

SENDİKALARDA KADIN SESİ: TÜRKİYE'DE SENDİKALAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Çağla Ünlütürk Ulutaş
Pamukkale Üniversitesi

Hatice Zuhul Pala
Pamukkale Üniversitesi

Özet: Bu bildiride sendika ve konfederasyonların toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları masaya yatırılmıştır. Bu amaçla, sendika üyeliği ve yönetsel temsilde kadınların sayısal görünümü ele alındıktan sonra, sırasıyla, sendika ve konfederasyonların eşitlik/kadın komisyonları, eğitim faaliyetleri, tüzükleri, yayınları, bağladıkları toplu iş sözleşmeleri ve grevler toplumsal cinsiyet merceğiyle analiz edilmiştir. Ayrıca, seçilmiş sendika ve konfederasyonların uzmanlarıyla yapılandırılmış görüşmeler de gerçekleştirilmiştir. Bunlara ek olarak, ülkemizde kadınlardan oluşan alternatif sendikal örgütlenmelere ve sendikalardaki erkek egemen yapıyı değiştirmeye dönük girişimlere de yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: sendika, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın emeği.

Abstract: The aim of this paper is to discuss the gender equality policies of the trade unions and confederations. For that aim, the statistical data on women participation in unions' administrative bodies is analysed. Also, equality/women commissions, education seminars, constitutions, publications, collective agreements, and strikes of three workers confederations and thirteen trade unions are examined respectively through a gender lens. Furthermore, the structured interviews are conducted with a sample of experts in the organizations. Additionally, this study includes the cases of alternative trade union organization consisted of only women and initiatives to change patriarchal structures of trade unions.

Keywords: trade union, gender equality, female labour.

GİRİŞ

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yansımalarını geleneksel sendikal yapılarda da göstermekte, gerek örgütlü kadın işçi sayısı gerekse kadınların sendikalardaki yönetsel temsili oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir. Söz konusu durum yalnızca sendikalardaki erkek egemen yapıdan kaynaklanmamakta; aynı zamanda kadınların özellikle formel sektörde düşük istihdam düzeyi, kadınların belirli sektör ve mesleklerde ayrışması, toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklar da kadınların örgütlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998). Ülkemizde sendikaların bu engellerle savaşmak ve kadınların sendikal temsili artırma yönünde adım atıp atmadıkları ve atılan adımların sonuçları sorgulanmaya muhtaçtır. Bu amaçla bu çalışmada öncelikle işçi sendikaları ve konfederasyonlarında kadın çalışanların niceliksel ve niteliksel varlığına ilişkin mevcut tablo sergilenen, ardından sendikaların kadın çalışmaları irdelenecektir. Sendikalarda kadın çalışanların konumu ele alınırken,

aynı zamanda sendikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununa ilişkin tutumları; kadın üye sayısını artırmaya ve kadın çalışanların çalışma yaşamındaki sorunlarını çözmeye yönelik çabaları da analiz edilecek ve yorumlanacaktır. Bu amaçla üç işçi konfederasyonu ve kadın istihdamı yoğunluğuna göre seçilmiş altı işkolunda her üç konfederasyona bağlı işçi sendikalarının yakın dönemde gerçekleştirdikleri etkinlikler, toplantılar, tüzük değişiklikleri, eylem ve kampanyalarla bağıtladıkları toplu iş sözleşmeleri toplumsal cinsiyet merceğiyle incelenmiştir. Aynı zamanda, konfederasyonlar ve seçilmiş sendikaların genel merkezlerinden ilgili uzmanlarla telefon veya internet kanalıyla sendika faaliyetleri hakkında yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Seçilmiş işkollarını tekstil, gıda, otel-lokanta, belediye, kimya ve büro hizmetleri oluşturmaktadır. TÜRK-İŞ, DİSK VE HAK-İŞ'in yanı sıra sözü edilen işkollarında faaliyet gösteren TEKSİF, TEKSTİL, ÖZ İPLİK-İŞ, TEKGIDA-İŞ, ÖZ GIDA-İŞ, TOLEYİS, OLEYİS, BELEDİYE-İŞ, GENEL-İŞ, HİZMET-İŞ, PETROL-İŞ, TEZ-KOOP-İŞ VE SOSYAL-İŞ sendikaları araştırmamız kapsamında incelenmiştir. Kadın işçileri örgütlemeye dönük kampanyalar, kadın (cinsiyet eşitliği) büroları kurulması, kadın konferansları düzenlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanan sendika eğitimleri, tüzükler ve toplu iş sözleşmeleriyle cinsiyet ayrımcılığını önlemeye dönük düzenlemeler yapılması, yönetsel düzeyde kadın temsili artırılmayı amaçlayan olumlu eylem programları gibi ilgili her tür sendikal faaliyet analiz edilmiştir. NOVAMED ve TEKEL grevi gibi kadın işçilerin damgalarını vurdukları grevler ve söz konusu grevlerin kadın dayanışması ve örgütlenmesine etkileri de analizimize dâhil edilmiştir.

Çalışmamızın omurgasını geleneksel sendikal yapılarla kadınların konumu oluşturmakla birlikte, kadın işçilere yönelik alternatif sendikal örgütlenmeler ve sendikalarda erkek egemen yapıyı yıkmaya dönük girişimlere de kısaca değinilecektir.

I. SAYILARDA GÖRÜNMEYEN KADINLAR: SENDİKALARDA KADIN ÜYELER VE YÖNETİCİLER

Ülkemizdeki pek çok diğer veri gibi sendikal istatistikler de eksik ve güvenilir değildir. Görüşme yapılan sendika ve konfederasyon yetkililerinin çoğu üye sayılarına ilişkin kesin rakamlar vermekten kaçınmışlardır. Sendikal istatistiklere ilişkin en yetkili makam olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise 2009 yılından bu yana verileri açıklamamaktadır. Bakanlığın 2009 verilerine göre sendikal işçi sayısı 3 milyon 232 bin 679'dur. Toplam üye sayısının % 17'si kadındır. Kadın üye sayısının en fazla olduğu sektör ise tekstildir (ETUC, 2010: 16). Ancak DİSK, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ kadın üye oranları % 10'lar düzeyinde seyretmektedir. Dolayısıyla güncel oranın % 10 düzeyinde olduğu öngörülebilir. TEKSİF kadın üye oranı % 27, TEKSTİL kadın üye oranı yüzde 28, eğitim, büro, ticaret işkolunda örgütlü bulunan TEZ-KOOP-İŞ ve SOSYAL-İŞ'in kadın üye oranları % 40-45 düzeyindedir. Aynı biçimde otel/lokanta sektöründe örgütlü olan TOLEYİS sendikasının üyelerinin yüzde 39'u kadındır. Bu durum değerlendirildiğinde, en yüksek kadın sendikalı oranına sahip işkolunun tekstil değil, hizmetler sektörü olduğu ileri sürülebilir.

Sendika yönetimlerinde kadının konumuna baktığımızda, son derece düşük olan % 10-15'lik kadın üye oranının yönetsel temsile yansımadağı görülmektedir. Çalışmamızın odağında yer alan üç büyük işçi konfederasyonuna göz attığımızda

hiçbirinin merkez yönetim kurulunda kadın üye olmadığı görülmektedir. Yönetim kurulu 5 erkek üyeden oluşan TÜRK-İŞ'e üye 35 sendikadan hiçbirinde kadın genel başkan yoktur ve yalnızca 3 üye sendikaların yönetim kurulunda kadın yer almaktadır. Üstelik 13 bölge temsilcisi ve 69 il temsilcisinin tamamı erkektir. DİSK Yönetim Kurulu dokuz erkekten oluşmaktadır. 17 üye sendikaların içinde yalnızca DEV SAĞLIK-İŞ genel başkanı kadındır¹ ve 4 üye sendikaların yönetim kurulunda kadın yer almaktadır. HAK-İŞ Yönetim Kurulu üyelerinin beşi de erkektir. 13 üye sendikaların hiçbirinin en yüksek yönetim organında kadın yer almamaktadır.

Kuşkusuz salt sayısal veriler, sendikaların kadın politikaları konusunda fikir vermekten uzaktır. Bununla birlikte kadınların yönetsel düzeyde hiç temsil edilmemesi, sendikaların en yüksek karar organlarında kadınlara yönelik politikalar üretilmemesi ve kadın üyelerin örgütlenmesini artırma yönünde adımlar atılmamasında önemli bir nedendir. Kirton ve Haley'in (1999) çalışması, sendikalarda kadın yönetici ve aktivistlerin bulunması halinde, çocuk bakımı, işyerinde cinsel taciz, uzun çalışma saatleri gibi sorunların işverenlerle pazarlık masasına getirilmesinde ve "benzer benzerini örgütler" prensibiyle kadın üyelerin örgütlenmesinde artış yaşandığını ortaya koymuştur.

Geç saatlere kadar uzayan toplantı saatleri, sendikalardaki cinsiyetçi dil ve uygulamalar, erkek egemen örgütlenme ve toplu pazarlık süreci, literatürde sendikalarda kadın temsiline ilişkin düşüklüğüne ilişkin temel nedenler olarak sıkça dile getirilmektedir. İş ve aile sorumluluklarıyla birlikte çifte vardiya yapan kadınların sendikalardaki uzun çalışma ve toplantı saatleri nedeniyle üçüncü bir vardiyayı üstlenmesi mümkün olmamaktadır (Franzway, 2000; Kirton ve Haley, 1999; Roby ve Uttal, 1993). Aynı biçimde ülkemizde yapılan araştırmalarda da, evli ve çocuklu olmak, erkek egemen sendikal yapılar, erkek sendikacılar tarafından engellenmek, kadınların sendikal temsili önündeki başlıca nedenler olarak ortaya konmuştur (Toksöz ve Erdoğan, 1998; Türk-İş, 2004; Yirmibeşoğlu, 2006).

II. TOPLUMSAL CİNSİYET MERCEĞİ ALTINDA SENDİKA FAALİYET VE POLİTİKALARI

Batılı ülkelerde bir yandan sendikaların güçleri ve üyeleri hızla azalırken, bir yandan da özellikle hizmetler sektöründe artan kadın işgücü ve bu alanlarda örgütlü sendikalarda kadın üye sayısının görece yükselişi, sendikaları güç kazanmak üzere kadınların örgütlenmesine önem vermeye ve kadın sorunlarını gündeme almaya zorladı. Ülkemizde düşük kentsel kadın istihdamı düzeyi sendikaların yeni bir güç kaynağı olarak kadınlardan yararlanma yönünde bilinçli bir tavır göstermelerini engelse de, 1980'lerden itibaren kadın hareketinin yükselmesinin ve yurtdışındaki sendikal örgütlenmelerin² baskısının etkisiyle doksanlı yıllardan itibaren Türkiye'deki sendikalarda da kadın sorunları görünürlük kazandı. Kamu emekçileri sendika ve konfederasyonlarında gerek kadın üye sayısının gerekse kadın üyelerin eğitim ve vasıflılık düzeyinin daha yüksek olması, sendika politikalarında kadın sorunlarına daha erken dönemde yer vermelerine ve yönetsel dü-

¹ 14. DİSK Genel Kurulu'nda tek kadın sendika başkanı olan Arzu Çerkezoğlu Yönetim Kurulu'na aday olmuş ancak seçilememiştir.

² Avrupa sendikalarının cinsiyet eşitliği politikalarıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. ETUC (2010).

zeyde kadın temsili gibi alanlarda öncü adımlar atmalarına yol açtı. Bununla birlikte 90'lı yıllar işçi sendika ve konfederasyonlarında da küçük adımların atılmaya başlandığı yıllar oldu. Bu adımlar en çok sendikaların 8 Mart kutlamalarında belirginlik kazandı (Toksöz ve Sayılan, 1998).

Günümüzde gelinen noktada işçi sendika ve konfederasyonlarının tamamına yakını 8 Martlarda kadına yönelik çeşitli faaliyetler gerçekleştirir hale geldi. Bu faaliyetler bazı sendikalarda kadınlara yönelik eğitimler, grevdeki kadın işçilerle dayanışma toplantıları ve ziyaretleri, kadın emeği ve kadın çalışanların haklarına ilişkin broşürler çıkartılması gibi toplumsal cinsiyet bilincini artırmaya ve kadın dayanışmasını yükseltmeye yönelik faaliyetlerken, bazı sendikalarda da kadın üyelere özel yemek, tatil, konser düzenlenmesi, hediye veya karanfil verilmesi gibi etkinliklerden oluşmaktadır. Sendikaların 8 Martlarda kadın üyelerine yönelik etkinlikler düzenlemeleri olumlu olmakla birlikte, çoğu sendikanın kadın üyelerine yönelik faaliyetleri yalnızca yılda bir güne sıkışmış durumdadır. Bu durum sendikaların cinsiyet eşitliği politikalarını ana program ve politikalarına dâhil etmemelerinden kaynaklanmaktadır. Kadınları örgütlemek ve kadın sorunlarını dillendirmek 1980 sonrası sendikalarda yaşanan kan kaybını önlemek için bir adım olarak görülmemekte, aksine kadın sorunları sendikal gündemin son sıralarında yer almaktadır. Geçtiğimiz 10 yılda taşeronlaştırma, kıdem tazminatının kaldırılması tartışmaları, esnek çalışma, çalışma hayatına ilişkin yasal değişiklikler gibi önemli dönüşümlerin gerçekleşmesi de sendikalarda kadın sorununun tek başına bir gündem oluşturmasını engellemektedir. Her ne kadar söz konusu tespit analizimizde yer alan işçi sendikaları ve konfederasyonlarının tamamına yakını için geçerliyse de, bazı sendika ve konfederasyonların kadın üye sayısını ve kadınların sendikadaki yönetsel temsiliyi artırmaya, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik adımları vardır. Bu adımları altı grupta topladık. Son olarak yer verdiğimiz grevler bölümünde, NOVAMED ve TEKEL grevlerinde kadınların rolünü ve kadın dayanışmasının sendikal mücadeleye etkisini ele aldık. Her ne kadar bu grevler sendikalar tarafından kadın mücadelesini yükseltmeye yönelik adımlar olarak planlanmamış olsa da, sonuçları itibarıyla bu grevleri bu bölümde değerlendirmeyi uygun bulduk.

1. Kadın Büro, Komisyon ve Komiteleri

İşçi sendikaları ve konfederasyonlarında kadın büro ve komisyonlarının kurulmaya başlaması, kadınların sendikalarda görünür olmaya başladığı doksanlı yıllara tekabül etmektedir. Kuruldukları yıllarda bu yapıların başlıca varlık nedeni 8 Mart kutlamalarını organize etmek ve kadın üyelere yönelik eğitim seminerleri vermektir (Toksöz ve Sayılan, 1998). Daha sonraki yıllarda bazı sendikaların kadın yapıları atılabilirken, bazıları kadınların sendikal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sendikal politikalara yansımada önemli roller oynamışlardır. Sendikalarındaki kadın yapılarına getirilen temel eleştiri, bu tarz yapıların, kadınları ve kadın konusunu sendikal faaliyet içinde gettolaştırdığı, bu yapılar içinde yer alan kadınların genel sendikal sorunlardan dışlandığı yönündedir. Kadın sorunları marjinalleşerek yalnızca sendikanın kadın komitelerine hapsolür. Cinsiyet eşitliğine ilişkin meselelerin sendikaların genel gündemlerinde yer bulamayıp, yalnızca kadın bürolarının uzmanları veya kadın komisyonu üyelerince ele alınan meseleler haline gelmesi, gerçekten de ülkemizdeki pek çok sendika

örneğinde görülmektedir. Ancak uluslararası sendikal deneyimler, kadın komitelerinin tüzük güvencesine, seçimle gelen demokratik bir yapıya ve çalışmalarını için gereken mali kaynaklara kavuştukları sürece marjinalleşmediklerini ortaya koymuştur (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 58).

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu 1980 askeri darbesinin ardından Asya-Amerika Hür Çalışma Enstitüsü'nün (AAFLI) katkılarıyla kurulmuştur. 1989'da "Çalışan Kadınlar Birinci Ulusal Kurultayı" düzenlenene dek, bu büronun düzenlediği eğitimler ağırlıklı aile planlaması ve işçi sağlığı konularına yoğunlaşmış, 90'lı yıllardan itibaren sendikalarda kadın komitelerinin örgütlenmesi, kadın işçi taban eğitimleri, yönetici kadınlara ve kadın komitesi üyelerine yönelik toplantı ve seminerlerin düzenlenmesi gibi çalışmalar yürütmüştür. 1990'ların sonundan 2005 yılına kadar büro faaliyetleri duraklama dönemine girmiştir (Toksöz ve Sayılan, 1998). 1995 yılında yapılan TÜRK-İŞ Kadın Kurultayı'nda, TÜRK-İŞ bünyesinde bir kadın komisyonu kurulmasına karar verilmişse de bu hedef gerçekleşmemiştir. 8 Mart 2005'te TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) işbirliği ile hayata geçirilen Kadın Emegi Platformu projesi kamuoyuna tanıtılmıştır. Kadınların çalışma hayatındaki sorunlarının giderilmesi ve bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılarak mevcut mevzuatın uygulanması için itici güç olmayı amaçlayan platform, devlet kurum ve kuruluşlarından, üniversitelerden, sivil toplum örgütleri ve sendikalardan temsilcilerin katılımıyla oluşturulmuştur.³ Platform tanıtım toplantısından önce kurulan uzmanlık komisyonlarında Platform üyeleri ve konuyla ilgili kuruluş temsilcileri birlikte raporlar hazırlamışlar ve kadın emeğine ilişkin temel sorun alanlarını belirlemişlerdir. Tanıtım toplantısında komisyonların raporları bir broşür halinde katılımcılara dağıtılmıştır. Broşür hazırlanması dışında, çalışma gruplarında geliştirilen somut politika önerileri arasında TÜRK-İŞ üst düzey yöneticileri ile birlikte, konuyla ilgili üst düzey kamu yöneticileri ve hükümet temsilcilerinin ziyaret edilmesi ve taleplerin bu yetkililere iletilmesi düşünülmüştür. Ancak broşür hazırlanıp basıldıktan sonra TÜRK-İŞ yöneticileri konunun takipçisi olmamıştır. Emeklerinin boşa gittiğini düşünen ve bu durumu protesto etmek isteyen platform üyesi kadınlar, 2006 yılı 8 Mart toplantısına katılmak üzere TÜRK-İŞ tarafından davet edildiklerinde, gitmemeyi tercih etmiş, böylece *Kadın Emegi Platformu amaçlarını yerine getiremeden fiilen ortadan kalkmıştır* (Özar, 2012). Büro son dönemde 8 Mart organizasyonlarının yanı sıra, TÜRK-İŞ'i temsilen ilgili toplantılara katılmak, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların Kadın İşçiler Bürosu çalışanları ve/veya kadın konusunda çalışma yapan uzman ve yöneticileri ile aralıklarla bir araya gelmek ve eğitimler düzenlemek biçiminde işlev görmektedir.

Araştırmamızda ele aldığımız TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan TEKGIDA-İŞ ve TOLEYİS sendikalarının kadın büro ve komisyonları bulunsa da aktif biçimde işlev gördükleri söylenemez. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan en etkin kadın yapılanmasına sahip sendika PETROL-İŞ sendikasıdır. 26. Genel Kuruldan sonra şimdiye kadar PETROL-İŞ Sendikası Kadın Dergisi çatısı altında sürdürülen kadın çalışmaları PETROL-İŞ Kadın Servisi adı altında kurumsallaşmış ve tüzüksel bir teminat kazanmıştır.

³ Platformun kuruluş deklarasyonu ve ayrıntılı katılımcı listesi için bkz. http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/kepe_yonelik_gorusler.pdf.

DİSK'in tüzüğünde özgün kadın örgütlenmesine ilişkin hiçbir madde olmamakla birlikte, 2005 yılından beri bağlı sendikalardan kadınların sürekli katıldığı Ankara ve İstanbul kadın komisyonları vardır. Komisyonların amaçları arasında sendika yönetim kademelerini tabandan tavana kadar kadınların da söz ve karar sahibi olabileceği şekilde değiştirmek, DİSK tüzüğünü toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak biçimde yeniden düzenlemek, işyerlerine girerek kadınlarla buluşmak ve kadınları örgütlemek, kadınların eğitim ve örgütlenme çalışması için maddi ve manevi destek almak yer almaktadır. Bununla birlikte kadından sorumlu daire başkanının dahi erkek olması, kadın komisyonlarının taleplerine üst yönetim kademelerinden olumlu cevap almalarını ve toplumsal cinsiyet politikasının konfederasyon düzeyinde merkezleşmesini engellemektedir. Araştırmamıza konu olan DİSK'e bağlı sendikalardan SOSYAL-İŞ Sendikası, genel kurul kararı ve tüzük değişikliği ile birlikte şubelerinde kadın komisyonları kurmaya başlamıştır.

Muhafazakâr bir çizgiye sahip olan HAK-İŞ ise, kadın komitesini 2011 yılından itibaren tüzük güvencesine kavuşturmuş ve kadınların sendikal katılımını konfederasyon ve tüm bağlı sendikalar düzeyinde artırmak için temel prensipler belirlemiş tek konfederasyondur.⁴ HAK-İŞ Kadın Komitesi 1994 yılından itibaren faaliyet göstermektedir. Bağlı sendikaların Genel Merkez Kadın Komitesi Başkanlarından oluşan Komite gündemli ve olağan olarak yılda en az üç kez toplanmaktadır. Yılda bir toplantısı HAK-İŞ ve bağlı sendikaların genel Başkanları ile yapılmakta, faaliyetler değerlendirilmektedir. HAK-İŞ'e bağlı sendikaların tamamına yakınında Kadın Komitesi kuruluş çalışmaları yapılmış olmakla birlikte, henüz tamamlanmamıştır. Araştırmamızda ele aldığımız HAK-İŞ'e bağlı sendikalardan HİZMET-İŞ ve ÖZ İPLİK-İŞ sendikalarının tüzük güvencesine sahip ve bütçeli kadın komiteleri vardır. Kadın komiteleri eğitim, araştırma ve sosyal diyalog projeleri gibi faaliyetleri aktif olarak yürütmektedir. Bununla birlikte konfederasyon genel politikasına içkin olan toplumsal cinsiyet bakış açısı, geleneksel kadınlık rollerini değiştirmeksizin, kadınların işgücüne ve sendika üyeliğine katılımını artırmaya dayalıdır.

2. Eğitimler

Gerek konfederasyon, gerek sendika düzeyinde ağırlıklı kadın yöneticiler, işçi temsilcileri, kadın komisyonu üyeleri ve kimi zaman sendika üyesi işçilere yönelik düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, ayrımcılık uygulamalarının aslında ortak bir sorun olduğunu ve kadın çalışanların sorunlarının çözümünün bu yönde bilinçli politikaların geliştirilmesine bağlı bulunduğunu kavrama

⁴ Kadın çalışanların örgütlenmesi ve kadın çalışmalarının artırılması için 2011 yılında HAK-İŞ tarafından hazırlanan temel prensiplerden bazıları şunlardır: tüm bağlı sendikaların kadın komitesi kuruluş çalışmalarını tamamlaması; ana tüzüklerine kadınların sendikal faaliyetlere ve karar alma süreçlerine katılımını artırmaya yönelik teşvik edici hükümler eklenmesi, genel kurullarında kadın odaklı karar almaları; genel merkez ve şube genel kurulu delegeleri arasında asgari sendika ve/veya şube kadın üye oranında olmak üzere kadın delege olması; genel merkez ve şube zorunlu organlarında kadınların bulunmasına özen gösterilmesi; web sayfalarında, süreli ve süresiz yayınlarında kadınlarla ilgili bölümler olması, toplu iş sözleşmelerinde kadın odaklı hükümlerin kadın üyelerin ihtiyaç ve beklentilerine göre belirlenmesi; toplu iş sözleşmesi hazırlık çalışmalarına ve müzakere süreçlerine kadın üyelerinin katılımını sağlaması.

imkânı vermektedir (Toksöz ve Sayılan, 1998). Pek çok sendika toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük eğitimleri söz konusu başlık altında veya diğer eğitimlerin bir parçası halinde zaman zaman vermiş olsa da, bu eğitimlerin hiçbir sendika veya konfederasyonda işçi sağlığı iş güvenliği eğitimleri gibi kurumsallaşmış ve gelenekselleşmiş olduğu söylenemez. Bu eğitimler genellikle 8 Mart, 25 Kasım gibi günlerde, kutlama programının bir parçası olarak gerçekleştirilmektedir.

DİSK İstanbul Kadın Komisyonu 2011 yılında Konfederasyon yöneticileri başta olmak üzere, tüm yöneticilerin katılacağı, ardından da tüm üyelere yaygınlaştırılacak toplumsal cinsiyet başlıklı bir eğitim önermiş olsa da, bu öneri sonuca ulaşmamıştır. Ancak araştırmamıza konu olan DİSK'e bağlı sendikalarından GENEL-İŞ ve SOSYAL-İŞ "toplumsal cinsiyet eşitliği ve sendikalarda kadın" başlığı altında eğitimler vermektedirler. Bununla birlikte GENEL-İŞ sendikasına üye kadın oranı % 8 düzeyinde olduğu için, karma gruplara verilen bu eğitimlere kadın katılımı oldukça düşük olmuştur. SOSYAL-İŞ kadın-erkek üyelere yönelik kadın sorununu ele aldığı atölye çalışmalarının yanı sıra, şube yönetim, denetim ve disiplin kurullarında yer alan üyelere yönelik kadın işçi örgütlenmesi, sendikalarda kadın başlıklı eğitimler de vermiştir. Ayrıca işyeri bazında bazı işyeri eğitimlerinde de toplumsal cinsiyet eşitliği konulu sunum ve atölye çalışmaları yapılmıştır.

TÜRK-İŞ iş sağlığı ve güvenliği seminerlerinde kadına yönelik şiddet ve mobbing konusunu da işlemektedir. Bunun yanı sıra, kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, erkeklerin cinsiyet eşitliği konusuna duyarlı hale getirilmesi, kadınların bilinç düzeyinin artırılması, yasal ve sendikal haklarını öğrenmesi, sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanması ve işyeri temsilcisi, şube yöneticisi ve genel merkez yöneticisi seçilmelerinin teşvik edilmesi gibi konularda kadın işçi eğitim seminerleri de vermektedir.

TÜRK-İŞ'e bağlı TEZ-KOOP-İŞ Sendikası "Sendikal Harekette Kadınların Yeri ve Bir Deneyim", "Kadın Kimliğiyle Sendikal Mücadele Deneyimi" başlıkları altında kadın üyelerine yönelik eğitimler vermiştir. TEKGIDA-İŞ Sendikası ise kadın çalışanların sorunlarına dair özel eğitim ve seminerler düzenlemektedir. PETROL-İŞ Sendikasında 22 bin üyenin yalnızca 1450'si kadın üyelere oluştuğu halde, kadın servisi uzmanlarının etkisi ve yöneticilerin desteği ile toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını ana sendikal politikalara dahil etmeyi başarmışlardır. Bunun yansıması olarak, cinsiyet eşitliği derslerini de kurumsallaştırabilmişlerdir. Sendikada üç yıldır sendikanın genel üye eğitimleri içine karma gruplara yönelik bir toplumsal cinsiyet dersi konulmuştur ve derslerde verili cinsiyet rollerini sorgulayan egzersizlere de yer verilmektedir. Ancak eğitimlerin genel olarak bir hafta gibi uzun sürelerde ve sendika merkezine yakın yerlerde olması nedeniyle çocuklarını ve ev işlerini bırakıp gelebilen kadın sayısı düşüktür. Kadın üyelerin kendi işyerlerinde eğitim yapılması talebi ise henüz sağlanamamıştır.

HAK-İŞ kadın üyelerine mobbing ve mobbinge mücadele yöntemleri eğitimi vermiş olduğu gibi, kadınların hedef grup olarak belirlendiği istihdam odaklı mesleki eğitim projeleri gerçekleştirmekte ve eğitim alan kadınların örgütlü olunan işyerlerinde işe girişleri ve sendika üyelikleri sağlanmaktadır. ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi kapsamında Kayseri'deki üyelerine, belediye başkanının ve işveren temsilcilerinin de katıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi vermiştir.

3. Araştırma ve Yayınlar

Araştırmamıza konu olan sendika ve konfederasyonların tamamı 8 Mart'larda kadınlara ilişkin bülten veya broşür yayınlamakta ve web siteleri ile o ayki süreli yayınları içinde 8 Mart'a ve kadın çalışanlara yönelik bilgilere yer vermektedirler. Bununla birlikte kadınların sendikal katılımını artırmaya, çalışma yaşamından kaynaklı sorunlarını çözmeye, cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kadın üyelerini bilinçlendirmeye dönük yayınlarına süreklilik kazandırmış tek sendika PETROL-İŞ'tir. Sekiz yıldır periyodik olarak çıkan *PETROL-İŞ Kadın* dergisi⁵, ilk senesini doldurduktan sonra sendikanın kadın çalışmalarını da yürütmeye başlamış ve sendikanın kadın faaliyet ve politikalarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Diğer bir periyodik yayın ise Sosyal-İş Sendikası'nın iki ayda bir çıkan dergisindeki dört sayfalık kadın ekidir. Diğer sendika ve konfederasyonlar da dönem dönem kadın haklarına ve çalışma hayatında kadın sorunlarına ilişkin yayın ve araştırmalar yapmışlardır. Söz konusu yayınları aşağıdaki *Tablo 1*'de toplamaya çalıştık.

4. Tüzükler

TÜRK-İŞ Tüzüğüne kadınların sendika ve sendika yönetimine katılmasına, cinsiyet eşitliğine veya ayrımcılığa ilişkin herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

HAK-İŞ Tüzüğüne yapılan son değişikliklerle, ilkeleri arasında "*HAK-İŞ; kadının çalışma yaşamına etkin olarak katılmasına, toplumdaki ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında görür*" hükmü ile kadın komitesinin kuruluşunu eklemiştir.

DİSK Tüzüğüne Konfederasyon görev ve yetkileri arasında kadın işçilerin sorunlarının çözüme ulaştırılmasını sağlamak, bu amaçla gerekli girişimlerde bulunmak sayılmıştır. Ayrıca cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması Konfederasyonun ilkeleri arasında yer almıştır. Konfederasyonun çalışmalarının düzenli ve verimli yürütülmesi için kurulan uzmanlık daireleri arasında Kadın İşçiler Sorunları ayrı bir daire olarak belirtilmiştir. Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnişiyatı, DİSK'in 10 Şubat 2012'de gerçekleşen 14. Genel kurulunda, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadına yönelik ayrımcılığın, taciz, tecavüz, mobbing ve her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, daha fazla kadın temsiliyetinin sağlanmasına ilişkin düzenlemeleri de kapsayan bir tüzük değişikliği önermişse de, bu değişiklik gerçekleşmemiştir.

TÜRK-İŞ'e bağlı TEKSİF Sendikası Tüzüğüne de cinsiyet ayrımcılığı yapılmayacağı hükme bağlanmıştır.

PETROL-İŞ Sendikası'nın tüzüğü, toplumsal cinsiyet bakışı ile gözden geçirilerek geçtiğimiz Ekim ayı içinde yapılan 26. genel kuruldan sonra kadın-erkek eşitliğini gözetecek biçimde değiştirilmiştir. Sendikanın görev ve yetkilerinin tanımlandığı 4. Madde'ye "*Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarf etmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik her*

⁵ *PETROL-İŞ Kadın* dergisinin yayına başlaması ve sendikanın toplumsal cinsiyet politikalarının kurumsallaşmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Urhan (2012).

Tablo 1: Sendika ve Konfederasyonların Kadın Haklarına İlişkin/Kadın Üyelere Yönelik Yayınları

Sendika/ Konfederasyon	Türü	Yayın Adı	Yayın Yılı
Türk-İş	Kitapçık	Dünyada Sendika ve Kadın	1999
Türk-İş	Kitapçık	Türkiye’de Kadın İşçiler	1999
Türk-İş	Kitapçık	Türkiye’de Kadın İşçiler	2000
Türk-İş	Kurultay Notları Kitabı	21. Yüzyılda Türkiye’de Çalışan Kadın Profili Kurultayı	2004
Türk-İş	Kitap	Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları	2005
DISK	Kitapçık	Çalışan Kadınlar	1995
Hak-İş	Panel Notları	Çalışma Hayatı ve Kadın	1998
Hak-İş	Kitap	Çalışma Hayatı ve Kadın	
Hak-İş	Kitap	Kadın Çalışmaları El Kitabı: Çalışan Kadınlar Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler	2012
Belediye-İş	Kitap	Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği	2008
Genel-İş	Broşür	Kadın Emekçilerin Talepleri	2011
Genel-İş	Araştırma Raporu	Sosyo-Ekonomik Yaşamda Kadın	2004
Tekgıda-İş	Kitap	Gıda İşçisi Kadının El Kitabı	2005
Öz İplik-İş	Araştırma Raporu	Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarını Tespit Etmeye Yönelik Anket Çalışması Sonuç Raporu	2007
Oleyis	Broşür	Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık	1997
Petrol-İş	Kitapçık	Kadınlara Sendikalar Sendikalara Kadınlar	2007
Petrol-İş	Kitap	Novamed Grevi, Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması	2008

türlü şiddete karşı mücadele etmek” biçiminde bir fıkraya eklenmiştir. Bunun yanı sıra Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri’nin tanımlandığı 23. maddeye de “kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek, kadın büroları ve komisyonları kurmak” şeklinde bir bölüm eklenerek, kadın ve eşitlik çalışmaları teminat altına alınmıştır. Ana tüzükteki devrim niteliğindeki değişiklik ise sendika içindeki disiplin cezalarının tanımlandığı 123. maddede olmuştur. Bu maddeye, disiplin kurulları, “kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında aşağıdaki disiplin cezalarını vermeye yetkilidir. Kadınlara yönelik şikayetlerde, kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür” paragrafı eklenmiştir. Böylece Türkiye’de işçi sendikaları tarihinde bir sendika ilk defa, kadına yönelik suçlarda kadının beyanını esas almıştır. Söz konusu değişiklikler Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisyatifi ile PETROL-İŞ Kadın Dergisi çalışanlarının ortak tüzük çalışmasının sonucunda gerçekleşmiştir. Değişiklik önerilerinden bir tek kadın kotası, kadın üyelerin toplam üyelerin % 6’sını oluşturmaması nedeniyle kabul görmemiştir.

Genel kurul sonunda yayımlanan ve sendikanın önümüzdeki dört yıl içindeki genel politikasını oluşturan kararlar içinde kadın eylem planına da önemli bir yer ayrılmıştır. Bu plan içinde sendikanın bir dahaki genel kurula kadar gerçekleştireceği kadın faaliyetleri tanımlanmıştır. Bunlardan ilki diğer kardeş sendikalarla birlikte düzenlenecek olan, kadına yönelik şiddetin önlenmesi kampanyası, diğeri

ise üye kadınların çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik çalışmalardır (örneğin, işyerinde cinsel taciz, eşit değerde işe eşit ücret).

TEKGIDA-İŞ 2007’de tüzüğünde pozitif ayrımcılık üzerine düzenleme yapmış olmasına rağmen hiçbir kadın yöneticisi bulunmamaktadır.

HAK-İŞ’e bağlı ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası ile OLEYİS Sendikası’nın tüzüklerinde, sendika görev ve yetkileri arasında “kadın komiteleri kurmak” yer almaktadır.

ÖZ GIDA-İŞ Sendikası’nın 10-11 Eylül 2011 tarihli 12. olağan genel kurulunda yapılan tüzük değişikliği ile, “kadın ve erkek üyelerimize karşı her alanda eşit ve haklı davranılması” prensibi benimsenmiştir. Tüzüğe, “delege seçimlerinde kadın üyelerin katılımı konusunda özendirici uygulamalar yapılır” ibaresi eklendiği gibi, “Genel Merkez ve Şubelerde Kadın ve Gençlik Çalışma Komisyonları oluşturmak ve bunların çalışma koşullarına ilişkin yönetmelikleri çıkartmak” konusunda genel yönetim kurulunu yetkili kılan bir hüküm de eklenmiştir.

DİSK’e bağlı SOSYAL-İŞ Sendikası, 2012 yılında yaptığı tüzük değişikliğiyle, “Sendikanın Amaç ve İlkeleri” başlıklı maddeye, “*kadına yönelik her türlü şiddet, ayrımcılık ve sömürüye karşı toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alarak mücadele etmek ve politika üretmek*” ifadelerini eklemiştir. Ayrıca tüzükte Sendika bünyesinde Kadın Komisyonları oluşturulması da düzenlenmiştir.

5. Toplu İş Sözleşmeleri

TİS’lerde cinsiyet eşitliğine ilişkin düzenlemelere yaygın biçimde rastlanılmakta, daha da önemlisi sözleşme hazırlanma ve pazarlık sürecine kadın katılımı çoğunlukla söz konusu olmamaktadır. Bununla birlikte son dönemde bazı sendikaların bağıtladıkları TİS’lerde kadına yönelik şiddeti engellemeye ve 8 Mart günlerinin kadın işçilere tatil edilmesine dönük düzenlemelere rastlanmaktadır. Örneğin DİSK’e bağlı GENEL-İŞ Sendikası ile TÜRK-İŞ üyesi BELEDİYE-İŞ Sendikası’nın bazı belediyelerle yaptıkları sözleşmelerde “eşine şiddet uygulayan işçinin maaşının yarısının eşine verilmesi” ya da “kuma getiren eşin işten atılmasına” yönelik düzenlemeler yer almaktadır. DİSK/SOSYAL-İŞ Sendikası’nın TİS imzaladığı işyerlerinde ise 8 Mart kadın işçiler için ücretli izin günü sayılmaktadır. DİSK üyesi SOSYAL-İŞ’in İstanbul Barosu’nda Ocak 2012’de imzaladığı TİS’te “*kadın işçilere 6 ay emzirme, 9 ay bakım izni olmak üzere toplam 15 ay; günde 2 saat ücretli emzirme ve bakım izni verilir*” hükmü yer almıştır. PETROL-İŞ Sendikası’nın SÜPERLAS işyeriyle imzaladığı 14.12.2011 tarihli toplu iş sözleşmesinde aşağıdaki madde yer almıştır: *İşveren işyerinde “Türkiye’nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb. çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır.”*

HAK-İŞ’e bağlı HİZMET-İŞ Sendikası’nın bağıtladığı toplu iş sözleşmelerine, işverenlerin açtıkları/açacakları kreş ve anaokullarından işçi çocuklarının ücretsiz veya indirimli yararlanmasına ilişkin maddeler konmaktadır.

6. Grevler

a. NOVAMED Grevi: “Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması”⁶

NOVAMED, küresel piyasaya diyaliz ürünleri süren ve Avrupa’daki 12 merkezde faaliyet gösteren Almanya merkezli çokuluslu FMC şirketinin Antalya Serbest Bölge’de üretim yapan alt şirketidir. Depo ve sterilizasyon bölümü dışında, çalışanların tamamı kadındır (Tokat ve Pehlivaner, 2009).

2004 yılında başını iki erkek işçinin çektiği bir grup işçi, ücretlerini ve çalışma koşullarını⁷ iyileştirmek amacıyla PETROL-İŞ Sendikası’na üye olmak üzere harekete geçmiş ve 2005’te 264 işçinin 158’i örgütlenmiştir. NOVAMED Şirketi örgütlenmeye karşı kampanya başlatarak işçilere gözdağı vermiş ve bir kısım işçinin üyelikten çekilmesine yol açmıştır. Her şeye rağmen PETROL-İŞ 2005 yılında ÇSGB’den yetki belgesini alarak 2006 yılında TİS için masaya oturmuş, ancak görüşmeler uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Hakemlik sürecinin de olumsuz sonuçlanmasının ardından grev oylaması yapılmış; oylamaya katılan 287 işçinin 199’unun olumlu oyuyla greve çıkma kararı alınmıştır (Kurtoğlu ve Fougner, 2010).

Bu karar uyarınca 26 Eylül 2006 tarihinde PETROL-İŞ üyesi 85 işçi greve çıkmıştır. Bu işçilerin 83’ü kadın 2’si erkektir. Greve çıkan kadınların sergilediği direniş, ülkemizdeki tüm sendika ve kadın örgütlerinin gündemine girdiği gibi, uluslararası alanda da önemli bir sendikal dayanışma ve kadın dayanışması örneği olmuştur. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’nun (ETUC) yanı sıra, uluslararası işkolu sendikaları konfederasyonları, çeşitli ülkelerden sendikalar ve bu sendikaların kadın örgütlenmeleri yazdıkları mektuplar ve yaptıkları eylemlerle greve destek vermişlerdir (PETROL-İŞ, 2008). PETROL-İŞ Kadın Dergisi çalışanlarının hem uluslararası sendikaların kadın örgütlenmeleriyle hem de Türkiye’deki kadın hareketi bileşenleriyle temasa geçmesi, greve ulusal ve uluslararası düzeyde kadın desteğini yaygınlaştırmıştır (Kurtoğlu ve Fougner, 2010: 320). Pek çok ilde NOVAMED Greviyle Dayanışma Kadın Platformu oluşturulmuş, bu platformda çeşitli partiler, meslek odaları ve diğer demokratik kitle örgütlerinden kadınların yanında feminist örgütlerden kadınlar da yer almıştır.⁸ Bir kadın grevi olması, grev süresince gerçekleştirilen eylemlerin de diğerlerinden farklı olmasına yol açmıştır. Örneğin İstiklal Meydanında toplanan yaklaşık 30 kadın işçi, “Novamed Grevi ile Kadın Dayanışması” yazılı pankart ve “Eş değer işe eş değer ücret”, “Sendika, sigorta, 8 saat iş günü” yazılı dövizlerle gösteri yaptıktan sonra, işyerinden şikâyetlerini yazıya döktükleri kâğıtları, gerdikleri bir ipe mandalla asmışlardır.⁹

448 günlük grevin ardından işverenle masaya oturularak 18 Aralık 2007’de 3 yıllık TİS imzalanmış ücret artışı ve ek ödeneklere ilave olarak “hakaret, onur kırıcı

⁶ Bu slogan hem grev sürecine damgasını vurmuş, hem de grevi belgelemek amacıyla PETROL-İŞ tarafından çıkarılan kitaba adını vermiştir.

⁷ Sendikalı işçiler üretim sürecinde aşağılanmaya maruz kaldıklarını, hamilelik için sıraya girmek zorunda bırakıldıklarını, tuvalet kullanımlarının izlendiğini, evlenmek için işyerinden izin aldıklarını, işçiler arası iletişimin sınırlandığını belirtmişlerdir.

⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.bianet.org/kadin/kadin/101591-kadinlar-patriyarkal-kapitalizme-karsi-birlesiyor>.

⁹ <http://www.haberler.com/kadin-isciler-sikayetlerini-mandalla-ipe-asarak-haberi/>.

davranış, cinsel tacizin haklı işten ayrılma nedeni sayılacağı” TİS’te yer almıştır. NOVAMED Grevi gerek az sayıda genç kadın işçinin haklarına sahip çıkması açısından gerekse ulusal ve küresel bazda sınıf ve kadın dayanışması örneği oluşturması açısından önemlidir. Aynı zamanda sendikanın, kadın üye sayısı yüksek olmamasına rağmen uzun yıllardır yürüttüğü kadın çalışması, NOVAMED grevinde ekinlerini vermiştir.

Bununla birlikte, firmanın grev sonrası sendikaya karşı olumsuz tavrını ve sendikalı işçilere yönelik baskısını sürdürmesi, hatta birkaç sendikalı işçiyi işten çıkarması sendikanın yetki kaybetmemek üzere örgütlü işçi sayısının artırılmasını yakıcı bir sorun haline getirmiştir. Bu durum, fabrikada örgütlü kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin adımlar atmalarının önünde bir engel oluşturmuş, yalnızca örgütlenme sorununa odaklanmalarına yol açmıştır.

b. TEKEL Direnişi: “Kadının Sesi ve Haykırışı”

Tekel’in sigara ve tütün bölümünün özelleştirilmesi sonucunda, özelleştirmeyi alan firma 10 bin 818 tekel işçisinden 8 bin 247’sinin iş akdini feshetmiş, hükümet işçileri başka bir devlet kurumunda aynı statüde istihdam etmek yerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/C¹⁰ hükmü uyarınca istihdam etmeyi önermiştir. Söz konusu karara karşı TEKGIDA -İŞ Sendikası’na bağlı TEKEL işçileri 15 Aralık 2009 günü Ankara’ya gelerek 78 gün süren eylem sürecini başlattılar. Ankara’da kaldıkları sürece TÜRK-İŞ binası önünde çadır kurarak direnen TEKEL işçilerine, ulusal sendika ve konfederasyonlar uyarı eylemleri ve genel grev ile destek verirken, eylem ICFTU ve Avrupa Parlamentosu gibi uluslararası sendika ve örgütlerden de destek gördü.¹¹

Tekel direnişi, güvencesiz istihdamı kamuoyu gündemine taşıması ve yürütmeyi bu konuda görece iyileştirici düzenlemeler yapmak zorunda bırakmasının yanı sıra (Gülmez, 2010: 61), gerek sınıf dayanışması gerekse kadınların sendikal mücadelesi açısından önemli bir eylem olarak sosyal mücadeleler tarihindeki yerini aldı. TEKEL grevi her ne kadar kadın ve erkek işçilerin kolektif direnişi de olsa, çok sayıda kadının katılması, kadın hareketinin eylem sürecini sahiplenmesi ve kadın işçilerin güçlenmesini beraberinde getirmesi nedenleriyle, aynı zamanda bir kadın grevidir. Nitekim Bitlis Yaprak Tütün İşletmesi’nden eyleme katılan Nimet, eylem sürecinin kadın işçilere etkisini aşağıdaki sözlerle açıkça ifade etmektedir (Türkmen, 2012: 152):

Burada çok deneyimim oldu, çok değiştim. Kadının sesi oldu bu eylem, haykırışı oldu. Hani kendini ifade etme özelliğini buldum burada. Toplumsal kitle örgütleriyle tanıştım... Hani kuvvetin, desteğin, sevginin, saygının yani daha güçlü bir irade oluşunu bize gösterdi en azından... Burada her şeyde bir kadının da bir erkek kadar özgür bir hakkı olduğunu, yani davranabileceğimi gördüm, daha bilinçlendiriyor insanı.

Ankara’daki farklı feminist çevreler eylem boyunca desteklerini sürdürmüştür. TEKEL eylemi işçi kadınlarla feminist kadınlar arasında bir dayanışma yarattığı gibi, kadın hareketi içindeki farklı çevrelerin de ortaklaşmasını ve dayanışmasını

¹⁰ Söz konusu hükmün ayrıntılarıyla ilgili bkz. Gülmez (2010).

¹¹ <http://www.tekgida.org.tr/>.

sağlamıştır. Kadın hareketinin çeşitli bileşenleri, birlikte fonlar oluşturup, işbölümü yaparak işçi kadınlara ulaşmış, kadın ve erkek işçilerin ihtiyaçlarını tespit ederek gidermeye çalışmışlar ve işçilerin eylemlerine destek olmuşlardır. Eylem süreci, bir araya gelmesi mümkün görünmeyen farklı grupları bir araya getirdiği gibi, dayanışma ruhu cinsiyete dayalı önyargıların yıkılmasını dahi sağlamıştır. *Pembe Hayat* LGBTT Dayanışma Derneği'nin eylem alanına yaptığı dayanışma ziyaretini TEKEL işçisi bir kadın "Geçenlerde eşcinsellerden, travestilerden oluşan 250 kişilik bir grup bizi ziyarete geldi. Kendi bedenlerini satarak para kazanan insanlar bize kazandıkları paralarla yemek getirdiler" biçiminde dile getirmiştir.

Direnışteki kadın işçilerin % 58.5'i, erkek işçilerin % 95.2'i evlidir (Kumlu, 2012: 135). Eylemdeki çocuklu kadınların çocuklarına 78 gün boyunca babaları veya aile büyükleri bakmıştır. Bununla birlikte kadınlar telefonla da olsa annelik rollerinin onlara yüklediği sorumlukları yerine getirmeye devam etmişlerdir. Bir işçi kadın bu durumu şöyle ifade etmiştir: "Çocuklarım okula gidiyor. Sabahları buradan uyandırıyorum. Ben uyandırmazsam okula geç kalıyorlar. Annelik burada da devam ediyor" (*Petrol-İş Kadın*, Sayı 34, Şubat 2010, s. 33). Direniş çadırlarında da evdeki işbölümünü sürdüren davranış kalıpları devam etmiş, evde kadınlar tarafından yerine getirilen işler, çadırlarda da onlara yüklenmiştir.¹² Bununla birlikte kadınların eş ve annelik rollerini bırakarak 78 gün boyunca eylem alanını terk etmemeleri, kadınların liderliğine ve sendikal bilincine ilişkin geleneksel erkek-egemen yargıları önemli düzeyde kırmıştır. Ancak TEKEL eyleminde kadınların bu önemli rolü, hükümetle pazarlık sürecinde işçi heyetinde bir tane bile kadının temsil edilmesini sağlayamamıştır. Bu durum, sendikal yapılardaki dönüşümün birden bire gerçekleşmesinin sağlanamadığını da gözler önüne sermiştir.

III. SENDİKALARDAKİ ERKEK EGEMEN YAPIYI DEĞİŞTİRMEYE DÖNÜK GİRİŞİMLER

1. SGBP Kadın Koordinasyonu

2011 yılında TÜRK-İŞ'teki mevcut yönetim ve politikalara karşı bir araya gelen TEZKOP-İŞ, BELEDİYE-İŞ, BASIN-İŞ, PETROL-İŞ, DERİ-İŞ, KRİSTAL-İŞ, HAVA-İŞ, TEKGIDA-İŞ, TÜMTİS ve Türkiye Gazeteciler Sendikası, Sendikal Güç Birliği Platformu'nu (SGBP)kurdular. Bu sendikaların içinden kadın temsilciler ise Sendikal Güç Birliği Kadın Koordinasyonu'nu oluşturdu.¹³ Koordinasyon bileşenleri 8 Mart kutlamalarını birlikte örgütledikleri gibi, Billur Tuz, Kampana, Savranoğlu ve THY'de greve çıkan işçilere dayanışma ziyaretleri gerçekleştirmişlerdir. Koordinasyon, şiddetten, tacizden, mobbingden arındırılmış işyerleri; 8 Mart'ın resmi tatil olması; sendikalarda her düzeyde daha fazla kadın temsili ve kadın yapıları kurulması; çalışma yaşamındaki kadın erkek ayrımının ortadan kaldırılması ve eşdeğerde işe eşit ücret gibi ortak taleplerini açıklamıştır. Henüz çok yeni bir yapılanma olmakla birlikte TÜRK-İŞ'e bağlı 10 sendikanın kadın temsilcilerinin bir araya gelmesi ve ortak bir kadın politikası oluşturması açısından umut vaat etmektedir.

¹² <http://www.haberler.com/tekel-direnisinin-simgesi-kadinlar-haberi/>.

¹³ Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.sendikalgucbirligi.org/?page_id=175.

2. Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisyatifi

İçinde DİSK ve Eğitim-Sen'den kadınların yanı sıra, meslek odaları, partiler ve kadın örgütlerinden kadınların yer aldığı Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisyatifi 2010 yılında sendikalarda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadına yönelik ayrımcılığın, taciz, tecavüz, mobbing ve her türlü şiddetin ortadan kaldırılması ve daha fazla kadın temsiliyetinin sağlanması amaçlarıyla bir araya geldi. İnisyatif, sendikalara yaptıkları çağrının ardından, önerileri doğrultusunda kadın erkek eşitliği konusunda ne gibi çalışmalar yaptıklarını öğrenmek amacıyla sendikalara mektup gönderdiler. Ancak az sayıda sendikadan mektuplarına yanıt alabildiler. İngiltere, Almanya ve Avusturya'dan sendikal örgütlerin ve Avrupa düzeyinde kurulmuş sendikal birliklerin tüzüklerini inceleyen İnisyatif, 2011 yılı Haziran ayında Türkiye'deki sendika ve konfederasyonlar için cinsiyetçilikten arındırılmış ve cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen bir tüzük önerisi hazırladı.¹⁴ Kadınların ve ayrımcılığa uğrayan tüm bireylerin sendika içinde grup ve komiteler kurması, pozitif ayrımcılık uygulamaları, kadınlara yönelik cinsel suç tanımının yapılarak bu suçu işleyen sendika üyesi ya da sendika yöneticisine suçun ağırlığına göre uyarı, uzaklaştırma veya üyelik iptali cezası verilmesi tüzük taslağında yer alan öneriler arasındadır. İnisyatif'in önerileri, PETROL-İŞ Sendikası'nın son genel kurulunda büyük oranda dikkate alınarak tüzük değişikliği gerçekleştirilmiş, ancak diğer sendika ve konfederasyonlar henüz böyle bir adım atmamışlardır.

IV. KADINLARIN ALTERNATİF SENDİKAL ÖRGÜTLENMELERİ

Son yıllarda tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların atipik ve enformel istihdamı giderek artmasına karşın, geleneksel sendikal yapıların söz konusu istihdam biçimlerindeki kadın işçileri örgütlemeye dönük bir çabaları bulunmamaktadır. Bu durum ülkemizde ev hizmetlerinde ve ev-eksenli olarak düşük ücretle, güvencesiz çalışan kadınları kendi örgütlerini kurmaya yöneltmiştir. Bununla birlikte aşağıda kısaca örneklerini vereceğimiz EV-EK-SEN ve EV-İD-SEN'in haklarında kapatma talebiyle dava açılmıştır ve yargı süreci devam etmektedir.

1. Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Sendikası

Ev-eksenli çalışan kadınlar, 1994'ten bu yana çeşitli illerde kooperatifler bazında örgütleniyorlardı. 2007'de Türkiye HomeNet Ev-Eksenli Çalışan Kadınlar Dayanışma Ağı'nı oluşturan ev eksenli çalışan kadınlar, 2009'da çeşitli illerden bir araya gelerek İstanbul'da Ev-Eksenli Çalışanlar Sendikası'nı (Ev-Ek-Sen) kurdu. Ev-eksenli çalışan kadınlar Sendika kuruluş deklarasyonunda aslında boş zamanlarını dolduran ev kadınları değil, parça başı iş alan işçiler olduklarını belirtmiş ve düzensiz iş akışı, düşük gelir, sosyal güvenceden yoksunluk gibi çalışma şartlarının olumsuz yönlerine dikkat çekmişlerdir. Ayakkabı dikiminden motor parçası montajına kadar farklı işkollarında ev-eksenli çalışma söz konusu olduğu için bu istihdam biçiminde örgütlenme, ülkemizde mevcut işkolu düzeyinde örgütlenme biçimine uygun düşmemektedir. Değişken işler yaptıkları için farklı sağlık risklerine, ev halkıyla birlikte maruz kalan ev-eksenli çalışanlar, sendikalaşma amaçlarını

¹⁴ Tüzük metninin tamamı için bkz. <http://www.keig.org/duyuru.aspx?id=98>.

çalışma koşullarını iyileştirmek ve sosyal güvenlik şemsiyesine dâhil olmak biçiminde açıklıyorlar. Talepleri arasında, sendikalar yasasının tüm güvencesiz çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmesi de yer alıyor.¹⁵

2. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası

2009 yılında bir grup ev işçisinin DİSK/GENEL-İŞ Sendikası'na bağlı Konut Şubesi'nde toplantılar yapmasıyla başlayan örgütlenme çabaları, 2010 yılında hız kazanmış ve 2011'de dernek inisiyatifi üyelerinin haklarını korumanın ve Türkiye'deki bütün ev işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmenin en iyi yolu olarak bir sendika kurma kararı almışlardır. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN) 15 Haziran 2011 tarihinde İstanbul Valiliği'ne resmi başvuruda bulunmuştur. Sendikanın 2012 yılı için öncelikli hedefleri şöyle belirlenmiştir: planlama, strateji geliştirme, kampanya yürütme, iletişim gibi konularda geleceğin işçi liderlerini ve örgütleyicilerini yetiştirmek amacıyla eğitim çalışmaları yapmak; kadınları güçlendirmeye yönelik psikoterapi seansları düzenlemek; ev toplantıları ve yüz yüze görüşmeler yaparak fiili örgütlenme çalışmaları yürütmek. Temel talepleri arasında, ev işinin ve ev işçiliğinin yasalar nezdinde tanınması; çalışma saatleri, dinlenme saatleri, fazla mesai, yıllık izin, ücret haklarının düzenlenmesi; Hükümetin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)189 sayılı sözleşmesini imzalayarak buna uygun iç mevzuatı yeniden düzenlemesi; iş sağlığı ve güvenliği, cinsel istismar ve şiddet konularında koruyucu önlemler alınması ve göçmen ev işçileri için de ek düzenlemeler yapılması yer alıyor.¹⁶ Sendika temsilcileri çeşitli toplantılarda SGK, işveren sendikaları ÇSGB ve ILO yetkilileriyle bir araya gelerek taleplerini dile getiriyorlar. Tek tek evlerde atomize edilmiş bir şekilde çalıştıkları halde, yaşam alanlarının yakınlığı, çalıştıkları evlerin yakınlarındaki parklarda, sitelerin ortak yaşam alanlarında bir araya gelme olanaklarının bulunması, örgütlenmelerini kolaylaştırıyor.

3. İmece Kadın Sendikası Girişimi

2001 yılında çeşitli mesleklerden bir grup kadın İstanbul Esenyurt'ta, Kadın Araştırmaları ve Dayanışma Merkezi'ni (KADMER) kurmuş; örgütlenmenin yaygınlaşmasıyla birlikte, 2003 yılında İmece isminde bir kooperatif, ardından da bir dernek kurmuşlardır.

Kooperatif, bürokratik formalitelerle uğraşmamak için bir süre sonra kapatılmış, İmece Kadın Dayanışma Derneği yola devam etmiştir. Ev eksenli çalışanlarla atölye çalışmaları, ev işçileriyle bir anket çalışması yürütülmüştür. Gündelikçi kadınları, onlara yönelik mesleki standartlar, ücretlerin ortaklaştırılması gibi konularda hizmet üretmek derneğe çekmeye çalışsalar da, gündelikçi kadınlar arasında bir dayanışma geliştirilmesinde tam bir başarı sağlanamamış, kendilerine iş bulunmasını isteyen kadınlar başkalarına iş bulma konusunda bir adım atmamıştır. Ancak 2006 yılında ev işçileri konusunda belgesel yapmak isteyen Emel Çelebi'nin derneğe başvurarak "Gündelikçi" belgeselini

¹⁵ EV-EK-SEN Kuruluş Deklarasyonu ve Güç Birliği Çağrısı için bkz. <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/4199.pdf>.

¹⁶ <http://evid-sen.blogspot.com/>.

çekmesinin ardından, ev işçileri ve dernek görünürlük kazanmış; festival ve toplantılarda “ne zaman sendika kuracaksınız” sorusu dillendirilmeye başlanmıştır. Böylece ortaya çıkan İmece Kadın Sendikası Girişimi'nin faaliyetleri halen sürmektedir. EVID-SEN'den farklı olarak kurucuları farklı meslek gruplarından kadınlar olan İMECE, gündelikçi kadınlara ulaşmak ve onları örgütlemekte zorluk çekmektedir. Ev işçilerinin yaşadıkları iş kazaları, Girişim'in temel gündemini oluşturmaktadır. Girişim hem kendi tanıtımlarına hem de iş kazasında yaşamını yitiren ev işçisi Fatma Aldal'a ilişkin iki belgesel çalışması yürütmektedir. Ayrıca ILO'nun 189 sayılı Sözleşmesi'nin imzalanması, ev işçilerinin güvenceli çalışma koşullarına kavuşması üzerine imza kampanyaları örgütlemektedir. İMECE Sendika Girişimi ev işçilerine yönelik çalışmalarını ev-eksenli çalışan kadın işçiler, ücretsiz ev işçileri olan ev kadınları ve güvencesiz çalışan tekstil işçilerine doğru genişletmeyi planlamaktadır.

SONUÇ

1990'lı yıllardan itibaren cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve kadın sorunları işçi sendikalarının gündemine girmiştir. Pek çok sendikanın kadın yapılanmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi faaliyetleri ve kadın haklarına ilişkin yayınları bulunmaktadır. Bununla birlikte söz konusu yapı ve uygulamalar sendika ve konfederasyonların pek çoğunda tüzük güvencesine kavuşturulmamış, toplumsal cinsiyet politikaları kurumsallaştırılmamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının sendikaların ana politikalarında kendine yer bulamaması ve sendika karar mekanizmalarında kadınların görünmezliği, sendika tüzük ve programlarına cinsiyet eşitliği bakış açısının yansıtılmamasına, kadın çalışanlara yönelik taleplerin oluşturulamamasına, kadın üye sayısını artırmaya dönük stratejiler geliştirilememesine yol açmıştır. Bununla birlikte araştırmamıza konu olan SOSYAL-İŞ ve PETROL-İŞ Sendikalarının tüzük ve programlarında yaptıkları düzenlemelerle gerek kadınların sendikal temsilini artırmak, gerek kadın üyelerini bilinçlendirmek ve çalışma koşullarını düzeltmek yönünde önemli adımlar attıkları görülmektedir. Biri hizmet sektöründe, diğeri imalat sanayinde iki farklı konfederasyonda örgütlü olan bu iki sendikanın kadın üye oranları arasında da uçurum söz konusudur. Bu durum bize, sendikaların cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirmelerinde tabandan gelen istek kadar, yöneticilerin heves ve desteğinin ve sendika içindeki aktivist kadınların kararlılığının da önemli olduğunu göstermektedir. Diğer yandan gelişen kadın hareketinin sendikalarda yarattığı dinamik göz ardı edilmemelidir. Son birkaç yılda, kamuoyu gündemine oturan DESA, TEKEL, NOVAMED gibi kadınların başını çektiği grevler de sendikal mücadelede kadınların önemini gözler önüne sermiştir. Cinsiyet eşitliği yaklaşımının tüm sendikalara yayılmasının ve kadınların sendikal temsilini artırmanın yolu, tüm sendikalarda tüzük güvencesine ve gerekli fonlara sahip kadın yapılarının oluşturulması, tüzükte kendisine yer bulan pozitif ayrımcılık politikalarıyla sendika karar mekanizmalarında kadın oranının artırılması, sendikal eğitim ve faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden gözden geçirilmesinden geçmektedir. Az sayıda da olsa, son bölümde yer verdiğimiz sendikalardaki erkek egemen yapıyı değiştirmeye dönük girişimler ve alternatif kadın sendikal örgütlenmeleri, geleneksel sendikalara bu alanda örnek olabilir ve onların önünü açabilirler.

KAYNAKÇA

- Balta, E., M. Öcal ve M. Tıkıroğlu (1997) *Kadın Sorunları ve Olumlu Ayrımcılık*, Ankara: Oleyis Sendikası Yayınları.
- Erdoğan, S. (1999) *Dünyada Sendika ve Kadın*, Ankara: TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları.
- Ertürk, Ş. (2008) *Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri İşçimde Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*, Ankara: BELEDİYE-İŞ Sendikası Yayınları.
- ETUC (2010) *Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar*, Belçika: ETUC.
- Franzway, S. (2000) “Women Working in a Greedy Institution: Commitment and Emotional Labour in the Labour Movement”, *Gender, Work and Organization*, 7 (4).
- Gülmez, M. (2010) “4/C”, *II. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* içinde, İstanbul: PETROL-İŞ Sendikası Yayınları.
- Kirton, G. ve G. Healey (1999) “Transforming Women Union: The Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal”, *Industrial Relations Journal*, 30 (1).
- Kumlu, S. (2012) *Neoliberal Çağda İşçi Sınıfının Konumu ve Sınıf Hareketi: 4/C ve Tekel Direnişi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kurtoğlu, A. ve T. Fougner (2010) “Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması: Novamed Grevi ve Ötesi”, H. Durudoğan vd. (der.) *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* içinde, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- ÖZ İPLİK-İŞ (2007) *Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunlarını Tespit Etmeye Yönelik Anket Çalışması Sonuç Raporu*, Ankara: ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası Yayınları.
- Özar, Ş. (2012) “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları”, G. Toksöz ve A. Makal (der.) *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi* içinde, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Özkuzukıran, Ş. (2000) *Türkiye’de Kadın İşçiler*, Ankara: TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları.
- PETROL-İŞ (2008) *Novamed Grevi: Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması, Novamed İşçilerinin 448 Günlük Direnişlerinin Yankıları*, İstanbul: PETROL-İŞ Sendikası Yayınları.
- PETROL-İŞ (2007) *Kadınlara Sendika Sendikalara Kadınlar*, İstanbul: PETROL-İŞ Sendikası Yayınları.
- Roby, P. A. ve L. Uttal (1993) “Putting It All Together: The Dilemma of Rank-and-File Union Leaders”, D. S. Cobble (der.) *Women and Unions: Forging a Partnership* içinde, New York: ILR Press.
- TEKGIDA-İŞ (2005) *Gıda İşçisi Kadının El Kitabı*, İstanbul: TEKGIDA-İŞ Sendikası Yayınları.
- Tokat, B. ve Ö. Pehlivaner (2009), “Happy Ending in Novamed Women’s Strike: Is It Real?”, *Feminist Yaklaşımlar* (www.feministyaklasimlar.org).
- Toksöz, G. ve F. Sayılan (1998) “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 53 (1).
- Toksöz, G. ve S. Erdoğan (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- TÜRK-İŞ (2005) *Kadın Emegi Platformu Komisyon Raporları*, Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- TÜRK-İŞ (2004) *21. Yüzyılda Türkiye’de Çalışan Kadın Profili Kurultayı*, Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.

IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu

- Türkmen, N. (2012) *Eylemden Öğrenmek: Tekel Direnişi ve Sınıf Bilinci*, İstanbul: İletişim.
- Urhan, B. (2012) “Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansımalar”, M. N. Süalp, A. Güneş, Z. T. Akbal Süalp (der.) *Sınıf İlişkileri: Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi?* içinde, İstanbul: Bağlam.
- Ünal, A. (1998) *Çalışma Hayatı ve Kadın*, Ankara: HAK-İŞ Yayınları.
- Yirmibeşoğlu, G. (2006) “Turkish Women in Trade Union Leadership”, *Ekonomik Yaklaşım*, 19 (69).