın ve erkek sendikalı sayısı ve yönetimde yer alanların erkek ve kadın sayılarını DİSK kayıtlarından alınmıştır. Ama bu rakamların sendikalı olmayan kadınların gerçeğini yansıtmadığı göz önüne alınacaktır; çünkü kadınlar çoğunlukta tekstil sektöründe kaçak çalıştırılmaktadırlar.

DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'na bağlı fabrikalarda alan araştırılması yapılmıştır. Bu alan araştırmasında, anket ve mülakat yöntemi uygulanmıştır. 30 kadınla anket ve mülakat yapılmıştır. Bunların 29'u sendika üyesi ya da temsilci 1'i ise DİSK'te şube başkanı olarak çalışan ve kadın işçilerin sorunları ile ilgilenen kişidir.

Konu ile ilgili doğrudan kaynak bulunmamaktadır. Ancak konu ile yakın ilişkili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu kaynaklardan biri Hacer Ansal'ın 'Teknolojik Gelişmelerin

Sanayi'de Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı' adlı alan araştırmasında 5 firma ele alınmıştır. Bunların ikisi tekstil firmasıdır.

DİSK Tekstil İşçileri Sendikasına üye kadınlar, tekstil sektöründe çalıştıkları için bu konuda önemli bir araştırma da Ayda Eraydın'ın "Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar" adlı araştırmasıdır. Bu çalışmada, İstanbul'da 210 firmada çalışan 500 kadın ile yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Kadınlarla ilgili saha çalışması öncesinde 225 firmayı kapsayan bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket kapsamı içinde 24 girişimci kadın, 35 aile işletmesinde çalışan kadın ve 48 evde iş yapan kadın ve 389 ücretli çalışan kadın yer almıştır.

Kadın çalışan sendika ilişkisi konusunda önemli bir çalışma Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan'ın "Sendikacı Kadın Kimliği" adlı kitaplarıdır. Bu araştırma kadın sendikacılara yapılan mülakata dayanmaktadır. 21 farklı sendikadan 141 kadın sendikacıyla yapılmış bunlardan 36'sı yönetici, 60'ı işyeri temsilcisi veya kadın komitesi üyesi, 45'i sendikal faaliyetlere ilgi duyan işçidir. Ankete katılanların %53'9'u kamuda, %41,1'i özel sektörde, %3,5'i yerel yönetimlerde çalışmaktadır. Bu araştırma sendikal kadınların özellikle aktif sendikacı kadınların profilini öğrenmek açısından önemli bir çalışmadır. Toksöz ve Erdoğan, kadınların sendikal yaşamda karşılaştıkları zorluklar ve sendikalara nasıl baktıklarını sergilemeye çalışmıştır. Kadın sendikacıların eğitim düzeyinin yüksek ve kazançlarının görece fazla oluşunun bu kadınlarda yarattığı özgüven duygusunun güçlü oluşunun onları sendikal faaliyetlere yönlendirmekte rol oynadığı ileri sürülmüştür. Kadınların büyük çoğunluğu geleneksel aile içi sorumluluklarının yanı sıra sendikal faaliyetle de ilgilenmektedirler.

M.Koray'ın 1991 yılında yaptığı "Çalışma Yaşamı Penceresinden Kadın Gerçekleri" adlı araştırması tekstil alanındaki kadınları da kapsayan 347 örgütlü kadını ele almıştır. Bu çalışmada kadınların çalışma ile ilgili tutumları, üye oldukları sendika ile ilişkileri ve siyaset konusundaki düşünceleri ele alınmıştır. Kadınlar hem dışarıda hem evde çalıştıkları için aşırı yorulmakta ve yıpranmaktadır. Üyesi oldukları sendikalarla ilişkileri çok sınırlıdır, eğitim faaliyetlerine çok az katıldıkları, sendika ile ilişkilerinden hoşnut olmadıkları görülmektedir. Bunda aile ile ilgili sorumluluklarından ötürü sendikal faaliyete zaman ayıramamalarının önemli bir payı vardır. Bir diğer önemli nedense sendikaların kadın çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik bir sendikacılık anlayışına sahip olmamalarıdır.

Konu ile bağlantılı bir araştırma da Aslıhan Öğün ve A.Aylin Özman'ın yaptıkları OLEYİS'in yayınladığı "Türkiye'de Kadın-Sendika İlişkisi Sendikalaşma ve Örgüt İşçi Temsil" adlı eserdir. Bu eser literatür araştırmasına dayanmaktadır. Kadının sendikal temsili konusunda şu temel düşünceyi savunmaktadır: Kota, kadının eşitsiz konumu açısından uygulanmalıdır. Ancak kota uygulamasının tek başına çözüm olamayacağını; kadının örgüt içindeki konumunu iyileştirmek için 'himayeci' politikalardan daha ziyade ' güçlü bir taban hareketinin çözüm getirebileceğini savunmaktadır.

# I. BÖLÜM KÜRESELLEŞME VE KADIN EMEĞİ

## A. SOSYAL DEVLET, KÜRESELLEŞME VE EMEK

Bu bölümde; gelişim sürecinden itibaren sosyal devlet ve küreselleşmenin emekle ilişkileri ele alınacak, sorgulanacaktır. Gelişmiş devletlerde, endüstrileşme ve demokratikleşme sürecinde, özellikle işçi sınıfının sermaye karşısında sürdürdüğü mücadeleler sonucunda, ekonomi karşısında sosyalin, üretim karşısında bölüşümün önemli görüldüğü bir toplumsal aşamaya gelinmiştir.

Gelişim çizgisinde Batı'da işçi sınıfının sermayeye karşı yürüttüğü uzun mücadelede devrimci çizgiden reformist çizgiye kaymış sermaye ve devlet ciddi dönüşümler geçirmiş. Devlet sermaye ve işçi sınıfı arasında müdahalesiyle, hakem olmuş ve uzlaşmayı sağlamayı başarabilmiştir.

İşçi sınıfının mücadelesi sürecinde temel hak ve özgürlükler önce siyasal haklar, sonra ekonomik ve sosyal haklar ve özgürlükler tanınmış, seyirci devletten sosyal sorumlulukları olan devlet anlayışına gelinmişti. Kapitalist bir ekonomi, demokratik bir siyasal ve sosyal yapı oluşmuştur. Piyasa ekonomisi, hem kurumlaşmış hem kurallar oluşmuş, ve devletin müdahalesine razı olmuştur. Devletin müdahalesinin iki nedeni bulunmaktadır: Müdahalenin birinci nedeni, ekonomide bölüşümün sağlanması ve ikinci nedeni de sosyal adaletin sağlanmasıdır. Böylece emeğin etkin oluşu sağlandığı gibi, piyasa ekonomisi de oldukça sosyalleşmiştir.

Batı'daki sosyal refah toplumlarında mülkiyet hakkı ve temel hak ve özgürlüklerin yanı sıra ekonomik ve sosyal haklar ortaya çıkmakta, özgürlükler kadar sosyal eşitlik ve sosyal adalet de önemli olmaktadır ve bunları sağlayan bir sosyal yönetim anlayışı ve politikaları gündeme gelmektedir. Bu anlayışı ve politikaları benimseyen sosyal devlet, toplumdaki uzlaşma ve dayanışmayı önemsemekte toplumda uzlaştırıcı ve bütünleştirici bir işlev görmektedir.

Koray, Sosyal devletin özelliklerini şu şekilde anlatmaktadır: "Sosyal devlet ya da devletin "sosyal" niteliği aslında piyasa ekonomisi ile sosyal adaleti uzlaştıran, piyasa ekonomisinin sonuçlarını yumuşatan, dengeleyen bir işlev görmektedir. Bu işlev de toplumsal uzlaşmanın sürdürülmesi için önemlidir. Sosyal devlet, piyasa ekonomisini kabul etmekle birlikte, devlete piyasadan ayrı olarak ve toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde hizmetler sunma görevi verir.... Kısaca sosyal devletin, sosyal politikalarının iki amacı vardır; gelir dağılımı, sağlık sorunları

gibi sosyal sorunlarda etkin ve iyileştirici rol oynamak, ancak bundan da öte bu sorunların çözülmesine katkıda bulunarak sivil toplumun güçlenmesine, sivil yaşamın zenginleşmesine yardımcı olmaktadır.” (Koray, 1997:24)

1980’lerin ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan küresellik kavramı konusunda yalnız ekonomik ve siyasal ilişkiler anlamında değil, toplumlar, bireyler, kültürler açısından çok yoğun ve benzeşmeye dayalı bir etkileşimin ortaya çıktığı iddia edilmektedir.

Küreselleşmeyi pazarın küreselleşmesi biçiminde anlamak daha doğru olur. Küresel sermayenin ve küresel şirketlerin karşısında içten ve dıştan gelen baskılar sonucu ulusal ekonomiler ve ulusal devletlerin güçleri zayıflamıştır.

Koray, küreselleşmeyi şu şekilde anlatmaktadır:“...küreselleşme söyleminin hayli ideolojik olduğu, küreselleşme diye yaşananların da hayli ‘indirgenmiş’ bir küreselleşme gerçeğini yansıttığını görmek mümkün. Örneğin küreselleşme, kendisinin de iddia ettiği biri iletişim, ulaşım, bilgi akışı ve tüketim alışkanlıkları açısından dünyanın birbirine yaklaşması anlamında bir gerçeği yansıtıyor olabilir. Ancak bilinen bir başka gerçek de, bu birbirine yaklaşmanın yeryüzünde zaten var olan eşitsizliği daha da arttırdığıdır; yatırımların ve dünya ticaretinin dünyanın belirli bölgelerinde yoğunlaşması gerçeğinin değişmediği, hatta daha da belirginleştiğidir; geliştirmekte olan ülkelerin kalkınma umudunu yeşerttiği değil, borç batağına batmış ülke sayısının arttırdığıdır; dünyanın birçok ülkesinde ‘kumarhane ekonomisi’ de denilen ve temelinde üretim olmayan bir rant ekonomisini kışkırtmasıdır; toplumlarası kutuplaşmaların yanı sıra toplum-içi kutuplaşmalara hız verilmesidir. Kısaca küreselleşmeyi, iddia edilen küresel fırsatlar kadar küresel kutuplaşmaların arttığı bir süreç olarak düşünmek için de çok sayıda neden olduğu ortadadır.” (Koray, 1997:17-18)

Bugün uluslararası sermaye giderek güç kazanmakta ve ulusal ekonomiler üzerinde egemenlik kurmaktadır. Bu evrede sermayeyi denetleyecek ulusal ve uluslar arası bir güçten söz edilememekte, sermayenin acımasız kar mantığı birçok kesim ve özellikle işgücü için ciddi kayıplara yol açmaktadır.

Bugünkü küresel sermaye, bazı açılardan endüstrileşmenin başlarında Batı ülkelerindeki sermayenin durumuna benzemektedir. O günkü kapitalizm de kendisini denetleyen ulusal devlet ve demokratik hakların gelişmesine karşı çıkmıştır. Ulus devletler, henüz gelişmemiş demokratik haklar gelişmemiş, toplumsal çıkarlar arasında hakem rolünü oynayacak bir denetim yoktu; acımasız bir kar mantığı egemendi ve o dönemde birçok toplum için toplumsal çöküş ve toplumsal çatışma yaşanmıştı. Ancak emek hareketinin etkisiyle

demokratik hakların gelişmesiyle sermaye ve onun istediği ekonomik işleyişin karşısına toplumsal çıkarları koruyacak bir siyasal yapı çıkarmak mümkün olabilmiştir. Şimdi ise, sermaye uluslar arası bir hareketlilik kazanmıştır ve bu uluslar arasılaşılmaya uygun bir 'yeni liberalizm' felsefesini hayata geçirmek için uğraşmaktadır. Karşısında ise ne ulusal ne de uluslar arası bir güç ve denetim mekanizması vardır. Uluslararası sermayenin bugün kullandığı küresel olanaklar, bazı ülkeler ve toplumların bazı kesimleri için acımasız sonuçlar doğurmaktadır. Küresel sermayenin uluslar arası denetimi sağlanmadan bu acımasızlığı durdurmak mümkün görünmemektedir.

Uluslararası sermayenin artan gücü karşısında, bugün varlığını koruyabilen sadece iki güçten söz edilebilmektedir. Biri varlığını hala koruyabilen ulus devletler diğeri ise mücadelelerle elde ettiği yasal haklar ve sendikal örgütlemelerle emek kesimidir.

Günümüzde, sermaye dünya çapında hareketlenmiş, dünya piyasaları birbirine açılmış, ticaret serbestleşmiş, şirket evlilikleri ile uluslararası şirketler küresel şirketlere dönüşmüştür. Küresel kaynakları büyük bir beceriyle kullanan bu şirketler, nerede kar varsa oraya uzanmakta, rekabeti azaltmak için durmadan birleşerek büyümekte ve tekelleşmektedirler. Bu şirketlerin durumu küreselleşmeyi en iyi ifade eden örnekler olmaktadır.

Bugün dünyada 39 bin dolayında çok uluslu şirket olduğu bunların en tepede yer alan 100'ünün tek başlarına 3,4 trilyonluk dolarlık bir varlığa sahip oldukları, yıllık ciroların 5,5 trilyon dolara ulaştığı ileri sürülmektedir. (Koray, 1997:19)

Birçok küresel ürüne dünyanın en ücra köşelerinde rastlamak mümkün, ülkelerin bayrakları değil artık markaların logoları hatırlanmakta ve ünlü markalar fason yoluyla küresel çapta bir işletmeler ağı kurmaktadır.

Sermaye mal ve hizmet üretimini küresel alana yaydıkça en fazla emek kullanımı için küresel olanaklara ulaşmakta, küresel işgücü piyasası içinde kendisi için en ucuz emeği seçme ve kullanma olanaklarına sahip olabilmektedir.

Sermayenin küreselleşmesinin temel nedeni iş gücü maliyetlerindeki ucuzluk olmaktadır. Uluslararası şirketler ve büyük işletmeler ulusal çapta işleri parçalara bölüp bunların bir bölümünü ucuz emek sunan ülkelere veya aynı ülke içinde taşeronlara aktarmaktadırlar.

Sermaye, küresel rekabete uyum sağlayabilmek amacıyla, yeryüzünün bütün kaynaklarını küresel çapta alıp değerlendirmektedir. Bu amaçla özellikle işgücünün maliyeti ucuz

bölgelere ve ülkeleri eli alıp değerlendirme yoluna gitmektedir. Ulus devletler de hala varlığını koruyan sınırlamalar ve kurallardan kaçıp kendine uygun kuralsız ve sınırlamasız ülkelere kaymıştır yani küreselleşmiştir.

Ancak, emek sunumunun ve işgücü piyasasının küreselleşmesi, sermaye için olduğu gibi emek içinde küresel fırsatlar anlamana gelmemektedir. İşletmeler özellikle niteliksiz ve yarı nitelikli işgücü için emeğin bol ve ucuz olduğu ülkelere kaymışlardır. Bu durum, yaygın işsizlik ve iş güvencesinin azaldığı enformel sektör oluşturmuştur.

Hem küresel işgücü piyasası nedeniyle, hem de teknoloji nedeniyle sermayenin işgücüne olan bağımlılığı giderek azalmıştır. Sermaye karşısında emeğin konumu, giderek kötüleşmektedir. Emek piyasasının küreselleşmesi, emek için tavanda değil, tabanda ve daha olumsuz koşullarda bir işgücü piyasasının doğmasına yol açmaktadır. Küresel son gelişmeler, işgücü piyasası açısından, “esneklik” adı altında, ideolojik çağrışımlardan uzak biçimde açıklanmaya çalışılmaktadır. Oysa esneklik kavramı, emek piyasasının küreselleşmesinin bir sonucudur. Bu durum, emek için olumsuzun olumluyu tehdit emesi, geriletmesi sonucuna yol açan bir gelişme olmaktadır.

Günümüzde, küreselleşen emek piyasası ve esnek işgücü kullanımının sonuçlarına baktığımızda karşımıza üç önemli gelişme çıkmaktadır: Birincisi, işgücünde işletme hatta daha büyüyerek ulusal, bölgesel ve küresel anlamda görülen kutuplaşma eğilimi. İkincisi ise, hemen her alanda ve yerde görülen kuralsızlaşma eğilimi ve üçüncüsü ise ulusal devletlerin ulusal politikalarında daha önce var olan emeği koruma gücünün azalmasıdır.

İşgücünün kutuplaşması şu anlama gelmektedir: İşgücünün nitelikli-niteliksiz, örgütlü-örgütsüz gibi ayrımlar dışında daha derin bir ayırım içine girmesi demektir. Yani işgücünün küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde iki kutba doğru itilmesi anlamına gelmektedir.

Çalışma yaşamındaki kuralsızlaşma eğilimini ise şu şekilde açıklayabiliriz: Zaman içinde emeğin mücadelesi ile kazanılmış olan haklar ve kurallar, emek piyasasının küreselleşmesi nedeniyle esneklik adı altında giderek yerlerini her duruma göre değişen kurallara bırakmaktadır.

Sermaye uluslararası düzeyde hareket yeteneği kazanırken bu hareket karşısında özellikle emek kesimi ezilmektedir. Bunun en önemli nedeni ulus devletlerin uluslararası rekabete ayak uydurmaya çalışması; bunun için ise her şeyden önce emeğin kullanımında tasarrufa gitmeleridir. Özelleştirmelerle, işçi çıkarmaları yapılmakta, enformel sektöre göz yumulmakta,

sendikasızlaştırmaya destek verilmektedir.

Küreselleşme olgusu içinde sendikalara pek iyi gözle bakılmaz. Sendikalar, işgücü maliyetini arttıran ve işletme dayanışmasını zayıflatan örgütler olarak görülürler. Toplumlara esneklik ve değişken koşulların yararları ve işletmelerin dayanışmaları anlatılmakta, bu nedenlerden dolayı da sendikalar da bütünüyle kuralsızlık denmese de esnekliğe razı olmaktadır. Sendikalar ancak işletmelerin çıkarlarını öne alan politikaları kabul ederek kendi varlıklarını devam ettirebilmektedirler.

Emek ve küreselleşme ilişkisi konusunda Koray, şunları söylemektedir:“Çekirdek işgücü için işlevi azalan sendikalar, çevre işgücü açısından da zorlanmaktadır. Bu işgücü için, kuralsızlık, güvencesizlik çok daha net olmakta, ancak her yerde artan işsizlik ve işten çıkarmalar nedeniyle sendikaların bu işgücünü koruma potansiyelleri de zayıflamaktadır. Çalışma koşullarında giderek önem kazanan kuralsızlık, kuşkusuz küçük işletmeler ve enformel sektörde daha belirginleşmektedir. Ancak büyük işletmelerin de bazı işlerini fason üretim yoluyla veya taşeron kullanarak gerçekleştirme yoluna gittikleri düşünülecek olursa, kuralsızlık yaygınlaşmakta, derinleşmektedir. Kısaca yasaların, toplu sözleşmelerin hakların ve güvencelerin yerini, değişken, güvencesiz ve işverenin tek taraflı belirlediği kurallar almaktadır. Uzun mücadeleler sonucunda emek adına elde edilen bazı haklar ve güvencelerden sonra, yine yasaların geçersiz kaldığı, güvencelerin işlemediği bir “kuralsızlık” dönemine geri dönülmektedir.” (Koray, 1997:23)

Küreselleşmenin emek için getirdiği bir önemli olumsuz sonuç ise, ulus devlet ve ulusal politikaların emeği koruma işlevinin azalmasıdır.

Küreselleşen sermaye ve piyasa karşısında, ulusal devlet önemli ölçüde geriler ve güç kaybederken, bunun en olumsuz yansıması işgücüne olmuştur. Küreselleşme nedeniyle emekten olduğu gibi ulusal devletlerden de emeği koruyucu politikalardan fedakarlık yapması istenmektedir. Emeğin ucuz olması istendiği gibi, devletlerin sosyal harcamaları azaltması, özelleştirme ve devletin emekten yana olan politikalarından feragat etmesi istenmektedir.

Yani, sosyal haklar ve sendikal haklar giderek budanır. Buna da istikrar politikaları denmektedir. Ekonominin istikrarı, sermayenin özgürlük alanının genişletilmesine karşılık emeğin yaşayabilme ve mücadele olanaklarının daraltılması anlamına gelmektedir.

Demokrasiyi ve demokratik hakların işleyişini güçlendirmek ve siyasal yapıyı toplumun çeşitli kesimlerini temsil eder ve onlar arasındaki çıkar çatışmalarını çözer duruma getirmek, hem küreselleşme ve yarattığı toplumsal sorunlara karşı durabilmek, hem de küreselleşmenin küresel politikalarla tamamlanmasını sağlayabilmek açısından önem taşımaktadır. (Koray, 1997:24)

Küreselleşme, sermayenin ulus devletler ve bu devletlerin uyguladığı politikalar karşısında bağımsız davranma gücünü artırırken, sermayenin ve piyasa ekonomisinin istekleri değişmiş. Devletin müdahalesi ve sosyal kaygılardan uzak bir anlayış başlamıştır. Sermaye sosyal devletlerde varılan uzlaşma noktasını kendisine çok pahalı bulmakta, bunu sermaye birikimi için zararlı görmektedir. Sosyal devletler, piyasa ekonomisinin henüz kendileri gibi sosyalleşmediği diğer ülkelerin varlığı ve rekabeti karşısında sosyalleşmeyi sürdürmekten vazgeçmek durumunda kalmıştır.

Küresel piyasaya girmek isteyen birçok ülke, hiçbir koşul öne sürmeden hiçbir kısıtlama olmadan, sosyal devletlerin tam aksi sermayenin girişi için her türlü tavizi vermekte ve sosyal kaygılardan uzaklaşmaktadır.

Böyle bir küresel piyasada nitelikli emek için bile varlığını koruma ve geliştirme olanağı bulunmamaktadır. Kısaca, sermaye için küreselleşme, küresel çapta giderek daha fazla güç kazanma anlamına gelirken, emek için, bazı ödünler vermek ve kazandığı hakların geri verilmesine zorlamak anlamına gelmektedir. Sendikalaşma, iş güvencesi, sosyal güvenlik gibi haklar, batı ülkelerinde bile tartışmaya açılmış, gelişmekte olan ekonomilerde bu hakları elde etmenin önü daha da tıkanmaktadır. Emek yalnızca piyasa koşulları açısından değerlendirilmekte, giderek artan işsizler, çalışanlar için tehdit oluşturmaktadır. İşsizlik arttıkça da emeğin pazarlık yapma gücü düşmektedir. Nitelikli emek bile küreselleşme ile varlığını koruma ve geliştirme olanağı bulamamaktadır. Emeğin insan yanı küreselleşme ile unutulmakta, sadece işgücü olarak değerlendirilmektedir

Küreselleşmenin kadınlarla ilişkisine baktığımızda, Wichterich'e (2004) göre işlerin feministleşmesi sürmektedir. Son on yıl içinde kadın işleri, erkeklerinkinden daha fazla arttırmıştır. Her ne kadar, dünya ölçeğinde çalışan kadın sayısı artmaktaysa da, küresel emek pazarının kadınlara özgü ayrımları da sürmektedir. Kadınlar, korumasız, düşük ücretli, esnek ve hiçbir hak ileri sürülmeyen işlerde çalışmaktadırlar.

Kadınların küreselleşme ile emek pazarına girmeleri ile pazarların yeniden yapılanmasına yol açılmıştır. Küresel çapta kadınların çalışma hayatına hızla girmeleri ile, çalışma hayatında

ücretlerin dünya ölçeğinde düşük tutulmasına, korumasız, hukuksal ve toplumsal açıdan dengesiz işçi-işveren ilişkilerinin kabul edilmesi ve emek pazarlarının kuralsızlaşmasına yaramıştır.

Wichterich'e göre kadınların, düşük ücretli ve ücretsiz işleri neoliberal küreselleşmenin elinin kirini oluşturmaktadır. Az kazanan, çok yitiren kadınların gücüyle oynanan bir kumar söz konusudur. Küresel sermaye, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet ayrımcılığını kullanmakta ve kendi lehine dönüştürmektedir. Kadınlar, ekonomi ve dünya pazarı ile bütünleşmekte, ama hemen yeniden marjinalleştirilmektedirler.

Kadınların küreselleşme ile kitlesel üretime geçmeleri ile söz ve güç sahibi olmaları söz konusu olamamıştır. Finans, ekonomi ve siyaset dünyasının tepe noktaları ve karar verici konumlar erkeklerin egemenliğinde kalmaya devam etmektedir.

Sonuç olarak, emeğin mücadelesi ile kazanılmış haklar ve devletin sosyal niteliği, küreselleşme ile gerilemektedir. Demokratik haklar ve özgürlükler, emek için yerini küreselleşme ile kuralsızlaşma ve kutuplaşmaya bırakmıştır. Küreselleşmenin, ülkeler, toplumlar, ücretliler, işsizler açısından anlamının sorgulanması ve sonuçları için uluslararası bir siyasete ihtiyaç duyulmaktadır

## **B. KADIN EMEĞİ**

### **1.FORMEL ÇALIŞMA**

Bu bölümde, tarihsel gelişim sürecinden itibaren ele alınacak kadın emeği, kapitalist ve ataerkil sistemle ilişkisi sorgulanarak, var olan durumu ortaya konmaya çalışılacaktır.

Kapitalizmle birlikte kadın ve erkeklerin çalışma alanları iyice ayrıştırılmıştır. Kadınların çalışma alanının özel alan olduğu belirlenirken, erkeğin çalışma alanının ise kamusal alan olduğu belirginlik kazanmıştır. Özel alandaki çalışmada kadınlar hiçbir ekonomik gelir elde edememektedirler, fakat erkekler kamusal alandaki çalışmalarını karşılığında belirli bir ekonomik gelire sahip olabilmektedirler. Kadın çalışmasının gelir getirmeyen bir çalışma olarak görülmesi sonucu kadınlar, erkeklere bağımlı olmak zorunda kalmışlardır.

Savaş dönemleri gibi çeşitli dönemlerde kadınlar savaşa giden erkek işgücünün yerini doldurmak vs. gibi nedenlerle kamusal alandaki çalışmalara yönlendirilmişlerdir. Ancak

erkeklerin savaştan dönmesi gibi dönemlerde kadınlar özel alana yeniden itilmek istenmişlerdir. Baskılar sonucunda kamusal alandaki işini bırakmayıp, özel alana geri dönmeyen kadınlar da olmuştur. Bu kadınlar, kamusal alanda ve özel alanda yapılan baskılara rağmen kamusal alandaki işlerini bırakmamışlardır.

Kapitalist üretimin gereklerince üretim sürecine kitlesel olarak çekilen kadının, toplumsal konumunda birtakım değişimler görülmüş fakat bunlar köklü değişimler olmamıştır. Kendiliğinden olması da beklenmemelidir. Çünkü kapitalizm amacı, kadını özgür kılmak için değil, tıpkı çocuklar gibi erkeklerden daha fazla sömürebilmek için aile içinden çıkarıp kamusal üretime itmiştir. Ataerkil sistemden cinsiyete dayalı işbölümünü devralan artı değer sömürüsüne dayanan kapitalizm, cinsiyete dayalı işbölümünü içselleştirmiş ve yeniden üretmiştir.

P.Lafargue, bu sebeple kapitalist sistemin, kadını aileye hapsedmek için dikilen ahlaki, politik, hukuki ve ekonomik engelleri devirmemeye dikkat ettiğini vurgular. (Çağlayan, 2002: 308)

Kapitalizm ve cinsiyetçi ideoloji konusunda Ansal, şunları söylemektedir: “Kapitalist kalkınma sürecinde, kapitalist sömürünün kadının ezilmişliği ile bir parazit ilişki içinde olduğu görülmektedir. Kadının toplumdaki yeri büyük ölçüde cinsiyetçi ideoloji ile belirlenmekle birlikte, üretim içinde kadının ezilmişliği salt kafalara yerleşmiş bir ideoloji olmaktan çıkıp, sürekli olarak yeniden üretilen maddi bir temele oturmaktadır. Çünkü, toplumsal cinsiyet farklarının ortadan kalkması bazı işçileri diğerlerine göre ikincil konuma indiren tüm sosyal ilişkilerden sonuna kadar yararlanmaya çalışan sermayenin çıkarlarına uygun değildir.” (Ansal, 1997:11-12)

Günümüzde de ekonomik bağımsızlığın bir kadın için oldukça önemli olduğu kavranmaya başlanmıştır. Bu düşünce ve benzeri nedenlerle pek çok kadın kamusal alanda çalışmaya yönelmiştir. Kamusal çalışmada kadın-erkek arasında henüz bir eşitlik sağlanabilmiş değildir.

Cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü, kadınların toplumsal yaşam içerisinde temel görevini ve sorumluluğunu aile içerisinde belirlemekte, başlıca uğraşını da eş ve çocukların bakımı ve ev işleri olarak göz önüne almaktadır. Toplumun da kadından birinci beklentisi olan aileye ve eve ait sorumlulukların devamı niteliğinde olan işlere yönlendirmektedir. Diğer taraftan kadınların meslek yaşamlarının değerlendirilmesi de onların toplumsal cinsiyet rollerine atıfta bulunularak yapılır. Yani, kadınların meslek yaşamlarının değerlendirilmesi, onların toplumsal cinsiyet rolleri dikkate alınarak yapılır.

Kadınlar, erkeklere göre daha sınırlı ekonomik ve sosyal prestij sağlayan işlere yönlendirilmektedirler. Bu da somutta kadınların yoğun olarak annelik ve ev kadınlığı rollerinin devamı olan işlerde kamusal üretimde yer almalarına zemin hazırlamaktadır.

Kadınların eşitsiz konumlarının ezilmişliğinin birçok etkeni vardır ama en önemli etkeni üretim ve yeniden üretim süreçleri arasındaki ilişkidir. Kamusal alan kadının özel alanının devamı niteliğindedir. Kapitalist toplumda kadının birinci rolünün aile içinde tanımlanmış olması, kadının çalışma hayatında ikinci konumda yer almasının nedeni olmaktadır. Bu durum kadının eşitsiz konumunun devamını sağlar, kadının özgür ve eşit olmasını engeller.

Ataerkil toplum yapısı içinde şekillenen ve nesilden nesile aktararak devam eden değer yargıları, kadınların çalışma yaşamını da güçleştiren başlıca nedenlerdir. Ataerkil ideoloji, kadınların çalışma yaşamını ciddiye almadıkları, istikrarsız davrandıkları, ev dışında çalışmayı önemsemedikleri, evi işe tercih ettikleri gibi ön yargılarla hem kadınların işe girişte hem de çalışma yaşamında etkili olmaktadır.

Bu konuyu Ansal şu şekilde açıklamaktadır: “Kadın sanayileşme ile birlikte artan sınıai faaliyetlere katılımı da 'kadına uygun' işler çerçevesinde geliştiği gözlenmektedir. Sosyal olarak, dolayısıyla da işverenlerce kadına 'uygun' görülen işler temel olarak iki şeye dayandırılmaktadır: Birincisi, kadınlar fiziksel güçsüzlükleri ve/veya teknik bilgisizliklerinden dolayı erkek işi yapamazlar. İkincisi, kadınların bazı işleri yapması ahlaki açıdan uygun değildir. İşverenler de ancak bu çerçeve içinde, kadına uygun gördükleri sektörlerde ve işlerde kadın işçi çalıştırmakta tereddüt etmemişler, fakat geleneksel olarak erkeklerin çalıştığı sektörlerde ya da erkek işi olarak kabul görmüş işlerde her ne kadar ucuz emek olsalar da gelenekleri bozarak kadın emeğini sömürmeyi seçmemişlerdir.” (Ansal, 1997:10)

Öğün ve Özman ise şöyle açıklamaktadır:“... kadınların kentlerde de kendilerine ekonomik/politik güç ve kimlik sağlayacak mesleklerin dışında kaldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca toplumun her kesiminde bazı mesleklerin kadınlara özgü olarak algılanması kadının çalışma hayatında karşılaştığı en önemli sorunlardan biridir. Gök'e göre, kadınlar toplumsal işbölümünde gerek ekonomik gerekse sosyal açıdan erkeklere oranla daha az prestij sağlayan mesleklere yönlendirilmektedir. Bu durum, eğitimdeki başarıyla toplumsal konum arasındaki ilişkinin cinsiyete göre biçimlenmesinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar, daha çok 'anne' ve 'kadın' rollerinin devamı niteliği taşıyan mesleklere yönelmektedirler.... iş bulma, kadınlar işgücü piyasası içerisinde eğitim ve beceri açısından erkeklere göre geride kaldıklarından, bu durumdan daha fazla etkilenmektedirler.” (Öğün ve Özman, 36)

Kentlerde, kadınlar erkeklerin iki katından fazla işsizdir. Formel sektörde iş bulma konusunda karşılaştıkları güçlükler kadınları enformel sektör işlerinde çalışmaya zorlamaktadır. Bu durum kadınların marjinal işlere yönlendirmelerine neden olmaktadır. Bu alanlardaki işler kadın işi diye nitelenen işler olarak değerlendirilmekte. Bu işler formel sektörde geçerli olan yasal güvencelerden uzak olmaktadır.

Kentlerde kadınlar, emek yoğun sanayi dallarında örneğin imalat sanayinde çalışmakta, bu dallar hem kadın tarafından tercih edilen bir alan olma durumunda kalmakta bu ise kadınlar için düşük ücret ortamı yaratmaktadır. Bu alanda uluslararası rekabet nedeniyle marjinal olmayan iş yerlerinin sayısı artan işsizlik oranına cevap vermediği için kadınlar, marjinal alanlara doğru itilmektedirler.

Böylece, kadınlar, iş piyasasında geniş bir yelpazede yer alan işlerden istedikleri işleri seçememekte, buldukları işler de düşük statülü ve düşük ücretli işler olmaktadır. Kadın işleri diye tanımlanan işlerin statüsü çok zor değişmekte ve kadınların yükselmeleri zorlaşmaktadır.

Kadınların düşük statülü işlerde çalışmasına şu istatistik örnekler verilebilir: Sanayide çalışan kadınların %81.4'ü vasıflı, vasıfsız, geçici ve çırak işçi statüsü ile üretime ilişkin işlerde çalışmaktadır; idari ve yönetimle ilgili görevlerde bulunan ve teknik personel konumunda olanların oranı %18'27dir. (DPT. Kadın Alt Komisyonu 1994:14) Düşük statülü işler, düşük ücretleri, süresiz ve geçici çalışmayı, güvencesizliği de beraberinde getirmekte, böylece kadın işgücünün piyasadaki durumu bir kısır döngü ile tanımlanmaktadır. (DPT. Kadın Alt Komisyonu 1994:15)

Enformel sektörde çalışan kadınlar, asgari ücreti kapsamına girmeyen iş güvenceleri olmayan, sigorta, sağlık yardımı gibi temel sosyal güvenlik haklarından yoksun çalışanlardır. Marjinal çalışmak; düşük ücretlere, ağır çalışma koşullarına ve iş güvencesizliğine karşı koymalarını zorlaştırır.

Düzenli ve örgütlü 'formel' sektör işleri yetersizdir. Kadınların, kendilerini formel sektörde istihdamını sağlayıcı becerileri sınırlıdır. Evde de bakmakla sorumlu oldukları çocuk, yaşlı ve hastaların varlığı ve ev işleri gibi nedenlerle enformel sektörde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca bu tür çalışma, toplumda kendileri hakkında geçerli olan geleneksel tutum ve yargıları benimsemiş olan kadınlar tarafından da kısa vadede arzu edilir bir çalışma türü olarak değerlendirilebilmektedir. Bu kadınlar, kentlerde örgütlü sektörlerde

çalışmadıkları için, örgütlü iş sektörlerinde olan yasal ve sosyal güvenceden yoksundurlar.

Bu konuda Devlet Planlama Teşkilatında, Kadın Alt Komisyonunda (1994) şöyle bir sonuca ulaşılmıştır: Kadınlar, hem çalışma yaşamına girerken, hem de girdikten sonra cinsiyet temeli ayrımcılıktan etkilenir ve engellenirler. Bu ayrımcılığın biçimi derecesi çalışılan işyerine göre değişse de kadınlara karşı ayrımcılık göz ardı edilemeyecek bir olgudur. Bazı iş ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi veya kadın oranının dondurulması, işe alıfta ve işyerindeki görev dağılımında erkeklerle eşit davranılmaması gözlenmektedir. Ayrıca şunlar da kadınlara ayrımcılık uygulama biçimi olarak gözlenmiştir: işe alıfta, işyerindeki görev dağılımında, ücretlerinin düşüklüğü, evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işlerine son verilmesi, kriz ve ekonomik gerileme dönemlerinde evli kadınların erkeklerden önce işten çıkarılması, beceri isteyen işlere hazırlayıcı hizmet içi eğitimde mahrum bırakılmaları gibi ayrımcı uygulamalar.

Ecevit'e göre, Türkiye'de işletmelerde cinsiyetlere göre yatay ve dikey ayrışma görülmektedir. Yatay olarak bazı işlerde kadınlar, bazılarında erkekler yoğunlaşmıştır. Örneğin araştırma konusu olan tekstil sektöründe, iplik bölümü kadınların, boya ve baskı bölümü erkeklerin yoğunlaştığı bölümlerdir. Dikey olarak da işyeri işletme hiyerarşisinde egemen olarak erkekler görülmektedir. Kadınlar daha çok düz işçi veya vasıfsız işçi konumunda yer alırlar. DİSK-AR 1992 de yer alan bir istatistik sonucuna göre: 1990'ların başında 'yönetici' durumundaki 151 bin ücretlinin sadece 11 bini kadındır.

Yıldız Ecevit kadın işi erkek işi ayrımını şu şekilde açıklamaktadır: "... işçilere de cinslerine göre bazı özellikler atfedilmekte ve buna göre edilgenlik, sabır, el hüneri ve titizlik kadınsı özellikler olmaktadır. Bu yüzden de kadınlara sıkıcı, monoton ve tekrara dayanan işler uygun görülmekte, örneğin çeşitli sektörlerde incelik ve titizlik isteyen monoton işlerde çalıştırılmaktadır. Diğer yandan, aktiflik, fiziksel güç, teknik beceri gibi özellikler de, erkekleri hareket, kas gücü ve teknik bilgi isteyen işlere uygun kılmaktadır. Kadınlar sadece "hafif" işlere uygun görülürken, erkeklerin hafif işler yapması -evde çamaşır, bulaşık yıkaması gibi- doğru bulunmamaktadır, erkekler böyle işlerde 'harcanmamalı"dır. (Ansal, 1997:11)

Yine Yıldız Ecevit'ten DİSK Tekstil İşçileri Sendikasının örgütlü olduğu dokuma sanayi ile ilgili şu bilgileri almaktayız: "Fabrikalarda erkekler makine kullanımı, bakım ve onarımı ile ilgili işlerde istihdam edilirken, kadınlar 'manuel' ya da küçük ve basit aletlerin kullanıldığı işlerde yoğunlaşmışlardır. Kadınlar makinaya dayalı işlerde çalışsalar dahi-iplikte olduğu gibi- görevleri makinayı kullanmak değil, düzenli çalışmasını sağlamak yani makinaya 'bakmak'la sınırlı kalmaktadır.'(Ansal, 1997:11)

Özetleyecek olursak: Cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü, kadınların yaşam içersinde temel görevini aile içinde yapılan işlerin devamı niteliğinde olan anne ve kadın rollerine uygun işler olarak belirlemektedir. Çalışma yaşamına da geçtiğinde kadınlara ön görülen işler, aile içi işlerin devamı niteliğinde olan işler olmaktadır. Bu işler kadınlara ekonomik/politik güç kazandıracak işler olmamaktadır. Daha az prestijli, daha az ücretli, monoton ve sıkıcı işlerdir. Kadınlar için iş alanlarının kısıtlı olması, kadınların büyük bölümünün işsiz olması nedeniyle, kadınlar, enformel sektörde sigortasız güvencesiz ve örgütsüz çalışmaya itilmektedirler.

Son olarak kadınların istatistiklerde geçen durumunu ele almak istiyorum. Bu bilgileri vermek kadınların gerçek durumunu göz önüne sermek açısından iyi olacaktır:

Çalışan kadınlar SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur gibi sosyal güvenlik kurumlarından birine bağlı olarak çalıştıklarında sosyal güvenlik sistemi içine girebilmektedirler. Ancak bir işe yerinde çalışıyor olmakla birlikte sigortalı olmayıp kaçak çalışan çok sayıda kadın vardır. ... kadın sigortalılar toplam sigortalıların %10'unu oluştururlar. ... Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar kurumu ve Bağ-Kur kapsamında bulunan toplam %13'i kadın iken % 86.2'si erkektir. (DPT. Kadın Alt Komisyonu 1994:16)

Kentlerde sanayi ve hizmetler sektöründe çalışan kadınlar ağırlıklı enformel çalışma ilişkileri içinde yer alıyor. Kentlerde çalışan kadınların yarısından fazlasının (%56) sosyal güvenliği yoktur. Ücretli çalışan 1,5 milyon kadın içinde SSK üyesi olan kadın sayısı 400 binin biraz üzerinde (500 bine yakın da kadın memur var) Sendikalı kadın işçi sayısı da 130 bin olarak tahmin edilmektedir. Yani çalışan kadınların %10-5'i sendika üyesi. (Rakamlar Toksöz'ün 1998: tarihli yazısından alındı.)

En son TÜİK ,Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistiklerine göre konu ile ilgili çalışan kadınların durumu şöyledir: Kadınların, işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür. Bu dönemde istihdam edilenlerin %75,4'ü erkek, %24,6'sı kadın nüfustur. Nedenlerine göre işgücüne dahil olmayanlar: Türkiye geneli ev kadını oranı %67,61 dir. Bu oldukça yüksek bir orandır. Türkiye geneli kadın işsiz oranı %10,3 olarak gösterilmektedir. Ev kadını diye oranlanan kadınların büyük bir bölümünün iş aradığı ya da enformel sektörde çalıştığı tahmin edilebilir.

Kent Yaş grubuna göre işsiz kadınlar: 15-24 yaş % 44,79; 25-44 yaş %51,16; 45-64 yaş %3,86; 65+ % 0 dir (2005 Türkiye İstatistik Yıllığı) İşsiz oranının en yüksek görüldüğü yaş,

25-44 yaş arası ve kadınların çalışma hayatında olmaları gereken yaştır. Hem yatırımlar oranlarının düşmesi sonucu azalan istihdam olanakları kısıtlanmakta, hem eğitim yetersizliği nedeniyle iş bulma zorluğu hem de evlenme çocuk nedeniyle işten ayrıldıktan sonra iş bulma zorluğu nedeniyle kadınlar bu yaşlarda daha fazla işsiz kalmaktadırlar

Türkiye genelli Yaş grubuna göre istihdam edilen kadınlar: 15-24 yaş %22,18; 25-44 yaş %53,39; 45-64 yaş %21,40; 65+ yaş %3,07'dir. Kent Yaş grubuna göre istihdam edilen kadınlar: 15-24 yaş % 24,08; 25-44 yaş % 62,57; 45-64 yaş % 12,59; 65+ yaş % 0,79'dir (2005 Türkiye İstatistik Yıllığı) Görüldüğü gibi Kadınlar, 25-44 yaşları arası çalışma hayatında daha fazla yoğunlaşmaktadır. En çok işsiz görüldükleri yaşlar olmakla birlikte, son yıllarda kadınların, bu yaşlarda çalışma hayatında daha fazla artış gösterdiği görülmektedir. Yaşam koşulları nedenle, hem işverenlerin hem de devletin farklı nedenlerle de olsa evlenen, özellikle çocuk sahibi olan kadınların çalışmaması yönündeki eğilimlerine rağmen, kadınların çalışma yaşamına katılımları, olumlu bir anlam ifade etmektedir.

Ekonomik faaliyete göre kadınların en fazla yoğunlaştıkları sektörler: İmalat sanayi % 27,93; Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler; %34,39 (2005 Türkiye İstatistik Yıllığı). Türkiye'de kadınlar eğitimlerine paralel olarak kadın işi diye nitelenen, ailedeki işlerin devamı niteliği olan hizmet sektörü ve araştırma konusu olan imalat sektöründe yoğunlaşmaktadırlar.

İşgücünün eğitim ve yaş dağılımları ise; Lise altı eğitimlilerde erkeklerin işgücüne katılma oranı %68,2 İken, kadınlarda % 18,8'dir. Lise ve dengi okul mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı %72 İken, kadınlarda %30,4'tür. Yüksekokul ve fakülte mezunlarında erkeklerde işgücüne katılma oranı % 84,6 iken, kadınlarda %71,5'tir. Görüldüğü gibi kadınlarda eğitimin yükselmesiyle işgücüne katılım arasında doğru orantı vardır. (2005 Türkiye İstatistik Yıllığı)

Özellikle araştırmanın konusu olan imalat sanayinde kadınlar çalışma hayatına küçük yaşlarda başlamakta ve bu kadınların çoğu niteliksiz ve düşük ücretli işlerde, sigortasız çalışmaktadırlar. Tabi ki 15 yaş civarları çalışma hayatına katılan kadınların da eğitimi düşük olmaktadır.

Eğitim durumuna göre işsiz kadınlar: Okuryazar olmayan %2,76; Okuryazar olup bir okul bitirmeyen %2,30; İlkokul %24,39; İlköğretim %2,91; Orta ve dengi meslek okulu %7,98 Lise %23,16; Lise dengi %16,10; Yüksek okul ve fakülte % 20,71'dir (2005 Türkiye İstatistik Yıllığı) Eğitim ve vasıflı olduklarında kadınlar iş aramaya başlamakta fakat eğitim yetersizliğinde iş aramaktan vazgeçmektedirler. Bu nedenle işsiz olarak istatistiklere

yansımamakta, ev kadını olarak istatistiklerde yer almaktadırlar. İstihdama katılım açısından meslek lisesinden mezun olmak, kadınlar açısından daha avantajlı olmaktadır. Normal liselerden mezun kadınlarda işsizlik oranı % 23,16 iken Meslek okullarında % 16,10 olmaktadır. Daha önceleri yüksek okul ve fakültelerden mezun kadınların işsiz oranları daha düşük iken, artık onlarda da işsizlik oranı %20,71 olmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ocak 2006 istatistiklerine göre: İşçi sayısı 5,088,515.- Sendikalı İşçi sayısı 2,987,431.- Sendikalaşma oranı %58,71. Kayıt dışı çalışma düşünüldüğünde %58,71 gibi bir sendikalılaştırma oranının gerçeği yansıtmayacağını görebiliriz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa Göre Temmuz 2006'da Sendika oranları şöyledir: TEKSTİF'in üye sayısı 327.094 Sendikalı oranı % 55,54'tür. Araştırma konumuz olan DİSK Tekstil İşçileri Sendikasının üye sayısı 75.641.- Sendikalı oranı 12,84'tür. DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nın Türkiye'de bu alanda yer alan sendikalar içindeki üye oranı %12,84'tür. Tekstil alanında toplam sendikalı oranı %83,53'tür. Burada sendikalı oranı oldukça yüksek görünmektedir; fakat bu gerçek çalışanların oranını yansıtmamaktadır; çünkü bu sektörde çalışanların büyük bir oranı marjinal çalışmaktadır. Bu sektörle ilgili toplam 9 sendika bulunmaktadır. Bu alanda en fazla üyeye sahip sendika TEKSİF' tir (%55,54) (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Çalışma Hayatı İstatistikleri 2005)

Konu ile ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2005 yılı Çalışma Hayatı İstatistiklerine göre: sendikalılaştırma oranı Dokuma iş kolunda %82,77'dir. Kamu ve özel işyerlerinde cinsiyet ayrımına göre işçi ve sendikalı üye sayıları ise şöyledir: Erkeklerde sendika üyeliği oranı %58,53; kadınlarda ise %59,75'tir. Dokuma işkolunda 413,077 erkek ve 173,301 kadın işçi görünmektedir. Türkiye toplam işçi oranları içinde dokuma iş kolunda çalışan oranlar ise: erkeklerde %9,48 ve kadınlarda %23,64'tür. Görüldüğü gibi sendikalı kadın oranı erkeklerden daha fazladır. Sendikalarda temsil edilme oranına bakıldığında bu oranın çok az temsil edildiğini görüyoruz.

Tekstil alanında sendikalı çalışan kadınların %99'u özel sektöründe ; %0,96'sı ise kamu sektöründe bulunmaktadır. Kadınların kamu sektöründe sendikalılaştırma oranları %100'ün üzerindedir. Özel sektörde sendikalı olduğunda işten atılma tehlikesi bulunmaktadır. İş güvencesinin olmaması, sendikaya üyelikte her an işten atılma tehlikesi yaşaması, kadınların özel sektörde sendikalılaştırmasının önemli nedenlerinden biridir.

Evlenme nedeniyle işten ayrılanların çok büyük bir bölümü(%82,51) özel sektördeki işlerinden ayrılmaktadır. Evlenme nedeniyle kamu işyerlerinden ayrılanların oranı (%17,48) oldukça düşüktür. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: 2005) Bunun en büyük nedenlerinden biri hamile kaldığı, doğum izni aldığı için vs. gibi nedenlerle özel işyerlerinde hemen her zaman işten atılma tehlikesinin bulunması; kamu işyerlerinin büyük bölümünün 100 kadın işçiden fazla işçi çalıştırmaları nedeniyle kreş vs. gibi kadının işlerini kolaylaştırma olanağını yaratması; işten atılma tehlikesi olmadığı için yaşlılık güvencesi olarak gördüğü emeklilik hakkına sahip olabileceğini bilmesidir. Düşünülenlerin aksine kamu sektöründe çalışan kadınların evliliğe bir güvence olarak bakmadıkları açıkça ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de çalışan kadınlara yönelik çalışmalar, ataerkil egemen önyargıları ve cinsiyet temelindeki ayrımcılıkları dolayısıyla kadının çalışma hayatındaki ikincil konumunu, kalkınma sürecinin kendiliğinden ortadan kaldıramayacağını göstermektedirler.

## **2. ENFORMEL ÇALIŞMA**

Bu bölümde, kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri enformel sektör incelenecektir: Nitekim, araştırma konusu olan tekstil sektörü yoğunlukla kadınların çalıştığı bir sektördür ve araştırmaya katılan çalışan kadınlardan iki tanesi enformel sektör için de çalışmaktadırlar.

Bilindiği gibi, üretimden pazara sunuma kadar uzanan sürecin tümü ya da bir bölümü yasal düzenlemelerin dışında kalan ekonomik faaliyetlerin tümü enformel sektör olarak tanımlanmaktadır. (Minibaş, 1997:107) Bu sektörün önemli özelliklerinden birisi de proleter kimlikli çalışanları kimliksizleştirmesidir.

Minibaş'a göre, enformel sektörün boyutlarının artmasında: 1960'ların ortalarında sermaye birikimi tıkanıklığı ve üretimdeki gerilemeyle ortaya çıkan ve 1970'lerde işsizlik ve enflasyonun birlikte artması şeklinde kendini gösteren uluslararası krizin devam etmesi... Kısacası, karların artış hızındaki düşme belirleyici olmuştur. (Minibaş, 1997:108)

Enformel sektör, devlet ve formel sektör tarafından eş zamanlı olarak desteklenmektedir. Bunun en önemli nedeni karlardaki düşme olmaktadır. Koşullar nedeniyle şirketler devlet denetiminden kurtulmak için küçülmeyi tercih ederken; devlet hem işsizliği belli ölçüde emdiği için hem de sendikalaşmayı ortadan kaldırdığı için enformel sektördeki istihdama göz yummaktadır.

Tekstil alanında enformel çalışma iki şekilde olmaktadır: Birincisi evde yapılan üretim. İkincisi ise herhangi bir işyerinde yani ev dışında yapılan üretimdir. Birincisine dantel, dikiş, nakış, kazak yapma; parça başı iş yapma vs. örnek verilirken ikincisine herhangi bir küçük işletmede yapılan, düşük ücretli bazen asgari ücretin altında bir ücretle yapılan, çalışma süresi çoğu zaman belirsiz, çalışma mekanlarının sağlıksız olduğu, sigortasız, sendikasız vs. gibi güvenceden yoksun kayıt dışı işler örnek verilebilir. Birincisi çalışma olarak nitelendirilmezken, ikincisi çalışma olarak nitelendirilebilmektedir.

1980'li yıllarda Türkiye'nin dışa açılma sürecinde ucuz emek olarak çalışan kadınlardan yararlanarak dış dünya ile rekabet eden konfeksiyon sektörü, ilk sırayı almıştır.

Enformel Tekstil işlerinde, kendi evlerinde çalışan kadınların durumları araştırmalar sonucu şu şekilde ortaya çıkmıştır; özellikle vasıfsız, evli ve çocuklu (dolayısıyla dışarıda iş bulma olanağı düşük olan) kadınlar tarafından ya da kocalarından evin dışında çalışma izni alamayan kadınlar tarafından, ev ve çalışma yaşamının sorumluluklarını bağdaştırma isteğiyle tercih edilmekte, eve iş verme sistemi çok yaygın bir biçimde cinsiyetçi iş bölümünü pekiştirdiği için toplumca da desteklenmektedir. Evde yapılan işler, dört duvar arasında sıkışmışlıkları, parça başına aldıkları ücretlerin yetersizliği, çalışma saatlerinin belirsizliği ve uzunluğu ve sosyal güvencesizliği açısından en kötü konumda olan işlerdir.

1970'lerden bu yana dünya ekonomisinin krize girmesi ile ortaya çıkmış enformel sektör, esnek üretim kapsamında değerlendirilmektedir. Kayıt dışıdır ve hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı değildir. Birbirinden farklı küçük üretim birimleri fason ilişkilerle birbirine bağlanmıştır. Üretim süreçlerin bazı aşamaları taşeron şirketlere devredilmektedir. Bu nedenle hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ihracata dayalı üretim yapan emek-yoğun dolayısıyla uluslararası rekabetin ucuz emeğe dayandırıldığı tekstil sektöründe büyük ölçüde yaygınlaşmıştır. 1970'lerden beri dünya pazarının karmaşıklaşan ve değişken ve istikrarsız pazar koşullarında özellikle esnek emek talebini kadın işçiler karşılamaktadır. Bu küçük atölyelerde, her türlü iş güvencesinden yoksun, örgütlenme olanağından yoksun çalışan kadınlar, bir kez daha bir sömürüyle karşılaşmaktadır.

Tekstil alanında enformel olarak çalışan ve sendikalı olamayan kadınların büyük bir bölümü de kendi evlerinde çalışmaktadırlar. Son yirmi yılda eve iş verme oranında önemli artışlar olmuştur. Bu çalışma şeklinde de daha çok evli ve çocuklu yani iş bulma olanağı düşük kadınlar çalışmaktadır. Bu tür çalışan kadınlar, dört duvar arasında sıkışmakta izole edilmiş, asgari ücretin bile çok çok altında ücretler almakta, istihdam statüleri belirsiz, çalışma saatleri

belirsiz, uzun ve sosyal güvencesiz çalışmaktadırlar. Evde enformel çalışan kadınlar en kötü konumda olan ücretli kadın emeğini oluşturmaktadırlar. Bunların korunmaya ihtiyaçları bulunmaktadır.

İstanbul çevresinde yapılan bir araştırmaya göre, evde iş yapan ve % 90.4'ü evli ve vasıfsız olan kadın işçiler işverene büyük avantaj sağlamaktadırlar. Çünkü eve iş vermedeki parça başına maliyet, asgari ücretle işe alınmış olan işçinin yarattığı birim maliyetin çok altında olmaktadır. Bu nedenle, kadınların asgari ücretten de düşük ücretlerle çalıştığı eve iş verme sisteminin giderek arttığı görülmektedir. (Ansal, 1997:10)

Bu tür kısmi çalışma, daha çok evli, çocuklu ve ailesinden izin alamayan kadınların, çalışma yaşamının sorumluluklarını bağdaştırma isteğiyle tercih edilmektedir. Bu çalışma şekli cinsiyete dayalı işbölümünü pekiştirdiği için toplumca da desteklenmektedir. Bu tür çalışma genellikle düzensiz ve düşük ücretli bir çalışma şekli olmaktadır.

Birçok ülkede, uygulanan istikrar ve yapısal uyum programları iş arayan kadınları enformel sektörde standart dışı çalışma biçimlerine girmeye zorlamaktadır. Ayrıca yapısal uyum programlarının bir parçası olan özelleştirme ve devletin küçültülmesi, kamu hizmetlerinin daraltılması, kamusal istihdamın azaltılması gibi nedenler kadınları istihdam edildikleri kamu sektörünün dışına itmektir. Böylece pek çok kadın, küreselleşmeden kaynaklı, çalışma yasalarının uygulanmadığı, sosyal güvencenin olmadığı, sendikalaşmanın girmediği ihracata yönelik enformel sektörde çalışmaya itilmektedir.

Bu konuda Toksöz, şunları söylemektedir: “Küreselleşme ve yapısal uyum olarak adlandırılan süreç bundan sonrası için düzenli ücretli kadın emeğinin gelişme şansının sınırlı olacağını göstermektedir. Artık işgücü piyasasına girmek isteyen kadınlar, iş bulma şanslarının iyice azaldığını, ücretli işlerden evde yapılan gelir getirici faaliyetlere doğru bir kayış olduğunu görmektedirler. Kadının enformel sektörde istihdamı olarak adlandırılacak bu gelişme, küçük ölçekli işlerinde kadınların düşük ücretle ve sigortasız olarak çalıştırılmaları biçiminde olabileceği gibi evde parça başı iş yapmaları biçiminde de olabileceği gibi de olabilmektedir. Özellikle evde yapılan parça başı çalışma, aile yükümlülükleri olan kadına bir miktar gelir sağlama imkanı sunmakta ama kadını dört duvar arasına hapsederek, emeğinin yoğun sömürüsüne yol açmaktadır. Kentte çalışan kadınların % 56,'ünün sosyal güvenliğinin olmadığı, bu oranın kırdan kente göç ederek çalışan kadınlarda %88,9'a kadar çıktığı görülmektedir. Sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışan bu kadınların enformel sektör kapsamında çalıştıklarını söyleyebiliriz... Konfeksiyon işkolundaki firmaların özellikle sipariş yetiştirmeleri gereken dönemlerde eve iş verme yoluna gittikleri ve

işyerine yakın oturan kadınların istihdam edildiği görülmektedir.” (Toksöz, 1998:67)

Çalışan kadınların sendikalaşmasının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Bunlardan biri kadın çalışanların büyük bölümünün özel sektörde sendikalaşmanın zor olduğu özel sektörde çalışmasıdır. Bir diğer neden, çok büyük sayıda kadın çalışanın enformel sektör kapsamında yer alan küçük işletmelerde çalışmasıdır. Bu işletmeler yasa kapsamında yer almadığı için her türlü yasal güvenceden ve örgütlenme imkanlarından yoksun işletmeler olmaktadır.

Sonuç olarak, enformel sektör, yasal düzenlemelerin dışında kalan bütün ekonomik faaliyetleri ifade etmektedir. 1970’lerden sonra işsizlik ve enflasyon artışı sonucunda oluşan uluslararası krizin devam etmesi ile ortaya çıkmıştır. Enformel sektöre, hem formel sektör hem de devlet tarafından, işsizliği emdiği ve sendikal örgütlemeyi engellediği için göz yumulmaktadır. Enformel sektörde şirketler devlet denetiminden kurtulmak için küçülmekte ve taşeronlaşmaktadırlar. Türkiye’de enformel sektör özellikle tekstil alanında oluşmuştur. Enformel sektörde, büyük oranda kadınlar istihdam edilmektedir. Bu üretim iki şekilde yapılmaktadır, evde ve küçük atölyelerde. Bu işler kadınlar ve aileleri tarafından tercih edilen işler durumuna gelmişlerdir. Hem işsiz kalmaktan kurtulmak, hem de evdeki rollerinin devamı olan bu işlere kadınlar özellikle yönlendirilmektedirler. Bu sektör esnek üretim kapsamında değerlendirilmektedir. Kayıt dışıdır ve hiçbir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı değildirler. Çalışma saatleri belirsizdir. Asgari ücretin bile adında ücretler almaktadırlar. Daha çok rekabete girerek ihracat yapan tekstil sektörü gibi kadın emeğinin yoğun olduğu bir sektördür. Dolayısıyla bütün yasal güvencelerden soyutlandıkları için örgütsüz yani sendikasızdırlar.

## II.BÖLÜM SENDİKA, SOSYAL POLİTİKA VE KADIN

### A. SENDİKA VE SOSYAL POLİTİKA

#### 1.SENDİKA

Bu bölümde, sendikalar ve sendikaların işlevleri incelenecek, sendika türleri tanıtılacaktır. Sendikal haklar sosyal ve ekonomik haklar arasında yer almaktadır. Sendikal haklarla, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları bir bütün içinde anlatılmak istenmektedir. Çünkü bu hakların tümü birbiriyle bağlantılı, biri olmadan diğeri düşünülemez haklardır. Bireyin ekonomik ve toplumsal hakları arasında bulunan tüm haklar gibi sendikal haklar da bireye tanınan ve devlete, bu hakların korunması yönünde yükümlülükler yükleyen haklardır.

Sendikal haklar, sendika özgürlüğü, sendikaların bağımsızlığı ve sendika çokluğu ilkelerini de beraberinde getirmektedir: Sendikaların serbestçe kurulabilmeleri gerekir. Sendikalar bağımsız olmalıdır. İşverene veya devlete bağımlı olan sendikalara 'sarı sendikalar' denmektedir. İşçilerin çıkarlarını değil, işverenin çıkarlarını korumaktadırlar. Devlete bağımlı sendika da yarı resmi nitelikte bir kuruluş olduğundan devletin veya partinin emir ve istekleri yönünde davranmak zorunda kalacaktır. Sendikaların çokluğu ilkesine göre ise, bir iş kolunda birden çok sendikanın varlığıyla ayrı görüşü temsil eden sendikalara girme olanağı tanınacaktır. Ama bunun da dezavantajı da vardır. Örgütlülüğü bölünen işçiler taleplerini dile getirmek anlamında yeterince etkili olamayacaklardır.

Sendikalar, çalışma koşullarına bir tepki olarak ortaya çıkmışlardır. Temel amaçları çalışma koşullarının düzeltilmesi olmuştur. Sendikalar, işçilerin çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuşlardır. Bu nedenle işyerinde başta ücret olmak üzere çalışma koşullarını işçilerden yana düzeltmek gibi faaliyetleri olmuştur.

İşçi sendikaları, işçilerin ekonomik ve toplumsal durumunu düzeltmeye çalıştıklarından, işçi sendikalarını bir kendi kendine yardım mekanizması olarak değerlendirebiliriz.

İşçi sendikaları da üyelerinin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını, işveren karşısında korumayı amaçladıklarından birer mesleki kuruluşlardır. Ayrıca işçi sendikaları, işçi sınıfı adına örgütlendikleri ve işçi sınıfı adına yeni haklar ve güvenceler elde etmeye çalıştıkları için ise sınıf örgütleridir.

"Webb'lere göre: sendikalar işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için oluşturdukları sürekli bir birliktir. Sendikalar kuruluş amaçlarına varmak için

a)- işverenlere karşı tek taraflı kurallar koyarak

b)- işverenlerle toplu pazarlıklara giderek

c)- yasama gücünü etkileyerek

üç yoldan etkinlik gösterirler. "( Koray, 1987:48)

"Sendikaların grev silahıyla donatılan toplu pazarlık hakkı, onların üyeleri olan işçiler adına kullandıkları en etkin ve en doğrudan etkinlikleri olmaktadır. Toplu pazarlıklar ve toplu sözleşmeler işlerindeki çalışma koşullarının düzeltilmesinde sendikalar için etkin bir araç olmakla birlikte daha geniş kapsamlı istekler için yasama yolunun düşünülmesi gerekmektedir. Bu nedenle geniş kapsamlı istekler ve yaygın uygulamalar için sendikalar yasama organını ve siyasal iktidarları etkileme gücünü kullanarak bu yolda yasaların çıkarılmasını sağlamak durumundadırlar. "( Koray, 1987:48)

Sendikaların temel amacı, çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Sendikalar, işçilerin çıkarların gözetilmesi ve çalışma koşullarının belirlenmesinde, işverenin tek taraflı düzenleme yetkisinin kendileriyle paylaşılması mücadelesi vermektedirler. Çalışma koşullarının en önemlileri: ücret, iş güvencesi, iş güvenliği, işçi sağlığı gibi konulardır. Sendikalar, ulusal düzeyde ise, işçilerin ulusal gelirden aldıkları pay ve gelir dağılımı üzerinde odaklanmaktadır.

Sendikaların işçi hareketinin benimsediği amaçlarının gerçekleştirilmesi konusundaki ideolojileri ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye ve sendikacılık hareketlerine göre değişiklik göstermektedir. Sendikacılık hareketleri de düşünce akımlarından büyük ölçüde etkilenmiştir. Sendikalar bu düşüncelere göre değişik ideolojiler benimsemişlerdir.

Bu görüşlerden birincisi "Marx'ın bilimsel sosyalizmi'dir. Burada temel amaç, siyasal eylemdir. Devrimci amaçların gerçekleşmesi için sendikalar da gereklidir. İşçi sınıfının uzun süreli çıkarlarının gerçekleşmesi için siyasal örgütlenmelere ihtiyacı vardır. Böyle bir örgüt olan sendika, siyasal iktidarlar üzerinde etkili olacaktır. Bu gün dünyada bu görüşü benimseyen çeşitli güçlü sendikalar bulunmaktadır. (Fransa'da Genel İş Konfederasyonu gibi.) Sosyalist ülkelerde de bu görüşler benimsenmiştir. Bu ülkelerde sendikalar işçilerin ekonomik mücadelelerine destek olmanın yanında, işçilerin işletme yönetimi ile devlet yönetimini öğrenecekleri bir okul olarak benimsemişlerdir.

Görüşlerden ikincisi "reformist (evrimci)" görüştür. Bu görüş özellikle Batı Avrupa'da benimsenmiş ve Batı Avrupa'nın değişiminde önemli rol oynamıştır. Bu görüşte amaç, kapitalist sistemin korunması, fakat siyasal demokrasi, toplumsal refah ve hakça bir gelir dağılımına ulaşılmasıdır. Bu amaçlarla ekonomik ve siyasal açıdan örgütlenme yolunu seçmiş işçi hareketi ve sendikalar, başlangıçta, genel oy hakkı gibi siyasal demokrasiyi gerçekleştirecek isteklerde bulunmuşlardır. Siyasal demokrasiden sonra sosyal refah ve sosyal eşitlik yolundaki çabalara yönelmişlerdir. (Örneğin, İngiliz sendikacılığı, ılımlı ve reformist Fabian Sosyalizmine dayandırılmaktadır.)

Sendikacılık hareketini etkileyen üçüncü görüş, A.B.D. deki sendikacılığı etkileyen meslek sendikacılığıdır. Bu anlayışta yalnızca üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumayı amaçlanmaktadır. Bu anlayışı benimseyen sendikalar, kendi üyelerinin yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini, geniş kapsamlı toplumsal amaçlara tercih etmişlerdir. Bu anlayışta işyeri sendikacılığı ve toplu pazarlıklar önem taşıdığından hakların alınmasında kullanılacak tek araç da toplu pazarlıklar olmaktadır.

Mesleki çıkarlara ağırlık veren sendikacılık anlayışında genel anlamda bir sosyal politikanın oluşturulması yönünde büyük bir amaç gözlenmemiştir. Oysa reformist sendikacılık, toplumların çalışanlarının koşullarını iyileştirme yönünde değiştirme amacı taşıdıklarından, toplumsal politikaların oluşturulmasında etkin rol oynamışlardır.

Sonuç olarak: sendikal haklar, sosyal ve ekonomik haklar arasında yer alırlar. Sendikal haklar arasında; sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları yer almaktadır. Bütün bireysel haklar gibi, sendikal haklar da bireye tanınmıştır ve devletçe koruması gerekmektedir. Sendikaların, özgür, bağımsız ve tercih için birden fazla olması gerekmektedir. Sendikalar, işçilerin çıkarlarını korumak için ortaya çıkmışlardır ve temel amaçları, çalışma koşullarının düzeltilmesidir. Sendikalar, üyelerinin ekonomik ve toplumsal durumunu düzeltmeye çalıştıklarından hem birer kendi kendine yardım mekanizması hem işverene karşı işçinin, toplumsal ve ekonomik çıkarları savunduklarından birer mesleki kuruluş, hem de sınıf örgütüdürler. Sendikaların işçi hareketinin amaçlarının geliştirilmesi konusundaki ideolojileri değişebilmektedir. Bunlar: bilimsel sosyalizm, reformist görüş, meslek sendikacılığı gibi ideolojilerdir.

## 2.SOSYAL POLİTİKA

Bu bölümde sosyal politika kavramı incelenecek, sosyal politikanın çalışanlarla ilişkileri ele alınacaktır. Sosyal Politika'yı "belli bir dönemde bir ülkenin ekonomik ve sosyal olanakları dahilinde maddi ve kültürel yaşam koşullarının değişmesi ve düzelmesi amacıyla ulusal düzeyde alınan önlemler bütünü" biçiminde tanımlamak olanaklıdır." (Koray, 1987:4)

Politikanın çalışanlar için önemli olan dallarından biri olan Sosyal Politikayı G.Kessler şu şekilde tanımlamaktadır: "Sosyal sınıfların hareketleri, gelişme ve çelişmeleri ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve sürdürmeye yönelmiş bir politikadır." "Sosyal politikanın amacı devleti ve hukuk düzenini sürdürmek ve adalet düşüncesini gerçekleştirmektir. Bu nedenle sosyal politika aynı zamanda bir sosyal denge ve uzlaşma politikasıdır. O halde, sosyal politikanın ilk amacı toplumsal dengenin korunması ve sosyal gruplar arasında uzlaşmanın sağlanması daha sonraki amacı ise, sosyal gruplar arasındaki çelişkilerin ayırımların giderilmesidir."(Koray, 1987:3-4)

Sosyal politika, işçi sınıfı ile burjuva sınıfı arasındaki çelişkilerin ve çıkar çatışmalarının azaltılması için gündeme geldi. 18 yüzyılın ikinci yarısında sosyal politika, endüstrileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan sefalet ve tehlikelere karşı işçi sınıfını korumak amacıyla ekonomik ve sosyal yaşamdan alınan önlemlerin bütünü olarak görülüyordu.

Ancak II. Dünya Savaşından sonra, sosyal politika kavramının anlamında ve uygulamasında önemli oranda değişiklik ve gelişme görmeye başlamıştır. Sosyal politika, konusunda oluşturulan önlemler, çok yönlü ve çeşitli olmaya başlamıştır. Yalnız işçi sınıfı için değil diğer sosyal gruplara da yönelmiştir. Böylece sosyal politikanın anlamı genişlemiş yalnız işçi ve işveren arasında sınırlı kalan denge özelliğinden taşarak, her zaman ve her yerde başvurulan sosyal denge özelliğine kavuşmuş. Böylece, belli bir dönemde belli bir sosyal bilincin etkisiyle oluşturulmuş olan sosyal düzen toplumların sahip olduğu anayasalara yansımıştır.

"Çalışma hakkı ve tam çalışma olanaklarının yaratılması temeline dayanan ve bütün bireyler için en az bir yaşam düzeyi sağlamayı amaçlayan bir sosyal devlet düzeni, ancak toplum düzeninde "sosyal adalet"in gerçekleştirilmesiyle olanaklıdır. Bunun için öncelikle toplumdaki çalışma ilişkileri (endüstri ilişkileri) işgücü ile sermaye arasında (ikincisinin birinciyi sömürmesine olanak vermeyecek) dengeli ve uyumlu bir biçimde düzenlenmelidir. Bu da ancak tarafların özgür iradelerine dayalı grevli ve toplu sözleşmeli bir endüstri ilişkileri

sisteminin kurulmasıyla olanaklıdır. Öte yandan, toplumdaki tüm bireylerin şimdiki yaşantılarının ve geleceklerinin "sosyal güvenlik" altına alınması, onlara sağlık, konut hakkı verilmesi, öğretimin sağlanması... sosyal barış ve denge için devletin yapması gereken temel görevlerdir." (Koray, 1987:5-6)

Sonuç olarak, Sosyal politika, işçi sınıfı ile burjuva sınıfı arasındaki çelişkilerden ve çıkar çatışmalarının azaltılması amacıyla gündeme gelmiştir. Endüstrileşme ile kentleşme nedeniyle ortaya çıkan sefalet ve tehlikelere karşı işçi sınıfını korumak için sosyal-ekonomik yaşamdan önlemler alınma ihtiyacı duyulmuştur. Sosyal politikada amaç devletle hukuk düzenini sürdürmek için burjuva ile işçi sınıfı arasında, alınan sosyal denge ve uzlaşma politikaları olmaktadır.

### **3.SOSYAL POLİTİKANIN OLUŞUMUNDA SENDİKALARIN ROLÜ**

Bu bölümde sendikaların sosyal politikanın oluşmasında olan rolleri incelenecektir. Sendikaların sosyal politika oluşturmalarındaki rolü ekonomik ve siyasal mücadelelerinden sonra başlamıştır. Sosyal politikada sendikaların oynadıkları rol ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye hatta benimsedikleri ideolojilere göre farklılıklar göstermiştir. Örneğin Avrupa'da görülen reformist sendikacılık anlayışlarında sendikalar, toplumsal politikanın oluşturulmasında daha etkin rol oynarken, daha çok Amerika'da karşılaşılan mesleki çıkarları korumak amacıyla örgütlenen sendikaların genel anlamda bir sosyal politika oluşturmasını yönünde büyük bir amaç ve çaba göstermeleri pek beklenmeyecektir.

"Sendikalar ilk olarak işverenlere karşı toplu pazarlık yoluyla, ikincisi siyasal iktidarlara karşı ya siyasal partiler aracılığıyla ya da bir baskı gurubu olarak iki yoldan sosyal politika oluşturma olanağına sahiptirler. Bunlardan birincisi tümüyle işyerindeki çalışanları yönelik düzenlemeler olarak dar anlamda bir sosyal politika olurken, ikincisi yine çalışanlara yönelik olsa da geniş kesimleri ilgilendiren düzenlemeler olacaktırlar."( Koray, 1987:49)

Sendikaların benimsedikleri ideolojiler ne olursa olsun, amaçlarının başında üyelerinin ekonomik çıkarlarını korumaktır. Bunu üyelerinin ücret konusu olan toplu sözleşmelerde görebileceğimiz gibi yasama organından talep ettikleri sosyal güvenlik, gelir dağılımı gibi yasal düzenlemelerde de görebilmekteyiz.

Sendikalar, ya dar anlamıyla üyeleri adına geniş anlamda da işçi sınıfı adına işyerindeki üretimden veya ulusal üretimden çalışanların daha hakça bir pay almasını

amaçlamaktadırlar.

Özellikle Avrupa'da sendikalar daha güçlü örgütlendikleri için, gerek toplu pazarlıklar yoluyla gerekse yasama organını etkileme yoluyla sosyal politikanın oluşumunda önemli oranda rol oynamaktadırlar. Ekonomik çıkarların korunması toplu pazarlıklar açısından en sık kullanılan yol olsa da, iş güvencesi, sosyal güvenlik gibi konular da yasalarla düzenlenmektedir. Bu nedenle işyerindeki ekonomik durumun düzeltilmesi, ekonomik çıkarların korunması anlamında geniş anlam bulmaktadır. Yani toplu pazarlıkların etkinliği başka ülkenin ekonomik durumu olmak üzere uygulanan ekonomik ve sosyal politikalara yakından bağlıdır. Bu nedenle toplu pazarlıklar yoluyla sosyal politikanın oluşturulması, sendikaların yasama organını etkileme gücü ve koşullarına bağlıdır.

Emeğin karşısında da işveren kesimi çeşitli odalar ve sendikalar çevresinde örgütlenmektedir. Bu kuruluşların temel amaçlarından biri, siyasal iktidarları kendi istedikleri yönde etkileyecek bir baskı grubu rolü oynamaktır.

"İşçi sendikaları değişik amaçlar, değişik araçlar ve değişik konularla bugün de sosyal politikanın oluşturulmasında önemli roller oynamaktadırlar. Bu roller toplu pazarlıklarla başlamakta ve siyasal yapıdaki etkinlikle sürdürülmektedir. Sendikaların sosyal politikada oynadığı rol, sosyo-ekonomik gelişmelere göre değiştiği gibi, ücretlilerin yapısındaki değişimlerden de etkilenmektedir. Hizmet kesiminin ağırlık kazanması, kadın işgücünün artması gibi değişimler sendikaların gerek toplu pazarlıktaki isteklerini, gerek yasama yönündeki çabalarını etkilemektedir. Günümüzde kadın-erkek eşitliği, yarım gün çalışma, kadınların çalışma yaşamında korunması çocuk bakımı gibi konular sendikal politikaların arasına girmektedir."( Koray, 1987:51)

Ücretliler toplumuna dönüşen günümüz toplumlarında ücretlilerin kurdukları sendikaların, gerek toplu pazarlığın bir tarafı olarak gerek bir baskı grubu olarak kendi istedikleri yönde bazı haklar elde etme açısından etkin olacakları açıktır.

Çalışan kadın ve sendika arasındaki engellerin aşılması için hem çalışan kadınlar hem de sendikalar açısından önemlidir. Kadınlar için önemlidir çünkü kadın işçiler çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla tek başına değil, örgütlü olarak karşı koyabilirler.

Sendikaların, toplumun geniş kesiminin, ekonomik ve demokratik haklarının elde edilmesinde ve sermayeye karşı korunmasında önemli rolü bulunmaktadır. Sendikaların, demokrasinin kurumlaşmasında ve toplumsal yaşamın demokratikleştirilmesinde de önemli yeri

bulunmaktadır. Sermayenin gücü karşısında, emekçi halkın örgütlenmekten ve kendini bu şekilde ifade etmekten başka şansı bulunmamaktadır. Siyasal açıdan da emekçi kesimler, örgütleri sayesinde taleplerini dele getirebilir, yürütme üzerinde demokratik bir baskı oluşturarak, demokratik davranışta bulunabilirler.

Sendikal katılımın yükseldiği ve etkinleştiği oranda, sendikaların toplumsal yaşamdaki rolü de artacaktır. Sendikalarda kadınların örgütlenmesinden ve sendikaların yönetim mekanizmalarında yer almaları, sendikal demokrasinin gereği olduğu kadar, emekçi kesimlerin toplumsal ve siyasal yaşama daha güçlü bir katılım gerçekleştirmelerin önemli bir koşuludur.

Toplumda görülen ve kadınları ikincil kılan, toplumsal ve siyasal yaşama katılımını engelleyen cinsiyete dayalı işbölümünün, işçi ailelerde ve sendikal yapılanmalarda sorgulanmaması ve değiştirilmemesi kadın işçinin demokratik katılımını engellemekte olduğu gibi bütün olarak emekçilerin potansiyel güçlerinin yarısını da işlevsiz kılar.

“... kadın işçiler üzerine eğilmenin işçi sınıfını bölücü değil, güçlendirici etkileri olacağı söylenebilir. Kadın işçiler, sınıfın bir üyesi olarak uğradıkları sömürünün yanı sıra, cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü ve ayrımcılık nedeniyle ayrıca ezilmektedirler. Cinsiyetçi işbölümü, sermayenin daha da güçlenmesine hizmet etmekte olduğu için yeniden üretilmektedir. Dolayısıyla bu cinsiyetçi mantığın her alanda sorgulanması kadını özgürleştireceği gibi işçi sınıfını da sermayeye karşı güçlü kılacaktır.” (Çağlayan, 2002:309-310)

Sonuç olarak: Sendikaların sosyal politikanın oluşmasında çeşitli rolleri vardır. Sosyal politikaya olan etkileri, sendikaların benimsedikleri ideolojilere göre değişiklikler göstermektedir. Örneğin, Avrupa'daki sendikaların benimsedikleri reformist görüş daha etkili olmuş iken, Amerika'daki mesleki sendikacılığın etkisi pek olmamıştır. Sendikaların benimsedikleri ideolojiler ne olursa olsun amaçlarının başında üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak gelmektedir. Sendikalar, hem işverene karşı toplu pazarlık yoluyla, hem siyasal iktidara karşı siyasal partiler aracılığıyla hem de baskı grubu olarak sosyal politikanın oluşmasında rol oynarlar. Öncelikle dar anlamda toplu pazarlıklar yapmak yoluyla sosyal politikayı dar anlamda etkilerken daha geniş olarak politikanın oluşmasında örgütlü olarak baskı grubu oluşturarak, etkide bulunur ve geniş anlamda sosyal politikanın oluşumuna katılırlar. Çalışan kadınlar konusunda da sosyal politikaların önemli işlevleri bulunmaktadır. Kadınların sendikalarda önemli bir güç olarak, sosyal politikanın oluşturulmasında etkisi kaçınılmaz olacaktır.

## B. TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE POLİTİKAYA ETKİLERİ

### 1. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞIN GELİŞİMİ

Bu bölümde; Türkiye'de sendikacılığın tarihsel gelişimi izlenecek ve Batı sendikal gelişimi ile ilişkisi ele alınacaktır. Demokrasinin doğuşunu ve gelişimi, sendikacılık ve işçi hareketiyle yakından ilgilidir. Batı toplumlarında, demokratikleşmenin gerisinde işçi hareketinin ve harekete dayanan siyasal mücadelelerin olduğu görülmüştür. Yani demokrasi, kapitalizmin doğuşunun sonucu kendiliğinden ortaya çıkmamış, kapitalizmin gelişiminin sonucunda doğan işçi sınıfından kaynaklanan siyasal hareketlerin sonucudur.

Günümüzde de Batı toplumlarında demokrasinin gelişmesinde ve korunmasında önde gelen güvencenin işçi hareketi ve ona dayanan siyasal oluşumlar olmaktadır. Demokratikleşme ile işçi hareketi arasındaki ilişki iki yönlüdür: Bir taraftan işçi hareketinin varlık kazanabilmesinin temel siyasal koşullunun demokratikleşme ve diğer taraftan demokratikleşmenin gerçeklik kazanabilmesinin nedeni de işçi hareketinin oluşumuna ve etkinliğine bağlıdır. Ayrıca demokratik toplumun belirleyici bir özelliği de örgütlülüktür. Bireyler, örgütlenme özgürlüğünden yararlanabildikleri ölçüde, demokratik yaşamın kendilerine yüklediği sorumluluklarının gereklerini de yerine getirebilmektedirler.

Batı'da sanayi devrimi sonrasında en önemli örgütlenme biçimi sendikacılıktır. İşçi sınıfı bir yandan ekonomik ve sosyal çıkarlarının gerektirdiği doğrultuda sendikal örgütlenme çabasına girerken, diğer yandan toplumun demokratikleşmesi için çaba göstermiştir. Sanayileşmeyle paralel, genel ve eşit oy hakkının elde edilmesi ve günümüzdeki demokrasinin düzey ve içerik bakımından gelişmesi yönündeki en son kazanımların gerçekleşmesine kadar işçi hareketinin önemli katkıları olmuştur. Kısaca Kapitalizmin gelişmesiyle paralel olarak, işçi sınıfı, ortaya çıkmıştır. Bununla ilişkili olarak da işçi hareketleri, örgütlenmesi ve demokratik savaşımları ortaya çıkmıştır.

Batıdaki sendikal mücadele ile Türkiye'deki sendikal mücadele arasında farklılıklar bulunmaktadır. Batıdaki sendikal örgütlenme ve sendikal haklar, işçi sınıfının uzun süren hareketleri sonunda kazanılmıştır. Avrupa'da sendikalar kurulmadan önce işçi hareketlerinin varlığından söz edilmektedir. Avrupa'daki işçi hareketinin temel hedefi toplumu çalışanlardan yana değiştirmektir. Bugün, Avrupa'daki sendikalar, bu oluşan mücadele geleneğini devralmakta, toplumsal hareket olma özelliğini korumakta ve sosyal sınıf olma özelliğini pekiştirmeye devam etmektedir.

Batıda demokrasinin oluşumunda da sendikaların ve işçi hareketlerinin önemli bir yeri vardır. İşçi sınıfının verdiği genel oy hakkı, sosyal ekonomik hak ve özgürlüklerin mücadeleleri sonucunda demokratik sosyal refah hakları, kazanılmıştır. Devlet, ekonomide hakem durumunda, işçi sınıfı ile sermaye arasında müdahale edebilir duruma gelmiştir. Sendikallar, sendikal demokrasi mücadelesinde ise, bir sınıfı temsil eden, sınıf adına mücadele verir taraf olma özelliklerini kazanmışlardır.

Türkiye’de işçi sınıfının doğuşu ve sendikal mücadele, Batıdaki gibi olmamıştır. Batı’da temel haklar işçi sınıfı ve mücadelesi ile kazanıldığı halde, Türkiye’de Batıdaki anlamda bir işçi hareketi ortaya çıkmamıştır. Türkiye’deki sendikal haklar, batıdaki gibi işçi sınıfının mücadelesi sonucunda kazanılmamıştır.

Türkiye’de, endüstrileşme düzeyi ve ücretlilerin durumu gibi özellikler batıdan farklı bir seyir izlemiştir. Batı’da ilk mücadele örneğini veren burjuva sınıfı olmuştur. Burjuva sınıfı mücadele açısından işçi sınıfına örnek olmuştur. Böylece Batı’da yüzyıllara yayılan ve siyasi otorite karşısında sivil toplumun güçlenmesiyle ortaya çıkan bir demokrasi mücadelesi bulunmaktadır. Fakat bu özellik Türkiye’de yaşanmamıştır.

Türkiye’de Batı’daki anlamda demokrasinin gerisinde işçi hareketinin mücadeleleri görülmemiştir. Türkiye’deki demokrasi sürekli karşısında örnek aldığı bir Batı Demokrasisini görmüştür. Batıda örgütlü bir güç olarak işçi hareketi sürekli demokrasinin oluşumunda ve gelişiminde rol oynarken, Türkiye’de 1789 Fransız Devriminin eşitlik özgürlük temeline dayanan demokratik düşünce ve oluşumlarının etkilediği II.Enternasyonal çerçevesinde ortaya çıkan Almanya’daki Spartaküslerin etkisinde kalmıştır.. Türkiye’de demokratik hareketler, halk yığınlarından yoksun fakat Batı’da elde edilen kazanımlarının etkisinde olan asker-sivil aydın kadrolarının eseri olmuştur. Yani Batı işçi hareketlerinin uzun yıllar süren arayışları sonucunda bulunup benimsenen demokrasi modelleri, Türkiye’ye önceden bilinen ve benimsenen modeller olarak örnek olmuştur. Türkiye’de çağdaşlaşma ve demokratikleşme mücadelesini sivil toplum güçleri değil, bürokrasi ve aydınlar vermişlerdir. Bu nedenle sivil toplum güçlenmemiş onun yerine devlet bürokrasisi güçlenmiştir. Türkiye’de demokrasinin doğuşunda ve gelişim sürecinde belirleyici bir unsur olarak işçinin gücünden söz edilememektedir. Örneğin 1970’lere değin Türkiye’de işçi sınıfı hareket değil, bir örgütlenme olarak değerlendirilebilmektedir.

Türkiye’de sosyo- ekonomik ve siyasal koşullar demokratik örgütlenme haklarını engelleyici özelliktedirler. Batı’daki gibi sosyal sınıf ve sivil toplumun gelişmemiş olması ve demokratik mücadelenin öncülüğünün, asker, sivil bürokrat ve aydınlar tarafından verilmesi verilen

sendikal haklar, demokratik haklar ve özgürlüklerin başka bir dönem geri alınması sonucunu doğurmuştur.

Türkiye'de sendikacılık tarihi 2. Meşrutiyet dönemine kadar dayanmaktadır. 2.Meşrutiyetin getirdiği özgürlük havasından etkilenen hareketler 1909'da 'Tatil-i Eşgal Kanunu' ile yasaklanmıştır. Bu dönem 1947'den önceki en canlı işçi hareketleri olmuşlardır.

1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde grev hakkına sahip sendikaların kurulması konusunda talepler gelmiş ancak 1947'ye kadar sendikalarla ilgili bir yasa çıkarılamamıştır.

1925 yılında sendikal örgütlenme konusunda bazı girişimler olmuş ancak çıkarılan 'Takrir-i Sükun Kanunu' ile bu girişimler de tümüyle durdurulmuştur.

1936 yılında 3008 sayılı 'İş Kanunu' çıkarılmış bu kanun ile devlet endüstri yaşamında oynadığı etkin role uygun olarak çalışma ilişkilerini de düzenleme gereğini duymuştur. Bu yasada işçiyi koruyucu hükümler getirilmiş ama 'milli menfaatler' nedeniyle sendika, grev, lokavt haklarında 'otoriter' bir sistem korunarak, bu haklara yer verilmemiştir.

1947 yılında ilk 'Sendikalar Kanunu' çıkarılmıştır. Bu dönem 2. Dünya Savaşı Sonrasıdır. Çalışma yaşamı ve sosyal güvenlikle ilgili yeni yasalar çıkarılırken, 'Sendikalar Kanunu'nda çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu yasada sendika özgürlüğü açısından önemli ilkeler benimsenmiş fakat, güçlü bir sendikacılığı önleyici hükümler de içermiştir. Burada sendika üyeliği beden işçilerine tanınmış; geniş bir siyaset yasağı getirilmiş; sendikalara 120 TL ödenti getirilmiş ve sendikalara toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmamıştır.

1947 yılında çıkan Sendikalar Yasasından sonra ilk sendikal hareket araştırma konusu olan doküman işkolunda olmuştur.

1952 yılında Türkiye'nin ilk yurt çapında örgütlü konfederasyonu TÜRK-İŞ kurulur. TÜRK-İŞ'in kuruluşu şöyle bir süreç içerisinde olmuştur: 2.Dünya Savaşından sonra Türkiye ile Sovyetler Birliği ilişkileri gerginleşmiştir. Bu dönemde CHP ve DP ABD ile yakınlaşma politikaları izlemektedirler. Türkiye, Kore'ye asker göndermiş ve NATO üyeliği de kabul edilmiştir. ABD, Truman Doktrini ve Marshall yardımı vs. gibi yollardan Avrupa'ya müdahale planları yapmaktaydı. Bu müdahale sendikal alanda da öngörülmüyordu. (Örneğin Amerikalı sendikacıların yoğun çabalarıyla Avrupa'nın en büyük sol eğilimli işçi sendikası olan Fransız CGT (Genel İşçi Konfederasyonu) 1947'de ikiye bölünmüş ve daha sağda yeni bir Konfederasyon CGT-FO kurulmuştur.) Bu dönemde sol partiler kapatılır, üyeleri arasında

bağımsız sendikaların önderleri de vardır, bunlar 1951-1952'de tutuklanır.

Bu koşullar içinde birçok ABD'li sendika uzmanı 1951'den başlayarak Türkiye'ye gelip önce zemin yoklamaya, sonra da ABD'li sendikacılar denetiminde Hür İşçi sendikaları Konfederasyonu'na katılacak yurt çapında örgütlü bir konfederasyonun kurulmasını önermeye başlarlar. DP iktidarının da bu önerileri onaylaması üzerine; bir yandan Türkiye'ye gelen ABD'li sendikacılar sendikacılık eğitimi vermeye, bir yandan da seçtikleri bazı Türk Sendikacıları ABD'ye gönderip orada eğitmeye giriştiler. Bu eğitim çalışmaları sonucunda tüm çalışmalarını ekonomik haklarla sınırlayan, doğrudan çalışma yaşamıyla ilgili bile olsa siyasal sayılabilecek konulara girmeyen 'Amerikan Tipi' sendikacılık anlayışı Türkiye'de de gelişmeye başlar. Bu doğrultuda 1952'de TÜRK-İŞ kurulur.

Amerikalı uzmanların öğrettiği yalnızca ekonomik alanda ve insiyatifi devlete ve işverenlere bırakıp, onlarla uyumlu olma politikasını TÜRK-İŞ ilk kurulduğu günden uygulamaya koydu. Bu yolla TÜRK-İŞ, ABD'den önemli boyutlarda maddi ve nakdi yardım alır. Örneğin 1960-1970 döneminde yalnız AID (Uluslar arası Kalkınma Ajansı)'den aldığı para yardımı, TÜRK-İŞ'in aynı dönemde üyelerinden topladığı ödentilere yakındır. (Güzel, t.y.:1856)

Koray o dönemi şöyle anlatmaktadır: "Otoriter devlet anlayışı, yeterli bir endüstrileşme düzeyine ulaşılmayan bu dönemde, sınırlı bir alanda ve sınırlı etkinlikleri olacak bir sendikacılık anlayışını getirmiştir. Çıkarılan Sendikalar Yasası'nda sonra devletin, sendikaların kurulması açısından da etkin kol oynadığı görülmüştür. İşçiler tarafından çekingenlikle karşılanan sendikaların kurulması için o dönemin Hükümetinin bir büro açarak özendirici çalışma yaptığı görülmüştür. (Koray, 1987:82)

1947-1961 Yılları arasında sendikalar etkinliklerini daha çok eğitim ve örgütlenmeye ayırmışlardı. Bu dönemde gerek iktidar gerekse iktidar partileri sendikaları etkileyerek yanlarına çekmeye çalışmışlardır.

1961 Anayasası ile hem demokratik, hukuk ve sosyal devletin temeli atılmış, hem de artık, sınıf ayrımına dayalı bir toplumun yapısı kabul edilmiştir.1961 Anayasası'ndan sonra 1963 yılında 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt kanunları' çıkarılmıştır. Anayasa ile sendika hakkı tüm çalışanlara tanınmıştır. Yani toplu sözleşme ve grev hakkı 1963 yılında tanınabilmiştir. Bu nedenle 624 sayılı 'Devlet Personeli Sendikalar Kanunu' da çıkarılmıştır. (Bu yasa 1971 yılında Anayasa'da değişiklikler yapılarak 'çalışanlar' sözcüğü 'işçiler' diye yer değiştirmiştir. Bu yasa ile işçi niteliği taşımayan kamu personeli için sendika hakkı kaldırılmıştır.) 1963 yılında çıkarılan yasalarla birlikte etkinlikleri için uygun yasal, siyasal ve

sosyal bir ortam bulan sendikacılık hareketi gelişmiştir. Sendikalar hem mali açıdan hem de üye sayısı açısından gelişmişlerdir. Bu yasa ile birden çok sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır.

"12 Eylül 1980'den sonra başlayan dönem Türk Siyasal yaşamı açısından olduğu gibi Türkiye'deki endüstri ilişkileri ve sendikacılık hareketi üzerinde de gerek o dönemdeki uygulamalar, gerek daha sonra getirilen yasal düzenlemelerle büyük etkiler bırakmıştır. Bu dönemde DİSK ve ona bağlı sendikaların etkinlikleri durdurulmuş, sendikaların yönetimleri kayyumlara bırakılırken yöneticileri hakkında dava açılmıştır. Diğer sendikaların da toplu sözleşme, grev haklarına ara verilmiştir. Bu dönemde süresi biten toplu sözleşmeleri yenileme görevi 27 Aralık 1980'de çıkarılan bir yasa ile 'Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiştir. 1983'de yeni yasalar çıkarılıp serbest toplu pazarlık başlayınca Türkiye'de toplu pazarlıklarda zorunlu hakem uygulaması sürdürülmüştür. 7 Mayıs 1983 'de 1982 Anayasası doğrultusunda 2821 sayılı "Sendikalar Kanunu" ile 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu" çıkarılmıştır. Getirilen Yasa ile sendikaların işkolu düzeyinde kurulması ilkesi benimsenmiş ve sendikaların kurulacağı 28 işkolu belirlenmiştir. "(Koray, 1987:84)

1983 sonrasında, yapılan yasal düzenlemeler, sendikal hareketin ideolojik ve siyasi sınırlarını daraltmış bu durum ekonomik ve toplumsal hakların geliştirme koşullarını ağırlaştırmıştır. Bu dönemde, sendikaların bir baskı grubu olma niteliği ve buna bağlı olarak siyasi işlevleri inkar edilirken, aynı zamanda 'sendikasızlaştırmanın', devletçe izlenen bir politika olarak belirginlik kazandığı görülmektedir. Böylece 1970'lerde yaşanan ekonomik krizin faturası sivil toplum örgütlerine özellikle sendikalara çıkartılıyordu.

Batı demokrasilerinde, sendikaların siyasi yaşamın dışına itilmesi söz konusu değilken, Türkiye'de 2821 sayılı Sendikalar Yasasınının 37. maddesi sendikalara, temel yasalar çerçevesinde siyaset yasağı getirmiştir. Bu madde şöyle: "Sendika ve konfederasyonlar, amaçları dışında faaliyette bulunamazlar. Siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar. Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır. Seçilmeleri halinde görevleri son bulur" denilmektedir. (Resmi Gazete: Tarih:7/5/1983 Sayı:18040) Sendikalar Yasası'nın bu ve benzeri maddeleri, sendikal faaliyetleri düzenlemektedir. Bu gün, sendikalar, yalnızca toplu sözleşme yapabilmekte, üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarını geliştirmek için siyaset yapma işlevini zorlaştıran bir kalıp içersine hapsetmekte, olanak dışı bırakmaktadır.

Sendikalar bu dönem, önemli ölçüde üye kaybetmişlerdir. Bunun nedeni "sendikasızlaştırma politikalarının yanı sıra, bazı ekonomik ve teknolojik gelişmeler -uluslararası rekabet, işsizlik oranı, özelleştirme uygulamaları, istikrar politikaları, yeni teknolojiler de sendikalaşma oranını olumsuz yönde etkileyen faktörler arasındadır." (Öğün ve Özman :25)

Demokrasinin korunması ve Türkiye'deki işçi hareketi konusunda Işıklı şunları söylemektedir: "...denilebilir ki ülkemizde işçi hareketinin, henüz, demokrasinin korunması ve gerçeklik kazanması açısından, Batı da görüldüğü gibi etkin bir güvence teşkil ettiği söylenemez. Bununla birlikte, işçi hareketinin nicelik ve nitelik bakımından kazandığı boyut, artık demokrasi sorununu işçi hareketinden bağımsız görmeyi imkansızlaştırmaktadır. Şimdilik, demokrasinin sınırlarının genişletilmesi veya korunması yönünde işçi hareketinin belirgin ve belirleyici bir katkısı görülmemiş ise de demokrasinin sınırlarını daraltmak yönünde gerçekleştirilen her hareketin, öncelikle işçi hareketini hedef alma gereğini duymuş olması anlamlıdır. Bu demektir ki artık, işçi hareketini zaafa uğratmadan demokratikleşme sürecini geri döndürme imkanı bulunmamaktadır." (Işıklı, 2002;17-18)

Sonuç olarak: Demokrasinin doğuşu ve gelişimi, sendikacılık hareketleriyle yakından ilgilidir. Batıda demokrasinin gerisinde işçi hareketinin varlığı önemli olmuştur. Günümüzde de demokrasinin korunmasında önde gelen güvencenin işçi hareketine dayanan siyasal oluşumlar olmaktadır. Batıdaki sendikal mücadele ile Türkiye'deki sendikal mücadele arasında farklılıklar vardır. Batı'da sendikal haklar ve sendikal örgütlenme, işçi sınıfının uzun süren mücadeleleri sonunda elde edilmiştir. Türkiye'de sendikal haklar ve demokrasi konusunda Batıdaki anlamda bir mücadele yaşanmamıştır. Sürekli karşısında bunları örnek aldığı bir batı bulunmuştur. Türkiye'de demokratik ve sendikal hakların alınması, halk yığınlarından yoksun Batıdan esinlenen asker-sivil aydın kadrolarının eseri olmuştur. Bu nedenle Türkiye'de sivil toplum güçlenmemiş, onun yerine devlet bürokrasisi güçlenmiştir. Bir dönem verilen haklar, başka bir dönemde geri alınmıştır. 1970'lere kadar Türkiye işçi sınıfı hareket değil, örgütlenme aşamasında olmuştur. Bu hareket de yine 12 Eylül Askeri Darbesinden sonra yok edilmiştir.

## **2.TÜRKİYE'DE SENDİKALARIN POLİTİKAYA OLAN ETKİLERİ**

Bu bölümde, Türkiye'de sendikaların politikaya olan etkileri incelenecektir: Türkiye'de sendikalar, sınırlı şartlar nedeniyle sadece toplu pazarlık yoluyla baskı grubu olmaya çalışmaktadırlar. Türkiye'de sendika üyesi sayısı çok azdır ve bu toplu pazarlıkta etkili güç olmalarını engellemektedir. Bu durum ayrıca, yasama organını ve hükümetleri etkileme ve

yasal düzenlemeler yaptırma koşullarını zorlaştırmaktadır.

Türkiye’de zaten dar bir kesimde örgütlenme olanağı olan, ideolojik ayrılıklarla kendi içlerinde bölünmüş sendikalar, mesleki amaçlı sendikacılık anlayışı ile siyasal etkinlikten ve baskı grubu olma olanağı kısıtlı olmuştur ve olmaktadır.

Türkiye’de sendikalar sadece 1963 tarihli yasaların çıkarılışında belirli bir etki göstermiş fakat daha sonra çıkan yasalarda etkili olamamışlardır. Örneğin: 1983 tarihli yasaların çıkarılışı sırasında da etkili olamamıştır. Ancak günümüzde, bu yasaların bir çok hükmünün değişmesini istemektedirler.

TİSK’in tek sendikaya üyelik, işçi sendikalarının denetimi, siyaset yasağının genişletilmesi ve grev sınırlamaları gibi konulardaki istedikleri 1983 yasalarını etkilemiştir. 1983 anayasası işveren sendikalarının 1980’den önceki isteklerini yansıtmaktadırlar. Yani Türkiye’de en etkili baskı grubunu işveren sendikaları oluşturmuştur.

Türkiye’de sendikacılık hareketi, oldukça sınırlı bir alanda etkin olmuştur. Bu güçlü ve etkin bir sendikacılığın ortaya çıkmasını engellendiği gibi ideolojik anlayışlar ve bölünmeler sendikacılık hareketinin etkinliğini sınırlamıştır. Türkiye’deki siyasal çalkantılar ve ekonomik sorunlar da sendikacılık hareketini olumsuz etkilemiştir. Siyasal iktidarlara göre sendikacılık belirlenilmeye çalışılmıştır. Türkiye’de sendikalar var olma mücadelesi vermişlerdi ve hala da bu mücadele içinde olmak çabaları devam etmektedir.

Sonuç olarak: Türkiye’de üye sayıları düşük olan sendikaların politikaya olan etkileri çok kısıtlıdır. Yasama organını ve hükümetleri etkileme yönleri çok zayıftır. Daha çok toplu pazarlıklar yoluyla baskı grubu olmaya çalışmaktadırlar. Türkiye’de sendikalar, politikanın oluşturulmasındaki etkilerinden ziyade daha çok var olabilme mücadelesi vermektedirler.

## **C. SENDİKALARDA KADIN POLİTİKASI**

### **1. DÜNYA SENDİKALARINDA KADIN POLİTİKASI**

Kapitalizmle birlikte kadın için kamusal ve özel ayrımı keskin biçimde ayrılmıştır. Erkeğin çalışma alanı ev dışı olurken, kadının alanı özel alan olarak kabul edilmiştir. Yani kadın, ev içi işlerden sorumlu tutulmuştur. Kadının yeniden üretim sürecindeki rolü, onun üretim sürecindeki konumunu da belirlemekte; kadını toplumsal üretimde ikincil bağımlı kılmaktadır.

Kadınlar, ev içi alanla ilgili bu sorumluluklarından dolayı ekonomik yapı içinde ev içi alana ait işlerin devamı niteliğini taşıyan bazı sektörlerde yığılırlar. (Hizmet ve tekstil sektörü gibi) İşyerlerinde düşük beceri gerektiren işlerde çalışırlar bu nedenle ücretleri düşüktür ve işlerinde yükselmeleri zordur. Çalıştıkları alanın özelliğinden dolayı örgütlenmeleri zordur. Bu nedenle sendikalaşma oranları düşüktür. Sendikalara üye olan kadınlar ise üye oldukları oranda temsil edilmemektedirler.

19. yüzyılda çalışanların ekonomik ve demokratik taleplerini elde etmeleri amacıyla örgütlenen sendikalar, başlangıçta kadın işçileri bünyelerine almamış, reddetmişlerdir. Sendikalar, çalışma hayatı içinde erkek-kadın çatışmasında kadınların karşısında yer almış; kadınların çalışma yaşamından uzaklaştırılıp evlere gönderilmelerini savunmuşlardır. Bu düşünce kadınların sendikalara üye olamamaları gibi bir sonucu doğurmuş. Ancak kadınların çalışma hayatına özellikle savaş dönemlerinde kitle halinde katılmaları ve çoğunun evlerine dönmeyerek, çalışma hayatında kalmaları daha sonraki dönemlerde de çalışma hayatında giderek daha fazla yer almaları, sendikaların kadınlarla ilgili bir yumuşamaya gitmelerine yol açmıştır. Sendikalar uzun süre çalışan kadın sorunlarıyla ilgilenmemiş, kadın sorunlarının çözümü konusunda yakın zamanlarda kadınlarla ilgili özel politika arayışına girme gereği duymuşlardır.

Uzun süre sendikacılık bir erkek mesleği olarak kabul edilmiştir. Ancak son yıllarda sendikaların güç kaybetmeye başlamaları, çalışanlar içinde kadın çalışanların sayısında artış olması gibi nedenlerle, sendikalar, kadın çalışanları adeta keşfetmişlerdir. Bütün konfederasyonlar, kadın işçi örgütlemesi yapmaya çalışmakta ve kadınların sendikal çalışmalarda daha aktif olmaları gerektiğinden bahsetmeye başlamışlardır. Ancak kadın işçiler, sendikalılaştırma çabaları doğrultusunda bir 'araç' olarak görülmektedir. Temel amaç ise kadınların aktif olarak sendikal faaliyetlere katılımı ve sendika içi demokrasinin sağlanması ve kadın işçi sorunlarının eşit temsil esasıyla gündeme getirilmesinden çok, sendikal örgüt içinde 'erkek egemen' görüntüden kurtarılarak kadın sendikalı sayısının artırılmasıdır.

Kadının çalışma hayatına artan oranda katılımı, kadın erkek eşitliği politikaları, sendikaların üye sayısında görülen düşüş son yıllarda sendikaları kadına daha fazla yönelme durumunda bırakmıştır.

Cinsiyete dayalı işbölümü tüm dünyada kadınların toplum içindeki ve çalışma yaşamındaki yerini belirliyor. Kadınların çocuk doğurması, bakıp büyütmesi, ev işlerini üstlenmesi, onlara yönelik ayrımcı uygulamaları meşrulaştırmanın aracı oluyor. Kadınların işgücüne katılım

oranları düşük düzeyde kalıyor, belirli sektörler ve meslekler ile kısmi zamanlı işlerde veya diğer atipik istihdam biçimlerinde yoğunlaşıyorlar. Kadınların çıkarlarını temsil etmekte her zaman yetersiz kalmış olan sendikalar, bu yetersizliklerini aşmak için özellikle gelişmiş ülkelerde 'olumlu eylem programları' şeklinde çeşitli destekleyici politikalar uyguluyorlar.

Sendikaların kadınlara ilişkin politikaları iki amaçlı olmaktadır: Bir yandan kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ele alıp bunlara özgü politika ve çözüm üretmeye çaba göstermektedir. Bu amaçla uygulanan önlemler arasında düzenli olarak yapılan kadın kongreleri, güçlendirilmiş kadın komiteleri (veya eşitlik komiteleri), kadın ve eşitlik konularında uzmanların çalıştırılması, yönetim kurullarında kadın temsilcilere yer verilmesi, kota uygulanması, seçimlerde kadınların belli oranda temsil edilmesi ilkesinin uygulanması ve sendika üyelerinin eğitimi sayılabilir.

DİSK'in çıkartmış olduğu,"Çalışan Kadınlar" (1995) kitapçığında, ICFTU, kararları incelenmiştir. Buradan alınan önemli bir kararı aktarmak konumuz açısından önemli olmaktadır. ICFTU (Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 1988'de yapılan 14. Genel Kurul'unda "'sendikaların gelecekte sahip olacakları güç büyük ölçüde sendikaların ne ölçüde kadınların ihtiyaçlarına cevap verebildikleri, ne ölçüde onları örgütleyip sendikal harekete katabildiklerine bağlı olacaktır" denmiştir.

Avrupa Birliği'nde bu gelişmeye paralel olarak gerek toplulukta, gerekse üye ülkelerde eşitlik ilkesine dayalı ve çalışan kadınlar yararına ileri düzeyde bir hukuki çerçeve oluşturulmuştur. Söz konusu eşitlik hukukunun ulusal mevzuat tarafından üye ülkelerde uygulamaya geçirilmesi hususunda önemli gelişmeler kaydedilmiş, ancak sorunlar henüz tamamıyla çözülememiştir.

Halen dünya ölçeğinde kadının sendika üye ve yönetimi içindeki oranı bir bölümü kadınlardan, bir bölümü sendikalardan, bir bölümü ülkelerin ekonomik, sosyal kültürel yapısından kaynaklanan nedenlerle düşük düzeyde bulunmaktadır. (Tokol, 1994:74)

Dünyanın her tarafında 194 sendika konfederasyonunda 127 milyon üyesi bulunan ICFTU, kadın işçilerin toplumda, işyerinde ve sendikalarda sürdürdüğü eşitlik mücadelesine katkı veren ve bu mücadelede aktif biçimde yer alan bir örgüttür. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) de, Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) üyesidir.

ICFTU verilerine göre kadınların ortalama sendikal örgütlülük düzeyi %34 oranındadır. ICFTU Kadın Komitesi kadın işçilerin bakış açısını ve çıkarlarını uluslararası düzeyde temsil eder. ICFTU'nun kadın haklarıyla ilgili temel belgeleri, "Çalışan Kadınların Hakları Bildirgesi ve Kadınların Sendikalarla Bütünleşmesi Eylem Programı"dır. (DİSK, 1995, Çalışan Kadınlar)

Sendikada, "Kadınlara Eşitlik Eylem Programı, ilk kez 1978'de hazırlandı. Kadın sendikacılar, sendikalarda karar alma görevleri ve sorumlu mevkiler hemen hemen sadece erkeklerin elinde kalırsa, işyerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusunda ilerleme sağlanamayacağını farkına vardılar ve bunun üzerine "Eylem Programı"nı hazırladılar. Eylem Programı, "Uluslararası Pozitif Eylem Seminerleri"nin tavsiye kararlarının (kadınların sendika önderliğine ve karar alma mevkilerine tam katılımının önünde halen var olan engelleri yenmek için bir dizi önlem içermelidir.) ardından değiştirildi.

DİSK (1995-Çalışan Kadınlar) kitapçığından alınan bilgilere göre; "Çalışan Kadınların Hakları Bildirgesi" ise eğitim ve mesleki eğitim hakkı, istihdam hakkı, annelik korunması hakkı, aile sorumlulukları ve sendika hakkı başlıklarını düzenlemeye yöneliktir. "Sendika Hakkı" başlığını taşıyan bildirme maddesi 87 sayılı ILO sözleşmesinin tüm işçilerin sendika kurma ve seçtikleri sendikaya üye olma hakkını belirlediği, bu hakkın hiçbir ayırım yapılmaksızın kadınlar için de geçerliliği olduğu ifade edilmektedir. Kadınlar da erkekler gibi sadece çalışma koşulları değil, hayat koşullarını da iyileştirmek için, yani en geniş anlamıyla çalışan kadınlar olarak çıkarlarını korumak ve savunmak için sendikalara katılırlar. Sanayileşmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasındaki fark bu bakımdan dikkate değerdir. Kadınların sendikaya artan oranda katılımı ve bu doğrultuda sendikalar tarafından yürütülen pozitif ayrımcılık programları daha çok sanayileşmiş ülkeler için söz konusudur. Ancak diğer ülkelerde de uluslararası örgütlere üye sendika konfederasyonları bu yönlü bir baskının altına girmişlerdir. Teorik kalkış noktası konusunda çok fazla tartışma yaşanmasa da pratikte ilerlemeler kaydetmek oldukça yavaş gerçekleşmektedir.

Toksöz'ün (1994) makalesinden alınan şu önemli bilgilerden yararlanmak, konumuz açısından önemi bulunmaktadır.

Avrupa'nın en önemli sendikalarından birini, Alman Sendikalar Birliği (DGV)'ne bağlı IG METALL' adlı sendikayı ve çalışan kadınların sorunları ve sendikalardaki durumları konusunda yapılmış uygulamasını vermek iyi olacaktır:

Sendika şu temel yaklaşımlardan yola çıkıyor: Kadınları teşvik yasasının çıkarılması, mevcut yasaların kadınlara karşı ayrımcılık içeren maddelerinin olup olmadığının araştırılması ve

değiştirilmesi, aile ve iş yaşamının bağdaştırılması için yeterli sayıda çocuk yuvası ve tam gün okulların açılması; iş koşullarının kadınları ayrımcılığa maruz bırakmayacak şekilde düzenlenmesi; kadınlar aleyhine olan uygulamaların düzeltilmesi gerekiyor. Kadınların sorunlarını içeren eğitim programlarının hazırlanması; çalışanın çocuğunun olması durumunda ister anne ister baba üç yıla kadar eğitim izni alabilmesi; ya da anne veya babanın isteğine göre çalışma saatleri azaltılması; niteliksiz işlerde çalışan geniş kadın kitlesinin çalışma şartlarını düzeltmesi; işten çıkarılmalarda kadınların özellikle olumsuz etkilenmemesi için sendikanın denetleyici görev üstlenmesi gerekiyor. Anayasanın gereği, yasal düzenlemenin yanı sıra toplu sözleşmenin taraflarının da bu eşitliği sağlayıcı şekilde davranması gerekiyor, temel görüşünden yola çıkıyor:

1986 yılında kadın erkek eşitliğini sağlamanın yolu önce sendika içinde bunu pratiğe uygulaması; aynı zamanda kadınların daha yüksek oranda temsilini sağlamak sendika açısından bir kazanç çünkü kadınlar kendi tecrübelerini, yeteneklerini, yaratıcılıklarını ve beklentilerini sendika çalışmasına katabiliyorlar.

Hedeflerini gerçekleştirmek için şu belirlemelerde bulunuyorlar: Daha çok kadının aday olması için teşvik edilmesi, Gelişmeleri gösterir düzenli rapor tutularak her şubenin bünyesindeki kadın komisyonu şube yönetimiyle birlikte durumu değerlendirmeli. Eğitim çalışmalarına daha çok kadın çalışanın katılımı sağlanmalı. Kadınları ilgilendiren konularda eğitim toplantıları yapılmalı. Sendika temsilcilerinin eğitiminde bu konuya yer verilmeli. Şube yönetimleri kendi bölgelerine ilişkin bilgileri genel merkeze aktardığında merkez kadınların teşviki açısından ulaşılan ya da gerisinde kalınan hedefleri değerlendirmeli.

Bu teşvik programının kabul edilmesinden 3 yıl sonra 1989'da sendika yöneticileri arasında kadınların oranı %8'den % 12'ye çıkıyor. Genel kurul delegeleri arasında kadınların oranı %19'a çıkararak % 15'lik üyelik oranını aşıyor. Ancak bu süreçte bazı erkek yöneticilerin direnişi ile karşılaşılıyor yani amaç kolay gerçekleştirilmiyor. (Toksöz, 1994:453)

Bazı ülkelerde sendikalar baskı grubu olarak kadınları ilgilendiren konularda yasalar çıkarılması veya değiştirilmesinde rol oynamaktadırlar.

Çeşitli ülkelerde sendikalar kadınlar konusunda çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Bu konudaki bilgileri özellikle Tokol'dan (1994) yararlanarak vermek araştırmanın amacı açısından önemli olmaktadır:

Sendikaların bazıları, toplu sözleşmelerde kadınlara yönelik konulara yer vermekte,

tüzüklerinde ve yasalarda yer alan düzenlemeleri geliştirme çabası içersine girmişlerdir.

Toplu sözleşmelerde yer alan konular ise sendikalara göre farklılık göstermektedir: “Finlandiya’da SAK son iki gelirler politikası anlaşmalarında düşük ücretli çalışanlar ve kadın için eşitlik primi ve özel ücret önermektedir. İspanya’da bazı sektörlerde toplu sözleşmeler ücret eşitliği sağlama, eşitlik komisyonları kurma, hamile kadınlar izin postaları değiştirme gibi konulara yer vermiştir. AFL-CIO üyeleri de olumlu hareket programları, analık ve aile izni, cinsel taciz konularına yönelmişlerdir.” (Tokol, 1994:76)

Çeşitli ülkelerde sendikalar belli kadın gruplamalarını örgütlemek için özel kampanyalar yapmaktadırlar. Örneğin Hindistan’da CEWA enformel sektördeki kadınları, İngiltere’de TUC part-time ve yeniden dönen kadınları, İspanya’da UGT kırsal kesimdeki kadınları gündemlerine almaktadırlar.

Bazı ülkelerde sendikalar evde çalışan kadınları gündemlerine almışlardır. Örneğin, Hindistan, İtalya ve Avusturalya’da deri, Hollanda’da ev işlerinde çalışan kadınları ve Danimarka’da çocuk bakımı sendikalarının hedef kitlesi olarak ele almaktadır. Bazı ülkelerde sendikalar, sadece kadın çalışanları örgütlemek için eleman istihdam etmektedirler. Bazı sendikalar da kadınları örgütlemenin yolunun kadından geçtiğini düşündüğü için özel eğitim verdikten sonra kadın temsilcilere örgütlemeye başvurmaktadırlar.

Sendikaların büyük bir kısmı kadınları örgütlemek için, yayın çalışmalarına ağırlık vermektedir. Bu yayınlar: kadınlar için özel gazete, dergi, broşür, poster, kitap ve kitapçıklar olmaktadır. Ya da bütün çalışanlara yönelik yayınlar çıkarmakta bu yayınlarda kadınlara yönelik özel bölümler oluşturulmaktadır. Bazı sendikalar ise bu yayınların yanı sıra çeşitli gazete ve dergilerle işbirliği yaparak kadınların ilgisini çekmeye çalışmaktadırlar.

Bazı sendikalarda hem kadın komiteleri hem de kadın büroları oluşturulmaktadır. Kadın bürolarının olanakları sendikalara göre farklılıklar göstermektedir. Bu büroların fonları, eleman sayıları ve işleyişleri sendikalara göre farklılıklar göstermektedir. Türkiye’de olduğu gibi bu büroların etkin olduğunu söylemek güç; çünkü sendikaların diğer bölümleriyle bütünleşmesi, mali, personel ve bağımsız karar verme gibi problemleri olabilmektedir. Maalesef aksi durumlarda marjinal kalmaktadırlar.

Kadınların örgütlenmesi ve sendika yönetimine katılması yönünde uygulamaya çalıştıkları yöntemler bulunmaktadır. Bunlar: kadın komitesi/eşitlik fırsatlar komisyonudurlar. Sendikalar, bunları kadınların çıkarlarının korunmasında zorunlu olarak görmektedirler.

Komiteler, sadece sendikaların üst örgütlenme düzeyinde kurulabildiği gibi, ulusal veya yerel sendikalar tarafından da kurulabilmektedir.

Kadın komitelerinin etkin çalışabilmesi için mali bakımdan desteklenmesi, yetki ve sorumluluklarla donatılması ve sendikanın diğer organları ile iyi iletişim kurması gerekmektedir. Ancak DİSK'te olduğu gibi sınırlı sayıda sendikada kadın komitelerinin ayrı bütçeleri bulunmaktadır. Bu komitelere çoğunlukla örgütün üst karar verme organlarında danışma organı niteliğinde başvurulmaktadır.

Almanya'da ÖTV gibi az sayıda sendika kadın komitelerini sendika faaliyetleri ile bütünleştirmeye yönelmiştir. ÖTV 1990 yılında bu yana kadın komitelerinin toplu pazarlık faaliyetine katılmalarını sağlamaktadır. (Tokol, 1994:78)

Dünyada bazı sendikalar, kadınları yönetimle buluşturmak için çeşitli yöntemler benimsemişlerdir. Bazıları, sendika organlarında belli sayıda ve oranda yer ayırmaktadırlar. Yönetim organlarında kadınlar için ayrılan oran sendikalara göre farklılıklar göstermektedir.

Yönetim organında kadınlar için ayrılan üyelikler çeşitli şekillerde belirlenmektedir. Örneğin Kanada CLC'de kadın adaylar kongre tarafından İngiltere TUC'de üyeler tarafından belirlenmektedir. Malezya MTUC'da ise kadın komitesi başkanı yönetim kurulunda yer almaktadır. Fransa CFDT'de kota ve çift adaylık uygulanmakta, İtalya CISL ve Kore FKTU'da kadın işlerinden sorumlu görevliler için yönetim organında yer verilmektedir. (Tokol, 1994:78)

Kadınların yönetim organlarında etkin şekilde temsil edilmesi için çeşitli sendikalar çeşitli yöntemler kullanmaktadırlar. Bu yöntemlerden biri kadınların belirli bir oranda sendika kurullarında, aday listeleri veya kongre delegeleri arasında temsil edilmesi yönündeki çalışmalarıdır. Fakat kadınların yönetim organlarında belli oranda yer ayrılması konusunda sendikalar arasında görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bazıları bu uygulamaları desteklerken bazıları karşı çıkmaktadır.

Karşı çıkan sendikalara göre, kota yönteminin en önemli sakıncası kadının kurulda sembolik nitelik taşıması, karar alma ve toplu pazarlık işlevlerinin dışında tutulmasıdır. Yönetim kurulunda kadına çok sınırlı sayıda üyelik ayrılması kadının etkinliğini azaltmakta, bu durumda kadın temsilcilere sadece kadın ile ilgili konularda sorumluluk verilmekte, diğer sendikal konularda deneyim kazanmaları önlenmektedir. İsviçre USS'göre kota sisteminin başarılı olması için sayısal hedeflerin gerçekçi şekilde belirlenmesi, esnek olması ve sendika hiyerarşisinin her düzeyinde gerçekleştirilmesi, sendikanın eşitlik politikasını destekleyici

nitelikte olması gereklidir. Danimarka, Hollanda, Ekvator gibi bazı ülkelerde ise sadece kadınları örgütleyen sendikalar bulunmaktadır. (Tokol, 1994:78)

Kadınların sendika yönetiminde eşit temsil edilmesini sağlamak amacıyla son zamanlarda yeni yaklaşımlar benimsenmeye başlamıştır. Bunlar: toplantının yapılacağı yeri kadınların oturdukları yerlere yakın belirlemek, toplantı zamanlarını kadınların katılabileceği zamanlara göre belirlemek gibi olmaktadır. Örneğin akşam geç saatlere toplantıları almamak şeklinde olmaktadır. Hatta A.B.D'de olduğu gibi kadınların katılımını arttırmak için çocuk bakım olanakları sağlamak veya çocuğun bakımını sağlamak için kadın çalışana ek ödeme yapmak için çocuk bakımı fonu kurmak, şeklinde uygulamalar bulunmaktadır.

Kadın konferansları da sendikaların kadınların etkin katılımını arttırmak için başvurdukları yöntemlerden biridir. Fakat bu konferansların düzenlenme aralıkları sendikalara göre değişmektedir. Bazıları düzenli konferanslar yaparken, bazıları zaman zaman konferanslar düzenlemektedirler.

Son yıllarda genel kongrelerle bağlantılı düzenli kadın konferansları uygulaması yaygınlaşmaya başlamıştır. Avusturalya'da Sendikalar Kongresi ve A.B.D'de AFL-CIO düzenli olarak genel kongrelerle bağlantılı kadın konferansları düzenleyen örgütlerdir. (Tokol, 1994:79)

Sendikaların kadına yönelik eğitimleri kadını sorunları konularında ve sendikal konularda bilinçlendirmek üzere iki amaca yönelik olabilmektedir. Kadını sendikal konularda bilinçlendirmek amacı ile sendikalar kadın ve erkeklerin bir arada yer aldığı, eğitim çalışmalarının yanında sadece kadınlara yönelik tartışma grupları, eğitim grupları yer almaktadırlar. Dünyada ve Türkiye'de birçok sendika kadına sendika hakkında bilgi vermeyi amaçlayan özel eğitim kursları ve dokümanlar düzenlemekte kadın üyeler için özel dergiler çıkarmaktadır. Örneğin Petrol-İş Sendikası dört yıldan beri bir kadın dergisini iki ayda bir "Petrol-İş Kadın Dergisi" olarak çıkartmaktadır.

Hollanda'da kadınların sendika seçimlerine katılmalarını sağlamak amacı ile özel eğitim kursları düzenlemektedir. İrlanda'da kadınlar için yaz okulları faaliyet göstermektedir. Finlandiya'da yaz okulları kadın sendikacıların yanında tüm aileyi de içermektedir. Benzer şekilde A.B.D'de AFL-CIO ve İşçi Eğitim Birliği Koleji ve Üniversitesi her yıl ülkenin dört bölgesinde yaz okulu oluşturulmaktadır. (Tokol, 1994:79)

Kadını kendi konularında bilinçlendirmek amacı ile de sendikalar sadece kadınların katıldığı

toplantıların yanında sadece erkeklere yönelik veya karma eğitim programları düzenlemektedir. Zimbabwe ZCTU ve İsveç TCO'da erkekler için eşitlik konularının ele alındığı özel kurslar yapılmaktadır. (Tokol, 1994:79)

Malezya'da Malezya Sendikalar Kongresi kadınların sendika eğitim programlarında yer almaları için yüzde 20, Fiji'de PSA yüzde 50 kota ayırmaktadır. Kurslara ve konferanslara kadınların katılmasını sağlamak amacı ile kreş veya diğer çocuk bakım kolaylıkları sağlanmakta, toplantı ve kurs giderleri karşılanmaktadır. (Tokol, 1994:79)

Son olarak: 19. yüzyıllardan itibaren çalışma hayatına giren kadınların uzun bir süre sendikalara girmeleri sorunlu olmuş, dışlanmışlardır. Uzun süre sendikacılık erkek mesleği olarak kabul edilmiştir. Günümüzde tüm dünyada, sendikaların üyeleri azalmaya başlamış, ve sendikalar üye sayılarını arttırmak için adeta kadınları keşfetmişlerdir. Kadın çalışanları sendikaları çekmek için çeşitli kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık uygulamaları gündeme gelmeye başlamıştır. Sendikalarda, özellikle cinsiyet ayrımcı işbölümü uygulamalarına eleştirel yaklaşan çalışmalar gündeme gelmeye başlamıştır. Bunlar: özellikle, kadın kongreleri, kadın komiteleri, kota, kadınlara yönelik eğitim çalışmaları gibi çalışmalardır. Bütün dünyada, çalışan kadınlara yönelik çalışmalar devam etmektedir.

## **2.TÜRKİYE'DE SENDİKALARDA KADIN POLİTİKASI**

Bu bölümde, gelişim çizgisi içersinde, Türkiye'de çalışan kadınların sorunları ve sendikalarla ilişkileri ele alınacaktır. 1970'lerin kadın hareketlerinin etkisi ve kadınların giderek artan biçimde işgücüne katılımlarının da etkisiyle sendikalar kadınlara yönelik politikalarını gözden geçirmek zorunda kalmışlardır. Bizde de 1980'li yılların kadın hareketinin etkisiyle ve uluslararası örgütlerin zorlamalarıyla sendikalar benzeri bir yönelişe girmişlerdir. Tabi ki kadın işçilerin sendikalar tarafından keşfi, bu dönemin toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmeleriyle yakından ilgilidir.

Günümüzde, sendikalar üye sayısındaki azalmayı önlemek için çeşitli politikalar benimsemişlerdir. Bunlardan biri de kadın işgücünün sendikalaştırılmasıdır. Kadınların artan oranda çalışma hayatına girmeleriyle beraber, kadınların sendikal örgütlenme düzeylerinin artırılması, sendikalar açısından oldukça önemlidir.

Sendikalar, hala kadın-sendika arasındaki ilişkinin olumsuz sorumluluğunu kadınlara yüklemektedirler. Onlara göre: kadınlar iş hayatını yaşamlarının merkezine

koymamaktadırlar; işlerine bağlılıkları zayıf olmaktadır; çalışma yaşamının sorunlarıyla ilgilenmemektedirler: evlilik, doğum, çocuk bakımı vs. gibi nedenlerle işe ara verebileceklerdir ya da işten ayrılacaklardır. Bu düşünceler kadınlarla sendika arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilemektedir. Bütün bu gerekçelendirmelerde kadınların aile ile ilgili sorumlulukları kendi tercihleriymiş ve olması gereken de buymuş gibi yansıtılmaktadır.

Sendikalarda aktif mücadele veren kadınların talepleri oldukça önemlidir. Bunlar, sendikalarda kadınlarla ilgili politikaların kadınların kendilerinin yapmaları gerektiğini savunmaktadırlar. Kadınların karar mekanizmalarında yer almaları için cesaretlendirilmeleri, kadın taleplerinin ve örgütlenme biçimlerinin genel Kurul kararlarına dönüştürülmesi gerekmektedir. Kadın komisyonları, kadın olmaktan kaynaklı sorunların tespiti ve bu sorunların çözümü için kadınların bu talepler etrafında sendikaya kazandırılması çalışmasında önemli yer tutmaktadır. Kadın komisyonları kadınların kendilerinde politika yapabilecek güveni yaratabilmelerinde oldukça önemlidir. Düzenli kadın kurultaylarının yapılması, sendikal faaliyetin kadınlar göz önünde tutularak düzenlenmesi (toplantı saatlerinin düzenlenmesi vs. gibi) kadınlara yönelik kadınlara sendikacılık vasıfları kazandıracak, kendilerine güvenlerini arttıracak sendikal eğitim, sendikaların kadın komisyonları arasında merkezi bir iletişim ağının kurulması, uluslararası örgütlerin deneyimlerinden yararlanma, verilerin düzenli olarak toplanması ve yayın çıkartılması kadınların sendikalarla bütünleşmesi için yapılan öneriler arasındadır.

Kadınlar, sendikalılığa, sendikal faaliyetlere katılım ve yönetim organlarında temsil açısından erkeklere oranla oldukça eşitsiz konumdadırlar. Bu durum, ataerkil kültürden kaynaklandığı gibi, siyasal ve toplumsal geri itilmişliğin bir göstergesidir. Evde kadın ve erkek arasında yaşanan iktidar ilişkileri sendikada yeniden üretilmektedir.

Ataerkillikten devralınmış cinsiyetçi işbölümü, kapitalizmde kendini cinsiyet temelinde yeniden yapılanma ve iş yeri hiyerarşisi şeklinde görünmekte ve sendikal örgütlenmeye de yansıtılmaktadır. Yani kadının çalışma hayatındaki konumu ile sendikalılığın ve sendikal örgütlenmedeki konumuna yansımaktadır.

Kadınların, sendikalara katılımını ve siyasal karar verme durumunu engelleyen faktörlerin pek çoğunun kadınların sendikal demokraside yer alma biçimini de belirlemektedir. Yani politikanın kadına göre bir mücadele biçimi olmadığı, onun olması gereken alanın özel alan olması gerektiği konusundaki görüş sendikal örgütlenme düzeyinde de belirginlik kazanmaktadır. Bu görüş, toplumda var olan cinsiyet rollerinin bir uzantısıdır ve bu görüşe göre sendikacılık da siyaset gibi 'erkek işi'dir. Bu görüşler, ataerkil sistem tarafından

kapitalizme eklenerek çalışma hayatında meşrulaştırılmaktadır.

Kadının kamusal faaliyetlerine katılmasına engel olan şartların benzerleri sendika ve siyaset için de geçerlidir. Kadının sendikal alandaki durumu ile siyasal alandaki durumu paralellik göstermektedir. Sendika gibi siyasal karar verme sürecinde de kadın dışlanmış ve yabancılaşmıştır.

Kadınların sendikalara üyeliği ve yönetimde yer almaları onların sendikaları nasıl algıladıkları ile de ilgili olmaktadır. Üyelerin çoğunluğu sendikaların ne anlama geldiğini bilmemektedirler. Çoğunlukla sendika dendiğinde toplu sözleşmeler anlaşılmaktadır. Bunun önemli bir nedeni Türkiye'deki sendikaların politikalarının ve uygulamalarının tarihi ile de ilgilidir.

1980'li yıllarda sendikalara siyaset yapma yasağı getirilmiş ve bu durum sendikalarda olması gereken yasamaya ve hükümetlere baskı grubu olma özelliğini yitirmesine neden olmuştur. Bu pasif sendikacılık anlayışı, daha sonraki yılları etkilemiş 1989-1994 dönemi itibarıyla oluşan sendikacılık mücadelesinin de pek etkili olmamasına daha önceden zemin hazırlamıştır

Bu konuda Öğün ve Özman şunları söylemektedirler: "Sendikaların birer baskı grubu olarak, sendikal talepler dışında genel siyasi taleplerin savunulmasında da önemli işlevleri olduğunun bilinmemesi, sendikal örgütlenmenin kadınların etki ve güçlerini gösterebilecekleri ve taleplerini siyasi otoritelere iletebilecekleri ortak bir platform oluşturma işlevinin de yadsınması anlamına gelmektedir. Sendikaların, çalışma hayatına yönelik sorunların aşılması dışında, kadınların kadın oldukları için yaşadıkları pek çok sorunla mücadele edebilecekleri ortak bir çatı olarak algılanabilmesi, kadın işçilerin ezilmişliğine getirilebilecek çözüm yollarını içinde barındırmaktadır." (Öğün ve Özman: 69-70)

1980'li yıllarda kadın hareketinin, kamusal alandaki mücadelesiyle, kadınların siyasal karar verme sürecinde yaşadığı cinsiyet temelindeki eşitsizliğin kaldırılmasına yönelik politikalar, Türkiye'nin gündem konusu olmaya başlamıştır. Bu anlamda en çok vurgulanan cinslerin her düzeyde eşit ya da sayıları oranında temsiline yönelik kota uygulamasıdır.

Kota uygulaması özellikle siyasal alandaki kadının katılımının teşvikine ve cinsiyet temelindeki eşitsizliğin önlenmesi amacıyla gündeme gelmiş ve sendikal düzeyde de ülkemizde özellikle memur sendikalarında yansımaları bulmaya başlamıştır.

Kota uygulaması günümüzde en çok vurgulanan politik noktalardan biridir. Bu görüşlere göre kota uygulaması ataerkil ilişkilerin egemen olduğu toplumlarda gerek özel ve gerekse kamusal alanda kadının yeniden üretilen eşitsiz statüsünün kırılabilmesi açısından gereklidir. Bu olumlu ayrımcılık uygulamalarının en azından geçici bir süre için uygulanması gerektiği savunulmaktadır. Yani bu uygulama ayrımcılıktan ziyade var olan ayrımcılığın giderilmesi açısından gerekli ve önemlidir. Olumlu ayrımcılık politikaların da etkin kullanımı ülkeler çapında demokratikleşme sürecine ivme kazandırması açısından önemlidir.

Olumlu ayrımcılık konusuna, sendikal demokrasi çerçevesinde baktığımızda ise Türkiye’de olumlu ayrımcılık politikaları, 1990’ların 2. yarısından sonra sendikaların gündemine gelmiştir. Bu politikalar, demokratikleşme açısından önemli bir adım olmaktadır.

Bu konuda Öğün ve Özman şunları söylemektedirler: “Demokratik rejime yöneltilebilecek tehditler karşısında oldukça duyarlı bir birlik oluşturan sendikalar, bu anlamda örgütlü sivil toplumun sesi olarak siyasal alanda görünürlük kazanmışlardır. Pek çok sendikaların katıldığı bu ortak eylem platformu. Türkiye’de demokratikleşme süreci açısından oldukça önemlidir. Ancak, böyle bir süreçte belirleyici olan en önemli etken sendikaların ve diğer sivil toplum örgütlerinin iç işleyişleri ve dinamikleri ile ilgilidir. Daha başka bir deyişle, bir sivil toplum örgütünün iç işleyişi ne kadar demokratikse, üyelerin de demokratik değer ve inançlarının oluşum ve kuvvetlenme potansiyeli o kadar fazla olacaktır. Bu noktadan hareketle, sendikal faaliyetler çerçevesinde kadın ve erkek üyelerin eşit konumlarda bulunmaları kuşkusuz ülke içi demokrasinin de ilk adımını oluşturmaktadır.” (Öğün ve Özman, 76)

Demokrasinin sağlanması açısından kota uygulamalarının araç olarak kullanılabilmesi açısından en önemli soru, seçilen kadınların ne ölçüde kadın kimliği ile hareket ettikleridir. Yani kadınların, kendilerini ifade etme sürecinde birey olarak, cinsel kimlik, siyasal, dinsel ve etnik kimlik gibi konularla karşılaştığında ne kadar cinsel kimlikleriyle etkili oldukları önemlidir. Kota uygulamasından kaynaklı olarak eşit düzeyde temsil hakkını elde eden kadınların, kamusal ve siyasal karar verme sürecinde kadın bakış açısını ve sorunlarını ne ölçüde dile getirdikleri, tartışma konusu olmaya devam etmektedir.

Konuya sendika kadın ilişkisi çerçevesinde yaklaşıldığında, siyasal alana göre, sendikal düzeyde karar verme sürecinin çoğunlukla çalışma hayatına ilişkin ve ekonomik problemleri içermesi, söz konusu kimlik önceliği sorununu, cinsel kimliğin ön plana çıkması açısından etkileyebilecek, potansiyelde olduğu söylenebilir. Siyasal ve uzantısı olan sendikal alandaki kota uygulamasının kadının ve erkeğin bilinçlenmesine yönelik politikalarla ve uygulamalarla desteklenmesi gerekmektedir. (Öğün ve Özman, 78)

Cinsiyet ayrımcı uygulamalar nedeniyle, kadınlar toplumda ve yansıması olarak çalışma yaşamında önemli problemlerle karşı karşıyadırlar. Çalışma yaşamıyla ilgili sorunlara kadınlara özgü sorunların da eklenmesi ve sınırlı yasal düzenlemelerin pratik hayata uygulanamamasıyla sendikalar ilgi göstermeye başlamış ve kendi politikalarını üretmeye başlamışlardır.

Türkiye'de kadınların sendikalar içinde konumlarını sorgulayan kimi girişimler bulunmaktadır. Bu girişimleri etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlardan biri 1980'li yıllarda Türkiye'de gelişen kadın hareketinin oluşturduğu kamuoyu ve bunun sendikalara etkisidir. İkinci faktör, uluslararası sendikalarla yürütülen ilişkilerde, kadın çalışanların sendikalarda temsil edilmemesi konusunda aldıkları eleştirileridir. Bunların sonucunda sendikaların bazısında 'kadın komisyonları' ve 'kota uygulaması' tartışmalarının yapıldığını görüyoruz. Ancak bu söylemler hayata geçirilmemiştir. (Örneğin araştırma konumuz olan DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nda bir 'kadın Komisyonu'nu tüzükte yer alabilmiş fakat uygulamaya geçmemiştir.)

Üçüncü faktöre örneği Toksöz'un memur sendikaları ile ilgili örneğinden alabiliriz: "... memur sendikalarında çalışan kadınların sayısının ve niteliğinin yüksekliğine bağlı olarak daha çok sayıda kadın üye olması ve kadınların sendika içinde temsil edilme konusunda duyarlılık göstermesi (Özellikle eğitim ve sağlık işkolu) Ayrıca memur sendikalarında yöneticilik, henüz kurumlaşma sağlanmadığı için işçi sendikalarında olduğu gibi maddi imkanlar sunmadığından kadınların bu tür görevleri üstlenmesi daha kolay kabul edilebilmekte"dir. (Toksöz, 1994:339)

Son yıllarda, sendikaların kadınların talepleri yönünde, çeşitli biçimlerde kadınların bir araya geldikleri, eğitim seminerleri ve kurultaylar düzenlemekte, ve kadın komiteleri oluşturmaktadırlar. Bu etkinlikler, büyük ölçüde uluslararası sendikaların etkisiyle yapılmaya başlamıştır. Bunlar henüz başlangıç aşamasındadırlar ve büyük ölçüde kadınların taleplerini yansıtmama biçiminden uzaktırlar.

Eğitim seminerleri konusunda şunlar söylenebilir: Sendikalarda uygulanan eğitim çalışmalarını iki yönlü olmaktadır: Bir yandan kadın işçilere sendika konusunda eğitim verirken, diğer yandan da kadınların çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlarını dile getirmeleri sağlanmaktadır. Bu iki yönlü çalışma hem kadınların sendikayı tanımalarını hem de kadınların özgün sorunlarının öğrenilmesi ve çözüm üretilmesi için yararlı olmaktadır. Tabii ki bu eğitim çalışmalarının kadınların katılımının artırılması için mesai saatlerinin dışında ya hafta

sonu ya da mesai saatinde sendikal eğitim izni alınarak yapılması daha iyi olmaktadır. Ayrıca çocuklu kadınlar için, çocuk bakımı ve imkanlarının sağlanması Türkiye'de uygulanamayan bir yöntem olduğu halde uygulanması zorunlu olan konulardan biridir.

Kadın Komisyonları konusunda ise Toksöz'ün yaptığı bir gözleme göre:"...kadın komisyonlarının varlık bulduğu ve daha aktif çalıştığı bazı sendikalar kadınların sayıca azınlıkta olduğu sendikalar"dır. "Kadınların sayılarının fazla olduğu işkollarında örgütlü sendikalarda ise böyle bir hareketlilik yok. Belki bunun gerisinde kadınların hareketlenme potansiyelinin bu sendika yönetimleri açısından daha fazla riziko taşıması olasılığı yatmakta"dır. (Toksöz, 1994:439)

Çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik gerek yönetim kademelerinde yetersiz kaldığının gerisinde istihdam yapısına dayalı engeller var. Kentlerde Kadınların işgücüne katılım oranı %15.8'tir. Kadınların çalışma yaşamı içerisinde bu denli düşük katılımının gerisinde kadının toplum içindeki asli görevinin annelik ve ev kadınlığı olarak tanımlanması yatmaktadır. Sendikalaşma potansiyeli olan ücretli ve maaşlı kadın çalışanın toplam içindeki oranı çok düşüktür.

Böylece kadınların sendikalılık oranının düşüklüğünü şu şekilde açıklayabiliriz: Birinci sorun kadınların çalışma hayatındaki sayılarının bu denli düşük olması. İkinci sorun ücretli olarak çalışan kadınların önemli bir kısmının imalat sanayinde, çalışma şartlarının ağır ve kaçak işçi çalıştırmanın yaygın olduğu işyerlerinde (örneğin tekstil ve dericilik) istihdam edilmesi. İmalat sektöründe çalışan kadınlar sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldıkları gibi çalıştıkları işyerleri sendikalaşma şansının düşük olduğu türden işlerdir.

Türkiye'deki bu sorununun özetini Toksöz'ün şu cümlelerinde verebiliriz: "O halde Türkiye'nin mevcut istihdam yapısı, ücretli çalışan kadınların sayısının düşüklüğü ve ücretli çalışan kadınların bir kısmının yoğunlaştıkları işyerlerinin sendikalaşmaya elverişsizliği sendikalaşma önünde ciddi engelleri oluşturmakta. Öte yandan sendikaların sürekli üye kaybettiği bir dönemde taşeron firmalar ve kaçak işçi çalıştıran işyerlerinde örgütlenmeye gitmesi, içinde bulunduğu krizden kurtulması için kaçınılmaz görünmekte. Sendikaların yeni üyelere, bu arada kadın çalışanların üyeliğine ihtiyacı var." (Toksöz, 1998:440)

Özetle; Sendikaların kadın işçiler üzerine eğilmesi, işçi sınıfı arasında bölücü değil, güçlendirici etkileri olacaktır. Kadın çalışanlar, sınıfın üyesi olarak uğradıkları sömürünün yanı sıra cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü açısından da ezilmektedirler. Kapitalizmde cinsiyetçi işbölümü, sermayenin daha da güçlenmesine hizmet ettiği için yeniden

retilmektedir. Cinsiyetçi n bilincin sendikal alanda sorgulanması kadını zgrleştireceği gibi işçi sınıfını da sermayeye karşı güçlendirecektir.

Sendikalar, demokratik bir toplumun vazgeçilmez unsurlarıdır. Kendi içinde demokratik işleyişi gerçekleştirmemiş bir sendikanın toplumsal yaşamda, üyelerinin çıkarları doğrultusunda demokratik etki göstermesi güçtür. Sendikal demokrasinin gerçekleşmesi için gereken koşularından önemli bir tanesi kadınların her düzeyde demokratik katılımıdır. Kadın alışanların sendikalarda aktif katılımı sağlanmadığı takdirde sendikaların demokratik özelliği işlevsiz kalır.

### III.BÖLÜM DİSK VE SENDİKALI KADINLAR

#### A. DİSK (DEVİRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU)

DİSK, 1967 yılında TÜRK-İŞ'ten ayrılan 5 sendikanın birleşmesiyle kurulmuştur. DİSK, sınıf sendikacılığını benimsemiş, işçilerin kendi partileri içinde görev almalarını, kendi partilerinin iktidara gelmesi için mücadele vermeleri gerektiğini savunmuştur. Sınıf sendikacılığını ve daha radikal amaçları benimseyen DİSK, işçi sınıfının ekonomik mücadelesi yanında siyasal ve ideolojik açıdan mücadele etmesi gerektiğine inanmıştır. Bu görüşü ile DİSK 1969 seçimlerinde TİP'İ desteklemiş; 1973 ve 1977 yıllarında da CHP'yi desteklemiştir.

1970'li yıllarda DİSK ve işveren kesimi arasında ekonomik sisteme ilişkin tartışmalar olmuştur. Bu ekonomik mücadele ekonomik kısıtlamalara bağlı olarak hızlanmıştır. DİSK'in bu dönemde üye sayısı 30.000 kişiye ulaşmıştır ve işçi hareketleri de artık kendini göstermiştir. Yeni mücadele biçimlerinden birisi de fabrika işgalleri idi.

DİSK, işçi sınıfının mücadelesinde önemli eylemler ve örgütlenmeler gerçekleştirdi. DİSK'in bu mücadelesi sermayeyi ve siyasi iktidarı ürküttü. Dönemin Hükümetinin, TÜRK-İŞ'in desteğiyle hazırladığı öneri doğrultusunda, TBMM 11 Haziran 1970'de 274 sayılı sendikalar yasasını değiştirdi. Bu yasa değişikliğiyle sendikalara üyelik, sendikanın yetkili organının kabulüne bağlandı. Toplu İş Sözleşmesi imzalamak için işkolu barajı getirildi. Bu yasa değişikliği doğrudan DİSK'i hedefliyor ve TÜRK-İŞ'i tek konfederasyon olarak koruyordu. Bu yasanın TBMM'de kabulünden sonra 100.000 işçinin katıldığı 15-16 Haziran direnişleri yapılır. Tasarı yasallaşır, fakat Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilir. Fakat 15-16 Haziran'dan sonra Sıkıyönetim, demokratik hak ve özgürlüklere sınırlama getirerek toplantı ve gösterileri yasaklar.

15-16 Haziran direnişinden sonra DİSK, kuruluş dönemindeki devrimci ruhundan uzaklaşmaya, bürokratinin egemen olduğu bir sendikal örgütlenmeye dönüşmeye başlar. 12 Mart dönemi DİSK'in bu yapısının güçlendiği bir dönemdir. Tabandaki devrimci ruh ve alışkanlıklar, insiyatifler devam etse de yönetim kadrolar, düzeyinde bürokratinin ve reformizm egemen olur. TKP'nin sosyal reformist anlayışı böylesi bir -DİSK yapılanması içinde hızla yerleşir. Devrimci hareketlerle ve işçilerle sendikaların ve DİSK'in yönetim kadroları arasında bir mücadele 1970'li yıllar boyunca sürer.(Öngider, 1994:81)

12 Mart 1971 muhtırası ile ilan edilen sıkıyönetim döneminde Anayasa ve sendikal haklar aleyhine kısıtlamalar yapılır. Kamu çalışanlarının sendikal hakları büyük ölçüde yok edilir.

Demokratik özgürlükler ve örgütlenmeler çiğnenir. Toplu sözleşme ve grevler askıya alınır. DİSK yöneticileri ve binlerce emekçi, yurtsever, aydın bu dönemin baskılarına maruz kalır. (Gürsoy ve Diğerleri, 1995; 19)

Önceleri TİP ve DİSK arasında sıkı ilişkiler vardır. Sonraları özellikle TİP içindeki bölünmelerinde sonucu bu ilişkiler zayıflar ve giderek yok olur. 1970'e gelindiğinde DİSK artık kendini işçi sınıfının partisi olarak görmeye başlar. DİSK kendini işçi sınıfının hem ekonomik hem de politik örgütü olarak görür. 1971 rejimi, TİP'i Anayasa Mahkemesince kapattırdıktan sonra DİSK demokratik mücadelesine devam eder. (Gürsoy vd, 1995; 19)

1970'li yıllarda özel kesimde örgütlenmenin gelişmesi ile işverenlerle işçiler arasında ayrımlar keskinleşti ve çatışmalar arttı. Bu ayrımlar ve çatışmalar sonunda işverenler sendikal hak ve özgürlüklerde kısıtlamalar yapılmasını istedi. Özellikle 1980 sonrasında yapılan yasal düzenlemelerde işverenlerin bu istemlerinin izleri görülür. 1970 sonlarında gelişip güçlenen burjuvazi ekonomik liberalizmi isterken, siyasal liberalizm konusunda olumlu bir tutum sergilemedi. (Koray, 1994:163 ) Sorunların çözümünü yasaklar ve kısıtlamalarda görmüş, bunun için de Askeri bir darbeye işbirliği yapmıştır.

1973-77 dönemi, DİSK'in yığınsallaşması yolundaki ilk adımdır. Bir yandan referandum uygulamalarıyla ve hızlı örgütlenmeye DİSK sendikaları büyürken, öte yandan bağımsız birçok sendika DİSK bünyesinde katılmaktadır.

1975 yılından sonra DİSK, uluslararası sendikal hareketle olan ilişkilerini hızla geliştirir. Gerek sosyalist ve kapitalist ülkelerdeki gerekse üçüncü Dünya ülkelerindeki ilerici sendikal örgütlerle etkin dayanışma bağlantısı kurulur.

1979-80 grevlerin ve direnişlerin hızla arttığı, toplu sözleşme görüşmelerinde uzlaşmazlıkların yaygınlaştığı yıllar olur. Bu dönemde grev ve direnişler Cumhuriyet tarihinin rekor düzeyine ulaşır. 24 Ocak kararları uygulamaya konmak istenmektedir. Sermaye çevreleri, 'ideolojik sendikacılık' nedeniyle iç barışın bozulduğunu söylemektedirler. Bu dönemde DİSK genel başkanı Kemal Türkler öldürülür.

12 Eylül 1980'de Türk Silahlı kuvvetleri yönetime el koyar. 12 Eylül darbesi ülke yaşamını tamamen durdurmuş, demokratik tüm kurum ve kuruluşları yok etmiştir. İşte bu ortamdan sendikalarda nasibini almıştır. Başından beri işçi hareketinin açıkça karşısında olan 12 Eylül yalnızca DİSK yöneticilerini tutuklamakla kalmamış, bunun yanında tümüyle sendikal faaliyetleri askıya almıştır. Darbenin ilk günü MGK'nın 7 numaralı bildirisi ile "Kamu düzeni ve

genel asayiş gereği olarak DİSK MİSK ve bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Sendika yöneticileri "Türk Silahlı Kuvvetlerinin güvencesi altına" alınmış. Güvence altına alınanların çoğu idam ve ağır hapis istemiyle yargılanmıştır. MGK'nın iki gün sonra 3 nolu kararıyla ülkedeki tüm grevler kaldırılmış. 15 Eylül günü DİSK, MİSK ve HAK-İŞ'in hesapları bloke edilmiş. Bu konfederasyonların bütün evraklarına sıkıyönetimce el konmuştur. Bu uygulamalar MİSK ve HAK-İŞ için geçici olurken; DİSK için yıllar süren çok boyutlu bir serüveni başlamıştır. Bu arada TÜRK-İŞ en büyük sendikal kuruluş olarak ayakta bırakılmıştır. (Gürsoy vd, 1995; 25)

DİSK davası 19 Aralık 1980'de başlamış. Askeri savcı 4 Eylül 1982'de 10 DİSK uzmanı için idam isteminde bulunmuş. 1986'da bu konfederasyonun kapatılmasına kadar giden yargılama süreci içinde 1477 kişi tutuklanmış, DİSK'in mal varlığına el konmuştur.

DİSK'in 10 yıl 10 ay süren davası askeri yargıtayca 16 Temmuz 1991'de verilen beraat kararı ile sona etmiştir. Mal varlığının geri alınması için davalar açılmış ve bu davalar sonucunda mal varlığı geri alınmıştır. Alınan malvarlığının 1994 yılı başındaki değeri ise yaklaşık 1 trilyon nakit 7 trilyon da mal varlığı şeklinde idi. DİSK'e karşı açılan davalar 11 yıl sonra yargıtay kararıyla beraatle sonuçlanmıştır. Ancak bu arada DİSK'in 500.000 kişilik örgütlü üye tabanı fiilen yok edilmiştir. İşçi önderleri fabrikalardan atılıp, tutuklanmıştır. Sendikanın üyeleri özel yasa hükümleriyle istifaya zorlanmıştır.

7 Aralık 1991 tarihinde DİSK Genel Merkezinde toplanan Olağanüstü Genel Kurul'da DİSK'in yeni tüzüğü onaylanmıştır. 12 yıllık bir süre içinde DİSK Genel Başkanı Abdullah Baştürk'ün ölümüyle birlikte bir lider ve otorite boşluğu doğmuş ve sonra DİSK'in sendikal anlayışında değişimler olmuştur. 1992'den itibaren DİSK'e bağlı sendikaların genişletilmiş ortak toplantısında DİSK'e yeni bir sendikacılık anlayışı getirilmiştir. Bu yeni anlayış "çağdaş sendikacılık" diye nitelendirilmiştir. Bu anlayış; uzlaşmacı sorunları masa başında çözmeyi gerekli kılan bir anlayıştır. DİSK Genel Başkanı Kemal Nebioğlu bu konudaki görüşlerini şöyle açıklıyordu: " Meseleleri oturup, tartışacağız. Biz diyalogdan demokrasinin kural ve kurumlarının sağlıklı işlemeden yanayız. Artık sorunları kavgayla değil, daha çok masada çözeceğiz."(Öngider, 1994:89)

DİSK; sendikal anlayış konusunda Türkiye ve dünyadaki gelişmelerden etkilenmiştir. Türkiye'deki ve dünyadaki işçileri sendikasızlaştırma, sendikaları etkisizleştirme, toplumsal yaşamdan silme süreçleri ve SSCB'nin dağılmasıyla kapitalist propagandanın, sınıf savaşının bittiği, küreselleşmiş dünyada uzlaşmalardan söz edilmesi gerektiği, işçi sınıfının siyasal iktidarının başarılı olmadığı ve 70 yıllık bir deneyimin çöküşüyle kanıtlandığı görüşleri

sendikalaşmayı etkilediği için DİSK de sendikal anlayışında değişime gitmek zorunda kalmıştır.

DİSK, 1994 yılında Çalışma Bakanlığı rakamlarına göre 16 iş kolunda %10 barajını aşarak toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kazanmıştır. Bu dönemdeki örgütlenmeyi şu şekilde sağlamıştır; yer yer sosyalistlere yaklaşarak; işverenlerin desteği veya ikna edilmesi ile; bağımsız sendikalarla birleşerek yeniden örgütlenmiştir.

DİSK'in sendikal anlayışı sınıf ve kitle sendikacılığı üzerinde temellenmiştir. İşçi sınıfının çıkarları ve talepleri doğrultusunda, sınıfın en geniş kitlesini örgütlemeyi ve bu alanda mücadele vermeyi hedeflemiştir. DİSK, sadece ekonomik mücadele ile yetinmemiştir. Siyasal ve ekonomik alanı birbirinden ayırmayarak bir mücadele geliştirmiştir. Toplumun diğer ezilen, sömürülen kesiminin sorunlarıyla da ilgilenmiştir. Bunu baştan beri oluşturmuş olduğu tüzüğünde de ortaya koymuştur. (Gürsoy vd, 1995; 26)

DİSK'in 4 temel ilkesi vardır: kitle örgütü olmak; sınıf örgütü olmak; bağımsız bir örgüt olmak ; demokratik bir örgüt olmak:

1)- DİSK bir kitle örgütüdür: Cinsiyet, ırk, din, mavi veya beyaz yakalı, memur işçi, enformel çalışan, formel çalışan gibi hiçbir fark gözetmez. Bunların bütün kitlesini örgütlemeyi amaçlar. Yani yaşamını ücretle kazanan bütün çalışanların, DİSK üyesi sendikalara üye olmaları hedeflenmiştir. Ayrıca DİSK sendikal birliği savunur.

2)- DİSK sınıf örgütüdür: DİSK de diğer sendikalar gibi, emek-sermaye çelişkisinde taraftır. Sermayeye karşı bir araya gelen çalışanlar, sendikalarda çıkarlarını savunurlar. Çıkarları için bir araya gelenlerin üye olarak oluşturduğu sendika sınıf örgütü niteliğine kavuşur.

3)- DİSK bağımsız bir örgüttür: "Sendikalar, işçi sınıfının ekonomik-demokratik hakları için mücadele verirken, farklı işlevlere sahip siyasi partilerden, siyasal iktidarlardan, sermayeden, devletten, resmi ideolojiden bağımsız çalışmak zorundadırlar. DİSK bu nedenle bağımsız bir örgüttür. Türkiye gibi güdümlü sendikacılık geleneğinin çok köklü olduğu bir ülkede sendikal bağımsızlık son derece önemlidir; fakat DİSK anlayışına göre sendikal bağımsızlık, mücadelede 'tarafsızlık' anlamına gelmez. DİSK kurulduğu günden beri 'tarafsızlığa' ve 'partiler üstü politika'ya karşı çıkarken, siyasal mücadele konusunda ilgisiz kalmamıştır. DİSK, tekelci sermayenin partilerini bir yana ayırarak, işçinin çıkarlarını savundukça bir siyasal partiyi destekler. İşçilerin sadece ücretlerinin değil, toplumsal konularının değiştirilmesini ve geliştirilmesini amaçlamıştır." (Gürsoy vd, 1995;27)

4)-DİSK demokratik bir örgüttür: Bütün sendikalar, demokratik kitle örgütleridir. Bu nedenle, sendikal demokrasiyi gerçekleştirmek için çalışan kurumlar da olmalıdırlar. Sendikal demokrasi, tabanın, sendikayı temsil edecek yani yönetecek kişi ve organları seçmesi demektir. DİSK'te üye bütün sendikalarda, kararların alınmasında, uygulanmasında ve denetlenmesinde bütün üyelerin demokratik katılımı temel koşuldur. Yani DİSK'te tabanın söz ve karar sahibi olması ilkesi temel hedeflerden biridir.

DİSK'in 'tabanın söz ve karar sahibi olması' ilkesini en iyi yansıtan danışma organlarıdır. Danışma organları, genel temsilciler kurulu, başkanlar kurulu ve bölge temsilcileri kurulundan oluşmaktadır. Bu kurullarda işçilerin seçmiş olduğu temsilciler, sendika yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri bulunmaktadır. Danışma organlarında alınan kararlar yönetim kurulunda öneri niteliği taşır. Yönetim kurulu bu kararları tabandan gelen bir ses olarak algılayarak yaşama geçirir. (Gürsoy vd, 1995; 30)

DİSK'in birlik ilkesi: DİSK, işçi sınıfının her türlü mücadelesini başarıya ulaştırabilmesi için onun birliğini gerçekleştirmek, gerektiğini savunur. DİSK, uluslararası tekelleşmeye karşı da , uluslararası dayanışmadan, işçi sınıfının birliğinden yana tavır almıştır. Bu nedenle, Uluslararası Özgür İşçi Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu' (ETUC) un üyesidir.

Özetle: Bu yıl 40'ıncı kuruluş yılını kutlayan DİSK, 1967 yılında TÜRK-İŞ'ten ayrılan beş sendikanın birleşmesiyle kurulmuştur. DİSK, sınıf sendikacılığını benimsemiştir. İşçilerin kendi partilerini kurmaları ve kendi partilerinde görev alması ve bu şekilde iktidara gelmeleri, gerektiğini savunmuştur. Yani DİSK Türkiye'deki diğer sendikalara göre daha radikal amaçlar ve ideolojiler benimsemiştir. Fakat, TÜRK-İŞ'i de yanına alan sermaye ve hükümetler, özellikle 15-16 Haziran direnişlerinden sonra çeşitli yasaları yürürlüğe koymuştur. Bu dönemden sonra DİSK'te bürokratik egemen olmaya başlar. Önceleri TİP'le işbirliği halinde örgütlenen ve mücadele veren DİSK, TİP'in kapatılmasından sonra tek başına mücadele etmeye başlar. 12 Eylül 1980'de TSK yönetime el koyar, askeri yönetim, bütün ülkede demokratik insanları cezalandırdığı gibi DİSK'te aktif çalışan kitleyi de cezalandırılır. 1477 kişi tutuklanır. DİSK'in sendikal faaliyetlerin tümü askıya alınır ve bütün mal varlığına el konulur. 10 yıl 10 ay süren DİSK'in davası 1991'de beraatle sonuçlanır. Ancak bu süre içinde 500.000 kişilik örgütlü tabanı fiilen yok edilmiştir. Yeniden faaliyetlerine başlayan DİSK'in 1992 yılından itibaren, sendikal anlayışında değişimler başlamış, radikal mücadeleden vazgeçilerek daha uzlaşmacı bir anlayış benimsenmiştir.

## B. DİSK'TE KADIN POLİTİKASI

DİSK Tüzüğü'nde ve 9.10.11.12 (9. Genel Kurul Kararları; 4-7 Ağustos 1994; 10.Genel Kurul Kararları; 12-14 Eylül 1997; 11.Genel Kurul Kararları; 28-30 Temmuz 2000; 12.Genel Kurul Kararları; 4-6 Haziran 2004 ) Genel Kurul Kararlarında demokrasiyle ilgili oldukça iyi kararlar yer almaktadır. 9. Genel Kurul Kararlarında yer alan, demokrasiyle ilgili çeşitli saptamalar bulunmaktadır. DİSK'e yaşam veren sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışının temel ilkelerinden olan sendikal demokrasi her şeyden önce tabanın söz ve karar sahibi olması demektir. Ama bunun gerçekleşebilmesi için de tabanın tüm bilgilere ve kararların oluşumuna, katılım olanaklarına sahip olması gerekir ki, bu da tabanın örgütlü olmasından, yani işyeri örgütlenmelerinden geçer. İşyerlerinde sağlıklı ve etkin örgütlenmeler olmazsa sendikal demokrasinin yaşama geçmesi engellenecektir. İşyerlerinden başlayarak ve aşağıdan yukarıya doğru bütün kurullar ve kurumlarda, bürokratik merkezîyetçiliğe karşı demokratik merkezîyetçik, savunulmalıdır. Yani; bütün organlar, üyelerin eşit koşullarda yarıştığı seçimlerle oluşturulmalıdır. Tam bir açıklık ve şeffaflık çerçevesinde bütün bilgiler, üyelere doğru şekilde ulaştırılmalıdır. Azınlık hakları, güvence altına alınmalı ve azınlığın çoğunluk olma olanakları var olmalıdır. Sendikal program ve talepler doğrultusundaki kararlar bütün üyeler için bağlayıcı olmalıdır ve yine bu çerçevede alt organlar üst organlara uymalıdır. Bunların dışına taşan kararlar ancak örgütü temsilen alınmalı, ikna ve etkileme gücüne dayanmalı ve örgütsel disiplin adına zorlama olmamalıdır. Nihayet **temsili demokrasiyle yetinilmeyerek** mümkün olduğunca **doğrudan demokrasiyi** uygulanmaya çalışan bir sendikal demokrasi anlayışını ve örgütsel işleyişi benimsemelidir.

Sendikal Demokrasi başlığı altında yer alan karar metni gerçekten demokratik bir içerik taşımaktadır ama bu kararlar yaşama geçirilememiştir. Soyut, uygulanamayan kararlar olarak kalmaktadırlar. Üyeler kararların oluşumuna etkin katılmıyorlar. Onlarca yıl sendika başında olan sendikacılar, sendika yönetiminde ayrılmıyorlar bir türlü. Bu çark dönüyor ve değişmiyor.

Tez çalışmamızda araştırmamıza, anket ve derinlemesine görüşmeler yoluyla katılan kadın işçilere, sendikal ilişkileri sorulmuş, sendikayla olan tek ilişki biçimlerinin, sendikacıların işyeri ziyaretleri olduğu anlaşılmıştır. Üyeler sendikanın yayınlarına ulaşamamakta, eğitim faaliyetlerine katılamamaktadırlar. Sendikal etkinliklerden haberleri olmamaktadır. Tabandan kopuk bir yönetim anlayışı sendikada hakimdir. Oysa: "Temsili demokrasiyle yetinilmeyerek doğrudan demokrasiye geçilmesi"nden söz edilmektedir. Bu kararlar soyut kaldığı sürece, demokrasi, mümkün görünmemektedir.

Kadınların sendikalardaki sorunları konusunda son 4 genel kurul kararları incelenmiş (9. 10. 11. 12.Genel Kurul Kararları) ve şu genel sorunların bütün kararlarda öncelikli olduğu görülmüştür: Sendikalarda erkek sendika üyesi sayısı azalmakta, kadın üye sayısı, artmaktadır. Kadınları örgütlenmenin önemi, anlaşılmıştır. Örgütlemeye formel sektörle yetinilmeyerek, enformel sektör ve tarım gibi kadınların yoğun çalıştığı sektörlerde örgütlenmenin önemine dikkat çekilmiştir.

Bu kararlara, kadın sorunlarıyla ilgilenilmesi açısından da bakılabilir. Üye sendikalarda var olan kadın dairelerinin daha aktif ve koordineli çalışması, kadın dairesi olmayan üye sendikalarda ise bu dairelerin kurulması için gerekli önlemlerin alınmasına dikkat çekilmiştir. Ayrıca kadınların, çalışma yaşamına girişlerindeki sorunlardan başlayarak, işyerlerinde cinsel tacizden, kreş sorununa kadar kadın işçileri ilgilendiren bütün konularda somut sendikal politikalar üreterek bunların toplu sözleşme kazanımı haline getirilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasına karar verilmiştir. (9.,10.,11.,12. Genel Kurul Kararları)

Sendikal demokrasiye vurgu yapılarak: Sendikalarda yönetim kademelerinde kadın üyelerin sayıları oranında temsil edilmeleri için gerekli çalışmaların yapılmasına; kadınların işyeri temsilciliğinden başlayarak sendikaların tüm yönetim kademelerinde görev almasının daha fazla özendirilmesini ve yasalardan cinsiyet temelinde ayrımcılık yapan maddelerin ayıklanması ve/veya değiştirilmesi için kararlı bir mücadele yürütülmesini, kadınların çalışma yaşamına daha fazla katılımını sağlayıcı istihdam politikalarının oluşturulması için siyasi iktidar üzerinde baskı oluşturulmasını, bunun için gerekirse diğer kadın örgütleriyle işbirliği yapılması gibi önemli kararlar alınmıştır. (9.,10.,11.,12. Genel Kurul Kararları)

Genel kurul kararlarında, kadın sorunları dairelerinin çalışmalarıyla: periyodik olarak - mesela iki yılda bir kez- tüm ülke çapında çalışan kadınlar kurultayı toplanmasına karar verilmiştir. (9.Genel Kurul Kararı 4-7 Ağustos 1994) Bu genel kurul kararı uygulama alanı bulmuş değildir.

Bu önemli kararları inceleyip var olan eksikleri görmemek mümkün değildir: Sendikal örgütlenme konusunda şu örneğe bakmak mümkün. Yıllarca 50 binden fazla kadın çalışanın, olduğu Merter semtinde, sendika hiç kimseyi örgütleyememiştir. Enformel örgütlenmeden bahsederken, çoğunluğun enformel çalıştığı bu semte örgütlenme eksikliği hemen göze çarpmaktadır.

1970'lerde DİSK, Sosyalist ideolojinin sendikal düzeydeki taşıyıcısı konumundadır. Bu

dönemdeki sosyalist hareketler ve düşünceleri DİSK'i de etkilemiştir. Bu dönemde cinsler arası eşitsizlik konusunda bir bilinçlenme başlamış fakat bu düşünce sendikalarda örgütlenme ve buralarda kadınların, erkeklerle eşit temsil konusunu henüz sorgulanmamıştır. DİSK'İN 2000'li politikaları 1970'lerin politikalarıyla kıyaslandığında: 1970'lerin kadın işçilerin sendikalaştırılması ya da örgüt içindeki temsil konusu yerine, kadın ve erkeğin sendikal hareket içinde birlikte mücadele etmeleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Yani sınıf mücadelesinden ayrı bir 'kadın sorunu' ele alınmamıştır.

DİSK Tüzüğü'nün 32. Maddesine göre: Bir Kadın İşçiler Sorunları Dairesi kurulmuştur. 7 Aralık 1991 tarihinde toplanan Olağanüstü Genel Kurul tarafından düzenlenen bu Tüzük, 04-06 Haziran 2004 tarihlerinde toplanan 12.Genel Kurul tarafından değiştirilerek onaylanmış ve yürürlüğe konulmuştur. (4-6 Haziran 2004)

Konfederasyonun çalışmalarının temellendirileceği, uzmanlık dairelerinden biri 'Kadın İşçiler Sorunları Dairesi'nin amacı, çalışan kadınların sorunlarının çözümü için gerekli girişimlerde bulunmaktır. Bu girişimler ve görevler ise, işyerleri, işkolları ve ülke çapında kadın işçilerin sorunlarını saptamak, çözüm için öneriler üretmek, konuya ilişkin çalışmalara yön vermek; kadın işçi sorunlarına ilişkin geçici komisyonlar kurmak, uzman kişilerle ortak araştırmalar yapmak; daire yönetiminde Kadın Emekçiler Danışma Kurulu kurmak; ülkemiz ve uluslararası kadın örgütlerinin ve sendikal merkezlerin konuya ilişkin çalışmalarını izlemek, ilişki kurmak, platformlar oluşturmak, raporlar sunmak; kadın işçilerin sendikal örgütlenmeleri konusunda DİSK Örgütlenme Dairesi ile ortak çalışmalar yapmak şeklinde belirtilmiştir.

DİSK'in 26-28 Ocak 1996 tarihlerinde yapılan Olağanüstü Genel Kurulu için hazırlanan çalışma raporunda Kadın İşçiler Sorunları Dairesinin faaliyete geçmesi konusunda şu görüşlere yer verilmiştir: "Faaliyetlerin başlaması kadar önemli bir diğer konu da sağlanan demokratik katılımıdır. Tüzükte var olan tanıma göre daire başkanı, müdürü ve uzmanları ile bir sürekli Kadın Emekçiler Danışma Kurulundan oluşmaktadır. Pratikte, sendikalarımızdan gelen kadın temsilcilerin oluşturduğu kurul, dairenin asli organı olarak çalışmış, bu sayede hiçbir kadrosu ve bütçesi olmayışının zorluklarının bir nebze üstesinden gelebilmiştir." denilmektedir.

Buradan da anlaşılacağı gibi DİSK tüzüğünde Kadın İşçi Sorunları Dairesi kurulması önermiş olmakla birlikte henüz bu daire kadrosuzluk ve bütçesizlik yüzünden, tam anlamıyla bir uzmanlık kurumu olarak oluşmuş değildir. Ama DİSK'e üye sendikaların kendi personellerinin katkısıyla belirli çalışmalar yürütülmektedir.

Çalışma Raporunda 'Taleplerimiz' başlığı altında pozitif ayrımcılığa yer verilerek, 'fiziki özellikleri nedeniyle çifte sömürüyle karşılaşan kadın işçilere ayrıcalıklı davranılması talep edilmiştir. Bu konuda toplu sözleşme maddesi yapılmalıdır' denilmiştir. Ancak pozitif ayrımcılıkla uygulamada karşılaşılmamaktadır. Pozitif ayrımcılığın önemli bir türü olan kota kararı ve uygulaması da DİSK'te bulunmamaktadır.

Kadınlarla ilgili yapılan çalışmalar arasında 8 Mart kutlamaları ve eğitimleri en önemli yer tutmaktadır. Bunun yanı sıra Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi tarafından hazırlanan 'Çalışan Kadınlar', 'İş ve Aile Politikası', 'İşyerinde Cinsel Taciz' ve 'Pozitif Ayrımcılık' başlıklı kitapçıkları tercüme edilerek yayınlanmıştır. DİSK'in aylık araştırma bülteni DİSK-AR'da özellikle 8 Mart kutlamaları gibi zamanlarda, kadın ücretliler, ev emeğinin sömürülmesi, kadın-erkek ücretleri gibi konularda makaleler yayınlanmıştır. Ancak, DİSK tarafından basılan yayınlar, kadın üyelere neredeyse hiç ulaştırılmamakta, arşivlere kaldırılarak, kimsenin okumaması başarıyla sağlanmaktadır!

DİSK, çeşitli uluslararası işçi örgütlerinin üyesidir. Zaman, zaman bu örgütlerle ortak çalışmalarda bulunmaktadır. Bu tür çalışmalar sendikalarda, kadın işçileri etkin kılmaya yönelik çabaların artmasına neden olmuştur. Yurt dışından, neden katılımcılarınız hep erkek, kadın katılımcılarınız yok mu? gibi sorulara karşı. DİSK'teki sendika yöneticileri zor duruma düşmemek için sendika organlarında kadınların bulunmasına özen göstermeye başlamışlardır. Kuşkusuz bu başlangıçta isteksizce, vitrin düzenleme amacıyla yapılmaktadır. Ancak bu türden gelişmeler, sendikada kadın etkinliğinin artırılması için katkı yapmaktadır.

DİSK zaman, zaman uluslararası örgütlerle bir ara gelmektedir. Sendikanın başında olan sendikacılar, Türkiye'de kadınların yönetime gelmemiş olması konusunda zaman zaman zor durumda kalmaktadırlar. DİSK'teki Sendikacılar da, kadınların başlarda vitrin amacıyla yönetime gelmesi konusunun bir tavır takınmaktadırlar. DİSK Kadın Komisyonu Başkanı Nebile Çetin İrmak bu konuda şunları söylemektedir: "İLO'nun ve Avrupa sendikalarının çıkarmış olduğu çok ciddi kararlar var. örneğin kota var. Biz zaman zaman bazı vesilelerle bir araya geliyoruz. Dolayısıyla oradan çıkan kararlarda, örneğin bizim Türkiye'deki sendikacılar Avrupa'ya gittiğinde yüzleri kızarıyor. Bunu zaman zaman da itiraf ediyorlar. Diyorlar ki: "Sizin çalışma ortamlarınızda kadın yöneticiler var mı varsa sayıları ne kadar, kota var mı?" "Biz bu soruyu cevaplayamıyoruz. Onun için kadınlar mutlaka olmalıdır yönetimlerde. En azından vitrin olarak." diyorlar. Simdi şu andaki erkek sendikacıların bir çoğunun sıkıntısı odur. Avrupalarda kendilerini ifade edebilmek için bir kadını vitrin olarak yönetime taşıyalım,

mantığı şu anda öne çıkmış durumdadır.” (Nebile Irmak Çetin’le 25.09. 2006 Sarıgazi’de yapılan görüşmedeki bant kayıtlarından alınmıştır.)

Çetin, kadınları vitrin gibi kullanmak fikrinin çok kötü olduğunu düşünmekte ve şunları söylemektedir: ”Şimdi bu çok incitici bir ifade, onur kırıcı bir ifade bu. Ne demek ya? Kadın bir aksesuar değil ki, sen vitrinden söz ediyorsun.”

DİSK’in tüzük ve genel kurul kararlarında, sendikal demokrasiye vurgu yapılan oldukça önemli maddeler bulunmaktadır. Kadınların sendikal yönetimlere gelmesi gerektiğinden bahsedilmektedir. Sendikanın doğrudan demokrasiye geçmesi hedeflenmektedir. Fakat sendikada demokratik oluşumdan ziyade, bürokratik erkek yönetimi egemen olmaktadır. Bu konuda Çetin şunları söylemektedir:”İşte şimdi sendikalar emek örgütleridir. Emek örgütlerinde dolayısıyla demokrasinin, demokratik işleyişinin en çok olması gereken yerlerdir. Ancak ne yazık ki, sendikalar da erkek egemen bir anlayışla yapılmıştır. Yasalara bakıyorsunuz erkek, yöneticilere bakıyorsunuz erkek. Erkek egemen anlayışın yoğunca iktidarda olduğu bu kurumlarda kadın çalışmasında, kadın örgütlenmesinde veya işçi kadın hareketlerinden söz etmek mümkün gözüküyor. Birçok nedeni var. Çünkü her şeyden önce işçi kadının yoğunca çalışmış olduğu tekstil alanında sendikal örgütlenme oldukça zayıftır. Sendikal örgütlenmenin olduğu yerlerde de kadının gerçekten, sendikal mücadeleye veya demokratik mücadeleye katılması sürekli engellenmiştir.”

Sendikaların liderleri yönetimi düzenli aralıklarla değiştirememektedirler. Onlarca yıl aynı erkek sendikacılar, sendikaların yönetiminde yer almaktadır. Sendika tüzüklerinde doğrudan demokrasiden bahsedilse bile bu çark dönmekte, değişmemektedir. Nebile Irmak Çetin’e göre halk arasında “sendika ağası” deyişinin pratik hayatta karşılığı sendikalarda görülmektedir: “Yani şimdi DİSK’e değil bütün sendikalara bakıyorsun. Sendikaların başındaki, konfederasyonların başındaki insanların tümü 20 yıldır 30 yıldır üretimden kopuk olan insanlardır. Belki işçilik sıfatları hasbelkader bir iki sene olmuştur. Ama daha sonra bu sendikal süreçlerde çalışmışlardır. Yani bugün Türk-İş’in genel başkanı konfederasyonu genel başkanı, 70 yaşına gelmiştir.. 70 yaşındaki insanlar 20 yıldır emekçi değiller. Emek örgütleriyle tümüyle kopuklar. Bürokratik bir sendikacılık yapıyorlar. Dolayısıyla bu bürokratik sendikacılık, elbette ki sosyalist bir sınıf hareketinin önüne konamaz. Tümüyle devletle uzlaşan, sermayeyle uzlaşan, bürokratik bir anlayışı önüne koyan, bir sendikacılıktır, bu. Tabii; burada zaman, zaman alanlarda da, meydanlarda da, eylemselliklerde de, sendikal ağaları denildiğinde haklılık payı vardır. Tümüyle ağavari bir yaşam vardır. Dolayısıyla bu yaşamı önlerine koyan böyle bir yaşamı kendisine içselleştiren bir anlayıştır. Kadın mücadelesinde kadın örgütlenmesinin kadının sendikal yönetimlere ve iktidara demiyorum,

yönetimlere taşınmasını asla istemezler. Asla istemezler, çünkü gerçekten kadın, bu erkek egemen anlayışa pabuç bırakmayacaktır. Eksiğini gördüğünde eleştirecektir. Veya eleştirmeye de hizaya getiremiyorsa, deşifresi için mutlaka bir takım yöntemleri kullanacaktır. Çünkü kadın, haksızlıkları kaldıramaz.”

Sendikalı kadınların, sendikada demokrasiye katılım biçimleri ancak seçmen şeklinde olmaktadır. Kadınlar yönetimde yer alamamaktalar; fakat seçim zamanlarında tekrar yerlerini bırakmayan, değişmeyen sendikacılar, oy istemek amacıyla, bu kadınlara gitmektedirler. Bu konuda Çetin şunları söylemektedir: ”Sendikalarda kadın şöyle değerlendiriliyor. İşte kadındır. Zaten zaman ayıramaz. Dolayısıyla kadınlara ancak seçimlerde bana oy ver diye gidilir. Aksi takdirde sendikalar burada çok şey yapabilir. Sendikalar eğer gerçekten demokratik bir işleyişi önüne koyabiliyorsa, iktidarı mutlaka kadınlarla paylaşması gerekiyor. Kadınlar ülkemizde ve dünyada nüfusun yarısını oluşturuyor. Yani kadınlar azımsanacak sayıda değil.”

DİSK içinde kurulan henüz gelişme aşamasında olan, "Kadın İşçiler Sorunları Dairesi", sendikalı kadın örgütlenmesi ve sorunlarının çözümü açısından oldukça önemli bir yapılanmadır. Kadın işçileri sorunları konusunda, sendika personeli olarak çalışan kadınlardan 5 tanesi çalışmalara katılmakta ancak bu çalışmalar çalışan kadınlar tarafından bilinmemektedir. Henüz çalışan kadınlarla ilişki kurulamamıştır. Ayrıca Kadın İşçileri Sorunları Dairesiyle ilgilenen kadrolu bir kadın çalışan önceleri olsa da, onun işten ayrılmasından sonra bu görev, başkasına verilmemiştir. Yani bu dairenin kadrolu bir çalışanı bile yoktur.

DİSK'te kadın çalışmaları alanında öncü olan Nebile Irmak Çetin, İşçi Kadın Komisyonunun çalışmalarına 2 yıl önce başlamıştır.. Komisyonda, sendika yönetiminden kadınlar bulunmakta, çalışan sendikalı işçi kadınlar, maalesef yer almamaktadır. Bunun için çalışmalar yapılmış ancak sendika yönetimi tarafından onay aşamasındadır. Bu komisyon ancak öneri sunabilir, bağımsız karar alma hakkı yoktur. Bürokratizmi ve hiyerarşiyi aşma olanakları da bulunmamaktadır. Kadın komisyonunun pozisyonu öneri sunma düzeyindedir.

Kadın komisyonunun kadınlara yönelik faaliyette bulunmak için herhangi bir bütçesi de yoktur. Komisyonun önerileri sendika liderleri olan erkekler tarafından raflarda bekletilmekte, hiçbir işlerlik kazandırılmamaktadır. DİSK Kadın Komisyonu konusunda Nebile Irmak Çekin Kadın Komisyonu çalışmaları konusunda şunları söylemektedir: “Biz iki senedir DİSK'in içerisinde bir İşçi Kadın Komisyonunu kurmuş durumdayız. Hepimiz çok yoğunuz. Yani bu komisyonun içinde olan arkadaşlarımız, hem sendika yönetiminde olan arkadaşlarımız, hem

sendikada uzman olan arkadaşlarımız. Bizim planlarımızda kadınlarla üretimin içinde buluşmayı hedefliyor, komisyonun sahibinin kadınlar olmasını istiyorduk. Üretimin içindeki arkadaşlarımıza ulaşmak istiyorduk. Örgütlemeye eğitimde önümüze ciddi projeler koyalım, esas sorunun sahibi olan üretimin içindeki kadındır, dedik. O kadınlardan maalesef yok.”

Öncelikle, kadın komisyonu tarafından, kadın çalışanlar arasında bir anket çalışması yapmak için bir proje sunulmuştur. Bu konuda merkezden hala onay beklemektedir. Çetin’in ifadelerine başvurulmuş: “Biz bir çok kez proje sunduk. Sendikalı kadınlar arasında bir anket çalışması yapabileceğimizi söyledik. Çünkü DİSK’e bağlı Genel İş Sendikası, Birleşik Metal İş Sendikası gibi ciddi büyük sendikalar var. Tekstil var. Buralarda çalışan kadınlar var. Anket çalışmasındaki sorularında da: Kadınlar sendikayı nasıl değerlendiriyor? Sendikadan beklentileri nedir veya sendikada yer alıp almamak konusundaki düşünceleri nelerdir?. Bu konuda bir takım sorular da hazırladık. Ama ne yazık ki iki senedir bu projemiz gerçekleşmedi.”

Komisyonun, en az 100 kadın çalışanla, bir kamp çalışması yapma projesi olmuştur. Bu proje kadın sorunları konusunda duyarlılık eğitimi vermek amacı gütmüştür ama ne yazık ki bu proje de onay aşamasında bulunmaktadır. Bu konuda Çetin, şunları söylemektedir. “Ayrıca üretim içersinde olan en az 100 kadını bir araya getirerek bir kamp çalışması yapmak istedik. Yani üç günlük bir kamp yapalım biz kadınlar birbirimizle konuşalım, dertleşelim, dedik. Ya işte yaşamdaki zorluklarımızı, önümüzdeki engelleri ne yapmak istiyorsak yani akşam eve gidip bulaşık mı yıkayacağız, eşimizin çocuklarımızın ihtiyaçlarını mı gidereceğiz, oradan da işte sabah fabrikaya girip o tecriti mi yaşayacağız? Başka bir şey daha istiyor muyuz? Yani diğer erkek arkadaşlarımızla hem ücret konusunda hem kalite konusunda eşit olmak istiyor muyuz? Evde de bir takım hukuklarımız var mıdır, eşimizle veya çocuğumuzla yaklaşımımız ve hukukumuz ne olacak? Bu konuda biz dedik ki bir eğitim çalışması yapalım. Yani kadınlar ne istiyor? Bunu bir açığa çıkaralım. Bunun için de bir eğitim talep ettik. Ne yazık ki iki senedir bu eğitim talebimiz de karşılanmamıştır.”

Kadın komisyonunun bağımsız faaliyetlerde bulunmak gibi bir inisiyatifi yoktur. Komisyondan çıkan taleplerin onaylanması erkek sendikacılar tarafından raflarda bekletiliyor. Komisyon çeşitli taleplerde bulunmuş, fakat bu talepler maalesef pratik hayata geçirilememiştir. Bu konuda kadın komisyonu başkanı şunları söylemektedir: “ Sendika bunun kararını verecek işte ihtiyaçlarını finanse edecek, yeri tahsis edecek. Şimdi biz orda 3 kadın veya 5 kadın bu kararı alıyoruz ama onun yaşamsallaşması için imkanımız, gücümüz yoktur. Yani bu imkanı, gücü, sunacak olan yönetimdir. Yönetim; “Evet” diyecek. “Biz sizin kararlarınızı değerlendirdik, doğru bulduk, buyrun gidin, şurada bu eğitimi yapın. Veya işte siz anket

çalışması mı yapıyorsunuz, tamam biz bu soruları yapalım. Sendikalara dağıtalım. Kadınlardan bu cevapları alalım. Toplayalım.”Böyle bir şey gelmiyor ki bize. İster istemez bu erkek arkadaşlar, erkek yöneticiler tarafından raflarda bekletiliyor. Ha bize şunu söylemiyorlar. Yok olmaz, olur mu hiç biz karşıyız falan demiyorlar. Çok doğru. “Projenizi çok beğendik mutlaka olması gerekiyor.” Böyle bir cevap alıyoruz. Dolayısıyla ama pratikte yaşamsallaşması için hiç katkı alamıyoruz.”

Komisyonlardan çıkan talepler, sendikada erkek bürokrasisine takılmakta yaşama geçirilememektedir. Kadın komisyonunun kendi karar alma hakkı olmadığı gibi, bağımsız bir bütçesi de yoktur. Ayrıca komisyonda 5 kadın tarafından alınan kararların hayata geçirilmesi konusunda bir gücü bulunmamaktadır. Kadın komisyonunun talepleri sadece öneriler aşamasında kalmaktadır. Kadın komisyonunun çalışan sendikalı kadınlara ulaşabilmesi için, mutlaka kadın komisyonunun erkek sendikacıların desteklerini almaları gerekmektedir. Bu konuda Komisyon başkanı Çetin’ den şu alıntıyı vermek oldukça yararlı olacaktır: “Kadın üyelerin olduğu sendikal hareketin içersinde sorunları giderecek ve bu konuda ilerleme sağlayacak yapı sendikal harekettir. Ama bugün sendika maalesef bürokratik bir anlayışı yansıtmaktadır. Kurduğumuz kadın komisyonuyla, 8 Mart dünya kadınlar gününde etkinliklere katılıp pankart açacağımızı erkeklerle ve diğer yöneticilerle konuşuyoruz. Eğer yönetim bunu onaylamıyorsa, biz onu gerçekleştiremeyiz. Neden gerçekleştiremeyiz? Sendikadaki kadınların katılması için yönetim bu sendikalara yazı gönderecek. Bu sendikalar genel merkezden gelen bu yazıyı dikkate alacak ki oraya kadın üyeler ve katılımcılar gönderebilsin. Böyle bir hiyerarşi var. Dolayısıyla bu hiyerarşiye karşı bir kadın komisyonu oluşturmamızın da çok fazla bir anlamı kalmamaktadır. Örneğin yapmak istediğimiz her hangi bir proje konusunda o projenin yasallaşması için erkek egemen olan yönetimin desteğini almak zorundayız. Onların onayı olmadan bir şey yapamıyoruz. Kadınlarla dolayısıyla komisyonla buluşmanın, tek gerçekliği, sendikanın ve yönetimin talimatıyla olacaktır. Sonuçta kadının olduğu sendikal hareketin içersinde önderlik yapacak olan sendikal harekettir” “Örneğin projelerimiz arasında, İstanbul’da ve İstanbul dışında bir anket çalışması, ve bir kamp çalışması planı düzenleme planı vardı. Ancak bu projeyi imkan ve olanaklar olmasına rağmen yapamadık”

Bu projelerin etkili uygulanması için, Komisyondaki kadınların oranı da önemli olmaktadır. Şu aşamada ancak 5 kadından oluşan komisyonun en azından 100 kadından oluşması gerekmektedir ki güçlü olsun ve kararlarını gerekli mercilerde onaylatabilsin. Bu konuda komisyon başkanının fikirleri şöyledir:.”Şimdi eğer o kadın komisyonu genişlerse, yani 100-200-300 kadından oluşan bir komisyon olduğunu düşünün o zaman oradaki komisyon bağımsız karar vererek bu kararında ısrar edebilir. Dolayısıyla yukarıda söylediğim gibi bizim

oluşumumuz biraz sınırlı olduğu için yaptırım gücümüz de olamamaktadır.”

DİSK'te kadınlara yönelik eğitim olanakları pek verilmesede, iki yıl önce Uluslararası sendikaların işbirliği ve baskısı ile 100 çalışan sendikalı kadına eğitim verilmiş ve bu eğitim oldukça yararlı geçmiştir. DİSK'te yapılan Kadının İnsan Hakları Eğitim çalışmasının sonunda yayınlanan, oldukça yararlı olabilecek bu eğitim çalışmasının kitapçığı bile çalışan kadınlara ulaştırılamamış, raflarda bekletilmiştir. Bu eğitim çalışmasında, çalışma hayatının içinde olan kadınlardan beklenmedik talepler ve öneriler alınmıştır. Bu eğitim çalışması konusunda Kadın komisyonu başkanı Çetin,şunları söylemektedir: “Sendikalar kadının örgütlenmesini, kadının bilinçlenmesini, kadının politikleşmesini istemiyor. Dolayısıyla kadının kendisiyle ilgili sorunlar konusunda özel bir eğitimi yok. DİSK'te bundan iki sene önce üç günlük süreyle Kadın İnsan Hakları eğitim çalışması vardı. Bu eğitim çalışmasında gerçekten kadınların verdiği yanıtlar çok konumlu, çok keskin. Yani hiç akla hayale gelmeyen talepler olduğu ortaya çıktı. Çünkü kadın üretimin içindedir ve sorunları kendisi yaşamaktadır. Dolayısıyla kadın yaşadığı sorunları tespit etmiş ve önüne koymuştur. “100'ün üzerinde kadının katılımı ile “Kadın İnsan Hakları eğitimi” çalışması yapıldı. Çalışmaya katılan kadınlar sorunlar hakkında duymadığı bir çok şeyi bu çalışmada duyma fırsatı buldu. Bu çalışmada talepler öne çıksa da eğitimde ileri düzeyde olan kadınlarımız olmasına rağmen çekingen kalan kadınlarımız da var. Dolayısıyla yukarıda sözünü ettiğim “Kadın İnsan Hakları eğitimi” çalışması daha sonra bir kitapçığa dönüşerek oldukça verimli bir çalışma oldu. Ancak bu kitapçık kadınlara ulaştırılamadı. Kadın arkadaşlarımız gittiler; ancak üç günlük bir eğitimle kaldılar. Ve ondan sonra yerlerine döndüler. Evlerine işyerlerine döndüler. Dolayısıyla bu eğitim çok fazla bu kadınlara yansıtılmadı. Kitapçık da yansıtılmadı. Yani dolayısıyla işte bu Avrupa Sendikacılarıyla İLO'nun almış olduğu kadınlarla ilgili kararlar var. Kongre kararları var. Konferans kararları var. Bir sürü kararlar vardır. Evet, bunların çevrisi yapıldıktan sonra sendikalarda, belli bir sayı veriliyor. Sendikaların merkezlerinde veya şubelerinde arşivinde kalıyor. Yani kadın işçinin eline geçmiyor.”

Sendikalar, kadınlara yönelik, kadın sorunlarını içeren özel eğitim seminerleri pek düzenlememektedir. Sendikalardaki eğitim, kuruma yönelik olarak yapılmaktadır. Oysa kadınların sorunlarını ve sorunlarla mücadele etme yollarını öğrenmesi gerekmektedir. Çetin'e kulak verelim:”Gel gelelim sendikalar, kadına yönelik eğitim çalışması yapmak istemiyor. Bir sendikalı eğitimi yapılıyor, fakat bu eğitim kuruma karşı yapılıyor. Oysa kadına özel bir eğitim gerekiyor. Kadın eğitilecek ki, onu karşılaştığı bütün sorunlarla baş edecek düzeye gelsin.”

DİSK'in kadın sorunlarına yönelik özel yayını bulunmamaktadır. DİSK-AR adında bir dergisi var ve ancak dergide de 8 Mart gibi zamanlarda kadınlara yer ayrılabilir. Çeviri yapılan yayınlar ve diğer yayınlar ancak sendikaların üst kademesine gitmekte ve bunlar okunmadan arşive kaldırılmaktadır. Arşiv de işler durumda değildir. Yayınlar belirsiz koli ve benzeri yerlere atılmakta ve düzenlenmemektedir. Bu konuda Çetin'in söyledikleri şöyledir: "Sendikalarda bir kere dergi bülten vb. gibi özel kadın yayınları yok. Belki çıkan yayınlarda sayfalar halinde bir takım şeyler var ama bunlar da 8 Mart gibi önemli günlerde çıkıyor. Ancak çıkarmış oldukları aylık ya da iki ayda bir çıkan dergilerde kısmen kadınlardan söz edilebilir. Ve en çok da 8 Martta denk geldiğinde sayfalar ayrılır. Afişler yapılır. Bunun haricinde kadına yönelik özel bir çalışma yok. Bir takım İLO kararlarında ve Avrupa sendikalarında çalışmalar var. Bir takım kararlar var. Çevriler de söz konusu ama bu kadına ulaşmıyor. Bu işte her sendikaya gidiyor. Bu sendikalarda hiç sayfalara da bakılmıyor. Belki kapağını da açmıyorlar. Arşivlerde kalıyor."

Kadınların yönetime gelebilmesi konusunda çeşitli engeller vardır. Bunlar kadının, ailedeki konumu olduğu kadar sendikadaki oluşumlardan da kaynaklanmaktadır. Hangi sendikacıyla konuşursanız konuşun, kadınların yönetime gelmesi gerektiğinden bahsetmektedir, fakat bu pratik hayata geçememektedir. Pratik hayata, tüzük ve genel kurul kararları, uygulanmamaktadır. Kota gibi pozitif ayrımcılık kararlarının da tüzük ve genel kurul kararlarına geçmesi gerektiğini söyleyen Kadın Komisyonu Başkanının fikirlerini alıntılarla iyi olacaktır; "Hangi sendika başkanı veya sendikacıyla konuşulursa, kadın mücadelesi konusunda şunları söyler: "Yani mutlaka bu mücadelenin içerisinde kadınlar da olmalıdır." Fakat işleyişe geldiğinde gerçekten söylem ve eylemlerin birbirini tutmadığını açıkça görebiliyoruz.. Bu nedir? Kadınlara buluşturmaya orada bir kere ciddi bir tabu var. Kadının örgütlenmesi, kadının sendikal mücadeleye katılması, kadının işlerinde temsilci seçilebilmesi, kadının şubelerde genel merkezlerde yer alabilmesinin önü tamamen kapalıdır. Bunun iki nedeni vardır. Bir: kadın istenmiyor. Kadın, bağımsız değildir, kendi kararını kendi veremiyor, aile bireylerinden biri veriyor. Bağımsız değil. Üyesi olduğu sendikası da önderlik yapmıyor. Yani eğer gerçekten orada çalışan kadının bir sendika tarafından önü açılırsa örgütlemeye ilişkin bir teşvik söz konusu olursa, bir eğitim çalışması söz konusu olursa işte "kadın arkadaşlar biz birlikte çalışabiliyorsak, bizim örgütlenme ve iktidarı daha doğrusu yönetimlerde de paylaşım konusunda birlikte davranmalıyız." diyorlar. Bir kere ciddi anlamda sendikaların bakış açısının değişmesi gerekiyor. Yani bu mevcut sendikal anlayışın, erkek egemen anlayışın yıkılması, ters yüz olması gerekiyor. Ya çok samimi olması gerekiyor. Örneğin genel kurullarda; tüzük değişikliği yapacak bir kere. Hiç bir sendikaların tüzüğünde kota yoktur. Hiç bir sendikaların işte genelgesinde bizim şu kurumumuzda şu temsilciliğimizde kadın olacak diye bir şey yoktur. Kongre kararlarında işte biz kadın işçileri örgütleyeceğiz,

eğiteceğiz deniyor ama sırf kağıt üzerinde kalıyor. Gerçekleşen bir şey göremiyorsunuz. Dolayısıyla bu söz konusu olduğu zaman kadın iki tarafın iki cenderenin arasındadır. Bir sendikal anlayışın, erkek egemen yaklaşım, diğer taraftan o ailesel kaynaklı baskılar arasında çaresizdir. Dolayısıyla karar veremiyor.”

Sendikacı kimliği olarak, erkek, gür sesi çıkan ve elini masaya vuran kişi özümsemiştir. Bu fikre erkekler sahip olduğu gibi kadınlar da sahiptir. Oyca ciddi bir kadın potansiyeli vardır. Çetin, şöyle konuşmaktadır: “ Bir de şöyle bir tarz var. Sendikacı olarak elini masaya vuran ve gür sesi çıkan erkek kişi anlaşılmaktadır. Bu anlayış da biz kadınlarda oldukça yüksektir. Dolayısıyla şunu çok rahatlıkla söyleyebilirim. Evet ciddi bir potansiyel var kadınlarda. Hele işçi kadınlarda çok ciddi bir potansiyel var. Bu potansiyeli bir örgütlemeğe dönüştürüp, sendikal yönetimi paylaşımında kadın gücü yerleştiği takdirde işçi sınıfının mücadelesinin daha ciddi ivmeler kazanacağına inanıyorum.”

Nebile İrmak Çetin'den de alınan bilgiye göre kadınların işçi temsilciliği ötesinde, yönetim mekanizmalarında görev alması çeşitli engellemelerle karşılaşırken, sendika yöneticilerince kimi zaman vitrin görevi üstlenecek kadın yöneticiler bulunması yönünde tavır aldıklarını öğrenmekteyiz. Ancak kadınların kendilerine tanınan rolleri aşmaları durumunda kadınların özel hayatlarına dil uzatılarak engellenmeye çalışıldıklarını da görmekteyiz.

Sendikaların iç işleyişleri ve sendikal imajlar, sendikaların, erkek dünyasının mekanları ve sendikacılığın da erkek işi olduğunu, yeniden üretmektedir. Sendikalar kadınların kendilerini ifade edebilecekleri niteliklerden uzaktırlar. Sendikaların iç işleyişleri demokratik ölçütlerin dışına çıkmıştır. Bir yere gelmek, ekonomik ve sosyal avantajlar kazanmak isteyen bir erkek genelde, günlük dildeki olumsuz anlamıyla “kurt politikacıları” aratmayacak kurnazlıklar ve yöntemler içine girmektedir. Örneğin erkek sendika yönetici adayları, delegelere içkili yemek vermekte ve bu normal karşılanmaktadır. Üstelik bütün bunlar yüce işçi sınıfı adına yapılır. Oysa sendikaya yönetime aday olan bir kadının yapması mümkün değildir. Erkek her tür olumsuz şeyi yaptığı halde, erkek olduğu için hoş karşılanmakta, kadınlar, erkeklerin yaptığı hoş olmayan şeyleri yapmadıkları halde yönetime gelmeye çalışmaları durumunda özel hayatları eleştiriye maruz kalmaktadır.

Çetin'e göre, kadın haktan yanadır, adaletten yanadır, hümanisttir. Dolayısıyla, kendisini yaşatan, kendisini dayatan, kendi bireysel çıkarlarını emekçilerin çıkarlarının üzerinde tutan bir anlayışla birlikte olamaz. Ona karşı mücadele eder. Bu nedenle erkek sendikacılar, sendikaların başında kadın istemiyorlar. Kadını, sendikada etkinliğini engellemenin birinci yolu onu, kendisine yapıldığı gibi yöntemlerle devre dışı bıraktırmaktadır. Çetin, sendikadaki

erkek kadın farklılığını şu şekilde anlatmaktadır: “Yani bir kadın kalkıp gece yarısı arkadaşlarıyla ya da sendikacılarla gidip bir meyhanede bir şeyler içemez. Dolayısıyla erkek erkeğe gider her haltı yer. Onun için kadınla çalışmak istenmiyor.”

Kadınların yönetime gelmesi konusunda erkek sendikacılar çeşitli engeller çıkarmakta ya da yönetime geldiğinde de onları yönetimden indirmek için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Kendisine uygulanan yaptırımlar, yıldirmalar ve erkekçe engellemeler konusunda Nebile İrmak Çetin’in öyküsü şöyledir; Çetin 10 yıldır, DİSK’e bağlı Genel İş Sendikası’nda şube başkanlığı yapmaktadır. Bu on yıl onun için gerçekten zorlu geçmiştir. İşçiyle hiçbir problemi olmamış, işçiler her seçimde desteklemiştir. Ancak sendikanın erkek yöneticileri, Çetin’in deyişine göre çeşitli dolaplar çevirmeye çalışmışlardır, sürekli. Örneğin çevrilen dolaplarla, Çetin’i sendikada disipline bile vermişlerdir. Sendikadan etkisizleştirmek için kadın kimliği ve siyasi kimliği kullanılarak işçiler arasından propaganda ile etkisizleştirmeye çalışmışlardır: Çetin’in kendi sözcükleriyle verelim, öyküsünü: “Mesela ben on senedir, DİSK’e bağlı Genel İş Sendikasında şube başkanlığı yapıyorum. Ama bu on senem, benim gerçekten çok zorlu bir on senem oldu. Yani benim işçiyle hiç bir problemim olmadı. İşçi tam tersine hep desteklemiştir, hep seçmiştir. Önümüzdeki süreçte de, 2007 Haziran’ında kongre yaşayacağız. Ben aday olmak istemiyorum. Ama şimdiden halen işçilerin teşviki var. Ancak benim orda olmamam için erkekler tarafından türlü, türlü dolaplar çevrilmeye, başlandı ve sendikadan uzaklaştırılmak için disipline verildim. O Siyasal anlamda, siyasi kimlik eğer sen politik bir kadınsan, politik kimliğini işçiler arasında propaganda aracı olarak kullanıyorlar. İşte bir kadındır yapamaz, edemez, şudur, budur vb. Ama işçinin değil işverenin yanındadır veya işçiyi işverene satıyor gibi şeyler söyleyemediler. Bunu asla söyleyemediler. Yani ben bunun ciddi mücadelesini verdim. İşçi hareketinin içindeki erkek egemen anlayışındaki kadın profili: “Evet kadın da mutlaka yer almalıdır.” denilmektedir. Ama erkek yöneticinin dediğini onaylayacak. Erkeğe dayalı bir kadın isteniyor. Yani bir vitrin isteniyor. Yani kadının öz gücünü, kadının işte doğru mücadelesini gerçekten istemiyor. Erkekler kadının başarısını hazmedemiyorlar. Yani bir kadının erkeklerden daha önde olması, daha akli başında laf etmesi istenmiyor. Ciddi bir hazımsızlık söz konusu oluyor.”

Çetin’e göre kadın kimliğinden kaynaklı varlığını yok etmek için, dönemin merkez yöneticileri kendisini, disipline vermişlerdir. Kendisine uygulanan haksızlıkların öyküsünü, Çetin, şu şekilde anlatmaktadır: “Şimdi beni disipline veren, o dönemin merkez yöneticileri bir komplo ayarlıyorlar. Bir şahıs , bana silah çaktı, tehdit etti, dövdü gibi iddialarla merkez yönetime bir dilekçe veriyor. Dolayısıyla genel merkez de bu dilekçeyi işleme koyarak beni disipline veriyor. Tabi benim bundan haberim yok. Sırf beni yok etmek için, bertaraf etmek için farklı yöntemler devreye sokuyor.” “Ben bir kadın olarak gerçekten bireysel mücadelemlerle buraya

yönetici geldim. Fakat o yöneticilikten de uzaklaşmam için bütün bunları yaşadım.”

Çetin'i cezalandırmak için, sendika merkezi elindeki aracı almış, üyelerine ulaşmasını, ve toplu sözleşmelere gitmesini zorlaştırmıştır. Çetin'in çalışma alanı, konut sektörü olduğu için görüşmeler ancak geceleri yapılabilir. Görüşmeler, saat 21.00'den sonra başlamakta ve gece 02.00-03,00' civarında bitmektedir. Böyle bir durumda araçsız görüşmelere gitmekte sorun çıkmaktadır. Oysa Çetin, sendikanın arabasını kullanmamak için evini bile satmış, sendikaya yakın bir yere taşınmıştır. Sendikada yönetici olan diğer sendikacılar ise, sendika aracını bütün özel işleri için kullanmaya devam etmektedirler. Sendikalar arasında en az benzini yakan Çetin'in şubesi olmuştur: “Şimdi her bir sendikaya, her bir şubeye bir hizmet aracı verirler. Yani örgütlemeye gittiğinizde. Hele özellikle benim şubemin alanı daha çok zordur. Yani ben konut sektöründeki çalışan arkadaşlarıma yöneticilik, şube başkanlığı yapan birisiyim. Dolayısıyla sitelerde mesela 60 kişinin, 5 kişinin, 100 kişinin çalıştığı sitelerde sözleşme yapıyoruz. Site yönetimleri de genelde akşamları toplu iş sözleşmesi görüşmelerine çağırıyor. Yani işveren çalışıyor bir yerlerde: “Akşam gelin saat 21.00 gibi görüşmelere başlayalım.” diyor. Siz de biz akşam gece sözleşmeye görüşmeye oturuyoruz. Gece 02'yi buluyor, 03'ü buluyor. Sabahlara kadar görüşmeler falan yapıyoruz. Dolayısıyla en zor olan benim alanım. Yani hani özellikle de bir kadını. Gece yarısına kadar işverenle toplu sözleşme masalarında işçi haklarını savunana kadar. Gerçekten de benim yaşadıklarım çok zordur. Dediğim gibi bir araba veriliyordu, şubelerin hizmetine. O arabalarla örgütlenmeye gidiyoruz, sözleşmelere gidiyoruz. Ondan sonra üyelerime ulaşamayayım, onların sorunlarıyla ilgilenemeyeyim diye hizmet aracını aldılar benden. Yani benim alanımı sınırladılar, daralttılar. Benim evim Çekmeköy'deydi -Anadolu yakasındaydı- sendika Aksaray'daydı. Dolayısıyla ben evime sendika aracıyla gidip gelmiyordum. Sırf sendikanın benzini gitmesin diye. Biz o evimizi sattık. Sendikaya yakın bir yerde ev aldık. Şu an herkes sendikanın aracıyla evine de gider, düğününe de gider, pikniğine de gider, seyranına da gider. Ancak ben evime iş yerinden dolmuşa biniyorum. Otobüse biniyorum, tramvaya biniyorum. Asla sendikanın aracını kullanmıyorum. Sendikanın aracını her yerde kullanmıyorum. İşte Beylikdüzü'ne gitmem gerekiyorsa, örgütlemeye oraya gidiyorum. İşte oraya verdiğim saatler vardır, gidiş gelişlerim vardır. İşte Kartal'a, Tuzla'ya böyle uzak yerlere... Diğer şubeler ayda dört depo benzin yakarken ben iki ayda bir depo benzin yakıyorum ya da ayda bir depo benzin yakıyorum. Çünkü şunu hak etmiyoruz ya: şu kadar işte biz maaşımızı alıyoruz. İşçilerin ödemiş olduğu aidatlarla alıyoruz. Yani işte bir kadının buradaki 100 tane şube var 100 tane şube başkanlarıyla arasında bir tane kadın var. Bizim bir çok sendikanın aktivitesinde kullanılmasına rağmen en düşük km, en az benzin yakan bizimdir.”

Çetin'i sendikadan uzaklaştırmak için, şube sekreterine bir fatura düzenletilir. Oysa Çetin, Sendika yöneticilerinin kullandığı özel telefon almayı bile red etmiştir. Çetin olanları, şu şekilde anlatmaktadır: “Ben yine yılmadım. Onunla yetinmediler, işte şube sekreterine bir fatura yaptırıldılar. Çünkü ben şuna inanırdım. Gerçekten sendikaya hiç kambur olmadım. Bunu çok rahatlıkla ifade edebilirim, ki vicdanım rahattır.” “Her şubenin şu anda özel telefonu var. Santralin dışında. Ben istemedim. Yani ben özel telefon değil, santraldaki telefonu kullanacağım.”dedim

Sendika yönetiminin etkisi ile, Çetine bir kınama cezası verilir. Çetin kendisini savunmak için şöyle konuşmaktadır: “Yani o disiplin işlemindeki gerekçe çok komikti. Onlar da sonradan farkına vardılar. Dolayısıyla oradan bana bir kınama cezası verildi. Yani ben birini tehdit ettiğim için, birine silah çektiğim için. Düşünebiliyor musun? Çok komik şeyler. Ben sendikacıyım, bir yöneticiyim. Eğer gerçekten illegal bir yönteme başvurmuşsam sen de rahatlıkla gider beni ilgili yere şikayet edersin. Yani kendin niye böyle şeylerle uğraşıyorsun?”

Çetin, işçi haklarını savunmakta, işçinin sosyal güvenlik haklarına dayalı olan sigortasını eksik ödediği için işvereni, Çalışma Bakanlığı'na şikayet etmiştir. Bu nedenle sendikanın merkezindeki yöneticiler, şube küçülsün diye ve işveren de kendi çıkarları için, çalışanların, sendikadan istifa etmesini teşvik etmişlerdir: “Gerçekten örgütlü olduğum bir iş yerinde işçiler sendikadan istif ettirildi. Bu basına da yansıdı. Ama daha sonra işçilere soruluyor. Basın soruyor: “Niye istifa ettiniz?” Çünkü bu dünya tarihinde Türkiye sendikal tarihinde bir ilktir.” İşçiler aynen şöyle bir ifade kullanıyor. “ Bizim şube başkanımız bizim işverenimizi sağa sola şikayet ettiği için, biz sendikadan istifa ettik.” Buradaki gerekçe ne? Bir sözleşme bağitlamış, işverenle oturmuş bir sözleşme yapmışız. İşveren sözleşmeye uymamış. İşçinin sigortasını asgari ücretle yatırmış daha düşüktür. Dolayısıyla ben bunun farkında oluyorum. İşverenle ben mücadele ediyorum. İşvereni şikayet ediyorum. Ve oraya çok ciddi bir ceza geliyor, sigortadan. Ciddi bir ceza geliyor. İşçinin benim bu duruma tepki göstermem istifa etmesi mi gerekiyor, yoksa tam aksine sahiplenmesi mi gerekiyor. Ama orada o dönemdeki sendika merkezindeki anlayışı işverenle birlikte oluyor. İşçiyi istifa ettiriyor. Yani sendika yöneticileri işçiyi istifa ettiriyor. Niye? Şube küçülsün: Bu kadını gönderme yollarından başka ellerinde yöntemler kalmamıştır. Dolayısıyla basına aynen şu ifade kullanılmış işçi tarafından: “Bizim işverenimizi sağa sola şikayet ettiği için biz sendikadan istifa ediyoruz” Bu gerçekten tarihe düşmesi gereken bir olaydır.”

Çetin'i cezalandırmak için, şubeye kendi demokratik sendikal hakları ile üye olmuş çalışanların, üyeliklerini sendikanın örgütlenme daire başkanı, beş yıl boyunca kabul etmemiştir. Böylece delege olabileceklerin oranı azalacak, ve Çetin'in yönetime seçilmesine

engel olunacaktır: “Bununla yetinilmedi. O dönemde örgütlenme daire başkanı benim üye yaptığım üyelikleri kabul etmedi. Beş sene boyunca. Şimdi anayasa açık, net, diyorki, :”işçi gider, kendi gider noterden üye olur. O sendika diyor üyeyi kabul etmek zorundadır. Eğer kabul etmiyorsa, gerekçesini üyeye bildirir. Üye gider yerel mahkemeye başvurur ve tek celsede yine üyeliğini yaptırır. Ama biz sendikamız zarar görmesin diye. Kamuoyuna bunu yayınlamadık. Mahkeme yöntemlerini denemedik ve üyeye de bildirmedik. Üye yaptık ama genel merkez üyelikleri kabul etmiyor. Şube de böyle birikti kaldı. Buradaki amaç ne biliyor musunuz? Yani şube üyesi fazlalaştıkça delege sayısı da fazlalaşıyor ya, dolayısıyla beni bir türlü gönderemediklerinden de şube gittikçe büyürse delege de fazlalaşırsa ben de onları seçemeyeceğime göre. Dolayısıyla üyelikleri yapmayalım da şube gittikçe küçülsün.”

Çetin, erkek egemen bu sistemin engellemelerini ve yıldırımlarını yok etmek için eşitlikçi bir kadın mücadelenin olması gerektiğinden ve şu an olması gereken sendikaların niteliğinden şöyle bahseder: “Yani bir kadın olarak ben bunu yaşadım sendikada. Şimdi ben bir kadın olarak bunu yaşadıysam, kadınlara yönelik bir eğitim bir girişim beklenir mi? Beklenemez. Onun için gerçekten burada kadınlara çok iş düşüyor. Biz ne yapıp edip bu anlayışı yıkmanın yöntemlerini ama gerçekten erkek egemen sistemi yıkalım derken kadın egemen sistemi de desteklemiyoruz. Tam tersi kadınlar ve erkekler yaşamın her alanda olduğu gibi sendikalarda da yönetimi eşitçe şekilde paylaşmak durumundalar. Ve sendikalar demokratik mücadele açısından çok önemli mevzilerdir. Sendika dediğim zaman adalet geliyor, sendika adaletten yana olmalı. Hukuktan yana olmalı. Mazlumun yanında yer almalı. Ezilenin yanında olmalı. Yani yaşanan her türlü hak ihlallerinin karşısında olmalı. Oysa gerçekten bakıyorsunuz şu anda sendikalar böyle olmadığı gibi aksine savaşı destekleyen militarist bir anlayıştır. Bu kapitalist sistemin maşalığını yapan bir anlayıştır. Ben bunu genel olarak söylüyorum.”

Erkek yöneticiler, bilinç düzeyi yüksek, akli başında, ikna edici kadın istemiyorlar. Erkekler, sendika da, vitrin durumunda, süslü düşünemeyen, konuşamayan kadınlar istemektedirler. Erkek sendikacıların bu konuda aldıkları tavırları, Çetin, şu şekilde anlatmaktadır: “Gerçekten erkekler öncü kadın, bilinç düzeyi yüksek kadın, akli başında, konuşan kadın, toplu sözleşme mücadelesinde işveren karşısında erkek arkadaşından daha ikna edici bir pozisyona sahipse erkek sendikacı asla bu kadını istemiyor. Yani erkek sendikacıların istemiş olduğu kadın tipi iltifat ve hizmet edecek bir kadın tipidir. İşte böyle bir anlayış. Dolayısıyla ben hem ideolojik olarak, hem sınıfsal olarak bu yaklaşımı tümüyle reddediyorum. Hakikaten kadın mutlaka sendikalarda yer almalıdır. Bunun öncülüğünde ancak emek örgütleri yapmalıdır.”

Kadınların sendikal yönetime gelmesi konusundaki yıldırımları ve engellemeleri Nebile Irmak Çetin örneğinde gördük. Sadece Uluslararası sendikacılığın özendirilmesiyle kadınlarla ilgili olumlu çeşitli maddeler sendika tüzük ve genel kurul kararlarına girmiş, fakat işlerlik kazandırılmamıştır. Ancak uluslararası sendikalarda uygulanmakta olan bir pozitif ayrımcılık yöntemi olan kota uygulaması henüz DİSK'in tüzüğünde ve genel kurul kararlarında işlerlik kazanmış değildir. Sendikacılık kadın komisyonu başkanının deyişiyle henüz "kafa-kol" ilişkisi içerisinde erkekçe yapılmaktadır. Kota yöntemi ve sendikacılık konusunda kadın komisyonu başkanı şunları söylemektedir: "AB ve uyum yasaları söz konusu, sendikalar Avrupa'daki sendikalarla ortak bir takım çalışmalar, yapıyorlar. Avrupa'daki sendikalara baktığında onların planlı bir çalışmaları var. Kota var örneğin. Onlar yönetim biçimlerinde, yedi kişilik bir yönetim varsa bunun üçü veya dördü mutlaka kadın olacak diye kurallar koyuyor. Yani bu kadınların neleri yapıp neleri yapamayacağı, tartışılmıyor. Bir defa kadının becerisini erkek de tartışamaz. Böyle bir tartışma hakkına sahip değildir. Hiçbir sendikacı erkek çok başarılı ve becerikli değildir. Bugün sendikadaki yapılanmalar böyle. Kafa-kol ilişkileri. Geri duyguların örgütlendiği yöntemler devreye giriyor. Meslekçilik devreye giriyor. Başka başka şeyler devreye giriyor. Kafa kol ilişkileriyle erkekler seçiliyor. Oraya seçilen erkek sendikacılığın bir okulu yok ki. Dolayısıyla işte biz bir erkek sendikacıyı değerlendiremiyorsak, kongrelerde yapabilir mi yapamaz mı, erkekler de kadınları değerlendirme hakkına sahip değildir. Yani bu kadın yapar mı yapamaz mı değil, eğer gerçekten seçilmişse layık görülmüşse bir erkek kadar ben daha iddialı konuşuyorum. Erkekten daha fazla, daha kaliteli bir sendikacılığın yapılacağına inanıyorum.

Sonuç olarak, DİSK Tüzüğü ve genel kurul kararlarında sendikal demokrasiye ilişkin oldukça önemli maddeler yer almaktadır. Fakat bu maddelerin çok büyük bir bölümü uygulama alanı bulmuş değildir. Sendikal bürokrasi devam etmektedir. Çalışan sendikalı kadınlarla ilgili önemli maddeler, özellikle uluslar arası sendikalar aracılığı ile, genel kurul kararlarına ve tüzüğüne geçtiği halde uygulama alanı bulamamakta, soyut kalmaktadır.

### **C. DİSK TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI VE KADIN POLİTİKASI**

Bu bölümde, DİSK Tekstil İşçileri Sendika'sı ve çalışan kadınlarla ilişkileri incelenecektir. DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'ndan aldığım bilgilere göre : Kadın işçilerin en yoğun çalıştığı Tekstil sektöründe örgütlenmiş Tekstil İşçileri Sendikası'nda tüzüğün 46.maddesi gereği bir Kadın İşçiler Dairesi kurulmuştur. Fakat faaliyette değildir. Bu kadın dairenin herhangi bir çalışanı yok. Ancak 'Kadın Dairesi, Eğitim Dairesi ile bağlantılı bir daire olduğundan, halen kadın sorunlarının bir kısmı direk bu dairedeki erkek çalışanın çalışmalarıyla karşılanmaya

çalışılıyor.

Sendikanın yayın organı Tekstil Haber'de düzenli olarak Kadın Sayfası yayınlanmakta olup bu sayfalarda kadınlarla ilgili haberlere ve sendikanın kadın işçiler arasında yaptığı çalışmalara dair haber ve araştırma yazılarına da yer verilmektedir. Fakat bu dergi ancak üç dört ayda bir çıkabiliyor. Özellikle 8 Mart gibi kadın konusunun gündemde olduğu zamanlarda veya kadınların işyerlerinde olan sorunları durumunda dergide kadınlarla ilgili yazılar yer alıyor. Uygulamada sendikanın kadın sorunlarına dönük özel bir politikası yok. Kadınların seçilmesi konusunda bir kota uygulaması, politikaları gereği yok. Kadınların kendi mücadeleleriyle sendikada başarılı olabilecekleri görüşünü savunuyorlar. Sadece politikaları gereği toplu sözleşmelerde çalışan kadınların sorunlarını ele almaya çalışıyorlar.

DİSK Tekstil İşçileri Sendikasında kadın-erkek çalışanların yönetim organlarında temsil oranları aşağıdaki gibidir: Veriler, DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nın bilgisayar kayıtlarından alınan veriler:

DİSK TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI	TOPLAM	ERKEK	KADIN	KADIN %
GENEL MERKEZ YÖNETİMİ				
Yönetim Kurulu	5	5	0	0
Denetim Kurulu	3	3	0	0
Disiplin Kurulu	5	4	1	20
ŞUBE YÖNETİCİLERİ				
Yönetim Kurulu	72	60	12	16,67
Denetim Kurulu	24	18	6	25
Disiplin Kurulu	38	33	5	13,16
TEMSİLCİLER	85	73	12	14,12
DELEGELER	363	335	28	7,71
PROFESYONEL YÖNETİCİLER	16	15	1	6,25
ÜYE SAYISI	75998	54520	21478	28,26%

(26 Şubat 2007 DİSK Tekstil İşçileri Sendikası bilgisayar kayıtlarından alınmıştır.)

DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'ndan aldığım son rakamlara göre toplam üye sayısı 75998 erkek üye sayısı 54520 ve kadın üye sayısı da 21478'dir. Kadın sendikalı üye oranı %28,26 görülmektedir. Kadınlar, genel merkezde bir kişi olarak temsil edilmektedirler. Genel Merkezde Yönetim Kurulunda ve Denetim kurulunda hiç kadın yok. Disiplin Kurulunda

bir kadın bulunmaktadır. Şube yönetimlerinde ise Yönetim kurulunda kadınlar %16,67; Denetim Kurulunda %25; Disiplin Kurulunda %13,16 kadın yer almaktadır. Kadınların delegeler içindeki oranı %7,71 ve işleri temsilcilikleri içindeki oranı %14,12'dir. Görüldüğü gibi kadın sendika üyesi oranı %28,26 ve kadınlar, sayıları oranında sendika yönetim organlarında temsil edilemiyorlar.

Yapılan araştırmalara göre ucuz ve yoğun emek olarak kadınlar tekstil alanında çoğunlukta çalışmaktadırlar. Kadınların çoğunlukta olduğu bu sektörde , yukarıdaki tabloya bakıldığında DİSK Tekstil İşçileri Sendikası'nda örgütlü olmadıkları görülmektedir. Bunun başlıca nedeni sendikanın, kadınların yoğunlukta çalıştığı küçük ve kaçak işletilen konfeksiyon alanında örgütlü olmamasıdır. Sendika daha çok büyük fabrikalarda, (boyahane, dokuma vs. gibi) erkeklerin çoğunlukta çalıştığı alanlarda örgütlüdür.

Kadınların enformel alanda çalışmaları sendikaya üye olmamalarının temel nedenini oluşturmaktadır. Kadınların bu alanda kaçak çalıştırılmaları, SSK gibi hiçbir resmi kuruma bildirilmemeleri onların sendikalara üye olamamalarına neden olmaktadır. Marjinal çalışma nedeniyle gerçek durumu yansıtan istatistiklere varılamamaktadır. Bu durum, araştırmada varılmak istenen amaca ulaşımı zorlaştırmaktadır.

Kısaca, DİSK'e bağlı bir sendika olan Tekstil İşçileri Sendika'sı kadınların yoğunlukta çalıştığı bir sektör olduğu halde, çalışan kadınlar arasında, yeterince örgütlenememiştir. Örgütlü kadınlar arasında da yönetimlerde temsil oranı oldukça düşüktür. Kadınlar yeterince temsil edilmemektedirler. Bu sendikada kadınların örgütlenmeleri ve yeterli temsil için gerekli çalışmalar yapılamamaktadır.

## **D. DİSK TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI'NDA KADIN PROFİLİ**

Bu bölümde, DİSK Tekstil İşçileri Sendika'sına üye kadınların anket ve mülakatlardan elde edilen özelliklerini göreceğiz.

Anket ve derinlemesine görüşmeler, 17 Haziran 2006 ile 10 Temmuz 2006 tarihleri arasında yapıldı. 29 DİSK Tekstil İşçileri Sendikası üyesi çalışanıyla ve DİSK'te kadın içilerin sorunları ile ilgilenen bir kadın yönetici ile yapıldı. DİSK'e üyesi bulunan çeşitli fabrikadan temsilcilerle görüşüldü. Tez çalışması yaz tatiline denk geldiği için çalışan kadınlarının büyük bölümü araştırmaya katılamadılar. Ancak iki fabrikada sendika temsilcilerinin yardımı ile çalışan kadınlarla iletişim kurularak, anket ve derinlemesine görüşme yapılabilirdi. Bu fabrikadan birisinde çalışan kadınlar grevde idi ve görüşme grev çadırında yapıldı. . Daha

ayrıntılı bilgi edinebilmek için anket soruları oldukça fazla oldu. Bu nedenle oldukça fazla zaman aldı. Bir sendikalı kadınla anket ve derinlemesine görüşme süresi bir saat ile iki saat arasında değişti. Anketler, SPSS programı ile değerlendirildi

## 1. SENDİKAYA ÜYE ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Doğum tarihiniz? Sorusuna: Ortalama doğum tarihi: 1977 (yani 29 yaşlarındalar), cevabı alınmıştır. Tekstil alanında yapılan farklı araştırmalarda (örneğin Eraydın'ın 1998'de yaptığı araştırmaya göre tekstil sektöründe çalışan kadınların, çoğunluğun % 53.5'i 25 yaşın altında) yaş ortalamaları daha küçük görülmektedir. Fakat araştırma yapılan fabrikalardan birinde uzun yıllardır çalışan ve emekliliğini bekleyen kadın oranının yaş ortalamalarının yüksek olması nedeniyle, yaş ortalaması 29 olarak görülmektedir.

Doğum Yeriniz? Sorusuna şu cevaplar verilmiştir:4 kişi İstanbul doğumlu, ve diğerleri Anadolu'nun herhangi bir bölgesi doğumlular. Yani %14,81'i İstanbul doğumlu, ve %85,18'i Anadolu'nun herhangi bir bölgesinde doğmuşlar. Göçle İstanbul'a gelenlerin büyük bir bölümü, eğitim yetersizliği gibi nedenlerle tekstil sektöründe çalışmaya başlamaktadırlar.

Eğitim durumunuz? Sorusuna %3,4 okuryazar; %58,6 ilkokul mezunu; %17,2 ortaokul mezunu ve %20,7 lise mezunu yanıtını vermiştir. Büyük oranda ilkokul mezunu oldukları halde, iş bulma problemlerinden dolayı lise mezunları da artık tekstil fabrikalarında çalışmaktadır.

Anne ve babanızın eğitim durumu? Sorusuna:%13,8 okuryazar değil; %62,1 ilkokul mezunu; %24,1 ise cevap vermemiştir. Tekstil sektöründe çalışanların anne ve babalarının da eğitim düzeyi düşük olmaktadır.

Eşinizin eğitim durumu? Sorusuna: %34,5 ilkokul mezunu; %10,3 ortaokul mezunu; %6,9 lise mezunu; %3,4 üniversite yanıtını vermiştir. %44,8'i ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Bu sorunun cevapsız olmasının nedeni ise %44,8 oranında bekar olması ile açıklanabilir. Tekstilde çalışan kadınların eşlerinin, kendilerinden daha yüksek eğitim düzeyi olduğu söylenebilir.

Medeni haliniz? Sorusuna %41,4'ü bekar; %55,2'si evli; %3,4'ü boşanmış yanıtını vermiştir.

Sendikalaşmanın sağladığı sosyal haklar ve iş güvencesinden dolayı mülakat yapılan kadınlar arasında evli kadınların oranı daha yüksek olmaktadır.

İşteki konumunuz? Sorusuna: alt yönetici %3,4; teknik eleman %3,4; düz işçi %3,4; Diğer (makinacı veya diğeri).%89,7 yanıtını vermiştir. Kadınların büyük bölümü (%89,7'si) makinacı olarak çalıştıkları ve bu da teknik bir iş olduğu halde işlerini ya düz işçi ya da diğerleri diye adlandırmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığından dolayı erkeklerin yaptığı işler daha teknik ve vasıflı olarak adlandırılırken, kadınlar aynı işi yaptıklarında kendilerini vasıfsız adlandırmaktadırlar. Bunun da sosyal ve psikolojik eğitimden kaynaklanan nedenleri bulunmaktadır. Kadınlar, yaptıkları işin, ev işi devamı olan ve vasıfsız gerektirmeyen iş olduğu konusundaki toplumsal önyargıları içselleştirmektedirler. Toplumda var olan cinsiyetçi ideoloji, kadının kendi çalışma hayatını algılayışında ve işteki davranış biçiminde de belirleyici olmaktadır.

Bu konuda Ansal'ın söyledikleri şöyledir: “Erkekler, yönetici, denetleyici konumlarda ve teknik işlerde istihdam edilirken, kadın işçiler, biçilen parçaların birleştirilip dikildiği kısımda yoğunlaşmışlardır. Dikiş makinaları ile parçaların birleştirilmesi işinde çok büyük bir üretkenlik arandığı, yani büyük hızla parçaların dikiminin gerçekleştirilmesi istendiği için, işlemler gerçekten ustalık ister niteliktedir. Bu nedenle de kadınların iş yeri eğitimleri sektördeki bütün diğer makine operatörlerinden daha uzun sürmektedir.(...) Erkekler tarafından gerçekleştirildiğinde vasıflı iş olarak tanımlanan bu dikim işi, kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde ise- ki çoğunluğu bunlar oluşturmakta- yarı vasıflı iş olarak nitelendirilmeleri. Bu yüzden de sektördeki kadın işçiler arasında yaygın bir kanı var. “Vasıflı sayılabilmenin tek yolu cinsiyet değiştirmektir” (Ansal, 1989:15)

## 2. EV İŞLERİNE HARCANAN ZAMAN VE EVDE ÇALIŞMA

Evde yaptığınız işler nelerdir? Sorusuna işe şu cevaplar verilmiştir: %72'si ortalık toplama, %72'si temizlik, %68'i yemek, %72'Bulaşık, %62'si ütü, %58'i çamaşır yıkama, %24'ü çocuk bakma, %10'u yaşlı bakma, %10'u hasta bakma, %62'si alışveriş yapma, %48'i eve ait ödemeleri yapma, %13'ü tamirat ve %27'si de sayılan bütün işleri ve ayrıca başka işlerde yapmaktadırlar. Evde ortalama günlük kaç saat çalışıyorsunuz? Sorusuna: 1 saatten az %6,9; 1 saat %3,4; 2 saat %10,3; 3 saat %17,2; 3 saatten fazla %62,1 yanıtları alınmıştır. Kadınlar büyük oranda (%62,1'i) ortalama günde 3 saatten fazla evde ev işi yapmaktadır. Bu da bir kadının günde ortalama 8+3=11 saatten fazla çalıştığını ortaya koymaktadır. Ki bu sadece kadınların fark ettikleri bir süre. Farkında olmadıkları rutin işleri görememektedirler.

Kadınlar, sadece cinsiyet ayrımcı uygulamalardan kendilerine biçilmiş görevlerle kalmamakta erkekler için düşünölen tamirat gibi işleri de yapmaktadırlar. Evde iş yapma oranı, evli kadınlarda ve bekar bayanlarda değişmektedir. Bekar kadınlar, evli kadınlara oranla, ailedeki diğer kadınların evde iş yapmasından dolayı daha az iş yapmaktadırlar.

### 3. ÇALIŞAN SENDİKALI KADINLARIN BİR GÜNÜNÜN NASIL GEÇTİĞİ:

Çalışan sendikalı kadınların bir gününün nasıl geçtiği mülakatta elde edilen kayıtları vermek yararlı olacaktır. Çalışan kadınlara bir gününün nasıl geçtiği sorusu soruldu ve bu soruya cevap olarak kadınların bitmez tükenmez enerjilerini görebiliyoruz. Sabah erkenden kalkıp eş ve çocuklarla ilgilenmek; erkenden başlayan işlerine yetişmek ve günde 8-9 saat çalışmanın yanında akşam yine ev, çocuk, eş ve ev işleriyle geçen zaman. Günde iki mesai yapmak zorunda olan kadınların bitmek tükenmek bilmeyen işleri ve yorgunluklarını görebiliyoruz. Örneğın Müjgan, evli bir kadın olarak, işlerinin yoğunluğunu anlatırken, onu dinlerken bile yorulabileceğımız uyarısında bulunarak şunları anlatır:

Müjgan:-Mesela gündüz vardiyasında kalkıyorum, saat 06.30 gibi. Çocuğumu uyandırıyorum. Onun altını, maalesef hala bez bağlamaktayım. Temizlerim, süt içerse içiriyorum. Eşimi kaldırıyorum. Hep beraber çıkıyoruz evden; çünkü o da çalışıyor. Çocuğumu bırakıyorum.

Müjgan:-Kahvaltı hazırlayamıyorum; ancak yetiştiriyorum çünkü. Eşim dışarıda yapıyor. Ben de burada yapıyorum. Geliyoruz. Çünkü saat 08.00 olunca işimizin başında olmamız gerekiyor. İşimizin başına geçiyoruz. Akşam 16.00'a kadar bilfiil buradayız. Ondan sonra çıkıyorum. Yokuş çıkmam gerekiyor. Çocuğumu bakıcıdan alıyorum. Tekrar yokuş inip, tekrar yokuş çıkmam gerekiyor. Evime gitmek için epey zaman alıyor. Bir de oğlumla yürüdüğüm zaman, bir yarım saati geçiyor, eve ulaşımımı sağlamam. Çünkü biraz yavaş yürüyor, çocuklar. Eve gidiyorum. İşim varsa onları yapıyorum. Yemek pişirmem gerekiyor. Akşam 19,00'da eşim geliyor, çünkü. Evi topluyorum, süpürülecek, silinecek yerler varsa yapıyorum. Orda da durmuyorum yani. Evde de çalışıyoruz, ev hanımları olarak. Çalışan ev hanımları olarak, anneler olarak. 19.00'dan sonra işte saat 20.00 gibi akşam yemeğimi yiyebiliyorum. Bu arada çocuğumla ilgilenmem gerekiyor. Oyun istiyor, benden. Bir yarım saat, bir saat ona ayırmam gerekiyor. Onu dışarı çıkarmam gerekiyor, top alıyoruz. Dışarıda top oynuyoruz biraz. Yemeği yedikten sonra biliyorsunuz; bulaşıktı.. İşte evi biraz toparlıyorum, ki yarına daha kolay olsun, diye. Zaten saat hop diyene kadar... Bir saat oturuyorum, bir film var, seyrediyorum, diyene kadar zaten 22.30-23.00 oluyor, yatma saati artık geliyor. Çünkü sabah kalkamıyorum yoksa. Böyle geçiyor, bir günüm.

Evdeki tamirat da kadınların işidir:

Müjgan:-Tamirat şöyle yani. Hep erkekten beklediğiniz zaman, açıkta kalabilirsiniz. Sürekli yap yap demektense, öğrenmek daha faydalı, bence. Su contalarını, mesela musluk contalarını değiştirebilirim. Elektrikle çok fazla ilgilenmem. Ama en azından patlayan şeyi değiştirebilirim, lambayı. Bu tip tamiratlar.

Ferda bir gününün nasıl geçtiğini şöyle anlatmaktadır:

Ferda:-Sabah vardiyasına geldiğim zaman sabah kalkıyorum. Öncelikle eşimi işe gönderiyorum. Kahvaltısını hazırlıyorum. Okula gideceklerse, beslenmelerini hazırlıyorum, işte. Evimin içinde yapılması gereken işleri bir saatin içerisinde sığdırıyorum. Ondan sonra servise biniyorum, işime geliyorum. 8 saatimi burada geçiriyorum. Daha sonra evime gidiyorum. Çocuklarım okuldan gelmiş oluyor. Eşim işten gelecek oluyor. Yemeğimi hazırlıyorum. Yiyoruz, içiyoruz. Evimizde bir muhabbet ortamı oluyor. Dışarı çıkacaksa, çıkıyoruz. Eşimle, çocuklarımla. Ailemde büyüklerim var. Kayınbabam kayınvalidem gibi. Evleri ne kadar ayrı da olsa beraber geçiriyoruz zamanımızı.

D:-Evde yaptığınız işler nelerdir?

Ferda:-Evde ilk önce evimin temizliği, çocuklarımla temizliği... Beslenmeleriyle ilgilenirim. Boş vaktim olursa, el işi yaparım. Kitap okurum. Çocuklarımla dersiyle ilgilenirim.

Evrim ise daha şanslıdır, çünkü kız kardeşi ona yardımcı olmaktadır:

Evrim: -Yani her insan gibi sabahleyin kalkıyorum. Kızım var, evde. Sabahleyin hazırlanıyoruz, işe geliyoruz. Çocuğuma kız kardeşim var, o bakıyor. Ana sınıfına gidiyor. Günüm işyerinde geçiyor. İş dönüşü, akşamleyin, yemek hazırlıyorum. Eşimle birlikte yemeğimizi yiyoruz. Onun dışında günlük işlerimi yapıyorum. Bulaşık, ortalığı toplamak... Zaten hafta sonları yapıyorum genelde. Eşime bırakmıyorum ama günlük olan işleri yapıyorum.

Gece vardiyasına kalan kadınlar da, gece çalışmanın getirdiği olumsuz koşullar yanı sıra yine kadına biçilen görevlerini yapmaya devam etmekte. Gece vardiyasında çalışmak ayrı bir organizasyon gerektirir:

Nilüfer:-7-8 saatlik bir uyku. Eve vardığımda gece vardiyasından çıktığım için kahvaltı yapıyorum. Arkasından ev işleriyle biraz uğraşıyorum.

#### 4. ERKEKLERİN EVİŞLERİNE KARŞI TUTUMU.

Yaptığımız anketten elde edilen bulguları şöyle değerlendirmek mümkündür: Eşinizin evde yaptığı işler, sorusuna: %13'ü ortalık toplama;%13'ü temizlik;%17'yemek; %6'sı bulaşık; %13'ütü; %3'ü çamaşır yıkama; %10'u çocuk bakma; %20'si alışveriş; %34'ü eve ait ödemeleri yapma; %34'ü tamirat, %6'sı hepsi ve diğerleri cevabını vermiştir. Aynı sorular kadınlara da soruldu ve erkekler kadınların yaptığı işlerin çoğunluğunu yapmıyorlar ya da çok az yapıyorlar. Kadınlar da çalıştıkları halde evde ikinci bir mesai yapmaya devam etmektedirler.

Eşinizin evde yaptığı işler, nelerdir? sorusuna kadınlar aşağıdaki cevapları vermişlerdir. Eşlerinin ev işlerini paylaşmamaları ve isteksizlikleri konusunda şikayetçi olmuşlardır. Eşler genellikle kahveye gitmekte evde hiçbir iş yapmamaktadırlar.

Resmiye:-Ancak kahveye gider

Saddet:-Kahvede oturur. Gece 12'ye doğru eve gelir.

Hülya:-Eşim hiçbir iş yapmaz

Ailedeki erkeklerin ev işlerine karşı tutumu öğrenilmek istenmiş. Ve çalışan kadınlardan iki mesai yapan kadınlarla işleri bölüşmedikleri anlaşılmıştır. Ancak sosyal öğrenilmişlikten dolayı kadınların da bu beklenti içine pek girmedikleri ve durumu normal karşıladıkları görülmüştür.

D: Eşiniz ev işlerinde neler yapıyor, yardım ediyor mu?

Evrım: - Hiç bir şey yapmıyor. Yardımcı olmuyor yani.

D: -O zaman, sizin bütün gününüz iş ve ev işleri ile geçiyor.

Evrım: - Evet, genelde öyle geçiyor. İş yeri, evde ev işleri ile...

D: -Eşiniz ne yapıyor?

Evrım: - Eşim... ya eşim genelde maddi konuda... evin giderlerini sağlıyor. Tabi diğer işlerde de, tamir gibi erkek işi gerektiren, diğer işlerde de yardımcı oluyor. Zaten ben yaptırmam yani. Erkeğin yeri, ayrı, kadının yeri ayrı.

D: -Neden yaptırmazsınız?

Evrım: -Ya bilmiyorum. Bizim ailede gelen bir şey herhalde. Küçükten beri yetiştirildiğimizde, erkekler hep öndeydi. Baba lider, erkek lider gibi. Çekimser kalırdık: Saygıdan dolayı mı? Artık bilmiyorum. O yüzden yani erkeğe iş paylaşımı vermiyoruz.

D:-Ailede ev işini kimler yapıyor? Siz, anneniz?  
Seçil:-Annemle ben genelde paylaşıyoruz. İkimiz yapıyoruz.  
D:-Peki erkek kardeşiniz veya babanız bir iş yapıyor mu?  
Seçil:- Evet babam ve erkek kardeşim çalışıyor.  
D:-Erkek kardeşiniz ve babanızın evde yaptığı bir iş var mı?  
Seçil:- Evde yaptığı herhangi bir işi yok.  
D:-Genellikle TV izlerler?  
Seçil:- Yani, gezmek dolaşmak haricinde yaptıkları bir iş yok.  
D:-Daha çok ev işlerini annenizle siz paylaşıyorsunuz.  
Seçil:-Evet annemle ikimiz paylaşıyoruz.

Bekar olan Nilüfer, diğer kadınlara göre daha şanslı evde ev işlerini annesiyle paylaşmaktadır. Genç olduğu halde, sosyal öğrenilmişlikten dolayı erkeklerden ailede ekonomik gelir getirmek dışında bir beklenti içersine girmemektedir.

D:-Ev işlerini yapıyor musunuz?  
Nilüfer:-Elimden geldiği kadar yapıyorum.  
D:-Evde başka kadın var mı?  
Nilüfer:-Var yani annem var.  
D:-Anneniz ev kadını mı?  
Nilüfer:-O da çalışıyor şu anda.  
D:-O halde işleri bölüşüyorsunuz değil mi?  
Nilüfer:-Bölüşüyoruz.  
D:-Peki evdeki erkekler kaç tane?  
Nilüfer:-İki tane.  
D:-Onlar bir şeyler yapıyorlar mı ev işleriyle ilgili?  
Nilüfer:-Yok, hayır.  
D:-Yapmalarını ister miydiniz, işleri bölüşmelerini?  
Nilüfer:-Yok istemezdim; sadece maddi sorun yaşandığı için maddi açıdan daha geçerli olur.  
D:-Yani çalışmıyorlar onlar öyle mi?  
Nilüfer:-Canım çalışıyorlar da, fazla bir şey beklediğim, maddi yönden bir beklentim var.

## 5. TV KUMANDASI İLE AİLEDEKİ ERKEK İKTİDARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Evde TV'de hangi programın izleneceğine kim karar veriyor? Kumanda genellikle kimde oluyor? Sorusuna: Büyük oranda kumandanın ailedeki erkeklerde olduğu cevabı alınmıştır.

Erkek ailede iktidarda tek söz sahibidir. Öyle ki bu TV 'de hangi kanalın seçileceğine bile o karar vermektedir. Bu durum, TV kumandasının kimde olduğu konusunda aşağıdaki cevaplardan da anlaşılabilir.

Mahinur: - TV kumandası eşimde.

Evrin:-Tabi ki eşimde.

Gülcan:-Eşimde olur kumanda.

Handan:-Babamda olur.

Tülin: -Kardeşlerimde olur kumanda.

Resmiye:-Baba olmazsa, kızın elinde.

Gülüzar:- Erkek kardeş karar veriyor.

Ayfer:-Oğlumda olur.

Evde ikinci bir TV var mı? Sorusuna verilen cevaplar: Evet %27,6; Hayır %55,2; Cevapsızlar: 17,2'dir. Ailede başka TV olup olmadığı sorulmuş ve büyük oranda (%55,2'sı) başka TV olmadığını söylemiştir. TV'de hangi programların izleneceğine büyük oranda ailedeki erkekler karar verdiklerinden ve evde ikinci bir TV olmadığı için de kadınlar genellikle erkeklerin izlediği programı izlemek zorunda kalmaktadırlar.

## 6. EV İŞLERİNDEN BAŞKALARINDAN ALINAN YARDIM

Ev işlerinize yardım eden var mı? Sorusuna: Evet %58,6; Hayır %41,4 yanıtları alınmıştır. Ev işleri için ücretli biri tutuluyor mu? Sorusuna: Evet %6,9; Hayır %93,1 şeklinde yanıtlar verilmiştir. Kadınların büyük oranı çalıştıkları halde ev işlerini de kendileri yapmaktadır. (%93,1'i) Evli kadınların büyük bölümü evdeki işleri tek başlarına yapmakta, bekar olan kadınlar, evde başka kadınlardan yardım almaktalar. Çok az oranda çalışan kadının eşi evde yardımcı olmaktadır. Sadece bir çalışan bekar kadın, ev işlerinde, boya-badana yapıldığı günlerde, bir ücretli çalışan kadın tuttuğunu söylemiştir.

Ev işlerine kim yardım ediyor? Sorusuna: %17'si eşim; %31'i annem; %6'sı kızım; %17'si kız kardeşim cevabını vermiştir. Bu soruya verilen cevapta erkeklerin iş paylaşımına çok az katıldığını göstermiştir. Önceki soruya verilen cevapta oran daha yüksek görülmekteyken, bu soruda erkeklerin ev işlerine hiç de söylendiği gibi katılmadığı anlaşılabilir. Kadınların da ev işlerinden kendilerine yardım edilmesi konusunda beklenti içinde olmadıkları mülakatlara verdikleri cevaplardan görülebilmektedir.

## 7. KADIN ÇALIŞMA YAŞAMI VE ÇOCUK

Çocuğunuz var mı? Sorusuna verilen yanıtlar: çocuklu %44,8; çocuksuz %27,6; cevapsızlar: %27,6'dır. Çocuk olduğunda işten ayrılmayı düşünüyor musunuz? Sorusuna: Evet %24,1; Hayır %69; Cevapsızlar: %6,9'dur. Çocuk olduğu için işten ayrıldınız mı? Ya da ara verdiniz mi? Sorusuna: Evet %17,2; Hayır %34,5; Cevapsızlar: %48,3'tür. Kadınların büyük bölümü çocuklu, soruyu cevapsız bırakanlar ve çocuksuzlar bekar bayanlar olmaktadır. Kadınların büyük bölümü, çocuk doğduğunda işten ayrılmamıştır ve işten ayrılmayı düşünmemektedir. Mülakata katılan kadınların büyük bölümü kreş ihtiyaçlarını belirtmiş ve çocuklarına bakacak biri bulunduğu bir durumda, kesinlikle çalışmayı bırakmayacaklarını söylemişlerdir.

Çocukların eğitimiyle ailede kim uğraşmaktadır? Sorusuna: %6'si kendim; %17'si ben ve eşim; %10'u ailenin diğer kadın üyeleri yanıtını vermişlerdir. Sadece eşin veya ailenin diğer erkek üyelerinin ilgilenmesi şıkına hiç kimse cevap vermemiştir. Bu da günümüzde de kadınların çocukların eğitimiyle de özellikle kendilerinin ilgilendiğini göstermektedir.

Görüşme yapılan kadınlar, çocuklarını başka kadınlardan aldıkları yardım ile büyütülmektedirler. Çocukların bakım sorunu geçmişte olduğu gibi akrabalık sistemi içinde çözümlenmektedir. Kadın işten geldikten sonra yine çocuğun bakımı ile kendisi ilgilenmektedir.

Çocuk bakımı kadınlar için en problemlili konudur. Görüşme yapılan iki fabrikanın da kreş problemi bulunmaktadır. Kadınlar kreş olması için çaba sarf etmişler fakat başarılı olmamışlardır. Bu durum kadınların büyük oranda işten ayrılmasına neden olmaktadır.

Arife, fabrikada kreş olmadığından bakılmaları için çocuklarını köye kayınvalidesine göndermektedir. Çocuklarının uzak olmasına çok üzülmemektedir. Fabrikada kreş olması için konuşulmuş fakat bir sonuç alınamamıştır.

D:-Çocuğunuz var mı?

Arife:-Var iki tane kızım var. 3 sene çocuğum olmadı. Buraya girince oldu işte, kızım..

D:-Onlara kim baktı?

Arife:-Kayınvalidem geldi. Kayınvalidem tekrar aldı, götürdü, işte bir zaman sonra.

D:- O köyde baktı?

Arife:-Çok zor ama.

D:-Tabii ki. Burada kreş olmasını isterdiniz değil mi?

Arife:- Evet hem de çok.

D:-Hiç bu tür bir istekte buldunuz mu?

Arife:- Böyle arkadaş ortamında falan söyledik, ama sendika başkanına da söylemişizdir yani. Kreş olsa daha iyi bizim için, yani.

D:-Evet.

Arife:- Çocukla geliyorsun, gidiyorsun, köye gönderiyorsun. Çok zor oluyor. Çok zor günler yaşadık. Yani hala da öyleyim bir senedir.

D:-Öyle mi? Büyüdüler biraz.

Arife:-De, o yüzden pek çocukların üstüne konuşmak istemiyorum yani...(Arife Hanım ağladı. Göz yaşlarını engelleyemedi...)

Evrimin 6 yaşında bir kızı var. Kızı,bu yaşta annesine yardımcı oluyor. Ayrıca ailesinin diğer kadın üyeleri, evrimin ev işlerinde ona destek oluyorlar.

Evrim: -Ev işlerimde! genelde anneler, destek oluyor. Kız kardeşim var. Onlardan çok destek görüyorum. Zaten ben iş yaparken, kimsenin olmasını sevmiyorum. Tek başıma yapacağım. Kızım var. 6 yaşında o yardımcı oluyor

Lale, yeni evli bir kadındır. Lale, emeklilik yaşının yükseltilmesini, “mezara kadar çalışma” şeklide değerlendirmektedir. Çocuk yapmayı düşünüyor, bebeğe bakacak birini bulsa veya kreş olursa emekli olana kadar, çalışmayı düşünmektedir. Kreş için Lale'nin çalıştığı fabrikada da istekler gelmiş fakat bunlar gerçekleştirilmemiştir.

D:-Peki siz bebek olduktan sonra, işten ayrılmayı düşünüyor musunuz? Ya da ara vermeyi?

Lale:-Ben düşünmüyorum, ama bebeğe bakacak birini bulabilirsem, emekli olana kadar çalışmayı düşünüyorum. Ama emekli olana kadar dediysem: Bu mezara kadar galiba...

D:-Ama bildiğim kadarıyla 200 kişi (işçi) var, bu fabrikada; ama kreş yok. Bu tür sorunlar konusunda ne düşünüyorsunuz?

Lale:-Bunlar çok konuşuldu; ama henüz hiçbir icraat görmedik. Yani bizim böyle istemlerimiz vardı. Ama buna yönelik hiçbir çalışma olmadı. Yani en büyük sıkıntı da bu.

Ayşegül, çocuk yaptığıında çocuğuna ev kadını olan görümcəsi bakacak. Çocuk yaptığı için işten ayrılmayacak.

D:-Peki çocuk yaptıktan, sonra işten ayrılmayı düşünüyor musunuz?

Ayşegül:-Hayır.

D:-Çocuk yaptığınızda kim bakacak?

Ayşegül:-Görümcem var, o bakacak.

D:- O çalışmıyor, ev kadını öyle mi?

Ayşegül:-Çalışmıyor, ev kadını. Çocuğu o büyütecek.

Müjgan'ın bir tane çocuğu var. Kreş olmadığı için çocuğuna, paralı bir bakıcı tutmuş ona baktırıyor. Kreş için çabalamış. ama sonuç alamamıştır.

D:-Çocuklarınız var mı?

Müjgan:-1 tane var.

D:-Kaç yaşında?

Müjgan:-2,5

D:-Kim bakıyor?

Müjgan:-Parayla baktırıyorum. Bir bakıcı ablamız var, ona baktırıyorum.

D:-Burada kreş olmasını isterdiniz, değil mi?

Müjgan:-Bunun için çaba da sarf etmeye çalıştık; ama olmadı. Fazla gerekiyormuş yani bulunan kişiden daha fazlası gerekiyormuş. Kreş açılması için, Kazım Abiye söylemiştik.

D:-Öyle mi?

Müjgan:-Evet. Daha kolay olurdu bizim için yani, bir çok anne var, bu konuda zorluk yaşayan

## 8. HAFTA SONLARININ NASIL GEÇTİĞİ

Hafta sonları evde kaç saat çalışıyorsunuz? Sorusuna şu yanıtlar verilmiştir: 1 saatten az %6,9; 2 saat %3,4; 3 saat %3,4; 4 saat %3,4; 5 saat %13,8; 5 saatten fazla %62,1; cevapsız %6,9'dur. Kadınların büyük bölümü (%62,1'i) evde hafta sonu 5 saatten fazla çalıştığını belirtmiştir.

Hafta sonları ev işi dışında neler yapıyorsunuz? Sorusuna araştırmaya katılan çalışan kadınların %13,'ü hafta sonları boş zamanlarının olmadığını söylerken: %48'i Televizyon izleme veya radyo dinlediğini söylüyor. Kadınların %17'si kitap yada gazete okuduğunu; %48'i dost ve akraba ziyaretlerine gittiğini; %41'i geziler veya şehir içinde piknik yaptığını; %13'ü sinema, tiyatro, konser vs. gibi etkinliklere katıldığını; %10'u el becerileri ile uğraştığını söylemiştir.

Boş vakti olmayanlar evli çalışan kadınlar olmaktadır. Ki evli kadınların günün büyük bölümünü ev işleri ve çocuklarla geçirmeleri onların boş vakit bulamamalarının nedenidir. TV seyretme genellikle haber programları veya belirlenmiş bir iki dizi şeklindedir. Ama radyo dinleme iş yapılırken de yapıldığı için kadınların çoğu radyo dinlediğini söylemiştir. Dost-akraba ziyaretleri daha çok zorunluluktan kaynaklanma halleridir; Örneğin Ölümelerde taziyeler ve hasta ziyaretleri, özellikle yaz aylarında düğünlere gidilmektedir. Şehir içinde piknik için eve çok yakın parklar tercih edilmektedir, ulaşım sorunundan dolayı. Sinema

tiyatro ve konserlere gitme de evli bir kadında görülmüştür. Söylediğine göre, aile bütçesi müsait ve zaman yarattıkça kısıtlı sinemaya gidebilmektedir. Diğer iki kişi bekar kadınlardır. Sadece 3 bayan sendikaya gitmekte veya dernek parti faaliyetleriyle ilgilenmektedir (zaten bunların 2'si temsilci kadınlardır.) Spor yapan hiçbir kadın çalışan yok. El becerileri ise eve ait olabildiği gibi kadınların enformel çalışma olarak tüccara bir ek iş olarak boncuk yapmak gibi uğraşlar da vardır.

Lale, yeni evlenen bir kadın, kadınların yaptığı işlerin çokluğundan ilk günler gözleri korkmuş ve dayanamamış ağlamış. Hafta sonu gün boyu işle gününün geçtiğini söylemektedir. Çalıştığında 8 saatlik mesaiden sonra işin bittiği halde, evde belirsiz saatler, bitmez tükenmek iş yükü olduğundan bahsetmektedir.

D: Hafta sonlarınız nasıl geçiyor?

Lale:- Kadınları da, anlıyorum. Çünkü bir haftadır, temizlik falan yapamıyorsun. Çünkü gidiyorsun, yemek yok. Yemeğini yapıyorsun. Yorgunsun, zaten. Ufak tefek topluyorsun, ama hafta sonları tamamen işle geçiyor. Ben hayatım boyunca iş yapmamıştım. Ama şu son 15 gündür iş yapmaktan.... Hatta üçüncü oturup ağlamıştım. Ben bu kadar işi kaldıramam, diye. Çok korkmuştum, ama eşim çok yardımcı olduğu, için bunları da aştık.

Lale:-Ama inanın bana en azından tekstilde çalıştığınız zaman kaç saat çalıştığınızı biliyorsunuz. Eve gidip dinlenme saatini biliyorsun. Ama evdeyken mümkün değil, yani oturduğumu hatırlamıyorum.

Lale:-Sabah kalkıyorsun. Kahvaltı yapıyorsun. Kahvaltı, bulaşık, yerler süpürülecek, silinecek, toz alınacak. Bunların hepsi saat 15.00'e kadar devam ediyor. Sonra tuvalet yıkanacak, banyo yıkanacak, merdivenler silinecek, çamaşırlar yıkanacak, çamaşırlar katlanacak, ütülenecek. Yani yatağa girene kadar işler sürüyor.

Resmiye, hafta sonları sabah kahvaltısından sonra temizliğe başlamakta ve akşam yemeğiyle bitirdiğinden bahsetmektedir.

Resmiye:-Hafta sonları kalktıktan sonra kahvaltı yapıyorsun, çamaşırın varsa çamaşırını, yıkıyorsun. Ondan sonra temizlik, akşam yemeğinden çıkıyorsun.

Gülşen, hafta sonlarını, genel temizliğe ayırmaktadır.

Gülşen:-Hafta sonları... Pazar günü genel temizlik, dediğim gibi ev işi.

D:-Çamaşır, bulaşık ütü?

Gülşen:-Evet anca yetişebiliyorum zaten. Cam silinecek oluyor, işte. Temizlik bilirsiniz

Nilüfer, hafta sonlarını değerlendirmedi, bekar olduğu için daha şanslı. Annesi ev işlerini yapmaktadır. Fakat Nilüfer de bulaşık yıkamak, evi düzenlemek, yemek yapmak gibi işler

yapmaktadır.

D:-Hafta sonlarınız nasıl geçiyor?

Nilüfer:-Hafta sonlarım ev işleri yapmakla. TV izlerim.

D:-Ne tür ev işleri yaparsınız örneğin?

Nilüfer:-Bulaşık. Bulaşık yıkırım, evi toplarım, yerli yerinde olması gereken eşyalar varsa onları yerlerine yerleştiririm. Başka yemek yaparım, annemden fırsat kalırsa tabi...

Sevda, hafta sonları, çok yoğun olduğunu söylemektedir. Genel temizlik, çamaşır, yemek vs. Saat 17.00 gibi işleri bittiğinde ise ya arkadaşına gider, ya da evine yakın olan Hasköy parkına iner piknik yapar.

Sevda:-Hafta sonlarımız çok yoğun vallahi. Temizlik,. İşler...

Sevda:-Sabah kalkıyoruz mesela. Kalktığımız zaman önce kahvaltımızı yaparız. Masayı kaldırırız, ev silinecekse, temizlenecekse, çamaşır at makineye işte çok yoğun velhasıl yani.

Sevda:-Ondan sonra artık arkadaşımıza mı gidilecek, pikniğe mi gidilecek, gideriz, yani aşağı parka ineriz.

D:-Kaçtan sonra?

Sevda:-İşimiz biterse tabi, 17,00'ye doğru.

D:-Ama Hasköy sahilinde piknik yaparsınız

Sevda:- Ora yakın ya, oraya gidiyoruz genelde.

Müjgan, hafta sonları evde kaldığında bir gününü temizliğe ayırıyor. Pazar günü ulaşılmayan yerlere ulaşılır ve derinsel bir temizlik yapılır. Müjgan, bulaşığı ve yemeği her gün yapılan işler oldukları için, bunları iş olarak bile görememektedir. Çamaşır, ütü de hafta sonu yapılan işler arasındadır. Aile bütçesini organize edebilirlerse, bazen sinemaya gitmektedirler. Müjgan, bu özelliği ile diğer kadınlardan ayrılır. Çünkü çalışan diğer kadınlardan evli olan hiç biri sinemaya gidememektedir.

Müjgan:-Hafta sonunu... Şimdi gündüz vardiya olarak, baz alırsak. Çünkü 16.12'de pek bir işlem gerçekleştiremiyorum. Yani dışarı konusunda... Çünkü gece 00.00'da eve gidiyorum. Pazar günüm var. Bir o... Pazar gününü maalesef ev temizliği ile geçirmek zorunda kalıyorum. Akşam bazen dışarı çıkıyoruz. Bazen, sinemaya gittiğimiz oluyor. Çok böyle şeyimizi organize edersek, faturalarımızı. Bir miktar, ayırıp. Bir sosyal hayatımız var: az da olsa. Yani yok diyemeyeceğim. Yani böyle geçiyor.

D:-Neler yaparsınız evde iş olarak Pazar günü?

Müjgan:-Pazar günü bir kere koltuklar falan bir çekilir. Ulaşamadığımız. Normalde yüzeysel yaptığımız işleri bir derinsel yaparız, yani. Çamaşır, mutlaka, iş elbiseleri.. Her iki kişinin de.. Onlarla uğraşıyoruz. Ütü oluyor falan.

D:-Bulaşık yıkama yine...

Müjgan:-Yani

D:-Yemek yap...

Müjgan:-Onlar artık hayatın rutin şeyleri yani burada çalışsanız da, çalışmasanız da onları yapmanız gerekiyor. Acıkıyorsunuz. Mecbur o tabağı yıkamak zorundasınız. Tekrar içine yemek koyabilmek için..

Ferda, Pazar günleri, haftalık temizlik dışında çocuklarının okul hazırlıklarını yapmaktadır. Ayrıca zorunluluklar arasında özellikle yazları düğünler ve hasta ziyaretleri de olmaktadır. Bunca iş arasında boş vakit kalırsa, gezmeye gitmek istemektedirler.

Ferda:- Genellikle aynı oluyor. Yani işte.. Hafta sonunda yani bütün haftanın yorgunluğu oluyor. Haftanın altı günü burada geçiriyoruz. İşyerinde. Haftalık temizliğimiz oluyor. Çocuklarımızın okul hazırlıkları oluyor. Düğünlerimiz oluyor, hasta ziyaretlerimize gidiyoruz. Boş vaktiniz varsa yine öyle, eşimle çocuklarımızla gezmeye gidiyoruz.

## 9. YILLIK İZİN GEÇİRİLMESİ

Yıllık izinlerin geçirilme şekli ise şöyledir: Çalışan kadınların büyük bölümü %51'i evde; %55'i köylerinde geçirmektedir. Sadece kadınların %10'u yani üç kadın hayatlarında bir veya iki kez otel veya pansiyonda konaklamıştır. Kadınların düşük ücret almaları ve yaz izinlerinde köylerinde çalışanlara ihtiyaç duyulması nedeniyle köylerinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. İstanbul'da kaldıklarında ise daha çok yıllık temizlik gibi ev işi şeklinde geçmektedir. Ekonomik nedenlerle kadınlar herhangi bir tatil merkezine gidip tatil yapmamıştır. Tatil yerlerinde sadece üç genç kız hayatlarında birkaç kez gitmiştir. Bir üst düzey yönetici kadın ise genellikle İstanbul dışına çıktığını ya memleketine gittiğini ya da tatil yerlerinde tatilini geçirdiğini söylemiştir.

Ankette açık uçlu bir soruda: Yıllık izninizde bir gününüz, nasıl geçiyor? Sorusuna: Şu cevaplar verilmiştir, büyük oranda:

Ferda: -Memlekete, giderek.

Arife:- Çalışarak.

Ayfer:- Üç gün dinlenir, ondan sonra senelik temizliğimi yaparım.

Gülşen:-Evde çalışıyorum. Yıllık genel temizlik ve memleket gezisi.

Saddet:-Hiç boş vakit yok.

Ayla:- Temizlik yaparak.

Ayla:- Temizlik yaparak.

Handan: -Ev işi yaparak.

Hülya: -Evde temizlik yaparak.

Nejla:-Sabah kalkıp kendi üzerime düşen işleri yapıp. Hoşlandığım şeyleri yaparım.

Şeklinde cevaplamışlardır. Görüleceği gibi: Büyük oranda evde çalışarak, yıllık temizlik yaparak, geçmektedir. Ya da memlekete giderek, yaz tatili geçmektedir.

Mülakatta verilen cevaplara bakacak olursak; Evrim, yaz tatilinde köyüne gitmektedir. Köylerinde aileleri var onlara yardımcı olmaktadır. Tatilde de iş yapmaya devam etmektedir.

D:-Peki biraz da tatilinizi anlatır mısınız?

Evrim:- Tatile hiç çıkmadım bundan önceki senelerde. Genelde memlekete gidiyoruz. Orada kayınpeder, kayınvalide... Onlara yardım amaçlı gidiyoruz.

D:-Peki orda neler yapıyorsunuz?

Evrim:- Orda, Benim ailem tarımla uğraşılıyor. Ekip, biçme gibi. Öyle şeylerle uğraşılıyor. Onlara da yardımcı oluyoruz. Maddi konuda da...

D:-Bir gününüz, tatilde, nasıl geçiyor, anlatır mısınız?

Evrim:- Yani nasıl geçecek,,.

D:-İş ! Sabah kalkarken akşama kadar neler yapıyorsunuz?

Evrim:- İş, yemek... Tarlaya falan yemek götürüyoruz, yani, böyle.

Duygu da yaz tatillerinde memleketine gider. Köyünün doğasını çok sevmektedir. Doğanın değerini oldukça iyi bilen Duygu, tarlada çalışma şeklinde köydekilere yardımcı olmasa da ev işlerinde de yardımcı olmaktadır.

Duygu:-Ben genellikle senelik iznimde memlekete gittim. Memlekete gittim. Orda hem akrabalarımızla birlikte, yakınlarımızla birlikte, hem ziyaret hem de temiz hava diyelim.

D:-Peki bir gününüz yaz tatilinizde nasıl geçiyor? Bir gününüzü örnek verir misiniz?

Duygu:-Bir günüm... Normalde tatilde bol bol uyuyorum, yani. Temiz havayı bulduğum için, kuşların cıvıltısı, yeşillik derken, uyumak daha güzel oluyor, uyuyorum. Sabah kalkıyorum, kahvaltı sonra... İşte etraf zaten yeşillik, her şey gözünün önünde. Meyveler, yani gözünün önünde oluyor. Onlarla birlikte... Geziyorum işte, yeşillikler içinde. Daha çok doğayı izlemeyi seviyorum.

D:-Peki orda çalışıyor musunuz? Yaptığınız işler oluyor mu?

Duygu:-Ya orda çalışmıyorum... Ev işleri falan... Normalde tarlada falan çalışmıyorum ama gittiğim yerde insanlara yardım etmeyi sevdiğim için; ev işlerinde onlara yardım ediyorum.

Lale, on iki günlük yıllık izin almaktadır. Bu süre içinde parası olursa, köye gitmektedir. Tatilde de, köydeki işleri yapmaktadır. Yani tatilde de dinlenememektedir.

Lale:-Tatil... Tatillerimiz falan olmuyor, zaten. On iki gün tatil falan oluyor. O sürede de param varsa cebimde, genelde köye giderim.

D:-Köyde neler yaparsınız?

Lale:-Köyde... Ben hayvanları çok severim. Hayvanların yerini temizlemek, onlara yem vermek... Sonra sağmak, onları... Peynirle, yağla, sütle uğraşmak çok hoşuma gidiyor. Her türlü işleri biliyorum; çünkü on altı yaşına kadar köyde kaldık. Köyü çok seviyorum, temiz havasından dolayı.

Yeliz, fabrikada, orta düzey yönetici, o da yıllık izinlerinde memlekete gitmektedir. Ama ekonomik açıdan daha avantajlı, hem bekar olması nedeniyle deniz kenarında bir yere tatile gidebilmektedir. Bu açıdan diğer kadınlardan daha avantajlı bir durumdur.

Yeliz:-İzin söz konusu olduğu zaman alıyorum bir haftalık iznimi...Evet izin söz konusu olduğu zaman bir günü bile evde geçirmek mümkün değil, benim için yani. Direkt dışarı atıyorum kendimi, ya başka şehre tatile. Arada bir memlekete ailemi görmeye.

## 10. GENÇ KIZLARIN YAŞAMI

Genç kızlar, ailelerinden izin alamadıkları ve ekonomik durumları pek iyi olmadığı için sosyal hayata fazla katılmıyorlar. Sendikal faaliyetlerle ilgilenmemenin temel nedeni de yine aile baskısı olmaktadır. Tanışma ortamı olmadığından partnerleriyle, genelde işyerlerinde tanışabilmekteler. Eve erken gelmek gerektiğinden dışarıda görüşme olanakları da pek olmamaktadır.

Duygu, bir genç kız olarak aile baskısını üzerinde hissediyor. Ailede sorun yaşamamak için gece 21.'den sonra dışarı çıkamıyor. İşlerini bu saatten erken yapmaya çalışıyor.

Duygu:-Evet. Benim de ailem normalde geç saatlere kadar dışarıda gezmemi, istemez. Ve ben de kendimi ona göre ayarlıyorum. Ve genelde işlerimi ve görüşmelerimi, gündüz yapmaya çalışıyorum. Ailede sorun yaşamamak için...

D:-En son kaçta eve gidirsiniz?

Duygu:-Genelde 20.30-21.00

Lale, iş arkadaşıyla fabrikada flört ederek evlenmiş. Eşiyle, ekonomik nedenlerle pek iş dışında görüşme imkanı bulamamışlar genellikle işyerinde görüşebilmişlerdir.

D:-Lale Hanım evlisiniz ve burada tanıştınız. Nasıl oldu bu?

Lale:-Ya 1,5-2 sene falan oluyor, eşimle tanışalı. Zaten iki haftalık evliyiz. Valla güzel oldu.

D:-Burada tanıştınız.

Lale:-Evet, burada tanıştık.

D:-Yani çıkarken nerelerde görüşüyordunuz? Bildiğim kadarıyla buralarda görüşebilecek bir yer yok.

Lale:-Ya genelde iş yerinde görüşüyorduk. İş yerinin dışında pek görüşemiyoruz. Parasal açıdan da çok fırsatımız olmadı.

## 11. AİLE EKONOMİSİ VE KADININ ÇALIŞMASI

Çalışma nedeniniz? Sorusuna ekonomik şartlar diyen kadınlar büyük çoğunluktadır. Ayrıca emeklilik ve sigorta için gibi yanıtlar alınmıştır. Bu işi nasıl buldunuz? Sorusuna büyük oranda akraba veya tanıdık aracılığıyla yanıtı alınmıştır.

Maaşınız ne kadar? Sorusuna verilen yanıtta: Ortalama alınan maaş: 450 YTL olmaktadır. Ailenizin ortalama geliri ne kadar? Sorusuna alınan yanıtta: Ailenin ortalama geliri: 1.019.- YTL iken yedi çalışan kadın (maaşları aşağıda) aileyi tek başına geçindirmektedir:

Ayfer:-480.

Gülşen:-430.

Resmiye:-450.

Gülözar:-420.

Saddet:-380.

Gülcan:-415.

Emine:-420.

Eraydın'ın 1998'de yaptığı araştırmaya göre de kadınların aile bütçesine ortalama katkısı %40'tır. Görülüyor ki, kadınların geliri, aile içinde azımsanmayacak orandadır. Bu durum kadının aile içinde söz hakkını arttırmaktadır. Kentteki ekonomik sıkıntıdan dolayı aileler, evli kadınların veya genç kızların çalışması ile yaşamlarını sürdürebilmektedirler.

Çalışmaya kaç yaşınızda başladınız? Sorusuna: 10 Yaşından önce %3,4; 10-15 yaş arası %20,7; 15-20 yaş arası %34,5; 20-25 yaş arası %31; 25-30 yaş arası %10,3 yanıtını vermişlerdir. Görüldüğü tekstil sektöründe kadınlar çocuk denecek yaşlardan itibaren çalışmaya başlıyorlar. 10-20 yaş arası çalışmaya başlayanların oranı %58,6'dır bu da gösteriyor ki: kadınların yarısından fazlası çocuk yaşta, eğitim almaları gereken yaşta, çalışmaya başlamıştır.

Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz? Sorusuna: 1-5 Yıl %41,4; 6-10 Yıl %20,7; 11-15 Yıl %24,1; 15+Yıl %10,3; cevapsız %3,4'dir. 1-5 arası %41,4'le çoğunluğu oluşturmaktadır. Kadınların

anketteki yaş ortalamasının 29 olduğu düşünüldüğünde çocuk yaşta çalışmaya başladıkları anlaşılıyor.

Çalışma süresi haftada kaç saat? Sorusuna: 45 saatten fazla %72,4; 41-45 saat %27,6 yanıtı verilmiştir. Haftada kaç gün? Sorusuna: Haftada 7 gün %3,4; Haftada 6 gün %79,3; Haftada 5 gün %17,2 yanıtını vermişlerdir. Büyük oranda hafta sonu mesaiye kalınmaktadır. Fazla mesaiye kalıyor musunuz? sorusuna: Evet %82,8 ve Hayır %17,2. Fazla mesai ücretiniz var mı? sorusuna: Evet %89,7; Hayır %10,3. Hafta sonları çalışıyor musunuz? sorusuna: Evet %82,8; Hayır %17,2. Gece vardiyasına kalıyor musunuz? sorusuna: Evet %79,3; Hayır %17,2. Kadınların büyük bir bölümü (%79,9'ü) haftada 6 gün ve hafta sonları (%89,7'si) çalışmaktadır, yanıtı alınmıştır. Yine büyük bir bölümü (%82,8'i) mesaiye kalmakta ve gece vardiyasına kalmaktadır. Kadınların çalışma süreleri çok uzun. Özel siparişlerde uzun süreli mesailere kalmaktalar. Fabrikanın birinde kadınlar gece vardiyaya da kalmaktalar. Bu uzun çalışma koşulları ve evde yapılan işlerle kadınların günleri, yorgunluk içinde geçmektedir.

## 12. KENTİN KULLANILMASI

İstanbul'un neresinde oturuyorsunuz? Sorusuna çoğunluğu işyeri yakınında yerler belirtmişlerdir: Halıcıoğlu ve Büyükçekmece çevresi.

İstanbul'un nerelerine gidebiliyorsunuz? Ve İstanbul'un hangi semtlerini tanıyor musunuz? Sorusuna cevapta, özellikle evli olanlar akrabalarının oturduğu yerleri belirtmişlerdir. Kenti yeterince kullanamadıkları ortaya çıkmıştır. Kadınların yaşamı, evle çalışma mekanı arasında sıkışıp kalmaktadır. Kadınlar özellikle ekonomik nedenlerden dolayı kenti kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Kentte bildikleri yerler çok kısıtlı. Duygu'nun da söylediği gibi yaşam köy yaşamına benziyor. Eğlenmeye maddi imkanlar izin vermiyor. Hafta sonları genellikle evde kapalı kalarak geçiyor. Eraydın'ın araştırmasına göre de Kadınlar, dar yaşam çevresi nedeniyle kentte oldukça uzun zamandır yaşamasına, %30'unun İstanbul doğumlu olmasına karşılık, kenti tanımamaktadır.(Eraydın, 1998:50) Bekarlar kenti kullanmak konusunda daha şanslı. Özellikle ekonomik durumu iyi olanlar ve ailesinden izin alanlar daha fazla kenti kullanabiliyorlar.

Duygu:- Bu çevredeki insanlar... Zaten şu anda buranın yaşantısı deyim, köy hayatını andırıyor. İnsanlar sürekli çalışan insanlar ve gezmeye ve eğlenceye fazla zaman

ayırıyorlar. Tabii bir de maddi durum diyebilirim. Aldıkları zaten belli. Ve hayat çok pahalı. Bu onlara yetmiyor. Gezmeye zaman var, ama maddi durum yok, diyebilirim. Binde bir gezmeye giderler. Buradaki insanlar çalışmadıkları zaman eve kapanıyorlar, diyebilirim. İnsanların aldığı para belli. Bir çok insan evde tek başına, bir kişi, çalışıyor. Kirada oturuyor. Çocukları okula gidiyor. Geçim sıkıntısı. Cebin boş olduğu zaman illaki de herkes ister gezmeyi, eğlenmeyi ama cebi boş olduğu için, insanların burada gezmiyor ve eğlenmiyor da, diyebilirim.

Ayşegül, Halıcıoğlu'nda oturuyor, İstanbul'da sadece Topkapı, Eminönü ve Taksim gibi yakın yerlere gidebiliyor.

Ayşegül:-Topkapı, Eminönü.. Parka gidiyoruz. Bu şekilde değerlendiriyoruz. Taksim'e...

D:-Taksim'e. Başka bildiğiniz yerler var mı, İstanbul içersinde?

Ayşegül:-Buralara gidiyoruz daha hiç.. Fazla öyle gittiğim yerler yok. Aile ziyaretlerine filan gidiyoruz.

Sevda, 20-22 senedir istanbul'da yaşıyor. Akrabalarının oturduğu semtlere gitmektedir. Ama İstanbul'un her tarafını bildiğini idea etmektedir.

D:-Evet. İstanbul'un nerelerine gidiyorsunuz?

Sevda:-İstanbul'un her yerini de biliriz yani bilirim.

D:-Kaç senedir İstanbul'dasınız?

Sevda:-20....20.. 22 O aralar işte.

D: Peki hafta sonlarınızda veya boş vakitlerinizde İstanbul'un nerelerine gidersiniz?

Sevda:-Mesela teyzem karşıda... oraya giderim. Halam mesela Şirinevler'de, oraya giderim. Mesela dayımlar Kavacık'ta, oraya giderim. Öbür dayımlar, annemin kardeşleri, babaannemin kardeşleri Kavacık'ta oturuyor. Annemin kardeşleri de Etiler'de mesela. Böyle her tarafını bilirim yani. Görümcem de Çeliktepe'de oraya giderim. Çoğu zaten Hasköy'de akrabalarımın.

## 13. ULAŞIM

Ev-iş ulaşımı kaç saatte sağlanıyor? Sorusuna verilen yanıtlar: 10-15 dakikada %44,8; 15-30 dakikada %27,6; 30-45 dakikada %3,4; 45-60 dakikada %10,3; 1,30 saatte %6,9; 2 saatte daha yukarı %3,4; cevapsız %3,4'tür. Çalışılan işyerlerinde servis olduğu ve büyük oranda işyeri çevresinde oturdukları için %44,8'i 10-15 dakikada evinde olmaktadır. Ev-iş ulaşımı hangi araçlarla yapılıyor? Sorusuna şu yanıtlar alınmıştır: Servis %58,6; Otobüs/Tramvay/Metro/Minibüs %3,4; Özel araç %0; Diğer %34,5 Cevapsız: %3,4'tür. Diğer

seçeneğini seçenlerin büyük bir bölümü işe yürüyerek gitmekte. Özel araçla işe gidenler de hiç yok. Büyük oranı %58,6'sı servisle işe gitmektedirler.

İşinizin evinize yakın olmasını istiyor musunuz? Sorusuna kadınların tamamı( %100'ü) ulaşım kolaylığı nedeniyle "Evet" yanıtını vermiştir. Çalıştıkları yere yakın oturmak istemektedir. Diğerleri ise: Eve erken gitmek isteği, evdeki işlerin aksamaması yani aile yükümlülükleri olarak açıklanmıştır.

Mülakatta da şu örnek cevaplar alınmıştır:

Bilge:-En azından yolda geçen zamanım evde geçer, eşime zaman ayırırım, kahvaltı yaparım

Yazgül: -Evliyim, eve erken gidebilmek için.

Ayşe:-Vaktim daha çok oluyor.

Eraydın'ın (1988) araştırmasında ise: Anket kapsamındaki kadınlara, işyerinin eve yakın olmasını isteyip istemedikleri sorulduğunda kadınların %31.6'sı yakın olmasını istemediklerini belirtmişlerdir. Bu görüşü paylaşanlar çoğunlukla bekar kadınlar olup, kendi yaşam çevrelerindeki aile, akraba ve kimi kez komşuların da katıldığı toplumsal denetimden kaçmak istemektedirler. Bu kadınlar için işyerinin öğle arası dolaşabilecek merkezi bir semtte yer alması çok önemli bir ölçüttür. Öğle arasında kız arkadaşları ile dolaşma veya erkek arkadaşları ile aile çevresinden biri olmadan buluşma mümkün olabilmekte ve kadın kısıtlı bir zaman diliminde de olsa kendini tüm denetimin dışında özgür hissetmek istemektedir. Buna karşılık evli kadınların işyerlerine yakın olmasını yeğledikleri ve işten çıktıktan sonra evdeki işlerini yapabilmek için zamandan tasarruf etmenin onlar için önem kazandığı görülmektedir. (ERAYDIN 1998:50-51) Eraydın'ın araştırmasından daha işyerinin eve yakın olmasını tercih edenlerle ilgili fazla oranda fark görünmesinin nedeni: Bu araştırmadaki evli kadınların oranının yüksekliği ve son yıllarda İstanbul'da ulaşımın işkenceye dönüşmüş olması nedeniyle bekar kadınların da işyerine yakın olmayı tercih etmeleri olarak açıklanabilir.

## 14. KADIN, ÇALIŞMA YAŞAMI VE EV KADINLIĞI

"Türkiye'de ev kadınlığı, kadınlar için bir numaralı meslektir." Düşüncenizi değerlendir misiniz? Sorusunda, kadınlar büyük oranda ev kadınlığının, bir meslek olmadığı ve kadınların kamusal olarak bir kimlik kazanmaları gerektiğini öne sürmüştürler. Burada kadının aile içindeki önemli görevinin olduğu fikrinde kadınlar birleşmektedir. Fakat bu alanda erkeklerin sorumlulukları sorgulanmamaktadır.

Türkiye’de ev kadınlığı, kadınlar için bir numaralı meslektir.” Düşüncenizi değerlendir misiniz? Sorusuna kadınlar şu yanıtları vermişlerdir:

Yeliz: -Yanış, kadınlar her işin üstesinden gelip, ev işlerine de yetişebilirler.

Seçil:-Düşünce doğru değil.

Ferda:-Kadınlar ev işi ve çocuk bakımından daha iyi anladıkları için.

Arife:-Eşimle ilgilenmek ve çocuklarımla ilgilenmek, güzel meslek: İşçi kadını olmak da güzel, ev kadını olmak da güzel.

Ayşe:-Her şey eşit olmalı, kadınlar hayatın her alanında dışta tutuluyor.

Jale:-Kesinlikle hayır bence, her bayan kendi ayaklarının üzerinde durabilmelidir.

Ayfer:-Hayır, çalışmaları ilerlemeleri gerekir. Her şeyin farkında olmaları daha iyidir.

Nilüfer:-Kadın eğer çalışıyorsa, bu düşünce geri plandadır. Ev kadınlığı için bu düşünceyi kabul ederim.

Medine:-Ev kadınlığı meslek değildir, kadınlar her meslekte yer almalı.

Gülşen:-Çalışsa daha güzel. Her ortama girmeli bir bayan.

Resmiye:-Yanlış bence çalışmalıdırlar. Hayatı öğrenmelidirler.

Ayla:-Hayır, doğru değil, kadınların yaşamı sadece eş ev değil, işte de çok önemli yerlere gelebilirler.

Ayşe:-İş daha güzel, her zaman çalışmak isterim.

Kezban:-Kadınlar için ev kadınlığı sorun olmamalı.

Evrin:-Kesinlikle katılmıyorum. Hayat müşterektir. Her işte paylaşım olmalıdır.

Mahinur: -Bence onlar da birer işçi. Onlar da sigortalı sendikalı ve daha fazla söz sahibi olmalılar.

Nejla:-Kadınlar için bir meslek değil, kadınlar da her zaman çalışmalıdır.

“Çalışan kadınlar emeklerinin karşılığını olarak ücret almakla kalmazlar. Bu ücret onlara ailede kısmi bir maddi ve psikolojik bağımsızlık sağlar.” Düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet %69; Hayır %24,1; Cevapsızlar: %6,9, yanıtları verilmiştir. “Çalışma kadınların kendi sınıfından başka kadınlar ve erkeklerle beraberliğini sağlar.” Düşüncesi doğru mu değerlendir misiniz? Sorusuna: Evet %89,7; Hayır %3,4; Cevapsızlar: 6,9 gibi yanıtlar alınmıştır. Çalışan kadınlar büyük oranda, çalışmanın getirdiği maddi ve psikolojik bağımsızlık ve sosyal birliktelik nedeniyle çalışma hayatının ev kadınlığından daha avantajlı olduğunu düşünmekte.

Duygu, çalışmanın kadınlara sosyal hayat kazandırdığını düşünüyor musunuz? Değerlendir misiniz? sorusuna şu cevabı vermiştir:

Duygu:-Evet düşünüyorum; çünkü evde kalan bir kadın sonuçta hiç insanların arasına

girmeyen, insanlarla konuşmasını bilmeyen, çalışan bir insan her zaman bilgili, becerilerin otaba sunabilen ve insanlar arasında konuşmayı davranışları öğrenebiliyor. Çalışma hayatında. Hayatın zorluklarıyla karşılaşılıyor, ne gibi bir mücadele vermesi gerektiğini, çalışma koşullarında, çalışma süresi içinde bunları daha iyi anlayabiliyor.

“Kadının birincil görevinin ev kadınlığı olarak görülmesi, kadının çalışma yaşamında yükselmesini engel olur.”Düşüncesi doğru mu? Sorusuna şu yanıtlar alınmıştır: Evet %51,7; Hayır %41,4; Cevapsızlar: % 6,9’dur. “Kadının toplumsal yaşamda temel görevi ve sorumluluğu ailedir. Başlıca uğraşısı ev ve çocukların bakımı vs. dir.” Düşüncesi doğru mu? Sorusuna şu yanıtlar alınmıştır: Evet %79,3; Hayır %17,2; Cevapsızlar: %3,4’tür. Kadınların büyük bölümü, bilimsel olarak kanıtlanmış olan, birincil görevinin ev kadınlığı olduğu ve çalışma yaşamında bu durumun kadının yükselmesini engellediği konusundaki fikirlere büyük oranda katılmaktadırlar. Fakat aşağıda görüldüğü gibi kadınların büyük bir bölümü bunu içselleştirerek, onaylamaktadırlar:

Ferda:-Çünkü kadın için evi ve çocukları her şeyden önde gelir.

Nilüfer:-Evet, kadın çalışma hayatına girerse de aynı sorumluluğu olabilir.

Nejla:-Çünkü sorumluluklarını bildikleri için.

Kadınlar çalışma hayatını çok iyi yürüttükleri halde erkeklerden farklı olarak evdeki yükümlülüklerini daha fazla önemsemektedirler. Kadınlar, ataerkil ve eklemlendiği kapitalist toplumda kadının birinci rolünün aile içinde tanımlanmış olmasını içselleştirmişlerdir. Kapitalizmde de kamusal alan, özel alanın devamı niteliğindedir ve yaşama uygulamada bu gerçek devam etmektedir. Bu düşünce kadınların verdiği cevaplarca da doğrulanmaktadır.

“İşte ve evde idare, güç erkeğine aittir.” Düşüncesi doğru mu? Değerlendir misiniz? Sorusuna şu yanıtlar alınmıştır: Evet %41, 4; Hayır %58,6’dır.

Ferda:-Evde de işte de güç erkek ve kadınlar için eşittir.

Nilüfer:-Erkek olmayınca kadında idare ve güç sahibi olabilir.

Medine:-Kültür ve adetlerimizden dolayı.

Evrin:-İdare ve güç beyinde biter. Cinsiyet önemli değildir.

Kadınlar, evde daha fazla çalıştıkları halde ve en basiti TV kumandası erkekler tarafından büyük oranda kullanıldığında bile, erkeklerin evdeki iktidar farkını görmemekte %58 oranında erkek iktidarının olmadığı düşüncesine sahip olmaktadır. Kadınların çoğunlukta çalıştığı bölümlerde bile erkeklerin daha çok yönetici olarak görev yaptığı görüldüğü halde, erkek

iktidarı farkı, fark edilememektedir.

## 15. ÇALIŞMA YAŞAMIYLA İLGİLİ BİLGİLER

Şu konularda işte kadınlar ve erkekler arasında farklılıklar, ayrımcılık oluyor mu? (İşe girişte; Kazanılan ücrette; Çalışma yerinde yapılan görevde; İşte yükselmeye) Sorusuna şu yanıtlar verilmiştir: Evet %41,4; Hayır %41,4; Cevapsızlar %17,2'dir. "Kadın erkek aynı işe ücret farkları var mı? Sorusuna: Evet %10,3; Hayır %75,9 Cevapsızlar %13,8'dir. Kadın erkek iş farkları var mı? Sorusuna: Evet %72,4; Hayır %27,6'dır. Kadın işi ya da erkek işi farkları vardır, bu normaldir." Düşüncesi doğru mu değerlendir misiniz? Sorusuna: Evet %69; Hayır %27,6; Cevapsızlar: %3,4'tür. Kadınlar kadın erkek iş farklarının olduğunu düşünmekte fakat bu iş farklarından ücret farkı olmadığını görüşündedirler. Fakat %41 oranında, işe girişte, kazanılan, ücrete, çalışma yerinde yapılan görevde ve yükselmeye kadın ve erkekler arasında ayrımcılık olduğunun farkındalar. Genel olarak kadınlar cinsiyetçi değer yargılarını edindikleri toplumsal bilinçten benimsemiş hatta içselleştirmişlerdir.

Ansal'ın yaptığı araştırmaya göre sendikalı bulunan işletmelerde; "toplu iş sözleşmelerine göre ücretlendirme yapılmasının da etkisi ile, kadın-erkek arasında işe girişte ücret farkı bulunmamaktadır. Ancak zamanla, erkekler arasında postabaşı, ustabaşı, formen gibi daha üst kademelere terfi olma kadınlara göre daha fazla olduğundan, ortalama kadın ile erkek işçi arasındaki ücret farkı erkeklerin lehine biraz artmaktadır." (ANSAL1997:53) Kadınların sendikalı olmasının onlar açısından olumlu olduğu gibi bir sonuç yine ortaya çıkmaktadır.

Kadınlar, erkeklerin yaptığı işi yapamazlar. Kadınlar, kadın işi diye nitelen işler yapmalılar." Düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet %24,1; Hayır %72,4; Cevapsızlar: %3,4'tür. Kadınlar kadın-erkek işi farklarını normal karşılamakta genelde fakat; kadınların her iyi yapabileceklerine inanmaktadırlar.

Kadın işleri nelerdir?

Ferda:-Kadının ve erkeğin gücüne göre işbölümü yapılır.

Ferda:-Kadınlar makinalarda ve ustabaşı olarak çalışırlar

Nilüfer:-Kadınlar ağır olan işleri yapamazlar. Kol gücü denen işlerde kadınlar çalışmamakta.

Hafif işlerde çalışabilir.

Medine:-Kadınlar daha zayıf ve duygusal oldukları için.

Evrin:-Becerebildikten sonra hepsi yapılabilir.

## 16. İŞTE İLERLEME VEYA ÇALIŞMAMA İSTEĞİ

İşinizde ilerlemeyi düşünüyor musunuz? Düşünmüyorsanız neden? Sorusuna: Evet %44,8; Hayır %51,7; Cevapsızlar: %3,4'tür. Kadınların büyük bölümü ev işleri yükü ve kendilerinden beklenen aile sorumluluklarından dolayı işte ilerlemede hevesiz olmakta işte ilerlemeyi düşünmemektedir. Nedenleri ise özellikle çocuk, eğitim, mesleki yetersizlik, başka işte çalışma isteği, emekliliğin yakın olması, şeklindedir. Soruya verilen cevaplar, şu şekildedir:

Seçil: -Tahsilim olmadığı için.

Arife:-Çocuklarım olduğundan.

Ayşe:-Bu işin sonu yok.

Müjgan:-İşçi olarak kalmayı tercih ederim.

Ayşegül:-Öyle bir imkanımız yok.

Nilüfer:-Gerek görmüyorum.

Gülşen:-Hayır, emekli olacağım zaten.

Resmiye:-Hayır emekli olmayı düşünüyorum.

Gülzar:-Mesleki bilgi yetersizliği.

Sadde:-Ancak sorunlarla uğraşıyorum, milletle uğraşamam.

Tülin:-Eğitim durumundan dolayı.

Gülcan:-Artık çalışmak istemiyorum, çok sıkıldım.

Kezban:-Burada istemiyorum, kendim yürüteceğim bir iş.

Evrin:-Kendi mesleğim olduğu ve bu işte psikolojik olarak yıprandığım için.

Mahinur: -Tekstili, bırakmayı, düşünüyorum.

İşten ayrılmayı düşünme nedeniniz? Sorusuna işyeri sorunları, düzenli maaş alamamak, evlilik ve çocuk olması şeklinde yanıtlar vermişlerdir:

Arife:-Gününde maaş alamadığımız için.

Ayşe:-Şimdilik sorumluluklarım az ama evlenince çalışmak istemiyorum.

Evrin:-Çocuğum olduğunda bakan olmazsa mecburen ayrılmam gerekebilir.

İşten ayrılmayı düşünüyor musunuz? Sorusuna: Evet %20,7; Hayır %79,3 oranında yanıtlar vermişlerdir. Bu da büyük oranda kadınların çalışmak istediklerini göstermektedir. Çalışmak isteği olarak da büyük oranda çalışan kadınlar, ekonomik zorunluluk şeklide yanıt verirken. Bir bölümü emeklilik ve sigortanın kendileri için önemli olduğunu öne sürmüşlerdir. Ekonomik bağımsızlık ve işini sevmek de diğer nedenler arasındadır.

Yeliz: -İşimi severek yapmam ve yöneticilerimle uyumlu çalışmam.

Seçil:-Çalışmak istediğim için.

Ferda:-Sigortamın ilerlemesi ve aileye katkıda bulunmak için.

Müjgan:-Birikim yapabilmek...

Ayfer:-Evi ben geçindirdiğimden dolayı.

Ayşegül:-Çalışıyor ev geçindiriyoruz

Medine:-Çalışıp kendi ayaklarımın üzerinde durmak...

Gülşen:-Emekli olma ihtiyacım var.

Resmiye:-Emekli olmak istiyorum.

Gülüzar:-İşten ayrılınca aç kalacağımı düşündüğüm için düşünmüyorum.

Saddet:-Emekliliğe az kaldı.

Ayla:-Maddi durum.

Emine:-Ekonomik işten ayrılırsak geçinemeyiz.

Kezban:-Her ikisini de yürütmeyi istiyorum.

Aysel:-Ortam arkadaşlarım.

Nejla:-Kendimi çalıştığım zaman daha güçlü ve güvenilir buluyorum. Kendi giderlerimi sağlamak ve ayaklarımın üzerinde durmak için.

Bilge:-Çalışmak zorundayız. Düşünmüyorum.

## 17. EVLENDİKTEN SONRA ÇALIŞMA İSTEĞİ

Sistem tarafından kadınların evlendikten sonra çalışmaları pek olumlu karşılanmadığı halde, kadınların büyük bölümü evlendikten sonra çalışmak istemektedirler. Sendikalı işyerlerinde sosyal haklar daha yüksek olduğundan kadınlar bu haklardan yararlanmak istemekte, emekli oluncaya kadar çalışmayı düşünmekte.

D:-Evlendikten sonra çalışacak mısınız?

Duygu:-Evet çalışacağım.

D:-Erkek arkadaşınız nasıl bakıyor? Sendikal faaliyetlere de devam edecek misiniz?

Duygu:-Sonuna kadar... Ben bu işyerinde olduğum sürece, sendikaya ve sendikal faaliyetlere devam edeceğim. Ve o, şu durumda benimle bile bile arkadaşlık etmeyi kabul etti. Ve "Çalışmada da sen bilirsın, ben sana çalış ya da çalışma diye bir şey diyemem." dedi. "İstersen çalışırsın." dedi.

## 18. GECE VARDİASINDA ÇALIŞMA

Görüşme yapılan fabrikaların birinde, kadınların bir bölümü gece vardiyasına katılmaktalar. Bu kadınlar için çok daha zor olduğu halde, uzun yıllardır çalışmakta olan ve emekliliğini

bekleyenler var. Yaş ortalaması en yüksek olan kadınlar bu fabrikada çalışmaktadırlar. Kadınlar gece vardiyasına katıldıkları halde, diğer kadınlar gibi, kendilerinden beklenen, aileye ait kadın işlerini aksatmamaktalar.

D:- Nilüfer Hanım sizde gece vardiyasından çıktınız.

Nilüfer:-Evet

D:-Nasıl yorgun musunuz?

Nilüfer:-Yorgunum iki gündür biraz dengesiz bir uykudan dolayı.

D:Günlük yaşama devam etmek zorlaşıyor mu gece vardiyasına kalındığında?

Nilüfer:-Evet zorluyor.

D:-Gündüz uyuyorsunuz gece işe geliyorsunuz. Bir gününüz nasıl geçiyor, anlatır mısınız?

Nilüfer:-Şu anda eve vardığında 7-8 saat bir uyku, kahvaltı türü yemek başka bir şey yok.

Ayşegül, evli ve gece vardiyasına kalmaktadır. Evli kadınlara karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığına tepki gibi, bu tür bir çalışma şeklinde de kadınların yer alabileceğini bize göstermektedir.

D:-Gece vardiyasından çıktınız şimdi sizinle görüşüyoruz. Nasıl geçti?

Ayşegül:-Güzel geçti.

D:-Gece çalışmaları zor oluyor mu? Özellikle siz evlisiniz. Bir sorun çıkıyor mu?

Ayşegül:-Sorun falan çıkmıyor. Uykum gelmiyor yani rahatım. Gece bu yönden iyi oluyor.

D:-Gündüz uyuyorsunuz.

Ayşegül:- Evet gündüz uykumu alabiliyorum.

## 19. ENFORMEL ÇALIŞMA

Fabrikanın birinde kadın işçiler ücretlerini düzenli alamadıkları için ek iş olarak tüccara boncuk işi yapmaktalar. Yani kadınlar hem formel hem de enformel sektörde çalışmaktadırlar. Bu demektir ki, kadınlar üç mesai yapmaktadırlar: Hem ev işleri, hem işyerinde çalışma, hem de boncukçuluk.

Selda, aile reisi bir kadın, eşinden ayrıldığı için onun ekonomik durumu daha zor, tek başına ailesini geçindirmek zorunda. Çalıştığı fabrikadan ücretini düzenli alamadığı için enformel sektöre boncuk işi yapmaktadır. Selda, ailesinin gelirini tek başına sağlayan bir kadın olarak, enformel sektöre de çalışarak, çocuklarının yüksek eğitimini bile sağlamayı başarmıştır.

D:- Ev işleriniz var.

Sevda:-Evet.

D:-Ayrıca eşinizden ayrı olduğunuz için başka ekonomik faaliyetlerde de bulunuyorsunuz.

Sevda:-Evet

D:-Ne yapıyorsunuz?

Sevda:-Boncuk

D:-Ücretli yapıyorsunuz?

Sevda:-Evet boncuk işi yapıyorum

D:-Zor oluyor mu?

Sevda:-Zor oluyor ama ne yapalım.

D:-Boncuğu nereden alıyorsunuz?

Sevda:-Mesela bizim evin yanında boncukçu kadın var. O veriyor. Evlere kaç tane yapacaksın alıyorsun. Yapıp teslim ediyorsun, ertesi gün.

D:- Onun ücretleri nasıl?

Sevda:-Ücretleri malına göre mesela.

D:-Peki buradaki işleriniz nasıl?

Sevda:-Buradaki işlerimiz bozuk.

D:-Ücret alamıyorsunuz.

Sevda:-Alamadığımız için yani boncuk işini ek iş yaptık.

D:-Bir gününüz nasıl geçiyor, anlatır mısınız, işe geldikten itibaren.

Sevda:-Geldikten itibaren.

D:-Evet yani sabah kalktıktan itibaren.

Sevda:-Sabah kalkıyorum mesela.. Hazırlanıyorum buraya geliyorum. Burada çalışıyorum..Sonra oradan geçerken boncuklu işini alıyorum, oradan eve gidiyorum. Sonra gidince yemeğimizi yiyoruz mesela kahvaltı

D:-Ama bunları hep siz hazırlıyorsunuz.

Sevda:-Evet tabi onları yiyoruz sonra oturuyoruz, ben boncuğun başına.

D:-Yani boş kalan vakitlerimizde boncuk yapıyorsunuz. Ücretli?

Sevda:-Evet. O ücreti almadığımızdan dolayı. Alırken böyle değildi yani.

D:- Alırken yapmıyordunuz?

Sevda:-Evet.

D:-Anlıyorum. Peki, eşinizden ayrısınız. Ekonomik sıkıntı yaşıyor musunuz?

Sevda:-Önce yaşamıyorduk ama bu sene biraz sıkıntı yaşıyoruz yani.

D:-Çocuklarınız okuyor mu?

Sevda:-Okuyorlar. Büyüğü üniversitede okuyor, öbürü askerde.

Sevda:-Şimdi ben mesela evi geçindirdiğim için ve çocuğum okuyor. Artık bir çocuğum da askerde mesela. Bu işyerimiz dolayısıyla, işlerimizde zaten biraz zayıflama oldu. Önceden çok iyiydi. Ondan sonra evi ben geçindirdiğim için boncuk yapıyorum. Evde ek gelir olsun

diye yani. Maaşlarımızı alamıyoruz.

## 20. EV EKONOMİSİ

Dayanıklı tüketim mallarını ailede kim almaktadır? Sorusunun yanıtları şöyledir: Eşim %3,4; Ben %13,8; Birlikte karar veriyoruz %65,5; Ailenin diğer erkek üyeleri %6,9; Ailenin diğer kadın üyeleri %3,4; Cevapsız: %6,9'dir. Kadınlar büyük oranda (%65,5'i) ailede dayanıklı tüketim malları almaya eşiyile beraber karar vermektedir. Ekonomik bir güce sahip olmak, kadınlara evde kullanılan tüketim mallarının alınmasında söz hakkı vermektedir. Aile bütçesine katkıda bulunmak, kadınlarda söz hakkını arttırdığı halde, çalışma yaşamının yükünün yanında aile ile ilgili yükümlülüklerde bir değişiklik sağlamamaktadır

Kullandığınız dayanıklı ev aletleri, sorusuna, %96'sı otomatik çamaşır makinası; %79'u elektrikli süpürge makinası; %55'i DVD/VCD; %34'ü bilgisayar; %82'si telefon; %93'ü bozdolabı olarak cevaplanmıştır. Artık merdaneli çamaşır makinası kullanan hiç bulunmamaktadır. Ve ev eşyası olarak en fazla otomatik çamaşır makinası kullanılmaktadır. Bu kadınların en fazla yararlandıkları dayanıklı ev aletlerine verdiği önemi gösteriyor. Artık bilgisayar gibi bir elektronik eşyalarının da çalışanların evinde bulunması yadırganacak bir şey olmamaktadır.

Evde daha sonra kullanılmak üzere turşu, reçel konserve vb. şeyler hazırlanıyor mu? Sorusuna: Evet % 89,7; Hayır %10,3'tür. Çalışan kadınların %89'7'si evde kullanılmak üzere tuşu, reçel, konserve vb şeyler hazırlamaktadırlar. Aile bütçesine katkı sağlayacak, memleketten evde üretmek üzere bir şeyler geliyor mu? (Tahıl, et, peynir vs gibi) Sorusuna: Evet %72,4; Hayır %27,6'dır. Çalışan kadınların büyük bölümüne, aileye ekonomik destek sağlamak için köyden bulgur, pirinç, et, peynir gibi erzak gelmektedir. Bu tür ekonomik davranışlar ücretlerinin düşük olması ve aile gelirinin kentte yaşamaya yetmemesinden kaynaklanmaktadır.

Evlendiğinden beri, Laleye, köyden et, bulgur, peynir, fasulye, şeker, meyve ve sebze gibi şeyler yardım gelmektedir. "Bu yardımlar olmasa, aç kalırdık." demektedir. Fabrikada çalışan diğer arkadaşlarının da benzer durumları bulunmaktadır.

D:-Köyden ürünler geliyor mu, evde kullanılmak üzere?

Lale:-Evet. Mesela biz evlendik. Köyden destek gelmeseydi, sanırım biz aç kalırdık.

D:-Neler geliyor örneğin?

Lale:-Bulgur, peynir, fasulye, şeker. Yani meyve, sebze hepsi geliyor.

Lale:-Evet. Ete varana kadar bütün ürünler geliyor.

D:-Genelde arkadaşlarınız da sizin gibidir, değil mi? Bu tür tatiller yapılamıyor. Herkes köyüne gidiyor.

Lale:-Ya genelde öyle oluyor; çünkü işyerimizin verdiği ücretlerden dolayı mümkün olmuyor. Ancak köyde orda para harcamıyorsun. Ürettiğin şeyleri yediğin için. Sanırım köy bizim için daha uygun

Bekar olan Yeliz'in evde olan teyzesi yapmaktadır: turşu, reçel gibi şeyleri.

D:-Güzel. Ailede turşu reçel vs. gibi şeyler yapılıyor mu?

Yeliz:-Yapıyor Teyzem yapıyor.

Seçil de Yeliz gibi bekar olduğu için daha çok annesi reçel, turşu gibi şeyler yapmaktadır. Ayrıca Seçil'in evine de köyden erzak gelebilmektedir.

D:- Memleketten eve gelen herhangi bir erzak oluyor mu?

Seçil:-Oluyor.

D:-Evde reçel, turşu, vs. gibi şeyler yapılıyor mu?

Seçil:-Yapılıyor.

D:-Anneniz mi yapıyor?

Seçil:-Annem yapıyor, ben anlamam.

## 21. POLİTİKAYA KATILIM, PARTİ VEYA DERNEK BİLGİLERİ

Herhangi bir derneğe veya partiye üye misiniz? Sorusuna: Evet %3,4; Hayır %96 yanıtı verilmiştir. Üyeyseniz etkinliklerine katılıyor musunuz? Sorusuna: Evet % 3,4; Hayır %51,7; Cevapsızlar: %44,8'dir. Sendikalı çalışan kadınların % 96'sı herhangi bir dernek veya partiye üye değildir ve büyük bir oranı toplantılarına ve faaliyetlerine katılmamaktadır.

Siyaset ne demektir? Sorusuna büyük oranda çalışan kadınlar, bilmiyorum şeklinde yanıt vermişlerdir. Bu konuda açık olarak cevap veren çok az kadın bulunmaktadır.

Seçil:-İlgilenmiyorum.

Ferda:-Devlet büyüklerinin seçimi için yapılan mücadele.

Arife:-Bilmiyorum.

Ayşe:-Toplumda demokrasi sağlayan gruplardır.

Müjgan:Yalan demek siyasetçilerin en iyi yaptığı sanat.

Ayfer:-Başbakanlık, cumhurbaşkanlığı..

Nilüfer:-Partilerin birbirleriyle rekabet etme yöntemine.

Gülşen:-Siyaset, yalancılık gibi bir şey.

Resmiye:-Türkiye'yi korumak.

Ayla:-Yönetim biçimi politika.

Handan:-Bilmiyorum.

Gülcan:-Bilmiyorum.

Emine:-Bilmiyorum.

Yazgül:-Bilmem.

Mahinur: -Verilen boş vaatler.

Bilge:-Ayrımcılıktır.

Siyaset erkek işidir %6,9; Kadınların daha siyasi olmaları gerekir %82,8; Cevapsızlar: %10,3'tür. "Bütün kadınlar siyasi bilince ulaşmalıdır." Düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet %89,7; Hayır %10,3'tür. Kadınların büyük çoğunluğu, siyasetin erkek işi olmadığı, kadınların da siyasi bilince sahip olması gerektiğini düşünmektedirler. Ama Yeliz'in olduğu gibi, siyasette kadınların duygusal yanlarının törpülenmesi gibi bir toplumsal önyargıya kadınlardan bir bölümü de sahip.

Yeliz: -Kadınların duygularıyla hareket etmeleri yanlış.

Jale:Bence erkek işidir denilemez kadınlar da yapabilirler.

Devletle resmi ilişkilerinizi nasıl sağlıyorsunuz? Sorusuna: Büyük oranda dilekçe ve sözlü şeklinde cevap verilmiştir. Bir bölümü ise eşim veya babam, devletle resmi ilişkilerimizi sağlıyor, şeklinde cevap vermiştir. Çok açık olarak rüşvetle hallediyoruz diyen de bulunmaktadır.

Yeliz: -Dilekçe ya da sözlü.

Seçil:-Ailem yapıyor.

Ferda:-Genellikle eşim yapıyor.

Arife:-Ben pek gitmiyorum, eşim genellikle ilgileniyor.

Ayşe:-Yazılı açıklamalarla.

Ayfer:-Kendim giderek.

Ayşegül:-Kendim giderek sağlıyorum.

Nilüfer:-Gerektiğinde dilekçeyle sağlıyorum.

Medine:-Gider görüşürüm.

Resmiye:-Kendim giderek.

Ayla:-Gerekli işlemleri yaptırarak.

Handan:-Babam ilgileniyor.

Gülcan:-Dilekçe vererek örneğin.

Emine:-Hallediyoruz.

Mahinur: -Hiç olmuyor.

Nejla:-Başvurularla.

Bilge:-Rüşvetle.

Oy verirken neye dikkat ediyorsunuz? Sorusuna ise şu cevaplar alınmıştır:

Yeliz: -Gerçekten iyi bir lider olabilir mi.

Seçil:-Hiç oy kullanmadım.

Ferda:-Seçeceğimiz kişiyi iyi tanımamız gerekiyor. Başa geçtiğinde yararlı işler yapıp yapamayacağına bakarız.

Ayşe:-Oy kullanmadım.

Müjgan:İyi hizmet alabilmeyi.

Ayfer:-Hangisi kafama yatarsa –AKP'ye oy verdim ama çalışma yaşamını mahvetti.

Ayşegül:-Oy kullanmıyorum.

Nilüfer:-Yaptığı işlere bakarım. Konuşmasına fikir ve düşünmesine bakarım.

Medine:-Kendi görüşüme yakın olanı tercih ederim.

Gülşen:-İşçinin yaşının çiftçinin haklarına saygılı parti.

Resmiye:-Hangisi daha iyi diye.

Gülüzar:-Hangisi daha yapıcı olursa, gerçekten iş yapana.

Ayla:- En iyi hangisi olabilir diye soruyor.

Handan:-Hiç oy vermedim.

Emine:-Oy vermemeyi düşünüyorum.

Aysel:- Oy vermiyorum.

Yazgül:-Hakkımı savunması.

Mahinur: -Hiç bir partiye güvenmiyorum, oy vermiyorum.

Nejla:-Bizim için en iyisini bulmak için.

Bilge:-Parti tutucu mu ve ne yapıyor.

En çok nasıl politikaları beğeniyorsunuz? Oy verdiğiniz parti sizi nasıl etkiledi? Sorularına kadınlar şu şekilde açıklamalar yapmışlardır:

Seçil:-Partilerle hiç ilgilenmedim.

Ferda:-Eve gelenler oluyor ama biz yine de onları tanıyarak ne yapacaklarını bilerek oy verdik.

Arife:-Baktık hangisi iş yapabilecekse ona oy veriyoruz.

Müjgan:-İş yapacaklarına inandım.

Nilüfer:-Düşünceleri etkiledi. Duvarlara afiş yapıştırarak.

Medine:-Ben zaten tanıyordum.

Ayla:-Büyüklerimizden örnek aldık.

Handan:-AKP'ye oy vermek istedim ama yaşım tutmadı.

Mahinur: -CHP sadece biliyorum.

Nejla:-Bizim için faydalı ve yararlı olduğu zaman.

Bilge:-Ben takip ettim.

İşçi haklarına ve kadın haklarına önem veren partiler hangileridir? Sorusuna büyük bölümü hiçbir şekilde cevap verilmiştir. Bilinen partiler ise AKP ve CHP

Ferda:-Hepsi baştan önem veriyorlar ama sonra unutupuyorlar.

Arife:-Hiçbir partide görmedim.

Ayşe:-Hiçbiri.

Ayşegül:-Hiçbir parti.

Nilüfer:-Hiçbir parti önem vermiyor.

Medine:-Lafa gelince hepsi önem veriyor ama yapmaya gelince hepsi de çok ağır çalışıyor.

Gülşen:-Refah partisi.

Resmiye:-AKP (AKP'ye oy verdik ama o da işsizlik yarattı, yerin dibine soktu.)

Gülözar:-CHP.

Gülcan:-AKP.

Yazgül:-Kadınlar oy veriyorlar, kendi özgür iradeleriyle.

Kadınlar sandığa nasıl çekilebilir? Sorusuna ise büyük oranda kadınlara yönelik politikalar yapılmalıdır, şeklinde cevap verilmiştir.

Yeliz: -Duygularıyla hareket ettikleri ve kültür olarak gelişmedikleri müddetçe oy kullanamazlar.

Seçil:-Kadınları eşya gibi değil kadın gibi görmeliler.

Ferda:-Kadınlara bazı şeyleri anlatarak, sandığa çekebilirler (doğru ve yanlışı).

Arife:-Sosyal haklar verilerek.

Müjgan:-Her türlü özgürlük sağlanarak.

Ayfer:-Kadınlara baskı var. Partiler çalışsalar ve bilgilendirseler sandığa çekebilirler.

Ayşegül:-Bilgilendirerek.

Nilüfer:-Oy kullanılmadığında ceza oranlarının yükseltilmesiyle çekilebilir.

Medine:-Eğitim ve bilinçlendirme.

Gülözar:-Kadın geçimini sağlayana oyunu verir.

Sadde:-Kadınlar için güzel şeyler yapmalılar.

Ayla:-Kadın haklarına da biraz daha saygılı olmalıdır; çünkü kadınlar bir alt tabakada görünüyor.

Tülin:Daha iyi bir gelecek sağlayabilirler.

Gülcan:-Kadınlara anlatmak lazım.

Evrin:-Daha çok söz hakkı ve destek verilerek.

Nejla:-Bilgi ve düzen ve istek,

Bilge:-Hiç biri.

Kadınların bir bölümü oy kullanmış ama kullandıkları partilerden genellikle memnun kalmamışlardır. Özellikle genç kuşak olan ve mülakata katılan bazı kadınlar oy kullanmadıklarını, kullanmalarının bir anlamı olmadıklarını belirtmişlerdir. Genelde bilinen partiler CHP ve AKP'dir. AKP'ye oy veren kadınlar, AKP'nin son çıkardığı yasalardan hiç memnun olmamaktadırlar. Özellikle emeklilik yaşının yükseltilmesi kadınlar tarafından eleştiri konusu olmaktadır. Kadınların sandığa çekilmesi için kadınlar lehine yasalar çıkarılması gerektiğini düşünmektedirler. Kadınlar bir zorunluluk olmadığı halde genelde eşleriyle aynı partiye oy vermektedirler. Eşleriyle aynı partiye oy vermek için kendilerine baskı olmadığını söylemektedirler. Kadınların bir bölümü, siyaseti yalancılıkla bağdaştırmaktalar. Bu da kadınların demokrasi dışında kalmış, eleştirel muhalif varlığını göstermektedir. Gerçekten demokrasi bu kadınların yaşamı içersinde soyut kalmakta, çalışan kadınlara ulaşmamaktadır.

Açıklamalarımızı mülakatlarla örneklendirecek olursak: Lale, şu ana kadar oy verdiği partiyi bulamamış. Boş oy kullanmayı tercih etmiş. Sosyal devleti savunan bir parti olmasını istiyor. Seçeceği parti kesinlikle cinsiyet ayrımcılık yapmayan bir parti olmalı. Cinsiyet ayrımcı uygulamaların ise aileden alınan eğitimle özellikle annenin eğitimi ile düzelebileceğini düşünüyor. Seçilecek partinin bütün kadınlara hiçbir ayırım gözetmeksizin saygı duyması gerektiğini düşünüyor.

D:-Boş oy kullandığınızı söylemişsiniz. Sizi herhangi bir partiye çekmek için nasıl bir politika uygulanmalıdır?

Lale:-Ya sosyal devleti savunan ve hiçbir ayırım gözetmeyen. Aynı zamanda boş vaatlerde bulunmayan, bir parti olmalı.

D:-Nasıl ayrımlar?

Lale:-İşte insanlar... erkek bayan ayrımı özellikle. Sonra ırk ayrımı, mezhep ayrımı. Bunlar...

D:-Kadınlar sandığa nasıl çekilebilir?

Lale:-Kadınlar sandığa nasıl çekilebilir? İlk önce sanırım. Aileden başlaması gerekiyor. Kadınlar erkek çocuk doğurdıkları zaman onları çok iyi yetiştirmeleri gerekiyor, diye düşünüyorum. Annelere çok büyük görev düşüyor. Evdeki işlerden ve kadına saygıdan. Yalnızca anneye değil, kadına... Değişik mesleklerde çalışan mesela kötü işler yapan, buna zorunlu olan kadınlara bile saygı duyabilmek gerekiyor. Bence çocuk bu şekilde yetiştirilirse

baştan çözülmüş olur, problemimiz.

Gülüzar da yıllarca oy verdiği parti istediği politikaları yapmayınca kullandığı çizgiyi taşıyarak geçersiz yapmıştır. İşçi haklarını savunmaya CHP'nin daha yakın olduğunu düşünmektedir.

D:-En çok nasıl politikaları beğeniyorsunuz?

Gülüzar 1:-Yapıcı yani..

D:-Oy verdiğiniz parti sizi nasıl etkiledi, hangi yönü?

Gülüzar 1:-Hep birine veriyordum sonra vermemek için çizgiyi taşırdım.. Dedim zaten yapamıyorlar. Boş oy kullandım.

D:-İşçi haklarına ve kadın haklarına önem veren partiler hangileridir?

Gülüzar 1:-İşçi haklarına... Genelde herhalde CHP galiba.

Gülşen de toplumdaki pek çok kadın gibi siyasetin yalancılık olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle politikacılara güvenmemektedir. Oy verirken çok düşündüğünü söylüyor. Eşiyile genellikle aynı partiye oy vermekteler. Fakat eşinden benim partime oy ver diye bir baskı görmediğini söylüyor. Erken emeklilik olabilir diye geçmiş yıllarda RP'ye ilgi duymuş.

D:-Siyaset ne demektir?

Gülşen:- Yalancılık gibi.

Gülşen:-Tabi yalancılık da oluyor yani adı siyaset çünkü.

D:-Devletle ilişkilerinizi, nasıl hallediyorsunuz, Resmi ilişkilerinizi?

Gülşen:-Öyle bir ihtiyacım olduğunda tabi ki gerek muhtarlığa gerek kaymakamlığa gidip halledilebiliyorum. Nereye gerekiyorsa.

D:-Oy verirken neye dikkat edersiniz?

Gülşen:-Çok düşünmem lazım

D:-Eşinizle aynı partiye mi oy veriyorsunuz?

Gülşen:-Geçen sefer aynı partiye oy verdik.

Gülşen:-Geçtiğimiz sefer. Genellikle aynı da öyle birbirimize şiddet uygulamayız ille bu partiye oy vereceksin. Öyle bir şeyimiz yok.

D: Kadın haklarına önem veren parti hangisidir?

Gülşen:-Kadın haklarına önem veren RP idi. 15 senede emekli eder, bizim kadınlarımız çalışamaz işte (diye düşündük) T.C. şartlarında öyle çalışma şartları ağır diye ona katılmıyorum (artık).

Yeliz siyasetin insanların yaptığı faydasız şeylerden biri olduğunu düşünmektedir. Siyaseti bir şeyi yapamayacağı zaman sunulan bir söylem olarak tanımlamaktadır. Yeliz de oy

kullanmaktan kaçınmıştır. Kendine göre bir parti bulamamıştır.

Yeliz:- Siyaset, insanların yapabilecekleri en faydasız şeylerden gibi geliyor. bana. Bir şeyi yapamayacağı zaman sunulan bir şey gibi görüyorum, ben.

Yeliz:-Hiç oy kullanmadım. Belki cezaya girecek ama. Valla hiç şeyi görmedim.

Sevda, AKP'ye oy vermiş, fakat AKP'nin ülkenin başında olduğu dönemde emeklilik yaşını uzatması ve sağlık sistemini değiştirmesinden memnun olmadığı için oy vermekten pişman olmuştur. Yani sosyal devletin değişmesini istememektedir. Değişikliği onaylayan partilere, tepki göstermektedir. Sol çizgideyken Ecevit'e oy vermiş, onun gitmesinden üzüntü duymaktadır. Kadınların, bilinçlendirilerek, sandığa çekileceğine inanmaktadır.

D:-Siyaset ne demektir?

Sevda:-Ne deyim? Siyaset... Başbakan dönemi mesela. Başbakanlığı falan atamamız. Cumhurbaşkanı olanları falan mesela öyle şeylere siyaset deriz yani.

D:-Devletle ilişkilerinizi nasıl hallediyorsunuz? Mesela kaymakamlık, belediye

Sevda:-Kendim giderek .. Kendim giderim.

D:-Oy verirken neye dikkat ediyorsunuz?

Sevda:-Daha hangisi kafama yatıyorsa ona.

D:-En çok hangi politikaları beğeniyorsunuz?

Sevda:-En çok... Daha düzgün yolda gidenleri tercih ederim.

Sevda:-Kafama göre mesela, hangisi daha düzgün.

D:- Hangi partiye oy verdiniz?

Sevda:-Valla işçiye hiç şey yapmadı. Yaşını uzattı mesela, emekliliğin. Onları hiç istemiyoruz, yani onun düşmesini istiyoruz, daha doğrusu. Bir kadın mesela 58 yaşına kadar çalışamaz, örneğin. Çalışamaz yani öyle düşünüyorum, o yüzden de verdiğime pişman oldum, yani.

Sevda:-Ya ne bilim hani bir de o gelsin diye şey yaptık ama geldi hiçbir şeye yaramadı yani. Tüm hastanelere bak şimdi. Sigortalılar özellere gidecekti mesela şimdi ne oldu. Bir film çektiysen 350 milyona 70 milyon diyorlar. 70 milyon vereceksin ki çekilsin filmi. Şimdi şu anda bu sabah öyle haberlerinde veriyorlar. Bunları dinledim ben yeni verdiğime pişman oldum yani.

D:-İşçi haklarına ve kadın haklarına önem veren partiler hangileridir?

Sevda:-Bence Ecevit çok güzeldi ama oda ... oda gitti.

Müjgan, da politakanın yalanlar üzerine kurulduğunu ifade etti. Oy verdiği partiden pişman olmuş, oy verecek bir parti bulunmadığı için oy vermeyi düşünmediğini ifade etti. Eşiyle aynı partiye oy vermediğini söyledi.

D:-Politika nedir sizce?

Müjgan:-Yalan!... Ya bence çok kısa söylemek gerekirse, yalandır.

D:-Peki siz oy verdiğiniz partiyi neye göre seçiyorsunuz?

Müjgan:-Belki milli inanışları, dini inanışları. Ha bir de en önemlisi bana bir şey verecek mi? Yani her gelen politikacı hep benden mi alacak? Bana bir şey verebilecek mi? Bundan sonra zaten oy vermeyi düşünmüyorum. Yani Şahsi kanaatim. Ya hepsine birden vereceğim, oy ya boş atacağım. Hepsi boş oluyor zaten.

D:-Eşinizle aynı partiye mi oy verdiniz?

Müjgan:-Hayır. O oy vermez. Öyle bir şeyi vardır. Her gelen gideni aratıyor. Onun öyle bir inanışı vardır. Hiç oy vermez o.

Duygu, oy verdiği partiyi kamuoyunda tanımaya çalışıyor. Partilerin ülke için yararlı işler yapmış olanları bulup onlara oy vermek istiyor.

D:-Peki siz oy verdiğiniz partiyi neye göre seçersiniz?

Duygu:-Benim için oy verdiğim parti ülkem için bizim için daha faydalı olmasını, daha iyi işler yapmasını bunun eğer ki güveniyorsam, kendimde o partiye bir güven kazandıysam, o partiye oy veririm.

D:-Peki neye göre seçiyorsunuz? Hangi niteliklerine göre?

Duygu:-Önceki çalışmalarına ne bilim işte onun hakkında televizyonlar gazeteler bir sürü bilgiler yazıyor. Onların yaptığı işler eğer ki Türkiye için faydalı ve olumluysa buna göre seçiyorum.

## 22. KİTAP, GAZETE VE DERGİ OKUMA VE TV İZLEME RADYO DİNLEME

TV/Radyo izleme/dinleme günde ortalama kaç saat oluyor? Sorusuna: 15-30 dakika %13,8 ; 30-60 dakika %27,6; 1-1,50 saat arası %17,2; 2 saat üzeri %34,5; cevapsızlar: %6,9'dur. Günde, en fazla radyo dinleme ve TV izleme oranı %34,5'le 2 saat üzeri olmaktadır. Kadınların bir bölümü boş vakitlerinde çok az da olsa TV izlediklerini ama genellikle iş yaparken radyo dinlediklerini söylemişlerdir.

Arife:-Ben hiç izlemiyorum.

Kezban:-Oturup seyretmeye zaman kalmıyor.

Gazete/dergi okuyor musunuz? Sorusuna: Evet %79,3; Hayır %20,7. Kitap okuyor musunuz? Sorusuna: Evet %72,4; Hayır %24,1; Cevapsızlar: %3,4'tür. Kadınların büyük bölümü, gazete dergi ve kitap okuduklarını ifade etmiştir. Ancak kadınların okuması için pek vakit

kalmamaktadır, bir gün içerisinde iş ve ev işi konusunda iki mesai yapmaktan.

## 23. İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

Sendikacılar, kadınları ilgilendiren özel sorunlara duyarlılar mı? Sorusuna: Evet %34,5; Hayır %58,6; cevapsızlar: 6,9'dır. Örneğin ailesinden şiddet gören bir kadın ya da cinsel taciz gören bir kadın için neler yapıyorlar? Benzeri sorunlar da ilgileniyorlar mı? Sorusuna: Evet %37,9; Hayır %55,2; Cevaplar: %6,9'dır. Büyük çoğunluk, sendikaların başında yer alan erkek sendikacıların kadınların özel sorunları konusunda pek duyarlı olmadığını söylemiştir.

Pek konuşulmadığı halde bazı kadınlar taciz konusunda konuşmakta cesaret gösterebildiler. Tacizin ispatlanma zorluğundan dolayı çoğunlukla her hangi bir mercie iletilmeden yok sayılmaktadır. Çoğunluğu cezasız kaldığı halde sadece bir kez bir olayda tacizde bulunan kişinin işine, sendika başkanının aracılığıyla son verilmiştir.

Lale, üstü kapatılmış olan bir taciz olayına tanık olmuş, şiddetle tepki vermiş ama maalesef tacizciden özür dilemek zorunda kalmıştır. Taciz durumları şikayette erkek arkadaşları, erkek arkadaşlarına destek vermekteler.

D. Bir kadın cinsel tacize uğradığında veya ailesinde şiddet gördüğünde ve benzeri bir olayda sendikanın veya temsilci arkadaşların bir etkisi oluyor mu?

Lale:-Ya ben söylüyorum ve yineliyorum. Sendikanın cidden hiçbir şeyini görmedik. Sendika, bu konularla ilgili de çok fazla bir şeyini görmedim. Ki ben ilk gördüğüm zamanlarda... O zaman yine sendikalıydık ama henüz sözleşme falan yoktu. Böyle bir problem yaşamıştım.

Lale:-Arkadaşın birine sarkıntılık yani ben işi götürürken çok kötü bir hareket yapıldı. Arkadaş, bayan arkadaşına bir yerini tutarak bir gösteride bulundu ve ben bunu gördüm ustama söyledim. Ustam içeriye söyledi. Sonra öyle bir tartışma çıktı. Beni içeri götürdüler, işte. İngiliz yöneticiler falan da vardı. Konuştuk ve arkadaş yaptığı şeyi inkar etti. Ben öyle bir şey yapmadım, dedi. Ama daha önce de bayan arkadaşlara öyle bir şey yapmıştı. İşte sonra bayağı bir konuşuldu, bu. Yanımda da beni temsil edecek kimse yoktu. Yanında erkek arkadaşları vardı. Onlar da arkadaşları olduğu için ona destek çaktılar. Ben tek başıma kalmıştım.

D:-Yani durum tacizcinin lehine sonuçlandı.

Lale:-Evet, lehine. İkimiz birbirimizden özür dilemiştik ve ben bu duruma çok üzülmüştüm yani. Hatalı olan birinden özür diliyorum diye çok üzülmüştüm yani

D:-Bu tür konularda temsilci arkadaşların tavrı ne oluyor?

Lale:-Yani öyle pek fazla şeyler yaşanmadı ama temsilci arkadaşlar bu durumda tepkili

oluyorlar.

D:-Peki sendikanın bir yaptırımını var mı? Örneğin üyelikten çıkarma vs. gibi?

Lale:-Valla hiç bilmiyorum. Bu konuyla ilgili hiçbir fikrim yok.

D:-Sendikacılar kadınları ilgilendiren özel sorunlara duyarlılar mı? Örneğin ailesinde şiddet gören ya da tacize uğrayan bir kadına yardım ediyorlar mı?

Mediha:-Tabi canım ediyorlar.

D:-Örnek verir misiniz?

Mediha:-Ama benden önce olmuş.

D:-Olsun.

Mediha:-Burada bir kadın yani tacize uğramış. Kadın da gelmiş başkanımıza söylemiş. Tabi hemen o adamın işine son verildi.

## 24. KADIN TEMSİLCİ

Çalışan kadınlara temsilcinin kadın olmasının önemi sorulmuş: Temsilcinin kadın olduğu zaman kendilerine daha yakın hissettikleri ve sorunlarını açıklayabildikleri cevabı alınmıştır. Eş ve ev bağımlılığının olmaması nedeniyle bekar bayanların temsilci seçilmek istendiği görülmüştür. Kadınlar kendi sorunlarını dile getirmek açısından yönetimde kadın istemektedirler. DİSK'te kadın işçi sorunlarıyla ilgili bölüm olduğu konusunda bir fikirleri bulunmamaktadır.

Sendika, kadın işçilere ulaşmak için hiçbir özel çaba harcamamaktadır. Kadınların sendika ile ilgili bilgi edinmesini ve iletişim kurmayı sadece temsilciler sağlamaktadır. Bu anlamda sendika temsilcilerinin önemli bir rolü bulunmaktadır. Özellikle temsilcisin kadın olması, kadın işçiler açısından oldukça önemlidir.

Temsilciler seçimle yönetime gelmişlerdir ve güven uyandırmaktadırlar. Kadın temsilcilerin, işyerlerinde aktif hareket etmedikleri, üyeleriyle diyalog kurmadıkları konusunda bir önyargı olduğu halde, bu bayan temsilciler oldukça aktiftirler. Tek eleştirilen konu, bekar bayan olmanın daha fazla sendikaya zaman ayırmasını sağladığı ve evlendiğinde temsilcinin, eşinin olumsuz tavrı nedeniyle, işçi sorunlarıyla yeterince eskisi gibi ilgilenemediği olmuştur.

Evrin'e, temsilcinin kadın veya erkek olması sizin için fark eder mi? diye sorulmuş ve Evrim de temsilcinin kadın olması durumunda her sorununu paylaştığını bir nevi temsilci kadının kendi sesleri olduğunu ifade etmiştir. Ancak evli olmanın, bayan temsilci için daha sorunlu

olduğunu düşündüğünü söylemiştir.

Evrim:- Kendi şahsıma göre konuşuyorum. Kadın olduğu zaman kendime daha yakın hissediyorum. Yani erkeklerle paylaşmadığım birçok sorunumu onunla paylaşıyorum. O da elinden geldiği kadar yardımcı olmaya çalışıyor. Bir nevi bizim sesimiz oluyor.

Evrim:- Yani önemli gerçekten ama evli olması özgür olmasını biraz kısıtlıyor. Yani bu kadar. Ben kendimden örnek vereyim. Mesela evime karşı bir sorumluluğum var. Eşim işten geldiği zaman beni evde görmek istiyor. Kadın olarak görevimi yapmamı istiyor. Yemek, bulaşık, çocuk. Bu yüzden mesela bekarların özgürlüğü daha serbest. O konuda dedim.

Duygu da temsilcinin kadın olması durumunda, kadınlar için avantaj diye düşünmektedir. Bayanların durumundan kadınlar anlar, demektedir.

D:-Sizin temsilciniz bildiğim kadarıyla kadın, bir tanesi. Onu nasıl seçtiniz?

Duygu:-Onu normalde, zaten sendika temsilcimizi biz... Onlar adaylığını koydu. Oylama oldu. Çoğunluk. Tercih edilen o oldu. Bir tane temsilcimiz de oylarımızla aramızda şu anda.

D:-Peki kadın olması sizin için fark ediyor mu?

Duygu:-Kadın olması fark etmiyor da. Kadınların durumundan kadınlar diyelim. Onun için temsilcimizin bir kadın olması bizim için avantaj diyelim ve çok memnunum.

Temsilci kadınlarla yapılan mülakatta, oldukça duyarlı ve mücadeleci oldukları görülmüştür. Ama temsilciliğe başlama genellikle bekarken olmaktadır. Sendikal yönetime gelmek konusunda oldukça duyarlı oldukları görülmüştür. Bu kadınlar teşvik edilecek olsa, sendikal yönetimde de yer alacaklardır.

Örgütlülük konusunda oldukça bilinçli ve mücadeleci olan Günay, temsilci seçilmeden önce de sendikal örgütlenme çalışmalarında gece geç saatlere kadar çalışmıştır. Sendika, işyerine girince, seçim olmuş ve arkadaşlarının oyuyla temsilci seçilmiştir. Ancak evlendikten sonra aile sorumluluklarının artması nedeniyle, temposunda düşme görülmüştür. Bunu kendisi ifade ettiği gibi, bayan arkadaşları da ifade etmiştir. Eşim bana destek oluyor, dese de, eşinin sendikal faaliyetlere tepki ile yaklaştığı arkadaşları tarafından ifade edilmiştir. Erkekler, kadınların, yönetime gelmesi konusunda, kısıtlayıcı olabilmektedirler. Fakat kadınlar, bunu rahat ifade edememektedirler. Günay da çok mücadeleci bir kadın olduğu halde, eşinin tepkilerini göstermekten çekinmektedir.

Günay:-Şimdilik öncelikle merhaba. Ben yaklaşık bu işyerinde dört senedir çalışıyorum. Bundan yaklaşık üç sene önce işyerinde bir örgütlenme çalışmasında bulundum. Bir seneye kadar yaklaşık, örgütlenme çalışmasında her gün gece saat 23'lere 24'lere kadar kişilerin evlerine tek tek giderek sendikaya örgütlemeye başladım. Örgütlülük deyince aklımıza neler geliyor? Örgütlülük derken toplu iş sözleşmesinde insanların biraz daha çalışma koşullarını,

ücretlerini daha iyileştirmek adına, sendikaya üye olduk. Ve biraz daha beğenmesek de çalışma koşullarını ve ücretlerini düzeltmeye başladık.

D:-Peki o zaman bekar mıydınız?

Günay:-Evet, o zaman becardım. Ben bir senelik evliyim. Bekarken zaten daha çok önem veriyordum. Şimdi biraz sorumluluğum artınca kısıtlandı.

D:-Neler yaparsınız örneğin bir günde?

Günay:-Bir güne sabah saat 7'de kalkarım. Servise binerim. Kahvaltı yapmam. Servise biner işe gelirim. Saat 10'da çay servisi vardır. 15 dakika dinlenirim. Saat 12'de yemek paydosu var. Ama günün koşulları içinde ben temsilci olduğum için insanların sorunlarıyla da ayrı ilgileniriz.

Günay:-Şu anda zaten toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeyiz. Grev ilanımız asıldı. Onunla ilgili şu ara çok yoğunuz. Şu anda konuşmalarımızı da bir çadırdan, bir damdan yapıyoruz. Üstü damlayan bir damdan. Sendika buna bir çare... çözüm... Tabii bu işin bir esprisi. Günüm... Sabah 8'den akşam 18.30'a kadar çalışıyoruz. Çünkü bizim yaklaşık 80 gündür paramız yatmıyor. Bununla ilgili grev ilanı asıldı ama yasal olarak biz greve çıkmadık. 80 gündür zaten bir grevdeyiz biz böyle görüyoruz. Ama ücretli grev çünkü paramız da yatmıyor. Aynı zamanda ücretsiz asıl yasal grevimizin kararı alınmadı. Ama bununla ilgili toplu iş sözleşmesi görüşmesi patronun gelen teklifiyle devam ediyor. Şu an günün koşulları çok yoğun geçiyor.

Günay:-Ama örgütlülük de çok önemli. Ben örgütlüyüm, şu an. Eğer bu işyeri biter, kapanırsa yine örgütlülük adına, örgütlü çalışmak isterim. Sonuçta örgütlülük hayatın her alanında gereklidir. Evde de örgütlü olmak gerekiyor. Evde de, işyerinde de. Çünkü olumsuzluklara baş kaldırmak örgütlülüğünden geçer. Bireysel çıkışlarla hiçbir şekilde hiçbir şey yapamayız. Örgütlü olduğumuz zaman, inanıyorum ki her şeyi başarırız

D:-Peki. Siz ailenizde ekonomik olarak yararlı bir insansınız. Çalışıyorsunuz, kazanıyorsunuz. Tabii ki aile bütçesine. Eşinizle işleri paylaşıyor musunuz? Aile işlerini?

Günay:-Evet paylaşıyorum. Eşim de bana bu konuda destek veriyor, sonuna kadar. Ben zaten eşimden bu desteği alınca, kendi örgütlülük gücüme de kendi örgütlülük gücüme de kendi işime de daha çok sarılıyorum. Evdeki işleri de paylaşıyoruz, birlikte yapıyoruz. Ben yemek yapıyorum, o masayı kuruyor.

Mediha, bekar temsilci bir bayan olduğu için temsilcilik görevinde daha rahattır. O da seçimle temsilci olmuştur. Arkadaşlarının ve çevrenin sorunlarına duyarlılık, onu temsilci olmaya itmiştir. Mediha da sendikada yönetime gelmeyi istemektedir.

Mediha:- Ya ben seçim olmadan önce de şey yapmıştım Kazım Beye. Boşluk var diyorlardı. Ya ben seviyorum, insanlara yardım etmeyi. Bir şeylerle uğraşmayı. Yani sosyal etkinliği

seviyorum. Sade burada değil dışarıda. Yani insanlara yardım etmeyi seviyorum.

D:-Anlıyorum. Sendika yönetiminde kadın oranı az, biliyorsunuz. Yönetime gelmek ister misiniz? Bu konuda çalışmalarınız var mı?

Mediha:-Ya öyle bir şeyim olmadı da, olursa da niye olmasın?

D:-Yani yapabilirsiniz?

Mediha:- Yani yaparım. Yardım edildikten sonra yaparım. Niye olmasın.

D:-Kadınlar neden azdır sizce sendikada?

Mediha:- Ya cesaret edemiyorlar. Bir de ailenin sorunları daha şey herhalde. Yani benim ailem karşı çıkmadı. Nereye gidiyorsam ben sadece gidiyorum, diyorum. Şey yapmadılar. Nereye gittiğimi biliyorlar.

D:-Toplantı saatlerinin geç olması vs. gibi şeyler sizi etkiliyor mu? Olumsuz olarak?

Mediha:-Toplantı saati nasıl yani?

D:-Sendikadaki toplantı saatleri?

Mediha:-Yoo! Benim için bir şey yok. Her zaman 12 saat çalışıyoruz. 8 Saatte de insan kendini ayarlıyor, bir şekilde. Bir şey yok yani zaten sonuçta bir zorluk da olsa bu zorluğu görerek geldik.

## 25. GREVİN NASIL OLDUĞU VE KADINLAR

Kadın çalışanlar ve erkek çalışanlar grev mücadelesini birlikte vermişlerdir. Toplumda pek rastlanılmayan bir dayanışma örneği, verilmiştir. Kadınların grev kırıcı olarak tanımlanmasına aşırı bir tepki verilmişlerdir. Sanırım erkekler evlerinde yapmadıkları şeyleri çadırda kadın arkadaşlarıyla beraber yaşamaktaydılar. Erkekler ve kadınlar birlikte yemek yapmakta, çadırı temizlemekteydiler..

Lale, grev çadırında, gece üçe kadar bekleyen mücadeleciler kadınlardan biridir. Ondan grev ve kadın çalışanlarla ilgili bilgiler aldık:

D:-Sürüyor eyleminiz?

Lale:-Ya çok uzun zamandır sürüyor ama son iki üç aydır gerçek anlamında nöbetteyiz.

D:-Kadınlar ve erkekler birlikte götürüyorsunuz. Genelde kadınların grev kırıcı olduğu söylenir. Siz ne düşünüyorsunuz?

Lale:-Bizde kesinlikle öyle değil. Kadınlar daha fazla dirençli diğer iş yerlerindeki kadınlara göre. Buradakiler daha farklı... daha başarılı arkadaşlar.

Lale:-Yeni evliyiz ama daha ilk günden grevde olan arkadaşlar gelip kalmaya başladı. Evi uzak olan gidemeyen. Biraz destek olmak için evimizde ağırladık onları ve mutluyuz.

Lale, işverenin, iş makinalarını başka bir yere taşımak için geldiği gece, nöbette kalmış ve

jandarma ile srtmeler yaamıtır.

D:-Bildiğim kadarıyla siz akam nöbetine geldiniz. Gece adırdaki yatan kadınlar da var.

Lale:-İlk gece makinelerin götürüldüğü gece jandarmalar falan geldi. Bayağı bir baskı oldu. Tartışmalar yaadık onlarla. Sonra biz burada kaldık. Benle Meral diye bir arkadaş var. İkimiz beraber burada kaldık ite. Arkadalara yemek yaptık, çay yaptık falan. Bizim evimiz yakın olduğu için gece ikiydi t bizim evde yattık. Çünkü yatmak için yer yoktu. Bizim arabayı getirdik, arkasına yatak falan yaptık, arkadaşlar mesin diye.

Grev adırdaki, nöbette kalan Duygu, erkek arkadaşlarıyla toplumda yaayamadıkları bir eşitlik içersinde mücadele vermektedirler. Kahvaltıyı erkek arkadaşı hazırlamış,duygu ise bulaşık yıkamaktadır.

Duygu:-şu anda nöbette olduğum için. Nbete geldim. Kahvaltımızı yaptık ve şu anda bulaşık yıkıyorum. Sabah kahvaltımızı erkek arkadaşımız hazırladığı için şu anda bulaığı ben yıkıyorum.

## 26. GREVDE SENDİKANIN TAVRI

Grevdeki işçiler, çok zor şartlarda aylardır maaını almadan, kendi hazırladıkları bir çadırdaki beklemekteydiler. Aralarında müthiş bir dayanışma vardı. Kadınlar ve erkekler hiçbir farklılık olmadan çadırdaki gece dahi nöbet tutmakta idiler. Sendikanın sadece 150 YTL gibi bir ekonomik yardımı olmuş ve sürekli işçileri grevden vazgeçirmeye çalışmıştır. İşçiler sendikanın olması gerektiği gibi görev yapmadığı konusunda sürekli Ŗikayetlerini belirtmişlerdir.

D:-Bu grevinizde sendikanın tavrını anlatır mısınız? İlikilerinizi... Bildiğim kadarıyla bayağı zor durumda kalmısınız.

Duygu:-Evet. Zaten sonuçta işyerinden de maalarımız ödenmedi ve sendikanın da bize bu konuda bize yardım ettiğini söyleyemem; çünkü çok az destek diyebilirim. Ve maddi de manevi de bize destek vermediler. Yani biz işçiler olarak birbirimize kenetlendik. Birbirimize dayanıtık. Hani bize i yerimizden maalarımız verilseydi şu anda farklı ortamda farklı durumlarda olabilirdik. Hani manevi desteği birbirimizde bulduk. Kilitlendik ama maddi g, dayanak şu anda sağlanamıyor, diyebilirim.

D:-Sendika nedir?

Lale:-Valla... Ŗimdi... Sendika nedir? Şu anda bununla ilgili bir Ŗey söyleyemeyeceğim. Cidden bilemiyorum. Şu an sendikaya karşı o kadar öfkeliyiz ki. Yani normalde sendika nedir

diye sorulduğunda çok güzel cevaplar verilebilirdi.

D:-Ne olmasını beklerdiniz, ne oldu?

Lale:-Ne olmasını beklerdim. Mesela biz 250 kişiden daha fazlaydık. Mücadele ederken. Çoğu zaman sendikayı yanımızda göremedik. Yani beklentilerimiz vardı. Bize destek çıkılmasını... Yöneticilerin, sendika yöneticilerinin geldiği zaman işverenle değil de oturup bizimle beraber masalarda yemek yemesini beklerdik. Bizimle sohbet edilmesini, isterdik. Ama bu çok fazla olmadı. Buna yönelik de zaten her toplantıda söyleniyor, sendikacılara...

D:-Sendikacılarınız işverenle mi yemek yedi?

Lale:-Ya gelince genellikle onlarla görüşüp çıkıyorlar. Yani biz bir yemeğe çıktıklarında görüyoruz. Yani çoğu zaman haberimiz olmuyor, onların geldiklerinden.

Lale:-Bu nöbetleşme, hani makinelerimiz gidiyor diye bekleme durumunda sendikanın hiçbir yardımı olmadı. Yani yemek konusunda... Burada aç kalıyoruz çoğu zaman. Yol paramız yok, gelemiyoruz, gidemiyoruz. Yani bir araba tutuldu. Sanırım iki günlüğüne. Onun parası verildi. Ve ayriyeten toplasan 100-150 YTL kadar bir yemek yardımı, yol parası olarak , olmayan arkadaşlara verildi. Ki az buluyorum çünkü burada insanlar inanılmaz fedakarlık yapıyorlar. Dışarıdan destek olmazsa bugüne kadar kalamazdık, sanırım. Ya da açlık grevi yapardık.

## 27. SENDİKA VE SENDİKALI KADINLARLA İLGİLİ BİLGİLER

Tekstil işletmelerinin büyük bir bölümü sendikalı değildir: Eraydın'dan bu konuda şunları aktarabiliriz: "Kayıt dışı birimlerde sendikalaşma söz konusu olmadığından, İstanbul konfeksiyon sanayii üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada sendikalı işçi oranının çok düşük olduğu ve yalnızca çalışan kadınların % 10'unun sendikalı olarak çalıştıkları görülmektedir. (Eraydın, 1998:48-49) Fakat, bu araştırmadaki çalışan kadınların hepsi sendikalı ve sosyal haklarına büyük ölçüde sahip, mutlu azınlık durumundadır. (Sendikalı mısınız? Sorusuna: Evet %100 yanıtını vermiştir.)

Sendikaya nasıl üye oldunuz? Sorusuna: Büyük oranda arkadaş ve temsilci aracılığıyla yanıtı verilmiştir. Ne zamandır sendikalısınız? Sorusuna: 1-5 Yıl %58,6; 6-10 Yıl %17,2; 11-15 Yıl %13,8; 15 + Yıl %6,9; cevapsızlar: %3,4'tür. Sendikalılık süresi de 1-5 yıl arası olanlar, çoğunluğu oluşturmaktadır.

Sendika nedir? Sorusuna: Büyük oranda haklarımızı savunan kurumdur (aşağıda) yanıtı verilmiştir:

Yeliz: -Çalışanın avukatı.

Ferda:-İşçinin iş haklarını savunması.

Arife:-Hakkımızı savunma.

Ayşe:-İşçinin hakkını savunan kurumdur.

Jale:- Sendika benim bildiğimce, işçilerin haklarını savunur, daha bir şey görmedim ama.

Müjgan:-İşçilerin haklarını koruması gereken bir kurum.

Ayfer:-Haklarımızı savunur.

Nilüfer:-İşçi haklarını koruyan sivil toplum örgütü.

Medine:-Sivil toplum örgütü, işçiyi koruyan bir şey.

Gülşen:-İşçiyi koruyan bir şey.

Resmiye:-Toplu iş sözleşmelerine sendika karar verir.

Gülzar:-İşçiyi savunmak.

Saddet:-İşçinin güvenliğidir, bence.

Ayla:-İşçi haklarını koruyan kurum.

Handan:-Bilmiyorum, sendika nedir.

Tülin:Sendika senin adına hakkını arayan bir kurumdur.

Gülcan:-Haklarımızı savunan kurum.

Ayşe:-İşçinin başında olan bir kuruluş.

Emine:-İşçi haklarını savunur.

Kezban:-Hakkımızı bizim için savunmaya çalışıyor.

Evrin:-Ekonomik taleplerimizi sağlayan bir kurumdur, ama lafta.

Yazgül:-Nedir bilmiyorum ki.

Mahinur: -Sosyal güvence.

Nejla:-İşçiler için daha güvenilir ve faydalı şeyler sağlayan hak ve hukuk sağlayan bir kurum.

Bilge:-Ortak çıkarlardan dolayı örgütlülük.

Niçin sendikalı olmalı? Sorusuna: büyük oranda haklarımızı savunmak için (aşağıda) yanıtı verilmiştir.

Yeliz: -Tüm çalışanlarla daha iyi şartlarda çalışmak,

Seçil: -Haklarımızın savunulması için.

Arife:-Hakkımızı savunmak için.

Ayşe:-Patronla işçi arasındaki dengeyi kurmak için.

Ayfer:-Haklarımızın savunulması için.

Ayşegül:-Benim haklarımı savunsun diye.

Nilüfer:-Sosyal hakları korumak için.

Medine:-Seni savunacak bir grubun oluyor.

Gülşen:-İşçinin hakkını savunmak için.

Resmiye:-Senin haklarını savunuyor.

Gülzar:-Haklarını alabiliyorsun.

Saddet:-Seni destekleyen bir güven olduğu için.

Ayla:-Hakkının savunulması için.

Handan:-Bilmiyorum.

Tülin:-Haklarımız korunsun diye.

Gülcan:-Haklarımızı savunduğu için.

Ayşe:-İyi bir şey olduğu için.

Emine:-İşçi haklarını savunmak için.

Evrin:-Emekçi insanların verdiği mücadeleye destek olmak için.

Mahinur: -Haklarımız almak için.

Nejla:-Daha demokratik bir yaşam için.

Bilge:-Örgütlülük için.

Sendikaların en önemli görevi nedir? Sorusuna: %20'si demokrasinin gelişmesine katkıda bulunmak; %55'i sosyal hakları arttırmak; %20'si eğitim ve bilinçlendirme; %31'i Ücret artışı sağlamak; %13'ü mesleki çıkarları korumak; % 6'sı baskı grubu oluşturmak; %10'u siyaset yapmak şeklinde yanıt vermiştir. Sendikaların görevleri arasında en göze çarpan sosyal hakları arttırmak olmuştur. Zaten ülkemizde sendikaların diğer görevleri hakkında yeterli bilgiye sahip olunmamaktadır.

Sendikal çalışmalara katılıyor musunuz? Sorusuna: Evet %34,5; Hayır %65,5'tir. Sendikal çalışmalara katıldıklarını söyleyenler ise büyük oranda grevde olan çalışanlardır. Toplantılar genelde fabrikada iş çıkışı yapılmaktadır.

Sendika organlarının herhangi birisine katılabiliyor musunuz? Sorusuna %6'sı temsilciler kurulu diye yanıtlamıştır. Bu doğru fakat %3'ü Kadın komitesi, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu yanıtını vermiştir. Bu soru bilinçsizce cevaplanmıştır. Araştırmaya katılan kadınlardan hiç biri, gerçek anlamda bu organlardan birinin çalışmalarına katılmamaktadır.

Sizce sendikacılık erkek işi midir? Sorusuna: Evet %6,9; Hayır %93,1 yanıtı verilmiştir. Kadınların sendikacılık konusunda başarılı olamayacakları kanısı var mıdır? Sorusuna: Evet %6,9; Hayır %93,1 yanıtı alınmıştır. Kadınların çok büyük bir oranı kadınların da sendikalarda çalışabilecekleri, sendikaların erkek egemen kurumlar olmaması şeklinde tepkiler vermişlerdir.

Sendikacıların kadınların yönetime gelişlerine bakışı hangileridir? Sorusuna %6'sı sendikacılar kadınların üyeliklerini marjinal görürler; %10'u sendikacılar kadınları pasiflikle ve ilgisizlikle suçlarlar; %10'u sendikacılar zaman zaman "kadının akli ermez sendikacılıktan

anlamaz” diyorlar, yanıtını verirken %10’u hepsi yanıtını vermiştir. Bu soruda çalışan sendikalı kadınların verdikleri cevaplar yeterli değildir. Çoğu kadının bu konuda bir fikri yoktur ve bu nedenle belirtmemiştir.

Erkek sendikacılar, kadınların sendikal yönetime katılmaya teşvik ediyorlar mı? Sorusuna: Evet %41,4; Hayır %55,2; Cevapsız: %3,4’tür, Genelde, erkek sendikacılar, temsilcilerden bir tanesinin kadın olması gerektiği görüşünden dolayı, kadınları temsilcilik konusunda teşvik etmeye çalışmakta fakat sendikal yönetime gelmeleri konusunda pek teşvik etmemektedirler. Özellikle bekar kadınlardan temsilci olmak yönünde talep kendiliğinden geldiği için, %55,2’si teşvik yapıp yapılmadığı konusunda hayır yanıtını vermiştir.

Görülüyor ki: Kadınlar sendikalarda sadece erkeklerin yer almasını tepkiyle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar da sendika yönetimlerine gelmek istemektedirler. Kadınların sendika yönetimlerinden dışlanmasını, sendikacılığın erkek işi olarak görülmesine tepkiyle cevap vermişlerdir.

Sendikacılar, işyerinde cinsiyet ve ayrımcılık gibi sorunlarla mücadelede kadınlara destek veriyorlar mı? Sorusuna: Evet %37,9; Hayır %41,4; Cevapsız: %20,7 yanıtını vermişlerdir. Sendikacılar, adil iş dağılımı, eşit ücret, çocuk bakımı, meslek eğitimi gibi talepleri göz ardı ediyorlar mı? Sorusuna: Evet %44,8; Hayır %34,5; Cevapsızlar: %20,7’dir. Çalışan kadınlar, sendikacıların kadınları ilgilendiren sorunlar konusunda duyarlı olmadıklarını düşünmekte büyük oranda. Özellikle çocuk bakımı ve eğitim en çok kadınların ihtiyaçları olan konular olarak vurgulanmaktadır.

Sendika yöneticilerini tanıyor musunuz? Sorusuna: Evet %69; Hayır %17,2; Cevapsızlar: 13,8’dir. Kadınlar sendika yöneticilerini, iş yeri ziyaretlerinde görüp tanımaktadırlar. Fakat sorunlar konusunda kendilerinin birebir konuştukları söylenemez.

DİSK’te kadın sorunları ile ilgili bir bölüm var mı? Sorusuna şu yanıtlar alınmıştır:

Seçil:-Hiçbir bilgim yok.

Müjgan:Bilmiyorum.

Tülin:Bilmiyorum.

Mahinur: -Bilmiyorum.

Bilge:-Hiç olmadı duyarsızlık var.

Kadınlar büyük oranda DİSKde kadın sorunları ile ilgili bölüm var mı sorusuna: Bilmiyorum diye cevap vermişler. Ya da bilmedikleri için bu soruyu boş geçmişlerdir. Eğitim verilmediği

ve sendikal kaynaklara ulaşmadıklarını ifade etmişlerdir.

Kadınları sendikal faaliyetlerden alıkoyan, sorusuna ise: %48'i aile sorumlulukları; %3'ü toplantı saatleri ve yerlerinin elverişsizliği yanıtı alınmış; %34'ü hepsi yanıtını vermiştir. Araştırmada çok göze çaptığı gibi büyük bölümü kadınların sendikayla ilgilenmemesinin büyük nedeni olarak aileyi göstermektedirler.

Sendikal ilgisizliğin nedenleri, sorusuna: %17'si uzun süreli çalışma; %3'ü rekabetli çalışma %13'ü rekabetli çalışma; %68'i ev işleri yanıtını vermiştir. Bu %68'lik oran da kadınların sendikayla ilgilenmemesinin büyük en büyük nedeninin ev işleri ve aile olduğunu göstermiştir.

Sendikal toplantılara katılmama nedeniniz nedir? Sorusuna %3'ü iş güvencesinin yetersizliği; %10'u toplantı saatlerinin uygun olmayışı; %3'ü kendine güvensizlik; %31'i çocukların bakımı ve ev işleri; %10'u eşin ve ailenin tepkisi yanıtını vermiştir. Görüldüğü gibi sendikal çalışmalara katılmada en büyük engeli aile ve ev işleri olmaktadır.

Mülakatta; Kadınların sendikaya üye olmamalarının nedenleri sizce nelerdir? Acık uçlu anket sorusuna: Sosyal yaşam, aile sorumlulukları ve kendilerine güvensizlik diyenler önemli çoğunluktadır:

Ferda:-Kadınlar evine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak için.

Müjgan:-Evlerinde daha fazla sorumlulukları var, çocukları var, o yüzden.

Ayşegül:- Evliyim çocuklarım var katılamıyorum.

Ferda:-Kadınlar evine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak için.

Diğer cevaplar:

Yeliz: -Kendine güvensizlik.

Seçil: -Güvensizlik.

Arife:-İş ortamı nedeniyle toplantılara gidemezler.

Nilüfer:-Eğitim seviyesinin düşüklüğü, kadınların kendine güvensizliğinden olabilir.

Medine:-Bilmedikleri için.

Gülşen:-Yapamayacağımız diye, kadınlar mahcup olmamak için.

Yeliz: -Kendine güvensizlik.

Seçil: -Güvensizlik.

Arife:-İş ortamı nedeniyle toplantılara gidemezler.

Nilüfer:-Eğitim seviyesinin düşüklüğü kadınların kendine güvensizliğinden olabilir.

Kadınların sendikal faaliyetlerle ilgilenmemenin temel nedeni vakit yokluğu ve aile ile ilgili

sorunlar öne sürülmüştür. Kadınların çalışma zamanı dışında evdeki yükümlülüklerine harcadığı zaman nedeniyle, kamusal alanda, siyasal, sendikal ve toplumsal yaşama katılımları için zaman kalmamaktadır.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılmama nedenleri sizce nelerdir? Şöyle cevaplanmıştır:

Yeliz: -Hak aramama, ifade edememe, çekinme.

Seçil:-Güvensizlik.

Ferda:-Kadınların ev işleri ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmaları gerekiyor.

Arife:-Zamanımız yok.

Ayşe:-İlgilerini çekmediği için.

Müjgan:-Zaman yetersiz.

Ayşegül:-Çalışmak.

Medine:-Sendikal faydalarını bilmedikleri için.

Saddet:-Aile sorumlulukları.

Ayla:-Aile, ev çocuk.

Handan:-Ailevi.

Gülcan:-Eşim izin vermediği için.

Ayşe:-Evde izin yok.

Evrin:-Ailevi baskılardan dolayı.

Aysel:-Zaman bulamadıkları için.

Yazgül:-Çocuk bakımı ve ev işi bunlardan dolayı katılamıyorum.

Mahinur: -Aile ve eşlerinden dolayı.

Nejla:-Aile ve zaman.

Sendikal çalışmalara katılmama nedeniniz? Sorusuna: aile içi sorunlar; ev işleri; vakit yokluğu yanıtını verenler:

Ferda:-Zamanımın yeterli olmaması nedeniyle.

Arife:-Ev aile içi sorunlar.

Ayşe:-Vaktim yok.

Gülşen:-Ailevi yük, zaman yok.

Saddet:-Hiç boş vakit yok.

Ayla:-Ev işi çocuk, yorgunluk.

Gülcan:-İş yoğunluğu.

Emine:-İşlerin yoğunluğu, ev işleri çocuk.

Kezban:-Ailem izim vermez.

Seçil: -Sendikadan böyle bir istek almadığım için.

Ayşe:-teklif gelmedi.

Diğer nedenler:

Müjgan:-Sorumluluk almamak.

Ayfer:-Sevmiyorum.

Nilüfer:-Gerek görmüyorum.

Resmiye:-Temsilciler gidiyor.

Tülin:-Nedeni yok.

En son sendika çalışmalarına ne zaman katıldınız? Sorusunun cevabı ise oldukça farklı yanıtlandı:

Yeliz: -Mümkünse her zaman.

Ferda:-Hiç katılmadım.

Ayfer:-Hiç katılmadım.

Medine:-Sekiz ay önce.

Ayşe:-Hiç.

Emine:-Hiç.

Kezban:-Katılmadım.

Hülya:-Hemen her gün katılıyorum.

En son sendika çalışmalarına ne zaman katıldınız? Sorusuna: Temsilciler katıldıklarını ifade ederken. Çoğu da hiç katılmamıştır. Sendika üyesi çalışan kadınlar katılmadıklarını ya da işyerindeki toplantıları göstermektedirler.

Kadınların sendikal yönetime katılmama nedenleri sizce nelerdir? Sorusuna büyük oranda ailevi işler, ailevi baskılar, zamansızlık sorunu, kendilerini ifade edememe, sendikacıların koltuk sevdası ve teklif gelmediği gibi yanıtlar verilmiştir.

Yeliz: -Kendilerini ifade edememe.

Seçil:-Teklif almadıklarından.

Ferda:-Kendimiz istemediğimiz için.

Arife:-Zamansızlık.

Müjgan:Zaman ayıramamak.

Ayfer:-Yorgunlar.

Ayşegül:-zamanım yok.

Medine:-Bilmedikleri için.

Ayla:-Aile ev çocuk.

Gülcan:-Çok işleri olduğu için.

Evrin:-Ailevi baskılardan dolayı.

Mahinur: -Ailevi nedenler.

Nejla:-Aile ve zaman gibi durumlar.

Bilge:-Sendikacıların koltuk sevdası.

Kadınların sendikalarda yönetime gelmesi konusundaki düşünceniz nedir? Bu soruya büyük oranda kadının sendikal yönetime gelmesi gerektiği konusundaki görüşler, hakimdir:

Yeliz: -Doğru insansa olabilir.

Ayşe:-Kadınlar yönetime gelirse sorunun köküne inilir.

Müjgan:-Kadınların elini değdirdiği her konuda başarılı olacaklarına inanıyorum.

Ayfer:-Gelsinler ve bilinçli olmamız daha iyidir.

Ayşegül:-Kadınlar daha kibar ve saygılı.

Medine:-Başarabileceğine inanıyorsa bence katılmalı.

Resmiye:-Herkes yapabilir.

Ayla:-Neden olmasın ki, kadın erkek eşit gözümüzde.

Evrin:-Kesinlikle gelmelidir.

Aysel:-Gelmeli ama bilgili.

Mahinur: -Kadınlar gelmeli, çünkü, erkeklerden daha duyarlılar. Çok yararlı olacağını düşünüyorum.

Nejla:-Kadınların yönetime gelmesi kadınlar için çok önemli.

Bilge:-Önce başarıyı beraberinde getirir. Bunlar evde de oldu işte de olabilir.

Sendikaya yönetici olmayı ister misiniz? Sorusuna: Evet %13,8; Hayır %86,2; Sendika yönetimine teşvik olsa düşünür müsünüz? Sorusuna: Evet % 24,1; Hayır %72,4; Cevapsız:%3,4'tür. Sendikaya yönetici olmak konusunda bir faaliyetiniz oldu mu? Hayır%100'dür. Sendikacılığın erkek mesleği olduğuna inanıyor musunuz? Sorusuna: Evet %3,4 Hayır %96,6'dır. Sendikalı kadınların çok büyük bir bölüm sendikacılığın erkek mesleği olduğuna karşı çıkmaktadır. Kadınların da bu işi yapabileceğine inanmaktadır. Kadınların hepsi de sendikal yönetime gelmek konusunda herhangi bir faaliyette bulunmamışlardır. Küçük bir oran sendikada yönetici olmak isterken %86,2 gibi bir bölüm çeşitli nedenlerle yönetici olmak istemediğini söylemiştir. Bunun çeşitli nedenleri bulunmaktadır. En büyük neden olarak da aile ve çevreden kaynaklanan neden görülmektedir. Ancak aşağıdaki konularda da görüleceği gibi büyük oranda kadınların da sendikal yönetime gelmesi gerektiği konusunda görüş ileri sürülmektedir.

Sendikanızın kadınlar için düzenlediği etkinlikler var mı? Sorusuna: Evet % 6,9; Hayır % 93,1'dir. Kadın hakları etkinliklerine katıldınız mı? Sorusuna: Evet %3,4; Hayır % 86,2; Cevapsızlar: %10,35'dir. Kadınların %90 civarında bir bölümü kadın hakları etkinliklerine katılmamışlardır.

Pek sık olmasa da sendikal etkinlikler, temsilciler aracılığıyla duyurulmaktadır. Etkinliklerden kast edilen ise işyerinde yapılan toplantılardır. Sadece grevdeki işçiler toplu sözleşme ve grev uygulaması nedeniyle sendikada ara sıra yapılan toplantılara katılmışlardır. Kadınlar konusundaki etkinlikleri ise kadınlar, 8 Martta verilen çiçekleri etkinlik diye göstermişlerdir.

Sendikanın Kadın İşçileri Sorunları Dairesi var mı? Evet % 6,9; Hayır %75,9; Cevapsızlar: %17,2'dir. DİSK'te kadın sorunları ile ilgili bir bölüm var mı? Sorusuna: Evet % 3,4; Hayır % 75,9; Cevapsızlar: % 20,7'dir. Sendikanızın Kadın Sorunları konusundaki kaynaklarına ulaşabiliyor musunuz? Sorusuna: Evet %10,3; Hayır %86,2; Cevapsızlar: %3,4'dir. Kadınların çok büyük bir bölümü sendikada olan Kadın İşçileri Sorunları Dairesini bilmemektedir. Kadınların bilmesi konusunda ise sendikanın hiçbir faaliyeti olmamıştır. Sendikanın Kadın sorunları konusundaki kaynaklarına da ulaşamamaktadırlar.

Kadınların sendikalarda vitrin görevi gördüğüne inanıyor musunuz? Sorusuna: Evet % 13,8; Hayır % 82,8; Cevapsızlar: % 3,4'dir. Kadınların sendikada sadece vitrin görevinde bulunduğu konusundaki inanca kadınlar kesinlikle karşılar. Böyle bir durumda sadece bir eşya gibi değerlendirilebileceği görüşü hakim.

Kadınlar sendikada kendilerini özgürce ifade edebiliyorlar mı yoksa susmayı mı tercih ediyorlar? Sorusuna: Genellikle susmayı tercih ediyorlar % 24,1; Kendilerini ifade edebiliyorlar % 51,7; Cevapsızlar: %24,1'dir. Kadınların büyük bölümü, kadınların sendikada kendini ifade edebildiğini düşünmektedir. "Sendika üyesi kadınlar, çalışma hayatında kadın oldukları için yaşadıkları problemlere duyarlılardır." Düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet %79,3; Hayır %17,2; Cevapsızlar: %3,4'tür. Sendikalı olan kadınların çalışma hayatında yaşadıkları problemlere daha duyarlı olduklarına inanılmaktadır.

Kota nedir biliyor musunuz? Sorusuna: Evet %10,3; Hayır %86,2; Cevapsızlar: %3,4 olarak açıklanmıştır. Kadınların büyük bir bölümü, yönetimde etkili temsil için uygulanmak istenen kota yöntemini bilmemektedir.

"Kadınlar sendikal bilince sahip olmalıdır!" düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet % 96,6; Hayır %3,4'tür. Kadınların büyük çoğunluğu (%96,6'sı), kadınların sendikal bilince sahip olması gerektiği konusunda düşünce birliğindedir. Aşağıda birkaç kadının fikri şöyledir:

Jale:-Toplantılar yapılarak bilinçlendirilebilir.

Nilüfer:-Eğitim sayesinde, teşvik sayesinde olabilir.

Medine:-İş güvencesi ve korunmaları için onlarla konuşmak.

“Kadınlar sendikada görev aldıklarında erkek kimliğine bürünmek zorunda kalıyorlar. Kadın bakış açısını unutuyorlar.” Düşüncesi doğrumu? Evet %20,7; Hayır% 69; Cevapsızlar: %10,3’tür. “Sendika üyesi kadınlar, çalışma hayatında kadın oldukları için yaşadıkları problemlere duyarlılardır.” Düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet %79,3; Hayır %17,2; Cevapsızlar: %3,4’tür. Kadınlar, sendika temsilcilerinden özellikle, oldukça memnun oldukları için, yukarıdaki sorulara karşı çıkmışlardır. Kadınların çalışma hayatında kadın problemlerine daha fazla duyarlı olduklarını düşünmektedirler.

Sendikaya güveniyor musunuz? Sorusunun cevabı; Evet %44,8; Hayır %51,7; Cevapsızlar: %3,4’dır. Büyük oranda çalışanlarda sendikaya karşı güvensizlik vardır. Bunun da sendikalarda yaşanan olumsuz nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Sendikayla ilişkileriniz nasıl? Sorusuna:

İyi olmadığını söyleyenler:

Yeliz: -Kötü.

Mahinur: -Kopmuş durumda.

Kezban:-İlişkim yok.

Saddet:-Pek yok.

Ayfer:-Pek iyi değil.

Hülya:-İyi değil.

Aysel:-İyi değil.

Normal olduğunu söyleyenler:

Nejla: -Normal.

Yazgül:-Fazla iyi ilişkilerimiz yok. Temsilciler aracılığıyla iletişim kuruyoruz.

Gülüzar:-Normal.

Gülşen:- Fena değil.

Ferda:-Tartışıyoruz ama iyidir.

Jale:- Olması gerektiği gibi

Müjgan:-fena değil.

Bilge: -Orta.

İyi olduğunu söyleyenler:

Evrım:-İyi.

Ayla:-iyi.

Tülin:Güzel.

Gülcan:-Gidip gelmiyorum ama iyi.

Ayşe:-iyi.

Resmiye:-İç içe,

Nilüfer:-İyi.

Medine:-Güzel.

Sendika ile sorunlarınız nelerdir? Sorusuna: Sorunları olmadığını söyleyenler:

Medine:-Yok.

Resmiye:-Bir sorun yok.

Tülin:-Hiçbir sorun yok.

Gülcan:-Yok.

Ayşe:-Hiçbir sorun yok.

Emine:-Yok.

Çeşitli sorunları olduğunu söyleyenler:

Gülüzar:-Bir şey yapmıyor.

Yeliz: -Ücret ve temizlik.

Ferda:-İşçiyi işverene daha iyi anlatamıyorlar.

Arife:-Her hakkımızı savunmuyor.

Jale:- Verilen sözlerin yerine gelmemesi.

Gülüzar:-Bir şey yapmıyor.

Kezban:-Maaşlarımızı alamıyoruz, sendika bu konuda bizi savunmuyor.

Evrım:-Sendikanın duyarsızlığı.

Hülya:-Destek yok.

Yazgül:-Grev için yardım yapılmıyor, Gelip sormuyorlar.

Mahinur: -İlgisizlik.

Nejla:-Sözleşmemizin hala belirli bir yere gelmemesi.

Sendikanın en önemli eksikliği nedir? Sorusuna: %20'si işçileri sendikanın üyesi olmak gibi bir özdeşlik havasına sokmuyor; %10'u demokrasi mücadelesinin verilmemesi; %13'ü sendikal eğitimin yetersizliği; %62'si işçi haklarını yeterince savunmaması; %13'üye tabanından kopukluk; %10'u siyasi partilerle, taraf tutmak; %6'sı kendini kamuoyuna

yeterince tanıtılmamak; %13'ü örgütlemeye eksiklik şeklinde yanıt vermiştir. Burada sendikaların en çok %62'yle suçlandığı konu işçi haklarını yeterince savunmamasıdır.

İşyeri temsilcisine güveniyor musunuz? Sorusuna: Evet %51,7; Hayır %41,4; Cevapsızlar: 6,9'dur. Kadın işyeri temsilciniz var mı? Sorusuna: Evet %96,6; Cevapsızlar: %3,4'tür. Sendika temsilciniz, sendikacılardan daha farklı davranabiliyor mu? Sorusuna: Evet %37,9; Hayır %51,7; Cevapsızlar %10,3'tür. Temsilciniz de kadın erkek işi ayrımını yapıyor mu? Sorusuna: Hayır %96,6; Cevapsızlar: %3,49'dur. Her iki işyerinde de birer sendika temsilcisi vardır. Ve kadınlar büyük oranda onlardan memnun görünmektedir. Bu da kadınlar açısından, işyeri temsilcilerinin kadın olmasının önemini açıklayabilmektedir.

Sendikanızın toplantı veya mitinglerine katılıyor musunuz? Sorusuna: Evet %41,4; Hayır %58,6'dır. Sendikal etkinliklerden haberiniz oluyor mu? Sorusuna: Evet %34,5; Hayır %65,5. Kadınların büyük bir bölümü, sendikal etkinliklerden habersizdir. Miting ve toplantılara sadece üyelerin bir bölümü katılabilmektedir. Katılımın %41,1 görünmesinin nedeni, kadınların işyerinde yapılan toplantıları örnek olarak algılamaları sonucu yanıt vermeleri olarak açıklanabilir.

Sendikanın yayınlarını okuyabiliyor musunuz? Ya da bu konuda bilgi edinebiliyor musunuz? Sorusuna; evet %24,1; hayır %72,4; cevapsızlar:%3,4 olarak yanıtlanmıştır. Bilge, şöyle bir not düşmüştür, bu soruya: "Sendika bize yayınları göndermiyor. İletişim sorunları çekiyoruz yada bilinçlendirmiyorlar."

Çalışan sendikalı kadınlar, sendikada kendilerine yönelik çıkan kaynaklara ulaşamamaktalar. Bu konuda sendikanın her hangi bir çabası da görünmemektedir. Yayınlar, arşivde raflarda beklemektedir. Sendikacılar bile bilgi edinmek için bunlara başvurmamaktadır.

Sendikanızın düzenlediği eğitim çalışmalarına katılıyor musunuz? Sorusuna: Evet %17,2; Hayır % 82,8 yanıtı verilmiştir. Sendikanın genel eğitim seminerlerine katılımınız? Sorusuna: katılmadım %75,9; Yılda 1-2 kez %13,8; Yılda 3-5 kez %3,4; cevapsız: %6,9'dur. Sendikanın eğitim seminerleri pek olmadığı için büyük oranda (%75,9'u) hiç sendikal eğitime katılamamıştır.

"Sendika içi eğitim eksikliği vardır." Düşüncesi doğru mu? Sorusuna: Evet %89,7; Hayır

%6,9; Cevapsızlar: %3,4'tür. "Sendika konusunda bilgi eksikliği vardır. Üyeler tam olarak ne anlama geldiğini bilmiyorlar." Bu düşünce doğru mu? Sorusuna: Evet %75,9; Hayır %17,2; Cevapsızlar: %6,9'dur. Bu sorulara alınan yanıtlarda da anlaşılacağı gibi. Üyeler sendikanın tam olarak ne anlama geldiği konusunda bilgilere sahip değiller. Sendika yeterli eğitim çalışması düzenlememekte, üyelerine sendikaları tanıtıcı yeterli bilgiyi verememektedir. Kadınların yeterli düzeyde sendikal eğitim alamadığı görülmektedir. Sendikal eğitim programları, genelde tüm üye kitlesine yönelik oluşturulmakta, eğitim programları, genel olarak sendikanın tanıtılmasına ve toplu sözleşme hükümleri ile çalışma yaşamına ilişkin yasaları açıklamaya yönelik olmaktadır. Kadın işçilere, yönelik eğitim çalışmaları daha çok temsilci kadınlara verilmekte, bu temsilci kadınları sendika hakkında bilgilendirmeye, onların sorunlarını anlamaya ve çözüm üretmeye yönelik çalışmalar sınırlı kalmaktadır.

Sendikalar siyasi yaşamın dışında mı yer almalı yoksa siyaset yapmalı mı? Sorusuna: Siyaset yapmalı %37,9; Dışında yer almalı %62,1 Üyelerin büyük bir bölümü, sendikaların politika yapabileceği görüşünden habersizdir. Bu konuda yeterli bilinç bulunmamaktadır. Üye kadınlar sendikanın politikaya girmemesi gerektiğini düşünmektedirler. Sendikanın tek faaliyet alanı ve amacının ücret pazarlığı olabileceği düşünülmektedir.

DİSK Tekstil İşçileri Sendikasına bağlı çalışan kadınların, sendikal faaliyetler, demokratik temsil ve sendika konusunda söylediklerini aktarmak iyi olacaktır: Sendikalı çalışan kadınlara, sendikal faaliyetlere katılımı ve sendikayla ilişkileri sorulmuş. Sendikayla ilişkilerinin pek sıcak olmadığı, genelde sendikanın tutumundan pek memnun olmadıkları görüşmüştür. Kadınların sendikal faaliyetlerle ilgilenmemelerinin temel nedenini ev işleri ve evdeki görevleri olarak görüşmüş. Kadınların sendikada ikinci cins olarak kabul edildikleri ve önemsenmedikleri konusunda görüş birliği bulunmaktadır.

Lale, fabrikalarda sendikaların olmasını ısrarla savunduğu, halde, sendika başındaki sendikacılara pek iyi gözle bakmıyor. Ona göre, sendikacılar, grevde destek vermeyen yıldırma yanlısı kişilerdir.

D:-Sendikayla ilişkileriniz nasıl?

Lale:-Sendikayla ilişkilerimiz... Aslında çok iyi bakmıyoruz. Sendika değil de asıl sendikacılara iyi bakmıyorum. İyi gözle bakmıyorum çünkü hiçbir zaman için destek görmedik. Hani yıldırma yanlısı. Şahsen ben kendi adıma öyle görüyorum. Hiçbir destek görmediğim için sendikacıları iyi bir gözle görmüyorum. Ama isterim ki bütün işyerleri sendikalı olsun ve bizim gibi düşünen arkadaşlar sendikacı olsun.

Müjgan da, sendikanın, fabrikadan işçinin alacaklarını almalarının sağlanmaması konusunda şikayetçidir.

Müjgan:-Şimdi kişisel bir problemimiz yok sendikayla tabi ki. Ama alacaklarımızı zamanında alamadığımız için sonuçta bizim de paraya ihtiyacımız var. Evimizi bu durumda geçindiriyoruz işte. Paralarımızı alamıyoruz, erzaklarımızı alamıyoruz. Böyle bir sıkıntımız var. Böyle bir problemimiz var, sendikayla.

Günay, (işyeri temsilcisi): grevde oldukları ve toplu sözleşme aşamasında oldukları için sendikaya son zamanlarda oldukça sık gitmeleri gerektiğini söylemiş ve sendikada kadınların ikinci sınıf ve ikinci planda tutulduklarını iddia etmiştir. Sendikanın kadın bürosu konusunda temsilci olduğu halde hiçbir bilgisi bulunmamakta; ilerideki aşamalarda, sendika yönetimine gelmemesi için hiçbir neden olmadığını söylemektedir.

D:-Sendikaya sık sık gidiyor musunuz?

Günay:-Bu aralar oldukça sık gidiyoruz.

D:-Peki sendikada ki kadın bürosuyla bir ilginiz var mı?

Günay:-Yok.

D:-Biliyor muydunuz?

Günay:-Bilmiyorum çünkü sendikada kadınlara zaten yer verilmiyor. Kadınlara zaten sendikada bile toplumda olduğu gibi ikinci sınıfta; ikinci planda tutuluyor. Sendikada da zaten kadınları ön plana çıkarmıyorlar.

D:-Peki siz sendikada görev almak ister misiniz?

Günay:-İsterim tabi ki. Sonuna kadar. İsterim. Tabi öyle bir fırsat elime geçerse, ben bu fırsatı değerlendiririm.

D:-Fırsat yaratmayı düşünüyor musunuz?

Günay:-Eğer bu işyeri devam ederse; şu an fırsat yaratamam ama ileriki süreçlerde fikrim değişirse, elbette. Ama şu an fırsat yaratmayı düşünmüyorum; çünkü daha önce daha önemli sorunlarımız var.

D:-Peki sizce sendikada bayanların yer almamasının nedenleri nedir, yönetici olarak?

Günay:- Az önce de söylediğim gibi, bayanlar ikinci planda tutulduğu için. Onları hiçbir zaman ön plana çıkarmıyorlar. Bence kadınlar bu işte çok başarılı. Kadınlar sendikada yönetici olursa sendikanın da tutumu bence değişir. Bence daha farklılaşır.

D:-Sizi bu konuda hiç yönlendirmeler oldu mu, yönetici olur musunuz diye? Ya da temsilci olur musunuz, diye.

Günay:-Sendikadan yönlendirme olmadı ama işyerinde bir tane temsilci olmak zorundaydı. Onun için arkadaşlarımla oy seçimi ile birlikte ben geldim, buraya. Seçime girdik, biz. Gizli oy seçimi oldu. Ben, arkadaşlardan daha fazla oy alınca ben temsilci oldum.

Nilüfer, sendikacıları, ve sendikayı tanımıyor. Bilgilendirilmediklerinden yakınıyor.

D:-Sendikacıları tanıyor musunuz?

Nilüfer:-Tanıyorum.

D:-Sendikaya gidip geliyor musunuz?

Nilüfer:-Hayır.

D:-Sendikal faaliyetlerden haberiniz oluyor mu?

Nilüfer:-Bilgilendirilmediğimiz için bilmiyorum yani.

Müjgan, Sendikacıları politikacılara benzetmektedir. Müjgan, Sendikacıların: “Biz sizin sorunlarınızı biliyoruz, bu konuda çalışmalarımız devam ediyor.” Demekte ve somut bir şey yapmadıklarından yakınmaktadır.

D:- Sendikayla ilişkileriniz nasıl?

Müjgan:-Sendikayla ilişkilerimiz pek iyi değil. Yani ... Kazım Ağabeyi biliyorum. İyi niyetle elinden gelen her şeyi yapmaya çalışıyor. Ama yani bilemiyorum çok... şey durumdayız Böyle söyledikleri her şey bize yani... yüzeysel geliyor. Bir çözüm bulma amaçlı gelmiyor. En azından şahsım adına konuşuyorum. Yani şey gibi bu. Politikacıların “ biz sizin sorunlarınızı biliyoruz, bu konuda çalışmalarımız devam ediyor” Ama somut bir şey gelmiyor, elimize. Böyle bir durum var.

D:-Politika da böyledir, değil mi?

Müjgan:-Evet. “Biz sizin sorunlarınızı biliyoruz, bu konuda çalışmalarımız devam ediyor” Ama sonuç yok. Yani hep söylemde kalıyor, bence.

Duygu, evli kadınların sorumlulukları arttığı için sendikal faaliyetlere daha zor girebildiğini düşünmektedir. “Yuvayı dişi kuş yapar.” Deyimine Duygu da inanmaktadır. Bu deyim kadının ailedeki durumunu oldukça iyi açıklamaktadır. Sadece ailede dişi kuş çalışmaktadır!

Duygu:-Evli insanların sendikaya ve sendikal faaliyetlere katılması biraz daha zor; çünkü sorumlulukları artıyor. Sonuçta bir ailenin geçimi ve sorumlulukları bir kadının üstünde. “Yuvayı dişi kuş yapar” diyorlar. Ve yuvayı ayakta tutan kadın olduğu için kadının düşüncelerini fikirlerini her zaman için sağlam bir zemine koyması gerekiyor. Karşısındaki insanı o şekilde ikna edebilir, diye düşünüyorum

Gülüzar, ev işleri ve çocukların sorumluluğundan dolayı, sendikaya gitmediğini söylemektedir. Kadınların da bu nedenlerden dolayı sendikal faaliyetlerle ilgilenmediğini düşünmektedir.

D:-Hiç sendikaya gider misiniz?

Gülüzar 2:-Yok gitmem.

D:-Neden gitmezsiniz?

Gülüzar 2:-Çocuklarımız olduğu için. Zaman olacak ona gideceksin. Zaten buraya geliyorsun; gözüm arkada kalıyor. Çocuklar ne yaptı ne etti. Daha boş zamanı olanlar gidiyor. Be bileyim ben

D:-Kadınların sendikal faaliyetlere katılmamasının nedeni nedir sizce?

Gülüzar 2:-Zamansızlıktandır.

Mülakatta kadınların büyük çoğunluğu gerekli eğitimi aldıktan sonra sendikada yönetime gelme ihtimalleri görülebilmektedir. Grevde yer alan kadınların sendikal yönetime gelmek konusunda daha eğilimli ve tecrübeli oldukları gözlemlenmiştir.

Bazı kadınlar, toplumsal önyargılardan etkilenmekte, erkekler bunu yapmadıkları halde, kadınlar, kendilerine eleştirel yaklaşmakta, olumsuz yönleri olduğunu ortaya koymaktalar. Teşvik olduğunda ve sendikal eğitim aldıklarında kendilerine güven duymaları ve sendikal yönetime gelmeleri için hiçbir neden bulunmamaktadır.

Duygu, kadınların, sendikalarda yönetime gelmesi gerektiğini düşünmektedir. Kadınlar da çalıştığına göre, sendikalarda da görev alabilirler, düşüncesindedir. Duygu'ya göre, kadınların sendikalarda görev almamasının nedeni, aile sorumlulukları, güven yetersizliği ve bilgisizliktir. Kadınların sendikalarda vitrin konumunda görev almasını oldukça tepkiyle karşılamaktadır.

D:- Sizce sendikacılık erkek işi midir?

Duygu:-Hayır kesinlikle katılmıyorum. Sonuçta çalışma hayat şartlarında kadın da çalışıyor, erkek de çalışıyor ve sendika kesinlikle erkek işi değildir. Erkeklerin yaptığı her şeyi kadınlar da yaptığı için bence erkek işi değil yani ayrım olmaması gerekiyor. Kadın da olmalı, erkek de olmalı.

D:-Peki sendikada yöneticilerin çoğunun erkek olmasını neye bağlıyorsunuz?

Duygu:-Kadınların biraz daha bilgisiz, biraz daha kendilerine güvenleri yok. Aile diyelim. Bazılarının hani ailesi, evde eşleri sorun çıkarıyor, o yüzden diyelim. Erkekler daha özgür kadınlara göre.

D:-Kadınların sendikal çalışmalarını veya sendikal örgütlenmelerini ve katılımını erkekler teşvik ediyor mu sizce? Nasıl değerlendiriyorsunuz?

Duygu:-Bence bilgili ve düşünceli bir erkek bunu her zaman benimser. Bilgisiz cahil kalmış birisi bunu hor görür.

D:-Kadınların sendikada vitrin görevi gördüğünü düşünüyor musunuz? Bunu değerlendir misiniz?

Duygu:-Hayır. Kesinlikle buna katılmıyorum. Sonuçta biz kadınlar olarak çalışıyoruz. Erkek ne ise kadın da odur. Ve kesinlikle bu fikre katılmıyorum. Vitrin demekle, kadınlar, orda bir duvar kenarında anlamında yani. Bir eşyayı tutarmış gibisine. Bunu ben şiddetle kınıyorum.

D:-Bekar olmanın sendikal faaliyetlere katılma konusunda avantaj sağladığını düşünüyor musunuz?

Duygu:-Tabii. Bekar biraz daha özgür olmak demektir. Sonuçta evli olduğun zaman, çocuğun olduğu zaman, sorumlulukların daha fazla artıyor. Yani bekar olduğum için benim için sorun olmuyor. Ama evli olduğun zaman eşin, ve birlikte olduğun insanlar diyelim çocuğun olduğu için sorumlulukların olduğu için sendikaya biraz daha az zaman ayırırlar diye düşünüyorum. Bekarlar daha fazla ayırır.

Lale, grevdeki çalışan kadınlardan biri olarak, çalışanların hakları konusunda oldukça duyarlıdır. Sendikada yönetici olmayı aklından geçiren bir kadındır. Ama yazma ile ilgili bir sorunu var diye çekinmektedir. Oysaki hiçbir erkek böyle bir sorunu, sendikal yönetime gelmek konusunda sorun olarak görmez. Kadınlar sürekli kendilerine eleştirel yaklaşmaktadırlar. Sendikal mücadeleyi, kadınların daha iyi yaptığını görüyor. Ona göre sendikalarda yeterince kadının yer almamasının nedeni aileleri ve eşleridir.

D:-Siz sendikacı olmayı düşünür müsünüz?

Lale:-Düşünüyorum. Sendikacı olacağım; başkan olacağım. Bir kişi dahi olsa işyerinde onun için mücadele edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ki ülkemizde sendikal iş yerlerinin sayısı inanılmaz az. Ve biz hani azınlık olduğumuz için bize önem vermiyor, sendikacılar. O açıdan ben diyorum ki: bir kişi dahi olsa mücadele edilmesi gerekiyor.

D:-Peki kadınların sendikada sadece vitrin görevi gördükleri düşünülüyor. Yani sendikal alanda yönetici olarak düşünülüyorlar. Siz bunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Lale:-Ben kesinlikle öyle düşünmüyorum; çünkü şu anda çalıştığımız kadınlar ve kız arkadaşlarımız bu konuda o kadar yetenekliler ve çok ilgililer ki... Hatta erkek arkadaşlarımızdan daha fazla cesaretliler ki... Bence kadınların bu konularda görev alması daha iyi olur; çünkü kadınlarımız erkeklere göre de daha düşünceli ve özverililer.

Lale:- Yani mücadele anlamında. Mesela toplantılara gideriz. Erkek arkadaşların cesaret edip söyleyemedikleri şeyleri kız arkadaşlar daha rahat dille getirebiliyorlar.

D:-Sendikaya yönetici olmak ister miydiniz?

Lale:-Evet, sanırım bu soruya ama şöyle bir problem var, kendimle ilgili. Okumam yazmam çok güçlü değil yani bunu yapmama rağmen...

D:-Gördüğüm kadarıyla açık ve net konuşuyorsunuz. İknaya yeteneğiniz yüksek.

Lale:-Evet. Başkalarına okuyamıyorum ya da yazarken çok heyecanlanmıyorum. Bu da geçirdiğim bir hastalıktan dolayı, sanırım. Bundan dolayı yani o yazı işlerinden çekindiğim için...

D:-Sendikacı olmak için yazı gerekiyor mu sizce?

Lale:-Artık düşünmüyorum ki olabilirim sanırım yani. Benden daha şey insanlar var orada. Ben başarabileceğime eminim olmayı da düşünüyorum.

D:-Sizce kadınların sendikaya yönetici olmamasının nedenleri nelerdir?

Lale:-Sanırım en başta eşleri... Evlilerse. Diğer durumda da zaten aileleri oluyor.

D:-Herkes sendika başkanı olabiliyor mu? Ne koşullarda olabiliyor?

D:-Sendikacılığın erkek mesleği olarak görüldüğüne inanıyor musunuz?

Lale:-Kesinlikle inanmıyorum. Ve erkekler hiç güzel yapamıyorlar bu işi.

D:-Kadınların sendikal yönetime katılmama nedenleri sizce nelerdir?

Lale:-Yani eşlerinden kaynaklanıyor; çünkü bizim arkadaşımızdan biri bu durumu yaşıyor. Eşi buna karşı çıkıyor. Toplantılara falan da sanırım çok fazla katılmıyor. Şu an biz kaç gündür buradayız, çok fazla gelemiyor, arkadaşımız

Ayşegül, sendikal eğitim çalışması almadığı için, kendisini sendikal alanda yetersiz görüyor. Eğitim çalışması almış olsa daha farklı düşünebilecek bir kadın.

D:-Sendikal toplantılara katılıyor musunuz?

Ayşegül:-Hayır.

D:-Eğitim çalışması aldınız mı?

Ayşegül:-Hayır.

D:-Olmasını ister miydiniz?

Ayşegül:-İsterdim.

D:-Peki sendikacı olmayı düşünüyor musunuz?

Ayşegül:-Yok yapamam.

D:-Neden yapamazsınız, kendinize güvensizlik mi?

Ayşegül:-Evet kendime güvensizlik

D:-Eğitim durumunuz nedir?

Ayşegül:-Ortaokul.

D:-Eğitiminiz de yüksek, buradaki insanlara göre.

Ayşegül:-Aslında bilgisizlik. Bilseydik sendikanın şeylerini. Bilmediğimiz için böyle geri kalıyoruz.

Müjgan, evli ve çocuklu bir kadın, sendikada görev almak istemiyor. İstememesinin nedeni, kendisini çok ateşli görmesi ve çocuğu olduğu ve aile sorumlulukları yüzünden, sendikal sorumluluk alabilecek durumda olmamasıdır.

D:-Siz sendikada temsilci veya benzeri konularda yer almak ister miydiniz?

Müjgan:-Hayır istemem.

D:-Sendikada çalışmak?

Müjgan:-Hayır.

D:-Neden?

Müjgan:-Şu yüzden. Ben çok ateşliyim. Birden atlarım böyle panik telaş. Öyle bir yapım var. Hem de sorumluluk altına girmek istemiyorum. Çünkü bu işleri yaptığın zaman diğer bütün insanların sorumluluğu sizin sırtınız da oluyor ve mümkün değil yapamam.

D:-Ayrıca çocuk, ev bir sürü sorumluluk var.

Müjgan:-Yani..bunun yanında yani yapmak istemememin sebebi sorumluluk taşımak çünkü, ben bu işi yapmak istediğim zaman hakkıyla yapmak isterim ve arkadaşlarıma karşı da mahcup olmak istemem. O yüzden yapamam yani.

Bu örneklerde göstermektedir ki: Türkiye’de sendikanın tek işlevin ücret pazarlığı olduğu böyle bir sendikacılık anlayışı için, doğal olarak ne sendika içi demokrasiye ne de üyelerin aktif katılımına gerek duyulur. Kadın hareketi sonucunda şekillenen tüzükler de soyut kalır. Böylesi bir durumda, kadın işçilerin geleneksel rollerini aşip aktifleşmeleri ve bilinçlenmelerine de gerek duyulmaz.

Türkiye’de kadın işçilerin gerek sendikal örgütlenme içerisindeki katılım oranı, gerekse sendika yönetim organlarındaki temsil oranı oldukça düşüktür. Bunun temel nedenlerinden biri ataerkil ilişkilerin sendikal düzeydeki yansımalarıdır yani kadının sendikaya ve sendika yönetiminin de kadına bakış açısı önemlidir.

Sendikalar genel olarak çalışanların çıkarlarının korunması, ekonomik ve demokratik haklarının geliştirilmesi açısından demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğeleri. Ancak bu örgütlenmeler toplumda cinsiyet temelinde var olan eşitsizliği, bunun çalışma yaşamına yansımalarını sorgulamak bir yana bunu kendi içlerinde yeniden üretiyorlar. Çoğunlukla ücret artışı sağlamanın ötesine geçmeyen bir politika izlemeleri, demokratik işleyiş kurallarını kendi içlerinde hayata geçirmemeleri ve kadınların bu örgüt içinde temsil edilmelerinin demokrasinin temel gereği olduğu ilkesini önemsememeleri kadınları ilgisiz olmakla suçlamalarının haklı bir temeli olmadığını gösteriyor. Bu şartlar altında kadınlar sendikal çalışmaya niçin ilgi duysunlar? Nitekim böyle bir kadın potansiyeli var. (Toksöz, 1994:441 ) Yapılan araştırmalara göre (Örn:M. Koray’ın araştırması: 1116 kadının üçte biri sendika yöneticiliği konusunda istekli bulunmuş) Bu yöneticilerin aday olacak kadın bulamıyoruz konusundaki açıklamasıyla çelişiyor. Bu kadınların yönetim konusunda eğitim almaları, biraz teşvik edilmeleri yeterli olacaktır.

Kadın üyelerin sendikalara üye olmamalarının ve yönetimlerde yer almamasının çeşitli

nedenleri bulunmaktadır: Kadınların sendikal faaliyetlere katılmama ve yönetimlerinde yer alamaması konusunda yaygın kanı, kadınların sendikaya ilgi göstermedikleri yönünde. Bu kanıya, kendi kişisel gayreti ve mücadelesiyle bir yerlere gelmiş kadınlar da sahip. Bu kanılar üstü örtülü bir suçlamayı da içermektedir: Kadınların kendi sorunlarına sahip olmadıkları ve şartlarını zorlamadıkları düşünülüyor. Fakat kadının aşması gereken ailesel ve sosyal engeller bulunmaktadır. Önce ailesini ikna etmesi ve daha sonra da yaşamını sendikal faaliyetlere katılıma mümkün kılacak biçimde organize etmesi gerekiyor. Yani ev işlerini kimin yapacağı, çocuğa kimin bakacağı çözülmesi gereken sorunlardır. Ataerkil sistem tarafından verilen kültürün içselleştirilmiş olması yani annelik ve eş rollerinin sosyalizasyonu aşılması gereken temel engellendir.

Bu durumu Toksöz şu şekilde açıklamaktadır: “Dünyanın her yerinde, çocuk bakımı, yetiştirilmesi ve ev işleri başka olmak üzere, aile sorumlulukları kadının sırtındadır. İşçi kadın hem işte hem evde çalıştığı için gerek bedensel ve zihinsel güç olarak gerekse zaman olarak sendikal eyleme yönelecek olanağa sahip olamamaktadır. Toplumsal yaşamın her alanındaki ayrımcılığın bu tabloya eklenmesi ile de, sendikal eyleme aktif olarak katılmak isteyen işçi kadının önüne adeta aşılmaz engeller çıkarılmaktadır. Bir diğer engel grubu da sendikaların erkek egemen yapıları ve imajıdır.” (Toksöz, 1998:41)

Sendikada görev almaya istekli ya da sendikada neler olup bittiğiyle ilgilenen kadınlar daha çok genç kadınlar. Koray'ın araştırmasında görev alma isteğini dile getiren kadınların yarısı 30 yaşın altında, %71'i 35 yaşın altındadır. Ecevit'in araştırmasında da sendikaya en çok ilgi gösterenlerin eğitim düzeyleri görece yüksek, çoğunlukla henüz evlenmemiş, evli olsa bile genellikle çocuksuz kadınlar olduğu görülüyor. Faaliyetlerinden ötürü aile ve komşu çevresinden baskı gördüklerini söylüyorlar. Bu durum, veya evlendikleri zaman kocalarının gösterdiği hoşnutsuzluk onları geri çekilmeye yöneltiyor. Sendikalara ilişkin eleştirilerin çoğu da bu gruptan geliyor. Sendikaları etkin olmamakla, işverenle işbirliği yapmakla, erkek işçilerin çıkarlarını korumakla ve kadınlar için önemli konuları anlamaya çalışmamakla suçluyorlar. Sendikaya ilgi duyanların genç ama aile yükünün tüm ağırlığını omuzlarında henüz taşımayan kadınlar olması bir tesadüf değil. Çocuklarının olmaması onların sendikal faaliyete zaman ayırmasını olanaklı kılıyor. Çocuklu, özellikle küçük çocuklu kadınların buna zaman bulamaması bir yana, sosyal çevreleri de böylesi işlerle uğraşmalarını onaylamıyor. Dul ya da boşanmış kadınların da sendikal faaliyete az ilgi gösteren bir grup olduğu görülüyor. Genellikle aile reisi olmalarından ötürü işlerini yitirme korkusuyla veya sosyal çevrenin yalnız yaşayan kadınlar olarak üzerlerindeki sıkı denetimi nedeniyle sendikal çalışmalarla ilgilenmiyorlar. (Toksöz, 1994:443)

Sendikaların, kadın üyelerle yakın ilişki kurularak onlara sendikanın sadece toplu sözleşme dönemlerinde pazarlık aracı olmadığı, emekçi sınıfın toplumsal yaşama müdahale etmesini sağlayacak, her türlü ekonomik, demokratik haklarını koruyacak, toplumsal yaşamda karşılaşılabilecek sorunların çözümünde taraf olabilecek yapılar olduğunun anlatılması gerekmektedir.

Üye ile sendika arasındaki ilişkinin sadece üyelik aidatının ibaret olmadığı, sendikanın bizzat üyelerce yönetilmesi gerektiği, bizzat üyelerce denetlenebileceği bilincinin gelişmesi, kadın işçileri sendikalarına yakınlaştıracaktır.

Şimdiye kadar bunun gerçekleşmemiş olmasında, Türkiye sendikal geleneğine hakim olan 'ücret sendikacılığı'nın önemli bir payı bulunmaktadır. Sendikaların çok yönlü işlevlerinin bulunmasına karşın, Türkiye'de siyasal iktidarlar gerek kanunlar yoluyla gerekse de farklı mekanizmalarla, demokratik toplumsal işlevlerini kısıtlayacak, onları salt ücret pazarlığı alanına hapsedmeye çalışmışlardır. Bu sayısını giderek artan istedikleri politik çizgide tutmak açısından gerekli görülmüştür. (Çağlayan, 2002: 333) Günümüzde sendikaların, kendilerini üyelerine kabul ettirmek için yüksek ücret sağlamak dışında pek fazla yolu da kalmamıştır. Emekçi halkın içinde olduğu ağır ekonomik koşullarda ücret sorununun en öncelikli sorun olarak ele alınmasını kolaylaştırmıştır.

Kadın işçilerin çoğu, sendika ile, çalışmaya başladıktan sonra tanışmaktadır. Bu kadınların, tanıdıkları kadarıyla, sendika onlara göre, aidat ödedikleri ve ücretlerini arttırmaya çalışan bir yapıyı ifade etmektedir. Bu durumda kadınların konumları pasif üyelikten ileri gitmemektedir. Tam olarak tanımadıkları bu yapı için çevreleri ile çatışmaya gitmemekte, zaten kısıtlı olan zamanlarını zorlamaya gerek duymamaktadırlar. Ancak görüldüğü kadarıyla, sendikanın işlevlerinin ve kendisi için neler yapabileceğinin gereğine inanan kadınlar olumsuz koşulları zorlamanın yollarını aramaktadır.

Özetleyecek olursak; Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çağdaşlaşma süreci çerçevesinde, kadının toplumsal ve siyasal yaşama katılımıyla ilgili hukuki düzenlemeler yapılmaya devam edilmektedir; fakat yapılmış olan düzenlemeler pratik hayata geçirilememiştir. Toplumsal, ekonomik ve siyasal eşitsizlik sorunu, kadının toplumsal, ekonomik ve siyasal hayatta katılımını etkilemektedir. Bu nedenle kadının toplum içersindeki bireysel varlığı ve farklılığı göz ardı edilmekte ve kadınlar büyük ölçüde ataerkil ideolojisinin belirlediği cinsiyet rol kalıpları içersine sıkışıp kalmaktadır.

Kadınların eşitsiz konumlarının ezilmişliklerinin bir çok etkeni vardır. En önemli etkeni ise üretim ve yeniden üretim güçleri arasındaki ilişkilidir. Kapitalizmle birlikte kadın ve erkek alanları iyice ayrıştırılmıştır. Kapitalizmde cinsiyete dayalı işbölümü sonucu özel alandan kadınlar sorumlu sayılmaktadırlar. Özel alan işi kadın işi, kamusal alan işi erkek işi olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkeğin toplum içindeki konumları da bu ayrıma göre belirlenmektedir. Çeşitli koşullar nedeniyle kadınların, kamusal alandaki işlere açılabilmesi sağlamış ama kamusal alanda da özel alandaki işinin devamı olan kadın işi olarak görülen işlerde çalışmaktadırlar. Bu işler ucuz emek gerektiren, niteliği ve statüsü düşük işlerdir. Ayrıca eğitimsizlik , vasıfsızlık vs gibi nedenlerden dolayı kadınların çalışma hayatında erkeklerle rekabet edememektedirler. Kadın işi -erkek işi ayrımı sonucu kadınlar az sayıda meslek ve sektörde yoğunlaşmışlardır. Bu durum kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha fazla olmasına neden olmaktadır. Kadınlar için istihdam olanaklarının yetersizliği kadınların sigortasız, sendikasız iş güvencesinin olmadığı kaçak çalışılan zor çalışma koşullarının olduğu düşük ücretli işlerde çalışmalarına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle tekstil gibi enformel işlerde en fazla kadınlar çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Çalışan kadınlar kadın/erkek işi ayrımı yüzünden hem evdeki çocuk yaşlı, hasta ve engelli bakımı, temizlik işleri yemek vs gibi hem de çalışma hayatındaki işlerden dolayı çifte yükün altında iyice yorulmakta, bu kadının sendikal faaliyet gibi kamusal faaliyetlere girmesini güçleştirmektedir. Kendileri ile ilgili kararların sendikalar veya partilerde (kamusal alanda) alınmış olması ve kadınların bu kararların alınma sürecinde yer almamaları kendileri için olumsuz bir sonuçlar doğurmaktadır. Hem üretim sürecinde hem de aile içinde, cinsiyete dayalı işbölümü çalışma yaşamına giren kadının bir taraftan özgürleşmesini sağlarken, diğer yandan daha fazla ezilmesine neden olmuştur.

## SONUÇ

DİSK'te tüzük ve genel kurul kararlarında sendikal demokrasiden bahsedilmekte fakat kadınların sendikal demokraside yer alamadıkları görülmekte, yani tüzük ve genel kurul kararları soyut kalmaktadır. Kadınların demokratik temsili için aşmaları gereken, sosyal engeller bulunmaktadır.

Kadınlar, sendikalarda, üye olarak yeterince yer almadığı gibi yönetim düzeyinde de yeterince temsil edilememektedirler. Üstelik bir kurum olarak sendikalar kadın üyelerin sorunlarını çözme yolunda yeterli çabayı göstermemektedirler. Tekstil sektörü, kadınların yoğunlukta çalıştığı bir sektördür. Bu görece yoğunluğa rağmen kadınlar, bir tekstil sektörü sendikası olan DİSK Tekstil İşçileri Sendikası karar mekanizmalarında yeterince temsil edilememektedirler. Bunun çeşitli nedenleri vardır.

Kadınların eşit temsil edilememelerinin temel nedeni ataerkil ideolojidir. Kadının çalışma alanı özel alan, erkeğin çalışma alanı da kamusal alan olarak ayrıştırılmıştır. Kadınlarla ilgili kararların kamusal alanda alınması ve buralarda kendilerini ilgilendiren kararların alınma süreçlerine katılmaları oldukça önemlidir. Ancak özel/kamusal alana ait kadın/erkek rolleri ayrımı, kadının kamusal alana açılma çabalarına engel olmaya devam etmektedir. Kadınları çalışma yaşamına, çalışma yaşamı hareketliliğine, sendikalara üye olmasına, sendikalarda aktif görev almasına, siyasete katılmasına veya diğer kamusal alana ait faaliyetlere katılmasından alıkoyan, zorlaştıran veya çalışanların meslekte sürekli kalabilmelerini engelleyen çeşitli faktörler vardır. En önemli faktörlerden biri, ev içi işlerinden-temizlik, bulaşık, çamaşır yıkama, yemek yapma vs. ve çocukların bakımı, yetiştirilmelerinden, yaşlıların, hastaların, engellilerin bakımından kadınların birinci derecede sorumlu tutulmalarıdır.

Sosyal refah hizmetlerinin yeterince kapsayıcı ve yaygın olmayışı nedeniyle, çalışan kadınlar çocuklarına ya kendileri bakmak ya da bir başka kadına (örneğin annesine) baktırmak zorundadırlar. İş saatleri içinde çocuğunu başkası baksa bile işten eve döndükten sonra çocukların bakımları yine anneye aittir. Çalışan kadınlar, ev işleri de yapmak zorunda kaldıkları için çifte yükün altında ezilmektedirler. Çalışan kadınlarla ilgili araştırmalara göre, çalışan kadınların, ev işleri ile birlikte çalışma süresi ortalama günde 13-14 saati bulmaktadır. Bu zor koşullar nedeniyle kadınlar kamusal alana ait işlerde çalışıyorsa, ya evlenince ya da çocuğu olduktan sonra ayrılmak zorunda kalmaktadır. Ya da kadınlar evlendikleri veya hamile oldukları için işten çıkarılmakta, veya işe alımda bekarlar tercih edilmektedirler. Çalışan kadınların, sendikacı kadınların vs. çoğunluğunun henüz

evlenmemiş veya evli olup çocuğu olmayan kadınlar olması tesadüf değildir.

Bu sorumluluk, aile içinde paylaşılmadıkça ve devlet tarafından destekleyici politikalar geliştirilmedikçe kadınların kamusal faaliyetlere düzenli olarak katılmaları çok güç olacaktır. Çalışan kadınları, çocukları doğduğunda eve dönmek zorunda bırakmayacak mekanizmalara mutlaka ihtiyaç vardır. Buna belli bir yaşa gelinceye dek çocukların bakımı için hem anneye hem babaya ücretli/ücretsiz izin verilen, ebeveyn izni uygulaması ile başlanabilir. Çocuk bakımı sorunu sadece kadının sorunu olarak ele alınmamalı, kamu ve özel işyerlerinde kreş ve gündüz bakım evleri açılması için yasal ve idari düzenlemeler yapılmalı, mevcut olanlar geliştirilmelidir.

Kadının kamusal alana ait faaliyetlerde yer alması için özellikle kadın-erkek rolleri konusundaki düşünce ve tutumların değişmesi gerekmektedir. Aile sorumlulukları, erkekler ve kadınlar arasında eşit olarak paylaşılmalıdır. Erkeğin ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklardan eşit pay almasını sağlamak için başta kitle iletişim araçları olmak üzere tüm araçların kullanılarak, toplumsal bilincin geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların ikincil konumları, dışlanmışlıkları, ezilmişlikleri veya baskı altına alınmışlıkları, ataerkil sistem tarafından üretilmiş, binlerce yıllık bir geleneğin ürünüdür. Bunun değişmesi gerekmektedir. Kadının çalışma hayatına, sendikal faaliyetlere katılmasına önemli baskılardan biri de yapılan araştırmalara göre aile içinde baba, koca vs. gibi erkeklerden gelen baskıdır. Aynı ailedeki erkekler kendilerini iktidar gördükçe, kadınların kendilerini ilgilendiren sorunlarla ilgilenmelerine engel olacaklardır. Kadınların bu durumu, kadınlar eşit ve özgür olmadıkça sürecektir. Kadınların özgür ve eşit olabilmeleri için ataerkil düşünce anlayışının da toplumsal bilinçlendirilme yoluyla yok edilmesi gerekmektedir.

Kadınların sendikalarda yeterince yer alamamasının en önemli nedenlerinden biri, kadınların iş yaşamına katılımının erkeklerden düşük olmasıdır. Kadınların çalışma hakları, temel haklardan biri olduğu halde, kadınlar iş bulma, işin niteliği ve işteki konum açısından ayrımcılığa uğramaktadırlar. Kadınlara çalışma hayatında her türlü cinsiyet ayrımcı uygulamaları önleyecek, kadınlara fırsat eşitliği sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Kadın işi-erkek işi ayrımı, eşitsizliğin en büyük nedenlerinden biridir; 'kadın işi-erkek işi' ayrımının kalkarak 'iş' kavramı geçerli olması gerekmektedir. Kadınların daha önce hiç yer almadıkları mesleklere getirilmeleri sağlanmalıdır. Kadınlar, genellikle düşük statülü, yetenek ve beceri gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar. Çalışan kadınlar, ayrımcılık

uygulamalarından dolayı üst sorumluluk düzeylerinde yeterli oranda yer alamamaktadırlar. Bu nedenle, üst sorumluluk düzeylerine getirilmek gibi kadının toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik, gerektiğinde pozitif ayrımcılığı da içerebilen politikalar belirlenip kalkınma planlarında yer almaları sağlanmalı ve uygulamada somutlaştırılmalıdır. Bu uygulamaların öncelikle devlet sektörlerinde başlaması örnek oluşturulması açısından önemlidir. İstatistikler, bu sektörde böyle bir kadın kapasitesi bulunduğunu göstermektedir.

Sağ hareketlerin aile bütünlüğü adı altında kadını eve hapsetme politikalarına karşı kampanyalar yürütülmeli; kadınların toplumda kendi başlarına bağımsız bir birey olmalarının yolu açılmalı; ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları yönünde tedbirler alınmalıdır.

Kadınların sendikalarda örgütlenememelerinin en önemli nedenlerinden biri bu sektörün aynı zamanda kadınların ucuz emek olarak çalıştığı bir enformel sektörü olması ve örgütlenme olanaklarının bulunmamasıdır. Bu sektör, küreselleşen dünyada yeni oluşan bir rekabet şeklidir ve özellikle çevre ülkelerde yer almaktadır. Bu alana dönük yasal önlemlerin yetersiz kalması, kadınların ucuz emek olarak bu sektörde sömürülmelerine zemin hazırlamaktadır. Kadınlar çoğunlukta sendikalı olma olanağı olmayan bu sektörün kaçak ve küçük işletmelerinde çalışmaktadırlar.

Kadınlar, zaten kısıtlı olan iş olanaklarından, eğitim yetersizliği, vasıfsızlık vs. gibi nedenlerle de erkeklerle rekabet edemedikleri için yararlanamamaktadırlar. Çalışma hayatı ile ilgili araştırmalar, yalnız büyük işletmelerle sınırlı kalmamalı, kadınların ucuz emek olarak çalıştırıldıkları tüm alanlardaki durumu tespit etme, inceleme ve değerlendirmeye katılması gerekmektedir. Ayrıca kadınların istihdam imkanlarını geliştirici uygulamaların başlatılması gerekmektedir.

Özellikle enformel küçük işyerlerinde kaçak çalışan ve sosyal sigorta kapsamı dışında kalan kadınların sigortalanabilmesi için denetim, teşvik ve bilgilendirme yapılmalı, hem uygulamadan hem de mevzuattan doğan aksaklıklar giderilmelidir.

Sendikalar, faaliyetlerini ücretli kadın işçilerle sınırlamamalı; faaliyetleri, enformel çalışan kadınları da kapsamalıdır. Sendikalar bu alanla ilgili politikalar yaratmalı ve bu politikalarıyla hükümetlere enformel sektörle ilgili politikalar yaratılması konusunda baskı yapmalıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı ve rolleri, ailede bebeklikten itibaren yapılan sosyalleştirme ile başlar. Bu ayrımcılık temel eğitimle de devam eder. Ailede ve temel eğitim de rollerin değiştirilmesi konusunda geniş çaplı eğitim çalışmaları yapılmalıdır. Temel eğitimde okul müfredatlarında

ataerkil ideolojinin cinsiyet rollerinden arındırılarak erkek ve kadın arasında eşitlikçi yönlendirilmelere gidilmeli, kadın işi - erkek işi kavramlarının müfredattan tümüyle çıkarılarak, kadın ve erkeğin aynı işi yapabildikleri gösterilmelidir. Okullar, erkeklerin ve kadınların aile hayatında, sosyal hayatta sorumlulukları eşit paylaştığı bir topluma hazırlamalıdır. Böylece eğitim, düşüncelerin ve tutumların değişmesinde rol oynamalıdır. Evde ve okulda kız ve erkekler eşit eğitim ve gelişim imkanlarına sahip olmalıdır.

Mesleki eğitim programları da, kadınlara geleneksel olmayan işlere ve her düzeydeki bilimsel teknik işlere girme imkanı sağlayacak uygulamaları içermelidir. Çalışan kadınların da mesleki eğitimden yararlanabilmesi için eğitim süresince ücretli izin verilmeli, eğitim programları kadınların konumunu dikkate alınarak hazırlanmalıdır.

Kadınların sendikaların karar alma mekanizmalarında yeterli oranda temsil edilememeleri, kadınların kendi özgül sorunlarından kaynaklı taleplerini de sendikalar tarafından göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Kadınlar, kamusal alandan, siyasetten ve sendikal faaliyetlerden uzak durmakta değil dışlanmaktadır. Kadının kamusal alandaki konumu direkt sendika ile olan ilişkisine yansımaktadır. Ataerkil değer yargıları çerçevesinde belirlenen cinsiyet rolleri doğrultusunda temel faaliyet alanı 'ev'le kısıtlanan kadın sendikal alandan önemli ölçüde dışlanmaktadır. Bu dışlanmışlık içerisinde, çalışma hayatında hak ve menfaatlerini korumaya yönelik bir kurum niteliği taşıyan sendikaların örgüt yapısı içerisindeki pozisyonunu değerlendirmede de önemli sorunlar yaşamaktadır. Oysa kadının gerek çalışma yaşamı içerisindeki statüsünü iyileştirme, gerekse kamusal alanda görünürliğini sağlamak bağlamında üye olduğu sendikayı bir aracı kurum olarak değerlendirebilmesi gerekmektedir

Birçok güçlüğe rağmen, çalışanların ekonomik ve demokratik taleplerini elde etmek amacıyla sendikal faaliyetlerde yer alan kadınlar, sendikalarda çeşitli ataerkil cinsiyetçiliklerle karşılaşmaktadırlar.

Son yıllarda, sendikalarda, kadın çalışanların sorunları konusunda çok az da olsa bazı çalışmalar yapılmaktadır. Bunun en önemli baskı unsuru kadın hareketi mücadelesidir. Diğeri de uluslararası örgütlerin başını çektiği, çalışma yaşamında giderek daha fazla yer alan kadınların sendikalara üye olmasını sağlamak ve üye kadınları sendika içinde aktif konumlara getirebilmek konusundaki pozitif ayrımcılık düşünceleridir.

Pozitif ayırım, tarihsel olarak ortaya çıkmış olan kadınlar aleyhine dengesiz konumun aşılabilmesi için kadınlara fırsat önceliğinin verilmesidir. Pozitif ayrımcılık, kadınların belirgin biçimde az var oldukları alanlara girebilmeleri için kota koymaktan, esnek çalışma saatleri,

hamilelik ve doğuma ilişkin kolaylaştırıcı işlemler, işyerinde çocuk bakımını mümkün kılacak kreşler yaratmaya kadar değişen bir sosyal politikadır. Pozitif ayrımcılık politikaları, sendikalarda karar organları içinde kadınlara kota ayrılması konusunda da uygulanmaya konmuştur. Ancak bu konuda tartışmalar devam etmektedir.

Kadının kamusal alanda ataerkil kültürün etkisinden yeniden üretilen eşitsiz statüsünün kırılabilmesi için olumlu ayrımcılık politikalarının en azından geçici bir süre uygulanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Kota uygulaması, gerek sendika içerisinde, gerek ülke çapında demokrasi sürecine ivme kazandıracaktır.

Kota uygulamasının, kadının örgüt içindeki konumunu iyileştirebilmesi için sendikacı erkeklerin himayeci politikalarından daha çok ataerkil bakış açılarını değiştirmeleri ve güçlü bir taban hareketi gerekmektedir.

Sendikalar, sosyal değişim güçleriyle, ekonomik düzenleme, herkes için sosyal adalet ve eşitliğe dayanan politik yönetimlerle, toplumsal baskı yapma yoluyla, hükümetleri etkileme ve kadın işçilere karşı uygulanan ayrımcılığın oluşturan temelleri ortadan kaldıracak eşitlik yasalarının ve pozitif eylem programlarının desteklenmesi suretiyle, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelindeki ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çalışmalarını sürdürmelidirler.

Sendikal yapılar, kadın işçilerin taleplerine cevap verecek şekilde yenilenmelidir. Kadın işçilerin talepleri, sendika politika ve programlarının bir parçası olmalıdır. Kadınların, sendikalarla ilgili çabası henüz çok yetersiz kalmaktadır. Sendikalarda, çalışan kadınlarla ilgili özel politikalar saptanmasına özen gösterilmelidir. Sendikalar çalışan kadınların sorunlarının çözümüne yönelik özel ve kapsamlı hükümleri toplu iş sözleşmelerine koymada da duyarlı olmalıdırlar. Kadın üyelerin sendikaya yabancılaşmalarını kırmak için sendikaların kadın üyelere sendikal ilgi ve katılımının oluşmasını sağlayacak faaliyetler düzenlemelidir.

Kadın Komisyonu ve Kadın Dairesi organları aracılığıyla kadınların ortak taleplerini sendika gündemine taşınarak, çözüm aranabilir. Bunun için öncelikle bazı sendikaların tüzüğünde yer alan ama çalışmayan bu organların işler hale getirilmeleri gerekir. Bu yapıların insiyatif kullanma gücü olmalı, karar alma organlarına doğrudan önerilerde bulunabilmeli veya ulaştıkları sonuçları gönderebilmelidir. Ayrıca, öteki üye gruplarının temsilcileriyle sürekli fikir alışverişi içinde olmalıdırlar. Bunlar, kadınlarına sendikal, toplumsal, ekonomik veya siyasal durumlarını değerlendirmelerini sağlayacak eğitim vermelilerdir. Bu eğitimler, kadınların sendikal örgütün üst düzeylerinde görev üstlenmelerini de sağlamalıdır. Sendikal eğitim, eşit haklar yaklaşımıyla düzenlenmeli ve pozitif eylem olarak da üstlenilmelidir. Bu eğitimler,

kadınların gelebileceği zamanlarda ve mekanlarda yapılmalıdır. Eğitilebilecek hedef kitle yalnız kadınlar değil erkekler de olmalıdır.

Sendikalar, kadınlara kendi konumunu kavramasında ve kimliğini bulmasında yardım etmelidir. Kadınların, sendikalarla bütünleşmesi ve sendikal faaliyet ve sorumluluklara katılımları sağlanmalıdır. kadınlar, sorumluluk gerektiren görevlerin kabulü konusunda ikna edilme yollarının bulunması için aile sorumluluklarının yerine getirilmesi ve paylaşılmasını amaçlayan politikalar izlenmelidir. Sendikaların yapısının incelenmesi ve kadınların karar alma düzeylerine ulaşmasının önleyen somut durumların ve yapıların değiştirilmesi gerekmektedir. Kadınlara sendikaların işlevlerini ve işleyişini tanıtıcı, onların da yönetime katılmalarını teşvik edici sendika yönetimine en azından üye sayıları ile orantılı olarak katılmaları anlayışını benimsenmelidir. Kadınların, sendikal faaliyetlerin tüm düzeylerine aktif katılımları, sendikaları güçlendirecektir. Kadın yönetici sayısı arttıkça kadın sorunları, kadınların kişisel problemleri olmaktan çıkıp, ortak taleplere dönüşecektir. Kadınların, yönetime gelişleri ile, kadınlar siyasette deneyim kazanacaklardır.

## KAYNAKÇA

ANSAL, Hacer (1989) "Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik", **11.Tez**, Sayı 9, İstanbul

ANSAL, Hacer (1997) Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü katkılarıyla, Ankara.

ARSLAN, Hakan; AKINCILAR, Murad, (1998) "Devletin Cumhuriyeti: Devletin Solu Solun Sendikaları", **İktisat Dergisi**, Sayı.383, İstanbul.

ATAR, Akın (1998), "Kadın Araştırmalarında Yöntem Sorunu ve Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi Örneği", **İktisat Dergisi**, Sayı.377, İstanbul.

BALTA, Evren ve Diğerleri (1997) , Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık, OLEYİS, Ankara.

BİRİNCİ, Yüksel (1997), " Globalleşen Dünyada Emek Piyasası", **İktisat Dergisi**, Sayı: 369, İstanbul.

BUĞRA, Ayşe; KEYDER, Çağlar, (der.), (2006), Sosyal Politika Yazıları, çev: Burcu Yakut Çakar, Utku Barış Balaban, İletişim Yayınları, İstanbul

ÇAĞLAYAN, Handan(2002), "Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı", Haz: Alpaslan Işıklı, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara

DİSK (1992), 1990'larda Türkiye İşçi Sınıfı, Sosyal ve Ekonomik Göstergeler, DİSK araştırma Enstitüsü, İstanbul.

DİSK (1995), Çalışan Kadınlar, İstanbul

DPT (1994), Kadın Alt Komisyonu Raporu, Yayın no:DPT:2358, Ankara.

ECEVİT, Yıldız(1985), "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği", **Yapıt Dergisi**, Sayı.9, İstanbul.

ECEVİT, Yıldız(1990), "Kadınlar, Siyasal Katılım ve Sendikalar", **Nermin Abadan-Unat'a Armağan, Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksekokulu Yıllık 1989-1990**, Ankara.

ECEVİT, Yıldız(1993), "Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri", Der: Şirin Tekelli,**1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, İletişim, İkinci Baskı, İstanbul

ECEVİT, Yıldız(1995), "Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği", **İktisat Dergisi**, Sayı.365, İstanbul.

ECEVİT, Yıldız(1998), "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Editör: Ayşe Berktaş Hacımiraçoğlu, Danışman: Fatmagül Berktaş, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul

ERAYDIN, A-ERENDİL, A (1996), "Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkileri Üretimde Yeni Örgütlenme Biçimleri ve Emek Süreçleri" **4.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler İnsan Toplum Bilim**, Der: Kuvvet Lordoğlu, Kavram Yayınları, İstanbul

ERAYDIN, Ayda (1998), "Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Bu Sektörde Çalışan Kadınlar", **İktisat Dergisi**, Sayı.377, İstanbul.

EYÜBOĞLU, Ayşe ve Diğerleri (1998), "Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri", **İktisat Dergisi**, Sayı.377, İstanbul.

FRİEDRİCH EBERT VAKFI (1992), Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul.

GEORGE, Susan (1997) "Küreselleşme, İktidar ve Sendikaların Rolü", **İktisat Dergisi**, Sayı:369, İstanbul

GÖRÇE, Birsen (1992), Toplumsal Bilimlerde Araştırma, Savaş Yayınları, Ankara.

GÜRSOY, Sara ve Diğerleri(1995), Türkiye'de Sendikal Hareketin Kısa Tarihçesi ve Disk'in Dünü Bugünü, (Mimar Sinan Üniv. Sosyoloji Bölümü: Yayınlanmamış Bitirme Tezi), 1995

GÜZEL, Şehmus (t.y.), "Cumhuriyet Türkiye'sinde İşi Hareketi", **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, İletişim Yayınları, İstanbul

ISIKLI, Alpaslan(t.y.), "Cumhuriyet Döneminde Türk Sendikacılığı", **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, İletişim yayınları, İstanbul

IŞIKLI, Alpaslan (1990), Sendikacılık ve Siyaset, İmge Kitabevi, Ankara

IŞIKLI, Alpaslan (1992), "Ücretli Emek ve sendikalaşma", **Geçiş Sürecinde Türkiye**,2.Baskı, Belge Yayınları, İstanbul.

IŞIKLI, Alpaslan (2002), "Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları", Haz: Alpaslan Işıklı, Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara

KABASAKAL, Hayat. E. (1991), "Kadınlar, Örgütler ve Güç Dağılımı", **Toplum ve Bilim**, No. 53 Bahar.

KAZGAN, Gülten (1979), "Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo-Ekonomik Statüsü", Der: Nermin Abadan-Unat, **Türk Toplumunda Kadın**, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara

KORAY, M. (1996), "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışma Noktaları", **4.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler İnsan Toplum Bilim**, Der: Kuvvet Lordoğlu, Kavram Yayınları, İstanbul

KORAY, M.(1997), "Küreselleşme İlerlerken Gerileyenler", **İktisat Dergisi**, Sayı:369, İstanbul.

KORAY, Meryem (1993), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları: 23, İstanbul.

KORAY, Meryem (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık, TÜSES, İstanbul.

KORAY, Meryem; TOPÇUOĞLU, Alper (1987), Sosyal Politika, Karınca Matbaacılık, İzmir.

KÜMBEETOĞLU, Belkıs (1998), "Kız Çocuklar ve İşçilik", **İktisat Dergisi**, Sayı.382, İstanbul.

MİNİBAŞ, Türkel (1997), "İnformal Sektör Kadın İşsizliğine Çözüm mü?" , **Kadınların Gündemi**, (Haz.) Necla Arat. İstanbul, s:99-114.

NECEF, Şule (1997) " Emeğin Özgürleşmesi Üzerine", **İktisat Dergisi**, Sayı:369, İstanbul.

ÖGÜN, Aslıhan ve ÖZMAN, A.Aylin (t.y.), Türkiye'de Kadın Sendika İlişkisi Sendikalaşma ve Örgüt İçi Temsil, OLEYİS Yayınları, Ankara.

ÖNGİDER, Seyfi (1994), Kriz ve Sendikal Hareket, Devinim Yayıncılık, İstanbul

ÖZBAY, Ferhunde,(1991) "Türkiye'de Kadın ve Çocuk Emeği", **Toplumbilim Dergisi**, No.53 Bahar, İstanbul.

SERDAROĞLU, Ufuk; ÖZKAPLAN, Nurca, (1998) "İktisat Ve Toplumsal Cinsiyet", **İktisat Dergisi**, Sayı.377, İstanbul.

SEYMAN, Yaşar (1992), Kadın ve Sendika, Sosyal Demokrasi Yayınları, Ankara.

ŞENESEN-GÜNLÜK, Gülay (1998), "Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Düzeyi Nasıl Ölçülebilir", **İktisat Dergisi**, Sayı 377, İstanbul.

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (2005), Çalışma Halatı istatistikleri, Yayın no.31, Ankara.

TOKOL, Ayşen (1994), "Çeşitli Ülkelerde Sendikaların Kadına Yönelik Çalışmaları", **İktisat Dergisi**, Sayı:349, İstanbul

TOKSÖZ, Gülay (1994), "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", **AÜSBF Dergisi** Cilt.49 No.3-4, Ankara.

TOKSÖZ, Gülay (1998), "Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık", **İktisat Dergisi**, Sayı.377, İstanbul.

TOKSÖZ, Gülay (1998), "Türkiye'de Sendikacı Kadın Kimliği", **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek**, TODAİE Yayınları No.285, Ankara.

TOKSÖZ, Gülay, ERDOĞDU, Seyhan (1998), Sendikacı Kadın Kimliği, İmge Kitabevi, Ankara.

WEDEL, Heidi (2001). Siyaset ve Cinsiyet, Metis Yayınları, İstanbul

WICHTERICH, Christa (2004), Küreselleştirilen Kadın, Çev:Tunç Tayanç-Füsun Tayanç, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara

**EKLER**  
**ANKET VE MÜLAKAT FORMU**  
**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ KADIN ÇALIŞMALARI BİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ ÇALIŞMASI**

1.Doğum tarihiniz?

2. Doğum yeriniz?

3. Eğitim durumunuz?

- a)-Okur yazar değil.
- b)-Okur yazar
- c)-İlkokul mezunu
- d)-Ortaokul mezunu
- e)-Lise mezunu
- f)-Üniversite mezunu

4.Anne ve babanızın eğitim durumu?

- a)-Okur yazar değil.
- b)-Okur yazar
- c)-İlkokul mezunu
- d)-Ortaokul mezunu
- e)-Lise mezunu
- f)-Üniversite mezunu

5.Eşinizin eğitim durumu?

- a)-Okur yazar değil.
- b)-Okur yazar
- c)-İlkokul mezunu
- d)-Ortaokul mezunu
- e)-Lise mezunu
- f)-Üniversite mezunu

6.Medeni haliniz?

- a)-Bekar
- b)-Evli
- c)-Boşanmış
- d)-Dul

7.İşteki konumunuz?

- a)-Yönetici
- b)-Alt yönetici
- c)-Büro işçisi
- d)-Teknik eleman
- e)-Düz işçi
- f)-Diğer (Açıklayınız)

8.Çalışmaya kaç yaşınızda başladınız?

- a)-10 Yaşından önce
- b)-10-15 yaş arası
- c)-15-20 yaş arası
- d)-20-25 yaş arası
- e)-25-30 yaş arası
- f)-30 yaş üzeri

9. Çalışma nedeniniz?

10.Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz?

- a)-1-5 Yıl
- b)-6-10 Yıl
- c)-11-15 Yıl
- d)-15+Yıl

11. Ne zamandır sendikalisiniz?

- a)-1-5 Yıl
- b)-6-10 Yıl
- c)-11-15 Yıl
- d)-15+Yıl

12.Çalışma süresi haftada kaç saat?

- a)-45 saatten fazla
- b)-41-45 saat
- c)-31-40 saat
- d)-30 saatten az

13. Haftada kaç gün?

- a)-Haftada 7 gün
- b)-Haftada 6 gün
- c)-Haftada 5 gün
- d)-Haftada 3-4 gün düzensiz

14.Fazla mesaiye kalıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

15.Fazla mesai ücretiniz var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

16.Hafta sonları çalışıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

17.Gece vardiyasına kalıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

18. Ev-iş ulaşımı kaç saatte sağlanıyor?

- a)-10-15 dakikada
- b)-15-30 dakikada
- c)-30-45 dakikada
- d)-45-60 dakikada
- e)-1,50 saatte
- f)-2 saatte
- g)-daha yukarı

19. Ev-iş ulaşımı hangi araçlarla yapılıyor?

- a)-Servis
- b)-Otobüs/Tramvay/Metro/Minübüs
- c)-Özel araç
- d)-Diğer

20. Evde ortalama günlük kaç saat çalışıyorsunuz?

- a)-1 saatten az
- b)-1 saat
- c)-2 saat
- d)-3 saat
- e)-3 saatten fazla

21. Hafta sonları evde kaç saat çalışıyorsunuz?

- a)-1 saatten az
- b)-1 saat
- c)-2 saat
- d)-3 saat
- e)-4 saat
- f)-5 saat
- g)-5 saatten fazla

22. Hafta sonları ev işi dışında neler yapıyorsunuz?

- a)-Boş zaman yok
- b)-TV seyretme/radyo dinleme
- c)-Kitap/gazete okuma
- d)-Dost/akraba ziyaretleri
- e)-Geziler: Şehir içinde/piknik
- f)-Sinema/Tiyatro/konser vs. gibi etkinlikler
- g)-Dernek/Parti faaliyetleri/Sendika
- h)-Spor
- i)-El becerileri
- j)-Diğer (Açıklayınız)

23. Yıllık izninizi nasıl geçiriyorsunuz?

- a)-Evde
- b)-Memlekette
- c)-Otel, pansiyon, tatil köyü
- d)-Kamp
- e)-İzin kullanmıyor
- f)-Diğer

24. Evde yaptığınız işler, nelerdir?

- a)-Ortalık toplama
- b)-Temizlik
- c)-Yemek
- d)-Bulaşık
- e)-Ütü
- f)-Çamaşır yıkama
- g)-Çocuk bakma
- h)-Yaşlı bakma
- i)-Hasta bakma
- j)-Alışveriş
- k)-Eve ait ödemeleri yapma
- l)-Tamirat
- m)-Hepsi ve diğerleri

25. Yıllık izninizde bir gününüz nasıl geçiyor?

26. Çalışma zamanı dışında kalan zamanda yapılan etkinlikler?

- a)-Boş zaman yok
- b)-TV seyretme/radyo dinleme
- c)-Kitap/gazete okuma
- d)-Dost/akraba ziyaretleri
- e)-Geziler: Şehir içinde/piknik
- f)-Sinema/Tiyatro/konser vs. gibi etkinlikler
- g)-Dernek/Parti faaliyetleri
- h)-Spor
- i)-El becerileri
- j)-Diğer

27. Eşinizin evde yaptığı işler, nelerdir?

- a)-Ortalık toplama
- b)-Temizlik
- c)-Yemek
- d)-Bulaşık
- e)-Ütü
- f)-Çamaşır yıkama
- g)-Çocuk bakma
- h)-Yaşlı bakma
- i)-Hasta bakma
- j)-Alışveriş
- k)-Eve ait ödemeleri yapma
- l)-Tamirat
- m)-Hepsi ve diğerleri

28. Ev işlerinize yardım eden var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

29. Ev işlerine kim yardım ediyor?

- a)-Eşim
- b)-Babam/Erkek kardeşim veya ailenin diğer erkek üyeleri
- c)-Annem
- d)-Kızım
- e)-Kız kardeşimi
- f)-Ücretli işçi

30. Kullandığınız Dayanıklı Ev aletleri nelerdir?

- a)-Merdaneli Çamaşır makinası
- b)-Otomatik Çamaşır makinası
- c)-Elektrikli süpürge makinası
- d)-DVD/ DVC
- e)-Bilgisayar
- f)-Telefon
- g)-Buzdolabı

31. Dayanıklı tüketim mallarını ailede kim almaktadır?

- a)-Eşim
- b)-Ben
- c)-Birlikte karar veriyoruz
- d)-Ailenin diğer erkek üyeleri
- e)-Ailenin diğer kadın üyeleri

32. Evde daha sonra kullanılmak üzere turşu, reçel konserve vb. şeyler hazırlanıyor mu? a)

- a)-Evet
- b)-Hayır

33. Aile bütçesine katkı sağlayacak, memleketten evde üretmek üzere bir şeyler geliyor mu? (Tahıl, et, peynir vs gibi)

- a)-Evet
- b)-Hayır

34. Ev işleri için ücretli biri tutuluyor mu?

- a)-Evet
- b)-Hayır

35. Çocukların eğitimiyle ailede kim uğramaktadır?

- a)-Kendim
- b)-Eşim
- c)-Ben ve eşim
- d)-Ailenin diğer kadın üyeleri
- e)-Ailenin diğer erkek üyeleri

36.Evde TV’de hangi programın izleneceğine kim karar veriyor? Kumanda genellikle kimde oluyor?

37. Evde ikinci bir TV var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

38. Bu işi nasıl buldunuz?

39. Maaşınız ne kadar?

40. Ailenizin ortalama geliri ne kadar?

41. Sendikalı mısınız?

- a)-Evet
- b)-Hayır

42.Sendikaya nasıl üye oldunuz?

43. Sendikayla ilişkileriniz nasıl?

44. Sendikal çalışmalara katılıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

45. Sendikal çalışmalara katılmama nedeniniz?

46. Sendikal çalışmalara katılma nedeniniz?

47. En son sendika çalışmalarına ne zaman katıldınız?

48. Sendika ile sorunlarınız nelerdir?

49. Sendika nedir?

50. Sendika organlarına hangi sıklıkta katılıyorsunuz?

- a)-Haftalık
- b)-İki haftada bir
- c)-Aylık
- d)-Yıllık

51. Aşağıda yer alan sendika organlarından herhangi birisine katılabilir musunuz?

- a)-Kadın komitesi
- b)-Yönetim kurulu
- c)-Denetim kurulu
- d)-Disiplin kurulu
- e)-Temsilciler kurulu

52. Sendikada hangi göreve hangi sıklıkta katılıyorsunuz?

53. Sendikal toplantılara katılamama nedeniz nedir?

- a)-İş güvencesinin yetersizliği
- b)-Toplantı saatlerinin uygun olmayış
- c)-Kendine güvensizlik
- d)-Toplantıya katılan kadın sayısının azlığı
- e)-Çevreden eleştiri
- f)-Çocukların bakımı ve ev işleri
- g)-Sendika yönetiminin benimsenmemesi
- h)-Eşin ve ailenin tepkisi
- i)-Sendikanın kendisini kadın olduğu için engellemesi  
(TOKSÖZ,ERDOĞDU ,1998)

54. Sendikanın genel eğitim seminerlerine katılımınız?

- a)-Katılmadım
- b)-Yılda 1-2 kez
- c)-Yılda 3-5 kez
- d)-Yılda 5-10 kez
- e)-10 ve üzeri  
(TOKSÖZ,ERDOĞDU ,1998)

55. Toplu sözleşmelerde kadınlarla ilgili hangi hükümler yer almalıdır?

- a)-Kreş, emzirme odası sorunları
  - b)-İş güvencesi
  - c)-Kadınlar için eğitim, kültürel faaliyetler
  - d)-Ayrımcılığa karşı hükümler
  - e)-Doğum izinlerinin uzatılması
- (TOKSÖZ, ERDOĞDU ,1998)

56. Sendikaların en önemli görevi nedir?

- a)-Demokrasinin gelişmesine katkıda bulunmak
  - b)-Sosyal hakları arttırmak
  - c)-Eğitim ve bilinçlendirme
  - d)-Ücret artışı sağlamak
  - e)-Mesleki çıkarları korumak
  - f)-Baskı grubu oluşturmak
  - g)-Siyaset yapmak
- (TOKSÖZ, ERDOĞDU ,1998)

57. Sendikaların en önemli eksikliği nedir?

- a)-İşçileri sendikanın üyesi olmak gibi bir özdeşlik havasına sokmuyorlar.
  - b)-Demokrasi mücadelesinin verilmemesi
  - c)-Sendikal eğitimin yetersizliği
  - d)-İşçi haklarını yeterince savunmaması
  - e)-Üye tabanından kopukluk
  - f)-Siyasi partililik, taraf tutma
  - g)-Kendini kamuoyuna yeterince tanıtamamak
  - h)-Örgütlemeye eksiklik
- (TOKSÖZ, ERDOĞDU ,1998)

58. Türkiye'nin en önemli sorunu nedir?

- a)-Antidemokratik yasalar
- b)-İşsizlik
- c)-Pahalılık
- d)-İnsan hakları ihlalleri
- e)-Terör
- f)-Kökten dinci akımların güçlenmesi
- g)-Eğitim ve sağlık sorunları?

59.Niçin sendikalı olmalı?

60. Sendikacıların kadınların yönetime gelişlerine bakışı aşağıdakilerden hangileridir işaretleyebilir misiniz?

- a)-Sendikacılar, kadınların üyeliklerini marjinal görürler.
- b)-Sendikacılar kadınları,pasiflikle ve ilgisizlikle suçlarlar.
- c)-Sendikacılar zaman zaman "kadının akli ermez, sendikacılıktan anlamaz" diyorlar
- d)-Hepsi

61. Sizce sendikacılık erkek işi midir?

- a)-Evet
- b)-Hayır

62.Kadınların sendikacılık konusunda başarılı olamayacakları kanısı var mıdır?

- a)-Evet
- b)-Hayır

63. Erkek sendikacılar, kadınların sendikal yönetime katılmaya teşvik ediyorlar mı? Nasıl?  
Örnek olay...

- a)-Evet
- b)-Hayır

64. Hangi kadınlar nasıl sendikaya seçiliyorlar, Hangi kadınlar tercih ediliyorlar?

65 .Sendikacılar, kadınları ilgilendiren özel sorunlara duyarlılar mı? Hangi sorunlarla....

- a)-Evet
- b)-Hayır

66. Örneğin ailesinden şiddet gören bir kadın ya da cinsel taciz gören bir kadın için neler yapıyorlar? Benzeri sorunlar da ilgileniyorlar mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

67. Sendikacılar, işyerinde cinsiyet ve ayrımcılık gibi sorunlarla mücadelede kadınlara destek vermiyorlar mı? Örnek

- a)-Evet
- b)-Hayır

68. Sendikacılar, adil iş dağılımı, eşit ücret, çocuk bakımı, meslek eğitimi gibi talepleri göz ardı ediyorlar mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

69. Sendika yöneticilerini tanıyor musunuz? Nasıl tanıdınız?

- a)-Evet
- b)-Hayır

70. Sendikaya yönetici olmayı ister misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

71. Sendikaya yönetici olmak konusunda bir faaliyetiniz oldu mu?

- a)-Evet
- b)-Hayır

72. Sendikaya güveniyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

73. İşyeri temsilcisine güveniyor musunuz? Nasıl görüyorsunuz? Nasıl seçiliyorlar?

- a)-Evet
- b)-Hayır

74. Kadın işyeri temsilciniz var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

75. Sendika temsilciniz, sendikacılardan daha farklı davranabiliyor mu? Nasıl davranıyor?

- a)-Evet
- b)-Hayır

76. Temsilciniz de kadın erkek işi ayrımını yapıyor mu?

a)-Evet

b)-Hayır

77. Neden kadın sendika yöneticisi az?

78. Kadınların sendikaya üye olmamalarının nedenleri sizce nelerdir?

79. Kadınların sendikada yönetici olmamasının nedenleri sizce nelerdir?

80. Kadın erkek iş farkları var mı?

a)-Evet

b)-Hayır

81. Kadın erkek aynı işe ücret farkları var mı? Kadınlar ne işlerde. Erkekler ne işlerde çalışıyorlar? Ustabaşı, ayak işi... İşlerin niteliğini biraz açar mısınız?

a)-Evet

b)-Hayır

82. Kadınlar / erkekler ne tür işlerde çalışıyorlar?

83. İşinizde ilerlemeyi düşünüyor musunuz?

a)-Evet

b)-Hayır

84. Düşünmüyorsanız neden?

85. İstanbul'un neresinde oturuyorsunuz?

86. İstanbul'un nerelerine gidebiliyorsunuz?

87. İstanbul'un hangi semtlerini tanıyorsunuz?

88. İşinizin evinize yakın olmasını istiyor musunuz?

a)-Evet

b)-Hayır

89. İstiyorsanız neden? İstemiyorsanız neden?

90. Herhangi bir derneğe veya partiye üye misiniz?

a)-Evet

b)-Hayır

91. Üyeyseniz etkinliklerine katılıyor musunuz?

a)-Evet

b)-Hayır

92. Sendikanızın toplantı veya mitinglerine katılıyor musunuz?

a)-Evet

b)-Hayır

93. Sendikal etkinliklerden haberiniz oluyor mu? Nasıl oluyor?

a)-Evet

b)-Hayır

94. Sendikanın yayınlarını okuyabiliyor musunuz? Ya da bu konuda bilgi edinebiliyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

95. Kadın hakları etkinliklerine katıldınız mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

96. Sendikacılığın erkek mesleği olduğuna inanıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

97. Sendikanızın düzenlediği eğitim çalışmalarına katılıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

98. Sendikanızın kadınlar için düzenlediği etkinlikler var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

99. DİSK'te kadın sorunları ile ilgili bir bölüm var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

100. Kadınların sendikalarda yönetime gelmesi konusundaki düşünceniz nedir?

101. Kadınların sendikalarda vitrin görevi gördüğüne inanıyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

102. Kadınlar sendikada kendilerini özgürce ifade edebiliyorlar mı yoksa susmayı mı tercih ediyorlar?

- a)-Genellikle susmayı tercih ediyorlar
- b)-Kendilerini ifade edebiliyorlar

103. Kadınların sendikal faaliyetlere katılmama nedenleri sizce nelerdir?

104. Kadınların sendikal yönetime katılmama nedenleri sizce nelerdir?

105. Sendika yönetimine teşvik olsa düşünür müsünüz?

Sorusuna:

- a)-Evet
- b)-Hayır

106. Kota nedir biliyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

107. "Sendika konusunda bilgi eksikliği vardır. Üyeler tam olarak ne anlama geldiğini bilmiyorlar." Bu düşünce doğru mu? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

108. "Sendika içi eğitim eksikliği vardır." Düşüncesi doğru mu?

- a)-Evet
- b)-Hayır

109. "Kadınlar sendikada görev aldıklarında erkek kimliğine bürünmek zorunda kalıyorlar. Kadın bakış açısını unutuyorlar." Düşüncesi doğru mu? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

110. "Sendika üyesi kadınlar, çalışma hayatında kadın oldukları için yaşadıkları problemlere duyarlılardır." Düşüncesi doğru mu? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

111. Sendikanızın Kadın Sorunları konusundaki kaynaklarına ulaşabiliyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

112. Sendikanın Kadın İşçileri Sorunları Dairesi var mı?

- a)-Evet
- b)-Hayır

113. "Siyaset erkek işidir. Kadının yeri yoktur." veya "Kadınların daha siyasi olmaları gerekir, olabilirler" Bu düşünceler hakkında ne düşüncelerinizi açıklar mısınız?

- a)-Siyaset erkek işidir
- b)-Kadınların daha siyasi olmaları gerekir

114. "Bütün kadınlar siyasi bilince ulaşmalıdır." Düşüncesi doğru mu? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

115. "Kadınlar sendikal bilince sahip olmalıdır!" düşüncesi doğru mu? Nasıl sağlanabilir? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

116. Sendikalar siyasi yaşamın dışında mı yer almalı yoksa siyaset yapmalı mı?

- a)-Siyaset yapmalı
- b)-Dışında yer almalı

117. "Türkiye'de ev kadınlığı, kadınlar için bir numaralı meslektir." Düşüncesini değerlendirir misiniz?

118. "Çalışan kadınlar emeklerinin karşılığını olarak ücret almakla kalmazlar. Bu ücret onlara ailede kısmi bir maddi ve psikolojik bağımsızlık sağlar." Düşüncesi doğru mu? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

119. "Çalışma kadınların kendi sınıfından başka kadınlar ve erkeklerle beraberliğini sağlar." Düşüncesi doğru mu değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

120. Çalışma kadınlara çalışmayanlara oranla sosyal hayat sağlar mı? Dışarıda çalışmanın faydaları nelerdir? (bilinç kazanmaları ve siyasi kimlik edinmeleri olasılığı yüksektir.)

- a)-Evet
- b)-Hayır

121. “Kadının birincil görevinin ev kadınlığı olarak görülmesi, kadının çalışma yaşamında yükselmesini engel olur.”Düşüncesi doğru mu? Değerlendirir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

122. Şu konularda işte kadınlar ve erkekler arasında farklılıklar, ayrımcılık oluyor mu?

İşe girişte  
Kazanılan ücrette,  
Çalışma yerinde yapılan görevde  
İşte yükselmede

- a)-Evet
- b)-Hayır

123. Kadınları sendikal faaliyetlerden alıkoyan,

- a)-Aile sorumlulukları
- b)-Toplantı saatleri
- c)-Yerlerin elverişsizliği
- d)-Hepsi

124. “Kadınlar engeller azaltıldığında ve giderildiğinde sendikal faaliyetlere daha fazla katılacaklardır.” Düşüncesi doğru mu? Bu engeller nelerdir?

- a)-Evet
- b)-Hayır

125. “Kadının toplumsal yaşamda temel görevi ve sorumluluğu ailedir. Başlıca uğraşısı ev ve çocukların bakımı vs. dir.” Düşüncesi doğru mu? Değerlendir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

126. “Kadın işi ya da erkek işi farkları vardır, bu normaldir.” Düşüncesi doğru mu değerlendir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

127. “İşte ve evde idare, güç bir erkeğine aittir.” Düşüncesi doğru mu? Değerlendir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

128. Sendikal faaliyetlerle ilgilenmemenin temel nedeni nedir? Bilgisizlik, cahillik neden olabilir mi?

- a)-Evet
- b)-Hayır

129. “Kadınlar, erkeklerin yaptığı işi yapamazlar. Kadınlar, kadın işi diye nitelen işler yapmalılar.” Düşüncesi doğru mu? Kadın işleri nelerdir?...

- a)-Evet
- b)-Hayır

130. "Kadınların sendikal katılımı ücretlerinden kesilen aidatlarla sınırlı" düşüncesi doğru mu? Değerlendir misiniz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

131. Sendikal İlgisizliğin nedenleri:

- a)-Uzun ve süreli çalışma
- b)-Rekabetli çalışma
- c)-Gece çalışma
- d)-Ev işleri

132. Çocuğunuz var mı?

- a)-çocuklu
- b)-çocuksuz

133. Çocuk olduğunda işten ayrılmayı düşünüyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

134. Çocuk olduğu için işten ayrıldınız mı? Ya da ara verdiniz mi?

- a)-Evet
- b)-Hayır

135.Çocuğunuza kim bakıyor?

- a)-Kreşte bakılıyor
- b)-Evde aile büyük, ebeveynler bakıyor.
- c)-Eşim bakıyor
- d)-Bakıcı tuttuk

136. TV/Radyo izleme/dinleme günde ortalama kaç saat oluyor?

- a)-15-30 dakika
- b)-30-60 dakika
- c)-1-1,50 saat arası
- d)-2 saat üzeri

137. Gazete/dergi okuyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

138. Kitap okuyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

139. İşten ayrılmayı düşünüyor musunuz?

- a)-Evet
- b)-Hayır

140.İşten ayrılmayı düşünme nedeniniz?

- a)-Evlenererek işten ayrılmayı düşünüyorum.
- b)-Çocuğum olduğunda işten ayrılmayı düşünüyorum.
- c)-İşten ayrılma konusunda ailedeki erkeklerden baskı oluyor.
- d)-İş koşulları
- e)-Diğer nedenler.

141.İşten ayrılmayı düşünmeme nedeniniz nedir?

142. Siyaset ne demektir?

143.Devletle resmi ilişkilerinizi nasıl sağlıyorsunuz?

144.Oy verirken neye dikkat ediyorsunuz?

145.En çok nasıl politikaları beğeniyorsunuz?

146.Eşinizle aynı partiye mi oy veriyorsunuz yoksa farklı partiye mi oy verirsiniz?

147.Oy verdiğiniz parti sizi nasıl etkiledi? Tanıtımlarını nasıl yaptılar? Eve gelen oldu mu?

148.İşçi haklarına ve kadın haklarına önem veren partiler hangileridir?

149. Kadınlar sandığa nasıl çekilebilir?