

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARINDA KADINLAR
VE KADIN POLİTİKALARI**

Yüksek Lisans Tezi

Ülker ŞENER

Ankara – 2013

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARINDA KADINLAR
VE KADIN POLİTİKALARI**

Yüksek Lisans Tezi

Ülker Şener

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Seyhan Erdoğan

Ankara – 2013

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER
ANABİLİM DALI

KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARINDA KADINLAR VE KADIN POLİTİKALARI

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç.Dr Seyhan Erdoğan

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Doç. Dr. Seyhan Erdoğan.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tez Sınavı Tarihi 4 Şubat 2013

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(04/02/2013)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Ülker Şener

İmzası

ÖZET

Türkiye’de üç büyük kamu emekçisi sendikası bulunmaktadır: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen) ve Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen). Bu tezin amacı, kamu emekçileri sendikalarının kadın politikalarını, bu politikaların inşa/belirlenim süreçlerinde kadınların yer alma biçimlerini, kadınların sendika tercihlerinin arkasındaki nedenleri ve sendikaların kadınların yaşamlarına, düşüncelerine etkilerini analiz etmektedir. Bu çerçevede, kamu emekçilerinin sınıfsal konumları, toplumsal cinsiyet rollerinin işgücü piyasasına ve kadın emeğine etkileri, kamu emekçileri sendikalarına üye olan kadınların ideolojik politik şekillenişleri ve bunları dile getiriş biçimleri, sınıf kavramına ilişkin literatür taraması, sendika yayınları ve söylemleri ile kadınların kendi anlatımları üzerinden analiz edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Kamu emekçisi, memur, sendika, sınıf, kamu emekçileri sendikaları, Marksist ve Weberyen sınıf teorileri, işçi sınıfı, kadın politikaları, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri, ideoloji, feminizm, laiklik, devlet, Kürt sorunu.

ABSTRACT

There are three main civil servant unions in Turkey: Confederation of Trade Unions of Public Workers (KESK), Confederation of Public Employees Unions of Turkey (Türkiye Kamu-Sen) and Confederation of Civil Servant Unions (Memur-Sen). This thesis analyses the politics of these civil servant unions in relation to women, explores the role of women in shaping the processes that drive these politics and considers the underlying reasons that prompt women to choose membership of one organisation over the other. Furthermore, it examines the influence of the trade unions on women's lives and thinking. In this context, the class position of civil servants, the effect of gender roles on the labour market and on women's employment and the ideological and political moulding of women members of civil servant unions are analysed through a review of the literature on class, trade union publications and the discourses in which they engage as well as the narratives of women themselves.

Keywords: Public workers, civil servant, union, class, civil servant union, Marxist and Weberian class theories, working class, women policies, gender, gender roles, ideology, feminism, secularism, state, Kurdish problem.

İçindekiler

ÖZET	v
ÖZET	v
KISALTMALAR	1
TABLolar	5
GİRİŞ	6
BİRİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM	14
İKİNCİ BÖLÜM: SINIF KAVRAMI VE SENDİKALAR	20
2.1 Sınıf Kavramı	20
2.2 Kadınların Sınıf İçinde Konumları	37
2.3 Sendikalar ve 80 Sonrası Sendikalaşma Eğilimleri	46
2.4 Türkiye’de Sendikalar ve Kamu Emekçileri Sendikalarının Kuruluşu	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI	65
3.1 Kamu Emekçileri Sendikalarının Kuruluşu	66
3.2 4688 Sayılı Yasa Sonrası Kamu Emekçileri Sendikaları	69
3.3 KESK	73
KESK’in Amaçları ve Politik Yönelimleri	76
3.4 Türkiye Kamu-Sen	85
Türkiye Kamu-Sen’in Amaçları, İlkeleri ve Politik Yönelimleri	87
3.5 Memur-Sen	93
Memur-Sen’in Amaçları ve Politik Yönelimleri	95
3.5 Kısa Değerlendirme	100
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARINDA KADIN	104
4.1 Sendikaların Kadın Üye Sayısı	104

Kadın Politikaları	111
BEŞİNCİ BÖLÜM: SENDİKALI KADINLARIN DEĞERLENDİRMELERİ, SENDİKA SEÇİMİNDE ÖNCELİKLER.....	119
1. Sendikalı Kadınların Ev Yaşamı: Evdeki İşbölümü, Zamanın Kullanımı	120
2. Sendikalı Olma Sürecinin Gelişimi ve Tercihler	122
3. Sendika Yönetiminde Kadın	133
4. Üye Olunan Sendikanın Kadın Politikalarının Değerlendirilmesi.....	141
5. Sendikaların Temel Görevleri ve Sendikal Faaliyetlerin Kadınlar Üzerindeki Etkileri.....	148
6. Diğer Sendikaların Değerlendirilmesi	155
7. Kadın Hareketine ve Feminizme Bakış	163
8. Laiklik, Şeriat, Dinsel inanışlara ve Din Eğitime Yaklaşım	170
9. Öncelikle Sorunlar ve Sendikaların Konumu	177
10. Etnik Kimliklere Yaklaşım	181
11. Eşcinselliğe Yaklaşım.....	184
12. Sivil Toplum ve Siyasi Partilerle İlişkiler.....	187
SONUÇ.....	190
EK.....	197
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	197
KAYNAKÇA.....	201

KISALTMALAR

AFL: Amerikan İşçi Federasyonu

AKP: Adalet ve Kalkınma Partisi

BASK: Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu

BBP: Büyük Birlik Partisi

BDP: Barış ve Demokrasi Partisi

BES: Büro Emekçileri Sendikası

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

CIO: Amerikan Sanayi Örgütleri Kongresi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DİE: Devlet İstatistik Enstitüsü

DİSK: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DİVES: Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası

DSF-WFTU: Dünya Sendikalar Konfederasyonu

DSP: Demokratik Sol Parti

DTP: Demokratik Toplum Partisi

Eğitim-Bir-Sen: Eğitimciler Birliği Sendikası

Eğitim-Sen: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

EMEP: Emek Partisi

ETUC: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

HAK-İŞ: Türkiye Hak İŞçi Sendikaları Konfederasyonu

ICFTU: Uluslararası Hr İŞçi Sendikaları Konfederasyonu

ITUC: Uluslararası İŞçi Sendikaları Konfederasyonu

İLKSEN: Türkiye İlkokul ğretmenleri Sendikası

KAGİDER: Kadın GiriŐimciler Derneği

KCK: Kürdistan Topluluklar Birliği

KSP: Kamu alıŐanları Sendikalar Platformu

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

MEMUR-SEN: Memur-Sendikaları Konfederasyonu

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

MSF: İmalat, Bilim ve Finans Sendikası

MÜSİAD: Müstakil Sanayiciler ve İŞ Adamları Derneği

NUT: Ulusal ğretmen Sendikası

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İŞbirliği rgt

ÖDP: Özgürlük ve Dayanışma Partisi

SDP: Alman Sosyal Demokrat Partisi

SES: Sağlık Emekçileri Sendikası

SEWA: Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü

SP: Saadet Partisi

SYK: Sendika Yürütme Komisyonları

TBB: Türkiye Barolar Birliği

TDHB: Türk Diş Hekimleri Birliği

TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu

THS: Toplumsal Hareket Sendikacılığı

TİSK: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu

TMMOB: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TNB: Türkiye Noterler Birliği

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÖS: Türkiye Öğretmenler Sendikası

TTB: Türk Tabipler Birliği

TUC: İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

Tüm-Bel-Sen: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri
Sendikası

TÜMTİS: Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası

TÜRKAD: Türk Dünyası Kadınları Dostluk ve Dayanışma Derneği

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TÜRMOB: Türkiye Mali Müşavir Odaları Derneği

Türkiye Kamu-Sen: Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu

TÜRKAV: Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı

TÜRSAB: Türkiye Seyahat Acentaları Birliği

TÜS-DER: Tüm Sağlık Personeli Derneği

TÜSİAD: Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği

TÜTED: Tüm Teknik Elemanlar Derneği

TVHB: Türk Veteriner Hekimleri Birliği

TZOB: Türkiye Ziraat Odaları Birliği

UNISON: Kamu Hizmetleri Sendikası

WCL: Dünya Emek Konfederasyonu

TABLolar

Tablo 1: Kamu Emekçileri Sendikalarının Üye Sayıları

Tablo 2: Kamu Emekçileri Sendikalarının Cinsiyete Göre Üye Sayıları

GİRİŞ

Kamu emekçileri sendikaları, 1965'in ortalarından itibaren üç büyük ilde Ankara, İstanbul ve İzmir'de kurulmaya başlanmış; kısa sürede diğer Anadolu şehirlerine yayılmıştır. 1971'e kadar devam eden bu dönemde 600 civarında Memur-Sendikası kurulmuştur. Kamu emekçilerine verilen sendikal örgütlenme hakkı, 12 Mart 1971 sonrası ara dönemde geri alınmış, 1965-1971 arası kurulan kamu emekçileri sendikaları kapatılmıştır. İlerleyen dönemlerde kamu emekçileri çeşitli dernekler bünyesinde örgütlenmelerini devam ettirmişlerdir. Ancak bu örgütlenmelerin hiçbiri, Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) gibi sektör düzeyinde örgütlenme deneyimlerini bir tarafa bırakırsak, muhalefetin ana dinamiğini oluşturacak bir biçimde etkili olmamıştır. Kamu emekçileri sendikalarının bir güç olarak açığa çıkması, kitleselleşmesi ve kendini hissettirmesi asıl olarak 80'li yılların sonu ile 90'lı yılların başında farklı sektörlerde ve konfederasyon biçiminde örgütlenmeleriyle başlamıştır.

Kamu emekçilerinin, yasadaki adıyla memurların, neden daha önce değil de 90'lı yıllarda güçlü örgütlenmeler oluşturduklarına ilişkin pek çok gerekçe belirtilebilir. Bu gerekçelerin başında ekonomik ve sosyal yapılanma içinde memurların tuttuğu yerin, memurlara yüklenen anlamın ve buna bağlı olarak elde ettikleri avantajların zaman içinde değişmesi gelmektedir. Ücret ve sosyal haklar alanında sağlanan avantajların kamu emekçilerine, diğer ücretli çalışanlara göre, hem yaşam standartları hem de toplumda sağlanan olanaklardan daha fazla yararlanmalarını beraberinde getirdiği belirtilmektedir (Işıklı, 1990; Keyder, 2003). Cumhuriyetin kuruluş sürecinde eğitilmiş nüfusun az olması, devlet işlerinin eğitilmiş

emek gerektirmesi bu işleri yapacak kişilere-kamu emekçilerine ayrıcalıkların verilmesini beraberinde getirmiş olabilir.

Eğitim hizmetlerinin yaygınlaşması, erişilebilir olması, eğitilmiş işgücünün ve beraberinde kamu emekçisi olarak çalışabileceklerin sayısında artış sağlamıştır. Verilere bakıldığında yıllar itibarıyla eğitim düzeyinde önemli artışlar olduğu görülmektedir. 1935’de toplam nüfusun sadece %19,2’si okur-yazarken, bu oran 1960’da %44’e, 1990’da %80,5’e yükselmiş; 1930’da üniversite mezunu oranı binde 6 iken 1960 yılında %1,5, 1990’da ise %5,1 olarak gerçekleşmiştir (DİE, 2003; TÜİK, 2006).

Ekonomi politikaları, sosyal politikalarla birlikte, işgücü ve sağlanan olanaklar üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Korkut Boratav (2012: 145-169), 12 Eylül 1980 darbesinin hemen öncesinde uygulanmaya başlanan 24 Ocak 1980 ekonomik kararlarıyla ekonomide yeni paradigmalara geçildiğini ifade etmektedir. “Reel devalüasyonlar doğrultusunda işletilen bir kombiyo politikası, adım adım liberasyona yönelen bir ithalat rejimi, pahalı döviz ve ucuz kredi ve vergi iadesi gibi teşvik ve sübvansiyonlarla desteklenen ihracatın bir ulusal öncelik haline getirilmesi; fiyat kontrollerinin ve temel malların çoğundaki sübvansiyonların kaldırılması ve iç talebin daraltılmasına dönük makro-politikalar 24 Ocak kararları ile ekonomiye damgasını vuracak olan iktisat politikaları yönelişinin temel unsurlarıdır” (Boratav, 2012:149). Boratav (2012:149) iç talebin kısılmasının para ve maliye politikalarından ziyade emek aleyhtarı gelir politikalarını esas aldığını bu nedenle bu dönemin “sermayenin karşı saldırısı” olarak nitelendirilebileceğini ifade etmektedir.

Liberal ekonomi kurallarının işletilmeye başlanması süreci olarak tanımlanabilecek bu politikalar, karşı çıkışları da beraberinde getirmiştir. Kamu emekçilerinin -memurların¹- örgütlenme sürecinin bu gerçekliğe, işgücünde görece kamu emekçileri lehine var olan olumlu koşulların ortadan kalkmasına, ücretlerin düşmesine, yasaların getirdiği kısıtlamaların yarattığı sorunlara ve bunların yarattığı tepkiye dayandığı söylenebilir. 1979 yılında gerçek ücret indeksi 100 olarak kabul edildiğinde 1988 yılında 43,8'e indiği görülmektedir. Kamu emekçilerinin ücretlerinin 80 sonrası yılda 2 defa tespit edilmesi (enflasyon ve bütçe beklentileri çerçevesinde), maaşlarının asgari düzeyde kalması sonucunu doğurmuştur (Yıldız, 1992).

Kamu emekçileri hareketini salt ekonomik çıkarlarla açıklamak yetersiz olacaktır. Bir o kadar önemli olan bir diğer özellik kamu emekçilerinin kültürel-politik-ideolojik şekillenişidir. Kamu emekçileri hareketinin başlangıç sürecine baktığımızda harekete geçen, örgütlenmenin köşe taşlarını oluşturan aktivistlerin bir nebze 1980 öncesinin politik havasını ya kendileri ya da yakınları aracılığıyla solumuş kişilerden oluştuğu görülmektedir. Özellikle KESK'in kuruluş sürecinde hareket içinde yer alanlar 80 darbesi sonrasında üniversiteye girmiş, politik gençlik hareketi içinde yer almış kişilerden oluşmaktadır. "12 Eylül öncesi demokratik emek hareketinden gelenler gerekse o dönemin öğrenci gençliğini temsil eden demokrat-sosyalist gençlik şimdi emek alanında birer kamu emekçisidir. Haklarını almak ülkenin kaderinde demokratik anlamda etkili olmak için bir çaba arayışındadır. Dönem bizler açısından bütün yolların 12 Eylül darbesi ile kapatıldığı için yeni ve

¹ "Kamu emekçileri" kavramı "memur" yerine kullanılmaktadır. Bu çalışmada yasal düzenlemelerden ve sendikaların yayınlarından yapılan alıntılar dışında kamu emekçileri kavramı tercih edilmiştir.

devrimci-demokratik bir yol arayışının egemen olduğu bir dönemdir” (Özçift ve İşçi, 2010)². Aktivistlerin enerjisi ile ekonomik ve sosyal kayıpların bir araya gelmesinin kamu emekçileri hareketinin itici gücünü oluşturduğu ifade edilebilir.

Kamu emekçileri hareketi farklı sendikaların açılması, devlet tarafından sendikaların kapatılması, yeniden açılması, sendikaların tanınması, konfederasyonların oluşturulması, kurumsallaşma çalışmaları gibi süreçlerden geçerek günümüze gelmiştir.³ 90’lı yıllarda başlayan hareket, günümüzde asıl olarak üç farklı konfederasyonda, (KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen), bir araya gelen sendikal yapılanmanın hâkim olduğu bir görünüme sahiptir.

Kamu emekçileri hareketinin en belirgin özelliği sendikaların ideolojik-politik tercihlere göre bölünmüş olmasıdır. Son yıllarda dönem dönem konfederasyonlar, biraz da işçi sendikalarının girişimiyle bir dönem EMEK Platformu çerçevesinde⁴, kimi gündemlere ve taleplere ilişkin ortaklıklar kurup, birlikte hareket etse de hakim olan yapılanma halihazırda budur. 1990’lı yılların başında sosyalistlerin-sosyal demokratların içinde yer aldığı, kamu emekçileri hareketini fiilen başlatan ve bugünkü adıyla KESK, onun kuruluşunu takiben milliyetçi kamu emekçilerinin oluşturduğu Türkiye Kamu-Sen alanda görülürken, yine kuruluşu 1990’lı yıllara dayanan ancak 2000’li yılların başında görünür olan Memur-Sen örgütlenmiştir. Memur-Sen’in, muhafazakâr-islamcı partilerin her alanda güçlenmesine ve iktidara gelmelerine paralel olarak, örgütlendiği, üye sayısını

² <http://bianet.org/biamag/print/121080-canan-ve-yildirim-koc-kesk-tarihini-nasil-carpitiyor> (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

³ KESK Tarihi, www.kesk.org/node/49 (Erişim tarihi Ekim 2011)

⁴ Örneğin, 1999 yılında kabul edilen ve mezarda emeklilik yasası olarak adlandırılan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası(SSGSS) yasasının protesto edilmesi çerçevesinde EMEK Platformu tarafından düzenlenen eylemlerde yan yana gelmişlerdir.

arttırdığı görülmektedir. Her üç sendikanın kuruluş aşamasında yer alan memurların kişisel tarihlerine bakıldığında ideolojinin belirleyiciliği açıkça görülmektedir.

Kamu emekçileri hareketini biçimlendiren ikinci özellik, devletin işveren olmasıdır, ya da her sendikanın aynı işverenle karşı karşıya bulunmasıdır. Bu durum aynı işyerinde aynı işverenin karşısında birden fazla sendikanın yer almasının yanı sıra, kamu emekçileri sendikalarının, üye sayıları da dâhil olmak üzere, hükümette olan parti(ler)den etkilenmesini, partiye-partilere göre politika belirlemesini ya da partilerin-hükümetin belirli sendikalara yakın dururken-diğerlerini dışlamasını beraberinde getirmektedir⁵. Yerel yönetimler için de benzer şeyler söylenebilir. Özetle kamu emekçileri sendikaları, ideolojik-düşünsel anlamda kendilerine yakın partilerin hükümette olduğu durumlarda örgütlenme alanını genişletmektedir. Bir nevi hükümet olmanın avantajını kullanmaktadır. Memur-Sen'in 2000'li yıllarda ideolojik düzlemde kendisine yakın siyasetin seçimleri kazanmasına paralel olarak merkezi yönetim kuruluşlarında ve belediyelerde hızlı bir biçimde örgütlenmesi bunun örneğidir. 2002 yılında 42 bin olan üye sayısı 2011 yılında 515 bine çıkmıştır (ÇSGB, 2011). Aynı dönemde Türkiye'de sendikaların üye sayılarında önemli bir artış gerçekleşmemiştir.

Kamu emekçileri sendikalarında kadınların yer alışlarına bakıldığında, işçi sendikalarına göre belirgin farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Üye sayıları açısından kamu sendikalarında işçi sendikalarına göre daha fazla kadının örgütlü olduğu görülmektedir (ÇSGB, 2011). Hiç kuşkusuz bunun gerisinde kadınların kamuda

⁵ Siyasi partiler tarafından ziyaret edilen sendikalar, sendikaların ziyaret ettiği, genel kurullarına davet ettiği ve konuşma imkanı verdiği siyasi partiler, sendikaların faaliyetlerinin ve önceliklerinin paralellik gösterdiği parti programları ve sendikalarda aktif görev üstlenen kişilerin söylemleri, seçim dönemlerinde yaptıkları parti tercihleri üzerinden bu belirlenim yapılmıştır.

yüksek oranda istihdam edilmesi, kamuda çalışan kadınların eğitim düzeyinin yüksek olması ve kamuda iş güvencesinin varlığı rol oynamaktadır. 2011 yılı verilerine göre kamuda istihdam edilenlerin %63'ü erkek, %37'si kadındır (Devlet Personel Başkanlığı, 2012). Türkiye'de genelinde kadınların işgücüne katılım oranının %29, istihdam edilme oranının %26, kentlerde işgücüne katılım oranının %25, istihdam edilme oranının %21 (TÜİK, 2012) olduğu göz önünde tutulduğunda %37'nin anlamlı bir oran olduğu söylenebilir. Kadınların aynı ölçüde yönetim kademelerinde yer aldığını söylemek ise mümkün değildir. Kamuda, yoğunluklu olarak üniversitelerde ve yargı organlarında görev almak üzere, yöneticilerin %13,5'i kadınlardan oluşmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı, 2012).

Türkiye'de kamu emekçilerinin örgütlendiği sekiz konfederasyon bulunmaktadır. Bunlardan üçü KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen en fazla üyeye sahip olan Konfederasyonlardır. Her üç konfederasyonun da işçi sendikaları ile karşılaştırıldığında kadın üye oranı yüksektir. Kadın üye oranının en az olduğu Memur-Sen'de üyelerin %30'u kadındır. Kadınların yönetimde yer alma ve sendikal faaliyetlerde etkin-örgütleyici olması söz konusu olduğunda ise kamu sendikaları arasında derin farklılıklar görülmektedir.

Kamu emekçileri sendikalarından KESK'e bakıldığında kuruluş aşamasından itibaren kadın emekçilerin yoğun bir biçimde sendikal alanda yer aldığı görülmektedir. Kadınlar hem henüz sendikaların resmi olarak kurulmadığı 1980'li yılların sonu 1990 yılların başında, hem de kurumsallaşmanın yaşandığı dönemlerde hareketin içinde aktif bir biçimde taban örgütlenmelerinde ve yönetimlerde yer

almışlardır⁶. Türkiye Kamu-Sen’de de kadınların kuruluş aşamasında sendikalarda yer almaya başladıkları ancak yönetimde sınırlı sayıda oldukları görülmektedir⁷. Memur-Sen’de ise kadınlar sadece üye olarak sendikalarda yer almış, yönetim tamamen erkeklere bırakılmıştır.

Elinizdeki tezin cevap aradığı sorulardan ilki: kadınların sendikalarda yer alma süreci nasıl işlemektedir, yönetimde yer almalarını kolaylaştıran veya zorlaştıran etkenler nelerdir, kadınlar örgütlü oldukları sendikaları nasıl değerlendirmektedir, hangi ölçütleri kullanmaktadır, sendika tercihlerini belirleyen nedir, kadınların bu tercihlerinin gerisinde yatan temel öğeler nelerdir? Kısacası hangi yaşam deneyimleri, değerlendirmeler, politikalar ve algılar kadınlar üzerinde etkinlik göstermektedir?

Tezin cevap aradığı ikinci soru ise, sendikalı olmanın ve sendikaların uyguladığı politikaların kadınlar üzerindeki etkilerinin ne olduğu, sendikaların kadın politikalarını nasıl biçimlendirdikleri, sendikaların kadın taleplerini nasıl dillendirdikleri, bu taleplerin şekillenişinde kadın üyelerin hangi süreçleri izleyerek etkide bulduklarıdır. Böylelikle farklı sendikal yapılarda kendini var kılan kadınların ortak taleplerinin ne olduğu kadar, kadınları ayıran taleplerin-deneyimlerin-şekillenişlerin-gelecek düşlerinin-dünyayı anlamlandırma biçimlerinin ne olduğu da ortaya konulacaktır. Bu süreçte, kamu emekçisi kadınların durdukları yer-sendikaları ve sendikal konumları ile aile, aile içi işbölümü, çocuk bakımı, farklı

⁶ KESK ilk kurulduğunda yönetim kurulunda bir kadın, Hatice Pehlivanoglu, ikinci genel kurulunda 2 kadın yer almasına rağmen zaman içinde kadınların yer alma oranı yükseldi.

⁷ Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen’e baktığımızda ise konfederasyon yönetimlerinde kuruluşlarından itibaren hiçbir kadının yer almadığı görülmektedir. 2012 yılı itibarıyla Türkiye Kamu-Sen’e bağlı sendikalardan Türk Sağlık-Sen’de bir kadın Leyla Polat ve Türk Büro-Sen’de Necla Öksüz yönetimde yer almaktadır. Memur-Sen’de ise konfederasyon, sendika genel merkezleri ve şube başkanı düzeylerinde kadınlara rastlanmamaktadır.

alanlardaki yaşam pratikleri, kadınların politik ve dinsel şekillenmeleri ile sendikal aıdatları arasındaki ilişki de çözümlenmeye çalışılacaktır. Özetle, kamu alanında örgütlenmiş olan üç konfederasyonun ideolojik duruşlarının kadınlar tarafından nasıl algılandığı, anlamlandırıldığı, kadınlar tarafından nasıl üretildiği ya da katkı sağlandığı, sendikaların kadınlara bakış açısının ne olduğu ile kadınların sendikaları biçimlendirme süreçlerinde nasıl yer aldıkları, karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları dile getiriş biçimleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Eğitim, kişiler ve gruplar arasındaki gelir-statü-iş farklılıklarını açıklamak için kullanılan-başvurulan en önemli değişkendir. Yoksulluk, işsizlik, toplumsal hizmetlere erişim vb. pek çok konuda eğitimin önemli-belirleyici bir değişken olarak ele alındığı görülmektedir (Carnoy, 1982). Kamu emekçileri arasındaki farklılıklar söz konusu olduğunda eğitimin önemli bir ayırım noktası olmadığı, kamu emekçilerinin genel olarak eğitim düzeyi görece yüksek kişilerden oluştuğu bilinmektedir. Bu nedenle kamu emekçisi kadınlar arasındaki farklılıklarda eğitim düzeyinin değil, başka faktörlerin etkin olabileceği varsayılmaktadır. Kamu emekçisi kadınların tercihlerinde “Belirleyici olan nedir?”, sorusuna eğitim düzeyi dışındaki faktörler aracılığıyla cevap aranmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM: YÖNTEM

Çalışma literatür taraması ve niteliksel araştırma yöntemleri ile yürütülmüştür. Literatür taraması çerçevesinde;

- “Sınıf” kavramı ve kamu emekçilerinin sınıfsal konumuna dair literatür taranmıştır.
- Sendikalar ve sendikal hareket, kadın emeği, işgücünde kadın, kadın hareketi ve sendikal örgütlenmede kadınların yer alışlarına ilişkin literatüre bakılmıştır.
- Sendika yayınları incelenmiştir.

Literatür taramasında kamu emekçilerinin sınıfsal konumlarının ve kadın emeğinin işgücündeki konumunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu anlamıyla Marksist ve Weberyen sınıf analizlerine bakılmıştır. Sınıf tahlili yapılırken “kamu emekçisi nedir?” sorusuna cevap aranmış, kadınların sınıf içindeki konumları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Son yıllarda, Türkiye’de, kadın emeği ve istihdamına ilişkin çalışmalarda artış olmasına rağmen, sendikalar ve sendikalı kadınlar üzerinde çok fazla yayına rastlanmamaktadır. İstihdam konusunda, Belkıs Kümbetoğlu (2009) tarafından tekstil başta olmak üzere küçük atölyelerde sendikasız çalışan kadınlara ilişkin saha çalışması yapılmıştır. Yine Saniye Dedeoğlu ve Melda Yaman Öztürk (2010) tarafından kadın emeğini ataerkillik çerçevesinde analiz eden ve kadın emeğine yönelik yeni politikaları, istihdam biçimlerini içeren çalışma derlenmiştir. Sendikal

alanda kadın üzerine yapılan akademik çalışmalara bakıldığında ise iki çalışma göze çarpmaktadır. Bunlar Meryem Koray'ın (1991) bankacılık, tekstil ve büro sektörlerinde örgütlü kadınlara ilişkin olarak yaptığı çalışma ile Gülay Toksöz ve Seyhan Erdoğan (1998) tarafından TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı 21 sendikanın üyeleri ile yapılan çalışmadır. Koray (1992) çalışmasında kadınların çalışmaya ilişkin tutumlarını, sendikalarla ve politika ile ilişkilerini ele almıştır. Toksöz ve Erdoğan (1998) ise kadınların sendikal yaşama katılımlarını ve karşılaştıkları sorunları incelemiştir.

Kamu emekçisi kadınlar ve örgütlenmeleri üzerine tez çalışmaları da yapılmıştır. Burada kamu emekçisi kadınların durumu, sendikal mücadeleyi algılayışları ve katılım düzeylerine ilişkin çalışmalar incelenmiştir. Hülya Türkoğlu (1999) tarafından sendika üyesi olan ve olmayan öğretmenlerin sendikaya bakış açılarını, sendikaya üye olma ve olmama nedenlerini, kadın olmaktan dolayı iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ele alan “Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım Eğitim-Sen Örneği” tezi hazırlanmıştır. İlknur Tenekeci (2000), “Sağlık sektöründe Kadın İstihdamı ve Bu Sektördeki Sendikal Örgütlenmelerde Kadınların Durumu” teziyle, sağlık işkolunda çalışan kadınların sendikalara katılım sürecini işçi ve memur kadınlar üzerinden ele almış, bu amaçla Sağlık-İş ve SES örneklerine bakmıştır. Ayşe Savaşçı (2003), Eğitim-Sen örneği üzerinden hazırladığı “Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Eğitim-Sen Örneği” teziyle, sendikalardaki cinsiyetçi yapıyı incelemiştir. Reyhan Aydoğan (2007), sağlık çalışanlarının sendikal örgütlenme konusundaki görüşlerine cinsiyet temelinde bakan, “Kamu Hastaneleri Sağlık Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Temelinde İncelenmesi (Ankara'da İki Kamu Hastanesi)” tezini hazırlamıştır. Tez

çalışmalarının sağlık ve eğitim işkollarında yoğunlaştığı görülmektedir. “Kamu Emekçileri Sendikalarında Kadınlar ve Kadın Politikaları” tezinin temel farklılığı, üç büyük konfederasyonu KESK, Kamu-Sen ve Memur-Sen’i karşılaştırması, bu sendikalarda yer alan kadınların sendikal tercihlerinde belirleyici olan öğeleri üye oldukları sendikayla birlikte değerlendirmesidir.

Tez çerçevesinde, niteliksel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşmeler ile sendikalı kadınların eğilimleri ve yaklaşımları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Görüşmeler üç konfederasyonun, KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen, Genel Merkezleri’nde kadın çalışmalarından sorumlu birimler, Konfederasyonun ve/veya sendikaların genel merkezlerinin yönetiminde yer alan kadınlar ve üyeler ile Ankara’da gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin sadece Ankara’da yapılmış olması farklılıkları görme açısından sorunlu bir yaklaşım olarak görülse de Ankara’ya çeşitli illerden gelişlerin olması, konfederasyon ve sendika merkezlerinde görev alan kişilerin seçimle farklı illerden gelmesinin bu sorunu azaltacağı varsayılmıştır. Kamu alanında sekiz konfederasyon örgütlenme çalışmaları yürütmektedir⁸. Tez çerçevesinde kamu emekçilerinin en az %5’ini örgütlemiş olan konfederasyonlar ele alınmış ve karşılaştırma bu sendikalar arasında yapılmıştır.

Görüşmeler, eğitim, sağlık ve büro işkollarında yapılmıştır. Kadın yöneticilerin olmadığı sendikalarda eski yöneticilerle görüşme yapmak tercih edilmiştir. Böylelikle bu kadınların yönetime ilişkin deneyimleri, yönetimde karşılaştıkları sorunlar ve neden yönetimde yer almayı sürdürmedikleri anlaşılmaya

⁸ BASK, Birleşik Kamu-İş, Hak-Sen, KESK, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen, Hürriyetçi Kamu-Sen, Anadolu Kamu-Sen.

çalışılmıştır. Büro, eğitim ve sağlık sektörleri üye sayıları ve bu sektörlerde kadınların yoğun olarak istihdam edilmeleri nedeniyle tercih edilmiştir.

KESK'e bağlı sendikaların yönetimlerinde kadınlar yüksek oranda yer almaktadır. Salt sendika genel merkez yöneticilerden oluşan bir grupta görüşme yapmaktan kaçınmak, sendika içi farklılıkları yansıtmak için görüşmelerin ikisi yönetimde bulunan kadınlarla, diğerleri üyelerle gerçekleştirilmiştir. Memur-Sen'de yönetimde kadın yer almaması nedeniyle görüşmeler, kadın komisyonu üyeleri ve şube yöneticileri, yönetim kurulu üyeleri ile yapılmıştır. Türkiye Kamu-Sen de ise yoğunlukla işyeri temsilcileri ile görüşülmüştür. Her sendikadan dört olmak üzere toplam on iki görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin en kısası kırk beş dakika en uzununu üç saat sürmüştür. Görüşmeler, ağırlıklı olarak, bir buçuk saat içinde tamamlanmıştır. Ses kayıt cihazı kullanımına izin vermeyen üyelerin görüşmeleri not alınarak yapılmıştır.

Görüşmelerde yarı yapılandırılmış bir form kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları, görüşme yapılanın kendisini en iyi, etkili biçimde ifade etmesinin yolu olarak görülmüştür. Bu yöntem ne tamamen kendiliğindenliğe bırakılmış bir tarzı, ne de tamamen önceden belirlenmiş sıkı bir tarzı öngörmektedir. Görüşmeler, görüşülen kişilerin düşüncelerini, önerilerini, kendileri için önemli olan noktaları belirtmeleri için kısıtlayıcı olmayan bir biçimde oluşturulmuştur. Yaklaşım her görüşmeciye aynı soruların ya da aynı eğilimdeki soruların yanı sıra farklı soruların sorulabileceğini-sorulacağını öngörmektedir. Formda hem ucu açık hem de ucu kapalı sorulara yer verilmiştir. Böylelikle görüşmeyi yapanın-tasarlayanın öngörmediklerinin, görüşme sürecinde ortaya çıkması amaçlanmıştır.

Görüşmeler, sendikal örgütlenme çalışmasının arka planında yer alan düşüncelerin-isteklerin-beklentilerin-zorlukların ortaya çıkarılması için önem taşımaktadır. Halihazırda sendikaların yönetimlerinde görev alan kadınlarla yapılan görüşmeler, kadınların sendikaya bakışı, talepleri konusunda veri toplamayı sağladığı gibi, kadınların hangi zorlukları göze alarak yönetime geldiklerini görmek açısından da yararlı olmuştur.

Görüşmelerde, görüşme yapan ile görüşülen arasında bir iletişim-etkileşim gerçekleşeceği açıktır. Görüşmeci ile görüşülen arasında iletişim kurulması, görüşmecinin kendini nerede tanımladığı sorusunu gündeme getirebilmektedir. Görüşmeci ile ilişki kurarken, araştırmacı sık sık içerden biri olmak ile dışarıdan biri olmak arasındaki sınırı geçmek zorunda kalır. İçerde ya da dışarıda olmak kendi başlarına ne iyi ne de kötüdürler (Rubin ve Rubin, 2005:86-87). Örneğin güvenin önemli olduğu, dışarıdan girişin zor olduğu durumlarda içerden biri olabilmek önemli olabilmektedir. Kadın çalışmalarının-araştırmalarının önemli amaçlarından biri araştırma sürecinin kadınlar arası bir güçlenme süreci olarak işlenmesidir (Çağlayan, 2009). Başlangıçta alanın, görüşme yapılan kadınların, özellikle yöneticilerin, belirli bir politik kimliğe sahip olmasının güçlenme-etkilenme sürecinin gerçekleşmesi noktasında sorunlar yaşanmasını beraberinde getireceği düşünülmese de, süreç bu biçimde işlememiştir. Görüşmecilerle açık, güvene dayalı bir iletişim kurulabilmiştir.

Görüşmelerin analizi, sınıflandırma, karşılaştırma, ağırlıklandırma ve anlatının içindeki anlamı ve saklı olanı ortaya çıkarmak için görüşmelerden elde edilen bilgiyi birleştirmeyi gerektirmektedir. Elbette ayıklama, sınıflandırma, anlamlandırma analiz yapanın öznelliğini içinde barındıracaktır. “Bir şeyi görme

yolu aynı zamanda onu görmeme yoludur, bir şeyi tanımlama yolu aynı zamanda onu tanımlamama yoludur” (Eisner, 2004: 200). Tez, bu anlamıyla, yazanın öznelliğini de içinde taşımaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM: SINIF KAVRAMI VE SENDİKALAR

“Bugüne kadarki bütün toplumların tarihi sınıf mücadeleleri tarihidir” (Marx ve Engels, 2010:22).

Bu bölümde, sınıfın kavramsallaştırılması üzerine yürütülen tartışmalara ve tartışmalar ışığında kamu emekçilerinin nasıl tanımlandığına-tanımlanabileceğine, kadınların sınıf içindeki konumlarına, sendikalara ve 1980 sonrası değişimlere bakılacaktır.

2.1 Sınıf Kavramı

Sınıf yapısını anlamlandırma-açıklama sürecinde Marksist ve Weberyen olmak üzere iki temel yaklaşım kullanılmaktadır. Bunun dışında İngiltere ve ABD’de yapılan sosyoloji çalışmalarında sınıf, “sınıf” kavramından ziyade mesleki statü ya da sosyal sınıf kavramlarıyla tanımlanmaktadır. Burada mesleklerin saygınlığı ve sonrasında mesleki beceri üzerinden sınıflandırma yapılmıştır. Stephen Edgell (1998), Marx’ın ve Weber’in teorik yaklaşımlarından yoksun olan “sosyal sınıf” yaklaşımının, Weberyen anlayışa yakınlığını belirtir. Bu eğilimin, Marx’la bütünleşmiş, tartışmalı ve fazlaca politize olmuş sınıf kavramı yerine, yaşam tarzındaki değişimler nedeniyle daha kolay elde edileceği düşünülen Weberci statü kavramını tercih ettiğini söyler (Edgell, 1998:43-45). Burada ilk iki yaklaşıma yer verilmiştir.

Marksizm’de sınıf, üretim araçları bağlamında ele alınır. Üretim araçlarına sahip olmak ve yaşamak için emek gücünden başka satacak herhangi bir şeyi

olmamak-bir başka deyişle üretim ilişkilerine göre konumlanış- bu tanımlamayı belirlemektedir. Marx'a göre toplum bir tarafta üretim araçlarının sahipleri-kapitalistler, diğer taraftan emek güçlerinden başka satacak hiç bir şeyi olmayan işçiler olarak iki kutuplu bir yapıya doğru evrilecektir. Küçük mülk sahipleri, kendi hesabına çalışanlar gibi ara konumda bulunan sınıflar, kapitalistleşme sürecine paralel olarak ücretli emek haline gelecek, sermaye belirli ellerde toplanacaktır. “Bütün bir toplum iki büyük düşman kampa, birbirleriyle doğrudan doğruya karşı karşıya gelen iki büyük sınıfa yani burjuvazi ile proletaryaya her geçen gün daha fazla bölünmektedir” (Marx ve Engels 2010:22). Bir nevi işçileşme, özelde serbest çalışan statüsünden istihdam edilen statüsüne geçmeye işaret etmektedir.

İşçi sınıfının ortaya çıkışı ile sanayi devriminin yakından bir ilişkisi bulunmaktadır. Buhar motorunun ve pamuklu işleme makinelerinin icat edilmesiyle sanayi devrimi başlamıştır. Bu buluşlar, seri üretimin önünü açarak küçük atölyelerin fabrikalara dönüşmesinin yolunu açmış, küçük işletmelerde süren, üyelerini rekabete karşı koruyan lonca sistemini de ortadan kaldırmıştır. Loncaların ortadan kalkması ve serbest rekabet, sanayi devrimi ile birlikte güçlenen, temel sınıfsal güç haline gelen burjuvazinin geniş yığınları mülksüzleştirmesini ve proleterleştirmesini beraberinde getirmiştir. Rekabet sonucu birçok atölye kapanmış ve zanaatkarlar mülksüzleşerek burjuvazinin hizmetine girmiştir (Engels, 2010:43-59). Burjuvazi ile işçi sınıfı tarih sahnesine birlikte çıkmıştır. “Burjuvazi devrimci adımlarla yeni bir toplumu örgütlerken”, zorunlu olarak “*kendi mezar kazıcısını*” da yaratmıştır: işçi sınıfını-proleterleri (Marx ve Engels 2010:32).

Marx her ne kadar toplumu giderek daha büyük ölçüde iki sınıfın görüldüğü-görüleceği bir yapılanma olarak tanımlasa da bu, sınıf içi farklılaşmaları görmediği

anlamına gelmemektedir. Marx, sınıfların kimi özellikleri itibarıyla homojen bir yapı olarak görülmesi kadar kendi içlerindeki farklılıklardan dolayı heterojenliği de içinde barındırdığını ifade etmiştir. Heterojen yapı kafa ile kol emeği arasındaki farklılıklar kadar, işçi sınıfı arasındaki rekabette de kendisini dışa vurmaktadır. Marx ve Engels rekabetin, burjuvazi ile işçi sınıfını ayırması-kutuplaştırmasının yanı sıra, sadece burjuvaları değil, daha fazla olmak üzere işçileri de birbirinden ayırdığı tespitinde bulunmaktadır. İşçi sınıfının içinde var olan rekabet kolektif hareket önündeki önemli engellerdendir (Engels, 2010:124).

Marx'ın yazılarında proleterleşmenin üç anlamı ayırt edilebilir: toplumun proleterleşmesi, işçi sınıfının büyümesi, şehirdeki büyük fabrikalarda toplanması; işgücünün proleterleşmesi- işgücünün makinenin herhangi bir uzantısına dönüşmesi; politik proleterleşme, işçi sınıfının politik bilincinin gelişmesi (Edgell, 1998:15). Politik proleterleşme, toplumu kimin yöneteceği sorusuna verilen cevaptır. Sınıfın bölünmüş olması, ikili yapının öngördüğünden daha fazla sınıf ya da ara sınıfların varoluşu ve sınıfsal rekabet; egemen sınıfın ideolojik hâkimiyetini sürdürmesine yardımcı olur. Yönetici sınıf yönetebilmek için “kendi çıkarlarını toplumun tüm üyelerinin ortak çıkarı gibi göstermek zorundadır...bu sınıf kendi düşüncelerine evrensellik biçimi vermek ve onları, tek mantıklı, evrensel olarak geçerli düşünceler olarak göstermek zorundadır” (Marx ve Engels 2010:77). Bu anlamıyla işçi sınıfının başarılı olması için de kendi çıkarlarını tüm toplumun çıkarları olarak göstermesi gerekmektedir. Politik proleterleşme, işçi sınıfının toplumu yönetmeye aday olmasıdır.

İki uçlu burjuvazi ve işçi sınıfı analizinin karmaşıklaşan sınıfsal konumları açıklamakta yetersiz kaldığı düşüncesi arayışları beraberinde getirmiştir. Genel

olarak Marx sonrası Marksist sınıf analizine bakıldığında birkaç eğilimle karşılaşılmaktadır. Eric Olin Wright'ın (1978) geliştirdiği mülk sahipliği ile birlikte emek süreci üzerindeki denetimin sınıfı belirlediğini ifade eden “çelişik sınıfsal konumlar” kavramı, Nicos Poulantzas'ın (1975) öncülük ettiği işçi sınıfını sanayi işçisiyle-mal üretimi ile sınırlandıran eğilim, E.P.Thompson'un (2006) işçi sınıfını nesnel ve öznel koşulların bütünü olarak ele alan yaklaşımı ve Alvin Gouldner (1970), Barbara ve John Ehrenreich (1977)'in profesyonel yönetici sınıfı kavramı bu çerçevede anılabilir.

Wright'ın sınıf analizi altı kısıta dayanmaktadır. 1) Sınıf yapısı, sınıf oluşumu, sınıf bilinci ve sınıf mücadelesinin sınırlılıkları tarafından belirlenir. 2) Sınıf yapıları, sosyal değişimin içinde geçeceği tarihsel yörüngenin niteliksel çizgilerini-sınırlarını oluşturur. 3) Sınıf kavramı ilişkisel bir kavramdır. Sınıf her zaman toplumsal ilişkiler içinde tanımlanabilir. 4) Sınıfları tanımlayan toplumsal ilişkiler simetrik olmaktan ziyade antagonist-uzlaşmazdır. 5) Sınıflar arasındaki uzlaşmaz çıkarların temeli sömürüdür. 6) Sömürünün temeli toplumsal üretim ilişkilerinin içindedir (Wright, 1985:27-37).

Wright'a göre kişinin-grupların mensup olduğu sınıfı tanımlamanın mülkiyet ile yatırım ve birikim süreci, üretim araçları ve emek gücü üzerinde kontrol olmak üzere dört unsuru bulunmaktadır. Gelişmiş kapitalist ülkelerde burjuvazi mülke ve bu üç kontrole sahipken proletarya hiçbirine sahip değildir (Wright, 1985:46-47). Sömürüyü “bir sınıfın emek gücünün ürünlerini, diğer bir sınıfın, ekonomik bakımdan baskıcı bir biçimde kendine mal etmesidir” biçiminde tanımlamakta ve yukarıda da ifade edildiği üzere sömürünün üretim ilişkileri içinde analiz edilebileceğini söylemektedir (Wright, 1985:77). Wright, kapitalistlere ilave olarak

bazı mülksüzlerin örgütlenmedeki avantajlarına ve veya beceri-ehliyet avantajlarına dayanarak diğer mülksüzleri sömürme olanağına sahip olduğunu belirtmiştir. Bu avantajlar, mülk sahibi olmayan sınıflar arasındaki yetki farklılaşması olarak da okunabilir. Bazı mülksüzlerin sahip oldukları bu avantajlar yaklaşımı, Wright'a sınıfsal konumları üretim ilişkileri bağlamından kopardığı eleştirisinin yöneltmesini beraberinde getirmiştir (Edgell, 1998:29).

Nicos Poulantzas'a (1975) göre sadece üretken kol işçileri proletaryaya (işçi sınıfına) dahildir. Poulantzas'ta sınıf üç koşula dayanmaktadır:

1) Sınıflar, sınıf mücadelesi dışında tanımlanamazlar. "...sosyal sınıflar önce var olup ardından sınıf mücadelesinin içine girmezler. Sosyal sınıflar sınıf pratikleri ve sınıf mücadelesi ile eş zamanlı var olurlar ve ancak karşıtları ile birlikte tanımlanabilirler" (Poulantzas, 1975:14). Poulantzas'ın bu görüşü Marx ile tutarlılık içindedir, "bireyler ancak, bir başka sınıfa karşı ortak bir savaşım yürütmek zorunda oldukça bir sınıf meydana getirirler" (Marx, 2010:106).

2) Sınıflar, emeğin toplumsal işbölümü içindeki nesnel konumları tarafından tayin edilir. Poulantzas (1975:14) bunu "sınıfın yapısal belirlenmesi" olarak tanımlamaktadır.

3) Sınıflar, yapısal olarak sadece ekonomik düzey tarafından değil politik ve ideolojik düzey tarafından da belirlenirler. "Vurgulanması gerekir ki, ideolojik ve politik ilişkiler, ideolojik ve politik tahakküm ve itaat kendi başlarına sınıfın yapısal belirleniminin parçalarıdır. Üretim ilişkileri içindeki nesnel konumun, ekonomik konumun sonucu olduğuna dair herhangi bir tartışma söz konusu değildir, politik ve ideolojik unsurların sınıf mücadelesine ait olması gibi" (Poulantzas, 1975:16).

Poulantzas'ın sınıf kavramsallaştırmasında en tartışmalı, en fazla eleştiri konusu edilen görüşü budur (Wright, 1978).

Poulantzas emeği denetleyenleri, beyaz yakalıları, teknisyenleri, memurları ve kafa emeğini, üretken olsa bile, işçi sınıfının dışında tutmuştur. İşçi sınıfının dışında tuttuğu bu kesimleri tanımlamak için “yeni küçük burjuvazi” kavramını kullanmış ve “yeni küçük burjuvazinin” işçi sınıfından farklılığını ekonomik, politik ve ideolojik kriterler kullanarak ortaya koymuştur.

Ekonomik kriter, üretken emek ile üretken olmayan emek arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Poulantzas her iki grubun da ücretli çalışmasının sınıfsal konumu belirlemede başat olmadığını, temel belirleyicinin üretken emek ile üretken olmayan emek ayrımı olduğunu ifade etmiştir. “İşçi sınıfını tanımlayan şey ücretli çalışma değildir...tüm işçiler ücretli çalışandır ancak tüm ücretli çalışanlar işçi değildir...” (Poulantzas, 1975:10). Üretken emeği ise “...kapitalist üretim sürecinde artı-değer üreten emek” (Poulantzas, 1975:216) biçiminde tanımlamıştır.

Politik kriter, emeğin denetlenmesi sürecindeki konuma ilişkindir. Poulantzas (1975:227) teknik elemanların artı değer üretmelerine rağmen işçi sınıfının parçası olmadıklarını; çünkü üretim sürecinde emeğin üzerinde kontrolü sağlayan konumda olduklarını belirtmiştir. İdeolojik kriter ise kafa emeği ile kol emeği arasındaki işbölümünden kaynaklanmaktadır. Poulantzas'a (1975:238) göre, kafa emeğinin, uzmanın, üretimin “gizli bilgisine” sahip olması, işçi sınıfının üretimin planlanması ve yönlendirilmesi sürecinden dışlanmasını, üretim süreci içinde kafa emeğinin kol emeği üzerinde ideolojik hakimiyet kuran pozisyonda olmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle artı-değer üretse bile mühendisler işçi sınıfının dışındadır.

Poulantzas üretim araçlarına sahip olmayan, bir bölümü artı-değer üreten, ücretli kol emeği dışındaki çalışanların ideolojik nedenlerle mülk sahibi geleneksel küçük burjuva sınıfının bir parçası olduğunu belirtmiştir. Hem geleneksel hem de yeni küçük burjuva ideolojisinin reformizmi, bireyciliği ve güç fetişizmini içerdiğini ifade etmiştir. Reformisttir çünkü sorunları devrim ile değil kurumsal iyileştirmelerle çözeceğini düşünür; bireycidir çünkü aşağıda yer alan proletaryadan korkar yukarıda bulunan burjuvaziye özenir ve kariyer hedefleriyle yukarı çıkmak ister; güç fetişistidir çünkü ara bir sınıf olmasından kaynaklı devleti farklı sınıflar arasındaki doğal bir uzlaşmacı olarak görür (Poulantzas, 1975:291-292).

Edward Palmer Thompson, sınıf kavramını nesnel ve öznel belirlenimler eşliğinde açıklamaktadır. Sınıfın özünü, yapısal konumda değil, ilişkilerde-sınıf oluşumlarının sürecini başlatan sömürü, çelişki ve mücadele ilişkilerinde aranması gerektiğini belirtmektedir (Thompson 1978, 2006). Thompson'a göre sınıfsal oluşumlar ve sınıf bilincinin keşfedilmesi, “erkekler ve kadınlar üretken ilişkilerini ve belirlenmiş deneyimlerini yaşarken, devraldıkları kültür ve beklentileriyle birlikte, yaşadıkları bu deneyimleri kültürel biçimlerinde yoğururken ortaya çıkar ve geliştir” (Thompson, 1978:149). Nesnel koşulların kendilerini zorla dayatamayacaklarını, bu nesnel koşullar içinde etkin insanların var olduğunu söyler. Sınıfı, bir süreç ve bir ilişki olarak ele alır. İşçi sınıfının kendisini törenler, dinsel inançlar, kültürel yapılanmalar, insani ilişkiler içinde yapılandırmasını-oluşturmasını resmeder (Thompson, 2006).

Alvin Gouldner, Barbara ve John Ehrenreich ne işçi sınıfına dahil ne de burjuvazi olarak tanımlanabilecek orta sınıfı “yeni sınıf” olarak adlandırmışlardır. Gouldner (1970) bu sınıfı kültürel sermayeyi kontrol etmesi üzerinden tanımlamıştır.

Gouldner modern Amerika Birleşik Devletlerinde aydınlar ve entelijensiyandan oluşan bilgi işçilerinin sermaye sahibi (para sahibi) burjuvazinin yerini alacağını ifade etmiştir. Aydınların çıkarlarının öncelikle eleştirel, özgürleştirici, hermenötik ve bu nedenle çoğunlukla politik; entelijensiyanın çıkarlarının ise teknik ve eski sınıfa ait üretim araçlarının iyileştirilmesi ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Gouldner (1970) bu iki grubun aldıkları eğitim ve ürettikleri söylem üzerinden bir bütünlük oluşturduğunu ifade etmiştir. Schryer (2007:663), Gouldner'ın yeni sınıf tanımının ve yüklediği anlamın Ronald Reagen'ın iktidara gelmesi ile dramatik bir biçimde çöktüğünü söylemiştir. Reagen'ın daha az eğitilmiş eski sınıfların temsilcisi olduğunu ve bu sınıfın kendisini yeni sağda ifade ettiğini belirtmiştir.

Barbara ve John Ehrenreich (1977) “yeni sınıfı” kapitalist sınıf ilişkilerini yeniden üreten profesyonel yöneticiler olarak tanımlamışlardır. Profesyonel yöneticilerin, işçi sınıfı ile uzlaşmaz çıkarlara sahip, kapitalizmin tekelci aşamasına denk düşen ve onunla birlikte ortaya çıkan bir sınıf olduğunu belirtmişlerdir (Ehrenreich, 1977:11).

Sınıf analizine ilişkin ikinci yaklaşım Max Weber'in yaklaşımıdır. Weber'de (2008:292) “mülk sahipliği” ile “mülksüzlük” tüm sınıfsal durumlar için temel kategorilerdir, ancak bilgi ve beceriden kaynaklanan sınıfsal avantajlar da vardır. Weber toplumsal katmanlaşmayı, toplumun bir takım hiyerarşik düzenli tabakalara ayrılması olarak tanımlamıştır. Statüler, etnik katmanlaşma gibi sınıf dışındaki değişik katmanlaşmalara dikkat çekmiştir. Weber şu koşulda sınıftan bahsedebileceğini belirtmiştir: “(1) Bir grup insanın yaşam olanaklarının belli bir nedensel ögesi ortak ise, (2) bu ögeyi mal sahibi olmak ve gelir sağlamak gibi salt ekonomik çıkarlar temsil ediyorsa, (3) bu öge, meta ve işgücü piyasalarının

koşullarında temsil ediliyorsa “sınıf”tan söz edilebilir” (Weber, 2008:291). Sınıf konumunu “kişilerin mal, yaşam koşulları ve kişisel yaşantılar için sahip oldukları tipik olanaklar” (Weber, 2008:291) biçiminde tanımlamaktadır. Bu olanaklar ise, verili bir ekonomik düzen içinde gelir sağlamak üzere mal ya da beceri harcama gücünün derecesi ve türü ya da bu gücün yokluğu tarafından belirleniyor olmalıdır”. Weber’e göre sınıfsal konum kişinin piyasadaki konumuyla belirlenir. Weber için “sınıf çıkarı” kavramı belirsizdir. Aynı sınıfa mensup kişilerin aynı tepkiyi vermesi için bir gerekçe olmadığını düşünür. Sonuçta kişilerin tepkileri niteliklerine, gelecek beklentilerine, birliktelik düzeylerine göre değişir. “Ortak sınıf konumundan toplumsal eylemin, hatta toplu eylemin⁹, doğması ise hiçte evrensel bir durum değildir. Sınıf konumunun etkileri esas olarak benzer tepkilerin yani bizim terminolojimize göre kitle eylemlerinin ortaya çıkmasıyla sınırlı kalabilir” (Weber, 2008:294).

Weber tarafından ortaya konulan çerçeve yeni Weberyenler tarafından gözden geçirilmiştir. Yeni Weberyenlerin sorduğu soru şudur. Mülksüzlerin kendi aralarındaki ayrımlar neye dayanarak açıklanacaktır?

Goldthorpe (1987) yedi sınıftan oluşan bir şema oluşturmuş, bunları da kendi aralarında sınıflandırarak hizmet sınıfı (tüm profesyoneller, idareci ve yöneticiler- büyük mal sahipleri dahil, yüksek düzey teknisyenler, kafa işçilerinin denetçileri), ara sınıf (yönetim ve ticaretteki sıradan çalışanlar, diğer alt tabaka hizmet sektörü çalışanları, küçük mal sahipleri, serbest çalışan zanaatçılar, işçi çalıştıran ya da çalıştırmayan diğer kendi hesabına çalışanlar, çiftçiler küçük toprak sahipleri) ve işçi

⁹ Weber’e göre toplu eylem, aktörlerin aidiyet duygularından kaynaklanan eylemdir. Toplumsal eylem ise, çıkarların rasyonel yöntemlerle çözülmesine yönelik eylemdir (Weber, 2008:294).

sınıfı (alt düzey teknisyenler, kol işçilerinin ve kalifiye kol işçilerinin denetçileri, yarı kalifiye ve kalifiye olmayan kol işçileri, tarım işçileri ve diğer işçiler) olarak bölümlendirmiştir.

John Scott, “kapitalist sınıf nedir?” sorusunu yöneltmiş ve bu sınıfın, avantajlarını mülk sahipliğinden ve özel mülkiyetin kontrolünden alan, “diğer sınıflarinkinden ayrılan ve bunlara zıt çıkarları” (Scott, 1991:7) olan ekonomik bakımdan egemen bir sınıf olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir. Sınıfın, özel mülkiyet, kontrol, aile ve eğitime bağlı olarak oluşan toplumsal bağların bir bileşimi sonucu olduğunu ifade etmiştir.

Weber’de olduğu gibi Pierre Bourdieu’da üretim ilişkileri içindeki konum, sınıfsal konumu belirleyen etkenlerden sadece biridir. Toplumsal yapının çok boyutlu olduğunu, toplumsal sınıfların sadece ekonomiye indirgenemeyeceğini, sınıf kimliklerinin ekonominin bir sonucu değil aynı zamanda kurulan –oluşturulan- inşa edilen kimlikler olduğunu ifade etmiştir. Bourdieu (2012), kişinin toplumsal konumunu anlamak için habitus kavramını kullanmıştır. Bourdieu, kişilerin toplumsal konumlarının iktisadi sermaye, kültürel sermaye (bilgi sermayesi), toplumsal sermaye ve simgesel sermayeyi içeren habitusları tarafından belirlendiğini söylemektedir. Habitusu dünyayla etkin bir ilişki olarak alışkanlıkları merkeze alan bir sistem olarak tanımlar. Toplumsal eyleycilerin, tarihsel süreç içinde biriktirilen deneyimlerin ve toplumsalın ürünü olduğunu söyler (Bourdieu, 2012:103-133). Habitusun kuruluşunda aile ve okulun önemli olduğunu belirtir (Smith, 2007:189-190).

Yukarıda Marksist sınıf tanımlamasında belirleyici olan mülk sahipliği, ücretli çalışma, üretim ve dağıtım süreci üzerinde yönetim ve denetim erkine sahip olup/olmama öğelerine ve bunlara dayanarak oluşturan yaklaşımlar ile Weberyenlerin yaklaşımları aktarılmıştır. Batı ülkeleri dışındaki ülkelerde de sınıf analizi çalışmaları yapılmıştır.

Eric Wolf (1982) işçi sınıfının üretim ilişkileri içindeki konumuyla değil, işçi sınıfını biçimlendiren öğelerle ilgilenmiştir. İşçi sınıfının özelliklerinin sadece ücret ilişkisi tarafından değil, toplumsal ilişkileri içinde, akrabalık bağları, gelinen yer, köy ve kent ile kurulan bağlantılar, sanayi bölgeleri arasındaki yerellikler ve bağlantılar arasında belirlendiğini söylemektedir. Ronaldo Munck ise işçi sınıfının örgütlenme pratiğinde toplumsal yapı içindeki ilişki ağının önem taşıdığını düşünmektedir. “Kolektif olarak örgütlenme, sendikalar ve politik işçi partileri oluşturma yeteneği, temel olarak bu daha geniş toplumsal ilişkiler bağına bağlı olmaktadır. Bunlar işçi sınıfının ilerlemesi için bir atlama taşı ve sermaye ve devlet çok güçlü olduğunda da geri çekilinecek yerler olabilirler” (Munck, 1995:43). İşçi sınıfının şekillenmesinde kültür, yaşam biçimi, din, ulusalcılık ve diğer değişkenler etkili olmaktadır. İşçi sınıfının toplumun tarihsel bağlamı içinde anlaşılabilceğini belirtmiş, tarih ile sınıfın ideolojisi arasında ilişki olduğunu vurgulamıştır. “Latin Amerika’da ulusalcılık işçi sınıfı bilincinin şekillenmesinde belki de en güçlü kültürel etken olmuştur. Sözü edilen ulusalcılık şovenizmin basit bir biçimi olabilir fakat daha çok sömürücü ile yabancı kapitalist arasındaki özdeşliği ifade etmektedir” (Munck, 1995:173). Üçüncü dünya ülkelerinde işçi sınıfının bölge, cinsiyet, yaş, ırk, istihdam ve dine göre bölündüğünü ancak bu bölünmelerin sınıfsal bölünmeyle eşit

bir ağırlığa sahip olmadığını, teorik bir çoğulculuğun kabul edilemeyeceğini belirtmiştir (Munck, 1995:151-156).

Buraya kadar söylenenlerden şu sonuca ulaşmak mümkün görünmektedir. Kişilerin ait oldukları sınıfları belirleyen üretim araçlarının mülkiyeti, üretim ilişkileri içindeki konum, ücretli çalışma, üretim ve dağıtım süreci üzerindeki denetim gibi ölçütler, her bireyin kendini konumlandırışını- var ediş biçimini belirlememektedir. Kişinin üretim ilişkileri içindeki konumu itibarıyla işçi olması, diğer tüm işçilerle aynı özelliklere-ideolojiye sahip olmasını beraberinde getirmemektedir. Kişinin kendisine ilişkin algısı ve bu algının nasıl oluştuğu önem taşımaktadır. Ya da Marksist yazında sıkça kullanılan kendiliğinden sınıf ile kendisi için sınıf ayrımı aynı zamanda üretim ilişkileri çerçevesinde dahil olunan sınıfsal konum ile diğer değişkenlerin oluşturduğu sınıf bilinci ve kimlik ayrımıdır.

Marksist, Weberyen ve bu anlayışlardan türeyen sınıf tahlililerinden, kültürel yapı ve toplumsal bağlantılardan yararlanarak kamu emekçilerini tanımlayabilir miyiz? Ya da kamu emekçilerini tanımlarken özel mülkiyet dışında nelere bakmak gerekiyor? İşveren karşısındaki konumlarından başka konumlara bakmak gerekiyor mu? Kamu emekçilerinin ücretlerinin genel vergilerden ödenmesi sınıfsal konumlarını belirleyici bir etken midir? Memur statüsünde istihdam edilen devlet adına karar verme yetkisine sahip bürokrat ile hiyerarşik düzenin daha alt katmanlarında yer alan, karar verme sürecine katılmaktan ziyade verilen kararları uygulayan ya da uygulamaları denetleyen arasında farklılık var mıdır? Bu farklılıklar sınıfsal konumları tayin etmede belirleyici midir? Çalışma ilişkileri içindeki konum ile bunun yaşama yansımalarını tanımlayan “ilişkisel” üzerinden bir sınıf analizi

yapmak mümkün müdür? Burada, bu sorulara Marksist yazın çerçevesinde cevap üretilmeye çalışılacaktır.

Marksist yazında devlette çalışanların-kamu emekçilerinin- küçük burjuvazi, orta sınıf, yeni sınıf, çelişik sınıfsal konumlar kavramlarının analizi çerçevesinde ele alındığı görülmektedir.

Öncesinde Poulantzas'ın sınıf analizine değinilmişti. Poulantzas'a (1975) göre üretken olmayan emek “yeni küçük burjuvazi”nin bir parçasıdır ve işçi sınıfının dışındadır. Poulantzas (2000:154) sınıf dışında ya da herhangi bir sınıfın içinde yer almayan bir grubun bulunmadığını tüm grupların bir sınıfın mensubu olduğunu, devlette çalışanların ise toplumsal işbölümüne göre burjuvazinin ya da küçük burjuvazinin içinde yer aldıklarını belirtmiştir. Wright (1978:43-61) Poulantzas'ı eleştirirken üretken olmayan emek ile kafa emeğini (sekreterlik, uzman meslek sahipleri, devlette çalışanlar, satış elemanları vb.), sınıf oluşumu, sınıf bilinci ve sınıf mücadelesi açısından homojen bir bütünlük olarak değerlendirmenin doğru olmadığını; üretken olmayan emeğin çoğu zaman sanayi işçileri ile çıkarlarının birbirlerinden ayırt edilmediğini söylemektedir. Sömürünün temelinin üretim ilişkileri içinde bulunabileceğini söyleyen Wright (1985:27), “Üretim ilişkileri düşünüldüğünde kendi hesabına çalışan bir bankacı ile bankada çalışan biri aynı sınıfın parçası değildir. Sınıf, sınıf yapısı, sınıf bilinci ve sınıf savaşımının bir bileşimidir” belirlemede bulunmuştur.

Marx, Kapital'de “Maddi nesnelere üretiminin dışında kalan bir alandan örnek alırsak, bir öğretmen, öğrencilerin kafaları üzerinde emek harcamasının yanı sıra, eğer okul sahibini zenginleştirmek için de eşek gibi çalışıyorsa, üretken bir emekçi

sayılır. Okul sahibinin, sermayesini, sosis fabrikası yerine öğretim fabrikasına yatırmış olması hiçbir şeyi değiştirmez. Demek oluyor ki, üretken emekçi kavramı, yalnızca, iş ile yararlı etki arasındaki, emekçi ile emek ürünü arasındaki bir ilişkiyi anlatmakla kalmıyor, aynı zamanda tarihsel gelişmeden doğan ve işçiye, doğrudan doğruya artı-değer yaratma aracı damgası vuran özgül bir toplumsal üretim ilişkisini de anlatıyor” (1978:520) ifadelerine yer vermektedir. Öğretmenin ücretli çalışması, bu çalışmanın üzerinden okul sahibi için zenginlik yaratması üretken emek olarak nitelenmesini beraberinde getirmektedir. Böylelikle Marx (1978), kafa emeği ile kol emeği arasındaki farkın işçi sınıfı içinde yer almanın ya da almamanın tek belirleyicisi olmadığının altını çizmiştir.

Wright, devlette çalışıp emek üzerinde herhangi bir kontrole sahip olmayanlar ile aynı niteliklere-eğitim seviyesine sahip özel sektörde çalışanları farklı değerlendirmiştir. Özel sektörde yönetici konumunda bulunanlar emek üzerinde doğrudan kontrole sahipken ve yatırım kararlarını verirken, yönetimde bulunmayan teknik elemanlar üstleri tarafından kendilerine verilen görevleri yerine getirmektedir. “Devlette çalışan öğretmenler, hemşireler, vb. ise diğer çalışanlar üzerinde herhangi kontrole sahip değildir. Aldıkları eğitim ve uzmanlıklarından kaynaklı bu insanlar arasında (*özel sektörde çalışanlar ile devlette çalışanlar*)¹⁰ bazı kültürel benzerlikler olmasına rağmen, bu kişilerin aynı sınıfsal ilişkiler içinde olduğunu söylemek son derece zordur” (Wright, 1985:42).

Belirtmek gerekir ki, eğitim, sosyal güvenlik, sağlık ve sosyal hizmetler, toplumun yeniden üretilmesi için gerçekleştirilmesi gereken hizmetlerdir. Nasıl ki

¹⁰ Parantez içindeki italik açıklamalar, Tez yazarı tarafından eklenmiştir.

işçinin ve daha geniş anlamıyla ücretli çalışanın tek tek birey olarak yeniden üretimi aile içinde ve genellikle kadın ya da onun organize ettiği ilişki ağı içinde başka kadınlar tarafından yerine getiriliyorsa, toplumun yeniden üretimi de bu hizmetler eliyle yerine getirilmektedir. Bu nedenle değerın üretilmesinin sürekliliği açısından bu hizmetler elzemdir. Hizmetleri üretenler bu anlamıyla işçi sınıfının bir parçasıdır. Savran ve Tonak (2006:39) hizmet sektöründe çalışanlara ilişkin şu değerlendirmeyi yapmaktadır. “...öğretmenler, doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık işçileri tam da insan ihtiyaçlarının karşılanması açısından kullanım değeri (hizmet) üretirler ve bu anlamda görevleri salt mevcut toplumsal düzenin yeniden üretimi olan (infaz memuru, vergi tahsildarı gibi) ücretli emekçilerden farklı bir konumdadır...yani, bir vergi tahsildarının emeği, hiçbir türden toplumsal örgütlenme altında üretken sayılamaz; oysa sağlık işçisinin emeği, harcama koşullarına bağlı olarak üretken olabilir ya da olmayabilir.”

Ancak vergi tahsildarının emeğinin üretken emek olmaması onu işçi sınıfının dışında konumlandırmak için yeterli değildir. Burada yeniden sınıf kimliğine, örgütlenme bilincine, emek üzerindeki kontrole ve devlet karşısındaki konumlanmaya bakmak gerekmektedir.

Thompson (2006) işçi sınıfının oluşumunu, örgütlenme sürecini ve sınıf kimliği kazanmasını analiz ederken kültüre, yaşam deneyimlerine ve ritüellere vurgu yapmaktadır. Sınıf yapısı ile sınıf oluşumu arasındaki farka işaret etmekte, “ilişki ve süreç olarak” sınıf kavramına ve mücadelenin önemine işaret etmektedir. Bu anlamıyla üretken olmayan emek de ilişki-süreç-mücadele bağlamında işçi sınıfının bir parçasına dönüşebilir. Sınıf oluşumu kavramı sınıf mensuplarının tarihsel deneyimlerini, birbirleriyle, diğer sınıflarla ve devletle olan ilişkilerinin tarihsel

gelişmesini sınıf tanımına dahil etmekte, işçi sınıfını kendini yaratma anlamında özne konumuna yerleştirmektedir. Sınıf, üretim ilişkilerinin ötesinde, sınıf kültürü ve sınıf aidiyet, dayanışma ağları bağlamında tanımlanmaktadır.

Türkiye’de maliye emekçilerinin örgütlenme deneyiminin Thompson’ın sınıf tanımıyla örtüştüğü söylenebilir. Kamu emekçilerinin sendikaları kurmaya başladıkları 1990’lı yılların başında Maliye Bakanlığına bağlı birimlerde, özellikle vergi dairelerinde, çalışanlar Tüm Maliye-Sen’i kurmuşlardır.¹¹ İş bırakma eylemleri¹², mitingler, Rosa Luxemburg’un ünlü söylemi “Vardık Varız Varolacağız” üst başlığı ile Kadın Kurultayı¹³ vb.. etkinlikler örgütleyen büro çalışanlarının deneyimi bu öğelerin bir aradallığını göstermektedir.

Devlet adına çalışanların sınıfsal analizi yapılırken hiyerarşinin hangi tabakasında yer alındığı, işlevinin ne olduğu önem taşımaktadır. Tülün Öngen (1999:53) Wright’ın yaklaşımını tekrarlayarak “Planlama, programlama, tasarım, eşgüdüm, denetim ve araştırma işlerinde çalışan ve emek süreci üzerinde görece bir denetim olanağına sahip bulunan nitelikli işgücü ile emek süreci üzerinde hiçbir denetim olanağına sahip bulunmayan niteliksiz işçiler arasındaki farklılaşma, emek içinde ciddi bir kutuplaşmaya yol açmıştır” demektedir. Bir başka deyişle klasik bir biçimde mülkiyete sahip olmamak ve ücretli çalışmak sınıfı tanımlamakta yeterli değildir. Kişinin üretim sürecindeki yeri belirlenirken o kişinin üretim araçları

¹¹ 1998 yılında KESK bünyesinde Büro Emekçileri Sendikası(BES) kurulmuştur. Tüm Maliye Sen, Turizm Sen ve Emek-Sen genel kurullarında aldıkları kararla, Tüm Sosyal Sen, Tüm Yargı Sen, Tüm Banka Sen ise 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının öngördüğü zorunluluk nedeniyle BES’e katılmışlardır.

¹² <http://www.milliyet.com.tr/1998/03/06/siyaset/siy000.html> (Erişim tarihi Mayıs 2012)

¹³ <http://e-kutuphane.bes.org.tr/pdf/288.pdf> (Erişim tarihi Mayıs 2012)

üzerindeki kontrolüne, üretim ve dağıtımın nasıl yapılacağındaki söz hakkına ve başkalarının emeğini denetlemekteki rolüne bakılmalıdır. Bu anlamıyla “memur” statüsünde çalışıp yönetici olmayanlar işçi, karar verme ve yönetme erkine sahip üst düzey bürokratlar ise çelişik bir sınıfsal konumda bulunmaktadır tespiti yapılabilir. Elbette devletin ne olduğu, verdiği kararların kimin kararları olduğu vb.. konulardaki yaklaşımlar bu çelişkili konumu reddedebilir. Devletin kapitalist sınıfın en üst düzeyde örgütlenmesi olduğu tezi, devlette yönetici kademedeki bulunanları kendiliğinden kapitalist sınıfın parçası haline getirecektir.¹⁴

Öte yandan son yıllarda kamusal alanın dönüşümünde yaşanan gelişmeler kamu üzerine daha fazla düşünmeyi gerektirmektedir. Kamu tarafından yerine getirilen hizmetlerin özelleştirilmesi, kamuya özel sektör ilişkilerinin taşınması, sözleşmeli personel uygulaması, taşeronlaştırma vb. yeni istihdam tipleri devlet tarafından kamusal alanın piyasa mekanizmasıyla işletilmesi anlamına gelmektedir. Yeni tip istihdam biçimleri kamusal hizmetleri yerine getiren kişilerle özel sektörde çalışan işçileri ücret düzeyi, çalışma koşulları, tabi olunan yasal düzenlemeler üzerinden benzeştirebilmektedir. 2002 yılında Sağlık Bakanlığına bağlı çalışanların %4.3’ü hizmet alımı, %95’i kadrolu (memur statüsünde) çalışan iken, 2010 yılında hizmet alımı ile çalışanların oranı %26’ya yükselmiştir (Akdağ, 2011). Hizmet alımı, sözleşmeli istihdam ve taşeron uygulaması biçiminde yapılmaktadır.

Buraya kadar söylenenlerden ortaya çıkan ve bu tezde savunulan görüş, memur statüsünde çalışan, alt düzeyde bulunup emek süreci üzerinde denetim ve kontrol yetkisine sahip olmayan çalışanların işçi sınıfının parçası, hiyerarşinin üst

¹⁴ Bu noktada devletin özerkliği meselesinin tartışılması gerekebilir. Devlet konusuna son bölümde yer verilmiştir.

tabakasında yer alıp yönetim ve denetim erkine sahip olanların ise çelişkili bir sınıfsal konuma sahip olduklarıdır. Yapı içindeki bu konuma ek olarak, kamu emekçilerinin örgütlenme ve mücadele deneyimlerinin, bunun yaratmış olduğu kültürün, Thompson'ın deyişiyle oluşum olarak, kendini yaratan ve var eden olarak sınıfın da hesaba katılması gerekmektedir.

2.2 Kadınların Sınıf İçinde Konumları

Sınıf analizi yapılırken Marksist yazında kadın-erkek ayrımı yapılmamış, sınıf analizinde kullanılan ölçütler kadınlar için farklılaştırılmamıştır. Marksizm'de, bireyin üretim ilişkileri içindeki konumu ve mülkiyetle ilişkisi sınıfsal konumunu belirlemektedir.

Marksistler “Bugüne kadar ki bütün toplumların tarihi sınıf mücadeleleri tarihidir” (Marx ve Engels, 2010:22) der. Bu söylem tarihte cinsiyetlerin değil, sınıfların olduğunun belirtilmesidir. Elbette sınıflı toplumlarda kadının ikincil kılınma, ezilme süreçlerini incelemişlerdir (Engels, 2002); ancak belirleyici olan sınıf yapısıdır. Kapitalist sınıfa mensup olan kadınlar olduğu gibi, proletaryaya mensup kadınlar da bulunmaktadır. Reed (1970:15-17), “Kadınlar...sosyal piramidin bütün katmanlarına aittirlerdir. En üstteki az sayıdaki kadın plütokratik sınıfın parçalarıdır; aramızda birçokları orta sınıfa üyeyiz; çoğumuz nüfusun proleter katmanlarına üyeyiz. Rockefeller, Morgan ve Ford ailelerine üye az sayıdaki zengin kadından refah yardımlarıyla geçinen milyonlarca yoksul kadına kadar uzanan muazzam bir dağılım mevcut. Kısacası kadınlar erkekler gibi çok sınıflı bir cinsiyettir” tespitinde bulunmuştur. Toplumsal dönüşümleri açıklamak için önemli olan bu tespit, sınıfın farklı etnik yapılardan oluştuğu ve aynı sınıfın içinde yer alan kadınların ve

erkeklerin farklı deneyimler üzerinden yaşamlarını kurdukları üzerinden ek açıklamaları ve analizleri zorunlu kılmaktadır.

Yeni Weberyenler kadınların sınıfsal konumlarını aile üzerinden açıklayan çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. Goldthorpe (1983:468) ailenin sınıfsal konumunun işgücü piyasasına katılan kişiye-üye göre belirlendiğini, bunun da genellikle erkek olduğunu belirtmiştir. Goldthorpe'a (1983) göre aynı ailede yaşayan bireyler, erkek, kadın ve çocuklar, aynı sosyal sınıfın parçasıdır. Ailenin sınıfsal konumu ise aile reisi olan erkeğin işteki konumuna göre belirlenir. Bir arada yaşayan aile bireyleri aynı yaşam fırsatlarına ve maddi koşullara sahip olduklarından, kadınların yaşam fırsatları, yaşam standartları ve sınıf yapıları kocalarının sınıfsal konumlarından daha fazla etkilenir. Bir başka ifadeyle evli kadınların sınıfsal konumlarının üretim ilişkileri içindeki konuma göre değil ailenin toplum içindeki konumuna göre belirlendiğini düşünmektedir (Szelenyi ve Olvera, 1996:726-727).

Goldthorpe'un yaklaşımı, kadınların sınıfsal konumlarının kocalarından, babalarından kaynaklandığı sonucuna götürmekte, kadınların etkinlikleri ve çalışma hayatına ilişkin verilerle ilgilenmemektedir. Evli kadınların istihdama giderek daha fazla katılması, kadınların sınıfsal konumunun nasıl belirlendiğinin yeniden formüle edilmesi arayışlarını beraberinde getirmiştir. Feminist yazın, ailenin toplumsal katmanlaşmanın ve sınıf analizinin temel birimi olduğu varsayımını tamamen reddetmekte, bu yaklaşımın kadınları görünmez kılmanın aracı olduğunu ifade etmekte, sınıfsal konumun kadınların ve erkeklerin işteki konumlarına göre belirlenmesi gerektiğini dile getirmektedir (Acter ve Delphy'den aktaran Sorensen, 1994). Feministler tarafından Goldthorpe'a yöneltilen "kadınları görünmez kıldığı" eleştirisine karşı Golthorpe (1983), aile reisinin mevkisinin ailenin sınıfsal

konumunun temel belirleyici göstergesi olduğunu, ailenin sınıfsal yapısının diğer üyelerinin sınıf yapısı içindeki pozisyonlarını belirlediğini ve cinsiyetler arasındaki eşitsizliklerden dolayı, çoğu ailede aile reisinin erkek olduğunu, kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları ve erkeğe bağımlılıkları nedeniyle aileyi temel araştırma birimi olarak elde aldığını öne sürmüştür. Erikson (1984) ise, cinsiyet ayrımı yapmadan, işgücü piyasası ile daha güçlü bir bağa sahip ve mevkisi daha yüksek düzeyde kalifikasyon gerektiren kişinin aile reisi olduğuna ve sınıfsal konumun ona göre belirlediğini ifade etmiştir.

Kadınların işgücüne katılımlarının artması sınıf analizinde kullanılan iki önemli boyutun birbiri ile çakışmadığına-örtüşmediğine dair kanıyı genelleştirmiştir.

1) Bireylerin işgücü piyasası ile ilişkileri sınıfsal konumlarını belirler. 2) Ailenin tüketim piyasası ya da pazar koşullarıyla ilişkisi sınıfsal konumu belirler (Erikson, 1984).

Sorenson (1994) sınıf analizi yaparken üç şeyi 1) bireylerin sınıfsal konumlarını 2) ailenin sınıfsal konumunu 3) ailenin sınıfsal konumunun birey üzerindeki etkilerini birbirinden ayırmak gerektiğini belirtmektedir.

Kadınların işgücü piyasasıyla kurdukları ilişki biçimi düşünüldüğünde bu ayrımın yararlı olduğu görülmektedir. Ayrım, istihdama katılmayan ve bakım hizmetleri başta olmak üzere çeşitli nedenlerle işe ara veren, bir başka deyişle üretim araçları ile doğrudan ilişkiye girmeyen kadınların sınıfsal konumlarının aile üzerinden analiz edilmesine olanak tanımaktadır.

Kadınlar, erkeklere göre, istihdamda daha az yer almakta, çalışmaya daha fazla ara vermekte ve erkeklere göre işgücü piyasasında daha ikincil konumlarda

(ücret, statü, formel-enformel işler bağlamında) bulunmaktadır.¹⁵ 2011 verilerine göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %29 iken erkeklerde bu oran %72, kadınların istihdam edilme oranı %25 iken erkeklerde %65’tir (TÜİK, 2012). Sigortasız ve güvencesiz çalışmanın hakim olduğu ev eksenli çalışanları önemli ölçüde kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların emek ya da işgücü piyasasında neden daha az yer aldıklarına ve ikincil konumda olduklarına dair farklı açıklamalar yapılabilmektedir. Bu açıklamalardan bir bölümü 1950’li yıllarda ücretlerin görece yüksek olduğu batılı ülkelerde kadınların yoğun olarak istihdama katıldıklarını gösteren çalışmalar üzerinden klasik boş zaman-ücret arasında tercih yapma anlayışına dayanırken, bir bölümü beşeri sermaye ve katmanlı emek piyasası yaklaşımlarına dayanmaktadır.

Ücretlerin yükselmesine paralel olarak hane üyelerinin boş zaman yerine çalışmayı tercih edecekleri yaklaşımı, ücretlerin yükselmesiyle birlikte hane gelirinde artış olacağı ve aslında ücretlerin yükselmesinin kadınların işgücüne katılımını tek başına artırıcı değil, kimi zaman azaltıcı bir rol oynayabileceği göz önünde bulundurulduğunda gerçekliği açıklamaktan uzaktır. Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalar-literatür ücret artışına paralel olarak katılımın artacağı anlayışını desteklememektedir (Özar ve Şenesen 1998, Özer ve Biçerli 2003, Yıldırım ve Doğrul 2008); çünkü ücret-çalışma arasında yapılan tercih salt kendi çıkarlarını düşünen rasyonel özgür birey tarafından değil, toplumsal ve kültürel bir varlık olan birey tarafından verilmektedir (Ercan ve Özar, 2000). Kadın istihdamı söz konusu olduğunda bu “özgürlüğün” sınırları aile içi güç ilişkileri, toplumsal cinsiyet eksenli işbölümü, vb. nedenlerle daha da daralmaktadır.

¹⁵ Bu konuda KSGM 2008, TÜSİAD ve KAGİDER 2008, TİSK 2008, çalışmalarına bakılabilir.

Beşeri sermaye yaklaşımı kişilerin becerilerine ve yeteneklerine göre emek piyasasında yer aldıkları varsayımı üzerinden işlerlik kazanmaktadır. Kadınların emek piyasasında ikincil konumda olmaları beşeri sermayelerinin yetersizliğine, örneğin eğitim olanaklarından daha az yararlanmalarına ve yeterince kalifiye olmamalarına bağlanmaktadır. Kamuda istihdam edilen kadınların neden yönetici olamadığı sorusu bu yaklaşımı sorunlu hale getirmektedir.

Katmanlı emek piyasaları yaklaşımına göre ise piyasa birbirini bütünleyen iki katmandan oluşmakta, birincil katmanda kurumsal-formel, taraflar arasındaki ilişkilerin daha belirgin bir biçim aldığı yüksek ücretli işler, ikincil katmanda ise daha kötü çalışma koşullarının yer aldığı, yapısal düzenlilik göstermeyen emek piyasası yer almaktadır (Ercan ve Özar, 2000). Bu yaklaşımlar emek piyasasının eşitsiz toplumsal ilişkiler ve toplumsal cinsiyet üzerinden yapılandırıldığını görmedikleri için emek piyasasını bir bütün olarak değil ancak kısmi olarak açıklayabilmekte, kadınların istihdamdaki ikincil konumlarını ise açıklayamamaktadır. Kadınların istihdamdaki konumlarını anlamak için cinslerarası işbölümüne bakmak bir zorunluluktur.

Cinslerarası işbölümüne ilişkin söylenebilecek ilk şey, kadının işgücü piyasasındaki konumunun büyük ölçüde ev içindeki işbölümüne uygun olarak belirlendiğidir. Hangi işlerin yapılacağı, çalışılan işte hangi konumda yer alınacağı, ücret düzeyi, aile içindeki iş bölümünden ya da daha genel bir ifadeyle ataerkil yapılanmadan etkilenmektedir. Kadınlar genelde işlerin kalıcı olmadığı, düşük ücretli ve daha kötü çalışma koşullarının olduğu, enformel emek pazarlarında çalışmaktadır. Cinslerarası işbölümü kadınların hem üretimin hem de yeniden üretimin ikili yükünü omuzladıkları alanlarda etkili olmaktadır. Kadın emeğinin ev

içinde konumlanma biçimi kimi zaman genel ücret düzeyini ve ekonomik ve sosyal hakların düzeyini de belirlemektedir. Kadının en alt düzeyde de olsa ailenin yaşamını sağlayacak gerekli yiyecek maddelerini ürettiği cinsiyete dayalı işbölümü, sermayenin ailenin geçinmesi ve yeniden üretimi için yeterli olmayan bir ücret ödemesini olanaklı kılmaktadır (Deere, 2005). Bunun nedeni emek bakımının sağlanmasının ve yeniden üretiminin ücret ödenmeksizin kadınlar tarafından yürütülmesidir. Kadın emeği, piyasa ilişkilerine dahil olmadan ve kadınlar emek güçlerini satmadan piyasa üzerinde etkide bulunmaktadır.

Haneler içindeki ataerkillik ve cinsler arası işbölümü, kadınların emek pazarında daha az ücret almalarının-ikincil olmalarının nedenidir (Linda, 1983). Kadın emeğinin hane için ikincil görülmesi, hane geçiminin erkek tarafından sağlanması anlayışı, kadınların elde ettiği gelirin önemsenmemesini, kadınların ücret için çok fazla pazarlık yapmamalarını beraberinde getirmekte, ücret ve diğer haklar için harekete geçmelerine engel olmaktadır.

Hartmann (1976), kadınların işgücünde ikincil olmalarında erkek işçilerin aktif bir rol üstlendiğini ve üstlenmeye devam ettiklerini savunmaktadır. Cinsiyete göre işlerin ayrışmasının, kapitalist toplumda erkeklerin kadınlar üzerinde hakimiyet kurmasının temel aracı olduğunu, çünkü kadınların düşük ücrete rıza göstermelerini beraberinde getirdiğini söylemektedir. Kadınlar düşük ücret aldıkları için erkeklerle evlenmekte, evlenen kadınlar ev işlerini yapmak zorunda kalmaktadır. Ev işleri gerisin geriye kadınların işgücü piyasasında ikincil kalmalarının devamını sağlamaktadır. Hartmann, bu sürecin patriarka ile kapitalizmin etkileşiminin bir sonucu olduğunu dile getirmektedir.

Kadınların istihdama katılımında kadınların ev içindeki rollerinin ve çocuk sahibi olmanın belirleyici olduğu pek çok çalışmada ortaya konmuştur. Hoşgör ve Smith (2006) çocuk sahibi olmanın işgücüne katılımı azalttığını belirtmiştir. 2011 işgücü istatistiklerine göre kadınların %61'i ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmadıklarını belirtmiştir (TÜİK, 2012). Kadının çalışan erkek aile üyesine bağımlı olması ve eviçi sorumlulukların kadına yüklenmesi, kadınların işten ayrılma ve işgücüne katılma kararlarını belirlemektedir (Kılıç, 2008:497). Kadınların ev ile çalışma arasındaki uyumu sağlama çabalarının bir sonucu ev eksenli çalışmadır. Kadınlar ev eksenli çalışmayı tercih eder görünmektedir. Çocuk, yaşlı, engelli, hasta bakımı, ev işleri kadın işi olarak görülmekte, bu da kadınları eve bağımlı hale getirmektedir. Kadınların ev eksenli çalışması erkek izni, bakım hizmetleri ve maddi güçlükler tarafından belirlenmektedir. Atasü-Topçuoğlu (2010:91) kadınların çalışmak için erkeğin iznine ihtiyaç duyduklarını, bu izni alamadıkları noktada, eğer paraya da ihtiyaç varsa, ev eksenli çalışmaya başvurduklarını belirtmektedir.

Kadın emeği üzerinde yapılan çalışmalar kadın emeğinin heterojen yapısını göz önünde tutmaktadır. Eğitimli kadınlar ile eğitim düzeyi genel olarak düşük kalifiye olmayan kadınların işgücüne katılım biçimi farklı olduğu gibi karşılaştıkları sorunlar ve örgütlenme düzeyleri de farklı olabilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kalifiye kadın yüksek ücretli işlerde çalışırken ve kendisi özellikle bakım hizmetleri için diğer kadınların emeğine başvururken (Bora, 2008), eğitim düzeyi düşük kalifiye olmayan kadınlar bakım hizmetleri, tekstil, montaj gibi belirli sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Bu işlerin bir bölümü kadınların ev içinde yaptıkları işlerin bir devamı iken, bir bölümü çalışma koşullarından kaynaklı kadın işi olarak tanımlanmıştır. Maureen (1984:13) tekstil ve elektronik sektörlerinin, Asyalı genç

kadınların bu sektörlerde sermaye için aşırı sömürülebilir işgücü haline gelmesinden sonra kadın işi olarak kabul edildiğini belirtmektedir.

Kadınların sınıfsal konumu, salt üretim araçları ile ilişkileri üzerinden değil yeniden üretim süreci çerçevesinde de ele alınmıştır. Bu açıdan feminizmin kadını-kadın sorununu tanımlama biçimine bakmak yararlı olacaktır.

Kadın-erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkileri, kadın emeğinin yeniden üretim süreci içindeki yeri ve ailenin bu emek üzerinden ayakta durması-işlemesi, kadının sınıfın yeniden üretilmesi sürecindeki konumu ve bunun beraberinde getirdiği hane içi ve hane dışı rol farklılaşmaları (erkeklere göre) sınıf açıklamasını genişletmeyi gerektirmektedir. Sosyalist feministler “üretim ilişkileri sınıfsal sömürüye, yeniden üretim ilişkileri cinsel sömürüye yol açar” (Bora: 2010:51) belirlemesinde bulunarak bütün kadınların cinsiyetleri nedeniyle ezildikleri sonucuna varmaktadırlar. Kadının konumunu ataerkillik ve ataerkil pazarlık çerçevesinde değerlendiren Deniz Kandiyoti (1995:369) ise sorunu daha geniş bir bağlamda ele almakta haneyi, sınıfı, piyasayı aşan kültürel yeniden üretimden bahsetmektedir. “...cinslerarası asimetri hane, sınıf ve işgücü piyasalarının sınırlarını aşan pek çok kültürel pratikle üretilmekte, temsil edilmekte ve yeniden üretilmektedir”.

Öte yandan, kimi durumlarda bazı kadınların erkekler üzerinde güç-otorite sahibi olması, yeniden üretim sürecinin kadınları ortaklaştırdığı anlayışı ile ataerkilliğin eşitsizliklerin, hane ve sınıfı aşan boyutunu vurgulaması çerçevesinde yapılan analizleri sınırlandırmakta, “hangi kadın” sorusuna ve/veya kadınlar arasındaki farklılıkların ortaya çıkardığı sorunlara cevap üretememektedir. “Feminizmin tanımlayıcı önermelerinden biri kadın kategorisinin gerekli ve geçerli

bir kategori olduğu çünkü tüm kadınların kadın olmakla bir ortak deneyimler kümesini paylaştıklarıdır....Kadınların ortak bir baskı deneyimini paylaştığını söylemek hepimizin aynı deneyimi paylaştığı anlamına gelmez. Farklı kadınların yaşadığı, mücadele ettiği, yaşamlarına anlam vermeye çalıştığı toplumsal bağlamlar, hem dünyanın değişik bölgelerinde hem de değişik kadın grupları arasında geniş ölçüde farklılaşmaktadır” (Stanley ve Wise, Tarihsiz: 68). Ancak bu farklılığın nasıl tanımlandığı ve neyi güçlendirdiği de tartışma konusudur. Bir taraftan batıda siyah feminist kadınlar, ırkçı uygulamalar ve buna karşı verilen mücadele içinde, beyaz kadınlarla aralarındaki farklılığın altını çizirken (Colins, 1993), diğer taraftan kimi feminist yazarlar farklılığa atfedilen anlamı eleştirmişlerdir. Marnia Lazreg (1988:81-107), farklılaştırmanın yarattığı batı-doğu sorunsalına, batılı kadının doğulu kadını bir bütün olarak görmesine, Cezayirli, Mısırlı ayrımı yapmayı gereksiz bulmasına; doğulu kadını kendi dışında algılayışına, özne olmaktan çıkarıp nesneleştirme eğilimine, farklılıkları pekiştirmesine, batılı feminist yazının farklı kültürler arasında ortak bir paydanın var olduğunu görmeyişine eleştirel yaklaşmıştır.

Kadınlar arasındaki farklılıklar günlük pratiklere, özellikle örgütlenme süreçlerine, yansımaktadır. Kadınların örgütlenme süreci sadece sınıfsal konuma göre değil, etnisite, dinsel inanç ve yaşam biçiminin ayrıştırıcı etkisinin yerli yerine oturtulmasıyla görülebilir. Aynı sınıfa mensup kadınlar için tek-ortak bir kadın kimliğinden, kadınlık durumundan bahsetmek mümkün olmadığı gibi aynı etnik kimliğe ve dinsel inanca sahip kadınlar için de bu geçerlidir. Bu değişkenlerin her biri belirli koşullarda ayrıştırıcı ya da birleştirici olabilmektedir. Kimi tarihsel koşullarda bir etnik gruba mensup olmanın insanlar için taşıdığı önem, etnik yapıların kendi içlerinde taşıdıkları heterojenliğe rağmen bütünleştirici işlev

görebilmeleri, ya da farklı etnik yapılarda yer alan “sınıf kardeşi kadınlarda” etnik aidiyet duygusunun “ortak kadınlık” ve “sınıf kardeşliği” duygusunu öteleyebilmesi kadınların günlük pratik tutumlarını ve politik yönelişlerini belirleyebilmektedir. Benzer bir biçimde farklı dinsel inançlara mensup olmak ve inancın gereklerinin yorumlanış biçimleri aynı sınıfsal konuma sahip kadınları ayırıştırabilmektedir. Türkiye’de kamu emekçisi kadınların nerede, nasıl örgütlendiği sınıfsal konum, yapılan iş dışında bu değişkenler tarafından belirlenmektedir. Kadınların kadın olmaktan dolayı ortak sorunları olsa da, bu sorunlar kendiliğinden ortak bir bilinç ya da ortak bir yönelime ve ideolojiye sahip olmayı getirmemektedir.

Kadınlar da tıpkı erkekler gibi bu toplumda yaşamakta, eğitim almakta, biçimlenmekte, etkilemekte ve etkilenmektedir. Toplumdaki bölünmeler, politik söylemler kadınları da bölmektedir. Tez çerçevesinde görüşme yapılan kamu emekçisi kadınlarının söylemleri bu kanıyı güçlendirmiştir.

2.3 Sendikalar ve 80 Sonrası Sendikalaşma Eğilimleri

“Sendikaların ve grevlerin önemi, rekabeti ortadan kaldırmaya yönelik ilk işçi girişimleri olmasında yatmaktadır” (Engels, 2010:288).

Bu bölümde sendikaların ortaya çıkışına, kadınların işçileşme örgütlenme süreçlerine bakılıp, 80 sonrası sendikal mücadelenin içinde bulunduğu durum ve kamu emekçileri sendikalarının ortaya çıkışı aktarılacaktır. Böylelikle kamu emekçisi kadınların örgütlenme koşullarının çerçevesi çizilmiş olacaktır.

Sendikaların kurulması için gerekli olan koşullar kapitalizmle birlikte ortaya çıkmıştır. Kapitalizm, kendisiyle birlikte hem burjuvaziyi hem de işçi sınıfını yaratarak sendikal tarihi de başlatmıştır. İlk yasal sendikalar İngiltere’de 1824 yılında çıkarılan Reform Yasası sonrası kurulmuştur. 1830 yılında Ulusal Emeğin Korunması Derneği, 1834 yılında ise Robert Owen tarafından Büyük Ulusal Sendikalar Birliği kurulmuştur. İngiltere’de 1820’lerde başlayan örgütlenme hareketi 1830’lu yıllarda bünyesinde Çartist hareketi çıkarmıştır. İlk Çartist örgütlenme 1836 yılında Londra Emekçi Derneği adıyla kurulmuştur.

İngiltere’de işçi sınıfının üretim sürecinde otomatik olarak oluşmadığı, fakat birçok müdahaleler sonucu oluştuğu belirtilmektedir. İngiltere işçi sınıfının ortaya çıkış sürecine bakıldığında zorlayıcı tedbirlerle, belirlenmiş saatler içinde, belirlenmiş bir mekânda sürdürülen çalışmanın dayatılmasıyla işçileşme yaşandığı görülmektedir (Kuczyinski, 1994).

Kıta Avrupa’sında da işçi sınıfı hareketinin tarihi 1800’li yıllara kadar gitmektedir. 1831 yılında Fransa’da Lyon’da “Karşılıklı Görev” adında ilk işçi derneği kurulmuştur (Devrimler ve Karşı Devrimler, 1975:939).

Kadınların işçileşmesi süreci de erkeklerle aynı tarihsel döneme rastlamaktadır. Hatta Kuczyinski (1994:45) kapitalizmin ilk döneminde işçi olmanın değersiz olarak görüldüğünü, en altta olmakla eş tutulduğunu bu nedenle kadınların, çocuklarla birlikte, evin dışındaki atölyelerde-fabrikalarda erkeklere göre daha fazla çalıştırıldığını belirtmiştir. Ancak sanayi devriminin ilerleyen yıllarında yetişkin erkeklerin sayısı işçiler arasında artmaya başlamıştır.

Kadınların sendikal mücadeleye katılımı işçi sınıfının ilk örgütlenme deneyimlerinin yaşandığı İngiltere’de başlamıştır. 1824 yılında NewEngland’da gerçekleştirilen pek çok greve kadınlar katılmıştır. İngiltere’de sadece kadınların yer aldığı örgütlenmeler de mevcuttu. 1847 yılında Sarah G. Bagley’in kuruluşuna öncülük ettiği Lowell Female Reform Association bunlardan biridir. 1842 yılında New Hampshire’de kurulan Factory Girl dergisi kadın işçilere yönelik olarak çıkarılmaktaydı (Kuczynski, 1994). 1857 yılında New York’ta giyim ve tekstil sektöründe çalışan kadınlar tarafından düşük ücretleri, 12 saatlik işgünü ve artan iş yükünü protesto etmek için gösteri düzenlenmiştir. Polis müdahalesi sonrası pek çok kadın gözaltına alınmış ve onlarca kadın ölmüştür¹⁶ (Kaplan, 1985:161-173).

19. yy işçi sınıfının enternasyonalist yönelimlerinin güçlü olduğu ve uluslararası birliklerin kurulduğu yıllardır. 28 Eylül 1864’te Uluslararası İşçi Birliği (I. Enternasyonal) Londra’da kurulmuştur. Paris Komünü¹⁷ sonrasında Enternasyonal içinde gelişen tartışmalar sonucu örgütlenme dağılma sürecine girmiş, 1876 yılında yapılan son kongresinde I. Enternasyonal’in varlığına resmen son verilmiştir (Çakır, 1996:33).

İşçi sınıfının temel gücü oluşturduğu siyasal partiler I. Enternasyonalin dağılmasından sonra yeniden işçilerin uluslararası birliğini sağlamak için girişimlerde bulunmuşlardır. 1889 yılında Alman Sosyal Demokrat Partisi (SDP)

¹⁶ Elli yıl sonra 1910 yılında Clara Zetkin’in önerisi ile II Enternasyonal tarafından 8 Mart Uluslararası Kadınlar Günü olarak kabul edilmiştir.

¹⁷İlk kongresini Cenevre’de yapan Enternasyonal İkinci Kongresini 1869’da Basel’de gerçekleştirmiştir. Kongrede sürekli ordunun kaldırılması, kilise ve devletin ayrılması, memurların seçilebilirliği ve görevden geri alınabilme olanağı, toplanma ve basın özgürlüğü, dolaylı vergilerin kaldırılması, bankaların, ulaştırmanın ve madenlerin ulusallaştırılması, yerel yönetim ilkesi gibi kararlar benimsenmiştir. Bu kararlar 1871 yılında ilan edilen Paris Komününün de temel talepleridir (Galman, 1996:61-62). 72 gün süren Paris Komünü Prusya’dan destek alan Fransız hükümeti tarafından 28 Mayıs 1871’de yıkılmıştır.

başta olmak üzere, Belçika, Fransa ve İsviçre Sosyalist Partilerinin bir araya gelmesi ile II. Enternasyonal Paris'te kurulmuştur. İkinci Enternasyonalin Birinci Enternasyonale göre temel farkı partiler üzerinden oluşturulmasıdır. I. Dünya Savaşında alınacak tutum konusunda gerçekleşen tartışmalar Enternasyonalin dağılmasıyla son bulmuştur.¹⁸ Enternasyonalin dağılmasından sonra uluslararası birlik kurma uğraşları devam etmiştir;¹⁹ ancak etkili birliktelikler kurulamamıştır. Erdoğan (2006) uluslararası sendikacılığın ilk döneminin (*I. Enternasyonal ile Birinci Dünya Savaşının sona ermesi arasındaki dönem*) önemli bir özelliğinin Uluslararası İşçiler Federasyonları'nın (ITS) kurulması olduğunu belirtmektedir. 1899-1911 yılları arasında vasıflı meslek sendikacılığının ağırlıklı olduğu 28 ITS kurulmuştur. Sanayileşmeye paralel olarak işçi sınıfının vasıfsızlaşması ITS'lerin meslek örgütlenmelerinden işçiler örgütlenmelerine yönelmelerini beraberinde getirmiştir (Erdoğan, 2006:168-169).

İşçi sendikaları 1888-1920 yılları arasında tarihlerinin en hızlı büyümesini gerçekleştirmişlerdir. İngiltere'de 1888'de yedi yüz elli bin olan üye sayısı (Hatton, vd., 1984) 1913'de dört milyona, 1919 da ise sekiz milyona ulaşmıştır. Amerika Birleşik Devletlerinde iki milyon yedi yüz olan sendikacı sayısı 1919'da beş milyona, Fransa'da bir milyon olan sendikacı işçi sayısı iki buçuk milyona yükselmiştir. Almanya'da ise 1913'de üç buçuk milyon olan üye sayısı 1920'de on iki milyondur

¹⁸ Enternasyonal içinde etkin olan SDP liderlerinden Kautsky savaş karşısındaki tutumlarını "Vatanımı savunmak herkesin hakkı ve görevidir. Gerçek enternasyonalizm, benim ulusumla savaş halinde olanlarla birlikte, bütün ülkelerin sosyalistleri için tanınan bu haktan meydana gelir" (Aktaran Lenin, 1989:126) biçiminde ifade etmiştir. Lenin 1914-1915 yıllarında gerçekleşen savaşın savunuculuğunu yapanları sosyal şovenist olarak nitelemiştir. Büyük devletlerin burjuvazisinin, başka ulusları ezmek için çıkardığı savaşı destekleyen sosyal şovenistlerin ise burjuvazinin büyük kazançlarından pay kapmayı umut eden işçi bürokratları ile milli burjuvazinin yaptığı ittifaka dayandığını belirtmiştir (Lenin, 1989).

¹⁹ 1902 yılında Uluslararası İşçi sendikaları sekreteryası kurulmuştur. Bu sekreteryaya daha çok görüş alışverişinde bulunmak, bilgi paylaşmak için kurulmuş bir sekreteryaydı.

(Lozovsky, 2006). İşçilerde savaş sonrası oluşan gelecek belirsizliği ile savaş sırasında elde ettikleri kazançları kaybetme korkusunun sendikalı işçi sayısında gerçekleşen artışın nedeni olduğu belirtilmektedir (Lozovsky, 2006). Birinci Dünya Savaşı sonrasındaki bir diğer gelişme işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Bürosunun (1919) kurulmasıdır.

Avrupa’da sendikalar 19.yy sonlarından itibaren ideolojik olarak birbirlerinden ayrılmaya başlamıştır. Birinci Dünya Savaşı ile İkinci Dünya Savaşı arasında temel olarak beş tip sendikacılık karşımıza çıkmaktadır (Işıklı, 2005): İngiliz sendikacılığı, Hıristiyan sendikacılığı, Amerikan Sendikacılığı²⁰, anarşist anorko-sendikalizm ve Marksist-Leninist sendikacılık. Çelik (2010), bunlara sosyal demokrat-sosyalist sendikal geleneği eklemek gerektiğini ifade etmektedir.

Sendikal alanda özellikle kıta Avrupa’sı ile İngiltere arasındaki ayrımların altı çizilmektedir. Karl Polanyi (2011:247) “Kıta Avrupa’sındaki işçi sendikaları işçi sınıfı partilerinin yarattığı şeylerdi, İngiltere’de siyasi partiyi yaratan sendikalardı. Kıta Avrupa’sında sendikacılık az çok sosyalistleşirken İngiltere’de siyasi sosyalizm bile özünde sendikacı olarak kaldı” biçiminde bunu tanımlamaktadır. Ayrımın ekonomik açıdan olmasa da siyasal açıdan büyük farklılıklar yarattığını ifade etmektedir. İngiltere’den farklı olarak, Kıta Avrupa’sı serfi için şehirlerin daha üst bir yaşam anlamına geldiğini, topraktan kopup kente geldiğinde sosyal ve siyasal konumunun yükseldiğini ifade etmektedir. Bu durum işçi sınıfının ittifak yaptığı

²⁰ Alparslan Işıklı, Amerikan Sendikacılığı kavramını açıklarken ABD’de oluşmuş tüm sendikal eğilimleri değil, AFL’nin kurulması ile başlayan ve AFL-CIO ile devam eden sendikal eğilimi ifade ettiğinin altını çizmektedir (Işıklı, 1995:211).

güçler, girdiği mücadeleler ve elde ettiği deneyimleri farklılaştırdığı için örgütsel deneyimlerini de farklılaştırmıştır (Polanyi, 2012:244-46).

İkinci Dünya sonrası 1945 ile 1970 arasındaki sendikal hareket iki temel gelişme üzerinden anlaşılabilir. İlki, “soğuk savaşın” etkisi ile uluslararası alanda sendikaların farklı üst örgütlülükler kurmaları, bir nevi ayrışmaları; ikincisi ise ekonomik büyümenin ve Keynesyen politikaların sendikacılığa etkisidir. 1945 yılında İngiliz TUC, Sovyet Sendikalar Komitesi ve Amerikan Sanayi Örgütleri Kongresi'nin (CIO) de katılımıyla Dünya Sendikalar Konfederasyonu (DSF-WFTU) kurulmuştur. Ancak kısa bir süre sonra TUC ve CIO, DSF'den ayrılarak AFL önderliğinde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (ICFTU) oluşturmuşlardır (1949). Uluslararası alanda görülen bir diğer örgütlenme 1920 yılında Hıristiyan sendikaların bir araya gelmesi ile kurulan Uluslararası Hıristiyan Sendikalar Federasyonudur. Federasyon 1968 yılında Dünya Emek Konfederasyonu adını almıştır (WCL). 90'lı yıllarda, Sovyetler Birliğinin dağılması ile DSF'nin etkisi kaybolmuştur. Konfederasyonlar, 90'lı yıllarla birlikte birbirlerine yaklaşmış bunun bir sonucu olarak Kasım 2006'da WCL ve ICFTU kendilerini feshetmiş ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) kurulmuştur. ITUC 153 ülkede 175 milyon işçiyi temsil etmektedir (ITUC, 2012).

1945-1970 yılları arasına rengini veren ikinci gelişme ekonomide Keynesyen politikalara ağırlık verilmesidir. Tam istihdam politikasıyla ekonomi genişlemiş, buna paralel olarak, ücretler artmış, sendikalar hem endüstri ilişkilerinin önemli bir aktörü haline gelmiş, hem de politik alanda etkili olmuşlardır. Eric Hobsbawn (2006) bu dönemi Altın Çağ olarak nitelendirmektedir. Altın Çağ, 70'li yılların ortalarında petrol krizi, şirket kar oranlarının düşmesi gibi nedenlerle bunalıma giren

kapitalizmin sendikal hakları kısıtlama, işçi haklarını kırma politikalarına kadar sürmüştür. İngiltere’de işçilere karşı yoğun bir saldırı dalgası başlamış, Muhafazakar Parti işçileri doğrudan hedef alan söylemlere yer vermiştir. “Labour still isn’t working” (İşçiler hala çalışmıyor) afişleri 1979 seçim kampanyasının temel şiarlarından biri olarak kullanılmıştır²¹. ABD’de Ronald Reagen’in²² 1980 yılında başkan olmasından sonra sendikal işçiler ve sendikalar hedef alınmıştır. 1981 yılında hava taşımacılığındaki grev, PATCO grevi, Reagen’in sendikal işçileri işten atıp sendikasız işçileri onların yerini işe alması ile sonuçlanmıştır. Yine Reagen döneminde National Labour Relations Board’un beş üyesinden ikisi Reagen tarafından atanmıştır (Farber ve Western, 2002). Teacher ve Reagen’in politikalarının sendikal örgütlülük üzerinde olumsuz etkileri olmuştur. Ancak, bu örneklere rağmen, sendikal işçi sayısındaki düşüşün siyasi partilerin yönelimini aşan yönleri bulunmaktadır. Bu nedenle 1980 sonrasına daha ayrıntılı bakmak gerekmektedir.

1980 sonrası sendikalara ilişkin göze çarpan ilk eğilim gelişmiş ülkelerde işçi sendikalarının üye sayısının düşmesidir (Western, 1995). İşçi sendikalarının neden güç kaybettiği üzerine farklı belirlenimler yapılmaktadır. Bunlar arasında küresel düzeyde rekabetin artması ve dünya çapındaki durgunluk, üretim sürecinin değişmesi, kitlesel üretimden talep bazlı üretime, esnek üretim sistemine geçiş, büyük firmalar yerine üretimin birbiriyle bağlantılı küçük birimlerde gerçekleşmesi ya da işçi sınıfının merkez-çevre olarak bölünmesi ve sendikaların salt merkezi

²¹ <http://collections.vam.ac.uk/item/O76224/labour-still-isnt-working-poster-rutherford-andrew/>

²² 1980 ve 1984 yıllarında arasında Cumhuriyetçi Parti adına girdiği Başkanlık seçimlerini kazanıp, iki dönem ABD Başkanlığı yapmıştır.

örgütlenme eğiliminde olması, teknolojik gelişmeye bağlı olarak daha az işçiyle daha çok üretimin yapılması, sanayideki istihdamın azalması, işsizliğin artması-çalışmaya hazır yedek iş gücünün sayısal artışı, tarihsel olarak işçi sınıfıyla yakın bağ kuran politik öznelerin güç kaybetmesi, ideolojik düzlemde kolektivizmin meşruluğunu kaybetmesi bulunmaktadır (Western, 1995). Elbette istihdam yapısının değişmesi sanayiden hizmet sektörüne kayış kendi başlarına sendikasızlaşmayı açıklayamaz. Olsa olsa mevcut sendikal yapılanmaların emeğin sektörler arasında yeniden dağılımına uyum sağlayamadığını açıklar.

Dünya ekonomisinin bütünleşme süreci ve sermayenin hareketi önündeki engellerin kaldırılması, işgücü piyasasının esnekleşmesini beraberinde getirmiştir. Merkezi düzeyde gerçekleşen toplu sözleşme sisteminin firma düzeyine inmesi bu esnekliğin ulaştığı noktadır (Crouch, 2000). Dünyanın farklı ülkelerinde esnekleşme farklı zamanlarda ve biçimlerde ortaya çıkmaktadır. ABD ve İngiltere’de saldırgan hükümetler yeniden yapılanmayı, toplu sözleşme mekanizmasını ve sendikaları devreden çıkarmak için kullanmışlardır (Streeck, 2005). İngiltere’de 1980 yılında iş yasası reformu sendikalara karşı çıkarılmıştır. Ancak krizin sendikal hareket üzerindeki etkileri de sendikaların kriz öncesi örgütlülük düzeyine bağlıdır (Griffin ve Fairbrother, 2005). Sendikaların güçlü olduğu ülkeler için söylenebilecek bir diğer nokta bu ülkelerde sendikaların özel sektörde çalışan beyaz yakalıları ve hizmet sektöründe çalışanları da örgütlediğidir. 1985-1995 yılları arasında İskandinavya ülkeleri ve Güney Kore dışındaki tüm OECD ülkelerinde sendikalılık oranının azaldığı görülmektedir (Hasse ve Leiflfsrud, 2002).

Dünyadaki genel eğilim merkezi pazarlık sisteminden firma bazlı pazarlık sistemine geçiştir. Görüşmelerin merkezi düzeyde yapılması, sendikalı işçilerin

yararlandığı haklardan sendikaları olmayanların da yararlanmasını sağlayarak sendikaların gücünü artırmaktadır. Pazarlığın merkezi düzeyden firmaya kayması sendikaların etki alanını daralttığı için sendika konfederasyonlarını güçsüzleştirmektedir. Ayrıca firmaların, özellikle teknoloji ağırlıklı-kalifiye eleman çalıştıranların, firma düzeyinde çalışanlara iyi koşullar sağlayarak sendikaların faaliyet alanını kısıtlama politikası güttükleri görülmektedir, IBM Avrupa buna örnektir.

Gelişmiş ülkelerde genel olarak sendikalaşma eğilimi düşmesine rağmen Güney Kore, Brezilya, Güney Afrika, Filipinler’de 1970’li yıllardan itibaren yeni bir sendikacılık anlayışının, toplumsal hareket sendikacılığının (THS) ortaya çıktığı ve güçlendiği görülmektedir. THS’nin “temel tezi, geleneksel sendikal hareketin işçi sınıfının yeni gerçekliğini kavrama gücünden yoksun olduğu ve sendikal hareketin krizinin sadece bu hareketin içerisinden aşılmasının mümkün olmadığıdır” (Çerkezoğlu, 2008:209). THS, işçilerin doğrudan katılımı, farklı sektörlerde çalışan işçilerin birlikte örgütlenmesi gibi temel ortak özelliklere sahip olsa da farklı eğilimleri içinde taşıyabilmektedir. THS işkolu ya da meslek sendikacılığının özelliklerini taşımayan, kapitalist küreselleşmeye başkaldıran, bürokrasiye karşı, üyelerinin aktif katılımına dayalı, siyasette ve sokakta sınıf içerikli aktif hareketlerde bulunan, işçi sınıfı içindeki farklılığı göz önünde tutan, örgütlü işçilerin yanı sıra yoksullar, işsizler ve vb. tarafından kendiliğinden başlayan toplumsal hareketleri yönlendiren bağımsız bir sendikacılık olarak tanımlamaktadır (Moody’dan akt. Akkaya, 2004). Filipinler deneyimine dayanan Scipies’e göre THS, toplumsal değişimin temel aktörlerindendir, bu nedenle sadece işyerleri ile sınırlı bir çalışmayı reddeder (Akkaya, 2004). Toplumsal hareket sendikacılığı sokakta ve politikada aktif

olan, politika-ekonomi ayrımını reddeden, üyelerinin katılımını öngören bir sendikacılık anlayışıdır.

Son yıllarda bir başka sendikalaşma deneyimi özellikle enformel sektörde çalışan kadınları örgütlemeyi hedef alan Serbest Çalışan Kadınlar Örgütü (SEWA) Çalışma Bakanlığı'na başvurmuş, bakanlık, tanımlı-belirli, işçilerin karşısında mücadele edecekleri bir işveren olmadığı gerekçesiyle kadınların sendika kurmasına izin vermemiştir. SEWA, sendikaların zorunlu olarak bir işverene karşı mücadele anlamına gelmediği, işçilerin birliği için çalıştığı ve bu yüzden kendi hesabına çalışan kadınların sendika kurabileceğini savunmuştur. SEWA kırdaki ve kentte çalışan yoksul ve kendi hesabına çalışan kadınların (ev işçilerinin, işportacıların, parça başı iş yapanların) örgütlendiği sendikaların birleştiği konfederasyondur. SEWA üç hareket temelinde gelişmiştir: işçi hareketi, kooperatif hareketi ve kadın hareketi.²³

Kamuda örgütlenme sürecine baktığımızda özel sektörle tezat bir durum ortaya çıktığı görülmektedir. 1980 sonrası özel sektörde örgütlü işçi sendikaları güç kaybederken kamuda örgütlü sendikaların üye sayısında artışlar gerçekleşmiştir. 1979 yılında ABD'de özel sektör işçilerinin üçte biri sendika üyesi iken bu oran 2010 yılında %7'ye inmiştir. İngiltere'de %44'ten %15'e gerilemiştir. Kamu sektöründe örgütlü olan sendikaların üye oranı ABD'de 1979'da %11 iken 2010 yılında %36'dır. ABD'de özel sektörde çalışanlar kamuda çalışanların 5 katı iken özel sektörde örgütlü olanların sayısı 7.1 milyon, kamuda örgütlü olanların sayısı 7.6 milyondur. Kanada'da 1960 yılında kamuda örgütlülük oranı %12 iken 2010'da

²³ http://www.sewa.org/About_Us.asp

%60'tır. Bunun tek istisnası İngiltere'dir. 1979 yılında kamuda örgütlülük düzeyi %82 iken 2010'da %56 olarak gerçekleşmiştir (Economist, 2011). Yine de İngiltere'de de kamudaki örgütlülük düzeyi özel sektörün çok üstündedir.

Teknolojinin gelişmesiyle artan verimliliğin fabrikalarda çalışan işçi sayısını azalttığı, buna bağlı olarak artan işsizliğin sendikaları güçsüzleştirdiği ifade edilmektedir (Crouch, 2005). Öte yandan sanayi sektöründeki girişimlerin işçi haklarının daha zayıf olduğu ülkelere kayarak düşük üretim maliyetini fiyat rekabeti için olanağa dönüştürdüğü ancak hizmet sektörü için bunun mümkün olmadığı ifade edilmektedir (Crouch, 2005). Bir başka deyişle kamu sektöründe yapılan işlerin çoğunlukla hizmet biçiminde olması bir ülkeden başka ülkeye kaydırmayı imkânsız kılmaktadır. Kamuda örgütlülük düzeyinin yüksek olmasının bir nedeni de bu olabilir. Ancak son dönemlerde küreselleşme, işletmelerin ve fiyata-duyarlı faaliyetlerin üzerindeki vergilerin düşürülmesi konusunda baskı uygulamakta ve bunun sonucu olarak ya kamuda çalışanların ya da yapılan işlerin sayısı azaltılmakta veya bu işler özelleştirilmektedir (Crouch, 2005).

Batılı ülkelerle benzer bir biçimde Türkiye'de de kamudaki örgütlülük düzeyi özel sektörün üstünde yer almaktadır. 2007 itibarıyla Türkiye'de işçiler arasında sendikal örgütlülük düzeyi %6,1 iken özel sektörde bu oran %3,4 düzeyindedir (Sosyal İş, 2010). Ağustos 2012 verilerine göre, Türkiye'de, memurların %68'i sendikalıdır (ÇSGB, 2012).

2.4 Türkiye’de Sendikalar ve Kamu Emekçileri Sendikalarının

Kuruluşu

Türkiye’de modern anlamda ilk işçi eylemlerinin başlangıcı olarak 1908 II Meşrutiyetin ilanı kabul edilmektedir (Çelik, 2010). II. Meşrutiyetin ilanından sonra artan işçi eylemlerini-grevleri önlemek için Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat çıkarılarak “umuma müteallik hizmetler” (*kamu hizmeti*) yerine getiren işyerlerine sendika yasağı getirilmiştir. Yasak 1930 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile mutlak bir sendika yasağına dönüştürülmüştür (Işık, 1996:85).

1925-1946 yılları arasında hem fiili engeller hem de Takrir-i Sükun Kanunu nedeniyle sendikal faaliyetlerden söz edilemez (Çelik, 2010). Tek parti dönemi sendikaların yasaklandığı “sınıfsız imtiyazsız kaynaşmış bir kitleyiz” görüşünün hakim kılınmaya çalışıldığı yıllardır. 1946 yılında Cemiyetler Kanununda yapılan değişikliklerle birlikte sınıf adına ve esasına göre cemiyet kurulmasına olanak tanındı. Bir yıl sonra 1947’de grev ve toplu iş sözleşmesinin yasaklar kapsamında olduğu sendikalar kanunu çıkarıldı (Çelik, 2010). Ardından 1946 sonrası kurulan sendika ve konfederasyonlar tarafından 1952’de TÜRK-İŞ kurulmuştur. 1948’de işçilerin %16’sı, 52 bin işçi, sendika üyesi iken 1950’de oran %30’a, sayı 76 bine, 1960’ta ise oran %34’e, sayı 283 bine yükselmiştir (Makal, 2000:276). Ancak bu rakamların güvenilirliği kuşkuludur. Ahmet Makal’a göre tüm ücretliler esas alındığında 1955-1960 yıllarında sendikalaşma oranı %11-12 civarındadır (Makal, 2000:277).

Türkiye’de sendikalı işçi sayısı sendikaların kuruluşundan yakın zamana, Ocak 2013’e, kadar bir sorun olarak ifade edilmekteydi. Toksöz ve Erdoğan (1998:69) “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Çalışma Hayatı İstatistikleri kapsamında sunduğu sendikalı işçi sayısına ilişkin veriler, sendikalı işçi sayısını olduğundan fazla gösterdiği için ihtiyatla kullanılması gereken verilerdir” belirlemesini yapmışlardır. ÇSGB verilerin herhangi bir geçerliliğinin olmadığı, kağıt üstünde olduğu ve uluslararası kuruluşlar tarafından kullanılmadığı çokça dillendirilmiştir. Aziz Çelik ve Kuvvet Lordoğlu (2006) da sendikalı işçi sayısını hesaplama yönteminin ILO’ya uygun olmadığını belirtmişlerdir. “Sendikalaşma ve çalışma hayatına ilişkin veriler ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) tarafından toplanmakta ve yayımlanmaktadır. ÇSGB, ILO’nun kullandığı yöntemler dışında kendine özgü yöntemler kullanmaktadır...ÇSGB tarafından kullanılan yöntem, bilimsel kaygılardan daha çok yasanın öngördüğü gereklilikleri yerine getirme amacı güden ve siyasal müdahalelere açık bir yöntemdir”.

Devlet tarafından sendikalı işçi sayısı, uzun yıllar boyunca, olduğundan yüksek tutulmuştur. Türkiye’de 2822 Sayılı Sendikalar Yasasına göre sendikaların toplu sözleşme yapması için işkolundaki işçilerin %10’nunu örgütlemesi gerekmektedir. %10 barajının temel alınması sendikaların temsil yetkilerini yitirmesi anlamına gelecekti. Sendikaların temsil güçlerini yitirmesi devlet tarafından neden istenmemiştir? Bunun arkasında üç nedenin yer aldığı söylenebilir: Sendikaların toplu sözleşme hakkını kullanamaması sadece sendikaları değil, işçileri temsilen muhatap bulamaması nedeniyle devleti de etkileyecektir. Bir başka deyişle kimi düzenlemeleri yaparken devlet, “temsil” gücüne sahip sendikalara ihtiyaç duymaktaydı. İkincisi, sendikalar işgücü piyasasını düzenleyen kurumlardır,

sendikaların söz sahibi olmaması, işçiler üzerindeki etkinin azalmasını beraberinde getirebilirdi. Üçüncü neden ise devletin yüzde onluk barajı, sendikaları denetim altında tutmak, karşı çıkışlarını bertaraf etmek için bir koz olarak kullanmasıydı. İşçileri ilgilendiren düzenlemelerde sendikalar, yetkisiz bırakma ile tehdit edilerek, karşı çıkışların önlenmesi hedeflenmiştir.

Kasım 2012’de 6356 Sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” kanununun kabulü ile bu durum değişmiştir. Yasada işkolu barajı Temmuz 2018’de uygulamaya konulmak üzere %3 olarak belirlenmiştir. Bir işçinin toplu sözleşme hakkında yararlanabilmesi için o işkolundaki işçilerin %3’ünü örgütlemiş sendikaya üye olması gerekmektedir. Kademeli bir geçiş öngörülmüş, Eylül 2012-Temmuz 2016 tarihleri arasında işkolu barajı Ekonomik ve Sosyal Konsey üyeleri²⁴ için %1, Temmuz 2016-Temmuz 2018 aralığında ise %2 olarak kararlaştırılmıştır. ÇSGB, işçi sayısının tespitinde SGK’nın verilerini baz almış, kayıtdışı çalışanları dışarıda bırakmıştır. Buna göre Ocak 2013 itibarıyla işçi sayısı 10 milyon 882 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 200 bin ve sendikalılık oranı %9,2’dir (ÇSGB, 2013). Yeni hesaplamayla birlikte TÜRK-İŞ’e bağlı 33 sendikadan 3’ü, HAK-İŞ’e bağlı 14 sendikadan 6’sı, DİSK’e bağlı 15 sendikadan 9’u baraj altında kalmıştır. ÇSGB tarafından taşeron işçilerin üyeliği reddedilmiş, bu nedenle DİSK’e bağlı Dev-Sağlık-İş barajı geçememiştir. 6356 Sayılı Kanun ile yapılan bir diğer düzenleme, 2821 Sayılı kanunda yer alan sendika kurucusu olmak için gereken “sendikanın kurulacağı iş kolunda fiilen çalışır olma” maddesinin kaldırılmasıdır. Bu, sendika ile işçi-çalışan arasındaki ilişkiyi bozucu, sendikayı işçi-çalışan olmayanların müdahalesine açan bir düzenlemedir.

²⁴ TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK.

SGK verilerini esas alarak yapılan hesaplamayla birlikte uzun yıllardır Türkiye’de sürdürülen sendikalılık oranı tartışması ve sendikalı işçi sayısına ilişkin gerçek olmayan durum ortadan kalkmıştır. Peki, AKP hükümeti bu düzenlemeyi neden şimdi yapmıştır? 1) Sendikalı işçi sayısının tespitine ilişkin uluslararası eleştirileri bertaraf etmek 2) İşçi sendikalarını bir güç olarak görmemek, işgücüne ve iş yapısına ilişkin düzenlemeler yaparken, işçi sendikalarının desteğine ihtiyaç duymamak, nedenler arasında düşünülebilir. AKP hükümeti işçiler nezdinde meşruiyet sağlamak için sendikal mekanizmaların varlığına ve sendikal temsile gerek duymamaktadır.

1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile grev ve toplu sözleşme hakkı kabul edilmiştir. 1967 yılında TÜRK-İŞ’ten ayrılan sola yakın sendikalar tarafından DİSK kurulmuştur. Çelik, 1946’dan 1967’ye, DİSK’in kuruluşuna kadar olan dönemi vesayetçi sendikacılık olarak değerlendirmektedir. “...vesayet bir başka gücün veya erkin denetimi, yol göstericiliği altında yürütülen kısıtlı ve boyunduruk altında bir sendikacılığı...ifade etmektedir” (Çelik, 2010:68). Türkiye’de bu dönemdeki sendikalaşmanın bir diğer özelliği kamu ağırlıklı olmasıdır. TÜRK-İŞ’in günümüzde de kamu ağırlıklı bir sendikal örgütlenmeye sahip olmasının kökenleri bir yanıla kuruluşunda kamu işçilerine dayanmasına yatmaktadır. 1976 yılında HAK-İŞ kurulmuştur. Böylelikle günümüzde de varlıklarını sürdüren üç sendika konfederasyonu işçi örgütlenmesinde yerini almıştır. 12 Eylül ile birlikte DİSK kapatılırken, diğer sendikaların faaliyetleri denetim altına alınmıştır (Işıklı, 2005). Grevler yasaklanmış ve toplu iş sözleşmesi yetkisi Yüksek Hakem Kurulu’na verilmiştir. Kurul o dönemde, iki TÜRK-İŞ temsilcisi, iki Bakanlar Kurulu’nun

atadığı temsilci, bir Çalışma Bakanlığı temsilcisi, bir Devlet Planlama Teşkilatı temsilcisi, bir Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) temsilcisi ve kamu işverenleri adına bir asker temsilciden oluşturulmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çerçevesinde %10'luk işkolu barajı getirilmiştir.

1980'li yılların sonunda yeni bir hareketlilik süreci başlamıştır. Bu süreçte öne çıkan en önemli gelişmeler Kamu Kesimi İşçilerinin 1989 Bahar Eylemleri ve 1990 Zonguldak Maden İşçileri Grevi'dir. 1990 yılında düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, madenlerin kapatılması ve özelleştirilmesi politikaları nedeniyle Zonguldak'ta maden işçileri grevi çıkmıştır. Grev sürecinde Ankara'ya yürüme kararı alınmış, askerlerin E-5 karayoluna 8 km. kala Mengen'de kurduğu barikatın geçilmemesi sonucu grev bitmiştir. Bahar Eylemleri ve Maden İşçileri Grevi, 90 sonrası Türkiye sendikal hareketi üzerinde önemli etkiler bırakmıştır²⁵. 90 sonrası bir diğer gelişme 5 Nisan 1994 istikrar programına karşı 1995 yılında gerçekleşen genel grevdir²⁶. 2000'li yıllarda çeşitli sektörlerde grevler (Metal iş kolu, THY), işgaller (SEKA), uzun süreli direniş eylemleri (Tekel işçileri) ve irili ufaklı protesto gösterileri olmuştur. Ancak çok azı işçilerin kazanımı ile sonuçlanmıştır.

Türkiye'de işçi sendikaları arasındaki ilişkilere bakıldığında 1970-1980 arasında TÜRK-İŞ ile DİSK arasında sendikal rekabet yaşandığı görülmektedir. TÜRK-İŞ kendini partiler üstü olarak tanımlasa da ağırlıklı olarak kamu işyerlerinde

²⁵ Daha fazla bilgi için 2-4 Ocak 2012 arasında Birgün gazetesinde yayınlanan "Yeraltından Yeryüzünü Zonguldak Bir Direniş Öyküsü" dosyasına bakılabilir. Metin Kaya tarafında çekilen "100binkışydiler" belgeseli izlenebilir.

²⁶ <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/turkis2010.pdf>

örgütlü olması, iktidarla iyi ilişkiler içinde olmasını da beraberinde getirmiştir. Bu durum özelleştirmelere kadar sürmüştür. 12 Eylül darbesi ile tüm muhalefet odakları yasaklanıp, baskı altına alınırken ve baskılardan sendikal mücadele de nasibini alırken, bazı sendika şubeleri dışında TÜRK-İŞ faaliyetlerini sürdürmüş, Genel Sekreteri darbe hükümetinde Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görev yapmıştır. Bu dönemi Toksöz ve Sayılan şöyle anlatmaktadır: “Türkiye’de 12 Eylül’le birlikte tüm toplumsal muhalefet grupları gibi sendikalar da ağır bir darbe yedi. Bu darbeyi en yoğun yaşayan DİSK oldu, TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalar ise DİSK’in kapalı olduğu dönemde onun üyelerini kendilerine üye yaparak bu süreçten hareketlenme içine girerken, 1990’lar DİSK’in yeniden örgütlenme dönemi oldu. Ancak içinde bulunduğumuz dönem, Türkiye’de sendikalar açısından en fazla üye kaybı yaşadıkları, sendikal krizin yetkili ağızlarca da telaffuz edildiği dönemdir” (Toksöz ve Sayılan, 1999:297).

Sendikaların kuruluş aşamasında örgütlendikleri işyerlerinin devlete ait olması paternalizmi güçlendiren bir rol oynamıştır. 1990 sonrasında kimi sendikaların, özellikle TÜRK-İŞ’in, üye-güç kaybı devlete ait işletmelerin özelleştirilmesi ile açıklanırken, DİSK için güç kaybında belirleyici olanın enformel ilişkilerin işgücü piyasasında hakim kılınması olduğu belirtilmektedir. Yine Toksöz ve Sayılan şu değerlendirmeyi yapmaktadır “Özelleştirmeler ve taşeronlaştırma özellikle kamu kesiminde örgütlü TÜRK-İŞ’i olumsuz etkilerken, geçmişte özel sektörde güçlü olan DİSK, fason çalışma üzerine kurulu kayıt dışı (enformel) sektörün giderek yaygınlaşmasıyla, örgütlenebileceği alanların daraldığı, örgütlenmenin hemen işten çıkarmalarla geri püskürtüldüğü güç bir mücadele içinde

kendini buldu. Memurların sendikal örgütlenme hakkı için verdikleri mücadele yine bu döneme damgasını vurdu, vuruyor...”(Toksöz ve Sayılan, 1999:297).

1990 sonrası yaygınlaşan özelleştirmelere konusunda TÜRK-İŞ, özelleştirmelere karşı olduğunu ifade edip, bu konuda yayınlar çıkarsa da, özelleştirmeleri durduracak bir eylem hattı izlememiş/izleyememiş ve örgütlü gücü aşmıştır. Kamu işletmeleri özelleştikçe, bu işletmeleri, dolayısıyla gücünü kaybetmektedir. Öke ve Kurt (2003) bunun Türkiye sendikal hareketin birincil en önemli karakteristiği olduğunu ifade etmektedirler. Türkiye işçi sendikalarının bir diğer özelliği parçalanmış bir yapının söz konusu olmasıdır. 6356 sayılı kanunun kasım 2012’de kabul edilmesi öncesinde toplam işkolu sayısı 28’dir ve işkollarında 100’ün üzerinde sendika örgütlüydü, yeni yasayla işkolu sayısı 21’e inmiştir. Almanya’ya bakıldığında 16 işkolunda 16 sendikanın örgütlü olduğu görülmektedir (Öke ve Kurt, 2003).

1990 sonrasında HAK-İŞ’in de sendikal alanda etkili olmadığı görülmektedir. Muhafazakar-İslamcı ideolojiye sahip sendikaların 2000 sonrası özellikle hükümetin etkisine açık kamu kurumlarında (kamu emekçileri arasında) güçlenmesine rağmen bunun HAK-İŞ’e yansımaları olmamıştır. Bunun bir nedeni TÜRK-İŞ’in hükümetle kurduğu ilişki nedeniyle bu alanda bir boşluk bırakmaması olabilir. Aynı ideolojiye sahip Memur-Sen’in, bu dönemde, kitleselleşmesini anlayabilmek için hem sendika-ideoloji-iktidar ilişkilerini açıklamak hem de kamu emekçileri alanında varolan boşluğu, hükümete yakın bir sendikanın olmaması anlamında boşluğu, görmek gerekmektedir. Sonraki bölümlerde bu ilişkilere değinilecektir.

Türkiye’de kadınların sendikalarda yer alma süreçlerine bakıldığında cinslerarası işbölümünün etkileri görülmektedir. Kamu emekçileri sendikalarını bir tarafa bırakırsak kadınların sendikalaşma oranı son derece düşük düzeydedir. Sosyal-İş Sendikasının 8 Mart’ın 100. Yılında Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporuna (2010) göre Türkiye’de 2007 yılı itibarıyla işçi kadınların sendikalaşma oranı %3’dür. İşçi sendikaları konfederasyon yönetimlerinde kadın bulunmazken, işçi sendikaları başkanları arasında kadın oranı %6,4’dür. Öte yandan kamuda çalışan kadınların özel sektörde çalışanlara göre sendikalarda daha fazla yer almasının nedenleri biraz da kamusal istihdamın düzenleniş biçiminde yatmaktadır.

Türkiye’de kurulan ilk sendikalar işçi sendikalarıdır. Bu sendikalara bakıldığında hem üye profilleri ve yönetim yapısı hem de kadın işçilerin taleplerini görmeyen yaklaşımları ile “erkek sendikalar” oldukları söylenebilir (Toksöz ve Erdoğan, 1998). İşçi sendikalarında özellikle 1980 sonrası kadınlara ilişkin çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Toksöz (1995:439) bunun gerisinde yer alan nedenleri “Kadın hareketinin daha çok kampanyalar aracılığıyla yürüttüğü çalışmaların kamuoyunu, bu arada sendikal örgütleri de etkilemesi....Sendikalar açısından önemli ikinci etken uluslar arası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilmemesinin yarattığı sıkıntı. Az ya da çok sayıda kadın üyeleri olmasına karşın hiç kadın yönetici olmamasından ötürü eleştiriye uğrayan erkek sendikacılar en azından görünümü kurtarmak için bazı kadınların yönetici seçilmesine veya sendikalarında Kadın Komisyonu türünden oluşumların ortaya çıkmasına taraftar olabiliyorlar” biçiminde açıklamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI

Bu tezde, hiyerarşinin üst tabakalarında, karar verme ve kontrol süreçlerinde yer alan ancak yasada memur olarak adlandırılan kesimler emekçi kategorisi dışında tutulmuştur²⁷. Üretim araçlarının sahibi olmasalar da kontrol ve denetim güçlerine sahip olmalarının onları ikircikli bir konuma sürüklediği üzerinden böylesi bir tercih yapılmıştır.

Bu bölümde öncelikle kamu emekçileri sendikalarının kuruluşuna ve cinsiyete göre üye profiline, ardından her bir sendikanın yönetim yapısına ve politik-ideolojik yönelimlerine yer verilmiştir. İdeolojik yönelim sınıf, devlet, enternasyonalizm, etnisite, laiklik ve Alevilik tartışmaları ile ilişki içinde ve birlikte hareket edilen-yakınlık hissedilen örgütlenmeler çerçevesinde incelenmiştir. İdeolojik yönelim sendika metinleri ve pratik tutumlar üzerinden ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylelikle söylemlerin biraz daha ete-kemiğe bürünmeleri hedeflenmiştir. Kadın sorununa ve kadın çalışmalarına yaklaşım ideolojinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Tezin Dördüncü Bölümü buna ayrıldığı için politika-ideoloji başlığı altında kadın sorununa yer verilmemiştir. Öte yandan ideolojinin bu başlıkların tek tek toplamının ötesinde bunların etkileşiminden oluşan, pratiği, yapıp-etmeleri belirleyen bir şey olduğu belirtilmelidir. Althusser'in dediği gibi "Pratik ideolojiler, kavram-tasarımlama-imgelerin davranış-tutum-hareketlere yüklenmesiyle kurulan karmaşık oluşumlardır. Bu bütün, insanların gerçek nesnelere ve kendi

²⁷ Sendika kanununda amir konumunda bulunan kişilerin sendikalara üye olamayacağı belirtilmektedir.

toplumsal ve bireysel varoluşlarına ve tarihlerine ilişkin sorunlar karşısındaki davranışlarını ve somut tavırlarını yöneten pratik normlar gibi iş görmektedir” (Althusser, 2003:28).

3.1 Kamu Emekçileri Sendikalarının Kuruluşu

Kamu emekçilerinin gerçekleştirdiği ilk grev 1925 yılında yapılan telgraf memurları grevidir, 1923-1950 yılları arasında memurların yaptığı tek grev de budur. 1926 yılında çıkan Memurlar Kanununda yasak olmamasına rağmen herhangi bir sendika kurulmamıştır. Bunun gerisinde, öncesinde ifade edildiği üzere, memurların toplumda sahip oldukları avantajlı konumlarının herhangi bir örgütlenmeye gerek kalmadan memurlara belli haklar, çıkarlar sağlaması olduğu düşünülebilir. 1931 yılında memurların nüfus içindeki oranı %1,2 iken milli gelirden aldıkları pay %7,1 idi (Makal, 2001). Ancak İkinci Dünya savaşından sonra okumuş nüfusun artmasıyla birlikte memurlar ayrıcalıklarını yitirmeye başlamıştır. 1946 yılında Cemiyetler Yasası'nın ortadan kalkmasıyla yerel düzeyde kurulan öğretmen dernekleri tarafından Türkiye Öğretmen Dernekleri Federasyonu kurulmuştur. 1961 Anayasası ile kamu emekçilerine sendika kurma hakkı tanınmıştır. 1964 yılında ise kamu emekçilerine grevsiz toplu sözleşmesiz sendika kurma hakkı veren Devlet Personeli Sendikası Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa işçiler için düzenlenen yasanın çok gerisindeydi (Çelik, 2010:100). Turgut Üzüm (2011:51) 1965-1970 dönemini kamu emekçilerinin örgütlenmesi açısından birincil sendikal deneyim olarak nitelendirmektedir. 1965 yılında ilk kamu emekçileri sendikası olan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kurulmuştur. TÖS 1968 yılında Devrimci Öğretmen Şurasını toplamış, 15 Şubat 1969 yılında Büyük Eğitim Yürüyüşü'nü gerçekleştirmiştir. Bu dönemdeki en önemli eylem Aralık 1969'da 160 bin

öğretmenin 110 binin katılımıyla gerçekleştirilen dört günlük Genel Öğretmen Boykotu'dur. Eyleme Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası da (İLKSEN) katılmıştır. 1960-1970 döneminde 658 sendika kurulmuş olmasına rağmen TÖS ve İLKSEN dışındakiler günümüze bir mücadele deneyimi ve birikimi taşıyamamıştır (Üzüm, 2011). 12 Mart 1971 darbesi sonrasında yapılan Anayasa değişikliği ile memurların sendika kurması yasaklanmış, var olanlar kapatılmış, yeniden derneklerde örgütlenme faaliyeti başlamıştır. Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER), Tüm Teknik Elemanlar Derneği (TÜTED) ve Tüm Sağlık Personeli Derneği (TÜS-DER) bu dönemde kurulan derneklerdendir. Dönemin önemli bir özelliği de memurların ideolojik çizgilerine göre dernekleşmeleridir. Milliyetçiler, Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği Derneği, İslamcılar Akıncı Memurlar Derneği altında bir araya gelmişlerdir. 1980 darbesiyle birlikte dernekler de kapatılmış, sessizlik dönemi 1987 yılında kamu emekçilerinin sendikalaşma tartışmalarının bir sonucu olarak Sendika Yürütme Komisyonları'nın(SYK) kurulmasıyla son bulmuştur.

1988 yılında çalışanların fahri üye olabildiği, seçme ve seçilme haklarının olmadığı, dernekler yeniden kurulmaya başlanmıştır. Bu derneklerin başında Şubat 1988'de kurulan Eğitimciler Derneği (EĞİT-DER) gelmektedir. EĞİT-DER'in içinden ilerleyen süreçte Eğitim-İş ve Eğitim-Sen adı altında iki öğretmen sendikası çıkmıştır. 28 Mayıs 1990'da ilk sendika Eğitim-iş; ardından Kam-Sen (Temmuz 1990), Bem-Sen (Ekim 1990), Sağlık-Sen (Ekim 1990), Eğitim-Sen (Kasım 1990) ve Tüm Bel-Sen (Aralık 1990) kurulmuştur. Yıldırım Koç (2009), bu dönemde kamu emekçileri hareketinin öncülüğünü sosyalistlerin yaptığını söylemektedir. "Türkiye'de kamu çalışanları sendikacılık hareketinin başını bu sosyalist komünist

kişiler, grupçuklar, örgütler çekti. Sosyalist-komünist kadrolar, büyük riskler alarak, büyük bir özveri ile bu işe girmeseydi, 1990 yılının memur sendikaları kurulamazdı. Memur sendikacılığına sosyalist-komünist kadrolar öncülük etmeseydi, “işçi sınıfı” gibi bir anlayışı olmayan ve siyasal anlayışları gereği sendikacılıkla fazla ilgilenmeyen ülkücüler ve İslamcılar, 1992 yılından itibaren memur sendikalarını kurmazlardı” (Koç, 2009:29).

1992 yılında Türkiye Memur Vakfında örgütlenmiş olan kendini milliyetçi düzlemde ifadelendiren memurların sendika kurma çalışmaları görülmektedir. Bunu İslami düzlemde kendini ifadelendiren Memur-Sen’in oluşturulmasına öncülük eden Eğitim Bir-Sen’in (1992) kuruluşu takip etmiştir.²⁸ 1990-1991 yıllarında kurulan sendikalar, daha sonra oluşturacakları, KESK çizgisinde yakın olan sendikalardı. Ülgen (2009), siyasi iktidarın kamu emekçileri hareketini kontrol altına alamaması nedeniyle Türk Kamu-Sen’in kuruluşunun gündeme geldiğini belirtmektedir. Yıldırım Koç’un kamu emekçileri hareketinin önderlerinin sosyalistlerden oluştuğu tespitini tekrarlayarak, bunun devleti aşırı sağ milliyetçi kadroların kurduğu bir sendikayı desteklemeye ittiğini belirtmektedir. “Kurucularının tümü bakanlıklarda bürokrat ya da illerde üst düzey yöneticiydi. Türk Kamu-Sen, KÇSP’nin aksine yukarıdan aşağıya devletin bürokratik gücü ve hızıyla kuruldu” (Ülgen, 2009:117).

Mesut Gülmez 1990 sonrası kamu emekçileri sendikacılığının belirleyici özelliklerini şu şekilde ifade etmektedir. “1990 sonrası kamu çalışanları sendikacılığı, sendikal anlayış ve ideoloji farklılıkları nedeniyle, ilk yıllardan başlayarak aynı işkolunda birden çok örgütün kurulduğu bir özellik taşımaktadır”

²⁸ Sendikaların tanımlanması onların amaç ve ilkeleri üzerinden oluşturulmuştur. Bir sonraki bölümde ayrıntılandırılmıştır.

(Gülmez, 2002). Memur-Sendikacılığının bir diğer temel özelliği hukukun yarattığı değil hukuk yaratan bir hüviyette olmasıdır (Gülmez, 2002). Önce sendikalar kurulmuş ardından yasal düzenlemeler yapılmıştır.

1995 yılından itibaren gündemde olan ve KESK'in ve öncülerinin karşı çıkışları²⁹ nedeniyle görüşülmesi ertelenen Kamu Görevlileri Sendikası Kanunu 2001 yılında kabul edilmiştir. İlk sendikanın kurulduğu 1990 ile 4688³⁰ sayılı yasanın kabul edildiği 2001 arasında 114 sendika ve konfederasyon kurulmuştur (Gülmez, 2002).

3.2 4688 Sayılı Yasa Sonrası Kamu Emekçileri Sendikaları

4688 sayılı yasa sonrası kamu emekçileri sendikalarını anlamak için üye sayılarındaki değişimle başlamak yararlı olacaktır.

Sendikaların üye sayıları yıllar itibarıyla değişim göstermektedir. 2001 yılında çıkan 4688 sayılı yasayı takiben sendikaların üye sayısı Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 1: Kamu Emekçileri Sendikalarının Üye Sayıları

Yıllar	KESK	Kamu Sen	Memur-Sen
2003	295.830	385.425	98.146
2004	297.114	343.921	137.937
2005	264.060	316.038	159.154

²⁹ 15-16-17-18 Haziran 1995 Ankara Eyleminin talepleri arasında meclise sunulan, grev ve toplu sözleşme hakkı içermeyen anayasa değişikliği maddesinin geri çekilmesi ve onun yerine grevli toplu sözleşmeli sendika hakkının anayasa güvencesine kavuşturulması talebi yer almaktadır (Üzüm, 2010). 4 Mart 1988 Kızılay Direnişi (Üzüm, 2010).

³⁰ 4688 sayılı yasa grev hakkını öngörmeyen toplu sözleşmeyi öngörmektedir.

2006	234.336	327.329	203.851
2007	231.987	350.727	249.725
2008	223.460	357.841	314.701
2009	224.413	375.990	376.355
2010	219.195	369.600	392.171
2011	232.083	394.497	515.378

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kasım 2011

Tablo 2’de ilk göze çarpan Türkiye Kamu-Sen’in üye sayısını, kimi yıllarda düşüş olsa da, genel olarak koruduğu, KESK’in üye kaybettiği, Memur-Sen’in üye sayısında ise 5 kattan daha fazla bir artışın gerçekleştiğidir. 2003 yılında 98 bin üyeye sahip olan Memur-Sen 2011 yılına gelindiğinde 515 bin üyeye en büyük sendikadır. Bu veriler birkaç biçimde yorumlanabilir.

1. 1999’dan itibaren Memur-Sen ile ideolojik yakınlığı bulunan hükümetlerin iş başında olması, belediyelerin yine aynı ideoloji sahipleri tarafından kazanılması ve bunların- merkez ve yerel yönetimlerin- Memur-Sen’e verdiği destek ve hükümet olma avantajlarının Memur-Sen tarafından kullanılması üye artışının gerisinde yer alıyor olabilir.

2004 yerel seçimlerinde Belediyelerin %55’i AKP, %15’i CHP ve %8’i MHP tarafından kazanılmıştır. 2009 seçimlerinde ise Belediye başkanlıklarının %49,7’sini AKP, %17,3’ünü CHP ve %16,6’sını MHP almıştır.³¹

³¹ <http://www.yerelsecim.com/YerelSecimSonuclari.asp?SY=2004>, yerel seçim sonuçları kullanılarak tez yazarı tarafından hesaplanmıştır.

2. Hükümete yakın bir sendikaya üye olmanın kamuda yükselme olanağını beraberinde getireceği anlayışı memurlar üzerinde etki yaratmış olabilir.

3. Sendikalar toplumdan ya da genel olarak ülkenin siyasi eğilimlerinden bağımsız birimler değildir. Yukarıda ifade edildiği üzere sendikaların hükümet olmanın avantajlarını kullanmasından bahsedilebilir. Öte yandan hükümet olma durumu da toplumda güce sahip olduğunun göstergesidir. Bir başka deyişle birbirini besleyen paralel süreçlerin işlediği, bir taraftan seçmenlerin hükümeti belirlemesi diğer taraftan aynı seçmenlerin sendikal tercihlerde bulunması söz konusu olabilir.

4. Üye azalmasının yaşandığı KESK için ise, KESK'in sol hareketle bağlarının güçlü olduğu ve solun durumundan doğrudan etkilendiği söylenebilir. Ali Çarkoğlu ve Ersin Kalaycıoğlu (2011) tarafından yapılan saha araştırmasına göre 1990 yılında toplumun %21,8'i kendini solda tanımlarken 2010 yılında bu oran %13,2'ye düşmüştür. KESK'in üye kaybı bir tarafta solun güçsüzlüğüne bağlanabilir, öte yandan KESK'li olmanın kamuda "kariyer yapma" anlamında herhangi bir olanak sunmaması, hatta varolanı kaybettirmesi bağlamında ele alınabilir. 2002 yılında AKP'nin iktidarının ilk yılında 1041 Eğitim-Sen'li yöneticinin görevden alındığı belirtilmektedir³².

Bir diğer açıklama KESK içindeki tartışmalara ilişkindir. 2004 yılında anadilde eğitim talebinin tüzükte yer alması nedeniyle Eğitim-Sen'e açılan kapatma davası vesilesiyle sendika içinde yürütülen tartışmalar, sadece

³² Eğitim Sen görüşmesi, Aralık 2011

Eğitim-Sen'den değil genel olarak KESK'ten üye kopuşlarının nedenleri arasında sayılmaktadır.³³

Eğitim-Sen üyesiyle yapılan görüşmede üye düşüşünün nedeni bu açıklamayı destekler niteliktedir. “Bizdeki üye düşüşleri anadilde eğitimle ilgili. Biliyorsunuz Eğitim-Sen'e kapatma davası açıldı. Hani Eğitim-Sen dediğimiz şey bizim o dönem 200 bin civarında üyesi vardı (şu an 120 bin civarında). Şimdi iki şey oldu, Bir bu anadilde eğitim davası ve kapatma davası beraberinde üye kayıplarını getirdi. Sendika ideolojik bir tartışma yürüttü anadilde eğitim ile ilgili. Kürt sorunu karşısındaki tutumu sendikayı bir anlamda böldü diyebiliriz. Hani bu istenilen düzeyde bir bölünme değildi, ben bunu da bir komplo olarak değerlendiriyorum. Buradan bir başka sendika çıktı Eğitim-İş çıktı; ama Eğitim-İş de istediğı kadar bir güç elde etmedi. KESK'ten istifa edenler Eğitim-İş'e üye olmadılar aslında hiçbir sendikaya üye olmadılar...bu tartışmanın içerisinde insanlar hırpalandılar ve herhangi bir sendikaya üye olmadılar. Böylece bu şey yaratıyor küçük de olsa bir ayrışma ondan sonra hızlı bir üye kaybı yaşandı, zincirleme bir tepki gibi düşünebiliriz...”

İktisadi olarak benzer konumda bulunmak ya da aynı sınıfsal yapının parçası olmak benzer sendikalaşma ve siyasallaşma sonuçları üretmeyebilmektedir. Kamu emekçileri sendikalarında bu farklılıklar çok net bir biçimde görülmektedir. Aynı konumda, statüde bulunan, aynı ücret düzeyine sahip kamu emekçileri farklı sendikalarda yer almakta; toplumsal yapıyı, Türkiye'yi ve dünyayı farklı yorumlamaktadır. Üretim süreci içindeki konum, kültürel ve ideolojik değişkenlerle

³³ Bu tartışmalar sonrasında KESK'den kopanların bir bölümü 2005 yılında Eğitim-İş'i kurmuştur. Ardından diğer sektörlerde de benzer sendikalar kurarak 2008 yılında Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu altında örgütlenmişlerdir.

kaynaşarak birbirine karşıt konumlar üretebilmektedir. Kamu emekçileri söz konusu olduğunda, kişilerin yaşam pratikleri-geçmiş deneyimleri, nasıl bir toplumsal çevrede yetiştikleri, hangi söylemlerin kendileri üzerinde etkili olduğu, etnik kimlikleri ve etnik kimlikten dolayı toplumla ve devletle geliştirdikleri ilişki düzeyi, etnik, siyasal ya da dinsel kimliklerinden dolayı deneyimledikleri ezme ve ezilme ilişkileri nerede ve nasıl yer alacaklarını belirlemektedir.

3.3 KESK

İlk öğretmen örgütlenmesi EĞİT-DER'in 1988 yılında kuruluşuyla, 12 Eylül sonrası, sendika kurma tartışmaları başlamıştır. 1989'da farklı ülkelerden sendikaların katılımıyla Sendikal Haklar Kurultayı gerçekleştirmiştir. 1990 yılında sendika başvurusu yapılmak üzere iken genel merkezde yer alan kişiler arasında anlaşmazlık çıkmış, genel merkezin bir bölümü Mayıs 1990'da Eğitim-İş'i, diğer bölümü Kasım 1990'da Eğitim-Sen'i kurmuşlardır. Eğitim-İş Eşgüdüm Komitesini oluştururken, yine aynı yıl kurulan Eğitim-Sen (1990), Tüm Sağlık-Sen(1991), Bem-Sen (1990), Tüm Bel-Sen (1990), Tüm-Maliye-Sen (1992) Kamu Çalışanları Sendikal Platformunda (KÇSP) bir araya gelmişlerdir. Gülmez (2002), İçişleri Bakanlığı tarafından 28 Şubat 1991 tarihli valiliklere gönderilen ve "Vecdi Gönül" genelgesi olarak isimlendirilen genelge ile sistemli bir engelleme politikası izlendiğini belirtmektedir. Bu genelgeye dayanarak 1990-1994 yıllarında kurulan tüm sendikalar için kapatma davası açılmış, sendikaların kapıları mühürlenmiş, yöneticileri sürgün edilmiş ve bazı yöneticileri açığa alınmıştır³⁴. 1994 yılında KÇSP ve Eşgüdüm Komitesi birleşerek Kamu Çalışanları Sendikaları

³⁴ <http://e-kutuphane.bes.org.tr/pdf/114.pdf> (Erişim Tarihi Eylül 2011)
<http://e-kutuphane.bes.org.tr/pdf/128.pdf> (Erişim Tarihi Eylül 2011)

Konfederasyonlaşma Kurulu'nu (KÇSKK) oluşturmuş, 8 Aralık 1995'de Kurul bileşenleri tarafından KESK kurulmuştur. Birlikte KESK'in sol tandanslı geniş bir kesimi içine almasını sağlasa da, 2007 yılında çoğunluğunu öğretmenlerin oluşturduğu kamu emekçilerinin bir bölümü KESK'ten ayrılmıştır. KESK'ten kopan öğretmenlerin bir bölümü yeniden Eğitim-İş adı altında bir araya gelmişlerdir. KESK içinde özellikle Eğitim-Sen üzerinden yaşanan bölünmenin salt son yıllarda gündemleştirilen Kürt sorunu ve sorunun çözümüne yaklaşımdaki politika farklılıklarından değil, kökleri 90'lı yıllara dayanan tarihi bir geçmişi olduğu da söylenebilir.

KÇSP tarafından 1990-1995 döneminde bir dizi eylem gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da büyük hastanelerde bordro yakma eylemleri, işyerlerinde yemek boykotları, bir saatlik iş yavaşlatma eylemleri, açlık grevleri (1991), kapatılan sendikaların mühürlerinin sökülmesi (1991), Sendikal Haklar Mitingi (1992), Birinci Ankara Yürüyüşü (1992), vb. gerçekleştirilmiştir³⁵. 1991 yılında İstanbul'da 12 Eylül sonrasında ilk mitingi "Kamu Emekçileri Sendikal Haklar" mitingi yapılmıştır.

KESK'in Örgütsel Yapısı

KESK'te bir organda üst üste iki dönemden fazla görev alınmamaktadır. Bu, Sendika içi bürokrasinin önlenmesi için yapılmış bir düzenlemedir. KESK Yürütme Kurulu³⁶ yedi asıl yedi yedek üyeden oluşmaktadır. İlk toplantı en yaşlı kişinin başkanlığında gerçekleştirilmekte ve yürütme kurulu kendi arasında görev bölüşümü yapmaktadır. Yürütme Kurulu, Genel Başkan, Genel Sekreter, Mali, Eğitim ve

³⁵ Ayrıntılar için Ülgen (2009), Koç (2009) ve Üzüm (2010) kitaplarına bakılabilir.

³⁶ Temmuz 2011'de yapılan tüzük değişikliği ile "Yönetim Kurulu" "Yürütme Kurulu" olarak değiştirilmiştir.

Örgütlenme, Basın-Yayın, Kadın ve Hukuk, TİS ve Uluslararası İlişkiler Sekreterlerinden oluşmaktadır. KESK Danışma Organları üç meclisten oluşmaktadır: KESK Genel Meclisi, Danışma Meclisi ve Kadın Meclisi. KESK’te yönetim kurulunun oluşturulma biçimi diğer sendikalardan farklıdır. Diğer kamu emekçileri sendikalarında Konfederasyon Yönetim Kurulu, bağlı sendikaların genel başkanlarından oluşurken, KESK’te ise her ikisi birbirinden bağımsız bir biçimde seçilmekte ve farklı kişilerden oluşmaktadır.

KESK Genel Meclisi, Konfederasyon Genel Kurulunda seçilen elli üye, KESK Yürütme Kurulu Üyeleri ve Sendika Genel Başkanları veya yokluklarında yerlerine vekâlet edecek Merkez Yürütme Kurulu üyelerinden olmak üzere toplam altmış sekiz kişiden oluşmaktadır. KESK Genel Meclisi, Konfederasyon Genel Kurulu’ndan sonra en yetkili organdır. Meclis, yılda en az üç kez olağan, Yürütme Kurulunun salt çoğunluğunun ya da kendi üyelerinin en az üçte birinin yazılı çağrısıyla olağanüstü toplanır. Kararlar katılımcıların salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayılır.

KESK Danışma Meclisi; KESK Genel Meclisi ile Sendikaların MYK üyeleri ve Şube Başkanlarından oluşmaktadır. Konfederasyonun kadın çalışmalarında KESK Kadın Meclisinin³⁷ kararları esas alınmaktadır.

KESK Tüzüğü’nün ilkeler bölümünde “Konfederasyon, üye sendikaların irade ve inisiyatifinden hareketle demokratik merkeziyetçi bir işleyişi esas alır” anlayışına yer verilmiştir. Demokratik merkeziyetçilik sol yapıların temel örgütlenme biçimidir, örgüt içi demokrasi ise KESK içinde en fazla tartışılan konudur. “Konfederasyon,

³⁷ KESK ve Kadın bölümünde ayrıntılandırılmıştır.

sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışından hareketle, örgüt içi demokrasiyi temel bir örgütlenme ilkesi olarak benimser.” Sınıf ve kitle sendikacılığının ne olduğu farklı tartışmaları içinde barındırmakla birlikte KESK metinlerinde kendisine her dönem yer bulmaktadır. Örgüt içi demokrasi, diğer Kamu Emekçileri Sendikalarının metinlerinde rastlanmayan bir kavramdır.

KESK’in Amaçları ve Politik Yönelimleri³⁸

Bu bölümde KESK’in amaçları ve politik yönelimleri üzerinde durulacaktır. Sendikaların politik yönelimini ortaya koymak amacıyla sınıf, devlet, enternasyonalizm, Kürt sorunu, laiklik ve Aleviliğe yaklaşımlarına bakılmıştır. KESK’in homojen bir yapılanma olmadığı, bu sorunların bir bölümüne örneğin Alevilerin taleplerine ilişkin ortaklık-uyum olduğu, bir bölümüne yaklaşımda ise farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu nedenle değerlendirme yapılırken farklı grupların ne söyledikleri-dile getirdikleri değil, KESK’in katılımcısı olduğu eylemler ve yayınladığı metinler baz alınmıştır.

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.

Tüzüğün amaçlar bölümünün ilk maddeleri emekçilerin haklarının korunmasına ilişkindir. 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

³⁸ KESK’in amaçlarının bütününe www.kesk.org/node/49 sayfasından ulaşabilirsiniz.

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. Özellikle ortak mücadele vurgusu KESK metinlerinde ve öncülü örgütlerde (KÇSP) göze çarpmaktadır. Bu amaçla Demokrasi Platformu (1993-1995)³⁹, Emek Platformu(1999)⁴⁰, Ankara İşçi ve Emekçi Platformu, vb. oluşumlar kurma, var olanların içinde yer alma pratikleri görülmektedir. Üzüm’e (2010:281-282) göre “Emek Platformu, emek ve meslek örgütlerinin sınıfsal temelde bir araya getirilmesi için KESK’in bir projesi idi”. Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısına karşı Kızılay’da Temmuz 1999’da kitlesel bir miting yapan Platform, sonrasında etkinliğini kaybetmiştir. Bunda Platform üyelerinin birbirinden farklı ideolojik duruşları, sorunlara bakışlarındaki farklılıklar rol oynamıştır (Üzüm, 2010). Diğer kamu emekçileri sendikaları söz konusu olduğunda birlikte hareket etme konusunda pek çok kısıtın olduğu bilinmektedir. Özellikle KESK kadroları tarafından Kamu-Sen’in devlet eliyle kurulmuş bir sendika olması bu kısıtların başında gelmektedir (KESK Görüşmeleri).

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,

³⁹ Demokrasi Platformu KÇSP, Sendikalararası Eşgüdüm Komitesi, DİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TMMOB, TTB, Türkiye Mali Müşavir Odaları Derneği (TÜRMOB), Türk Dış Hekimleri Birliği (TDHB), Türk Veteriner Hekimleri Birliği (TVHB), Öğretim Üyeleri Derneği, Çağdaş Hukukçular Derneği, Türkiye Ziraatçılar Derneği, Mülkiyeliler Birliği, İnsan Hakları Derneği (İHD) ve halkevlerinin katılımı ile kurulmuştur.

⁴⁰ Emek Platformu 1999 yılında 15 örgütün katılımı ile kuruldu. Bunlar; KESK, DİSK, TMMOB, TTB, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, Türkiye Kamu Sen, Memur Sen, TVHB, Türk Eczacılar Birliği (TEB), TDHB, TÜRMOB, Türkiye İşçi Emeklileri Derneği, Tüm İşçi Emeklileri Derneği ve Türkiye Bağ-Kur Emeklileri Derneği’dir.

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 (KESK Tüzük, 2011)” belirlemesi ile sendikal mücadelenin daha genel-kapsayıcı bir mücadelenin (demokrasi ve özgürlük mücadelesinin) parçası olduğu söylenmektedir.

KESK devletin yapısına ilişkin görüşünü şu şekilde ifade etmiştir. “Cumhuriyet’in bir diğer temel niteliği olan demokratiklik esasının yaşama geçmesi bakımından asgari koşullar olarak, devletin yapılanmasının değişmesi, merkezi idari yönetim ve siyasal çoğulculuğun anayasal güvenceye kavuşturulması ve doğrudan veya yarı doğrudan demokrasi araçlarının geliştirilmesi gerekmektedir” (KESK, 2011). KESK sendikaların, demokratik kitle örgütlerinin ve insan hakları örgütlerinin daha etkin olmasını ve devleti denetlemesini öngörmekte, halkın örgütleri aracılığıyla yönetime doğrudan katıldığı, söz ve karar sahibi olduğu bir yönetim anlayışını savunmaktadır.

Devlete karşı eleştirel olmak, yasak eylem biçimlerini kullanmak vb. gerekçeler ile KESK üyeleri sendikaların kuruluşundan itibaren çeşitli biçimlerde devletin baskısı ile karşılaşmışlardır. Yıllara göre farklılıklar taşısada sürgün politikaları⁴¹, gözaltılar, tutuklamalar⁴² olağan uygulamalardır.

Sendikanın amaçları bölümünde kamu hizmetlerinin eşit, ücretsiz, erişilebilir ve anadilde sunulması gerektiği ifade edilmektedir. Anadil konusunda KESK diğer

⁴¹ 2008 yılında 600’e yakın sendika üyesi 26’sı sendika genel merkez ve şube yöneticisi olmak üzere disiplin soruşturması geçirmiş "uyarı, kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması ve aylıktan kesmeden memuriyetten men”e kadar değişik cezalarla cezalandırılmış, 21 sendika üyesi sürgün edilmiştir (KESK 2008 Raporu).

⁴² 2011-2012 yılları arasında 68 KESK üyesi KCK üyesi oldukları gerekçesiyle tutuklanmıştır.

Kamu Emekçileri Sendikalarından farklı bir yerde durmakta, anadilde eğitim hakkını savunmaktadır.

“Kürt dili ile ilgili tüm yasakların kalkması sağlanmalı bu çerçevede Anayasa’da “devletin dili” ibaresi yerine “devletin resmi dili/dilleri” ibaresi kullanılmalı ve diğer dillerin kullanımı ve geliştirilmesine yönelik tedbirler öngörülmelidir. Anadilde eğitim hakkı temel bir hak olarak anayasada yer almalıdır” (KESK, 2011). Bu çerçevede vatandaşlığın Türk etnik grubu üzerinden değil Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı olarak tanımlanması gerektiği belirtilmektedir.

KESK tarafından işçi sınıfı vurgusu yapılmakta, işçileri ilgilendiren gündemler çerçevesine diğer örgütlerle ortaklıklar kurulmaktadır. SEKA⁴³ ve Tekel⁴⁴ işçilerinin eylemleri karşısındaki tutum buna örnektir.

KESK’in işçi sınıfını ilgilendiren konularda konferans, kongre gibi etkinliklerin düzenleyicisi olduğu da görülmektedir: TTB ile düzenlenen “Kapitalizmin Krizi ve Sağlık Konferansı” (1-2 Ekim 2011); DİSK, TMMOB, TBB ile “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi” (2-3-4 Aralık 2011) 2011 yılında düzenlenen etkinliklerin birkaçıdır.

⁴³ Özelleştirme İdaresinin 8 Kasım 2004’de SEKA’nın kapatılması kararını vermesi üzerine SEKA işçileri fabrikayı işgal etmiştir. 11 Mart 2005 tarihinde işçiler tarafından fabrikanın terk edilmesi kararı alınmasına kadar geçen sürede gerçekleştirilen “SEKA kapatılmaz” mitingi (8 Ocak 2005), destek ziyaretleri, “İşyerlerini terk etmeme” eylemi (4 Mart 2005) gibi etkinliklerde KESK, DİSK ve TÜRK-İŞ ile birlikte hareket etmiş, bazı eylemlerde bu üçlüye HAK-İŞ’de katılmıştır.

⁴⁴ Tekel fabrikalarının kapatılması üzerine tekel işçileri ve Tek Gıda İş tarafından gerçekleştirilen eylemlere destek olmak amacıyla KESK, DİSK, Türkiye Kamu-Sen ve TÜRK-İŞ’in katılımı ile toplantı yapılmış, eylem takvimi çıkarılmış, işçilerin sorunlarının çözümüne yönelik talepler sıralanmıştır (22 Şubat 2010). Türkiye’nin farklı illerinden gelip 78 gün boyunca Ankara’da kalan işçilerin ihtiyaçları sendikaların desteği (siyasi partiler, meslek örgütleri bileşenlerinin yanı sıra) ile karşılanmıştır. Ortaklaşılacak eylem takvimi dışında da KESK kendi başına ya da DİSK ile birlikte destek etkinlikleri gerçekleştirmiştir. İzmir’de TEKEL işçileri için birlikte oturma eylemi düzenlenmiştir. TEKEL işçilerinin Ankara’daki oturma eylemi sona erdikten sonra TEKEL işçileri ve sendika yöneticileri aleyhine açılan davada DİSK, TMMOB ve TTB ile birlikte takipçisi olmuştur.

Türkiye’de 1 Mayıs’ın algılanışı ve 1 Mayıs eylemleri karşısında alınan tutum sendikalar arasında farklılığı ortaya koyan bir diğer ölçüttür. KESK kuruluşundan itibaren 1 Mayıs eylemlerinin temel bileşeni olmuştur. Sendikaların 1 Mayıs’a ilişkin kullandıkları dil ise birbirinden tamamen farklıdır.⁴⁵

KESK, “Eşitlik, adalet, demokrasi, barış, bağımsızlık ve insanca bir yaşam için 1 Mayıs’ta ülkenin her yerinde alanlardayız!” söylemini üst başlık olarak kullanmış, “Yaşasın İşçilerin, Emekçilerin Birliği, Halkların Kardeşliği” ile bitirmiştir. Bildiride işçilerin sorunları ve birlikten yoksun oluşları, Kürt sorunu, emperyalistlerin Ortadoğu’ya ve Suriye’ye müdahalesi ele alınmıştır. Devletin 1 Mayıs’ı ehlileştirme yönelime karşın “1 Mayıs, devletin işçi sınıfına bahşettiği bir bayram değil, emekçilerin uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günüdür” söylemine yer verilmiştir. 1 Mayıs 2012 mitingini DİSK, TMMOB, TTB, sol partiler ve oluşumlarla birlikte Taksim’de gerçekleştirmiştir.

Memur-Sen ise 1 Mayıs’a ilişkin değerlendirmesine şöyle başlamıştır. “Milleti yok sayan ve milli iradeyi yok etmeye çalışan çeteci zihniyete rağmen millet özgürleşme ve demokratikleşme konusundaki kararlılığını devam ettiriyor. Bunun en güzel örneklerinden biri ise, yıllardır nasıl kutlanacağı polemik konusu yapılan 1 Mayıs’ın 30 yıl aradan sonra TBMM tarafından tatil ilan edilmesidir. Bu vesileyle 1 Mayıs’ı Emek ve Dayanışma Günü olarak resmi tatil ilan eden TBMM’ye kamuoyu önünde teşekkür ediyoruz”. Yaklaşım işçi ve emekçilerin 1 Mayıs’ı meşrulaştırmak

⁴⁵ 1 Mayıs’a ilişkin açıklamalar için <http://www.kesk.org.tr/node/378>,
<http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=1374>,
http://www.kamusen.org.tr/haber_goster.php?Id=4339 bakınız.

için gösterdikleri çabayı görmezlikten gelmektedir. Memur-Sen 1 Mayıs 2012 mitingini HAK-İş ile birlikte Tandoğan meydanında kutlamıştır.

Türkiye Kamu-Sen 1 Mayıs'ı (2012) TÜRK-İŞ⁴⁶ ile birlikte Bursa mitinginde kutlamıştır. 2011 yılında Kamu-Sen tarafından hazırlanan metin “1 Mayıs'ın; emeğinden başka sermayesi olmayan çalışan, işsiz, yoksul, esnaf ve ev hanımlarının bir araya gelerek, haksızlıklar karşısında seslerini yükselttiği ve güç birliği yaptığı gün olması gerektiğine inanırız.” belirlemesine yer verilmiştir. Kamu-Sen bildirisinde temel yönelim çalışanların karşılaştığı sorunlardır.

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 metinlerinde ve çalışmalarında sınıf kardeşliğine ve enternasyonalizme vurgu yapılmaktadır. Amaçlar kısmında yer alan “Uluslararası düzeyde emeğin birlik ve dayanışmasını sağlamak için çaba göstermeyi, uluslararası emek örgütleriyle ilişkiler kurmayı ve geliştirmeyi”, hedefler belirlemesi enternasyonalizm ve sınıf kardeşliği yönelimine işaret etmektedir. KESK'in sol tandanslı uluslararası

⁴⁶ Ortak metnin üst başlığı “1 Mayıs Emekçilerin Uluslararası Birlik Mücadele ve Dayanışma Günü Kutlu Olsun” olarak belirlenmiştir. Burada Kamu-Sen'e ait 2011 metnine yer verilmiştir.

kurumlarla ortak çalışmalar yaptığı bilinmektedir.⁴⁷ 2000 yılında Türkiye’de gerçekleştirilen Dünya Kadın Yürüyüşü, 1-4 Temmuz 2010 İstanbul’da gerçekleştirilen Avrupa Sosyal Forumu, Kasım 2011’de İstanbul’da gerçekleştirilen Labourstart Küresel Dayanışma Konferansı bunlar arasında sayılabilir.

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.

KESK kuruluşundan itibaren ülkenin siyasi gündemine müdahil olmaya çalışmış, devletin ve hükümetlerin uyguladığı politikalara karşı eleştirel bir tavır takınmıştır. 1993 yılında Pir Sultan Abdal etkinlikleri vesilesiyle Sivas’a giden katılımcıların kaldığı Madımak Oteli ateşe verilmiş, içinde Asım Bezirci, Metin Altıok, Hasret Gültekin gibi aydın ve sanatçıların olduğu 35 kişi⁴⁸ yaşamını

⁴⁷ Labourstart Konferansı Başlıyor, (Erişim Tarihi Aralık 2011)
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=41006

“Başka Bir Avrupa Gerekli” Avrupa Sosyal Forumu Başladı-İstanbul 2010 (Erişim Tarihi Aralık 2011) <http://www.kesk.org.tr/node/274>

⁴⁸ Muhibe Akarsu, Muhlis Akarsu, Gülender Akça, Metin Altıok, Mehmet Atay, Sehergül Ateş, Behçet Aysan, Erdal Ayrancı, Asım Bezirci, Belkıs Çakır, Serpil Canik, Muammer Çiçek, Nesimi Çimen, Carina Cuanna, Serkan Doğan, Hasret Gültekin, Murat Gündüz, Gülsüm Karababa, Uğur Kaynar, Asaf Koçak, Koray Kaya, Menekşe Kaya, Handan Metin, Sait Metin, Huriye Özkan, Yeşim Özkan, Ahmet Özyurt, Nurcan Şahin, Özlem Şahin, Asuman Sivri, Yasemin Sivri, Edibe Sulari, İnci Türk, Ahmet Öztürk, Kenan Yılmaz.

yitirmiştir. KESK ve öncül örgütleri, 1993 yılından beri Sivas katliamını protesto etmek için düzenlenen eylemlerin örgütleyicisi ve katılımcısıdır. Benzer bir biçimde, 1996 yılında Balıkesir'in Susurluk ilçesinde meydana gelen trafik kazası ile ortaya çıkan devlet-çete-mafya ilişkilerinin açığa çıkarılması, kaza ile kamuoyunda görünür olan yapılanmaların bir bütün olarak deşifre edilmesi, bu yapılanmaların gerçekleştirdikleri eylemlerin ve sorumlularının ortaya çıkarılması ve yargılanması, faili meçhullerin aydınlatılması, vb. taleplerle yürütülen “Sürekli Aydınlık İçin Bir Dakika Karanlık” eylemlerinin düzenleyicisi ve katılımcısı olmuştur. Sonraki yıllarda gerçekleştirilen NATO protestosu (27 Haziran 2004)⁴⁹ vb. eylemler içinde de yer almıştır. Bu süreçlerde devletle farklı düzeylerde karşı karşıya gelmiştir.

KESK, “Siyasi parti, kurum ve kuruluşlardan örgütsel olarak bağımsız” olduğuna ilkeler bölümünde yer vermiş olmasına rağmen özellikle seçim dönemlerinde hangi parti ya da partilerin destekleneceği KESK içinde tartışılmaktadır.⁵⁰

KESK mevcut laiklik anlayışını sorgulamakta, egemen din İslam ve egemen mezhep Sünni anlayışının devletin laiklik görüntüsünü ortadan kaldırdığını düşünmekte ve toplumsal yaşamın dini referanslara göre düzenlenmesine izin verilmemesi gerektiğini belirtmektedir. Devletin bu alandan tamamen çekilmesini ve Diyanet İşleri Başkanlığının kaldırılmasını savunmaktadır. Alevi Federasyonu⁵¹ başta olmak üzere, çeşitli çevrelerde dile getirilen zorunlu din dersleri uygulamasına

⁴⁹ <http://eski.bianet.org/2004/06/28/37471.htm> (Erişim Tarihi Eylül 2011)

⁵⁰ Bu çerçevede KESK genel kurullarında yapılan ittifaklara bakılabilir.

<http://haber.sol.org.tr/sonuncu-kavga/kesk-te-baskanlik-secimi-bugun-haberi-44175> (Erişim Tarihi Aralık 2011)

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=38327 (Erişim Tarihi Aralık 2011)

⁵¹ http://www.alevifederasyonu.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=298:aleviler-zorunlu-din-dersi-kalds&catid=36:bas-abf&Itemid=262 (Erişim Tarihi Eylül 2011)

son verilmesi, Madımak'ın müze haline getirilmesi, Cemevlerinin ibadethane statüsüne kavuşması taleplerinin KESK tarafından da sahiplenildiği görülmektedir (KESK, 2011).

Tüzüğünde engellilere yer veren tek sendika KESK'tir. Tüzükte "Engellilerin çalışma yaşamına en uygun koşullarda katılımını sağlamayı, engellerinden kaynaklanan sorunlarına çözüm üretmeyi ve olanaklar sunmayı amaçlar" maddesine yer verilmiştir. Ancak tüzük maddesine rağmen bu konuda yapılmış herhangi bir çalışmaya ve yayına rastlanmamıştır.

Kişilerin ya da örgütlerin kimlerle birlikte hareket ettiği politik-ideolojik yönelimlerini açığa vuran önemli bir göstergedir. KESK'in politik ve ekonomik talepler için örgütlediği ya da içinde yer aldığı platformlarda DİSK, TMMOB, TTB'de yer almaktadır.⁵² TÜRK-İŞ içinde yer alan bazı sendikalarla örneğin Petrol-İş (Ankara Emek ve Meslek Örgütleri Platformu), Deri-İş (İstanbul Sendikalar Platformu) ile daha yakın bir işbirliği içinde olduğu görülmektedir. Özellikle işçi sendikalarının içinde yer aldığı işçi ve emekçilerin çalışma koşullarına ve haklarına ilişkin eylemlerde diğer sendikalarla da, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen, bir araya geldiği yukarıda ifade edilmişti.

Sendikaların politik yönelimlerini ifade eden bir diğer gösterge genel kurullara kimlerin çağrıldığı ve katılım sağladığıdır. Genel kurullara baktığımızda CHP'nin, kendisini sosyalist olarak tanımlayan EMEP, ÖDP gibi partilerin, Kürt sorunu temelli politika üreten partilerin, örneğin BDP'nin, parti olmasa bile

⁵² 15 Ocak 2010 tarihinde DİSK, KESK, TMMOB ve TTB tarafından TEKEL işçilerine destek için düzenlenen eyleme binlerce kişi katıldı. 8 Ekim 2011 İnsanca Yaşam Eşit, Özgür, Demokratik bir Türkiye mitingi TMMOB, DİSK, TTB ve KESK tarafından örgütlenmiştir.

Halkevleri gibi sol muhalefet örgütlemeye çalışan kurumların genel kurullara katıldığı ve kürsüyü kullandıkları görülmektedir.

Sendikaların yayınlarının yoğunlaştığı alanlar da yönelimlerini açığa vurmaktadır. KESK yayınlarında çeşitlilik göze çarpmakla birlikte, ekonomik durum, kapitalizmin eleştirisi (Kapitalizmin Krizinin Yeni Aşamasında Dünyada ve Türkiye’de Ekonomik Durum: İstihdamsız Büyüme ve Adaletsiz Bölüşüm, 2010) kamu emekçilerinin analizi-profilini (Öğretmen Profili Araştırma Raporu, 1998), iş yeri çalışmaları (İşyeri Temsilcileri El Kitabı, 2003), işyerinde yaşanan sorunlar (İşyerinde Psikolojik Yıldıрма Mobbing, 2011), kamusal hizmetlerin verilmiş biçimine yönelik eleştiriler ve alternatif öneriler (Herkes Zorunlu, Parasız ve Nitelikli Kamusal Eğitim, 2000; Milli Eğitim Bakanlığı’nda AKP’nin 5 Yılı, 2007; AKP Hükümeti ile Adım Adım Sağlıkta Yıkım, 2007; Anadilinin Önemi ve Anadilde Eğitim, 2010), birlikte çalışılan hedef gruplara örneğin çocuklara ilişkin yayınlar (Çocuk Şiddet Suç, 2006); Devletin yeniden yapılandırılması (Kamunun Dönüşümü ve 657 DMK, 2010); personel rejimi (Kamuda Güvencesiz İstihdam Yaygınlaşıyor, 2010), kadın emekçilere ilişkin (Kriz ve Kadın, 2010, vb.) yayınlar ağırlığı oluşturmaktadır.⁵³

3.4 Türkiye Kamu-Sen

Türkiye Kamu-Sen’in öncül örgütü 1989 yılında kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfıdır (TÜRKAV). Türkiye Kamu-Sen 24 Haziran 1992 yılında, tümü kendisinden bir hafta önce kurulan, 14 sendika tarafından

⁵³ KESK ve bağlı sendikaların çıkardığı tüm yayınlara burada yer vermek mümkün değildir.

oluşturulmuştur. Bu sendikalar, Türk Enerji Sen, Türk Petrol Sen, Türk Metal Sen, Türk Banka Sen, Türk Haber Sen, Türk Gıda Sen, Türk İmar Sen, Türk Eğitim Sen, Türk Sağlık Sen, Türk Büro Sen, Türk Maden Sen, Türk Tarım Orkam-Sen, Türk Hizmet Sen ve Türk Ulaşım Sen'dir. Türkiye Kamu-Sen'in ilk mitingi Kocatepe Mitingidir (Eylül, 1993). Sendikaya rengini veren düşünsel arka planın sendika yayınlarında, anlayışlarında ve ilkelerinde kendini ortaya koyduğu görülmektedir.

Türkiye Kamu-Sen'in kuruluş sürecine baktığımızda kendini devletçi olarak tanımlayan kişilerin öncülük ettiği görülmektedir. Vakfın ve sendikanın kuruluş sürecinde yönetim kurulunda yer alan kadın yönetici şu ifadeleri kullanmıştır.

“Önce ülkemiz dedik zaten sloganımız da öyleydi, Türkiye sevdamız ekmek için kavgamız. Ama önceliğimiz Türkiye idi. Biz onun için kurduk bu sendikayı yani ülkenin varlığı, bütünlüğü, birliği tek devlet tek millet tek bayrak bunu düşünerek kurduk bu sendikamızı. Biz devletimizin varlığı birliği için kurulmuş bir sendikayız açıkçası biz devletçi bir sendikayız. Gerçekten öyle biz şuna inanıyoruz bu ülkenin varlığı bu devletimizin varlığı ile Türkiye Cumhuriyetinin varlığı ile idame ettirilebilecek bir şey ona da devlet memurlarımızın sahip çıkmasını istedik. Devlet memurlarımız sahip çıkacak ki diğerleri de sahip çıksın...”

Çelik (2010:34), “1946 sonrası inşa edilen vesayet sendikacılığının ideolojik yapıştırıcısı-çimentosu anti-komünizm ve milliyetçilik oldu...milliyetçilik ve onun ayrılmaz parçası olan anti komünizm bir yandan solu sindirmenin, öte yandan sendikacılığı ehlileştirilenin ve sınıf ekseninden uzak tutmanın aracı olarak sistemli bir biçimde kullanıldı” belirlemesini yapmaktadır. Türkiye Kamu-Sen'in kuruluş

motivasyonunun, her ne kadar farklı bir döneme rastlasa da, bu belirlenime karşılık geldiği söylenebilir.

Türkiye Kamu-Sen'in tarihine bakıldığında sendikadan kopmalar olduğu ancak bu sendikaların çok fazla etkili olamadıkları görülmektedir. Bağımsız Kamu-Sendikaları Konfederasyonu (BASK) bunlardan biridir⁵⁴.

Türkiye Kamu-Sen'in Örgütsel Yapısı

Türkiye Kamu-Sen Yönetim Kurulu 10 üyeden oluşmaktadır. Genel Başkan, Genel Sekreter, Mali, Teşkilatlandırma, Eğitim, Toplu Görüşme, Mevzuat, Basın, Dış İlişkiler ve Sosyal İşler Sekreterleri. Konfederasyona bağlı sendikalar illerde şubeler biçiminde örgütlenmekte, şubeler tarafından İl Temsilcisi belirlenmektedir.

Konfederasyonun Zorunlu ve İstişare organları bulunmaktadır. Zorunlu Organlar: Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu'ndan oluşmaktadır. İstişare Organları Yüksek İstişare Kurulu, Başkanlar Kurulu ve konfederasyon genel kurulunca görevleri belirtilen diğer organlardan oluşmaktadır.

Türkiye Kamu-Sen'in Amaçları, İlkeleri ve Politik Yönelimleri⁵⁵

Kamu emekçileri sendikalarının kendilerini tanımlarken kullandıkları kavramlar sendikal anlayışlarını, ideolojilerin açığa vurmaktadır. Türkiye Kamu-Sen yayınlarında, Memur-Sen'de olduğu gibi, emekçi, sınıf, sınıf politikası gibi kavramlara rastlanmamaktadır. 1 Mayıs "Çalışanların Bayramı" olarak adlandırılmaktadır. KESK ile önemli farklılıklarından biri budur.

⁵⁴ BASK Genel Sekreteri Resul Akay 2002 yılında Türkiye Kamu-Sen Genel Sekreterliği yaparken görevden alınmıştır.

⁵⁵ www.kamusen.org.tr/konfederasyon/kurulusumuz, Kamu-Sen'in Sendikal Anlayışı Başlığında amaçlara yer verilmiştir.

Türkiye Kamu-Sen'in tüzüğünün⁵⁶ amaçlar bölümünde “Hak olgusunu, yerine getirilen görevlerin ve yüklenilen sorumlulukların bir gereği kabul edip, üretici, yol gösterici ve hak ettiğini almasını bilen bir sendikacılık anlayışı,” nın benimseneceği belirtilmektedir.

Tüzükte, “Sendikal hareketin odağında çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi olması gerektiğine inanan; dolayısı ile sendikal hareketi temel hedefinden saptıracak her türlü suiistimale taviz vermeyen bir sendika anlayışı,” ile “Siyaset yapma serbestisi bulunan, ancak siyasi kuruluşlara paravan ve piyon olmayan bir sendika anlayışı,” yer almaktadır.

Sendika siyaset ilişkisi Türkiye sendikal tarihinde çeşitli vesilelerle tartışılmıştır. Çelik (2010), 1946-1967 dönemini işçi sendikaları çerçevesinde ayrıntıları ile ele almıştır. Kamu emekçileri sendikalarının siyaset ile ilişkisi ise sistematik bir biçimde olmasa da sendikalar içinde ve sendikacılar tarafından tartışılmıştır⁵⁷.

Kamu-Sen tarafından sendikaların, “siyasi kuruluşlara paravan” olmaması gerektiği ifade edilmektedir. Ancak hem sendika üyeleriyle yapılan görüşmeler, hem de Türkiye Kamu-Sen'in pratik tutumları bu söylemi geçersiz kılmaktadır. Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Bircan Akyıldız 2011 genel seçimlerinde MHP Kastamonu milletvekili adayı olarak seçime girmiştir⁵⁸. Sendikaların siyaset tarafından manipüle edilmemesi gerektiğine Türkiye Kamu-Sen tarafından vurgu

⁵⁶ http://www.kamusen.org.tr/menu_goster.php?Id=5

⁵⁷ Ayrıntılar için Koç (2009), Ülgen (2009), Üzüm (2011).

⁵⁸ İşçi sendikalarının yöneticileri de siyasi partilerle ilişki içindedir. Örneğin, HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanlığını yürüten Saim Uslu AKP'den 24. Dönem milletvekili olmuştur (Haziran 2011).

yapılsa da, Kamu-Sen'in de ülke gündemine müdahil olduğu, görüş bildirdiği, siyaset yaptığı görülmektedir: Ermeni tehcirine ilişkin açıklamalar ve toplantılar yapılması (2010), hükümet politikalarına ilişkin eleştirilerin yazılı ve eylemsel olarak ortaya konulması, terör karşıtı mitingler bu çerçevede sayılabilir. Kamu-Sen'in siyaset yapma biçimine ilişkin eleştirilerinin hedefi sol ile sendika arasında ilişki kurmaya çalışan yapılanmalara, KESK'e ilişkindir. Sendika mülakatları bunu destekler niteliktedir.

Türkiye Kamu-Sen için devletin varlığı ve bütünlüğü başat önemde bir konudur. Tüzükte 1982 Anayasasına uygun devlet söylemine yer verilmiştir: "Türk Milletinin ebediyen hür ve bağımsız yaşamasını esas alan, Türk Devletinin ülkesi ve milleti ile bölünmez bir bütün olduğu ilkesinden asla taviz vermeyen bir sendika anlayışı", öngörülmektedir. Devletin varlığını korumak sendikanın varlık nedenleri arasında sayılmaktadır.

Tüzüğe ek olarak sendikayı tanıtan metinde de⁵⁹ "...Türkiye Kamu-Sen, kamu çalışanlarının hak ve menfaatlerini korurken, devletin de milli çıkar ve menfaatlerini bir arada gözetebilmek ayrıcalığına sahip, örnek bir kurumdur. Türkiye Kamu-Sen'in düsturunda önce devletimiz ve milletimiz gelmektedir... Türkiye Kamu-Sen'in kuruluş ilkesini, ülkenin milleti ve devleti ile bölünmez bütünlüğü olarak belirlemesi, bu kurumun dünya ve ülke gerçeklerini ve milletimizi yok etmek isteyenlerin oyunlarını kurulduğu günlerde gördüğünün ifadesidir" görüşlerine yer verilmiştir.

⁵⁹ Türkiye Kamu Sen, Kuruluşumuz, Hakkımızda, http://www.kamusen.org.tr/menu_goster.php?Id=2

Kamu-Sen'e göre vatandaşlar arasında çok kültürlülük, dil, din, ırk ya da kültürel sebeplerle, farklılıkların olduğu esasını kabul eden düzenlemelerin yapılması "Milli Devlet" anlayışının ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Çok kültürlülük ve çok hukukluluk milli devletlere karşı oluşturulmuş küresel ideoloji olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda Türkiye Kamu Sen için "Anayasal vatandaşlık" ya da "çok kültürlülük" veya "Türkiyelilik" kavramları, milli devlet olarak örgütlenmiş olan Türkiye Cumhuriyetinin temel niteliklerinin değiştirilmesi teşebbüsünden başka bir anlam taşımamaktadır.⁶⁰

Anadilde eğitim, devlet okullarında Türkçe dışındaki dillerle eğitim yapılması Türkiye Kamu-Sen tarafından kesinlikle reddedilmekte, Devletin Türkçeden başka bir dilde eğitim ve öğretim yapamayacağı; ancak özel öğretim kurumlarının, mahalli nitelikli lehçe ve dil öğretimi yapabileceği belirtilmektedir.

Devletin halihazırdaki dini düzenleme uygulamalarına, din hizmeti verme politikalarına herhangi bir eleştiri getirilmemektedir. Zorunlu din dersleri, Diyanet İşlerinin varlığı, İmam Hatip Liseleri Kamu-Sen tarafından bir sorun olarak algılanmamakta ve dolayısıyla eleştiri konusu edilmemektedir. Türkiye Kamu-Sen devletin, ilk ve orta öğretimde öğrenciler arasında herhangi bir ayırım yapmadan bütün öğrencilere din kültürü dersi vermesinin bir zorunluluk olarak kalması gerektiğini ve din kültürü eğitimi konusunda mevcut Anayasadaki düzenlemenin benimsenmesi, din eğitiminin ise isteğe bağlı olması gerektiğini düşünmektedir. Din eğitiminin devletin gözetimi ve denetimi altında verilmesi savunulmaktadır.

⁶⁰http://www.kamusen.org.tr/CaliskanNET/Media/haber/Anayasa%20Calistayi/rapor/ANAYASA+%C3%87_.pdf (Erişim Tarihi Ocak 2012)

Laiklik anlayışı Alevilere ve taleplerine yaklaşımı da belirlemektedir. Alevilerin zorunlu din derslerinin kaldırılması, Cemevlerinin ibadethane olarak kabul edilmesi⁶¹, Madımak'ın müzeye dönüştürülmesi talepleri Türkiye Kamu-Sen tarafından dile getirilmemektedir.

Türkiye Kamu-Sen tarafından özellikle Müslüman-Türk vurgusu yapılmaktadır. Bu kimliğe yönelik en önemli tehditlerden biri olarak Misyonerlik faaliyetleri olarak görülmektedir. Sendika yayınları arasında misyonerliğe ilişkin yayınlar göze çarpmaktadır.⁶²

Türkiye Kamu-Sen'in metinlerinde ve yayınlarında uluslararası birlik, emeğin birlikteliği, enternasyonalizm kavramlarına rastlanmamaktadır. Millet ve devletin Kamu-Sen için başat olmasından dolayı enternasyonalist bir anlayışa sahip olmadığı söylenebilir. Dünyanın herhangi bir yerindeki işçi sınıfını ya da kamu emekçilerini destekleyen bir açıklaması ve yönelimi bulunmamaktadır. Türkiye Kamu-Sen için Türk milletinin çıkarları, birliği önem taşımakta, bu amaçla diğer Türk toplumlarıyla ilişkiler geliştirdiği görülmektedir. Şubat 2012'de Güney Azerbaycan Milli Uyanış Hareketi toplantısına Türkiye Kamu-Sen ev sahipliği yapmıştır.⁶³ Türkiye Kamu-Sen ve bağlı sendikalar Türk Dayanışma Konseyi'nin içinde yer almaktadır.

Türkiye Kamu-Sen'in çalışanları ilgilendiren gündemlere ilişkin işçi sendikaları ve diğer Kamu-Sendikaları ile birlikte ortak platformlarda, örneğin Emek

⁶¹ Metinlerde böylesi bir eleştiri olmasa, sendikanın genel politikasına yansımaya da üyelerle yapılan görüşmeler farklılıklar olduğunu göstermektedir. Tek tek üyeler arasında cemevlerinin açılması gerektiğini dile getirenler olmuştur.

⁶² 2003 yılında Milli ve Manevi Bütünlüğümüzü Tehdit Eden Tehlike! Misyonerlik broşürü ve Misyonerlik kitapları Türkiye Kamu-Sen tarafından yayınlanmıştır.

⁶³ <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4505> (Erişim tarihi Mayıs 2012)

Platformunda yer aldığı görülmektedir. 2010 kış aylarında Tekel işçilerini desteklemek için yapılan eylemlerde TÜRK-İŞ, DİSK ve KESK ile birlikte eylemler örgütlemiştir. Yine 1 Mayısın resmi tatil olmasından sonra Taksimde düzenlenen 1 Mayıs 2011 mitingine katılmıştır. Ancak Türkiye Kamu-Sen'in metinlerinde sınıfın ortak örgütlülüğü ya da çalışanların ortak örgütlülüğü gibi kavramlara rastlanmamaktadır. Bir nevi zaman zaman pratik bir tutum olarak ortaya konulan tavır söyleme yansımasıdır.

Siyasi yönelimi ifade eden konularda birlikte hareket ettiği aktörler farklılaşmaktadır. Anayasa Platformu Türkiye Konuşuyor⁶⁴ çerçevesinde TÜRK-İŞ'in yanı sıra HAK-İŞ, Memur-Sen, Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), TİSK, TÜRMOB, TVHB, Türkiye Barolar Birliği (TBB), Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB), Türkiye Noterler Birliği (TNB) ile birlikte davranmıştır. Kimi eylemlerde ise özellikle kendisini milliyetçi olarak tanımlayan Türk Dayanışma Konseyi, Ülkü Ocakları, Türk Ocakları, TÜRKAD ile birlikte hareket etmektedir.⁶⁵

Türkiye Kamu-Sen'in genel kurullarına kimlerin katıldığına bakıldığında yıllar itibarıyla farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Nisan 2011'de gerçekleştirilen son Genel Kurula partilerden sadece MHP katılmıştır. 29-30 Mart 2008 tarihinde yapılan 3. Genel Kurula ise Devlet Bakanı, Meclis Başkanı, DSP Genel Başkanı ve

⁶⁴ Anayasa Platformu yeni anayasa yapım sürecinde yukarıda adı geçen kurumlar tarafından oluşturulan bir birlikteliktir. Ayrıntılar için <<http://www.anayasaplatformu.net/>> sitesine bakılabilir.

⁶⁵ 2011 tarihinde gerçekleştirilen ve PKK tarafından üstlenilen eylem sonrasında Amasya'da gerçekleştirilen "Türkün Sessiz Çığı" oturma eylemini Ülkü Ocakları, Türk Ocakları, TÜRKAV ile birlikte gerçekleştirmiştir.

MHP Genel Başkan yardımcıları ve milletvekilleri katılım sağlamıştır. 2005 yılında yapılan genel kurulda ise MHP, DYP, DSP, SP yer almıştı. Yıllar itibarıyla bakıldığında sadece MHP’de istikrarlı bir katılım olduğu görülmektedir.

Türkiye Kamu-Sen’in yayınlarını iki başlık altında toplamak mümkün görünmektedir: ilki sendikanın iş yaşamına, istihdama, sosyal politika uygulamalarına; ikincisi, devlete ve millete saldırı niteliği taşıdığı düşünülen yönelimlere- faaliyetlere örneğin misyonerliğe ilişkindir. Sosyal politikaya ilişkin Yeni Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve Türkiye Kamu-Sen’in Bakışı (2006), kamu yönetiminin örgütleniş biçimine ve yeni düzenlemelerin etkilerini ortaya koymak için Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısına İlişkin Türkiye Kamu-Sen Raporu (2004), Kamu Yönetimi Reformu mu? Ulus Devletin Tavsiyesi mi?, (2004), istihdam ve ekonomik yapıya ilişkin İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları (2004), Gelir Dağılımı Adaletine Yönelik Ekonomik Politikalar (2010) vb. yayınlar çıkarılmıştır. Bu başlık altındaki yayınlar AR-GE birimi tarafından hazırlanmaktadır. Devlete ve millete saldırı niteliği taşıdığı düşünülen faaliyetlere ilişkin yayınların kişiler tarafından hazırlandığı görülmektedir, Misyonerlik Faaliyetleri ve Türkiye (Erdem, 2005), örnek olarak verilebilir. Yayınlarda kadınlara, kadın kamu emekçilerine özel bir başlık altında yer verilmemiştir.

3.5 Memur-Sen

Memur-Sen’e bağlı sendikaların kuruluş süreci de 90’lı yıllara rastlamaktadır. 1992 yılında Eğitim-Bir-Sen’in kurulması ile Memur-Sen’in kuruluş süreci başlamıştır. Ardından Eğitim-Bir-Sen’in öncülüğünde Bem-Bir-Sen, Birlik-Haber-Sen ve Sağlık-Sen, Enerji Bir-Sen, Kamu-Büro-Sen, Öz Büro-Sen, Tok-Sen,

Belediye-Sen kurulmuştur. Haziran 1995'te ise 29 kurucu üye ile Memur-Sendikaları Konfederasyonu kuruluşunu tamamlamıştır. Memur-Sen'in kurucuları arasında kadın üye bulunmamaktadır.

Memur-Sen'in kuruluşun sürecine, kendisini muhafazakâr-İslamcı olarak tanımlayan, sınıf farklılıkları reddeden, buna uygun derneklerde ve örgütlerde faaliyet gösteren kişiler öncülük etmiştir. Memur-Sen'in kurucularından Akif İnan Türk Taşıt İşverenleri Sendikası'nda uzman olarak çalışmış, Türk Ocağında görev almış bir kişidir. Yine kuruculardan Zübeyir Yitik Türk ocaklarında yer almış, Yeni İslami Akım'a öncülük etmiş, "Milliyetçi Öğretmenler" adı altında faaliyetlerini sürdürmüş, 1976 yılında maneviyatçı ve muhafazakar kişiler için bir çatı oluşturmak için Öz-Metal-İş sendikasını kurmuş, HAK-İŞ'in kurulmasına öncülük etmiştir. İslam, Hilal, Komünizmle Mücadele, Türk Yurdu, Müslümanın Sesi, Hicret, Çağrı gibi dergilerde yazılarını yayınlamıştır.⁶⁶

Memur-Sen'in Örgütsel Yapısı

Memur-Sen Yönetim Kurulu yedi kişiden oluşmaktadır. Memur-Sen Genel başkanı aynı zamanda Eğitim-Bir-Sen Genel Başkanlığını, Genel Sekreter aynı zamanda Toç-Bir-Sen Genel Başkanlığını yürütmektedir. Bağlı sendikaların yönetim kurullarında görev alan kişiler Konfederasyon yönetiminde yer almaktadır. Konfederasyonun örgütsel yapısı içinde Zorunlu Organlar ile İstişare ve Diğer Organlar bulunmaktadır. Zorunlu Organlar, Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulundan; İstişare ve Diğer Organlar, Başkanlar Kurulu ile İl ve İlçe Temsilciliklerinden oluşmaktadır.

⁶⁶ www.memursen.com (Erişim Tarihi Eylül 2011)

Memur-Sen illerde ve ilçelerde temsilcilik biçiminde örgütlenmektedir. İl temsilcileri ildeki temayül yoklamaları göz önünde bulundurularak genel merkez tarafından belirlenmektedir. İlçe temsilcileri, ilçedeki sendika üyeleri tarafından belirlenmektedir.⁶⁷ Merkezin il temsilciliklerinin belirlenmesinde karar merci olması, merkezin yerel üzerinde tam bir kontrole sahip olduğunu göstermektedir.

Yönetim Kurulu, Genel Başkan, Genel Sekreter, Genel Teşkilatlanma Sekreteri, Genel Mali Sekreter, Genel Basın ve İletişim Sekreteri, Genel Mevzuat ve Toplu Sözleşme Sekreteri, Genel Eğitim ve Sosyal İşler Sekreteri'nden oluşmaktadır.

Konfederasyon tüzüğünde kadınlara özgü herhangi bir mekanizma tanımlanmamıştır.

Memur-Sen'in Amaçları ve Politik Yönelimleri

Memur-Sen tüzüğünde⁶⁸ genel amacını şu şekilde ifade etmiştir. “Memur-Sen özelde; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, kültürel, özlük, mesleki, hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi genelde ise; ülkemizde cereyan eden her türlü haksızlık ve hukuksuzluğa karşı çıkmayı temel amaç sayar. Bu amaçların gerçekleştirilmesinde evrensel insan haklarına ve Anayasaya dayanan demokratik, laik, sosyal adalet ve hukuk devleti anlayışı içinde çalışır” ifadesi, sendikanın sadece memurların sorunları ile ilgilenmeyeceğinin beyanıdır.

Diğer sendikalardan farklı olarak çalışanların ailelerine amaçlar kısmında yer verilmiştir. “Üye sendika mensuplarının en iyi biçimde bilgilendirilmelerini mesleklerinde ilerlemelerini sağlamayı ve aile fertlerinin, eğitim, sağlık, sosyal ve

⁶⁷ http://www.memursen.org.tr/file/il_ilce_temsilciligi.pdf (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

⁶⁸ <http://www.memursen.org.tr/tuzuk.php>

hayat şartlarının iyileştirilmesini ve geliştirilmesini, emeklilik, malullük, dul ve yetim kalma durumlarında gerekli koruma ve bakım tedbirlerinden faydalanabilmelerini,” sağlamayı amaçlamaktadır.

Memur-Sen tüzüğünde “Dil, din, ırk, mezhep ve siyasi düşünce farkı gözetmeksizin sorumluluklarını bilen insanlar olarak yetişmesini toplumun adalet ve barış içinde yaşamasını, bu hususlarda yapılacak her türlü gayret ve çalışmalara destek vermeyi,” amaç edinir denilmiştir. Her ne kadar din, mezhep ayrımı yapılmayacağı ifade edilse de pratik uygulamaları ve etkinlikleri Sünni Müslümanlığın baz alındığını göstermektedir.⁶⁹⁷⁰

Memur-Sen vatandaşlık tanımının ülkedeki bütün etnik kimlikleri kapsayacak bir biçimde yapılmasını istemektedir. Millet tanımının “Ortak tarih deneyimine ve medeniyet birikimine, sahip, ortak inanç ve gelecek idealiyle, vatanlarının Türkiye Cumhuriyeti toprakları olduğu konusunda fikir ve tavır birliği bulunan farklı etnik kimliklere mensup insanlar topluluğu” (Memur-Sen, 2011) biçiminde yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Memur-Sen etnik kimliklerin dillerinin devlet okullarında öğretilmesi gerektiğini dile getirmektedir. Eğitim dili Türkçe olmak üzere devlet okullarında etnik kimliklerin kendilerine has kültürel, sanatsal veya tarihi formlarının geleceğe

⁶⁹ Sendika web sayfasında Sünni İslam için önemli olan günlere ilişkin açıklamalar düzenli olarak yer almaktadır. Kandil kutlamaları, ramazan kutlamaları, iftar yemekleri, kutlu doğum haftası kutlamaları, vb..

⁷⁰ Sünni Müslümanlık için önemli olan günlerde mesajlar, web sayfalarında yazılar yayınlanmaktadır. Memur-Sen genel merkezi tarafından kadir gecesi için yayınlanan açıklama için <http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2395> (2011), Ramazanın gelişi ile birlikte “hoş geldin ya şehri ramazan” açıklaması <http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2371> (2011), İzmir Memur-Sen Miraç Kandili kutlaması (Haziran 2011), Diyarbakır Memur-Sen şubesinde "Hz. Muhammed (SAV)" ile ilgili Prof.Dr. İbrahim COŞKUN tarafından konferans verilmesi, (Nisan 2010), “Peygamber efendimiz Hz. Muhammed(SAV)'in dünyaya gelişinin 1440. yılı nedeniyle Memur-Sen İl Temsilcisi Osman Akçil bir basın açıklaması yayınladı (Isparta, Nisan 2011). Örnek olarak sayılabilir.

aktarılmasına da imkân sağlayacak şekilde anadil öğretimine ilişkin seçeneklere yer verilmesi gerektiğini⁷¹ belirtmektedir.

Devletin din işlerindeki tekelinin kaldırılmasını ve Diyanet İşlerinin varlığını sürdürmesini talep etmekte, var olan laiklik anlayışının din ve vicdan özgürlüğünü sınırlandırdığını düşünmektedir. “Din eğitimi ve öğretimi alanında devlet tekeli oluşturmaktan kaçınması...” ve denetim süreci kanunlarla belirlenmek üzere sivil toplumun din alanında faaliyet göstermesine izin verilmesi gerektiğine ve “...gerekli denetim süreçleri kanun tarafından belirlenmek üzere, sivil topluma din eğitimi ve öğretimi alanında faaliyet gösterme inisiyatifi ve imkânı verecek hükümlere sahip olmalı” (Memur-Sen, 2011) talebine yer verilmiştir. Memur-Sen tarafından din kültürünün değil din eğitiminin ve öğretiminin örgün ve yaygın eğitim kurumları aracılığıyla yapılması savunulmaktadır. Memur-Sen başörtüsü gerekçesiyle kadınların eğitim hakkından yoksun bırakılmasına karşı çıkmaktadır. Alevilerin talepleri herhangi bir biçimde metinlerinde yer almamıştır.

Sendika metinlerinde ”nasıl bir ülke sorusuna” da cevap üretilmiştir. Tüzükte⁷², “Doğal hukuktan hareketle her türlü oligarşiye karşı çıkarak, katılımcı demokrasiye ulaşmayı,” “Toplumsal meseleler karşısında sorumluluk bilinci ile düşüncelerini ortaya koymayı ve bunların mücadelesini yapmayı” bu belirlenimin içinde yer alan “sorumluluk bilinci ile düşüncelerini” ortaya koyma diğer sendikaların kullandığı araçlara yönelik eleştirilerinin dayanağını oluşturmaktadır.

Memur-Sen’in yayınlarında ve söylemlerinde sınıf kavramına rastlanmamaktadır. Özellikle 2002 yılı sonrasında işçi ve emekçileri ilgilendiren

⁷¹ <http://www.egitimbirsen.org.tr/HaberDetay.aspx?MansetID=1325> (Erişim Tarihi Ocak 2012)

⁷² <http://www.memursen.org.tr/tuzuk.php>

gündemlerde diğer sendikalarla birlikte hareket etmekten uzak durduğu görülmektedir. Sendika görüşmeleri de bu kanıyı güçlendirmektedir. 1 Mayısın resmi tatil olmasını takiben 2011 yılında Taksim’de yapılan mitinge katılmak dışında Konfederasyon düzeyinde herhangi bir ortak eyleme katılmamıştır⁷³. Bu yönelim hükümet ile olan ilişkilerine bakılmasını zorunlu kılmaktadır.

Memur-Sen asıl olarak 2002 yılından sonra güç olarak ortaya çıkmıştır. Bu tarihten sonra güçlenmesinin en önemli nedeni olarak ideolojik olarak yakın olduğu bir partinin iktidarda olması ve bunun yarattığı avantajlar olduğu söylenebilir. Memur-Sen, Bakanlar tarafından ziyaret edilmekte ve sendika yöneticileri de bakanları, hükümet ve devlet yetkililerini ziyaret etmektedir. İl düzeyinde, merkezi idare kurumlarıyla ilişki içinde olmaya önem verilmektedir.⁷⁴ Siyasi partilerden AKP teşkilatları ile karşılıklı ziyaretler gerçekleştirilmektedir.⁷⁵

Memur-Sen’in etkinliklerine bakıldığında Hükümet programı ve öncelikleriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Memur-Sen tarafından düzenlenen Uluslararası Anayasa Kongresi’nde (2011) Başbakan Yardımcısı Beşir Atalay, Memur-Sen’in toplumsal sorunlara katkı sunma adına yaptığı çalışmalarını takdirle karşıladıklarını, bugün yapılan kongrenin de bunun örneklerinden biri olduğunu ifade etmiştir. Atalay, “Memur-Sen’i yeni anayasa yapımı sürecinde yine öncü rol

⁷³ 24 Mayıs 2012 grevine Memur-Sen’e bağlı Eğitim Bir Sen katılım sağlamıştır.

⁷⁴ Memur-Sen Erzurum İl Temsilcisi Abdullah Duman ve bağlı sendikaların şube başkanları, Erzurum Valisi Sebahattin Öztürk’ü ziyaret etti (29/08/2011), Memur-Sen Adana İl Başkanı Muhammet Erdoğan ve bağlı sendikaların şube ve il başkanları Adana Valisi Hüseyin Avni Coş ve İl emniyet müdürünün de içinde bulunduğu resmi kurum ve kuruluşların müdür ve yöneticilerine ziyarette bulundu (Ekim 2011), < <http://memurlar7.net/haber/memur-sen-erzurum-il-baskani-duman-katil-israil-saldirilarina-son-vermeli-18899.html>>

⁷⁵ AK Parti İzmir İl Başkanı Ömer Cihat Akay, İl Başkan yardımcıları Mahmut Badem ve Özer Ataç ile birlikte Memur-Sen İzmir İl Başkanlığına iade-i ziyarette bulundu
<<http://www.memursen.org.tr/subehaberler.php?subename=%DDZM%DDR>>

oynamasından ve hazırladığı Anayasa Araştırması kitabından dolayı tebrik ediyorum. Yeni Anayasa’da toplumun katkısı çok önemli. Toplumun bütün taraflarının katkısının yer alması çok önemli. Yeni anayasa platformunu, kronikleşmiş birçok sorunun çözümü için önemsiyoruz. Milletın anayasası olması için herkesin katkı vermesi ve önerilerini sunması gerekiyor” (Memur-Sen, 2011) şeklinde açıklama yapmıştır. Başbakan Yardımcısı Bülent Arınç, 4 Aralık 2011 tarihinde gerçekleşen Memur-Sen’in Bursa il temsilciliği açılışında Anayasa referandumuna evet diyen sendika olarak toplu sözleşme kanununun Memur-Sen’in istediği biçimde hazırlanacağını belirtmiştir.⁷⁶ Memur-Sen, 2012’de 1 Mayıs Mitingini HAK-İŞ ile birlikte Tandoğan’da örgütlemiş ve mitingde ÇSGB Faruk Çelik konuşma yapmıştır.

Memur-Sen enternasyonalizm kavramını kullanmamaktadır. “Doğu Türkistan’ın Sesi” olduk eylemleri (2009)⁷⁷, Sincar Uygur Özerk bölgesindeki gelişmeler nedeniyle Çin protestosu (2009)⁷⁸, Filistin’e, Somali’ye destek için yapılan eylemlerin ve düzenlenen kampanyaların (2008-2009)⁷⁹ ortak özelliği Müslüman toplumlar olmalarıdır. Bir başka deyişle Memur-Sen Müslümanların yaşadığı sorunlarla ilgilenmektedir. “Sınıf”, “sınıf kardeşliği”, “emekçi”, “emek” üzerinden değil, din ve ümmet üzerinden Türkiye dışındaki meseleleri gündemleştirmektedir.

Öncesinde ifade edildiği üzere sendikaların birlikte hareket ettiği örgütler sendikalara ilişkin fikir vermektedir. Memur-Sen’in ortak iş yaptığı örgütler kendini çoğunlukla muhafazakâr ve/veya dindar olarak nitelendiren kurumlardır. Filistin’e

⁷⁶ <http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2480>

⁷⁷ <http://enerjibirsen.org.tr/dogu-turkistana-sahip-cikmak-insanlik-gorevidir.345/>

⁷⁸ <http://www.tocbirsens.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EFAC54D5579D78A331>

⁷⁹ Filistin Özel Sayısı, <<http://www.memursen.org.tr/upload/document65.pdf>>, (Erişim tarihi Ekim 2011)

destek için yapılan eylemlerde HAK-İŞ, MÜSİAD, MAZLUM-DER, Anadolu Gençlik Derneği ile bir araya gelmiştir. Başörtüsü ve imam hatip için yapılan eylemlerde MAZLUM-DER, Başkent Kadın Platformu ile birlikte hareket etmiştir. Anayasa çalışmaları çerçevesinde HAK-İŞ, TÜRK-İŞ, Türkiye Kamu-Sen, TOBB, TZOB ve TESK ile birlikte çalışmalar yürütmüştür.

Memur-Sen 4. Olağan Genel Kuruluna Başbakan Recep Tayip Erdoğan, Başbakan Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, SP Genel Başkanı, BBP Genel Başkanı katılmıştır. 2008 yılında yapılan 3. Genel Kurula AKP, SP, BBP ve DSP katılmıştı.

Katılım sağlayan partilere bakıldığında kendilerini muhafazakâr-sağ-İslam ve/veya milliyetçilik düzleminde ifade edenlerden oluştuğu görülmektedir.

KESK ve Kamu-Sen ile karşılaştırıldığında Memur-Sen'in daha az yayın çıkardığı görülmektedir. Son üç yıldır çıkardığı yayınlarda Anayasa çalışmaları ağırlıktadır. Uluslararası Anayasa Kongresi Bildiri Kitabı (2011), Yeni Anayasa Raporu (2009) bu çerçevede hazırlanan yayınlardır. 2006 yılından beri Kamu'da Sosyal Politika adında süreli bir yayın çıkarmaktadır. Kamu çalışanları ile doğrudan ilgili az sayıdaki çalışmalarından biri 2009 yılında yayınlanan Ekonomik Kriz ve Kamu Çalışanları Etki-Analiz Araştırması raporudur.

3.5 Kısa Değerlendirme

Kamu emekçilerinin örgütlenme deneyimleri ve sendikal tercihleri, ideolojik konumdan doğrudan etkilenmektedir. Aynı sınıfa, işçi sınıfına mensup, meslek, gelir, eğitim ve statü itibarıyla benzer konumda olan kamu emekçileri farklı sendikalarda örgütlenmeyi tercih etmekte, sendikal politikaları farklı düzlemlerde

anlamlandırmaktadır. Kamu emekçileri sendikalarının, emeğin çıkarlarını sahiplenme düzeyi ve biçimleri de ideolojik tavra göre farklılık göstermektedir.

Kamu alanında var olan sendikalara baktığımızda her bir sendikanın ideolojik duruşuna göre konumlandığı, faaliyetlerini örgütlediği görülmektedir. Türkiye’de “ideoloji” kelimesi solla birlikte anılmaktadır. Sorunlara soldan yaklaşan ve çözümlerini solda bulan kurumlar, sendikalar ve kişiler ideolojik olmakla itham edilmektedir.⁸⁰ Bu doğrudur da. Ancak ideolojiyi pratik tutumlar bütünü olarak ele alırsak sol için geçerli olan ideolojik olma durumunun milliyetçi-muhafazakâr ve ümmetçi anlayışlar için de geçerli olduğu görülmektedir. Milliyetçi-muhafazakar ve ümmetçi anlayışlar da ideolojilerine uygun politik faaliyetlerde bulunmaktadır; ancak hakim söylem ve algı nedeniyle “ideolojik” olarak adlandırılmamaktadır. Burada dikkati çeken bir diğer nokta ideolojiye olumsuz bir anlam yüklenerek bunun üzerinden solun eleştirilmesinin tercih edilmesidir. Oysa ideolojinin tarihi yoktur ve ideoloji dışında yer alan herhangi bir alan da yoktur (Althusser, 2002).

Öte yandan sendikalara bakıldığında bir değişim içinde oldukları da söylenebilir. Kuruluş aşamasında özellikle KESK’li emekçiler tarafından Türkiye Kamu-Sen’in “devlet güdümlü” sendika olarak nitelendirildiği, Türkiye Kamu-Sen tarafından ise KESK’e “bölücü” sıfatı yakıştırıldığı, herhangi bir biçimde aynı platformda bulunmadıkları görülmektedir. Ancak 1999-2000’li yıllarda bu yönelim özellikle Emek Platformu(1999) deneyimiyle birlikte mesafeli bir birlikte iş yapmaya yerini bırakmıştır. Elbette işçi sendikalarının DİSK ve TÜRK-İŞ’in Emek

⁸⁰ Recep Tayip Erdoğan’ın söylemleri için bakınız: <http://www.imc-tv.com/haber-belli-bir-fraksiyonun-ideolojinin-borazanligi-2432.html> (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <http://www.haberhakkı.com/genel/kendi-ulkesine-fransiz-kalanlari-anlamiyorum.html> (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

Platformunda yer alması bunu olanaklı kılmış ya da her iki sendika da böylesi bir ortaklığın dışında kalmayı göze alamamış olabilir.

Memur-Sen için de benzer şeyler söylenebilir. Kurucusu Akif İnan'ın ideolojik yönelimleri ve bunun Memur-Sen için taşıdığı önem, her yıl düzenli olarak onu anmak için etkinliklerin yapılması bunun bir göstergesidir.

Kamu emekçileri sendikalarına bakıldığında sendikalar arasında birbirlerinin işine aday olmaktan dolayı rekabet yaşanmadığı, sendikalar arasında ideolojik düzlemde mücadele yaşandığı görülmektedir. Emek Platformu süreci, kamusal istihdamın yeniden örgütlenmesi, bunun kamu emekçileri üzerinde yarattığı tahribat ve sendikalar üzerinde yarattığı basınç, birlikte hareket etmeyi ve başlangıç aşamasında var olan kutuplaşmanın belli oranlarda azalmasını beraberinde getirmiştir. Özellikle KESK ve Türkiye Kamu-Sen şahsında yaşanan biraz budur. Son derece politik-ideolojik söylemlerle birbirlerine karşı konumlanan-politika üreten bu iki konfederasyon 25 Kasım 2009 tarihinde kamusal istihdama ilişkin ortak bir grev örgütleyebilmişlerdir. TEKEL işçilerinin Ankara'da 78 gün (15 Aralık 2009-4 Şubat 2010) süren eylemi sırasında bir araya gelip ortak eylem programı çıkarmışlardır. 2011 yılında Türkiye Kamu-Sen tarafından KESK ziyaret edilip hem yeni yönetim tebrik edilmiş, hem de toplu görüşmelerde sendikaların birlikte hareket etmesi önerilmiştir. Grevli toplu sözleşme hakkı, hükümetin kamu emekçileri için öngördüğü düşük ücret artışını protesto etmek, vb. taleplerle 24 Mayıs 2012 Grevini birlikte örgütlemişlerdir.⁸¹ Bu değişim, kamu emekçileri sendikalarının ortak çıkarlar

⁸¹ http://www.egitimsenantalya.org/index.php?option=com_content&view=article&id=741:lanya-temsilciliginde-23-mayis-grevi&catid=39:ilce-etkinlikleri&Itemid=70
Memur-Sen'e bağlı Eğitim-Bir-Sen de greve katılma kararı almıştır. Bakınız <http://www.memurlar.net/haber/232982/> (Erişim Tarihi Haziran 2012)

için bir araya gelmeye başladığı biçiminde yorumlanabileceği gibi, hükümet politikalarının ve hükümete yakın olan Memur-Sen'in yarattığı basıncın etkisi olarak da okunabilir.

Belirtilmesi gereken bir diğer nokta sendika genel kurullarına katılımı meydana gelen değişimdir. 2000'li yılların başında MHP, DYP, SP, gibi kendini sağda tanımlayan partiler ile DSP'nin Türkiye Kamu-Sen genel kurullarına katılım sağladığı görülürken, son Genel Kuruluna(2011) sadece MHP katılım sağlamıştır. 2005 yılından itibaren sağda yer alan partiler, Memur-Sen'in genel kurullarına katılmaya başlamıştır. Memur-Sen'in, bir nevi, Türkiye Kamu-Sen'in yerini aldığı, söylenebilir. Bu durum Kamu Emekçileri Sendikalarının iktidarda olan partilere yakınlığının ya da uzaklığının sonuçları olarak okunabilir. KESK'te ise herhangi bir değişim olmamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: KAMU EMEKÇİLERİ

SENDİKALARINDA KADIN

4.1 Sendikaların Kadın Üye Sayısı

Görece geç bir dönemde kurumsallaşan kamu emekçileri sendikalarının kamusal istihdamın özellikleri nedeniyle daha fazla kadın üyeye sahip oldukları, tümü olmasa da KESK'in temsilde-yönetimde görece daha fazla kadına yer verdiği, kadınların genel taleplerini sahiplendiği ve eylem konusu ettiği görülmektedir.

Kadınların kamu emekçileri sendikalarında yer alma biçimlerine-temsil düzeylerine (üye-yönetim) bakmadan önce kamuda çalışan kadınların özel sektörde çalışanlara göre daha örgütlü olmasının nedenlerine bakmak yararlı olacaktır. Kamuda örgütlülüğün yüksek düzeyde gerçekleşmesinin birkaç nedeni bulunmaktadır:

- Kamuda iş güvencesinin varlığı
- Kadın istihdamının kamuda özel sektöre göre daha yüksek düzeyde olması
- Kamuda çalışanların eğitim düzeyinin özel sektörde çalışanların eğitim düzeyinden daha yüksek olması.

Tablo 2: Kamu Emekçileri Sendikalarının Cinsiyete Göre Üye Sayıları

Yıl	KESK			TÜRKİYE KAMU-SEN			MEMUR-SEN		
	Erkek	Kadın	Kadın %	Erkek	Kadın	Kadın %	Erkek	Kadın	Kadın %
2004	158064	105.996	39,0%	263587	80334	23,4%	118064	19873	14,4%
2005	158063	105.997	40,1%	239527	76511	24,2%	132795	26359	16,6%
2006	138516	95820	40,9%	244460	82869	25,3%	168045	35806	17,6%
2007	136297	95.690	41,2%	255710	95017	27,1%	199750	49975	20,0%
2008	129302	94.158	42,2%	252791	105050	29,4%	238976	75725	24,1%
2009	128503	95.910	42,7%	260441	115549	30,7%	274874	101481	27,0%
2010	125178	94017	42,9%	250406	119194	32,2%	280781	111390	28,4%
2011	132240	99843	43%	259584	134913	34,2%	358497	156881	30,4%

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi İşlem Daire Başkanlığı Bilgi Edinme, 2011

2004 yılında KESK'in üyelerinin %39'u kadın iken 2011 yılında bu oran %43'e Türkiye Kamu-Sen'de %23,4'den %34,2'ye ve Memur-Sen'de %14,4'den %30,4'e yükselmiştir. Yıllar itibarıyla tüm sendikalarda kadın üye oranında artış olmasına rağmen özellikle Memur-Sen'de önemli bir yükseliş gerçekleşmiştir. Ancak Kamu Emekçileri Sendikalarında kadın üye oranlarındaki artışın (KESK dışında tutulursa) yönetimlere yansımadağı görülmektedir.

Belirtilmesi gereken bir diğer nokta, 2004-2011 yılları karşılaştırıldığında KESK'te kadın üye sayısında 2008 yılına kadar azalma olduğu, ardından artış kaydedildiğidir. 2004 ile karşılaştırıldığında 2011'de kadın üye sayısı %5,8 oranında

azalırken, bu oran erkeklerde %16,9 olarak gerçekleşmiştir. Erkek üye oranındaki kayıp kadınların 3 katıdır.

Kadınların sendika yönetiminde daha az yer almasının çok farklı nedenleri bulunmaktadır. Gülay Toksöz nedenleri “...bir kadının sendikada görev üstlenebilmesi için aşması gereken ailesel ve sosyal engeller o kadar çok ki, ancak güçlü ve mücadeleci kişilik yapısına sahip olan az sayıda kadın bunu başarabiliyor. Öncelikle eşini ve yakın çevresini ikna etmesi sonra günlük yaşamı toplantılara katılmasını mümkün kılacak biçimde organize etmesi gerekiyor. Yani o evde olmadığı zamanlarda çocuğa kimin bakacağı, ev işlerinin kimin tarafından yapılacağı kadın tarafından çözülmesi gereken sorunlar oluyor. Bütün bunların üstesinden gelmek için farklı geçmişleri, eğitim düzeyleri, sosyal çevreleri olan kadınların aynı performansı göstermelerini beklemek mümkün değil” (Toksöz, 1995:441) biçiminde açıklamaktadır. Kadınların yönetimde yer alışlarında sendikalar arasında çok büyük farklılıklar olmasına rağmen, görüşmeler, bu belirlemelerin kamu sendikaları için de geçerli olduğunu göstermiştir.

Kamu Emekçileri Sendikalarının kadın politikalarını analiz etmek için sendikal yapılanmada kadınların konumlarına üç düzlemde bakılmıştır: 1) Kadınlara ilişkin çalışmaları yürütmek üzere özelleşmiş mekanizmaların varlığı 2) Konfederasyon ve sendika Genel Merkezleri de dahil olmak üzere yönetim kademelerinde kadınların yer alışları 3) Kadınlara ilişkin politikaların oluşturulma süreci.

Yönetimde Kadın

KESK, Konfederasyon, sendika genel merkezleri ve şube yönetimlerinde en fazla kadının yer aldığı yapıdır. Kuruluş aşamasından başlayarak kadınlar KESK’te yönetimde yer almışlardır. 1996 yılında İstanbul’da toplanan KESK 1. Olağan Genel Kurulunda on bir Merkez Yürütme Kurulu üyesinin biri kadındır, Hatice Pehlivanoğlu ve kadın sekreteri olarak görev yapmıştır.⁸² 4688 sayılı sendikalar yasasına kadar KESK Genel kurulları iki yılda bir yapılmaktaydı. KESK 2. Genel Kurulu Eylül 1998 yılında gerçekleştirilmiştir. Genel Kurulda üç kadın yönetimde yer almıştır: Sevil Erol Genel Sekreter, Hatice Pehlivanoğlu Hukuk, Nevin Kaplan Kadın Sekreteri olarak. KESK 3. Olağan Genel Kurulunda MYK üye sayısı dokuz indirilirken iki kadın Sevgi Göyce ve Sevil Erol yönetime girmiştir. Sevgi Erol Genel Sekreter, Sevgi Göyce ise Kadın Sekreterliği görevlerini üstlenmiştir.

2011 itibarıyla KESK genel merkezinde bir kadın yönetici, Canan Çalağan, kadın sekreteri görevinde bulunmaktadır. Bağlı sendikaların merkez yönetim kurullarında ise DİVES hariç hepsinin yönetiminde kadın yer almaktadır. Genel Merkez Yönetiminde en fazla kadın yer alan sendikalar üç üye ile SES, BES ve Tüm-Bel-Sen’dir. SES üyelerinin %59’u kadındır. Genel merkez yöneticilerinin üçü kadın iken şube ve temsilcilik yönetiminde bulunan 440 kişinin 149’u kadındır. Antalya, Manisa ve Sivas şubelerinde yönetimde kadın olmasına rağmen kadın sekreteri erkektir (Aralık 2011). BES Genel merkez yönetiminde yer alan yedi kişiden üçü kadındır. Üyelerinin %25’i kadın %75’i erkek olan Tüm-Bel-Sen’in Merkez Yönetim Kurulunda üç kadın yönetici bulunmaktadır, sendikanın Genel

⁸² Genel Başkan, genel sekreter, mali, örgütlenme, eğitim, insan hakları ve çevre, uluslar arası ilişkiler, basın yayın ve halkla ilişkiler, hukuk, toplu iş sözleşme ve kadın sekreterleri.

Başkanı da kadındır. Eğitim-Sen üyelerinin %50'si kadınlardan oluşmaktadır. Genel merkez yöneticilerinin ikisi kadındır (Aralık 2011).

KESK'te seçimle belirlenen her organda ayrı ayrı en az yüzde 40 oranında kadın kotası uygulanması, 2011 yılında yapılan tüzük değişikliği ile kabul edilmiştir.

Türkiye Kamu-Sen'de genel başkanlık ve genel sekreterlik dışında sekiz sekreterlik bulunmaktadır. Bu sekreterliklerin hiçbiri kadınlara ilişkin değildir.

Türkiye Kamu-Sen'in ne 30-31 Mart 2002 tarihli 1. Olağan Genel Kurulunda, ne de izleyen 6 Mart 2005 tarihli 2. ve 29-30 Mart 2008'de yapılan 3.Olağan Genel Kurullarında herhangi bir kadın konfederasyon yönetiminde yer almamıştır. 2012 itibarıyla konfederasyona bağlı sendikalardan ikisinde Türk Sağlık- Sen ve Türk Büro-Sen Genel Merkez yönetimlerinde birer kadın yer almaktadır.

Kadınların çok yoğun istihdam edildiği eğitim işkolunda örgütlü bulunan Türk Eğitim-Sen'in yönetiminde kadın bulunmamaktadır. Türk Eğitim-Sen'e bağlı Ankara'da altı şube bulunmaktadır. Bu şubelerden sadece birinde şube başkanı kadındır. Genel merkez yönetiminde bir kadın bulunan Türk Sağlık-Sen'e bağlı beş şubenin başkanı kadındır. Türk Yerel Hizmet Sen, Türk Haber Sen, Türk Kültür Sanat Sen, Türk İmar Sen'de şube düzeyinde de kadın yöneticiye rastlanmamaktadır.

Memur-Sen'de yedi sekreterlik bulunmaktadır, bu sekreterliklerin hiçbiri kadınlara ilişkin değildir. Konfederasyon ve genel merkez düzeyinde yönetimde kadın yer almamaktadır. Denetleme ve disiplin kurulları da erkeklerden oluşmuştur.

Konfederasyona bağlı en büyük sendika olan Eğitim-Bir-Sen'in 92 kişiden oluşan Başkanlar Kurulunun bütün üyeleri erkektir. Üye dağılımına bakıldığında ise

üyelerin %30'nun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Üye oranları herhangi bir biçimde yönetime yansımamıştır. Şubelerde, şube başkanı olmasa da yönetim kurullarında kadınlar görev almaktadır.

Kadın Mekanizmaları

KESK bünyesinde var olan yedi sekreterden biri Kadın Sekreterliğidir. Konfederasyona ek olarak, BES, DİVES ve Tarım-Orkam Sen dışındaki, bağlı sekiz sendikada merkez ve şube düzeyinde kadın sekreterlikleri kurulmuştur.

Kadın sekreterliği KESK'in kuruluş aşamasında, kadınlara ilişkin çalışmalar yapmak üzere oluşturulmuştur. KESK 1.Olağan Genel kurulunda Kadın Sekreteri olarak Hatice Pehlivanoğlu görev almıştır. Bağlı sendikalarda ise kadın sekreterlikleri daha sonra oluşturulmuştur. KESK'in diğer Kamu Emekçileri Sendikalarından ayırt edici özelliklerinden biri budur. KESK'e bağlı sendikalardan Eğitim-Sen 2000 yılında kadın sekreterliğini kuran ilk sendikadır. Eğitim-Sen'de Kadın sekreterliği tarafından düzenli olmasa da ilki 2004 yılında olmak üzere Kadın Kurultayları gerçekleştirilmektedir. SES 7. Olağan Genel Kurulunda Genel Merkez ve şube düzeyinde kadın sekreterliği kurulması karar altına alınmıştır (2011). Kadın sekreterliği kurulan bir diğer sendika Tüm-Bel-Sen'dir. Tüm-Bel-Sen'de kadın sekreterliği 2011 yılında gerçekleştirilen Genel Kurul kararıyla oluşturulmuştur.

BES'te kadın sekreterliği oluşturulmamasına rağmen özellikle 2000 yılından önce kadınlara yönelik çalışmalar yürütülmüştür. 1998 yılında "Vardık Varız Varolacağız" adıyla kadın konferansı düzenlenmiştir.

KESK’te Temmuz 2011 yılında yapılan tüzük değişikliği ile Konfederasyon Organları adı altında Danışma Organları oluşturulmuştur. Danışma Organları: Danışma Meclisi ve KESK Kadın Meclisinden oluşmaktadır.

KESK Kadın Meclisi, KESK Kadın Sekreteri, KESK Kadın Birimi, iş kolu sendikalarının Merkez Kadın Sekreterleri ve bu sendikalara bağlı şubelerin kadın sekreterlerinden oluşmaktadır. KESK Kadın Meclisi “Yılda bir kez toplanır, dönemsel kadın politikalarını tartışır ve programlamalar yapar. KESK Genel Meclisine önerilerini sunar. Görev ve işleyişi yönetmelikle belirlenir”⁸³.

KESK Genel Meclisi yılda en az üç kez olağan, Yürütme Kurulunun salt çoğunluğunun ya da kendi üyelerinin en az üçte birinin yazılı çağrısıyla olağanüstü toplanır. Kararlar eşitlik esasına göre alınmaktadır. “Kadın çalışmaları konusunda KESK Kadın Meclisinin kararlarını esas almaktadır”⁸⁴. Kadın politikaları, Kadın Meclisi bir başka ifadeyle KESK’li kadınlar tarafından belirlenmektedir.

Türkiye Kamu-Sen’de konfederasyon düzeyinde herhangi bir kadın mekanizması tanımlanmamıştır. Sendika merkezleri ve şube düzeyinde kadın kollarının örgütlendiği görülmektedir. Kadın kolları ayrı bir birim olarak değil, Sosyal İşler Sekreterliğinin çalışma alanlarından biri olarak oluşturulmuştur. Kadın kolları gönüllülük üzerinden işlemektedir. Sendika genel merkez yönetimlerinde yer alan kadınlar ile Ankara’da bulunan şube yöneticileri ya da yönetim kurulu üyeleri kadın kollarını oluşturmaktadır. Kadın kollarının 10 üyesi bulunmaktadır (Sendika Genel Merkez Görüşmesi, Aralık 2011).

⁸³Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyon Tüzüğü, <http://www.kesk.org.tr/node/3> (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

2011 yılında Memur-Sen Konfederasyonu bünyesinde Kadın Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyon, Konfederasyona bağlı sendika yönetimlerinin önerdiği, uygun gördüğü kadın temsilcilerden oluşmaktadır. Komisyon kendi arasında seçimle Kadınlar Komisyonu Başkanını seçmektedir. Memur-Sen Kadın Komisyonu 25'i temsilci 10'u yardımcı olmak üzere 35 kadından oluşmaktadır. Temsilciler sendikaların üye sayısına ve sendikaların öneri götürdüğü kadınların gönüllülüğüne, çalışma isteklerine göre belirlenmektedir. Büro-Memur-Sen, Eğitim-Bir Sen ve Sağlık-Sen dört temsilci ile komisyonda yer alırken, diğer sendikalar iki ya da bir temsilci ile komisyonda yer almaktadır.

2011 yılının Kasım ayında il düzeyinde sendikaların kadın kollarını oluşturması için genel merkezden şubelere talimat gönderilmiştir. 2012 yılında teşkilatlanmanın tamamlanması planlanmaktadır (Sendika Genel Merkez Görüşmesi, Aralık 2011).

Kadın Politikaları

KESK'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"⁸⁵ (KESK Tüzük, 2010) belirlemesine yer verilmiştir. Böylelikle cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkmanın sendikanın temel politikalarından biri olduğu belirtilmiştir. Genel merkez düzeyinde kadın sekreterliği olan tek sendikanın KESK olması bu anlayışın sonucu olarak

⁸⁵ <http://www.kesk.org.tr/node/3>

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.⁸⁶ KESK’in 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. KESK’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 KESK bünyesindeki kadınlar için değil, diğer sendikalarda yer alan kadınlar tarafından da şu veya bu düzeyde sahiplenilmektedir. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele, harekete geçiren itki 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.

⁸⁶ Ayrıntılı bilgi için bakınız, www.kesk.org.tr.

KESK tarafından kadınların sorunlarına, taleplerine yönelik broşürler, bildiriler yayınlanmış, kadın dergileri çıkarılmıştır. 25 Kasım kadına yönelik şiddetle mücadele gününe ilişkin broşürler çıkarılmış ve bu gün dolayısıyla yapılan etkinliklerin-eylemlerin öznesi olunmuştur.⁸⁷ Kadın gündemlerine ilişkin bildirimlerin-broşürlerin hazırlanması, kadın dergisi çıkarılması ve üyelere ulaştırılması süreklilik arz eden bir faaliyettir.⁸⁸

Yayın faaliyetlerinin yanı sıra eylemler-kampanyalar da örgütlenmiştir. Kamu işyerlerinde pantolon giyme eylemleri düzenlenmiştir. 7 Aralık 2001 tarihinde Eğitim-Sen’li kadınlar pantolon giyerek derse girmişlerdir.⁸⁹ Ana teması “çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalara karşı eşitlik talebini yükseltmek”, “kadınların kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarını bilinçlere çıkarmak ve çözümler üretmek olan” Sözümlü Örgütlüyoruz Kampanyası (2003)⁹⁰ gerçekleştirilmiş, Kadın Kurultayları düzenlenmiştir⁹¹.

2009 yılında “Kreş ve Ebeveyn İzni Hakkımızdır” kampanyası çerçevesinde KESK Kadın Sekreterliği Demokratik Toplum Partili (DTP) ve CHP’li kadın milletvekilleri, TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı Güldal Akşit ve Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı Selma Aliye Kavaf ile görüşmeler yapmıştır.⁹² Bu durum KESK kadın sekreterliğinin kadın kimliği üzerinden farklı partilerde yer alan kadınlarla iletişim kurduğunun göstergesi olarak

⁸⁷ www.egitimsen.org.tr/kadin.php (Erişim Tarihi Eylül, Ekim, Kasım, Aralık 2011, Ocak, Şubat, Mart 2012)

⁸⁸ www.kesk.org.tr

⁸⁹ <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3837.pdf> (Erişim Tarihi Eylül 2011)

⁹⁰ http://www.egitimsen.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=16976#.UPGNJGfAuCk

⁹¹ www.kesk.org.tr/taxonomy/term/7, www.egitimsen.org.tr/kadin.php (Erişim Tarihi Eylül 2011)

⁹² http://www.birgun.net/worker_index.php?news_code=1246065239&year=2009&month=06&day=27 (Erişim Tarihi Eylül 2011)

KESK metinlerinde sadece kamu emekçilerinin değil, farklı kadınların yaşanmışlıklarına ve deneyimlerine yer verilmektedir.

“Ülkemizde 30 yıldır süren çatışmalı dönemin en fazla mağdur olan kesimi; çocuklarını, eşlerini bu savaşa kurban veren, ana dilini konuşamayan, kültürünü yaşayamayan kadınlar oluşturmaktadır. Savaş kadınları yoksullaştırmakta, şiddeti arttırmaktadır. Kadınların, barış için söyleyecek sözü, çözümü geliştirecek gücü her zaman vardır” (KESK’in Sesi, 2012).

Türkiye Kamu-Sen’in 2012 yılında 8 Mart gündemi çerçevesinde yaptığı Basın açıklamasında kadınların mevcut durumu istatistiklerle aktarıldıktan sonra, tarihe ve dinsel söylemlere gönderme yapılarak kadınların neden önemli oldukları anlatılmıştır. Metinlerde özellikle annelik kavramı ve aile yapısı üzerinde durulmakta; aile ve annelik kavramlarına yönelik eleştiriler olumsuzlanmaktadır.

“Bugün dizilerde, reklamlarda kadını istismar eden, cinselliği kullanarak rant elde eden, bunu da çağdaşlık ve özgürlük olarak toplumumuza kabul ettirme gayretinde olan bir zihniyetle, Türk kadını çağdaşlık yolunda daha fazla yol kat edemez. Anne olmak her halde yapılacak işlerin en kutsalı, en şerefliisidir. Peygamber Efendimiz (sav) “cennet anaların ayağı altındadır” hadisi ile dinimizin de kadına ve anneye verdiği önemi ortaya koymuştur.

Yine Peygamber Efendimiz’e (sav) biri sormuş: “Ya Resulullah, en çok kime iyilik ve ihsan etmeliyim?” Peygamber Efendimiz (sav) şöyle buyurmuş, “annene!” “Sonra kime” diye sorulduğunda 3 defa “annene” dedikten sonra dördüncü defa sorulunca “babana” demiştir. Ama ne yazık ki, toplumumuzun temel dinamikleriyle oynamak arzusunda olanlar, anneliğin mukaddesatını kadınlarımıza unutturmaya,

toplumu bir arada, ayakta tutan aile yapısını parçalamaya çalışmaktadırlar. Bunun için de kadın hakları kisvesi altında, kadın haklarını yok eden düşüncelere önderlik etmektedirler.”⁹⁴ Toplumun temel dinamiklerinin anne, annelik üzerinden işlerlik kazandığının altı çizilmekte, annelik yüceltilirken, aileye yöneltile eleştiriler tehlike olarak algılanmaktadır.

Memur-Sen tarafından yayınlanan bildiriye “Kadına Yönelik Şiddet Önlenmeli, Ayrımcılık Sona Ermelidir”⁹⁵ üst başlığı kullanılmış, kadınların yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri sıralanmıştır. Bildiriye yer alan bir diğer nokta İslam ve başörtüsü meselesidir.

“Kadın, gerçek manada hak ettiği değere, İslamiyet'in gelmesiyle ulaşmıştır. Memur-Sen ve bağlı sendikalarımız olarak değerler sendikacılığı yaptığımızı söylerken ifade etmeye çalıştıklarımızdan biri de budur.”

Başörtüsü yasağı Memur Sen tarafından kadınların topluma katılımı önünde engel olarak görülmektedir. “Memur-Sen olarak, kadını sosyal hayattan uzak tutan, çalışma hayatının içinde yer almasını engelleyen başörtüsü yasağının kadına yönelik en büyük şiddet olduğunu düşünüyoruz.”

Türkiye Kamu-Sen'in tüzüğünde kadınlara ilişkin ek belirlenimler bulunmamaktadır. Sendika görüşmeleri de kadınlara yönelik sendikanın özel bir politikasının olmadığını göstermektedir. Görüşme yapılan yöneticiler kadın kolları, vb. sadece kadınlara özgü ayrı mekanizmalara sıcak bakmadıklarını, zorunluluktan dolayı kurduklarını ifade etmişlerdir. Türkiye Kamu-Sen'in kadınlara yönelik

⁹⁴ <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4592>, (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

⁹⁵ <http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2574> (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

etkinliklerinde geziler, ziyaretler (çocuk yuvası, huzurevleri) ve kermesler ön plana çıkmaktadır.⁹⁶

Memur-Sen tüzüğünde bölümünde kadın üyelere ilişkin olarak “Üye sendikalar, kadın üye mensuplarının mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılmasına, temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olmayı” amaçlar yer almaktadır. Tüzükteki bu maddeye rağmen, konfederasyon düzeyinde organize edilen gezileri bir tarafa bırakırsak, kadınlara ilişkin herhangi bir kampanya, faaliyet örgütlenmemiştir.

Memur-Sen tarafından yapılan açıklamalara bakıldığında kadının nerede ve nasıl görüldüğü açığa çıkmaktadır. “Kadın, çalışan idareci olarak, ev hanımı olarak, anne olarak, genç kız olarak, aile biriminin ve toplumun temel taşıdır. Değerler sendikacılığının en önemli merkezi kadındır...Kadın kolları il temsilcilerine, şube başkanlarına buradan çağrıda bulunuyorum. Gelecek kongrelerde komisyon başkanı olarak değil, Toç-Bir-Sen’in İl Başkanı, Şube Başkanı olarak, Genel Merkez Yöneticisi olarak, Genel Başkanı olarak yer alacak şekilde çalışmanız gerekiyor”⁹⁷. Burada bir taraftan kadının geleneksel rolleri ve bu rollerin ne kadar önemli olduğu vurgulanmakta, öte yandan bu rollerle birlikte, rollerde değişiklik yaratmadan, kadınlar yönetimde yer almaya çağrılmaktadır.

⁹⁶ <http://eski.turksagliksen.org.tr/content/view/1913/33/>, (Erişim Tarihi Eylül 2011)
<http://www.tesgaziantep.org/huzurevi-ziyareti-24032012>, (Erişim Tarihi Aralık 2011)

<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=3553>

⁹⁷ Memu-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu'nun konuşması

<http://www.tocbirsen.org.tr/TR/Genel/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFFA79D6F5E6C1B43FF782108BA1C84872F>

Memur Sen ve Kamu Sen'in söylemleri Nira Yuval-Davis(2010) kadınların toplumların-cemaatlerin taşıyıcıları olduğu savını desteklemekte ve bu yönelimin sendikalarda yer ettiğini göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: SENDİKALI KADINLARIN DEĞERLENDİRMELERİ, SENDİKA SEÇİMİNDE ÖNCELİKLER

Kimlik çok farklı etkenlerin bir araya gelmesi ve etkileşim içine girmesi ile oluşmaktadır. Cinsiyet bu bileşimlerden sadece biridir. Yuval-Davis bu etkileşimi şu şekilde tanımlamaktadır. “Farklı ontolojik temelleri ve söylemleri olsa da toplumsal cinsiyet, etnisite ve sınıf kavramları somut toplumsal ilişkiler içinde birbirinin içine girmiştir ve birbirleri tarafından eklenmektedir. Bunların hiçbiri diğerine ek olarak düşünülemez ve soyut bir biçimde öncelik kazanamaz” (Yuval-Davis, 2010:29). Kadınlarla yapılan görüşmeler, kadınların yapıp ettiklerinde, politik tercihlerinde, kendini tanımlama biçimlerinde cinsiyet dışındaki faktörlerin-kavramların etkili olduğunu göstermektedir. Kadın olmanın kendisi, kadınlığın nasıl anlamlandırıldığı, sorunların ortaya konuluşu bir bütün olarak başka bileşenlere gönderme yapılarak adlandırılmaktadır. Sendikalı kadınların ortaklaştığı temel konu kadının iş ile birlikte evin yükünü de omuzladığı ve aile içi işbölümünün sendikaya yansımından dolayı kadınların yaşadığı kimi sorunlardır. Ancak bazı kadınlar işbölümünün olağan, kadın olmanın gereği olduğunu düşünürken özellikle çocuk bakımı söz konusu olduğunda ya da kadın ile erkeğin yan yana gelmesi noktasında çekincelerini dillendirirken, bazı kadınlar da hem işbölümünü hem de ayrı mekânsal konumlanmaları reddetmektedir. Olağan karşılama ve işbölümünü reddetme noktalarında sendikalı kadınlar arasında derin farklılıklar bulunmaktadır. Burada toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında dinin rolü, İslamiyet’in oynamış olduğu rol ve millete atfedilen kültürel öğeler önem taşımaktadır. Kazemi, İslami kuralların

ataerkilliği besleyen yönüne dikkat çekmektedir. “Ataerkil tutumların bu bölgede (*Ortadoğu’da*) İslamın ortaya çıkışından çok önce de yaşadığı aşikardır. Bu tutumların belli bir dinin ötesinde kaynakları olmasına rağmen, dini gelenekler ve uygulamalar bazen bu tutumların pekişmesini sağlayabilir. Gerçekten İslamın patriarkal esaslarına ve uygulamalarına dikkatle bakıldığında, bu husus İslam için de geçerlidir (Kazemi, 2000).

Politik şekilleniş, kendini tanımlama biçimi-kullanılan sahiplenilen kavramlar, dinin anlamlandırılma ve yaşanma biçimi (günlük pratiklere etkisi), laikliğin algılanışı, Kürt sorununa yaklaşım, devlet algısı, kadınların yapıp ettiklerini, sendika tercihlerini, sendikal faaliyetlerini ve sendikalara bakış açılarını büyük ölçüde belirlemektedir. Öte yandan kadınların hayatını kolaylaştıracak politikaların hayata geçirilmesi noktasında ortaklıklar olabildiği görülmektedir: kadınların şiddetten korunması, karar mekanizmalarında yer almaları gibi.

1. Sendikalı Kadınların Ev Yaşamı: Evdeki İşbölümü, Zamanın

Kullanımı

Sendikalı kadınlar üzerine Almanya ve İngiltere’de yapılmış çalışmalar bekâr, evli olsa bile çocuk sahibi olmayan, boşanmış ve yaşı ilerlemiş kadınların sendikal süreçte daha fazla yer aldıklarını göstermektedir (Toksöz, 1995:443). Tez çerçevesinde görüşme yapılan kadınların medeni durumları bu sonucu tam olarak desteklememekte, sendikalar arasında farklılıklar görülmektedir. Memur-Sen’de sendikada aktif olan kadınlar arasında boşanmış ve bekar olanlar bulunmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde bu kadınlardan biri “zamanım olduğu için sendikacı oldum” demiştir. Görüşmelerde evli olmamanın ve aileleri ile yaşamının kendilerine

büyük kolaylık sağladığını dile getirmişlerdir. Ev işleriyle annelerinin ilgilendiğini, bu nedenle zamanlarını evde harcamak zorunda olmadıklarını belirtmişlerdir. Kocanın olmaması, anne desteği kadının zamanını sendikal çalışmaya ayırmasını olanaklı kılmıştır. Ancak KESK ve Türkiye Kamu-Sen’de evli çocuksuz kadınların yanı sıra evli çocuklu kadınların aktif olarak yer alması dikkate değerdir. Evli kadınların ortak özelliği eşlerinin de sendika üyesi olmasıdır. Görüşme yapılan KESK’li kadınlar eşlerinin sendika üyesi olmaları ve sendikal çalışmalara aktif katılımları nedeniyle keskin ev içi işbölümü olmadığını, işlerin ortak yapıldığını, sendikal mücadelenin gerektirdiği tüm faaliyetlerin, şehir dışındaki çalışmalara katılmak da dahil olmak üzere, içinde yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

“Babasıyla paslaşarak bakıyoruz. Şöyle bir şey yapmaya çalıştık, denge kurmaya çalıştık, ne kadar başarabildiniz dersin başaramadık eşimin daha aktif olduğu dönemlerde ben biraz daha şube düzeyinde komisyonlar düzeyinde görev aldım. Hiç koparmadım örgütle ilişkiyi. O zaman çocuğun sorumluluğunu ben üstlendim. İşte benim daha aktif görev aldığım dönemlerde o şubelerde görev aldı...”

Çocuk bakımı konusunda sendikal arkadaşlardan ve ailelerden destek alınmaktadır. “...ikimizde aynı anda il dışında çıkmak zorunda kalınca sendikal arkadaşlar yardımcı oluyorlar... biraz teyzeme söylüyorum ama ağırlıklı olarak arkadaşlar birbirine yakın olanlar destek oluyorlar” (KESK Görüşme 3).

Türkiye Kamu-Sen’de de benzer bir biçimde evli olan kadınların eşleri de sendika üyesidir. Kamu-Sen’de yönetici olan kadınların aile yaşamı ile sendikal mücadeleyi uyumlaştırmaya çalıştıkları ve ara çözümler aradıkları, görülmektedir. Şehir dışındaki görevlere gitmemek başvuru çözümlerinden biridir.

Sendikalarda aktif olarak çalışan yöneticiler zamanlarının hepsini sendikal çalışmaya ayırırken, görüşme yapılan üyelerin sendikaya zaman ayırmaları koşullara-gündemlere göre değişmektedir. Sendikaların kampanya dönemlerinde, eylemlerin yoğunlaştığı dönemlerde üyelerin hareketliliği artmaktadır.

2. Sendikal Olma Sürecinin Gelişimi ve Tercihler

Sosyalistlerin ve komünistlerin önderliğinde sendikaların kurulması (Koç, 2009), solcu/sosyalist kadınların KESK’te örgütlenme süreçlerini açıklamaktadır. Ancak hem KESK’e üye olan tüm kadınların kendilerini bu biçimde tanımladığına dair herhangi bir veri olmaması, hem de KESK dışındaki kamu emekçileri sendikalarında da kadın üye oranının %30’ların üzerinde olması, genel olarak kadınların niçin ve nasıl örgütlendiğine, sendikal olma süreçlerinin nasıl işlediğine, sendika tercihinde kimin/kimlerin veya neyin/nelerin etkisi olduğuna bakmayı gerekli kılmaktadır.

Görüşme yapılan kadınlar arasında, üye oldukları sendikayı bilinçli bir biçimde seçenler çoğunluktadır. Kuşkusuz derinlemesine görüşme yapılan kadınların büyük ölçüde genel merkez ve şube yöneticilerinden, işyeri temsilcilerinden oluşması, 12 kadından 8’i, böylesi bir sonucun ortaya çıkmasının nedenidir. Ancak, zaten, bu tezin ana sorularından biri kadınların bilinçli olarak yaptıkları tercihlerin neden birbirinden farklı olduğudur. Tercihler üzerinde hangi faktörlerin etkide bulunduğu.

Sendikaların ideolojik yönelimleri üçüncü bölümde belli başlı kavramlar çerçevesinde özetlenmişti. Kadınlarla gerçekleştirilen görüşmeler, kadınların üye olunan sendikanın ideolojik yönelimleri ile uyumlu bir düşünsel çerçeveye sahip

olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin Memur-Sen’de görüşme yapılan bütün kadınlar kendini dindar ve/veya muhafazakâr olarak nitelendirmektedir. Şeriat, Memur-Sen üyeleri için İslam hukuku anlamına gelmekte ve olumlu bir biçimde kavramsallaştırılmaktadır. KESK’li kadınların bir bölümü için şeriat korkutucu ve mücadele edilmesi gereken bir kavram iken, bir bölümü özellikle bu kavram üzerinden belli kadınların ötekileştirildiğini ve mevcut siyasal yapılanmanın tersinden güçlendirildiğini belirtmektedir. Türkiye Kamu-Sen’de ise bu konuda farklılıklara rastlanmakta, kimi üyeler için şeriat İslam hukuku anlamına gelirken, kimileri için ise hiçbir koşulda düşünülmeyecek bir yönetim biçimine denk düşmektedir.

Görüşme yapılan Türkiye Kamu-Sen üyeleri için devletin varlığı önem taşıırken ve milliyetçi olmak olumlu bir özellik olarak anlamlandırılırken, KESK üyeleri için tersi bir durum söz konusudur, devlet şiddet ile eş değer tutulmaktadır.

Ayşe Saktanber (2005:814), “Dinin kadınların toplumsal statülerinin gelişiminde etkin olan, toplumsal yapıları ve siyasaları azımsanmayacak derecede enforme eden, kadınlığa ilişkin söylemlerin ve doğrudan kadınların gündelik yaşamlarının oluşumunda son derece etkin bir toplumsal faktör olmasına gerçeğine” işaret etmektedir. Sendikaları bu toplumsalın ve siyasaların bir uzantısı-parçası olarak düşündüğümüzde, özellikle İslamı referans alan sendikalarda kadınların neden yer aldığını anlamak kolaylaşmaktadır.

Memur-Sen üyeleri için başörtüsüne karşı alınan tavır sendika seçiminde önemlidir. Memuriyete ilk başladığında Türkiye Kamu-Sen üyesi olup sonradan Memur-Sen e geçen bir kadın sendikalı olma sürecini şöyle aktarmıştır.

“Türbanlıydım, Refah-Yol hükümeti zamanında rahattık, sonra hükümet değişti baskılar başladı. Müfettişler soruşturma açtı, sorguladılar. Sürekli gözetim altındaydım, şuan mobbing dedikleri şey...O dönem çok baskı gördük. Başımızı açtık, arkadaşlarım günaha giriyoruz dediler ama ben açalım dedim zaten bizi buradan atmak istiyorlar, alanı terk etmeyelim dedim. Bazıları peruk taktı ama ben istemedim... O sırada sendikadan Memur-Sen'den destek gördüm ama ilk işe girdiğimde Kamu-Sen'e üye olmuştum. Oradaki kişilerin davranışları tutumları şube yöneticilerinin hoşuma gitmemişti. Belli bir partinin arkasında gidiyorlarmış gibi hissettim, bunu da gördüm. Bir partinin arka bahçesiymiş gibi. Yapıları çok değişti, sanki orada memurların hakkını savunmuyorlar belli bir partinin misyonunu vizyonunu üstlenmiş gibiydiler. Anlatabildim mi, baktım olmayacak, bu tür sendikacılık olmaz dedim. İstifa ettim” (Memur-Sen Görüşme 1).

Bu anlatım sendika seçiminde etkili olan faktörlerin bir bölümünü ortaya koymaktadır. Mağduriyet hissi, bu hissin birileri tarafından anlaşılması ve destek sunulması, sendikanın kişinin dünyayı görme-algılama biçimine uygunluğu ve politik tercih.

Yine memuriyetin ilk yılında Türk Eğitim-Sen'e üye olan bir kadın türban meselesi nedeniyle Memur-Sen'e geçtiğini ifade etmiştir. Dile getirilen bir diğer argüman örgütlülük ile İslam arasındaki ilişkidir.

“Peygamber efendimiz de, hani o gençliği döneminde Hilfu'l-Fudül (Erdemler Birliği) diye bir dernek, bir örgüt aslında, güçlerin birliği gücün birleştirilmesi, kötülöklere karşı, yaşananlara karşı hakkın alınması için örgütlü olunmasından yana. O yüzden hep örgütlü olmayı savunuyordum, her zaman...önce

Türk Eğitim-Sen'deydim, bir yıllık bir üyeliğim oldu. Türk Eğitim-Sen'den daha sonra Memur-Sen'e geçmemin sebebi başörtü konusu, burada tanıdık arkadaşlar da vardı, onlarla birlikte çalışma adına Eğitim Bir-Sen'e öyle geçtim" (Memur-Sen Görüşme 3).

Memur-Sen'de şimdi ya da geçmişte aktif bir biçimde çalışan kadınlar için sendikaların başörtüsüne karşı tavrı belirleyici bir seçim kriteridir. Memur-Sen'li kadınların başörtüsü, din dersleri gibi konularda sendikalarının yönelimleri ile uyum içinde olduğu görülmektedir.

Memurluğa ilk girdiğinde KESK'e üye olup, üç ay sonra istifa ederek Memur-Sen'e üye olan sendikalı bir kadın ise başka bir önceliğe vurgu yapmıştır.

"Kürtçülük yaptıkları için yani memur hakkı korumak yerine...benim de kanıma dokundu, ben de Çerkez'im. Yani o nedenle kısa bir süre sonra istifa ettim ve 1996 yılında Memur-Sen'e üye oldum....bir kaç eyleme katıldım o eylemlerdeki söylemlerde işte yine Kürtler üzerine idi. Öyle olunca bizim amacımız memur hakkını korumak mı, yoksa Kürtlerin hakkını korumak mı? diye gündeme getirdim yönetimde. Sonra da istifa ettim" (Memur-Sen Görüşme 2).

Bu anlatım, hem Kürt sorununa yaklaşımın hem de sendikanın buna müdahil oluş biçiminin sendika seçiminde etkili olduğunu göstermektedir.

KESK'te yer alan kadınlar ise başka bir öykü anlatmıştır. Önemli bir bölümü öğrencilik yıllarında aktif siyasetin içinde yer almaya başladıklarını, KESK'e kendilerine, dünya görüşlerine yakın olduğu için üye olduklarını dile getirmişlerdir.

“Aslında ben üniversiteden mezun olduğumda da radikal düşünüyordum, daha radikal düşünüyordum. Sendikaları da özellikle Eğitim-Sen’i lise öğrencisiyken tanıyordum onların dergilerini ara sıra broşürlerini falan takip ediyordum. Sendika yönetiminden kişileri de tanıyordum. Onların neler yaptıklarını da az çok biliyordum ama yaptıkları iş bana çok inandırıcı gelmiyordu açıkçası başlangıçta. Biraz şey buluyordum yani daha ideolojik bakıyordum sendikalara. İşte sendikalar sonuçta var olan düzeni reforme etmek için kurulmuş diye düşünüyordum ama böyle değil yani tam olarak böyle değil” (KESK Görüşme 1).

Görüşme yapılan KESK’e üye kadınların sendikalı olma sürecinden önce farklı örgütlenmelerde yer aldıkları görülmüştür.

“Gençlik Derneği vardı. Lisede derneklerde çalıştım. Ama öyle tutarlı sağlıklı değildi. Memurluğa 22 yaşında başladım. Sendikayla politik bilincim gelişti. 90 da işe girdim, aday memur iken sendikaların ilk çalışmaları vardı.... sendikalar daha yeni yeni hareketlenmeye başlıyor, yeni yeni örgütleniyor. O dönemlerde neden KESK’i tercih ettim. KESK’in daha tutarlı daha kararlı daha iradeli bir tutumu vardı o dönem. Örgütlenme anlayışı daha disiplinli, tercih sebebim oydu. Tabii birde geçmişten gelen politik durumda söz konusu ikisi bütünleşti” (KESK Görüşme 2).

KESK’e sendikal politikaları nedeniyle üye olduğunu söyleyen bir görüşmeci şu ifadeleri kullanmıştır.

“Ben genel anlamda sendikal politikaların, yürüyen tartışmaların içerisinde biri olarak, benimsediğim için Eğitim-Sen’e üye oldum, ondan öncesinde Eğitim-Sen’e üyelik için başvuruda bulundum. Biraz sendikal politikalarla ilişkiydi. O dönem çok

öyle soracak mısın bilmiyorum ama kadın kimliğimden dolayı burada yer almam lazım cinsiyetimden dolayı demedim” (KESK Görüşme 3).

KESK’e üye olmanın bir diğer nedeni, Türkiye’de kamu emekçileri sendikal hareketinin KESK bileşenleri tarafından başlatılmış olması (Koç, 2009), ki bu bir övünç kaynağıdır ve gerçek anlamda sendikanın KESK olduğuna duyulan güvendir.

“Sendika olarak gördüğüm tek örgüt...Bizim üye olduğumuz süreç sendikaların yasalarının olmadığı sendikaların hukuksal olarak var olmadığı dönemlerdi. Ve o dönem şöyle tartışmalar yürüyordu. Tırnak içerisinde memurların sendikalaşmaya hakları var mıdır yok mudur, yani devletin memurları kendi işverenlerine devlete karşı örgütlenebilir mi örgütlenemez mi? Bu tartışmalar yürütülürken bu işi, hep söylenir ama o dönem bu tartışmalar yürütülürken sendikal mücadeleyi aslında biz başlattık” (KESK Görüşme 3)

Üyelerden biri ise sendika tercihlerini açıklarken üye olduğu dernekte yürütülen tartışmaların ve akademisyenlerin, özellikle Mesut Gülmez’in, memurların sendikalı olmasının önünde engel yoktur söyleminin etkisinden bahsetmiştir (KESK Görüşme 4). Bir nevi akademiye yapılan tartışmalar da, memurlar arasında gündem oluşturmuş, sendikalaşma tartışmalarına katkı sunmuştur. Benzer bir biçimde Alparslan Işıklı’nın kamu emekçileri sendikaları üzerine yaptığı çalışmaların, örgütlenmedeki etkisinden bahsedilmektedir (Koç, 2009; Üzüm, 2010).

Kadınların sendikalı olma süreçlerine bakıldığında temel eğiliminin ideolojik ve politik olarak yakın olma, hissetme olduğunu yukarıda belirttik. Bununla bağlantılı olarak kadın erkek ilişkilerine yaklaşım, yaşam biçimi-giyim tarzı nedeniyle yaşadığı sorunlarda sendikanın kendisine destek sunması ya da sunmaması

sendikal tercihte etkili olabilmektedir. Sendikaların kadınlara ilişkin talepleri ve yönelimleri, faaliyetleri Kamu-Sen üyeleri tarafından sendika tercihlerinin nedenleri arasında sayılmamıştır.

Sendikaların sahip oldukları ideolojilerin-yönelimlerin yanı sıra, sendikaların kadınlara yaklaşımı, örgütsel yapıda kadınların yer alışı, kadın-erkek eşitliği ve ilişkileri KESK üyeleri için önem taşımakta, sendika tercihinde etkili olabilmektedir.

“O dönem başka sendikalar vardı, önce Tüm-Sağlık-Sen’i sonra SES’i ve KESK’i tercih etmem de kendi iç tartışmalarım yani milliyetçi ve dinci motiflere sempati yok, hele hele sendikacılıkta hiç yok. Yani onlar benim için hiçbir zaman, KESK’e üye olmasaydım da, üye olacağım bir sendika tipi değil. Milliyetçi ve muhafazakar sendikalara üye olmak istemem tercih etmem ve bunun nedeni de aslında iş yaşantımın büyük bir kısmı milliyetçi ve dincilerin yoğun olduğu, muhafazakarların yoğun olduğu çalışan kitlesinin içinde geçti. Düşünme ve yaşama biçimlerini fazla çelişkili ve riyakar buluyorum. ...ve örgütlenme ilişkilerinde kaba olduklarını gördüm. Kaba-saba yani estetik problem yaşadıklarını düşünüyorum. KESK içinde bütün bu sürede kadın erkek ayrımı yoktur. KESK’in eylemlerinde kadınlar olarak ya denk oranda ya da kadın ağırlıklı katılıyoruz. Ben eşitliği önemsiyorum çok önemsiyorum eşit insan olmanın, görünüşünü de önemsiyorum. Kamu-Sen ve Memur-Sen’in hiçbir örgütlenmesi ben de eşitlik görünüşü ve düşüncesi oluşturmadı....Arkadan mücadele etmek, arkadan yürümek bana itici geliyor. Arka sırada seçilmek söz hakkının ikinci olması, abilerin konuşuyor olması benim için çok itici” (KESK Görüşme 4).

Sendikal tercihte bir diğerk etken devlet ve millet yaklaşımıdır. Eriksen (2002) etnik ideolojiler ile milliyetçilik arasındaki farklılığı açıklarken devlet ile kurulan ilişkiye değinir. Etnik ideolojilerin tanınma ve temsil üzerinden işlerlik kazandığını, milliyetçiliğın ise devlet üzerinden egemenlik talebinde bulunduğunu söyler. Türkiye Kamu-Sen’de yer alan kadınlar devlet üzerinden gelişen egemenliğe ve ülkenin bütünlüğüne vurgu yapmışlardır.

“Bu işe ta başından başladık daha önce bizim Türkiye Kamu Çalışanları Vakfımız vardı, vakfi kurduk. Geçmişe şöyle biz bunu kurarken inanın çok halisane tek şeyimiz bu ülkenin geleceğı önce ülkemiz dedik vakfi kururken de sendikayı kurarken de asla şahsi olarak bu işi yapmadık önce ülkemiz dedik zaten sloganımızda öyleydi Türkiye Sevdamız Ekmek için Kavgamız. Ama önceliğimiz Türkiye idi. Biz onun için kurduk bu sendikayı yani ülkenin varlığı, bütünlüğü, birliğı tek devlet tek millet tek bayrak bunu düşünerek kurduk bu sendikamızı da. Tabii ikinci planda da memurların hak ve özgürlükleri vardı esas yani ikincisi de buydu.”

Alman tarihçi HeinrichVon Treitschke göre devletin üzerinde hiçbir güç yoktur ve devlet millete dayalı olmalıdır, milliyet en üstün değerdir (Özkırmılı, 2009:43). Milliyetçilikle devlet arasında organik bir ilişki bulunmaktadır, çünkü millet kendini var kılacak bir mekanizmaya ihtiyaç duyar. Kamu-Sen görüşmelerinde de devlet-millet bütünlüğünün altı çizilmektedir. “Devlet, bizim her şeyimiz. Varlığımızın sebebi, nedeni ben öyle görüyorum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

“Devlet demek vatan hür yaşadığım her şeyiyle varlığına sahip olacağım bir yer” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2).

KESK üyelerinin hepsi devleti tümüyle olumsuzlayan bir yaklaşımı benimsemektedir. KESK’li üyelerin yaklaşımı kaynağını sosyalist ve kısmen feminist yazında ve mücadelede bulmaktadır.

Sosyalistlerin temel yönelimi devletin iktidardaki sınıfların yönetici organı olmasıdır. “Devlet, sınıf karşıtlıklarını frenleme gereksinmesinden doğduğuna, aynı zamanda, bu sınıfların çatışması ortasında doğduğuna göre, kural olarak en güçlü sınıfın, iktisadi bakımdan egemen olan ve bunun sayesinde; siyasal bakımdan da egemen sınıf durumuna gelen ve böylece ezilen sınıfı boyunduruk altında tutmak ve sömürmek için yeni araçlar kazanan sınıfın devletidir” (Engels, 2005:201). Yine Lenin’de devlet “sınıf çelişkilerinin uzlaşmaz olmaları olgusunun bir ürünü ve belirtisidir. Nerede sınıflar arasındaki çelişmelerin uzlaşması nesnel olarak olanaklı değilse, orada devlet ortaya çıkar. Ve tersine; devletin varlığı da, sınıf çelişkilerinin uzlaşmaz olduklarını tanıtlar” (Lenin, 1989:19).

Weber (2011), devleti şiddet kullanma tekeli elinde bulunduran, kurumsallaşmış siyasal bir girişim olarak ifade etmektedir.

Elbette devletin ne olduğu üzerine çok geniş bir tartışma çerçevesi bulunmaktadır. Bunlardan biri, Koray’ın (2005) deyişiyle, etkin biçimde ortaya çıkışı, 20. yüzyılın ikinci yarısına tekabül eden refah devletidir. Refah devleti Marksistler tarafından eleştiriye tabi tutulmuştur. “Marksist yaklaşım açısından ise refah devleti, kapitalist gelişmenin bir ürünü olarak değerlendirilir ve ortaya çıkışı kapitalizmin sorunları, sınıf kavgası ve ekonomik krizlere bağlanır; bu nedenle refah politikaları da özel mülkiyet yapısını değiştirmeden işçi sınıfını sistemle bütünleştirmek amacını taşıyan politikalar olarak değerlendirilir” (Przeworski ve

Wallerstein’da akt. Koray, 2005: 31).Feministler kadınların devletle olan ilişkilerini sorgulamış, devletin kadınlara farklı davrandığını belirlemiş, kadına karşı ayrımcılık yaptığını deşifre etmişlerdir. Devletin vatandaşlık anlayışı erkek egemendir ve kadınları erkeklerle eşit görmemektedir (Walby, 1994).

KESK üyeleri Marksist ve feminist belirlenimlere uygun bir devlet tanımı yapmışlardır. KESK’li kadınlar için devlet bir baskı aracı ve şiddet ve otorite kelimelerine denk düşmektedir. “Devlet baskıcı otoriter bir yapılanma, el koyan bir yapılanma olarak düşünüyorum” (KESK Görüşme 1).

Bir diğer üye “İnsanların başına gelmiş en kötü belalardan bir tanesi diyelim, kimin tanımı bilmiyorum ama erkek egemenliğin kadın üzerindeki iktidarının en kristalleşmiş biçimi diye bir tanım vardı yanılmıyorsam bu biçimiyle... kadına rağmen geliştirilmiş bir ideoloji bana göre kadının yarattığı toplumsal düzene karşı geliştirilmiş bir düzen devletli düzen. Dolayısıyla en büyük levintan diyoruz, en büyük canavar” (KESK Görüşme 3).

“Devlet şiddettir, şiddetin kendisi” (KESK Görüşme 2).Memur-Sen üyelerinde devlete ilişkin bir çekingenlik-belirsizlik hakimdir, kısa ve “ama”lı cümleler kurulmuştur. Bunda islamdaki ümmet anlayışı kadar, devletin ne olduğu sorusunun, laiklik karşısındaki tutumun etkili olduğu düşünülebilir.

“Devlet, koruyucu” (Memur-Sen 1).

“Devlet baba deriz eskiden ama Allah devletimize zeval vermesin yine de. Devlet önemli bir kurum” (Memur-Sen 3).

Söylemdeki “ama” ve “yine de” sözcükleri çekimserliği göstermektedir.

Wolf (1982), akrabalık bağlarının, gelinen yerin ve taşınan ilişkilerin işçi sınıfının özelliklerini belirlemede etken olduğunu söylemektedir. Wolf'un bu görüşünü sendikal tercih alanına taşıdığımızda ilişkilerin ve bağların sendika tercihinde rol oynadığı ortaya çıkmaktadır.

Kamu-Sen üyesi akrabalık bağlarının etkisini şu şekilde aktarmıştır.

“2005’de bir arkadaş Eğitim-Bir-Sen’e kaydetti. O sendikayla ilgim alakam olmadı. Ben Ispartalıyım. MHP milletvekili olan akrabam bir gün beni ziyaret etti. Ona söyledim o da oraya uygun bir insan değilsin dedi. Hemen istifa ettim ve Türk Eğitim-Sen’e üye oldum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 4).

Bir başka üye “Neden Kamu-Sen” denildiğinde “sendikam olsun dedim güvenerek girdim...başka bir sendika düşünmedim belki biraz görüşler biz Erzincan’da büyüdük memleketimizin verdiği şeyle”, kendisi Sünni olan görüşmeci Erzincan’da büyümeyi ise şu şekilde tanımlamıştır. “...Bir sabah kalktığımda Erzincan olarak söylüyorum tüm Alevi olmayan evleri işaretlemişlerdi, haramilerin kapı işaretlemesi gibi. Bir sabah kalktık ki Alevi olmayanların dükkânları yağmalanmıştı. Bir sonraki günde Alevi olanların dükkânları yağmalandı Erzincan birbirine girdi... Liseye giden bir kardeşim vardı benim o zaman o dönemde o da sen bana yan baktın diyerek karışıyordu, çünkü ikilik soktular araya, Alevilik-Sünnilik... Biz öylece Erzincan’dan ayrıldık baktık başımız belaya girecek çocuğumuz orada kaybedecektik...” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2).

Yine KESK üyeleri içinde buldukları çevrenin zaten sol olduğunu, doğal olarak KESK’e geldiklerini belirtmiştir. Üyelerden biri ablasının KESK’te aktif olmasının kendisini de aktifleştirdiğini söylemiştir.

Memur-Sen üyeleri için başörtüsü, KESK üyeleri için devletten bağımsız, mücadele içinde kurulmuş olmak ve sendikada kadınların yer alma biçimi, Kamu-Sen için ülke ve devletin bütünlüğü sendika tercihinde öncelikler arasında yer almaktadır. Bunlara ek olarak çevre ve ilişkilerin sendika üyeliğinde etkisinden bahsedilebilir. Bir nevi görüşme yapılan emekçiler için sendika, sınıf çıkarlarını temsil eden bir aracın ötesinde, siyasal bir temsil aracıdır.

3. Sendika Yönetiminde Kadın

Sendikalar, diğer örgütler gibi, toplumun genel yapısına benzer biçimde örgütlenmektedir. Erkek egemenliği sendikalarda yapısal olarak bulunmakta, üye sayısı ve niteliği sendika yönetimlerinin belirlenmesinde etkin olmamaktadır. Toksöz ve Erdoğan (1998) Türkiye’de sendikaların erkek egemen olduklarını ve kadınları dışladıklarını ifade etmişlerdir. Kamu emekçileri sendikaları, Kamu-Sen ve Memur-Sen örnekleri bunu doğrulamaktadır. Dünyanın farklı yerlerinde yapılan araştırmalar erkek egemen sendikaların Türkiye’ye özgü bir durum olmadığını göstermektedir. İngiltere’de kadın oranının yüksek olduğu Kamu Hizmetleri Sendikası (UNISON) ve Ulusal Öğretmen Sendikası’nda da (NUT) erkek egemenliği söz konusudur. Kadın üye sayısı artmış olmasına rağmen yönetimde kadınların artmaması, örgütlenmelerin kendi içsel yapılarından kaynaklanmaktadır ve sendikaların cinsiyet ayrımı yapan yapılar olduklarını göstermektedir (Healy ve Kirton, 2000).

Fatmagül Berktaş (1998) akli erkeklerin, duyguları ve bedeni kadınların temsil ettiğini söyler. Erkeklik kamusal alanda akli temsil ettiğinden yöneticilerin erkek olmasına razı olmak da kadınların toplumsal normlara, dolayısıyla ikincil konumlarına ikna edildikleri anlamına gelmektedir. Ancak tez görüşmeleri, bu ikna

sürecinin sorunsuz olmadığını, direniş gösteren kadınların da olduğunu ortaya koymaktadır.

Görüşmelerden yola çıkarak, kadınların yönetimde yer almasının önündeki engelleri dört başlık altında sıralanabilir.

1. Toplumsal cinsiyet rollerinin, kadının ikili iş yükünün, kadının evden sorumlu olmasının kadınları sendikal çalışmadan ve yönetimde yer almaktan alıkoyması.

2. Kadınların bunu içselleştirmesi, sendikal mücadeleye katılım için yeterli isteği göstermemesi.

3. Sendikaların erkek egemen olması.

4. Sendikal mücadelenin gerektirdiği kişilik yapısı.

“Kadın yok ki 10 tane yok, 5 tane bile yok. Gönüllülük esas burada bayanlar da pek rağbet göstermiyor, gecesini gündüzünü katacaksın sendikada çalışacaksın şubeye gideceksin...olmak isteyenler seçiliyor şubede...Kadınların aktif olması gerekiyor, iradesini sendikacılığa yönlendirip yönlendirmediği belli oluyor. Kadınlar aday olmuyor, kadınların yükü ağır....Sabahtan kalkacak işine gidecek işindeki amirlerle uğraşacak...bire bir vatandaşla muhatapsa gerginliğini düşün o işin. Ondan sonra koştura koştura eve gidecek yemeğini yapacak çocukları okuldan gelecek ödevlerini yapacak...anlayış değişmesi lazım, geleneksel yapımız var, çok daha kötüsü sana şunu söyleyeyim kadınlar bunu benimsemiş, özümsemiş” (Memur-Sen Görüşme 1).

Bu söylem, kadınların sendikalarda yer almamalarının nedenlerini bir taraftan iş-ev arasında süren koşturmacanın kadınların yaşamını kaplaması, diğer taraftan kadınların bunu kabul etmişliği ve değiştirme iradesini göstermeyişi etrafında şekillendirmektedir. Kadınların ataerkiyle rol bölüşümü konusunda pazarlık yaptığı ve konularına razı oldukları bu söylemde dikkate değer bir göstergedir (Kandiyoti, 2011).

Aynı görüşmeci yönetime aday olduğunu ancak seçilemediğini de ifade etmiştir.

“Ben bu dönemde kongrede adaylığımı koydum. Seçilemedim. Oradaki hesap kitaplar çok daha değişik. Memur-Sen’in kadın üye sayısı epey var, kadın olmalı diyorlar, bütün delegelerle görüştüm, eksiksiz görüştüm, abla olmalı, bayan temsilcimiz olmalı, Allah yolunu açık etsin, Allah yardımcın olsun dediler. Ama dediğim gibi herkesin ekibi var, yönetimde olması gereken arkadaşlarını ayrı yeten seçmişler, hesap kitap değişik orada” (Memur-Sen Görüşme 1).

Sendikaların içinde ayrı ekiplerin/kliklerin/fraksiyonların olması da Türkiye’ye özgü bir durum değildir. İngiltere’de MSF (İmalat, Bilim ve Finans Sendikası) üzerine yapılan çalışmada da sendikanın Büyük Britanya Komünist Partisi ile İşçi Partisi arasında bölündüğü/yönetim için gruplar arasında rekabet olduğu belirtilmektedir (Healy ve Kirton, 2000). Robert Michels’de (2001), örgütlenmelere ilişkin “oligarşinin demir yasası” (iron law of oligarchy), terimini kullanmıştır. Michels’e göre insanların bir araya geldiği tüm örgütlenmelerin temel karakteristiği klikler ve alt gruplar yaratmış olmalarıdır.

Örgütlenme söz konusu olduğunda güce ve gücün kim tarafından kullanıldığına bakmak gerekmektedir. Bradley cinsiyetçi gücü bir cinsiyetin bir diğerinin davranışlarını kontrol etme kapasitesi olarak tanımlayıp, dokuz çeşit gücü betimlemiştir: ekonomik güç, konumsal güç (statü-kademe), teknik güç, fiziksel güç, sembolik güç, kolektif güç, kişisel güç, cinsiyete dayalı gücü, eviçi güç.

Türkiye'deki sendikal yapılanmalara bakıldığında politik gücü de bunlara eklemek gerekmektedir.

Aynı sendikaya üye olan bir diğer kadın, kadınların sendika yönetimlerinde bulunmamasının temel nedenini kadınların isteksizlikleri üzerinden değil, erkeklerin kadınları yönetimde, aktif görevde istememeleri ve kadınların sendikada yaşadıkları hayal kırıklığı üzerinden açıklamıştır.

“Valla nedeni erkek egemen bir sendika. Benimle birlikte birçok alanda ciddi sendikada çalışan kadınlar oluştu; fakat bu kadınların önü bir şekilde kesildi yani ya küstürüldü yani bir yere gelecekleri ispat edilince potansiyeli olanların bir şekilde önü kesildi...mesele Memur-Sen ilk üst kurul delegesiydim bayan olarak. Ben çok başarılıyım çok ciddi üye kaydetmişim. Beni genel merkez bir listede yönetime falan alacak diye umut ettim biraz tevazu gösterdim açıkçası. Bekledim, görüşmek istediler gidip görüştüğümde bana disiplinde ya da denetimde yer vereceklerini söylediler, ben bunu kabul etmedim. Yani benim yönetimde olmam gerektiğini söyledim yönetime de beni yazmadılar...kendim bağımsız aday oldum...Ordaki erkeklere bir konuşma yaptım bana yapılan haksızlığı anlattım ve iyi bir oy almıştım. Delegeler beni ayakta alkışladı konuşmamı... Amacım bir yerlere girmek değil

sadece kendimi ispatlamak için yani kadın olarak ben de varım ben de aday olabilirim diye...” (Memur-Sen Görüşme 2).

Erkeklerin kadınları sendika yönetiminde neden istemediği ise şu şekilde açıklanmaktadır.

“Bizim sendika kadınları yönetimde istemiyor, erkekler istemiyor. Kadın ile erkeğin bir arada çalışmasına ilişkin kaygılar, erkeklerin kadınları yönetimde istememesinin nedeni. Birlikte çalışırken şehir dışına giderken birbirinin mahremiyetine giriyorsun, uyuyorsun gözünü sabah birlikte açıyorsun, birlikte seyahat ediliyor. Aynı zamanda kadınlar çok dayanıklı olmayabilir. Bölge toplantıları var, oralara gidilecek...” (Memur-Sen Görüşme 1).

Bu yaklaşım kadın ile erkeğin yan yana durması, ortak alanları paylaşması konusundaki çekincelerin dışı vurumudur. Bir yönüyle de mekanların kadın ve erkek olarak ayrılması-ayrıştırılması düşüncesinin, mahremin, etkilerini üstünde taşımaktadır. Öte yandan kadınların yapabilirlikleri konusunda da şüphe barındırmaktadır.

Geçmişte Memur-Sen’de yöneticilik yapan üyeler, sonradan böylesi bir göreve gelmek istememelerini “yorgunluk”, “hakkın yenilmesi” gibi nedenlerle açıklamışlardır. “Yorgunluk” kadınların aile yaşantısı ile sendikal çalışma arasında kalmışlığının bir ifadesi olarak okunabilir. Öte yandan “hakkın yenilmesi”, “istediğiniz kadar çalışın, kadın olduğunuz için üst yönetime gelmenize izin verilmez” düşüncesinin/deneyiminin bir sonucudur. Kadınlar sendika yönetimlerine gelmek istediğinde ya da geldiklerinde “öğrenilmiş çaresizlik” deneyimlemektedir. Camdan tavana çarpmak bu deneyimin tanımlanmasıdır (Örücü, vd., 2007).

KESK’li kadınlar tarafından kadınların, toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumun kadına bakış açısı nedeniyle sendikal mücadeleye daha zor katıldıkları, katılımlarının daha fazla çaba gerektirdiği dile getirilmiştir.

“Kadınları sendikal alana çekmek için gerçekten de bir sürü şey yapman gerekiyor yani bir erkeği ikna etmek daha kolay. Bir yere götürmek daha kolay, bir eyleme götürmek daha kolay. Şimdi mesela kadın üyeyi toplantıya çağırıyorsun ama çocuğunu bırakacak kimse bulamıyor. Çoğu zaman bu yüzden gelmiyor” (KESK Görüşme 1)

Sendikal çalışmanın yapıldığı zaman ve bunun kadınlar için yarattığı kısıtlar da belirtilmiştir. “Toplantı gece olduğu zaman hele küçük yerlerde hani daha şey işte toplumun bakış açısı dedikodulara maruz kalma durumları falan da olabiliyor. Bu yüzden kadınlar sendikaya daha zor geliyorlar” (KESK Görüşme 1).

Bir başka görüşmeci ikili iş yüküne ek olarak çalışma, mücadele ve bu alanların erkeğe “aitliği” üzerinden düşüncelerini aktarmıştır.

“Tabii iki yönlü bakmak lazım, birincisi çalışan kadınların sonuçta bizim örgütlendiğimiz alan çalışan kadınların genel anlamda toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız olmamalarından yaşam pratikleri içinde hem annelik, hem ev kadınlığı hem de çalışan kadın rollerinin devam etmesi var....Diğeri ise kuşkusuz sendikalar erkek egemen örgütler çalışma yaşamı çünkü erkeğe ait bir alan, siz yine erkeklerin ağırlıklı olduğu bir yerde örgütleniyorsunuz, sokağa çıkmak, eylem yapmak, hak talebi hani biraz böyle çatışmak karşılıklı, bütün bunlar biraz erkek işi olarak düşünüldüğü için...” (KESK Görüşme 3).

Türkiye Kamu-Sen’de örgütlü kadınlar tarafından da kadınların ev içindeki sorumlulukları nedeniyle sendikalarda yer almak istemedikleri, yönetime aday olmadıkları ifade edilmiş, Türk aile yapısı, gelenek ve görenekler engel olarak sıralanmıştır.

“Açıkçası erkeklerimiz istiyor görünüyorlar, istiyorlar. Ama bir türlü aday göstermiyorlar yani teşvik edici bir şey yok. Hani şu aşamada biraz bayanlardan da kaynaklanıyor. Sendikacılık öyle basit bir şey değil açıkçası. Sürekli Ankara dışında olmanız gerekiyor, görevli gidiyorsunuz, hele ki Eylül ayında başlıyor bizim ta ki Nisan Mayıs ayına kadar Ankara’da herhalde ayda bir 10 gün filan ancak kalınıyor.... Şimdi bizim yapımızda Türk gelenek görenekleri de bizim ön planda, hala eviydi, işiydi, eşiydi, yükün çoğu hanımlarda. Böyle olurken bir de sendikayı kendilerine yüklenirlerse, yükleyemiyorlar daha doğrusu, onlara hak da veriyorum açıkçası” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Yönetimde yer alan kadın üye yönetime gelmeden önce pazarlık yaptığını ifade etmiştir. “...mesela Ankara dışına gitme işlerim benim kısıtlı buraya gelirken de bu işe pazarlık yaparak geldik zaten. Yani genel başkanımıza da söyledik Ankara dışına gitme işi olursa benim biraz zor buraya gelmem ama dendi ki diğerleri (diğer yönetim kurulu üyeleri) Ankara dışına çıkınca Ankara’da da birinin olması gerekiyor, genellikle ben Ankara’da kalıyorum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Kadınlara rutin ve kadına uygun diye düşünülen işlerin yaptırılması, erkekler tarafından yönetici-temsilci olarak kabul görmemeleri bir diğer sorun olarak aktarılmıştır. Kamu-Sen üyesi şubelerini temsil etmek için merkeze gittiği ilk toplantıda, katılmasının şaşkınlık yarattığını ve toplantı sırasında işbölümü yapılırken

kendisine sekreterliğin-not tutmanın dayatıldığını belirtmiştir. Healy ve Kirton (2000) sendikalarda erkeklerin kadınları sindirmek için değişik davranışlarda bulduklarını belirtmişlerdir. Kadınlar konuşurken onları baltalamak için erkeklerin uygunsuz beden hareketleri kullanması gibi. Bu davranışlar, bazı kadınları sindirirken, kimileri ise aşağılanmaya katlanmak istemedikleri için çekip gitmektedir.

KESK üyelerinden biri ise, sendikalı olmanın zorluklarından öte, ki kişisel hayatında zorluk yaşamadığının altını çizmiştir, sendikada yönetici olmak ile statü arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir.

“Kamu-Sen’de zaten hem muhafazakar hem milliyetçi yapılarda erkeklik çok hakim bir değer. Dolayısıyla erkeklerin yönetici olmasını bir şekilde tutarlı görüyorum, bir de kadınların dışlanması da çok olağan görünüyor. Tüm Sağlık Sen’de, KESK’te, SES’ de içinde bulunduğum sendikal örgütlenmelerde genelde kadın yönetici oldu. Benim gözlemim sağlık sendikası üzerinde gözlemim yönetimde cinsiyetten ziyade statünün belirleyici olduğudur. Ağırlıklı olarak eğer varsa hekim, üniversite mezunları sendikada yönetici oldu. Eğer siyaseten gücün fazla değilse, çünkü siyaset oyu belirliyor, adaylık üzerinden ilerleme olacaksa genellikle hekimler, sosyal çalışmacılar yönetici oldu, iki kere genel merkezde hemşire yönetici oldu orda da yönetime gelme becerisi ciddi siyasi ağırlıktan dolayı idi ve eminim ki her iki hemşire arkadaş yönetimde olduğunda eşitinde bir hekim, sosyal çalışmacı olsaydı kendi siyasetleri de bu statüyü tercih ederlerdi...” (KESK Görüşme 4).

Bu anlatım sendika yönetimlerine ilişkin, en azından KESK özelinde, kadın-erkek ayrımından çok, siyasi aidiyet ve eğitim tarafından belirlenen, onun üzerinden işleyen statünün önemli olduğunu göstermektedir.

Statü ve eğitim ile yönetici olmak arasındaki ilişki, SES'in ilk Genel Başkanı Veyssi Ülgen tarafından da belirtilmiştir. "... artık eylem alanlarında pankart-döviz taşıyan, kitlelerin içinde yürüyen, sendika binasında özel odası olmayan başkan tipine yer yoktu...düzgün giyimli ve iyi bir üniversite kariyerine ve geçmiş yüksek mevki deneyimine sahip olanlar ön plan çıkmaya başlamıştı. Bu kriterlere göre...müstahdemler gibi hizmetli sınıfında olan, kitlelere emir yağdıramayan, Türkçe'yi iyi konuşamayan Kürt ya da başka etnik kimliğe sahip olanların artık yönetici olması istenmiyordu" (Ülgen, 2009:231).

4. Üye Olunan Sendikanın Kadın Politikalarının Değerlendirilmesi

Kadın politikalarının değerlendirilmesi birkaç düzlemde yapılmıştır: sendikanın kadın politikalarının belirlenmesi, kadınların politika üretim sürecine katılımı ve kadınlara ilişkin özel kurumsallaşmış yapılanmaların varlığı.

"Üye olduğunuz sendikanın bir kadın politikası var mı? Bu politika kimler tarafından biçimlendiriliyor? Kadınlar bu süreçlere nasıl katılıyor? Sorun alanları nelerdir?" üzerinden kadınlardan üye oldukları sendikaların kadın politikalarını değerlendirmeleri istenmiştir.

Memur-Sen'li kadınlar, kadınların yönetimde temsil edilmediklerini ve sendikalarının bir kadın politikası olmadığını ifade etmişlerdir. Sendikal çalışmalara kadınların çok fazla rağbet etmediklerini, gönüllü kadın bulmakta zorluk çektiklerini belirtmişlerdir. Memur-Sen kadın komisyonunun kuruluşunda yer alan bir görüşmeci kuruluş aşamasını şöyle anlatmıştır:

"Konfederasyonun kadınlar komisyonunun dört kurucu üyesinden birisiydim ben, beşincisi erkekti beşinci bayan yoktu" (Memur-Sen Görüşme 2).

Memur-Sen’de kadın komisyonu 1998 yılında kurulmuş, çalışmalarına 2005 yılında kadar devam etmiştir. 2005 yılında yeni yönetimle birlikte kadın komisyonu tekrar kurulmamıştır. 2008 yılında ise yeniden bir kadın komisyonu kurma gündeme gelmiştir. Kadın komisyonunun gündeme gelmesi sendika yönetiminin ya da sendika üyesi kadınların talepleri ile değil dışarıdan etkiyle mümkün olmuştur. 2008 yılında KSGM tarafından sendikaya gönderilen bir toplantı çağrısı “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı” sendikayı harekete geçirmiştir. Yönetim sendikada aktif olan bir kadını göndermek istemiş. Gelen davette sendikanın kadın konusunda hangi faaliyetleri yaptığı sorulmuş ancak sendika o güne kadar hiç bir şey yapmadığını fark etmiş ve cevap verememiştir. Süreci bire bir yaşayan kadının anlatımı:

“Toplantıya gidip gitmemekte kararsız kaldım başkana ben gitmem, oraya gidip rezil olamam dedim, o da her şeyin bir ilki var git bir bakalım neler yapılıyor dedi, gittim. İŞKUR kadınların yoksulluktan kurtulması için yaptıklarını anlattı, Başbakanlığın kız çocuklarının okula gitmesi için yaptıkları varmış doğuya para gönderiyorlarmış, çok etkilendim...toplantıdan geldim raporumu sundum onlar ne yaptı bilmiyorum. Ama toplantıların ardı kesilmedi bir ara havadan inmiyordum. Başbakan Dolmabahçe’ye çağırdı, annelerin toplandığı toplantı...O toplantıların sendika üzerinde çok etkisi oldu...” (Memur-Sen Görüşme 1).

Sendikanın kadın politikalarını nasıl belirlendiği sorulduğunda bugüne kadar böylesi bir şeyin olmadığı üç ay önce kurulan kadın komisyonu ile bu sürecin başladığı belirtilmiştir. Ancak bir üye tarafından komisyonun işleyişi eleştiri konusu edilmiştir:

“Bu komisyonda da davet ettiler bizi, her sendikadan temsilciler var aslında bu benim içime sinen bir şey değildi böyle bir oluşumda asla olmak istemiyordum. Yani yine erkeklerin dudaklarının arasında bizim yapacağımız işler. Fakat yani tamamen böyle bir yerde de olmamayı ortalığı erkeklere tamamen bırakınca sanki hiç olmayacakmışız gibi düşündüm... Fakat şuan ki çalışma sistemi içime sinmiyor açıkçası, yapacağımız her türlü karar eylem plan projeyi Memur-Sen yönetimine sunup onların verdiği kararlar doğrultusunda yapmak zorundayız” (Memur-Sen Görüşme 2).

Memur-Sen’de kadın politikalarını belirleme ve yönlendirme yeri erkeklerden oluşan konfederasyon yönetimidir. Memur-Sen’in bir kadın politikası olmamasına rağmen sendikanın bu kadar çok kadın üyesi olmasını (2004-2011 karşılaştırıldığında kadın üye oranında sekiz kat bir artış gerçekleşmiştir) görüşme yapılan bir üye şu şekilde değerlendirmiştir.

“Şöyle şuan ki bizim çalıştığımız sendikasız olup çalışan bayanların tamamı diyebilirim ki Memur-Sen’e üye olabilecek şeyde yapıda insanlar, bunlar birazcık eşlerine bağlılık yani kocasının izninden çıkamamak gibi yani onayı olmadan üye olamamak gibi öyle sıkıntıları var bu bayanların...O üye olmayan bayanların çoğu da şuan bizim Memur-Sen’de olabilecek kadınlar” (Memur-Sen Görüşme 3).

Memur-Sen’in, genel olarak “memur” kadınların yapısı, aile yaşantısı ile uyumlu olduğu ifade edilmiştir. Bir nevi sendika üyeliği, aile ilişkisini, kadın-erkek arasındaki ilişkiyi değiştirici ve dönüştürücü olarak görülmemektedir. Öte yandan bu söylem, İslam’ın aileye verdiği değer - sendikanın bunları sahiplenmesi ve bu değerlere sahip kadınların üyeliği arasında ilişki kurmaktadır. Kazemi, İslam’da

ailenin temel önemde olduğunu söylemiştir. “İslami gelenek ahlaklı ve törel bir toplumun belkemiği olarak ailenin rolünü ve ailenin kritik önemini her zaman vurguladı. Kadınlar iffetin taşıyıcıları ve çocukların sosyalleştirilmesinde kilit temsilciler olarak övülmektedirler. Aile değerleri ve bu değerlerin yayılmasında kadınların ana rolü kabul edilmekte ve söylemlerinde bu konuya özel bir önem verilmektedir” (Kazemi, 2000).

KESK üyesi tarafından, KESK’li üye olmanın anlamı “Kaldı ki KESK bizim işkollarımızda sendikal mücadeleye başladığınız zaman benim adım olsun sadece ben de bir sendikada olayım çok yetmiyor. Yani bir biçimiyle örgütlülük sizi daha aktif olmaya içine doğru çekiyor” biçiminde ifade edilmiştir. Memur-Sen’den farklı olarak KESK’li olmak aktif olmayı gerektirmektedir.

KESK’li kadınlar tarafından kadın politikalarının kadınlar tarafından oluşturulduğu belirtilmiştir. Kadın sekreterlikleri, kadın meclisi, tüzükte yer alan %40 kadın kotası bunun göstergeleri olarak ifade edilmiştir.

“Kadın sekreterliği bence kadınların mücadelesi sayesinde oluşturuldu. Yani direngen kadınların mücadelesiyle oluşturuldu. Politikalar belirlenirken de ben kadınların özellikle Eğitim-Sen için konuşayım 2000 yılından beri şunu söyleyebilirim kadınlar kurultaylar yaptılar bizim sendikamızda. Kurultaylar örgütlenirken bütün ilçelerden köylerden aktivist kadınlar bir araya geldiler ve birçok konuda bakış açılarını belirlediler. Zaman içerisinde bu kurultaylarda alınan kararlar tek tek hayata geçirildi. İşte mesela birinci kurultayda aldığımız kimi kararları bu dönem tüzük değişikliğinde hayata geçirdik. Bu yine o genel, siyasal yapılardan (*sendikanın içinde aktif olan*) çok ayrı bir şey değil yani onların bakış açısı da

belirleyici ama sonuçta kadınlar da evet bu sendikada mücadele ettiler ve böyle oluşturdular” (KESK Görüşme 1).

Sendikaların zaman içinde kadınların yönelimlerinde, bakış açılarında değişiklikler yarattığı görülmektedir.

“Evet, sendikalar içerisinde biz örgütlü kadınlar başından itibaren söyleyebilirim ki siyasal ya da ideolojik nedenlerden dolayı var olduk. Ama zaman içerisinde biraz o dönem Türkiye’de kadın hareketinin de hareketlendiği bir dönemdi bunun da etkisiyle yine sendikalarda bire bir kendini feminist olarak ifade eden kadınların birlikte hareketiyle...95-2011 deyim yerindeyse iğneyle kuyu kazarak çoğu zaman karşı karşıya gelerek çoğu zaman aylarca haftalarca birkaç genel kurul tartışmalar yapmak zorunda kalarak adım adım bir yol aldık... Bu gün birçok sendikada bağımsız kadın sekreterliklerinin kurulması, kadın kotası, sendikaların genel talepleri arasına kadın taleplerinin eklenmesi,...erkek arkadaşların hani yeni yeni çıkıp kadınlarla ilgili kendi cinslerini sorgulamaları bütün bunlar belli oranlarda yol aldığımızın göstergesi...” (KESK Görüşme 3).

Üye olunan sendikanın kadın politikalarına eleştiriler de söz konusudur.

“KESK’i yine SES üzerinden düşünmek zorundayım. Ben çok yoğun olarak hemşirelerle çalıştım hem sendika aktivisti olarak hemşirelerle çalıştım hem iş olarak. Mesela son iki üç yıldır hemşirelik mesleği ve cinsiyet ilişkisi üzerinden yorumlama var. Yani 22 yıllık sendikacılıkta meslek ve cinsiyet ilişkisi çok geç sorgulandı....Buradaki mesele de şu, işyeri çalışması yaptığın zaman işyerindeki cinsiyet rolleri ya da kadın politikası üzerinden sendikacılık yapmak gerekiyor başka seçenek yok” (KESK Görüşme 4).

Görüşme yapılan Türkiye Kamu-Sen üyeleri Türkiye Kamu-Sen'in bir kadın politikası olmadığını ifade etmişlerdir. Bunun nedenleri şu şekilde belirtilmiştir. "...birçok faaliyetlerde biraz da maddiyata bakıyor bu işler, işin içine kadın girdiği zaman biraz para isteyen faaliyetler gerekiyor. Onda da sıkıntı çekiyor Kamu-Sen açıkçası. Aslında kadın erkek ayırım yapmadan temsilci eğitimlerimizi yapıyoruz, ziyaretleri yapılıyor, gelinip gidiliyor; fakat kadınlara özgü faaliyetlerimiz kısıtlı. Maddiyattan kaynaklı bir sıkıntı var" (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Kadınlara yönelik ve kadın kolları tarafından yapılan faaliyetlere bakıldığında ise çok sık olmasa da geziler, yapılan paneller, huzurevi gibi hizmet birimlerinin ziyaret edilmesi, kermesler dikkati çekmektedir.

Sendikalar arasında temel farklılıklardan biri de kadınlara ilişkin mekanizmaların değerlendirilme biçimidir. Kadınların farklı yapılar içinde örgütlenmesi çeşitli vesilelerle tartışılmıştır. Farklı örgütlenme, kadınların sendikalarda karşılaştıkları sorunların, sendikaların kadınlara karşı yapısal ve ideolojik olarak ayrımcı tutumlar sergilemesi nedeniyle gündeme gelmektedir. Cornfield (1993) göre kadınların sendikaları değiştirebilmeleri, bir araya gelmelerinden, iletişim ağı veya yapılar/kurumlar örneğin kadın komiteleri kurmalarından geçmektedir. Kadınlardan oluşan yapılar kadınların bir sosyal grup olarak sendika kaynaklarına erişmelerini, gücü elde etmelerini ve kullanmalarını sağlamaktadır. Kadınların ayrı kolektif örgütlenmesi kurumsal değişimi etkileyebilmektedir (Briskin, 1993). İngiltere'de MSF üzerine yapılan çalışmada kadınlar, kadınlara özgü örgütlenmelerin özgüvenin gelişmesinde önemli olduğunu söylemektedir (Healy ve Kirton, 2000). Türkiye'de kamu emekçileri sendikalarına

bakıldığında, KESK üyeleri hariç, kadınların, kadınlara özgü mekanizmalara eleştirel baktığı görülmektedir.

KESK’li kadınlar, sendikalarının bünyesinde var olan kadın mekanizmalarının yapısına ve işleyişine eleştiri yöneltmelerine rağmen, kadın sekreterliklerinin varlığına ilişkin herhangi bir tartışma yürütmemişlerdir. Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen’li kadınlar ise böylesi mekanizmalara sıcak bakmadıklarını ifade etmişlerdir.

“Bütün sendikalarda kadın kolları bulunmaktadır. Ama açıkçası benim fikrimi sorarsanız ben kadın kolları gibi bir şeyi istemiyorum. Yani şöyle tamam kadınlarımız yer alsın ama bunu kadın-erkek olarak bu şekilde ayrımcılığa gidiyoruz. Bana öyle geliyor açıkçası. Hanımlarımızı da kadın kolları ayrımı yapmadan mücadeleye sokabiliriz. Onlar da gelip buralarda görev alabilirler, fikirlerini söyleyebilirler” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Benzer bir belirlenim Memur-Sen üyeleri tarafından da yapılmıştır. Kadınlara ilişkin mekanizmaları herhangi bir eleştiri yöneltmeden destekleyen üyeye rastlanmamıştır. Üyeler zorunluluktan dolayı kadın komisyonunda çalışmaktadır.

“...ben Memur-Sen’de ya da diğer sendikalarda bir kadınlar komisyonu oluşmasını da aslında istemiyorum çünkü şey yani sendika erkek sendikası değil ki bu anlam çıkıyor o zaman yani bir tek burası için değil tüm sivil toplum örgütleri için siyasi partiler için de aynısını düşünüyorum bir Ak Parti sadece erkeklerin partisi mi de bir kadınlar komisyonu var kadın kolu var... Fakat gerçekten bir yerlere ulaşmamız için de şuan bir bakıma kullanmamız gerekiyor maalesef konjonktür onu gerektiriyor” (Memur-Sen Görüşme 2).

5. Sendikaların Temel Görevleri ve Sendikal Faaliyetlerin Kadınlar Üzerindeki Etkileri

Sendikaların ne olduğu-görevleri ve işlevleri üzerine yürütülen tartışmaların uzun bir geçmişi bulunmaktadır. Engels (2010) sendikaların işçi sınıfı arasındaki rekabeti önlemenin ilk aracı olduklarını söylemiştir. Lenin (1998), sendikaların işçilerin kendiliğinden hareketi ile sınırlı olduğunu, sınıf mücadelesinin ise sendikaları aşan yönleri ve örgütlenme biçimleri olduğunu ifade etmiştir. Sendikalar, sadece kapitalist ülkelerde değil, işçi devrimi gerçekleştirmiş ülkelerde de gerekli mekanizmalardır ve sendikalar işçiler için bir okul, işçileri saflara çekmek için tasarlanmış komünizm okullarıdır (Lenin, 2011a, 2011b).

Çelik (2010) “çıkar ortaklığının farkına varma ve ortak mücadele ile çalışma ve yaşama koşullarını değiştirme isteği sendikada somutlaşır” biçiminde sendikanın ne olduğunu anlatmaktadır. Bu anlatıda sendikanın görevleri de kendini açığa vurmaktadır: çalışma koşullarını iyileştirmek, yaşam koşullarını düzeltmek ve bunları kolektif bir biçimde yapmak. Öte yandan sendikanın görevlerinin ne kadarının ekonomi, ne kadarının siyasal olduğu belirsizlikler taşımaktadır. Çünkü çalışma koşullarının sınırlarını belirlemek görece kolay iken, “yaşam koşulları” yapısı gereği tüm alanları kapsamaktadır.

Tez çerçevesinde görüşmecilere, sendikaların temel görevleri ve sorun alanlarına ilişkin sorular yöneltilmiş, böylelikle, genel olarak, sendikaların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Tüm görüşmeciler sendikaların temel görevinin çalışanların haklarını korumak olduğunu ifade etmiştir.

“Sendika hak arama mekanizmasıdır. Çalışanların iş hayatındaki olumsuzlukları olumluya dönüştüren” (Memur-Sen Görüşme 1).

“Sendikanın temel görevi çalışanın hakkını korumak olmalıdır, her alanda. Sadece maddi olarak değil maddi manevi bütün çalışanların hakkını korumaktır” (Memur-Sen 3).

Türkiye Kamu-Sen üyeleri de benzer bir biçimde çalışanların haklarına vurgu yapmışlardır. “Bizim esas hedefimiz çalışanların refah payının yüksek olması, rahat bir ortamda çalışmaları, Avrupa Birliği düzeyinde...” (Türkiye Kamu-Sen görüşme 1).

KESK ise sendikaları tanımlarken daha geniş bir çerçeveye çizmiştir. “Temel işlevleri yıllardır söylenir, çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları her türlü hani sömürüye karşı çok klişe olacak belki ama bunun içinde ekonomik sömürü vardır bunun içinde özlük haklar vardır, mutlaka demokratik talepler vardır. Bunu mesela daha çok KESK söyler biz emek ve demokrasi mücadelesini birbirinden ayırmıyoruz dediğimiz için bugün terörist oluyoruz mesela...” (KESK Görüşme 3).

Sendikal mücadelenin kazanımları konusunda ise çok olumlu bir tablo karşımıza çıkmamaktadır. “Dersen ki hak alabildiniz mi bugüne kadar hani bir iki şeyin dışında süreci yavaşlattık belki ama bütünüyle durdurduğumuzu söyleyemeyiz bütün dünyadaki emek politikaları ile çok yakından alakalı tabii artık yeni hak almayı bırak elindekinden de olma dönemi.” (KESK Görüşme 3).

Koç (2009) tarafından da kamu emekçileri sendikalarının büyük bedeller ödeyerek mücadele ettikleri, eylem örgütledikleri; ancak bu mücadeleye denk düşen bir kazanım elde edemedikleri ifade edilmiştir.

Sorunlar ve eksiklikler ise sendikalara göre farklılık göstermektedir. Memur-Sen üyesine göre sendikaların toplumda başarılı görülmemesi, devletin örgütsel yapıya olumlu bakmamasından kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. “Hakkımızı aradığımızda amirlerle karşı karşıya geliyoruz. Devlet de kendi işlerine karışılmasını istemiyor. Sorunlarımızı çözmiyor, çözmek istemiyor” (Memur-Sen Görüşme 1).

Sendikaların temel eksiklikleri söz konusu olduğunda beş görüş ortaya çıkmıştır.

1) Sendikaların siyasi olduğu. Özellikle Kamu-Sen ve Memur-Sen üyeleri tarafından KESK’in her şeye siyaseti bulaştırdığı dile getirilmiştir.⁹⁸

2) Sendikaların devlet ve hükümet yanlısı oldukları, bir siyasi partiye bağlı oldukları. KESK her iki sendikanın da devletle uyumlu olduğunun altını çizmiştir. Memur-Sen tarafından Kamu-Sen’in MHP ile ilişkisi, Kamu-Sen tarafından ise Memur-Sen’in hükümet yandaşlığı fazlasıyla dile getirilmiştir.

“Diğer sendikaların da siyasetten soyutlanmaları lazım. Kesinlikle şimdi Memur-Sen inanın yapılan hiçbir politikaya hiç hayır demiyor hiç görüş de belirtmiyor sessiz kalıyor o işi öyle götürüyor. Sendikaların hayatta kalabilmeleri için tarafsız kalmaları lazım. İnşallah Memur-Senin sonunu biz görüyoruz siyasetçiler gittiği zaman o da gidecek” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

⁹⁸ Bir sonraki bölümde, “Diğer Sendikaların Değerlendirilmesi”, buna ilişkin anlatılar bulunmaktadır. Tekrar olmaması için burada yer verilmemiştir.

Sendikaların hükümet ile olan ilişkileri Memur-Sen üyesi olan bir görüşmeci tarafından da dile getirilmiştir.

“Çalışanların haklarını savunması lazım. Hükümet ile mücadele halinde olması lazım. Hükümetin yandaşı değil de hak alma konusunda öncelikle memurun hakkını alması lazım. Ama bu sadece şu dönemde değil geçmişte de böyle oldu. Yani Kamu-Sen MHP baştayken, yani iktidar yandaşlığı olma şeyi var Memur-Sendikacılığında. Mesela çıkıyorlar bu sendikalar siyasi konularda mesajlar veriyor, ya sen siyasi partinin ya da iktidarın yandaşı değil memurun çalışanın hakkını araması lazım. Sendika ağalığı olarak görüyorum” (Memur-Sen Görüşme 3).

3) Diğer sendikaların yapıp-ettiklerinden, eksikliklerinden öte her üç sendikanın üyeleri tarafından Kamu Emekçileri Sendikalarının grevli toplu sözleşme hakkının olmayışı temel eksikliklerden biri olarak dile getirilmiştir.

4) KESK tarafından ülkede genel bir demokrasi sorunu olduğu, bunun sendikal faaliyetleri de etkilediği söylenmiştir.

“Bence iki şeyi de yapmak gerekiyor yani hem demokrasi mücadelesi vermek gerekiyor bu çok önemli çünkü yani genel olarak ülkede bir demokrasi ortamı yoksa sendikalar iş yapamazlar. Çünkü sendikaların yaptıkları iş hukuki bir şey yoksa ülkede hukuki anlamda adil bir düzen yoksa yine sendikalar iş yapamazlar...O yüzden bence öncelikli olan bir demokrasi mücadelesi var. Bu ortam oluştuğu zaman beraberinde özlük hakların gelişmesi, ekonomik hakların gelişmesi ve benzeri olanaklar sağlanabilir” (KESK Görüşme 1).

5) Sendikaların kendi yapılarından, örgütlenme biçimlerinden kaynaklı sorunlar sadece KESK üyeleri tarafından aktarılmıştır.

“Sendikalarımız bugüne cevap olan sendikalar değil bu gün için ihtiyaçları karşılayacak örgütlenmeler değil... Bir kere dikey çok hiyerarşik örgütlenme biçimlerimiz var bu ademi merkezîyetçilik denen şey daha çok merkezi kısmın öne çıktığı biraz bizim hani geçmişteki sol parti örgütlenmesi gibidir...O günkü çalışma ilişkileri üzerinden tanımladığımız yapı duruyor ama o günkü çalışma ilişkileri darmadağın olmuş vasiyette biz kadrolu güvenceli kamu çalışanları açısından söylüyorum tuzu kuru bir tabakada örgütlenmiş bir yapıyız. Ama şimdi taşeronlar var, sözleşmeliler var aynı işyerinde 6-7 statüde çalışan emekçiler var...” (KESK Görüşme 3).

Görüşme yapılan tüm kadınlar sendikanın kendileri, hayatları üzerinde olumlu bir etki yarattığını ve sendikalı olmaktan mutluluk duyduklarını ifade etmişlerdir. Sendika, kadınların sosyal çevresini biçimlendirmekte, aile ilişkilerini etkilemekte ve sorun çözümünde dayanak noktası olabilmektedir.

“Çok olumlu oldu, olumsuz oldu diyemem, yani şöyle bir kere ciddi bir çevrem oldu çok ciddi güzel insanlarla tanıştım şuanda Türkiye'nin neresine gidersem gideyim çat kapı gidebileceğim sendika sayesinde edindiğim bir sosyal çevrem var. Birçok kadın örgütleri ile tanıştım, haklar konusunda da çok olumlu şeyler oluştu...” (Memur-Sen Görüşme 2).

Bir dönem sendika yönetiminde yer alan üye özgüvenin altını çizmiştir.

“Sendikada bir dönem yöneticilik yaptım. Yönetimden önceki ben ile yönetimden sonraki ben çok farklı. Böyle bir özgüven geliyor insana,...sendikalı olmak ve yönetimde olmak güzel bir şey” (Memur-Sen Görüşme 3).

KESK’li kadınlar için ise sendikalı olmak aynı zamanda bir gurur kaynağı, baskılara rağmen burada olmak, boyun eğmemek bu gururun nedenleri arasında sayılmaktadır.

“Türkiye toplumu zaten muhafazakar bir toplum aslında onlar (*Türkiye Kamu Sen ve Memur Sen*) açısından üye yapmak çok zor değil, ama bizim açımızdan şunu söylemek istiyorum. Her şeye rağmen her şeye rağmen kapatma davasına rağmen, tutuklamalara rağmen, göz altılara rağmen, idari soruşturmalara rağmen burada olmak...bizim dinamizmimizde buradan geliyor. Her şeye rağmen bu sendikaya üye olan insanlar var...harekete geçebilen kitleler... Sokağa çıkan, grev yapan bir kitle oluyor.”

KESK içinde sendikanın kazandırdıklarının yanında kaybettirdiklerinden de bahsedenler olmuştur.

“Bende değişiklik yarattı sendika daha anlayışlı bir insan olduğumu söyleyebilirim çünkü sendikal mücadelede bir sürü insanla karşılaşıyorsunuz ve her birinin farklı sorunları var sana yönelik eleştirileri var. Dolayısıyla ilişkileri biraz şey yaptı benim açımdan daha keskin baktığım bazı şeyleri sınırlandırdı diyebilirim yani...Ama onun dışında da beni geliştirdiğini düşünüyorum... Yani düşünsel anlamda da geliştirdi, hitabet yeteneğimle geliştirdi, kendime güvenimi de daha fazla pekiştirdi” (KESK Görüşme 1).

“Kuşkusuz kattığı çok şeyler de oldu; körelttiği, kaybettirdiği şeyler de oldu. Benim kendimi ifade etme problemim yoktu ama genel anlamda kadınlar sendikalarda gelişir; böyle görüyorum arkadaşlarımdan da. Daha sistematik düşünmeyi öğretmiş olabilir, daha bütünlüklü bakmayı öğretmiş olabilir” (KESK Görüşme 3).

Kaybedilen şeyin ne olduğu sorulduğunda ise sendikal mücadelenin çok fazla zaman alması nedeniyle diğer şeylere vakit ayıramamak dile getirilmiştir.

“Benim üzerimde çok etkisi oldu, 22 yıl çok uzun bir süre, sosyal çevremi de sendika oluşturdu. Evlendiğim kişi sendikadan arkadaşımdı...” (KESK Görüşme 4).

Türkiye Kamu-Sen’de yer alan kadınlar da sendikalı olmanın kendilerine çok şey kattığını ifade etmiştir.

“Bize inanın sendika çok şey kattı. Yani insanların her verileni çok şükür yarabbi şükür tamam yine çok şükür diyoruz ama hakkımızı arama usulünü, hakkımızı arama, hakkımız olduğunu öğretti bize daha doğrusu biz memur olarak 90’lı yıllara kadar memurun da böyle hakkını arama bir şeyleri olduğunu bilemiyorduk....Kendimi geliştirmem açısından çok etkili oldu, şimdi biz hani dediğim gibi önce ülkemiz dedik ülkemiz için girdik biz bu şeye sonrasında da hak aramada kendimi de geliştirmiş oldum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Sendikal mücadele içinde aslında bir değişimin de olduğu, zihniyetin değiştiği, hak alma bilincinin sendikayla birlikte geliştiği dile getirilmiştir.

“...hani devlete karşı biz dava açamayız devlete karşı duramayız devlet babamızdır, anamızdır her neyse bu zihniyetle yetiştirildik devlete karşı gelinmez

devlet ne verirse amenna deyip oturuyorduk yani yıllarca da o şekilde oldu. Biz yine devletimize karşı değiliz biz devletimizin varlığı birliği ve bütünlüğü için kurulmuş bir sendikayız açıkçası biz devletçi bir sendikayız... Yani dediğim gibi öncesinde biz devlete karşı ben de aynı zihniyetteydim o güne kadar hani böyle bir haklarımız olduğunu böyle bir şikâyetle falan bulunduğumuzda devlete karşı suç işlemediğimizi düşünüyorum. Şimdi hakkımızı arıyoruz, sendikanın kendimizi geliştirmekte çok etkisi oldu” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Sendika kadınların aile ilişkilerindeki değişimde de belirleyici olabilmektedir. Sendikadan alınan destek kadınların seslerini yükseltmeleri noktasında dayanak noktası görevi üstleniyor.

“...hiç darda da kalmadım ama kalsaydım eminim her şeyimle arkamda dururdu. Daha eskilere gidersen eşimden çok şey gördüm. Dövülen bir kadındım desem. Onları yenmek için, bu başarılarımla yendim, çalışarak telafi ettim kendimi yendim yani onu. Eşim değişmedi ama bazı şeylere dur dedim dur demesini bildim her şeyden önce güven verdiği için arkamı kuvvetli hissettiğim için arkadaşlarımla arkamda olduğunu bildiğim için” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2).

6. Diğer Sendikaların Değerlendirilmesi

Kadınların diğer sendikaları hem genel olarak ve hem de kadın politikaları açısından değerlendirmeleri ve üye olduğu sendika dışındaki sendikalara üye olan kadınlara yaklaşımları, birlikte hareket edip etmedikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Böylelikle kadınlar arasında var olan ortaklıkların bir arada durmayı kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Memur-Sen’de aktif olarak çalışma yürüten bir kadın “Sendikanın bir kadın politikası yok, işte yeni yeni oluşturacağız” ifadelerini kullanmıştır. Diğer sendikalar sorulduğunda ise “Onlar sendikacılık konusunda oldukça ilerdeler. Tam ilerde demeyeyim de. Kadın erkek davranışları daha bir nasıl desem yan yana gelebiliyorlar, daha farklı ilişkiler de yaşıyor. Burada öyle şeyler olmaz ne başka türlü düşünen var ne başka türlü bakan. Ama bizim camiada böyle şeyler olur diye uzak duran (kadınların yönetimde yer almasını istemeyenler) var” (Memur-Sen Görüşme 1).

Acher (1990), örgütlenmelerin toplumsal cinsiyetin kültürel görüntülerinin yeniden üretildiği ve yayıldığı alanlar olduğunu ifade etmektedir. Yukarıdaki söylem bu belirlenime denk düşmektedir. Kadın ile erkeğin yan yana gelmesinin hem olumluluğu hem olumsuzluğu barındırdığı belirtilmektedir. Sendika yönetimi ise kadınları yönetimden dışlayarak kadın ile erkek arasındaki mekansal ayrılığı sürdürmekte, yeni bir mahrem alanı yaratmaktadır.

Diğer sendikalara üye olan kadınların yaptıkları sorulduğunda “İşyerimde aktif çalışan kadınlar yok, işte geçenlerde Kamu-Sen Antalya’ya gezi düzenledi, onlar eğitim diyor. Sendikaları birbirlerine karıştırıyorlar, kadın nereye üye olduğunu bilmiyor. KESK’in bizim işyerinde kadın üyesi yok ben görmedim. Muhalefet olmak için varlar. Her şeye muhalifler” (Memur-Sen Görüşme 1) değerlendirmesinde bulunmuştur.

Aynı sendikadan başka bir kadın “Türkiye Kamu-Sen’den birkaç hanım arkadaşım var; yani Memur-Sen’den daha iyi yaklaşıyor; çünkü bayan yöneticileri var, kadın yöneticileri var birçok işkollarında. Fakat onları da kadınlar yönünden çok

tanımıyorum-tutmuyorum açıkçası. KESK daha çok şey yani KESK’te kadın yöneticiler çok fazla neredeyse erkeklerden daha fazla onların yaklaşımı şey daha çok siyasi yani” belirlemesinde bulunmuştur.

Memur-Sen ‘den başka bir kadın sendikacılığı asıl olarak KESK’in yaptığını ifade etmiştir.

“Ben sendikacılık anlamında keşke KESK yani bu kadar aşırı bir siyasi şeye girmese diyeceğim; ama yine de sendikacılık anlamında en iyi sendikacılığı KESK’in yaptığına inanıyorum. Hak arama anlamında, o siyasi şeyleri olmasa KESK’e de üye olurum yani. Çünkü onların sendikacılığını beğeniyorum” (Memur-Sen Görüşme 3).

Anlatılar kendi sendikalarının sendikal politikalar açısından olumsuzluk barındırdığını KESK’in ise olumlu bir örnek olmakla birlikte fazlasıyla siyasi bulunduğunu, siyasi olarak olumsuzlandığını göstermektedir. Görüşme yapılan kadınlar, sendika yönetimlerine kadınların girmesi, kendilerini ifade etmeleri açısından KESK’in en iyi durumdaki sendika olduğunu söylemişlerdir; ancak bu söylem sendika seçiminde etkili olmamıştır.

Türkiye Kamu-Sen üyeleri tarafından da kadınların KESK yönetiminde daha fazla yer aldıkları ifade edilmiştir. Bir üye bunun gerekçesini şu şekilde açıklamıştır.

“Şimdi KESK kadınlara daha çok yer veriyor, kadınlar daha çok yer alıyorlar yani KESK’te birazcık yetişme tarzları mı deyim düşünce tarzlarından mı kaynaklanıyor, yani birazcık da onların nasıl deyim terörist bir yapıları var. Açıkça

söylemek gerekirse söyleyeyim, terörist yani alenen terörist açıkçası” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Memur-Sen’e ilişkin “Memur-Sen’de öyle pek kadın olayı yok. Bakın kadınlarla geldiler iktidara kadınlar getirdi inanın her şeyleri ile çalıştılar ama yönetimlerinde kadın yok. Kadın olayı yok onlarda. Memur-Sen’in kuruluşunun tek amacı da siyasi partilerine destek vermek bizi de sürekli MHP ile eşdeğer tutmaya çalışıyorlar, sürekli ama...Şimdi 2002’de bu siyasi parti iktidardan ayrıldı ama biz 2002’den 2012 ye geldik biz hala üye artışı yaparak geliyoruz öyle bir sendikayız ama Memur-Sen 2002’de 38 bin şuan 515 bin. Bakın 2002- 2011 arası 515 bin. Yani böyle bir artış dünya literatüründe yok. Çünkü şuan kurumların hepsi baskı altındalar.” demiştir.

KESK üyeleri diğer sendikaları devlet ve/veya hükümete yakın, muhalif kamu emekçileri hareketi ile mücadele etmek ve denetim altında tutmak için devlete yakın, devletin resmi ideolojisine sahip kişiler tarafından kurulmuş oluşumlar olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşım bir nevi Gramsci’nin hegemonya kavramını çağrıştırmaktadır. Gramsci göre devlet tarafsız değildir, sermayenin ve burjuvazinin çıkarlarını temsil etmektedir. Devlet iktidarı, fiziksel güç kadar düşüncelerin denetimine, hegemonya kurmaya dayanmaktadır. Hegemonya genel olarak devletin toplumu düzenleme yetisi olarak tanımlanabilir. Hegemonya kurmanın bir yolu sendika, kilise vb. örgütlenmelerdir (Gramsci, 1997).

Bunun yanı sıra, Kamu-Sen ve Memur-Sen’in, muhafazakârlık üzerinden kendilerini tanımlayan ve Türkiye toplumunun muhafazakâr ve sağcı olması nedeniyle güç kazanan yapılar olduğu belirtilmiştir. Sadece devlete-hükümete yakın

olmanın sağladığı avantajlar üzerinden değil, toplumun genel politik-ideolojik yönelimleri ile uyumlu olmalarından dolayı da güç kazandıklarının altı çizilmiştir.

“Devlette tamamen ideolojik olarak yaklaşıyor çalışanlarına onları belli bir noktada tutmak istiyor bunu da başarıyor. Diğer sendikaların güçlü olması devletle uyumlu olmalarına bağlı hem uyumlu olmalarına sistem dışı değiller hem de onun riayetlerini⁹⁹ riske atacak hiçbir şey yok... çok güçlü sistem, güçlü bir devlet yapılanması var buna karşı devlet dışı oluşan kurumlar kendilerini var etmede ciddi zorluklar yaşıyorlar bu güç karşısında. Bence devletin doğrudan müdahalesi var sendikalara diğer sendikaları biraz besleyen bu. Ama biraz da hani Türkiye’de yaşayan toplumun büyük çoğunluğunun muhafazakar olması sağ eğilimli olması bunlarda bence birer etken” (KESK Görüşme 1).

Kamu-Sen’e benzer bir biçimde Memur-Sen ile hükümet arasındaki ilişkinin altı çizilmiştir.

“Memur-Sen...gerçekten hükümetle çok uyumlu bu uyumu sarı sendika diye tanımladığımız sendikal anlayışı da aşan bir yerde bir yapıya sahip olduğunu görüyorum şu anda. Son yasa tartışmaları bunu açığa çıkardı. Bir de dünyada sendikal hareket geriliyor, çalışma ilişkileri çalışma biçimleri değişiyor, buna bağlı olarak sendikal mekanizmalar biraz daha 60'lara 70'lere hitap eden sendikal mekanizmalar... dünyada kan kaybediyor Memur-Sen %700 artış gerçekleştiriyor.”

Memur Sen’in işyerlerinde ve genel olarak kamu emekçilerini ilgilendiren konularda hükümet ile içli dışlı olduğu belirtilmiştir. “Hani bire bir yaşıyoruz

⁹⁹ Uyum sağlamak, uymak.

işyerlerinde nasıl bir örgütlülükle geliştiklerini dolayısıyla sendikal politikaların bu kadar hükümetle ilgili içli dışlı yürütülüyor olması çalışan lehine bir sendikal politika yürütülüyor diye bahsedilemez kesinlikle. 657'yi Faruk Çelik biraz tartışıyor hemen arkasından Eğitim Bir Sen Genel Başkanı çıkıyor 657'nin, iş güvencesinin tartışılması gerektiğini söylüyor...Kamu-Sen bundan önce benzer bir işleyiş sürdürüyordu orda da bürokratlar eliyle bir işleyiş yürüyordu... Şimdi Kamu-Sen buna karşı çıkıyor ama o gün benzer bir tutum onlarda da vardı” (KESK Görüşme 3).

Görüşme yapılan KESK üyesi kadınların Memur-Sen ve Kamu-Sen'e yaklaşımları benzerlik göstermektedir. Bir başka KESK üyesi “Memur-Sen devlet eliyle hükümet eliyle kurulan bir sendika. Bizim gibi sendikaların mücadelesini kesen engelleyen bir sendika. Hükümetin bir aracı. Kamu-Sen de öyle. Ben bunları sendika olarak görmüyorum” (KESK Görüşme 2) biçiminde düşüncelerini ifade etmiştir.

Bir başka belirlenim ise KESK'in gerçek anlamda sendikacılık yaptığının memurlar tarafından ifade edildiğine ilişkindir. Yukarıda başka sendika üyeleri tarafından dile getirilen söylemlerle de uyum içindedir.

“...gezdiğim her yerde konuştuğum her kişi şunu söylüyor işte Türkiye'de sendikacılığı siz yapıyorsunuz yani mücadele ise mücadeleyi siz yapıyorsunuz adil bir düzen için siz mücadele ediyorsunuz ama işte biz farklı nedenlerle başka sendikalara üye oluyoruz...” (KESK Görüşme 1). Bir başka KESK'li bu nedenleri şu şekilde dile getirmiştir. “Zaman zaman Memur-Sen üyelerinden de Kamu-Sen üyelerinden de bu işi yapacaksa sokağa çıkacaksa mücadele edecekse KESK yapar diyenler çıkar. Ama KESK bir sol sendika, sosyalistlerin solcuların olduğu bir

sendika ideolojik olarak beni kapsamıyor; ben burada kendimi ifade edebiliyorum der” (KESK Görüşme 3).

Diğer sendikaların kadın politikası olup olmadığına ilişkin Memur-Sen ve Kamu-Sen üyeleri çok fazla cevap vermemişlerdir. KESK’ten bir üye ise şöyle bir belirlenim yapmıştır.

“Diğer sendikaların kadın politikası vardır kuşkusuz,... Herkesin bir kadın bakış açısı var bu tartışılabilir, bizden farklı olabilir ama. Yönetimlerde hiç kadın olmaması da bir kadın politikasıdır muhtemelen” (KESK Görüşme 1).

Birlikte herhangi bir çalışma yapıp yapmadıklarına Kamu-Sen ve Memur-Sen tarafından hayır cevabı verilmiştir. Bunun nedeni Memur-Sen tarafından tam olarak ifade edilmese de, Kamu-Sen çekincelerini şöyle dile getirmiştir.

“Biz çok çekinceli yaklaştık, bize çok ısrar ettiler gelin beraber yapalım diye (21 Aralık 2011 tarihli grev) ama biz öncesinde de bunu denedik. Tamam, hadi yapalım beraber dedik... Öcalan’ın posterlerini açtılar, biz buna karşıyız beraber olmaktan asla biz çok şükür sendikacılığımızı yaparız her türlü savunmamızı yaparız, her türlü eylemde de varız, eylemden kaçınmayız ama bu insanlar yaptıkları her eylemi siyasi görüntüye çeviriyorlar” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Aslında çekinceler ifade edilirken öncesinde, kadın politikalarına ilişkin olmasa da, birlikte hareket edildiği anlaşılmaktadır.

Türk Eğitim Sen üyesi işyerinde KESK üyeleri ile birlikte hareket ettiklerini dile getirmiştir. “O da(KESK) çalışıyor takip ediyor. Sorgulayan insanlar KESK’li oluyor. Sistemi sorguluyorlar, yönetimi sorguluyorlar. Onlar Eğitim Bir-Sen ile

hareket etmezler. Ama biz birlikte çalışabiliyoruz. Ben çok konuştuğum, aktif olduğum için önce beni KESK’li sanıyorlar” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 4).

Bu söylem kimi işyerlerinde Kamu-Sen ile KESK’in birlikte iş yaptığını göstermesinin yanı sıra aktif olmanın, mücadele etmenin KESK ile özdeşleştirildiğini de açığa vurmaktadır. Diğer sendikalarla kadın sorunlarına yönelik ortak iş yapmaya ilişkin tek deneyim KESK üyesi tarafından aktarılmıştır.

“Eğitim Bir-Sen’li kadınlarla şube yönetiminde birlikte iş yapma gibi bir girişimimiz oldu başlangıçta çok ılımlıydılar yani biz gittik kadın kolları var onlarda o zaman öyleydi, görüştük birlikte iş yapalım hatta bir 25 Kasımı örgütleyelim diye konuşmuştuk. Kadına yönelik şiddetle mücadele ile ilgili bir yürüyüş organize edelim, bir salon programı organize edelim onları çağırdık, çok olumlu baktılar. Biz masada onlarla gerçekten çok iyi anlıyoruz birbirimizi birlikte televizyon programlarına çıktık. Fakat daha sonra biz masada uzlaştığımız, birlikte yol yürümeye karar verdiğimiz Memur-Sen’li kadınlarla arkamızı döndüğümüz zaman şöyle bir şey ile karşılaştık: biz işte tamam böyle düşünüyoruz; ama işte genel yönetim buna iyi bakmıyor. Yönetimleri kendi yönetimler onlara müdahalede bulundu ve bizimle ortak program yaptıkları halde eyleme gelmediler, etkinliğe katılamadılar. Memur-Sen’deki kadınlar da, Kamu-Sen’deki kadınlar da bir şeyler yapmak istiyorlar ama genel politikaları kadınların güçlenmesine müsaade etmiyor” (KESK Görüşme 1).

Memur-Sen için yapılan belirlenim Memur-Sen üyelerinin ifade ettikleri ile uyum içindedir. Memur-Sen üyeleri politika oluşturulmasında asıl belirleyicinin genel merkez olduğunu ve bunun doğru bir tarz olmadığını ifade etmişlerdi.

Healy ve Kirton (2000), sendikalarda kadınlar arasındaki farklılıkların politik/fraksiyonel farklılıklardan kaynaklandığını söylemektedir. Türkiye deneyimi de bunu destekler niteliktedir.

7. Kadın Hareketine ve Feminizme Bakış

Sendikalı kadınlara kadın hareketi ile ilişki düzeyleri, kadın hareketini nasıl algıladıkları, herhangi bir kadın örgütüne üye olup olmadıkları ve çalışmalarında yer alıp almadıkları, feminizmi nasıl değerlendirdiklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Türkiye’de kadın hareketinin en önemli evresinin 1980 sonrası ortaya çıktığı görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğunda kadınlar örgütlenme deneyimine sahip olmalarına ve bu deneyimi Cumhuriyetin ilk kuruluş evrelerine taşımalarına¹⁰⁰ rağmen, kadınların seçme ve seçilme hakkını elde ettikleri ve ardından Türk Kadınlar Birliğinin kendini feshettiği 1935 yılından itibaren, kopuşun ve suskunluğun hakim olduğu söylenebilir. Burada kamu emekçileri hareketinin de çıkışına denk gelen 1980 sonrası feminist kadın hareketine değinilmiştir. Şirin Tekeli (1995:33-34) 1982-1990 arasını şu şekilde özetlemektedir. “1982-1990 yılları arasında öncelikle İstanbul ve Ankara gibi büyük kentlerde az sayıda küçük grupların katıldığı bir dizi eylem yapılmıştır: ... 1983’de Somut Dergisinde yayınlanan feminist kadın sayfası, 1984’de İstanbul’da kurulan Kadın Çevresi kitap kulübü, 1986’da Türkiye’nin de onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığa Karşı Uluslararası Sözleşmenin uygulanmaya konulması için imza kampanyası; 1987’de kadın dayasını meşrulaştıran bir yargı kararını protesto etmek ve aile içinde kadınlara uygulanan

¹⁰⁰ Ayrıntılı bilgi için Serpil Çakır (2011) “Osmanlı Kadın Hareketi” Aynur Demirbilek (2011) “Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışlarının Bir Hikayesi” kitabına bakınız.

şiddeti kınamak üzere yapılan yürüyüş eylemi ve bu eylemle başlatılan kampanya; çeşitli yıllarda yapılan 8 Mart kutlamaları ve gösteriler...1989'da... feministlerle solcuları karşı karşıya getiren 1. Kadın Kurultayı...”

Kadın sorununun kaynağı farklı belirlenimler yapılsa da genel olarak yapısal faktörlerin beslediği eşitsiz güç ilişkileri (patriarkal yapı- toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri) ve bu eşitsizlikler üzerinden yükselen ayrımcılık olarak tanımlanabilir.

Kadın sorunu, kadın hareketinin ve genel olarak toplumsal hareketlerin içinde yer alan kadınların çabasıyla gündemleştirilmiştir. Mücadele, kadınların ayrımcılığı gün yüzüne çıkarma-farkındalıklarını artırma ve görünür kılma çabaları, birey olarak görülme, kamusal alanda yer alırken eşit hak talepleri, yasalar önünde eşitlik, aileye, evin içine-güç ilişkilerine-rollere müdahale biçiminde ilerleyen bir yol izlemiştir (Tekeli, 1995).

Avrupa'da kadın hareketi toplumsal muhalefetle birlikte (işçi ve öğrenci hareketiyle) ortaya çıkıp ve güç kazanmıştır. Bu koşullarda kadın hareketi gerçekleştirdiği politik ittifaklarla taleplerinin kamu tarafından sahiplenilmesini sağlamış, geniş bir alanda meşruluk kazanmıştır. Türkiye'de güçlü bir biçimde-bir muhalefet odağı olarak 1980 sonrası ortaya çıkan kadın hareketi ise, tüm muhalefet odaklarının susturulması nedeniyle, böylesi bir ittifaktan yoksun olarak işe başlamış, yalnız yürümek zorunda kalmıştır (Sancar, 2009).

Kadın örgütleri-hareketi, kuruluş aşamasında, hedeflerini dillendirirken-politika üretirken yoğun bir biçimde kampanya ve sokak eylemliliklerini kullanırken; son dönemlerde savunuculuk faaliyetlerini ön plana çıkarmıştır. 80'lerde aktivizmin yoğun, küçük gruplar şeklinde örgütlenmelerin yaygın olduğu, devletten uzak duran,

protestocu, muhalif, aykırı bir hareket söz konusuydu. 90'lı yıllar "kurumsallaşma çabalarıyla" geçen zaman, 2000'li yıllar ise farklı kadınların bir araya geldiği, birbirlerine dokundukları-bunu deneyimledikleri yıllar olarak nitelendirilmektedir. 80'li yıllar kadınlar arası ortaklıkların, 2000'li yıllar farklılıkların konuşulduğu yıllar olarak tanımlanmaktadır (Ecevit Y, 2010).

Kadın hareketine ilişkin tüm sendikalı kadınların olumlu duygular taşıdıkları ve önemsedikleri görülmektedir.

"Tüm kadın hareketlerini olumlu buluyorum ben kadınlara yönelik her şeyi olumlu buluyorum. Kader'i, ilk derin Mor Çatının bütün kadın hareketlerini kadınlara yönelik yapılan her şeyi olumlu buluyorum. Kadınlar artık gündem oluşturdu Türkiye'de, kadın hareketi sayesinde" (Memur-Sen Görüşme 2).

Feminizm üzerine ifade edilen görüşler aslında kadına ve erkeğe bakış açılarını da göstermektedir.

"Hem feministim hem değilim. Nasıl diyeceksin? Kadın haklarının korunması yönünden feministim fakat kadınların eşitliğine karşıyım yani şöyle karşıyım kadınla erkek her alanda eşit olamaz benim düşüncem hem fiziksel olarak biyolojik olarak yapısı farklı erkeğin farklı bu nedenle eşitlik kavramı sanki alanlara paylaşılmalı diye düşünüyorum. Yani şöyle mesele yani bir evde kadın ve erkek eşit nasıl eşit kadın çocuğu emzirir mesele erkek nasıl eşit olabilir. Ya da ne bileyim çocuğun altı değişecektir yani biyolojik olarak bence uygun değil...Erkeklerin yapacağı şeyler fiziksel olarak hiçbir zaman eşit olmaz. Böyle olunca da eşitlik sağlanmaz diyorum benim kafamda. Hem feministim kadınlar ezilmemeli fakat her alanda eşitliğe de karşıyım (Memur-Sen Görüşme 2)."

Bir başka Memur-Sen üyesi feminizmi algılayışını “...şeyi baltalıyor, uyumlu birlikteliği, doğal seyrinde hayat zaten, çatışma yaratıyor. Karşı tarafı irrite ediyor.” (Memur-Sen Görüşme 4) biçiminde aktarmıştır.

Söylemler kadın erkek eşitliği yerine kadın erkek farklılığına ve tamamlayıcılığına vurgu yapan anlayışın dışı vurumu olarak okunabilir.

Memur-Sen’li kadınların kadın örgütleri ile ilişkileri Başkent Kadın Platformu¹⁰¹ üzerinden gitmektedir. Görüşme yapılan Memur-Sen’li kadınların üye olduğu tek kadın örgütü Başkent Kadın Platformudur. Platformu nasıl değerlendirdiği sorularına “...üyeyim ama aktif çalışmıyorum. Onlar kalenin başka yanındalar biz başka bir yanında” (Memur-Sen Görüşme 1) cevabı alınmıştır. Aslında bu söylem, sendikalı kadının sendikada yer almasını ve sendikal mücadeleyi daha büyük bir mücadelenin parçası olarak gördüğünü göstermesi anlamında kayda değerdir.

Memur-Sen’li başka bir kadın “...çalışmalarına aktif katılıyorum... Toplantılara katılıyorum orada yönetimde görevliyim, görevlendirildiğim yerlerde işte davetler falan oluyor yani temsil için gittiğim yerler oluyor. Platformun amacı kadın haklarını Türkiye’deki bütün kadın haklarını ezilen atılan kadınları bir şekilde savunmak” (Memur-Sen Görüşme 2) değerlendirmesini yapmıştır.

¹⁰¹ Başkent Kadın Platformu 1995 yılında kuruldu. İlk kurucuları şunlardır: Araştırma ve Kültür Vakfı, Anadolu Eğitim ve Kültür Vakfı, Hukukçular Birliği Vakfı, Mazlum-Der, SOGEV, Muradiye Vakfı, Turkuaz Girişim Grubu, Bilgi Vakfı, Eğitimciler Girişim Grubu, İlahiyatçılar Girişim Grubu, Birra Girişim Grubu, Oya Girişim Grubu, Sosyologlar Girişim Grubu. Mayıs 2002 tarihinde Başkent Kadın Platformundan Başkent Kadın Platformu Derneği’ne dönüştü. (Kaynak:<http://www.baskentkadin.org/tr/?p=195#more-195>)

Bir diğer üye Başkent Kadın Platformunun kendisi için bir okul olduğunu, kendisini güçlendirdiğini ifade etmiştir (Memur-Sen Görüşme 3).

KESK üyesi kadınlar ise olumlu bulmaya ek olarak kadın hareketini ve feminist kadın hareketini kendi içinde tartışmakta ve sendikanın kadın hareketi yaratma konusundaki potansiyelini harekete geçirmeye odaklanmakta, zaman zaman da KESK'in kadın sorununa bakışını ve feminist hareket ile ilişki biçimini ve feminist hareketi sorgulamaktadır. Bir nevi dıştan bakan olumlayıcı göz ile birlikte içte olan eleştirel göz bir arada yer almaktadır.

KESK'li kadınların önemli bir bölümü öncelikle kendi feminizm tanımlarını yapmış ardından, bunun üzerine, kendilerine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuşlardır. “Yani feminizmi ben bir çatı örgütlenmesi olarak algılıyorum. Feminizm dediğimiz şeyden hiçbir zaman bütünlüklü tek bir şeyi algılamıyorum sosyalistlerle liberaller asla yan yana durmazlar ama her ikisi de kendisini feminist olarak tarif edebiliyor. Dolayısıyla bir genel çatı örgütlenmesi olarak kabul edebiliriz. Eğer tanımlanmayı böyle yaparsak ben de bir feministim” (KESK Görüşme 1).

Bir başka KESK üyesi feminist tartışmaların karma örgütleri, sendikaları beslediğini ifade etmiştir.

“Bir zenginliği ifade etmekle birlikte çok parçalı bir yapı oluşturduğunu düşünüyorum Türkiye'de kadın hareketinin. Ama şu bir gerçek ki kadın hareketinin ürettiği oradan doğru yapılan tartışmalar, talepler, somut işler, öneriler, teorik tartışmalar bütün bunların karma örgütlerdeki kadın hareketini ciddi oranda beslediğini düşünüyorum”(KESK Görüşme 3).

KESK genel merkezinin kadın politikalarına ve feminist hareketle ilişkilerine eleştirel bakan bir üye ise KESK’i, feministlerin kuyruğuna takılmakla eleştirmiş, kadın hareketine olan mesafesinin altını çizmiştir.

“Kadın hareketinin içinde birebir çalışmam olmadı nedeni ise sendikal çalışma ağır bastı zaman ayıramadım... ülkede bir kadın çalışması kadın çalışmalarına eğilen bir örgütün olması gerekiyor çünkü gerçekten ülkemizde kadınlar ağır sorunlar altında ama şey kadın çalışmalarını da eksik görüyorum. Özellikle 80 sonrası, 80 öncesini bilmiyorum, ama 80 sonrası okuduğum kaynaklarda ve pratikte gördüğümde sınıfsallıktan uzaklaştırmışlar. Kadın hareketini başlatanlar solcular, devrimciler eskinin ve yeninin sınıf bilinci olan insanlar hatta sosyalizmi savunanlar devrimi savunanlar ama pratiğe mücadeleye geldiğinde bundan uzak olduklarını görüyorum...” (KESK Görüşme 2).

Yine uzun yıllar (2003-2009 arasında) bir kadın örgütünün çalışmalarında yer alan KESK üyesi feminist hareketi gündemleri belirleyiş biçiminden iş yapma biçimine kadar eleştiriye tabii tutmuştur.

“2003-2009 yılları arasında Emekçi Kadınlar Derneğinde çalıştım. Ankara Üniversitesinde kadın çalışmaları eğitimi aldım...kadın hareketi bu seneye Başbakan Erdoğan’ın söylemlerine kadar zayıf kaldı. Küçük derneklerin yer aldığı bir alan oldu. İstihdam dışı konuları daha çok sorun ettiklerinin tanığıyım. Son dönemlerde kadına yönelik şiddet çalışmaları çoğalsa da kadına yönelik şiddette de işin popüler söylem tarafında durduğunu düşünüyorum. Olumsuzluğun bir nedeni alanın, şiddetin zor bir alan olması, imza toplanarak medyatik eylemler yapılarak sorunun üstünden

atlanıyor. Erkek karşıtı bir alan yaratıldığını, bu ayrışmanın da muhafazakar AKP'nin işine geldiğini düşünüyorum” (KESK Görüşme 4).

Feminizme ilişkin duygunun zaman içindeki değişimi şu şekilde aktarılmıştır: “On yıl önce öğrenmek istediğim bir kavramdı, beş yıl önce heyecan veren bir kavramdı, şimdi uzak durma isteği duyuyorum.”

Türkiye Kamu-Sen’de örgütlü olan kadınlar kadın örgütlerine ve yapabileceklerine ilişkin mesafeli bir yaklaşım sergilemektedir.

“Kadın politikasına devlet canla başla el atmadığı sürece bu işin ufak tefek derneklerle çözülebileceği yok açıkçası. Bu yeni yapılanmada benim şahsi görüşüm ben istedim ki bir kadın bakanlığı olsun bakın ben kadın kolları olmasını istemiyorum ama bir kadın bakanlığı istiyorum açıkçası şimdi aile ve sosyal politikadan sorumlu bir bakanlık var. Ama kadın bunun neresinde, kadın bir parçası onun içine özürsü de giriyor, ailenin hepsi giriyor açıkçası kadının sıkıntısı problemi çok, yani başlı başına ele alınması gerekiyor” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Feminizm ise kendilerine daha uzak biraz daha dışarıdan baktıkları bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Feministlere de tam içinde bulunmadım açıkçası dışarıdan bakıldığında hep böyle erkek düşmanı gibi görünüyor ama bunun nedeni de biraz erkekler. Erkekler biraz yumuşak davransalar kadınlar bu kadar feminist olmaz diye düşünüyorum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2).

Kamu-Sen üyesi bir kadın ise kadın örgütleri ile feminizmi farklı değerlendirmiştir.

“Feminizm bence olumsuz yani gereksiz diye görüyorum. Ben onlara (kadın örgütlerine) çok olumlu bakıyorum ama. Feminist deyince olumsuz bir anlamı var erkek düşmanlığı üzerinden...” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 3).

8. Laiklik, Şeriat, Dinsel inanışlara ve Din Eğitime Yaklaşım

Laiklik, en genel anlamda, din ve devlet işlerinin birbirinden ayrılması, devletin dine, dinin devlete karışmaması olarak tanımlanabilir. Bockel (2001), iki farklı laiklik anlayışından bahsetmektedir. Birincisi laik ahlâka dayalı bir toplum kurmayı amaçlayan, devletin din üzerinde denetim kurabileceğini savunan cumhuriyetçi-muhafazakârlar anlayış; ikincisi çoğulculuğu, bireysel özgürlüğü temel alan liberal demokrat anlayıştır (Bockel, 2001). Türkiye, Diyanet İşleri Başkanlığının varlığı, bu kurumun resmi İslamiyeti -Sünni Müslüman mezhebini- yayma görevini yerine getirmesi ve din hizmetlerinin devlet eliyle verilmesi nedeniyle muhafazakar laiklik anlayışına sahip bir ülke olarak görülebilir.

Saktanber (2006: 813), “İslami öğretiyi herhangi bir toplumda kadınların toplumsal kimliklerinin oluşum biçimlerini dolaysız bir şekilde anlamaya yarayacak bir kaynak” olarak tarif etmektedir. Bu söylem “hangi kadını, kimi” sorusunu dışarıda bırakmakta, diğer kaynaklarla etkileşimi içermemektedir. Örneğin, Memur-Sen görüşmeleri İslami öğretiye başvurmamızı gerektirse de, KESK görüşmeleri diğer kaynaklara laikliğe, etnisiteye, sınıfa gönderme yapmayı gerektirmektedir.

Kadınlar arasındaki temel ayırım noktalarından biri laiklik, şeriat ve Aleviliğe yaklaşım oluşturmaktadır. Memur-Sen’li kadınların hayatında din ve dinsel ritüeller

(İslam-Sünni) önemli bir yer tutmakta, dinin toplumun bir özelliği ve parçası olduğu öyle olması gerektiği belirtilmektedir. KESK’li kadınlar ise dinin özel hayatla sınırlanması gerektiği konusunda hemfikir iken, dinin kamusal hayatta hakim olma ihtimali kimi üyeleri ürkütmekte, kimi üyeler ise “devlet laikliğinin” dindar insanlara yaklaşımını eleştiri konusu etmektedirler.

“Laiklik gerekli bir şey bence de din insanların özelinde yaşanması gereken bir şey herkesin farklı inanışları olabilir bu nedenle laikliği önemsiyorum. Dinin bence yaşamın hiçbir alanına girmemesi gerekiyor özellikle kamu hizmetleri açısından. Din derslerinin kaldırılması gerektiğini düşünüyorum...Mesela sesli anons yapmak belli şeylere bağlıdır, yasalarca düzenlenmiştir. Gelgelim İslamcılar rahat bir hutbeyi herkese bütün mahalleye dinletebiliyorlar, çok rahatsız edici bir şey diye düşünüyorum.”

Şeriat ise korkutucu gelmektedir. “Şeriat çok korkutucu geliyor bana yani çok çok korkutucu çağ dışı bir düzen yani şeriat dediğimiz şey. Böyle bir korku yaşıyorum yani gerçekçi olmamakla beraber” (KESK Görüşme 1).

Başka bir KESK üyesi ise hâkim olarak gördüğü laiklik anlayışını eleştirmiştir.

“Türkiye’de tartışılmış biçimi ile bir başka din laiklik. Üstelik dinde mezhepler vardır farklı bakış açıları ama Türkiye’de laiklik denilen şey mezhepleri bile olmayan son derece katı bir din olarak geliyor bana, bir dogma... Ben laik diye ifade edebilirim kendimi ama Türkiye’de bu başka bir anlama gelmiş bir durumda. Devletçi laiklik biraz modern cumhuriyetin en temel taşı” (KESK Görüşme 3).

Bu eleştiri Türkiye’de uzun yıllardır modernleşme ve merkez-çevre ilişkileri çerçevesinde de tartışılmaktadır. Şerif Mardin (2000) merkezin, İslamın yerine Kemalist ideolojiyi yerleştirmeye çalıştığını ancak başarılı olamadığını, çünkü dinin insanların günlük pratiklerinde anlamlı bir yeri olduğunu belirtmiştir. “Anadolu’nun dama tahtasına benzeyen dini yapısı hiç söz edilmeden reddedildi. Bu ideolojiyle beslenen yeni kuşaklar da yerel, dini ve farklı etnik yapıları gereksiz kanıtlar olarak gördüler. Böylece merkez, eleştirici rolüyle çevre karşısında daha kasvetli ve daha sert bir yüzle çıktı” (Mardin, 2000:94).

“Ve o modern cumhuriyet dediğimiz şey baştan aşağıya kuralları kaideleri çok net hiyerarşik bir biçimde belirlenmiş bir cumhuriyet, herkesi ötekileştiren bir kavram dolayısıyla sıkıntılı bir kavram diye düşünüyorum” (KESK Görüşme 3). Anlatı ile, merkezin çevre karşısındaki katılığının, ötekileştirici bir işlev gördüğü aktarılmıştır.

Bir diğer üye hem devletin laiklik anlayışını hem de İslam referanslı anlayışları eleştirmiş, bunların kendi benliğinde yarattığı duyguyu şöyle aktarmıştır.

“Şu anki duygu durumum özellikle hükümetin yayılmacı muhafazakâr Türk-İslam-Sünni tiplemesi tam karşılık olarak kafamda darp, mütemadiyen darp ediyor. Türkiye’de kurulmak istenen laiklik anlayışı da elitist, militarist. Biri Hüseyin Üzmez, biri de Veli Küçük olarak zihnimde tipleniyor” (KESK Görüşme 4).

Öte yandan dindar kadınların dışlanarak, şeriat tehlikesi yaratılarak toplumun kutuplaştırıldığı ve AKP hükümetinin bu dışlanmışlık üzerinden hâkimiyetini kurduğu da KESK’li kadınlar tarafından dile getirilmiştir.

“Şeriat da, yaşadığımız coğrafyada o da sıkıntılı bir kavram. Korkulması gereken, ürkülmesi gereken bir şey yaratıldı ve onun üzerinden bugün bir iktidar şekilleniyor. O ötelediğimiz, görmezden geldiğimiz, laiklik karşıtı gördüğümüz, bütünüyle dogmalarla hareket eden bir yapı olarak gördüğümüz, içerisinde birey iradesini barındırmayan bir yapı olarak gördüğümüz şey üzerinden koca bir iktidar kuruldu. Sistem bir çelişki yaşadı o çelişki üzerinden karşıtı olarak şeriatı getirdi o kadar ötekileştirdik ki insanları...başındaki örtüyü tamamen erkeklerin diliyle tartıştık. Bugün onun üzerinden ordaki duyguları kullanarak ya da kullanmayarak koca bir iktidar şekillendi” (KESK Görüşme 3).

Memur-Sen’li bir kadın din ile laikliğin karşı karşıya getirilmeyecek kavramlar olduğunu belirtmiştir.

“Yani laiklik din ile devlet işinin birbirinden ayrılmasıdır kelime anlamı ama ben yani öyle olduğunu düşünmüyorum yani din de olmalı devlette olmalı dinsiz hiçbir toplum yoktur dinsiz toplum olmayınca dini olan insanlar laik olmuyor mu? Ben müslümanım elhamdülillah ama laikim de onu da söylemek istiyorum. Fakat bizim ülkemizdeki laikliğin anlamı din ve devlet işleri ayrı ama uygulamada asla öyle değil. Eğer ben Müslüman isem bazı şeylere inanıyorsam namaz kılıyorsam sen laik olamazsın sen yobazsın öyle bir kavram anlayış var ama ben olaya öyle bakmıyorum...insanların dini yaşamlarına devlet karışmamalıdır esas laiklik budur. Devlet din hizmetlerini vermeli, ben Müslüman olduğum için belki böyle düşünüyorum, din hizmetleri devlet eliyle verilmeli, okullarda belli bir temel oluşturulmalı çocuklara” (Memur-Sen Görüşme 2).

Burada altı çizilmesi gereken birkaç nokta bulunmaktadır: 1) İslam'ın gereklerini yerine getirmek ile laik olmak karşı karşıya getirilecek şeyler değildir. Burada Lindisfarne'nin (2002) Eğridir'de yaptığı çalışma üzerinden şekillenen "Elhamdülillah Laikiz" kitabını hatırlamakta yarar bulunmaktadır. "Elhamdülillah Laikiz", karşıt/karşıtmış gibi görünen, öyle tanımlanan kavramların iç içeliğini, birbirine eklemlenmelerini, bir arada varoluşlarını göstermektedir. 2) Din hizmetleri devlet eliyle verilmelidir. 3) Din dersleri olmalıdır. Çerçevenin Türkiye'deki uygulamayla uyumlu olduğu görülmektedir.

Öte yandan aynı kişi şeriata ilişkin olarak "Ben müslümanım bana göre şeriat demek bana göre Kuran demektir. Kurandaki yaşam şekli demektir. Yani kavramsal olarak kelime anlamına olarak asmak kesmek değil... devlet biçimi olabilir. Gerçek şeriat ise olabilir, Kuran'da anlatıldığı gibiyse" (Memur-Sen Görüşme 2) söylemiyle şeriatın bir yönetim biçimi olabileceğini söylemektedir. Yine Memur-Sen'den başka bir kadın "şeriat İslam hukukudur ve ben müslümanım" demiştir.

İslamiyet sadece ruhani bir din değil aynı zamanda dünyevi bir dindir. İslam hukuku aile, mülkiyet vb. bir dizi alanı düzenlemektedir. Çünkü İslama göre her türlü iktidarın, otoritenin kaynağı Tanrı'dır (Berktaş, 1998). Din devlet ayrımı İslama aykırıdır.

Alevilik ise kimi üyeler tarafından bir din olarak değil de bir yaşam biçimi olarak tarif edilmiştir. "Yani şimdi Alevilik şöyle ben Aleviliğin bir din olduğuna inanmıyorum dini bir kavram olarak görmüyorum ama Alevilik bir insanların yaşam şekli bu yaşam şekline de saygı duyulmasından yanayım" (Memur-Sen Görüşme 4).

Kimi üyeler ise tam olarak ne olduğunu tarif edemese de taleplerin karşılanması gerektiğini ifade etmiştir. “Cemvleri zaten ibadethane onlar için, ya onlar da şey gibi sanırım kendi din adamına bir güvence gibi bir sosyal şemsiyeye mi kavuşturmak istiyorlar bilmiyorum ama bugün mesela camileri de devlet yapmıyor, vatandaş yapıyor ama işte oranın görevlisinin masraflarını karşılıyor. Bilemiyorum belki onlar içinde böyle bir açılım gelir. Bence bir mahsuru yok olabilir yani” (Memur-Sen Görüşme 3).

Türkiye Kamu-Sen’li kadınların laiklik yaklaşımları biraz daha uygulamaya paralellik göstermektedir.

“Atatürk’e her zaman dua ederim. Biz onun sayesinde bu yerlerdeyiz,... bize vermiş olduğu haklardan. Bunu din ile devlet işlerini birbirinden ayırmış olmasından da kaynaklanıyor. Diyanet işleri başkanlığımızın olmasına ben tarafım, kesinlikle olsun. Diyanet işleri başkanlığımızın hem de ben istiyorum ki çok güçlü olsun. Dinde yanlışlığa yer verilmesin insanları yanlış inançlara yönlendirmesinler... Okullarda din dersi verilmeli” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Yine üyelerden biri için “şeriat” İslam hukukunun bir parçası ve doğal olarak kabul edilmesi gereken bir kavram olarak algılanmakta ancak yorumlanışında çarpıklıklar olduğu söylenmektedir. Din ile devlet işlerinin ayrılması gerektiği söylenirken devletin zaten İslam’ın kuralları üzerinden işlerlik kazandığı belirtilmektedir.

“Şeriat demek Allahın kuralları kanunları demek. ...Devletin yönetimi temelinde de zaten dinimizin hükmettiği şeyler var. Dürüst olunacak, çalınmayacak, çırpılmayacak adaletli olunacak eşit davranılacak zaten dinimizin emrettiği şeyler

bunlar, onun haricinde dini nasıl yorumluyorlar ona da bakmak lazım. Şeriat kuralları derken onu da çarpıtıyorlar işte bende o yüzden diyanet işlerinin çok güçlü olmasını istiyorum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Ancak şeriat konusunda farklı düşünen üyeler bulunmaktadır.

“Ş ‘sini bile düşünemeyeceğim bir şey” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 3).

“Şeriat asla her şeyin kararınca olması gerekiyor, ölçülü” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2).

Aleviliğe ilişkin birbiriyle çatışan belirlenimler yapılmaktadır. Klasik Ali’yi sevmek Alevilik ise biz Aleviyiz söyleminin, Aleviliğin İslam’ın çarpıtılmış bir biçimi olduğu düşüncesinin de dile getirildiği, “esas” ve “esas olmayan” Alevilik ayrımı yapıldığı görülmektedir.

“Alevilik de yani insanların bir tercihi diyorum. Asla ona karşı değilim yani Ali’yi sevmek Alevilik ise biz birinci dereceden Aleviyiz o zaman, bu konuda hiç tereddüdüm yok. Ama bizim okuduğumuz şekliyle bildiğimiz şekliyle Alevilik biraz çarpıtılmış şeyi var... Alevilerin hiç buldunuz mu içerisinde bilmiyorum, çok farklı farklı şeyler yapanlar var, ibadetlerini farklı biçimlerde yapanlar var...” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Cemlevleri konusunda Kamu-Sen üyeleri farklı görüşler ifade etmişlerdir. Bir taraftan “Şimdi bize göre Cemlevlerinin açılması yanlış bizim inancımıza göre yanlış çünkü Alevilikte denen şey İslamiyet’in bir kolu bir parçası onu ondan ayırmanız demek dine bölücülük getirmekten başka bir şey olmaz açıkçası” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1) denilmiştir. Diğer taraftan “Cemlevlerinin açılmasının bence hiçbir

sakıncası yok, arkadaşım ondandır gider orda ibadet eder ben de gider orda yaparım dört duvar arasında yaparım. Yani onlar özgürce olacak şeyler yani onlara karşı da değilim” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2) görüşü dillendirilmiştir.

Bir başka üye Alevilerin inançlarına saygıyı ırkdaş olmanın üzerinden gerekçelendirilmiştir. “Aleviler kardeşimiz, Cemevleri ibadethane olarak kabul edilebilir. İstanbul’da kiliseler açılın dedi, Gül’den istedi. Patrik Cumhurbaşkanından bizim ibadet edeceğimiz yerler açılın personel parasını devlet ödesin dedi. Kendi illerimizde Cemevleri açalım. Benim ırkım, kendi ırkıma güvenirim ben” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 4).

Görüşmeci, ortak ırka mensup olmanın diğer tüm farklılıkların üstünü kapattığını-homojen kıldığını beyan etmiştir. Yuval Davis (2010:53) göre “ortak köken veya paylaşılan kan/gen miti, milletin en dışlayıcı/homojen biçimlerini kurma eğilimidir.” Greenfeld ise birbirinden farklı milliyetçilikler olsa da hepsinin ortak özelliğinin homojenlik algısı olduğunu söylemektedir. “Milletin ferdi olarak düşünülen herkes onun üstünlüğünü, seçkinliğini ve kalitesini paylaşır ve bunun sonucunda tabakalara ayrılmış bir milli nüfus esasen homojen olarak algılanır, statü ve sınıf çizgileri yapaydır. Bu ilke tüm milliyetçilerin temelinde yatmaktadır (Greenfeld,1992:7).

9. Öncelikle Sorunlar ve Sendikaların Konumu

Memur-Sen üyelerinin büyük çoğunluğu Türkiye’de olumluya doğru bir gidişat olduğunu ifade etmişlerdir.

“Yani memur olduğumuz için söz de yok ama özde var ben Ak Partiliyim. Memleketin geldiği nokta 10 yıldır iyi bir noktaya geldiğini düşünüyorum. İyi bir

hizmet verdiğini düşünüyorum. İlk başta ilk oy verdiğimde artık mevcut partilerin Türkiye'ye hiçbir şey katmayacağını düşünerek kuruluşundan Ak Partiye destek verdim. Sonrasında hizmetleri de hoşuma gitti” (Memur-Sen Görüşme 2).

Ekonomik kalkınmanın ve gelir artışının altı çizilmiştir. Bir başka Memur-Sen üyesi tarafından sözü edilen refahın dağılımı eleştiri konusu edilmiştir.

“Şu anda maaşların iyileştirme dönemi ile ilgili bir şeyi var. Hükümetin ilk iktidara geldikleri dönemde işte ben Abdullah Gül'ü çok iyi hatırlıyorum, hani birkaç yıl bir sıkıntı çekilecek ondan sonra refahlama payı hissedilecek, böyle bir şeylerini o sözü bekliyorum hala. Her yıl hani bu yıl mı olacak, yıllar geçmesine rağmen bir refahlama payı ben hayatımda hissedemedim”(Memur-Sen Görüşme 3).

Başlangıçta hükümete destek verdiğini söyleyen üye zaman içinde hükümetten ve sendikadan uzaklaştığını dile getirmiştir.

“Hükümet şuanda hiçbir şey ifade etmiyor. Biraz şey yaptılar bunlar şımartdılar. Yani kendilerini güç gördüler. Biraz şımarık görüyorum hükümeti, şımarık derken yani her seçimden zaferle çıkması biraz şımarttı. Açılımları inşallah ellerine yüzlerine bulaştırmadan hallederler” (Memur-Sen Görüşme 3).

KESK üyesi kadınlar Türkiye'de temel sorunun demokrasi ve Kürt sorunu olduğunun altını çizmişlerdir. Bu nedenle sendikanın aynı zamanda demokrasi mücadelesi verdiği ifade edilmiştir.

“Bu ülkede bir Kürt sorunu vardır öncelikle ve 80 yıllık cumhuriyet tarihi üzerinde inşa edildiği inkar ve asimilasyon politikaları sorunu derinleştirmiş ve körüklemiştir...Kürt sorununun acil olarak çözülmesi gerekir, biz sendika olarak

barış diyoruz. Sendikalar bu işin çözümünde yer almalı çünkü her yeri etkiliyor. Emek ve demokrasi mücadelesi yürütüyorsunuz demokrasi mücadelesinin en temel ayağını Kürt sorunu oluşturuyor... Şimdi KESK'e terörist diyor neden? ...Bu ülkede barış diyen herkese kolayca terörist denilebilecek bir noktaya gelindi" (KESK Görüşme 3).

KESK üyelerinden biri ise toplumsal bir bunalım döneminden geçtiğimizi ifade etmiştir.

"Şuan Türkiye'de bir bunalım süreci yaşanıyor, ekonomik ve toplumsal. Kör şiddetin arttığını fark ediyorum. Sokakta insanların yüzlerine baktığımda karakterlerin azaldığını görüyorum. Şuan gördüğüm sadece tip, imajların oluştuğunu, birbirine benzeyen insanların sokakta yürüdüğünü görüyorum...çıkış için sendikaların örgütlenme enerjisinin bir güç olduğunu gördüm, örgütlenmenin insani değerleri yücelttiğini..."(KESK Görüşme 4).

KESK'liler tarafından militarizmin toplumsal yapıya nüfus etmesi sorun alanlarından biridir.

"Benim aklıma ilk olarak postallar geliyor. Yani toplum acayip bir biçimde militarist o kadar silahlanma bu kadar üniforma düşkünlüğü yani bu sadece ordu veya işte polis gücü değil insanların ruhuna işlemiş bir şey görüyorum. İktidar istenci ve bu iktidar istencinin de en uç noktadaki yansıması olarak değerlendiriyorum ben militarizmi o kadar militarizme yatkın ki insanlar yani bir bakıyorsun çok normal gördüğün insanlar günlük hayatında mülayim kendi halinde olan insanlar militarist isteklerle yanıp tutuşabiliyorlar. Yani bu ülkede biliyorsun insanlar darbeye davet edildi" (KESK Görüşme 1).

AKP hükümeti ise “Hükümet berbat son derece liberal yaşamda da muhafazakâr bir o kadar. İki şeyi nasıl bir araya getiriyorlar anlamıyorum. Yani hem ekonomik anlamda bu kadar liberal hem de yaşam da bu kadar muhafazakâr. Müthiş derecede baskı yapacaksın ve muhafazakârlığı dayatacaksın yani bu ikisini kendi bünyesinde barındıran bir hükümet var karşımızda...çok hırslı buluyorum bu hükümeti çok hırslılar yani tamam onlara bir rol biçildi Ortadoğu’da ama bu kadar görevine sadık bu kadar hırslı bir hükümet ben görmedim ve bu kadar kendisine Müslüman kendisine demokrat bir şey yani AKP hükümeti iş başına geldiği gün 1041 tane Eğitim-Sen’li yöneticiyi görevinden aldı. Bu yöneticilerden başladı daha sonra bizim en alt kademedeki insanlara kapıcıyı bile ulaştı” (KESK Görüşme 1) biçiminde değerlendirilmiştir.

Kamu-Sen üyelerinden bir bölümü refahtan herkesin yararlanamamasını sorun olarak dile getirirken, görüşme yapılan tüm üyeleri, içinde yaşanan zamanın, anın belirsizlik taşıdığını, önlerini göremediklerini ve ülkenin geleceğinden endişe duyduklarını dile getirmişlerdir.

“Geleceğimizi hiç iyi görmüyorum çoluğumuzun çocuğumuzun ilerde bizler kadar da gün görmeyeceğini inanıyorum çünkü her şeyi karıştırdılar, sapla samanı, milleti birbirine karşı kışkırttılar,...Açılım açılım adı altında her şeyi birbirine soktular” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Kamu-Sen üyeleri de hükümeti değerlendirirken özellikle kadrolaşmanın altını çizmiştir.

“AKP döneminde inanın ömrümüz bitti. Vallahi ömrümüz bitti... Bütün yöneticilerimizi görevden aldılar. Mevcut yöneticilerin %90’nı almışlardı.

Kadrolaşmaları yüzde yüz, şuan ki Sağlık Bakanlığı 663 sayılı kanun hükmünde kararname çıkardı. O kararname ile inanın bütün kadrolarını yenilediler. Sağlık Bakanlığı şuan bütün kadrolarını sildi. Şimdi sıfırdan yapıyor ve kişilerin mahkeme yolunu kesti, kişileri görevden aldı, mesela bakanlık merkezindeki şube müdürlerini araştırmacı yaptı, bütün şube müdürlerini, daire başkanlarını boşalttı ve şuada hepsine yeniden atama yapacak....Kesinlikle inanın askeri ihtilal döneminde dahi böyle bir şey olmamıştı” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

10.Etnik Kimliklere Yaklaşım

Etnik kimlikten neyin anlaşıldığı, farklı etnik kimliklerin haklarının neler olabileceği ve Türkçe dışındaki dillerde eğitim üzerinden sorular yöneltilmiştir. Her ne kadar genel olarak etnik kimlikler sorulsa da görüşmeciler Kürt kimliği ve Kürt sorunu üzerinden görüşlerini de ifade etmişlerdir. Etnik kimliklerin daha çok Kürtler üzerinden gündeme gelmesi nedeniyle bu olağandır.¹⁰²

Etnik kimlik sendikalı kadınlar arasındaki bir diğer ayırım noktasıdır. Kimi üyeler isim belirtilmediği sürece etnik kimliklere biraz daha toleranslı yaklaşırken, Kürt ve Kürtçe kelimelerinin soğuk karşılandığı görülmüştür. Örneğin “Devlet Türkçe dışındaki bir dilde eğitim vermeli midir” sorusu, “sadece Kürtçeyi değil genel olarak devletin farklı dilleri örneğin Çerkezceyi okullarda ders olarak okutmasına nasıl yaklaşsınız” benzeri cümleler kullanılarak yöneltilmiştir.

Memuriyete ilk başladığında KESK’e üye olup Kürtçülük nedeniyle ayrılan Memur-Sen üyesi etnik kimliğe ilişkin düşüncelerini şöyle ifade etmiştir. “İnsanların

¹⁰² Yukarıdaki bölümlerde de çeşitli vesilelerle etnik kimliklere, Kürt sorununa gönderme yapılmıştır. Burada bunlar tekrarlanmamıştır.

bir etnik kimliği vardır bu hani doğuştan olan bir şeydir kimse bunu seçerek gelmemiştir. Bu nedenle etnik kimliklere de saygı duyulmalıdır. İnsanlar etnik kimliklerini yaşatmalıdır. Fakat yaşatırken de buldukları ülkenin bütünlüğüne zarar vermeyecek şekilde yaşatmalıdır.... Devletin dili öğretmesini isterim” (Memur-Sen Görüşme 2).

Memur-Sen üyeleri arasında etnik kimliklere ve özellikle Kürtlere ilişkin tam bir uyumun olduğunu söylemek güç. Bir görüşmeci Kürtlerle aynı ümmetin mensubu olduklarının altını çizmiştir. Ümmet anlayışı birleştirici bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

“Var tabii ki, sıkıntı var. Şöyle benim bir Kürt arkadaşım var, pek çok var da. Yani dini anlamda o kadar büyük bir sorun yok ama çok kaşınan bir şey. Çok uç bir Kürt arkadaşım var benim, yani bizi rahatsız etmeyen bir şey onları rahatsız edebiliyor. Öğretmenler odasında arkadaşım biri dedi ki mesela işte şu marketten almayın onlar Kürtlerin, falan mağazadan almayın onlar Kürtlerin. Onları üzdüğü, incittiği kanaatindeyim. Belki de bizler farkında olmadan onları incitebiliyoruz. Benim için şey anlamda hiç bir şey yok Kürtle evlenebilirim. Bizi bağlayan bir İslam harcı var. Biz böyle bir insan ayrımı yapmayız, ümmet anlayışı olduğu için...Kürt arkadaşım söylemişti, azınlık ayrılmak istediği zaman bölünme gerçekleşmez gerçek ayrılık, bölünme çoğunluk azınlığı istemediği zaman gerçekleşir. Ve şu dönemde de o gerçekleşti. Türkler Kürtleri istemiyor...Biz farkında değiliz, bir çakıl taşımızı vermeyiz diyoruz ama bir taraftan da biz iteliyor, öteliyor gibiyiz sanki” (Memur-Sen Görüşme 3).

Kamu-Sen üyeleri arasında ise devlet okullarında Türkçe dışında herhangi bir dilde eğitim yapılamayacağı konusunda bir bütünlük olduğu göz çarpmaktadır.

“Biz bir mozağız diyoruz ve bu ülkede her gruptan insanlar var ve hepimiz bu ülkenin insanlarıyız asla ayrımcılık söz konusu değil hepimiz Türk vatandaşıyız. Böyle bir ayrımcılığa gidilmesine de karşıyız” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Okullarda farklı dillerin öğretilmesine karşı olduğu kesin bir dille aktarılmıştır. “Valla bence demesin dil eğitimi okullarda verilmesin çünkü bir milletin millet olabilmesi için gereklerden biri dil. Dil ve kültür çok önemli dil ve kültür birliğinin kesinlikle bölünmemesi lazım...dil birliğinin olması zorunluluğu var” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Bir başka Kamu-Sen’li “Türkiye cumhuriyetindeyiz ortak dilimiz Türkçe. Okullarda başka dil öğretilemez. Seçmeli ders olamaz. Osmanlı bu nedenle yıkıldı, hoşgörüden dolayı. Yasaklamıyoruz isteyen konuşsun” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 4) biçiminde yaklaşımını ifade etmiştir.

Etnik kimliklerin varlığını koruması gerektiği ve kamu tarafından farklı dillerde eğitimin verilebileceği görüşme yapılan KESK üyelerinin hepsi tarafından açık bir biçimde savunulmuştur.

“Etnik kimlik şimdi milliyetçilik dediğimiz şey zaten sanayi devrimiyle beraber 19. yy beraber insanların gündemine gelmiş sonuçta bir sürü etnik kimlikleri farklı olan kişiler var bunların mutlaka kendilerini yaşatmaları gerekiyor. Farklı dillerin konuşulması farklı kültürlerin olması bunların özgürce kendilerini ifade

etmesi hiçbir şeyi hiç kimseyi bölmez tam tersine güçlendirir ve zenginleştirir...”
(KESK Görüşme 1).

“Hani farklılıkların kabulü noktasında etnik kimlikleri kabul eden herkesin taleplerinin karşılanması gerektiğini düşünüyorum. Farklı etnik kimliklerden geliyor olabiliriz ama bu bana ne bir üstünlük ne de bir dezavantaj sağlamalı dolayısıyla anadilinde eğitim talep eden herkesin hatta talep etmese bile bir duyarlılıkla istediği dilde eğitim almasının olanakları açılmalı” (KESK Görüşme 3).

KESK üyelerinden biri ise etnik kimlik ile Kürt sorunun birbirinden ayırmadan temel sorunun kapitalist sistem olduğunu ve bu sistemin sınırları içinde Kürt sorunun çözülemeyeceğini ifade etmiştir. “Kürt sorununu kapitalistlerin istediği gibi çözmezsiniz, kendi mücadelesiyle kendi kaderini tayin etme hakkıyla bu sorun çözülmek durumunda” (KESK Görüşme 2).

11. Eşcinselliğe Yaklaşım

Türkiye’de eşcinsellerin örgütlenme deneyimleri 1990 sonrasında rastlamaktadır. Burada eşcinsel hareketin bütünü değil, çalışma hayatını ve sendikaları temel gündemlerinden biri olarak işleyen Kaos GL’ye değinilmiştir. 1994 yılında İHD Ankara Şubesi bünyesinde Gay Lezbiyen Komisyonu oluşturulmuştur. Burada bir araya gelen eşcinsel aktivistler ardından Kaos GL dergisini çıkarmaya başlamışlardır. Eşcinsellerin maruz kaldığı ayrımcılıklara karşı mücadele etmeyi hedefleyen Kaos GL, 2005 yılında Kaos Gay Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği’ne (Kaos GL) evrilerek Türkiye’nin ilk LGBT derneği olarak tüzel kişilik kazanmıştır¹⁰³. Derneğin çalışma yaşamı ve sendikal alana ilgisi ise

¹⁰³ <http://www.kaosgldernegi.org/kaosgl.php>

2000’li yılların sonunda başlamıştır. Bu amaçla Kaos GL tarafından 24-25 Ekim 2009’da Ankara’da LBG İşçi Buluşması düzenlenmiş, toplantıya katılan emekçiler uğradıkları ayrımcılığa ilişkin olarak sendikalarla görüşülmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. 12 Aralık 2009’da sendikaların katılımı ile ikinci bir toplantı yapılmış, toplantıya SES Genel Başkanı Bedriye Yorgun ve Eğitim-Sen temsilcileri katılmıştır¹⁰⁴. Kaos GL tarafından 15-16 Aralık 2012’de düzenlenen “Ayrımcılık Karşıtı Sempozyum”un ana temasını çalışma hayatı oluşturmuştur. Çalışma hakkı, eğitim hakkı ve sağlık hakkı konularının tartışıldığı oturumlara yurtdışından ve Türkiye’den sendikacılar katılım sağlamıştır. “Çalışma Hakkı”, oturumuna Eğitim Sendikalarının enternasyonal çatı örgütü Eğitim Enternasyonal’inden Rebeca Sevilla, KESK’ten Kadın Sekreteri Canan Çalağan, DİSK’ten Uluslararası İlişkiler Müdürü Kıvanç Eliaçık, Birleşik Metal-İş’ten Eyüp Özer, “Eğitim Hakkı” oturumuna, sendikacılardan Eğitim-Sen Genel Merkezi Eğitim Sekreteri Betül Korkut, “Sağlık Hakkı” oturumuna SES Eğitim ve Basın Yayın Sekreteri Zülfikar Kartal Akçay katılmıştır.¹⁰⁵ Toplantının katılımcılarına bakıldığında KESK ve DİSK yönetimlerinde eşcinsel emekçilerin karşılaştıkları sorunlara ilişkin bir duyarlılık olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Bu yönelim mülakat sonuçları ile de uyum içindedir.

Eşcinselliğe bakış açısı sendikalara göre farklılık göstermektedir. KESK üyeleri için eşcinsel olmak bir sorun alanı-istenmeyen-uygun karşılanmayan-meşru olmayan bir oluşu ifade etmemekte, eşcinsellik doğal-doğuştan gelen- ve meşru olarak görülmektedir. Öte yandan Memur-Sen üyelerinin hepsi, Kamu-Sen

¹⁰⁴ <http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=3955>

¹⁰⁵ <http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=12895>

üyelerinin çoğunluğu eşcinselliği ilişkin olumsuz bir dil kullanmışlardır. En fazla dile getirilen argüman eşcinselliğin bir hastalık olduğudur. Bu konudaki görüşler genellikle tek cümleyle aktarılmış ayrıntıya girilmemiştir.

“Çirkin bir olay, bana itici geliyor (Memur-Sen Görüşme 3).

“İrrite, iğrenç (Memur-Sen Görüşme 4).

“Bu bir hastalık diyorum. O bir hastalık” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 1).

Kamu-Sen’li kadınlardan biri daha yumuşak bir belirlenim yapmıştır. “Bence bunun kökeninde ailelerin bunu görmemesi yatıyor...O çocuklar belki öyle yetişmeyecek kız olarak olup veya erkek olup kız gibi iş yapan, kız olup erkek gibi hareket eden insanlar doktora gidip de tedavi olup düzelenleri de gördüm. %50 aile %50 çocuğun seçimi diye düşünüyorum. Çocuğun seçimi olursa, çocuğun bir suçu yok bunda diyorum” (Türkiye Kamu-Sen Görüşme 2).

Görüşme yapılan KESK üyeleri, eşcinsellerin yaşadığı sorunlara, cinsel kimliğe ve eşcinsel harekete ilişkin değerlendirmelere odaklanmıştır.

“Eşcinsellik, sonuçta biz biraz heteroseksist kadınlar ve erkekleriz, farklı cinsel yönelimleri olan insanlar olabilir. Belki en zayıf kesim de onlar kendilerini ifade edecekleri örgütlenecekleri alanlara ihtiyaç var. Aynı zamanda da bu ülkede de ciddi bir şey var yani homofobi. Homofobinin her biçimi yaşanıyor en demokratları bile eşcinsellerle yan yana durmakta zorlanıyorlar. Ama bence bu da doğamızın bir parçası insan doğasında olduğunu düşünüyorum tercihten ziyade” (KESK Görüşme 1).

Bir diğer değerlendirme eşcinsel hareketin sınırlarına ilişkindir.

“Cinsellikleri kendilerine aittir. Hastalık da olsa, tercih de olsa, sağlıklı davranışsa da zaten öyledir. Eşcinsellik hastalıktır demiyorum, şudur demiyorum, normaldir demiyorum, anormaldir demiyorum. Toplumdaki varlıkları benim için meşrudur. Ama politik hareket olarak eşcinsel hareketi anlamlı bulmuyorum. Eşcinsel hareketin sınırlarını insan hakları hareketi olarak görüyorum” (KESK Görüşme 4).

12. Sivil Toplum ve Siyasi Partilerle İlişkiler

Görüşme yapılan sendika üyelerine herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olup olmadıkları, çalışmalarına katılıp katılmadıkları ve herhangi bir siyasi partinin çalışmalarında yer alıp almadıkları sorulmuştur. Sendikada aktif olarak çalışan tüm kadınların en az bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğu görülmektedir. T.C. Anayasasının 68. maddesine göre “kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, Silahlı Kuvvetler mensupları ile yükseköğretim öncesi öğrencileri siyasi partilere üye olamazlar.” Bu nedenle görüşme yapılan hiç kimse siyasi parti üyesi değildir; ancak aktif olarak siyasi partilerin çalışmalarına katılanlar, destek verenler bulunmakla birlikte, kadınlar genellikle siyasi partiler üzerine konuşmamayı tercih etmişlerdir.

Memur-Sen’de görüşme yapılan kadınların, kendisini dindar kadınların çatı örgütü olarak tanımlayan, Başkent Kadın Platformunun üyesi oldukları görülmektedir ve Platformun çalışmalarına aktif olarak katılanlar mevcuttur.

KESK’li kadınların üye olduğu STK’lara bakıldığında İnsan Hakları Örgütü, Pir Sultan Abdal Kültür Derneği öne çıkmaktadır. Bu durum, sendikaların ideolojik

ve politik yönelimleri ile de paralellik göstermektedir. Üye olunan dernekler aynı zamanda Sendikanın Konfederasyon, Genel Merkez ve şube düzeyinde birlikte çalışma yürüttüğü, iş yaptığı kurumlardır.

Türkiye Kamu-Sen'e bakıldığında ise görüşme yapılan kadınların herhangi bir kadın örgütüne üye olmadıkları, sendikanın Kadın Hareketleri Derneği ve TÜRKAD ile ortak çalışmalar yaptığı, üyelerin katılım sağladığı görülmektedir.

Memur-Sen'li kadınların büyük bir çoğunluğu memurlara siyaset yasağı nedeniyle herhangi bir siyasi partiye üye olmadıklarını söyleseler de AKP'ye aktif ya da pasif destek verdiğini ifade edenler olmuştur. Bir üye ise geçmişte destek verse de şu an çelişkileri olduğunu söylemiştir. Aynı üye sendikal politikalara da eleştirel yaklaşmaktadır.

Görüşme yapılan KESK üyelerinin destek verdikleri siyasi partiler birbirinden farklılık göstermektedir. Seçimlere katılan herhangi bir siyasi partiye destek vermediğini belirten üye de olmuştur.

Kamu-Sen üyelerinden sadece biri parti ismi vermiş, MHP'yi desteklediğini belirtmiştir. Diğerleri destekledikleri parti hakkında bilgi vermemişlerdir.

Tüm sendikalar memurlara siyaset yasağının kaldırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

“Memurlar siyasi partilerin çalışmalarına katılsın istiyoruz. Bu işyerini bozma zaten kişilerin bir siyasi tercihi var, şahsi bir tercihi var. Yani niye bir partiye üye olmasın, çalışma yapacaksa yapsın, siyasete de taraf olma hakkı olsun” (Memur-Sen Görüşme 2).

SONUÇ

Kamu emekçileri sendikalarında aktif olan kadınların söylemlerinin ortaklaştığı ve ayrıştığı alanlar bulunmaktadır. Burada benzerliklere ve farklılıklara ilişkin kısa bir analiz yapılmıştır.

İnsanın toplumun/topluluğun içinde yaşaması, bunun yarattığı zorunluluk, kurallar yığına tabi olmayı da beraberinde getirmektedir. Her ne kadar farklı müdahaleler, mücadele biçimleri aracılığıyla tabii olma durumu tersyüz edilebiliyor, değişime uğratılabiliyor ya da bunun dışında yaşamlar kurulabiliyorsa olsa da genel görünüm şu veya bu biçimde kuralların, itaati ve/veya gönüllü de olabilen onayı beraberinde getirdiğidir. Toplumsal cinsiyet rolleri dediğimiz roller biraz böyle bir şeydir. Ataerkilliğin sınıflı toplumla kaynaşmasının dışı vurumlarından olan toplumsal cinsiyet rolleri sadece bireyleri yapıp ettiklerini değil, bir bütün olarak toplumsal ilişkilerin nasıl düzenleneceğini, mekânın kimler tarafından nasıl kullanılacağını, hangi işin kimler tarafından yapılacağını ve bunlara ilişkin oluşturulan sistemleri ve yasaları da belirlemektedir. Bu roller sendikalı kadınların sendikalarda özellikle yönetimde yer almalarını biçimlendirmekte, kadını belirli ilişkilere bağlamakta ve hareket alanını sınırlandırmaktadır.

Kadınların sendikalarda yer alış biçimlerini belirleyen etkenler şu şekilde özetlenebilir.

1. Kadınların aile içinde ve toplumda konumlanışları
2. Sendikaların erkek egemen yapısı

3. Sendikal faaliyetlerin zaman olarak örgütlenişi

Kadınların sendikal yönetimde yer almamasının gerekçelerinin başında eviçi sorumluluklar ile sendikal faaliyetlerin gereklerini uyumlaştırma çalışmalarının “başarısız” olması ve bu sorumluluklara kadınlar tarafından yüklenen anlamlar gelmektedir. Sendikacı ve sendika üyesi kadınlar, kadınların sendikal süreçlerde daha az yer almasını öncelikle toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden açıklamışlardır. Kadınların ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle sendikal faaliyetlere çok zaman ayırmadıkları ve bu nedenle yönetimde yer almadıkları belirtilmiştir. Sendikal alanın fazlasıyla emek istediği, bu emeğin ise ev içi sorumlulukları daha az olan erkekler tarafından verildiği belirtilmiştir. Sendikal çalışmaların toplum tarafından kadına biçilen rollerle çatıştığı ifade edilmiştir. Toplumsal baskı nedeniyle kadınların iş çıkışı yapılan ve geç saatte biten toplantılara katılmadığı aktarılmıştır.

Çocuk bakımı nedeniyle kadın ev ve eve ait olan işlerle ilişkilendirilmekte dışarıdaki konumlanışı eve göre belirlenmektedir. Bu belirleniş salt dışarıdan dayatılan bir zorlama değildir, kadının kendisi tarafından da benimsenebilmektedir. Benimsenme sürecinin nasıl işlediği ise başlı başına bir inceleme alanıdır. Kimi ideolojik kabuller ve inançlar (kadının öncelikli vazifesinin annelik ve evin düzeni olduğu vb.) benimsemeyi kolaylaştırmaktadır. Öte yandan, bu rollerin (ev işlerini yapmanın) baskısı altında olmayan kadınların da erkek-kadın ilişkileri, mahrem, nedeniyle ev dışındaki faaliyetlerini kısıtladıkları, erkeklerin bu yöndeki taleplerini olumlu karşıladıkları görülmektedir. Özellikle KESK dışındaki sendikalarda kadınların yönetimde yer almamasında bu kabuller etkili olmaktadır. Elbette salt çocuk bakımı nedeniyle, ev ile kurulan ilişki biçimi sürdürülmemektedir. Çıkış noktasından bağımsız olarak ister evli olsun, ister olmasın kadınlar ev ile eve ait

işlerle, evin düzenlenişi ile evin zamansal olarak kullanımı ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin çocuğu olmayan sendikalı bir kadının da eve giriş çıkış saatleri, hangi sendikal faaliyetlere katılacağı, eşleri ya da daha genel olarak içinde yaşadıkları ortamın dayattığı kurallar çerçevesinde belirlenmektedir. Kadınların gece “uygun” bir saatte evde olmalarının talep edilmesi, tehlikelerden-toplumun yargılarından “koruyucu” bir gerekçeye bürünse de, “uygun” saatler içinde yapılmayan işlerin dışında kalmalarını beraberinde getirmektedir. Sendikal faaliyetin kendisinin genellikle akşam mesai saatleri dışında yapılması, bu “uygunluğa” ters düşmektedir. Bunun bir devamı olarak şehir dışında gerçekleştirilen faaliyetlere, sendikal çalışmalara, kadınlar çocuk bakımı-eşin istekleri-beklentileri vb. nedeniyle katılım sağlamakta zorluk çekmektedir. Özetle sendikal faaliyet yoğun emek-zaman isteyen bir iştir. Bu emek-zamanı halihazırda evde ve işyerinde çalışan, ev ideolojisi ile sınırlandırılmış/sınırlanmış, kadınlar vermekte zorluk çekmektedir. Sendikal faaliyetlere erkekler kadar zaman ayır(a)mayan kadınlar “doğal olarak” yönetimde de yer al(a)mamaktadır.

Kadınların sendikaların yönetiminde daha az yer almasının gerisinde toplumsal cinsiyet rollerinin kabulü kadar sendikaların “erkek egemen” olmasının da yer aldığı söylenebilir.

Sendikaların erkek egemen olduğu, sendikal mücadelenin güç ve rekabet üzerinden şekillendiği, kadınların böylesi bir alanda var olmalarının zor olduğu, bu zorluklara rağmen sendikal alanda kendisini var kılmaya çalışan kimi kadınların ise önlerinin kesilebildiği belirtilmiştir. Erkek egemenlikten kastedilen şey rekabetin, mücadelenin, temsil etmenin, söz söylemenin ve yönetmenin erkeğe atfedilmesidir. Sendikaların bir kurtlar sofrası olarak tanımlanması, bir başka deyişle güç

ilişkilerinin belirleyici olması, iktidarda olmanın önemsenmesidir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet rollerini aşan, zamanını sendikal faaliyetlere ayıran kadınlar, erkek egemen yapılanmayı aşmakta zorluk çekmekte, yönetim süreçlerinin dışında kalmaktadır.

Kamu emekçileri sendikaları arasında, Türkiye'nin güncel meselelerinin anlamlandırılmasının yanı sıra, kadınların yönetimde yer alma düzeyleri ile kadın politikaların oluşturulması sürecinde kullanılan araçlar-mekanizmalar konusunda derin ayrımlar olduğu görülmektedir.

KESK kadınların yönetimde en fazla yer aldığı sendikadır. Diğer sendikalarda Konfederasyon düzeyinde henüz hiçbir kadın yönetimde yer almamıştır. 2012 yılı itibarıyla kadınların yönetimde yer alma durumlarına bakıldığında da fark ortaya çıkmaktadır. KESK'e bağlı sendikaların genel merkez yönetimlerinde, DİVES hariç, kadın bulunurken, Memur-Sen'de hiç kadın bulunmamakta ve Kamu-Sen'e bağlı iki sendikada birer kadın yönetimde yer almaktadır.

Sendikaların yönetiminde (kadın kolları ve komisyonları da dahil olmak üzere) yer alan kadınların kadın mekanizmalarına bakış açıları farklılıklar taşımaktadır. KESK bünyesinde kurumsallaşmış mekanizmalar, kadın sekreterliği ve kadın meclisi yapılandırılmışken, diğer sendikalarda henüz tam olarak oturmamış, kurumsallaşmamış kadın kolları /kadın komisyonları biçiminde bir örgütlenme söz konusudur. KESK yöneticileri için kadın sekreterliklerinin varlığı, kadınlar için ayrı mekanizmaların tanımlanmış olması herhangi bir sorunu ve soru işaretini içinde barındırmazken ve bu mekanizmalar sahiplenilirken; Kamu-Sen ve Memur-Sen üyesi kadınlar, ayrı mekanizmaların var olmasına eleştirel yaklaşmakta, bir nevi bu

mekanizmaları zorunluluktan dolayı kabul etmektedir. Bunun bir nedeni bu sendikalarda kadınlara ilişkin mekanizmalarda görev almanın atıl olmak anlamına gelmesi ve yine bu mekanizmaların yönetimler tarafından kadınları oyalama aracına dönüştürülme riskidir. Sadece mekanizmaların kurumsallaşma düzeyleri değil, politika belirleme süreçlerine etkileri de farklılıklar içermektedir. KESK’te Kadın Meclisinin kadın sorunlarına ve taleplerine ilişkin aldığı kararlar bağlayıcı iken, Memur-Sen ve Kamu-Sen’de böylesi bir işleyişe rastlanmamaktadır.

Bu tez çalışmasının bir diğer meselesi kadınların sendikal tercihlerini belirleyen etkenlerin ortaya konulmasıydı. Sendika tercihlerinde etkili olan faktörlerin bir yönüyle basit, diğer yönüyle karmaşık olduğu görülmektedir. Kadınlar da tıpkı erkekler gibi ideolojilerine uygun sendikalara üye olmaktadır. Din, İslam’ın gerekleri ile kamusal alan arasında kurulan ilişki, laiklik karşısındaki tutum, Kürt sorununa yaklaşım, devlet karşısındaki konumlanış ve geçmişten taşınan ilişkiler sendika seçiminde temel önem taşımaktadır. Tüm bu faktörler kadınların kendilerini tanımladıkları kavramları belirlemekte, sosyalist/solcu, muhafazakar, ümmetçi, milliyetçi, vb. ve bu kavramsallaştırmalara uygun/denk düşen sendikalara kadınlar üye olmaktadır. İlginç olan, sendikaların kadınlara ilişkin politikalarının, kadınlar üzerinde çok az bir etkiye sahip olmasıdır. Sadece KESK üyeleri böylesi bir etkiden bahsetmiştir. Görüşmelerde, diğer sendika üyelerinin de ortak görüşü, kadınların KESK yönetiminde daha fazla yer aldıkları, temsil edildikleri ve sözlerinin geçtiğidir; ancak diğer öncelikler bu olumlu anlatımı geriye itmektedir. Kadın emekçilerin sorunlarına ilişkin çalışmalar yapmak, bunlar sadece solcu kadınların değil, genel olarak milliyetçi ve muhafazakar kadınlar da dahil olmak üzere tüm kadınların sorunları da olsa, kendiliğinden üyeliği ve yakınlaşmayı beraberinde

getirmemektedir. Çünkü sorunların ele alınış biçimi ayrıştırıcı işlev görebilmektedir. Aile, annelik, kadın bedeni üzerinden söylenen sözler kadınları birleştirmemekte, aksine bölmektedir.

Kamu emekçileri sendikalarında kadınların yer alışlarına bakıldığında çalışan kadınların da diğer kadınlar gibi cinsiyet rolleri tarafından sınırlandırıldıkları, yapıp-ettiklerinin bunlar tarafından belirlendiği ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet rollerini dönüştüremeden kadınların sendikaların karar mekanizmalarında yer almaları güç görünmektedir.

Öte yandan, kadınların sendikaları kendi örgütlenmeleri, sorunların çözümü için adres olarak görmeleri sendikal katılımı artırsa da, sorunun kendisi çok boyutludur ve salt sendikaların uyguladığı–uygulayacağı politikalarla çözülmesi mümkün görünmemektedir. Kadın-erkek farklılığı üzerinden oluşturulan ve giderek hâkim hale gelen politikalar ve onların ürettiği “bakım ideolojisi” ile tartışmadan, yol almak mümkün görünmemektedir. Bir başka deyişle, sendikalar salt kendi politikalarını cinsiyet eşitliği temelinde üretmek ile değil, genel olarak iktidar tarafından kadınlara yönelik üretilen politikalara müdahale etme, taraf olma sorumluluğu ile karşı karşıyadırlar. Ancak sendikaların cinsiyet eşitliğini benimseme düzeyleri, iktidara göre konumlanışları, bakım emeğine yaklaşımları vb. konulardaki farklılıklar “hangi sendika?” sorusunu gündeme getirmektedir. Hangi sendika ve/veya nasıl bir sendikacılık kadınların özgürleşmesine katkı sunacak? Ya da sendikalara böylesi bir görev yüklenebilir mi?

EK

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Bu görüşme kamu emekçileri sendikalarında kadınların yer alış biçimleri ve kadın politikalarını ele alan yüksek lisans tezine veri sağlamak için yapılmaktadır.

Sonuçlar tez dışında herhangi bir yerde kullanılmayacaktır.

A. Genel Bilgiler ve Demografik Sorular

1. Üye olduğu sendika:
2. İşteki konumu/mesleği:
3. Eğitim Durumu/Okul/Bölüm/Eğitim dönemi(mezuniyet yılı):
4. Yaşı:
5. Medeni durumu:
6. Çocuk sayısı:
7. Eşinin işi:
8. Eşi sendikalı mı?
9. Yakın çevresinde sendikalı olan kimse var mı?
10. Evdeki işbölümü nasıl işliyor? Zaman nasıl değerlendiriliyor?

Ev işleri

Çocuk bakımı

Kitap okuma

Gazete-dergi

Dernek-STK faaliyetleri

Sinema Tiyatro

11. Kendini nasıl tanımlıyor? Hangi kavramlar başat?

B. Sendikalı Olma Süreci ve Sendikanın Kendi Üzerindeki Etkileri

12. Sendikalı olma süreci nasıl gelişti? Nasıl karar verildi, kimin/kimlerin ya da neyin/nelerin etkisi ile? Ne kadar süredir sendikalı?

13. Üye olduğu sendikayı neye göre seçti? Kendisi için öncelikli olan nedir?

14. Kadınların sendikalı olmasının ya da sendika yönetiminde yer almasının önündeki engeller nelerdir? Kendisinin yönetime girme çabaları oldu mu? Neler oldu?

15. Eğer şuan yönetimde ide karşılaştığı sorunlar var mıydı? Bunları nasıl aştı?

Genel:

Kişisel:

16. Sendikanın kendisi için anlamı nedir? Sendikal çalışmalara ne kadar zaman ayırıyor?

17. Üyesi olduğu sendikanın kadınlara ilişkin politikalarını nasıl değerlendiriyor?

Kadın politikası var mı? Bu politika kimler tarafından biçimlendiriliyor?

Kadınlar bu süreçlere nasıl katılıyor? Sorun alanları nelerdir?

18. Sendikanın kendi üzerindeki etkileri nelerdir, olumlu ve olumsuz (Kendisine, aile yaşantısına, politik tavır alışına, iş yaşamına vb..)

C. Diğer Sendikalar

19. Diğer sendikaları nasıl değerlendiriyor? Genel olarak görüşlerini, kadınlara yaklaşımlarını, kadın politikalarını?

20. Diğer sendikalara üye kadınlarla ortak hareket ediyor mu? Varsa örnek...

D. Kadın Örgütlerine ve Hareketine Yaklaşım

21. Kadın hareketi ile ilişkileri ne düzeyde? Herhangi bir kadın örgütünün çalışmalarında yer alıyor mu? Kadınların öncelikli sorunları ve çözüm önerileri nelerdir?

22. Kadın örgütlerinin çalışmalarını nasıl değerlendiriyor: olumlu, olumsuz (kadın örgütlerinin kafasında uyandırdığı imaj nedir?)

E. Sendikal Faaliyete Bakış Açısı

23. Sendikaların temel görevleri neler olmalıdır?

24. Sendikaların temel eksiklikleri nelerdir?

F. Türkiye'nin genel yapısına ve belli başlı kavramlara ilişkin görüşleri

25. Türkiye'yi nasıl değerlendiriyor? Öncelikle çözülmesi gereken sorun alanları nelerdir? Sendikalar sorunların çözümünde yer alabilir mi, almalı mı? Nasıl?

26. Aşağıdaki kavramlar nasıl tanımlanıyor?

- Feminizm
- Militarizm
- Şiddet
- Devlet
- Hükümet
- Laiklik
- Şeriat

- Etnik kimlik
- Eşcinsellik

G. Sivil Toplum Kuruluşlarının ya da Siyasi Partinin Çalışmalarına Katılım

Evet, ise hangi ihtiyaçlar nedeniyle

Hayır, ise neden

KAYNAKÇA

1. Acher, J. (1990), "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender and Society*, Vol.4, pp. 139-158.
2. Akdağ, R. (2010), *Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı: Değerlendirme Raporu (2003-2010)*, Yayın No:839, Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı.
3. Akkaya, Y. (2004), "Toplumsal Hareket Sendikacılığı: Ne Kadar Yeni, Ne Kadar Eski?", (Erişim Tarihi Kasım 2012), <http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=1214>
4. Alevi Federasyonu, "Aleviler Zorunlu Din Dersleri Kaldırılısın", (Erişim Tarihi Eylül 2011) <http://www.alevifederasyonu.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=298:aleviler-zorunlu-din-dersi-kalds&catid=36:bas-abf&Itemid=262>
5. Althusser, L. (2002), *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*, çev. Özışık, M., Alp, Y., İstanbul: İletişim.
6. Althusser, L. (2003), *Felsefe ve Bilim Adamlarının Kendiliğinden Felsefesi*, çev. Tümertekin, A., İstanbul: İthaki.
7. Atasü-Topcuoğlu, R. (2010), "Kapitalizm ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi", (Der.) S. Dedeoğlu ve M. Yaman Öztürk, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* içinde, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, s.79-132.
8. Aydın, Z. (2012), "Kıdem Tazminatı Nasıl Savunulacak", (Erişim Tarihi Temmuz 2012)

<<http://m.radikal.com.tr/iphone/NewsDetail.aspx?ArticleID=122080&CategoryIDs=21>>

9. Aydoğan, R. (2007), “Kamu Hastaneleri Sağlık Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Temelinde İncelenmesi (Ankara’da İki Kamu Hastanesi)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
10. Berktaş, F. (1998) “Bedendeki Toplum, Toplumdaki Beden”, *Kadın Olmak, Yaşamak, Yazmak*, (Haz.) F. Berktaş, İstanbul: Pencere, s.145.
11. Bockel, A. (2001), “Laiklik ve Anayasa”, (Der.) İ.Ö. Kaboğlu, *Laiklik ve Demokrasi* içinde Ankara: İmge, s.50.
12. Bora, A.(2008), *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşaatı*, İstanbul: İletişim.
13. Boratav, K. (2012), *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009*, Ankara: İmge.
14. Bourdieu, P. ve Wacquant, L. (2011), *Dönüşümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, çev. Ökten, N., İstanbul: İletişim.
15. Bradley, H. (1999), *Gender and Power in The Workplace*, Basingstoke: Macmillan.
16. Briskin, L. (1993), “Union women and separate organizing”, içinde Briskin ve P. McDermot (Der.), *Women Challenging Unions*, Toronto: University of Toronto.
17. Carnoy, M. (1982), “Eğitim ve Ekonomi İlişkileri”, çev. Turhal, N., *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, s. 485-504.

18. Cornfield, D. (1993), "Integrating US Labour Leadership", *Research in Sociology of Organisations*, Vol. 12, pp.51-74.
19. Crouch, C. (2000), "The Snakes and Ladders of Twenty First Century Trade Unionism", *Oxford Review of Economic Policy*, Vol.16 No.1, pp.70-83.
20. Çağlayan, H. (2010), *Bacılar, Yoldaşlar, Tanrıçalar*, İstanbul: İletişim.
21. Çağlar, K. (2003), *Türkiye'de Devlet ve Sınıflar*, İstanbul: İletişim.
22. Çakır, S. (2011), *Osmanlı Kadın Hareketi*, İstanbul: Metis.
23. Çakır, S. ve Özgökçe, N. (Tarihsiz), *Kadın Araştırmalarında Yöntem*, İstanbul: Sel.
24. Çakır, M. (2006), "Toplumsal Hareket Sendikacılığı", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü.
25. Çarkoğlu, A. ve Kalaycıoğlu, E. (2011), "Türkiye'de Toplumsal Eşitsizlikler", (Erişim Tarihi Eylül 2011), <dosyalar.hurriyet.com.tr/ISSP-May-26-2010-vs3.ppt>
26. Çelik, A., "Dünden Bugüne Sendikal Hareket Sorunlar, Arayışlar, Çözümler", (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1646.pdf>>
27. Çelik, A. (2010), *Vesayetden Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*, İstanbul: İletişim.
28. Çelik, A. ve Lordoğlu, K.(2006) "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine" *Çalışma ve Toplum*, Cilt 2, s:11-30
29. Çerkezoğlu, A. (2008), Toplumsal Hareket Sendikacılığı, (der.) F. Sazak, *Sendikal Kriz Yaklaşımları* içinde, Ankara: Epos, s.208-217.

30. Çoşkun Y. (2006), *Türkiye’de Memur-Sendikacılığı Sorunları ve Çözüm Yolları*, Yayın No:18, Ankara: Kamu-Sen.
31. ÇSGB (2011), “Kamu Emekçileri Sendikalarının Üye Sayıları”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bilgi Edinme Başvurusu Kasım 2011.
32. Deere, C. D. (2005), “The Feminization of Agriculture? The Impact of Economic Restructuring in Rural Latin America”, *United Nations Research Institute for Social Development*, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <<http://www.unrisd.org/publications/opgp1>>
33. Demirbilek, A. (2011), *Osmanlı Kadınlarının Hayat Hakkı Arayışlarının Bir Hikayesi*, Ankara: Ayizi.
34. Devlet Personel Başkanlığı (2012), Genel, Özel Bütçeli Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında Çalışan Memur Kadrolarının Cinsiyet Dağılımı, (Erişim Tarihi Eylül 2012), http://www.dpb.gov.tr/dpb_istatistikler.html
35. DPT (2006), Devlet Planlama Teşkilatı Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>>
36. DPT ve Dünya Bankası (2009), “*Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework*”, Ankara: Dünya Bankası.
37. Durmuş, M. (2010), *Kapitalizmin Krizinin Yeni aşamasında Dünyada Ve Türkiye’de Ekonomik Durum: İstihdamsız Büyüme ve Adaletsiz Bölüşüm*, Ankara: KESK.
38. Ecevit Y. (2011), Hoşgeldiniz, Kadın Emeği Konferansı Bildiri Kitabı, Ankara: Tepav.
39. Edgell, S. (1998), *Sınıf*, çev. Özyiğit, D., Ankara: Dost.

40. Eğitim-Sen (1998), *Öğretmen Profili Araştırma Raporu*, Ankara: Eğitim-Sen.
41. Eğitim-Sen (2004), *Sorgulamak ve Değiştirmek için 1. Kadın Kurultayı*, Ankara: Eğitim-Sen.
42. Eğitim-Sen (2006), *Çocuk, Şiddet, Suç Raporu*, Ankara: Eğitim-Sen.
43. Eğitim-Sen (2003), *İşyeri Temsilcileri El Kitabı*, Ankara: Eğitim-Sen.
44. Eğitim-Sen (2007), *Milli Eğitim Bakanlığı'nda AKP'nin 5 Yılı*, Ankara: Eğitim-Sen.
45. Eğitim-Sen (2010), *Kamunun Dönüşümü ve 657 DMK*, Ankara: Eğitim-Sen.
46. Ehrenreich B., ve J. (1977), *The Professional-Managerial Class*, Radical America, Cilt 11, Sayı 2, s.7-30.
47. Engels, F. (2010), *İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu*, çev. Fincancı, Y., Sol Yayınları, Ankara.
48. Engels, F. (2002), *Ailenin, Devletin ve Özel Mülkiyetin Kökenleri*, çev. Somer K., Ankara: Sol.
49. Eisner, E. (2004), "The Roots of Connoisseurship and Criticism a Personal Journey" (eds.) M.C. Alkin, *Evaluation Roots: Tracing Theorists Views and Influences* içinde, London: Sage Publication, pp.196-202.
50. Erdem, M. (2005), *Misyonerlik Faaliyetleri ve Türkiye*, Ankara: Türkiye Kamu-Sen.

51. Erdoğdu, S. (2006), *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, Ankara:İmge.
52. Eriksen, T.H (2002), *Etnisite ve Milliyetçilik, Antropolojik Bir Bakış*, çev.Uşaklı E., İstanbul: Avesta.
53. Erikson, R. (1984), “Social Class of Men, Women and Families”, *Sociology*, pp.500-514.
54. Farber, H. S., Western, B. (2002), “Ronald Reagan and the Politics of Declining Union Organization”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40/3, pp:385-401.
55. Galman, C., Bach, I., Koppinski N., ve Diğerleri. (1996), çev. Samer, K., *Paris Komünü ve Marksizm*, İstanbul: Sarmal.
56. Goldthorpe, J. (1983), “Women and Class Analysis: In Defence of the Conventional View”, *Sociology*, Vol. 17:4, pp.465-488.
57. Gramsci, A. (1997), *Hapishane Defterleri*, çev. Cemgil, A., İstanbul: Belge.
58. Griffin G., Fairbrother P. (2002), “Trade union facing the Future”, (eds.) Griffin, G., Fairbrother P., *Changing Prospects for Trade Unionism: Comparison Between Six Countries* içinde, New York: Routhledge.
59. Gülmez, M. (2002), *Kamu Çalışanları Sendikalarının Kuruluşu:1990-2001*, Ankara: TODAİ.
60. Güzel, M.Ş. (1993), *Türkiye’de İşçi Hareketi*, İstanbul: Sosyalist.
61. Hally, G. ve Kirton G. (2000), “Women, Power and Trade Union Government in the UK”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 38, No:3, pp.343-360.

62. Hartmann, H. (1976), "Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex", *Chicago Journal*, Vol. 1, No. 3, p.137-169, (Erişim Tarihi Mayıs 2011), <<http://www.jstor.org/stable/3173001>>
63. Hasse R. ve Leiulfsrud H. (2002), "From disorganized capitalism to transnational fine tuning?", *British Journal of Sociology*, Vol. 53, pp.107-126.
64. Hatton, T.J., Boyer, G.R., Bailey, R.E. (1984), The Union Wage Effect in Late Nineteenth Century Britain, (Erişim Tarihi Ağustos 2012), <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1544&context=articles>>
65. Hobsbawn, E. (2006), *Kısa 20.Yüzyıl Aşırılıklar Çağı 1914-1991*, İstanbul: Everest.
66. Hoşgör, A.G. ve Smiths, J. (2006), "Variations in Labor Market Participation of Married Women in Turkey", NICE Working Paper Radboud Universtiy, Version 2, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <<http://home.planet.nl/~smit9354/papers/Gunduz-Hosgor-Smiths-Womens-Work-Turkey.pdf>>
67. Işık, Y. (1996), *Siyasal İşlam ve Sendikalar*, Ankara: Öteki.
68. Işıklı A. (1995), *Sendikacılık ve Siyaset Cilt 1*, Ankara: Öteki.
69. Işıklı, A. (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge.
70. Işıklı, A. (1990), "Türkiye'de Memur-Sendikacılığı", (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3136.pdf>>
71. Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyon Tüzüğü, <<http://www.kesk.org.tr/node/3>> (Erişim Tarihi Mayıs 2012)

72. Kandiyoti, D. (1995), "Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumdan Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar", (der.) Ş. Tekeli *Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde, İstanbul: İletişim, s.367-382.
73. Kandiyoti, D. (2011), *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, İstanbul: Metis.
74. Kaplan T. (1985), "On the socialist Origin of International Women's Day", *Feminist Studies 11*, No.1, pp:163-171.
75. Kazemi, F. (2000), "Toplumsal Cinsiyet, İslam ve Politika", çev. Özalpat, D., *Social Research*, Vol. 67, No.2, pp.453-474.
76. KESK (2008), KESK 2008 Değerlendirme Raporu, (Erişim Tarihi Eylül 2012), <<http://www.habersen.org.tr/2009/?p=566>>
77. KESK (2011), Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.kesk.org.tr/node/49>>
78. KESK (2011), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyon Tüzüğü, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.kesk.org.tr/node/3>
79. KESK (2011), *KESK'in Anayasa Sürecine İlişkin Raporu*, (Erişim Tarihi Ocak 2012), <<http://www.kesk.org.tr/node/826>>
80. KESK (2010), "Kriz ve Kadın" *KESK Kadın Forumu*, Ankara: KESK.
81. KESK (2010), *Anadilinin Önemi ve Anadilde Eğitim*, Ankara:KESK.
82. Keyder, Ç. (2003), *Türkiye'de Devlet ve Sınıflar*, İstanbul: İletişim.
83. Koç, Y. ve Koç, C.(2009), *KESK Tarihi 1*, Ankara: Epos.
84. Koray, M. (2005), Görünmek İstenmeyen Gerçek, Sosyal Refah Politikaları ve Demokrasi İlişkisi, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2, s.27-60.

85. Koray, M. (1992), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı: 1, s.93-122.
86. KSGM (2008), *Politika Dokümanı Kadın ve Ekonomi*, Ankara: KSGM.
87. Kuczyinski, J. (1994), *İşçi Sınıfı Tarihi*, çev. Üstün, G., İstanbul: Sosyalist.
88. Lazreg, M. (1988), "Feminism and Difference: The Perils of Writing As A Women in Algeria", *Feminist Studies*, No: 14, pp:81-107.
89. Lenin, V.İ. (1989), *Proletarya İhtilali ve Dönek Kautsky*, Ankara: Bilim ve Sosyalizm.
90. Lenin, V.İ. (1989), *Devlet ve İhtilal*, çev. Arslan, S., Ankara: Bilim ve Sosyalizm.
91. Lenin, V.İ. (1998), *Ne Yapmalı?*, çev. Erdost, M., Ankara: Sol.
92. Lenin, V.İ. (2011a), *Komintern*, çev. Aydar, F.B., İstanbul: Agora.
93. Lenin, V.İ. (2011b), *Seçme Yazılar, Devrim, Demokrasi, Sosyalizm*, çev. Savran, S., İstanbul: Yordam.
94. Linda, L. (1983), "Capitalism, Imperialism and Patriarchy: The Dilemma of Third World Women Workers in Multinational Factories," (Der.) Nash J. and Fernandez- Kelly M. P. *Women, Men and the International Division of Labor* içinde, Albany: State University of New York Press, pp:70-91.
95. Lindisfarne, N.(2002), *Cinsiyet, İslam ve Türk Milliyetçiliği*, Çev. Somuncuoğlu, S., İstanbul: İletişim.

96. Lozovsky, A. (2006), The World's Trade Union Movement Before and After the War, (Erişim Tarihi Ağustos 2012), <<http://www.marxists.org/archive/lozovsky/1924/no.10/ch03.htm>>
97. Makal, A. (2000), *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-1963*, Ankara: İmge.
98. Makal, A. (2001), "Türkiye'de Kamu Kesimi Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine İlişkin Gelişmeler:1923-1963", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 34, Sayı 3, s. 59-98.
99. Mardin, Ş. (1990), *Türk Siyasetini Açıklayabilecek bir Anahtar: Merkez-Çevre İlişkileri, Türkiye'de Toplum ve Siyaset*, İstanbul: İletişim.
100. Marx, K.(1986), *Kapital Cilt 1*, çev. Bilgi, A., Ankara: Sol.
101. Marx, K. (1988), *Fransa'da Sınıf Savaşları 1848-1850*, çev. Belli, S., Ankara: Sol.
102. Marx, K. ve Engels, F.(1995), *Seçme Yazılar, Cilt 1*, çev. Fincancı, Y., Ankara: Sol.
103. Marx, K. ve Engels F. (2010), *Alman İdeolojisi*, çev. Belli, S., Ankara: Sol.
104. Marx, K. ve Engels, F.(2010), *Komünist Manifesto ve Hakkında Yazılar*, çev. Satlıgan, N., Ağaoğlu, T., Alpagut, Ş., İstanbul: Yordam.
105. Marx, K.(2011), *Felsefenin Sefaleti*, çev. Kardam, A., Ankara: Sol.
106. Maureen, M. (1984), "Gender and Economics: the Sexual Division of Labor and the Subordination of Women", (eds.) Volkowitz. K, ve McCullagh, R. *Marriage and the Market: Women's Subordination Internationally and Its Lessons* içinde, London: Routledge, pp. 3-17.

107. Memur-Sen Konfederasyonu İl ve İlçe Temsilciği Yönetmeliği, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <http://www.memursen.org.tr/file/il_ilce_temsilciligi.pdf>
108. Memur-Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, (Erişim Tarihi Ekim 2011), <<http://www.memursen.org.tr/tuzuk.php>>
109. Memur-Sen (2009), *Yeni Anayasa Raporu*, AR-GE Dizisi 5, Ankara:Memur-Sen.
110. Memur-Sen (2011), *Uluslararası Anayasa Kongresi Bildiri Kitabı*, Yayın No:14, Ankara:Memur-Sen.
111. Memur-Sen (2009), *Ekonomik Kriz ve Kamu Çalışanları Etki-Analiz Araştırması*, AR-GE Dizisi 6, Ankara: Memur-Sen.
112. Michels, R. (2001), *Political Parties; a Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*, Kitchener: Boteche.
113. Munck, R. (1995), *Uluslararası Emek Araştırmaları*, çev. Aygün, C., Ankara: Öteki.
114. Öke, K. ve Kurt, S. (2003), “Yeni Süreç ve Sendikalarda Temsil Sorunu”, *Korkut Boratav’a Armağan Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar* içinde, (Der). Ahmet H. Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan, İstanbul: İletişim.
115. Öngen, T. (2002), “Marx ve Sınıf”, *Praksis*, Sayı 8 Güz, s.9-28.
116. Öngen, T. (Tarihsiz), *Toplumsal Sınıflar, Sınıf Mücadelesi ve Kamu Çalışanları*, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/1643.pdf>>

117. Öngen, T. (1999), “Sınıf ve Sınıf Mücadelesi Nedir?”, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1.Ulusal Kongresi Kitabı, Ankara Tabip Odası, s.27-32.
118. Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç T. (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İl Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, s.117-135.
119. Özar Ş., Ercan, F. (2000), “Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir bakış”, *Toplum ve Bilim*, Sayı 86, s.22-71.
120. Özar, Ş., Şenesen, G. (1998), “Determinants of Female (non) Participation in the Urban Labour Force in Turkey”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı 25, s. 312-328.
121. Özçift, F., İşçi, T. (2010), *Canan ve Yıldırım Koç KESK Tarihini Nasıl Çarpıtıyor*, (Erişim Tarihi Ekim 2011), <http://bianet.org/biamag/print/121080-canan-ve-yildirim-koc-kesk-tarihini-nasil-carpitiyor>
122. Özer, M., Biçerli, K. (2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004*, 3 (1), s. 55-85.
123. Özkırımlı, U. (2009), *Milliyetçilik Kuramları; Eleştirel Bir Bakış*, Ankara: Doğu Batı.
124. Öztürk, M. (2003), *AB Nasıl Bir Türkiye İstiyor*, Türkiye Kamu-Sen AR-GE Yayınları, Yayın No:5.
125. Poulantzas, N. (1975), *Classes in Contemporary Capitalism*, London: New Left Books.
126. Poulantzas, N. (1976), *Political Power and Social Classes*, London: New Left Books.
127. Poulantzas, N. (2000), *State, power and Socialism*, London: Verso.

128. Reed, E. (1970), "Women: Cast, Class or Oppressed Sex", (Eds.) Jagger, A.M. ve Rotenberg, S.P, *Theories of Women's Subordination* içinde, pp.170-173.
129. Rubin H.J. ve I. S. Rubin. (2005), *Qualitative Interviewing the art of Hearing Data*, London: Sage Publication.
130. Saktanber, A. (2005), "Gündelik Yaşamda Dinin Yeniden Keşfinin Bir "Aracı" Olarak Kadınlar", içinde Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce 6, İletişim: İstanbul.
131. Sancar, S. (2006), *Türkiye'de Kadınların Hak Mücadelesini Belirleyen Bağlamlar*, Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
132. Savaşçı, A. (2003), "Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Eğitim-Sen Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
133. Savran, S. ve Tonak, E.A. (2007), "Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek: Açıklığa Kavuşturma ve Sınıflandırma Denemesi", çev. Narin, Ö., *Praksis*, Sayı 16 Güz, s.17-48.
134. Schryer, S. (2007), "Fantasies of the New Class: The New Criticism, Harvard Sociology, and the Idea of the University", *MLA Journals*, Vol.122, No:3, pp.663-678.
135. Scott, C.J. (1991), *Who Rules Britain?*, Cambridge: Polity.
136. Sendikalar Kanunu, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/609.html>>
137. SES (2007), *AKP Hükümeti ile Adım Adım Sağlıkta Yıkım*, Ankara: SES.

138. SEWA Self Employed Women's Association, (Erişim Tarihi Aralık 2011), <http://www.sewa.org/About_Us.asp>
139. Smith, P. (2007), *Kültürel Kuram*, çev. Güzelsarı, S., ve Gündoğdu, İ., İstanbul: Babil.
140. Sorensen, A. (1994), "Women, Family and Class", *Annual Review of Sociology*, No:20, pp: 22-47.
141. Sosyal İş (2010), 8 Mart'ın 100. Yılında Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, (Erişim Tarihi Kasım 2011), <http://www.sosyal-is.org.tr/dosyalar/kadin_emegi_ve_istihdami.pdf>
142. Streeck, W. (2005), "The Sociology of Labor Markets and Trade Unions", (Eds) Smelser, N.J., Swedberg, R., *The Handbook of Economic Sociology* içinde, Princeton NJ and New York: Princeton Universty Press, pp. 254-283.
143. Szelenyi, S. ve Olvera J. (1996), "The declining significance of class: Does gender complicate the story?- Comment" *Theory and Society*, Vol.25, pp.725-730.
144. Mardin, Ş. (2000) "Türk Siyasetini Açıklayabilecek Bir Anahtar Merkez-Çevre İlişkileri", (Der.) E. Kalaycıoğlu-A. Y. Sarıbay, *Türkiye'de Politik Değişim ve Modernleşme* içinde İstanbul: Alfa, s.94.
145. Tan, M., Ecevit, S., Sancar, Ü.S., Acuner, S., (2008) *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, İstanbul: TÜSİAD ve KAGİDER.

146. Tenekeci, İ. (2000), “Sağlık sektöründe Kadın İstihdamı ve Bu Sektördeki Sendikal Örgütlenmelerde Kadınların Durumu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
147. Tekeli, Ş. (1995), *Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim.
148. TİSK (2008), *OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler*, Yayın No 289, İstanbul: TİSK.
149. Toksöz, G. (1995), Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı 3, Cilt 49, s.439-454.
150. Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge.
151. Toksöz, G. ve Sayılan, F. (1998), Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı 1, Cilt 53, ss.298-306.
152. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/610.html>>
153. TÜİK (2012), Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011, Yayın No:3684, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
154. Tüm Maliye-Sen (1998), *Tüm Maliye Çalışanları Sendikası 1. Kadın Kurultayı, Vardık Varız Varolacağız*, Özel Sayı 14, Ankara: Tüm Maliye-Sen.
155. Türkiye Kamu-Sen (2003), *Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısına İlişkin Türkiye Kamu-Sen Raporu*, Yayın No: 8, Ankara: Türkiye Kamu – Sen AR-GE.
156. Türkiye Kamu-Sen (2004), *Kamu Yönetimi Reformu mu? Ulus Devletin Tavsiyesi mi?*, Yayın No:9, Ankara: Türkiye Kamu-Sen AR-GE.

157. Türkiye Kamu-Sen (2010), *Gelir Dağılımı Adaletine Yönelik Ekonomik Politikalar*, Türkiye Kamu-Sen AR-GE Yayınları, Yayın No: 36, Ankara.
158. Türkiye Kamu-Sen (2004), *İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları*, Yayın No: 10, Ankara: Türkiye Kamu-Sen AR-GE.
159. Türkiye Kamu-Sen (2006), *Yeni Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri ve Türkiye Kamu-Sen'in Bakışı*, Yayın No: 20, Ankara.
160. Türkiye Kamu-Sen (2010), *Kayıt Dışı Ekonomi ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*, , Yayın no: 32, Ankara: Türkiye Kamu-Sen AR-GE Yayınları.
161. Türkiye Kamu-Sen, “Anayasa’da Temel İlkeler Çalıştayı Kasım 2011”, (Erişim Tarihi Ocak 2012), <http://www.kamusen.org.tr/CaliskanNET/Media/haber/Anayasa%20Calistayi/rapor/ANAYASA+%C3%87_.pdf>
162. Türkiye Kamu-Sen Tüzüğüümüz, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.kamusen.org.tr/ContentHeader.aspx?tur=004>
163. Türkoğlu, H. (1999), “Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım Eğitim-Sen Örneği”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
164. Ülgen, V. (2009), *Umudun Adımları, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçilerinin Örgütlü Tarihi*, İstanbul: El.
165. Üzüm, T. (2010), *KESK Tarihi Kamu Çalışanlarının Sendikal Mücadele Süreci*, İstanbul: Kalkedon.
166. Walby, S. (1994), “Is citizenship Gendered”, *Sociology*, Vol. 28, No 2, pp.379-95.

167. Weber, M. (2008), *Sosyoloji Yazıları*, çev. Parla, T., İstanbul: Deniz.
168. Weber, M. (2011), *Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*, çev. Ozankaya, Ö., İstanbul: Cem.
169. Western, B. (1995), *A Comparative Study of Working Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries*, American Social Review, Vol. 60, pp:179-201.
170. Wolf, E. (1982), *Europe and the People Without History*, California: University of Colifornia Pres.
171. Wood, E. M. (2001), “İlişki ve Süreç Olarak Sınıf” *Praksis*, Sayı 1 Kış, s.92-119.
172. Wood E. M (2003), *Kapitalizm Demokrasiye Karşı Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması*, çev. Artan, Ş., İstanbul: İletişim.
173. Wright, E.O. (1985), *Classes*, London: Verso.
174. Wright, E.O. (1979), *Class Structure and Income Determination*, London: Academic Press.
175. Yaman Öztürk, M. (2010), Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980’lerden 2000’lere, (der.) Dedeoğlu, S., Yaman Öztürk, M., *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* içinde, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, s.25-78.
176. Yaman Öztürk, M. (2011), *Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi*, Kadın Emeği Konferansı Bildiri Kitabı, Ankara: Tepav.
177. Yıldırım, K. ve Doğrul, G. (2008), “ ‘Çalışmak ya da Çalışmamak’: Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının

Olası Belirleyicileri”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, s.239-262.

178. Yıldız, B. (1992), “Gelir Dağılımı ve Enflasyon”, *Çalışma Politikası*, İstanbul, s.7-19.

179. Yumuşak, İ.G. (2004), *Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye Açısından Kadın Eğitimin Ekonomik ve Sosyal Boyutu Üzerine Bir Değerlendirme*”, DİE 2003c, 2002 Hanehalkı Bütçe Anketi Sonuçları.

180. Yuval-Davis, N. (2010), *Cinsiyet ve Millet*, çev. Bektaş A., İstanbul:İletişim.

181. “1848’lerde Avrupa”, *Devrimler ve Karşı Devrimler Ansiklopedisi (1975)*, Cilt: 4, s. 939, İstanbul: Gelişim.

İnternet Kaynakları

1. “Başka Bir Avrupa Gerekli” Avrupa Sosyal Forumu Başladı-İstanbul 2010, (Erişim Tarihi Aralık 2011), <<http://www.kesk.org.tr/node/274>>
2. “Bayramda Çocuklarımızı Yalnız Bırakmadık”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://eski.turksagliksen.org.tr/content/view/1913/33/>>
3. “Belli bir fraksiyonun, ideolojinin borazanlığı”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <<http://www.imc-tv.com/haber-belli-bir-fraksiyonun-ideolojinin-borazanligi-2432.html>>
4. “DİSK, KESK, TMMOB ve TTB’den TEKEL Direnişi Davasına Ortak Çağrı”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1165>>
5. “Doğum Gününde Mumu Değil Umudu Üflediler”, (Erişim Tarihi Ocak 2012), <http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/Demokrasi%20Platformu/>
6. “Dünya Kadın Yürüyüşünden 17 Ekim Yoksullukla Mücadele Günü Mesajı”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.kesk.org.tr/node/55>
7. Eğitim Bir Sen Tarihçe, (Erişim Tarihi Ekim 2011), <<http://www.egitimbirsen.org.tr/Sendika.aspx?MenuID=31>>
8. “Eğitim-Bir-Sen Resmi olarak grevi desteklediğini açıkladı”, (Erişim Tarihi Haziran 2012), <<http://www.memurlar.net/haber/232982/www.egitimsen.org.tr/kadin.php>>
9. “Engelliler Haftasında Kermes Şenliği”, (Erişim Tarihi Aralık 2011), <http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=3553>

10. “Eşcinsel Çalışanlar Ayrımcılığa Karşı Toplandılar”, (Erişim Tarihi Aralık 2012), <<http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=3955>>
11. “Güney Azerbaycan Kurultayına Türkiye Kamu-Sen Ev Sahipliği Yaptı”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4505>>
12. “Hoş Geldin Ya Şehri Ramazan”, (Erişim Tarihi Ekim 2011), <<http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2371>>
13. “Huzurevi ziyareti”, (Erişim Tarihi Aralık 2011) <<http://www.tesgaziantep.org/huzurevi-ziyareti-24032012>>
14. ITUC, About Us, (Erişim Tarihi Ağustos 2012), <http://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=en>
15. “İzmir’de KESK ve DİSK TEKEL İşçileri için Oturma Eylemine Başladı”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.egitimsenizmir1.org/haber_detay.asp?haberID=255>
16. Kadın, Erişim Tarihi Eylül 2011, <www.kesk.org.tr/taxonomy/term/7>
17. “Kadına Yönelik Şiddet Önlenmeli, Ayrımcılık Sona Ermelidir”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <<http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2574>>
18. “Kadir Geceniz Kutlu Olsun”, (Erişim Tarihi Ekim 2011), <<http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2395>>
19. “Kaos GL Derneği Sizi Çağırıyor”, (Erişim Tarihi Aralık 2012) <<http://www.kaosglderneği.org/kaosgl.php>>
20. “Kendi Halinde Dertleşmelerden Başkent Kadın Platformu’na”, (Erişim Tarihi Aralık 2012), <http://www.baskentkadin.org/tr/?p=195#more-195>

21. “Kendi Ülkesine Fransız Kalanları Anlamıyorum”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012), <<http://www.haberhakki.com/genel/kendi-ulkesine-fransiz-kalanlari-anlamiyorum.html>>
22. KESK Afişler, (Erişim Tarihi Ağustos 2012) <<http://www.kesk.org.tr/node/379>>
23. KESK Broşür ve Bildiriler, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.kesk.org.tr/node/378>>
24. “KESK’te Başkanlık Seçimi Bugün”, (Erişim Tarihi Aralık 2011), <<http://haber.sol.org.tr/sonuncu-kavga/kesk-te-baskanlik-secimi-bugun-haberi-44175>>
25. “KESK Genel Kurulu Başladı: İlk günden notlar”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=17842>
26. “KESK Genel Kurulu Sona Erdi”, (Erişim Tarihi Aralık 2011), <http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=38327>
27. “KESK’ten NATO Protestosu”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://eski.bianet.org/2004/06/28/37471.htm>>
28. KESK’in Sesi, (Erişim Tarihi Ağustos 2012), <<http://www.kesk.org.tr/node/388>>
29. “Kreş ve Ebeveyn izni hakkımızdır”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.birgun.net/worker_index.php?news_code=1246065239&year=2009&month=06&day=27>

30. “Labour Still Isn’t Working”, (Erişim Tarihi Eylül 2012),
<<http://collections.vam.ac.uk/item/O76224/labour-still-isnt-working-poster-rutherford-andrew/>>
31. “Labourstart Konferansı Başlıyor”, (Erişim Tarihi Aralık 2011),
<http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=41006>
32. Mehmet Akif İnan Köşesi, (Erişim Tarihi Ekim 2011),
<<http://www.memursen.org.tr/sayfa/akifinan/index.html>>
33. “Memurlar Kararlı, Sendika Yasası ve Kızılay Olaylarını Protesto Eden Memurlar Yurt Genelinde İş Bıraktı”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012),
<<http://www.milliyet.com.tr/1998/03/06/siyaset/sit000.html>>
34. Memur-Sen Bursa İl Temsilciliği Yeni Binasına Taşındı, (Erişim Tarihi Aralık 2011), <<http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=2480>>
35. Memur-Sen (Ocak 2009), Filistin Özel Sayısı,
<<http://www.memursen.org.tr/upload/document65.pdf>, (Erişim tarihi Ekim 2011)>
36. “Saldırıları Yoğunlaşıyor: Baskı, Sürgün, Soruşturma”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://e-kutuphane.bes.org.tr/pdf/114.pdf>>
37. “Sendikacılar LGBT Bireylerin Hakları için Buluşuyor” (Erişim Tarihi Aralık 2012), <<http://www.kaosgl.com/sayfa.php?id=12895>>
38. Sendikamızın Kısa Özgeçmişi, (Erişim Tarihi Ekim 2011),
<<http://www.sesdiyarbakir.org.tr/?a=27>>
39. Sendika Nedir?, (Erişim Tarihi Aralık 2012),
<http://www.yapiyolsenistanbul.org/union_index.php?category_code=1254006815>

40. “Sivas Katliamını Unutmadık, Unutturmayacağız!”, (Erişim Tarihi Temmuz 2012) <<http://www.kesk.org.tr/content/sivas-katliam%C4%B1n%C4%B1-unutmad%C4%B1k-unutmayacak-unutturmayaca%C4%9F%C4%B1z>>
41. “Sivas’ta yanan insanlıktır”, (Erişim Tarihi Temmuz 2012), <<http://evrensel.net/news.php?id=31977>>
42. “Soykırım Yalanı ve Tarihi Gerçekler”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.soykirimgercegi.com/announcebody.asp?kelime=&type=1&pageindex=12>>
43. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (Erişim Tarihi Aralık 2012), <http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf>
44. Türk Dayanışma Konseyi Üye Kuruluşlar, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.turkkonseyi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=3>
45. “TÜRK-İŞ, DISK, KAMU-SEN VE KESK TEKEL İşçileri ile İlgili Ortak Açıklama Yaptı”, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <http://www.genel-is.org.tr/diger_incele.php?id=NTc3>
46. Türkiye Kamu-Sen Hakkımızda, (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://www.kamusen.org.tr/ContentHeader.aspx?tur=001>>
47. 42. Türkiye Kamu Sen, Kuruluşumuz, Hakkımızda, <http://www.kamusen.org.tr/menu_goster.php?Id=2>
48. [“Türkiye Kamu-Sen Çalışanların 1 Mayıs Günü Kutlu Olsun”](http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=399), (Erişim Tarihi Ekim 2011), <<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=399>>
49. “Yargıtay zamma tepki olağan”, Aralık 1994 (Erişim Tarihi Eylül 2011), <<http://e-kutuphane.bes.org.tr/pdf/128.pdf>>

50. “Yeni Anayasa İnsanı Merkeze Almalı, İnsan Onurunu Öncelik Yapmalı”, (Erişim Tarihi Ocak 2012),
<<http://www.egitimbirsen.org.tr/HaberDetay.aspx?MansetID=1325>>
51. “Zaman Aşımına Hayır de!”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012),
<http://www.birgun.net/actuels_index.php?news_code=1331307765&year=2012&month=03&day=09>
52. 1. GENEL KURUL (6-7 EYLÜL 1952, İZMİR) VE SONRASI, (Erişim Tarihi Ağustos 2012),
<<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/turkis2010.pdf>>
53. 1 Mayıs Basın Açıklaması, (Erişim Tarihi Ekim 2011),
<<http://www.memursen.org.tr/haberdetay.php?fide=1374>>
54. “8 Mart Dünya Kadınlar Günü Kutlu Olsun”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012),
<<http://www.kamusen.org.tr/ShowContent.aspx?itemID=4592>>
55. “8 Mart'ta Hizmet Üretmiyoruz”, (Erişim Tarihi Mayıs 2012),
<<http://www.kesk.org.tr/content/8-martta-hizmet-%C3%BCretmiyoruz>>
56. 2004 Yerel Seçim Sonuçları, (Erişim Tarihi Aralık 2012),
<<http://www.yerelsecim.com/YerelSecimSonuclari.asp?SY=2004>>
57. %34 olan kadın üye oranını %46'ya çıkardık!, (Erişim Tarihi Eylül 2011),
<<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3837.pdf>>
58. 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, (Erişim Tarihi Şubat 2013), <[Kanunuhttp://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm)>
59. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğiçe; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2013 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ,

(Erişim Tarihi Şubat 2013), <<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130126-23.pdf>>