



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KADINLARIN SENDİKALARDAKİ TEMSİLİYET DURUMU
EĞİTİM-SEN MERSİN ÖRNEĞİ

Esin Meram GÖZEN

DANIŞMANI: Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU

Şubat,2014

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	4
ÖZET	5
ABSTRACT	6
GİRİŞ.....	7-11
BİRİNCİ BÖLÜM: KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI	12-38
1.1.Kadınların Çalışma ve Sendikal Konumlarını Açıklayan Kuramlar	12-30
1.2.Formel Çalışma	30-35
1.3.Enformel Çalışma	35-38
İKİNCİ BÖLÜM: SENDİKACILIK VE SOSYAL POLİTİKA İLİŞKİSİ	39-73
2.1Sendikacılık ve Sendikacılığın Gelişimi.....	39-41
2.1.1 Dünya’da Sendikacılığın Tarihçesi	41-42
2.1.2 Türkiye’de Sendikacılığın Tarihçesi	42-44
2.1.3 Türkiye’de Memur Sendikacılığı	44-47
2.1.4 Türkiye’de Sendikal Süreçte Kadın.....	47-52
2.1.5 1980 Sonrası Sendikacılık ve Kadın.....	52-53
2.1.6 Sendikalara Kadın Katılımı ve Temsiliyeti	53-56
2.1.7 Sendikal Örgütlenme ve Olumlu Ayrımcılık	56-59
2.1.8 Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılımı Önündeki Engeller	59-61
2.2. Sosyal Politika	61-66
2.2.1. Sosyal Politikannın Ortaya Çıkışı	66-68
2.2.2. Türkiye’de Sosyal Devlet	68-70
2.2.3. Sosyal Politika ve Sendika İlişkisi	70-73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: EĞİTİM SEN-MERSİN ÖRNEĞİ.....	73-95
3.1 Kesk.....	74-78
3.2 Eğitim-Sen	78-83
3.3Eğitim-Sen Kadın Politikaları	83-85
3.3.1 Sendikalardaki Erkek Egemenliği ve Çözüm Önerileri	85-87
3.3.2 Sendikal Katılım ve Temsil Konusunda Tespit Edilen Sorunlar	87-95
3.4Mersin Eğitim-Sen'deki Kadınlarla Yapılan Görüşmelerin Değerlendirilmesi	96-106
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....	107-111
KAYNAKÇA.....	112-114
EKLER.....	115-123
EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI TÜZÜĞÜ	

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı, kadınların çalışma yaşamında ve yönetsel pozisyonlara gelmesinde ekonomik ve kamusal süreçlerin yanı sıra cinsiyet rollerinin, yani kadın olmalarından kaynaklanan sorunlar alanında yönetimde temsil düzeylerini sorgulamaktır.

Çalışmada benden desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Kamuran Elbeyoğlu'na, aynı süreçte tüm sıkıntıları aşmama yardımcı olan ve moral desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Nesrin Gözen Bilek'e buradan teşekkürlerimi sunarım. En az teşekkür ettiğim insanlar kadar bana kapılarını açan ve çalışmanın kolay, sağlıklı ve işlevsel yürümesini sağlayan, görüşmeleri yaptığım sendikalı kadınlara cana yakınlıklarından ve paylaşımlarından dolayı teşekkür ediyorum.

ÖZET

Eğitim-Senli kadınların, sendikadaki temsiliyet durumları araştırılmıştır. Eğitim-Senli kadınların yönetimlerde yeterince temsil edilmedikleri varsayımından yola çıkarak Eğitim-Sen'e üye 10 ve bir sendika yöneticisi kadınla, derinlemesine görüşme yapılmıştır. Kadınlar eğitim alanında yoğunlukta çalıştıkları halde bir eğitimci sendikası olan Eğitim-Sen'de yeterince temsil edilmemektedirler. Eğitim-Senli kadınların, sendikaların yönetimlerinde yer almamalarının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler şöyledir: Kadınların, sendikalarda yeterince temsil edilmemesinin en büyük nedeni ataerkil sistemden devir alınan cinsiyet ayrımcı uygulamalardır. Kadınların ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımının yanında çalışma hayatına girdikleri halde yine bu işlerden birinci derecede sorumlu tutulmaları kadınların sendikal yönetimde yer almalarına engel olmaktadır. Ayrıca sendikaların erkek egemen yapısı, kullanılan eril dil, kadınların yönetim konusunda yetersiz gösterilmesi/hissettirilmesi, var olan yönetimlerin değişmemesi, yönetime kadınların gelmesinin önündeki engellerdir. Sendikacılık erkek mesleği olarak düşünülmekte, sendikalı erkekler, sendikalarda görevli çalışan kadınların bile sendikalarda aktif görev almalarına olumlu bakmamaktadırlar. Çalışan kadınlar, sendikaların yönetim kademelerine gelmeleri konusunda teşvik edilmeli ve pozitif ayrımcı yöntemlerin uygulanması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Kadın, Sendikal Mücadele, Memur Sendikacılığı

ABSTRACT

The representation of the women in Egitim-Sen Union has been researched. Found that the women in Egitim-Sen Union are not being represented in any management and deep meeting have been made with 10 Egitim-Sen women members and a women manager. Women are not being represented enough in this union though they work mostly in training sector. There are some reasons about why women are not in management of the union. These are: The biggest reason is gender segregation which comes from the patriarchal system. After that women are being seen prior responsible by the society from housework, taking care of children, ill and old relatives. This responsibility makes them stay away from the management. The structure of the management of the union is male-dominated. According to this structure women are not well enough to manage and they also make people to feel like this. Existing management is not being changed and they also don't want women to come and enter to management team. Union work is being seen as a male work not a woman work. Men in the union management are trying to get rid of the women who is in active work of the union. In conclusion, women should be promoted and positive discrimination should be made to women to become a member of the management team of the union.

Keywords: Gender, Women, Trade Union Struggle, Officer Trade Unionism

GİRİŞ

Kadınların bütün toplumlarda görev ve sorumlulukları her geçen gün artmaktadır. Ancak bu artış kadının özgürleşmesi, statü elde etmesi veya kamusal alanda yetki ve temsil durumları ile paralellik göstermemektedir. Değişen–gelişen dünyada kadının rolü ve gücü artmaktadır.1980’lerde uygulanan politikalarla (özelleştirme, küreselleşmevs.)kadınlara daha çok istihdam kapısı açıldı. Ancak istihdam biçimleri kadınların düşük becerili, düşük ücretli işlere teşvik şeklinde ve ayrımcılık içeren tarzdadır. Çalışma hayatı bir yandan kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumda statü kazandırırken diğer yandan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde herhangi bir değişiklik yaratmamıştır. Bir yandan iş hayatında yaşanan güçlükler diğer yandan aile içerisindeki rolleri yerine getirmek kadını psikolojik olarak yıpratmış gibi işteki performansını da olumsuz etkilemektedir.

Türkiye’de çağdaşlaşma sürecinde kadının toplumsal ve siyasal yaşama katılmasına ilişkin pek çok olumlu adım atılsa da bunların pratiğe yansıdığını söylemek mümkün değildir. Bu adımlar toplumsal ve siyasal sürece yansımadağı gibi sendikal sürece yansımamıştır. Türkiye de kadınların sendikal faaliyetlere katılımı 1980’li yıllara rastlamaktadır. 1980’li yıllara kadar sendikal hareket erkek egemen bir hareketti. Kadın haklarını savunurken bile erkek egemen bir bakış açısıyla politika üretilirdi. Bugüne baktığımızda tablonun pek değişmediğini görürüz. Kadın sayısının en yoğun olduğu, ’en demokratik ’diyebilinen, Eğitim-Sen tüzüğünde kadına özel ayrıcalıklar içeren maddeler yer almasına karşın bunlar kâğıt üzerinde kalmaktadır. “Ataerkil sistem ve onun yarattığı zihniyet ve politik alanı sorgulayarak cinsiyet özgürlüğünü ve eşitliğini sağlamayı esas alır. Ulusal ve uluslararası kadın örgütleriyle işbirliği yapar. Kadın üyelerinin çalışma yaşamında ve sendikada kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözümler üretir, ek haklar elde etmelerine olanak sağlar; pozitif destek sunar.”(Eğitim-Sen Tüzüğü Madde 3.m)Sadece görünümü kurtarmak adına konan maddeler kadının sendikalardaki konumunu söz geçire bilirliğini etkilememektedir. Hem çalışan (ekonomik özgürlüğü olan) hem de eğitimci olan kadınların yer aldığı Eğitim-Sen, kadının kadın kimliğinden dolayı en az etkilenmesi gereken kurumdur kuşkusuz. Bugün Türkiye de sendikal harekette kadınların sendikal faaliyetlere katılımı teşviki ve yönetimde yer alması gerektiği vurgulansa da bunun pratikteki karşılığı yetersizdir. Sendikal mücadelenin her alanında yer alan büyük özveri ile çalışan eğitim düzeyi ve bilgi birikimi yeterli kamu

alanındaki kadınların, yönetim kademelerinde yeterince yer almayışları sorgulanması gereken bir durumdur. Son yıllarda kadınlar adına önemli değişiklikler yaşanmasına rağmen eşitsizlik ve ayrımcılık her geçen gün daha da derinleşmektedir. İş hayatında yedek iş gücü olarak görünen kadın bilgi birikimi, tecrübesi ne olursa olsun terfi ve atamalarda sırf cinsiyet kimliğinden ötürü yükselememesi kadınların karşılaştığı temel ve çözülmesi gereken sorunlardandır. Geçmişten bugüne bu durumu sorgulayan kadınların çalışma ve sendikal konumlarını açıklayan kuramlar ortaya atılmıştır. Ekonomik Kuram, Sosyal Kuram ve Feminist Kuram kendi döngüleri içerisinde bu durumu açıklayan kuramlardır. Ekonomik kuramcılara göre ekonomik eşitsizliğin ortaya çıkmasında cinsiyetin rolü bulunmamakta, piyasa süreçleri toplumsal cinsiyet açısından eşit işlediğini savunur. Sosyolojik kuramlar, kadınların sosyalleşme süreçleri ile toplumsal rol ve statülerinin iş ve diğer yaşam alanlarındaki konumlarını cinsiyet temelinde nasıl etkilediği ve belirleyicilerinin neler olduğu üzerine odaklanmaktadır. Feminist Kuram ise, kadının kamusal alana girmesini engelleyen, kadın faaliyetini ev içi faaliyetle sınırlayan ve kadını ev ve aile özel alanına sürgün eden hukukun hukuksal uygulamaların ortadan kaldırılması üzerine odaklanır.

Sendikanın genel tanımına bakıldığında, emekçilerin ekonomik, demokratik haklarını koruyup geliştirmek amacıyla kurdukları ekonomik anlamda sınıf örgütleridir. Sendikalar demokratik yaşamın önemli unsurlarındandır. Başlangıçta işçi hareketleri sonucu elde edilmiş bir kazanım olan sendikalaşma daha sonraları kamu çalışanlarının uğraşları sonucu kamuda da işlerlik kazandı. Sendika barındırdığı sınıfın ekonomik, politik, ideolojik, sosyal, kültürel ve mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmek için kurulmuş örgütlerdir. Demokratik yaşamın gereklerine uygun yaşamak ve bu yönde eksik bulunan noktaları gidermeyi amaç edinen sivil toplum örgütleridir. Toplumsal olaylara benzer tepkiler veren ve belli bir bilinç düzeyinde olan kişilerin bir araya gelerek oluşturduğu bu sosyal gruplar yerelde ve dünya genelinde yaşanan değişimlerden önemli ölçüde etkilenmekte ve buna yönelik reflexgeliştirmektedir. Bu çalışmadakadın öğretmenlerin sendikalara bakışı, sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri, sendikaların kadın öğretmenlerin pratik yaşamında üstlendiği işlevler ve kadın öğretmenlerin sendikal örgütlenme bilinçleri problem olarak görülmüş; bu durum Mersin örneğinde incelenmeye çalışılmıştır. Kadın-erkek eşitsizliğinin ne ekonomik nedenlerden kaynaklandığı ne de kadınların bilinç düzeyleriyle ilgili olmadığı bir

gerçektir. Bu gerçeklikten hareketle bilinçli kadınların yaşadıkları sorunları ortaya koymak gerekmektedir. Eğitimli ve sendikalı bir kadın doğal olarak kadın-erkek eşitsizliğinden en az etkilenen kesim olmalıdır. Bu amaçla en az etkilenen bu kesim içinde yapılacak olan bir çalışma, eşitsizliğin temelinde yatan başka nedenlerini de görmemizi sağlayacaktır. Hem çalışan (ekonomik özgürlüğü olan) hem de eğitimci olan kadınların yer aldığı Eğitim-Sen, kadının kadın kimliğinden dolayı en az etkilenmesi gereken kurumdur kuşkusuz. Detaylı bir araştırmaya girmeden de bu sendikada bile kadınların gerektiği gibi temsil edilmediklerini görmek mümkündür. Ancak dışarıdan görülen bu eşitsizliği daha somut bir şekilde ortaya koymak gerekir. Bu tezin amacı hem istatistikî bilgilerle var olan gerçekliği ortaya koymak hem de yüz yüze görüşmelerle nedenleri öğrenmektir. Neden sorusuna verilecek cevapların değerlendirilmesi, hem eşitsizliğin daha derinde yatan nedenlerine ulaşmamıza katkı sunar hem de eşitsizliğin nasıl ortadan kalkabileceğine dair de ipuçları verir. Eğitim-Sen gibi bir sendikada bile kadınlar gereği gibi temsil edilemiyorsa, yönetimlerde üyelikleri oranında söz sahibi olamıyorsa diğer sendikalarda da bu temsilin yeterli olmadığı gerçeğini görmemiz için yeterlidir. Ancak Türkiye genelinde tüm sendikalardaki kadınların temsil oranı ve Türkiye genelinde Eğitim-sen üyesi kadınların temsildeki oranlarını bu çalışmada göstermek, çalışmanın bilimsel olma iddiası gereği bir zorunluluktur. Yaşamın her alanında olduğu gibi sendikal mücadelede de, kadının mücadelesi ve emeği oranında temsil edilmemesinin sadece maddi koşullarla açıklanamayacağı gerçeği, sorunun tarihsel, kültürel boyutunu da hesaba katan bir bakış açısıyla değerlendirilmesini gerektiriyor.

Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki şu sorulara cevap aramak, çalışmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır. Bunlar:

1. Kadın eğitimciler kendilerini hangi öznel kimlikleri ile tanımlamaktadırlar? Sendika üyelik deneyimi ve diğer değişkenlere göre kimlik tanımları nasıl değişmektedir?
2. Sendikaların güç kaybettiği bir dönemde kadın eğitimcilerin sendikaya üye olma ve olmama nedenleri nelerdir?
3. Kadın eğitimcilerin sendikaya üye olma ve olmama eğilimleri hangi faktörler tarafından belirlenmektedir?
4. Kadın eğitimcilerin kolektif davranışlara eğilimi nasıldır?
5. Kadın eğitimcilerinin sınıf bilinci ne düzeydedir?

6. Kadın eğitimcilerin sendikal örgütlenmeye ilişkin düşünceleri nelerdir? Bu kanı sendika üyeliğini ne derece belirlemektedir?
7. Kadın eğitimcilerin üyesi oldukları ve aidiyet bağı ile bağlandıkları sendikaların sunduğu hizmetlere ve politikalarına ilişkin tutumları nasıldır? Bu konudaki beklentileri nelerdir?
8. Kadın eğitimcilerin ulusal düzeydeki sendikaların gücü ve politikaları hakkındaki düşünceleri nelerdir? Bu kanılar sendika üyeliğini ne derece belirlemektedir?
9. Kadın eğitimciler üyesi oldukları sendikanın yöneticilerinin performansını nasıl değerlendirmektedir?
10. Kadın eğitimcilerin üyesi oldukları sendikayla iletişim durumları nasıldır?
11. Sendika üyesi olan kadın eğitimcilerle üye olmayan kadınların iletişim durumları nasıldır?
12. Sendika üyesi olan kadın eğitimcilerin, sendika tarafından alınan kararlarda etkileri var mıdır?
13. Üye olan kadın eğitimciler, sendikada aktif görev alıyorlar mı?
14. Kadın eğitimciler, Türkiye'deki sendikaları güvenilir buluyorlar mı? Bulmuyorlarsa hangi nedenleri gerekçe göstermektedirler?
15. Kadın eğitimcilerin üyesi oldukları sendikanın toplumsal eylemlerine ve kamuoyu oluşturma etkinliklerine katılımları ne düzeydedir?

Bu çalışmada; sendikal süreçlerde sendikalardaki kadınların sendikal faaliyetlere katılımları, sendika ile ilgili görüşleri, kadının sendikada mücadelesi ve emeği oranında temsiliyet durumu, yönetici kadınların karar verme mekanizmalarındaki konumlarını açıklayan kuramsal model, yaklaşım ve görüşlerle alan bulgularının karşılaştırılması için nitel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Nitel teknikler aracılığıyla ile sendikal olmanın anlamı ve bu anlamı nasıl ürettikleri, toplumsal cinsiyet ve sendikal katılımı ilgili sorun ve beklentiler bağlamında ele alınmıştır. Çünkü kadın çalışmalarında kullanılan nitel araştırmalar, sayılardan çok sözlerin, deney ve ölçümden çok, gözlem ve yorumun, davranış ve tutumların kendilerinden çok anlamlarının önemli olduğunu göstermektedir. Bu sayede kadın çalışmaların da sadece belirli değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konması ya da çalışmada sayısal olarak elde edilen verinin nasıl ve hangi örneklemden çıkarılacağı gibi sorunların ötesinde, araştırma aktörünü kendi alanında gözlemlemek, karşılıklı etkileşim içinde olmak, görüşülen kişinin tanıdığı olduğu veya yaşadığı olay, duygu, davranışları açıklayabilmek amaç edinmektedir. Kadın sorunlarının

kadınların kendi seslerinden görünür hale getirilmesi niteliksel yöntemle daha olanaklı olabilmektedir.

Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşülenlere açık uçlusorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme uygulanmıştır. Görüşmeler Mersin Eğitimsen' den kadın üyeler ve daha önce üye olan kadınlarla yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMI

1.1.Kadınların Çalışma ve Sendikal Konumlarını Açıklayan Kuramlar

1. 1.1.Ekonomik Kuramlar

Ekonomik kuramcılara göre ekonomik eşitsizliğin ortaya çıkmasında cinsiyetin rolü bulunmamakta, piyasa süreçleri toplumsal cinsiyet açısından eşit işlemektedir. Ekonomik kuramcılara göre ekonominin kendine has bir yapısı vardır ve ekonomik davranışlar kişisel olmayıp, rasyonel ilişkiler içinde gerçekleşmektedir. Ayrımcılığa neden olan süreçler kamuda ortaya çıkan iş gücü piyasalarıdır. Ancak piyasanın bu ayrımcılığı yaratmadaki rasyonelliği ise tamamen ekonomiktir. Yani tercihler fiyat ve verimlilik yönünde gerçekleşir. Kadınlar işgücü piyasası içerisinde düşük verimi, çalışma hayatındaki yüksek kararsızlıkları, eğitime ilişkin arzu ve beklentilerinin düşüklüğü, birikmiş is deneyimlerinin olmaması, emeklerinin erkeklere göre düşük değerde olması nedeniyle piyasa tarafından tercih edilmemelerine neden olmaktadır. Bir başka ifadeyle, ekonomik kuramcılar cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaratılmasında cinsiyetin değil, fiyat ve verimliliğin belirleyici olduğunu savunmakta ve yönetici düzeyinde kadın temsil oranının da bu nedenlere bağlamaktadırlar. Gerek dünya gerekse Türkiye’de çalışan kadınların sayısı erkeklere oranla çok düşüktür. Türkiye’de sosyal güvenceli işkollarında kadınların en çok istihdam edildiği kamu sektöründe de bu oran oldukça düşüktür. Çalışanların ekonomik hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuş olan sendikalarda da, bu durum çok fazla değişmemektedir. Sendikaların yönetsel pozisyonlarında kadın sayısı mevcut üye sayısının çok altındadır. Ekonomik kuramcılar bu durumu farklı ekonomik nedenlere dayandırarak açıklamaktadırlar. Bunlar İkili İşgücü Piyasası Kuramı ve İnsan Sermayesi Kuramıdır.

1.1.2.İkili işgücü kuramı; Peter Doeringer, Michael Piore tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, birbirinden farklı işlerin olduğu ve farklı işçi gruplarının istihdam edildiği birincil ve ikincil piyasaların bulunduğu işaret eder.Bu yaklaşım içerisinde birincil piyasalar; istihdamın sürekli olduğu,işçinininsiyatifini gerektiren piyasalardır.İkincil işgücü piyasaları ise az tecrübe gerektiren,vasıfsız işgücünün istihdam edildiği olumsuz çalışma koşullarının bulunduğu piyasalardır.Kadınlar hem toplumsal cinsiyet rolleri gereği hem de kısmi zamanlı çalışma ve özel beceri gerektirmeyen işlere daha çok yatkın oldukları gibi bir önyargıdan dolayı emek

piyasasında ikili bir ayrışmaya neden olmuşlardır. Birincil işgücü piyasasında (formel piyasalar) iyi ücret ,iyi çalışma koşulları,işgüvencesi,iş güvenliği ve sendikalaşmanın olduğu eğitim düzeyi yüksek işgücü piyasalarıdır. İkincil piyasada (enformel piyasalar) ise düşük ücret, kötü çalışma koşullarının olduğu ve örgütlenmenin mümkün olmadığı görülmektedir. Kadınlar bu piyasa koşulları içinde ağırlıklı olarak ikincil piyasa işlerinde yer alırlar. Dolayısıyla yükselmeleri ve yönetsel pozisyonlara gelmeleri pek mümkün olmamaktadır. Bu yaklaşım kadının tercih ve niteliklerini göz önüne alarak seçim yaptıkları ve kadının temelde çalışmayı değil, eve odaklandıklarını, bu nedenle ev yaşantısını zorlamayacak olan ikincil piyasalarda çalışmak istedikleri belirtilir. Kadınların daha çok ikincil piyasalarda yer almasının anlamı bu piyasalarda sendikalaşmanın sınırlı olması, kadının sendikaya üyeliğini doğrudan etkilemesidir.Bu yaklaşım işçi statüsündeki kadınların durumlarını açıklasa da memur statüsünde çalışan kadınların sendika üyeliğini ve yönetsel pozisyonlara gelememesinin önündeki engelleri açıklayamamaktadır. Bütün ekonomik yaklaşımlar kadının iş yaşamındaki, sendikalardaki varlığının düşük olmasını kadınların bireysel tercihi olduğu görüşündedir. İkili emek piyasası ile ekonomik teori cinsel işbölümünü ekonominin doğal bir parçası gibi betimleyerek meşrulaştırmıştır. İkili işgücü piyasası teorisi, kadınların “birincil” ya da eril piyasaya katılımının daha fazla ayrımcılığa nasıl yol açtığını görmemizi ve yorumlamamızı engeller. Yeni modern kılığıyla cinsiyet ayrımını meşrulaştırarak kendi sosyal işlevini de gizler. Kadınlar eril işlerde istihdam edildiğinde yükselme imkanları daha da zorlaşmaktadır ve ayrımcılık daha belirgindir.

1.1.3.İnsan Sermayesi Kuramı: Ekonomik gelişme süreci içerisinde insan faktörünün önemini açıklamaya yönelik olarak geliştirilen insan sermayesi kuramına ilk dikkat çekenler S. Kuznets ve M. Friedman olmuş, kuram haline dönüştürülmesi ise T. W. Schultz tarafından gerçekleştirilmiştir. İnsan sermayesi kuramı insana mal olmuş bilgi, beceri ve kazanılmış diğer niteliklerin değeri olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynağı görüşü çalışma yaşantısındaki cinsiyet temelli is ayrışmasını, “sunu-istem” arz-talep sorunu içinde bireysel tercih ile açıklama çabasıdır. Çalışanlar kendi becerileri (kaynakları) doğrultusunda yapabilecekleri işleri seçerler ve kendilerini geliştirerek yükselme şanslarını arttırırlar. Ancak kaynaklara sahip olma açısından bakıldığında bu kuram, kişinin belli bir sosyal gruba aidiyeti sayesinde sahip olduğu tüm kaynakları yani bireyin sahip olduğu sosyal grubun refah seviyesi ne kadar yüksekse sahip

olduğu kaynaklarda o kadar gelişmiş olarak görür. Kadınların işgücü piyasası içerisinde yer alması sınıfsal temele dayanmaktadır. Çünkü ailesi eğitilmiş, maddi durumu yüksek, sosyal çevresi geniş kadının sosyal hayatında başarılı olabilme, kendini ifade edebilme ve aynı sosyal yapıyı kendi hayatında da üretebilme imkanları daha fazla olacaktır. Bu görüş kadını işgücü pazarında, gerek işe girişte gerekse işte yükselmede, olumsuz bir çerçeve içinde görür. Bunun nedeni kaynaklarının az olmasıdır. Diğer bir deyişle sorun kadınların nitelikleriyle işgücü piyasaları arasındaki uyumsuzluğun bir sonucudur. Bir başka ifadeyle kadınların iş deneyimlerinin ve yeteneklerinin yetersiz olması, eğitim düzeylerinin de düşüklüğü nedenleriyle işgücü piyasasına katılımları ve yönetsel temsilleri düşüktür. Çünkü yönetici olabilmek için iş pazarında deneyim ile eğitim düzeyi gibi nitelikler gereklidir. Ayrıca yönetim görevleri kimi özel nitelikleri, iş öncesi ve işte çalıştığı dönemlerdeki nitelikleri (toplantı düzenleme, iletişim becerileri vb.) gerekli kılar. Ancak, kadınların bu tür bilgi beceri kaynaklarının yetersiz olması yöneticilik düzeyindeki sayılarını sınırlar. Kamuda çalışan kadınlar için bu durum diğer sektörlerde çalışan kadınlara göre daha iyi durumdadır, en azından kaynaklara sahiptirler. Özellikle sendikal surece katılan kadın eğitim düzeyi yüksek, politikleşmiş, iş becerisi yüksek kadınlardır. Yasal olarak pek çok ülkede kadınlar yasalarda herhangi bir eşitsizlikle karşılaşmalarına karşın, uygulamada eşitsizliklerle karşılaşmaktadırlar. Bir başka ifadeyle, erkek çalışanlarla eşit haklara sahip olmalarına karşın yönetsel konumlarda sendikaya ve memuriyete katılımları oranında katılamamaktadırlar. Kadınlar, seçkin ve korunaklı ortamdan çıkmaması kadınlar için en önemli çıkmazları olmuştur. Kadınların örgütlü bir yapı olan sendikalara girmelerine karşın, aralarındaki dayanışma bilincinin güçlü olmamasından dolayı katılım oranları yüksek olmamıştır. Kadınlar kendi aralarında gerçekleştirmesi gereken dayanışmanın yerine erkek egemen sendikal dayanışmaya destek vermişlerdir. Diğer taraftan, kadınlar aile içi rollerine ve ev içi etkinliklere erkeklerden daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Kadın ve erkek ayrılmış alanlarda uzmanlaşırken çalışma yaşamının gerektirdiği niteliklere sahip olamamaktadırlar. İnsan kaynağı yaklaşımlarının bir diğer görüşünde, kadının işgücü pazarına giriş ve çıkış zamanlarını pazarın inişiyile çıkışlarına göre en iyi şekilde ayarladıkları ileri sürülmektedir. Ancak bu betimlemede, işgücü pazarı kadınları belirli zamanlarda mı (bunalım ve savaş dönemleri) çekmektedir, yoksa kadınlar kendi kaynaklarına göre bir seçim mi yaparlar noktası çok da acık

değildir. İşgücü pazarının kendi iç koşulları ile cinsiyete göre ayrışması göz ardı edilmektedir. Dolayısıyla yönetici kadın sorunsalı, kadının işgücü piyasasını yeğleyip yeğlememesi, doğal yetenekler etmeni ve kaynakların azlığı ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu görüş pazarın iç koşullarını göz ardı ederek kadınların bazı is alanlarında, özellikle de az beceri isteyen, ücretin düşük olduğu ve ilerleme sansı hemen hemen hiç olmayan alanlarda yoğunlaşmalarının nedenini açıklayamamaktadır. Yine memur sendikaları açısından seçkin, kentli ve eğitilmiş kadınların durumunu, yani niteliklerine rağmen daha fazla temsil edilmemeyi, tek basına açıklayamamaktadır. Yine kadın emeğinin zaman içinde nitelikçe gelişme göstermesine karşın, kadın çalışanın durumunda genelde bir iyileşme olmamasını açıklamada yetersiz kalmasıdır.

1.1.2. Sosyolojik Kuramlar : Sosyolojik kuramlar, kadınların sosyalleşme süreçleri ile toplumsal rol ve statülerinin iş ve diğer yaşam alanlarındaki konumlarını cinsiyet temelinde nasıl etkilediği ve belirleyicilerinin neler olduğu üzerine odaklanmaktadır. İşlevselcilik ve Rol Kuramı İşlevsel akımın önde gelen savunucularından Parsons, bireylerin cinsiyet rol ve beklentileriyle bunların çalışma yaşantısındaki etkilerini ele alır. Parsons toplumsal sistemle ilgilenmiştir. Bireyleri toplumsal sistem içerisinde birbirleriyle bağlantılı olarak statü rol kavramlarıyla tanımlamıştır. Parsons'a göre, "cinsel görev ayrışması çekirdek ailede, yapısal bir ayrışma sürecini içerir. Kadınlar bu görev ayrışması içinde aktarıcı görevleri, erkekler ise gerçekleştirici rolleri üstlenirler. Bu görevler aynı zamandaki diğer kurumsal yapılar içinde de bütünlüğü ve düzenliliği sağlarlar". Erkeklerin gerek toplum içinde, gerekse ailede üstlendiği gerçekleştirici roller amaca ulaşmayı sağlarlar. Dolayısıyla amaca ulaşırken, erkin kullanımında, karar verme süreçlerinde de etkindirler. Kadınların aktarıcı rolleri ise biyolojik yapılarının gereği olarak çocuk doğurma, çocukların bakımı, beslenmeleri süreçlerini kapsar. Ayrıca kadınlar ailede her türlü ev içi etkinliklerden de sorumludurlar. Böylece kadınlar özel alanda ailede, erkekler kamusal alanda çalışma yaşamında uzmanlaşırlar. Parsons için, bu uzmanlaşma alanlarının sürekliliğini sağlamak doğal ve gereklidir. Eğer ailenin tümü toplumda mesleki yarışma içinde yer alırsa, bu yarışma aile dayanışmasında köklü gerilimlere yol acar. Eğer kadın geleneksel rolünü benimser, iş yaşamını ve evliliğini buna göre düzenlerse ailede gerilim azalır. Kadının rolü aile ile tüm kamusal alanda erkeğin görevlerini desteklemektir. Bu görüş, kadınların "kadınsı" mesleklere yönelimini desteklemektedir. Tarihte ve günümüzde pek çok örneğine rastlandığı gibi kadınlar belirli dönemlerde kitleler halinde iş gücü pazarına

çekilirler. Bu dönemlerde kadınların aile sorumlulukları göz ardı edilir ya da ediliyor gibi görünür. Bu ise bize hem ekonomik hem de sosyolojik yaklaşımların geleneksel bir yansıması olduğunu gösterir. Bir yandan geleneksel yapı, diğer yandan ataerkil toplumsal ilişki ve değerler sistemi kadınların dünyasını özel alan içinde tanımlarken, kamu alanında kadına çok sınırlı bir yer verir. Dahası kadının çalışma yaşantısındaki yeri yalnızca, erkeği destekleyici nitelikte görülür. Liberal teorinin merkezinde yer alan kamusal alan özel alan ayrışmasında olduğu gibi, sosyalleşme sürecinde kadın ve erkeğin yaşam alanları ayrıştırılır. Kadınlar doğurma ve besleme yetenekleriyle özel alanda var olurlar. Bu süreçte yetenekler, toplumdaki kadın ve erkek arasındaki farklılıkları belirler. Gündelik hayatta kadınlar politik alandan uzaktırlar. Cinsiyete dayalı iş bölümüne göre kadınlar yeniden üretimin işlevleriyle sınırlandırıldıklarından kamusal alanın uzağındadırlar. Bir yandan çocukların bakımı, ev işi kadınları kamusal alanın dışına itmiştir. Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri bu ikincilleştirmenin en önemli desteğidir. Feminist hareket kamusal alan özel alan ayrımından hareketle ev içi emeğin görünür hale getirilmesi, ailenin kadınlar açısından anlamının sorgulanması temelinde mücadele vermiştir.

1.2.1. Rol Yükleme ve Çatışmanın İşlevselleştirilmesi Modeli : Kişinin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmayı zorlaştırmasıdır. Bu durumda kişi aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalmakta ve de çeşitli sebeplerle rollerinden birini ihmal etmek durumunda kalmaktadır. Rol yüklemesi, birçok rol talebine ve bunları gerçekleştirmek için çok az zamana sahip olmak olarak tanımlanır. Çok yönlü rollerden birinin talep edilmesi, bir diğer rolün gerçekleştirilmesini güçleştirdiğinden rol yüklemesi, rol çatışmasına yol açabilir. Rol çatışması, bireyin bir rolü gerçekleştirirken farklı bir rol baskısının ortaya çıkması ile gerçekleştirdiği rol içinde baskı yaşamasıdır. Zaman baskısı nedeni ile çalışan kadınların bazıları işlerini yarım gün ile sınırlandırır, bazıları ise yönetsel konumlara gelmeyi kabul etmezler, yani rollerin zaman ve yer açısından çakışması çatışma yaratabilir. Coser'ın çatışmacı kuramına göre; çatışma, toplumsal yapının oluşumu, birleşimi ve korunması açısından araçsal olabilecek bir süreçtir. Çatışma grup içi ve gruplar arası sınırların belirlenmesini olanaklı kılar. Diğer gruplarla çatışma, grubu çevreleyen toplumsal dünya ile bütünleşmesini önleyerek, grubun kimliğini

yeniden benimsemesine de katkıda bulunabilir. Dış gruplarla çatışma grup üyelerinin kimliklerini yeniden benimsemelerini sağlayabilir. Coser temel alındığında, kadının üç sacayağı üzerine oturmuş rolleri ile alt kimlik rollerinin çatışması kadının kamusal alanda varlığını ve bütünleşmesini engelleyerek, kadının cinsiyetçi kimliğini yeniden benimsemesini sağladığı öne sürülebilir. Parson'ın sistem modelindeki gibi kadının çalışma hayatına katılması ve yönetsel konumlara gelmesinde, cinsiyet rollerinin gereklerini bir bütün olarak yerine getirmek ve bu roller arasında uyumun olması genel toplumsal beklentidir. Kadının kamusal alanda kendisini ifade edebilmesi için hangi rolün öncelikli olduğunun belirlenmesi çatışmaların uyumlulaştırılmasında önemlidir. Ancak kadın kendisini kamusal alanda var ederken, toplumsal olarak özel alanda tanımlanması nedeniyle aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklara uğramaktadır. Kadının kendisine biçilen rolleri “annelik ve eş” rolleri olmaktadır. Birincil olan görevleri bu rolleri yerine getirmek olarak kabul görmektedir. Kadının çalışması ve çalışma hayatı içerisinde bireyselliğini ön plana çıkartması ise toplumsal değerler tarafından engellenmekte aile içi gerilimler ve çalışma hayatında bir tehdit olarak algılanabilmektedir. Kadınlar erkeklerle aynı kaynaklara sahip olsa da kadının birincil rollerini içselleştirmesi ve toplum tarafından da bunun içselleştirilmiş durumda olması nedeniyle kadını aktif olarak kamusal alandan ve yönetsel konumlardan da uzaklaşmaktadır. Kadının rol karmaşası ve bu roller arasında döngüsel olarak sürekli gel gitleri ister istemez kadını özellikle yönetici olmaktan ya da yönetsel pozisyonları tercih etmekten alıkoymaktadır. Kamuda çalışan, sendikaya üye ve sendikada aktif olarak çalışan kadınlar üç sacayağı üzerindedir. Eş kimliği, memur kimliği ve sendikacı kimliği. Kadın bu rollerinin dışında farklı alt kimlikleri de oluşmakta ve bu durum kadının yükün ağırlaştırmaktadır. Birçok ülkede kadınlar adına yapılan politikalar ve pozitif ayrımcılık uygulamaları olmasına rağmen, toplumsal mekanizmalar ve kültürel belirlemeler değiştirilmediği için kadın hala ikincil konumunu sürdürmektedir. Yasalarda ne kadar eşitlik uygulamaları yapılsa ve kadın eğitim sürecine artan oranda katılsa da, kadına atfedilen roller erkekler tarafından paylaşılmadıkça kadının yönetsel mekanizmalarda ve çalışma hayatında temsili her zaman düşük düzeylerde kalmaktadır.

1.1.3. Feminist Kuramlar : Hem bir sosyal hareket, hem de bir sosyal teori olarak feminizm, tarihsel süreçte farklı anlam yüklemeleri kazanmıştır. 19. yüzyılda feminizm hak ve eşitlik kavramlarıyla ortaya çıkmış, kadınların mülkiyet sahibi olma ve siyasal temsil taleplerini

öncelikli olarak dile getirmiştir. Günümüzde ise feminizm farklı türleriyle kamusal ve özel alanda kadının ikincilleşme, ezilme süreçlerini toplumsal cinsiyet temelinde sorgulayan bir özgürleşme hareketine dönüşmüştür. Kadın çalışmaları ve politikaları her alanda giderek önem kazanmaya başlamıştır. Hatta feminizm kendi sosyal teori ve yaklaşımı içinde modern bilim ve tarih anlayışına alternatif çözümler yaratma çabasına girişmiştir. Ancak, her sosyal teoride olduğu gibi, feminizm dekendi çelişkilerini beraberinde getirmekte ve bunları çözme çabası hareketin dinamiğini sağlamaktadır. Feminist görüşlerin temel amacı genel anlamda kadını her alanda pozisyonunu güçlendirmek ve kadına yapılan baskıya karşı mücadele etmektir. Feministler liberal teorinin kamusal alan özel alan ayrımı üzerinde durmuş ve bu ayrım cinsiyet analizini sorgulamıştır. Geleneksel olarak kamusal alan erkek alanı, özel alan ise kadının alanı olarak tanımlanmıştır. Feminist kuramcılara göre, erkek alanı olarak sayılan kamusal alan, kadın alanı olarak tanımlanan özel alan üzerinde baskı kurmuş hatta tarihsel olarak özel alanla özdeşleştirilen kadın, kamu alanından açık bir şekilde dışlanmıştır. Feminizm kadının konumunu özel alanda tanımlanması sorgulayıp, özel alan kamusal alan ayrışmasına son vererek özel alanı kamu alanından ayıran kurumlara ve kurallara son vermeyi hedefler. Kadınların kamusal alan içinde yer almasını amaçlar. Feminizm, kadının kamusal alana girmesini engelleyen, kadın faaliyetini ev içi faaliyetle sınırlayan ve kadını ev ve aile özel alanına sürgün eden hukukun, hukuksal uygulamaların ortadan kaldırılması üzerine odaklanır. Kadının kamu alanına girmesi ve özellikle ekonomik hayata katılmasının sağlanması liberal feminizmin temel amaçlarında öncelikli kabul edilir. Bu yaklaşım 20.yüzyılda özellikle hukuksal alanda kadınların toplumsal konumlarını güçlendirme ve fırsat eşitliği temelinde ayrımcılıklarla mücadeleyi savunur. Günümüz toplumlarında kadınların eşitsiz pozisyonlarını sürdüren iki temel faktör vardır. Bunlardan birincisi iş hayatında kadına karşı ayrımcılığın sürmesi, ikinci olarak ise kadının geleneksel klişeleşmiş aile içi rolüdür. En genel anlamda feminist teoride feminizm, kadının toplumdaki konumunun değişiminin arzu edilmesidir. Feminizm, kadınların toplumdaki ikincil konumunu, baskı altına alınmalarının ve karşılaştıkları ayrımcılıkların sosyal, kültürel, ekonomik neden ve sonuçlarını kadın özgürleşme stratejileri bağlamında farklı biçimlerde açıklama ve çözümlenme çabasıdır. Feminist hareketse, "cinslerin eşitliği üzerine temellenen kadınların eşit hak, özgürlük ve kurtuluş talebini ifade eder. Feminist hareket tanımlanması da, ilk olarak 19. Yüzyılda Amerika'da kadının konumunu

güçlendirme ve geliştirme amacı taşıyan kadın hareketini adlandırmada kullanılmıştır. Kadın kamusal alanda kendisini ifade edebilmesi için hangi rolünün öncelikli olduğunu tespit etmelidir. Ancak toplumsal değer yargılar kadının öncelikli rolünün tespitine izin vermemektedir. Ona atfedilen öncelikli rol anne-eş rolü olduğu için kadın kendisiyle ve toplumsal değer yargılarıyla çatışmaktadır.

Toplumsal yaşamda kadın ve erkeğe farklı rollerin verilmesi, iş bölümü içinde kadının evi içi alanda yapılan yeniden-üretim ile sınırlamakta, erkeği ise ev dışında yapılan çalışma faaliyeti(ücretli iş) ile konumlandırmaktadır. “Sosyalist toplumlar da dâhil olmak üzere, mevcut tüm toplumlar, çocukların yetiştirilmesi ve ev içi hizmetlerinde kadınların karşılıksız emeğine dayanırlar. Bu hizmetler ancak bir bireyle(koca) kurulan özel bir ilişki çerçevesinde sunulabilir ve mübadele alanından dışlanmış oldukları için de değer taşımazlar. Bunların karşılığı ödenmez. Bu hizmetlerin karşılığında kadınların ellerine geçen, yaptıkları işten bağımsızdır ve onun karşılığı olarak sunulmaz; yani yapılan işin karşılığı olarak hak edilen bir ücret gibi değil, bir bağış gibi verilir. Kocanın tek yükümlülüğü –ki bu da kuşkusuz kendi çıkarınadır-karısının ihtiyaçlarını karşılamak, başka bir ifadeyle onun emek gücünün bakımını sağlamaktır.”(Acar,2013,92)

Ataerkil toplumda gelişencinsiyetçi iş bölümü anlayışı, kapitalist toplumda devam etmekte, farklılaşma kadının ev-içi sorumluluğuna ev-dışında çalışma faaliyetinin eklenmesi olmaktadır. Ataerkil dönem, kapitalizm öncesinde erkeklerin kadınların hem emeği hem de bedeni üzerinde baskı kurduğu, kadın-erkek eşitsizliğinin olduğu ilişkiler sistemidir. Bu kavram daha sonra değişip dönüşerek toplumsal cinsiyet diye tanımlanmaya başlandı. Toplumsal cinsiyet kadına ve erkeğe verilen rollerin toplumsal ilişkilerde kurulduğunu, kadının veya erkeğin doğası gereği olmadığını bu nedenle değiştirilebilir olduğunu anlatır. Bu tanım feminist çalışmalarda yaygınlık kazandı ve kadın bedeni ve emeği üzerine yeniden düşünüp değerlendirmeler yapmayı gerektirmiştir. Kadının günümüzdeki konumu belirlenirken ataerkinin tek başına yeterli olmadığını kapitalizmin de bununla beraber incelenmesi/irdelenmesi gerektiği bir gerçektir. Sanayi üretiminde kadın emeği kullanım çok eskilere gitmekle birlikte gelişmekte olan ülkelerde kadın emeğinin toplu bir şekilde keşfedilmesi,Fordist üretimin son evresinde, yeni ortaya çıkan işbölümüne uygun olarak, firmaların işçilik maliyetlerini azaltmak üzere bu ülkelere yatırımlarını yönlendirmeleriyle

olmuştur. Özellikle Güneydoğu Asya ülkelerindeki emek yoğun yatırımlarda çok büyük oranda kadın işgücü istihdam edilmiştir. Bu dönemde neden kadın emeğinin gündeme geldiği sorusuna Maria Mies(2005) şöyle yanıt vermektedir.

- 1.Kapitalist birikim süreci içinde kadın en uygun işgücünü oluşturmaktadır. Kadınlar genel olarak ev kadını olarak tanımlanmakta, evde yaptıkları işler ücretli iş kapsamına girmemekte, ancak ev dışında gerçekleştirdikleri işler gelir artırıcı bir etkinlik olarak görülmektedir. Bu nedenle kadın emeği erkeğinkinden daha ucuza satın alınabilmektedir.
- 2.Kadınların ev kadını olarak genellenmesi, yalnızca emeklerinin ucuza satın alınmasına değil, aynı zamanda daha kolay kontrol edilebilmesini sağlamaktadır. Dağınıkve örgütlü olmayan kadın işgücü, ortak istemleri konusunda fazla bilinçli olmayıp, bunları da dile getirmekte zorlanmaktadır. Pek çok kadının ufku ailesi ile sınırlıdır.
- 3.Kadın işgücünün tercih nedenlerinden biri, bu işgücünün serbest, tipik proleter işgücü yerine, marjinalleşmiş, eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliği olmasındandır.(1.kadınkurultayı 2005:s.51 içinde)

Bu cinsiyetçi iş bölümünde erkek için betimlenen rol özgür ücretli işçi iken, kadın işgücü, bağımlı ev kadını olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tanımla birlikte uluslararası işbölümü çerçevesinde gelişmiş ülkelere verilen tüketim ve az gelişmiş ülkeler için tanımlanan üretim işlevi, gelişmekte olan ülke kadınlarının hem üretim, hem de ev kadınlığını öne çıkaran bir rol tanımını pekiştirmektedir. Dolayısıyla bu dönem sermayenin kadın emeğinin bol, ucuz ve örgütsüz coğrafyalara doğru akması rastlantı değildir.

Kadın emeği ve istihdamına dair bazı feminist yaklaşımlar durumu şu şekilde değerlendirmektedir. Radikal feminist olarak adlandırılan bir gruba göre kapitalist toplumda kadınların ezilmesi, kadınların erkeklerle değil sermayeyle olan ilişkisine bağlı olduğunu savunurken Sosyalist feministler kadınların ezilmesinin sınıf sömürüsüyle erkek egemenliğini birleştirip açıklamıştır. Radikal ve Sosyalist feministleri birbirinden ayıran iki nokta vardır. Bunlardan birincisi Radikal feministler ataerkinin evrensel bir durum olduğunu ve ideoloji ve biyoloji ile birlikte açıklanan bir yapı olduğunu savunurken Sosyalist feministler ataerkiyi toplumsal üretim ilişkileriyle bağlantılı olarak şekillendiğini vurgular. İkincisi ise kadınların ezilmesi boyutuyla ilgili olup Radikal feministler cinsiyet eşitsizliğini sadece erkek egemenliği sistemi olarak açıklayıp feminist mücadeleyi ataerkiye karşı bir mücadele olarak yürütürler. Sosyalistler ise kapitalizm ve ataerkiyim bir arada ele alır. Radikal feministler cinselliğe, kadın kültürüne, erkek egemenliğine, ataerki kültürü ve ideolojinin yeniden üretildiği aile alan olarak aile ve diğer kurumla vurgu yaparken Sosyalist feministler sınıfa, ücretliişe, ücretsiz kadın emeğine ve ataerki kapitalizmin yeniden üretildiği kurum olarak aile ile diğer kurumlara

odaklanır. Kapitalist toplumda kadın, cinsiyetçi iş bölümü sürecini iki durumda yasar: ilk başta ailede, aile üyelerinin daha çok maddi gereksinimlerine cevap verecek iş ve hizmetleri üreterek, yani ev işi yaparak ve çocuk bakarak; daha sonra, toplumsal üretim için, ev dışında tıpkı erkek gibi ücret karşılığı çalışarak ve üretim yaparak. Kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması evinden çıkıp ücretli bir işte çalışıp toplumsal üretime katkı sağlamasından geçer. Ancak bu şekilde erkek egemenliğinden kurtulabilecektir. Ekonomik bağımsızlığını kazanmış her kadın acaba erkek egemenliğinden kurtulmuş mudur?

“Oysa son yıllarda yapılan çeşitli feminist çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kadının çalışma hayatında da karşısına çıktığını göstermektedir. Sermaye karşısında kadınlar erkeklerle eşit konumda bulunmamaktadır. Kapitalizm kadınları giderek ücretli emek gücüne çekerken cinsiyetçi ideolojinin çeşitli boyutlarını da çalışma hayatına taşımakta, yeniden üretmekte ve kadının toplum içindeki ikincil konumunu kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaktadır.”(Ansal,1989:43)

Türkiye’de kadın istihdamına bakıldığında Avrupa Birliği ülkeleriyle kıyasla çok düşük kalmaktadır. Öte yandan istihdam edilmeyenlerin sayısı da buna paralel olarak oldukça yüksektir.

Günümüzde gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılma oranları %70’ler seviyesine yükselerek erkeklerin iş gücüne katılma oranlarına yaklaşmıştır. Mesleklerin feministesinin giderek kaybolduğu dünyada artık kadınların çok çeşitli meslek dallarında çalıştıklarını görmek mümkündür. “Türkiye’de iş gücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın iş gücünün Dünyanın genelinde sergilendiğinde artış sürecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Ülkemizde kadınlar kentsel emek piyasalarına çok cılız bir şekilde katılabilirken, katılımlarının daha yüksek olduğu kırsal emek piyasalarında çalışanların %80’inden fazlası ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır.”(Özer,2003:59)

“2010 yılında Türkiye’de kentsel alanlarda erkekler için iş gücüne katılım oranı %70,4 iken kadınlar arasında bu oran %23,7’dir. Eğitim düzeyine göre iş gücüne katılım oranları incelendiğinde, eğitim düzeyinin kadınların iş bulma olanaklarını erkeklere göre çok daha fazla etkilediği anlaşılıyor.2010 yılında okur-yazar olmayanlar arasında, kadınların iş gücüne katılım oranı %6,2 iken bu oran erkeklerde %33’ tür. Yüksekokul mezunlarına bakıldığında ise iş gücüne katılım oranlarının birbirine yaklaştığı görülür; bu düzeyde eğitim alan erkeklerin %

83,8'i iş gücüne katılırken, kadınlarda bu oran %70,9'a ulaşmaktadır".(keskin sesi özel sayısı,2012:3)

“Türkiye’de istihdamdaki cinsiyet eşitsizliği,1980’lerden beri uygulanan uluslararası sermaye ile bütünleşmeyi hedefleyen neoliberal politikalar sonucu daha da keskinleşmiş, ekonomide çok az istihdam olanağı yaratılmıştır.1990’da çalışma yaşamındaki kadın nüfusunun % 34,7’si iş gücüne dâhil iken bu oran 1999 yılında %27,4’e kadar inmiştir. Kamuda görev yapan 2 milyon 197 bin memurun %33’ü kadındır. Türkiye geneline baktığımızda istihdama katılan kadınların %58,5’i tarım sektöründe ,%12,9’u sanayi sektöründe %28,6’sı ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır.”(Ateş ve Çağlayan,2008,42)

Türkiye’de kadın istihdamının yetersiz olmasının nedenleri üzerinde durmakta yarar vardır. Öncelikle toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ev işleri, bakım yükü (çocuk, hasta, yaşlı,engelli bakımı gibi) tamamen kadınların üzerindedir. Durum böyle olunca kadınların dışarıda başka bir işte çalışmaları eşleri, aileleri tarafından kabul görülmemektedir. Bu durum kırdan kente göç eden kadınlar için de geçerlidir. “Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın kentlere göç ettiğinde, niteliklerine uygun iş bulmakta zorlanmaktadır. Gelenekler, çocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle kadın ev dışına çıkamamakta ve işgücüne katılamamaktadır.”(Karadeniz,2011:108). “Kentlere göç ettiğinde ise çalışmak isteyen kadın enformel sektörde geçici çalışmakta yada evde yapılan parça başı işlerde çalışmaya razı olmaktadır.”(Karadeniz,2011:108)

Hem bu nedenler hem de iş koşullarının ağırlığı ayrıca düşük ücret kadınların iş yaşamına katılmalarına engel oluşturmaktadır. Çalışma yaşamında karşılaşılan güçlükleri yaptığı araştırmada Gülay Toksöz şu şekilde sıralamıştır: “İş güvencesinin olmaması(%79) ,sendikasılaştırma (% 43.59),yetersiz ücret (%35.5), işsizlik (%30.4) ,taşeronlaştırma (%23.9) ,özelleştirme (%18.8) , iş yerlerinde kayırma, rüşvet ve kötü yönetim (%17.4) ,antidemokratik yasalar (%15.9) ,işyerlerinde işçilerin yönetime katılamaması (%8.7)”(Toksöz,2004:247). Halen bir işte çalışan kadınlar için öncelikli sorun işlerini kaybetme tehlikesine karşı herhangi bir güvencelerinin olmamasıdır. Sendikasılaştırma ise hem özelleştirilen işyerlerinde hem de kamu ve özel sektörde işin taşeron firmalara devredilmesi sürecinde karşılaşılan en temel sorundur. Diğer sorunlar da esas olarak yapısal uyum programlarıyla bağlantılı olarak çıkan sorunlardır.

Kapitalist toplumda üretim araçlarına sahip olmayan yığınların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için tek bir seçeneği vardır; ücretli bir işte çalışmak. Çünkü kapitalist toplumda insanlar gündelik ihtiyaçlarını kendileri üretemezler, piyasadan satın alırlar. İşçiler yaşamsal ihtiyaçları olan metaları satın alabilmek için sahip oldukları tek metayı, emek güçlerini piyasada satmak zorundadır. Kapitalist üretim biçimi tarihsel olarak ilk ortaya çıktığı dönemlerden itibaren dolaysız üreticilerin üretim koşullarını ortadan kaldırarak, onları üretim araçlarından koparmıştır. Kapitalist üretim, ücretli işin işçi için tek ayakta kalma yolu olmasıyla gelişebilmiştir. Bu geçiş döneminde kadınların ev içindeki karşılıksız emeği ,-erkek- işçinin yeniden üretim ihtiyaçlarının önemli bir kısmının ev içinde ücretsizde karşılanmasını sağlamıştır.(Yaman, Melda,2013:102)

Ev içinde yapılan işler (temizlik, yemek, hasta,yaşlı,çocuk bakımı)ise tam zamanlı olup herhangi bir ücret alınmadan yapılmaktadır.“Kadınların, ev işlerinin karşılıksız bir emek harcama biçimi olduğunu açığa çıkarıp, bunu politik bir sorun olarak gündeme getirmelerinin önündeki başlıca engellerden biri, bu işlerin bir sevgi ilişkisi içinde görülüyor olmasıdır. Kadınlar bu işleri en sevdikleri, en yakın oldukları kişiler için yaparlar. Hatta sevginin, aşkın dışı vurulması olarak algılanır bu işlerin büyük bir bölümü. Bu öznel, eylemleyen, görünmeyen biçimiyle kadınların karşılıksız emeği ‘sevgi karşılığı çalışma’dır.’”(Acar,2013:19)

Kadınların hane içindeki yeniden üretici faaliyetler yani çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ile günlük ev işleri için harcadığı emeğin karşılığı yoktur. Bu emek görülmez, yapılan iş takdir edilmezken, ev içi yükümlülükler kadınların gelir getirici faaliyetlere katılımını sınırlar. Kadınlar iş gücü piyasasına kaldıklarında ise bu piyasanın kuralları, kadınları yeniden üretici faaliyetleri nedeniyle dezavantajlı konuma sokacak şekilde işler. Kadınların bakımyükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına kesintili veya kısmi zamanlı katılımı, kadına verilen düşük nitelikli işlerin ve ödenen düşük ücretin gerekçesi yapılıdır. “Cinsiyet dayalı işbölümü sonucu kadınların daha düşük ücretli işleri yapması erkeklerin kadınlar üzerindeki maddi avantajını pekiştirir, kadınların evle ilgili sorumlulukları ise onların işgücü piyasasındaki aşağı konumlarını güçlendirir. Kadınlara düşük ücret, daha az hak ve daha az ilerleme fırsatları ataerkil sistemin maddi temelini korur.”(Toksöz,2012:5)Ev emeğinin görünür kılınması feminizmin ortaya attığı bir teoridir. Ev emeğini ücrete göre belirlemek gerektiği savunulur. Bu

ücretlendirme kadının evde yaptığı tüm işleri o işi profesyonel olarak yapanların aldığı ücrete tabi tutarak belirlenir. Başka bir çözüm ise kadın dışarıda bir işte çalışırsa alacağı oranda ücretin ve işlerine karşılık verilmesi şeklindedir. Bu çözümler bedensel emeğin karşılığını bir nebze karşılasa bile duygusal emek boyutunun karşılanması, hesaplanması mümkün değildir. Dışarıda ücretli bir işte çalışan kadınların ise yarısından fazlası güvencesiz ve kötü koşullarda çalışmaktadır. Ev dışında ücretli işlerde çalışan kadınların iş yerlerinde mobbing, taciz işte yükselmeme (Cam tavan) gibi ayrımcılığa maruz kalmaları da sık karşılaşılan sorunlardandır. ‘Cam Tavan’ yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir asamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da "Cam Tavan Sendromu" adı verilir. Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır.

‘‘Küreselleşme süreci, kadınların iş yaşamındaki etkinliğini arttırmıştır. Endüstri toplumunun iş gücü portresini erkekler oluştururken, bilgi toplumunda kadınlar ön plana çıkmaktadır. Ancak çalışan kadın sayısının ve iş dünyasında kadınların etkinliğinin giderek artmasına karşın, üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı halen istenilen düzeyde değildir. Türkiye’de yönetici konumuna gelmiş kadın sayısı erkeklere kıyasla oldukça azdır.’’ (Karaca,2007:1). ‘‘Geçmişten günümüze, yaşamın her döneminde ve toplumun her kesiminde, kadınlar ve erkekler birlikte çalışmalarına rağmen kadınların ortaya koydukları katkılar göz ardı edile gelmiştir. Kadınların hiyerarşik olarak alt düzey yöneticilik pozisyonlarında çalışmaları nispeten daha doğalkarşılanırken, yöneticilik gibi yüksek güç, prestij ve statü sağlayan pozisyonlara adaylıkları ve iş yaşamında yükselmeleri oldukça zordur. Özellikle üst düzey pozisyonlara ulaşmak isteyen kadın yöneticiler, adeta camdan bir tavan ile karşı karşıya gelmekte ve sonuç olarak da özellikle sorumluluk gerektiren yönetsel pozisyonlarda çok sınırlı sayıda temsil edilmektedirler.’’ (Arıkan,2003: 1-19).

Çocuk bakımı yine kadınlar bakımından sorun teşkil etmektedir. Çoğu iş yerinde kreş bulunmamaktadır ayrıca dışarıda kreşe bıraksa bile kazandığı tüm parayı kreşe vermek yerine evde kalıp çocuğuna bakma yolunu tercih etmektedir.

Tüm bu problemleri varken istihdam edilen kadın sayısı oldukça düşük kalmakta ve herhangi bir iyileşme sağlanamamaktadır. AKP Hükümetinin kadın istihdamını artırma yönünde çeşitli çalışmaları, fikirleri olsa da bunlar ülkenin kalkınmasına katkı sağlayacak var olan potansiyeli kullanma amacına yönelik fakat içinde birçok olumsuzluğu barındıran fikirlerdir. Toplumda egemen cinsiyetçi ideolojiye göre, kadının yeri evi, hayattaki asli görevi de ev işi yapmak, kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu da genellikle ev işlerin uzantısı olan mesleklerde ve çalışama alanlarında istihdam edilmesine yol açmaktadır. “Kadın kendine benimsetilen toplumsal cinsiyete göre, küçük yaştan itibaren kendi belletilen düşünce ve davranış kalıplarına göre bir takım beceriler ediniyor ve çalışma hayatına girince de bu becerilerinin uzantısı olan alanlarda çalıştırılıyor. Hizmet , sağlık, eğitim ya da hazır giyim sektörlerinde daha yoğun olarak istihdam edilmeleri bu yüzdendir.”(Ansal,2012:24)Türkiye ‘de kadın istihdamının artırılması için daha çok iki temel politika gündeme getirilmektedir. Bunlardan birincisi esnek çalışma biçimleri, diğeri ise girişimciliktir.

1970 ekonomik bunalımı sonrasında tüm dünyada üretim yapısı değişmiş ve gündeme gelen üretimdeki yapısal dönüşümü kalıcı olmuştur. Üretim yapılarında ortaya çıkan bu değişimin temel niteliğinin “esneklik” olduğu ve küreselleşen üretim ağlarının giderek önemini arttırdığı bu yeni üretim düzeninde yarışabilmek için yeni üretim biçimlerinin gündeme geldiği görülmektedir. “Normal” bir işçi ve istihdam statüsü yerine atipik istihdam biçimleri gündeme gelmeye başlamıştır. Çalışanların yaşamve çalışma koşullarını değiştiren atipik istihdam biçiminin yanı sıra yeniden yapılanmanın hedef aldığı yeni emek rejimi, iş gücünden beklenenleri bir önceki döneme göre esastan farklılaştırmaktadır. Üretimin ve emeğin esnekleştirilmesine dayalı bu rejim, işgücünün örgütsüz eştirilmesini ve esnekleştirilmesini de gerektirmiştir. Sermaye yine ucuz emek aramakta ancak artık emeğin ucuz olması yetmemekte ve işgücünden istenenler farklılaşmaktadır.

Esnek çalışma; kısa süreli çalışma, ucuzemek, evde çalışma gibi işler olup kadının bir yandan ev ve bakım işlerini devam ettirirken bir yandan da istihdam edilmiş görüntüsü verilmektedir. Ayrıca bunu karşılığı da çok düşük ücret, kötü çalışma koşulları ve güvencesizlik, örgütsüzlük, belirsiz çalışma saatleri olmaktadır. Tarımda makineleşme ile beraber kırdan kente göç artmıştır. Kente göç edenlerin geçim sıkıntısı nedeniyle çalışmak zorunda kalışı özellikle kadınları emek yoğun, örgütsüz çalışmayı içinde barındıran esnek

çalışma koşullarında iş güvencesinden yoksun çalışmaya zorladı. Kadın, erkek egemen yapının kendine dayattığı toplumsal rolleri aksatmamak şartıyla üretim sürecine dâhilolabilirdi. Bu işler ev içerisindeki sorumluluklarının devamı niteliğindedir.

Esnek üretim biçimleri ucuz, kontrolü kolay olan daha az mücadelecı, geliri aile bütçesine katkı olarak düşünölen ve bu yüzden uzun çalışma saatleri ve kötü koşullarda çalışabilecek olan kadınlar uygun görölmektedir. Ataerkil ideoloji de bu süreci desteklemektedir. Bu bakımdan esnek çalışma kadın emeğinin en yoğun tercih edildiğı alan olarak karşımıza çıkar. Ekonomik durumları kötü olan, düşökeğitimli, vasıfsız kadınlar tam zamanlı işlerde çalışmak isteseler de toplumsal baskılar ve piyasadaki vasıflı işgücü tercihi bu kadınların kısmi zamanlı çalışmalarına sebep olmuştur. Esnek çalışma modellerinde ‘kısmi çalışma-yarı zamanlı çalışma’ kadınların en yoğun olarak tercih edildiğı çalışma şeklidir.

‘‘Oysa esnek çalışma şekli ile girişimciliğın salt kadınlarla sınırlı tutulması, kadınların kısmi süreli, geçici işlerde çalışması, işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli ayrışmanın korunması anlamına gelmektedir. Aynı konu, kadın girişimciliğı için de geçerlidir. Kamu ya da özel sektör iş yaratamadığı zaman kadının girişimci olmasını beklemektedir. Oysa Türkiye’dekendi hesabına çalışma, sosyal korumadan yoksun, gelir düzeyi en düşük, eğretilistihdam şekillerinden bir tanesini oluşturmaktadır. Türkiye’de gerçek istihdam sorunlarının büyüklüğünü, yapay istihdamda ve yoksullukta aramak gerekmektedir.’’(Karadeniz,2011:108)

Kısmi süreli çalışmanın destelenmesinin nedeni yukarıda değinildiğı gibi ataerkil ideolojinin topluma dayattığı cinsiyete dayalı rollerin ihmal edilmemesi. Bir taraftan ‘ideal eş’ ve ‘ideal anne’ olarak sorumluluklarını yerine getirmesi ve geriye kalan zamanda da evine ek gelir sağlaması bakımından eşler tarafından da uygun görölmektedir. Öteyandan, kadınların yarı günlük ve esnek işlerde çalışmalarının artmasıyla birlikte, bir nokta daha iyice belirginleşmiştir: Yarım günlük işler, kadınlar için büyük tuzaktır. Bu tür işlere geçen kadınların kocaları, zaten son derece az olan ev işi katkılarını tümöyle çekerler. Yarım günlük işler, kadınların ev işi ve bakım yükömlölüklerinin, ev dışında çalışmadıkları durumda olduğı gibi korunmasına hizmet eder. Bu iş bölümü, erkekler işsiz olduğunda değışmez. Dolayısıyla, erkelerin işsiz kalmalarının ev içindeki iş bölümünü değıştirebilmesi için kadınların ev dışında tam gün çalışmaları gerekmektedir.’’(Acar,2013:23)

‘Kadının ücretli bir işte çalışmasının ev içindeki işbölümünü etkileyebilmesi için evin geçimini onun sağlıyor olması gerekir. Ama daha da önemlisi erkeğin işsiz olmasıdır: Erkeğin işsiz kaldığı evlerde, roller tümüyle tersyüz olmasa da, yani kadın işten döndüğünde (ailesini geçindiren erkekten farklı olarak) ev işlerinin önemli bir bölümünü üstlenmeye devam etse de, geleneksel iş bölümünden iş paylaşımına doğru bir gelişme gözlenir. Yinede, ev işleri ve çocuk bakımının çekirdek bölümü kadının omuzlarındadır; yani kadın bu durumda da, erkeğin ücretli bir işte çalışırken üstlendiğinden çok daha önemli bir bölümünü üstlenir ev işlerinin.’(Acar,2013:22)

Kadın istihdamının arttırmasına yönelik gündeme gelen politikalarından biri de Girişimcilik’tir. Türkiye’de Girişimcilik dendiği zaman mikrokredi uygulaması akla gelir. Finansal kurumlarda kredi kullanma imkânı olmayan, sosyal güvenceden yoksun kadınlara yönelik oluşturulmuş bir hizmettir. Kadınların toplumdaki konumlarını iyileştirmeyi hedefleyen küçük çapta girişimci olmalarına olanak sağlayan kadının kendi hesabına çalışmasını teşvik eden bir sistemdir.

Kadın girişimciliğinin desteklenmesi, kadın istihdamını artırma yollarından biri olarak, alternatif olmakla birlikte sonuç alma ihtimali en zayıf olan yöntemdir. Zira girişimcilik; sıradan güvenceli istihdamdan farklı olarak, risk almayı ve piyasada tutunmayı gerektirmekte.

‘‘Çalışma yaşamına ilk kez katılan kadınların böyle bir yükün altından kalkabilmesi hele kibunu toplumdaki konumunu değiştirebilecek ölçüde bir sıçramayı sağlayabilecek ölçüleretaşıyabilmesi ender başarı hikayelerini oluşturmadan öteye geçememektedir. Mikrokrediler ‘‘mucize öyküleri’’ yaratamadığı gibi erkek egemen toplumsal yapıda dönüşüm yaratacak güce de sahip değildirler.’’ (KEİG,2010).

‘‘Kadın girişimciliğinin desteklenmesindeki uygulamalar arasında girişimcilik eğitimleri, istihdamgarantili eğitim programları ve 2008 krizi sonrası görülen toplum yararına çalışmaprogramı (TYÇP) öne çıkmakta. İşgücü piyasasına girişleri açısından ‘‘dezavantajlı kesimler’’olarak kabul edilen kadınların gelir getirici bir faaliyette yer alabilmelerini desteklemek amacıyla sağlanan bu eğitimler de işgücü piyasasının cinsiyetçi yapısını devam ettirir biçimde ‘‘kadın işi-erkek işi’’ ayrımı üzerinden kurgulanmaktadır.’’(KEİG,2012). ‘‘Kadınların yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler çoğunlukla; kuaförlük, dikiş-nakış, hasta ve yaşlı

bakımı gibi eğitimler olmakta ve kurslara daha çok kadınların katılmasına rağmen işe yerleştirmelerde kalıcı istihdam yaratma açısından etkili olamamaktadır. İşsizliğe karşı yaygın uygulanan toplum yararına çalışma programı ise niteliği gereği sürekliliği olmadığı gibi program kapsamında sunulan işlerin cinsiyetçi yapıyı dönüştürecek işler olduğunu söylemek mümkün değildir.” (Keig,2013).

Kadın istihdamını artırmaya yönelik diğer bir çalışma da açılan mesleki eğitim kurslarıdır. Bu kurslar genellikle kadın işi olarak görülen cinsiyet ayrımcılığını pekiştirme işlevi gören bunun yanında bu faaliyetlerden yararlı olsa bile sürekli, ücretli, güvenceli bir işe girme oranları hep düşüktür. Görüldüğü üzere bu çalışmalar kadını güçlendirici, özgürleştirici çalışmalar değildir.

Ülkede var olan kadın istihdamına ilişkin özgül koşulları yansıtmayan bir dizi cinsiyet eşitliği politikası, uygulamada hem çalışan hem de emek piyasası dışında kalan kadınlara yönelik ayrımcılıkla sonuçlanabilmekte, var olan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini güçlendirebilmektedir. Bu da, kadınların çoğunluğunun ev kadını olarak atıl kalmasına ya da emeklerini enformel piyasaya düşük ücretle sunmasına yol açmaktadır.Yine Gülay Toksöz araştırmasında kadınların iş yaşamını kolaylaştıracak önlemleri şöyle sıralamıştır: “(%45,3) Yeterli sayıda kreş ve çocuk yuvasının açılması, kadın çalışanların niteliğini yükseltecek mesleki eğitim programlarının uygulanması (%35,8) ,kadınların sırtındaki ev işi yükünün erkek tarafından paylaşılarak azaltılması (%32,1), haftalık çalışma süresinin kısaltılması (%29,9), kadınlar ve erkekler için eş değer işe eşit ücret ödenmesi (%27,7) , iş güvencesinin sağlanması (%23,4).Öte yandan kadınlar %24,1 oranında erkeklerin eşlerinin çalışmasına gerek kalmayacak kadar çok para kazanması isteğini de dile getirmişlerdir. Bu istek geleneksel cinsiyetçi rollerin sendikada aktif kadınlar arasında da önemli bir oranda benimsendiğini göstermektedir. Büyük olasılıkla bu kadınlar daha önce kocaları yeterli para kazandığında işi bırakmayı düşünebileceğini söyleyen kadınlardır.”(Toksöz,1994: 247)

1.2.Formel Çalışma:

Kadın istihdamındaki gelişmeler incelenirken kadın emeğinin sosyal ilişkiler içinde incelenmesi bununla birlikte, emek piyasalarında ortaya çıkan değişimlerin ve varolan olguların da bu sosyal değerler ve ilişkiler bütününden yola çıkarak anlaşılabilceği vurgulanmıştır.

Emek piyasasının işleyişini, sosyal değerler ve ilişkilerden soyutlayarak irdelemeye çalışmak, sağlıklı olmayacaktır; bu nedenle bir sosyal olgu olarak kadının işgücü piyasasına katılması ancak içinde yer aldığı ilişkiler toplamından hareketle incelenmelidir. İşgücü piyasaları birincil ve ikincil olarak ayrılmaktadır. Genellikle birincil piyasalar formel sektöre karşılık olarak kabul edilir ve iyi ücret ödeyen, sosyal güvenlik hakları olan işleri kapsarken, ikincil piyasalar ise düzenli, iyi bir ücreti ve sosyal güvencesi olmayan enformel işlerden oluşmaktadır.

Kapitalist sistem iş yaşamında kadın ve erkeklerin çalışma alanını ataerkil sistemden de beslenerek iyice ayrıştırmıştır. Kadınların çalışma alanının özel alan olarak belirlenirken, erkeğin çalışma alanının ise kamusal alan olduğu belirginlik kazanmıştır. Başka bir deyişle Erkek İş diye adlandırılan işler itibarlı ve yüksek ücretli işler olurken, 'kadın işi' diye adlandırılan işler ise toplum tarafından düşük ücretli ve düşük statülü işler olarak algılanmaktadır. 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 her bakımdan bağımlı olmak zorunda kalmışlardır.

'19.yy da erkek işçiler kadın işçileri ücretli işlerden uzak tutarak, kadınların ücretli işlerde çalışmasını protesto ederek, kadınları sendikalara almayarak ücretli işlere cinsiyet kazandırdı.' (Yaman, 2013:14)

Kapitalizm ortaya çıktığı ilk dönemlerden bu yana ataerkil sistemle iç içedir. Toplumsal dokuların hücrelerine sinmiş ataerkil eşitsizlik kapitalizmle yeni, özgül görünüm kazanarak varlığını sürdürür. Erkek egemenliği başlı başına kadınları tahakküm altına alan bir sistemken, kapitalizm ataerkinin sağladığı zemin üzerinde kadını özgül biçimlerde baskılandırır. Bu baskı biçimleri hane içinde karşılıksız emek sürecinde, çalışma yaşamında, haklarla yasal güvencelerde ayrımcılıkla karşımıza çıkar.' (Yaman, 2013:14)

Savaş dönemleri gibi çeşitli dönemlerde kadınlar savaşa giden erkek iş gücünün 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.

O halde kadınların kurtuluşu ancak ataerkil kapitalizme karşı mücadeleyle olanaklıdır; hanelerdeki,sokaklardaki kurumlardaki ,yasalardaki ,ilişkilerdeki ,toplumsal kabullerdeki erkek egemenliğini ortadan kaldırmadan kadınlar özgürleşemeyecektir.(Yaman,2013: 14)

Kapitalist üretim sürecinde iş yaşamına giren kadınların toplumsal konumunda bazı değişiklikler olsa da bu değişiklikler köklü olmadı. Kapitalizmin amacı kadını özgürleştirmek değil, çocuklarda olduğu gibi erkeklerden daha fazla sömürebilmek için aile içinden çıkarılıp iş yaşamına sokmuştur. Ataerkil sistemden cinsiyete dayalı iş bölümünü devralan artı değer sömürüsüne dayanan kapitalizm, cinsiyete dayalı işbölümünü içselleştirmiş ve yeniden üretmiştir.

Ekonomik bağımsızlığın kadınlar için önemi kavranmaya başlaması kadınları çalışma hayatına itmiştir. Ama kadının aynı zamandagüvenceli, eşitlikçi bir işte çalışmak istemesi kamusal alana yönelmiştir. Ancak kamusal alanda da kadın erkek eşitliği sağlanabilmiş değildir. Toplumsal cinsiyet rollerine baktığımız zaman kadının toplumsal yaşam içerisindeki yeri; evi, işi ise eş ve çocuklarının bakımı ve ev işleri olarak görülür. Toplumun kadından beklentisi bu görevleri yerine getirmesidir. Kadınlar erkeklere oranla daha sınırlı iş olanaklarına sahiptirler. Bu sınırlılık ise kadınları ev kadınlığı ve annelik rollerinin devamı olan işlerde yer almalarına zemin hazırlamaktadır. Kadının seçtiği ya da ona reva görülen meslekler toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı niteliğindeki mesleklerdir.

Kadınlar, bütün hizmet sınıflarının iç hiyerarşisinde alt düzeylerde yoğunlaşmış olsa bile, iş güvencesi açısından en güvenilir ve tercih edilir çalışma alanı olduğu için kamu kesimini tercih etmektedirler. Kayıtlı çalışan kadınların ise %33'ü kamuda çalışıyor. Birçoksektör, hala erkeklerin tekelinde ve birçok kamu hizmeti, kadınların üretebileceği işler olarak görülmüyor. Kadınların iş güvencesi açısından yoğunluklu olarak tercih ettikleri bu alanlarda ;özellikle eğitim ,sağlık, büro hizmetleri gibi özlük ve mesleki sorunlar yoğunlukla yaşanmaya devam ediyor. Türkiye’de kamusal alan geleneksel olarak hala erkekler topluluğuna ait görülüyor. Birçok sektör hala erkeklerin tekelinde ve birçok kamu hizmeti kadınların üretebileceği işler olarak görülmüyor. Ataerkil ideoloji, ataerkil sosyal ilişkiler sistemi içinde, erkekler ve kadınlar arasında hiyerarşi ve eşitsizliğin oluşmasını ve devamını sağlayan düşünceler bütünüdür. Ataerkil ilişkiler, özel ve kamusal alanda hem üretilir hem de yeniden üretilerek devamlılıkları sağlanır. Özel alana en iyi örnek aile, kamusal alana da çalışma yaşamı

ve siyaset verilebilir. Ataerkil ilişkiler, toplumsal ilişkiler dokusuna sinerek, üretim süreci, kültür, sanat, dil, hukuk, din ve toplumsal cinsiyet ilişkileri ile taşınır ve sürdürülür. Bu ataerkil ideoloji, tarihsel ve toplumsal ilişkiler çerçevesinde farklılaşsa da, cinsler arası hiyerarşinin devamını sağlayan özü pek değişmez. Ataerkil ideoloji, kadına yönelik şiddetteki, kadın emeğinin kullanımındaki, cinselliğin düzenlenmesindeki ve yasal yapılanmadaki eşitsizliklerin ortak paydasıdır.

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. Budurum 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 sanayi 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

prestijsağlayan 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. İşbulma, kadınlar işgücü piyasası içerisinde eğitim ve beceri açısından erkeklere göre geride kaldıklarından, bu durumdan daha fazla etkilenmektedirler.” (Öğün ve Özman,1998:36). “Mann’a göre ataerkil toplumda, güç evin erkeğine aittir. Yaşamın kamusal alanı ve özel alanı arasında belirgin bir fark gözetilir. Eve ilişkin özel alanda erkek ailenin diğer genç erkek üyeleri, kadınlar ve çocuklar üzerinde serbest otoriteye sahiptir. Kamu alanında ise güç ,belirlenen farklı tabakalaşma ilkeleri doğrultusunda erkekler arasında paylaşılır. Bu tür bir düzen içerisinde erkeklerin büyük bir bölümünün yaşamının bir döneminde gücü elinde bulundurması beklenir. Kadın ise formel /kamusal alanda – ekonomik ,ideolojik ,askeri ya da politik güce sahip değildir. Diğer bir deyişle, kadınların kamusal alanda gücü ellerinde bulundurmalarına izin verilmez. Öteyandan ,hane içinde enformel olarak erkeğe yön verebilirler. Güce ulaşmalarının tek yolu budur’(Öğün ve Özman,1998:37)

Türkiye’de işgücüne katılım oranlarına baktığımızda kadınların oranı erkeklerin oranının üçte biridir.NKA sonuçlarına göre 2011 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı %47,5 olup, bu oran erkeklerde %69,2, kadınlarda ise %25,9 oldu. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların işgücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke Türkiye’dir. Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı cinsiyet ve yaş gruplarına göre incelendiğinde, tüm yaş gruplarında erkeklerin işgücüne katılma oranı kadınlara oranla daha yüksektir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde en yüksek %95,4 ile 35-39 yaş grubunda, kadınlarda ise %38,3 ile 25-29 yaş grubundadır.(tuik,2013)

Çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisidir2012 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %29,5 iken erkeklerde %71’dir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı %26,3, erkek nüfus oranı ise %65’tir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan kadınların oranı %54,3 iken kendi hesabına çalışan kadınların oranı %10,8’dir. Ücretli veya yevmiyeli olarak çalışan erkeklerin oranı %66,5, kendi hesabına çalışan erkeklerin oranı ise %22,3’tür. İşsizlik oranı, kadınlarda %10,8, erkeklerde ise %8,5’tir. 15-24 yaş grubundaki genç nüfusta işsizlik oranına bakıldığında, oran kadınlarda %19,9, erkeklerde ise %16,3’tür.Çalışan kadınların %70,1, erkeklerin ise %71,2’si çalıştığı işten memnundur.

1.3.Enformel Çalışma:

Enformel sektör; ucuzemek, düşükücret, esnek çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları ile örgütsüz ve savunmasız bireyleri istihdam eder. Kadın emeğinin ikinci sınıf olarak görülmesi, enformel sektörde ağırlıklı olarak istihdamına neden olmaktadır. 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.

Günümüzde ekonomideki istihdam enformelleşme yönünde güçlenmekte ve enformelleşme yönündeki bağ giderek kuvvetlenmektedir. Enformel istihdamdaki artışın nedeni formel istihdamda daralma ve iş ilişkilerindeki enformelleşmedir. İstihdamda enformel yapının getirdiği eşitsizlik, güvencesizlik ve yoksulluğu kadın işgücü erkek iş gücüne kıyasla daha çok yaşamaktadır. Enformel istihdamda kadın işgücü yoğunluğu daha fazladır, özellikle enformel istihdam türlerinden olan ev eksenli çalışanların önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır ve bu durumsadece Türkiye’ye özgü değildir; başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere tüm dünyada ev eksenli çalışanların büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizde ve diğer gelişmekte olan ülkelerde ev eksenli çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturmasının en belirgin nedenleri ise kadın işgücünün ucuzluğu, eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadınların dışarıda çalışması önündeki toplumsal engellerdir.1970’lerden bu yana dünya ekonomik krizi ile birlikte, üretim süreçlerine “esnek uzmanlaşma” olarak nitelendirilen, genellikle küçük işletmelerde fason üretime dayanan yeni bir üretim sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu üretim tarzı kriz dönemlerinde firmalar açısından başarılı sonuçlar elde edilmiştir. Özellikle ihracata yönelik üretim yapanemek-yoğun, dolayısıyla

uluslar arası rekabetin ucuz emeğe dayandırıldığı hazır giyim sektörlerinde enformel sektörün yaygınlaştığı görülmektedir.

Dünya pazarının 1970'lerden sonra değişen ve istikrarsız pazar koşullarına uyum sağlamak için ucuz ve esnek emek talebini kadınlar karşılamaktadır. Enformelleşme ve esnekleşme olarak adlandırılan süreçler işgücünün “esnekleşmesini”, bireyselleşmesini ve örgütsüz eşmesini hedef almaktadır. Az gelişmişlikle ilişkilendirilen enformel sektör 1990'lara kadar temelde sorunlu olarak algılanmıştır. Oysa 1990'lar sonrasında enformel sektör borçlanma, istikrarsızlık, işsizlik gibi sorunlara çözüm olarak genişlemesi gereken bir sektörolarak tanımlanmaya başlamıştır. Emperyalizmin, küreselleşme saldırısında, esnekleşme dayatmaları, az gelişmiş ülkelere bu tarz enformelleşme yöntemleri biçiminde yansımaya başlamıştır. “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, 1989:43)

Enformel sektör içerisinde en çok istihdam edilen kesimde daha önce de vurgulandığı gibikadınlardır. Bunun nedeni, kadınların birincil rolünün ev ve çocuk bakımı olduğu genel yargısı, ev dışındaki çalışmasının ek gelir olarak görülmesi ekonomik koşulların yarattığı taleple birleşerek çok sayıda kadının enformel sektörde, geçici ve güvencesiz işlerde çalışmasına neden olmuştur. 1999 ve 2001 ekonomik krizleri sırasında toplu olarak isten çıkarılan kadınlar kayıtsız, güvencesiz, düzensiz, sigortasız, düşük ücretli, sendikasız enformel sektöre kaydırılmışlardır. Kadın emeğine olan bu yönelim temelinde toplumsal rol algısını içselleştiren kadının toplumun kendisine biçtiği kadınlık ve annelik rolüne uygun davranıp “asli” görevinin bu olduğu kabulünü aşamaması yatmaktadır. Enformel işgücü, özel imalat sanayinin %53'unu oluşturmaktadır. İş güvencesiz, sosyal haklardan yoksun ve düşük ücretli olduğu için, erkekler tarafından tercih edilmemekte bu nedenle, sektörde çoğunlukla kadınlar

çalışmaktadır. Özetleyecek olursak: Cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü, kadınların yaşam içerisinde 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.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIK VE SOSYAL POLİTİKA İLİŞKİSİ

2.1. Sendika ve Sendikacılığın Gelişimi

Bu bölümde sendikalar, sendikaların görevleri ve sendika türleri konu alınacaktır. Sendika çalışanların ortak hak ve çıkarlarını korumak, sorunlarını çözmek için kurulmuş ekonomik ögeler taşıyan, devlet, siyasi parti ve iktidar örgütlenmelerinden bağımsız örgütlerdir. “Özünde sendikalar, bir endüstri dalındaki işçilerin kendi hak ve çıkarlarını savunmak amacıyla kurmuş oldukları örgütlerdir. Sendikalar işçi sınıfının mücadele örgütü olduğu kadar uzlaşma aracı ve işlevsel kurumlar olmuşlardır”. (Koç, 2003:20) sendikayı işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenme olarak tanımlar. Ona göre sendikaların bir bolumu meslek sendikasıdır; yalnızca aynı meslekte olan ücretlileri bünyesinde barındırır, bazı sendikalar iş yeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir iş yerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir. İş kolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen ücretliler bir araya gelir. Genel sendikalar ise tüm iş kollarındaki ücretlileri örgütlemeyi amaçlamışlardır. Sendika birlikleri, genellikle aynı yörede farklı işyerleri ve iş kollarında örgütlü sendikaların üst örgütüdür. Federasyonlar ise, genellikle farklı yörelerde aynı meslekte veya aynı işkolunda örgütlenmiş sendikaların üst örgütüdür. Konfederasyon ise genellikle tüm meslekler, bölgeler, işyerleri ve iş kollarındaki kuruluşların ulusal düzeydeki örgütlenmesidir. (Koc, 2003:20)

"Webb'lere göre (2005): sendikalar işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için oluşturdukları süreklilikli 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, 2005:238 içinde)

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 dâbireye tanınan ve devlete, bu hakların korunması yönünde yükümlülükler yükleyen haklardır.

Sendikal haklar, sendika özgürlüğü, sendikaların bağımsızlığı ve sendika çokluğu ilkelerini deberaberinde getirmektedir: Sendikaların serbestçe kurulabilmeleri gerekir. Bireyler kimseden izin almaksızın mesleki çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurabilirler ve istedikleri zaman istedikleri sendikaya üye olup istedikleri zaman sendikadan ayrılabilme hakları vardır. Sendikalar bağımsız olmalıdır. Devletten ve işverenden bağımsız bir olarak kurulabilirler. İşverene veya devlete bağımlı olan sendikalara 'sarı sendikalar'denmektedir. İşçilerin çıkarlarını değil, işverenin çıkarlarını korumaktadırlar. Devletebağımlı sendika da yarı resmi nitelikte bir kuruluş olduğundan devletin veya partinin emir ve istekleri yönünde davranmak zorunda kalacaktır. Sendikaların çokluğu ilkesine göre ise, bir işkolunda birden çok sendikanın varlığıyla ayrı görüşü temsil eden sendikalara girme imkânı bulunmaktadır.Ama bunun da sorunlu tarafları vardır. Bu durumda örgütlülük bölünür ve taleplerin yerine getirilmesi bakımından yeterince etkili olmamaktadır. Sendikalar, çalışma koşullarının ağırlığına bir tepki olarak ortaya çıkmışlardır. Temel amaçları çalışma koşullarının iyileştirilmesi 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 sendikalar, temsil ettikleri sınıfın örgütlendikleri ve o sınıf adına yeni haklar ve güvenceler elde etmeye çalıştıkları için isesınıf örgütleridir.

"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, 2005:242)

Sendikaların temel amacı, çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Sendikalar, işçilerin çıkarlarının 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, siyasaleylemdir. Devrimci amaçların gerçekleşmesi için sendikalar da gereklidir. İşçi sınıfının uzun süreli çıkarlarının gerçekleşmesi için siyasal örgütlenmelere ihtiyacı vardır. Böyle bir örgütlenmiş sendika, siyasal iktidarlar üzerinde etkili olacaktır. Bu gün dünyada bu görüş 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 yoluna geçmiş 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 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. Bütünbireysel 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.

2.1.1 Dünyada Sendikacılığın Tarihçesi

Sendikalar 1950'li yıllara doğru İngiltere'de Sanayi Devriminden sonra ortaya çıkan işçi sınıfı. Hareketinin bir parçasıdır. Buhar gücünün üretimde kullanılmasıyla beraber yeni üretim sistemi olan Kapitalist Üretim Sistemi ortaya çıktı. Sanayi Devrimiyle beraber teknolojik gelişmeler yaşandı. Bu gelişmeler köylü ve zanaatkarları artık geçinemeyecek duruma getirdi ve kurulan yeni fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlamalarına neden oldu. Çalışma ve yaşam koşullarının iyice ağırlaşması ile işçi sınıfı hareketleri başlamış oldu.

İşçilerin bir arada bulunmaları onlar için avantajlı bir durumdu. Rahatsız olunan bir duruma tepki vermek, iletişim, etkileşim kolay oluyordu. Yaşanan olumsuz durumlar genelde ağır çalışma koşulları, kadın ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde kullanılmasıydı. Tepkiler ilk başta örgütsüz, dağınık ve ani öfkeler şeklinde ortaya çıkıyor olmasına ve bir sonuç alınamamasına rağmen sendikal sürecin doğmasına sebep olmuştur. İşçilerin verdikleri ilk tepkiler 'Makine Kırıcılığı'denen sorunun temelini makineye bağlayıp hincını makineyi

parçalayarak alan ilkel bir direniş biçiminde olmuştur. Bu şekilde kalıcı ve etkili bir sonuç alınamayınca ‘Yardımlaşma Dernekleri’ halini aldı. Aynı meslek gruplarının bir araya gelerek kurdukları yardımlaşma sandıklarıydı. Yardımlaşma Dernekleri iş göremez hale gelenlere, yoğun çalışma sonucu hastalanan işçilere yardım sağlardı. Bu yardımlaşmalar zamanla direnişe ve örgütlenmeye dönüştü. İşçi hareketi güç kazandı böylece örgütlenme bilinci oturdu ve sendikal yapılar oluştu. Sendikal örgütlenmeler 1700’lü yıllarda İngiltere’de başladı. Yasal güvenceye kavuşmak için uzun mücadeleler vermek zorunda kaldı. En son 1820 ‘de İngiltere’de ilk yasal sendika kuruldu. Türkiye de ise 1947 yılında yasal hale gelebildi.

Sendikalar işçi hareketleri sonucu ortaya çıkmıştır. Memurların sendikal örgütlenmeleri işçilere oranla tüm dünyada geç gelişmiştir. İşçilerin sendikal haklarını kullanarak önemli kazançlar elde etmeleri karşısında ,memurlar da kendilerine sendikal hakların tanınmasını talep etmişlerdir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde ve birçok gelişmekte olan ülkede memurlara sendika hakkı, kimi yerlerde toplu sözleşme ve grev hakkını da içerecek biçimde tanınmaktadır.4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası dünyadaki uygulamaların tersine memur sendikacılığını çok sınırlı bir çerçeveye oturtmakta ve toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmamaktadır. Tüm dünya ulusları için en temel hizmetlerin başında yer alan eğitim hizmetleri, farklı çalışma koşulları ve zorluklarına sahiptir. Bu hizmetlerde istihdam edilen çok sayıda memurun bulunması ve bu memurların güç koşullar altında çalışıyor olmaları memur sendikacılığının doğuş aşamasında sendikal örgütlenmeleri gerçekleştirenlerin ilk sıralarında eğitim çalışanlarının yer almasının önemli nedenlerindedir. Bu hizmetlerde istihdam edilen çok sayıda memurun bulunması ve bu memurların güç koşullar altında çalışıyor olmaları memur sendikacılığının doğuş aşamasında sendikal örgütlenmeleri gerçekleştirenlerin ilk sıralarında eğitim çalışanlarının yer almasının önemli nedenlerindedir.

2.1.2Türkiye’de Sendikacılığın Tarihçesi

Türkiye ‘de Osmanlı İmparatorluğundan beri memurların sendikalaşma hareketine sıcak bakılmamıştır.Devletin geleneksel ‘asker devlet’ ‘otoriter devlet’ anlayışı, memuru kendinden olan işçi sınıfını ise küçük görme alışkanlığı ve özellikle 1839 Tanzimat Fermanından sonra devlete sadık klasik memur modelini benimsemiş olan Fransa’nın seçilmiş olmasının rolü büyüktür.1961 yılına kadar bu anlayış hakim olmuştur.1961 Anayasasında sendikal haklar

tanıyan 46.maddesinin 1488 sayılı Kanunla değiştirilmesinden önceki şeklinde ‘işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir’ hükmü yer alıyor. Bu hükme uygun olarak 8 Haziran 1965’ te birçok hakları sınırlayıcı hükümler içerse de 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve memur sendikaları kurulmuştur. Zamanla birçok sosyal ve siyasi kargaşa ve huzursuzluğa neden olduğu için memur sendikacılığına 1971 yılında son verilmiştir.

Memurların sendika kuramalarına gerekçe olarak sendikaların işçilerin işverenlere karşı çıkarılarını korumak için kurulduğu, oysa devletin hizmetkârı sayılan ve devlet otoritesini temsil ettiğine inanılan memurların devlete ters çıkarılarının olamayacağı, bunun için de sendikal hakka gerek olmadığı ileri sürülür. Hele patron rolündeki Devlete başkaldırı anlamına gelen grev hakkı asla tanınmazdı. Ayrıca memur statüsünün iş sözleşmesiyle çalışma statüsünden farklı özellikler taşıyan bir kavram olduğu ve memurlarca yürütülen kamu hizmetlerinin devamlılığı ilkesi ,sendika ve grev fikri ile bağdaşmaz.1982 Anayasasında işçilerin ve işverenlerin sendika kurma hakkı yer almasına rağmen memurlara dair bir ibare bulunmamaktadır. Yalnız memurun sendika kurma hakkının olmadığına yönelik bir ibare de bulunmamaktadır. Memurlardan söz edilmemesi onlara yasaklandığı anlamına gelmemekte olup memura sendikal hak vermeyi düşünmek bile istemediği sonucu çıkmaktadır. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 sayılı ILO Sözleşmesi kabul edildikten sonra 8.1.1993 tarihinde memura sendika yolu açılmıştır. Ancak Anayasa’da ki belirsizlik ve doğrudan memura bu hakkı tanıyan hükümler içermediği ve yasal düzenlemeler yapılmadığı için memurların sendika kurması hukukten imkansızdı.

Daha sonraları Anayasa’da bazı değişiklikler yapılsa da yeterli ve anlamlı olmamıştır.

En son 25.01.2001 tarihinde 657 Devlet Memurları Kanununda düzenlemeler yapılarak Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. Buna göre ‘Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilir’ hükmü yer aldı. Memurlara toplu sözleşme hakkı tanındı.

"Bugün itibariyle Türkiye’de memur sendikaları arasında Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK),Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu(Türkiye

Kamu-Sen), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Bağımsız Kamu Görevlileri Konfederasyonu (BASK),Hürriyetçi Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Hürriyetçi Kamu-Sen)." (Tuncay ve Savaş,2013:414)

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz İstatistikleri 6 Temmuz 2013 sayılı Resmi Gazete

	SENDİKA ADI	BAĞLI OLDUĞU KONFEDERASYON	TOPLAM ÜYE SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI (%)
1	EĞİTİM - BİR – SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	251.110	24,92
2	TÜRK EĞİTİM – SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU- SEN	225.250	22,35
3	EĞİTİM – SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESKİ	124.380	12,34
4	BAĞIMSIZ EĞİTİMCİLER SENDİKASI (Bağımsız Eğitimciler Sendikası)	BASK	124	0,01
5	HÜRRİYETÇİ KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKASI	BAĞIMSIZ	34	0,02

2.1.3 Türkiye’de Memur Sendikacılığı

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de memur sendikacılığı işçi sendikacılığından çok sonra yaygınlaşmıştır. Memurların sendikalaşması işçilerdeki gibi uzun mücadeleler sonucu elde edilmiş bir durum değildir. Devletin birer parçası, organı olan memurların sendikalaşması ve haklarını serbestçe uygulayabilmeleri devleti bazı yetkilerinden vazgeçmek zorunda bıraktı. Bu vazgeçiş her ne kadar ‘gönüllü’ olarak nitelense bile bu hakları elde etmek yine de çeşitli mücadeleler sonucu elde edilmiştir. Kamu görevlilerinin sendikalarının Anayasal ve kanuni düzeyde güvenceye alınması II.Dünya Savaşından sonra olmuştur.1960’lı yıllarda başlayan memur sendikacılığı 1970’li yılların sonlarında hemen tüm Avrupa’ya yayılmıştır.

1990’dan itibaren ise, kamu görevlilerinin sendikal haklara kavuşması tüm dünyada genel bir durum olarak belirmeye başlamıştır. Bu durumun sebebi; özel kesime oranla kamu kesiminde örgütlenmenin daha kolay olmasıdır. Günümüzde birçok batılı ülkede işçi sendikacılığında rastlanan zayıflama veüye kaybetme durumu, kamu görevlileri sendikalarının nispeten korunmaktadır. Kamu görevlileri sendikacılığının hukuki açıdan iki farklı yöntemle düzenlenmektedir. Birincisi işçi sendikacılığı ile aynı, genel bir düzenleme yapmak; ikincisi ise, kamu görevlileri sendikacılığını farklı düzenlemelerle hukuki temele oturtmaktır. Türkiye ve bir çok ülkede ikinci yöntem benimsenmiştir. İşçi ve kamu görevlileri sendikacılığı farklı düzenlenmiştir. Kamu kesiminde sendikalaşma özel kesime oranla daha yüksektir. Bunun nedeni kamu kesiminde örgütlenmenin daha kolay oluşu ve özel kesimde yaşanan sendikasızlaştırma eğilimidir. Kamu görevlilerinin sendikal hakları, genel olarak statüleri ve yaptıkları işin gereği olarak işçilerden farklı düzenlemelere tabidir. Kamu görevlileri açısından sendika hakkının en önemli alanı, toplu pazarlıktır. Maaş ve sosyal haklara ilişkin kazanımların elde edildiği ve sendika hakkının en önemli alanını oluşturan toplu pazarlık, ne yazık ki hiçbir Avrupa ülkesinde işçi sendikacılığındaki gibi doğrudan sonuç vermemektedir. Toplu pazarlıkta temel husus, imzalanan metnin Anayasa’ya ve kanunlara aykırı olmaması halinde hiçbir onaya tabi olmadan uygulamaya geçmesidir. Bu bağlamda, Türkiye’deki uygulamanın doğurduğu sonuçların hayata geçirilememesi, uygulamaların toplu pazarlık olarak nitelendirilemeyeceğinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Kamu görevlilerinin grev hakları açısından incelendiğinde; grev hakkının birçok ülkede uygulamanın, statü hukukuna tabi memurlar için grev hakkının yasaklanması yönünde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, Türkiye grev

hakkının hiç olmadığı ülkeler arasındadır. Bu anlamda, Türkiye’de örgütlenme hakkı kapsamında kamu görevlilerinin sendikal haklarının eksikliği ön plana çıkmaktadır. Kamu çalışanlarının sendikalaşma sürecinin tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de çok geç başladığı ve geliştiği görülmektedir. Türkiye’de kamu görevlilerinin örgütlenerek sendikal mücadeleye başlamasının geçmişi çok uzun değildir. 1960’lardan önce kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesinden söz edilememektedir. Mücadelenin bu kadar geriye gitmemesinin nedeni, Türkiye’deki kamu görevlilerinin sendikal mücadelesinin yasaklanması değil, kamu görevlilerinin ve özellikle memurların toplum içinde itibarlı bir statüde olmaları ve daha da önemlisi maaşlarının tatminkâr seviyede olmasıdır. Bu nedenle, Türkiye’de kamu görevlileri sendikal mücadelelerine geç başlamışlardır.

"Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikalaşmasının tarihi incelendiğinde dört dönemden bahsedilebilir. Birinci dönem 1960 öncesi dönem, ikinci dönem 1960- 1980 dönemi, üçüncü dönem 1980- 1995 dönemi, dördüncü dönem ise 1995 sonrası dönemdir. Bu sıralamadaki kriter, Türkiye’deki anayasal süreçler ve kamu görevlileri sendikaların her ne kadar yetersiz de olsa kanuni güvenceye kavuşma aşamalarıdır. Daha önce de belirtildiği gibi, 1960 öncesi dönemde örgütlü bir kamu görevlisi kitlesinden bahsedilememektedir. 1961 Anayasası’nın 46 maddesi tüm çalışanlara sendika kurma hakkını açıkça kurma hakkını açıkça tanımaya karşın , o günlerin hareketli ortamında bile memurların sendikalaşmak için bir girişimi olmadı. Memurlarda bir hareketlenmenin olması, 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası’nın TBMM’de görüşülmesi sırasında, memurlardan bir tepki gelmediği içingrevsiz, sendikasız, sıradan bir dernekten farkı olmayan bir memur sendikası yasası çıkarıldı." (Çaralan,1993: 18).

Bu dönemdeki hukuki düzenlemelerden 5018 sayılı 1947 tarihli ilk Sendikalar Kanunu’nda dar kapsamlı olarak sadece işçi ve işverenler için sendika hakkından bahsedilmektedir. Bu dönemin diğer dönemlerden en belirgin farklılığı ise neredeyse tüm süreç boyunca kamu görevlilerinin sendikal haklarının önünde bazı engeller bulunmasına rağmen, sadece bu dönemde kamu görevlileri ve özellikle memurların statülerinden memnun olmaları ve bir örgütlenmeye gerek duymamalarıdır.

Örgütlenmemenin arkasındaki neden yasaklar değil, örgütlenmeye gerek duyulmamasıdır. Ancak tek partili siyasal düzenin değişip demokrat partinin iktidara gelmesi

ve bürokrasinin etkisinin azalması sürecinde memurlar statülerini koruyamamış ve örgütlenme gereksinimi hissetmeye başlamışlardır.

Kamu görevlileri sendikacılığının altın çağı olarak nitelenen dönem 1960-1980 dönemidir. En parlak yıllar olarak nitelendirilen bu dönem ne yazık ki sendikal mücadelenin amacından sapması ve yaşanan siyasal gelişmelerin gölgesinde kalınması sonucu elde edilen haklar aynı hızla kaybedilmiştir. 1961 Anayasası'nın getirdiği sendika hakkı, toplu sözleşmesiz ve grev desteksiz bir haktır, çünkü sendika hakkını tüm çalışanları kapsayan bu Anayasa, toplu pazarlık grev hakkını Türkiye'de yaşanan süreçte ise, arkasında kamu görevlilerinin etkin mücadelesinin bulunmadığı hak kazanımları hem aynı hızla kaybedilmiş, hem de yine mücadele edilmeden kazanılması dolayısıyla kaybedilmesi çok da önemsenmemiştir. Bu dönemde 1961 Anayasası'nın 46.maddesi ile kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmasına rağmen Anayasa'nın yürürlüğe girmesi 1964'ü bulmuştur. Bu süre zarfında kamu görevlilerinin örgütlenme süreci yavaşladığı gibi var olan potansiyelin bir kısmının erimesine neden olmuştur. Bu süreçte kurulan ilk sendika Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikaları olmuştur. İlk konfederasyon ise Türkiye Devlet Sendikaları Konfederasyonu olmuştur. Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ise yine 1965 yılında kurulmuştur. TÖS'ün amaçları; 1- Üyelerin ekonomik, yasal, toplumsal, kültürel hak ve çıkarlarını korumak ve sağlamak, 2- Eğitim mesleğinin eğitim- öğretim ilkeleri, öğretmenin mesleğe ilişkin hak ve ödevleri, yurt çıkarları, insan hakları ve ilgili anayasa hükümleri yönünden gelişmesini sağlamak, 3- Eğitim mesleğinin gelişmesini sağlamak ve bu meslekte hizmet görenlerin hukuki ve sosyal çıkarlarının korunup çoğaltılmasına ilişkin genel yurt sorunlarının çözümlenmesinde ilgili demokratik kurumlara yardımcı olmak, 4-Anayasamızın koyduğu temel ilkelere uygun biçimde ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak, bu yönde çaba göstermek, biçiminde düzenlenmiştir.(KESK: 2010).1961 Anayasası ile kazanılan sendika kurma hakkı 12 Mart 1971'de yapılan askeri müdahale ile geri alındı ve TÖS ile ilgili birçok dava açıldı. Anayasa'da yapılan değişiklikle öğretmenlerin sendika kurma hakları Anayasa'dan çıkartıldı. Böylece tek öğretmen sendikası olan TÖS kapatılmış oldu. Kamu görevlileri ve tüm çalışanlar için verilen haklar 1971 darbesiyle kesintiye uğramış örgütlenme hakkı eski halini alıp sadece işçilere tanınmıştır. Bu dönemin en önemli özelliği Devlet Personeli Sendikaları Kanunu, kamu

görevlileri sendikaları açısından çıkarılan ilk kanun olması nedeniyle önemlidir. Devletin kendi isteğiyle verdiği haklar yine devlet tarafından geri alınmıştır.

"1971 yılından 1980 askeri darbesine kadar geçen sürede çeşitli memur örgütlenmeleri kurulmakla beraber, bunlar hem dernek statüsünde kalmış, hem de 12 Eylül sürecinde bu oluşumların tamamının faaliyetlerine son verilmiştir. " (Çaralan, 1993: 43). Kamu görevlileri sendikacılığı açısından üçüncü dönem olarak adlandırılabilir 1980-1995 döneminde de ilk döneme bezer durumlar yaşanmıştır. 1982 Anayasası'nın sendika kurma hakkını sadece işçilere tanıyan ve kamu görevlileri açısından herhangi bir sendikal hakkın bulunmadığı bir dönemdir. 1971 darbesi ile gerileyen memur sendikacılığı belli bir süre sonra toparlanabilmiştir. 1986 yılından itibaren başlayan ve öğretmenlerin çabaları ve imzalanmış olan uluslararası belgelerde yer alan sendikal hakların mevcut oluşu memur sendikacılığının tekrar başlamasına neden olmuştur. Bu süreçte öğretmenlerin bilinçli ve örgütlü hareketleri kamu görevlileri sendikacılığı açısından son derece önemlidir. Bu dönemde önemli bir kitle olarak siyasi partilerin de hedefinde bulunan kamu görevlileri, bu güçlerini kullanma aşamasında başarılı olamamışlardır. 1991 genel seçimleri öncesi kamu görevlilerine sendikal hak vaatlerinde bulunulmuş fakat toplu pazarlık hakkını içermeyen bu vaatler anlamlı olmadığı gibi kamu çalışanları da bu süreci iyi değerlendirememiş istedikleri haklara kavuşamamışlardır.

Bu dönemden sonra özellikle 22 Nisan 1992 tarihli Danıştay kararı ile 87 ve 151 sayılı ILO Sözleşmeleri'nin imzalanması sonucu kamu görevlileri sendikalaşma sürecinde önemli bir başarı kazanmışlardır. Kamu görevlileri sendikacılığı açısından dördüncü dönem, kamu görevlileri sendikacılığının yasal hale geldiği dönemdir. Bu dönemde kamu görevlileri sendikacılığı ikinci dönemden farklı olarak belli bir mücadelenin sonucunda elde edilen hakların kullanılmasını yaşamıştır. 23.07.1995 tarih ve 4121 sayılı Kanununun 4. maddesi ile 1982 Anayasası'nın 53. maddesinin 2. ve 3. fıkraları arasına yeni bir fıkra eklenerek kamu görevlileri sendikalarının kurulması ve toplu görüşme ile üyeleri adına yargı mercilerine başvurma hakkının önü açılmıştır. Bu değişiklik yeterli olmamakla beraber, bu döneme kadar hukuksal bir temele oturmayan kamu görevlileri sendikaları için hukuki temeli oluşturulmuştur. Bu dönemde bahsedilmesi gereken bir diğer hukuki kaynak 05.08.1999 tarihli Başbakanlık Genelgesi'dir. Genelge'de o dönemdeki hukuki mevzuata değinilmekte vemevzuatın yorumlanmasının hem uluslararası sözleşmeler temel alınarak yapılması gerektiği

vurgulanmakta, hem de kamu görevlileri hakkında özel bir kanun çıkarılıncaya kadar sürecektir. Bu dönemde kamu yetkililerince kamu görevlileri sendikalarına karşı alınması gereken tavrın niteliği açıklanmaktadır. Buna göre; kamu görevlileri sendikalarının kurulması meşru hale gelecektir. 2001 yılında 4709 sayılı Kanun ile Anayasa'nın 51. Maddesinde yapılan değişiklik ile sendika hakkı tekrar 40 yıl önceki gibi çalışanlar ibaresi konmuş ve kamu görevlileri sendikacılığının önündeki tüm engeller kalkmıştır. Kamu görevlileri sendikaları nihayet 25.06.2001 tarihinde, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile bir mücadelenin sonucu elde edilen, sınırlı da olsa kazanılmış hakları içeren bir kanuna kavuşmuştur.

2.1.4 Türkiye’de Sendikal Süreçte Kadın

Kadınların toplum içerisinde bir birey olma yolundaki çabalarında sivil toplum kuruluşları ve sendikaların rolü büyüktür. Ayrıca her geçen gün toplumsal gündeme yerleşen kadın konusu, kadın hareketi çalışan kadınlar üzerinde de ilgi ve etki uyandırmaktadır. Özel ve kamusal alan dikkate alınarak değerlendirildiğinde sendikalar kamusal alanda kadının konumunu açıkça yansıtan bir nitelik taşımaktadır. Kadınların gerek sendikalaşma gerekse örgüt içi temsiliyet durumlarına bakıldığında erkeklerle eşit olmayan bir konumda buldukları gözlenir. Ayrıca toplumun bakış açısıyla bakıldığı zaman sendikacılık ‘erkek işi’ olarak görülmektedir. Bu durumun özel ve toplumsal yaşama yansımaları ise kadın açısından eşitsiz bir var olma sorunu olarak kendini gösterir. Bu eşitsizlik elbette Türkiye’ye has değildir. Dünyanın çeşitli yerlerinde yaşayan kadınların ortak sorunudur. Eşitsizlik beraberinde kadının toplumsal ve siyasal hayata katılımını ve bireysel gelişme olanağını sınırlayan bir durumdur. Kadınları toplum içerisinde bireysel farklılıkları göz ardı edilerek büyük ölçüde geleneksel cinsiyet rollerinin çizdiği dar kalıplar içerisinde sıkışıp kalmaktadır. Bu kalıplar kadını özel alana hapsederek birey olarak kendini gerçekleştirmesini ve özgürleşmesini engellemektedir. Özel alan dışında yani kamusal alanda varlık göstermesi de onun özgürleştiği anlamına gelmemektedir. Ataerkil kültür egemenliğinde ortaya çıkan kültür kadının kamusal alandaki rollerini de şekillendirmekte ve bir çok soruna neden olmaktadır.

Sendikalar kadınların kamusal alandaki sıkışık ve yabancılaşmış konumunun en belirgin şekilde gözlemlendiği alanlardan biridir. Gerek sendikalaşma gerekse sendikal faaliyetlere katılım ve yönetim birimlerindeki temsiliyetlere bakıldığında sendikal düzeyde kadınların

erkeklere oranla oldukça eşitsiz bir konumda oldukları görülmektedir. Bu eşitsizliğin yanında sendikalaşmasının önünde çeşitli engeller de vardır. Bunlardan ilki kadın işçilerin erkek işçilerden daha yüksek oranda, sendikalaşmanın zor olduğu özel sektör işyerlerinde istihdam edilmeleridir. Yine önemli sayıda kadın işçi enformel sektör kapsamında istihdam değerlendirilebilecek küçük iş yerlerinde istihdam edilmekte ve bu tür işyerlerinin önemli bir kısmı sendikalaşmak bir yana sosyal güvenlik imkanı bile sunmadan kaçak işçi çalıştırmaktadır. Bunun yanı sıra kentlerde kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak çalışmak ve eve iş verme sistemi içinde çalışmak kentlere göç eden kadınlar için önemli bir istihdam alanı sunmakta, ancak bu işler İş Yasası kapsamında bulunmadığı için, bu işlerde çalışanlar her türlü yasal güvenceden ve dolayısıyla örgütlenme imkanından da yoksun bulunmaktadır.’(Toksözve erdoğan,1998:68)

Kadınların sendikal alandaki bu konumları toplumsal ve siyasal hayatta geri planda kaldıklarının gösteren ve ataerkil kültürün sendikal düzeyde yeniden ortaya çıktığının göstergesidir. Zira, kadınların çalışma hayatındaki konumu ile sendikalaşması ve örgütlenme içerisindeki konumu arasında oldukça belirgin bir ilişki vardır. Sendikal alanda yaşanan bu geri planda kalma durumu siyasal alanda da mevcuttur. Çünkü siyaset sendika gibi erkek işi olarak algılanmaktadır. Ancak özellikle 1980’li yıllardan itibaren bir yandan kadınların sendikalılaşma oranlarını yükseltmek ve sendika içerisindeki konumunu iyileştirmek gibi politikaların öne çıkması, bir yandan ataerkil ilişkilerin yeniden üretildiği diğer yandan bu ilişkilerin sorgulandığı alan olması bakımından önemlidir. Son yıllarda kadınların sendikalarda çeşitli biçimlerde bir araya geldikleri, kadınlar için eğitim çalışmaları, çeşitli seminerler ve kurultaylar düzenlediği, kadın komitelerinin kurulduğu bilinmektedir. Bu kendiliğinden olan bir duyarlılık göstergesi değil çeşitli iç dinamiklerin baskısı ve uluslararası sendikal örgütlenmelerin etkisiyle gündeme gelen ve kadınların seslerini duyurmalarına yarayan bir durumdur. İş yaşamında cinsiyete dayalı olarak yaşanan ayrımcılık konusundaki tecrübeler sendikal ortamlarında dile getirilerek sendikaların politikalarına bu yaşananlar doğrultusunda bir nebze de olsa yön vermeleri bakımından önemlidir.

2.1.5 1980 Sonrası Sendikacılık ve Kadın

Kadın sorununun tartışma konusu olarak Türkiye’deki sendikal hareket içerisine girmesi çok eskiye dayanmamaktadır. Sendikadaki kadın üye sayısının düşüklüğü ve sendikal örgütlenmede

kadın temsiliyet yetersizliği bu tartışmaların temelini oluşturur. Türkiye'deki sendikacılık daha önce de bahsettiğimiz gibi kendiliğinden gelişen bir hareket değil Batının ve çeşitli aydın çevrelerin etkisiyle başlayıp ilerleme kaydetmiştir. Bu hareket tabandan gelişmediği için sendikal hakların elde edilmesinde çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır.'Kadın işçilerin sendikalaştırılması ve örgüt içerisindeki temsil yetersizliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin tartışmalar ve bu konuda geliştirilen politikalar da işçi sınıfının sendikal haklarını kazanma süreci çerçevesindeki gelişmelere benzer olarak tabandan gelen bir hak mücadelesinin sonucu oluşmamıştır. Bu anlamda, gündemde olan tartışmaların büyük bölümü,sorunun öznesi olan kadının taleplerinden bağımsız olarak erkek egemen sendika yönetimleri tarafından gündeme getirilmektedir. (Öğün,Özman,1998:18) Sendika yönetimlerinin sendikal mücadele sürecinde kadınlar konusundaki bu hassas tutumlarının 1980'li yıllarda ortaya çıkması elbette bir tesadüf değildi. Kadınların 1980'li yıllarda sosyal, siyasal ve ekonomik alanda etkilerini daha çok göstermeleri sendikal ilişkilere de yansiyarak kadın sendika ilişkisinin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır.1975-1980 döneminde sendikalar siyasal mücadelenin merkezinde olup sendika yönetimleri kadınları sendikal yapının içerisinde bir güç olarak görmemekte ve sendikalardan kadınları uzak tutmaktaydı. Ayrıca o dönemlerde kadının siyasal alanda mücadele vermesi pek popüler olan bir durum değildi ve marjinal bir nitelik taşırdı.

Kadınların sendikalaştırılması veya örgüt içindeki temsiliyeti değil de kadın ve erkeğin sendikal mücadelede bir arada hareket etmek üzere yapılandırıldığı görülür.1980 darbesi sonucunda yapılan yasal düzenlemeler sonucunda sendika üyesi olamayacak işçilerin kapsamının genişletilmesi, devletin sendikalar üzerindeki denetimin artması, birden fazla sendikaya üye olmak ve işyeri sendikası ile konfederasyon örgütlenmesi yasaklanmış, sendikasızlaştırma politikaları uygulanmıştır.1980'lerden bu yana artan işsizlik ve toplam istihdamda imalat sanayinin azalması, özelleştirmeler, istikrar politikaları ,yeni teknolojiler gibi faktörler yüzünden sendikalar üye kaybetmekte diğer yandan hizmet sektöründe kadınların yer almasıyla beraber sendikalar kayıplarını kadınları sendikalılaştırarak telafi etmişlerdir. "Sendikaların üye sayısındaki bu azalmayı önleyebilmek için geliştirdikleri politikaların en önemlilerinden biri, kadın işgücünün sendikallaştırılmasıdır. Zira ,sendikaların bir yandan işverenle pazarlık gücünün artması ,diğer yandan da siyasal arenada sesini duyurabilmesi ,mümkün olduğu kadar çok sayıda işçiyi temsil etmesi ile doğru orantılıdır. Türkiye'de sendika

üyesi çalışan kadın oranının toplam sendika çalışanlarına göre oldukça düşük olduğu düşünülmüşse ,kadınların sendikal örgütlenme düzeyinin artırılmasının sendikacılık açısından oldukça önemli bir güç kazanımını beraberinde getireceği söylenebilir. "(Öğün,Özman,1998:26)

Kadınların toplum içerisinde sıkışıp kaldığı toplumsal cinsiyet rolleri siyasallaşmaları yönünde büyük bir engeldir.1980 askeri darbesi ve Batıda başlayan kadın hareketinin etkisi kadınları bu çıkmazdan kurtulmalarına, bağımsız bir kadın hareketinin başlamasına olanak tanımıştır. " 1980 sonrası oluşan kadın hareketi,1970 'li yıllardan farklı olarak, kadını sınıf sorunlarının içine yerleştirmekten çok, kadın olduğu için karşılaştığı sorunları gündeme getiren ,bunları sorgulayan ve çözüm arayan bir hareket olarak ortaya çıkmıştır. Böyle bir oluşumun en önemli sonuçlarından biri toplumda eşitsizlik ve cinsiyet ayrımcılığının siyasal alanda görünürlük kazanmasıdır." (Öğün,Özman,1998:29)Bu dönem kadınlar için sosyal ve siyasal açıdan bir dönüm noktası niteliğindedir.1980 sonrası hareketlenmeye başlayan kadınların sendikal mücadelesi 1990'lı yıllarda oldukça geniş bir alana yayılmıştır. Özellikle Kamu emekçiler sendika ve konfederasyonlarında hem üye sayısının artışında hem de kadınların bilinç düzeylerinin yüksek oluşu sendikalarda uygulanan politikalara kadın sorunlarını dahil etmeleri ,yönetmelik düzeyde temsil hakkının verilmesi bakımından önemlidir. İşçi sendikalarında ve konfederasyonlarında bu adımların atılması 1990'lı yılları buldu. "Ancak ,daha önceki dönemlerde olduğu gibi 1980'lerdeki kadın hareketinin motor gücünü çoğunlukla kentli, iyi eğitim görmüş, işsahibi, orta sınıf kadınlar oluşturmuşlardır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde ,gerek hareketin sosyal kompozisyonu, gerekse eylem düzeyindeki katılımın zaman gerektirmesi nedeniyle ,kadın hareketine işçi kadınların katılımı oldukça sınırlı kalmıştır. Bu sınırlılığın bir başka nedeni de sendikaların kadın hareketi ile organik bir bağdan yoksun olmalarıdır. Ancak kadın hareketi çerçevesinde kadın sorununun siyasal arenada güncellik kazanması ve kadının toplumsal, siyasal ve ekonomik alanlardaki statüsünün sorgulanır hale gelmesi 'sendikasızlaştırma' politikaları sonucunda işçileri yeniden keşfetmek durumunda kalan sendika yönetimlerini önemli ölçüde etkilemiştir. "(Öğün,Özman,1998:30)Sendikal düzeyde kadınları sendikalılaştırma çabaları elbette değerlidir fakat bu çabalar kadınlara ve sorunlara duyulan hassasiyet veya örgüt içerisindeki konumlarını iyileştirmek için değil sendikalı sayısını artırmak amacıyla gösterilen çabalardır. Genellikle kadın sorunları sendika

gündemlerinin en son sıralarında yer almaktadır. Günümüzde kadına yönelik yapılan faaliyetlerin nerdeyse tamamı 8Martlarla sınırlı kalmaktadır. Kadına yönelik eğitim çalışmaları, çalışan kadın hakları, çeşitli toplantılar, toplumsal cinsiyet bilincini artırmaya yönelik faaliyetler, konserler, kokteyller düzenlenmektedir. Sendikaların 8 Martlarda bu tür faaliyetler düzenlemesi olumlu bir gelişme olmakla birlikte yılda bir kez yapılıyor olması yeterli değildir. Bu da sendikaların kadın sorunlarını politikalarına yeterince dahil etmemelerinden kaynaklanmaktadır. Sendikalarda kadınların sadece nicelik olarak bulunmaları yönündeki yaygın ve yanlış inanış hakimdir. Son yıllarda ortaya çıkan taşeronlaştırma, esnek çalışma, kıdem tazminatının kaldırılması, çalışma hayatına ilişkin değişiklikler sendikalarda kadın sorununun gündemde kalmasına engel olmaktadır. Bu tutum hemen bir çok sendikada vardır. Bazı sendika ve konfederasyonlarda kadın üye sayısını artırmaya ve yönetimlere kadınları dahil etmek gibi girişimler olsa da bunlar yetersizdir.

2.1.6 Sendikalara Kadın Katılımı Ve Temsiliyeti

Türkiye’de kadınların sendikal katılımı ve yönetim organlarındaki temsil oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir. Bu oranların düşük olması her ne kadar kadınların sendikalılıksam oranlarının düşük olmasına yorulsa da ataerkil ilişkilerin sendikalarda yeniden üretilmesi bu sorunun temelini oluşturur. Bu da sendikaların ve eril sendika yönetimlerinin kadına bakış açısını göstermektedir. Türkiye’de sendika-kadın ilişkisi değerlendirildiğinde kadınların sendikalara mesafeli ve ilgisiz durduğu gözlemlenir. Bu ilgisizliğin bir çok nedeni vardır. Öncelikle kadının sendikal alandaki durumu siyasal alandaki durumuyla benzerlik gösterir. Dolayısıyla kadının siyasal alandaki durumuna baktığımızda siyasi partilerde, belediyelerde veya diğer meslek örgülerinin yönetim birimlerinde erkeklerle oranla eşit temsil edilmeme durumu sendikal alanda da geçerlidir. Yine siyasal alan, sendikacılıkta olduğu gibi ‘erkek işi olarak nitelendirilip siyasetin kadına göre olmadığı algısı hakimdir.

Kadın mücadeleci bir kimliğe sahip değilse ailenin ve sosyal çevrenin üzerinde kurmuş olduğu baskıyı kaldıramayıp uzak durma yolunu seçebilir. Toplumun kadına biçtiği rolleri yerine getirmek kadının birincil görevi olduğu inancından ötürü ev işlerinin yapılması, varsa çocuğa bakabilecek birilerinin bulunması, yaşlı, hasta bakımı vs. gibi sendikal faaliyetlere katılıma engel olan bu durumları ortadan kaldırması gerekir. Günlük yaşamı bu faaliyetler

katılmak için organize etmeli bunun yanında eşi, babası gibi ailedeki karar mekanizmalarını da ikna etmesi gerekmektedir. "Bütün bunların üstesinden gelmek için farklı geçmişleri, eğitim düzeyleri, sosyal çevreleri olan kadınların aynı performansı göstermelerini beklemek mümkün değil. Üstüne üstlük doğduğu andan itibaren gelecekteki eş ve annelik rollerine hazırlanan, sosyalizasyon süreci buna göre şekillenen ve buna uygun kişilik değerleri geliştirmesi beklenen kadın, çalışma yaşamına girdiğinde bakış açısı büyük ölçüde içselleştirmiş olduğu bu roller tarafından belirleniyor. Bu şartlar altında erkek egemen ve kadın çalışanların çıkarlarına yabancı bir örgütlenme olan sendikaların mevcut yapısı içinde kadınların aktif çalışmasını istemek gerçekçi bir beklenti olmuyor." (Urhan,2009:2) Sendikadaki erkekler ve hata aktif olan kadınlar da bu durumu yaşayan kadın üyeleri ilgisiz kaldıkları ve yaşadıkları bu sorunları aşmak için yeteri kadar mücadele etmedikleri yönünde suçlamalar getirmektedirler. Diğer bir neden sendikalar çalışanların ekonomik ve demokratik haklarını korumak ve geliştirmek için oluşmuş kurumlar iken kadın erkek eşitsizliğinin yeniden üretildiği politikalar izlemektedir. Bunun dışında sendikaların ücret politikaları üzerinde yoğunlaştığı, kadın katılımı veya temsiliyet sorunları üzerinde durmadığı hatta bunun sorumlusunun yine kadınlar olduğu yönündeki yaklaşım hakimdir. Kadınları ilgilendiren sorunlara duyarsız kalmakta ve toplu sözleşmelerde kadınların çıkarına olan hükümlere (doğum izinleri ve süreleri, kreş, çalışma saatlerinin azaltılması gibi) yer vermemektedir. Bu tür somut konuların çözümünde sendikaların duyarsız kalması doğal olarak kadınları sendikalardan soğutmaktadır.

"Bize göre çalışan kadınların sendikalaşma eğiliminin zayıf olmasının nedenini, kadınların doğal olarak sendikalaşmaya daha az yatkın oldukları savıyla açıklamak yetersiz kalmaktadır. Asıl sorgulanması gereken aslında erkeklerden daha korunmasız olan ve bu nedenle örgütlenmeye daha fazla ihtiyaç duyan kadınların geleneksel sendikalar tarafından neden üyelik ve sendikal faaliyet katılımı konusunda motive edilemediğidir. Öncelikle kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikalar tarafından görmezden gelinmektedir. Buna karşın sendikalar erkek işçilerin sorunlarını işçi sınıfının sorunlarıymış gibi sunmakta, işyeri merkezli erkek emekçi profilinden hareket etmektedir." (Urhan,2009:2).

"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 işlevini de yadsıması 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,1998:70)

Sendikalarda aktif görev yapmaya istekli kadınlar yaşça genç olanlardır. Bu kadınlar genel olarak 30 yaşın altında, sendikal bilinci yüksek, evlenmemiş, evlenmiş olsa bile küçük çocuğu olmayan kadınlardır. Sendikal faaliyetlerden ötürü çevrelerinden baskı görebilen bu kadınlar evlendikten sonra da eşleri tarafından sendikal faaliyetlerden geri çekilmelerine neden olan durumlarla karşılaşmaktadırlar. Sendikalar en çok kadın çıkarlarını korumamak kadınlar için önemli olan konuları önemsememe konularında eleştiri almaktadır yüzden sendikalara ilgi duyan genç fakat ev içerisinde herhangi bir yükü olmayan kadınların faal olması tesadüf değildir. Çocuklarının olmaması, eşlerini ya da çevresindeki diğer kişileri ikna etme gibi bir kaygılarının olmaması sendikada varlık gösterebilmelerine olanak sağlamaktadır. Eşlerinden ayrılmış veya dul kadınların da sendikaya ilgi göstermedikleri görülmektedir. Bunun nedeni ise ailedeki bütün sorumlulukları tek başına üstlenmek zorunda kalmaları ve toplumun yalnız yaşayan kadınlar üzerinde kurdukları baskı onları sendikalardan uzak tutmaktadır.

2.1.7 Sendikal Örgütlenme Ve Olumlu Ayrımcılık

Kadın hareketinin kamusal alanda verdiği mücadeleyle siyasal karar verme sürecinde yaşadığı cinsiyet temelindeki eşitsizliğin giderilmesine yönelik politikalar 1980'li yıllarda Türkiye'de konuşulur hale gelmiştir. Bu konuda en çok önem verilen ve tartışılan kadın ve erkeğin her bakımdan eşit ve sayıları oranında temsil edilmesine olanak tanıyan kota uygulamasıdır. Kota uygulaması özellikle cinsiyet temelindeki eşitsizliklerin giderilmesine ve siyasal alanda kadın katılımını teşvik etmek amacıyla gündeme gelmiş sendikal düzeyde de Türkiye'de özellikle memur sendikalarında yansımaları bulmaya başlamıştır. "Bazı sendikalar tüzüklerinde yaptıkları değişiklikle kadınlar için kota sistemini getirmişlerdir. Kota uygulamasında sayısal hedeflerin gerçekçi olması, kotaların sendika yapılarının tümüne uygulanması gereği göz önünde tutulmalıdır. Kadınlara yönetimde sandalye ayrılması uygulamasında olduğu gibi ,kota uygulamasında da dikkat edilmesi gereken husus, eşitlik konusunda benimsenmiş politikalar

olmadıkça kota uygulamasının tek başına sorunları çözemeyeceğidir." (Toksöz ve Erdoğan,1998:61)

Kota uygulaması günümüzde en çok tartışılan 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 ve bir süre için uygulanması gerektiği savunulmaktadır. Yani bu uygulama ayrımcılıktan ziyade var olan ayrımcılığın bir süreliğine de olsa giderilmesi açısından gerekli ve önemlidir. Fakat kota ve kadın sorunları çeşitli iş yerlerinde, bölge şubeleri ve çeşitli iş kollarında çıkan tartışmalarda özellikle erkek üyelerin tepkisine neden olduğu gibi gereksiz görülmüş ve bu uygulamanın yaygınlık kazanmamasına neden olmuştur. Bu görüşe göre sendikalarda yönetim organlarının erkeklere olduğu kadar kadınlara da açık olduğu ve kadınların da bu organlarda yetenekleri doğrultusunda yer alabileceği vurgulanmaktadır. Olumlu ayrımcılık politikaların da etkin kullanımı ülkeler çapında demokratikleşme sürecine hız 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 sendikanın 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 ülkeiçi demokrasinin de ilk adımını oluşturmaktadır ." (Öğün ve Özman,1998:76)

Demokrasinin gerçekleştirilmesi ve kota uygulamalarının araç olarak kullanılabilmesi açısından vurgulanması gereken en önemli nokta seçilen kadınların ne ölçüde kendi 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 kazanan kadınların, kamusal ve siyasal karar verme sürecinde kadın bakış açısını ve sorunlarını ne ölçüde dile getirdikleri, bu sorunlara ne kadar çözüm bulabildikleri 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,1998:78) Cinsiyet ayrımcı uygulamalar nedeniyle, kadınlar toplumda ve yansımaları 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 konularını 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.

2.1.8 Kadınların Sendikal Faaliyete Katılımı Önündeki Engeller

Kadınların sendikalara üyelik oranları sadece Türkiye'de değil dünya genelinde düşük seviyededir. Üye sayılarının yüksek olduğu hallerde bile yönetimlerde ve sendikal faaliyetlerde üye sayılarıyla orantılı olarak temsil edilmemektedirler. Kadın sendika ilişkisini ele alan bir çok çalışmada sendikal faaliyete katılımın önündeki engeller tespit edilmeye çalışılmaktadır. Kadın ve erkeklerin sendikadaki konularına bakınca farklılığı sadece toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde değil de işteki konularına da bakarak değerlendirmek gerekir. Sendikal katılımında motive edici faktörlerden biri işe olan bağlılık ve işin yaşamın merkezi ilgi alanı

olarak tanınmasıdır. Bu nedenle ücretli işin kadınlar açısından ne ölçüde önem taşıdığına baktığımızda, işe bağlılığın mesleki hiyerarşinin hangi düzeyinde yer aldığıyla yakından bağlantılı olduğunu görürüz. İşteki ödüllendirme arttıkça işe bağlılık artar. Kadınlar genel olarak düşük statülü işlerde istihdam edildiğinden işe olan bağımlılığın yüksek olması beklenemez ve bu da sendikal ilişkilere yansır. Bu olumsuzluklar ancak ulusal ölçekte istihdamda eşitlik sağlamaya yönelik olumlu politikalar izlendiği takdirde giderilebilir. Kadınların sendikal faaliyetler katılım önündeki bir diğer engel ise sosyal niteliktedir. Dünya çapında çocuk bakımı, evişleri, aile sorumlulukları tamamen kadının sırtındadır. Kadın hem evine hem de sendikal eyleme bedensel ve zihinsel olarak yetişememektedir. Tüm bu engelleri aşsa bile karşılaştığı bir diğer engel ise sendikaların erkek egemen yapılarıdır. Kadınların sendikal faaliyete katılımının düşük olmasının arkasındaki ekonomik, sosyal ve sendikal nedenleri alt başlıklar halinde şöyle sıralayabiliriz.

1)Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının Erkeklerle Göre Düşük Oluşu: Son yıllarda kadınların işgücüne katılım oranı büyük ölçüde artmıştır. Ekonomik açıdan aktif olan kadın sayısı ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte dünya genelinde 15-65 yaş arasındaki kadınların %41'i ekonomik açıdan aktiftir. Aktif kadın sayısı günden güne artarken dünyanın hiçbir yerinde kadınların işgücüne katılımında erkeklerle eşit duruma gelememiştir. Kadın ve erkeklerin kayıtlara geçen ekonomik katılım oranları arasındaki açık büyüklüğünü korumaktadır. Yüksek gelirli OECD ülkeleri dâhil olmak üzere dünyanın her yerinde kadının işgücüne katılım oranı erkeklerle oranla daha düşüktür.

2)Kadınların Ücretli İstihdama Katılımının Düşük Oluşu: Gelişmekte olan ülkelerde kadının işgücüne katılımında ücretsiz aile işçiliği ağırlıklı yer tutmaktadır. Sanayileşme ile birlikte tarım sektörünün gerilemesi sonucu ücretsiz aile işçisi istihdamı da azaldı. Kırdan kente göç hızlanırken kentteki işlerde daha eğitilmiş ve hareketli erkek gücü ile yarışamayan kadınların birçoğu istihdam dışı kaldı. Bunun dışında kadınların eve ve evle bağlantılı işler dışında çalışmalarını engelleyen geleneksel değerlerin varlığı, aile sorumluluklarını üstlenmiş olmaları, geleneksel istihdam alanı olan tarım sektörünün dışına itilmesi ücretli istihdama katılımını sınırlamıştır. 2.Dünya savaşından sonra sanayileşmiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada kamu hizmetlerindeki artış ve yaygınlaşma, doğum oranlarındaki düşüş, kızçocuklarının okullaşma oranlarındaki artış kadının ücretli istihdam içinde daha fazla yer almasını

sağlamıştır. Bu süreç her ne kadar kadının lehine gibi görülse de kadın istihdamını erkeklerin seviyesine getirememiştir.

3)Kadınların Ekonomik Sektörlerde ve Belirli Mesleklerde Ayrışması: Kadınların sendikal katılımın etkileyen önemli bir faktör, kadınların istihdamının küçük ve orta ölçekli işletmelerde yani sendikalaşmanın zor olduğu hizmet sektörlerinde çalışmalarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde bir ücret karşılığında çalışan kadınlar ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edilir. Her türü sosyal güvenceden yoksun kişisel hizmetler bunun içinde önemli bir yer tutar. Hizmet sektöründe diğer önemli alan, kamu ağırlıklı toplum hizmetleri olup, kadının ücret veya maaş karşılığı çalıştığı alan olarak belirir. Kadınlar ofis, satış işyeri ve hizmetlerdeki işgücünün büyük bir kısmını teşkil ederler, ancak malat, ulaştırma ve yönetsel işlerden büyük ölçüde dışlanmışlardır. Gelişmekte olan ülkelerin sendikal hak ve özgürlüklerin kamu kesiminde çalışanların birçoğu için sınırlanmış olması, kadınların ağırlıklı olduğu kamusal toplum hizmetlerinin sendikalaşma dışında tutulması, kadınların sendikal faaliyete katılımının düşük olmasına yol açan önemli bir yasal engeldir.

4)Küresel Rekabet Nedeniyle Yaygınlaşan Atipik İstihdam Biçimleri: Kısmi çalışma, geçici işçilik, çağrı üzerine çalışma, kendi hesabına çalışma, hafta sonu çalışma, işin paylaşılması, işin bölünmesi, esnek çalışma saatleri gibi atipik istihdam biçimleri, işgücü maliyetlerinin düşürülmesini gerektiren küresel rekabet ortamında hızla yaygınlaşmıştır. Bu atipik istihdam biçimleri, nitelikleri gereği sendikalaşmanın zor hatta çoğu durumlarda imkânsız olduğu alanlardır. Bu istihdam biçimleri ise kadın ağırlıklı olarak kendini göstermektedir. Sanayileşmiş ülkelerde istihdam yapısındaki gelişme iki eğilimi ön plana getirir. Birincisi, hizmetlerde istihdam artar, ikincisinde ise küçük işletmelerde istihdam artar. Her iki istihdam biçiminde de çoğu kadın olan esnek çalışanlar bulunmaktadır. Yalnızca kısmi çalışmalar değil, diğer esnek çalışma biçimleri de artış göstermektedir. Bunlar gündelik, ya da mevsimlik iş, geçici iş, evde çalışma, sıfır saat, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimleri kadın emeği yoğunlukta dırlar. Atipik istihdam biçimleri genel olarak kadın emeğini hedeflemekte olup düşük ücretli ve düzensiz çalışma biçimidir. Sermaye yoğun işler işletmede yapılırken, emek yoğun işlerin taşeron sistemi ile evlere vermeye dönüşmesi de yaygın bir uygulamadır. Bilgisayar ve yeni iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile iş yerinde değil kendi isteği ile evde çalışan ve çoğunluğu erkek olan bu işçiler ise evde çalışanlar arasında küçük bir grubu temsil

eder. "Çağımızda evde iş yapma hızla artmaktadır. Esnekleşen firma, çekirdek işçi kadrosunun etrafında çevre işçisi olarak evde iş yapan işçileri kullanmaktadır. Ev işçileri sanayide giysi, tekstil, halı, deri gibi emek yoğun işkollarında az ekipmanla ve parça başına çalışmaktadırlar. Ayrıca, ayıklama, paketlenme işlerinde de ev işi vardır. Hizmet sektöründe ise daktilo, faturalama, çeviri, çamaşır yıkama, çocuk bakımı gibi alanlarda ev işini görüyoruz. Bütün bu alanlarda da istihdam kadın ağırlıklıdır. " (erdoğdu,1998:47) Öte yandan birçok ülkede uygulanan istikrar ve yapısal uyum programları kadınları biçimsel olmayan sektördeki, standart dışı çalışma biçimlerini kabule itmektedir. Ayrıca yapısal uyum programlarının bir parçası olarak uygulanan özelleştirme ve devletin küçültmesi, kamu hizmetlerinin daraltılması, kamusal istihdamın azaltılması, kadını geleneksel olarak istihdam edildiği ve sendikalaşmanın güçlü olduğu kamu sektörünün dışına itmektedir. Küresel rekabetin bir sonucu olarak dünyada pek çok kadın da çalışma yasalarının uygulanmadığı sosyal korumanın olmadığı, sendikalaşmanın ise hiç girmediği ihracata yönelik serbest bölgelerde çalışmaktadır. Küresel rekabet ortamında kadın istihdam alanları olarak çıkan tüm bu istihdam biçimleri kadının sendikal üyeliğini nerdeyse imkânsız hale getirmektedir.

5)Aile Sorumlulukları: Kadınların çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenmeleri onlara çalışma saatleri dışında sendikal faaliyete ayıracak zaman bırakmaktadır. Kadınlar sendikal faaliyete katıldıkları zaman iş ve ev sorumluluklarına bir üçüncü, sendikal sorumluluğu eklerler. Sendikaların toplantılarını düzenlerken kadınların ev işlerini ve çocuk bakım sorumluluklarını göz önüne almamaları sorunu daha da ağırlaştır. Bu koşullar altında sendikalarda çalışma fırsatı bulanlar ancak çocuksuz veya küçük çocuğu olmayan dul veya bekâr, yalnız yaşayan kadınlar olmaktadır. Sendikada aktif kadınlarla yapılan çok sayıda araştırma bunu ortaya koymuştur. Oysa erkek sendikacılar açısından evli olmaları ve küçük çocuklarının bulunması faaliyetler katılımında herhangi bir engel teşkil etmemektedir. Evli kadınlar sendikal faaliyeti olabildiğince iş saatlerinde yürütmeye çalışırken erkekler iş saatleri dışına taşmasında mahsur görmemektedir. Birçok kadın için sendika işi kişisel ilişkilere ayrılan zamanın azalması, sendikal faaliyeti kabul etmeyen kocadan boşanma ve yeni bir ilişkiye girerken daha baştan bu konuda erkekle pazarlık yapma anlamına gelmektedir.

6)Geleneksel Rol Biçimleri ve Kadınlara Karşı Ayrımcılık: Genel toplumsal görüş kadının yerinin evi şeklinde olduğu için kadının sendikal faaliyete katılımı son derece zordur.

Kadınların sendikal faaliyetleri eşleri, babaları ve aile çevreleri tarafından onaylanmamaktadır. Kadının sendikal faaliyete katılması evin ve çocukların ihmali olarak değerlendirilir. Çoğu kez koca doğrudan müdahale etmese de ev işlerini ve çocuk bakımını paylaşmayarak kadının sendikal faaliyetini engeller. Toplumun bu tavrı kadın üzerinde de etkili olmaktadır. Kadının işinde kendine güveni azalır, sendikal faaliyete katılma açısından kendini yetersiz bulur. Ayrıca düşük eğitim ve düşük vasıf gerektiren işlerde çalışan kadın sendikal faaliyeti kendi yetenekleri dışında görebilir. Walton'a göre (1998)"Bazı ülkelerde sendika temsilcilerinin bir kısmının müdür ve idareci konumunda olması kadınların aynı zamanda amirleri olan sendikacılar karşısında rahat davranmasını önleyebilir. " (Toksöz ve Erdoğan,1998:51 içinde)

7)Sendikal İmaj: Sendikalar çoğunlukla erkek egemen yapılar oldukları için kadın, sendikal ortamda kendini rahatsız hisseder. Sendika kadın konularını gündemine almamışsa bu' erkekler kulübü' imajı daha da güçlüdür. Sendikaların birçoğu toplantılarını düzenlerken aile sorumluluklarını göz önüne almazlar. Toplantıların zaman ve yerinin elverişsizliğinin yanı sıra toplantılarda kullanılan dil ve şubelerin küçük klikler tarafından yönetilmesi tabandaki kadın üyeler üzerinde yabancılaştırıcı ve uzaklaştırıcı etki yapar. Sendikal yapılar ve faaliyetler, kadının ihtiyaçlarına cevap vermeyen bir biçimde örgütlendiği takdirde kadının sendikal faaliyete katılımı imkânsızlaşır.

2.2. Sosyal Politika

Sosyal Devlet klasik liberal demokrasinin ekonomik ve siyasal temellerini değiştirmeden sosyal güvenliğin sağlanması, işsizliğin önlenmesi, emeğiyle yaşayanların korunması ve yaşam düzeylerinin yükseltilmesi yoluyla sosyal eşitsizlikleri giderme işlevini yüklenen devlete denir. Kapitalizmin getirdiği sosyal dengesizlik ve sosyal adaletsizliğe emekçi sınıflardan gelen güçlü tepkinin sonucu 20. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Bu kavram daha çok kara Avrupa'sına aittir. Sosyal bakımdan zayıf sınıflara yardım ederek sosyal adaleti ve insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyini sağlama fikrini savunur ve devlete bunları bir ödev olarak yükler. Ayrıca sosyal devlet anlayışı, Ergun Özbudun tarafından "Devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış" olarak tanımlanmaktadır.(Türk Anayasa Hukuku,1982:154) Sosyal devlet kavramı gelişmiş ülkelerle az gelişmiş ülkeler arasında farklı anlamlara sahiptir.

Gelişmiş ülkelerde sosyal devletten beklenen kapitalizmin getirilerini halka daha adaletli bir biçimde dağıtmasıdır. Gelişmemiş ülkelerde ise her alanda her türlü faaliyet gösteren bir devlet modeli anlaşılır. Yani bu durumda fikirce gelişmiş bir toplum devletçi yaklaşıma ihtiyaç duymayacağı için Sosyal Devlet sadece gelirlerin dağılımıyla ilgilenir. Gelişmemiş toplumlarda ise halkın elinde yeterli sermaye bulunmadığı için Sosyal devlet kendi eliyle yatırımlar yapar. Bu durumda ülkemizi örnek gösterebiliriz Cumhuriyetin ilk yıllarında devlet eliyle yatırımlar yapılırken daha sonraki yıllarda halkın ekonomik refahında artış gerçekleşmiş ve devlet özelleştirmeye önem vermeye başlamıştır.

Sosyal devlet kavramı yeni çağdaş bir devlet ve toplum anlayışını da beraberinde getirir. Sosyal devlet vatandaşlarıyla daha çok ilgilenmekte ve daha çok alanda faaliyet göstermektedir. Sosyal devlet toplumuysa bu haklarının farkında ve onları kullanabilme yetisine sahip insanlardır. Sosyal devlette halkla devlet arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Devlet sosyal hakları kendinden tanıdığı halkına bu hakların getirilerini de vermek zorundadır. Hakları olan toplumsa bu hakları savunmalı yeri geldiğinde hakkını aramalıdır. Hem halkın hem devletin birlikte sorumluluk altına girdiği bir kavramdır sosyal devlet.

2.2.1. Sosyal Politikanın Ortaya Çıkışı

Sosyal politika ilk olarak İngiltere’de Sanayi Devrimiyle beraber ortaya çıkmıştır. Makineleşme, üretim tekniklerinin değişmesi, kitlesel üretimde rol oynayacak fabrikalarda çalıştırılmak üzere çok sayıda iş gücü ihtiyacını doğurmuş ve kimi gruplarında işsiz kalmasına neden olmuştur.(Büyük fabrikalar açıldıktan sonra iş yapamayan küçük işletmeler kapanmak zorunda kalmış, orda çalışan işçiler dolayısıyla işsiz kalmıştır bu grup ve zanaatkârlar Sanayi devrimi oluşan bu yeni sınıfa çok ağır çalışma koşulları getirmiştir. Emek arzı artmış, ücretler düşmüş, düşük ücret, uzun çalışma süreleri, çocukların ve kadınların fabrikalarda çalışmaya başlamaları sosyal sorunları beraberinde getirmiştir. Toplum burjuva ve işçi sınıfı diye bölünmüştür. Bu dönemde işçiyi koruyacak yasal hiçbir düzenleme yoktu. Bu durum işçilerin hareketlenmesine neden olmuş işçi hareketlerini başlatmıştır.

1.Dünya Savaşından sonra işçi sınıfının lehine gelişen sosyal ve ekonomik politikalar üretilmiş yaşam koşulları iyileştirilmiş 1919 da Uluslararası Çalışma Örgütü kurularak hem kendini temsil etme hem de sosyal ve ekonomik haklarını bir yönden yasal güvence altına almış

oluyordu. Ancak 1929 ekonomik buhran sonrasında 2.dünya savaşıyla beraber devletlerin sosyal, ekonomik konularda birlikte hareket etmelerine engel oluşturulmuş Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetleri sınırlandırılmıştır. Ancak 1929 Ekonomik bunalımından sonra yoksulluk ve işsizliğe olan duyarlılık artmış ve sosyal politika alanlarındaki ulus devletlerde hareketlenmeye neden olan bir dönem başlamıştır.

Sosyal politika denildiği zaman ilk akla gelen 1929 yılındaki Büyük Ekonomik Bunalımın ardından, liberal devletin başarısızlığına bağlı olarak yeni bir devlet anlayışına duyulan gereksinimdir. Bu bağlamda sosyal devletin özellikle kuramsal alanda oluşumuna en büyük katkı hiç kuşkusuz Lord John Maynard Keynes tarafından sağlanmıştır. Keynes 1929 ekonomik krizinden çıkmak için sermaye bunalımının yanında ekonomik, sosyal ve politik sürecin de dikkate alınması gerektiğini savunmuştur. Keynesyen teori, devletin ekonomiye müdahalesini, refahın artırılmasını ve daha da önemlisi artan refahın üretim faktörleri arasında adil dağıtılmasını amaçlar. Bu anlayışta Keynes, devletin başta işsizlik olmak üzere sosyal amaçlarla ekonomiye müdahale edebileceğini ileri sürmektedir. "Devlet, piyasa ekonomisinin yetersizliği ve devletin düzenleyici rolü nedeniyle eğitim, refah ve sağlık hizmetleri ve sosyal güvenlik gibi sosyal politika konularında müdahalede bulunmalıdır. Bu felsefesiyle işçi sınıfı 1970' lere kadar altın çağını yaşamıştır. Ancak 1970' lirden sonra tekrar gerilemeye başlamıştır. Liberal politikalar, özelleştirmeler ağırlık kazanmış geleneksel devletin rolü zayıflamış küreselleşmenin etkileri belirginleşmiştir." (Koray,2005:255)

"Tarihsel boyutu ve ortaya çıkışı işçi sınıfı ile olsa da sosyal politika günümüzde toplum politikası olarak genele yayılmıştır. Buna göre yapılan en güzel tanım şöyledir : 'Refah devleti piyasa kuvvetlerinin oyununu en azından üç yönden değiştirmek amacıyla örgütlü gücün (siyaset ve idare aracılığıyla) bilinçli olarak kullanıldığı bir devlettir. Birincisi, yaptığı işin ya da sahip olduğu malın mülkün piyasa değerine bakılmazsınız bireylere ve ailelere asgari bir gelir güvencesi sağlayarak; ikincisi bireysel ve ailevi krizlere yol açabilecek hastalık, yaşlılık ya da işsizlik gibi 'toplumsal belirsizlikler'in kapsamını daraltarak; üçüncüsü, toplumsal ya da sınıfsal konuma göre hiçbir ayırım yapmaksızın, üzerinde mutabık kalınmış sosyal hizmet çeşitleriyle ilgili en iyi standartların yurttaşlara sunulmasını sağlamak." (Filho ve Johnston,2005:237) Sosyal politikanın konuların ise, sosyal koruma, emeklilik, işsizlik, maluliyet destekleri, aile ve çocuk politikaları, sosyal bakım, sağlık, eğitim, sendikal

örgütlenme, toplumsal sözleşme ve grev hakları, çalışma hakkı, emek piyasası, endüstriyel ilişkilerin düzenlenmesi, halk sağlığı, fırsat eşitliği, ayrımcılığa karşı politikalarıdır. Sosyal politikalar kapitalist toplumdaki eşitsizlik ve yoksunluklara karşı emekçi sınıfların mücadelesinden doğan bir uzlaşma formülüdür. İşlevi Batı da oluşmuş devlet tipinin ekonomik(kapitalist)ve siyasal(demokratik) temellerine dokunmadan sosyal güvenliğin sağlanması, işsizliğin önlenmesi, yaşam düzeylerinin yükseltilmesi, refahın yaygınlaştırılması, emekçiler için reformlar yapılmasıdır.

2.2.2. Türkiye’de Sosyal Devlet

Türkiye’de sosyal devlet ilkesi ilk kez 1961 Anayasası ile cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılmıştır. Anayasa, “insan haklarına dayanan devlet”, “demokratik devlet”, “sosyal devlet”, “hukuk devleti” gibi yeni ilkeler benimsemiştir. Bu ilkelerden hukuk devleti ilkesi gibi bazı ilkelerin temelleri eski Anayasalarımızda mevcuttur. Ancak sosyal devlet ilkesi tamamıyla 1961 Anayasası ile kabul edilmiş bir yeniliktir. Türkiye’de sosyal devlet anlayışının Anayasal kaynağının temelinde 1982 Anayasasında ifade edilen “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir “ ilkesi yatar. Anayasanın 2. maddesinin gerekçesinde sosyal devlet, “fertlere yalnız klasik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyip, aynı zamanda onların insan gibi yaşamaları için zaruri olan maddi ihtiyaçlarını karşılamalarını da kendisine vazife edinen Devlet” olarak tanımlanmıştır. Burada anlaşılacağı üzere yukarıda sosyal politikanın konuları olarak saydıklarımız anayasal güvence altına alınmış bulunmaktadır. Sosyal devletin olmazsa olmaz denilen anayasal güvence altına alınmış en önemli diyebileceğimiz iki konu vardır. Bunlar eğitim ve sağlıktır. Devlet tarafından yapılan eğitim ve sağlık harcamaları yoksul ve zengin ayrımının ötesinde sosyal adaletin gerçekleşmesini sağlayacak olan önemli bir araçtır. Eğitim ve sağlık giderleri ile birlikte sosyal koruma harcamaları da gerek sosyal adaletin gerçekleşmesinin gerekse insanların insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamalarının garantisidir.

Sosyal devlet anlayışının gelişmediği pek çok ülke için eğitim, sağlık ve sosyal koruma hizmetlerine erişememe durumunun, yoksulluğun ve sosyal dışlanmanın nesilden nesile

aktarılmasına yol açması kaçınılmazdır. Bir ülkenin kalkınmışlık göstergeleri arasında eğitim, sağlık ve sosyal korumanın yeri çok büyüktür. Sağlıksız ve eğitim düzeyi yetersiz sayıca çok fazla insanı bünyesinde barındıran bir toplumun ekonomik ve sosyal gelişimini gerçekleştiremeyeceği ve gelir dağılımında adalet sağlamayacağı açıktır. Eğitim ve sağlık harcamaları iş gücünün verimliliği açısından sermayenin işine yaradığı gibi, siyasal demokrasinin gelişmesi açısından da önemli bir temel sağlar. Ayrıca ekonominin en temel faktörü olan insanın eğitilmiş hale getirilmesi ekonominin güçlülüğünü ve sürdürülebilirliğini sağlar.

"Türkiye'de refah devleti ile ilgili çalışmalar esas olarak sosyal sigorta konusu üzerinde yoğunlaşmıştır. Dünya Bankası tarafından yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye'de sosyal koruma sistemi bölgedeki kapsam en geniş olanıdır, bu geniş kapsamlı sistem çok önemli bir başarıdır ve Türkiye'yi benzer gelir düzeyine sahip ülkelerden daha ileri bir konuma getirir. Cari transferler bakımından sosyal sigorta sistemi nüfusun büyük bir oranını kapsar. Kapsanan sosyal riskler yaşlılık, hastalık, sakatlık, analık, işkazasıdır. Ek olarak bazı sosyal yardım ve transfer uygulamaları mevcuttur. Zorunlu ilköğretim 1998'de beş yıldan sekiz yıla çıkarılmıştır. Fakat sistematik bir yoksulluğu önleme programı yoktur. Sosyal koruma hemen tümüyle sosyal sigorta programına bağlıdır. Burada yarar düzeyleri olağanüstü düşüktür. İstihdam sorunu ve işsizlik son derece ciddi boyutlardadır." (Acar ve Balkan,2003:71)

2.2.3.Sosyal Politika ve Sendika İlişkisi

Bu bölümde sendika ve sosyal politika ilişkisi incelenecektir. Sendikaların sosyal politika geliştirmedeki 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 oluşturmasında büyük bir amaç ve çaba göstermeleri pek beklenmeyecektir. Bunun nedeni ise ABD'nin coğrafik alan genişliği, yasal zorluklar, heterojen bir işçi sınıfının varlığı gibi nedenlerle sendikalaşmanın düşük oluşudur.

"Sendikalar ilk olarak işverenlere karşı toplu pazarlık yoluyla, ikincisi siyasal iktidarlara karşıya siyasal partiler aracılığıyla ya da bir baskı gurubu olarak iki yoldan sosyal politikaoluşturma olanağına sahiptirler. Bunlardan birincisi tümüyle işyerindeki çalışanları yönelikdüzenlemeler olarak dar anlamda bir sosyal politika olurken, ikincisi yine çalışanlara yönelikolsa da geniş kesimleri ilgilendiren düzenlemeler olacaklardır."(Koray, 1994:49)

Sendikaların savundukları ideolojiler her ne olursa olsun, başlıca amaçlarını üyelerininekonomik çıkarlarını korumaktır. Bunu üyelerinin ücret konusu olan toplu sözleşmelerdegörebileceğimiz gibi yasama organından talep ettikleri sosyal güvenlik, gelir dağılımı gibiyasal düzenlemelerde de görebilmekteyiz. Sendikalar ya mikro anlamıyla üyeleri adına makro anlamda da hitap ettiği sınıfadına işyerindekiüretimden veya ulusal üretimden çalışanların daha adil bir pay almasınıamaçlamaktadırlar.

Özellikle Avrupa’da sendikalar daha güçlü örgütlendikleri için, gerek toplu pazarlıklar yoluylagerekse yasama organını etkileme yoluyla sosyal politikanın oluşumunda önemli oranda roloynamaktadırlar. Ekonomik çıkarların korunması toplu pazarlıklar açısından en sık kullanılaniyol olsa da, iş güvencesi, sosyal güvenlik gibi konular da yasalarla düzenlenmektedir. Bununedenle işyerindeki ekonomik durumun iyileştirilmesi, ekonomik çıkarların korunmasıanlamında geniş anlam bulmaktadır. Yani toplu pazarlıkların etkinliği başka ülkenin ekonomikdurumu olmak üzere uygulanan ekonomik ve sosyal politikalara yakından bağlıdır. Bununedenle toplu pazarlıklar yoluyla sosyal politikanın oluşturulması, sendikaların yasamaorganını etkileme gücü ve koşullarına bağlıdır.

Emeğin karşısında da işveren kesimi çeşitli odalar ve sendikalar çevresindeörgütlenmektedir. Sendikaların temel amaçlarından biri, siyasal iktidarları kendi istedikleriyönde etkileyecek bir baskı grubu rolü oynamaktır. “İşçi sendikaları değişik amaçlar, değişik araçlar ve değişik konularla bugün de sosyalpolitikanın oluşturulmasında önemli roller oynamaktadırlar. Bu roller toplu pazarlıklarlabaşlamakta ve siyasal yapıdaki etkinlikle sürdürülmektedir. Sendikaların sosyal politikadaoynadığı rol, sos yo-ekonomik gelişmelere göre değiştiği gibi, ücretlilerin yapısındakideğişmelerden de etkilenmektedir. Hizmet kesiminin ağırlık kazanması, kadın işgücününartması 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, 1994:51)

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 desendikalar açısından önemlidir. Kadınlar için önemlidir çünkü kadın işçiler çalışmayaşamında 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 yer bulunmaktadır. Sermayenin gücü karşısında, emekçi halkın örgütlenmekten ve kendini bu şekilde ifade etmekten başka şansı bulunmamaktadır. Siyasal açıdan da emekçi kesimler, örgütleri sayesinde taleplerini dile 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 eğilimin 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. Sosyalpolitikaya 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, hemsiyasal iktidara karşı siyasal partiler aracılığıyla hem de baskı grubu olarak sosyal politikanın oluşmasında rol oynarlar. Öncelikle dar anlamda toplu pazarlıklar yapmak yoluyla sosyalpolitikayı 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.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİMSEN MERSİN ÖRNEĞİ

3.1.Kesk

Kısaltması KESK olan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, 8 Aralık 1995'te memur sendikaları konfederasyonu olarak kuruldu. İlk olarak 1990 yılında eğitim emekçileri EĞİTİM-İş'i (Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası) kurdu. Ardından EĞİTİM-SEN(Eğitim, Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası)ve TÜMBEL-SEN (Tüm Belediye Memurları Sendikası)den başlayarak çok sayıda sendika kitlesel başvurularla kurulmaya başlandı.

2014 yılı itibariyle Kesek'se bağlı sendikalar şunlardır.

- EĞİTİM-SEN (Eğitime Bilim Emekçileri Sendikası)
- SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası)
- TÜM BEL-SEN (Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası)
- ESM (Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası)
- BES (Büro Emekçileri Sendikası)
- KÜLTÜR-SANAT SEN (Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası)
- YAPI YOL-SEN (Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası)
- TARIM ORKAM-SEN (Tarım, Orman ve Hayvancılık Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)
- BTS (Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası)
- HABER-SEN (Basın Yayın, İletişim ve Posta EmekçileriSendikası)
- DİVES (Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası)

6 Temmuz 2013 sayılı resmi gazetede Kesek ve bağlı bulunan sendikaların üye sayıları ve sendikalılırsam oranları aşağıda verilmişti

Tablo1:2013 yılı Kesk veKesk’ebağlı sendika üye sayıları

.KESKLİ ÜYE SAYISI : 237.180		
Sendika Adı:	Üye Sayısı:	Sendikalılırsam Oranı:
BÜRO EMEKÇİLERİ SENDİKASI	20.259	% 9,61
EĞİTİM-SEN	124.380	% 12.34
SES	39.627	% 8,81
Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası	31.627	% 26,23
HABER –SEN	3.799	% 10,45
KÜLTÜR SANAT- SEN	4.307	% 26,36
YAPI-YOL-SEN	3,639	% 10,22
Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası	2.727	% 9,55
TARIM ORKAM SEN	3,055	% 4,20
ESM	3.658	% 9.40
DİVES	6.29	% 0,53

Kaynak:4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz İstatistikleri6 Temmuz 2013 sayılı Resmi Gazete)

Kesk’in amaçlarına bakıldığında “nasıl bir sendika istiyoruz, ne amaçlıyoruz, nasıl gerçekleştireceğiz?” sorularının yanı sıra “nasıl bir ülke istiyoruz?” ve “ne yapmamız gerekiyor?” sorularına da cevap verildiği görülmektedir. Kesk emekçilerin haklarını korumak için kurulan bir konfederasyondur.

Kesk'in "Çalışma yaşamında ve hayatın diğer alanlarında üyelerin ve tüm emekçilerin ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, kültürel, mesleki, hukuksal ve özlük haklarını ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi," amaçladığı ifade edilmekte devamında "emekçilerin birlikte mücadelesi ve ortak örgütlenmesi hedefine bağlı kalarak emekçilerin işyerlerinde işkollarında ortak mücadelesinin yaratılmasını ve bu doğrultuda ilişkileri kurmayı, hedeflediği eklenmektedir."(kamu emekçileri konfederasyonu tüzüğü2011) Kesk sendikal mücadeleyi ekonomik mücadele ile sınırlandırmamaktadır. Toplumun karar süreçlerinde örgütlü olarak söz sahibi olduğu; devletten ve piyasadan azami ölçüde arındırılmış kamusal alanda eşit, ücretsiz, nitelikli, erişilebilir ve anadilinde kamu hizmetini savunur. Konfederasyon, tüm maddi değerlerin yaratıcısı emeğin en yüce değer olduğu gerçeğinden hareketle ve sendikal mücadelenin demokrasi ve özgürlük mücadelesinin bir parçası olduğunun bilinciyle belirlemesi ile sendikal mücadelenin daha genel-kapsayıcı bir mücadelenin (demokrasi ve özgürlük mücadelesinin) parçası olduğu söylenmektedir.Kesk emekçi ile toplum arasında bağ kurmaktadır. "Emekçilerin çıkarlarının aynı zamanda tüm toplumun da çıkarları olduğu gerçeğinden hareketle mal ve hizmet üretimi süreçlerinin idari, yönlendirici vb. tüm aşamalarında emekçilerin denetiminin ve katılımının sağlanmasını," ifadesi bir tarafta katılımcılığa vurgu yaparken diğer taraftan Marx'ın "işçi sınıfının çıkarları tüm toplum çıkarıdır" söylemi ile uyum içindedir. Kesk metinlerinde kullanılan temel kavramlar toplumsal yapının Marksist analizine dayanmaktadır. Sınıf, emek, emekçi, sermaye, sınıf savaşı kullanılan temel kavramlardır.Kesk'i diğer sendikalardan ayıran temel özellik siyasal örgütlenmeye ve devletten bağımsız olmaya yaptığı vurgudur. "Tüm emekçilerin ve örgütlerinin siyaset yapma hakkını ve siyasal örgütlenme özgürlüğünü savunur. Sermaye ve devletten bağımsızdır. Her düzeydeki mücadelede emekten yana taraftır. Siyasi parti, kurum ve kuruluşlardan örgütsel olarak bağımsızdır". Sermaye ve devletten bağımsız olma Kesk'in ideolojik yönelimini, nerede yer aldığını, sınırlarını nereden çektiğini göstermektedir. Diğer kamu emekçisi sendikalarından temel farklarından biri sermaye ve devlete yaklaşımdır.YineKesk'in amaçlar bölümünde "Toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi, kadınların sendikal yaşama aktif katılımını sağlamayı ve pozitif destek sunmayı" (KESK Tüzük, 2011) belirlemesine yer

verilmiştir. Böylelikle cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkmamanın sendikanın temel politikalarından biri olduğu belirtilmiştir. Genel merkez düzeyinde kadın sekreterliği olan tek sendikanın Kesk olması bu anlayışın sonucu olarak değerlendirilebilir. Yine amaçlar bölümünde yer alan “pozitif destek”in kota uygulaması ile işlerlik kazandığı söylenebilir. Kesk kadınların karşılaştığı sorunlarla ilgilenmekte ve müdahale etmektedir. Kadına yönelik şiddetle mücadele, kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, cinslerarası eşitlik ve benzeri temalar çerçevesinde eylemler örgütlemiştir. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele günü etkinlikleri, Dünya Kadın Yürüyüşü gibi etkinliklerin katılımcısı ve örgütleyicisi olmuştur. Kesek’sin içinde yer alan kadınların kadın sorununa, sorunların nedenlerine ve çözüm adreslerine, kadın çalışmalarına, kadın hareketine, feminist harekete yaklaşımlarının homojen olduğunu söylemek mümkün değildir. Her ne kadar genel olarak kendisini sol ve sosyal demokrat olarak nitelendiren bir tabana sahip olsa da bu tabanın kendi içinde taşıdığı tüm çeşitlilikleri kadın emekçiler de taşımaktadır. Kesek’te örgütlü emekçilerin öncelikleri (etnik kimlik, laiklik, kapitalizme karşı mücadele,...) kadınların da öncelikleri olabilmektedir. Buna rağmen belirli talepler örneğin kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele, eşit işe eşit ücret, anneliğin getirdiği sorumlulukların kamu tarafından paylaşılması noktasında ortaklıklar sağlandığı görülmektedir. Bu ortaklıkların bir bölümü sadece Kesek bünyesindeki kadınlar için değil, diğer sendikalarda yer alan kadınlar tarafından da şu veya bu düzeyde sahiplenilmektedir. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele, harekete geçiren etki farklı olsa da, ister ailenin korunması ve yeni nesillerin aile içinde sağlıklı yetişmesi ister kadının güçlenmesi olsun, sadece sendikalı kadınları değil bir bütün olarak Türkiye’deki kadın örgütlerinin ortaklaştığı alanlardır. Kesek tarafından kadınların sorunlarına, taleplerine yönelik broşürler, bildiriler yayınlanmış, kadın dergileri çıkarılmıştır. 25 Kasım kadına yönelik şiddetle mücadele gününe ilişkin broşürler çıkarılmıştır. Yayın faaliyetlerinin yanı sıra eylemler-kampanyalar da örgütlenmiştir. Kadınların kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarını bilinçlere çıkarmak ve çözümler üretebilmek için çeşitli kadın kurultayları yapılmış bu kurultaylarda alınan kararlar mümkün olduğunca hayata geçirilmiştir. Kadın sorunlarına ve kadın hareketi için önemli olan günlere ilişkin düzenlenen eylemlerde feminist ve/veya sosyalist kadın örgütleri ile birlikte hareket etmektedir. Kesek’in metninde temel noktalardan biri kadınların

toplumsal cinsiyet rolleri tarafından belirlenmesi, öncelikle eş ve anne olarak algılanmasıdır. Hükümet politikaları da bu çerçevede eleştiri konusu edilmektedir.

“Hükümetin ürettiği tüm politikalar ve buna bağlı olarak çıkarılan yasaların tamamının fikri alt yapısını “ kadın erkek eşit değildir ve kadının asıl yeri aile içidir, evidir” anlayışı oluşturmaktadır. Son olarak Kadın Bakanlığı’nın kaldırılarak yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın kurulması aynı yaklaşımın sonucudur. Çoğunlukla; anne, bazen bir eş, her zaman bedeni ve emeği aile içinde tüketilen ikinci sınıf bir cins, “kadın” kimliğini oluşturmaktadır” (Kesk’in Sesi, 2012:17).

3.2.Eğitim-Sen

Eğitim çalışanları uzun yıllar süren örgütlenme süreci içinde çok sayıda örgüt kurarak örgütlü mücadeleyi sürdürmüşlerdir. Eğitimcilerin kurduğu örgütlerin bazıları hükümetlerce kapatılmış, siyasi iktidarların hedefi haline gelmiş fakat buna rağmen tarihin hemen her döneminde kendi iradeleriyle örgütlü olma, örgütlü kalmak ve örgütlü mücadeleyi devam ettirmeyi başarmışlardır. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, 23 Ocak 1995 tarihinde, 28 Mayıs 1990 tarihinde kurulan Eğitim-İş ve 13 Kasım 1990 tarihinde kurulan Eğitim-Sen’in birleşmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

8 Temmuz 1965 yılında kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) 12 Mart 1971 yılı askeri müdahalesi sonucunda kapatılmıştır. Dernek olarak örgütlenme zorunluluğunun ortaya çıkması sonucu 1971 yılında kurulan Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) örgütlenme çalışmalarını ve mücadelesini devam ettirmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonunda TÖB-DER kapatılarak yöneticileri ve pek çok üyesi tutuklanmış, tüm malvarlığına devlet tarafından el konmuştur. Demokrat insanlar baskı altına alınmış ve derneklere bile memurların üye olmaları yasaklanarak, demokratik kitle örgütleri yoğun baskı uygulamaları ile karşı karşıya kalmıştır. Demokrat eğitimciler 1986 yılında çıkan ABC dergisi çevresinde toplanarak EĞİT-DER’i kurmuşlar ve sendikalaşma çalışmaları, çalışanların üye olmadığı, emekli eğitimciler tarafından kurulan bu dernek bünyesinde yürütülmüştür.

Eğit-Der bünyesinde yürütülen sendikalaşma çalışmalarla 1990 yılında Eğitim İş ve Eğitim Sen adıyla iki ayrı sendika kurulması sonucunu doğurmuştur. Uzun süre devlet tarafından yasal olmadığı ileri sürülerek muhatap kabul edilmeyen çalışmaları engellenen, yönetici ve üyeleri

adli davalara muhatap alan sendikaların gerçekliği Anayasal bir hak olarak kabul edilmiş ancak, uzun yıllar yasal düzenleme yapılmamıştır., kurulduğu 1995 yılından bu yana ortaya koyduğu ilkeler çerçevesinde meşru ve fiili mücadelesini yürütmüş üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel haklarını geliştirme yanında, ülkede demokratik esasların gelişmesine yönelik çalışmalarını kararlılıkla sürdürmüştür.2 Temmuz 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun grev ve toplu sözleşme haklarını içermesi yönünde Kesk liderliğinde yürütülen çok yönlü çalışmalardan parlamentonun siyasi dengeleri nedeniyle olumlu sonuç elde edilememiştir. Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra Eğitim-Sen yoğun bir örgütlenme çalışması yürüterek hem eski üyelerinin üyelik formlarını yenilemiş hem de yeni üyeler kazanarak örgütsel gelişmesini sağlamıştır. Türkiye'nin her yerinde 80 şubesi, 20 İl Temsilciliği bulunan Eğitimsen 'in şubelere bağlı 300'ün üzerinde ilçe temsilciliği vardır. Üye sayısı 120 bindir. Eğitim-Sen, Uluslar arası bir çok sendikal örgütlenme ile ilişki içerisinde. Karşılıklı ziyaretler, kongrelere katılma, yazışma, ortak projeler gerçekleştirme, dayanışma ilişkilerinde bulunma şeklinde yürütülen bu ilişkiler, kuşkusuz mücadelesinin gücünü, etkisini artırmaktadır. Bu ilişkilerden karşılıklı saygı ve sevgi temelinde; birikim, bilgi ve deneylerden yararlanma; işbirliği ve ortak projeler geliştirme ve karşılıklı dayanışma amaçlanmaktadır. Töb-Der, Eğit-Der, Eğitim-İş; Eğit-Sen dönemlerinde gerçekleştirilen bu ilişkiler Eğitim-Sen dönemlerinde de sürdürülmektedir.

ITUC (Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu): KonfederasyonuKesk, o zamanki adı ICFTU olan bu kuruluşa 1997 yılında üye oldu. Eğitim Sen'in bu örgütle ilişkileri Kesk ve Eğitim Enternasyonalisi üzerinden gerçekleşmektedir. ITUC, 157 ülkeden 170 milyon işçiyi temsil eden 312 ulusal sendikanın üst örgütüdür ve Türkiye'den kamu emekçileri sendikaları içinde sadece Kesk bu üst kuruluşa üyedir. ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu):Avrupa sendikalarının oluşturduğu bir üst örgütlenmedir. Kesk bu örgüte üyedir.

EI (Eğitim Enternasyonalisi):Eğitim sendikalarının üye olduğu dünya çapında örgütlenmiş bir üst örgüttür.

Eğitim emekçileri, 1900'lü yılların ilk çeyreğinde anti-emperyalist tutumlarıyla bağımsızlık mücadelesi içinde, 1920-1945 yılları arasında eğitim hakkının halka ulaştırılmasında, 1980 sonrasında ve 1990'lı yıllarda demokrasi, sendikal hak ve özgürlükler

mücadelesinde toplumsal muhalefetin önemli bir kesimini oluşturmuşlardır. Eğitim politikaları, sermayenin çıkarlarına ve egemenlik ilişkilerine uyum sağlama hedefine uygun olarak planlanmaktadır. Eğitim, üretim sürecinin önemli öğelerinden biri olduğu için sermayenin ideolojisini taşıma misyonu eğitim emekçilerine yüklenmek istenmektedir. Tös 'ün, Töb-Der 'in, Eğitim-İş'in, Eğitim-Sen'in ve Eğitim-Sen'in kavgası ekonomik-demokratik haklarını kazanma mücadelesi olduğu kadar, eğitimi sermayenin ideolojik tahakkümünden kurtarma mücadelesidir. Eğitim-Sen 'in örgütlenme hedefi yeni kazanımlar elde etmek için mücadele ederken, aynı zamanda Eğitim-Sen'in, üyelerine yönelmiş saldırılara, mücadelenin önüne çıkarılan engellere karşı durarak ve bunlara karşı aktif mücadele yürütmek zorunda oluşudur.

Kamu emekçileri mücadelesinin kendini topluma, devlete kabul ettirmesini sağlayan şey meşruiyettir. Kamu emekçileri, hem içinde bulunduğu dönemde hem de gelecekte, mücadelesini haklılığa, fikri üstünlüğe dayandırdığı sürece geliştirecektir. Dolayısıyla kamu emekçileri örgütlenmesini ve mücadelesini var eden temel olgulardan birisi olan meşruiyetin, yani haklılığın korunması, işveren devlet karşısında yürütülen hak alma mücadelesinin etkili olmasını hem de örgütlenmenin geleceğe sağlam adımlar atmasını sağlamaktadır. Eğitim-Sen, karşılaştığı engel ve olumsuzluklara karşın, eğitim emekçilerinin küçümsenemeyecek bir kesimini örgütlemiştir. Eğitimişkolunda binlerce eğitim emekçisinin çalışmakta olduğu gerçeği göz önüne alındığında, örgütlenme çabalarının yaratacağı yeni araç ve yöntemlerle hızlandırılması gerektiği görülür. İşyeri örgütlenmesini yaşama geçirmek için şubelerin, temsilciliklerin daha duyarlı olması gerekmekte, sendikal faaliyeti işyeri üzerinden geliştirmeyi hedeflemelidirler. Bir mücadelenin etkili olabilmesi değişik birçok yöntemin ve aracın etkili kullanılmasına bağlıdır. Grev, iş bırakma, toplu vizite gibi eylemler, yerli yerinde kullanılacak ve bir olgunlaşma gerektiren eylemlerdir. Örgütün durumunu, koşulları gözetererek karar almayı, hedefi net olarak belirlemeyi gerektirmektedir. Bu türden eylemleri protesto amaçlı kullanma, eylemlerin aşınmasına, içinin boşaltılmasına neden olmaktadır. Bu yüzden bu durumun oluşmasına engel olunmalıdır. Bunun yanında, grevin yasalarca yasaklanmayıp tanınmış olması, bunun bir hak olarak düzenlendiği anlamına gelmemektedir. Türkiye'deki grev ile ilgili yasal düzenlemelere ve uygulamalara bakıldığında, gerçek anlamda grev özelliği taşıyan kimi grevlerin "erteleme" adı altında yasaklandığı görülmektedir. Böyle bir ortamda grev hakkının varlığından ve bu hakkın kullanılmasından söz etmek mümkün değildir. Oysa grev hakkının

kullanılması hem sendika hem de sendika üyesi işçiler için çok önemlidir. Bu hak kullanıldığı zaman bir anlam taşımaktadır. Grev hakkının kullanılması aynı zamanda o ülkenin siyasal yapısının, demokrasi düzeyinin bir göstergesidir de. “Türkiye’deki yasal düzenlemeler gerçek anlamda grevi etkisiz kılmaktadır. Yasaya göre belli bir örgütlenme düzeyine ulaştıktan sonra, toplu sözleşme yapma yetkisi alan sendika, işveren ile toplu pazarlık sürecinde anlaşamadığı zaman greve gidip gitmemekte özgürdür. Ne var ki toplu pazarlık süreçleri oldukça uzundur. İşveren tarafından sendikanın ne zaman greve gideceği toplu iş sözleşmesi süreci nedeniyle daha önceden bilindiğinden, işveren gerekli hazırlıkları yapmakta, sendikanın anlaşma için başvurduğu bir baskı aracı olan grev, yani üretimi durdurma, genellikle hiçbir işe yaramamaktadır.”(Akkaya,2003:39) Toplu iş sözleşmelerinin periyodik olarak belli zaman aralıklarında yapılması, toplu pazarlıklara toplu iş sözleşmesi bitmeden önce başlanması bir grevin başarı şansını düşüren, işverene gerekli önlemleri alma, hazırlıkları yapma olanağı tanıyan yasal düzenlemeler olmaktadır. İşveren lehine olan bu yasal düzenlemeler değiştirilmedikçe grev hakkı ve grev başarısından söz etmek mümkün değildir.

Eğitim Sen’in İlkelerine baktığımızda; ‘Kendi iç işleyişinde demokratik merkezîyetçilik esaslarına göre çalışır. Üyelerinin eleştirisi ve öneri haklarını kullanmalarını, karar süreçlerine katılmaları yönünde uğraş verir. Devletten, sermayeden, siyasal parti ve kuruluşlardan örgütsel olarak bağımsızdır. Ek haklar elde etmelerine, onlara olanaklar sunmaya çalışır ve denetimine katılır. Eğitim emekçileri hareketi demokrasiden yanadır. Ülkemizde demokrasinin bütün kurum ve kurallarıyla işleminin mücadelesini yürütür. Evrensel düzeyde insanlığın elde ettiği haklara ülkemizin insanların da sahip olmasını savunur. Eğitim emekçileri hareketi özgürlüklerden yanadır. Toplumsal değişim ve dönüşümün, özgürlükçü bir tutumla olanaklı olduğunu kabul eder. Eğitim Sen, düşünce ve ifade özgürlüğünü insanların en temel haklarından birisi olduğunu kabul eder ve bunun için mücadele eder. Eğitim emekçileri hareketi sömürünün karşısındadır. Emegın sermayeye karşı yürüttüğü mücadelede, işçi sınıfının ve emekçi halkın yanında yer alır. Eğitim emekçileri hareketi eşitlikten, barıştan ve kardeşlikten yanadır. Anadolu mozaiğinde farklı kültürlerin, farklı kimliklerin olduğunu kabul eder’.(sendika.org.tr) Bilim ve eğitim görevlilerini bünyesinde barındırmaktadır. Sendika Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda kurulmuştur. Bu hizmet koluna, hizmet koluna dahil

kurumları gösterir. Yönetmelikte belirtilen kurumlar ve işyerleri dâhildir. Eğitim-Sen'in yönetim birimleri şunlardır:

Genel Kurul: Merkez genel kurulu sendikanın en yetkili karar organıdır.100.000 üyeye kadar 500,bunun üzerindeki her 1000 üye için 1 delege artırımını ile 2 yılda olağan toplanır. Örgütün en üst kuruldur. Örgütün genel doğrultusunu belirler. Merkez yönetim organlarını belirler.

Merkez Yönetim Kurulu: 9 asil 9 yedek üyeden oluşur. Genel kurulca seçilir. Görev paylaşımın seçimden sonra kendi aralarında yapar. Sendikanın karar yürütme organıdır.

Merkez Denetleme Kurulu:5 asil 5 yedek üyeden oluşur.6 ayda bir olağan denetlemeyapar. Denetleme her yılın 10-20 Aralık ile 10-20 Haziran tarihlerinde yapılır. Ayrıca dönem sonunda genel denetleme yapılır. MYK'nın istemesi halinde alt birimleri denetleyebilir.

Merkez Disiplin Kurulu: 3 asil 3 yedek üyeden oluşur. Denetleme kurulunun önerisi doğrultusunda alt birimlerle ilgili soruşturma yapılabilir.

Başkanlar Kurulu: MYK üyeleri, Merkez Denetleme Kurulu üyeleri, Merkez Disiplin Kurulu üyeleri ve şube başkanlarından oluşur. Yılda en az 4 defa olağan toplanır. Sendikanın danışma organıdır.

Yardımcı Birimler: Sendikal politikalar ve çeşitli konularda görüş oluşturmak amacıyla konunun uzmanlarca oluşturulan ve ilgili sekreterlere bağlı olarak çalışan dairelerdir.

Şube Temsilciler Kurulu: Şube başkanının başkanlığında şube yönetim kurulu üyeleri ve ilçe baş temsilcilerinden oluşur.4ayda bir olağan toplanır.

İlçe Temsilciliği: İlçe temsilcilikleri 5 kişiden oluşur. İlçe temsilcilikleri şubelerin inisiyatifinde açılır.

İşyeri Temsilciliği: Sendikanın en temel birimidir. Etkin bir sendikal yapının kurulması iş yeri temsilciliğinin kurumsallaşmasından geçmektedir. İş yeri temsilcileri kuruluş yıllarında daha çok arkadaşlık ilişkileri çerçevesinde oluşturulmuştur. Bu anlayış bugün de yer yer sürdürülmektedir. İş yeri temsilcilerinin seçimle belirlenmesi yetki ve sorumluluklarının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.(eğitimsen. org.tr)

3.3.Eğitim-Sen Kadın Politikaları

Eğitim-Sen kuruluşundan bugüne dünya sendikal hareketinin cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirdiği politikaları benimseyip hayata geçirme yönünde önemli çalışmalar yürütüp ciddi

kazanımlar elde etmiş bir sendikadır. Cinsiyet eşitsizliği sorununa yönelik olarak pozitif eylem ve destek politikaları kapsamında bilinçlenme, farkındalık eğilimlerinin yanı sıra onların yönetim ve karar mekanizmalarında yer almalarının önünü açacak politikaların üretilip uygulanması gerekmektedir. Kadınların sendikalarda aktif görev almamaları ya da yönetimlerde temsil edilmemişlerinin nedenleri çok boyutludur. Bugüne kadar yapılan tüm araştırmalar kadınların yönetim mekanizmalarında görev almamaları, sendikal faaliyetlere katılmama nedenleri, cinsiyetçi iş bölümünün kadına yüklediği sorumlulukların yanı sıra, sendikaların kendi işleyiş ve yapılanmalarından kaynaklı sorunların belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Sendikal hareketin geleceği kadınları örgütleme kapasitesine, tüm düzeylerde karar organlarına dâhil edebilme gücüne bağlıdır. Kadının iş gücüne katılımı ile sendikaya üye olması doğru orantılıdır. Kadın, iş gücüne katıldıkça haklarını arayabilmek için sendikalara üye olmaktadır. Ancak kadının iş gücüne katılım oranının azalması beraberinde sendikaların da kadın üye sayısının azalmasına yol açmaktadır. Kadınların iş hayatında dolayısıyla sendikalarda bulunması hem daha güçlü bir toplum yaratmak hem de sendikal mücadeleye katkısı bakımından oldukça önemlidir. Kadınların sendikalarda aktif yer almamaları veya yönetimlerde temsil edilmemişlerinin nedenleri çok boyutludur. Sendikaların işleyişine hâkim olan rekabete dayalı çalışma yöntemi, çatışmaya dayalı siyaset tarzı, güce dayalı hiyerarşik yapılanma, kadınları toplumsal ve siyasal alanlardan uzaklaştıran önemli etkenlerdir. Bugüne kadar yapılan tüm araştırmalar kadınların yönetim mekanizmalarında yer almamaları, sendikal faaliyetlere katılmamalarının nedenleri, cinsiyetçi iş bölümünün kadına yüklediği sorumlulukların yanı sıra, sendikaların kendi işleyiş ve yapılanmalarından kaynaklı sorunların belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet eşitsizliği sorununu yok sayan ve kadınlara yönelik politika üretmenin gereksiz olduğunu benimseyen erkek egemen bakış açısı, kadının sendika içerisinde yer almamasını yaşadığı cinsiyet ayrımcı uygulamalara değil, kişisel nedenlere dayandırarak, kadınların erkeklerle eşit koşullara sahip olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşımlar var olan sorunları daha da derinleştirmektedir. Oysa kadınların sendikal mücadelede etkin yer almamalarının önemli nedenlerinden biri, kendilerini cendereye alan cinsiyetçi ideoloji ve uygulamalarıdır. Toplumsal yapının büyük bölümünde hâkim olan ‘Sendikacılık erkek işidir, kadının yeri evidir’ biçimindeki yargı bunlardan biridir. Kadının politik ve teorik yetersizliği kendi içinde var olan güvensizlik ile pekiştiğinde, aktif görevler

almaktan geri durmasına neden olmaktadır. Bu durum girdikleri sosyal alanlarda kendilerini ifade etme ve etkin rol oynamada ciddi engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla sendikal ortamlarda kendini yetersiz görmekte, ifade edememekte, konuşamamaktadır. Diğer yandan kadınların sendikalarda yöneticilik yapabilmelerinin koşulu olan ‘yöneticiliğin’ gerektirdiği eril özellikleresahip olmaktan geçmektedir. Bu özelliklere sahip olmayan kadınların işi zorlaşmaktadır çünkü onlardan bu özellikleri göstermeleri beklenmektedir. Bu nedenle aktif ve yönetim süreçlerinde çalışan kadınların kendine özgü davranmamakta, davranışları takdirde beceriksizlikle suçlanıp başarısız görülmektedir. Sendikabinalarının, toplantı ve etkinlik vb. planlanırken kadınların göz ardı edilmesi, sendika binalarının amacının dışında erkek üyelerin boş zamanlarını geçirdikleri alanlara dönüşmesi, kullanılan eril dil, sendikaların kadın sorunlarına duyarsız kalmaları kadınları sendikalardan daha fazla uzaklaştırmaktadır. Bu sorunları ortaya koymak ve çözüm bulmak amacıyla düzenlenen Eğitim-Sen İkladınKurultayı belirlediğikadın politikalarını şu şekilde ele almıştır.

3.3.1. Sendikalardaki Erkek Egemenliği ve Çözüm Önerileri:

Geleneksel yapıların hem erkekler hem de kadınlar tarafından içselleştirilmiş olması yani erkeğin kadın üzerindeki tahakkümcü yaklaşımı sendikalarda da devam etmesi, kadının kendini sendikanın öznesi olarak görmemesi, mücadeleden uzak durması, ev aile sorumluluklarının birincil planda tutulması, genel toplumsal bakışın kadına olumsuz yaklaşımı, Örgütün kendi içinde demokratik olmayışı. Mevcut sendikal yapının merkezi ve hiyerarşik olması, yatay örgütlenme modelinin geliştirilmeyişi,

Sendikalarda erkek egemen yaklaşımın hakim olması, Kadına ilişkin kararların (Genel Kurul, Kurultay vb.) sürece bırakılması, zamanında hayata geçirilmeyişi,

Sendikalarda eril dilin hâkim olması(Sendikal yayınlarda, mekânlarda, toplantı ve eylemlerde vb.) Kadınların, sendikal mücadelede süreklilik sağlamayışi, Kadın politikaları ve taleplerinin, sendika politikaları ve talepleri haline getirilmeyişi, ikincil görülmesi, Genç üyelerde kadın sorununa ilişkin farkındalık yaratılmayışi,

Sendikaların fiziki koşullarının kadınlara uygun olmayışı(mahallî, kahvehane vb. görüntüsü) etkinlik, toplantı, eğitim çalışması saatlerinin kadın katılımına uygun olmayacak şekilde belirlenmesi, İdeolojik olarak sendikada cinsiyet eşitliği olsa da bunun pratiğe yansımaması,

Kadının politik bakış açısının kadın sorununa nasıl yaklaştığı, Sendikal gruplar arasındaki çatışmaların özellikle kadınları sendikalardan uzaklaştırması, Sendikal dinamiklerin, kadına faydacı yaklaşımı, Aktivist kadınlara yönelik yıpratıcı tutum ve davranışlar, Din faktörünün etkisi, Sendikalarda çocuk bakım olanaklarının sağlanamamış olması, Kadın çalışmalarının sadece kadına havale eden yaklaşımın olması, Kadın çalışmalarına yeterli bütçe ayrılmaması, Ülkemizdeki antidemokratik uygulamalar, savaş; genel toplumsal yapı üzerinde olduğu gibi kadınlar üzerinde de baskı oluşturuyor ve onların örgütlü mücadele içinde olmalarını olumsuz etkiliyor. Kadın sorunlarının yoğun olarak 8 Mart, 25 Kasım gibi dönemlerde dile getirilmesi, geriye kalan zamanlarda soruna yüzeysel yaklaşılması. Ülkedeki antidemokratik uygulamaların etkisiyle 'örgüt' fikrine yönelik geliştirilmiş olumsuz yargı ve örgütlülüğe olan güvensizlik.

Belirlenen bu sorunlara şu çözümler önerilmiştir:

Sendikal yapının demokratikleştirilmesi için aşağıdan yukarıya doğru bir örgütlenme modelinin geliştirilmesi, karar alma organlarının tabana doğru yaygınlaştırılmalıdır.

Tüm organlarda ayrı ayrı %40 kadın kotası uygulanması, kadınları güçlendirecek olumlu eylem politikaları geliştirilmelidir. Yürütme organlarında eş başkan (eş temsiliyet) sağlanmalıdır. Toplu sözleşme heyetlerinde eşit temsiliyet sağlanmalıdır.

Kadın çalışmaları için bütçe oluşturulmalıdır. Kadını güçlendiren eğitim çalışmalarının yapılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konulu karma eğitimler yapılmalıdır. Sendika binalarında çocuk odası, etüt vb. oluşturulması, sendikamekânlarının kadınlara uygun düzenlenmesi, güvenli yerlerden seçilmesi. Toplantı ve etkinlik saatlerini kadınlara uygun belirlenmelidir. İş yerlerinde kadın panoları oluşturulmalıdır. Sendikalardaki eril dile karşı politikalar geliştirilmelidir. Kadın sorununa ilişkin medyada düzenli programlar hazırlanması periyodik kadın yayınları çıkarılmalıdır.

Kadın örgütleriyle ortak mücadele verilmelidir. Şiddet ve taciz konularında duyarlılık geliştirilmeli, Şiddet ve tacizi ortaya çıkaracak politikalar oluşturulmalı, disiplin yönetmeliğinin buna göre düzenlenmesi, Konu ile ilgili afiş, broşür vb. hazırlanmalıdır. Kadınların sendikaya katılımı ve sosyal ilişkilerini güçlendirmek için etkinlikler düzenlenmelidir. Kadın sekreterlikleri için ayrı bir bütçe oluşturulmalıdır. Kadın sekreterliği kadın üyeler tarafından seçilmelidir.(ortak görüş değil) Toplu Sözleşme süreçlerinde kadın temsilciler de olmalıdır.

Kadın üyelerin katılımının sağlandığı merkezi Ankara eylemleri yapılmalıdır. Kadın sekreterlikleri ve kadın komisyonları etkin hale getirilmelidir. Eğitim-Sen tüzüğünde Kadın Sekreterliği yönetsel organ olarak yer almalıdır. Sendika bünyesindeki kadın konulu eylem ve etkinlikler bu yapılanmalar aracılığıyla örgütlenmelidir. Yönetim kademelerinde kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve kadın kotası yürürlüğe konmalıdır. Toplu iş sözleşmelerinde kadın üyenin kadın olmaktan kaynaklı sorunları tanımlanmalı ve çözüm üretilmelidir. Kadın üyelerin birbirleriyle tanışmasını ve kaynaşmasını amaçlayan etkinlikler (sadece kadınların katıldığı kahvaltı,piknik,yemek,gezi vb.) Her çalışmadan önce düzenli bilgilendirme yapılmalı katılım teşvik edilmeli, haklar-kazanımlar-kayıplar anlatılmalıdır. Ev içinde sorumluluğu paylaşan erkek üyelerin vereceği eğitim etkinlikleri. Düzenlenmelidir. Bu erkek üyeler kadın sekreterliği tarafından teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir.

3.3.2.Sendikal Katılım ve Temsil Konusunda Tespit Edilen Sorunlar ve Çözümler

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ataerkil toplumsal ilişkilerin kadınlara yüklediği roller, kadınların sendikal örgütlenmeye katılımını kısıtlayan başlıca etkendir. Eğitim iş kolu gibi kadın emeğinin yoğunlaştığı bir sektörde örgütlü sendikalarda bile kadınların görünürlüğü çok sınırlıdır. Kadın üye sayısının çok yüksek olduğu Eğitim-Sen’de sendikaya uğrayabilen, komisyonlarda görev alabilen, eylemlere ve diğer etkinliklere katılabilen kadın sayısı erkeklerin çok gerisindedir. Kadınların aktif katılım ve temsilleri ile kadın dayanışması önündeki engellere ilişkin bazı saptamalar şu şekildedir.

Kapitalist üretim ilişkilerinin ve cinsiyetçi ideolojinin neden olduğu cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların kamusal yaşama dolayısıyla sendikal süreçlere katılımının önündeki en önemli engeldir. Sendikalar erkeklere ait alanlar olarak görülmeye ve fiili anlamda da bu şekilde görülmeye devam etmektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlere evdeki ‘görevlerini ‘ aksatmadan katılmaları beklenmektedir. Görevlerini aksattıklarında eylem ve etkinliklere katılım konusunda sendika üyesi olan eşleri de dâhil toplumsal eleştirinin hedefi olmaktadır. Özellikle küçük çocuğu olan kadınlar, içselleştirdikleri cinsiyet rolleri nedeni ile suçluluk duygusuna kapılabilmektedir. Bu nedenle faaliyetlere katıldıklarında dahi evdeki sorumluluklar eşit paylaşılmadığı için evdeki sorunları ve sorumlulukları(ev, çocuk ne durumda? gibi)düşünme içerilmiş kültürünü üzerinden

atamamaktadır. Yaptığı çalışmalara odaklanamamakta ve yeterince katkı sunamamaktadır. Dolayısıyla gerekli zaman ve destek kadın tarafından sağlanmamakta, sendikal iş ilişkileri ertelenmektedir. Ayrıca toplumdaki yerini ve konumunu kaybetmemek için kadınlar sendikal süreçte ya yer almamakta ya da pasif kalmaktadır.

Üyelerimizin önemli bir bölümünün kadın olmasına, sendikamızın söyleminde ve kısmen de pratiğinde kadınların örgütlenmesine verilen öneme rağmen üyelerimizin çoğunluğunun aile yapısında da cinsiyete dayalı işbölümünün egemen olduğu söylenebilir. Cinsiyetçi değerleri benimseyen ya da en azından bu değerlere göre yaşayan (kadın ya da erkek) bir üye kitlesinin varlığı söz konusudur. Bu değerleri benimseyen kadınlar önceliklerini ev ve aile olarak belirlemektedirler. Bu durum genel olarak kadınların sendikal çalışmalara aktif olarak katılmalarını engellediği gibi sendika özelinde de kadın üyeler arasındaki dayanışma ilişkisinin gelişmesini olumsuz olarak etkilemektedir.

Sendika içinde aktif olarak görev almaya çalışan kadınlar erkeklerle eşit koşullarda bulunmamaktadırlar. Gerek sosyalleşme süreçlerinden kaynaklanan özgüven sorunları-toplantılarda söz alamama ya da çalışmalarda görev alamama gibi-gerekse sendika içinde erkeklerin engelleyici tutumları kadın üyelerin aktif olarak çalışmalara katılma ve yönetim kademelerine girme gibi konularda isteksiz davranmalarına neden olmaktadır.

Sendikal mücadele yürüten kadınlar ataerkil yapılanmanın bir parçası olan sendikal yapılanmaların içerisinde bu yapılanmayı yeniden üreten rollerle sınırlı kalmaktadır.

Erkeklerle eşit koşullarda olmadıklarını ve onlarla rekabet edemeyeceklerini fark eden kadın üyeler bu konuda dayanışmak yerine hemcinsleriyle rekabet etmeyi tercih etmektedirler.

Yönetim kademeleri ve kadın sekreterliği gibi önemli görevlerde bulunan kadınlar ve bu kadınlar tarafından örgütlenen eylemler sendika içinde var olan gruplardaki erkekler tarafından denetlenmeye ve yönlendirilmeye çalışılmakta, 8 Mart ve 25 Kasım gibi belirli tarihler dışındaki kadın konulu eylem ve etkinlikler basit gereksiz görülebilmektedir. Bu yüzden etkinlikler için yapılması gereken parasal harcamaların gereksiz olduğu düşünülmeyle ve kadın yöneticilerin emeği yok sayılmaktadır.

Genel olarak politika tarzımızın eril olmasından kaynaklı; eylem ve etkinlikler, basın açıklamaları ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılmakta ve erkek dil kullanılmaktadır. Sendikaya egemen olan atmosfer, gergin özellik taşımakta. Ayrıca kadın üyeler 8 Mart ve 25

Kasım dışındaki eylem ve etkinliklerde örgütleyici olarak yer almamaktadırlar. Sendikalarda aktif olan kadınlar genellikle bekârkadınlardır. Evli olan kadın üyeler evdeki sorumluluklarıyla baş etmeye çalışırken bekâr kadın üyeler de sendikaya geldiklerinde medeni durumlarını sorgulamaya varan –cinsiyetçi önyargılarla karşılaşabilmektedirler. Üye kadınlar sendikaları kendilerini geliştirebilecekleri bir alan haline getirmeyi başaramamıştır. Kadınların sosyal ilişkilerini sürdürmede öğretilmiş değerler üzerinden sendikayı öncelikli olarak görmemeleri, uzaklaşmalarına neden olmuştur. Böylece sendikalar yaşamın ağır yükü altında ezilen, hayatlarını kolaylaştıracak çözümler ve rahatlayabilecekleri ortam arayan kadınlar için çekim merkezi olamamıştır. Sendika toplantılarında kullanılan dil akademik seviyede olduğundan düzenli olarak çalışmalara katılamayan kadınlar yeterli eğitime tabi tutulmadıklarından bu dili anlayamıyorlar ve sürecin dışında kalıyorlar. Kadın sendikal mücadele içinde kazanım elde edebileceğine inanmamakta, kadın uygun olarak değerlendirilen görevleri benimsemekle yetinmekte, sendikada etkin olmayı istememektedir.

Kadınlar sendikal mücadelenin kendilerine kazanımları noktasında nasıl fayda sağlayacağı hakkında fikir sahibi değildir. Kadınlar kendilerini ‘ezilen Kadın’dan daha ayrı görüyor. Ortalama düzeyde sınıf atladığını düşünüyor. Bu nedenle örgütlenmeyi ve kadın dayanışmasını öncelikli ihtiyaç olarak görmüyor. Kadınların ilgi alanlarının kapitalist sistemden kaynaklı olarak farklı alanlara kayması etkindir.

Özellikle kentlerde yaşayan kadınların kendi yaşamlarında ve iş koşullarından kaynaklı sorunlar nedeni ile dayanışma duygusundan yoksun kalması da engeller arasındadır. Alışmış olduğu yaşam tarzını değiştirmek istemiyor. Yeni bir yaşam tarzı oluşturmak daha fazla sorumluluk üstlenmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle örgütlü bir yaşam tarzı oluşturmak çok daha zor olmaktadır. Üye olan kadınların çoğunda örgütlülük bilincinin oluşmaması nedeni ile üyelileri kağıt üzerinde kalmaktadır. Evlilik Kurumu içinde erkek büyük bir engel oluşturmaktadır. Sosyal yaşamda kadının iş yoğunluğu erkekte daha fazladır. Kadın toplumda aileden kaynaklı baskı hissetmektedir. Bu nedenle sendikal katılım konusunda kendisini frenlemektedir. Kadıngenelde ,özelde ve sendikalarda kendisini özne olarak değil erkeğin yedeği olarak görmektedir. Kadın sosyal ve siyasal kurumlarda yer alma konusunda çekinceli davranmaktadır. Kadın öğretilmiş kültürel değerlerden dolayı özgüven sorunu yaşamaktadır. Erkeğin tavırları da kadının özgüsünü kırmaktadır. Sendikalarda kadını hiçleştiren yedeğe

düşüren erkek egemen yaklaşımlar, objektif bakabilen kadınları sendikal alandan uzaklaştırıyor. Kadınların sendikalarda iradesi ve emeğiyle yer almasından ziyade kabaca cins temsili yeti mantığıyla yaklaşıyor olması olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sendikalarda aktif olan erkeklerin eşlerini çalışmalara katılmamalarının kadın üyeler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Mücadelede kadın pozisyonu bir türlü içselleştirilememektedir. Eğitim çalışmalarına gereken önem verilmemektedir. Kadınların çocuklarını bırakabileceği çocuk odalarının olmaması; sendika binalarının fiziki olarak kadınların katılımı için elverişli olmaması yeterli ilgiyi engellemiştir. Faaliyet ve duyurulardan eşlerden öncelikle erkeğin haberdar edilmesi kadınların haber almalarını geciktirmiş ve kopukluğa neden olmuştur.

Kapitalizmin toplumsal cinsiyet; feodalizmi, milliyetçiliği, militarizmi ve bürokrasiyi çok iyi işleyerek tüm resmi ve sivil kurumlara empoze etmesi, sendikaların mevcut sistem kurumlarının etkilerini kendi içinde taşması ve hiyerarşik, bürokratik ve eril olmayan alternatif bir anlayışın yaratılmamasına değinmesi gerekir.

Sendika içindeki gruplardan birine yakınlık duymayan birinin-dolayısıyla da bir kadının kendini sendikada bireysel olarak ifade etmesi ve yönetim kademelerine girmesi neredeyse mümkün değildir. Bu durum sendikal çalışmalara ilgi duyan kadın üyelerin bir kısmının zaman içinde sendikaya olan ilgilerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Sendika içerisindeki grupsal ilişkiler ve politik söylemler politize olmamış kadınlar açısından çekince yaratabilmektedir. Sendika içerisinde kadın kotasının uygulanmaması, pozitif ayrımcılığın siyaset ilişkilerine göre şekillendirmeye çalışılması kadınları sendikal süreçten uzak durmalarının temel nedenlerindedir. Pozitif ayrımcılığın siyaset ilişkilerine göre şekillenmesi başka bir sorun kaynağıdır. Kadınların sorunları, bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini yeterince vurgulamamak. Eğitimde özellikle yönetici seçiminde, ders kitaplarında yer alan cinsiyet ayrımcılığının yeterince işlenmemesi. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kreş süt izninin artırılması vb. gibi konularda etkili kampanyaların düzenlenmemesi. İş yaşamına girmenin nedeni 'aile bütçesine katkı sağlamak olarak algılanmakta' ve bunun dışında ki konularla ilgilenilmemektedir. Kadınların sorunları sendikal örgütlenme sorunlarından daha önemsiz görülmektedir. Sendikaların kadın çıkarları konusunda kadın üyelere yaşattığı hayalkırıklığı ve

bunun sonucunda kendisiyle özdeşleştirdiği sorunların çözüm yeri olarak sendikayı görmemesi ve kendilerini sendikayla özdeşleştirmelerini engellemektedir.

Sendikalaşma konusunda işyerlerinde yaşanan baskı ve sonucunda işten çıkarılma korkusu genelde olduğu gibi kadın üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır.

Cinsiyet eşitsizliğine ilişkin sorunların sendikal ortamlarda küçümsemektedir. İnsan haklarının konuşulduğu tartışıldığı zamanlarda söz konusu kadın haklarına gelince yüzeysel bir bakışla geçilmekte, kadın hakları ve sorunlarının ertelenerek, parantez içinde kalmaktadır.

İş yerlerindeki kadınların politikayı erkeklere ait bir alan olarak gören erkek egemen ideolojinin bir yansıması olarak; politik konulardan ziyade gündelik hayata ilişkin konularda paylaşımda buldukları görülmektedir. Aktivite kadınların kullandıkları kalıplaşmış politik dil sergiledikleri duruş ve ilişki kurma tarzları, işyerlerindeki gündelik dili kullanan kadınlarla ortak bir dil kurmalarını ve ortak bir duruş sergilemelerini engellemektedir. Aktifkadın üyelerle iş yerlerindeki örgütsüz kadınlar arasında politik birikim, duruş ve yaşam tarzı farklılıkları bu iki grup arasında duygudaşlık eksikliğine ve yabancılaşma sorununun yaşanmasına neden olmaktadır. İş yerlerindeki örgütsüz kadınlarla gündelik hayata dair sorunları da kapsayan dayanışma ilişkileri ve sıcak bağlar kurulamamaktadır. Kadınlar yönetimlerde sadece kadın sekreterliği olarak temsil edilmektedirler. Kadın komisyonları kurumsallaşmamaktadır. Kültür faktöründen kaynaklı kadınlar arası ortak bir bağ aynı duyguları paylaşmada eksiklik yaşanmaktadır. Genel çalışmalar birkaç kişi üzerinden yürütülmede görev tekelsizliği oluşturulmaktadır. Sendikada olumlu ayrımcılık politikalarının kurumsallaşmamış olması, kadın dayanışmasının gelişmesindeki ciddi engeller arasında yer almaktadır. Bu sorunun aşılabilmesi için yukarıda sayılan olumlu önlemler benimsenerek zaman kaybetmeden yaşama geçirilmesi gerekmektedir. Siyasal gruplar kadın temsiliyeti konusunda eksik kalmaktadır. Kesk bileşenleri arasında kadın politikaları ve kadına bakış açısından ortaklaşma bulunmamaktadır. Kadınlar, kadın politikalarını belirlemede üstünlük sahibi olamamaktadır. Sendika bünyesinde var olan farklı gruplar arasındaki rekabet bu gruplarla hareket eden kadınlar arasında da rekabetçi bir atmosferin oluşmasına neden olmuş ve dayanışma ilişkisinin gelişmesini engellemiştir. Aynı grup içerisinde var olan kadınlar arasında bile yeterince iş birliğinin oluşmadığı gözlemlenmektedir.

Sendika içine kendini belirli bir gruba ait hisseden kadınların grup içinde örgütleyici ve karar verici olmaktan çok destekleyici ve pasif bir konumda oldukları söylenebilir. Grup içinde belirleyici olan erkekler ve onların ürettiği politiklardır.

Kadının kadına bakış açısının dayanışma, iş birliği yönünde değil, geleneksel bir biçimde rekabetçi olması kutuplaşmayı beraberinde getirmiştir.

Özel alan sorumluluğu kendisinde olan kadın, erkeğe bıraktığı kamusal alanda irade göstermekte eksiklik yaşamaktadır. Sendikadaki seçim süreçlerinin, sendikal faaliyetlere katılımın daha çok grupsal ilişkiler üzerinden gelişmesi, kadınlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Kadınlar arasındaki iletişim bağının zayıf olması kadın dayanışmasını engellemektedir. Kadınların sendikal örgütlenme konusunda yeterli bilgiye sahip olamaması, kadın sorunu ve çözümüne ilişkin farkındalığın gelişmemesi ve bundan kaynaklı olarak da örgütlü mücadelenin uzağında kalarak sendikanın faydalarından nasıl yararlanacaklarını bilmemeleri dayanışma önündeki engellerdir. Kadınlar birbirlerinin sorunlarından haberdar değiller. Sendikalarda kadın yaşadığı sorunların sadece çevresindeki erkeklerden kaynaklanmadığı, bununla birlikte sistemin bilinçli olarak yürüttüğü örgütlü kadını susturma politikası yeterince anlatılmamaktadır. Zora, eşitsiz güç ilişkilerine ve baskıya dayanan kadın üzerindeki şiddetin sorumlularından olan sisteme karşı tutum geliştirilememektedir.

Çözüm önerileri :

Sendikanın tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet perspektifini dahil etmek. Kadın inisiyatifinin oluşması için sendika kadın politikalarının gözden geçirilerek geliştirilmesi; pratik kazanımların artırılması gereklidir. Kadınların talepleri ve sorunları genel talepler içinde eritilmemeli; aksine öznel bir vurgu ile dile getirilmelidir. Kadınlar cinsel kimlikleri yönelimleri ve bedenlerinden kaynaklı sorunlarla karşılaşmadan sendikal çalışmalarda var olabilmelidirler. Sendikada yaşanan fiziksel ya da psikolojik tacizler afişe edilmeli, cezai uygulama yapılmalıdır.

Kadınları toplumsal cinsiyetçi rollerin dışına çıkma, evde rol dağılımı yaparak sendikal faaliyetlerde bulunmalarının kendileri için bir siyasal atılım olduğunun bilincinde olmalıdır. Daha önce yapılan kongrelerde ve kurultayda alınan kararlar uygulanmalıdır. 2. Kadın Kurultayında alınan kararların kongre kararı haline getirilmesi sağlanmalı ve kadınlar bu süreçlerin takipçisi olmalıdırlar. Kurultay zamanı sadece delege katılımına değil dileyen

üyelerinde izleyebilmesi açısından yer ve zaman bakımından ulaşılabilir olması sağlanmalıdır. Katılımcıların topluluğu kucaklayan iyi anlayan ve ifade edebilen kişilerden seçilmesi, kitleyi sürükleyen renkli üsluplu kişilerden seçilmesi katılımı artırır. Sendikamızın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları ve elde edilen kazanımlar tüm üyelere ve iş yerlerindeki kadınlara anlatılmalı; bilgilendirme yapılmalı, katılım teşvik edilmeli, haklar-kazanımlar-kayıplar anlatılmalı, bunun için broşür hazırlanmalıdır. Gerek sendika içinde gerekse iş yerlerindeki kadınlar arasında var olan rekabetçi ilişkileri sorgulamalı ve hiyerarşik ilişki kurma tarzını reddetmeliyiz. İlişkilerin sendika ile sınırlandırılmaması, sendika dışında da sağlıklı ilişkiler kurulmalıdır. Sadece konuşmakla yetinmemeli, pratikte de çalışmalar yapılmalıdır. Sendikalar, üyelerin rahatlıkla gelebileceği ortamlara dönüştürülmelidir. Şube kadın komisyonlarının yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde, düzenli olarak bir araya gelerek deneyim paylaşımları ve ortak hedefler belirlemeleri için olanaklar sağlanmalıdır. Sendikanın, kadın üyeleriyle daha çok iletişim kurabileceği görsel, işitsel ve yazılı materyalleri çoğaltmalı, sosyal ve kültürel etkinlikleri yaygınlaştırmalıdır. Sendikadaki toplantı ve çalışma saatlerinin başlangıçta kadını sendikal faaliyetlere katma amacıyla öznel koşullarının göz önünde bulundurularak ayarlanması sağlanmalıdır. Eylem etkinliklerinin planlanma aşamasında kadınların süreçlere etkin katılımı sağlanmalıdır. Sınıfsal taleplerle birlikte cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi noktasındaki taleplerin de mutlaka gündeme alınması gerekmektedir. Sendikalı erkeklerin üye eşleriyle beraber sürece katılmaları yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Eylem ve etkinliklerde kadının sadece mesleki soruları değil genel yaşamdan kaynaklı sorunları da ön plana alınmalıdır. Tüm iş yerlerinde ve sendika şube binalarında kadın panolarının hazırlanması zorunlu bir ihtiyaçtır. Sendikalarda % 40 cins kotası ve kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır. Toplu sözleşme ve görüşmelerde kadın temsili yeti masada yer almalıdır. Kadın komisyonlarının genişletilmesi, güçlendirilmesi, kararların dikkate alınması ve benimsenmesi gerekir.

Sendikal tüm kararların ve benimsenen politikaların toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi ve kadın komisyonlarının görüşlerinin alınması gerekir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kararların güçlenmesi ve hayata geçirilebilmesi için yönetim kurulları ile kadın komisyonlarının kadın sekreterliğinin koordinesinde düzenli toplantılar yapmaları gerekir. Eğer

yönetime hiçbir kadın üye olmamışsa veya aday olup ta seçilememişse kadın komisyonunun seçtiği kadın aday doğrudan kadın sekreterliğine getirilmelidir.

3.4.Mersin Eğitim-Sen’li Kadınlarla Yapılan Görüşmelerin Değerlendirmesi:

Sendika en basit ifade ile kişilerin mesleki ve ekonomik çıkarlarını koruyup geliştirmek için kurulan kurumlardır. Bireyler tek başlarına güç olamadıklarından, bu hakları tek başına elde etmede etkin mücadele veremediklerinden bir araya gelme ve birlikte hareket etme gereği duyarlar. Sendikaların mesleki ve ekonomik çıkarlarının yanında bireylerin sosyalleşmesi, özgürleşmesi gibi farklı ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışmaları da vardır. Eğitim-Sen kadın üyelerinin ekonomik, sosyal ve çalışma hayatına ilişkin pek çok politika belirlemiştir. Bu politikalar sayesinde kadınların gerek sendikal alanda ve gerekse kamusal ve siyasal yaşama daha bilinçli katılımının sağlanması hedeflenir. Böylece kadınlar söz ve karar alma konusunda bir güç olacaktır. Eğitim-Sen’in bugüne kadar düzenlemiş olduğu Kadın Kurultaylarında bu politikalar üzerinde durulmuş, kadın üyelerin sorunları belirlenmiş, bu sorunlara çözüm üretilmeye çalışılmıştır. Kadınların toplumsal yaşama ve sendikal örgütlenmeye aktif katılımının artırılması, emeğini ve kendini örgütleyebilmesi ve politika üretebilmesi için çalışmalar yürütülmüştür. Mersin Eğitim-Sen’in 4002 üyesi olup 2013 ‘ü kadın1991’i erkek üyeden oluşmaktadır. Kadın üye sayısı dikkate alındığında ve Türkiye’deki diğer şubelerle kıyaslandığında başarılı sayılabilecek bir kadın örgütlülüğü ortaya çıkmaktadır. Kadınların sayıca erkek üyelerden fazla olması tek başına kadınların sendikaya hâkim olduğu veya sendikanın demokratik bir yapıya sahip olduğu anlamına gelmeyecektir. Kadınların sendikada niceliksel varlığı elbette önemlidir fakat asıl önemli olan bu kadınların sendikada ne ölçüde söz sahibi oldukları, politikalar belirlenirken ne derece dikkate alındıkları, yönetim birimlerinde yer alma durumları, faaliyetlere, eğitimlere rahatça katılıp katılmadıkları kısacası kurultaylarda tespit edilen sorunlara ne derece çözüm bulduğu ve bunun kadınlara nasıl yansıdığıdır. Kadınların bu yönlü katılımını değerlendirmede ölçüt olabilecek nitelikte yapılan görüşmelerde verilecek cevaplar aşağıda tartışılmıştır. Görüşmeler sendikal faaliyetlere aktif olarak katılan kadınlar arasında yapılmıştır, dolayısıyla belli bir bilinç düzeyinde olan kadınlardır. Sendikaya gidip gelen üyelerin dışında sendikalı olup aktif olmayan kadınlarla görüşme yapılmak istenmiş ise de kadınlar buna yanaşmamışlardır. Değerlendirmeler de bu durum dikkate alınarak yapılmıştır. Değerlendirmeler görüşmecilere yöneltilen 14 sorunun cevabı tek tek tartışılarak yapılmıştır.

1) Sizce sendikal bilinç nedir, nasıl sağlanır?

Sendikalı her kadının sendikal bilince sahip olduğu varsayılır. Mesleki hak ve çıkarlar temelinde kurulan sendikaların daha önce de bahsedildiği gibi kişisel gelişime katkı sağlamak ve sosyalleşmek adına da çeşitli çalışmaları vardır. Görüşmeci kadınların sendikal bilinç nedir? Sorusuna ilişkin verdikleri cevaplar şöyledir; özlük haklarının korunması amacıyla örgütlenme ihtiyacı, sonrasında sosyalleşmek ve sendikal hareketi özgürlük mücadelesi gibi algılayan cevaplar verilmiştir. Özlük haklarının korunması cevabı sendikal bilincin özünü oluşturup kadınların da sendikal bilinç düzeyini gösterir. ‘Emek alanında örgütlenmenin, mücadele etmenin, beraberinde eşitlik ve özgürlük mücadelesinin bilincine sahip olabilmektir. Örgütlülük ve birlikte mücadele bilincidir. Kadın üyenin verdiği bu cevapta eşitlik ve özgürlük mücadelesine vurgu yapılmıştır. Kurulan her sendikanın genelde bir politik duruşu vardır ve potansiyelini de bu politik duruşa yakın bireylerden sağlar. Bireylerin örgütlenmede kendisine yakın düşüncede olanlarla hareket etmeyi terci etmesi örgütlenmenin özüne uygun ve anlaşılır ise de sendikal örgütlemeyi bundan ibaret görmek şüphesiz sendikaları da sınırlayıcı ve daraltıcı bir çizgiye itecektir. Sendika içindeki gruplardan birine yakınlık duymayan birinin-dolayısıyla da bir kadının kendini sendikada bireysel olarak ifade etmesi ve yönetim kademelerine girmesi neredeyse mümkün değildir. Grupsal ilişkiler sadece yönetici seçiminde değil iş yeri temsilcisi seçiminde de kimi kadınları rahatsız edecek şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu duruma ilişkin 11. Soruya verilen cevaplar da grupsal ilişkilerin sendikaya yansıdığını ve kadınların bu durumdan rahatsız olduğunu göstermektedir.

11) Sendika yöneticilerini, iş yeri temsilcilerini tanıyor musunuz? Nasıldörüyorsunuz? Nasıl seçiliyorlar? Sorusuna bazı üyelerin verdiği ‘Seçim iş yerinde örgütlü üye arkadaşlarımız tarafından yapılıyor.’ cevabın dışında ‘Sendika yöneticilerini sadece ismen tanıyorum. Sendikanın iş yeri ve yönetici seçimlerinde de (siyasi, etnikvs.)çeşitli dayatmalara karşı karşıya kaldığımızı söyleyebilirim. Cevabı da dikkat çekicidir. Bu durum sendikal çalışmalara ilgi duyan kadın üyelerin bir kısmının zaman içinde sendikaya olan ilgilerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Bu da sendikanın kadın duyarlılığına, eşitlik ve özgürlük politikalarına şüphesiz ters düşecek bir durumdur. 2. Kadın Kurultayında bu sorun tespit edilip şu şekilde ifade edilmiştir.’ Sendika içerisindeki grupsal ilişkiler ve politik söylemler politığe olmamış kadınlar açısından çekince yaratabilmektedir.’Sendika içindeki gruplardan birine yakınlık duymayan

birinin-dolayısıyla da bir kadının kendini sendikada bireysel olarak ifade etmesi ve yönetim kademelerine girmesi neredeyse mümkün değildir. Bu durum sendikal çalışmalara ilgi duyan kadın üyelerin bir kısmının zaman içinde sendikaya olan ilgilerini kaybetmelerine yol açmaktadır.’ 2.Kadın Kurultayında fark edilip yer verilen bu soruna yine kurultayda şu şekilde bir çözüm bulunmuştur: ‘Aktif sendikalı kadınların politika yapış tarzı, kullandığı dil, sergilediği duruş ve örgütlü olmayan kadınlarla ilişki kurma biçimi değişmelidir. Gündelik hayatın dilini kullanarak ve gündelik hayata dokunan çözümler üreterek işyerlerindeki kadınlarla dayanışma ilişkisi kurmaya özen göstermeli, bulunulan ortamlarda bu tür ilişkilerin önü açılmalıdır. Burada sendika içerisindeki kadınların iletişimsizliği ortaya çıkmaktadır ama sorun sadece iletişimsizlik değil, bu sorunun çözümünün sadece kadınlara yüklenmesidir. Kadın duyarlılığı noktasında yük sadece kadına yüklenmemelidir. Kadın sorunu erkeğin sorunu olarak da görülmeli erkek üyeleri bilinçlendirecek politikalar belirlenmelidir. Eğitim-Sen’in genel olarak üyelerinin mesleki hak ve çıkarları korumak, kadınların eşitliğini ve özgürlüğünü savunmak, üyelerinin sosyalleşmesi ve kişisel gelişimine katkı sağlayacak eğitim ve etkinlikler yapmak gibi politikaları vardır. Bu politikaların her birini ayrı ayrı çok önemli olup hiç biri diğerinden daha önemli kabul edilip diğerleri ihmal edilmemelidir. Bu politikaların birbirine göre önceliği yerine içilçeliği kabul edilmelidir.

2) Kadınların sendikaya üye olma ve olmama nedenleri sizce nelerdir?

Örgütlenmelerin genelinde insanların kendilerini güvende hissetme ihtiyacı vardır. Bazı kadın üyelerin sendika üyesi olma nedeni benzer siyasi görüşe sahip olan diğer insanlarla bir araya gelme ihtiyacından doğar. İnsanlar kendileriyle aynı veya benzer görüşe sahip olan diğer insanların yanında kendilerini daha iyi ifade ederler. Kitle ile benzer duygu ve düşüncelere sahip olmak kendilerini güvende hissetmesini sağlar. Diğer yandan sendikaların ülke sorunlarına karşı tavır ve tepki koymaları doğal olsa da aşırı politikleşmesi bir süre sonra sendikayı hem özünden uzaklaştırır hem üyenin sendikada kendini güvende hissetmemesinden dolayı üye kaybına yol açar hem de yine bu nedenden yeni üyeler kazanmasına engel olur. Güven duygusu kadınlarda farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Kimi güvende olmak için sendikalı olmayı seçerken kimi de güvende olmak için sendikadan uzak durabilmektedir. Mesleki haklarının korunacağı, iş yerinde karşılaşıacağı herhangi bir sorunda sendikanın

yanında olacağını bilmesi güvende hissettirirken sendikasıdan dolayı işini kaybetme kaygısı veya bu yüzden çeşitli baskılara maruz kalma ihtimali sendikalardan uzak tutmaktadır. Bu tür çekinceleri olmayıp sendikaya üye olan kadınların sendikadaki durumu da tartışma konusudur. Kadın üye sayısı erkek üyelere fazla olmasına rağmen aktif üye sayısı azınlıktadır. Aktif olanlar yukarıda sayılan nedenlerin dışında kişisel gelişimine katkı sağlamak, sosyalleşmek gibi nedenlerle sendikaya gelir. Pasif çoğunluk toplumsal cinsiyet rollerini yerine getirme kaygısı ve telaşla sendikaya zaman ayıramamaktadır. Bu roller kadınların sadece zamanını çalmaz aynı zamanda kendine olan güvenini de büyük ölçüde etkiler. Bu rollere dalıp giden kadınların dışarıda olup bitenden, sendikadaki gelişmelerden, yapılacak olan faaliyetlerden haberdar olmamaları boş vakit bulsa bile sendikada varlığını gösterememe, sendikaya bir şey katamama, kendini yetersiz görme gibi nedenler kadınları sendikadan uzak tutmaktadır.

3) Sendikanın yayınlarını okuyabiliyor musunuz? Ya da bu konuda bilgi edinebiliyor musunuz?

Sorusuna kadın üyeler 'Sendikanın yayınlarını okuyabiliyorum. Bilgi edinebiliyorum. Şubeye gerekli dokümanlar gönderiliyor. Ayrıca sendika genel merkez sitesinde ilgili yayınlar ve dokümanlar bulunabiliyor. Cevabını vermişlerdir. Sendika yayınlarını, ilgili dokümanları istediği yerde bulabiliyor olmak, sendikaya ilişkin bilgilere rahatça ulaşmak hem kadınlar hem de sendika açısından olumlu bir durumdur.

4) Sendikadaki hangi çalışmalara (toplantı, eğitim çalışmaları, miting) ne sıklıkta katılıyorsunuz?

Eğitim-Sen'de her kadın, Kadın Komisyonunun doğal üyesidir. Kadın Komisyonunda veya diğer organlarda alınan kararlar üyelere duyurulup, yapılması gerekenler belirlenip uygulamaya geçilir. Sendikadaki hangi çalışmalara katılıyorsunuz (toplantı, eğitim, miting) sorusuna yönetimdeki kadınlar doğal olarak geneline katıldıkları yönünde cevaplar vermişlerdir. Geriye kalan kadınlar ise en çok mitinglere katıldıklarını söylemişlerdir. Buradan ikinci gruptaki kadınların karar alma mekanizması değil de daha çok alınan kararların uygulayıcısı oldukları sonucuna varabiliriz. Alınan kararlara katılmasalar bile sırf sendika üyesi olduklarından uygulamak zorunda hissettikleri durumların olduğu görülmüştür. Kararlar her ne kadar genel merkezde alınsa da bu kararların tartışılma bilirliliğinin olmayışı sendikanın demokrasi anlayışını sorgulanır kılmaktadır. Kadınların gerek çevresel gerek kişisel sebeplerden ötürü sendikal

faaliyetlere yüksek katılım göstermedikleri açıktır. Bu sorunun üzerine gidilmesi, tüzük ve etkinliklerin içerik ve hazırlanışında kadınlar göz önünde bulundurularak gerekli düzenlemelere gidilmesi kadınları daha aktif hale getirebilir.

5) Kadınlar sendikada kendilerini özgürce ifade edebiliyorlar mı, yoksa susmayı mı tercih ediyorlar?

Kadınların sendikada edilgen kalmamaları, kararların uygulayıcısı olmanın dışına çıkıp etkin ve belirleyici olabilmeleri için sendikada kendilerini özgürce ifade edebilmeleri gerekmektedir. Kadınların sendikada kendilerini özgürce ifade edebiliyorlar mı yoksa susmayı mı tercih ediyorlar? Sorusuyla ilgili yorumları genel olarak özgürce ifade edemedikleri, susmayı tercih ettikleri yönündeysen de bazıları özgüven derecesine bağlı olarak ifade etme durumunun değişebileceği cevabı da verilmiştir. Kadınların kendilerini rahatça ifade edebilmeleri sendikadaki erkek üyelere bağlıdır. Sadece aktif kadın üyelerin özgüveni düşük kadın üyelere destek olmaları yetmez, erkek üyelerinde gerçekten kadınları sendikaya çekecek orda kendini rahat hissetmesini sağlayacak tutum ve davranışları içselleştirmiş olmaları gerekmektedir. Olması gereken tavır bu iken kadınlara olan yaklaşım toplumun diğer alanlarında olduğu gibi kadınları ikinci planda tutmak, eksikgörmek, eleştirel yaklaşmak şeklindedir. Erkek üyelerin eleştirel yaklaşımları kadınları suskunluğa itebilmektedir. En demokrat sendika gibi görünen Eğitim-Sen ve onun erkek üyeleri kadınlara bu özgürlüğü sunabilmelidir. Sendikalar, kadınların sendikalar içindeki varlıklarını önemsemeli ve kadınların sendikal faaliyetlere katılması ve sendikada rahat hissetmeleri için daha çok çaba göstermelidir. Kadınların sendikal yaşama katılmasının yolu, kendilerini sendikaların öznesi konumunda görmelerini sağlayacak önlemlerin alınması ile mümkündür.

6) Sendikalı erkekler kadınları ilgilendiren özel sorunlara duyarlılar mı? Hangi sorunlara duyarlılar? Sorusuna verilecek cevap 'Çocuk ve kreş konusunda. Diğer konularda pek olmuyor. Şeklindedir. Bu cevapta kadınları ilgilendiren özel sorunlar deyince akla kreşin gelmesi toplumsal cinsiyet rollerindeki eşitsizliği akla getirmektedir. Ve yine 2.Kadın Kurultayında kadın sorunlarında 'Sendikalarda çocuk bakım olanaklarının sağlanamamış olması' tespiti aynı

şekilde çocuğu bir tek kadının sorumluluğunda görmekte, eşitsizliğe karşı durmak yerine katkı sunmaktadır. Bu durum sadece Kadın kurultaylarında değil genel kurultaylarda da tartışılmalıdır. Çocuk bakımı kadının doğal görevi değildir, dolayısıyla çocuktan bir tek sorumlu olan kadın değildir. Kreş sorununu da kadının özel sorunu gibi görmek doğru değildir. Çocuk kadının olduğu kadar erkeğin de sorumluluğundadır. Kreş sorununu en az kadın kadar erkeğin de sahiplenmesi ve o yönde hareket etmesi gerekmektedir. Kreş cevabı dışında verilen bir cevap şu şekildedir: ‘Konuştuğumuz pek çok erkek arkadaş duyarlı olduğunu söylüyor. Bazen öyle bir duyarlılık geliştiriyorlar ki kadınlar yerine düşünmek ve eylem yapmak konusunda bile aşırı duyarlı ve zorlayıcı olabiliyorlar. Kimileri de sendikal mücadelede kadınların yeri, rolü artıkça tepkisel bir biçimde susmayı, geriçekilmeyi, hattakarşıtı, engelleyici söylem ve tepkilerde bulunabiliyorlar. Kimileri de gerçekten mücadele eden kadınlara saygılı, duyarlı, kadının kendi sözünü söylemesi ve eylemde bulunmasında engelleyici değil kolaylaştırıcı olabiliyor. Burada her ne kadar iyi niyetli bir tutum görünse bile, kadın kendisi için bile en iyisini ben bilirim gibi kibirli bir tavır vardır.

7) Sendika iş yerinde cinsiyet ve ayrımcılık gibi sorunlarla mücadelede kadınlara destek veriyor mu? Nasıl?

İş yerinde herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını belirten kadınlar, toplumsal cinsiyete yönelik sorularda ayrımcılığa vurgu yapmışlardır. Özellikle ev ve iş hayatı arasına sıkışma noktasında kadınlar, iş hayatı içerisinde bile asıl yerlerinin özel alanları olan evleri olarak tanımlandıklarını vurgulamışlardır. Kadınların “anne ve eş rolü”, “koruyucu, sevecen, fedakâr, duygusal” olma gibi kadınsı sayılan niteliklere, erkeklerin ise otorite sahibi olan “baba ve çalışan rolü”, “evi geçindiren erkek ve kamusal otorite/erk sahibi kişi, yönetsel temsil rolü” gibi erkeksi niteliklerle tanımladıkları görülmektedir. Kadınların çalışması durumunda ise alt pozisyonlarda yer alması doğalarına ve toplumsal rollerine uygun görülmektedir. Kadının özel alanın sorumluluklarını minimum düzeyde çalışma yaşamını da etkilemeyecek bir biçimde yerine getirmesi öngörülmektedir. Bu durum sendikal düzeyde de aynıdır. Bir kadının en fazla kâğıt üzerinde sendikal olması yeterlidir. Toplum tarafından kutsanmış olan ‘Kadınlık ve annelik’ görevleri onlar için yeterlidir. Erkek sendikada kadının hakkını da savunacaktır. Roller adil bir şekilde paylaşılmıştır.

8) Sendikalı erkeklerin ve sizin kadınların yönetime gelişine bakışınız nasıldır?

9)Erkek sendikacılar kadınları sendikal yönetime katılmaya teşvik ediyorlar mı ? Nasıl? 1980'lerde uygulanmaya başlanan neoliberal politikalar örgütlü mücadeleyi kısıtlarken sendikalar ciddi tehdit altında kaldı. Sendikalar üye sayısını artırarak ayakta kalmaya çalıştı. Sendikalardaki kadın sayısındaki ciddi artış bu döneme denk gelmiştir. Kadınların dünya çapında sendikal katılımının artmasının temelinde bu politikalar yatmaktadır. Dolayısıyla kadınların sendikal oluşu veya yönetsel pozisyonlara gelişine bakışınız nasıldır sorusuna beklenildiği üzere 'sendikal bakışı genişletmesi bakımından olmazsa olamaz' gibi cevaplar alınırken, erkek sendikalıların kadınların sendikal oluşu ve yönetsel pozisyonlara gelişine bakışları nasıldır sorusunun cevabında 'Kadınları teşviki noktasında teşvik ediyorlar. Ancak kadınların ön plana geçeceğini gördükleri zaman, frenlemeye çalışıyorlar' başka bir cevapta 'Kimileri kadınların sendikal yönetime katılmaları için teşvik ediyorlar. Ancak sendikaların kadın kotası uygulamasından dolayıdır. Kadınların sendikal mücadeledeki yoğun emeği ve değişim yaratmış olmalarından dolayı da kadın katılımını isteyen de çok az, tek tük diyebileceğimiz düzeydedir. Denmiştir. Aradan geçen 30 yıla rağmen eril kültürün hala aşılmadığı, sendikal mücadelenin kadın-erkek mücadelesi olmadığı sistemin kabul edilmez antidemokratik dayatmalarına kadın-erkek bir arada daha güçlü ve etkili bir şekilde karşı konulabileceği bilincinin oturması gerektiği sonucu çıkarılabilir.

10)'Kadınlar sendikada görev aldıklarında erkek kimliğine bürünmek zorunda kalıyorlar, kadın bakış açısını unutuyorlar' Düşüncesi doğru mu değerlendirir misiniz? Sorusuna görüşmecilerden biri 'Kadınbilincine, gücüne ve iradesine sahip olan kadınlar erkek kimliğine bürünmese de, sendikada iş yaparken zorlanıyorlar. Kadınbilincine, iradesine ve gücüne sahip olmayanlar çok rahatlıkla erkeklerle, kadın konusunda bile kadınlar aleyhine ortaklaşabiliyorlar. Burada sendikaların eril yapıları dikkat çeker. Kadınların antifeminist söylem ve eğilimlerinin olabildiği görülmektedir. Sendikal sürece katılan kadın; kadın özelliklerinden çok erkeksi özellikleriyle ön plana çıkarılmaktadır. Her ne kadar yönetsel temsilde kadın var olsa da erkek direnci tanımlamalarla ve benzetmelerle devam ettirilmektedir. Sendikada temsil gücü olan kadınlar sendika içerisinde cinsiyet körlüğü açısından değerlendirildiklerini düşünseler de, burada öne çıkan sendikal alanın erkeksi bir özellik taşıdığı, sendikal alana giren kadının da kadın olmasından dolayı değil, kadının erkeksi

özellikler taşımasından dolayı burada var olduğudur. Buradakarşımıza çıkan sonuç kadınlar her ne kadar “insan paydası” nah vurgu yapsalar da, sendika içerisinde erkekler tarafından tanımlanmaları erkek direncinin sendikadafarklı boyutlarda devam ettirildiğidir.

12) Kota hakkında ne düşünüyorsunuz ?

Kota eşitsiz durumları eşitlemede geçici bir çözüm aracıdır. Kadınların durumunu eşitlemede önemli katkıları olmaktadır. Kadınların güçlenmesi, bilinçlenmesi ve irade olmasında önemli katkıları olmaktadır. Kotadan kaynaklı sendika yönetimine, kurullara erkekler istemese de kadınları aday göstermek zorunda kalmaktadırlar. Bu kadıntemsiliyetinin de artmasına katkı sağlamaktadır. Kota hakkında ne düşünüyorsunuz? Sorusuna ‘Sendikamızın daha önce %30 olan şimdi ise tüzük değişikliği ile %40 olan kadın kotamız var. Pek çok farklı siyasal (hepsi sol olmakla birlikte)anlayış(kadın meselesine en duyarlı görünenler dâhil)kota uygulaması olmazsa kadınların yönetime/yürütmeye gelmeleri konusunda duyarsız, hatta engelleyici olabiliyor. Kota uygulamasından dolayı kadınlar yürütme adayı gösterilmek zorunda kalıyor.7 kişilik yürütmenin 4 kişisinin kadın olmasının sendikal, emek ve kadın mücadelesini daha nitelikli hale getireceğini ve büyüteceğini düşünüyorum. Kadın kotasının kadınların tamamı tarafından desteklenmesi çok olumlu bir durumdur. Kadınlar her ne kadar kota zorunluluğundan yönetime getirilse de bu durum eril yapıları zamanla kıracaktır. 2.Kadın Kurultayında tartışılan eş başkanlık sisteminin sendikalarda uygulanması şüphesiz kadın temsiliyeti bakımından çok önemlidir. Yarısından fazlası kadın üyelerden oluşan Mersin Eğitim-Sen’de uygulanması kadının eşitlik ve özgürlük mücadelesine ciddi katkıları olacaktır. Ancak, henüz yasal bir geçerliliği olmaması dışında eş başkanlık sisteminin altyapısını oluşturmadan yapılacak düzenlemeler kadın temsiliyetini gerçek anlamda sağlayamayacağı riskini taşımaktadır. Kota uygulamasında zorunlu olduğu için yönetime getirilen fakat herhangi bir varlık gösteremeyen kadınlar gibi eş başkan seçilen kadının da varlık gösteremeyeceği muhtemeldir. Ancak kota da olduğu gibi eş başkanlığın da ilk etapta çok bir işlevi olmasa da bu durum zamanla değişecek, kadın varlığı daha görünür bir hale gelecektir.

13)Kadın olarak sendikaya dair hissettikleriniz, karşılanmayan beklentileriniz nelerdir? Bu konuda neler yapılabilir?

Sorusunun genel olarak sendikaya ilişkin hissettikleri kısmı cevaplanmış olup bu hislerin olumlu olduğu ve sendikada bulunmaktan dolayı mutlu oldukları şeklindedir. Beklenti bölümü çoğunda atlanmış olsa da cevap verenlerin bir kısmı herhangi bir beklentilerinin olmadığını söylemiştir. Bu konuda iki değerlendirme yapılabilir. Sendikanın kadın lehine dönüşmemesinin nedenlerinden birinin de kadınların talepkar olmamaları olabilir. Ancak bu değerlendirmeyi yaparken şunu da göz önünde tutmak gerekir ki sendikanın kurumsal olarak bu konuda adım atmamış olması da kadınları beklentisizliğe itmiş olabilir. Her ne kadar sendikanın olumsuz tavrı olsa da kadınların değişim konusunda ısrarcı olmadıklarını yapılan değerlendirmelerde söyleyebiliriz. Bir kadın üyenin verdiği cevap şu şekildedir: 'Değişmeyen sert erkek bir kurum. Söylemleri sorun çözücü olan, standart sloganların dışına taşan değiştirici, dönüştürücü bir kurum istiyorum. Bu cevabı veren farkındalığı yüksek kadınların artması sendikaların kadını değiştirip, dönüştürmesiyle ilgili çeşitli ve etkili adımlar atmaları konusunda fayda sağlayacaktır.

14)Kadın olarak sendikal mücadeleye katkı sağladığınıza inanıyor musunuz? Bunun için neler yapıyorsunuz?

Kadın üyelerin cevapları şu şekildedir : 'Elimden geldiğince katkı sağlamaya çalışıyorum. İş yerimdeki toplantılara, mitinglere katılıyorum. Veya 'yeterince katkı sağladığımı düşünmüyorum'. Kadınların sendikadaki varlıkları bile kuşkusuz değerli iken verilen cevaplardan aktif kadınların sendikada kendi yaptığı çalışmaları yetersiz gördüğü anlaşılmaktadır. Sendikadaki kadınlar aslında daha çok şey yapmak isterken güven problemi veya desteklenmeme gibi nedenlerle yapılmak istenenler yapılamamakta yani var olan potansiyellerini ortaya çıkaramamaktadırlar. Burada sendikaya düşen görev bu kadınların potansiyellerini ortaya çıkarmada onlara yardımcı olmaktır.

DEĞERLENDİRME

Kadınların toplum içerisinde var olma mücadelelerinde sivil toplum ve sendikaların rolü büyüktür. Özel ve kamusal alan dikkate alınarak değerlendirildiğinde sendikalar kamusal alanda kadının konumunu açıkça yansıtan bir nitelik taşımaktadır. Kadınların gerek sendikalaşma gerekse örgüt içi temsile etlerine bakıldığında erkeklerle aynı durumda olmadıkları görülmektedir. Toplumun bakışıyla sendikacılık, “erkek işi” olarak görülmektedir. Bu durumun özel ve toplumsal yaşama yansımaları ise kadın açısından eşitsiz bir var olma sorunu olarak kendini gösterir. Bu eşitsizlik elbette Türkiye’ye özgü olmayıp dünyanın hemen hemen tüm ülkelerinde değişik ağırlıkta kendini göstermektedir. Eşitsizlik beraberinde, kadının toplumsal ve siyasal hayata katılımını ve bireysel gelişme olanağını sınırlayan bir durumdur.

Kadınlar toplum içerisinde bireysel farklılıkları göz ardı edilerek büyük ölçüde geleneksel cinsiyet rollerinin çizdiği dar kalıplar içerisinde sıkışık kalmaktadır. Bu kalıplar kadını özel alana hapsedip, birey olarak kendini gerçekleştirme ve dolayısıyla özgürleşmesini engellemektedir. Özel alan dışında yani kamusal alanda varlık göstermesi de onun özgürleştiği anlamına gelmemektedir. Sendikalar kadınların kamusal alandaki sıkışık ve yabancılaşmış konumunun en belirgin şekilde gözlemlendiği alanlardan biridir. Gerek sendikalaşma gerekse sendikal faaliyetlere katılım ve yönetim birimlerindeki temsiliyetlere bakıldığında, sendikal düzeyde kadınların erkeklere oranla oldukça eşitsiz bir konumda oldukları görülmektedir. Kadınların sendikal alandaki bu konumları toplumsal ve siyasal hayatta geri planda kaldıklarını gösteren ve ataerkil kültürün sendikal düzeyde yeniden ortaya çıktığının göstergesidir. Sendikal alanda yaşanan bu geri planda kalma durumu, siyasal alanda da mevcuttur. Çünkü siyaset de sendika gibi “erkek işi” olarak algılanmaktadır. Ancak özellikle 1980’li yıllardan itibaren dünyada ve ülkemizde gelişen kadın hareketinin de etkisiyle bir yandan kadınların sendikalıların oranlarını yükseltmek ve sendika içerisindeki konumunu iyileştirmek gibi politikaların öne çıktığı görülmekle birlikte, bir yandan da ataerkil ilişkilerin yeniden üretildiğini görmekteyiz. Her ne kadar çelişki gibi görünse de bu durumun, değişimin etkin dinamiği olduğunu söyleyebiliriz.

Kadınların 1980’li yıllarda sosyal, siyasal ve ekonomik alanda etkilerini daha çok göstermeleri, sendikal ilişkilere de yansımalarla kadın-sendika ilişkisinin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. 1980 sonrası hareketlenmeye başlayan kadınların sendikal örgütlenmesi, 1990’lı

yıllarda oldukça geniş bir alana yayılmıştır. Özellikle Kesk'e bağlı sendikalarda kadın üye sayısındaki artış beraberinde kadın politikaları oluşturmayı da ihtiyaç haline getirmiştir. Kamu emekçileri tabanını oluşturan kadınların eğitim düzeyinin görece olarak diğer çalışan kadınlardan ileri düzeyde oluşu memur sendikalarını kadın sorununa daha duyarlı olmaya zorlamıştır. Örgütsel düzeyde kadınların sendikal sürece dâhil etme çabaları elbette değerlidir. Fakat çoğu kez bu çabalar, kadın sorunlarına duyulan hassasiyet veya kadınların örgüt içerisindeki konumlarını iyileştirmekten öte, üye artışına yönelik hedefler olarak kendini göstermektedir. Genellikle kadın sorunları sendika gündemlerinin en son sıralarında yer almaktadır. Günümüzde kadına yönelik yapılan faaliyetlerin neredeyse tamamı 8 Mart, 25 Kasım gibi özel günlerle sınırlı kalmaktadır. Sendikaların özel günlerde kadın sorununa farkındalık oluşturacak faaliyetler düzenlemesi doğal olmakla birlikte, faaliyetlerin genele yayılmaması, sendikaların kadın sorunlarını politikalarına yeterince dâhil etmemeleriyle ilgilidir.

Eğitim-Sen kuruluşundan bugüne sendikal harekette cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar belirleyip bunları gerçekleştirmek yönünde çabalar sarf etmede küçümsenmeyecek başarılar elde etmiş bir sendikadır. Yönetim birimlerine kadın sekreterliklerinin kurulmuş olması, kota uygulaması, kadın kurultayları düzenlemesi, kadın soruna yönelik toplumsal eylemlerde potansiyelini kullanmadaki başarısı bunlardan bazılarıdır. Ancak üyelerinin yarısını kadınlardan oluşmasına rağmen gerek kadın üyelerine gerekse erkek üyelere yönelik tüm tabanını kucaklayacak şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim vermeyi hedefleyen çalışmanın bugüne kadar ortaya konmamış olması, pozitif eylem ve güçlenme politikaları uygulamakta eksik kalması, toplumsal farkındalık çalışmalarına dönük gerçekçi hedefler belirleyememesi önemli eksikliklerdir. Eğiti-Sen cinsiyet anlamında kotayı savunsa da bunun hayata geçirilme noktasında tam bir başarı elde ettiğini söylemek güçtür. Bugüne kadar kotanın hayata geçirilmesinde engellerin neler olduğuna yönelik yapılmış herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınları sendikalarda da aktif olmasını engellemekteyse de sendikaların yapı ve işleyişlerinin de bu eşitsizliğe katkı sunduğunu söyleyebiliriz. Sendikal hareketin geleceği kadınları örgütlenme kapasitesine, tüm düzeylerde karar organlarına dâhil edebilme gücüne bağlıdır. Kadının iş gücüne katılımı ile sendikaya üye olması doğru orantılıdır. Kadın, iş gücüne katıldıkça haklarını arayabilmek için sendikalara üye

olmaktadır. Ancak kadının iş gücüne katılım oranının azalması beraberinde sendikaların da kadın üye sayısının azalmasına yol açmaktadır. Kadınların iş hayatında dolayısıyla sendikalarda bulunması hem daha güçlü bir toplum yaratmak hem de sendikal mücadeleye katkısı bakımından oldukça önemlidir. Cinsiyet eşitsizliği sorununu yok sayan ve kadınlara yönelik politika üretmenin gereksiz olduğunu benimseyen erkek egemen bakış açısı, kadının sendika içerisinde yer almamasını, yaşadığı cinsiyet ayrımcı uygulamalara değil, kişisel nedenlere dayandırarak, kadınların erkeklerle eşit koşullara sahip olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşımlar var olan sorunları daha da derinleştirmektedir. Toplumsal yapının büyük bölümünde hâkim olan ‘Sendikacılık erkek işidir, kadının yeri evidir’ biçimindeki yargı bunlardan biridir. Kadının politik ve teorik yetersizliği kendi içinde var olan güvensizlik ile pekiştiğinde, aktif görevler almaktan geri durmasına neden olmaktadır. Bu durum girdikleri sosyal alanlarda kendilerini ifade etme ve etkin rol oynamada ciddi engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla sendikal ortamlarda kendini yetersiz görmekte, ifade edememekte, konuşamamaktadır. Diğer yandan kadınların sendikalarda yöneticilik yapabilmelerinin koşulu olan “yöneticiliğin” gerektirdiği eril özelliklere sahip olmaktan geçmektedir. Bu özelliklere sahip olmayan kadınların işi zorlaşmaktadır, çünkü onlardan bu özellikleri göstermeleri beklenmektedir. Sendikacılık erkek işi görüldüğünden başarılı olma ölçütü de bu şekilde davranmaktadır. Bu nedenle aktif ve yönetim süreçlerinde çalışan kadınlar, kendine özgü davranmamakta, davrandıkları takdirde beceriksizlikle suçlanıp başarısız görülmektedir. Bu kalıba bürünen kadınlar ise kimi zaman sendikalı erkeklerle kadın konusunda kadın aleyhine birleşebilmekte, kadın üyeleri ilgisiz ve bilinçsiz buldukları ve yaşadıkları sorunları aşmak için yeteri kadar mücadele etmedikleri yönünde suçlamalar getirmektedirler. Bilinçlendirme amaçlı yapılan eğitim çalışmalarına bakıldığında bu çalışmaların kadın endeksli olup erkek üyelere yönelik bilinçlendirme materyallerine yeterince rastlanmamaktadır. Burada bilinçlendirilmesi gereken sadece kadınlarmış gibi yaygın bir kanı varken asıl olan erkeklerin kadın sorunlarına duyarlılığını artırıcı bilinçlendirilme çalışmalarına katılmaları gerekmektedir. Kadınların beklentileri bunlar iken sendikaların ücret politikaları üzerinde yoğunlaştığı, kadın katılımı veya temsiliyet sorunları üzerinde durmadığı hatta bunun sorumlusunun yine kadınlar olduğu yönündeki geleneksel yaklaşım hâkimdir. Eğitim-Sen kadınları ilgilendiren sorunlara duyarsız kalıp toplu sözleşmelerde kadınların çıkarına olan hükümlere (doğum izinleri ve süreleri, kreş,

çalışma saatlerinin azaltılması gibi) yer vermemektedir. Bunların dışında sendika binalarının, toplantı ve etkinlik vb. planlanırken kadınların göz ardı edilmesi, sendika binalarının amacının dışında erkek üyelerin boş zamanlarını geçirdikleri alanlara dönüşmesi, kullanılan eril dil, sendikaların kadın sorunlarına duyarsız kalmaları kadınları sendikalardan daha fazla uzaklaştırmaktadır.

Mersin Eğitim-Sen Türkiye'deki kadın katılımı bakımından başarılı şubelerden biridir. Toplam üye sayısı 4004 olarak görülmekte olup, kadın üye sayısı 2013, erkek üye sayısı ise 1991'dir. Mersin-Eğitim senin örgütlenmesindeki 6 sekreterlikten 2'si bugün itibarıyla kadınlardan oluşmaktadır. Üye sayısı temel alındığında oldukça başarılı görülen Mersin Eğitim-Sen'in temsile etteki adalet noktasında aynı başarıyı gösterdiğini söyleyemeyiz. Kaldı ki sözü edilen iki sekreterlik eğitim ve kadın konusudur. Bu işbölümü dâhil egemen zihniyetin sendikada da yansısını bulduğunu açıkça göstermektedir. Yapılan görüşmelerden de ortaya çıktığı gibi kadın üyelerin büyük bir çoğunluğu sendikal faaliyetlere katılmada pasif konumdadır. Kadın üyelerin bu faaliyetlere katılmamalarının birçok nedeni vardır. Kadın üyelerin bir çoğu yine toplumsal rollerinden kaynaklı olarak bu tür faaliyetlere katılmama eğilimi göstermektedir. Kadınların evdeki eş, annelik gibi rollerinin ağır basması, sendikaların düzenlediği yürüyüş, miting gibi faaliyetlerde çevrelerinden olumsuz eleştiri almaktan çekinmeleri eğitimci kadınların kendilerini emek mücadelesinde geri planda tutmalarına sebep olmaktadır. Ayrıca sendikaların bir çoğu toplantılarını düzenlerken aile sorumluluklarını göz önüne almamaları, toplantıların zaman ve yerinin elverişsizliğinin yanı sıra toplantılarda kullanılan dil tabandaki kadın üyeler üzerinde yabancılaştırıcı ve uzaklaştırıcı etki yapar. Sendikal yapılar ve faaliyetler, kadının ihtiyaçlarına cevap vermeyen bir biçimde örgütlendiği takdirde kadının sendikal faaliyete katılımı imkânsızlaşmaktadır. Bununla birlikte görüşmeciler kadınların yine çoğu özlük haklarını en çok koruyan kuruluşun sendika olduğunu dile getirmiştir. Bir örgüte aitlik duygusunun bireyi, topluma ya da devlete karşı daha güçlü hissettirdiği yine tüm eksikliklerine rağmen sendikanın amacına uygun biçimde özlük haklarını koruyan kuruluşlar olarak görülmektedir. Görüşmelere katılan üyelerin çoğu sendikal bilince sahip olup, sendikal örgütlenmeyi gerekli görmektedirler. Örgütlenmeyi gerekli buldukları halde görüşmeciler kadınlar hak mücadelesinde gerek toplumsal gerek bireysel olarak geri planda kalmakta olup bunun nedenini toplumdaki ataerkil bakış olarak açıklamaktadırlar. Bununla

bağlantılı olarak kadının anne, eş kimliğinin sendikal alanda da ön plana çıktığı özlük haklarını arama noktasında engel teşkil ettiği görüşmeciler kadınlarca dile getirilmiştir. Yine ataerkil bakış açısının devamı olarak kadının örgütlenme sahasında yer almasının toplumda kadına biçilen rolle bağlantılı olarak pek de hoş karşılanmaması kadının aktif katılımına engel olan hususlardandır.

Sonuç olarak mersin Eğitim-Sen’de de toplumun kadına olan bakış açısının ciddi yansımalarının görüldüğü, sendikanın soruna ilişkin ciddi duyarlılığının olmadığını yapılan çalışmaların etkin takibinin ,izleyiciliğinin hayata geçirilmesi halinde sonuç almada daha başarılı olunacağını söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Acar Savran,G. (2013) *Beden Emek Tarih Kanat*, İstanbul: Kitap/Kuram Dizisi.
- AcarSavran,G. Demiryontan ,N. (2008) *Kadının Görünmeyen Emeği*, İstanbul:Yordam Kitap
- Ansal, H.(1989)*Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik*, Yüksek Lisan Tezi
Işık Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çağlayan, H. (2002)*Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı*,
Ankara:T.C.Kültür Bakanlığı Yayınları
- Çaralan, İ.(1993) *Memur ve Memur Sendikaları*
Ankara:Evrensel Basım Yayın
- Eğitimsen 1.Kadın Kurultayı (2005) “Sorgulamak ve Değiştirmek İçin”Ankara:Eğitim-Sen
- Filho,Johnston (2005)*Neoliberalizm*,İstanbul:Yordam Kitap Çevri:Seyda Başlı-Tuncel Öncel
Gözler,K. (2000) *Türk Anayasa Hukuku*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları
- Karaca, A. (2007)*Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*Yüksek Lisans Tezi (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Karadeniz, O.(2011) “*Türkiye de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik*”
Çalışma ve Toplum Dergisi,4(29) ,108 -11
- Keig Yayınları Dizisi (2013)“*Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar Kadın Emeği ve istihdamına dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*”
Editörün sunumu (2012) KESK’in Sesi,
- Koç, Y. (2003)*Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*(İstanbul:Kaynak Yayınları)S. 20
- Kollektif,(2000)*Sınıf Sendikası-Sınıf Tavrı Dergisi Sendikal Eğitim Notları*, (İstanbul :Nazım Hikmet Kültür Yayınları)
- Koray, M. (2005) *Sosyal Politika*, (Ankara :İmge Kitabevi)
- Öğün, A., Özman A.(1998)*Türkiye’de Kadın-Sendika İlişkisi Sendikalaşma ve Örgüt İçi Temsil*,Ankara:Oleyis Yayınları
- Özer,M. (2003) “*2003-2004Türkiye’de Kadın İşgücününün Panel Veri Analizi*” Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1) ,59-24
- Toksöz ,G. (2004) *Neoliberalizmin Tahribatı*, İstanbul :Metis Yayıncılık

Toksöz, G., Erdoğan, S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi

Tuncay A.C., Kutsal, B. S. (2013) *Toplu İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları

Yaman, Melda, (2013) *Ataerkil Kapitalist Tahakküm Altında Kadın Bedeni Kadın Emegi*, İstanbul: Sav Yayınları

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları ile Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Temmuz İstatistikleri 6 Temmuz 2013 sayılı Resmi Gazete

Akaya, Y. (2003) “Petlas Grevi, Grev Yasakları ve Grev Hakkı”

<www.sendika.org/.../petlas-grevi-grev-yasaklari-ve-grev-hakki-yuksel-a>, erişim: 12 Ağustos 2014

Akgül, E., Çağlayan H. (2011) “Eğitim ve Bilim İş Kolunda Çalışan Kadınların Sosyal Hakları ve İş Güvencesi”

<www.egitimsen.org.tr/bbm/kitap_goster.php?kodu=81> erişim : 23 Temmuz 2014

Ansal, H. (2012) “Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı”

<www.journals.istanbul.edu.tr/iukad/article/viewFile/.../1023011620>9, erişim: 9 Temmuz 2014

Kamu Emekçileri Konfederasyonu Tüzüğü (2011)

<www.kesk.org.tr/node/3>, içerik : 3 Temmuz 2014

Toksöz, G. (2012) “Sosyal Dönüşüm Bioetik ve Kamu

Politikaları Konferansı” <www.unesco.org.tr/dokumanlar/biyoetik_komitesi/kamu.pdf>,

erişim: 1 Ağustos 2014

Urhan, B. (2009) “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri”

www.petrol-is.org.tr/kadindergisi/pdf/betulurhan. erişim : 2 Haziran 2014

Yıldız, E. (2009) “Kadın Emegini Değersizleştiren İki Ortak Ataerkillik ve Kapitalist Piyasa”

<kendineaitbiroda.wordpress.com/.../kadin-emegini-degersizlestiren-iki-or...> erişim: 19

Ağustos 2014

EKLER

EK 1.

TÜZÜK

3 - 4 - 5 Mayıs 2011

Olağan Genel Kurul Değişiklikleri İşlenmiştir

EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ

SENDİKASI TÜZÜĞÜ

I - GENEL ESASLAR

Sendikanın Adı, Merkezi ve Adresi

Madde 1 – Sendikanın adı Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, kısa adı EĞİTİM SEN' dir. Merkezi Ankara'dır.

Adresi; Cinnah Caddesi, WillyBrandt Sokak, No:13- Çankaya /Ankara'dır.

Sendikanın Amaçları

Madde 2 – EĞİTİM SEN; tüm maddi ve insani değerlerin yaratıcısının emek olduğundan hareketle;

- a) Evrensel değerleri gözetken ve yerel farklılıkları zenginlik olarak kabul eden bir emek örgütü olarak savaşırsız ve sömürsüz bir dünya hedefiyle ülkemizde ve dünyada her türlü baskıcı yönetime karşı demokrasi ve dayanışma kültürünü savunur.
- b) İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin bütün üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi, üyelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlamayı savunur.
- c) Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda, herkesin kendi anadilinde, cins ayrımcı olmayan, eşit demokratik, laik, bilimsel, parasız ve kamusal nitelikli eğitim görmesini savunur.
- d) Grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların kullanılması ve çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin uluslararası normlara uyumunun sağlanması için mücadeleyi yürütür.

e) EĞİTİM SEN uluslararası sözleşmelerde yer alan çocukların hakları ve eğitimi ile ilgili temel hakların ve özgürlüklerin takipçisi ve savunucusudur. Olumsuz koşullardaki çocukların eğitimi için çalışmalar yapar.

Sendikanın Çalışma Konuları

Madde 3 – Sendika, amaçlarını gerçekleştirebilmek için;

a) Üyelerinin, emeğinin hakkını alıp insanca yaşayacak ücret almaları ve daha iyi çalışmaköşullarına kavuşturulmaları için üyeleri adına işveren ile toplu sözleşme temelinde her düzeyde görüşme ve pazarlıkta bulunur. Uzlaşmazlık halinde ise grev hakkını kullanır.

b) Sendikal hakların en az uluslararası sözleşmeler düzeyinde olması için mücadele yürütür. Sendika, İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO Anayasası ve sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Avrupa Sosyal Şartı ile diğer çok taraflı sözleşmelerden doğan haklarını kullanır. Bu sözleşmelerin iç hukuktaki bağlayıcılığından hareket ederek Anayasa ve yasaların çağdaş ve emekten yana değişmesi için mücadele eder.

c) Sendika, üyelerinin sendikal ve demokratik amaçlar doğrultusundaki mücadelesinde hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda her türlü demokratik fi ili ve meşru mücadele hakkını kullanır. Onlar adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunur.

d) Emeğin ve örgütlenmenin toplumsal yaşamdaki işlevini ve değerini, ulusal ve uluslararası düzeyde barışın, dostluğun, dayanışmanın ve işbirliğinin önemini kavramış bilinçli bir üye topluluğu ve kamuoyu yaratmak amacıyla kültürel, sanatsal, eğitsel toplantılar, şenlikler, işyeri, salon ve açık hava toplantıları ve benzeri etkinlikler düzenler.

e) Üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışır.

Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için burs verir; hizmet amacıyla sağlık, dinlenme, spor, eğitim ve kültür tesisleri ile kitaplık, kreş, yuva, yurt, ve yardımlaşma sandıkları kurar ve yönetir. Üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik haklarının geliştirilmesine katkı sunma ve eğitime yönelik televizyon, radyo, basımevi vb. kurar, açar.

f) Üyelerinin sendikal ve mesleki bilgilerini, deneyimlerini artırmak için, sendika gelirlerinin % 10' u oranında kullanmak üzere 'Eğitim Fonu' adı altında bir fon oluşturur.

g) Hizmet kolunda güçlü bir sendikal birlik, ülkede ve dünyada güçlü bir sendikal hareket yaratabilmek amacıyla gerekli çalışmayı yürütür, ulusal ve uluslararası düzeyde ortak

amaçlar taşıyan kuruluşlarla dayanışmaya girer, üst kuruluşlar kurar ya da bunlara üye olur, bunlarla bilgi alışverişinde bulunur, iş ve eylem birliği yapar.

h) İşverence yürütülen eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin planlanmasına, programlanmasına, yönetilmesine ve denetimine taraf olarak katılır. Bu konuda projeler üretir ve yürütülmesini sağlar.

i) Eğitim ve bilim emekçilerin siyaset yapması önündeki engellerin kaldırılması için çalışır.

j) Amaç ve görevlerinin gerektirdiği taşınır ve taşınmaz malları edinir ve gerektiğinde satar.

k) Başta nitelikli eğitim ve bilim insanı olmak üzere, personel eğitiminin ve alternatif eğitim geliştirilmesini sağlamak için projeler üretir ve uygulanmasını sağlamaya çalışır.

l) Üyelerini ilgilendiren atama, yer değiştirme, değerlendirme, görevde yükselme ve kararlar katılma gibi konularda adil bir düzenleme yapılmasına çalışır. Eğitimin içeriğinin ve yönetiminin demokratikleşmesini; her kademedeki yöneticilerin işyerinde çalışanlar tarafından demokratik bir şekilde seçimle ve süreli görev almasını savunur. Eğitim emekçilerinin iş güvencesiz çalışmalarına karşı mücadele eder.

m) Ataerkil sistem ve onun yarattığı zihniyet ve politik alanı sorgulayarak cinsiyet özgürlüğünü ve eşitliğini sağlamayı esas alır. Ulusal ve uluslar arası kadın örgütleriyle işbirliği yapar. Kadın üyelerinin çalışma yaşamında ve sendikada kadın olmanın kaynaklanan sorunlarına çözümler üretir, ek haklar elde etmelerine, olanak sağlar; pozitif destek sunar.

n) Öğrenci ve velilerin örgütlü olarak okul süreçlerine katılmaları için çalışmalar yürütür.

o) Demokratik ve meşru haklar kullanılırken zarara uğramış üyelerimize yardım amacıyla dayanışma ve grev fonu oluşturur. Sendika ödentilerinden bu fon için % 5 pay ayrılır. Demokratik ve meşru haklar kullanılırken zarara uğramış üyelerinin maddi hak kayıplarını karşılar.

p) Ekolojik dengenin, tarihi ve kültürel çevrenin korunması için mücadele eder.

r) Engelli eğitim ve bilim emekçilerinin çalışma koşullarını iyileştirici tedbirlerin alınmasını sağlamak için çalışır.

Sendikanın Çalışma İlkeleri

Madde 4 – Sendika;

- a) Kendi iç işleyişinde demokratik merkeziyetçilik esaslarına göre çalışır. Üyelerin eleştiri ve öneri haklarını kullanmalarını, karar süreçlerine katılmaları için gerekli mekanizmaları oluşturur ve özendirir. Azınlığın çoğunluk olma haklarını korur.
- b) Devlet, siyasal parti, örgüt ve kuruluşlardan örgütsel olarak bağımsızdır.
- c) Eğitim Sen kadın üyelerinin yönetsel birimlerde yer alması yönünde pozitif ayrımcılık uygular. Kadın üyelerinin yönetsel birimlerde daha etkin bir biçimde yer almasını sağlar. Kadın sekreterliğini kadın yürütür.

Sendikanın Kurulduğu Hizmet Kolu

Madde 5 – Sendika Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri hizmet kolunda kurulmuştur. Bu hizmet koluna; eğitim, öğretim ve bilim alanındaki tüm iş yerleri dâhildir.

II. ÜYELİK

Üyeliğe Kabul

Madde 6 – Sendika, hizmet koluna dahil işyerlerinde çalışan herkesi hiçbir ayırım gözetmeksizin ve hizmet kolunda çalışıyor olmaktan başka bir nitelik aranmaksızın üyeliğe kabul eder. Seçilmiş organlardaki görevleri sürerken emekliye ayrılanların üyelik ve yöneticilik görevleri, ilk genelkurul toplantısının bitimine kadar sürer. Emekliye ayrılan üyelerin durumu, bu konuda hazırlanacak Yönetmelikle belirlenir.

Üyeliğin Kazanılması

Madde 7 – Sendikaya üye olmak isteyenler, başvuru belgesinden en az üç nüsha doldurup imzaladıktan sonra yetkili organın kabulü için sendika merkez, şube ya da temsilciliklerine verir. Başvuru belgesinin bir nüshası ilgiliye verilir. Reddedilen başvurular, gerekçesiyle birlikte ilgiliye bildirilir. Bir ay içinde reddedilmeyen üyelik başvuruları kabul edilmiş sayılır.

Üye Olunacak Yer

Madde 8 – Sendika üyeleri, işyerinin bağlı bulunduğu yerdeki şubenin üyesidir. İşyerinin bulunduğu yerde şube yoksa, üyelik başvurusu Merkez Yönetim Kurulu'nun belirlediği en yakın şubeye yapılır.

Üyeliğin Nakli

Madde 9 – İşyeri itibariyle, bir şubenin örgütlenme alanından, başka bir şubenin örgütlenme alanına nakledilenler yeni işyerinde göreve başlamalarından itibaren 15 gün içinde bu yerdeki şubeye başvurarak üyeliklerinin naklini ister. Bu şubenin isteği üzerine eski şube üyelik

formunu yeni şubeye gönderir ve bu nakli Genel Merkeze bildirir. Üyenin başvurumaması durumunda, ilgili şubeler bu işlemi kendiliklerinden yaparlar. Üyeliği kendi isteği ile nakledilenlerin eski şube organlarındaki görevleri sona erer. İşverence isteği dışında nakledilenlerin üyelikleri ve organlardaki görevleri istekleri halinde, idari dava açma süresinin sonuna veya dava açılmışsa, dava sonuçlanıncaya kadar devam eder.

Üyelikten Çekilme

Madde 10 – Üyeler, yazılı bildirimde bulunarak üyelikten çekilebilirler. Üyelikten çekilmek isteyenler, gerekçe bildirmek zorunda değildir. Üyelikten çekilme bildirimini üç nüsha olarak doldurulur ve kuruma verilir, kurum, çekilme bildiriminin bir örneğini kayıt numarası ve tarih vererek çekilmek isteyen sendika üyesine verir, bir örneğini de derhal sendikaya iletir. Çekilme, sendikaya başvuru tarihinden başlayarak bir ay sonra geçerli olur.

Üyeliğin Askıya Alınması

Madde 11 – Üyelik:

- a) Üye askere alındığında, askerliği sona erinceye,
- b) Üye aylıksız izne ayrıldığında, bu durumu sona erinceye, kadar askıya alınır. Ancak şube yürütme kurulunda görev alıp ücretsiz izne ayrılanlar ile diğer üyelerin üyelik sıfatları, üyelik ödentisini ödemek koşulu ile devam eder. Üye genel ve yerel seçimlere katılmak amacıyla işinden ayrıldığında, tekrar görevine dönünceye kadar askıya alınır.
- c) Merkez Disiplin Kurulu'nca üyelikten çıkarılmasına karar verilenlerin üyelikleri, ilk merkez genel kuruluna kadar askıya alınır.
- d) Sendika zorunlu organlarında görev alıp emekli olan üyenin görevi seçildiği dönem sonuna kadar devam eder. Ancak bir sonraki dönemin organlarda görev alamaz. Seçimlerde oy kullanır.

Üyeliğin Düşmesi

Madde 12 – Üyelik;

- a) 11. maddede belirtilen nedenler dışında hizmetkolundan ayrılması,
- b) Ölümü durumlarında düşer. Ancak; işveren tarafından görevine son verilenlerin üyeliği, bu işlemin iptali istemiyle açılan davanın kesinleşmesine kadar devam eder.

Üyelikten Çıkarılma

Madde 13 – Üyelikten çıkarılma, Genel Merkez Genel Kurul kararıyla olur. Çıkarılma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde görevli mahkemeye itiraz edebilir. Üyelik, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

Konfederasyon Üyeliği

Madde 14 – Sendikanın bir konfederasyona üye olabilmesi ya da ayrılması; Genel Merkez Genel Kurul delege tam sayısının salt çoğunluğunun kararına bağlıdır.

Uluslararası Sendikal Üst Kuruluşlar Üyeliği

Madde 15 – Sendika, amacına uygun uluslar arası kuruluşu, Genel Merkez genel kurul delege tam sayısının salt çoğunluğunun kararıyla üye olabilir ya da üyelikten çekilebilir.

Bir Başka Sendikaya Katılma ve Birleşme

Madde 16 – Sendikanın, aynı hizmet kolundaki bir başka sendika ile birleşmesi veya başka bir sendikaya katılması ya da başka bir sendikanın sendikaya katılması için Sendika Genel Merkez Genel Kurulun delege tam sayısının salt çoğunluğunun kararı gereklidir. Birleşme ya da katılmanın gerçekleşebilmesi, diğer sendikaların Genel Merkez genel kurullarında bu yönde bir karar verilmiş olmasına bağlıdır.

III. GENEL MERKEZ

Tüzel Kişilik

Madde 17 – Tüzel Kişilik, Genel Merkez'e ait olup şubeler Genel Merkez adına, şubelere bağlı birimler şubeler adına görev yapar ve onun verdiği yetkiyi kullanır.

Genel Merkez Organları

Madde 18 – Genel Merkez organları şunlardır:

- a) Merkez Genel Kurulu
- b) EĞİTİM SEN Genel Meclisi
- c) Merkez Yürütme Kurulu
- d) Merkez Denetleme Kurulu
- e) Merkez Disiplin Kurulu

Merkez Genel Kurulunun Oluşumu

Madde 19 – Merkez Genel Kurulu, sendikanın en yetkili karar organıdır. Genel Kurul; şube genel kurullarınca seçilmiş yüz bin üyeye kadar beş yüz, bunun üzerindeki her bin üye için bir

delege artırımını ile toplanır. Genel Merkez Yürütme, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu asıl üyeleri bu sıfatla Genel Kurula delege olarak katılırlar. Delegeler üyeler tarafından gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre seçilir. Her şubeye bir delegelik ayrıldıktan sonra, kalan delegelikler, Merkez Yürütme Kurulu'nun açıkladığı seçim takviminin başlangıcından iki hafta sonra şubelere, kaynaktan aidatı kesilen üye listesini bildirilir. İtirazlar değerlendirilip üye sayıları kesinleştikten sonra, kalan delegelikler şubelere, üyesayalarına orantılı olarak, dağıtılır.

Merkez Genel Kurulunun Toplanma Zamanı ve

Karar Yeter Sayısı

Madde 20 – Olağan Merkez Genel Kurulu 3 yılda bir toplanır. Genel Kurula çağrı Merkez Yürütme Kurulu tarafından yapılır. Genel Kurul, delege tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda yeter sayı sağlanamazsa, en geç 15 gün içinde ikinci toplantı yapılır. Bu toplantıda toplantı yeter sayısı aranmaz. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır. İki Genel Kurul toplantısı arasındaki döneme ilişkin faaliyet ve hesap raporu, denetleme kurulu raporu ile gelecek döneme ilişkin bütçe önerisi, genel kurula katılacaklara toplantı tarihinden en az on beş gün önceden gönderilir.

Olağanüstü Genel Kurul

Madde 21 - Merkez Genel Kurulu, EĞİTİM SEN Genel Meclisi veya Denetleme Kurulu üyelerinin salt çoğunlukla aldığı karar ya da Genel Kurul delegelerinin beşte birinin yazılı çağrısı üzerine olağanüstü toplanır. Olağanüstü Genel Kurul kararları, başvuru tarihinden itibaren en geç altmış gün içinde Merkez Yürütme Kurulu tarafından yerine getirilir.

Merkez Genel Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 22 - Merkez Genel Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

- a) EĞİTİM SEN Genel Meclisinin Şube başkanları dışında kalan üyeleri ile Merkez Yürütme, Denetleme ve Disiplin Kurullarının seçimi,
- b) Tüzük değişikliği
- c) Merkez Yürütme ve Denetleme Kurulları raporlarının görüşülmesi ve aklanması,
- d) Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanan çalışma programı ve bütçe önerisinin görüşülerek aynen ya da değiştirilerek karara bağlanması,

- e) Taşınmaz malların satın alınması ya da mevcut taşınmaz malların satılması konusunda Yürütme Kuruluna yetki verilmesi.
- f) Sendika şube organlarına seçilenlerin hangilerinin ve kaç kişinin aylıksız izinli sayılacaklarına ilişkin kıstasların belirlenmesi.
- g) Ulusal ve uluslararası sendikal üst kuruluşlara üyeliğe ya da üyelikten ayrılmaya karar verilmesi,
- h) Aynı hizmet kolundaki bir başka sendika ile birleşmeye, ona katılmaya ya da başka bir sendikanın katılmasının kabul ya da reddine karar verilmesi,
- i) Sendikanın feshine ve fesih halinde mal varlığının devrine karar verilmesi,
- j) Sendika organlarında görev alacak yürütme kurulu üyelerine verilecek ücret, ödenek, yolluk ve tazminatların belirlenmesi,
- k) Sendikanın üyesi bulunduğu konfederasyona gönderilecek delegelerin seçilmesi,
- l) Şube açma ya da bu konuda Merkez Yürütme Kuruluna yetki verilmesi, şubeleri birleştirme ya da kapatmaya karar verilmesi,
- m) Mevzuat ya da Tüzükte Genel Kurulca yapılması istenilen diğer işlerin, başka organa bırakılmamış konuların karara bağlanması.

EĞİTİM SEN Genel Meclisinin Oluşumu

Madde 23 – EĞİTİM SEN Genel Meclisi, Genel Merkez Genel Kurulun sendika üyeleri arasından seçeceği onyediy üye, Merkez Yürütme Kurulu Üyeleri, Şube Başkanları, İl Temsilcileri, Merkez Disiplin Kurulu Üyeleri ve Merkez Denetleme Kurulu Üyelerinden oluşur. EĞİTİM SEN Genel Meclisi seçim sonucunun tebliğinden itibaren 1 ay içinde Merkez Yürütme Kurulu başkanlığında toplanarak Merkez Yürütme Kurulu raporunu onaylar.

EĞİTİM SEN Genel Meclisi Genel Kuruldan sonra en yetkili karar organıdır.

EĞİTİM SEN Genel Meclisinin Görev ve Yetkileri

Madde 24 – EĞİTİM SEN Genel Meclisi, sendikanın, Merkez Genel Kurulundan sonra en yetkili karar organı olup görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Sendikanın politika, plan ve programları konusunda karar almak,
- b) Genel Merkez organlarınca alınan kararların şube ve şubelere bağlı birimlerde uygulanma durumunu değerlendirmek,
- c) Dönem içindeki çalışmalarını planlamak ve uygulama kararı almak,

- d) Merkez yürütme Kurulunun önerilerini karara bağlamak,
- e) Gerektiğinde Olağanüstü Genel Kurul toplantısı kararı almak.
- f) Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanan yönetmeliklere son şeklini vererek onaylamak.

EĞİTİM SEN Genel Meclisinin Çalışma Esasları

Madde 25 – EĞİTİM SEN Genel Meclisi yılda en az dört kez olağan, Merkez Yürütme Kurulunun salt çoğunluğunun ya da kendi üyelerinin en az üçte birinin yazılı çağrısıyla olağanüstü toplanır. Kararları katılımcıların salt çoğunluğu ile alır.EĞİTİM SEN Genel Meclisinin olağan toplantı gündemi, toplantıdan en az on beş gün önce, olağanüstü toplantıların gündemi ise, makul bir süre önce Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanıp katılacak olanlara gönderilir. Çalışmasına ilişkin diğer esasları yönetmelikle belirler.

Merkez Yürütme Kurulunun Oluşumu:

Madde 26 – Merkez Yürütme Kurulu Genel Kurulun sendika üyeleri arasından seçeceği yedi asıl üyeden oluşur. Ayrıca asıllarla birlikte yedi yedek üye de seçilir.Genel Merkez Yürütme Kurulu seçim sonucunun tebliğinden itibaren üç gün içinde en yaşlı üyenin başkanlığında toplanarak genel başkan, genel sekreter ve saymanı seçer. Diğer sekreterlikleri genelkurul kararları doğrultusunda oluşturur.

Genel Merkez Yürütme Kurulunun görevleri sekreterlik biçiminde düzenlenir ve her sekreterliğin başına bir yürütme kurulu üyesi genel merkez sekreteri olarak seçilir.

Merkez Yürütme Kurulu gerekli görülen hallerde üçte iki çoğunluğunun kararı ile görev dağılımını yeniden düzenleyebilir. Sendikayı Merkez Yürütme Kurulu adına GenelBaşkan temsil eder. Genel Başkanın bulunmadığı durumlarda Genel Sekreter, Genel Sekreterin bulunmadığı durumlarda ise Yürütme Kurulunun belirleyeceği bir yürütme kurulu üyesi yetkilendirilir. Genel Merkez Sekreterlerinin herhangi birinin yokluğu halinde yerine vekâlet edecek yürütme kurulu üyesi, Genel Sekreterin önerisi üzerine Merkez Yürütme Kurulunca kararlaştırılır.

Merkez Yürütme Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 27 – Merkez Yürütme Kurulu, sendikanın yürütme organıdır. Merkez Yürütme Kurulu, Sendikayı tüzüğün verdiği yetkiler ve Genel Merkez Genel Kurulunun ve EĞİTİM SEN Genel Meclisinin kararları doğrultusunda yürütür;

- a) Sendikayı işverene ve öteki kişilere karşı temsil eder,
- b) EĞİTİM SEN Genel Meclisinin kararları doğrultusunda; sendikanın çalışma programını hazırlar,
- c) Sendikanın gelir gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapar,
- d) Gelecek döneme ilişkin çalışma programı ve bütçeyi hazırlayarak Genel Kurula sunar,
- e) Dönem etkinlik raporunu hazırlayarak EĞİTİM SEN Genel Meclis ve Genel Kurula sunar.
- f) Genel Kurulun belirlediği esaslara göre personel istihdam eder.
- g) Genel Kurulun verdiği yetkiye dayanarak ve Meclisin kararıyla, şube açmaya karar verir.
- h) Ölüm, istifa, nakil, disiplin cezası ve benzeri nedenlerle şube yürütme kurulu sayısının azalması, yedeklerle tamamlanamaması ve bu nedenle toplantı çoğunluğunun yitilmesi halinde ilk genel kurula kadar şube geçici yürütme kurulu üyelerini görevlendirmeye karar verir.
- i) Genel Kurulca verilen ya da yasaların ve tüzüğün yüklediği öteki görevleri yapar.
- j) Sendika çalışmalarının düzenli yürütülmesi için disiplin ve denetleme kurulu yönetmelikleri hariç yönetmelikler hazırlar, EĞİTİM SEN Genel Meclisine onaylatır ve yürütür.

Merkez Yürütme Kurulunun Çalışma Esasları

Madde 28 – Merkez Yürütme Kurulu, Genel Başkanın başkanlığında en az on beş günde bir, salt çoğunlukla olağan; Genel Başkan ya da Merkez Yürütme Kurulu üyelerinin üçte birinin yazılı isteği üzerine olağanüstü toplanır, katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Merkez Yürütme Kurulu, Genel Sekreterin diğer sekreterlerle birlikte hazırladığı gündemdeki konuları ve gerekli gördüğü öteki konuları görüşüp yürütülmesine ilişkin karar alır. Merkez Yürütme Kurulu toplantı yazmanlığını, Genel Sekreter ya da onun önerisi üzerine Merkez Yürütme Kurulunca görevlendirilen bir yürütme kurulu üyesi yapar. Merkez Yürütme Kurulu üye sayısı ayrılmalar sebebiyle yedeklerin de getirilmesinden sonra üye tam sayısının yarısından aşağı düşmesi halinde, mevcut yürütme, kurulu üyeleri ya da denetleme kurulu tarafından, bir ay içinde Merkez Genel Kurulunun toplanması için çağrı yapılır. Merkez Denetleme ve Disiplin Kurulları üye sayılarının yarıdan aşağı düşmesi halinde de aynı esaslar uygulanır. Bu hükümler şubeler içinde geçerlidir. Şube yürütme kurulundaki ayrılmalar halinde, yeni yürütme kurulunun seçilebilmesi için gerekli işlemler Sendika Merkez Yürütme Kurulunca yapılır. Bu hükümler şubeler için de geçerlidir.

Merkez Denetleme Kurulunun Oluşumu

Madde 29 – Merkez Denetleme Kurulu, Genel Kurulun sendika üyeleri arasından seçtiği beş asıl üyeden oluşur. Asıllarla birlikte beş de yedek üye seçilir. Merkez Denetleme Kurulu, seçimlerden sonra en geç bir hafta içinde en yaşlı üyenin başkanlığında toplanarak üyeleri arasında işbölümü yapar.

Merkez Denetleme Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 30 – Merkez Denetleme Kurulu, Merkez Yürütme Kurulu çalışmalarının yasalara, tüzüğe ve Genel Kurul Kararlarına; harcamaların bütçe esaslarına uygun olup olmadığını denetler. Olağan denetlemeler dört ayda bir ve Genel Kurul toplantıları öncesinde yapılır. Merkez Yürütme Kurulunun ve soruşturma nedeniyle Merkez Disiplin Kurulunun isteğiyle olağanüstü denetleme de yapılabilir. Merkez Denetleme Kurulu, her denetleme sonunda Merkez Yürütme Kuruluna, toplandığında Genel Kurula, gerekli görürse soruşturma istemiyle Merkez Disiplin Kuruluna rapor verir. Merkez Denetleme Kurulu, Merkez Yürütme Kurulunun istemi üzerine şubeleri de denetleyebilir. Merkez Denetleme Kurulu, denetleme sonunda gerek görürse olağanüstü genel kurul önerisi yapabilir. Merkez Yürütme Kurulu süresi içinde bu isteğe olumlu cevap vermezse yargı yolu açıktır. Merkez Denetleme Kurulu, Yasalarda, Tüzük ve Yönetmeliklerde belirtilen diğer görevleri yapar.

Merkez Denetleme Kurulunun Çalışma Esasları

Madde 31 – Merkez Denetleme Kurulunun çalışma esasları, EĞİTİM SEN Genel Meclisinin görüşü alınarak kendi hazırlayacağı yönetmelikle düzenlenir. Kararlar salt çoğunlukla alınır.

Merkez Disiplin Kurulunun Oluşumu

Madde 32– Merkez Disiplin Kurulu, Genel Kurulun sendika üyeleri arasından seçtiği üç asıl üyeden oluşur. Asıllarla birlikte üç yedek üye seçilir. Merkez Disiplin Kurulu, seçimden sonra en geç bir hafta içinde en yaşlı üyenin başkanlığında toplanarak üyeleri arasında iş bölümü yapar.

Merkez Disiplin Kurulunun Görev ve Yetkileri

Madde 33 – Merkez Disiplin Kurulu, tüzükte belirlenen amaç ve ilkelere aykırı hareket eden üye ve yöneticiler hakkında soruşturma yapar, gerekli görürse üyelikten çıkarma cezası dışında bir ceza verebilir. Üyelikten çıkarmayı gerektiren durumlarda Genel Kurul'a raporunu sunar. Üyelikten çıkarma Genel Kurul kararıyla gerçekleşir. Merkez Disiplin Kurulu, Merkez Yürütme

Kurulunun ve şubelerin kendi disiplin kurullarının istemi üzerine şubelerle ilgili soruşturma da yapabilir. Merkez Disiplin Kurulu, her soruşturma sonucunda Merkez Yürütme Kuruluna ve hakkında soruşturma yapılan organ ve kişilere yazılı bilgi verir.

Merkez Disiplin Kurulunun Çalışma Esasları

Madde 34 – Merkez Disiplin Kurulunun çalışma esasları, EĞİTİM SEN Genel Meclisinin görüşü alınarak kendi hazırlayacağı yönetmelikle düzenlenir. Kararlar salt çoğunlukla alınır.

Yöneticilerde Aranacak Koşullar

Madde 35– Sendika Yöneticisi olmak için üye olmaktan başka bir koşul aranmaz.

Genel Merkez yöneticileriyle, şube mali sekreterlik görevine seçilenler, seçildikleri tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde mal beyanında bulunurlar.

Temsilcilerin Seçilmesi, Nitelikleri ve Görevden Alınmaları

Madde 36- Toplu Sözleşmeler ile Kurum İdari Kuruluna katılacak Temsilcilerin kimlerden oluşacağı, Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanıp, EĞİTİM SEN Genel Meclisince onaylanacak yönetmelikte belirlenir. Bu Kurula seçilmek için üye olmak yeterlidir.

IV. ŞUBELER

Şubelerin Açılması

Madde 37 – Şubeler, Merkez Yürütme Kurulunun verdiği yetkiyle, Genel Merkeze bağlı olarak il merkezlerinde açılır. Ankara, İstanbul ve İzmir’de birden çok şube açılabilir. Bu illerde şube sayısı illerde ve şube örgütlenme alanları şubelerin görüşü alınarak EĞİTİM SEN Genel Meclisince kararlaştırılır. Sendikayı il düzeyinde temsil etmek üzere, ilgili şubelerin isteği ile bir koordinasyon kurulu oluşturulabilir. Mevcut ilçe şubelerinden üye sayısı 400 ve üzerinde olanların şube olma hakları korunur. 400’ün altına düşen il temsilcilikleri genel merkeze bağlı olarak faaliyetini sürdürür.

Şube Organları

Madde 38 – Şube organları şunlardır:

- a) Şube Genel Kurulu,
- b) Şube Temsilciler Meclisi,
- c) Şube Yürütme Kurulu,
- d) Şube Denetleme Kurulu,
- e) Şube Disiplin Kurulu,

f) İlçe Temsilciliği Yürütme Kurulu,

g) EĞİTİM SEN İşyeri Meclisi

Şube Genel Kurulları

Madde 39 – Şube Genel Kurulları, şubelerin en yetkili karar organlarıdır. Şube Genel Kurulları delegelerden oluşur. 400 ile 1000 arasında 250 delegeyle, bin üyeden sonra takipeden her on üye için bir delege artırımıyla yapılır. Şube Yürütme, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu asıl üyeleri kendi genel kurullarına bu sıfatla delege olarak katılırlar. Delegelikler üyesi olan her ilçe temsilciliğine bir delegelik ayrıldıktan sonra, ödentilerini kaynaktan kesilmesini sağlayan üye sayılarına göre belirlenir ve temsilciliklere dağıtılır. Şube genel kurullarının oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma esasları; Genel Kurul toplantı esaslarına uyumlu olarak Merkez Yürütme Kurulunun hazırlayacağı ve EĞİTİM SEN Genel Meclisinin Onaylayacağı yönetmelikle düzenlenir. Şubeler, genel kurullarından on beş gün önce, dönem içinde toplanan ödenti miktarını ve haklarında tüzüğün 11 ve 12. maddeleri uygulananlar ayrıca belirtmek üzere üye listelerini düzenleyip Merkez Yürütme Kuruluna göndermek zorundadırlar.

Şube Temsilciler Meclisi

Madde 40 – Şube Temsilciler Meclisi Şube Yürütmesi başkanlığında, şube yürütme kurullarının asıl üyeleriyle birlikte üniversite ve ilçe temsilcilerinden oluşur. İlçe temsilciliği olmayan şubelerde, temsilciler kuruluna, ilçe temsilcileri yerine işyeri temsilcileri katılır. İşsiz Eğitim Emekçileri ve Eğitim Fakültesinde okuyan öğrenciler Çalışma Birimleri aracılığı temsil edilir. Şube Temsilciler Meclisine, kendi denetleme ve disiplin kurulu üyeleri katılabilirler. Şube Temsilciler kuruluna sendika birim ve büro temsilcileri de çağrılabilir, konuşma yapabilirler. Sendika uzmanları ve danışmanlar izleyip konuşma yapabilir. Şube Temsilciler Meclisi, şubelerin karar organıdır. Katılımcıların salt çoğunluğu ile karar alır. En az ayda bir kez toplanır. Görev, yetki ve çalışma esasları Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanacak ve EĞİTİM SEN Genel Meclisince onaylanacak yönetmelikte belirlenir.

Şube Yürütme Kurulları

Madde 41 – Şube Yürütme Kurulları, kendi genel kurulları tarafından sendika üyeleri arasından seçilen yedi asıl üyeden oluşur. Asıllarla birlikte yedi yedek üye seçilir. Şube Yürütme Kurulları ilk toplantılarında kendi içinden şube başkanı, şube sekreteri ve saymanı seçer ve Merkez Sekreterliklerine uygun öteki görevlendirmeleri yapar. Şube Yürütme

Kurullarının oluşumu, görev ve yetkileri ile çalışma esasları Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanacak ve EĞİTİM SEN Genel Meclisince onaylanacak yönetmelikle düzenlenir.

Şube Denetleme Kurulları

Madde 42 – Şube Denetleme Kurulları kendi genel kurullarında şube üyelerinden seçilen üç asıl üyeden oluşur. Asıllarla beraber üç de yedek üye seçilir. Şube Denetleme Kurullarının oluşumu, görev ve yetkileri ile çalışma esasları Merkez Yürütme Kurulunun hazırlayacağı ve EĞİTİM SEN Genel Meclisinin onaylayacağı yönetmelikle düzenlenir.

Şube Disiplin Kurulları

Madde 43 - Şube Disiplin Kurulları, kendi genel kurullarınca şube üyeleri arasından seçilen üç asıl üyeden oluşur. Asıllarla birlikte üç de yedek üye seçilir. Şube Disiplin Kurullarının oluşumu, görev ve yetkileri ile çalışma esasları Merkez Yürütme Kurulunun hazırlayacağı ve EĞİTİM SEN Genel Meclisinin Onaylayacağı yönetmelikle düzenlenir.

İl ve İlçe Temsilciliği Yürütme Kurulu

Madde 44 – İl Temsilciliği Yürütme Kurulu 7 asıl üyeden oluşur. Şube esaslı organlar oluşturur ve çalışır. İlçe temsilciliği yürütme kurulu 5 asıl üyeden oluşur ve kendi içlerinden bir baş temsilci seçerek şubeye bağlı olarak çalışır.

EĞİTİM SEN İşyeri Meclisi

Madde 45 – EĞİTİM SEN İşyeri Meclisi, işyerindeki, EĞİTİM SEN üyelerinden oluşur. Görev, yetki ve çalışma esasları Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanacak ve EĞİTİM SEN Genel Meclisince onaylanacak yönetmelikte belirlenir. Yönetmelikte ayrıca, işyeri düzeyinde öğrenci ve velilerle ilişkilere ilişkin hükümler yer alır.

V. TEMSİLCİLİKLER

Temsilcilikler

Madde 46 – Sendika Temsilcilikleri şunlardır:

- a) Üye sayısı 400'ün altında bulunan il ve ilçe temsilcilikleri.
- b) Şube, il ve ilçe temsilciliğine bağlı işyeri temsilcilikleri. İlçe Temsilcilikleri buldukları il şubesine, İl Temsilcilikleri Genel Merkeze bağlanır. Şube açılan yerlerde ayrıca merkez ilçe

temsilciliği açılmaz. Temsilciliklerin oluşumu, görev ve yetkileri Merkez Yürütme Kurulunca hazırlanacak ve Eğitim Sen Genel Meclisince onaylanacak yönetmelikle düzenlenir.

VI. PARASAL KONULAR

Gelirler

Madde 47 – Sendikanın gelirleri şunlardır:

- a) Üyelerin ödeyecekleri üyelik ödentileri,
- b) Yasaya göre yapabilecekleri faaliyetlerden elde edilen gelirler,
- c) Bağış ve yardımlar,
- d) Malvarlığından elde edilen gelirler. Sendikanın gelirleri elde edildiği gün bankalaraya yatırılır. Zorunlu giderleri karşılamak üzere, birinci dereceden aylık alan eğitim çalışanın net aylığının en çok on katı kadar para, sendika kasasında bulundurulabilir.

Ödentilerin Toplanması

Madde 48 – Sendika ödentileri üyelerin aylık ve ücret bordrolarından işverence kesilir. Aylık ödenti tutarı; 15. derecenin 1. kademesinde aylık alan devlet memurunun aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, her türlü zam ve tazminatlar ile ödenekler toplamının net tutarının binde beşidir. Aylık ödenti tutarını belirleme yetkisi genel kurula aittir. Ödentilerin kullanılma esasları yönetmelikle düzenlenir.

Sendikanın Giderleri

Madde 49 – Genel Merkez, şube ve şubelere bağlı birimlerin harcamalarına karar vermeye Merkez Yönetim Kurulu yetkilidir. Merkez Yönetim Kurulu gerekli görürse kendi içinden en az iki kişiyi bu konuda görevlendirebilir ve yetkilendirebilir. 4688 Sayılı Yasanın 24 üncü maddesinin (a) fıkrasında belirtilen ödenti gelirlerinin yüzde ellisi şubelere avans olarak gönderilir. Şubelerin harcama ve muhasebe kayıtlarına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir. Sendika, gelirlerini amaçları dışında kullanamaz ve bağışlayamaz. Demirbaş sınıfına giren her türlü eşya ve malzeme, envanter defterine kaydedilir ve bunlar gider olarak işlem görmez. Sendika yardımlaşma sandıkları dışında, üyelere, yöneticilere ya da diğer kişi ve kuruluşlara borç para verilemez ve elde ettiği gelirler dağıtılamaz.

Demirbaşların Satış ve Terkininde Uygulanacak

Usul ve Esaslar

Madde 50 – Demirbaşların eskime, yıpranma,kaybolma ve başka yerlere aktarılma nedeniyle kayıtları düşürülür. Kayıttan düşürülme işlemi, bir yönetim kurulu üyesinin başkanlığında üç kişiden oluşacak komisyon raporu ve yönetim kurulu kararı ile gerçekleşir.

VII. ÖDÜL VE CEZALAR

Ödüller

Madde 51 – Sendika, yönetmeliğine uygun olarak,Sendikaya ve eğitim hizmetine önemli katkıları olanlara manevi ödül verebilir. Sendikanın amaçlarına uygun manevi ödüller koyabilir.

Disiplin Cezaları

Madde 52 – Sendika, Merkez, şube ve şubelere bağlı birimlerin disiplin kurulları; Sendika tüzüğüne ve Genel Kurul kararlarına aykırı hareket eden üye ve yöneticilere, yapacakları soruşturmanın sonucuna göre disiplin cezası verebilir.Üyelere verilebilecek disiplin cezaları; uyarma, kınama, geçici olarak üyelikten çıkarma ve kesin olarak üyelikten çıkarmadır.

Yöneticilere verilebilecek disiplin cezaları; uyarma,kınama, geçici olarak yöneticilikten uzaklaştırma,geçici olarak üyelikten çıkarma ve kesin olarak yöneticilikten çıkarmadır. Üyelikten kesin olarak çıkarma cezası, Disiplin Kurulunun önerisi üzerine Genel Kurul tarafından verilir. Geçici olarak üyelikten çıkarma durumunda, yöneticilik kendiliğindenaskıya alınır, kesin olarak üyelikten çıkarma halinde,yöneticilik görevi düşer.Üyelere verilebilecek disiplin cezaları, aynı eylemler nedeniyle yöneticilere verilebilecek disiplinecezarından daha ağır olamaz.İlgiliye savunma hakkı tanınmadan ceza verilmez.Verilecek disiplin cezalarının gerekçeleri açıkça yazılır ve ilgiliye bildirilir.Verilen cezaya ilgilinin bir üst kurula ve yargı mercilerine itiraz hakkı vardır.

VIII. ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Yönetmelikle Düzenleme

Madde 53 – Sendika Merkez Yönetim Kurulu, şube ve şubelere bağlı birimlerin oluşumu, görev ve yetkileri, görevlendirmeler, çalışma yöntemleri ve bu Tüzük hükümlerinde ayrıntılı

düzenlemeyi gerektiren hususlar, Merkez Yönetim Kurulunca hazırlanan yönetmelikle düzenlenir. Gerekli görülürse ayrıca yönergeler hazırlanabilir.

Toplanma ve Karar Yeter Sayısı

Madde 54 – Sendika merkez, şube ve şubelere bağlı birimler ve atanmış kurullar salt çoğunlukla toplanır. Toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verilir. Sendika merkez, şube ve şubelere bağlı birimlerin organlarına seçilenlerin kendi aralarında yapacakları görev dağılımında oyların eşitliği halinde, iki gün içinde yeniden toplanarak en fazla iki kez yeniden oylama yaparak, yönetim kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile görev dağılımını yapar. Bu oylamada da bir sonuç alınamazsa, Tüzüğümüzün seçimlerle ilgili hükümlerine göre organ seçimleri yenilenir. Yeni seçilen organların görev bölüşümü yapacakları ilk toplantının toplanma çoğunluğu 2/3'dir. Yönetim kurullarının kendi aralarında yapacakları görev değişikliği için Yönetim Kurulu sayısının 2/3 çoğunluğu aranır.

Bürolar ve Görevlendirme

Madde 55 – Sendika Merkez ve şube yönetim kurullarına ya da yöneticilere bağlı olarak eğitim, öğretim, bilim ve sanat araştırma kurulu, yüksek öğretim bürosu, örgütlenme, özlük, hukuk, araştırma, çeviri, basın-yayın, sendikal eğitim ve benzeri hizmetleri daha verimli yürütmek ve demokratik katılımı sağlamak amacıyla, birimler ve bürolar oluşturur. Buralarda sürekli ve geçici olarak uzman kişilerle, sendika organları dışındaki üyeler ve başkaları çalıştırılabilir, çeşitli çalışma ekipleri oluşturulur.

Birleşemeyecek Görevler

Madde 56 – Sendika üyeleri, Merkez, şube ve taşra örgütünde birden çok organa seçilemezler. Birden çok organa seçilme halinde, seçilenin bir ay içinde, tercihini kullanmaması durumunda, ilk seçildiği görev kendiliğinden düşer. Delegation, organlardaki görevle birleşebilir.

Organlara Seçilenlerin Güvenceleri

Madde 57 – Sendika Merkez, şube ve şubelere bağlı birimlerin organlarına seçilip, Genel Kurulca işini bırakıp seçildiği organda profesyonel yönetici olarak çalışmalarına karar verilenlerden, aylık ve özlük hakları işverence ödenmeyenler, bu görevleri süresince aylık ve öteki özlük haklarını, buldukları kadro ve derecenin hak ettikleri toplamını geçmeyecek şekilde sendikadan alırlar. Her kademedeki yöneticiler, aynı organa üst üste iki dönemden (Olağan Genel Kurul) fazla seçilemezler. İşyeri temsilcileri bu hükmün dışındadır.

Fesih ve Devir

Madde 58 – Sendikanın feshi kararı Genel Kurul delege tam sayısının 2/3 çoğunluğunun oyu ile alınır. Sendikanın feshi, kendiliğinden dağılma ve kapatılması halinde taşınır-taşınmaz malvarlığı, sendikanın üyesi bulunduğu üst kuruluş olan Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu KESK’e devredilir.

Tutulacak Defter, Dosya ve Kayıtlar

Madde 59– Sendika, aşağıda yazılı defter, dosya ve kayıtları tutar ve fişleri düzenler:

- a) Üye kayıt defteri,
- b) Sendika üye kayıt fiş dosyası ve bu konudaki bilgisayar kayıtları,
- c) Üyelikten ayrılanların dosyası,
- d) Merkez Genel Kurulu, EĞİTİM SEN Genel Meclisi, Merkez Yürütme Kurulu, Merkez Denetleme Kurulu, Merkez Disiplin Kurulu kararlarının numara ve tarih sırasıyla yazılacağı karar defterleri,
- e) Gelen ve giden evrak kayıt defterleri ile zimmet defteri,
- f) Gelen evrakın aslının, giden evrakın suretlerinin saklanacağı gelen ve giden evrak dosyaları,
- g) Ödenti, yevmiye, envanter defterleri ile defter-ikebir.
- h) Gelir makbuzları ve bunların zimmet kayıt defteri ile gider evrakı ve bunların saklanacağı dosyalar. Şubeler ve şubelere bağlı birimlerde bunlardan hangilerinin tutulacağı, yönetmelikle ayrıca belirlenir.

Seçimler

Madde 60 – Sendika Merkez, şube ve şubelere bağlı birimlerin genel kurullarında gizli oy, açık sayım ilkesine uyulur. Kadınların aday olmaları halinde Yürütme, denetleme ve disiplin kurulu üyeliklerinde ayrı ayrı en az yüzde 30 oranında kadın kotası uygulanır.

Tüzük Değişikliği

Madde 61 – Tüzük değişikliği, Genel Kurul delege tam sayısının salt çoğunluğu ile her madde için bu yöndeki oyuyla gerçekleşir.

IX . GEÇİCİ HÜKÜMLER

Geçici Madde 1 – Sendikanın yeni örgüt ve tüzüğüne göre yapılacak olan olağan genel kurulsonrasında oluşturulacak zorunlu organların teşkiline kadar sendika işlerini yürütmeye ve temsile yetkili üyelerinin ad ve soyadları ile adresleri aşağıdadır:

Alaaddin Dinçer (Atakent Mah. Seyfi Demirsoy Cad. Çağdaş Apt. 8. Blok D.21 Ümraniye/İSTANBUL)

Emirali Şimşek (Aydınlar Mah. Hürriyet Cad. 109/8 Dikmen/ANKARA)

Adnan Gölpunar(Adnan Menderes Mah. 76. Sok. No.2/19 Keçiören/ANKARA)

Ali Berberoğlu (Kardelen Mah. Emek Sitesi Sok.No.41 Yenimahalle/ANKARA)

İsmail Sağdıç (Saimekadın Mah. Orta Tepe 4. Sok.No.3/8 Mamak/ANKARA)

Elif Akgül (Bademlidere Mah. 22. Sok. No.67 Türközü/ANKARA)

Sayım Gültekin (Öncebeci Mah. M. Esat Bozkurt Cad. No.12, D.8 Çankaya/ANKARA)

Geçici Madde 2 - İlgili makamlarca bu Tüzükte yasaya aykırılık ya da eksiklik tespit edildiğinde, ilk Genel Kurulda eksik ya da aykırılık yasaya uygun hale getirilir.

Geçici Madde 3- Tüzüğün 23. Maddesindeki EĞİTİM SEN Genel Meclisi, Genel Merkez Genel Kurulun sendika üyeleri arasından seçeceği on yedi üye ile 60. Maddesindeki Kadınların aday olmaları halinde Yürütme, denetleme ve disiplin kurulu üyeliklerinde ayrı ayrı en az yüzde 30 oranında kadın kotası uygulanır, hükümleri 8. Olağan genelkurulundan sonraki Genel Kurulda uygulanır.

X. YÜRÜRLÜK HÜKÜMLERİ

Yürürlük Tarihi

Madde 62 – Bu Tüzük 3 Temmuz 2005 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 63 – Bu tüzük hükümlerini EĞİTİM SEN Merkez Yönetim Kurulu yürütür.

EK.2

Sendikal Mücadele ve Kadın Konusunda Mersin Eğitim-Sen’li Kadınlarla Görüşme Tutanağı

1) Sizce sendikal bilinç nedir?Nasıl sağlanabilir?

2) Kadınların sendikaya üye olma ve olmama nedenleri sizce nelerdir?

3) Sendikanın yayınlarını okuyabiliyor musunuz?Ya da bu konuda bilgi edinebiliyor musunuz?

4)Sendikadaki hangi çalışmalara (toplantı,eğitimçalışmaları,miting) ne sıklıkta katılıyorsunuz?

- 5) Kadınlar sendikada kendilerini özgürce ifade edebiliyorlar mı,yoksa susmayı mı tercih ediyorlar?
- 6) Sendikalı erkekler kadınları ilgilendiren özel sorunlara duyarlılar mı?Hangi sorunlara duyarlılar?
- 7) Sendika, iş yerinde cinsiyet ve ayrımcılık gibi sorunlarla mücadelede kadınlara destek veriyor mu? Nasıl?
- 8) Sendikacı erkeklerin ve sizin,kadınların yönetime gelişine bakışınız nasıldır?
- 9) Erkek sendikacılar,kadınların sendikal yönetime katılmaya teşvik ediyorlar mı?Nasıl?
- 10) Kadınlar sendikada görev aldıklarında erkek kimliğine bürünmek zorunda kalıyorlar,kadın bakış açısını unutuyorlar? Düşüncesi doğru mu değerlendirir misiniz.
- 11) Sendika yöneticilerini, iş yeri temsilcilerini tanıyor musunuz?Nasıl görüyorsunuz?Nasıl seçiliyorlar?
- 12) Kota hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 13) Kadın olarak sendikaya dair hissettikleriniz, karşılanmayan beklentileriniz nelerdir?Bu konuda neler yapılabilir?
- 14) Kadın olarak sendikal mücadeleye katkı sağladığınıza inanıyor musunuz?Bunun için neler yapıyorsunuz?