

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

135099

SENDİKALARDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

EĞİTİM-SEN ÖRNEĞİ

135099

Ayişe SAVAŞCI

Danışman
Doç. Dr. Havva Neşe ÖZGEN

İZMİR-2003

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
BİLGİ TEKNOLOJİLERİ MERKEZİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı – Eğitim-Sen Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

24.12.2003

Ayişe SAVAŞCI

İmza



TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 03.10.9.2003 tarih ve 25/60. sayılı kararı ile oluşturulan jüri Kadın Gelişmeler..... anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Ayşe SAVAŞCI.....AKKAN.....'nın Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Eğitim-Sos. Örneği başlıklı tezini incelemiş ve aday 22.1.0.9.1.2003 günü saat 13.30.'da 90 dk..... süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/~~başarısız~~ olduğuna oybirliğiyle / ~~oyçokluğuyla~~ karar vermiştir.

BAŞKAN

Doq. Dr. H. Xhejzen

Başarılı

☒

Başarısız

11

ÜYE

ÜYE 
J. D. S. Seng 41 MAR
Beylikdüzü 1

Başarılı

☒

Başarısız



ÜYE

Yrd Day. Arid. Newis 66 57

Başarılı

☒

Başarısız

Not: Yüksek Lisans Tezi Savunma Süresi asgari 45 dakika - azami 90 dakikadır.

ÖNSÖZ

Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) kendini siyasal yelpazenin solunda tanımlayan, devletten bağımsız ve muhalif kimliğiyle bilinen, yöneticilerinin kendilerini “solcu, sosyalist, devrimci veya sosyal demokrat” olarak tanımladıkları bir sendikadır. Bu özelliklere sahip bir sendikanın toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmesi gerekirken, Eğitim-Sen’de bu ayrımcılığı üreten mekanizmaların olduğu ve bunun diğer sendikalarla benzerlik gösterdiği gözlenmiştir. Bu çalışma, böyle bir gözlemden yola çıkılarak yapılmaya başlandı. Bu çalışmada amaç; Eğitim-Sen’de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmaları ve bu mekanizmaların, kapitalist sistemden ve patriarkal ideolojiden etkilenme biçimlerini incelemektir. Bu amaçla Eğitim-Sen’deki kadın tarihi araştırılıp, kadınlar bu tarih içerisinde görünür kılınmaya çalışılacak, Eğitim-Sen’de yapılmış olan kadın çalışmaları incelenecek ve bütün bunlar toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelinde gözden geçirilecektir.

Eğitim-Sen’in Tarihi, Eğitim-Sen’de Kadın Tarihi ve Eğitim-Sen’de Kadınların Bugünkü Durumu Bölümleri (Bölüm-IV, V ve VI) için 15 kişiyle görüşme yapılmıştır. Görüşme talebimi reddetmeyip, bana zaman ayıran kişilere bu çalışma sırasında bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım Vedat Aslan’a, Doğan Emrah Zıraman’a, Yıldız Temürtürkan’a, Eğitim-Sen Genel Merkezi’nde arşiv çalışması yaparken yardımcı olan Eğitim-Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri Elif Akgül’e ve Genel Merkez çalışanlarına teşekkür ediyorum. Bu çalışmanın isim annesi olan ve ayrıca sevecenliği ve çalışkanlığıyla tanıdığım Prof. Dr. Günseli Sönmez İşçi’ye gönül dolusu teşekkürler...

Kadınlık hallerinin tümünü yaşadığım bir süreçte, beni bu çalışmaya motive eden ve çalışma süresince benden bilgilerini, birikimlerini, yardımlarını, dostluğunu, zamanını esirgemeyen ve aynı zamanda tez danışmanım olan; çok değerli ama gerçekten çok değerli bir insan olan Doç. Dr. Havva Neşe Özgen’e kucaklar ve yürekler dolusu teşekkürler... Özcesi, Hocam Neşe Özgen olmasaydı, böyle bir çalışma olmayacaktı.

Bu çalışmadaki hatalar tamamen bana aittir.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER	V
GİRİŞ	XII
YÖNTEM.....	XV

BÖLÜM-I

İŞGÜCÜ PİYASASI VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

1-KAPİTALİZM VE PATRİARKA ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	1
1. Patriarka (Ataerkillik) Nedir?	3
2. Kapitalizm ve Patriarka.....	4
2. KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ	8
1. Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Oranlarının Düşük Olması.....	8
2. Kadınların Aldıkları Ücretin Düşük Olması	9
3. Kadın Emeginin Belirli Sektörlerde Yoğunlaşmış Olması	10
4. Kadınların İşyerlerinde Yönetici Konumunda Yeterince Yer Almamaları.....	12
5. Kadın Emeginin, İşgücü Piyasasında Kalıcı ve Sürekli Olmaması.....	14
6. Kadınların Sendikalara Üyelik ve Sendikaların Yönetim Mekanizmalarında Bulunma Oranının Düşük Olması	18
7. Enformel Sektörde Kadın Emeginin Daha Fazla Kullanılması	19

BÖLÜM II

AİLE

1. DEVLETİN İDEOLOJİK BİR AYGITI OLARAK AİLE23
2. YENİDEN – ÜRETİMİN GERÇEKLEŞTİĞİ BİR KURUM OLARAK AİLE...25

BÖLÜM – III

EĞİTİM SİSTEMİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

1. EĞİTİM NEDİR?.....28
2. DEVLETİN İDEOLOJİK AYGITLARINDAN BİRİSİ OLARAK
EĞİTİM SİSTEMİ29
3. EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ CİNSİYETÇİ ÖĞELER.....32
 1. Okuryazarlık.....32
 2. Okullaşma.....32
 3. Ders Kitapları35

BÖLÜM -IV

EĞİTİM – SEN’İN TARİHİ

1. Eğitim – Sen Hangi Gruplar ve Kişiler Tarafından Nasıl Kuruldu?39
2. Faaliyetler İçin Ne Tür Mekanlar Kullanıldı?.....45

3. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Devlet Güçleri Tarafından Ne Tür Baskılar ve Engellemelerle Karşılaştınız?	45
4. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Yasal Bir Düzenlemenin Olmaması Ne Gibi Sorunlar Yarattı?	48
5. Mücadelenin Siyasi Açından Sertlik Tarihi (Derecesi) Nasıldı?	50
6. Eğitim-Sen'in Ekonomik Durumu Nasıldı? Aidatlar Nasıl Toplanıyordu?	53
7. Eğitim – Sen'in Milli Eğitim Bakanlığı Üzerinde Bir Yaptırım Gücü Var mıydı?	54
8. Eğitim-Sen'de Eylem Kararları Nasıl Alınıyordu?	57
9. Yapılan Eylemlere Üyelerin Katılımı Nasıldı?	58
10. Eğitim-Sen'de Seçim Dönemlerinde Yönetim Adayları Nasıl ve Kimler Tarafından Belirleniyordu?	59
11. Toplantılar Nerede, Hangi Zamanlarda ve Ne Kadar Sıklıkla Yapılıyordu?	59
12. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Şubenizin / Sendikanın Kaç Üyesi Vardı? Bu Üyeler Oransal Olarak Milli Eğitim Çalışanlarının Yüzde Kaçıydı?	61

BÖLÜM V

EĞİTİM – SEN'DE KADIN TARİHİ

1. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Kadınların Sendikaya İlgisi / Bakışı Nasıldı?	63
2. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Kadın Üye Oranı Neydi?	64
3. Eğitim-Sen'e Üye Olan Kadınların Profili Nasıldı?	65
4. Eğitim-Sen İçerisinde Aktif olan Kadınların Profili Nasıldı?	67

5. Sendikal Faaliyetlere ve Eylemlere Kadın Katılımının Az Olmasının	
Sizce Nedenleri Nelerdir?	69
6. Zaman Zaman Sendikal Mücadelenin Sertleşmesi Kadın Katılımını	
Etkiledi mi Sizce? Nasıl?	72
7. Kadın Komisyonları Her Şubede Var mıydı? Ne Yaptı Bu Komisyonlar?	73
a) Kadın Komisyonlarının İşlevi	74
b) Kadın Komisyonlarının Katılımcılarının Kimler Olacağı.	75
8. Eğitim – Sen Kadınların Sendikal Katılımını Artırmak İçin Ne Tür	
Yöntemler ve Taktikler Kullandı?	78
9. Eğitim–Sen Kadın Üyelerinin Kadın Olmaktan Kaynaklanan	
Sorunlarıyla İlgilenirken Ne Tür Yöntemler ve Taktikler Kullandı?.....	79
10. Eğitim-Sen’de Seçim Dönemlerinde Yönetim Organlarına Aday	
Olan Kadınlar Nasıl ve Kimler Tarafından Belirleniyordu?.....	82
11. Aynı Kadınların Yönetimde Olmaları Süreklilik Gösteriyor mu ? Neden?.....	83
12. Eğitim-Sen İçerisinde Kadınların Politika Yapma Tarzı İle Erkeklerin	
Politika Yapma Tarzı Arasında Sizce Bir Fark Var mı?.....	85
13. Yönetimde Bulunduğunuz veya Bulunmadığınız Dönemlerde	
Size Sözlü veya Yazılı Olarak İletilen Bir Cinsel Taciz Olayı Oldu mu,	
Gözlemlediniz mi? Olduysa Ne Yaptınız?.....	87
14. Sendikada İyi Bir Erkek Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?.....	87
15. Sendikada İyi Bir Kadın Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?.....	87
16. Kadın Sorunu Sizce Nedir?	90

BÖLÜM – VI

EĞİTİM – SEN’DE KADINLARIN BUGÜNKÜ DURUMU

1. Eğitim – Sen’e Üye Olan Kadınların Ortak Özellikleri Nelerdir?.....	98
2. Eğitim – Sen İçerisinde Aktif Olan Kadınların Ortak Özellikleri Nelerdir?	99
3. Sendikal Faaliyetlere ve Eylemlere Kadın Katılımını Nasıl Buluyorsunuz? Neden?.....	101
4. Kadın Sekreterliklerinin veya Komisyonlarının İşlevleri Nelerdir? Bu Sekreterlikler Veya Komisyonlar Neler Yapıyorlar?	104
5. Kadın Sekreterlikleri İle Diğer Yönetim Kurulu Üyelerinin İlişkileri Nasıl? Sorun Yaşanıyor mu?	107
6. Eğitim–Sen Kadın Üyelerinin Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlarıyla İlgilenirken Ne Tür Yöntemler ve Taktikler Kullanıyor?	111
7. Sendikada İyi Bir Erkek Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?	112
8. Sendikada İyi Bir Kadın Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?.....	112
9. Kadın Sorunu Sizce Nedir?	115

DEĞERLENDİRME: EĞİTİM-SEN’DE TOPUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞINI YENİDEN ÜRETEK MEKANİZMALAR

1. Eğitim-Sen’de Kadınların Sendikal Katılımı	119
2. Aile-İşgücü Piyasası-Sendika Üçgeninde Kadının Konumu	123
3. Kadın Komisyonları	125
4. Kadın Sekreterlikleri	126

5. Yönetim Adaylarının Belirlenmesi	128
6. Sendika İçi Demokrasi	129
7. Yasal Sürecin Kadın Katılımına Olası Etkileri	131
SONUÇ	135

EKLER

EK 1. KAMU EMEKÇİLERİNİN SENDİKAL MÜCADELELERİNİN ÖZET BİR TARİHÇESİ	139
EK 2. EĞİTİM-SEN KURUCU DELEGE LİSTESİ.....	147
EK 3. EĞİTİM-SEN'DE KADIN ÜYE VE TEMSİL DURUMU	151
EK 4. 16-OCAK-2003 EĞİTİM-SEN KADIN-ERKEK ÜYE PROFİLİ.....	152
EK 5. MERKEZİ KADIN TOPLANTISI SONUÇ RAPORU (2 TANE)	155
EK 6. EĞİTİM-SEN KADIN DAİRESİ YÖNETMELİĞİ (TASLAK).....	160
EK 7. 1-2-3-MART-2002 TARİHİNDE YAPILAN EĞİTİM-SEN I. OLAĞAN GENEL KURULUNDA KADIN SEKRETERLİĞİ İLE İLGİLİ ALINAN TAVSİYE KARARLARI	162
EK 8. KODLAMA YAPILAN KİŞİLERİN BAZI ÖZELLİKLERİ.....	164
EK 9. EĞİTİM-SEN'İN TARİHİ BÖLÜMÜNDE GÖRÜŞÜLENLERE SORULAN SORULAR	166
EK 10. EĞİTİM-SEN'DE KADIN TARİHİ BÖLÜMÜNDE GÖRÜŞÜLENLERE SORULAN SORULAR.....	167

EK 11. EĞİTİM-SEN'DE KADINLARIN BUGÜNKÜ DURUMU

BÖLÜMÜNDE GÖRÜŞÜLENLERE SORULAN SORULAR169

EK 12. İNCELENEN SENDİKAL DÖKÜMANLARIN LİSTESİ170

KAYNAKÇA.....172

ÖZGEÇMİŞ179

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ

TEZ/PROJE VERİ FORMU180

ÖZET.....182

ABSTRACT.....184

GİRİŞ

Yaşadığımız toplumda var olan ve kapitalist sistemi besleyen patriarkal ideoloji ve bu ideolojinin devamında ortaya çıkan cinsiyete dayalı işbölümü, kadına ve erkeğe farklı işlevler yüklemektedir. Patriarkal ideoloji ailevi sorumluluklar ve annelik görevini kadına yüklemekte, kadını özel alanla özdeşleştirmekte ve kadının toplumdaki ikincil konumunun devamını sağlamaktadır. Bu ideoloji ailenin ya da kadının yönetimini, bulundukları konumlarda yönetici olmayı, siyaset yapmayı, kısacası kamusal alanı erkeklerin olabileceği alanlar olarak belirlemiştir. Bu durumun çarpıcı bir şekilde yaşandığı alanlardan bir tanesi de sendikalardır. Sendikalarda da patriarkal ilişkiler yaşanmakta ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sürekli olarak yeniden üretilmektedir.

Bu çalışmada Eğitim - Sen'de (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar ve bu mekanizmaların kapitalist sistemdeki patriarkal ideolojiden etkilenme biçimleri incelenmeye çalışılacaktır. Eğitim - Sen kendini siyasal yelpazenin solunda tanımlayan ve böyle bilinen bir sendikadır. Eğitim-Sen'in yönetim mekanizmalarında yer alan kişiler kendilerini "solcu, devrimci, sosyalist veya sosyal demokrat" olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca Eğitim - Sen kurulduğundan bugüne kadın çalışmalarının en çok yapıldığı ve kadın tartışmalarının en çok yaşandığı sendikalardan bir tanesidir. Buna rağmen, Eğitim - Sen'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmaların diğer sendikalarla benzerlik gösterdiği düşünülmektedir. Öyleyse, sendikalarda sürekli olarak yeniden üretilen toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, içinde yaşadığımız kapitalist toplum modelinin bir yansımasıdır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada kadının toplumdaki ikincilliği ve sendikadaki konumu; emek-sermaye çelişkisi, üretim-yeniden üretim ve kapitalizm-patriarka ilişkileri temelinde ele alınacaktır.

Kadınların Eğitim-Sen'deki ikincil konumlarının kapitalist sistemle ilişkili bir olgu olduğu düşünüldüğünden, Bölüm-I'de öncelikle kapitalizm-patriarka ilişkisine kısaca değinilecektir. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının incelenmesi; sınıfsal sömürünün ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Çünkü kadınların işgücü piyasasındaki konumları, sendikal konumlarını

doğrudan etkilemektedir. Bu amaçla işgücü piyasasında kadın emeğinin sahip olduğu bazı ortak özellikler üzerinde durulacaktır. Bu özellikler kadınların sendikalardaki konumunu etkileyen ve belirleyen özelliklerdir.

Bölüm-II’de kapitalist sistemde ailenin işlevi üzerinde kısaca durulacaktır. Ailenin toplumsal bir kurum olduğu düşünüldüğünden bu bölümde Louis Althusser’in “İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları” adlı çalışmasından yararlanılarak; kapitalist sistem içerisinde ailenin işlevleri açıklanmaya çalışılacaktır. Kadının işgücü piyasasındaki konumu aile içerisindeki konumuna, sendikadaki konumu da işgücü piyasasındaki konumuna benzemektedir. Bu nedenle kadının, aile içerisindeki ve işgücü piyasasındaki konumunun anlaşılmasının sendikadaki konumunun anlaşılması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bölüm-III’te eğitim sistemi ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kısaca incelenmeye ve eğitim işkolunda çalışan kadın öğretmen oranları vurgulanmaya çalışılacaktır. Eğitim işkolunda çalışan kadınların oranı yüksek olmasına rağmen; bu işkolunda kadınların yönetim kademelerinde az sayıda yer aldığı bilinmektedir. Kadınların Eğitim - Sen’deki konumları eğitim işkolundaki konumlarına benzemektedir. Eğitim sistemindeki cinsiyetçi öğelerin, eğitim işkolu çalışanlarını etkilediği ve Eğitim - Sen’in; toplumsal cinsiyet sorununa ilişkin politikalar geliştirirken, eğitim sistemindeki cinsiyetçi öğelere ilişkin de politikalar üretmesi gerektiği düşünülmektedir. Böyle bir durum, sendika içi demokrasinin de gelişmesine katkı sunacaktır.

Bu çalışma yapılırken; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı açısından incelenen bir sendikayı tanımak ve geçmişini bilmek gerekiyordu. Bu konuda yeterli kaynak ve döküman olmadığı görüldüğünden, Bölüm IV; Eğitim - Sen kurulduğundan bugüne sendikal mücadelenin içerisinde bulunmuş, sendikanın yönetim kademelerinde yer almış ve Eğitim-Sen’in tarihini bildiği düşünülen kişilerle görüşme yapılarak hazırlandı. Bu bölüm için 6’sı erkek, 1’i kadın olmak üzere toplam 7 kişi ile görüşüldü. Hem Eğitim-Sen’in tarihini öğrenebilmek hem de Eğitim-Sen tarihindeki cinsiyetçi öğeleri açığa çıkarabilmek amacıyla; görüşülenlere 12 tane soru soruldu. Eğitim-Sen; Eğitim-İş ve Eğitim - Sen’in birleşmesiyle kurulan bir sendika olduğundan; bu bölümde Eğitim-İş ve

Eğit - Sen'in kuruluş sürecine de kısaca değinilecektir. Bu bölümde, görüşülenlerin sorulara verdiği yanıtlar, çoğu zaman özet şeklinde aktarılacak ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı açısından değerlendirilecektir.

Bölüm-V ise; Eğitim-Sen'deki kadın tarihini bildiği düşünülen ve Eğitim-Sen'in yönetim kademelerinde yer almış kişilerle, görüşme yapılarak hazırlandı. Bu bölümde, görüşülenlerin kimliği; bilimsel etik kuralları gereği saklı tutulacak ve kodlamayla kullanılacaktır. Bu bölümde, Eğitim - Sen'de kurulduğundan bugüne yapılan kadın çalışmaları, bu çalışmaların kadınlar ve erkekler tarafından nasıl algılandığı, Eğitim-Sen'in kadın sorununa bakış açısı incelenecek, Eğitim-Sen'deki toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar ve bu mekanizmaların patriarkal ideolojiden etkilenme biçimleri araştırılacaktır. Bu araştırma daha çok görüşülenlerin anlatımları dikkate alınarak yapılacaktır. Bu bölüm 6'sı erkek, 5'i kadın olmak üzere toplam 11 kişi ile görüşme yapılarak hazırlandı ve görüşülenlere 16 tane soru soruldu.

Bölüm-VI'da Eğitim - Sen'de kadınların bugünkü konumu anlatılacaktır. Bu bölüm için Eğitim-Sen şube yönetimlerinde kadın sekreterliği görevi yapmakta olan 4 kadınla görüşüldü ve görüşülenlere 9 tane soru soruldu. Bu bölümde de bir önceki bölümde olduğu gibi; görüşülenlerin kimliği, bilimsel etik kuralları gereği saklı tutulacak ve kodlamayla kullanılacaktır. Bu bölümde görüşülenlerin anlatımları toplumsal cinsiyet ayrımcılığı açısından değerlendirilecek, Eğitim-Sen'de günümüzde yapılan kadın çalışmaları ile geçmişte yapılanlar yeri geldikçe karşılaştırılacak, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar ve bu mekanizmaların patriarkal ideolojiden etkilenme biçimleri araştırılacaktır.

Değerlendirme başlıklı bölümde ise; yapılan görüşmeler ve sendikal dokümanlar dikkate alınarak, Eğitim-Sen'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar ve bu mekanizmaların; kapitalist sistemden ve patriarkal ideolojiden etkilenme biçimlerinin genel bir değerlendirmesi yapılacaktır.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı Eğitim-Sen’de, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmaları ve bu mekanizmaların kapitalist sistemden ve patriarkal ideolojiden etkilenme biçimlerini incelemektir.

Bölüm-I, II ve III’te çalışmanın konusuyla ilgili kaynaklar araştırılıp, incelenmiş ve çalışma kuramsal bir çerçeveye oturtulmaya çalışılmıştır. Bu bölümlerde ayrıca aile-işgücü piyasası-sendika üçgeninde kadının konumu incelenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın varsayımları, Althusser’in “devletin ideolojik aygıtları” kavramlaştırması izlenerek kurulmuştur. Buna göre sendika da; aile, din ve eğitim gibi devletin ideolojik bir aygıtıdır ve bu yolla da, var olan sistemi bu kurumlarla birlikte yeniden üretir.

Öte yandan; bu çalışmanın en temel iddiası, patriarkal ideolojinin kapitalizm içerisinde sürmekte olduğudur. Patriarkal ideoloji kapitalizmin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte ve kapitalist üretim ilişkileriyle birlikte yeniden üretilmektedir. Patriarkal ideoloji ile kapitalizmin bu birleşmesinin; Althusserian bir yorumu izlenerek sendika, aile, din ve eğitim tarafından da yeniden ve yeniden üretilmekte olduğu söylenebilir.

Bu varsayımdan hareketle Eğitim – Sen içerisinde bir alan çalışması yapılmıştır. Alan çalışmasında yüz-yüze ve derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. 6’sı erkek, 9’u kadın olmak üzere toplam 15 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşülenler İzmir ve Ankara’da bulunan Eğitim-Sen şube üyeleri arasından seçilmiştir. Görüşülenlerin 8’i Eğitim-Sen’in yönetim kademelerinde geçmişte yer almışlardır, 7’si ise halen yönetim kademelerinde görev yapmaktadırlar. Görüşme esnasında görüşülenlerin anlattıkları ses kaydediciye kaydedilmiş, daha sonra kasetlerin çözümüyle yapılarak, anlatılanlar yazılmıştır. Görüşme yapılırken görüşülenlere, anlatımlarına göre ve ihtiyaç duyuldukça farklı sorular da yöneltilmiştir.

Görüşülenlerin sorulara verdiği yanıtlar tek tek incelenip, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı açısından değerlendirme yapılmıştır. Görüşülenlerin bir kısmı, bazı sorulara

çok uzun yanıtlar vermişlerdir. Bu yanıtların konumuz açısından önemli olan kısımları dikkate alınmıştır. Görüşme yapılan kişilerin anlattıkları çok uzun olduğundan, tümü bu çalışmaya aktarılmamış ve çoğu yerde özetleme yapılmıştır.

Bu çalışma esnasında; 7-8 Nisan 2003 tarihlerinde Ankara- Eğitim-Sen Genel Merkezi'nde arşiv çalışması yapılmış ve bazı sendikal dokümanlara¹ ulaşılmıştır.

Eğitim-Sen'in Tarihi başlıklı bölümde (Bölüm-IV'te) 6'sı erkek, 1'i kadın olmak üzere toplam 7 kişi ile görüşme yapılmıştır. Eğitim-Sen; Eğitim-İş ve Eğitim-Sen'in birleşmesiyle kurulan bir sendikadır. Bu bölümde görüşülenlerin tümü, Eğitim-İş veya Eğitim-Sen döneminden beri sendikal mücadelenin içinde yer almış kişilerdir. Yani bu bölümde görüşülenlerin seçimi yapılırken; "Eğitim-Sen'in tarihini biliyor" olmalarına özen gösterilmiştir. Bu bölümde görüşülenlere 12 tane soru sorulmuş ve görüşme esnasında ihtiyaç duyuldukça, görüşülenlere farklı sorular da yöneltilmiştir. Görüşülenlere sorulan soruların bir listesi EK-9'de yer almaktadır.

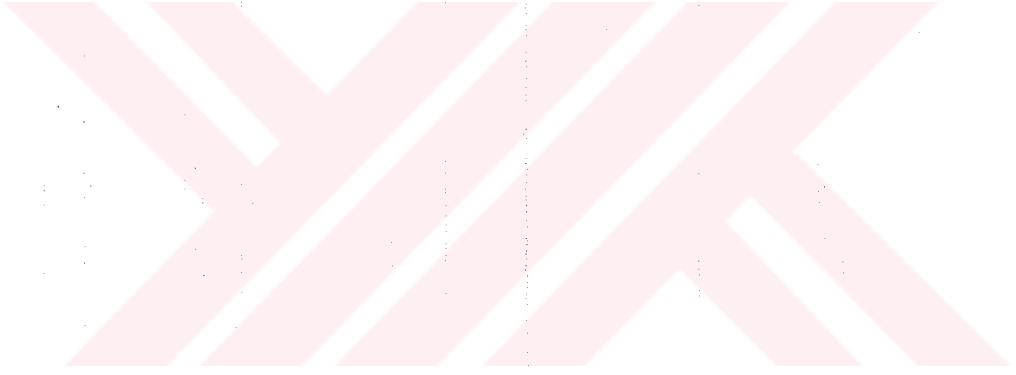
Eğitim-Sen'de Kadın Tarihi başlıklı bölümde (Bölüm-V), 6'sı erkek, 5'i kadın olmak üzere toplam 11 kişi ile görüşme yapılmıştır. bu bölümde görüşülenlerin seçimi yapılırken hem "Eğitim-Sen'in tarihini" hem de "Eğitim-Sen'de kadın tarihini" biliyor olmalarına özen gösterilmiştir. Bu bölümde görüşme yapılan kişilerin kimliği; bilimsel etik kuralları gereği saklı tutulacak ve kodlamayla kullanılacaktır. Kodlama yapılan kişilerin bazı özellikleri EK-8'de belirtilmektedir. Bu bölümde görüşme yapılan kişilere 16 tane soru sorulmuş ve görüşme esnasında ihtiyaç duyuldukça, görüşülenlere farklı sorular da yöneltilmiştir. Görüşülenlere sorulan soruların bir listesi EK-10'da yer almaktadır.

Eğitim-Sen'de Kadınların Bugünkü Durumu başlıklı bölümde (Bölüm-VI'da), 4 kadın ile görüşme yapılmıştır. Bu bölümde görüşme yapılan kadınların tümü, şu an Eğitim-Sen'in İzmir ve Ankara şube yönetimlerinde kadın sekreteri olarak görev yapmaktadırlar. Bu bölümde görüşülenlerin seçimi yapılırken, "sendikada kadınların bugünkü durumlarını" biliyor olmalarına dikkat edilmiştir. Bu bölümde de görüşme

¹ İncelenen sendikal dökümanların listesi Ek-12'de yer almaktadır.

yapılan kişilerin kimliği; bilimsel etik kuralları gereği saklı tutulacak ve kodlamayla kullanılacaktır. Kodlama yapılan kişilerin bazı özellikleri EK-8’de belirtilmektedir. Bu bölümde görüşme yapılan kişilere 9 tane soru sorulmuş ve görüşme esnasında ihtiyaç duyuldukça, görüşülenlere farklı sorular da yöneltilmiştir. Bu bölümde görüşülenlere sorulan soruların bir listesi EK-11’de yer almaktadır.

Yapılan tüm görüşmelerin genel bir değerlendirmesi ve sendikal dokümanların incelenmesi sonucunda ulaşılan bulgular; Değerlendirme başlıklı bölümde anlatılmıştır.



BÖLÜM-I

İŞGÜCÜ PİYASASI VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

1. KAPİTALİZM VE PATRİARKA ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Kapitalizminin gelişmeye başladığı 19.yüzyıl başlarında, kadın emeği işgücü piyasasına girmeye başlamıştır. Kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumu ve biçimi, ülkeden ülkeye ve o ülkedeki sermaye birikiminin düzeyine bağlı olarak farklılıklar gösterse de; bütün ülkelerde ortak olan bazı özelliklere sahiptir. Bu ortak özelliklerden bir kısmı şöyle sıralanabilir.¹

- 1) Kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının düşük olması.
- 2) Kadınların aldıkları ücretin düşük olması.
- 3) Kadın emeğinin belirli sektörlerde (eğitim, sağlık, tekstil, gıda gibi) yoğunlaşmış olması.
- 4) Kadınların işyerlerinde yönetici konumunda yeterince yer almamaları.
- 5) Kadın emeğinin, işgücü piyasasında kalıcı ve sürekli olmaması.
- 6) Kadınların sendikalara üyelik ve sendikaların yönetim mekanizmalarında bulunma oranının düşük olması.
- 7) Enformel sektörde kadın emeğinin daha fazla kullanılması.

¹ Bkz., Ecevit, Yıldız, “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, *Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 1985, No: 9.

Bu özellikler Türkiye’de de farklılık göstermemekte ve kadının işgücü piyasasındaki konumunun “ikincil” ya da “marjinal”² olarak nitelendirilmesine neden olmaktadır. “Kadınların işgücü piyasasına yetersiz ve dengesiz katılımı, onları bu piyasada marjinalleştirmekte ve hem kadın işgücünün bugün içinde bulunduğu koşulların varlığına, hem de bu koşulların devamına ortam hazırlamaktadır.”³

Kadınların işgücü piyasasındaki bu ikincil ve marjinal konumları, toplumda var olan cinsiyet ayrımcılığını sürekli olarak yeniden üretmektedir. Öyleyse kadınların işgücü piyasasına katılımı; kadınların toplumsal statülerini değiştirmemekte ve toplumsal yaşamdaki ikincil ya da ezilen olma durumu devam etmektedir. Oysa ki; “Engels’e göre kadınların işgücü içinde yer almaları, kurtuluşlarının anahtarıydı. Kapitalizm, cinsiyet farklarını ortadan kaldıracak ve bütün işçilere eşit muamele edecekti. Kadınlar ekonomik olarak erkeklerden bağımsız olacak ve proletarya devrimini ilerletmede erkeklerle eşit zeminde yer alacaklardı.”⁴ Kadınların işgücü piyasasında yer almalarının kadınları (nispeten) daha özgür ve bağımsız kılması beklenirken, işgücü piyasasının kendisi toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üretir hale gelmiştir. Kadınlar, politik ve sendikal mücadelede de erkeklerle eşit zeminde bulunmamakta ve bu tür örgütlerde de cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir.

İşgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet ilişkileri nasıl ve kimler tarafından belirlenmektedir? Bu ilişkiler kimlere ne tür yararlar sağlamaktadır? Bu soruları yanıtlayabilmek için kapitalizm ile patriarka arasındaki ilişkiye bakmakta yarar görülmektedir. Bu aynı zamanda, sendikalarda yaşanan toplumsal cinsiyet ilişkilerini de anlamamıza yardımcı olacaktır.

² Bkz., Ecevit, Yıldız, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Marjinalliği”, *Bülten Dergisi*, Türk Demokrasi Vakfı Yayın Organı, (Tarihsiz), Nisan, Sayı: 11.

³ Ecevit, Yıldız, Tarihsiz, *a.g.e.*, s: 15.

⁴ Hartmann, Heidi, “Marksizm’le Feminizmin Mutsuz Evliliği”, *Kadının Görünmeyen Emeği*, Der: Gülnur Savran ve Nesrin Tura, Kardelen Yay., İst., 1992, s: 131.

1. Patriarka (Ataerkillik) Nedir?

Patriarkayı bir yönetim biçimi olarak ele alan ve radikal feminist olan Kate Millett patriarkal (ataerkil) düzeni şöyle tanımlamaktadır: “Ataerkil yönetimi, nüfusun kadın olan yarısının, erkek olan yarısı tarafından denetlendiği yönetim biçimi olarak alırsak, ataerkil düzenin ilkeleri iki aşamada gelişir: Birincisi, erkeklerin kadınlara egemen oluşu, ikincisi yaşlı erkeklerin genç erkeklere egemen oluşudur.”⁵

Eviçi hizmetlerini bir üretim tarzı olarak ele alan Delphy “Patriarkal sömürü kadınların ortak, özgül ve temel ezilmişliğini oluşturur.”⁶ demektedir.

Marksist feminist olan Hatmann’ın patriarka tanımı daha kapsamlıdır. “Patriarkayı maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlara egemen olmalarını sağlayan erkekler arası hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren bir toplumsal ilişkiler dizisi olarak tanımlıyoruz.”⁷

Deniz Kandiyoti patriarkayı eleştirilebilir bir kavram olarak gördüğünü söylemekte ve biraz da Türkiye’ye özgü bir patriarka tanımı yapmaktadır. “Türkiye’yi, Ortadoğu’nun, Güney ve Doğu Asya’nın büyük bir bölümüyle birlikte otoriteyi, erkek soyundan devam eden geniş aile içerisinde, yaşlı erkeğin elinde bulundurduğu ‘klasik ataerkillik’ tarihsel bölgesi içine yerleştirdim. Ataerkilliğin bu biçimine özgü yapısal özellikler şunlardır: Saygınlık kalıpları yaşa dayalıdır, kadınlar ve erkekler için farklı hiyerarşiler söz konusudur, cinslerin faaliyet olanları ayrılmıştır (ve hatta mekanda da ayrıştırılarak kurumsallaştırılabilir), nihayet kadınların emeğine ve üreme kapasitelerine evlenerek dahil oldukları erkek soyu tarafından el konur.”⁸

⁵ Millett, Kate, *Cinsel Politika*, Payel Yay., İst., 1987, s: 47.

⁶ Delphy Christine , “Baş Düşman”, *Kadının Görünmeyen Emeği*, Der: Gülnur Savran ve Nesrin Tura, Kardelen Yay., İst., 1992, s: 89.

⁷ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 146.

⁸ Kandiyoti, Deniz, *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, Metis Yay., İst., 1997, s: 170.

Patriarka konusunda farklı tanımlar yapılsa da bu tanımların ortaklaştığı noktalardan hareketle; patriarkanın erkek egemenliğine, kadın emeğinin denetlenmesine ve yaş hiyerarşisine dayalı bir ideoloji olduğu düşünülebilir.

2. Kapitalizm ve Patriarka

Kapitalizm öncesi toplumlarda varolan patriarka⁹, kapitalist sistem içerisinde devam etmekte midir? Delphy kapitalist toplumda iki tür üretim tarzının varlığından söz eder:¹⁰

- 1) Metaların büyük bir kısmı sinai tarzda üretilmekte ve bu üretim tarzı kapitalist sömürüye yol açmaktadır.
- 2) Eviçi hizmetleri, çocuk bakımı ve bazı metalar aile içerisinde, aile üretim tarzıyla üretilmekte ve bu üretim tarzı ise, patriarkal sömürüye yol açmaktadır.

Delphy evişinin bir üretim tarzı olduğunu söylemekte, patriarkal sömürüyü sadece eviçi ilişkilerle açıklamaya çalışmakta ve kamusal alandaki kadının ikincillikinden hiç söz etmemektedir. Delphy, “patriarkayı kapitalizmle ilişkisi içinde değil de kendi içinde bir bütün olarak”¹¹ ele almaktadır. Oysa, patriarkal ilişkiler ya da patriarkal sömürü sadece aile içerisinde değil, işgücü piyasasında da devam etmektedir. “Kadının ev sorumlulukları emek pazarındaki aşağı konumuyla pekiştirilmiştir. Cinsiyetle sınıf arasındaki ilişkinin kapitalizm altında aldığı bu biçim kapitalist sömürünün temel cinsiyetçi dinamiğini oluşturur. Aile temelli erkek egemenliği, sanayi temelli erkek egemenliğine dönüşmüştür.”¹²

⁹ Bkz., Reed, Evelyn, *Kadının Evrimi 1-11*, Payel Yay., İst., 1983.

¹⁰ Delphy, Christine, *a.g.e.*, s: 84.

¹¹ Savran, Gülnür ve Tura, Nesrin, “Önsöz” *Kadının Görünmeyen Emeği*, Kardelen Yay., İst., 1992, s: 10.

¹² Sayılan, Fevziye, “Kapitalizm ve Erkek Egemenliği”, *Sınıf Hareketinde Yön Dergisi*, Mart, 1995, Sayı: 2.

Kadınların yaşamın birçok alanında (siyasal alan, işgücü piyasası, eğitim sistemi, vb.) var olan ikincil konumları ve ezilmişlikleri, kapitalist sistem gözardı edilerek, sadece eviçi konumlarıyla açıklanamaz. Evli olmayan, yalnız yaşayan kadınlar, patriarkal sömürüye maruz kalmıyorlar mı? Yalnız yaşayan bir kadın adını, evinin kapısından dışarı attığı andan itibaren, sokaktan başlayarak toplumsal cinsiyet ayrımcılıklarıyla yüzyüze kalmaktadır. “Kadınların tabiyetini yalnızca evlilik ilişkisine indirgeyerek, yazar (Delphy) gerek anneliğin gerekse kadınların emek piyasasındaki yerinin onları ezen yönlerini açıklamamış oluyor.”¹³

Hartmann’a göre; ‘saf kapitalizm’ ya da ‘saf patriarka’ diye bir şey yoktur; “Çünkü bunlar zorunlu olarak bir arada bulunmak durumdadırlar.”¹⁴ Hartmann; “Patriarkanın maddi temeli, erkeklerin, kadınların emekgücü üzerindeki denetimdir”¹⁵ diyerek; bu maddi temelin sadece ailede çocuk yetiştirmeye dayanmadığını, erkeklerin kadın emeğini denetlemesine izin veren bütün toplumsal yapılara (kiliseler, okullar, spor kulüpleri, sendikalar, ordular, fabrikalar, bürolar, sağlık merkezleri, medya, v.b.) dayandığını¹⁶ belirtir. Kapitalist sistem kadınların hem eviçi emeğini hem de işgücü piyasasındaki emeğini, patriarkal ideoloji aracılığıyla denetler. Bu denetim üç biçimde gerçekleşir:

Bir, “Cinsiyete dayalı işdağılımı, daha düşük ücret ödenen işleri kadınların yapmasını sağlar.”¹⁷ Bu durum kadınların erkeklere, ekonomik bakımından bağımlı olmasını sağlar. Aslında burada, karşılıklı olarak birbirini besleyen bir durum söz konusudur. Kadınların eviçi sorumlulukları, onların işgücü piyasasında ikincil konumda yer almalarına neden olurken; kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumları, evle ilgili sorumluluklarını ve cinsiyete dayalı işbölümünü pekiştirmektedir.

¹³ Molyneux, Maxine, “Ev Emeği Tartışması ve Ötesi”. Kadının Görünmeyen Emeği, Der., Gülnur Savran ve Nesrin Tura, Kardelen Yay., İst., 1992, s: 97.

¹⁴ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 144.

¹⁵ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 146.

¹⁶ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 143.

¹⁷ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 149.

İki, kadınların eviçi emeği ve kadına ait özellikler küçümsenir ve değersiz görülür. “Cinsiyetçi ideoloji kadını erkeğe göre değersizleştirir.”¹⁸ Erkeğe ait özellikler önemli ve değerli görüldüğünden; bu durum kadının erkeğe olan bağımlılığını pekiştirir ve kadının kendini güçsüz hissetmesini sağlar. Kendini güçsüz ve emeğini değersiz gören kadının işgücü piyasasındaki emeğini denetlemek kolaylaşır.

Üç, patriarkal ideoloji devletin ideolojik aygıtları¹⁹ (din, eğitim sistemi, hukuk sistemi, aile, medya, vb.) tarafından sürekli olarak yeniden üretilir. Böylece kadınların ikincil konumlarının hem erkekler hem de kadınlar tarafından içselleştirilmesi sağlanır. Bu konuya aile kurumu incelenirken detaylı olarak değinilecektir.

Kapitalist sistemde “kadın emeği erkek egemenliğini ve kapitalist üretimi sürdürme gibi ikili bir amaca hizmet”²⁰ eder.

Şirin Tekeli patriarka ve kapitalizm arasındaki ilişki için şunu söyler: “Patriarkal ideoloji burjuvazinin geçmişten ‘passif’ bir biçimde devraldığı bir ideoloji değil, kendi kurduğu düzen bakımından gerekli olduğu için benimsediği ‘yeni’ bir ideolojidir. Burjuva ideolojisinin bütünlüğü içinde yer alır.”²¹ Şirin Tekeli, burjuva ideolojisinde ailenin, özellikle kadınlar için kutsallaştırıldığını söylemektedir. Bundan hareketle, patriarkal ideolojinin burjuva ideolojisinin bir parçası olduğu düşünülebilir. Patriarkal ideoloji kapitalist sistemin varlığı ve devamlılığı için gereklidir. Cinsiyete dayalı iş bölümü ve bunun devamında ortaya çıkan özel alan-kamusal alan ayrımı, kadının eviçi emeğinin ve işgücü piyasasındaki emeğinin denetlenmesini sağlar. Kadınların işgücü piyasasındaki konumları ev içindeki konumlarına benzemektedir. Buna bağlı olarak kadınların sendikal katılımı da işgücüne katılımları gibi sorunlu olmakta, sendikalarda da toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sürekli olarak yeniden üretilmektedir.

¹⁸ Sayılan, Fevziye, *a.g.e.*

¹⁹ Bkz. Althusser, Louis, *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*, İletişim Yay., İst., 2000.

²⁰ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 156.

²¹ Tekeli, Şirin, *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, Birikim Yay., İst., 1982, s: 355.

Patriarkal ideolojiden hem kapitalist sistem hem de tek tek erkekler çıkar sağlamaktadırlar. Farklı sınıflardan olan erkeklerin, kadınların ezilmesi konusundaki çıkarları ortaktır.

Kapitalist sistem tarafından sömürülen ve ezilen bir erkek, evde en yakınında bulunan kadını (annesi, kızı, kızkardeşi, ablası veya karısı olabilir) ezen konumundadır. “Aile içinde, erkek burjuvadır; kadın, proletarya rolünü oynar.”²²

“Ailenin ve kadının ailedeki işinin, bir emekgücü sağlayarak ve erkeklerle, ayrıcalıklarını uygulayacakları bir alan olarak hizmet ederek, sermayenin işine yaradığı hâlâ doğrudur. Erkeklerle ve ailelerine hizmet etmek için çalışan kadınlar, aynı zamanda tüketici olarak sermayeye de hizmet ederler.”²³ Bütün erkekler kadınların eviçi emeğinden yararlanırlar. Kadının işgücü piyasasında yer alması, yani çalışıyor olması bu durumu değiştirmemektedir.

Kadın toplumsal üretim süreci içinde yer alırken; yani kapitalist sistem için gerekli olan üretim araçlarının yeniden üretimi süreci içinde yer alırken, aynı zamanda emek gücününün yeniden üretimi sürecinde de yer alır. Emekgücünün yeniden üretimi, evde evişi yaparak, çocuk bakarak, kendini veya eşini bir sonraki işgününe hazırlayarak olmaktadır. Emekgücünün yeniden üretimi, aynı zamanda kapitalist sistemin gelecekte ihtiyaç duyacağı emekgücünün yetiştirilmesini de kapsamaktadır. “Kapitalist toplumda kadın ezilmişliğinin temelinde, onun bu ikili emeği yatar.”²⁴ Kadının işgücü piyasasındaki konumunun ikincil ya da marjinal olmasının temelinde de kadının bu ikili emeği yatmaktadır.

Kadın işgücü istihdamının bütün ülkelerde sahip olduğu ortak özellikler, anımsanacağı gibi, bu bölümün girişinde maddeler halinde belirtilmişti. Sendikalarındaki

²² Engels, Friedrich, *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*, Sol Yay., İst., 1987., s: 89.

²³ Hartmann, Heidi, *a.g.e.*, s: 150.

²⁴ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.* s: 73.

toplumsal cinsiyet ayrımcılığının temellerinin ve kadınların sendikalardaki konumunun daha iyi anlaşılabilmesi için, bu ortak özelliklere bakmakta yarar görülmektedir.

2. KADIN İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ ÖZELLİKLERİ

1. Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım Oranlarının Düşük Olması

Bütün ülkelerde kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarının, erkeklerinden düşük olduğu bilinmektedir. “Yüksek gelirli OECD ülkeleri de dahil olmak üzere dünyanın her yerinde kadının işgücüne katılım oranı erkeklere göre daha düşüktür”.²⁵ Çünkü dünyanın her yerinde ev işleri, çocuk bakımı ve evle ilgili sorumluluklar kadınların asli veya birincil sorumlulukları arasındadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü’nün 2000 Ekim ayı Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, iktisaden faal olabilecek kadınların %23’ü, erkeklerin ise %72,6’sı işgücüne katılmaktadır. Bu oranlar kentsel ve kırsal kesimlerinde farklılıklar göstermektedir. Tablo-1’ de, 1999 ve 2000 yıllarında kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranları görülmektedir.

Tablo 1. Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları (%)²⁶

	Kadın			Erkek		
	Türkiye	Kent	Kır	Türkiye	Kent	Kır
1999	27,4	16,5	49,1	70,1	65,9	76,7
2000	23,0	15,7	34,9	72,6	70,3	76,6

Kaynak: DİE, HHİA (1999 – 2000 Ekim)
1999 yılı 12+ yaş, 2000 yılı 15+ yaş itibariyledir.

²⁵ Toksöz, Gülay ve Erdoğan, Seyhan, *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitabevi, Ankara, 1998, s: 42.

²⁶ Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Türkiye’de Kadın 2001*, Ankara, 2001, s: 77.

1999 ve 2000 verileri karşılaştırıldığında; 2000 yılında Türkiye genelinde, kadınların işgücüne katılım oranında %4,4'lük bir azalma olduğu görülmektedir. “Kadınların işgücüne katılım oranları 1950’lerin ortalarından beri sürekli ve hızlı bir biçimde düşmektedir.”²⁷ Devlet İstatistik Enstitüsü’nün yukarıda sözü edilen verilerine göre; kadınların işgücüne katılım oranı 1990 yılında %34,0 iken, 2000 yılında bu oran %23,0’e düşmüştür. “Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarındaki düşmeye yol açan en önemli nedenler, ekonomik yapıdaki değişmeler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köylerden kentlere göçtür.”²⁸

Tablodaki veriler kadınların kentsel ve kırsal kesimde işgücüne katılımı açısından karşılaştırıldığında; kentlerde kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğu gözlenmektedir. “Kadınların kırsal alanlardaki ekonomik faaliyetlere yüksek oranlı katılımlarının temel nedeni, ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmalarıdır.”²⁹

2. Kadınların Aldıkları Ücretin Düşük Olması

Kadınlar; 19.yüzyılın sonu ile 20. yüzyılın başında vermiş oldukları önemli mücadeleler sonucunda eğitim hakkı, mülkiyet hakkı, çalışma hakkı ve seçme- seçilme hakkının yanında “eşit işe, eşit ücret” hakkını da elde etmişlerdir. Ama bugüne kadar kadınların; hiçbir ülkede erkeklerle aynı ücreti almadığı bilinmektedir. “Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, (kadınlar) genellikle erkeklerin kazançlarının yarısı ile dörtte üçü arasında ücret alırlar. Eşit işe eşit ücret yasalarının bu durumu düzeltici fazla bir etkisi olmamıştır. Örneğin İngiltere’de 1975’den beri bu yasanın yürürlükte olmasına rağmen, hâlâ kadın ücretleri erkek ücretlerinin yüzde 65-70’ine karşılık gelmektedir. Amerika’da ise, bu oran yüzde 58’dir.”³⁰ “Norveç’te 1961-67 arasında toplu sözleşmelerle cinsiyet farkının ücrete olan etkisi ilke olarak kaldırılmış olmakla birlikte, 1969’da hâlâ sanayide çalışan kadınlar erkeklerin ücretinin %74’ünü, büro ve satış işlerinde %92 ve %76’sını

²⁷ Üşür, Serpil, “Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın-Erkek Eşitliği,” *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000, s: 128.

²⁸ Üşür, Serpil, *a.g.e.*, s: 129.

²⁹ Üşür, Serpil, *a.g.e.*, s: 130.

³⁰ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 74.

almaktadırlar..... Danimarka'da kadın ücretleri erkeklerinkinin %82'si, İsveç'te ise 1968'de %79'u düzeyindeydi.... Fransa'da 1966'da yarı kamu ve özel kesimde çalışan kadınların ücretleri erkeklerinkinin %63'üne varıyordu”.³¹

Türkiye'de bu konu ile ilgili olarak yapılmış az sayıdaki istatistiki verilere bakıldığında; kadınların erkeklerle aynı işi yaptıkları halde, eşit ücret almadıkları görülmektedir. “1967'de günlük ortalama kadın ücretleri erkek ücretlerinin %81.4'ü idi. 1970'de %91.8'e çıktı. Fakat 1972'de %85.2'ye düştü.”³² “DİE Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi”nin sonuçlarına göre, 1987 yılında kadın ve erkek saat ücretleri arasındaki fark %40'tır, yani kadınlar ortalama olarak erkeklerin aldıkları ücretin %60'ına erişebilmektedirler.”³³ Bu oran eğitim düzeyine göre farklılık göstermekte ve kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, ücret farkı azalmaktadır.

Günümüzde de ücret farklılıkları devam etmekte, özellikle özel sektörde bu ücret farklılığı belirginleşmektedir. “Örneğin 1994'te kamu sektöründe yüksekokul mezunu kadınların aylık kazançları, bu sektörde, aynı eğitim düzeyindeki erkeklerin %76'sı iken, özel sektörde bu oran %68'dir.”³⁴

3. Kadın Emeğinin Belirli Sektörlerde Yoğunlaşmış Olması:

Kadınlar işgücü piyasasında genelde, ücretlerin düşük ve sendikalaşma oranının az olduğu sektörlerde yoğun olarak çalışmaktadırlar. “Avrupa Birliği'nde sanayide işgücünün %23'ü, tarımda %35'i kadinken, hizmetlerde %46'sı kadındır.”³⁵ Bütün ülkelerde kadınların sanayi sektörüne katılımı az olurken; hizmetler sektörüne katılımı fazla olmaktadır. Sanayi sektöründe kadınlar gıda, tekstil ve giyim gibi işkollarında daha çok yer alırken; hizmetler sektöründe kadınların eğitim, sağlık, bankacılık ve

³¹ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 103.

³² Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 223.

³³ Ecevit, Yıldız, “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın Erkek Eşitliği”, *Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000, s: 167.

³⁴ Ecevit, Yıldız, 2000, *a.g.e.*, s: 168.

³⁵ Toksöz, Gülay ve Erdoğan, *a.g.e.*, s: 45.

sosyal hizmetler gibi işkollarında yoğunlaştığı bilinmektedir. İşkollarındaki bu dağılım cinsiyetçi işbölümünün devamı niteliğindedir.

Tablo 2’de 1990 ve 2000 yıllarında kadınların ve erkeklerin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 2. Kadınları ve Erkeklerin İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılım³⁶
(12 ve daha yukarı yaşa göre hesaplanmıştır.)

	Kadın			Erkek		
	Tarım	Sanayi	Hizmetler	Tarım	Sanayi	Hizmetler
1990	82,3	6,9	10,8	38,5	24,0	37,0
2000	56,8	14,4	28,8	25,2	29,5	45,3

Kaynak: 1990, DİE, Genel Nüfus Sayımları
2000, DİE, HHİA

Burada dikkati çeken önemli noktalardan bir tanesi, tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranındaki düşmedir. 10 yıl içerisinde tarım sektöründe istihdam edilen kadın oranı %82,3’ten %56,8’e düşmüştür. Aynı yıllar için tarım sektöründe çalışan erkeklerin oranı ise; %38,5’ten %25,2’ye gerilemiştir. Dikkati çeken bir diğer nokta ise; hizmetler sektöründe istihdam edilen kadın oranının 10 yıl içerisinde %10,8’den, %28,8’e yükselmesidir. Aynı yıllar için hizmetler sektöründe çalışan erkeklerin oranı %37,4’ten %45,3’e yükselmiştir. Tarım sektöründe çalışan kadınlar daha çok kırsal kesimde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Son yıllarda Türkiye’de yaşanan kırdan kente göçün, tarımda istihdam edilen kadın oranının düşmesinde büyük bir etken olduğu düşünülmektedir. Hizmetler sektöründe görülen kadın artışı ise; “Hem bu sektör kapsamına giren iş alanlarındaki genişlemeyle, hem de bunlardan bir kısmının kadınlara uygun alanlar olarak değerlendirilmesiyle

³⁶ Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Türkiye’de Kadın 2001*, Ankara, 2001, s: 81.

açıklanabilir.”³⁷ Ayrıca son yıllarda yaşanan ekonomik krizler, hizmetler sektörünün büyük bir kısmının bağlı bulunduğu kamu/devlet kurumlarını; kadınların iş güvencesi açısından daha cazip görmelerine ve tercih etmelerine neden olduğu düşünülebilir.

Türkiye’de hizmetler sektöründe yoğunlaşan ücretli kadın istihdamının önemli bir bölümü kamu sektöründedir. “Kamu görevlileri arasında en fazla kadın istihdam eden alan da eğitim/öğretim hizmetleridir.”³⁸ Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2000 verilerine göre³⁹ bu işkolundaki kadın öğretmen oranı %44,19 dur, kadın öğretmen oranı okulöncesinde %98,94, ilköğretimde %43,82, ortaöğretimde %40,41, genel liselerde %43,25, mesleki teknik liselerde %37,44’tür. “1999-2000 ders yılında Türkiye Üniversitelerinde 23,099 kadın öğretim elemanı çalışmakta ve kadınlar toplamın %35,42’sini oluşturmaktadır”.⁴⁰

“Sağlık hizmetlerinde çalışanların %63,7’si, avukatlık hizmetlerinde çalışanların %58,8’i kadındır.”⁴¹

4. Kadınların İşyerlerinde Yönetici Konumunda Yeterince Yer Almamaları

İş yaşamına giren/girebilen az sayıdaki kadın için cinsiyete dayalı işbölümünün devamı niteliğinde olan, bir yatay meslek ayrımcılığının yaşandığı 3.maddede anlatıldı. Benzer bir durum işe girdikten sonra hiyerarşik konumlanışta da (buna dikey meslek ayrımcılığı da denmektedir) yaşanmaktadır. Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde en alt kademelerde yer alıp, en az beceri gerektiren işleri yapmaktadırlar. “Bunlar az beceri isteyen işler değil, aynı zamanda en rutin, en tekrar gerektiren, en az doyum sağlayıcı, en az inisiyatifte bağlı işlerdir.”⁴² Bu nedenle de kadınların çalıştıkları işte yükselme ve

³⁷ Ecevit, Yıldız, Tarihsiz, a.g.e., s: 17.

³⁸ Tan, Mine, “Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği” *Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yay., İst., 2000, s: 59

³⁹ Tan, Mine, a.g.e., s: 60.

⁴⁰ Tan, Mine, a.g.e., s: 61.

⁴¹ Koray, Meryem, “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kamuda Çalışma” *Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları Sempozyumu, (5-9 Şubat, 1993)*, Eğitim– İş Yay., Ankara, 1993, s: 60.

⁴² Ecevit, Yıldız, 1985, a.g.e., s: 74.

yönetici olma olanakları azdır. İşyerlerinde de kadınlar genelde yönetilen konumundadır. “Kadınlar çalıştıkları işyerlerinde, hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırlar; karar verme ve yönetimle ilgili kadrolarda bulunmaları seyrek.”⁴³ Örneğin; “Atama ve yükseltmeyle ilgili hukuksal bir engel bulunmamasına karşın, MEB Araştırma Planlama Kurulu’ndan 17 Kasım 2000’de alınan verilere göre, Milli Eğitim Bakanlığı’nın merkez örgütündeki müsteşar ve müsteşar yardımcıları arasında hiç kadın bulunmazken, 14 genel müdürden yalnızca 3’ü, 24 genel müdür yardımcısından yalnızca 2’si, 61 daire başkanından 12’si kadındır. 1999 ders yılı verilerine göre Türkiye genelinde 14,634 ilk ve ortaöğretim yöneticisi arasında 759 kadın (%5,18); 27,054 yönetici yardımcısı arasında 3631 kadın (%15,50) bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nda görevli 159 baş müfettişten 6’sı, 100 müfettişten 4’ü kadındır.”⁴⁴Yine bu konu ile ilgili olarak Meryem Koray’ın 1989 yılında İzmir’de Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı okullarda yaptığı bir araştırmanın sonucuna göre⁴⁵; İzmir’de ilköğretimde kadın müdür oranı %6,25, ortaöğretimde (lisede) %19’dur. Kız meslek lisesi müdürlerinin kadın olması, liselerdeki kadın müdür oranının yüksek olmasına neden olmaktadır.

1999-2000 ders yılında Türkiye üniversitelerinde, “Kadınların öğretim kadrosu içindeki dağılımına baktığımızda, akademik kariyerin dışında kalan okutmanlık, uzmanlık gibi görevlerde daha yüksek oranlarda toplandıkları görülür. Kadın akademisyenlerin sayısının erkeklerden fazla olduğu dil ve edebiyat alanında bile en üst düzeydeki akademik ünvan olan profesörlükte kadınların oranı %36 dolayındadır. Teknik bilimler, sosyal bilimler ve ziraat alanlarında kadın profesörler, toplamın 1/10’inden biraz fazladır.”⁴⁶

Eğitim sektöründeki benzer durum sağlık sektörü içinde söz konusudur. Sağlık sektöründe çalışanların %63,7’si kadın olmasına rağmen; “1979 yılında sağlık

⁴³ Ecevit, Yıldız, Tarihsiz, a.g.e., s: 17.

⁴⁴ Tan, Mine, a.g.e., s: 81.

⁴⁵ Koray, Meryem, a.g.e., s: 63.

⁴⁶ Tan, Mine, a.g.e., s: 62.

hizmetlerinde yer alan kadınlar arasında doktorların oranı %8 dolayında kalmakta, buna karşın erkek doktorların oranı %37'yi bulmaktadır.”⁴⁷

Bankacılık sektörü ile ilgili araştırmasında Dilek Şenel⁴⁸ şunları söylemektedir: “Bankacılık işyerlerinde, kadınların en sıklıkla ve yoğunlukla karşılaştıkları ayrımcılık alanı, meslekte yükselme diğer bir deyişle ‘kariyer’dir. Bankada çalışan kadınlar daha alt kademelerde yığılmakta; yönetim kademelerinde erkekler yer almaktadırlar.”

5. Kadın Emeğinin, İşgücü Piyasasında Kalıcı ve Sürekli Olmaması

Kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumu sınıfsal farklılıklar gösterse de, genel olarak, kalıcı ve sürekli değildir. Yani iş yaşamına giren kadınların bir kısmı, bir süre sonra işten ayrılmakta ya da ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Bunu belirleyen nedenler çok karmaşık ve karşılıklı etkileşim içerisinde olmakla birlikte, iki nedenden söz edilebilir.

a) Kadınların bir kısmının evlendikten sonra, bir kısmının ise evlenip çocuk sahibi olduktan sonra iş yaşamından ayrıldıkları bilinen ve sıkça karşılaşılan bir durumdur. İstanbul, Ankara ve İzmir’de yapılan bir araştırmada,⁴⁹ daha önce çalışmış fakat araştırma sırasında çalışmayan kadınlara işten ayrılma nedenleri sorulmuş. Kadınların %52’si ailevi yani evlenme, nişanlanma, çocuk sahibi olma ve hamilelik gibi nedenlerle işten ayrıldıklarını ifade etmişlerdir.

Yıldız Ecevit “Kadınlar işgücü piyasasına genç girer, kısa süreli çalışır ve erken ayrılırlar”⁵⁰ tespitini yaparak; şu istatistiki bilgileri vermektedir: “Tüm Türkiye için 20-24 yaş grubunda kadın nüfusun işgücüne katılımı %40 iken: aynı grup erkek nüfusun

⁴⁷ Çitçi, 1982, Aktaran; Koray, Meryem, *a.g.e.*, s: 61.

⁴⁸ Şenel, Dilek, “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, *İktisat Dergisi*, Mart, 1998, Sayı: 377, s: 57.

⁴⁹ Bkz., Eyüboğlu, Ayşe, vd., “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”, *İktisat Dergisi*, Mart, 1998, Sayı: 377.

⁵⁰ Ecevit, Yıldız, (Tarihsiz), *a.g.e.*, s: 15.

katılım oranı, kadınların iki katı olarak %88,2'dir. Erkeklerin katılım oranı bu yaşlardan sonra artarak devam eder ve 40-44 yaş grubunda %95,8'e ulaşır. Kadınların katılım oranlarında ise, 24 yaş ve sonrası için devamlı azalma vardır; bu oran 40-44 yaş grubunda %38,8'dir ve sonraki yaş gruplarında %30'lara düşer.”⁵¹ Erkeklerde yaş ilerledikçe işgücüne katılım oranı artarken, kadınlarda bu oran azalmaktadır. Bu durum; ailenin ekonomisinden ve geçiminden sorumlu olan erkektir. Kadının asıl görevi “iyi bir eş”, “iyi bir ev hanımı” ve “iyi bir anne” olmaktır,” ideolojisinin bir sonucudur. “Türkiye’de, kadınların ücretli işte çalışma süreleri ise ortalama olarak 8 yılla sınırlı kalmaktadır. Kadınların yarısından fazlasının evlilik ve hamilelik öncesi yaklaşık 5 yıl kadar çalıştığı görülmektedir”.⁵²

b) Kadın çalışıyor olsa bile, asıl görevinin “iyi bir eş” “iyi bir ev hanımı “ ve “iyi bir anne” olması gerektiğinin sürekli bilince çıkarılıp yinelenmesi ve kadınların aldığı ücretin erkeklerden düşük olması, ekonomik kriz dönemlerinde kadınların işten çıkarılmasını kolaylaştırmaktadır.

“Ekonomik kriz durumlarında ilk önce işten çıkarılanlar kadın işçiler olmakta, istihdam politikalarındaki değişimlerden en önce onlar etkilenmektedirler.”⁵³ Benzer olarak; özellikle savaş dönemlerinde işgücü piyasasındaki kadın emeği artmakta, savaş sonrasında ise, genellikle bu oran düşmekte, kadınlar iş yaşamını bırakıp evlerine geri dönmektedirler/gönderilmektedirler. Şirin Tekeli I. Dünya Savaşı’nı kastederek şunları söylemektedir: “Kadınların çalışma hayatına girişleri üzerinde en önemli etkiyi savaş yaptı. Hemen tüm ülkelerde o tarihe dek asli görevi ev işi olan kadınlar cepheye giden erkeklerin yerini almak üzere işgücüne girdiler ve hemen hemen her dalda onların yerini aldılar.”⁵⁴ I. Dünya Savaşı sonrasında işgücü piyasasında bulunan kadınların çoğu işten

⁵¹ Ecevit, Yıldız, (Tarihsiz), *a.g.e.*, s: 16.

⁵² Özar, 1994, Aktaran; Dedeoğlu, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Roller Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği” *Toplum ve Bilim*, Güz 2000, sayı: 86, s: 160.

⁵³ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 79.

⁵⁴ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 92.

çıkarılmıştır. “[İngiltere’de] 1930’larda evli kadınlar emek gücünden tümüyle tasfiye edilmiş ve sadece bekâr kadınlara çalışma olanağı bırakılmıştır.”⁵⁵

Benzer durum II. Dünya Savaşı döneminde de yaşanmıştır. “II. Dünya Savaşı yeniden ev kadınlarının emeğine başvurulmuş ve emek gücüne yoğun bir biçimde katıldıkları bir devre oldu.”⁵⁶ İngiltere’de zaman içerisinde kadın emeğinde meydana gelen değişimleri inceleyen Şirin Tekeli, II. Dünya Savaşı döneminde kadınların, yoğun bir biçimde sanayi işçiliğine girdiklerini ve erkeklerin aldığı ücretlerin çok altında ücretler aldıklarını belirterek: “İşverenler kadınların işi aksatmaları (absenteizm) daha düşük üretkenlikle çalışmaları, vasıfsız olmaları ve bu yüzden onlara harcanması gereken eğitim masrafları ve evli kadınları işgücüne çekebilmek için yerine getirilmesi gereken yuva, kreş, işyerinde yemek verilmesi gibi sosyal hizmetleri ileri sürerek, kadınlara erkek işçilerinkinin çok altında ücretler vermekte ısrar ediyorlardı.”⁵⁷ demektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında da I. Dünya Savaşı sonrasında olduğu gibi kadınların çoğu erkeklerin geri dönmesiyle işgücü piyasasından ayrılıp evlerine geri dönmek zorunda kalmışlardır.

Kadın emeğinin işgücü piyasasına girmesi ya da işgücü piyasasından dışlanması sadece savaş dönemlerinde olmamakta, sermaye birikiminin düzeyine göre de değişiklikler göstermektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde ilk önce işten çıkarılanlar kadınlar olurken, kapitalizmin gelişim gösterdiği, sermaye birikiminin arttığı dönemlerde de kadın emeğinin işgücü piyasasına girmesi sağlanabilmektedir. Şirin Tekeli yine İngiltere’yi kastederek şunları söylemektedir: “Savaş sonrası kapitalizmin gelişme devresinde sanayiye yeniden düzenlenmesi ve refah devleti önlemlerinin uygulanmaya başlanmasıyla birlikte kadın emeğine duyulan ihtiyaç yeniden kendisini gösterecek ve bu kez emekgücüne katılan kadınlar uzun süreli ve kalıcı bir biçimde çalışma hayatına gireceklerdi. 1951 ile 1973 arasında çalışan kadınların sayısında

⁵⁵ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 94.

⁵⁶ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 94.

⁵⁷ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 94.

%26'lık bir artış olurken erkekler arasında bu artış ancak %1,2 oranında kalacaktı. Bu aslında evrensel bir gelişmenin İngiltere'de gözlemlenen yönü"⁵⁸ dır.

Bütün ülkelerde kadın emeğinin işgücü piyasasına katılımı ya da dışlanması devletin uyguladığı sosyal yardım politikalarıyla denetlenmeye çalışılmaktadır.

Kapitalizm kadınları işgücü piyasasına çekmeye çalışırken: erkeğe verdiği aile ve çocuk yardımını kısıtlamaya çalışmakta ama bunun yanı sıra verdiği sosyal hizmetleri artırmakta, çalışma saatleri kadınlara göre ayarlanabilmektedir. Çocuk, hasta ve yaşlıların bakımı için var olan olanakları artırmakta ve bu hizmetleri daha ucuza sunmaya çalışmaktadır. Özel ya da kamuya ait herhangi bir işyerinde kadın emeği kullanılmak isteniyorsa; o işyerinde kreş, anaokulu ve sağlık hizmetleri rahatlıkla verilebilmektedir. Anja Meulenbelt Hollanda'da bu duruma ilişkin olarak şunları söylemektedir: "Kadınların işgücüyle ayakta duran tekstil sanayiinde çalışan kızlar, 60'lı yıllarda otobüslerle evlerinden işyerine götürülüyordu, çocukların okul saatlerine uyacak şekilde iş saati düzenlemeleri ve özel tatil düzenlemeler yapıldı. Hatta kahvaltı aralarında fabrikanın bahçesine bir seyyar süpermarket getirilerek kadınların alışverişlerini rahatça yapmaları sağlandı. Tekstil sanayii krize girdiğinde ise, genel kurala uyularak bütün bu uygulamalar kaldırıldı."⁵⁹

Patriarkal ideolojinin burjuva ideolojisinin bütünlüğü içerisinde yer aldığını belirten Şirin Tekeli bu konuda da şöyle söylemektedir: "Kadının üretim sürecine katılmasına kapitalist üretim ilişkileri nesnel olarak olanak sağlamak ama bunu devamlı bir şekilde garantileyememektedir. İşte o zaman burjuva ideolojisi erkek için çalışma dünyasının, kadın için erkeğe bağlılığın, koca ve çocuğa kendini feda etmenin özünü oluşturduğu, ev dünyasının esas olduğu, model ikileşmesine başvurmaktadır."⁶⁰ Böylece kapitalizm ihtiyaç duyduğunda kadın emeğini düşük ücretli emek olarak işgücü piyasasını çekmekte, ihtiyaç duymadığında ise, kadının asıl yeri evidir, evi geçindirmek

⁵⁸ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 95.

⁵⁹ Meulenbelt, Anja, *Feminizm ve Sosyalizm*, Yazın Yayıncılık, 2. Baskı, İst., s: 50.

⁶⁰ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 345.

kocanın görevidir ideolojisiyle ve kadını erkeğe bağımlı kılarak; kadınları evlerine gönderebilmektedir.

6. Kadınların Sendikalara Üyelik ve Sendikaların Yönetim Mekanizmalarında Bulunma Oranının Düşük Olması

İş yaşamında düşük oranda yer alan kadınların, örgütlenme düzeyi ve sendikal katılımı da düşük olmaktadır. Ayrıca kadınlar sendikalaşmanın ya yasal engellerden dolayı hiç olmadığı, ya da sendikalaşma oranının düşük olduğu işkollarında yoğun olarak bulunmaktadır. Örneğin; Türkiye’de kadınların yoğun olarak bulunduğu hizmet sektörü çalışanları için, başka bir ifadeyle devlet memurları için 1995 yılına kadar yasal anlamda sendika üyesi olmak mümkün değildi. İşçi ve SSK üyesi olan kadınların ise; sendikalaşma oranı yok denecek kadar azdır. “Ücretli çalışan 1,5 milyon kadın içinde SSK üyesi olan kadın sayısı 400 binin biraz üzerinde, 500 bine yakın da kadın memur var.... Sendikaya üye kadın işçi sayısının, bu alandaki verilerin de güvenilir olmamasından ötürü, tahminen 130 bin dolayında olduğunu söylemek mümkün. Yani işçi olarak çalışan kadınların %10-15 civarındaki kısmı sendika üyesi. Tüm sendika üyeleri arasında kadınların oranı ise %9 olarak hesaplanıyor.”⁶¹ Bu oran %34 ile %40⁶² arasında olan Dünya ortalamasının çok altında bir orandır. Türkiye’deki üç büyük işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ’e bağlı sendikaların genel merkez düzeyinde, kadın yönetim kurulu üyesi yok. Her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de üst organlara doğru gidildikçe kadın temsili azalmaktadır.

Türkiye’de 1990 yılından sonra sendikalaşmaya başlayan devlet memurlarının ya da kamu emekçilerinin üst örgütü olan KESK’te kadın üye oranı %30 civarında olmakla birlikte, bu oran işkollarına göre değişmektedir. KESK’teki bu oran Dünya ortalamasına yakın bir oran olarak değerlendirilebilir. KESK’e bağlı sendikalarda da üst organlara doğru gidildikçe kadın temsili azalmaktadır. “Erkeklerin yönetici, kadınların

⁶¹ Toksöz, Gülay, “Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık”, *İktisat Dergisi*, Mart, 98, Sayı: 377, s: 75.

⁶² Bkz., Toksöz, Gülay ve Erdoğan, Seyhan, *a.g.e.*

bağımlı çalışan olduğu geleneksel istihdam yapısının sendikalarda da mevcut olduğu görülmektedir.”⁶³ İş yaşamında var olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, sendikalarda da yaşanmakta kadınlar buralarda da ikincil ve marjinal konumlarda bulunmaktadır.

Bu konu, bu çalışmanın esas konusu olarak ilerleyen bölümlerde detaylı bir şekilde incelenecektir.

7. Enformel Sektörde Kadın Emeğinin Daha Fazla Kullanılması

Türkiye’de 1960’lı yıllarda görülmeye başlayan ve özellikle 1980’li yıllarda artarak devam eden enformel sektörde, kadın emeği yasal güvenceden tamamen yoksun ve düşük ücretli olarak kullanılmaktadır. Enformel sektör, aynı zamanda sendikalaşmanın olmadığı bir alandır. Özellikle küreselleşmeyle birlikte istihdamın bu biçimi artmakta ve bu yolla kadın emeği daha fazla sömürüye maruz kalmaktadır. “Türkiye’de 1980’lerde uygulamaya konan yapısal uyum programlarıyla birlikte, enformel sektörde belli alanlarda kadınların sayıca yoğunluğu artmaya başlamıştır.”⁶⁴

“Enformel sektörde istihdam edilen kadın emeğini arz yönünden ele aldığımızda: Ev içinden ve ev dışında üretime katılanlar olmak üzere iki açıdan değerlendirmekte yarar vardır.”⁶⁵ Ev içinden üretime katılma, “dikiş, nakış, örgü, dantel, çocuk bakımı gibi ev yaşamının uzantısı”⁶⁶ olarak evde yapılan işleri kapsamaktadır. Kadınlar bu işleri bir firma ya da atölyeden almayıp kendi kişisel veya akrabalık ilişkileri yoluyla bulmaktadırlar. “Ev içinden üretime katılmanın bir diğer şekli ise firmaların eve iş vermesi sonucu gerçekleşmekte”⁶⁷ dir. “Çınar’ın tahminlerine göre 1989 yılında İstanbul’da 88 bin kadın evde parça başı iş yapmaktadır.”⁶⁸ Ev içinden üretimde kadınların yaptıkları; hem aileleri ve yakın çevreleri, hem de kendileri tarafından bir çalışma olarak algılanmamaktadır. “Bir kapitalist işletme içinde

⁶³ Erdoğan, Seyhan ve Toksöz, Gülay, *a.g.e.*, s: 36.

⁶⁴ Çınar, 1994, Aktaran; Dedeoğlu, Saniye, *a.g.e.*, s: 163.

⁶⁵ Minibaş, Türkel, “Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?”, *Kadınların Gündemi*, Der: Necla Arat, Say Yay., İst., 1997, s: 109.

⁶⁶ Minibaş, Türkel, *a.g.e.*, s: 109.

⁶⁷ Minibaş, Türkel, *a.g.e.*, s: 110.

⁶⁸ Dedeoğlu, Saniye, *a.g.e.*, s: 164.

çalışmadıkları halde evde yaptıkları işi ücret karşılığı yaptıkları için, bu kadınlar da ücretli emekçi kategorisine girerler. Bunların durumu ücretler, sosyal güvenlik, çalışma koşulları, vb. açılardan bütün kesimlerden daha kötüdür ve en gizli emek kullanımını bu grupta görürüz.”⁶⁹

Ev dışında üretime katılma fabrika, atölye türü yerlerde veya firmalar adına yapılan (temizlik gibi), yarı-zamanlı (part-time) veya geçici işlerdir. Yarı zamanlı işler “daha çok temizlik, eğitim, sağlık, hazır yiyecek ve içki alanlarındaki işlerdir ve temel ortak özellikleri, kadının ev içinde yaptığı işlere benzeyen işler olmalarıdır. Ayrıca bunlar, düşük ücret veren, kolayca işçi çıkartan, örgütsüz ve sosyal güvenliksiz işler olarak tanımlanır.”⁷⁰ “Kadınların enformel sektör faaliyetleri, ailenin kadın istihdamına olan etkilerini anlamak için çok önemlidir: çünkü kadınların evden iş yapmaları dışarıda ücretli bir işte çalışmalarından daha kolaydır ve bu iş kadınların ev işlerinin bir uzantısı olarak algılanmaktadır.”⁷¹

Özetle, enformel sektörde çalışıyor olmak; kadının toplumsal statüsünü değiştirmemekte, kadının kendisini “çalışan kadın” olarak bilmesini önlemekte, kadının eviçi sorumlulukları aksatmamasını ve böylece de cinsiyete dayalı işbölümünün devamını sağlamakta ve ev işlerinin bir uzantısı olarak kabul görmektedir.

⁶⁹ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 74.

⁷⁰ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 74.

⁷¹ Dedeoğlu, Saniye, *a.g.e.*, s: 164.

BÖLÜM II

AİLE

Kadının aile içindeki konumu ile aile dışındaki konumu arasında yakın bir ilişki vardır. Sendikal faaliyetler de kadının aile dışındaki konumu ve etkinlikleri arasında yer aldığından; ailenin işlevinin ve yapısının kısaca incelenmesi yararlı olacaktır.

Aile “insanlar arası sosyal, ekonomik ve duygusal”¹ ilişkilerin yaşandığı toplumsal bir kurumdur. “Başka hiçbir kurumda ilişkiler, zaman içinde böylesine yaygın; temas esnasında böylesine yoğun; ekonomi, duygu, iktidar ve direniş örgüleri açısından böylesine sıkı değildir.”²

Aileye ilişkin ideolojiler ve aile içi patriarkal ilişkiler yaşanılan yere (kentsel / kırsal), toplumsal süreçlere ve sınıflara göre farklılıklar göstermekle birlikte; burada daha çok kapitalist sistem içerisindeki çekirdek aileden söz edilecektir.

Aile, kapitalist sistem içerisinde patriarkal ideolojinin “özellikle kadınlar için kutsallaştırdığı”³ bir kurumdur. Kapitalist sistem içerisinde ailenin çok önemli işlevleri vardır. Bu işlevlerin anlaşılabilmesi için Althusser’in “İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları” adlı çalışmasına bakmakta yarar görülmektedir.

Althusser’e göre, bir toplumsal formasyonun üretim yapabilmesi için, üretim koşullarının yeniden üretilmesi gerekmektedir.⁴ Üretim koşullarının yeniden üretimi, üretici güçlerin ve var olan üretim ilişkilerinin yeniden üretilmesini kapsamaktadır. Üretici güçlerin yeniden üretimi iki şekilde olmaktadır.⁵

a- Üretim araçlarının yeniden üretimi.

¹ İlal, K., Günsel, “Türkiye’de Aile ve Demokrasi Kültürü”, *Kadınların Gündemi*, Der: Necla, Arat, Say Yay., İst., 1997, s: 30.

² Connell, R. W., *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, Ayrıntı Yay., İst., 1998, s: 168.

³ Tekeli, Şirin, *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, Birikim Yay., İst. 1990, s: 341.

⁴ Althusser, Louis, *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*, İletişim Yay., İst. 2000, s: 18.

⁵ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 18.

b- Emek – gücünün yeniden üretimi

Var olan üretim ilişkilerini yeniden üretilmesi devletin ideolojik aygıtları (DİA'lar) ve devletin baskı aygıtları ile sağlanmaktadır.⁶ Devletin ideolojik aygıtları: dini DİA, öğretimsel DİA, hukuki DİA, siyasal DİA, aile DİA'sı, sendikal DİA, haberleşme DİA'sı ve kültürel DİA'dır. Devletin baskı aygıtları ise; hükümet, yönetim, ordu, polis, mahkemeler ve hapishanelerdir.

Althusser'e göre devletin baskı aygıtları zor kullanarak işlerler ve ideoloji ikinci plandadır. Devletin ideolojik aygıtları ise, ideoloji kullanarak işlerler ve baskı ikinci plandadır.⁷ Althusser en önemli DİA'nın öğretimsel DİA olduğunu söylemektedir.

Althusser'e göre devlet ise; yönetici sınıfların işçi sınıfı üzerindeki egemenliklerini güven altına almalarını sağlayan bir baskı aygıtıdır.⁸

Althusser ideolojiyi, bireylerin gerçek varoluş koşullarıyla aralarındaki hayali ilişkilerin bir tasarımı olarak tanımlamaktadır.⁹ İdeoloji özne aracılığıyla ve özne için vardır.¹⁰ İdeolojinin varoluşu maddidir.¹¹

Althusser çalışmasında kadınların ikincilliğinden, ezilmişliğinden ve patriarkadan hiç söz etmemekte ama bunları açıklamak için veriler sunmaktadır. Ailenin devletin bir ideolojik aygıtı olduğu, ailenin işlevinin anlaşılması açısından çok önemli bir tespittir.

Yukarıdaki teorik belirlemelerden sonra ailenin işlevi ile ilgili olarak şunlar söylenebilir:

⁶ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 38.

⁷ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 35.

⁸ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 27.

⁹ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 51.

¹⁰ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 60.

¹¹ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 56.

1. Devletin İdeolojik Bir Aygıtı Olarak Aile

Var olan kapitalist üretim ilişkilerinin yeniden üretilmesi sürecinde kadına ve erkeğe farklı roller biçilmektedir. Kadın, edilgen, yumuşak başlı, duygusal, zayıf ve korunmaya muhtaçtır. Erkek, girişken, mücadeleci, yönetmesini bilen ve güçlüdür. “Yani kadında yüceltilen her şey, erkekte yerilen, eleştirilen şeylerdir.”¹² Örneğin; kadınların ağlaması duygusallığın bir göstergesi iken; ağlayan erkeklere çocukluktan itibaren “sen erkeksin, erkekler ağlamaz” denir. Kadınlar için kendilerini en güvenli hissedecekleri yerin aile ortamı olduğu, bir kadının öncelikli görevinin “iyi bir eş”, iyi bir anne” ve “iyi bir ev hanımı” olması gerektiği küçük yaştan itibaren kız çocuklarına; Althusser’in tanımladığı devletin ideolojik aygıtlarının tümü tarafından öğretilir. “DİA’lar yönetici ideolojinin altında, yani ‘yönetici sınıf’ın ideolojisi altında, aslında her zaman birliğe sahiptir.”¹³ Kadına ve erkeğe biçilen roller konusunda hemen hemen bütün DİA’lar aynı dili kullanırlar.

Özellikle kadınlar açısından aile kutsallaştırılır ve annelik yüceltilir. Kadının öncelikli görevi “iyi bir eş”, “iyi bir anne” ve “iyi bir ev hanımı” olmak olduğuna göre, kadının asıl mekanı evdir ve asıl sorumlulukları evi ile ilgili olan sorumluluklarıdır. “Aile kadınlar için Althusser’in kavramlarını kullanacak olursak ‘özne’ dir ve kadın ancak o ‘özne’ye boyun eğmekle özneliğinin kazanır.”¹⁴ Kadın “iyi bir eş”, “iyi bir anne” ve “iyi bir ev hanımı” olduğu, patriarkal ideolojiyi benimsediği ve uyum sağladığı ölçüde özneleşir.

Althusser’in ideoloji tanımı kullanılarak açıklandığında şu söylenebilir: Kadının ailesi ile olan ilişkisi hayali bir ilişkidir. Kadına rolünü böyle oynaması gerektiği öğretilmiştir. Kadınların “aileleri ile ilgili sorumlulukları istekli *seçim* değil, sosyal *zorunluluk* temeline dayanır.”¹⁵ Böylece kadın var olan çelişkileri ve eşitsizlikleri fark etmez. Toplumsal cinsiyeti doğal bir şeymiş gibi kabul eder.

¹² Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 338.

¹³ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 36.

¹⁴ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 340.

¹⁵ Ecevit, Yıldız, “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, *Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 1985, No:9, s: 77.

“Bir ideoloji her zaman hem bir aygıtta, hem de (aygıtın) pratiğinde veya pratiklerinde var olur. Bu varoluş maddidir.”¹⁶ Aile kapitalist sistemin önemli bir ideolojik aygıtıdır. Aile içerisinde patriarkal ideolojinin yarattığı patriarkal ilişkiler vardır ve patriarkal ideolojinin maddi temeli, özel alan kamusal alan ayrımı ve bunun sonucunda ortaya çıkan cinsiyete dayalı işbölümüdür. Bir önceki bölümden de anımsanacağı gibi, kadının işgücü piyasasındaki konumu bu maddi temele göre şekillenmektedir. Şunu da belirtmek yararlı olacaktır: Kadınların işgücü piyasasındaki konumunun tek belirleyicisi aile değildir. İstihdam olanakları, işgücü piyasasındaki arz – talep ilişkileri, teknolojinin gelişmişlik düzeyi, vb. etkenler de kadınların işgücü piyasasındaki konumunu çok yönlü bir şekilde etkilemektedir. Ama şu söylenebilir: “Aile kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumdur.”¹⁷ Aile kadın istihdamını belirleyen ve şekillendiren tek etken değildir ama bireyle toplum arasında tampon görevi yapmaktadır. “Bu anlamda aile emek piyasasına farklı karakteristikleri olan bireyler hazırlamakta ve sunmakta ve bunun sonucu olarak da bireylerin değişen ihtiyaçlarına ve emek piyasasındaki faaliyetlerine göre kendi yapısını değiştirmektedir.”¹⁸

Cinsiyete dayalı işbölümün ilk öğrenildiği yer ailedir. Yeni doğmuş bir bebeğe kız ise; oyuncak olarak bebek ve mutfak eşyası, erkek ise; araba ve silah alınması buna örnek olarak gösterilebilir. Böylece cinsiyete dayalı işbölümü aile içerisinde kuşaktan kuşağa aktarılır. “Aile devletin devamına, öncelikle toplumsallaşma işlevini yerine getirerek ve bu süreç içinde, itaat, uyum, uzlaşma ve disiplin gibi öğelerin yaygınlaşmasını sağlayarak yardımcı olur.”¹⁹

Cinsiyete dayalı işbölümünün sonucunda ortaya çıkan özel alan-kamusal alan ayrımı, kadının sendikal katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Özel alanla veya

¹⁶ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 56.

¹⁷ Dedeoğlu, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim*, Güz – 2000, Sayı: 86, s: 140.

¹⁸ Dedeoğlu, Saniye, *a.g.e.*, s: 143.

¹⁹ Ecevit, Yıldız, “Aile, Kadın ve Devlet İlişkilerini Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar”, *İ.Ü. Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Dergisi*, Sayı: 1, İ.Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1992, İst., s: 31.

aileyle özdeşleştirilen kadın, kamusal alanın ve bu alanın bir parçası olan sendikaların asli unsuru olmamakta veya olamamaktadır.

Kapitalist sistem aileyi yani bu önemli ideolojik aygıtını her zaman denetler. Örneğin; çocuk sayısı konusunda. Savaş sonrası dönemlerde işgücü ihtiyacını karşılamak, azalan nüfusu ikame edebilmek için ikinci ve üçüncü çocuk sahibi olan ailelere artan oranlarda çocuk yardımı verilir. Hızlı nüfus artışı dönemlerinde ise; doğum kontrol yöntemleri yaygınlaştırılır.

Kadının işgücü piyasasına girip, girmemesinin de, aile yardımları ve çocuk bakım evlerinin sayısının azaltılıp artırılmasıyla denetlendiği bir önceki bölümde belirtilmişti. “Hiçbir sınıf DİA’lar içinde ve üstünde hegemonyasını uygulamadan devlet iktidarını sürekli olarak elinde tutamaz.”²⁰

Özetle; aile kurumu, kapitalist sistemin ideolojik bir aygıtıdır. Kapitalist sistemi besleyen, kapitalist sistemin ihtiyaçlarına göre şekillendirilen ve üretilen, patriarkal ideoloji; her aile içerisinde yeniden üretilerek genç kuşaklara aktarılır.

Aile içerisinde sadece patriarkal ideoloji değil, aynı zamanda kapitalist sistemin değer yargıları ve diğer ideolojileri (dini, kültürel, siyasal, vb.) yeniden üretilerek kuşaktan kuşağa aktarılır.

2. Yeniden-Üretimin Gerçekleştiği Bir Kurum Olarak Aile

“Özel alan – kamusal alan ayrımı, en temelde erkeklerin dünyası ve bundan dışlanmış olan kadınların yaşam alanı arasındaki ayrıma denk düşmektedir.”²¹ Patriarkal ideoloji kadını özel alanla, erkeği kamusal alanla özdeşleştirir. Kamusal alanda normlar erkeklere göre ve erkekler tarafından belirlenmiştir. Üretim koşullarının yeniden üretilmesi için erkek kamusal alanda üretim yaparken; kadın ev içerisinde yeniden –

²⁰ Althusser, Louis, *a.g.e.*, s: 36.

²¹ Üşür, Serpil, *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları*, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1997, *a.g.e.*, s: 26.

Üretim yaparak, üretim sürecine katılmaktadır. Yıldız Ecevit kadının ev içindeki yeniden – retiminin,²²

- a) İnsanın yeniden üretimini (human or biological reproduction)
- b) Emek – gücünün yeniden üretimini yani yetişkin insanın emek gücünün yenilenip korunması işlemi (reproduction of labour power)
- c) Sosyal yeniden üretimi (social reproduction)

kapsadığını söylemektedir. “Yeniden – retim biyolojik, ekonomik ve ideolojik içeriklidir ve gerçekleşmesi de kadının eviçi emeğinin kullanılması yoluyla olur.”²³ Kadının işgücü piyasasında çalışması bu durumu değıştirmez.

Kadınların eviçi emeğinden tek tek erkekler ve kapitalist sistem yarar sağlar.

Kadınların eviçi emeğinden tek tek erkekler nasıl yarar sağlar?

Erkeklerin tümü kadınların kendilerine sunduğu kişiselleşmiş hizmetlerden (yemek, çamaşır, temizlik gibi) yararlanırlar. Emekçi ailelerde, bu işler direk olarak evin kadını tarafından yapılır. Erkek ev işi yapsa bile, bu durum daha çok kadına “yardım” olarak değerlendirilmekte, asıl sorumlu kadın olmaktadır. Burjuva ailelerde ev işleri hizmetliler tarafından yapılmakta ama hizmetlilerin sorumluluğu yine evin kadının da olmaktadır. “Modern karı – koca ailesi, kadının evsel köleliği üzerine kurulmuştur.”²⁴ Erkek kadının eviçi emeğinden yararlanırken aynı zamanda evde ynetendir, koruyandır, g ve iktidar sahibi olandır. Aile içinde, erkek, patriarkayı temsil eder.

Kadının eviçi emeğinden kapitalist sistem nasıl yarar sağlar?

Erkeğın ve / veya kadının bir sonraki işgününe hazırlanması, kapitalist üretim gelecekte ihtiyaç duyacağı işgücünün yetiştirilmesi, ev içerisindeki yeniden üretimle ve

²² Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 72.

²³ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 87.

²⁴ Engels, Friedrich, *Ailenin, zel Mülkiyetin Ve Devletin Kökeni*, Sol Yay., İst., s: 89.

kadın emeğiyle olmaktadır. “Kadının eviçi emeğini kullanarak yaptığı bütün bu yeniden – üretim, doğrudan doğruya tüm kapitalist toplumun yeniden – üretimi seviyesinde değil, ücretli emeğin yeniden – üretimi seviyesindedir. Tüm kapitalist sistemin yeniden – üretimi ise, tüm ücretli ve eviçi emeğinin katkısı ile gerçekleşir.”²⁵ Yani kadının eviçi emeği, kapitalist üretim ilişkilerinin yeniden üretiminde önemli bir role sahiptir.

Kadının ev içinde yeniden üretimle özdeşleştirilmesi, kadını maddi bakımdan erkeğe bağımlı hale getirmekte, işgücü piyasasına katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum bir önceki bölümde anlatıldığı gibi; kadının işgücü piyasasına katılsa bile, ikincil konumda yer almasına, ücretinin düşük olmasına ve ekonomik kriz dönemlerinde aile sorumlulukları nedeniyle, kolaylıkla işten çıkarılmasına neden olmaktadır.

²⁵ Ecevit, Yıldız, 1985, *a.g.e.*, s: 87.

BÖLÜM – III

EĞİTİM SİSTEMİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2000 yılı verilerine göre¹, eğitim – öğretim işkolunda çalışanların sayısı 642.298'dir. Bu işkolunda çalışanların yaklaşık olarak 182 bini Eğitim – Sen üyesidir.² Yani eğitim işkolu çalışanlarının yaklaşık olarak üçte biri Eğitim – Sen üyesidir. Bu azımsanmayacak bir orandır. Eğitim – Sen eğitim işkolu çalışanlarının sorunlarıyla ilgilenirken, eğitim sisteminin sorunları ile de ilgilenmeli, daha demokratik bir eğitim sistemi için mücadele etmelidir. Böyle bir işleyiş tarzı Eğitim – Sen'de sendika içi demokrasinin gelişmesine katkı sunup, üyelerin sendikayla bütünleşmesine önayak olabilir.

Eğitim sisteminin anti demokratik olmasının göstergelerinden bir tanesi de cinsiyetçi olmasıdır. Eğitim – Sen; eğitim sisteminin cinsiyetçi boyutuyla da ilgilenmeli, bu konuda da çalışmalar yapmalı ve üyelerini eğitmelidir. Sendikada yapılmakta olan veya yapılacak kadın çalışmaları ile eğitimin cinsiyetçi boyutuyla ilgili yapılacak çalışmalar, birbirini tamamlayan çalışmalar olacağı için önemlidir.

Öncelikle, eğitimin tanımına bakmak yararlı olacaktır.

1. Eğitim Nedir?

“Eğitim bir ulusun yüzyıllar boyu süren kültürünün ürünüdür. Bu anlamda eğitim bir toplumsal kurumdur. Tıpkı din, töre, siyasa ve benzerleri gibi eğitim sözü de bir toplumsal kurumu anlatır.”³ Eğitim bir toplumsal kurumudur ama aynı zamanda ideoloji içeren bir üst yapı kurumudur.

Eğitimin çok farklı tanımları yapılmaktadır. Ama en yaygın olarak kullanılan ve Eğitim Fakültelerinde öğrencilere öğretilen tanım şudur: “Eğitim bireyin davranışında,

¹ DİE, *Çalışma İstatistikleri 2000 – 2001*, Ankara, 2002, s: 308.

² Bkz., Ek – 4.

³ Başaran, Ethem, İbrahim, *Eğitime Giriş*, Kadioğlu Matbaası, Ankara, s: 14.

kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir.”⁴ Bu tanımdaki istendik değişme önemli bir noktaya işaret etmektedir. Bu istendik değişmeyi kimler, nasıl belirlemektedir? “Kasıtlı olarak istendik değişme” ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişki nedir? Eğitim, ideoloji içeren bir üst yapı kurumu olduğuna göre, ne tür ideoloji ya da ideolojiler içermektedir? Bu bölümde bu ve benzeri sorulara yanıt aranacaktır.

2. Devletin İdeolojik Aygıtlarından Birisi Olarak Eğitim Sistemi:

Bir önceki bölümde aile kurumu incelenirken devletin ideolojik aygıtlarından (DİA’lardan) ve baskı aygıtlarından söz edilmişti. Althusser’e göre; “Üretim ilişkilerinin yeniden – üretiminin büyük bir bölümü, devlet iktidarının devlet aygıtlarında, bir yandan DİA’larda, öbür yandan Devletin (Baskı) Aygıtında uygulanmasıyla sağlanıyor.”⁵ Althusser, kapitalist üretim ilişkilerinin yeniden üretilmesi sürecinde, en önemli ve egemen DİA’nın öğretimsel DİA olduğunu, eski toplumlar da egemen olan DİA’lardan kilise – aile ikilisinin yerini okul – aile ikilisinin aldığını söylemektedir.⁶

Fatma Gök’de; “Okullar devletin ideolojik araçları olarak hizmet yaparlar”⁷ demektedir ve eğitimin toplumsal fonksiyonlarını şöyle açıklamaktadır:⁸

a) İnsan gücü gereksinimi eğitim sürecine karşılanarak toplumsal işbölümünün konumları için bireyler seçilmekte ve yetiştirilmektedir.

b) Verili toplumsal düzenin kültürel, siyasi, vb. değerleri de eğitim yoluyla aktarılırken bireylerin sosyalizasyonu gerçekleştirilmiş olur.

⁴ Ertürk, 1974, s:12’den Aktaran, Başaran, E., İ., a.g.e., s: 15.

⁵ Althusser, Louis, *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*, İletişim Yay., İst., 2000, s: 38.

⁶ Althusser, Louis, a.g.e., s:42 – 43.

⁷ Gök, Fatma, “Eğitim Politikaları”, *İktisat Dergisi*, Şubat – 1997, Sayı: 364, s: 37.

⁸ Gök, Fatma, “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”, *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*, Der.: Şirin Tekeli, İletişim Yay., İst., 1990, s: 166.

c) Eğitim süreci yukarıdaki işlevlerini yerine getirirken toplumun sınıf yapısının ve cinsiyete dayalı işbölümünün de yeniden üretilmesinin vazgeçilmez bir alanı haline gelmiş olur.

Öyleyse, eğitim sistemi aracılığıyla toplumda var olan sınıfsal eşitsizlikler ve cinsiyet ayrımcılığı yeniden üretilmekte ve meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. “Eğitim kurumları, hakim ekonomik ve cinsiyetçi ve ırkçı sistemi yeniden üretir.”⁹

Eğitim sistemi sınıfsaldır¹⁰; çünkü eğitim kurumları aracılığıyla sınıfsal eşitsizlikler yeniden üretilmektedir. Farklı sınıflardan olan kız ve erkek öğrencilerin eğitimden yararlanma olanakları farklıdır. Üst gelir grubuna dahil ailelerin çocukları her zaman ayrıcalıklı bir eğitim almakla birlikte; Türkiye’de özellikle 1980 sonrası sayıları giderek artan her kademedeki özel okullar (ilköğretim, ortaöğretim, üniversite), bu farklılığı daha da belirginleştirmektedir. Böylece toplumsal işbölümünün devamı ve meşruluğu sağlanmaktadır.

Eğitim sistemi cinsiyetçidir. Çünkü eğitim kurumları aracılığıyla toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yeniden üretilmektedir. Eğitimin tanımında yer alan “kasıtlı olarak istendik değişme”nin hangi yönde ve nasıl olacağı kapitalist sistemin ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir. Patriarkal ideoloji kapitalist sistemin meşruluğunu ve sürekliliğini sağlayan bir ideoloji olduğuna göre; bu ideolojinin yeniden üretilmesi kapitalist sistem için bir ihtiyaçtır. Okullarda bireylerin; meydana getirilen “istendik değişme”lerle kadınlık ve erkeklik rollerine uygun bir şekilde toplumsallaşması istenir. Okullarda öğretmen, müfredat programları ve ders kitapları aracılığıyla gelecek kuşaklara bazı bilgi ve beceriler aktarılırken yani “kasıtlı olarak istendik değişmeler” meydana getirilirken; kapitalist sistemin ideolojisi, ahlaki değerleri, toplumda uyulması gereken kurallar ve cinsiyete dayalı işbölümü de aktarılmaktadır. “Kadının farklı bir toplumsal işlevi bulunduğu inancını onda en küçük yaştan itibaren uyandırma işlevini üstlenen ideolojik aygıt ise ailedir. Onun bıraktığı yerden devreye okul girer.”¹¹

⁹ Gök, Fatma, 1997, *a.g.e.*, s: 36.

¹⁰ Tanilli, Server, *Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz?*, Amaç Yayıncılık, İst., 1988, s: 23.

¹¹ Tekeli, Şirin, *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, Birikim Yay., İst., 1982, s: 350.

Eğitimin toplumsallaşma ile eş anlamlı olduğunu belirten İsmail Kaplan, Türk eğitim sistemi ile ilgili olarak şu değerlendirmeyi yapmaktadır: “Türk eğitim sistemine 1920’deki kuruluşundan başlayarak milliyetçi – devletçi bir felsefenin ya da ideolojinin yön verdiği söylenebilir. Bu ideoloji Türk ulusunu ve Türk devletini yüceltme eğilimini taşıyordu.... 12 Eylül rejimi, bir yandan Kemalizmi / Atatürkçülüğü devletin, bütün partilerin ve özel olarak da, milli eğitimin resmi ideolojisi ilan etti. Öte yandan da, okul sistemi içerisinde dini dogmaların öğretilmesini zorunlu hale getirdi ve böylece, Kemalizmin belki de en önemli reformu olan laikliğin içini tamamen boşalttı.”¹² İsmail Kaplan burada, Türk eğitim sisteminin cinsiyetçi yönünden söz etmemektedir ama milliyetçi ve dinsel ideolojilerin, kendi içlerinde cinsiyetçiliği barındırdığı bilinmektedir.

“Eğitim süreci, parçası olduğu toplumsal yapının egemen ideolojisini yeniden üretir.”¹³ Veya üretmeye çalışır. Çünkü okullarda tüm öğrenciler her verileni olduğu gibi alan, içselleştiren ve kabul eden edilgen alıcılar değildir. Eğitim süreci değişimin ve gelişimin dinamiklerini de içinde barındırmaktadır. Deniz Kandiyoti, Louis Althusser’in devletin ideolojik aygıtları dediği kurumları kastederek şöyle demektedir: “Toplumsal kurumlar, tekil bir ataerkil mantığı yansıtmazlar, tersine, her birisi, cins hiyerarşilerinin hem yaratıldığı hem de sorgulandığı siyasal süreçlerin ve iktidar ilişkilerinin alanıdır.”¹⁴ Eğitim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri yeniden üretilirken; aynı zamanda bu kurumlar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin araştırıldığı ve sorgulandığı kurumlar da olabilmektedir. Şu an yapılmakta olan bu çalışma, bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Mine Tan ise; “Eğitimin hem bir egemenlik, hem de özgürleşme gizilini içinde barındırdığını”¹⁵ söylemektedir. Egemen sınıf toplumsal kurumlar aracılığıyla egemenliğini meşru, haklı, kalıcı ve sürekli kılmaya çalışır. Bu

¹² Kaplan, İsmail, *Türkiye’de Milli Eğitim İdeolojisi*, İletişim Yay., İst., 1999, s: 390 - 391.

¹³ Gök, Fatma, 1990, *a.g.e.*, s: 166.

¹⁴ Kandiyoti, Deniz, “Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar”, *Kadın Bakış Açısından 1980’ler, Türkiye’inde Kadın*, Der.: Şirin Tekeli, İletişim Yay., İst., 1990, s: 343.

¹⁵ Tan, Mine, “Eğitimde Kadın – Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği”, *Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000, s: 24.

süreç çok karmaşık, gerilimli, çelişkili ve zaman zaman da çatışmalı bir şekilde yaşanır.¹⁶

3. Eğitim Sistemindeki Cinsiyetçi Öğeler:

1. Okuryazarlık

UNICEF'in 1995 yılı verilerine göre, Dünya'da 15 ve üstü yaş grubunda okuma yazma oranı kadınlarda %65 erkeklerde %81'dir.¹⁷ Türkiye'de ise, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)'nin "1999 yılı verilerine göre 12 ve üstü yaş grubunda, okuma yazma oranı erkeklerde %94.2'ye ulaşırken kadınlarda %77.4'te kalmıştır."¹⁸ Bu oranlar yaşa ve bölgelere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin; "Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da her on kadından 5'inin okuma yazma bilmediği belirtilmektedir."¹⁹ Öyleyse, okuma yazma oranları sadece cinsiyete göre değil sınıflara, etnik kökene ve bölgelere göre de farklılıklar göstermektedir. İşçi – emekçi kesiminde okuma yazma bilmeyen kadınların oranının daha yüksek olduğu söylenebilir. Yani eğitimin her aşamasında yaşanan cinsiyetçilik, bu sınıftan olan kadınlar için daha belirgindir.

2. Okullaşma

19. yüzyıl sonları ile 20. yüzyılın başları yoğun kadın mücadelelerinin yaşandığı bir dönem olmuştur. Bir çok ülkede kadınlar bu mücadeleler sonucunda oy hakkı, seçme – seçilme hakkı ve eğitim hakkı kazanmışlardır. "İki savaş arası dönemde hemen hemen tüm kapitalist ülkelerde kadınlar yüksek öğrenim kurumlarına girebilme ve meslek icra etme haklarını elde etmiştir, fakat zaman içerisinde sayıları artmakla birlikte gerek yüksek öğrenimde gerekse değişik meslek türlerinde daima bir azınlık grubu olarak kalmışlardır."²⁰

Türkiye'de de kadınlar diğer Dünya ülkelerindeki kadınlarla hemen hemen aynı dönemde eğitimi hakkı, oy hakkı ve seçme – seçilme hakkı elde etmişleridir.

¹⁶ Bkz., Kaplan, İsmail, *a.g.e.*, s: 12 – 13.

¹⁷ Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 34.

¹⁸ Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 35.

¹⁹ Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 35.

²⁰ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 91 – 92.

“Abdölmecid dönerinde ancak il merkezlerinde bulunan rüştileyeler 1913’de altı yıllık kız ‘iptidaileri’ne (ilkokullara) çevrilerek kasabalara doğru yayılmış, 1911’de kızlar için ilk lise (idadi) açılmıştı. 1917 – 18’de İstanbul’da, dört kız lisesi bulunmaktaydı. Nihayet 1914 yılında ilk önce kadınlar için konferanslar şeklinde başlayan yüksek öğrenim, 1915 yılında İnans Darülfünunu şeklinde, kadınları yüksek öğrenime kabul etmiştir.”²¹

Yani kadınlar Türkiye’de eğitim hakkından 1900’lü yılların başından itibaren yararlanmaya başlamış, Cumhuriyet’in kuruluşundan sonra ise, temel eğitim herkes için zorunlu hale getirilmiştir. 1997 yılına kadar 5 yıl olan zorunlu temel eğitim, 1997 – 1998 ders yılından başlayarak 8 yıla çıkarılmıştır.

“Beş yıllık zorunlu ilköğretim döneminin son ders yılı olan 1996 – 1997’de genel ve mesleki teknik ortaokullar toplamındaki 6. sınıf öğrencileri arasında %38.32 olan kız öğrenci oranı 1999-2000 ders yılında %45.59’a ulaşmıştır.”²² Yani zorunlu temel eğitimin 5 yıldan 8 yıla çıkarılması, kız çocuklarının temel eğitimden yararlanma sürelerini uzatmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)’nin 1999 – 2000 ders yılı verilerine göre, ortaöğretimdeki (liselerdeki) kız öğrenci oranı %41.97’dir.²³

“1999 – 2000 ders yılında Türkiye’deki 1,491,806 yükseköğrenim öğrencisinin 602,781’i yani %40,4’ü kadındır.”²⁴ Açık öğretim ve önlisans öğrencileri de bu orana dahildir.

Yukarıdaki verilere bakıldığında; eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların eğitime katılım oranları azalmaktadır. Özellikle yükseköğrenimde; açık öğretim ve önlisans öğrencilerinin bu orana dahil edilmesi, kadın öğrenci oranının yüksek görünmesine neden olmaktadır. Yine yükseköğrenimde bir başka cinsiyetçi öge, kadın öğrencilerin belirli öğretim alanlarında yoğunlaşmış olmalarıdır. Örneğin; 1999 – 2000 ders yılı

²¹ Tekeli, Şirin, *a.g.e.*, s: 200.

²² Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 43.

²³ Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 46.

²⁴ Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 51.

verilerine göre, dil ve edebiyat alanındaki kadın öğrenci oranı %65,3 iken; teknik bilimler alanında bulunan kadın öğrenci oranı %22,7'dir.²⁵

“Kız çocuklarının işgücünden daha fazla yararlanılması, erken evlilikler, okula geç başlama, kızların eğitime ilişkin güdülenme eksikliği, eğitimin maliyetinin yüksekliği, ataerkil değer yargıları ve bunlara bağlı olarak eğitimin geleceğe yönelik bir katkısının olmayacağı düşüncesi özellikle kız çocuklarının eğitimi olumsuz yönde etkilemeye devam etmektedir.”²⁶ Burada sözü edilen etkenlerin daha çok gelir düzeyi düşük olan ailelerin kız çocuklarını etkilediği düşünülmektedir.

Kadınların eğitime katılımlarının düşük olması, işgücü piyasasına katılımlarını da etkilemektedir. İşgücü piyasası katılım için gerekli bilgi ve beceriyi alamamış olan kadın ya tamamen işgücü piyasasının dışında kalmakta ya da işgücü piyasasına girse bile alt kademelerde yer almaktadır. Bu ise, kadının ikincilliğini pekiştiren ve sendikal katılımını olumsuz yönde etkileyen bir durumdur.

Kadınların yükseköğrenimin belirli alanlarında yoğunlaşmış olmaları ile işgücü piyasasındaki kadın meslekleri ya da cinsiyetçi meslekler arasında; karşılıklı olarak birbirini besleyen ve üreten bir ilişki söz konusudur. Örneğin; öğretmenlik. Eğitim fakültelerinde okuyan kadın öğrenci oranı yüksektir ve buna bağlı olarak eğitim işkolunda çalışan kadın öğretmen oranı da yüksektir. Öğretmenlik bir kadın mesleği olarak algılanmakta ve kız öğrenciler öğretmen olmaya teşvik edilmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 1999 – 2000 verilerine göre, ilköğretimdeki kadın öğretmen oranı % 43,82, ortaöğretimdeki kadın öğretmen oranı ise % 40,41'dir.²⁷ Eğitim işkolunda kadın öğretmen oranı yüksek olmasına rağmen, yönetici (müdür yardımcısı, müdür, şube müdürü, müfettiş gibi) olan kadın sayısı çok azdır. Eğitim işkolunda kadınların yönetim kademelerinde bulunma oranları Bölüm-I'de (Kadınların işyerlerinde yönetici konumunda yeterince yer almamaları, başlıklı bölümde) yer almaktadır. Kadınların

²⁵ Bkz., Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 53.

²⁶ Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu*, Ankara, 1998, s: 10.

²⁷ Bkz., Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 60.

Eğitim – Sen yönetiminde bulunma oranları ile eğitim işkolunda yönetici olma oranları birbirine benzemektedir.

3. Ders Kitapları

Eğitim kurumlarında cinsiyet ayrımcılığını üreten en önemli materyaller arasında, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen müfredatlara uygun olarak hazırlanan ders kitapları bulunmaktadır. Ders kitapları cinsiyet rollerinin öğrenilmesi açısından çok büyük bir önem taşımaktadır. “Çünkü devlet, ders kitapları aracılığıyla ideolojisini geleceğin büyüklerine aktarırken, yaratmak istediği yurttaşının veya kulunun niteliklerini de yine buralarda oluşturur.”²⁸ Eğitimin ilk başta yapılan tanımı hatırlanacak olursa devlet yurttaşlarına, “kasıtlı olarak istendik değişme”yi kazandırabilmek için; onları planlı bir şekilde eğitmeye çalışır. Devletin kadına ve erkeğe biçtiği roller, ders kitapları aracılığıyla gelecek kuşaklara aktarılır.

Ders kitaplarındaki cinsiyet ayrımcılığını araştıran Firdevs Helvacıoğlu²⁹ ve Şengül Altan Arslan,³⁰ ilköğretim ders kitaplarını (1. sınıftan 8. sınıfa kadar) inceleyip; lise (ortaöğretim) ders kitaplarını araştırma dışı bırakmışlardır. Bunun nedenini Firdevs Helvacıoğlu şöyle açıklamaktadır: “İlk ve ortaokulda (ilköğretimde) alınan eğitimin, aile kurumundan sonra en önemli toplumsallaştırıcı işleve sahip olduğu gerçeği bunda etkili oldu. Cinsiyete ilişkin rol kalıpları, ortaokula dek tümüyle benimsetildiği için lise eğitimine başlayan bir genç zaten cinsiyet rolleri açısından biçimlenmiş kabul edildi.”³¹ Şengül Altan Arslan’da lise ders kitaplarının inceleme dışı bırakılmasının nedenini benzer şekilde açıklamaktadır.

Özellikle ilköğretimde okutulan Okuma Kitabı, Türkçe, Din Dersi ve Ahlak Bilgisi, Hayat Bilgisi, Vatandaşlık Bilgisi ve Tarih ders kitaplarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin çok sayıda (cinsiyetçi) ögeye rastlamak mümkündür.

²⁸ Helvacıoğlu, Firdevs, *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*, Kaynak Yay., İst., 1996, s: 15.

²⁹ Helvacıoğlu, Firdevs, *a.g.e.*

³⁰ Arslan, Altan, Şengül, *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2000.

³¹ Helvacıoğlu, Firdevs, *a.g.e.*, s: 16.

“Ders kitaplarındaki metinler temel karakterlerin cinsiyete göre dağılımı açısından incelendiğinde, metinlerin %82,9’unda erkeklerin temel karakteri oluşturduğu görülmektedir. Kadınlar ise sadece %16,9 oranında temel karakter oluşturmuştur.”³² Metinlerin çoğunda temel karakterin erkek olması, toplumsal normların erkeklere göre belirlenmesi ve bunun genç kuşaklara benimsetilmesi zihniyetinin devamı olarak düşünülebilir.

“Elde edilen bulgular kadın karakterlerin itaatkar ve evcil rolde verildiği, erkeklerin ise baskın duygularını dile getiren tarzda verildiği, geleneklere uygun davranışta kadının daha fazla %17,07 (erkekler %1-61) oranda vurgulandığını (itaatkar ve evcil rolde verildiğini) göstermektedir. Yani kadınların itaatkar rolleri erkeklerin baskın rollerinden daha fazla vurgulanmıştır.”³³ Geleceğin kadınlarına ve annelerine itaatkar olmaları ve asli görevlerinin eviçi sorumluluklar olduğu özellikle öğretilmektedir.

Eğitim –Sen’in yaptığı Demokratik Eğitim Kurultayı’na sunulan Kadın ve Eğitim Komisyonu Raporu’nda Liselerde okutulan ders kitaplarında da cinsiyetçi bakış açısının olduğu belirtilmektedir.³⁴

Özet olarak şu söylenebilir. İlköğretim ve ortaöğretim ders kitapları, patriarkal ideolojinin genç kuşaklara aktarılmasında çok önemli bir işleve sahiptir. Bu kitaplar, cinsiyetin toplumsallaştırılmasına ve cinsiyete dayalı işbölümünün içselleştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Ayrıca eğitim kurumlarında öğretmen – öğrenci ilişkilerinin ve sınıf ortamının cinsiyetçi öğeler taşıdığı bilinmektedir.

Amerika’da yapılan bir araştırmada sınıf ortamının cinsiyetçi havasına ilişkin olarak şöyle bir değerlendirme yapılmaktadır.

³² Arslan, Altan, Şengül, *a.g.e.*, s: 40.

³³ Arslan, Altan, Şengül, *a.g.e.*, s: 41.

³⁴ Bkz., Eğitim Sen “Kadın ve Eğitim Komisyonu Raporu”, *Demokratik Eğitim Kurultayı*, 2 – 6 Şubat, 1998, Ankara, 1998.

“Eğitimdeki eşitsizliğin bir diğer durumu sınıf ortamında ortaya çıkar. Bir çok feminist sınıf ortamını kadınların öğrenmesine yardımcı olan ortamlar olarak görmez. İlköğretim okullarında yapılan bazı araştırmalara göre; öğretmenler sınıfta erkek öğrencilere kız öğrencilerden farklı davranmaktadırlar. Örneğin; erkek öğrencilerin gerektiğinde rahatça azarlanması sonucunda; erkek öğrenciler yeni fırsatlar yakalayıp, cevaplarını tekrar tekrar düşünüp, hata ve muhakeme yaparak öğrenmektedirler.”³⁵

Özet olarak şunlar söylenebilir: Herhangi bir toplumsal formasyonda gelecek için nasıl insanlar yetiştirileceği önemli bir konudur ve bu konu eğitim sisteminin amacını belirlemektedir. Eğitim sistemi aracılığıyla, egemen sınıfın ideolojisi ya da ideolojileri yeniden üretilmeye ve meşru kılınmaya çalışılır. Ama bu süreç değişimin ve gelişimin dinamiklerini de içinde barındırmakta ve eğitimin özgürleştirici bir potansiyeli de bulunmaktadır.

Eğitim – Sen cinsiyetçiliğin yaşandığı eğitim alanıyla ilgilenmelidir. Eğitim – Sen Türkiye’deki eğitim sisteminin cinsiyetçiliği de içeren anti – demokratik yönlerini sorgulamalı ve üyelerini bu konularda duyarlı kılmaya çalışmalıdır. Eğitim – Sen’in 1998 yılında yaptığı Demokratik Eğitim Kurultayı ve bu kurultayda Merkezi Kadın Komisyonu tarafından hazırlanan “Kadın ve Eğitim Komisyonu Raporu” olumlu ve umut verici çalışmalar olarak değerlendirilebilir. Ancak bu tür çalışmaların daha fazla sendika üyesini kapsayacak şekilde düzenli ve sistemli yapılması gerekmektedir.

³⁵ “Hill, Alette - McElhiney, Bennington, Annette, - Becelaere, Van. Joan, “Understanding Gender – Shapign Institutions” *Women’s Studies Thinking Women*, (eds) Jodi Wetzal, M., L., Espenlaub etc., Kendal / Hund Publishing Company, 1993, s: 67.

BÖLÜM -IV

EĞİTİM – SEN’İN TARİHİ

Eğitim – Sen’deki toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ve bu ayrımcılığı üreten mekanizmaları incelemeye çalışırken, öncelikle Eğitim – Sen’i tanımak gerekiyordu. “Eğitim – Sen nasıl kurulmuştu?”, “Eğitim – Sen’in tarihi geçmişi nasıldı?”, “Eğitim – Sen’in Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) üzerinde bir yaptırım gücü var mıydı?” ve benzeri sorulara yanıt aramaya çalışırken, bu konuda yeterli kaynak ve döküman olmadığı görüldü. Eğitim – Sen 8 yıllık geçmişi olan bir sendikaydı ve Eğitim – Sen tarihinin canlı tanıkları vardı. Bu tespitten hareketle; Eğitim – Sen’i tanımak, Eğitim Sen’in tarihini bilmek ve Eğitim – Sen tarihindeki cinsiyetçi öğeleri açığa çıkarabilmek için 6’sı erkek 1’i kadın olmak üzere, toplam 7 kişi ile görüşme yapıldı. Görüşülenlerin seçimi yapılırken sendikal tarihi bilmelerine dikkat edildi. Görüşülenlerden ikisi TÖS¹, üçü TÖB – DER² ve üçü ise, Eğit – Der³ sürecinden bu yana aktif bir şekilde sendikal mücadeleye katılmış ve aynı zamanda yönetim kademelerinde yer almış kişilerdir. Görüşme yapıldığında, görüşülenlerden ikisi emekli, ikisi şube başkanı, biri şube yönetim kurulu üyesi ve ikisi işyeri temsilcisiydi.

Kavram karışıklığına yol açmamak için şöyle bir konuya değinmekte yarar görülmektedir. Türkiye’de kamu çalışanlarının tanımlanmasında sürekli olarak bir kavram kargaşası yaşanmakta⁴ ve işçi – memur tanımındaki muğlaklık devam etmektedir. 1982 yılında başlayan sözleşmeli personel uygulaması bu karışıklığı daha da artırmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olan çalışanların sendikal hakları ile ilgili olarak 25.06.2001 tarihinde çıkarılan 4688 sayılı kanun ise; “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” adıyla çıkarılmıştır. 1990 yılında sendikalarını

¹ Türkiye Öğretmenler Sendikası, 08.07.1965 tarihinde kurulmuş ve 13.04.1971’de kapatılmıştır.

² Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği, 04.09.1971 tarihinde kurulmuş ve 12.09.1980’de kapatılmıştır.

³ Eğitimciler Derneği, 16.02.1988 tarihinde kurulmuş olup, halen faaliyetleri devam etmektedir.

⁴ Bkz., Ünsal, Engin, *Memur Sendikaları*, Boyut Kitapları, İst., 1999.

kurmaya başlayan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan memurlar, kendilerini kamu emekçisi olarak tanımladıklarından; bu çalışmada da kamu emekçisi kavramı kullanılacaktır.

Bu bölümün daha iyi anlaşılabilmesi için, kamu emekçilerinin sendikalaşma mücadelesi EK – 1'de “Kamu Emekçilerinin Sendikal Mücadelelerinin Özet Bir Tarihçesi” başlığıyla anlatılmaktadır.

Görüşülenler, Eğitim – Sen'in tarihi ile ilgili olarak sorulan sorulara, çok uzun yanıtlar verdiklerinden; bazı durumlarda yanıtların önemli görülen bölümleri, bazı durumlarda ise yanıtların özeti aktarılacaktır. Bu bölümde sorulan soruların bir listesi EK – 9'da yer almaktadır.

1. Eğitim – Sen Hangi Gruplar ve Kişiler Tarafından Nasıl Kuruldu?

Eğitim – Sen; Eğitim – İş ve Eğitim – Sen'in birleşmesiyle oluşan bir sendikadır. Bu gruptaki görüşülenlerin tümü, daha önce anlatıldığı gibi uzunca bir sendikal geçmişi olan ve aynı zamanda Eğitim – İş veya Eğitim – Sen'in kuruluşuna ve bu iki sendikanın birleşmesine katkı koymuş kişilerdir. Bu nedenle Eğitim – İş ve Eğitim – Sen'in kuruluş sürecine de görüşülenlerin anlatımlarıyla birlikte değinilecektir.

“1986 yılında *ABECE* dergisinin çıkışı ile birlikte eğitim emekçilerinin örgütlenme çabaları yeni bir boyut kazandı. 1988'de emekli öğretmenlerden oluşan kurucu üyeler Eğitim – Der'i kurdu (16.02.1988). Eğitim – Der eğitim emekçilerinin tek örgütlülüğü olarak kısa süre içerisinde 80'e yakın şubeye ulaştı. Üye sayısı 10 binin üzerine çıktı.”⁵ 2908 sayılı Dernekler Yasası eğitim çalışanlarının tümüne dernek kurma

⁵ Erdem, Siyami, - Evren, Sami ve Yıldırım, Cafer, *Eğitim Emekçileri Tarihi Encümen-i Muallimden Eğitim – Sen'e*, Bireşim Yay., İst., 1995, s: 97.

ve derneklere üye olma yasağı⁶ getirdiğinden; eğitim çalışanları Eğit – Der’e ancak fahri üye olabiliyorlardı.

TÖB – DER sürecinden bu yana sendikal mücadelenin içerisinde yer alan ve şu an İzmir Eğitim – Sen 5 No’lu şube Yönetim Kurulu Üyesi olan Veysel Bağcıvancıoğlu Eğit – Der sürecine ilişkin olarak şunları söylemektedir: “Eğit – Der içerisinde çalışırken şiarımız ‘Eğit – Der’den Eğit – Sen’e geçiş’ti. Amacımız sendikayı bu derneğin içerisinde örgütleyip çıkarmaktı ve sendikal konferanslar yapmaya başladık. Bu toplantıları gizli gizli evlerde, kahvelerde filan yapıyorduk.”

“Eğit – Der Genel Başkanı 22 – 24 Eylül 1989’da Ankara’da düzenlenen Sendikal Haklar Kurultayı açış konuşmasında, öğretmen hareketini hangi dramatik ortamda temsile çalıştığını belirttikten sonra; Eğit – Der’in ‘kendisini sendikaya geçiş örgütü olarak gördüğünü’ açıklıkla yinelemiştir.”⁷

TÖB – DER sürecinden bu yana sendikal sürecin içerisinde yer alan, Eğit – Sen, Eğitim – Sen ve KESK kurucu üyesi olan ve şu an İzmir Eğitim – Sen 2 No’lu şube Başkanlığı yapan Galip Güçlü, Eğit – Der içerisinde kurulan sendikal haklar komisyonunda aktif olarak yer aldığını belirterek şöyle devam etmektedir; “Kamu emekçilerinin sendikalaşma sorunu çok az kişi tarafından tartişılıyordu ama tartişan arkadaşlarda bir kararlılık ve inanç vardı. O tartişmalar sırasında Eğit – Der’den Eğit – Sen’e sürecini başlatmıştık. *Eğit – Der’den Eğit – Sen’e* diye de dergi çıkarmıştık. Eğitim işkolunda bütünlüklü bir sendika kurma hedefimiz vardı. O tartişmalar sürecinde okulda *Cumhuriyet* gazetesinde okudum; 28 Mayıs 1990’da Eğitim – İş’in kurulduğunu yazıyordu. Doğrusu şaşırmıştım, sendikanın adı Eğit – Sen olacaktı neden Eğitim – İş olmuştu. Sonra öğrendik ki, farklı düşünen bir grup arkadaş Eğitim – İş’i kurmuştu. Biz de çalışmalarımızı hızlandırdık, 13 Kasım 1990’da da 500 kurucu üye ile, yaklaşık 5 bin kişinin katılımıyla, bir skoda üzerinde klasörlerle İstanbul Valiliği’ne başvurduk. 500 kişinin bir kısmının evraklarının eksikliği nedeniyle kurucu sayısı 333’e düştü. 333

⁶ Bkz., Gülmez, Mesut *Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Haklar, 1926 – 1994*, TODAİ, Ankara, 1994.

⁷ ABECE, Ekim, 1989, Sayı: 43, Aktaran: Gülmez, Mesut, *a.g.e.*, s: 171.

kurucu üye ile Eğit – Sen kurulmuş oldu.” Veysel Bağcıvancıoğlu ise, Eğitim – İş ve Eğit – Sen’in kuruluş sürecine ilişkin şu değerlendirmeyi yapmaktadır; “Sendikanın tüzüğünün hazırlanıp başvuru yapılacağı dönemde, 90 yılıydı sanırım, Mesut Yılmaz Başbakan’dı. ILO’da bir toplantı vardı. O zamanlar ILO memurların sendikası olmadığı için Türkiye’yi sıkıştırıyordu. O arada 33 kişilik bir grup ‘biz kuruluşu yapalım, nasıl olsa Başbakan Avrupa’ya gidiyor, bize bir şey yapmazlar’ düşüncesiyle sendikayı kurmaya çalışıyorlar ve kendi aralarında da anlaşılamayıp, 25 kişiyle Eğitim – İş’i kuruyorlar. Daha sonra Eğit – Der’in içindeki çalışma devam ediyor, tüzük hazırlanıyor, 333 kurucu üyeyle İstanbul Valiliği’ne başvuruyorlar ve Eğit – Sen kuruluyor. O zaman Eğit – Sen ve Eğitim – İş arasında tüzük bazında epey farklılık vardı.”

Bu sürece ilişkin farklı kişiler, farklı şeyler söylese de, Eğit – Der sürecinden bu yana sendikal mücadelenin içerisinde yer alan, Eğit – Sen kurucu üyesi olan ve 1995 – 2000 yılları arasında Eğitim – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeliği yapan Cemal Ünlü’nün söyledikleri dikkate değerdir: “Eğit – Sen ve Eğitim – İş ayrılığında asıl neden TKP ve TİP geleneğinden gelen grupların adı konmamış ve yeni dönemi tanımlamadan kaynaklı ayrı düşünmeleri idi.... İnsanlar, 12 Eylül’ü yaşamışlar, karanlık bir dönemden geçilmiş, yeni döneme ilişkin ne eski tanımlamalar söz konusuydu ne de yeni dönemle ilgili derli toplu düşünce söz konusuydu.... Yeni dönemi tanımlamada bir farklılık vardı bu da olduğu gibi sendikalara yansdı.”

O dönem, kamu çalışanları sendikalarının yasal boyutuyla ilgili çalışmalar yapan, bu konuyla ilgili uluslararası sözleşmeleri inceleyip Türkiye Anayasası’ndaki yasal boşluğa dikkat çeken Öğretim Üyesi Prof. Dr. Mesut Gülmez bu süreci şöyle anlatmaktadır: “Sendikalar girişiminde geriye saymanın sonuna yaklaşıldıkça, sendika başvurusunun yapılması gerektiği ya da başvurunun erken olduğu yolunda beliren görüş ayrılıkları, ABECE ve Eğit – Der’in savunageldiği ‘öğretmenlerin birliği’nin gerçekleşmesini olanaksızlaştırmıştır. 13 Ocak 1990 günü şube başkanları ile çalışan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda ortaya çıkan bu görüş ayrılıkları karşısında, Eğit – Der Yönetim Kurulu, istekli olan çalışan öğretmenlerin sendika kurmaları konusunda çağrıda bulunma kararı almış ve bunu 15 şubat 1990 tarihli bir

genelge ile duyurmuştur. *ABECE* ile başlayıp Eğit – Der’le süren dört buçuk yıllık süreç, bu genelge üzerine Eğit – Der Ankara Şubesi’ne kurucu olarak başvuran öğretmenlerin başlattığı girişimin sonucunda 28 Mayıs 1990 tarihinde ilk memur ve öğretmen sendikası Eğitim – İş’in kurulmasıyla noktalanmıştır. Ancak bu genelgeye dayalı bir başka girişim; genelge doğrultusunda oluşturulan Sendikal Haklar Komisyonları temsilcilerinin katıldığı 18 Ağustos 1990’da yapılan toplantıda Sendikal Haklar Merkezi Geçici Komisyonu seçilmesi ve çeşitli toplantılar yapması, 27 Ekim 1990’da Kurucular Kurultayı’nın toplanması gibi ayrıca incelenmesi gereken gelişmeler sonunda, 13 Kasım 1990 tarihinde Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Eğit – Sen’in kurulmasıyla sonuçlanmış; böylece Eğit – Der sürecinden, daha sonra başkalarının da izleyeceği, ikinci sendika eğitim işkolunda doğmuştur.”⁸

1980 sonrasında *ABECE* dergisinin çıkarılmasıyla başlayan ve Eğit – Der’in kurulmasıyla devam eden, eğitim çalışanlarının örgütlenme süreci Eğitim – İş ve Eğit – Sen’in kurulmasına neden olmuştu. Her iki sendikanın da kurucuları arasında; 1980 öncesi Türkiye’de sol politikayı yönlendiren grup ya da parti geleneğinden gelen insanlar yer almaktaydı. Bu insanlar aynı zamanda, 1980 öncesi öğretmen hareketinde de yer almış insanlardı. Eğitim – İş veya Eğit – Sen’e üye olan ya da olmayan eğitim çalışanları her iki sendikanın yöneticilerine her fırsatta “neden iki sendika” sorusunu yöneltmekte ve sendika yöneticileri bu soruyu yanıtlamakta zorlanmaktaydılar. Bütün görüşülenler, “Taban iki sendikanın birleşmesini istemekte ve bu konuda baskı yapmaktaydı” ifadesini dile getirmişlerdir. Galip Güçlü; “Çünkü Türkiye’de daha önceki yıllarda demokratik öğretmen hareketi bir elemanın iki yarısı gibi hiç bölünmemişti. Eğitim – İş ve Eğit – Sen bir elemanın iki yarısı gibiydi. Bu nedenle birlik çok yakıcı bir şekilde desteklendi ve sağlandı” demektedir.

İki sendikanın birleşmesi konusunda atılan ilk adım, Eğit – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun Mart – 1992’de “*Birliğe Çağrı*” başlığıyla çıkardığı özel sayıdır.⁹

⁸ Gülmez, Mesut, *a.g.e.*, s: 177 - 178.

⁹ Bkz., Erdem, Siyami, v.d., *a.g.e.*

TÖB – DER döneminden bu yana sendikal faaliyetlere katılan Eğitim – İş ve Eğitim – Sen kurucu üyesi olan ve şu an İzmir Eğitim – Sen 5 No’lu şube Başkanlığı yapan Yüksel Adıbelli ve Galip Güçlü 1 Ağustos 1992’de Denizli’de bir birlik toplantısı yapıldığını ve bu toplantının birleşme konusunda önemli bir adım olduğunu söylemektedirler. İlerleyen süreçlerde her iki sendika da birleşme kararı almış, birlik görüşmelerini yapmak üzere genel merkezler düzeyinde birlik komisyonları oluşturulmuş ve ortak bir tüzük hazırlığı için çalışmalar başlamıştır.

Sendikal mücadele süreci TÖS’le başlayan, o dönem Eğitim – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi olan ve birlik görüşmelerine Eğitim – Sen adına katılan Nurhan Akyüz, bu sürece ilişkin şunları söylemektedir: “Her iki sendikanın farklı bir tüzüğü vardı. Bunları ortaklaştırmak, sıkıntılı bir süreci yaşamamızı beraberinde getirdi..... Eğitim – İş’le Eğitim – Sen’in tüzüğünün önemli farklılıklarından bir tanesi örgütlenme modeliydi. Eğitim – İş’in örgütlenme modeli iller idaresi modeline göre idi. Eğitim – Sen bu modeli bürokratik ve anti – demokratik buluyordu. İkinci sorun aidatlar konusunda yaşanıyordu. Eğitim – İş taraftarları şubelerden mutlaka aidat alınması gerektiğini, aidat ödemeyen şubelerin tüzük gereği kapatılmasını savunuyordu. Politik konumundan dolayı Doğu ve Güneydoğu şubelerinden aidat gelemiyordu ve Eğitim – Sen, Eğitim – İş’in bu görüşüne karşıydı. Üçüncü sorun genel merkezin yeri konusunda yaşanıyordu. Eğitim – Sen’in genel merkezi İstanbul’daydı ve Eğitim – Sen oluşacak sendikanın genel merkezinin de İstanbul olmasını istiyordu. Eğitim – İş’in genel merkezi Ankara’ydı ve Eğitim – İş yeni sendikanın yerinin de Ankara olması gerektiğini savunuyordu..... Süreç içerisinde bunlar tartışıldı. Eğitim – Sen Genel Merkez’i Ankara olurken, örgütlenme modeli de Eğitim – Sen’de olduğu gibi şubeler düzeyine çekildi. Böylece mutabakat sağlanarak kurucu irade ortaya çıktı ve 23 Ocak 1995’de Eğitim – Sen kuruldu.”

Galip Güçlü “Çok istenen birlik talebi 23 Ocak 1995’te Eğitim – Sen’in kurulmasıyla noktalandı. Her iki sendika isteyerek ve oy birliğiyle birlik kararını çıkardı. İki sendika da kendini feshederek Eğitim – Sen’e katıldı. Bu birlik çok büyük bir coşkuyla karşılandı” demektedir.

Veysel Bağcıvancıoğlu birleşme ile ilgili şu benzetmeyi yapmaktadır: “İki sendikanın mücadele anlayışı farklıydı. Eğitim – Sen fiili ve meşru mücadeleden gücünü alıyordu. 1995 yılında Eğitim – Sen kuruluncaya kadar olan süreci şöyle tarif edebiliriz. Bir evde 2 tane çocuk var. Biri çok akıllı, uslu ve çalışkan ama biraz soğuk. Bunu Eğitim İş’e benzetiyorum. Diğer çocuk çok yaramaz, hareketli, her şeyi yapıyor ama çok sevimli, sempatiyi kazanıyor. Eğitim – Sen’de buydu. İki sendikanın birleşmesinden oluşan Eğitim – Sen orta halli bir çocuk oldu.”

Eğit – Der sürecinden bu yana sendikal faaliyetlere katılan, Eğitim – Sen’de Şube Yönetim Kurulu Üyeliği yapmış olan ve aynı zamanda KESK Kurucu Üyesi olan Abdurrahman Taşdemir de birleşme sürecini şöyle yorumlamaktadır. “Her iki sendika mensupları 12 Eylül öncesi grup kimlikleri üzerinden, aynı cephenin bileşenlerinden oluşmaktaydı. Eğitim – Sen’de birliğin gerçekleşmesinde, aynı Dünya anlayışını benimsemiş grup ve bireyler olmaları önemli ve belirleyici bir etkidir.”

TÖS dönemiyle birlikte sendikal mücadeleye katılan ve 1995 – 2000 yılları arasında Eğitim – Sen Genel Başkanı olan Kemal Bal, birleşmeyi, “1990 – 1995 yılları arasında yaşananların bir özeleştirisidir. Ortaklaşma sağlanarak özeleştirilmiştir.” şeklinde özetlemektedir.

Eğitim – Sen’in kurulmasından kısa bir süre sonra yapılan ve sonuçları itibarıyla önemli bir eylem olarak değerlendirilen, çok kalabalık bir kitlenin 2 gündüz, 1 gece olarak katılım sağladığı ve Kızılay Meydanı’nda geceyi geçirdiği, eylem biçimi olarak bugüne kadar tekrarlanmayan, 17 – 18 Haziran 1995 eylemine ilişkin Galip Güçlü şunları söylemektedir: “O zaman, Eğitim – Sen’in ilk Genel Başkanı Yıldırım Kaya idi. 17 – 18 Haziran 1995, Ankara – Kızılay eylemine Eğitim – Sen’in çok büyük katkısı olmuştu. O eylem aslında bütün kamu çalışanlarının eylemiydi. O zaman henüz KESK kurulmamıştı. KÇSP (Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu) vardı. Eyleme yaklaşık olarak 150 bin kişi katılmıştı ve çok başarılı bir eylemdi. Bu eylemeden bir ay sonra siyasi iktidar anayasanın 53. maddesini değiştirdi; kamu çalışanları sendika ve bir üst

konfederasyonlar kurabilir ve üye olabilir dedi. Ondan sonra da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesini değiştirdiler. İki yasa değişikliği de 1995 yılı içerisinde yapıldı. Tabii ki biz o zamana kadar da ILO sözleşmelerine göre yasaldık ama devletin çıkardığı bu yasalar bizi ulus sınırları içerisinde daha da meşrulaştıran, işimizi daha da kolaylaştıra şeyler olmuştur. Devletin bizi taraf olarak görmesine aracı olmuştur.”

2. Faaliyetler İçin Ne Tür Mekanlar Kullanıldı?

Bu konuda görüşülenler şu ortak görüşleri dile getirmişlerdir:

Eğitim – İş ve Eğit – Sen'in kuruluş aşamasında Eğit – Der lokalleri sendikal çalışmanın yapıldığı mekanlardı. İlk açılan Eğitim – İş ve Eğit – Sen şubeleri daha çok zemin katlarda, küçük, karanlık ve havasız mekanlardı. Öyle olmak durumundaydı, çünkü sendikaların ekonomik durumu kötüydü. Bazen evlerde ve kahvelerde toplantılar yapılyordu. İstanbul'da ğretmen evlerinin toplantı salonları hiç kullanılmazken; İzmir'de genelde kullanıldı. Eğitim – İş ve Eğit – Sen'in genel merkez düzeyinde yaptığı toplantılar için ise; genelde TÜRK – İş, DİSK ve HAK – İş'in ya da bu sendikalara bağlı Deri – İş, Otomobil – İş ve Petrol – İş gibi işçi sendikalarının toplantı salonları kullanıldı. Genel merkez kongreleri için önceleri düğün salonları kullanılırken; daha sonra Milli Eğitim şra Salonu veya Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı diğer toplantı salonları kullanıldı. Eğitim – Sen kurulduktan sonra bir rahatlama oldu ve aidatların bordrodan kesilmeye başlanmasıyla birlikte, ekonomik sorunlar aşıldığından; daha büyük, ferah ve merkezi yerlerde şube binaları kiralandı.

3. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Devlet Gleri Tarafından Ne Tür Baskılar ve Engellemelerle Karşılaştınız?

Eğitim – İş 1980 sonrası kurulan ilk, Eğit – Sen ise ikinci kamu emekçileri sendikası olduğundan; baskı ve engellemeler daha çok bu dönemlerde yaşanmıştı. 1982

Anayasası'nda var olan yasal boşluktan¹⁰ yararlanılarak kurulmuş olan sendikalar, yasal olmadıkları gerekçesiyle valilikler tarafından mühürleniyor,yapılmak istenen panel, miting, basın açıklaması vb. faaliyetlere izin verilmiyordu. Eğitim – Sen'in kurulmasından kısa bir süre sonra (1995 yılında) Anayasa'nın 53.ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesinin değiştirilmesi, yasal anlamda bir rahatlama sağlamıştı. Dolayısıyla Eğitim – Sen döneminde baskı ve engellemeler kısmen azalmış olmakla birlikte, tamamen bitmemişti ve hâlâ zaman zaman devam etmektedir.

Eğitim – İş, Eğitim – Sen ve daha sonra kurulan Eğitim – Sen sadece yasal engellerden kaynaklı değil; aynı zamanda devletten bağımsız muhalif bir kimlik taşıdıklarından ve sıkça yapılan sokak eylemleriyle seslerini duyurmaya çalıştıklarından dolayı azı baskılarla karşılaşmışlardır.

Abdurrahman Taşdemir bu sürece ilişkin olarak şunları söylemektedir: “Kuruluş aşaması zaten 12 Eylül anlayışının egemen olduğu bir süreçti. Toplumun geneline derinliğine nüfuz etmiş, ciddi bir korku ve kaygı yaşamı yönlendiriyordu. İlki olmayan bir çıkış ve fiili bir durum sayılan bu pratik, deyim yerindeyse devlet güçlerinin ciddi baskısıyla karşılaştı. Güneydoğu'da yaşanan çatışmanın yoğun olduğu bir döneme de rastlaması bu baskıyı daha da artırmaya neden olmuştu. Gözaltılar, şiddet, sürgün ve çatışma bölgesinde faili meçhul cinayetlerle yıldırma politikaları sıklıkla uygulandı”

Nurhan Akyüz daha çok Eğitim – Sen dönemini kastederek şunları anlatmaktadır: “Devletin bakış açısı bazında medya aracılığıyla sendikaların yasadışı olduğu söylendi. Genel merkez ve şubeler kapatılıyordu. Sokak eylemlerine çok şiddetli saldırılıyordu. Aramalar, soruşturmalar, üyelerimize yönelik yıldırma politikaları, sürgünler, çeşitli biçimde telefonlarla tehdit etmeler, el altından gözdağı vermeler, her eylemde bakan yada valilerin televizyona çıkıp bu eylemler yasadışıdır demeleri, tehdit etmelcri katılımı azaltıyordu... Çok sıkıntılı bir dönemdi.”

¹⁰ Bkz., EK-1.

Yüksel Adıbelli Denizli – Acıpayam’da Eğitim – İş’in kuruluş sürecinde devlet güçlerinin baskıları ve engellemeleriyle karşılaştıklarını anlatmaktadır. Valilik Eğitim – İş Acıpayam şubesinin kapatılması için bir yazı gönderiyor ve daha sonra kaymakamla görüşme sonucunda şubenin kapatılması engelleniyor. Yine Acıpayam’da Eğitim – İş’in genel kurul yapmasını emniyet güçleri engellemeye çalışıp, savcılığa şikayet ediyorlar, sendika yönetimi bu davadan berat ediyor.

Galip Güçlü ise bu süreci şöyle anlatmaktadır: “Kuruluş sürecinde kendimizi tanıtmaya yönelik faaliyetler içerisindeydik. Tanıtmak için daha çok toplumsal hareketler yaparak kendi düşüncelerimizi, yapmak istediklerimizi kamuoyuna duyurmaya çalışıyorduk. Bunları yaparken de sürekli polis baskısıyla, emniyet baskısıyla karşı karşıya kaldık. Yaptığımız en basit basın açıklamaları dahi polis baskısına maruz kaldı. Birçok arkadaşımız yaralandı, bazı arkadaşlarımız açığa alındı. Meslekten ihraca varan noktalara kadar gidildi. Özellikle Güneydoğu’da bu süreçte bazı sendika yöneticisi arkadaşlarımız yaşamını kaybetti. Dolayısıyla ülke genelinde sürdürdüğümüz mücadele, Türkiye’de toplumsal mücadelenin çok zayıf olduğu bir sürece denk geldiğinde, eylemlerde, etkinliklerde polis baskısıyla, idare baskısıyla, okul idaresinin baskısıyla karşı karşıya kaldık.”

Cemal Ünlü diğer görüşülenlerden biraz farklı olarak şöyle söylemektedir: “Devlet açısından bu yeni bir fikirdi. Bir de bu işi götürenler sol kesimden olduğu için, 12 Eylül’ün izlerinin silinmemesinden de kaynaklı olarak, örneğin; öğretmenlerin sendika kuruluş başvurularının kabul edilmemesi gibi bir takım yasal, fiili engeller söz konusuydu. Diğer türlü tutuklama gibi, ceza verme gibi görünürde çok belirgin bir şey yoktu. Ama değişik bahanelerle kurucuların çalışma koşullarının zorlaştırılması gibi, özellikle Güneydoğu’daki arkadaşlarımızın bölücülük suçlamasıyla tutuklanması gibi engellerin dışında; bir de yaşadığımız eylemlerdeki o bildiğimiz engellerin dışında çok böyle olmazsa olmaz diyebileceğimiz, faşizan bir engelleme söz konusu değildi.”

4. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Yasal Bir Düzenlemenin Olmaması Ne Gibi Sorunlar Yarattı?

Türkiye'de Cumhuriyet'in kuruluşundan günümüze kamu emekçilerinin sendikalaşma süreci istikrarsız ve karmaşık bir seyir izlemiştir. 1960, 1971 ve 1982 Anayasaları ile kamu emekçilerinin bazen sendika bazen de dernek kurması yasaklanmış ve kamu emekçileri her dönem farklı örgütlenme biçimleri geliştirmişlerdir. Bu konu Anayasa değişiklikleri baz alınarak ve dönemlere ayrılarak Ek-1'de detaylı bir şekilde incelenmiştir. Burada 1980 sonrası için, kısa bir hatırlatma yapmakta yarar görülmektedir:

1982 Anayasası, kamu emekçilerine dernek kurma ve derneklere üye olma hakkını yasaklarken; sendika kurma ve sendikalara üye olabilme konusunda herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bir önceki sorunun girişinde anlatıldığı gibi, kamu emekçileri bu Anayasal boşluktan yararlanarak, 1990 yılından itibaren sendikalarını kurmaya başlamışlardır. 1995 yılında 1982 Anayasası'nın 53. ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesi değiştirilerek kamu emekçilerine sendika kurma, sendikalara üye olma ve konfederasyonlaşma hakkı tanınmıştır. 1995 – 2000 yılları arasında kamu emekçileri sendikaları için, birkaç kez farklı hükümetler tarafından yasal düzenleme yapılmaya çalışılmış; yasanın grevsiz ve toplu sözleşmesiz olması üzerine, kamu emekçileri eylemler yapmışlar ve yasa her defasında geri çekilmiştir. Ancak 2001 yılında grev ve toplu sözleşme hakkı içermeyen, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, TBMM'de kabul edilmiştir.

Görüşülenlerin bu soruya verdikleri yanıtları şöyle özetlemek mümkündür:

Yüksel Adıbelli; "Biz Eğitim – Sen ve Eğitim – İş'i uluslararası yasalar ve Anayasa'nın 90. maddesine dayanarak kurmuştuk. ILO sözleşmesine imza atmışız. Anayasa kamu çalışanları sendika kurabilir ya da kuramaz dememiş. O açıklıktan yararlanarak sendikalarımızı kurduk. Yola çıkıldıktan sonra hukuk mücadelesi verildi.

Ulusal ve uluslararası hukuk mücadelesinden KESK ve Eğitim – Sen çok faydalanmıştır. Daha sonra 17 – 18 Haziran 1995'te yüz bine yakın arkadaşımız Ankara'da kalmıştır, Kızılay işgal edilmiştir. Hikmet Çetin'le görüşülmüştür ve kamu çalışanları sendika kurabilir diye Anayasa değiştirilmiştir.” demektedir.

Abdurrahman Taşdemir yasal bir düzenleme olmamasından kaynaklı sorunları şöyle anlatmaktadır: “Yasal bir düzenlemenin olmaması, toplumu yönlendiren baskı ve korku nedeniyle üye edinmede bir hayli sıkıntılar yarattı.... Sendika olduğumuzu ve amaçlarımızı açıkça deklere etmemize karşın, devletin gelişmeyi engellemek için, ısrarla bizi dernekler yasası çerçevesinde değerlendirmesi ve davalar açması, hedef kitlemizin yaşadığı korku ve kaygıyı derinleştirmesi, gelişmemiz karşısında ciddi bir engel teşkil ediyordu.”

Cemal Ünlü ise, şöyle demektedir: “Mesut Gülmez ve Alpaslan Işıklı'nın üniversitenin dışı kapalı olduğu, siyasi kaygılardan dolayı bu tip hareketlere soğuk bakıldığı bir dönemde, çıkıp öğretmen hareketinin toplantılarına katılmaları, ön açıcı olmaları hukuki boşlukları yakalamak açısından önemli olmuştur.... Kuruluş aşamasında ciddi hukuki, yasal avantajlar söz konusuydu. Devlet bu avantajların üstünü örtme çabası içerisindeydi. Aslında o dönemin mücadelesi bir anlamda hukuki ve yasal hakların alınması ve o boşlukların doldurulması süreciydi. Devlet açısından da bunların verilmemesi, engellenmesi süreciydi.”

Galip Güçlü de bu süreci şöyle anlatmaktadır: “Biz uluslararası sözleşmelere dayanarak sendikamızı kurduk. Bu sözleşmeler imzalanmasına rağmen, ülkemizde doğrudan uygulamaya geçilmedi, zamanın iktidarları bu sözleşmeleri yok sayabildi. Dolayısıyla başlattığımız sendika kurma ve örgütlenme hakkına karşı çok baskılar gördük.... 4 Mart 1998'de yasal düzenleme yapılmaya çalışılmıştı. 17 – 18 Haziran eyleminden sonraki en etkili eylemimizi gerçekleştirmeye çalışmıştık ve bize dayatılmaya çalışılan grevsiz, toplu sözleşmesiz sendika yasasına karşı yaptığımıza direniş sonucunda önemli bir süreç yaşanmıştı. Polis ve emniyetin bütün baskılarına,

coplamalarına rağmen arkadaşlarımız direnmişti. O zamanki parlamentonun yapısında bulunan CHP'nin de katkısıyla bu yasa geçmemiştir. 3 yıl sonra bu yasa tekrar gündeme geldi. 15 Mayıs 2001'de başlattığımız ve tam 40 gün, 40 gece süren direnişimize copla, panzerle, biber gazıyla saldırıldı ve parlamentoda desteğimizin eksik olmasından kaynaklı olarak 4688 sayılı yasa 25 Haziran 2001'de Meclis'te kabul edildi. Ama bu yasa, hiçbir zaman kamu emekçilerinin gönlünde kabul görmüş bir yasa değildir. Bu yasada grev ve toplu sözleşme hakkı yoktur. Bu haklar elde edilinceye kadar mücadelemiz sürecektir.... Bu yasa ile Yargı – Sen ve Asim – Sen kapandı, yani 400 bin kamu çalışanı örgütlenme sınırları dışında kaldı. Diyanet işkolunda sendikamız yoktu, yasadan sonra bu işkolunda da sendikamızı kurduk.”

5. Mücadelenin Siyasi Açıdan Sertlik Tarihi (Derecesi) Nasıldı?

Cemal Ünlü, “O dönemde çok önemli eylemler oldu ve her bir eylem de şiddetle sonuçlandı. Mücadelenin siyasi açıdan sertlik tarihi bununla ilgili aslında” demekte ve önemli bulduğu iki davadan söz etmektedir. “Birincisi, Eğitim – Sen’e açılan kapatma davasıydı. 9 – 13 Mart eylemleriyle kapatma davası protesto edildi. Kapatma davasının lehte sonuçlanması çok büyük bir kazanımdı. İkincisi, devletin bir çok kurumu bölücülükle suçladığı bir dönemde, Demokratik Eğitim Kurultayı’nın dille ilgili bölümünün Devlet Güvenlik Mahkemesi’nde aklanmasıydı. Yani bir ölçüde devlet Eğitim – Sen’in raporunu onaylamıştı. Ama buna rağmen o dönemin yöneticileri bölücülük suçlamasıyla 4,5 yıla kadar hapis cezaları aldılar. Şu an o cezalar paraya çevrilip tecil edilmiş durumda.”

Yüksel Adıbelli özellikle 1990 – 1997 yılları arasındaki mücadelenin çok sert geçtiğini, 18 Nisan 1996’da iş bırakma eylemine katıldığını ve bu dönem Denizli Eğitim – Sen Yönetim Kurulu Üyesi olduğundan bu eylemi aynı zamanda örgütlediği için, Sivas’ın Su şehrine sürgün edildiğini belirterek şöyle devam etmektedir: “Gerçekten Eğitim – Sen’i Türkiye Cumhuriyeti’ni yöneten siyasi iktidarlara fiili ve meşru şekilde anlatmak için hukuki süreçten geçtik. Hep mahkemelere gittik ve mahkemeler hep

lehimize sonuçlandı. Gözaltına alınanlar, cezaevine girenler, açığa alınanlar ve öldürülenler oldu. Eylemlerimizde göz yaşartıcı bombalar ve biber gazları kullanıldı. Şu anki duruma gelinceye kadar üyesinden genel başkanına kadar herkes üzerine düşen pay oranında etkilenmiştir bu mücadeleden. Yüzlerce arkadaşımız işinden ihraç edilmiştir. Halen Doğu ve Güneydoğu'daki arkadaşlarımız yasal olmamıza rağmen yoğun baskı altındalar. Açığa alınıyorlar, değişik illere sürülüyorlar. 20 yıl OHAL uygulamasının yaşanması gerçekten zor. KESK GYK toplantılarına Denizli'den gittiğimde, özlük haklarımızı dile getirdiğimde; Yüksel Hoca ayıp olmuyor mu bizim Doğu ve Güneydoğu'da yaşama hakkımız yok, dışarı çıktığımız zaman kimin gözaltına alınacağını, kimin bizi vuracağını bilmiyoruz. O nedenle lütfen biraz da bizim haklarımıza sahip çıkın diyorlardı.... Doğu ve Güneydoğu'daki olaylar son 4 – 5 yıldır yumuşadığı, barış ortamı olduğu için biz de sendikal anlamda sendikacılığa dönmeye başladık ve rahatladık.”

Abdurrahman Taşdemir de bu konuda şunları söylemektedir: “Kuruluşumuz zaten, siyasal yaşamın sert bir zeminde cereyan ettiği bir döneme denk gelmekteydi..... Doğu ve Güneydoğu'da yaşanan çatışma, mücadelenin siyasi açıdan bir hayli sert yönelimlerle karşı karşıya gelmesine neden olmuştu. Onlarca arkadaşımızın katledildiği, yüzlencesinin gözaltı ve işkence gördüğü, binlencesinin sürgün edildiği ve cezalara çarptırıldığı; sertlik derecesi bir hayli yüksek olan bir dönemdi.”

Nurhan Akyüz, 1995 yılında Eğitim – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu üyesi olduğunu ve aynı yıl üç ay içerisinde iki kez sürgün edildiğini söylemekte ve şöyle devam etmektedir: “Benim yaşadığım sadece bir örnekti ama bunun yüzlerce örneği yaşandı.... Özellikle Doğu ve Güneydoğu'daki arkadaşlarımız bizden çok farklı yaşadılar ve çok daha fazla devlet şiddetine maruz kaldılar. Orada bir basın açıklaması yapmak bile olağanüstü haldeki güvenlik güçlerinin saldırısına neden olabiliyordu. Bizlerde yaşadık ama daha göreceli yaşadık.”

Veysel Bağcıvancıoğlu ise, biraz daha farklı olarak şunları söylemektedir: “Sertlik derecesi güçler dengesine bağlı olarak değişiyordu ya da değişiyor. Karşı taraf işvereni de polisi de kitleleri çok iyi tahlil ediyor, adamların her şeyi var. Karşılarında kararlı bir kitle gördükleri zaman o kadar da çok şiddete başvurmuyorlar. Kararlı 10 bin kişi olsun, gevşek 100 bin kişiden daha iyidir... Politik insanlara daha sert davranıyorlar ama onlar sert davrandıkça bu politik insanlar çelikleşiyor.” Galip Güçlü de özellikle 1995’e kadar çok sert bir süreç yaşandığını, 17 – 18 Haziran 1995 eyleminden sonra, Anayasa değişikliğiyle birlikte devletin kamu emekçilerinin bu hareketini kabullendiğini ve süreçte az da olsa bir yumuşama görüldüğünü söylemektedir.

Görüşülenlerin anlatımlarından şöyle bir özet yapılabilir. Eğitim – İş ve Eğitim – Sen’in kurulduğu 1990 yılından 1997 yılına kadar, çok sert bir mücadele dönemi yaşanmıştır. Çok sayıda eğitim işkolu çalışanı açığa alınmış, sürgün edilmiş, gözaltına alınmış, idari ve adli soruşturmalara maruz kalmıştır. Bu süreç Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde daha sert yaşanmış ve sendika yönetimlerinde bulunanlardan öldürülenler ve sürgün edilenler olmuştur. Bunda o dönem, o bölgelerde yaşanan çatışma ortamının ve uygulanan OHAL yasalarının etkisi olduğu açıktır. Süreç içerisinde kamu çalışanlarının eylemlerinin meşruluk kazanması, daha önce değinildiği gibi Anayasa ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun da yapılan değişiklikler, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaşanan çatışmaların azalması ve barış ortamının yaratılmasıyla; bir yumuşama olmuştur. Bütün bunlara bağlı olarak 1997 yılından sonraki süreç daha yumuşak geçmiştir. Bu süreçte kamu çalışanları 3 kez iş bırakma eylemi yapmışlardır. Birincisi Eğitim – İş ve Eğitim – Sen birleşmeden önce 20 Aralık 1994’te KÇSP (Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu)’nin, ikincisi 18 Nisan 1996’da KESK’in ve üçüncüsü ise, 1 Aralık 2000’de KESK’in de içinde yer aldığı Demokrasi Platformu’nun öncülüğünde yapılmıştır. Bu eylemlerden dolayı binlerce sendika üyesi adli ve idari soruşturma geçirmiş ve ceza almıştır. 1 Aralık 2000’de yapılan iş bırakma eylemi ile ilgili olarak açılan bazı adli soruşturmalara hâlâ devam etmektedir.

3.4 ve 5. sorulara verilen yanıtlar birlikte değerlendirildiğinde, şu sorular aklı gelmektedir. Neden bu sertlik tarihi, bu kadar çok yüceltilerek anlatılmakta ve vurgulanmaktadır? Yaşanan sertlik ve baskı sürecinin; en ufak bir ayrıntısına kadar unutulmamış olması ve bu kadar çok yüceltilmesi ile toplumsal cinsiyet arasında bir ilişki var mıdır? “Siyaset, öncüllerinden kategorilerine, dilinden örgütlenme biçimine, siyasetin oluşum sürecine değin pek çok alanda cinsiyetçilik içermektedir.”¹¹ Benzer bir durum sendikalar için de söz konusudur. Sendikalarda da örgütlenme biçimi, sendikal politikaların ve faaliyetlerin oluşum süreci, kullanılan dil ve söylemler cinsiyetçidir. Sendikal politikaların belirleyicileri erkekleridir. Sendikal yaşamın normları erkeklere göre ve erkekler tarafından belirlenmiştir. Yaşanan sertlik tarihi devlet güçleri ile sendika yöneticilerinin karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu bir süreçtir. Devlet güçlerinin baskı ve engellemeleri karşısında, alınan eylem kararlarında ve mücadele biçiminde söz ve karar sahibi olan erkekler aynı zamanda kendilerini; dolayısıyla sendikalardaki erkek egemenliğini de yüceltmış olmaktadır. Yaşanan sertlik sürecini yüceltme ve en ufak ayrıntısına kadar unutmama, kamusal alanı yani burada sendikal alanı sahiplenme ve kendini tamamen bu alana ait hissetmenin de bir göstergesi olabilir. Bu konuya Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi bölümünde tekrar değinilecektir.

6. Eğitim–Sen’in Ekonomik Durumu Nasıldı? Aidatlar Nasıl Toplanıyordu?

Görüşme yapılanların tümü bu soruya benzer yanıtlar verdiklerinden, şöyle bir özetleme yararlı olacaktır:

Sendikanın tek gelir kaynağı üyelerden toplanan aidatlardır. Eğitim – iş ve Eğitim – Sen’in kurulduğu 1990 yılından 2000 yılına kadar aidatlar işyeri temsilcileri tarafından işyerlerinde toplanıp şubelere iletilmekte ve şubeler bu aidatların bir kısmını genel merkeze aktarmaktadır. Ama aidat toplama işi sistemli ve düzenli olmadığından ciddi ekonomik sorunlar yaşanmaktadır. İlk zamanlarda kira, iletişim, basın – yayın, ulaşım

¹¹ Çakır, Serpil, “Bir’in Nostaljisinden Kurtulmak: Siyaset Teorisine ve Pratiğine Cinsiyet Açısından Bakış”, *Yerli Bir Feminizme Doğru*, Der.: Aynur, İlyasoğlu ve Necla, Akgökçe, Sel, Yay., İst., 2001, s: 398.

vb. giderler sendikaların yönetim kurulu üyelerinin fedakarlıklarıyla karşılanmıştır. Eğitim – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeliği yapmış olan Kemal Bal ve Cemal Ünlü genel merkezin eğitim projeleri hazırladığını, bu projelere yurt dışındaki sendikalardan maddi destek aldıklarını ve aldıkları paranın bir kısmını eğitim projesi için harcarken, bir kısmını da kira, personel, vb. giderlere aktardıklarını söylemişlerdir. 2000 yılında Maliye Bakanlığı'nın çıkardığı bir genelge ile aidatlar işyerlerindeki mutemetler tarafından toplanıp, bankalara yatırılmaya başlanmıştır. Böylece sendikaların ekonomik durumunda bir rahatlama yaşanmıştır. 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile birlikte, aidatlar, bordrodan kesilmeye başlanmış ve Eğitim – Sen'in ekonomik sorunu tamamen çözülmüştür. Eğitim – Sen'de şu an ekonomik sorun yaşanmamakta, Genel Merkez Yönetiminde bulunan 7 yönetim kurulu üyesi profesyonel sendikacılık yapmakta ve maaşları sendika tarafından karşılanmaktadır. Şu an yaklaşık olarak 182 bin üyeden binde beş oranında aidat kesilmekte ve sendikanın aylık aidat geliri 700 milyar civarında olmaktadır.

Şu an Eğitim – Sen Türkiye'de kamu emekçileri ve işçi sendikaları arasında, üye sayısı en fazla olan sendikadır. Sendikanın böylesine yüksek bir aidat gelirinin olmasının; gelecekte daha çok kadının sendikada yer alması ve sendikanın toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik politikalar üretmesi bakımından dezavantaj olacağı düşünülmektedir. Bu konuya, Değerlendirme başlıklı bölümde detaylı bir şekilde değinilecektir.

7. Eğitim – Sen'in Milli Eğitim Bakanlığı Üzerinde Bir Yaptırım Gücü Var mıydı?

Bu konuda görüşme yapılan kişilerin farklı görüşlere sahip olduğu gözlenmiştir.

Abdurrahman Taşdemir bu konuda diğer görüşülenlerden daha net bir görüşe sahiptir ve şöyle demektedir: “Demokratik bir yapılanmaya sahip olmayan, sivil toplum örgütleriyle, demokratik kitle örgütleriyle öneri ve kararlarda buluşma geleneğine

sahip olmayan, katı ve bürokratik bir yapılanmaya sahip Milli Eğitim Bakanlığı'nın üzerinde etkili olmak bir yana; sağlıklı bir diyalog dahi kurulamıyordu. 4688 sayılı yasa ile birlikte, ilişkilerde niteliksel bir değişim söz konusu değil. Halen ilişkilerimiz isteyen vermeyen ilişkisinin belirlediği protest bir tarzda devam etmektedir. Yani bir proje ekseninde ortak çalışma, öneri geliştireme ve karara katılma durumu yoktur.”

Veysel Bağcıvancıoğlu, yaptırım gücünün harekete geçirilen kitlenin büyüklüğüne ve kararlılığına bağlı olduğunu söyleyerek; Eğitim – Sen'in kapatılma davası ile ilgili yapılan eylemi örnek olarak vermektedir: “Eğitim – Sen'in o gün 60 – 70 bin üyesi vardı ve biz 80 bin kişiyle, ufak tefek sürtüşmeler ve çatışmalarla alana girdik. Hükümet avukatını mahkemeye göndermedi ve davayı düşürdü. Belki hükümet kapatırsa ve biz de AİHM'ne gidersek dava bozulur diye düşündü. Kitleyle birlikte hareket ettiğinde yaptırım gücün var.”

Nurhan Akyüz “Milli Eğitim Bakanlığı ile ilişkilerimiz çok gerilimliydi ve hiçbir yaptırım gücümüz yoktur” demekle birlikte, şöyle bir olay anlatmaktadır: “Bir dönem bir panelde Eğitim – Sen Genel Başkanı Yıldırım Kaya; Eğitim – Sen aslında toplu görüşme yapıyor, farkında değil demişti. Ben Yıldırım Kaya herhalde espri yapıyor demiştim. Polisin her eylemimize saldırdığı bir dönemde bunu söylemişti. Yıldırım Kaya; eylemin yapıldığı gün taviz verilmez, dikkat edin eylemden birkaç gün birkaç hafta sonra %40-50 oranında ya bütçeden ya da 3 aylık geçim endeksi farkı gibi bahanelerle zam alıyorsunuz, demişti.... Evet, bu durum biraz gerçeği yansıtıyordu.”

Yani sendikal mücadelenin sert geçtiği dönemlerde sendikanın hükümetler üzerinde bir yaptırım gücü vardı. Eylemlere saldırı, sürgün, açığa alma, vb. baskılar vardı ama bunun karşılığında elde edilen haklar da olmaktaydı.

Cemal Ünlü ise, şöyle bir noktaya dikkat çekmektedir: “Bizim dönemimizde yani 2000 yılına kadar adı konmamış rutin ilişkiler söz konusuydu. Ziyaret gibi. Ama iki tarafta da organları olan, yaptırım gücü olan bir ilişki değildi bu.... Bakanla veya

müşteşarla görüşmelerimiz olabiliyordu, bazen raporlar sunuyorduk. Yasa çıkmadan önceki son dönemde, artık Milli Eğitim Bakanlığı ile yazılı ilişki kurabilir noktaya gelmiştik.... Bakanlık, yaptığımız Demokratik Eğitim Kurultayı'na müşteşar düzeyinde katılımcı göndermişti.... Mesela biz 16. Şûra'ya yasa çıkmamasına rağmen katılmıştık. Eğitim – Sen'i temsilen ben katılmıştım ve bir rapor sunmuştum. Bizim savunduğumuz pek çok şey örneğin; ücretsiz kitap dağıtılması, liselerin 4 yıla çıkarılması gibi şeyler aslında şu an söyleniyor.... Bizim o zaman söylediklerimizin ve savunduklarımızın birebir olmasa bile, dolaylı bir etkisi olduğunu düşünüyorum.... Bütün bunları alt alta koyduğumuz zaman o dönem birebir görüşmelerimizden sonuç almasak bile, uzun vadede o zaman yapılan çalışmaların MEB'ni etkilediğini düşünüyorum.”

Kemal Bal ise; “Kapatılan bazı şubelerimiz için Vali veya Bakan'la görüşüp sorunu çözüyorduk yani şubenin açılmasını sağlayabiliyorduk ama özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yaşanan sürgünlerle ilgili olarak Bakan'la görüştüğümüzde sorunu çözemiyorduk. Bakan ‘Benim dışımda’ diyebiliyordu ve sürgünlere engel olamıyorduk.” demektedir. Cemal Ünlü ve Kemal Bal Genel Merkez Yönetimi'nde bulundukları için söyledikleri genel merkez düzeyinde yaşanan ilişkileri yansıtmakta ve bu nedenle ayrıca bir önem taşımaktadır.

Anayasa'nın 53. ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesinin değiştirilmesi ve bir süre sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun çıkarılması, aslında kamu emekçilerinin mücadeleleri sonucunda elde edilen haklardır. Emekçi sınıfın hak elde etmek ve hareket alanının genişletmek için, mücadele etmesi gerekmektedir. Devlet nezdinde kamu emekçilerinin sendikalaşma hakkının olmadığı bir dönemde, yeni bir şey oluşturuluyordu ve bunun karşısında devlet güçlerinin engellemeleri elbette olacaktı. “Sendikalar, kapitalizm altında emek ve sermaye kategorilerine göre biçimlenen sınıflar arasındaki ilişkileri düzenleyici kurumlar olarak gelişmişlerdir. Sınıf üyelerinin dayanışma gereksinimi, sendika biçimine zorlu bir savaşım döneminden geçerek ulaşmıştır. Tarihsel süreç incelendiğinde, bu kurumların yasadışı olarak ortaya çıktıkları ve devlet tarafından sıkı bir biçimde izlenip baskı

altında tutuldukları görülür".¹² Dolayısıyla sendikada yaşanan sertlik tarihinin toplumsal cinsiyet temelinde şekillenip çok fazla öne çıkarıldığı ve daha önce değinildiği gibi yüceltildiği düşünülmektedir. "Tarihsel materyalist yaklaşıma göre toplumsal yapının aktörlerini sınıflar, toplumsal dönüşümün dinamiğini ise sınıf mücadelesi oluşturur"¹³

8. Eğitim-Sen'de Eylem Kararları Nasıl Alınıyordu?

Cemal Ünlü ve Galip Güçlü, mevcut emek örgütleri ile kıyaslandığında, Eğitim – Sen'de işleyişin çok daha demokratik olduğunu söylemekle birlikte, bunun Türkiye'deki demokratik yaşam kültürüyle ilgili olduğunu ve Eğitim – Sen içerisinde de eksiklikler, problemler olduğunu belirtmişlerdir. Cemal Ünlü görüşmenin devamında; "Eylem kararları aşağıdan yukarıya doğru geliyor gibi olsa da, bu kararların geniş kesimlerin iradesini yansıttığını düşünmüyorum..... Eylem kararları daha çok sendika içerisinde var olan siyasi grupların baskılanmasıyla alınıyordu." tespitini yapmaktadır.

Galip Güçlü ve Yüksel Adıbelli'nin ortaklaştığı noktalar ise, işyeri temsilciliği konusundadır. İki görüşmeci de işyeri temsilcileri toplantısında, işyeri temsilcisinin işyerinde tartışılan görüş ve önerileri toplantıya yazılı olarak taşıması gerektiğini ama bunun işleyişte böyle olmadığını, çok az işyeri temsilcisinin toplantıya yazılı rapor getirdiğini, genelde toplantıda işyeri temsilcisinin kendi bireysel görüşünü aktardığını anlatmışlardır. Sendikal işleyişte birinci aksaklık bu noktada yaşanmaktadır. İkinci aksaklık ise, Kemal Bal'ın anlattığı şube başkanları kurulunda yaşanmaktadır. Eğitim – Sen kurulduğundan bu yana ortalama olarak 3 ayda bir şube başkanları kurulu yapılmaktadır. Şube başkanının bu kurula, işyeri temsilcileri toplantısında ortaya çıkan görüş ve önerileri taşıması, aktarması gerekirken; şube başkanları bu kurulda genelde kendi bireysel görüşlerini dile getirmektedirler.

¹² Yetiş, Mehmet, "Sendikalar, Sınıf Bilinci ve Hegemonya" *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim – Sen, Ankara, 2000, s: 60.

¹³ Öngen, Tülin, "Toplumsal Sınıflar, Sınıf Mücadelesi ve Kamu Çalışanları", *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim – Sen, Ankara, 2000, s: 51.

Bu durum, sendika içi demokrasinin yeterince işlemediğini göstermektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile sendika içi demokrasi birbiriyle ilişkili konulardır ve bu konuya Değerlendirme başlıklı bölümde değinilecektir.

Nurhan Akyüz, diğer görüşülenlerden farklı olarak, eylem kararlarının tabanda yoğun bir tartışma süreci yaşandıktan sonra alındığını söylemiştir.

Eğitim – Sen kurulduğundan bu yana eylem kararları şu şekilde alınmaktadır: Ortalama olarak ayda bir gündemi önceden belirlenerek işyeri temsilcileri toplantısı yapılmaktadır. Bu toplantıda ortaya çıkan görüş ve öneriler şube başkanları tarafından, şube başkanlar kuruluna iletilmekte ve tartışılmaktadır. Şube başkanlar kurulunda ortaya çıkan görüş ve öneriler Eğitim – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu’nda değerlendirilmekte ve karara bağlanmaktadır. Ortaya çıkan kararlar sadece eğitim işkolunu ilgilendiriyorsa; Eğitim – Sen şubelerine bu kararlar iletilmektedir. Ama ortaya çıkan kararlar kamu emekçilerinin tümünü ilgilendiriyorsa; bu kararlar KESK’e iletilmektedir. KESK Genel Merkez Yönetim Kurulu’nda alınan eylem kararları sendika genel merkezlerine, oradan da şubelere iletilmektedir. Bunların dışında Eğitim – Sen veya KESK genel merkez yönetim kurulu üyelerinden birinin katılımıyla bölge toplantıları yapılmaktadır. İşyeri temsilcileri toplantısı ve bölge toplantısı karar alma organı değildir. Bu toplantılar tüm üyelere açık yapılmakta ve genelde isteyen her üye konuşabilmektedir.

9. Yapılan Eylemlere Üyelerin Katılımı Nasıldı?

Görüşülenlerden üç kişi her eyleme katılım oranının farklı olduğunu belirtmekle birlikte, genel bir değerlendirme yapıp birbirine yakın oranlar söylemişlerdir. Cemal Ünlü eylemlere üyelerin katılım oranının %20, Galip Güçlü %25 civarında olduğunu söylerken; Nurhan Akyüz üyelerin yaklaşık olarak üçte birinin eylemlere katıldığını belirtmiştir. Abdurrahman Taşdemir, Yüksel Adıbelli ve Veysel Bağcıvancıoğlu ise, yöneticilerin ve işyeri temsilcilerinin ortaya koyduğu inisiyatife, örgütlenme düzeyine,

eylemin niteliğine ve zamanlamasına bağı olarak eylemlere katılımın değişebildiğini ifade etmişlerdir.

Görüşülenlerin tümü, 1 Aralık 2000 tarihinde yapılan iş bırakma eylemine, kendi şubelerinden üye sayısının üzerinde bir katılım olduğunu belirtmişlerdir.

10. Eğitim-Sen’de Seçim Dönemlerinde Yönetim Adayları Nasıl ve Kimler Tarafından Belirleniyordu?

Görüşülenlerin tümü, seçim dönemlerinde yönetim adaylarının sendika içerisinde var olan siyasi gruplar tarafından belirlendiğini söylemişlerdir. Ayrıca görüşülenlerin tümü, özellikle büyük illerde grup aidiyeti olmayan kişilerin yönetime aday olma veya yönetime seçilme şanslarının çok az olduğunu, bu durumu yanlış bulduklarını ve geçmişten bu yana var olan seçim sisteminin değişmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Galip Güçlü diğer görüşülenlerden farklı olarak; bu seçim sisteminin grup aidiyeti olmayan kişilerle birlikte kadınlar içinde bir dezavantaj oluşturduğunu, kadınların yönetime seçilmesini zorlaştırdığını ve öncelikle kadınların seçim sisteminin değişmesi için çaba harcamaları gerektiğini söylemiştir.

Bu soru önemlidir ve benzer bir soru Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi bölümünde de yer almaktadır. Bu konuya Değerlendirme başlıklı bölümde ayrıca değinilecektir.

11. Toplantılar Nerede, Hangi Zamanlarda ve Ne Kadar Sıklıkla Yapılıyordu?

Bu soruya da bir önceki soruda olduğu gibi görüşülenler benzer yanıtlar vermişlerdir. Görüşülenlerin yanıtları özetle şöyledir:

Ayda bir işyeri temsilcileri toplantısı, yine ayda bir ilçelerdeki temsilcilerle yapılan şube temsilciler toplantısı (ilçe temsilcileri toplantısı), haftada bir şube yönetim kurulu toplantısı, üç ayda bir şube başkanları toplantısı ve yılda iki kez bölge toplantısı yapılmaktadır. Bu periyodun dışında olağanüstü durumlarda da toplantı yapılabilir.

Bu toplantılar hafta sonlarında gündüz veya hafta içinde genelde saat 18'den sonra yapılmaktadır.

Eğitim – İş ve Eğitim – Sen'in kuruluş aşamasında yapılan örgütlenme toplantıları evlerde veya kahvelerde yapılırken; sonrasında toplantılar şube binalarında, öğretmen evi lokallerinde yapılmıştır / yapılmaktadır.

Toplantıların evlerde yapılıyor olması, kadınların toplantılara katılımını kolaylaştırabilmektedir. Toplantıların şube binalarında özellikle de öğretmen evi lokallerinde yapılması, kadınları toplantı mekanlarından uzaklaştırmakta ve katılımını azaltmaktadır. Öğretmen evi lokalleri veya lokal amaçlı da kullanılabilen şube binaları; kadınlar tarafından “erkeksi mekanlar” olarak algılanmaktadır. Ayrıca saat 18'den sonra yapılan toplantılar kadınların katılımını olumsuz etkilemektedir.

Cemal Ünlü diğer görüşülenlerden farklı olarak önemli bulduğu bir sorunu şöyle dile getirmiştir: “Çok sık, çok uzun ve verimsiz toplantılar yapıyorduk ve halen yapıyoruz. Sendika toplantılarına insanların gelmemesinin nedenlerinden birisi de bu verimsiz toplantılardır.”

Çoğu zaman gece yapılan, uzun süren ve verimsiz olan toplantıların erkeklerin de katılımı üzerinde olumsuz etkisi olmaktadır ama kadınların katılımı üzerindeki olumsuz etkisi daha fazladır.

12. Eğitim-Sen'in Kuruluş Aşamasında Şubenizin / Sendikanın Kaç Üyesi Vardı? Bu Üyeler Oransal Olarak Milli Eğitim Çalışanlarının Yüzde Kaçındı?

Veysel Bağcıvancıoğlu Eğitim – Sen kurulduğunda İzmir – 5 No'lu Şube'de üye sayısının 480 olduğunu, bunun da 2500 olan Milli Eğitim çalışanlarının yaklaşık olarak %20'sini oluşturduğunu söylerken; Yüksel Adıbelli Denizli – Acıpayam'da da 500 Milli Eğitim çalışanından %50'sinin yani 250'sinin sendika üyesi olduğunu söylemiştir. Galip Güçlü Eğitim – Sen kurulduğunda İzmir 2 No'lu Şube'de üye sayısının 1500 – 1600 civarında olduğunu, bunun da 8 – 9 bin arasında olan Milli Eğitim çalışanlarının yaklaşık olarak %15'ini oluşturduğunu belirtmiştir.

Eğitim – Sen'in kuruluş aşamasında genel merkez düzeyindeki üye sayısı konusunda görüşülenler 55 bin ile 130 bin arasında değişen, çok farklı rakamlar söylemişlerdir. 1995 – 2000 yılları arasında Eğitim – Sen Genel Başkanı olarak görev yapmış olan Kemal Bal; kuruluş aşamasında üye sayısının 70 – 80 bin arasında olduğunu, bunun yaklaşık olarak 600 bin olan Milli Eğitim çalışanlarının %15'ine karşılık geldiğinin belirtmiştir.

BÖLÜM V

EĞİTİM – SEN’DE KADIN TARİHİ

Eğitim–Sen’in tarihi araştırılırken, bu tarih içerisinde kadınların görünür kılınması önemliydi ve akla çok fazla soru gelmekteydi. Eğitim–Sen’de yapılan kadın çalışmaları ve kadın tarihi, erkekler ve kadınlar tarafından nasıl algılanmaktaydı? Kadınların sendikadaki konumu nasıldı? Kadına ilişkin talepler sadece kadın komisyonları tarafından mı dillendirilmekteydi, yoksa sendikanın genel talepleri arasında mı yer almaktaydı? Aktif olan kadınlar nasıl politika yapıyorlardı? Aktif olan kadınlar; erkekler ve kadınlar tarafından nasıl algılanıyorlardı? Eğitim–Sen’de kadın sorununa toplumsal cinsiyet temelinde bir yaklaşım var mıydı? Bu ve benzeri sorulara yanıt ararken, aynı zamanda sendikada toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmaları ve bu mekanizmaların kapitalist sistemden ve patriarkal ideolojiden etkilenme biçimlerini ve varsa derecesini anlayabilmek için; 6’sı erkek, 5’i kadın olmak üzere toplam 11 kişi ile görüşme yapıldı. Görüşülenlerin tümü, sendikanın yönetim mekanizmalarında yer almış kişilerdir.

Eğitim–Sen’in tarihi konusunda kendisiyle özel olarak görüşülen kişilerin adları ve soyadları tarihsel açıdan önemli olduğundan, Bölüm–4’te kimlikler açıkça verilmişti. Bu bölümde ise görüşülenlerin kimliği; bilimsel etik kuralları gereği saklı tutulacak ve kodlamayla kullanılacaktır. Erkek görüşülenler için E1, E2,, E6; kadın görüşülenler için K1, K2,, K5 kodları kullanılacaktır. Kodlama yapılan kişilerin özellikleri EK-8’de anlatılmaktadır. Bu bölümde görüşülenlere sorulan soruların bir listesi EK – 10’da yer almaktadır.

1. Eğitim – Sen’in Kuruluş Aşamasında Kadınların Sendikaya İlgisi / Bakışı Nasıldı?

K2 Eğitim – Sen’deki durumu Egit – Sen ve Eğitim – İş’le karşılaştırarak şöyle aktarmaktadır: “Eğitim – İş ve Egit – Sen’deki kadınlar birleşmeyle çoğaldılar aslında. Ama özellikle Eğitim – İş’ten gelen kadınlar birleşmeden sonra çekildiler. Eğitim – İş’teki çalışmaları daha rahattı ve erkekler onlara olanaklar sunmuşlardı. Ayrıca yurtdışı olanaklarını kullanıp kadın sorununu da kapsayacak şekilde eğitim çalışmaları yapmışlardı.... Eğitim – Sen’de erkekler her şeye ‘hayır’la başlıyorlardı ve bizim için çok fazla ‘hayır’ lafını kullanıyorlardı. Şimdi değerlendirdiğimde, o dönem Eğitim – İş’teki erkeklerin Egit – Sen’e göre bir derece önde olduğunu düşünüyorum.... Eğitim – Sen’e de yurtdışı desteği gelince ‘kadınlara yönelik eğitim çalışmaları yapın’ demeye başladılar.” Kadınlara yönelik eğitim çalışmalarına Eğitim – Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu’nun ‘evet’ demesinin önemli nedenlerinden bir tanesi daha önce sözü edilen bir sorundan kaynaklanmaktadır. Eğitim – Sen’in kurulduğu ilk yıllarda, ekonomik sorun yoğun bir şekilde yaşanmaktaydı ve genel merkez yöneticileri sendika binasının kirasını dahi ödemekte zorlanmaktaydılar. Hazırlanan eğitim projelerine yurtdışındaki sendikalardan gelen maddi desteğin bir kısmı sendikanın bu tür giderleri için kullanılmaktaydı.

E4 “Kuruluş aşamasına sayısal olarak bakıldığında, erkeklerin çoğunlukta olduğunu” söylerken; E3 “Gelecekte ne olacağı belli olmadığı için, karı koca öğretmense biri dursun, belki bize bakar” mantığıyla erkeğin üye olduğunu ifade etmiştir.

E5 şöyle bir konuya vurgu yapmaktadır: “Okullara örgütlenme çalışmalarına mutlaka bir kadın arkadaşıla gitmeye çalıştım. Kadınlar gittiği zaman, eğitim çalışanı kadınlar daha çok ilgi gösteriyordu, dinliyordu ve daha çok soru soruyordu.” Burada

kadına “faydacı” bir bakış açısı söz konusudur. Kadınları örgütlenme çalışmalarına katmanın amacı, daha çok kadını sendikaya üye yapmaktır.

E1 ise; “ Kadınların kadın oldukları için sendikaya özel bir ilgisi yoktu, erkeklerin de erkek oldukları için sendikaya özel bir ilgisi yoktu. İlgi daha çok toplumsal duyarlılık ve siyasi bilinçle ilgili bir olaydı. Kadınlar da bu grubunu içindeyse ilgi gösteriyorlardı, değilse göstermiyorlardı. Bugün de bu böyle.” demektedir.

K4 ise şunları söylemektedir: “Sendikanın kuruluş aşamasında, daha önce politik bir geçmişi olan kadın arkadaşların, emekçi kimliğinden dolayı, bu süreçte yer aldıklarını düşünüyorum.”

K5’in izlenimleri ise şöyledir: “Kadın arkadaşların sayısı fazla olmasa bile katılım ve ilgi daha fazlaydı...Gelen kadınlar daha politik ve görüşleri daha netti. Herkes aidiyetinin farkındaydı.”

Eğitim-Sen’in kuruluş aşamasında, daha çok politik kadınların sendikaya ilgi gösterdiği ve üye olduğu söylenebilir.

2. Eğitim – Sen’in Kuruluş Aşamasında Kadın Üye Oranı Neydi?

Görüşülenler arasında Eğitim-Sen Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeliği yapmış olanlar, kadın üye oranının %30 – 34 arasında olduğunu ifade etmişleridir. Bu oran şubeler bazında farklılaşmakta ve büyük illerde bulunan şubelerde artmaktadır.

Eğitim – Sen’in kuruluşundan günümüze kadın üye oranları ve bu oranların bir karşılaştırması Değerlendirme başlıklı bölümde yapılacaktır.

3. Eğitim – Sen’e Üye Kadınların Profili Nasıldı?

K4 “Sendikaya üye olan kadınların geleneksel aile ilişkilerini sürdüren kadınlar olduğunu” söyleyerek; şöyle devam etmektedir: “Eğitim–Sen sol bir sendika olarak tanımlanıyor. Dolayısıyla sol, sosyal demokrat ya da hümanist yanları olan ya da gericiliğe karşı olduğunu söyleyen kadınların örgütlendiği bir sendika. Sendikal eylem, etkinlik ve aktivite söz konusu olduğunda fazla duyarlı davranmayan, duyarlı olabilmeleri için yani bir eyleme, faaliyete katılmalarını sağlamak için gerçekten çok fazla emek harcanması gereken bir kitle, bence kadınlar. Hâlâ öyle olduğunu düşünüyorum. günlük yaşamlarında ev, çay partileri yapan, günlere katılan ama bu konuda da belli duyarlılıkları olan kadınlardan oluşuyor bence.”

K2 ise şunları söylemektedir: “İlk dönem üye olanlar genelde politik kadınlardı. İlk dönem ayrıca karı – koca öğretmense daha çok erkekler üye olmuştu. İlerleyen dönemlerde, belki 98’li yıllarda baskıların biraz azalmasıyla birlikte, kadınlar da daha çok üye olmaya başladı.... Bir dönem başı kapalı kadınlar bile üye olmuştu.”

Sendikaya üye olan kadınların medeni durumları ile ilgili olarak da bir değerlendirme yapan K1 şunları söylemektedir: “Birinci kategoride, var olan grupların kimliğini taşıyan kadınlar üyeydi. Grup aidiyeti varsa, politikleşmiş bir kadınsa üye olması için evli veya bekâr olması belirleyici değildi. Ama grup aidiyeti olmayan kadınlara baktığımızda bekârlar biraz daha fazla olabilir.”

K5 “Yasal düzenleme yapılmadan önce kadınlar üye olmaktan, erkeklerden daha çok korkuyorlardı. Kadın üye olmak isterken ‘eşıme sorayım, birilerine sorayım’ derdi ve daha ürkektiler. Bugün daha rahatlar. Geçmişte bilinçli ve aktif olan kadınlar sendikaya daha rahat üye olabiliyordu... Geçmişte üye olan kadınlar daha çok politik kadınlardı.” şeklinde görüşlerini özetlemektedir.

K3 aslında kadın – erkek ayrımı yapmadan bu soruyu şöyle yanıtlamaktadır: “Başlangıçtaki üye kadınlar siyasi bilince sahip, örgütlenmeye inanan ve bunu çevresine de anlatan, önderlik edebilen kadınlar olarak nitelenebilir. Sendikal süreci başlatan kadın – erkek herkesin ortak özellikleriydi bunlar.”

E1 üye kadın profilini birkaç kategoriye ayırarak şöyle anlatmaktadır: “Özellikle Doğu ve Güneydoğu illerinde bizim üye profilimiz daha genç arkadaşlardan oluşuyordu, yani yeni tayin... Bu arkadaşlarımızın sendikaya ilgisi biraz toplumsal duyarlılıklarından ve siyasi tercihlerinden kaynaklanıyordu biraz da bir grup üyesi olma ve arkadaş çevresi edinmeden kaynaklanıyordu. Metropollerde ise biraz daha siyasallaşmış kadınlar sendikaya üye oluyordu... Profil nasıldı? Bence bu çok araştırılmış değil ama ilgimi çeken bir olaydır. Niçin mesela kadınların kimisi aktif, kimisi değil, gelenler ne tür insanlar? Aktif olanlar daha çok siyasi olanlar. İkincisi [aktif olmayan kadınları kastetmektedir] biraz yalnızlık çeken kadınlar, yalnız yaşayanlar sanki... Bir kısmı evliyse, evlilik sorunları var, tabii ki bu bir gözlem, bunu genelleştirmek çok doğru olur mu bilmiyorum... Evlilik sorunu yaşayanlar yani evlenmiş sorunu var ya da hiç evlenmemiş... Yalnızlık terimini ben sadece evlilik ilişkisiyle söylemiyorum.”

Bütün görüşülenler; kuruluş aşamasında sendikaya üye olan kadınların büyük bir kısmının politik ve grup aidiyeti olan kadınlar olduğunu belirtmektedirler. E1’de bu noktaya dikkat çekmekle birlikte; aslında sendikalarda var olan ama diğer görüşülenlerin fazla dillendirmedikleri bir şeyi söylemekte, sendikaya gelen kadınlara ilişkin erkeklerin bakış açısını anlatmaktadır. Erkeklerin büyük bir kısmı, sendikaya gelen kadınların yalnız ve problemleri olan kadınlar olduğunu düşünmektedir. Bu durum kadına yönelik cinsiyetçi bir bakış açısıdır. Sendikaya gelen kadınların “yalnız ve problemlili olma” hali düşünülmesi gereken bir durumdur. Bu “yalnız ve problemlili olma” hali çoğu zaman gizil kalmakta, erkeklerin bu durumdan ne kastettiği açıkça ifade edilmemektedir. Kişisel gözlemlerden de yola çıkılarak “yalnız ve problemlili

olma” halinden; çevresi geniş olmayan, boş vakti çok olan, psikolojik problemleri olan ve mutsuz kadınların kastedildiği düşünülmektedir. Kadına yönelik bu cinsiyetçi bakış açısının temelinde, kadınların politik / sendikal alanların asli unsuru veya öznesi olarak görülmemesi düşüncesi yatmaktadır. Bu düşüncenin devamı olarak da, kadınların politik söylemleri fazla ciddiye alınmamakta ve dinlenmemektedir.

E3 ise konuşmasının bir yerinde; “Sendikaya gelen kadınların ancak yüzde beşi politiktir, yüzde doksan beşi politik değildir” demektir. Kadınların büyük bir kısmının, sendikal mekanlara politika yapmak amacıyla gelmediği düşünülmektedir. Kadınların politik söylemlerinin erkekler tarafından ciddiye alınmamasının, dinlenmemesinin nedenlerinden bir tanesi bu düşünce tarzı olabilir.

E4 bu konuyla ilgili farklı bir gözlemini şöyle anlatmaktadır: “Değişik meslek gruplarıyla evli kadınların katılımı ve üyeliği çok daha az. Üye olan kadınlar arasında eşi [kocas] öğretmen olanlar çoğunlukta. Subay eşlerinin [karılarının] üyelik oranı daha az.” Karısı farklı meslekten olan erkeklerin üyelik oranı ayrı bir araştırmanın konusu olmakla birlikte, burada şöyle iki tespit yapılabilir. Bir; karı – kocanın öğretmen ve kocanın sendika üyesi olması, kadının sendika üyeliği konusunda olumlu etki yaratabilmektedir. İki; kadının sendika üyeliği kocasına göre ya da kocası tarafından belirlenmektedir.

4. Eğitim - Sen İçerisinde Aktif Olan Kadınların Profili Nasıldı?

Görüşülenlerin büyük bir kısmı, sendika içerisinde aktif olan ve sendikal faaliyetlere katılan kadınların; politik ve grup aidiyeti olan kadınlardan oluştuğunu belirtmişlerdir. Grup aidiyeti olan kadınların aktif sendikal katılımında, evli olup olmamamın belirleyici bir etken olmadığı yine görüşülenlerin bir kısmı tarafından ifade edilmiştir. Dolayısıyla aktif kadınların medeni durumları, ailedeki konumları ve çocuk sahibi olup olmadıkları hakkında net bir bilgi ortaya çıkmamıştır.

K2 “Aktif olan kadınların en temel ortak özelliği politik olmalarıydı.... Sendikada toplantılara çocuklarla gidiyorduk, o sigaralı ortamlarda çocuklarda bulunuyordu. Bekâr kadınlar vardı ama evli ve çocuklu kadınlar da vardı” demekte ve K2’de bu konuda net bir ayrım yapamamaktadır. Bu durumun şubelere ve dönemlere göre farklılık gösterdiği düşünülebilir.

K2 ve K5 diğer görüşülenlerden farklı olarak; “Sendika içerisinde aktif olan evli kadınların kocaları da politiktir ve aktif bir politik yaşamları vardır” tespitinde bulunmaktadır.

Öyleyse sendika içerisinde aktif olan kadınlar, politik ve grup aidiyeti olan kadınlardır. Bunlar içerisinde evli olanların kocaları da politiktir ve kocalarının da politik bir yaşamı vardır. Ama “çocuktan kadın sorumludur” zihniyetinin devamı olarak, kadın toplantıya çocuğuyla birlikte gitmek zorunda kalırken; erkek toplantıya tek başına gidebilmekte ve böyle bir sorumluluk duymamaktadır. O dönem K2’nin kocasının da politik bir yaşamı vardır ve kendisiyle kocasının aynı saatlerde toplantısı olduğunda, K2 çocuğuyla birlikte toplantıya gitmek zorunda kalmıştır.

K1 “Yönetimlerde görev alan kadınlar grup aidiyeti olan kadınlardı ama kadın komisyonları biraz daha farklılık arz ediyordu. Kadın komisyonlarında çalışan kadınların çoğunluğu kadın sorununa duyarlı, kadın hareketi içinde de mücadele etmiş ve kadın kimliği her türlü kimliğinin önüne geçen kadınlardı. Burada önemli bir ayrışma vardı” demektedir.

K3 ise, bu konuda net bir gözleminin olmadığını belirtmiştir.

K1’in söylediklerinden, kadın komisyonlarında görev alan kadınlar ile yönetim mekanizmalarında görev alan kadınlar arasında, önemli bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Yönetim mekanizmalarında görev alan kadınların grup aidiyetleri ya da politik kimlikleri ön plana çıkarken; kadın komisyonlarında görev alan kadınların büyük

bir kısmının kadın kimlikleri ön plana çıkmaktadır. Bu kadınların toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olan kadınlar olduğu düşünülebilir. Serpil Üşür'ün siyasal partilerin kadın kolları için yaptığı şu tespiti, sendikalar için de geçerli olduğu söylenebilir. “Siyasal partilerin çeşitli düzeylerde yöneticisi konumuna yükselebilen kadınlar – birkaç istisna dışında – kadın kolları örgütlerinden parti yönetimine yükselebilmemiş kadınlar değil, partiyi yöneten iktidar kliklerinin kişisel bağlantıları ile belirledikleri kadınlardır”¹ Siyasal partilerde yönetim mekanizmalarına yükselebilen kadınlar partiyi yöneten iktidar klikleri tarafından belirlenirken; Eğitim – Sen’de çoğu zaman, (ileride 10. soruda da görüleceği gibi) sendika içerisinde var olan gruplar tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle, yönetim mekanizmalarında görev alan kadınların grup aidiyetleri ya da politik kimlikleri ön planda olmaktadır.

K3’ün bu konuda, bir kadın olarak, gözleminin olmaması ayrıca üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur. K3 sendikanın yönetim mekanizmalarında bulunmuş bir kadındır ve bu konuda gözleminin olmaması; toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı duyarlı olmadığını göstermektedir.

5. Sendikal Faaliyetlere ve Eylemlere Kadın Katılımının Az Olmasının Sizce Nedenleri Nelerdir?

Görüşülenlerin tümü sendikal faaliyetlere ve eylemlere kadın katılımının az olmasının en önemli nedeni olarak; kadınların aile sorumluluklarını ve buna bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyete dayalı işbölümünü gördüklerini söylemişlerdir.

K3 bu konuda şunları söylemektedir: “Kadınlar genel olarak evdeki ve toplumdaki rollerini geleneksel normlar çerçevesinde, içselleştirmiş durumdadır. Bu nedenle sendikal mücadele, öncelikler sıralamasında, ön sıralarda yer almıyor. ‘Zaman kalırsa’ katılabileceği bir çalışma durumunda. Ancak bu, kadınların mücadeleye

¹ Üşür, Serpil, “Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın – Erkek eşitliği”, *Kadın – Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000, s: 212.

duyarsız olduğu anlamına da gelmiyor tabii ki.” K1 “Türkiye gibi ülkelerde erkek egemenliğinin çok şiddetli ve etkili olduğunu” söyleyerek şöyle devam etmektedir: “Erkek egemenliği olmadan kapitalizmin ayakta durması mümkün değildir. Kapitalizm olmadan da erkek egemenliği ayakta duramaz. İkisi birbirini besleyen ve destekleyen durumlardır. Erkek egemen bir toplumda da sosyal yaşam, evin dışındaki yaşam erkeklere aittir. Böyle bir bakış açısı vardır... Erkekler için sendikaya gitmek çok doğal, meşru, hatta hakkı ve görevi, kadınlar içinse istisna... Yani kadının evde ezilmesinin nedeni evde yaptığı işlerse, sendikaya gidememesinin nedeni de evdeki rolüdür.”

Sendikaya gelen kadınların sendikadaki konumları da evdeki konumlarına benzemektedir. Örneğin; sendikada şube başkanı olan kadın sayısı yok denecek kadar azdır. Kadınlar yönetime girmiş olsalar bile şube başkanı olmamakta veya olamamaktadırlar.

E2, E5 ve K5 sendikal faaliyetlere ve eylemlere kadın katılımının az olmasının sayılan nedenleri dışında sendikanın yapısından kaynaklı nedenler de söylemişlerdir. K5; “Zaten sokağa çıkamamış, birikimi olmayan, siyasallaşmamış kadın için bir de sendikalarda erkek egemen yapılan politika tarzı eklenince, kadın tamamen ürküyor.... Sendika binalarımızdan tutun da yapılan politikalara kadar hepsinin erkek eksenli olması, kadının geri plana itilmesine neden oluyor.” derken; E5’te şunları söylemektedir: “Özellikle toplantılara son zamanlarda kadınların katılmadıklarını gözlüyorum. Buna şuna bağlıyorum; son dönemlerde, hatta baştan diyebilirim, toplantılarımız ayakları yere basan toplantılar değil, yani doğrudan üyelerimizin işyerlerinde yaşadığı sorunlar tartışılmıyor, daha çok politik tartışmalar. Bu politikleşmemiş üyelerimizde bir bıkkınlığa yol açtı, süreç içerisinde ayrılmalar, toplantılara katılmama, özellikle kadınlar üzerinde çok etkili oldu.... Kadın arkadaşlar açısından toplantılara katılım iyi değil. Örneğin; işyeri temsilcileri noktasında... Toplantılar çok dar ve verimsiz. Böyle olunca da kadınlar temsilci olma ve toplantıya

katılma ihtiyacını duymuyor.” Bu sözlerin görüşmeciler arasında bir erkek görüşmeci tarafından söyleniyor olması, ayrıca önem taşımaktadır.

E2 aslında hep var olan ama pek konuşulmayan bir noktaya değinmektedir: “Kadınlar toplantılara geldiklerinde, genelde erkekler arasındaki politik tartışmaları ve gerginlikleri görüyorlar. Oysa kadınlar bilmiyorlar ki; o erkeklerin çoğu toplantılardan sonra gidip bir yerlerde oturup, içki masalarında sohbetlerini tatlı bir şekilde devam ettiriyorlar. Kadınlar sendikanın hep gergin yüzünü görüyorlar ve bu onlara itici geliyor.”

E2’nin söylediği içkili lokanta sohbetleri, birçok engeli aşarak sendikal toplantılara katılan kadınların bile, kolay kolay katılabileceği şeyler değildir. Bu içkili lokanta sohbetlerinde politik gerginlikler tatlıya bağlanmakta ve ayın zamanda kulis faaliyetleri yapılmaktadır. Bu durum üyelerinin yaklaşık olarak %40’ının kadın olduğu bir sendikada, normların ya da politika yapma biçiminin; bu %40’ı tamamen dışlayacak bir şekilde, erkekler tarafından ve erkeklere göre belirlendiğinin göstergesi olarak düşünülebilir.

Bu noktada şöyle bir özetleme yapılabilir: Sendikal faaliyetlere ve eylemlere kadın katılımının az olmasının nedenleri iki grupta toplanabilir. Bir, kadınların ev ve aile sorumluluklarından yani cinsiyete dayalı işbölümünden kaynaklanan nedenler. İki, sendikanın yapısından kaynaklanan nedenler. Bu konu üzerinde, Değerlendirme başlıklı bölümde ayrıca durulacaktır.

6. Zaman Zaman Sendikal Mücadelenin Sertleşmesi Kadın Katılımını Etkiledi mi Sizce? Nasıl?

Görüşülenler bu soruya farklı yanıtlar vermişlerdir. Sendikal mücadelenin sertleşmesi kadın katılımını bazılarına göre olumlu, bazılarına göre olumsuz etkilemiştir. Bazıları ise, bu durumun kadın katılımını etkilemediğini ifade etmişlerdir.

E1 “Bu durum kadın katılımını bence olumlu etkiledi. Kadınlar bu anlamda bence erkeklere göre daha çok işin farkındalar ve daha tutarlılar. Bir şeye inanmışlarsa sonuna kadar onu savunabiliyorlar.” demektedir.

K2’de, “Zaman zaman sendikal mücadelenin sertleşmesinin eylemlere hem erkek hem de kadın katılımını artırdığını” hatta; “Kadın katılımını daha çok artırmış olabileceğini” söylemektedir.

Sendikal mücadelenin sertleşmesinin kadın katılımını olumsuz etkilediği görüşünde olan K5, “Kadının doğasında şiddet yok, bu nedenle kadın bulunduğu ortamlarda şiddetten korkuyor ve kaçıyor... Eylemlerde yaşanan sertlik örneğin; cop yeme kadın katılımını olumsuz etkiliyor bence.” demektedir. Benzer bir görüşü paylaşan K4’te şunları söylemektedir: “Sendikal mücadelenin sertleştiği, yoğunlaştığı süreçlerde kadınlar daha arka planda kalıyordu.” E5’te eylemlere yapılan müdahalelerin kadın katılımını olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

K1 “Sendikal mücadelenin sertleşmesinin kadın katılımını etkilemediğini” söylemekte ve şöyle devam etmektedir: “Bu durum genel katılımı ne kadar etkilediyse, kadınları da aynı oranda etkilemiştir.”

E3 ve K3 ise; “Bu durumun kadınların katılımını etkilemediğini” ifade etmektedirler.

E4 “Bu konuda cinsiyet ayrımı yapmadan düşünmek gerektiğini, katılımı belirleyici olanın mücadeleye önderlik eden kadrolar olduğunu” söylemektedir.

E6 ise bu konuda farklı bir tespit yapmaktadır: “Mücadelenin zaman zaman sertleşmesi kadın üyelerin katılımında etkili oldu ama belirleyici faktör bu değil... Tanık olduğumuz en sert dönemlerde az da olsa eylemlere katılan, yaralanan gözüktüğüne alınan kadın arkadaşlarımız vardı. Ortaya koydukları direniş cesurcadı. Bu kadın arkadaşlar genellikle evli olmayan, aile kurumunun bağlayıcı ağırlığının yüz yüze yaşama konumunda olmayan arkadaşlarımızdı.” Burada farklı olan şey şudur: Mücadelenin sertleştiği dönemlerde eylemlere katılan kadınların yalnız yaşayan ya da evli olmayan kadınlar olmasıdır. Daha önce sendika içerisinde aktif ve evli olan kadınların kocalarının da aktif ve politik olduğu tespiti yapılmıştı. Bu durum o tespitle tamamen örtüşmektedir. Sert geçme veya müdahale edilme olasılığı olan bir eyleme kocanın gitmesi, erkeğin himayeci yaklaşımıyla örtüşmekle birlikte, aynı zamanda sendikal mücadelenin ve sendikal eylemlerin erkek işi olduğu zihniyetiyle de örtüşmektedir. Benzeri bir yaklaşım daha önce anlatıldığı gibi sendikaların kuruluşu aşamasında da yaşanmıştı. Karı-koca öğretmense gelecekte ne olacağı belli olmadığından koca sendikaya üye oluyordu.

Erkekler, sendikal mücadelenin sert olduğunu iddia edip, mücadele tarihini yücelterek; sendikal mücadelenin “erkek işi” olduğunu, “kadın işi” olmadığını anlatmaya çalışmaktadırlar. Bu durum “O dönem mücadeleyi erkekler verdi, şimdi de önderliği erkekler hak ediyor” şeklinde yorumlanabilir.

7. Kadın Komisyonları Her Şubede Var mıydı? Ne Yaptı Bu Komisyonlar?

Bu soruya kadın görüşülenler oldukça uzun yanıtlar verirken; erkek görüşülenlerden E5 ve E2’nine dışındakiler kısa yanıtlar vermişlerdir. Erkek görüşülenlerden kısa yanıt verenler bu komisyonlarda yaşanan tartışmalardan ve bu komisyonların yaptıklarından habersiz gibidirler.

Eğitim – Sen’in kurulduğu 1995 yılında Genel Merkez’de Merkezi Kadın Komisyonu oluşturulmuştur. Bu komisyonda Ankara Eğitim – Sen Şubeleri’nin kadın komisyonlarında çalışan bazı kadınlar görev almışlardır. Amaç Eğitim – İş ve Eğitim – Sen dönemlerinde bazı şubelerde var olan ve Eğitim – Sen kurulduktan sonra çalışmalarına devam eden, şube kadın komisyonları arasındaki iletişimi sağlamak, bu komisyonları daha işlevli hale getirmek ve kadın komisyonu olmayan şubelerde komisyon oluşturulmasına önayak olmaktır.

O yıllarda kadın komisyonları ile ilgili olarak yaşanan tartışmaları K1, K2 ve K4’ün anlatımlarından özetlemek yararlı olacaktır. Çünkü benzer tartışmalar hâlâ zaman zaman yaşanmaktadır.

Kadın komisyonlarının kuruluş aşamasında iki konu çok fazla tartışılmıştır. Bunlardan birincisi kadın komisyonlarının işlevinin ne olması gerektiği; ikincisi ise bu komisyonların katılımcılarının kimler olacağı.

a) Kadın Komisyonlarının İşlevi:

Bu konuda iki farklı görüş vardır. Görüşlerden bir tanesi kadın komisyonlarının temel işlevinin “daha çok kadını örgütlemek, üye yapmak ve sendikal faaliyetlere katmak” olduğunu bildiriyordu. İkinci görüş ise, kadın komisyonlarının temel işlevinin kadınları örgütlemek olmaması gerektiğini, örgütlenme komisyonunun örgütlenme çalışması yaparken cinsiyet ayrımı yapmadığını ve kadınları da örgütlemesi gerektiğini söyleyip; “Bu komisyonların temel işlevi sendikadaki erkek egemenliğinin aşındırmak ve sendikanın kadın politikalarını oluşturmak olmalıdır” demekteydi. Bu tartışmalar daha çok kadınlar arasında ama zaman zaman da kadınlarla erkekler arasında yaşanmaktaydı. Süreç içerisinde kadın komisyonlarının yaptığı çalışmalar genelde anlatılan ikinci görüş doğrultusunda olmakla beraber, benzeri tartışmalar hâlâ yaşanmaktadır.

b) Kadın Komisyonlarının Katılımcılarının Kimler Olacağı

Bu konuda da iki görüş vardır. Kadın komisyonlarının işlevi daha çok kadını örgütlemek olmalıdır diyenler, bu görüşün devamında proletaryanın cinsiyeti yoktur diyerek, bu komisyonlarda kadınların ve erkeklerin birlikte yer alması gerektiğinin savunuyordu. Kadın komisyonlarının işlevi, sendikadaki erkek egemenliğinin aşındırmak ve sendikanın kadın politikalarını oluşturmak olmalıdır, görüşünde olanlar ise; kadın komisyonları sadece kadınlardan oluşmalıdır diyordu. Bu görüşe göre kadınlar, kadın oldukları için erkeklerden farklı sorunlar yaşıyorlardı ve çözümünü de kadınlar kendileri üretmeliydi.

Yaşanan süreçte erkekler kadın komisyonlarında yer almadılar ve kadın komisyonları kadınlardan oluştu. Bu durum hâlâ böyle devam etmekte ve sendika üyesi her kadın bu komisyonun doğal üyesi sayılmaktadır.

K1 ve K2 8 Mart etkinliklerinde de yukarıda anlatılanların benzeri tartışmalar yaşandığını; bu etkinliklere erkekler katılsın mı katılmasın mı tartışmalarının yanı sıra isimden kaynaklı (8 Mart Dünya Kadınlar Günü mü – 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü mü) tartışmaların da yaşandığını anlatmaktadırlar.

O dönem kadın komisyonlarında yaşanan tartışmaları kısaca özetledikten sonra, şimdi görüşülenlerin diğer söylediklerine bakılacaktır.

E5'in kadın komisyonları ile ilgili şu söyledikleri ayrı bir önem taşımaktadır; "Komisyonların oluşması belki kadınların sendikaya çekilmesine yeterince katkı koyamadı, o da bir gerçeklik. Çünkü kurulan komisyonlar daha çok politik kadınları kendi bünyesine katan, olaya politik pencereden bakan bir bakış açısına sahipti. Bu hâlâ tam giderilmiş değil." Burada E5 komisyonların işlevinin kadınları örgütlemek olarak tanımlamakla birlikte, bir başka gerçekliğe dikkat çekmektedir. Bu komisyonlarda daha çok politik, yani grup aidiyeti olan kadınlar görev almaktadırlar. Farklı grupların kadın

sorununa bakışı da farklıdır. Grup aidiyeti olan ve kadın komisyonu toplantılarına katılan kadın, aynı zamanda kendi grubunun görüşünü de toplantıya taşımış olmaktadır. Bu durum çoğu zaman kısır tartışmaların yaşanmasına neden olmakta, komisyonun verimli ve üretken olmasını önlemektedir.

K5 bu konuyla ilgili şunu söylemektedir: “Örneğin; yönetimdeki bir arkadaş komisyonun herhangi bir şeyi yapmasını istemediği zaman, içimizden kendine yakın bulduğu bir kadın arkadaşla konuşup, oradan bir karşı duruş geliştirilebiliyor.” Yani kadın komisyonu çalışmalarına erkekler tarafından, istendiği zaman müdahale edilebilmektedir.

K2’nine şu tespiti de önemlidir: “Kadın konusunda sendika olarak, konfederasyon olarak yeterli olmadığımızı düşünüyorum. Türkiye genelinde yeterli değiliz, bu konuda çok eksikliklerimiz var. Bugünkü solun durumunun biraz da bundan kaynaklandığını düşünüyorum”. Bu tespit şu açıdan önemlidir; Türkiye’de özellikle 1980 yılından sonra kadın hareketinin ivme kazanması, yaşanan tartışmalar ve eylemler sol kesimde de yankısını bulmuş, farklı sol kesimler kadın sorununu tartışmaya başlamış ve bu konuda bakış açısı geliştirmeye çalışmışlardır. Eğitim – Sen içerisinde kadın komisyonlarının oluşturulması ile başlayan tartışmalar, farklı sol kesimlerde yaşanan tartışmaların sendikaya bir yansıması niteliğindedir. Dolayısıyla Türkiye’de solun kadın sorununa bakışı ile Eğitim – Sen’de kadın komisyonları ile başlayan ve hâlâ devam eden tartışmalar arasında bir paralellik olduğu söylenebilir. Bunlar karşılıklı olarak birbirinden etkilenen ve birbirini besleyen önemli tartışmalardır. Kapitalizme karşı mücadele eden sol örgütler, toplumsal cinsiyet sorununu, sınıf sorunu içerisinde ele alıp, buna uygun politikalar üretmek durumundadırlar.

Görüşülenlerin tümü Eğitim – Sen’in kuruluş aşamasında, her şubede kadın komisyonu olmadığını söylemektedir. K2’de aynısını söylemekte ve şöyle devam etmektedir: “Birincisi büyük illerde düzenli çalışan kadın komisyonları vardı; İstanbul ve İzmir’deki bazı şubeler, Antalya, Ankara, Konya, Mersin ve Samsun gibi şubeler.

İkincisi çok düzenli olmasa da toplantılara katılan, arada bir toplanan, birkaç kadınla da olsa çalışma yapan şubeler vardı. Üçüncüsü hiç kadın komisyonu olmayan şubeler vardı, 10 – 15 şube gibi. Ama 8 Mart'ta her şubede çalışma yapılırdı.”

Kadın komisyonlarının çay, söyleşi, sohbet toplantıları, panel, 8 Mart ve 25 Kasım gibi takvimsel günlerde basın açıklaması, basın toplantısı ve mitingler düzenlediği, şubenin bulunduğu ildeki kadın platformlarıyla ayrıca ortak çalışmalar yaptığı; görüşülenler tarafından anlatılmıştır. Daha çok kadın görüşülenlerin dile getirdiği ve sendikal dokümanların da incelenmesiyle tespit edilen, kadın çalışmaları şöyle özetlenebilir:

- 1989 yılında Genel Merkez düzeyinde “Kadın Eğiticilerin Eğitim” çalışması yapıldı. Bu çalışmaya Norveç Öğretmenler Sendikası maddi destek sundu.

- 2-6 Şubat 1998 tarihleri arasında Genel Merkez'in düzenlediği ve Ankara'da yapılan Kadın Kurultayı'na hazırlık çalışmaları yapıldı, raporlar hazırlandı.

- 2000 Dünya Kadın Yürüyüşü'ne KESK adına destek sunuldu ve çalışmalar yapıldı.

- Şubelerde kadın taleplerini içeren toplu iş sözleşmesi taslakları hazırlandı.

- 1996 yılından 2000 yılına kadar Genel Merkez'de oluşturulan Merkezi Kadın Komisyonu her şubeden kadın komisyonunu temsilen bir kadının katıldığı merkezi toplantılar yaptı. Bu toplantılar yılda bir iki kez yapılmaya çalışıldı.

- 25 Kasım ve 8 Mart'larda düzenli olarak yayın çıkarıldı.

8. Eğitim – Sen Kadınların Sendikal Katılımını Artırmak İçin Ne Tür Yöntemler ve Taktikler Kullandı?

Görüşülenlerin büyük bir kısmı, Eğitim – Sen’in kadınların sendikal katılımını artırmak için “kadına özel” yöntemler ve taktikler kullanmadığını söylemişlerdir.

E4 Kadın Kurultayı (1998 yılında yapılan KESK Kadın Kurultayı’nın kastetmektedir) yapıldığını ve 2002 yılında yapılan örgütlenme kampanyası sırasında çıkarılan afişlerde kadınların daha ön planda olduğunu söylemektedir. E5’te yine aynı Kadın Kurultayı’ndan söz etmekte ve kadın sekreterliklerinin bu konuda önemli çalışmalar yaptığına dikkat çekmektedir.

K1 bu konuda şunları söylemektedir: “Eğitim – Sen okullara tanıtım ve örgütlenme gezilerine gittiğinde, yanına kadın üyeleri alma yöntemini göttü.... Bu ‘araççı’ ve ‘faydacı’ bir mantıktır.” K1’in söyledikleri E5’in 1. soruda söylediklerine yanıt niteliğindedir. E5 1. soruyu yanıtlarken örgütlenme çalışmalarına mutlaka bir kadınla gitmeye çalıştığını ve bunun özellikle kadın eğitim çalışanları üzerinde olumlu etki yarattığının söylemişti. Bu “faydacı” bakış açısı K1 tarafından da dile getirilmektedir.

K4’ün söyledikleri K1 söylediklerini destekler niteliktedir: “Eğitim – Sen’in vitrinde kadınlar olsun diye yaptığı bir takım şeyler var. Ama kurumsal olarak kadınlarla ilgili çok fazla bir şey yapıldığını düşünmüyorum. Sözde kadınların yönetimde olmasını önemsedi ama kota konusunda çok istekli davranmadı. Bir genel kurulda kota kararı kabul edildi ama hayata geçmedi. Kota uygulamasına ilişkin sendikada kadınlardan ve erkeklerden çok tepki vardı.”

K2 “Kadın çalışması yapan kadınların engellerle karşılaştığını, örneğin; şube yönetimlerine gelen, kadın toplantılarıyla ilgili faksların, çoğu zaman bilinçli olarak kadınlara iletilmediğini” anlatmaktadır.

7. 8. ve 9. sorular hem birbiriyle ilişkili hem de birbirinin tamamlayan sorular oldukları için 9. sorunun sonunda ortak bir değerlendirme yapılacaktır.

9. Eğitim – Sen Kadın Üyelerinin Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlarıyla İlgilenirken Ne Tür Yöntemler Ve Taktikler Kullandı

Görüşülenler bu soruda daha çok 7. soruda (Kadın komisyonları her şubede var mıydı, ne yaptı bu komisyonlar?) söylenenlere benzer şeyler söylemişler yani yine kadın komisyonlarının yaptığı faaliyetleri anlatmışlardır. Bazı görüşülenler 7 Aralık 2001 tarihinde yapılan pantolon giyme eyleminden söz etmiştir. Bu eylem sonuçları itibariyle önemli bir eylemdir. Çünkü bu eylemden kısa bir süre sonra, eğitim işkolunda çalışan kadınların da aralarında bulunduğu bazı devlet memuru kadınlar için; var olan pantolon giyme yasağı kaldırılmıştır. E1 ve E3 “Doğum izinlerinin artırılması ve kreş talebinin Milli Eğitim Bakanı ile yapılan bir görüşmede dile getirildiğini ve Bakan’a sunulan dosyada bu konunun da yer aldığını, ama sonrasında üzerinde durulmadığının ve takip edilmediğini” söylemişlerdir.

Oysa ki; Eğitim – Sen’in Tarihi Bölümünde görüşülenlerin tümü, her şeyin mücadeleden geçtiğini, ortak ve kitlesel hareket edildiğinde her hakkın alınabileceğini belirtmişlerdi. Ama doğum izinlerinin artırılması ve kreş talebiyle ilgili olarak bugüne kadar kitlesel bir eylem yapılmamış, yapılanlar da sadece kadın komisyonları tarafından yapıldığı için; ses getirmemiştir. Yani gerçekte doğum izinlerinin artırılması ve kreş talebi sendikanın genel talepleri arasında yer almamış veya E3’ün söylediği gibi “sadece kulağa hoş gelsin” diye (öylesine) dillendirilmiştir.

E4 bu soruyu yanıtlarken, çocuk odaları konusunda; “Çocuk odası dediğiniz ne ki, bir odayı ayırıp halı döşetirsiniz, oyuncak koyarsınız. Bunun çok fazla maddi yükü de yok” şeklinde görüş belirtmiştir.

Böyle bir yaklaşım yüzeysel ve göstermelik bir yaklaşımdır. Yüzeyseldir çünkü, bu şekilde düzenlenecek olan çocuk odaları işlevsel olmayacaktır. Bazı şubelerde bu şekilde düzenlenmiş çocuk odaları vardır ama işlevli bir şekilde kullanılmadığı / kullanılamadığı görülmektedir. Birincisi şube binası kiralanırken, büyük bir odanın çocuk odası olacağı göz önüne alınarak kiralanmalıdır. İkincisi mümkünse her gün öğlenden şube kapanıncaya kadar; eğer bu mümkün değilse en azından toplantı saatlerinde, bir anasınıflı öğretmeni ücretli olarak çocuk odasında çalışmalıdır. E4'ün bu yaklaşımı aynı zamanda göstermelidir. Çünkü burada çocuk odasının işlevli ve kullanılır olup olmaması önemli değildir. Önemli olan şube binasında böyle bir odanın varlığıdır. Muhtemelen bir süre sonra “çocuk odası düzenlediğimiz halde şubeye gelen kadın sayısında artma olmadı” denilecektir.

7. 8. ve 9. sorulara verilen yanıtlar birlikte değerlendirildiğinde şunlar söylenebilir:

a) Erkek görüşülenler kadın komisyonlarının işlevi ve katılımcılarının kimler olacağı konusunda yaşanan tartışmalardan habersiz gibidirler. Oysa ki; erkeklerin çoğu zaman kadın komisyonlarında yaşanan tartışmalara müdahale ettikleri, kadın görüşülenler tarafından dile getirilmiştir. Erkeklerin dönem dönem müdahale ettikleri tartışmalardan hiç söz etmemeleri ilginçtir. Erkekler bu tartışmaları ya önemsemedikleri için unutmuşlardır ya da kadın çalışmalarını yarı bilinçli bir şekilde görmezden gelmektedirler.

b) Eğitim – Sen’in Tarihi Bölümünde, yaşanan baskı ve şiddet ortamını en ince ayrıntısına kadar hatırlama ve yüceltme söz konusu iken; kadın çalışmaları konusunda çok az şey hatırlanmaktadır. Kadın görüşülenlerden biri dışında; görüşülenlerin tümü yapılan kadın çalışmaları ve eylemlerine ilişkin hiçbir tarih söylememiştir. Örneğin; 7 Aralık 2001 tarihinde kadınların yaptığı pantolon giyme eylemi. Bu eylem, hem çok az görüşülen tarafından dile getirilmiştir, hem de dile getirenler tarih söylememiştir.

Eğitim – Sen’in Tarihi Bölümünde yasal düzenleme, ekonomik ve özlük haklara ilişkin yapılan eylemler tarihleri ile birlikte söylenmiştir.

c) Görüşülenlerin büyük bir kısmı, kadına yönelik olarak yapılan çalışmalardan söz ederken; “Bir kadın kurultayı yapıldı” ya da “Eğitim – Sen bir kadın kurultayı yaptı” ifadesini kullanmıştır. Yani görüşülenler bir kadın kurultayı yapıldığından haberdarlar ama bu kurultayın Eğitim – Sen tarafından mı, KESK tarafından mı yapıldığının ayırdında değiller ya da KESK tarafından yapılan kurultayı Eğitim – Sen’in yaptığını sanıyorlar. Bu kurultayın tarihi sadece bir kadın görüşülen tarafından dile getirilmiştir.

Anımsanacağı gibi bu Kurultay 20 – 21 – 22 Şubat 1998 tarihleri arasında Ankara’da KESK tarafından yapılmıştır ve bu Kurultayda Eğitim – Sen şubelerine bağlı kadın komisyonları görev almıştır.

d) Özellikle erkek görüşülenler 8 . (Eğitim – Sen kadınların sendikal katılımını artırmak için ne tür yöntemler ve taktikler kullandı?) ve 9. (Eğitim – Sen kadın üyelerinin kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarıyla ilgilenirken ne tür yöntemler ve taktikler kullandı?) sorularda ya 7. (Kadın komisyonları her şubede var mıydı, ne yaptı bu komisyonlar?) soruya benzer yanıtlar vermişlerdir ya da “hiçbir şey yapmadı” demişlerdir. Bu durum şunu göstermektedir: Kadınlara yönelik faaliyetler sadece kadın komisyonları tarafından yürütülmektedir ve bu faaliyetler sendikanın genel faaliyetleri arasında yer almamaktadır. Yani kadın çalışmaları kadın komisyonlarına ve kadın sekreterliklerine havale edilmiş durumdadır.

e) Görüşme yapılan kadınların tümü, sendikanın yönetim mekanizmalarında bulunmuş kadınlardır. Katılımcısı ve örgütleyicisi oldukları birçok kadın faaliyetinin ve eyleminin tarihleriyle birlikte, bu kadınlar tarafından da hatırlanmaması ayrıca üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur.

10. Eğitim – Sen’de Seçim Dönemlerinde Yönetim Organlarına Aday Olan Kadınlar Nasıl ve Kimler Tarafından Belirleniyordu?

Görüşülenlerin tümü, seçim dönemlerinde yönetime aday olan kadınların gruplar tarafından belirlendiğini söylemişlerdir. Benzer bir soru Eğitim – Sen’in Tarihi Bölümünde de vardı ve o bölümde de görüşülenler yönetim adaylarının gruplar tarafından belirlendiğini söylemişlerdi. Öyleyse, Eğitim – Sen’de seçim dönemlerinde yönetime aday olan kadınlar ve erkekler genelde gruplar tarafından belirlenmektedir. Gruplar seçim dönemlerinde yönetim adaylarını nasıl belirlemektedirler? Bu noktadan hareketle görüşülenlere; “Grubunuz içerisinde yönetim adayları belirlenirken, kadınlara yönelik pozitif destek sunulup sunulmadığı” sorusu yöneltiştir. Görüşülenlerin büyük bir kısmı, grupların kadın aday göstermeye çalıştıklarını ama bunun sürekli ve istikrarlı bir şekilde olmadığını belirtmişlerdir. E5 “Grubu içerisinde kadınlara hep pozitif destek sunulduğunu” belirtirken; E4 ise, “Önemli olan o kişinin çalışıp çalışmayacağıdır, kadın veya erkek olması fark etmiyor” demiştir.

Yönetime aday olacak kişilerin kadın veya erkek olması fark etmiyor ama yönetime belirlenen adaylar genelde erkek olmakta ve kadınlar yönetim mekanizmalarında çok az temsil edilmektedirler. Sendika içerisinde çalışıp çalışmama söz konusu olduğunda da tercih hep erkeklerden yana kullanılmaktadır. Kadınlar ev yaşamı ile özdeşleştirildiğinden sendikal faaliyetlere erkekler kadar zaman ayıramayacağı ve sendikal politikalar üretmeyeceği düşünülmektedir. Grupların kadın aday gösterme konusunda, pozitif destek politikaları yoktur. Kadınlara pozitif destek sunduklarını söyleyen E5, konuşmasının devamında; “Kadınlar istemediğinden bazı dönemler kadın aday gösteremediklerini” belirtmektedir. Yani kadınlara pozitif destek sunmaya çalışan bir grup vardır ve bu grupta da pozitif destek politikaları sistemli ve düzenli bir şekilde işlememektedir. Bu konuya Değerlendirme başlıklı bölümde tekrar değinilecektir.

Bazı görüşülenler ise, konuşmalarının bir bölümünde; bazı küçük illerde şubelerde sendikal faaliyetlere aktif katılan, çalışan, çevresi tarafından sevilen ve grup aidiyeti olmayan kişilerin de (kadın veya erkek olması fark etmiyor) yönetime girebildiklerini söylemişlerdir. Burada kriter kadın veya erkek olması değil, grup aidiyeti olan kişilerden farklı olarak ekstra özelliklere sahip olunmasıdır. Bu özelliklere sahip olan kişilerde genelde erkekler olduklarından tercih yine erkeklerden yana kullanılmış olmaktadır. Kamusal alan / özel alan ayrımının devamında kadınlarla erkeklerin tamamen eşitsiz koşullarda var olduğu sendikal ortamda, eşitsizlikler gözardı edilerek, tercihler yapılmaktadır.

11. Aynı Kadınların Yönetimde Olmaları Süreklilik Gösteriyor mu ? Neden?

K3 dışındaki görüşülenler; “Bazı istisnai isimler dışında, aynı kadınların yönetimde olmaları süreklilik göstermemektedir” demişlerdir.

Bu soruda K3 şunları söylemektedir: “Bu konu erkekler için de aynı. Kadınlar ve erkekler bir kez mücadelede aktif duruma geçtikten sonra (yönetimde ya da değil) tekrar geri duruma dönmeleri olası değil. Çeşitli alanlarda çalışmalarını sürdürüyorlar.” K3 cinsiyeti gözardı eden bir değerlendirme yapmaktadır. Ayrıca politik mücadelede aktif olarak görev almış kadın ve erkeklerin bir kısmının, bir süre sonra yapılan bir basın açıklamasına dahi gitmedikleri ve politik yaşamdan tamamen uzaklaştıkları sıkça karşılaşılan bir durumdur.

Aynı kadınların sendika yönetimlerinde yer almalarının neden süreklilik göstermediği konusunda, görüşme yapılan kadınlar daha detaylı açıklamalar yapmışlardır. Kadın görüşülenlerin söyledikleri özetle şöyledir: Sendika yönetimlerinde yer alan kadınların iş yaşamları ve evle varsa çocukla ilgili sorumlulukları devam etmektedir. Buna sendikada erkek egemen tarzda yapılan politikalar ve politik

gerginlikler de eklenince kadınlar çok fazla yıpranıp, yorulmakta ve bir sonraki dönem yönetime aday olmak istememektedirler.

K1 ayrıca şunu eklemektedir: “Sendikada erkek yöneticinin yaptığı bir hata insanlıktır, olabilir mantığıyla yorumlanırken, kadın yöneticinin yaptığı bir hata kadındır ne olacak, ancak bu kadar yapar aşağılamasıyla yüz yüze kalıyor. Bu da kadın yöneticiyi çok yıpratıyor.... Ondan sonra da yıpranmış bir kadın yöneticiyi ait olduğu grubu da kolay kolay aday gösteremiyor.”

E6 ise sendikada kadının edilgen ve eklektik konumuna değinmekte ve bunu şöyle açıklamaktadır: “Yönetimsel ağırlığın erkek olması, kadını demokratik ve eşitlikçi bir tarzda benimseyememe, yönetimlerde kadının inisiyatifsiz kalması ve bunun da başarısızlık görüntüsü vermesinden dolayı, kadın yöneticide süreklilik ve istikrar söz konusu değil. Yönetime nicel ve nitel katılımı da erkeğin öngördüğü ölçüde gelişebiliyor.”

Yönetim adaylarının belirlenmesinde belirleyici olan cinsiyetçi bakış açısı, yönetimde bulunan kişilerin yaptığı faaliyetleri değerlendirmede de devam etmektedir. Kadınlara “sendikal politika yapamaz” türünden cinsiyetçi bir önyargıyla bakılmakta, grup aidiyeti olsa bile kadınların politik söylemleri ciddiye alınmamaktadır. Bunun nedenlerinden bir tanesi yönetimde olan kadınların bile, gruplar içerisinde belirleyici konumda bulunmadıklarının; erkekler tarafından bilinmesidir. Kadınlar yönetimlerde edilgen, inisiyatifsiz ve birilerinden “icazet alan” konumda bulunmaktadırlar. Ev ve iş yaşamından sonra kadınlar için üçüncü bir mesai sayılan sendikal yaşam, kadınları söylenen bütün nedenlerden ötürü, erkeklerden çok daha fazla ve çok daha farklı biçimlerde yormakta ve yıpratmakta ve bunlara bağlı olarak aynı kadınların yönetimlerde olması süreklilik göstermemektedir. Sendika yönetiminde bulunması süreklilik gösteren çok az kadın vardır. Acaba bu az sayıdaki kadının özellikleri nelerdir, politika yapma tarzları nasıldır? Bu ve benzeri konulara 12. 14. ve 15. sorularda değinilecektir.

12. Eğitim - Sen İçerisinde Kadınların Politika Yapma Tarzı İle Erkeklerin Politika Yapma Tarzı Arasında Sizce Bir Fark Var mı?

Görüşülenlerin büyük bir kısmı, kadınların ve erkeklerin politika yapma tarzının farklı olduğunu belirtip şunları söylemişlerdir: Kadınlar yapıcı, objektif, sorumlu, yumuşak, demokratik, toparlayıcı, erkeklere göre daha net ve kısa cümlelerle kendini ifade eden ve hep karşısındakini anlamaya çalışan bir tarzda politika yaparken; erkekler güç ve iktidar odaklı, yıpratıcı, didişmeci, sert ve çoğu zaman kırıncı tarzda politika yapmaktadırlar.

K2 “Kadın bakış açısına sahip kadınlarla erkekler farklı tarzda politika yapmaktadırlar. Kadın bakış açısına sahip olmayan kadınlarla erkeklerin politika yapma tarzı aynı olmaktadır.” tespitini yapmaktadır. Burada önemli bir ayrım söz konusudur. Cinsiyetin toplumsal olduğunun bilincinde olan ya da cinsiyetçilik konusunda duyarlılık geliştiren kadınların politika yapma tarzı erkeklerden farklı olmaktadır. Sendikalarda kadınların erkeklerle eşit koşullarda yer aldığını, isteyen her kadının yönetime aday olabildiğini ve sendikalarda kadınların önünün kesilmediğini söyleyip, cinsiyetçiliği tamamen gözardı eden, görmezden gelen kadınların politika yapma tarzı erkeklerle aynı olabilmektedir. Bu noktada K3’ün söylediklerine bakmakta yarar vardır.

K3 diğer görüşülenlerden farklı olarak şunları söylemektedir: “Kadınların politika yapma veya kendini ifade etme konusunda çekingen, utangaç, edilgen ve pasif davranışlar gösterdiği gözlemleniyorsa da, bu içselleştirdikleri geleneksel rollerinden kaynaklı oluyor. Bu aşamayı atlatan kadınların aktif politika yapma konusunda, erkeklerle bir fark veya ayrım noktasında olmadıklarını düşünüyorum.” Kadınların politika yapma tarzının erkeklerle aynışması K3 tarafından bir olumluluk olarak değerlendirilmekte, erkeklerle aynı tarzda politika yapmayan kadınlara da olumsuz özellikler atfedilmektedir.

E4 ise “Politikanın kadını erkeği olmaz” demektedir. Oysa ki; politik yaşamın kuralları erkekler tarafından ve erkeklere göre belirlenmiştir. Bu kurallar özel alan ve özel alanla özdeşleştirilen kadınlar görmezden gelinerek düzenlendiğinden, kadınların politika yapması demek; var olan bu kurallara göre politika yapması anlamına gelmektedir. Bunu yapabilen ve sendikadaki cinsiyetçi politikaları, tavırları ve davranışları görmeyen / göremeyen kadınların yönetimde bulunmaları süreklilik gösterebilmektedir.

K5’in söyledikleri bu tespiti doğrular niteliktedir: “Kadın erkekleşirse politika yapabiliyor.... Aslında kadın daha yumuşak ama zamanla kadın erkekleşiyor. Yönetimlerde kadın olup da kadınlığını koruyan kadın sayısı çok az.”

Anımsanacağı gibi 10. soruda, seçim dönemlerinde yönetim organlarına aday olan kadınların genelde gruplar tarafından belirlendiği söylenmişti. Halbuki K5 “Kadın erkekleşirse politika yapabiliyor” demektedir. Öyleyse, sendika içerisinde grup aidiyeti olan her kadın politika yapamamakta ve yönetime gelememekte; ancak grup aidiyeti olan ve politika yapma tarzı erkeklerle aynılaşılanlar politika yapabilmektedirler. 11. soruda E6’nın “Kadınların yönetime nicel ve nitel katılımı erkeğin öngördüğü ölçüde gelişebiliyor” sözleri bu konudaki cinsiyetçi tavırları çok güzel özetlemektedir. Yani kadınların yönetim mekanizmalarına katılımı da yine, erkekler tarafından ve erkeklere göre belirlenmektedir.

13. Yönetimde Bulunduğunuz veya Bulunmadığınız Dönemlerde Size Sözlü veya Yazılı Olarak İletilen Bir Cinsel Taciz Olayı Oldu mu, Gözlemlediniz mi? Olduysa Ne Yaptınız?

Görüşülenlerden sadece E5 böyle bir olayın olduğunu, tacize uğrayan kadının kendilerine yazılı başvuruda bulunduğunu, taciz eden erkeklerle görüşüldüğünü ve “olayın tatlıya bağlandığını” anlatmaktadır.

Görüşülenlerin bir kısmı, sendika içerisinde taciz olayı duymadıklarını ve tanık olmadıklarını söylemektedirler.

Görüşülenlerin bir kısmı ise; sendika içerisinde taciz olayı gözlemlediklerini ve duyduklarını ama kadınların teşhir olma korkusuyla yazılı başvuru yapmadıklarını, dolayısıyla bu tür olayların bazen görmezden gelindiğini bazen de süreklileşmesinin önüne geçilmeye çalışıldığını anlatmaktadırlar. Burada tacizden kastedilen daha çok rahatsız edici bakışlar, sözler ve tavırlardır.

Sendika içerisinde cinsel taciz olayının sık karşılaşılan bir durum olmadığı düşünülebilir.

14. Sendikada İyi Bir Erkek Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?

15. Sendikada İyi Bir Kadın Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?

Bu iki sorunun birlikte değerlendirilmesinde yarar görülmektedir. Çünkü bu iki soruyla amaçlanan sendikadaki kadın tarihini açığa çıkarmaktan ziyade, kadın ve erkek yöneticilerden beklenenleri ya da kadın ve erkek yöneticilerde olması istenen kriterleri (özellikleri) toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelinde değerlendirmektir. Kadın ve erkek yöneticilerde olması istenen kriterler aynı mıdır, farklı mıdır, bu ayrımlıklar ve

farklılıklar ne anlama gelmektedir? Örneğin; bu aynılıklar ve farklılıklar cinsiyetçiliği artırmaya mı azaltmaya mı yöneliktir?

Görüşülenlerin tümü bu konuda genel ve herkesçe kabul gören kriterlerden söz etmişlerdir. Dürüst, dengeli, tutarlı, sabırlı, yeniliğe açık, özverili, inançlı, bilgili, birikimli, herkesle iletişim kurabilen, vb. kriterlerin hem kadın hem de erkek yöneticide olması gerektiğini söylemişlerdir. Sendika içerisindeki toplumsal cinsiyet ayrımcılığı araştırılırken “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” kriterinin ayırt edici kriter olarak alınması ve görüşülenlerin söylediklerinin bu temelde değerlendirilmesi uygun görülmektedir.

Bu ön belirlemeden sonra görüşülenlerin anlattıklarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

a) E1, E3, E4 ve K3 bu soruyu kadın erkek ayrımı yapmadan, iyi bir yönetici nasıl olmalı, şeklinde yanıtlamışlardır. Bu görüşmeciler “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” gibi kriterlerden hiç söz etmemişler; özverili, inançlı, çalışkan, mücadeleci, herkese eşit, adil ve duyarlı davranan, vb. özellikler sıralamışlardır. E1 konuşmasının sonuna doğru; “Bence kadınlar özellikleri gereği yöneticiliğe daha yatkındırlar” demiştir. E3, E4 ve K3 12. soruyu da (Sendika içerisinde kadınların politika yapma tarzı ile erkeklerin politika yapma tarzı arasında fark var mı?) kadın – erkek ayrımı yapmadan yanıtlamışlardı. Kadınlarla erkeklerin politika yapma tarzı aynı olduğuna göre; iyi bir erkek ve kadın yöneticide olması gereken özellikler de aynı olmalıdır. Bu bakış açısı kendi içinde tutarlıdır ve kadının evdeki, işgücü piyasasındaki ve sendikalardaki ikincil statüsünü yok sayan yani cinsiyetçiliği yok sayan, kadınlarla erkeklerin sendikada eşit koşullarda yer aldığını kabul eden bir bakış açısıdır. Bu bakış açısı aynı zamanda sendika içerisindeki cinsiyetçiliği artırmaya yönelik bir bakış açısıdır. Böyle bir bakış açısı cinsiyetçiliği artırmaya yönelik saldırılara doğrudan bir bilinçle karşı koyamayacağı için cinsiyet ayrımcılığını besleyici de olabilmektedir.

E1 12. soruyu “Kadınlar daha güzel politika yapıyor ve daha iyi örgütlenme yapıyorlar” şeklinde yanıtlamıştı.

b) E6 ve K5 iyi bir erkek yöneticide olması gereken özellikleri belirttikten sonra, kadın yönetici için bu özelliklerin yanında farklı özellikler de söylemişlerdir. E6 “Kadının kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarının çözümünde iradenin kadına ait olmasını sağlamalı” derken; K5 “Kadın yöneticinin erkek yöneticiden farklı olarak genel politikaları çok iyi kavraması, yorumlaması ve yeniyi yaratması gerektiğini” söylemiştir. K5’in kadın yöneticiden beklentileri oldukça fazladır. Beklentilerin fazla olması kadın yöneticiyi “başarısız” olarak görmeyi kolaylaştıran bir etken olabilir.

E6 ve K5 12. soruyu “Kadınlarla erkeklerin politika yapma tarzları çok farklı” şeklinde yanıtlamışlardı.

c) E2, E5, K1, K2 ve K4 bu soruları ayrı ayrı yanıtlamış, kadın ve erkek yöneticiler için genel ve herkesçe kabul gören kriterlerden farklı olarak şunları söylemişlerdir: “Kadın sorununa duyarlı, kadın taleplerine ve çalışmalarına öncelik veren ve destek sunan, toplantılarda konuşmak isteyen kadınlara süre sınırlaması koymayan vb. kriterlerin yanı sıra, kadın yöneticilerin mutlaka kadın bakış açısına sahip olması gerektiğini” söylemişlerdir. K2 ise, “Bu özelliklere sahip bir kadın yöneticinin sendikada çok yorulup yıpranacağını” belirtmiştir. Bu bölümdeki görüşülenlerin bakış açıları sendikadaki cinsiyetçiliği azaltmaya yöneliktir ve olumluluk içermektedir. Toplumsal cinsiyet sorunu sadece kadınların değil, erkeklerin de sorunudur. Bu nedenle, daha önce (14. ve 15. soruların giriş kısmında) sözü edilen “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” kriterinin hem erkekte hem de kadında aranması gereken kriterler arasında olması; sendika içerisinde cinsiyetçiliği azaltmaya yönelik mekanizmalar ve politikalar üretilebilmesi açısından önemlidir. Kadınların toplumdaki ikincil statülerini görmeyen ve sorun etmeyen yöneticiler, ister kadın – ister erkek olsun, sendikadaki cinsiyetçiliği artırmaya ve yeniden üretmeye yönelik politikalar

üreteceklerdir. Yönetim mekanizmalarında bulunan kişinin biyolojik cinsiyeti değil, bakış açısı önemlidir.

16. Kadın Sorunu Sizce Nedir?

Görüşülenlerin tümü kadın sorununun varlığını kabul etmekte ve kadın sorununun önemli bir sorun olduğunu düşünmektedirler.

Görüşülenlerin büyük bir kısmı, kadın sorununun yüzyıllardır süren bir sorun olduğunu, kapitalist sistemde de devam ettiğini ve nihai çözümünün sınıfsız ve sömürsüz bir toplumda mümkün olabileceğini ama bu sorun için bugünden mücadele edilmesi gerektiğini söylemektedirler. Kısacası, görüşülenlerin büyük bir kısmının kadın sorununa bakışta sınıfsal bir bakış açısına sahip olduğu söylenebilir.

Tespit edilen bu benzerliklerin dışında görüşülenlerin kadın sorununa yaklaşımları farklılık göstermektedir. Örneğin; E1 “Kadın sorunu fırsat eşitliği sorunudur.... Fırsat eşitliğinden yararlanma konusunda cinsler arasında yasalardan kaynaklı, kültürel değerlerden kaynaklı engeller var ise, ki vardır; bunu giderebilecek mekanizmaların oluşması lazım.... Toplumsal bir dönüşüm olmalı.” demektedir. Buradan, yasalardan ve kültürel değerlerden kaynaklı engeller kaldırıldığında, fırsat eşitliği sağlanacak ve kadın sorunu çözülecektir, sonucunu çıkarmak mümkündür. Norveç ve İsveç gibi ülkeler de uygulanmakta olan cinsler arası eşitlik politikalarıyla kamusal yaşamda yer alan kadınların sayısı artmakta ama kadın sorununun tamamen çözümediği de bilinmektedir.

Eğitim – Sen’in düzenlediği “Eğitici Eğitimi Projesi”ne, İsveç Öğretmenler Sendikası’nı temsilen katılan Jan Forsell İsveç’teki durumu şöyle anlatmaktadır: “1960’lı 1970’li yıllarda büyük oranda kadın işgücüne katılırken, bunlar genelde çocuk bakımı, hastabakıcılık ve yaşlı bakımı gibi geleneksel kadın rollerini yansıtan iş ve sektörlerde, rutin endüstri ve büro işlerinde istihdam edilmişlerdir... Kadınlarla erkekler

farklı sektörlerde çalışmakla kalmamakta, aynı sektör içinde de farklı işleri yapmaktadırlar... Tüm gün çalışan bir kadının aldığı ücret, aynı süre çalışan bir erkeğin aldığından %80'i kadardır... İsveç'teki profesörlerin yalnızca %7'si kadındır."² Diğer kapitalist ülkelerde olduğu gibi İsveç'te de, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyete dayalı işbölümünün devam ettiği söylenebilir.

Sözü edilen "Eğitici Eğitimi Projesi"ne, Norveç Öğretmenler Sendikası'nı temsilen katılan Anne Beth Laforce de Norveç'teki durumu şöyle anlatmaktadır: "Genel olarak kadınların maaş ortalamaları erkeklerinkinin %90'ı kadardır. Kadınlar aynı sektör içerisinde de farklı görevlere sahiptirler... Norveç'teki tüm öğretmenlerin yaklaşık %73'ü kadın olmasına karşın, okul müdürlerinin yalnızca %38'i kadındır.... Kadınlar hâlâ yarı zamanlı çalışmakta ve çoğu bunu, çocuklarının bakımı ve çalışmayı aynı anda yürütebilmek için yapmaktadır."³ Yani Norveç'te da kadınların durumu İsveç'ten farklı değildir.

İsveç, Norveç, Hollanda ve Danimarka gibi ülkelerde uygulanan cinsler arası eşitlik politikalarıyla kadınlar için "görece" rahatlamalar sağlanmış ve kamusal alanda yer alan kadınların sayısı artmıştır ama toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu çözülmüş değildir. Çünkü kapitalist sistem, kadınların toplumsal yaşamdaki ikincil / ezilen olma konumundan birçok açıdan çıkar sağlamaktadır. Kapitalist sistemin bunu gerçekleştirme biçimleri ve sağladığı yararlar, anımsanacağı gibi Bölüm – I'de anlatılmıştı.

E6 bu soruda şunları söylemektedir: "Kadın sorunu kapsamlı ve bütünlüklü yaklaşımları gerektirecek derinlikte ve içeriktedir.... Kadın sorununu siyasal, sosyal kültürel olarak tarif ederken, yaşamın genelinden kopuk öznel ve güncel ifadelerle tariflemek oyalamacılık olur." Burada, kadın sorununun kapitalist sistemle olan ilişkisine vurgu yapıldığı düşünülebilir.

² Forsell, Jan, "Sendikal Çalışma ve Kadınların Katılımı", *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim – Sen, Ankara, 2000, s: 210 - 211.

³ Laforce, Beth, Anne, "Norveç Öğretmenler Sendikası", *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim – Sen, Ankara, 2000, s: 303 - 304.

K1 cinsiyetin toplumsal olduğundan söz ederek, kadın sorununu şöyle tanımlamaktadır: “Kadınların erkekler karşısında ikincil durumda olması, öyle yaşatılması, öyle eğitilmesi ve öyle şekillendirilmesi kadın sorunudur.”

K3 “İçinde yaşadığımız sistemde kadınların erkeklerle birlikte ezildiğini ve sömürüldüğünü biliyoruz, egemen sınıfın kadınları ve erkekleri tarafından. Öte yandan toplumumuzun geleneksel ve erkek egemen niteliği, kadınların ikincil konumunu yaratmakta ve ezilen cins olarak da çeşitli sorunlar yaşatmaktadır. Bu konudaki çözümün sınıfsız ve sömürsüz bir toplumda mümkün olacağını biliyoruz. Ancak, bu mücadeleyi verirken, aynı zamanda bugün içinde yaşadığımız sistemde kadının sorunlarını en aza indirmenin mücadelesini de yürütmek zorundayız” demektedir. K3 kadın sorununa sınıfsal bir bakış açısıyla bakmaktadır ve K3’ün anlatımlarından egemen sınıfa mensup kadınların ezilmediği gibi bir sonuç çıkarılabilir. Kapitalist sistemde farklı sınıflara mensup kadınların, toplumsal cinsiyet sorununu farklı biçimlerde ve düzeylerde yaşadığı düşünülmektedir.

K4 ise şunları söylemektedir. “Yaşamın pek çok alanında ev, iş, çalışma yaşamı, kendi örgütlerimiz, en ilerici olduğumu düşündüğümüz ortamlarda bile, sarmal gibi bütün toplumu ve varoluşumuzu sarmış bir sorun bence... Cinsiyetçi yaklaşım, kadınlara yönelik olarak uygulanan ayrımcılık, hayatımızın her alanında var.... Birçok kadın, kadın sorununun evde bulaşığın kimin tarafından yıkanacağı ile ilgili bir şey olduğunu düşünüyor ama ben öyle düşünmüyorum.” K4’ün sendikanın yönetim mekanizmalarında bulunmuş bir kadın olarak, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olduğu düşünülmektedir.

K5 “Kadın sorunun sistemin oluşturduğu bir sorun olduğunu” söyleyerek, konuşmasına şöyle devam etmektedir: “Kadın sorunu sistem sorunudur, cinsinin farkına varma sorunudur, insan – doğa çelişkisidir. Cinsel özgürlüğünü kazanmamış hiçbir kadın, asla kadın olduğunun farkına varamayacaktır... Kadın sorunu belki de kadının

kendi kimliğinin bilincine varması sorunudur.” Buradaki yaklaşım tarzının tutarlı olmadığı düşünülmektedir. İlk cümlede kastedilen sistem kapitalist sistemse eğer; kapitalizm öncesi dönemlerde ve reel sosyalizmin yaşandığı ülkelerde de kadın sorununun devam ettiği bilinmektedir. Genel olarak K5’in yaklaşımının toplumsal cinsiyet temelinde bir yaklaşım olmadığı söylenebilir.

E3 “Kadın sorunundan çok erkeklerin sorunu nedir, insanların sorunu nedir” cümlesiyle başlayan ve ilk etapta kadın sorununu yadsıyan bir yaklaşımı çağrıştıran bu bakış açısından sonra, konuşmasının ilerleyen bölümlerinde kadın sorununun öneminden ve bazı cinsiyetçi tutumlardan söz etmektedir. “Kadın olmak Türkiye’de başlı başına bir sorun.... Üniversite mezunu olup da eşini dövenler, eşini başkasının yanında zora sokanlar. Sadece dayakla değil, sözle de şiddet olur.” E3’ün kadın sorununa bakışını, söylediği ilk cümlelerin yansıttığı düşünülmektedir. Bu cümlede E3 aslında kadın sorununun varlığını yadsımaktadır. E3 “Kadın olmak Türkiye’de başlı başına bir sorun” diyerek de kadın sorununun; Türkiye’ye özgü, sadece kadınları ilgilendiren bir sorun olduğunu belirtmekte ve erkekleri bu sorunun dışında tutmaktadır.

Benzer bir durum E4’ün söylemlerinde de gözlenmektedir. E4 konuşmasına; “Bence ezenle – ezilen sorunu var. Emekle sermaye sorunu var. Sermaye emekçilere kadın erkek demeden her türlü saldırıyı yapıyor.” Cümleleriyle başlamakta ve yine ilk etapta kadın sorununu yadsıyan bir yaklaşımı çağrıştırmaktadır. Ama aynı görüşmeci konuşmasının ilerleyen bölümlerinde; “Aynı işkolunda kadınlara daha az ücret verilmesi, daha fazla çalıştırılması, evde parça başı çalıştırılması... Yani kadın emeğinin üzerinde daha büyük bir sömürü var.... Kadınların çalışması bir erkek egemen toplum olduğumuzdan bir yan gelir.” demekte ve iş yaşamındaki cinsiyet ayrımcılığından söz etmektedir. E4’ün de kadın sorununa bakışını, söylediği ilk cümlelerin yansıttığı düşünülmektedir. Sonrasında söylenen cümleler öylesine söylenmiş gibidir.

E3 ve E4'ün çelişkili gibi görünen bu söylemleri, kadın sorunun tanımlama konusunda net olmadıklarını, bu sorun üzerinde yeterince düşünmediklerini ya da düşünmek istemediklerini ve bu sorunun bilinçli ya da yarı bilinçli olarak görmezden geldiğini göstermesi açısından önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyetin ayırıcılığı olmak bir yana kadın sorununun varlığı “sözde” kabul edilmektedir.

E5 ise; “Kadın sorununu Dünya'daki insanlığın sorununu olarak değerlendiriyorum. İnsanlığın yarısının sorunu olarak değerlendiriyorum. Dünya'daki egemen ideoloji ataerkil ve erkek egemen. Ataerkilliğin getirdiği bir düşünce erkek egemenliği. Kadın sorunu insanlığın yarısının sorunu” demekte ve konuşmasının devamında kadının ikincil statüsünden söz etmemektedir. E5 tarafından kadın sorununun insanlığın yarısının sorunu olarak görülmesi yaklaşımı, E3'ün yaklaşımına benzemektedir. Kadın sorunu sadece kadınların sorunu olarak görülmekte ve erkekler bu sorunun dışında tutulmaktadır.

Oysa ki; toplumsal cinsiyet sorunu sadece kadınları ilgilendiren bir sorun değildir, bu sorun erkekleri de ilgilendirmekte ve erkeklerin de sahip oldukları erkek egemen davranış biçimlerini sorgulamalarını gerektirmektedir. Kadın sorununun sadece kadınların sorunu olarak düşünülmesinin bir devamı olarak, sendikalarda kadın çalışmaları ve talepleri kadın komisyonlarına hapsedilmiş veya havale edilmiş durumdadır. Kadınlara “İşte kadın komisyonunuz, kadın sekreteriniz, sorunlarınız var, çözün” denilmektedir.

Bu soruya verilen yanıtlardan, ayrıca şunu da gözlemek mümkündür. Görüşme yapılan kadın ve erkekler kadın sorununu çok farklı bakış açılarıyla tanımlamaktadırlar. Kadınların (K5 dışında) kadın sorununu daha çok toplumsal cinsiyet temelinde tanımladıkları ve sendika içerisinde yaşanan cinsiyetçiliğe vurgu yaptıkları söylenebilir. Erkeklerin kadın sorununa bakış açısı, toplumsal cinsiyet temelinden çok uzaktır. Kadın sorununun varlığının kabul edip, önemsemek ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olmak ve içselleştirmek farklı şeylerdir. Erkeklerin (bütün sorulara verdiği

yanıtlar değerlendirildiğinde, belki E6 bu değerlendirmenin dışında tutulabilir) kadın sorununa toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelinde yaklaşmadıkları ve bu ayrımcılığın bilincinde olmadıkları düşünülmektedir.

“Evli ve çocuklu olmanız,⁴ sendikal katılımınızı nasıl etkiledi?” sorusuna görüşme yapılan erkeklerden E1, E2, E4 ve E5 özetle; “Sendikal süreçte evimi, eşimi ve çocuğumu ihmal ettiğim zamanlar çok oldu” diyerek çevrelerinden de olumsuz örnekler vermişlerdir.

E6 “Eşimle paylaşımcı ve dayanışmacı bir tarzda aynı dönemde aktif yer aldık.” demektir.

E3 ise; “Bu süreçte mümkün olduğu kadar evimi, eşimi ve çocuklarımı ihmal etmemeye çalıştım” demektir.

Erkek görüşülenlerin, kendi özel yaşamlarında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ve cinsiyete dayalı işbölümünü yeniden ürettikleri düşünülmektedir. Sendikal faaliyet yürüten erkekler bunu evlerinde, evden ve çocuktan sorumlu bir kadının olması karşılığında, yani kadının ev içi emeğinin kullanılması karşılığında yapabilmektedirler.

Bu durum Bölüm-II’de (Aile) anlatılan kadının ailedeki konumuyla tamamen örtüşmektedir. Kadın aile içerisinde yeniden – üretim görevini yerine getirmekte, erkek ise kamusal alanın bir parçası olan sendikal alanda yer almaktadır.

Evlilik – sendikal faaliyet ilişkisi konusunda, görüşme yapılan kadınlardan K1, K2, K4 ve K5 özetle şunları söylemektedirler: “Sendika içerisinde aktif olan ya da yönetimlerde yer alan kadınların kocaları da politiktir ve aktif bir politik yaşamları vardır.” Aynı durum kendileri için de geçerlidir. Ayrıca bu kadınlar; “Yönetimlerde

⁴ Görüşme yapılan erkeklerin tümü evli ve çocuk sahibidir.

bulundukları dönem içerisinde evlerini ve çocuklarını çok ihmal ettiklerini” belirtmişlerdir.

Sendika içerisinde aktif olan ya da yönetimlerde yer alan erkeklerin karıları politik olmayabilmekte, ama aktif olan kadınların kocalarının da politik olması neredeyse bir önkoşul gibi görülmektedir.



BÖLÜM – VI

EĞİTİM – SEN'DE KADINLARIN BUGÜNKÜ DURUMU

Eğitim-Sen'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmaları araştırırken, kadınların günümüzdeki durumlarına ve konumlarına bakmak yararlı olacaktır. Eğitim-Sen'de kurulduğundan günümüze kadar kadın çalışmaları yapılmaktaydı / yapılmaktadır. Yapılan kadın çalışmaları, kadınları sendika içerisinde hangi noktalara taşıdı? Yapılan kadın çalışmaları sendikanın izlediği genel politikaları etkileyebilmiş miydi, etkileyebilmişse ne derece etkilemişti? Kadın sekreterleri veya komisyonları ile diğer yönetim kurulu üyelerinin ilişkilene düzeyi nasıldı? Bu ve benzeri soruları yanıtlayabilmek amacıyla dört kadın ile görüşme yapılmıştır. Görüşülenlerin tümü halen yönetim mekanizmalarında yer almaktadırlar. Bu bölümde de geçen bölümde olduğu gibi; görüşülenlerin kimliği, bilimsel etik kuralları gereği saklı tutulacak ve K6, K7, K8, K9 kodlamaları kullanılacaktır. Kodlama yapılan kişilerin özellikleri EK-8'de anlatılmaktadır. Bu bölümde görüşme yapılan kadınlarla, daha önceki iki bölüm için görüşme yapılan kadınlar farklıdır. Önceki iki bölümde görüşme yapılan kadınların (ve erkeklerin) Eğitim-Sen'in tarihini ve Eğitim-Sen'de kadın tarihini bilmelerine dikkat edilmiştir. Bu bölümde görüşme yapılan kadınlar halen Eğitim-Sen şube yönetimlerinde kadın sekreteri olarak görev yapmaktadırlar.

Bu bölümde görüşme yapılan kadınlara sorulan soruların bir listesi EK-11'de yer almaktadır.

1. Eğitim – Sen’e Üye Olan Kadınların Ortak Özellikleri Nelerdir?

K6, K8 ve K9 sendika üyesi olan kadınların ortak özelliklerini benzer şekilde tanımlamakta ve özetle şunları söylemektedirler: Kendi haklarını koruma ve geliştirme konusunda bilinçli davranan, örgütlülüğün gerekliliğine inanan, haksızlıklara karşı duyarlı, gelişmeye ve yeni fikirlere açık, kendi başına davranabilen ve kitap okuma alışkanlığı olan kadınlar.

K7 ise, sendikalar yasası çıkmadan önceki üye profili ile yasa çıktıktan sonraki üye profilinin farklı olduğunu belirtip, kadın üyeler için bu farklılığı şöyle açıklamaktadır: “Sendikalar yasası çıkmadan önce, üye olan kadınlar toplumsal sorunlara duyarlı, bilinç seviyesi yüksek ve politik kadınlardı. Her ne kadar aktif katılımı olmasa bile, kendiliğinden üye olan, zor koşullarda, örgütlenmenin önünde engellerin olduğu bir dönemde, her şeye rağmen kendiliğinden üye olan bilinçli bir kadın üye profili vardı. Yasa çıktıktan sonraki süreçte, o zamana kadar yasaklamalardan dolayı bazı kaygıları olan, yasayla birlikte bu kaygıların ortadan kalkmasıyla üye olan kadınlar var. Bunlar apolitik diyebileceğimiz, siyasal süreçten uzak, 12 Eylül sonrası sürecin özellikle çizdiği bir profil ve yapı taşıyorlar. Yani siyasal, toplumsal konulara karşı ciddi anlamda duyarsız, daha çok bireyselliği ön planda olan ve talepleri de daha çok özlük haklarıyla ilgili talepler. Yani özlük hakları taleplerinin karşılanması ve kazanılması yönünde beklentileri söz konusu. Bu kadınları aktifleştirme ve sendikal mücadeleye çekme noktasında da ciddi sorunlar yaşanıyor ve hâlâ bu kadınlar sendikal faaliyetlere dahil edilemedi.” K7 sendikanın kadın üye oranıyla ilgili olarak da bilgi vermektedir. “Yasa çıktıktan sonra 90 bin yeni üye yapıldı. Yasa çıkmadan önce, sendikada %31 olan kadın üye oranı, şu an %41 civarında. Bunda pantolon giyme eyleminin de çok etkisi oldu, tam örgütlenme kampanyası dönemine denk geldi ve somut bir kazanıma dönüştü.”

K7'nin belirttiği gibi sendikalar yasası çıkmadan önceki üye profili ile yasa çıktıktan sonraki üye profili farklıdır. Üye profilindeki bu farklılaşma hem kadınlar hem de erkekler için geçerlidir. Sendikalar yasası çıkmadan önce sendikaya daha politik denebilecek kadınlar ve erkekler üye olurken; yasa çıktıktan sonra sendikaya üye olanların sayısı hızla artarmış (sendikal dokümanlardan edinilen bilgiye göre; 2002'de yapılan üye kampanyası ile sendikanın üye sayısı 120 binden 180 bine çıkmıştır) aynı zamanda sendikaya politik olmayan, sendikadan beklentileri sadece özlük ve ekonomik haklarla ilgili olan kadınlar ve erkekler üye olmaya başlamışlardır. Nitekim bu durum, Bölüm-V'te (Eğitim – Sen'de Kadın Tarihi Bölümü'nde) 3. soruya (Üye kadın profili nasıldı?) ve burada bu soruya verilen yanıtların karşılaştırılmasıyla da ortaya çıkmaktadır. Bölüm – V'te 3. soruda, görüşülenlerin tümü; "Eğitim – Sen'in kuruluş aşamasında sendikaya üye olan kadınların büyük bir kısmı, politik ve grup aidiyeti olan kadınlardı." tespitinde bulunmuşlardı. Burada ise; "Kendi haklarını koruma ve geliştirme konusunda bilinçli davranan, örgütlülüğün gerekliliğine inanan, vb." tespitlerde bulunmuşlardır.

2. Eğitim – Sen İçerisinde Aktif Olan Kadınların Ortak Özellikleri Nelerdir?

K6, K7 ve K9 sendikal faaliyetlere aktif olarak katılan kadınların; politik ve grup aidiyeti olan kadınlar olduğunu söylerken, K8; "Bulundukları yerde etkin olmaya çalışan, gündemi takip eden ve araştıran kadınlar" olduğunu söylemektedir.

Görüşülenlerin tümü, aktif olan kadınların medeni durumları ile ilgili olarak şu bilgileri vermektedirler. Yalnız yaşayan, evli – çocuksuz, eşinden ayrılıp çocuğuyla yaşayan veya eviçi sorumlulukları fazla ön plana çıkmayan kadınlar.

K7 yukarıdaki bilgilere ilişkin olarak oranlar da vermektedir: “Evli ve çocuk sahibi olup, sendikal mücadeleye aktif katılan kadınların %10; sendika içerisinde aktif çalışıp, grup aidiyeti olmayan kadınların da %3-5 civarında” olduğunu söylemektedir. K7 ayrıca; “Aktif olan kadınların genelde kocaları da politiktir” demektedir.

Bu soru da Bölüm – V’te (Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi Bölümünde) 4. soru (Sendika içerisinde aktif olan kadınların profili nasıldı?) olarak bulunmaktaydı. Bölüm – V’teki 4. soruya ve burada bu soruya verilen yanıtlar karşılaştırıldığında şunları söylemek mümkündür: Sendika içerisinde aktif olan kadınlar yine daha çok politik ve grup aidiyeti olan kadınlardır. Yani aktif olan kadınlarda politik düzey açısından bir farklılaşma gözlenmemektedir.

Bölüm – V’te 4. soruda aktif olan kadınların medeni durumları ile ilgili olarak net bir bilgi edinilemezken; burada net bir bilgiye ulaşmak mümkün olmaktadır. Günümüzde sendika içerisinde aktif olan kadınlar daha çok yalnız yaşayan, evli – çocuksuz veya eşinden ayrı çocuğuyla yalnız yaşayan kadınlardır. Bu farklılaşmanın nedenleri neler olabilir? Bu bölümde görüşülenlerin, gözlemlerinin daha net olmasından mı kaynaklanmaktadır? Yoksa sendika içerisinde gerçekten böyle bir farklılaşma yaşanmış mıdır? Böyle bir farklılaşmanın bir önceki bölümde görüşülenlerin gözlemlerinin net olmamasından kaynaklanma ihtimalinin zayıf olduğu, sendika içerisinde böyle bir farklılaşmanın yaşandığı düşünülmektedir. Öyleyse, bu farklılaşmanın nedenleri neler olabilir? Görüşülenlerin tümünün söylediklerine ve bu çalışmayı yapan kişinin sendikal faaliyet deneyimlerine ve gözlemlerine dayanarak şunlar söylenebilir:

Bir; Eğitim – Sen’in kuruluş aşamasında 1980 öncesinin politik kadınları yer almaktaydılar. Bu kadınlar genelde evli ve çocuklu kadınlardı. Ama zaman içerisinde bu kadınlar emekli olup sendikal alandan çekilmiş olabilirler.

İki; Eğitim – Sen kuruluş aşamasında, anımsanacağı gibi var olma ve kendini kabul ettirme mücadelesi vermektedir. Bu durum, sendikaya daha dinamik ve mücadeleci denilebilecek bir atmosferin hakim olmasının sağlarken, aynı zamanda sendika içi iktidar mücadelesinin de daha az yaşanmasına neden olmaktadır. Sendika içerisinde yönetici olmanın fazla bir getirisi olmamakta ve yöneticilik prestij sağlamamaktadır. Sendikaların meşruluk kazanması ve yasal düzenleme yapıldıktan sonra, yönetici olmanın bir getirisi olmaya başladığından sendika içi iktidar mücadelesinin arttığı söylenebilir. Eskiye göre kurumsallaşmanın da nispeten sağlanmış olması, sendikal çalışmalara daha çok ve düzenli katılımı gerektirdiğinden; bu durum öncelikli olarak evli –çocuklu kadınların sendikadan uzaklaşmasına neden olmuş olabilir. Bu konuya Değerlendirme bölümünde tekrar değinilecektir.

3. Sendikal Faaliyetlere ve Eylemlere Kadın Katılımını Nasıl Bulunuyorsunuz? Neden?

K6 ve K8 “Sendikal faaliyetlere kadın katılımını yetersiz bulduklarını” ifade etmişlerdir. K6 bunun nedenlerini; “Cinsiyete dayalı işbölümü ve siyasal bilinç eksikliği” olarak açıklamaktadır.

K7 ve K9 sendikal faaliyet ve eylemleri ayrı ayrı değerlendirerek, bu soruyu yanıtlamışlardır. K7 “Kadınlar sendikal eylemlere daha çok katılıyorlar ama söyleşi, panel, kadın komisyonu toplantıları ve eğitim çalışması gibi faaliyetlere fazla katılım sağlamıyorlar. Genel eylemlerde kadın katılımı oldukça yüksek. Örneğin; sevk eylemleri. Çoğu yerde erkeklerden fazla kadınlar katılıyor veya kadın üye oranına göre bir katılım sağlanabiliyor. Ancak faaliyetlerde fazla etkinlik gösteremiyorlar. Bunun birçok nedeni var. Sendikal ortamın çekici olmaması, kadınların kendilerini orada ifade edememeleri, sendikal atmosferin kahve atmosferini anımsatması, orada konuşulan dilin kadına hitap etmemesi, kadının evdeki sorumlulukları, vs. gibi birçok etken var. Sendikal faaliyetlere girme süreklilik isteyen bir şey, eylemde ise, bir defa katılıp gidecek, çok fazla vaktini almayacak ve evdeki işlerini aksatmayacak. Dolayısıyla hem

zaman ve evdeki sorumlulukları açısından hem de sendikal ortamın kadını çekememesinden kaynaklı, sendikal faaliyetlerde kadın çok fazla varlık gösteremiyor.”

K9 “Kadınlar özellikle sokak eylemlerine yoğun bir şekilde katılıyorlar” dedikten sonra eylemleri; genel taleplerle ilgili eylemler ve kadın talepleriyle ilgili eylemler olarak ikiye ayırıp, şöyle bir değerlendirme yapmaktadır: “Kadına yönelik konularda kadın üyeleri eyleme katmak zor oluyor. Genel eylemlere daha çok kadın geliyor... 8 Mart’ta, KESK’in bir eyleminde daha çok kadın görürsünüz ama 8 Mart’la ilgili olarak yapılan bir panelde kadın katılımı çok az oluyor... Kadınların genel eylemlerdeki katılımını, kadına özgü şeylerde harekete geçiremiyoruz. Bunun kendisi bir sorun tabii.... Belki kadınlarla ilgili kampanyalarda özel bir yöntem izlemek gerekebilir... Belki problem bizden kaynaklıdır, sendikanın örgütleniş biçiminden, duruş tarzından, bu tür şeyler belki de işyerlerinde kadınlara ulaşmıyor, sendika lokalleriyle sınırlı kalıyor... Kadınlarla ilgili konularda yönetimde bir kadın varsa, sadece o kadın çalışıyor, ona birkaç kişi yardımcı oluyor.... Kadınlara ilişkin kampanyalar kadınların kendi meselesi olarak algılanıyor ve bunu yapan kadınlar yalnız kalıyorlar... Kadınlara ilişkin dilekçeler dağıtılırken, afişler gönderilerken mutlaka aksıyor. Bunların çoğu sendika binasında kalıyor, dağıtılmıyor.... Ama genel eylemlerde böyle bir problem yok. Çünkü yönetimler, aktif çalışan üyeler bütün eforunu buna sarf ediyor. Kadınlarla ilgili faaliyetlerde, sendika yöneticilerinin, tam tersi kenara çekilip müdahale etmediklerini, hatta çalışan kadınlara destek vermenin ötesinde alaycı yaklaşıtlarını ve hafife aldıklarını görüyoruz..... Örneğin; pantolon giyme eyleminde [7 Aralık 2001’de yapılan eylem kastediliyor], birkaç kadın son birkaç gün çalıştı.... Kadın eylemleri sahipsiz eylemler, sendikanın sahiplenmediği, üstlenmediği, kendini sorumlu hissetmediği kampanyalar, ben öyle görüyorum.... Sendikanın genel eylemlerinde bütün olanaklar seferber ediliyor. Herkes çalışıyor, kadınlar da çalışıyor. Ama kadınlarla ilgili konular sadece kadınların işi olarak görülüyor.”

K9'un açıklamaları uzun ama önemli görüldüğünden, mümkün olduğu kadar bir özetleme yapılmaya çalışıldı. Şunlar söylenebilir:

Bir; bir önceki soruda söylenen, “sendikada nispeten yaşanan kurumsallaşmayla birlikte, sendikal çalışmalara daha çok ve düzenli katılım gerektiğinden; bu durum evli – çocuklu kadınların sendikadan uzaklaşmasına neden olmuş olabilir” tespiti K7 ve K9'un tespitleriyle de doğrulanmaktadır. K7 ve K9 komisyon çalışmaları, panel, seminer, eğitim çalışması, vb. sendikal faaliyetlere kadın katılımının az olduğunu belirtmektedirler. Çünkü bu tür faaliyetlere katılım hem çok zaman olmakta, hem de süreklilik gerektirmektedir. Dolayısıyla bu tür çalışmalar öncelikli olarak evli – çocuklu kadınların sendikadan uzaklaşmasına neden olmuş olabilir. Evli – çocuklu bir kadının mesai saati içerisinde yapılan bir sevk eylemine katılması; çocuğun kime bırakılacağı sorunu yaşanmayacağından daha rahat olabilmektedir. Benzer bir durum kısa süreli yapılan bir basın açıklaması için de geçerlidir.

İki; KESK ve Eğitim – Sen'de oluşturulan kadın sekreterlikleri sayesinde, sadece kadın taleplerini kapsayan eylemlerin eskiye göre, daha fazla sayıda yapıldığı söylenebilir. Bölüm – V'te (Eğitim – Sen'de Kadın Tarihi Bölümünde) 16. soruda (Kadın sorunu sizce nedir?) “kadın sorunu sadece kadınların sorunudur” zihniyetinin sonucunda; “kadın çalışmaları kadın sekreterliklerine / komisyonlarına havale edilmiş durumdadır” tespiti özellikle K9'un açıklamalarıyla da doğrulanmış olmaktadır.

Üç; üyelerinin %40 – 41'inin kadın olduğu bir sendikada, kadın taleplerini içeren eylemlerin sadece yönetimlerde ve kadın komisyonlarında bulunan az sayıda kadın tarafından örgütlenmeye çalışılması, çoğu erkek yöneticinin hiç ilgilenmemesi ve örgütlemeye çalışmaması ayrıca üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur. Bunun, sendikanın yönetim mekanizmalarında bulunan kişilerin demokrasi anlayışıyla, kadın sorununa bakışıyla ve sendikanın iç işleyişiyle ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu konu Değerlendirme başlıklı bölümde tekrar ele alınacaktır.

4. Kadın Sekreterliklerinin veya Komisyonlarının İşlevleri Nelerdir? Bu Sekreterlikler veya Komisyonlar Neler Yapıyorlar?

Öncelikle Eğitim – Sen’de kadın sekreterliğinin işleyişine bakmak, konumuz yararlı olacaktır.

Eğitim – Sen içerisinde 2000 yılına kadar kadın komisyonları tarafından yürütülen kadın çalışmaları, 2000 yılından sonra genel merkez ve şubelerde oluşturulan kadın sekreterlikleri ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonları tarafından yürütülmeye başladı. Eğitim – Sen Genel Merkez Kadın Sekreteri’nden edinilen bilgiye göre; şu an 90 Eğitim – Sen Şubesi’nin 67’sinde kadın sekreteri bulunmaktadır. Diğer şubelerde muhtemelen yönetimde kadın olmadığından, kadın sekreteri de yoktur. Yine Genel Merkez Kadın Sekreteri’nin verdiği bilgilere göre; her yıl bir veya iki defa Ankara’da kadın sekreterleri ile, KASAUM’dan (Ankara – Kadın Sorunlarının Araştırma ve Uygulama Merkezi) akademisyenlerin de katılımıyla toplantılar yapılmaktadır. Bu toplantılarda şubelerde yapılan çalışmalar, sendikanın kadınlarla ilgili yürüttüğü faaliyetler değerlendirilip, sonrası için ne tür faaliyetler yapılabileceğine ilişkin öneriler sunulmaktadır. Sunulan öneriler KESK Genel Merkez Kadın Sekreterliği’ne iletilmekte ve karara dönüşen öneriler, bir program dahilinde şubelere iletilmektedir. Şube kadın sekreterlikleri, Merkez Kadın Sekreterliği’nin programını, hayata geçirme yönünde çalışmalar yapmaktadırlar.

Görüşülenler bu soruya oldukça uzun yanıtlar vermişlerdir. K6 “Kadın sekreterliklerinin işlevi tabii ki kadını sendikal aktivitelere katmak konusunda, onlara bilinç ve perspektif kazandırmaktır” derken; K8 ise “Kadın sekreterliklerinin işlevi kadın bilincini geliştirip, olaylara kadın bakış açısı ile bakabilen, kadın sorununa duyarlı kadını geliştirmektir. Kadının bulunduğu yapılanma içerisinde eşitsizliği gidermek, kadınların yaşadığı sorunlara çözüm yolları üretip kitleyi bu doğrultuda harekete geçirmektir” demektedir.

K6 ve K8'in kadın sekreterliklerinin işlevi konusuna bakış açıları farklıdır. Anımsanacağı gibi Bölüm – V'te (Eğitim – Sen'de Kadın Tarihi Bölümünde) 7. soruda (Kadın komisyonları her şubede var mıydı, ne yaptı bu komisyonlar?) Eğitim – Sen'in kuruluş aşamasında, kadın komisyonlarının işlevi konusunda tartışmalar yaşandığı, bu konuda sendika içerisinde iki farklı görüş olduğu vurgulanmış ve bu iki farklı görüş ayrı ayrı anlatılmıştı. K6 ve K8'in bu konudaki bakış açıları tam da bu farklılığa karşılık gelmektedir. K6 aslında “Kadın sekreterliklerinin / komisyonlarının temel işlevi daha çok kadını örgütlemek ve sendikal faaliyetlere katmaktır” derken; K8 “Kadın sekreterliklerinin / komisyonlarının temel işlevi erkek egemenliğini aşındıracak çalışmalar yapmak ve kadınları, kadın sorununa duyarlı hale getirmektir” demektedir.

Demek ki; Eğitim – Sen'in kuruluş aşamasında kadın komisyonlarının işlevi konusunda var olan görüş ayrılıkları, hâlâ devam etmektedir. (Bölüm – V'te de bu görüş ayrılığının hâlâ devam ettiği söylenmişti.) K6'nın kadın sekreterliklerine sözü edilen yaklaşımı, daha önce bazı erkek görüşülenlerde de görülen “faydacı” bir yaklaşımdır. Daha çok kadını sendikal aktivitelere katabilmek için, kadınların örgütlenme çalışmalarına dahil edilmesi yaklaşımının bir devamıdır. K8'in yaklaşımıyla ilgili belki şöyle bir eksiklik söylenebilir: Kadınları kadın sorununa duyarlı kılmaya çalışırken, erkeği de bu soruna karşı duyarlı kılmak gerekmektedir. Daha önce de söylendiği gibi toplumsal cinsiyet sorunu, sadece kadınların değil erkeklerin de sorunudur.

K7 öncelikle kadın sekreterliğinin kadın çalışmalarına olan olumlu etkisinden söz etmektedir. “Kadın sorununa her anlayışın farklı bir bakış açısı var. Kadın sekreterliklerinin oluşmasıyla, kadınlara yönelik olarak yapılan eğitim çalışmalarıyla ve diğer pratiklerle ortak bir dil yakalanmaya başlandı, denilebilir. 8 Mart'la ilgili yapılan çalışmalarda çok belirgin çatışmalar yaşanıyordu. Şu an bu çatışmalar çok yoğun yaşanmıyor... Yapılan ortak çalışmalar ve eğitim çalışmaları ilerledikçe kadın sorununa sınıfsal bir perspektifle bakış belirginleşmeye başladı..... Cinsiyet sorununun sınıf sorunu içerisinde ele alınması gereken bir sorun olduğu algılanmaya başlandı... Eskiden şube kadın komisyonu bir araya geldiğinde dalga geçilirdi, basite alınırdı, vs.

Ama şimdi, kadın sekreterliğinin kurumsallaşmasıyla birlikte şube yöneticileri veya diğer üyeler, bu çalışmalara daha olumlu bir çerçeveden bakmaya başladılar.”

K9’da kadın sekreterliğinin kadın komisyonuna göre daha işlevli olduğunu söylemekte ve şöyle devam etmektedir: “Kadın çalışmalarıyla birebir ilgilenen bir sekreterliğin olması olumlu. Kadın komisyonunda çalışan kadınlar seçimle gelmediği için, kadın sekreteri kadar yetkisi olmamakta.”

Kadın sekreterliklerinin kadın komisyonlarına göre, daha düzenli ve sistemli çalıştığı söylenebilir. Bunda kadın sekreterlerinin seçimle gelmesinin önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

K7 konuşmasının devamında Eğitim – Sen’de genel merkez ve şubelerde kadın sekreterliği oluşturulduktan sonra, karşılaşılan olumsuzluklardan da söz etmektedir: “Şu an kadın sekreterliği tüzüksel güvenceye alınmamış durumda, genel kurul kararıyla oluşturulan bir sekreterlik. Dolayısıyla bir sonraki genel kurulda delegelerin oy çokluğuyla her an kaldırılabilir... Kadın sekreterliği, kadınların diğer sekreterliklerde görev almasının önünde bir engel oluşturuyor. Örneğin; bazı şubelerde istemediği halde, sadece kadın olduğu için kadın sekreterliği yapan kadınlar var... Kadınlar da eğitim, örgütlenme sekreterliği veya şube başkanlığı yapmak isteyebilir. Ama kadın sekreterliği bunun önünü kapatıyor ve kadını kadın sekreterliğine hapsediyor. Diğer bir olumsuzluk kadın yöneticinin olmadığı şubelerde erkek istemeyerek bu sekreterliği almak zorunda kalıyor... Örneğin farklı anlayıştan tek bir erkek yönetime gelmişse, yönetimde kadın yoksa, cezalandırma şeklinde ve aşağılayıcı bir bakış açısıyla bu erkeği kadın sekreterliğine getirme söz konusu olabiliyor.... Ama şu da var; Dünya’nın hiçbir yerinde kadın sekreterliği yoktur. KESK ve Eğitim-Sen bunun ilk örnekleri. Avrupa sendikalarında daha çok kadın daireleri var.”

K7 yapılan çalışmaları şöyle özetlemektedir: “Bu yıl KESK ile birlikte ‘Sözümüzü Örgütliyoruz’ kampanyası düzenledik. Bu kampanyada çocuk sorunları,

annelik hakları kapsamında doğum izinleri, kreş, emzirme odaları, vb. talepler dile getirildi. Daha önce de KESK ile pantolon giyme eylemini örgütlemiştik. Ayrıca bu yıl Eğitim – Sen genel merkez düzeyinde bir kadın kurultayı yapacak ve bu kurultaya ilişkin bütün şubelerde çalışmalar yapılmaktadır. Yine genel merkez düzeyinde yapılan ‘Kadın Eğitimcilerin Eğitimi’ projesi var. Bu proje 2002 Aralık ayında başladı. 4 aşamadan oluşan bir eğitim projesi bu ve hâlâ devam etmektedir. Bu proje ile Eğitim – Sen’in kendi eğitimci kadrosunun olması hedeflendi. 28 şubeye yönelik bir anket çalışması var. Bu çalışmayla da eğitim işkolunda çalışan kadın profilinin öğrenilmesi hedeflendi”

K9 ise kadınlara yönelik yapılan eğitim çalışmalarını kastederek şöyle demektedir. “Sadece kadınların bilinçlenmesi ve eğitilmesi yeterli değil. Kadınlar yönetimlerde yalnız kalıyorlar, onları destekleyecek erkek yöneticilerin de olması lazım.... Dolayısıyla karma eğitim bir ihtiyaç... Sendikanın genel eğitim projelerinin içerisine cinsiyet duyarlılığının da katılması gerekiyor.”

Kadın sekreterliklerinin / komisyonlarının yaptığı faaliyetler konusunda, görüşülenlerin tümü özetle şunları söylemiştir: Paneller, söyleşiler, şenlikler, şiir dinletileri, kadınların katılabilecekleri çay partileri, bilinç geliştirici eğitim çalışmaları, kadın sorunlarıyla ilgili eylemler, 8 Mart ve 25 Kasım’larda çeşitli etkinlikler.

5. Kadın Sekreterlikleri İle Diğer Yönetim Kurulu Üyelerinin İlişkileri Nasıl? Sorun Yaşanıyor mu?

Bu soruya K7, K8 ve K9 birbirine benzer ve birbirini tamamlayan yanıtlar verirken; K6’nın yanıtı farklılık göstermektedir. K7, K8 ve K9 kadın sekreterliklerinin; erkek yönetim kurulu üyeleri tarafından nasıl algılandığını, dönem dönem yaşanan sorunları ve sendikal faaliyet yapılırken yaşanan sıkıntıları anlatmışlardır.

K8 yaşadıklarını şöyle özetlemektedir: “Kadın sekreterliğini hafife alan bir yaklaşım söz konusu. Gerekliği kavranmamış durumda. Kadın sekreterliğinin yapacağı herhangi bir etkinliği sürekli kontrol etme isteği, bu konuda yapılacak harcamaları lüzumsuz görme yaklaşımı. Kadın sekreterliği yapacağı herhangi bir etkinliğe diğer sekreterliklerden daha fazla emek vermek durumunda kalıyor. Yani destek yok ama sürekli kontrol isteği var. Sorun yaşandığında ise; ikna yöntemiyle çözülmeye çalışılıyor ya da şubeye külfet getirmeyecek şekilde [zaman zaman yaşanan maddi sorunlar kastedilmektedir] etkinlikler yapılıyor. Olmayınca [ikna edilemeyince] dayatılıyor. Örneğin; 8 Mart kutlama kartı basmak istediğimizde, diğer yayınlara bakılmadığı kadar kontrol isteği gelişti. Bu nedenle kartlar geç basıldı. 8 Mart afişi basmak istedik, ‘maddi olarak külfetli olduğu’ söylendi.”

Anımsanacağı gibi Eğitim – Sen’de kadın çalışmaları 1995 – 2000 yılları arasında, şubelerde ve genel merkezde oluşturulan kadın komisyonları tarafından yürütülmekteydi. Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi Bölümünde bu komisyonların özellikle erkekler tarafından içselleştirilmediği ve benimsenmediği vurgulanmıştı. 2000 yılından sonra oluşan kadın sekreterlikleri için de benzer bir durumun söz konusu olduğu, K8’in anlatımlarından görülmektedir. Kadın sekreterlikleri ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonları, sendika içerisinde hâlâ içselleştirilmemiştir. Şube yönetim kurulu üyeleri kadın çalışmalarının gerekliliğine inanmadıkları için; kadın sekreterliğinin yaptığı çalışmaları önemsememekte ve hafife almaktadırlar. Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi Bölümü’nde yapılan; “Kadın sorunu ve kadın çalışmaları kadın komisyonlarına havale edilmiş durumdadır” tespiti hâlâ geçerlidir ve bu kez, kadın sorunu ve kadın çalışmalarının kadın sekreterliğine ve bu sekreterliğe bağlı olarak çalışan kadın komisyonuna havale edildiği söylenebilir.

K8’in anlatımlarından, kadın sekreterleri ile diğer şube yönetim kurulu üyeleri arasında özellikle maddi konularda sorun yaşandığı düşünülebilir. Kadın sekreteri sorun çıktığında öncelikle, diğer yönetim kurulu üyelerini ikna etmeye çalışmaktadır, ikna edemeyince zorlamaya ve K8’in deyimiyle dayatmaya (kastedilenlerden biri, grup ilişkilerini ya da gruplar arası ilişkileri zorlama olabilir) başvurmaktadır. Kadın

sekreterlikleri seçimle geldikleri ve şube yönetim kurulunun bir parçası oldukları için; kadın komisyonlarından farklı olarak ikna, zorlama, grup ilişkileri veya gruplar arası ilişkileri kullanabilmektedirler. Dolayısıyla kadın sekreterliğinin; bir önceki soruda K7'nin anlattığı bazı dezavantajları olmakla birlikte, kadın komisyonlarından daha etkili ve yaptırım gücünün daha fazla olduğu söylenebilir.

K8 sendika içerisinde yaşanan birçok soruna değindiğinden anlattıkları önemlidir.

K7 sendikada kadın sekreterliğinin olumluluklarını şöyle anlatmaktadır: “Kadın sekreterliği oluşturulmadan önce, kadın komisyonlarının hiçbir yaptırım gücü yoktu. Gerçekten şube yönetimleriyle ciddi sorunlar yaşıyordu. Bir etkinlik gerçekleştirildiğinde maddi destek bulamıyorlardı, çalışmaları onaylanmıyordu, küçümseniyordu. Kadın sekreterliğinin oluşmasıyla ve kurumsal bir çerçeveye oturmasıyla birlikte, çalışmalarda ciddi bir rahatlama oldu. Şimdi yaşanan sorunlar şu boyutta gerçekleşiyor: Şube kadın sekreterliğinin kendisinin planlayıp, programladığı çalışmalarda, şubeden maddi destek alma noktasında sorunlar yaşıyor. Ama Genel Merkez Kadın Sekreteri'nden bir karar geldiğinde, şube yönetimi buna uymak zorunda kalıyor ve bu konuda problem çıkaramıyor... Örneğin; 8 Mart'ta Genel Merkez Kadın Sekreteri'nden 'panel, eylem yapılsın' gibi bir yazı gelmişse, şube bunu hayata geçirmek zorunda kalıyor ve engel çıkarmıyor. Dolayısıyla şubedeki kadın sekreterinin önünü Genel Merkez Kadın Sekreteri açmış oluyor.” Burada sendika içerisinde hiyerarşik bir işleyişin olduğu gözlenmektedir. Şube yönetimleri genel merkezden gelen etkinlik programlarına uymak zorunda kalırken; şubesindeki kadın sekreterinin, kadın komisyonu ile aldığı bir etkinlik kararına engel çıkarabiliyor. Bu durum sendika içi demokrasinin iyi işlemediğinin bir göstergesidir.

K7 ayrıca şunları anlatmaktadır: “Temel sorun kadın çalışmalarını ciddiye almama noktasında yaşıyor. Ciddiye almama derken, önceki dönemlerde yaşanan sorunlar yok ama o cinsiyetçi bakış açısının tamamen aşılmadığı gözleniyor.” Sendika

içerisinde kadın çalışmalarının ciddiye alınmaması, önemsenmemesi, görmezden gelinmesi, kadın sekreterleri ile diğer yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişkilerin gerilimli olmasına neden olabilmektedir.

K9 kadın sekreterliğinin sendika içerisindeki konumunu şöyle açıklamaktadır: “Kadınlarla ilgili işler, kadın sekreterliğinin işi ve kadın sekreterliğinin tek başına her şeyi yapması gerekiyor.... Kadınlar asli unsur olarak görülüyorlar, tam bir yönetim kurulu üyesi gibi algılanmıyorlar. İliştirilmiş bir kadın sekreterliği var, kadınlarla ilgili işleri o yapar, o bunun için vardır, olsa da olur, olmasa da olur. Bakış açısı bu.... Kadın sekreterliği örgüt içi hiyerarşide en altta, şu anki mevcut durum bu. Sendika içerisinde temsil edilen anlayışlar, erkekler tarafından temsil ediliyor ve kadın sekreteri üzerinde de, etkisi olan erkekler oluyor. Onların [kadın sekreterlerinin] tek başlarına karar almadığı, mutlaka gidip danıştığı bir otorite. Eşit bir ilişki değil yani, bir ast – üst ilişkisi.” Sendika içi demokrasinin iyi işlemediğine değinilmişti. Sendikada bulunan grupların da iç işleyişinin demokratik olmadığı görülmektedir. Grubu içerisinde aday olup, yönetime gelen kadın sekreterinin; grubunun bakış açısıyla ve aynı zamanda erkek olan grup temsilcisinin yönlendirmesiyle, politika yaptığı söylenebilir. Bir grup adına ve grup tarafından yönetime gelen kadın sekreterinin, grubunun bakış açısıyla politika yapması, beklenen bir durum olmakla birlikte; bu durum, toplumsal cinsiyetle örtüşmektedir. Kadın, iş yaşamında ve ev yaşamında olduğu gibi yönetilen ve erkeğe bağımlı konumdadır.

K6’nın bu soruya verdiği yanıtın, K7, K8 ve K9’un yanıtından farklı olduğu belirtilmişti. K6 şunları söylemektedir. “İlişkiler iyi. İşyeri temsilcileri de dahil bugüne kadar yapılan çalışmalarda duyarsız davranan arkadaş olmadı. Genel Merkez’den gelen yazılar [kadın çalışmalarıyla ilgili yazılar kastedilmektedir], işyerlerine götürülmüştür, panolara asılıp duyurusu yapılmıştır, o alanda önemsememezlik yok bence. Sendikanın diğer eylemleri, kararları, faaliyetleri ne ise, kadınlara yönelik eylem biçimlerinde de duyarsız davranılmıyor. Yani ben bu konuda ilgisizlik ya da aşırı ilgi diye bir şey görmüyorum.... Ama artı bir faaliyet yapmak gerekir mi, yani tek başına kadınlara yönelik, bu sendikanın kadınlara yönelik belirli bir politikası olmalı tabii. Ama bunun

da toplumsal bir sorun olduğunu ve sistemden kaynaklandığını hepimiz biliyoruz ve bu sistemin geleneksel değer yargılarının, kadına bakışının aşılmadığı bir toplum yapısı içinde, sendikal örgütlülükte kadınların sorunlarını, istediğimiz düzeyde çözeceğimize inanmıyorum ben.” Yönetim mekanizmalarında yer alan bir kadın olarak K6’nın söyledikleri diğer görüşülenlerden farklıdır ve farklı olduğu kadar da üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur.

K6’ya bu açıklamalarından sonra; “Geçmişte kadın komisyonları ile şube yönetimleri arasında sorunlar yaşanırdı. Şube yönetimleri kadın komisyonlarına destek olmazdı, bazen maddi konuda sorunlar yaşanırdı. Şu an bu türde sorunlar yaşanmıyor mu?” sorusu yöneltildiğinde, K6; “Yaşanmıyor. Biz kendimiz, kendimizi sorun etmezsek, bir 8 Mart konusunda yönetimler sorun olmuyor... Bence sıkıntı çalışma yürüten insanların kendi bakış açılarının bir türlü ortaklaşmamasından kaynaklanıyor, yönetimlerden değil.... Maddi konularda da katkı var, yeter ki çalışma yapılsın.” şeklinde yanıt vermiştir. K6’nın sendika içerisindeki cinsiyetçi tavır ve tutumlarının farkında olmadığı ve erkek bakış açısıyla sendikal politika yaptığı düşünülmektedir. K6 kadın sorunun sistemden kaynaklı bir sorun olduğunun düşünmekte ve bu sistem içerisinde kadın çalışmaları yapmayı gereksiz görmektedir.

6. Eğitim-Sen Kadın Üyelerinin Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlarıyla İlgilenirken Ne Tür Yöntemler ve Taktikler Kullanıyor?

Görüşme yapılan kadınların tümü, bu soruda kadın sekreterliklerinin / komisyonlarının yaptığı çalışmalardan söz etmişlerdir. 8 Mart ve 25 Kasım gibi takvimsel günlerde yapılan etkinlikler, panel söyleşi, (7 Aralık 2001 tarihinde) yapılan pantolon giyme eylemi, Kadın Eğiticilerin Eğitimi Projesi, vb. etkinlikler özet şeklinde söylenmiştir.

Aynı soru Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi Bölümünde, 9. soru olarak yer almaktaydı ve o bölümde de görüşülenler bu soruda genelde kadın komisyonlarının yaptığı etkinlikleri yinelemişlerdi.

Hülya Türkoğlu, *Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım, Eğitim-Sen Örneği* konulu tez çalışmasında; Eğitim-Sen’in Ankara’da bulunan beş şube ve Genel Merkez yöneticilerine, sendikada kadın sorunları konusunda özel çalışmalar yapıp yapılmadığına ilişkin görüşlerini sormakta ve aldığı yanıtlara ilişkin şöyle bir değerlendirme yapmaktadır: “Çoğunluğu erkek olan yöneticilerin, salt erkeler üzerinden politikalar oluşturduğu; ‘kadın sorunu vardır, ancak kadınlar bunu kendi aralarında çözümlemelidir’ yaklaşımıyla çözüm üretmekten uzak durdukları görülmektedir”¹ Gerek bu çalışmada gerekse Hülya Türkoğlu’nun çalışmasında görüldüğü üzere; Eğitim-Sen’de kadın sorunu sadece kadınların sorunu olarak görülüp kadın sekreterliklerine veya kadın komisyonlarına havale edilmekte, kadınlara ilişkin çalışmalar sadece kadın sekreterlikleri veya kadın komisyonları tarafından yapılmakta ve sendikanın genel talepleri arasında, kadın talepleri yer almamaktadır.

7. Sendikada İyi Bir Erkek Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?

8. Sendikada İyi Bir Kadın Yönetici Sizce Nasıl Olmalıdır?

Aynı soru Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi Bölümünde 14. ve 15. sorular olarak yer almaktaydı. Bu bölümde de karşılaştırma yapabilmek açısından bu iki soru birlikte değerlendirilecek ve yine ayırt edici kriter olarak; “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” kriteri kullanılacaktır. Bunun nedeni sözü edilen bir önceki bölümde açıklanmıştır.

¹ Türkoğlu, Hülya, *Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım-Eğitim-Sen Örneği*, A.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halk Eğitimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999, s: 169

Görüşülenlerin tümü, kadın ve erkek yöneticiler için genel ve herkesçe kabul gören kriterler söylemişlerdir. Bu kriterler şöyle özetlenebilir: Lider özelliği olmalı, inisiyatif kullanabilmeli, gelişmeye açık, iletişimi iyi, kitlelere hitap etmesini bilen, kendi alanına ilişkin görev ve sorumluluklarının farkında olan, organize etmeyi bilen, vb.

K6 bu soruyu kadın – erkek ayrımı yapmadan; “Sendikada iyi bir yönetici nasıl olmalıdır?” şeklinde ele alıp yanıtlamıştır. K6’nın sıraladığı kriterler arasında “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” kriteri yer almamaktadır. Sendikanın yönetim mekanizmalarında yer alan bir kadın olarak K6’nın (önceki sorulara verdiği yanıtlar da göz önüne alındığında) bakış açısının ve tutumunun sendikadaki cinsiyetçiliği artırmaya yönelik olduğu söylenebilir. Yönetimde bulunan kişilerin biyolojik cinsiyetlerinden ziyade, bakış açıları önem taşımaktadır.

K7, K8 ve K9 bu soruları kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı yanıtlamışlardır. Ayırt edici kriter olarak alınan “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” kriterini; K7, K8 ve K9 hem kadınlar hem de erkekler için farklı ifadeler kullanarak söylemişlerdir.

K8 genel ve herkesçe kabul gören kriterlerin dışında kadınlar için; “Olaylara kadın bakış açısı ile bakabilen, kendi cinsini seven, genel sorunlara ve özelde kendi cinsinin sorunlarına duyarlılık gösteren, bu duyarlılığı kendi çevresinde geliştiren yaratıcı ve kadın üretkenliğine sahip” olmalıdır derken, erkekler için; “İçindeki erkeği öldürmüş olmalıdır” demektedir.

K7 genel ve herkesçe kabul gören kriterlerin dışında kadınlar için; “Yönetici bir kadın sadece kadın alanında yoğunlaşmışsa örneğin; kadın sekreteriyse geneli de kapsayacak şekilde kendini geliştirmek zorundadır. Yani sadece kadın alanıyla sınırlı değil, aynı zamanda sendikanın genel politikalarını, genel tartışmalarını takip etmek ve o alanlarda da yetkinleşmek zorundadır. Aksi takdirde dar, kalıpcı bir çerçevede kalacak

ve tamamen cinsiyetçi bir çerçeveye kayacak ve bu da kutuplaşmayı ve kaybetmeyi birlikte getirecektir. Yönetim kademelerinde kadın alanıyla ilgilenen kadınların çok geniş bir bakış açısına sahip olmaları ve kapsayıcı olmaları zorunludur” demektedir. Bu bakış açısı şöyle bir gerçekliğe de işaret etmektedir: Sendika içerisinde kadın çalışması yapan kadın yöneticiler, diğer yöneticilerden daha fazla çalışmak ve yorulmak durumundadırlar. Belki şöyle bakmakta yarar vardır; kadın çalışması yapan kadın yöneticiler sendikanın genel politikalarıyla da ilgilenmeli ve bunu yaparken toplumsal cinsiyet sorununu sendikanın genel politikaları arasına dahil etmeye çalışmalıdırlar.

K7 kadın yöneticiler için ayrıca şunları söylemektedir: “Kadın alanında çalışmayan kadın yöneticinin de cins bilincinin olması şarttır. Yani sadece genelin üzerinde yoğunlaşmak, erkek gibi davranmak, erkeğin davranış tarzına ve kalıplarına girip, o çerçevede hareket etmek; bunları yapan kadın olsa bile, ben onu kadın olarak değerlendiremem.... Kadın biraz kendi rengiyle, doğasıyla o erkek politikasını yumuşatabilmeli, kendi özgün rengini verebilmelidir.”

K7 erkek yöneticiler için, genel ve herkesçe kabul gören kriterlerin dışında şunları söylemektedir: “Erkek yöneticinin toplumdaki cinsiyet eşitsizliğini bilincinde olması önemli. Bana göre cinsiyetler arasında yaşanan eşitsizliğin doğurduğu sonuçları görmesi, alternatif politikaların oluşumunda da kadınların sürece katılması ve bunun sendikanın genel politikaları haline getirilmesi noktasında yöneticiye ciddi sorumluluklar düşüyor.... Cinsiyetçi bakış açısına sahip bir yöneticinin, kadın kitlesine bakış açısı da farklı olacaktır.”

Hülya Türkoğlu yukarıda sözü edilen tez çalışmasıyla ilgili yaptığı ankette; Eğitim-Sen’in Ankara’da bulunan beş şubesine bağlı sendika üyesi kadın öğretmenlere, sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgi gösterip göstermediğini sormuş ve şu bulgulara ulaşmıştır: “Öğretmenlerin çoğunluğu (%62) sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgi göstermediğini belirtmiştir. %12 oranında kadın, sendikanın bu konuda yeterli ilgi gösterdiğini söylerken; %26 oranında kadın bu konuya ilişkin fikri

olmadığını belirtmiştir.”² Kadın öğretmenlerin %62’sinin sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgi göstermediğini söylemesi azımsanmayacak bir orandır. Bu oran yöneticilerde aranan “kadın sorununa duyarlı” veya “kadın taleplerine öncelik veren” kriterinin ve K7’nin söylediklerinin önemini açığa çıkarmaktadır.

K9’da K8 ve K7’nin söylediklerine benzer şeyler söyledikten sonra, şöyle bir soruna dikkat çekmektedir: “Eğitim – Sen son derece hiyerarşik, katı ve kurallı... İyi bir sendika yöneticisi bizdeki anlayışa göre; her şeyi elinde tutar, bütün bilgiler ona gider ve onda merkezileşir, o dağıtmak istediğinde dağıtır, inisiyatif ondadır ve tek adamdır... Tümüyle her şeyi elinde tutma ve yetkiyi paylaşmama var.. Bu alışkanlıkların kollektiviteye, sendika içinde esnek çalışmaya zarar verdiğini düşünüyorum. İyi bir yönetici şunu diyebilmeli; ‘ben her şeyi bilemem ama iyi bir organizatörüm’, öyle düşünmeli. Eşgüdümü sağlayan, bağlantıları kuran ve organize eden bir konumda olmalı” Burada yine sendika içi demokrasinin iyi işlememesinden ve var olan hiyerarşik yapılanmadan söz edilmektedir. Bu konu üzerinde Değerlendirme başlıklı bölümde durulacaktır.

K7, K8 ve K9’un söyledikleri birlikte değerlendirildiğinde, bu bakış açılarının ve tutumlarının sendikadaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığını azaltmaya yönelik olduğu söylenebilir.

9. Kadın Sorunu Sizce Nedir?

Görüşülenlerin söylediklerine ayrı ayrı bakmakta yarar görülmektedir.

K7 sınıfsal bir bakış açısıyla kadın sorununu ele almakta ve şöyle demektedir: “Kadın sorunu sistem içerisindeki ezme – ezilme ilişkilerinin bir koludur, aslında iç içe

² Türkoğlu, Hülya, a.g.e., s: 106.

geçmiş ilişkilerin bir boyutudur denilebilir. Kadın hem sınıfsal boyutuyla eziliyor, hem de içinde bulunduğu sınıfın erkeği tarafından eziliyor... Üst sınıftan kadına baktığımızda, sadece cins boyutuyla ezilmesi söz konusu. Yani toplumun her sınıfındaki kadının ezilmişlik düzeyi birbirinden farklıdır ama ortak nokta cins boyutudur. Bu ortak noktayı yakalayıp, alt ilmekten başlayıp kadını ve erkeği dönüştürdükten sonra toplumu dönüştürme, sistemi dönüştürme mümkün olabilir.... Ezme – ezilme ilişkisine cins boyutuyla bakılmalı. Sınıf mücadelesi içinde diğer çelişkiler bununla birlikte ele alınmalı.” K7 toplumda her sınıftan kadının farklı düzeylerde olmak üzere, kadın olmaktan kaynaklı bir ezilme yaşadığını ve kadın sorununun sınıfsal sorunla birlikte ele alınması gerektiğini söylemektedir.

K9 kadın sorunuyla ilgili şunları söylemektedir: “Bana göre, kadın sorunu toplumdaki kökleri en derinde ve çözülmesi en zor olan bir sorun. Herhangi bir ulus ve kültürle ilişkisi olmaksızın, Dünya’nın her yerinde varlığını sürdüren bir mesele. Bunu çözmeye çalıştıkça da sürekli farklı biçimlerde karşınıza çıkıyor. Ne kadar kurum ve mekanizmalar geliştirirsek, kuşkusuz ileriye gidiyoruz ama erkek egemenliğinin kendisini buna uyarlayarak, farklı biçimlerde devam ettiğini görüyoruz. Başka alanlardaki kota mekanizmalarının erkekler tarafından nasıl kullanıldığını ve işleminin engellendiğini yaşayarak öğrendim... Erkek modeline uygun kadınların ya da buna uyum sağlamaya çalışan kadınların, özellikle erkekler tarafından desteklendiğini ve kadın kotalarının böyle doldurulduğunu yaşadık... Mesela; anlam yükleyerek kadın sekreterliği diyoruz, bu sekreterliği kuruyoruz ama öte yandan geldiği noktada, kadınların girmeye ikna edildiği, hapsedildiği yerler olarak da karşımıza çıkıyor. O nedenle ben kadın sorununun çözümünün zor olduğunu ve uzun yıllar devam edeceğini düşünüyorum... Kurumları ve örgütleri dönüştürmeden, bunlarla var olmaya çalışmak, hele hele kotalarla bu mekanizmalara eklemelenmenin biraz ileriye götürmekle beraber, sistemi çok değiştirmedeğini, devamını sağladığını düşünüyorum... Ancak bu tür mekanizmaların, politikaların olmasının kadın bilincini geliştirmek anlamında olumlu etkileri oluyor kadınları dönüştürüyor, hem bunun için hem kendileri için bir şeyler istiyorlar.” K9’un önemli şeyler söylediği düşünülmektedir. Kuralları erkekler tarafından ve erkeklere göre belirlenmiş kurumlarda, siyasi örgütlerde ve sendikalarda

kotalarla, kadın sekreterlikleriyle var olmaya çalışmak, görece rahatlamalar sağlamakta ama yerleşik politika yapma veya sendikal faaliyette bulunma yöntemlerini değiştirmemektedir. Bu tür kurumların özel alan ve kadınlar göz önüne alınarak yeniden şekillenmesi ve dönüştürülmesi gerektiği düşünülmektedir.

K8 kadın sorununu kısa bir şekilde tanımlamaktadır: “Kadının ruhu, bedeni ve beyni üzerinde gelişen hakimiyet ve sömürünün katmerleşerek; erkek egemen sistemin kadını beyni ve bedeni üzerinde kurduğu denetimle sistem içinde tutmasıdır.” K8’in anlatımı çok net olmamakla birlikte söylediklerinden; “Kadın sorunu erkek egemen sistemin kadının ruhunu, bedenini ve beynini sömürüp, denetim altına almasıdır” şeklinde bir bakış açısı ortaya çıkmaktadır. K8’in kadın sorununu sistemden kaynaklı bir sorun olarak gördüğü düşünülmektedir.

Kadın sorununun sistemden kaynaklı bir sorun olduğunu daha önce de söyleyen K6, bu soruyu şöyle yanıtlamaktadır: “Kadın sorunu, sistem sorunu bence. Denir ya, ‘bozuk düzende sağlam çark olmaz’, kadın sorunu da böyle bence. Sistemin kadını ikincil konuma ittiği bir ortamda, bu sistemden kurtulmayınca, daha doğrusu kapitalist üretim ilişkilerinden kurtulmayınca, ne kadının bu toplumda kendini özgür birey olarak ifade etmesi sağlanır, ne de o kendi değer yargıları biter. Kadın her zaman ikincil durumda olacak, sistem sınırları içerisinde kadınlara yönelik sorunların çözümü her zaman sınırlı kalacaktır. Ancak sistem içerisinde iyileştirmeler. Mesela; kadını gerçekten toplumsal yaşama duyarlı hale getirmek için önce bir evinden, ev işlerinden koparmak lazım. Ev işlerinden nasıl koparacaksın, o evde yaşıyorsan o işlerin olması lazım... O ev işleri ya birlikte yapılacak ya da birileri yapacak o işi. İşte kadının sorunu toplumun sorunu olursa, bakış açısı, toplumun o konumdaki kadını duyarlı hale getirme noktasında, egemenlerin ya da yönetenlerin duyarlılığı sağlanırsa, kadın o işlerden kurtulacak, sıyrılacak, arta kalan zamanını zaten bu alana toplumsal mücadeleye verecektir.”

Bir önceki bölümde (Eğitim – Sen’de Kadın Tarihi Bölümünde) erkekler; “Kadın sorunu Dünya’nın yarısının sorunudur” veya “Türkiye’de kadın olmak başlı başına bir sorun” deyip; kadın sorununu sadece kadınların sorunu olarak görüp, kadınlara havale etmişlerdi. Burada ise K6 tarafından kadın sorunu tamamen sistemden kaynaklanan bir sorun olarak görülmekte, erkekler bu sorunun tamamen dışında tutulmakta ve bu sorunun çözümü başka bir sisteme (sosyalist sisteme) havale edilmektedir. Bu nedenle; “Bu sistem içerisinde bir şey yapılamaz, gerekli de değil, nasıl olsa çözülmeyecek” gibi bir bakış açısından söz edilebilir. Patriarkal ideoloji kapitalist sistem içerisinde var olan burjuva ideolojisinin bir parçası olarak düşünüldüğünde, sınıf mücadelesi veren örgütler programlarına toplumsal cinsiyet sorununu da dahil etmek ve mücadele tarzlarını buna göre yeniden şekillendirmek durumundadırlar. K6’nın bakış açısı toplumsal cinsiyeti tamamen gözardı eden, erkeklerin bakış açısıyla bir paralellik göstermektedir.

DEĞERLENDİRME: EĞİTİM-SEN'DE TOPUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞINI YENİDEN ÜRETEK MEKANİZMALAR

Bu bölümde, yapılan görüşmelerin ve incelenen sendikal dökümanların Eğitim-Sen'de cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar açısından bir değerlendirmesi yapılmaya çalışılacaktır. Politik yelpazenin solunda yer alan, sendikanın yönetim mekanizmalarında bulunmuş ve hâlâ bulunan kişilerin kendilerini “solcu, devrimci, sosyalist veya sosyal demokrat” olarak tanımlandıkları ve ayrıca kurulduğundan bugüne kadar kadın çalışmalarının en çok yapıldığı ve tartışıldığı sendikalardan biri olan Eğitim-Sen'de kadınların ikincil, belki de çoğu zaman görünmez konumlarının nedenleri nelerdir? Kadınların bu ikincil ve görünmez konumlarını üreten mekanizmalar nelerdir? Bu mekanizmaların işgücü piyasasında ve siyasal alanda kadının ikincil ve marjinal konumunu üreten mekanizmalarla ilişkisi var mıdır, varsa nasıl vardır? Yapılan görüşmelerden ve incelenen sendikal dökümanlardan yola çıkarak; Eğitim-Sen'deki demokrasi anlayışını veya sendika içi demokrasinin işleyişini nasıl değerlendirmek gerekiyor? Bu bölümde, aynı zamanda bu ve benzer sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır.

1. Eğitim-Sen'de Kadınların Sendikal Katılımı

Eğitim-Sen'le ilgili bazı istatistiki verilerin daha sağlıklı anlaşılabilmesi için Türkiye'de kamu emekçilerinin dağılımına bakmak yararlı olacaktır. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2000 yılı verilerine göre, kamu emekçilerinin (memurların) hizmet sınıflarına göre dağılımı şöyledir:¹

¹ DİE, *Çalışma İstatistikleri 2000-2001*, Ankara, 2002, s: 308.

Tablo 3. Kamu Emekçilerinin (Memurların) Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı

Genel İdare	481.871
Mülki İdare	2113
Sağlık	286.359
Teknik	106.345
Eğitim-Öğretim	642.298
Toplam	1.518.986

Kaynak: DİE, 2000 yılı verileri.

Bu verilere bakıldığında, kamu emekçilerinin üçte birinden fazlasının eğitim-öğretim alanında istihdam edildiği görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2000 yılı verilerine göre, 1999-2000 ders yılında eğitim işkolundaki kadın öğretmen oranı %44.19'dur.² Yani eğitim işkolu çalışanlarının yarıya yakınının kadın olduğu söylenebilir.

Eğitim-Sen Kurucu Delege Listesi³ incelendiğinde 76 tane asıl kurucu üyeden 6'sının, 43 tane yedek kurucu üyeden ise 3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Eğitim-Sen; Eğitim-İş ve Eğitim-Sen'in birleşmesiyle kurulan bir sendikadır. Sendikal faaliyetlerin bir alt yapısının olduğu, bazı şubelerde kadın komisyonu çalışmalarının yapıldığı ve şubelerde az sayıda da olsa kadın yöneticilerin bulunduğu bir süreçte; sendikanın kurucu üyeleri arasında kadın kurucu üye yok denecek kadar azdır. Eğitim-Sen daha kuruluş aşamasında bir "erkekler örgütü" izlenimi vermektedir.

² Tan, Mine, "Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği", *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSIAD Yayını, İst., 2000, s: 60.

³ Bkz., EK-2.

Eğitim-Sen kurulduğunda kadın üye oranının %30 civarında olduğu, Eğitim-Sen'de Kadın Tarihi Bölümünde görüşme yapılan kişilerce dile getirilmiştir. Sendikal dökümanlardan edinilen bilgilere göre; 1998 yılında 100.000 üyesi olan Eğitim-Sen'in kadın üye oranı yine %30 civarındayken, şube yöneticisi kadın oranı %15'tir. Yine 1998 yılında, Eğitim-Sen'de 96 şube başkanından 4'ü kadındır.

Mart-2002'de Eğitim-Sen'in üye sayısı 130.013 olurken kadın üye oranı %38.8'e (50.491) yükselmiştir. Halen Eğitim-Sen'de; 1 şube başkanı, 7 şube sekreteri, 7 mali sekreter, 8 örgütlenme sekreteri, 19 eğitim sekreteri, 67 kadın sekreteri, 11 özlük-hukuk sekreteri olmak üzere toplam 120 kadın yönetici vardır, toplam şube yöneticisi 602'dir ve kadın yönetici oranı %19.9'dur. 2002 yılında yapılan Eğitim-Sen I. Olağan Gene Kurulu'nda, 543 delegenin 68'i kadın olup kadın delege oranı %12.5'tir.⁴

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, Eğitim-Sen kendi işkolunda yetkili sendika olabilmek için; 2002 yılı Nisan ve Mayıs aylarında örgütlenme kampanyası yapmıştır. Yapılan bu kampanya sonucunda Ocak-2003'te üye sayısı 182.942'ye, kadın üye oranı ise %40.8'e (74.598) yükselmiştir.⁵

Kadınların 1998 ve 2000 yıllarına ait üyelik ve şube yöneticiliği oranları karşılaştırıldığında; üyelik oranı %30'dan %38.8'e yükselirken, kadın şube yöneticisi oranı %15'ten %19.9'a yükselmiştir. Yöneticilik oranı, üye oranına paralel olarak artmamıştır. Bu süreçte Eğitim-Sen'in kadın politikalarında çok önemli bir dönüşüm yaşanmış, 2000 yılında genel merkez ve şube yönetimlerinde kadın sekreterlikleri oluşturulmuştur. Bu dönüşüme rağmen, kadın şube yöneticisi oranı üye artış oranının gerisinde kalmıştır. Bu durumun çok önemli bir sorun olduğu düşünülmekte ve nedenlerinden bir tanesi olarak da sendikaların yasal statüye kavuşmaları görülmektedir. Bu konuya Yasal Sürecin Kadın Katılımına Olası Etkileri başlıklı kısımda ayrıca değinilecektir.

⁴ Bkz., EK-3.

⁵ Bkz., EK-4.

KESK eski Kadın Sekreteri Sevil Fügen Erol'un bir dergide⁶ yer alan yazısına göre; şu an KESK'e bağlı 11 sendika içerisinde şube kadın yönetici oranı SES'te (Sağlık, Sosyal Hizmetler Emekçileri Sendikası) %28.6, Eğitim-Sen'de %19.9'dur. Yani Eğitim-Sen KESK'e bağlı 11 sendika içerisinde, SES'ten sonra şube kadın yönetici oranı en yüksek olan sendikadır.

Kadınlar sendika üyesi olsalar bile, sendika içerisinde aktif olmamakta/olamamakta ve sendikal faaliyetlere katılmamakta/katılamamaktadırlar. Kadınların Eğitim - Sen içerisindeki konumlarının, işgücü piyasasındaki ve ailedeki konumlarına benzemesi; Eğitim - Sen ile kapitalist sistemin örtüşme noktalarından bir tanesi olarak değerlendirilebilir. Eğitim - Sen'de kadın üye oranının artması veya sendika yönetimlerinde kadınların daha çok yer alması; sendikada toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretilmesini engeller mi veya engellemeye yeter mi? Kapitalist sistemde kadının işgücü piyasadaki ve ev içerisindeki emeği; kapitalist üretim ilişkilerinin ve erkek egemenliğinin yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki ve ev içerisindeki konumu değişmediği sürece, sadece sendikal alanla sınırlı bir mücadele ve bu mücadelenin sonucunda elde edilen bazı başarılar ya da iyileştirmeler yeterli olmayacaktır. Buradan, kadınlar sendika içerisinde kadın çalışması yapmasın ya da sendika yönetimlerinde daha çok kadının yer alması hiçbir şeyi değiştirmez, sonucu çıkarılmamalıdır. Aksine, kendisini solda bir sendika olarak tanımlayan Eğitim - Sen'de; toplumsal cinsiyet sorunu sınıfsal sorun gibi sendikanın temel sorunları arasında yer almalı ve kadın talepleri sendikanın genel talepleri arasına dahil edilmelidir. Ama toplumsal cinsiyet sorununun sadece sendikal alandaki çalışmalarla ve mücadelelerle çözülemeyeceği unutulmamalıdır. Eğitim-Sen'de kadın üye oranının artması veya sendika yönetimlerinde, kadınların daha çok yer alması; sendikaya hakim olan patriarkal ideolojinin ve bunun devamında ortaya çıkan patriarkal ilişkilerin aşınmasını sağlayabilir; ama bu durum patriarkal ideolojinin ve bunun devamında ortaya çıkan patriarkal ilişkilerin sürekli olarak yeniden üretilmesini engellemeye yetmez. Jan Forsell İsveç Öğretmenler Sendikası ile ilgili olarak şu bilgileri vermektedir: "İsveç Öğretmenler Sendikası, İsveç'teki en büyük sendikadır ve

⁶ Bkz., Erol, Fügen, Sevil, "Sendikalarda Özgün Politikaların Önemi", *Emekçiler Forumu*, Temmuz, 2003, Sayı: 23.

%84'ünü kadınların oluşturduğu 205.000 üyesi vardır... İsveç Öğretmenler Sendikası'nın 304 yerel şubesi vardır. Her şube, yönetim kurullarınca yönetilmektedir ve bu kurullarda yaklaşık 2938 üye görev almaktadır.”⁷ Şube yönetimlerinde bulunan kadınların görev dağılımı oransal olarak şöyledir: “Şube başkanı %51.6, başkan yardımcısı %60.3, sekreter %73.8, muhasebeci %58.2, çalışma örgütleyicisi %76.7”⁸ Bu verilerden erkeklerin daha çok başkanlık ve muhasebecilik, kadınların ise daha çok sekreterlik ve çalışma örgütleyiciliği görevlerini üstlendikleri görülmektedir. “Bazı görevler tipik olarak erkek, bazıları da kadın görevi olarak algılanmaktadır.”⁹ Bu durum kadının aile içindeki ve işgücü piyasasındaki konumuna benzemektedir. Öyleyse; sendikada kadın üye oranının artması veya sendika yönetimlerinde kadınların daha çok yer alması durumunda, patriarkal ilişkiler bu yeni duruma göre yeniden şekillenmektedir.

Özetle, kadınların aile içindeki ve işgücü piyasasındaki konumu değişmediği ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı (daha önce aile ve eğitim bölümünde vurgulandığı gibi) Louis Althusser'in belirttiği devletin ideolojik aygıtlarının (din, eğitim, hukuk, siyasal partiler, sendikalar, vb.) tümü tarafından sürekli olarak yeniden üretildiği sürece; Eğitim-Sen'de kadın üye oranının artması veya sendika yönetimlerinde daha çok kadının yer alması, sendika içerisindeki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretilmesini engellemeyecektir.

2. Aile-İşgücü Piyasası-Sendika Üçgeninde Kadının Konumu

Kadınların işgücü piyasasındaki konumları aile içerisindeki konumlarına, sendikalardaki konumları da işgücü piyasasındaki konumlarına benzemektedir. Kadınlar işgücü piyasasında belirli mesleklerde (gıda, tekstil, öğretmenlik, hemşirelik gibi) yoğunlaşırken, aynı zamanda çalıştıkları işyerlerinin yönetim kademelerinde çok az yer almaktadırlar. Kadınların yoğun olarak bulunduğu meslekler, ev işlerinin devamı niteliğinde olan mesleklerdir. Bölüm-I'den hatırlanacağı gibi; kadınların işgücü

⁷ Forsell, Jan, “Sendikal Çalışma ve Kadınların Katılımı”, *Eğitimi ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim-Sen, Ankara, 2000, s: 211.

⁸ Forsell, Jan, *a.g.e.*, s: 211.

⁹ Forsell, Jan, *a.g.e.*, s: 211.

piyasasındaki konumları “ikincil” veya “marjinal” olarak nitelendirilmektedir. Eğitim işkolunda çalışan kadınlar için de benzer durum söz konusudur. Öğretmenlik bir kadın mesleği olarak tanımlanmaktadır. Eğitim işkolunda kadın öğretmen oranı, %44.19 iken; yönetici olan kadın sayısı çok azdır. Bölüm-I’de anlatılan bazı verilere tekrar bakmak yararlı olacaktır: “Milli Eğitim Bakanlığı’nın 1999 ders yılı verilerine göre Türkiye genelinde 14.634 ilk ve ortaöğretim yöneticisi arasında 759 kadın (%5.18), 27.054 yönetici yardımcısı arasında 3631 kadın (%15.50) bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı’nda görevli 159 baş müfettişten 6’sı, 100 müfettişten 4’ü kadındır.”¹⁰ Kadınların Eğitim-Sen’deki konumları, eğitim işkolundaki konumlarına benzemektedir. Handan Çağlayan’ın yaptığı çalışmaya göre; “Aile-iş-sendika üçgeninde kadının eşitsiz, ikincil bağımlı konumunun sarsılarak yeni ve daha demokratik, eşit koşullarda bir konuma kavuşmasında sendikaların, bu döngünün dışına çıkarak kendi içinde bir alternatif bakış, yapı, tarz oluşturmaları, diğer iki alanı da etkileyerek dönüşüme katkısı olabilir. Sendikaların bu yönlü bir etki gücünün olabilmesi, kendini patriarkal ilişkilerden arındırma derecesine bağlıdır.”¹¹

Oysa; Eğitim-Sen içerisinde toplumsal cinsiyet sorununa yönelik yeni bir bakış açısı ve kadınlar lehine bazı mekanizmalar (kota, kadın dairesi, vb) oluşturulurken; kadının işgücü piyasasındaki, aile içerisindeki ve özellikle de eğitim sistemindeki konumunu da etkileyebilecek bazı mekanizmaların oluşturulması da hedeflenmelidir. Bölüm – IV, V ve VI’da yapılan görüşmelerin sonucunda; Eğitim-Sen içerisindeki bakış açısının (özellikle erkeklerin bakış açısının) bu noktanın çok uzağında olduğu söylenebilir. Eğitim-Sen’de patriarkal ideoloji ve bunun devamında ortaya çıkan patriarkal ilişkiler sürekli olarak yeniden üretilmektedir. Eğitim-Sen kendini patriarkal etkilerden tamamen arındırabilir mi? Kapitalist sistem için patriarkal ideoloji bir ihtiyaç olduğu sürece; yani kadının işgücü piyasasındaki ve aile içindeki ikincil konumu devam ettiği ve devletin ideolojik aygıtlarının (eğitim, hukuk, din, siyasal partiler, vb.) tümünde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sürekli olarak yeniden üretildiği sürece; Eğitim-Sen’in kendini patriarkal etkilerden tamamen arındırması mümkün görünmemektedir.

¹⁰ Tan, Mine, *a.g.e.*, s: 81.

¹¹ Çağlayan Handan, *Türkiye’de Kadın İşçilerin Sendikal Katılımı*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998, s: 127.

Ancak bu tür çalışmalar kadınlar lehine bazı rahatlamlar sağlayıp, kadınları güçlendirebilir.

3. Kadın Komisyonları

Kadın komisyonlarıyla ilgili yapılan tartışmalar ve bu komisyonların ne tür çalışmalar yaptığı, Eğitim-Sen'de Kadın Tarihi Bölümünde anlatılmıştı. Görüşme yapılan kişilerin anlatımları ve sendikal dökümanların incelenmesi sonucunda şöyle bir değerlendirme yapılabilir: Merkez kadın komisyonunun ve şubelerdeki kadın komisyonlarının yaptığı çalışmalar olumlu çalışmalardı. Bu komisyonlar o dönem kadın sekreterliği ve kadın dairesi oluşturulması konusunu yoğun bir şekilde tartışmış¹², “Eğitim-Sen Kadın Dairesi Yönetmeliği” taslağı¹³ oluşturmuştur. Bu tartışmaların etkisiyle, 2000 yılında Eğitim-Sen'de kadın sekreterlikleri oluşmuştur.

Kadın komisyonlarının kadın sorunu konusunda erkekleri de kapsayan çalışmalar yapmayı hedeflemedikleri gözlenmektedir. Kadın sorununun kadın komisyonlarına hapsedilmesini ve sendika içerisinde marjinalleştirilmesini önlemenin bir yöntemi olarak, zaman zaman kadın ve erkeklerle birlikte çalışmalar yapmak yararlı olabilir. Ayrıca EK-5'te bazı “tek talepli eylemlerden” söz edilmekte, kreş talebi de tek talepli eylemler arasında sayılmaktadır. Bunlardan, kadınlar ve erkekler kadın sorunu ve sendikanın kadın politikalarının oluşumu konusunda birlikte çalışmalı ve mücadele etmelidirler, sonucu çıkarılmamalıdır. Sendikanın kadın politikalarının oluşumunda belirleyici olan kadınlar olmalı ama kadın sorununun erkeklerin de sorunu olduğunu bütün üyelere anlatmak amacıyla çalışmalar yapılmalı ve bu konuda erkelerin desteği sağlanmaya çalışılmalıdır. Örneğin; çocuk bakımı günlük yaşamda en çok kadınları etkilediğinden ve kadınların kamusal yaşama katılımını engellediğinden, kreş talebi kadın komisyonları tarafından gündeme getirilebilir ama gündeme getirildikten sonra bu talebin kadınları ve erkekleri kapsayacak ve sendikanın genel talepleri arasına dahil edilmesini sağlayacak şekilde çalışmalar yapılmalıdır. Erkeklerde hakim olan “kadın sorunu kadınların sorunudur” anlayışının zaman zaman kadın komisyonlarında çalışan

¹² Bkz., EK-5.

¹³ Bkz., EK-6.

bazı kadınlar tarafından da benimsendiği gözlenmektedir. Bu durum kadın sorununun sendika içerisinde büyük bir kesim tarafından, toplumsal cinsiyet temelinde ele alınmadığını göstermektedir.

Kadın komisyonları erkekler tarafından nasıl algılanmaktadır? Erkeklerin büyük bir kısmı (bazı kadınlarda belki gruba dahil edilebilir) kadın sorununu sadece kadınların sorunu olarak gördüklerinden; sendika içerisinde kadın sorununun, kadın sekreterliklerine ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonlarına havale edildiği söylenebilir. Erkeklerin büyük bir kısmının kadın komisyonlarını içselleştirmedikleri, benimsemedikleri ve önemsemedikleri gözlenmiştir. Kadın komisyonları tarafından yapılan çalışmalar çoğu erkek tarafından desteklenmemektedir. Sosyal demokrat veya sosyalist olduğunu, her tür eşitsizliğe karşı olduğunu söyleyen birçok erkeğin cinsiyetler arası eşitsizliğin ayırdında olmaması veya bu erkekler tarafından bu sorunun tali bir sorun olarak görülmesi, sendika içerisinde cinsiyet ayrımcılığını yeniden üretmektedir.

Kadın komisyonları böyle algılanırken, bir çok erkek, sendikaya gelip giden ve faaliyetlere katılan kadınlara, “problemlili kadın” (yalnız, boş vakti çok, psikolojik, problemleri var, mutsuz gibi) gözüyle bakmaktadır. Çünkü kamusal alanın bir parçası olan sendikal alan ve sendikal mekanlar ancak erkeklerin bulunabileceği alanlar olarak algılanmakta, kadınlar ev ve aile ile özdeşleştirilmekte ve kadınlar sendikal mekanların asli unsuru olarak görülmemektedirler. Bu durum toplumsal cinsiyet kalıplarının birçok erkek tarafından benimsendiğini göstermektedir.

4. Kadın Sekreterlikleri

Sendikal dökümanlardan edinilen bilgilere göre; 1-2-3 Temmuz 2000 tarihinde yapılan Eğitim-Sen 4. Olağan Genel Kurulu’nda kadın sekreterliklerinin oluşturulması doğrultusunda karar alınmış ve bu karar oluşan yeni yönetim tarafından hayata geçirilmiştir. Şu an Eğitim-Sen tüzüğünde merkez yönetim kurulunda genel başkanlık ve genel sekreterlik; şube yönetim kurullarında ise şube başkanlığı, sekreterlik ve saymanlık tüzüksel güvence altındadır. Tüzükte “Merkez Yönetim Kurulu, diğer

sekreterlikleri genel kurul kararları doğrultusunda oluşturur”¹⁴ denilmektedir. Dolayısıyla genel merkez düzeyinde kadın sekreterliğiyle beraber eğitim, örgütlenme, mali ve basın-yayın sekreterliği tüzüksel güvence altında değildir. Bir sendikada eğitim, örgütlenme ve mali sekreterliklerinin, olması gereken sekreterlikler olarak düşünülüp, Merkez Genel Kurulu’ndan karar olarak geçmesi kolaydır ama aynı durumun kadın sekreterliği için geçerli olacağını söylemek, biraz zor görünmektedir. Merkez Genel Kurulu’nun delege yapısına bağlı olarak, kadın sekreterliği genel kurul kararı olarak geçmeyebilir. Kadın sekreterliklerinin veya kadın çalışması yapacak başka organlar (kadın dairesi, kadın komiteleri gibi) üretildiğinde, bu organların tüzüksel organ olması gerektiği düşünülmektedir.

1-2-3 Mart 2002 tarihinde yapılan Eğitim-Sen 1. Olağan Genel Kurulu’nda (4. Olağan Kurul’dan sonra 1. Olağan Genel Kurul’a geçişin yasallaşmadan kaynaklandığı tahmin edilmektedir) yine diğer sekreterliklerle (örgütlenme, mali, eğitim ve basın-yayın) birlikte kadın sekreterliği oluşturulması doğrultusunda karar alınmıştır. Ayrıca bu Genel Kurul’da kadın sekreterliği ile ilgili tavsiye kararları¹⁵ alınmıştır. Bu tavsiye kararların alınma sürecinde verilen önergelerin bir kısmında çok sayıda erkek delegenin de imzası bulunmaktadır. Şunu hatırlamak yararlı olacaktır. Genel Kurullar’da kadın delege oranı çok azdır. Örneğin 1-2-3 Mart 2002 tarihinde yapılan Genel Kurul’da kadın delege oranı %12.5’tir. Dolayısıyla alınan kararlar, az sayıdaki kadın delegelerin çalışmalarıyla ve erkek delegelerin oylarıyla alınmaktadır.

Eğitim-Sen’de 2000 yılına kadar kadın komisyonları tarafından yürütülen kadın çalışmaları, bu tarihten sonra kurulan kadın sekreterlikleri ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonları tarafından yürütülmektedir.

Anımsanacağı gibi Eğitim-Sen’de Kadınların Bugünkü Durumu Bölümünde, kadın sekreterliklerinin avantajlarına ve dezavantajlarına görüşülenlerin anlatılmalarıyla birlikte değinilmişti.

¹⁴ Eğitim-Sen, *Tüzük*, s: 12.

¹⁵ Bkz., EK-7.

Kadın sekreterlikleri kadın çalışmalarının sistemli ve düzenli yapılabilmesi açısından önemlidir. Kadın komisyonundan kadın sekreterliğine geçiş, erkeklerin desteğiyle mümkün olabilmektedir. Ama sendika içerisindeki patriarkal ilişkiler, kendilerini bu yeni duruma da uyarlayabilmiştir denebilir. Nasıl uyarlayabilmiştir?

a) Eğitim-Sen’de yönetim adayları genelde gruplar tarafından belirlenmektedir. Erkekler sendikal alanı sahiplenip, kendilerini bu alanla özdeşleştirdiklerinden bu alandaki her şeyi denetlemek ve kendi kontrollerine almak istemektedirler. Buna bağlı olarak da gruplar denetleyebilecekleri ve birlikte çalışabilecekleri kadınları yönetime aday göstermeye çalışmaktadırlar. Kadın sekreterleri de gruplar tarafından belirlenmekte ve yapılan faaliyetler erkeklerin ya da grupların istediği kadar veya izin verdiği ölçüde olabilmektedir. Eğitim-Sen’de kadın politikalarının üretilmesinde, grupların kadın sorununa bakışı belirleyici olmaktadır tespiti yapılabilir.

b) Kadın Sekreterlikleri oluşuktan sonra, “yönetimde kadın sekreteri olabilecek bir kadın olması yeterli” anlayışı sendikaya hakim gibidir. Bu anlayış yönetim mekanizmalarına kadın katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.

c) Sekreterliklerin hiyerarşik sıralamasında kadın sekreterliği en alt sırada yer almaktadır. Sekreterlikler arası böyle bir hiyerarşinin olması anti-demokratik bir tutumdur. Bu durum aynı zamanda kadın sekreterliğinin önemsenmemesi, ciddiye alınmaması yani kadın sorununun ciddiye alınmaması anlamına gelmektedir.

Bu anlayışlarla sendika içerisinde, patriarkal ilişkiler yeniden üretilmekte ve kadının ikincil statüsü devam etmektedir.

5. Yönetim Adaylarının Belirlenmesi

Sendikada seçimlerin kendisine değil de yönetim adaylarının belirlenme sürecine bakmak, daha sağlıklı bir değerlendirme olacaktır. Çünkü önemli olan yönetim adaylarının belirlenme sürecidir. Bu süreç şöyle yaşanmaktadır: Seçim dönemlerinde önce her grup kendi içinde yönetim adaylarını belirlemekte, sonra gruplar arası görüşmeler yapılmakta, anlaşılabilen gruplar seçime tek listeyle girmekte, anlaşamayan

gruplar ise, kendi listeleriyle girmektedirler. Burada grupların varlığı yadsınmayıp, önemsenmekle birlikte bu seçim sistemiyle yaşanan sürecin anti-demokratik olduğu düşünülmektedir. Çünkü;

a) Bu seçim sistemi; küçük grupların ve grup aidiyeti olmayan ama yönetimde görev almak isteyen kadın ve erkeklerin yönetim mekanizmalarına taşınmasını zorlaştırmaktadır.

b) Bu sürecin gece geç saatlere kadar süren kulis faaliyetleri ile yürütülmesi sonucu, aktif kadınların bile büyük bir kısmı bu sürecin dışında kalmaktadır. “Böyle bir faaliyet verili siyaset kültürünün bir uzantısı olup kadınları dışlayan nitelik taşımaktadır.”¹⁶ Burada söylenmek istenen kadınların da bu kulis faaliyetlerine dahil edilmesi değil, anti-demokratik olan bu seçim sisteminin ve politika yapma tarzının değişmesi gerektiğidir. Bu durum, aynı zamanda siyasal alanda var olan geleneksel politika yapma tarzının Eğitim-Sen’de de devam ettiğini göstermektedir.

c) Sendika içerisinde grup politikalarının belirleyicileri ve temsilcileri, patriarkal rol bölüşümüne uygun olarak erkeklerdir. Daha önce de söylendiği gibi gruplar birlikte rahat çalışabilecekleri, denetleyebilecekleri kadınları aday olarak göstermektedirler. Bu şekilde yönetime giren kadınlar yönetimlerde çok fazla inisiyatif kullanamamakta, pasif ve edilgen kalmaktadırlar.

Yönetim adaylarının belirlenme süreci ve seçim sistemimin yerleşik siyaset yapma tarzının bir uzantısı olduğu ve siyasete egemen olan erkek değerlerini yansıttığı görülmektedir. Bu durum aynı zamanda sendika içi demokrasiyi zedelemektedir.

6. Sendika İçi Demokrasi

“Sendikalar genel olarak çalışanların çıkarlarının korunması, ekonomik ve demokratik haklarının geliştirilmesi açısından demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğeleri. Ancak bu örgütlenmeler toplumda cinsiyet temelinde var olan eşitsizliği, bunun çalışma yaşamına yansımalarını sorgulamak bir yana bunu kendi içlerinde yeniden

¹⁶ Çağlayan, Handan, *a.g.e.*, s: 146.

üretiyorlar.”¹⁷ Toplumda cinsiyet temelinde var olan eşitsizliklerin seçim sistemiyle, siyaset yapma tarzıyla, vb. mekanizmalarla yeniden üretilmesinin sendika içi demokrasinin iyi işlememesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Görüşülenlerin büyük bir kısmı kadın sorununu; sadece kadınların sorunu olarak görmekte ve toplumsal cinsiyet temelinde algılamamaktadırlar. Kadın sorununa bakışta bir dönüşümün yaşanması ve bununla beraber toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin demokrasinin temel sorunları arasına dahil edilmesi gerekmektedir. “Demokrasi, cinsel farklılığın üstünde bir yerde duramaz; demokrasinin farklılığı hiçbir şekilde akıldan çıkarmadan yeniden kavramlaştırılması gerekir. Bundan çıkan bariz sonuç, demokrasinin bizi yalnızca bireyler olarak değil gruplar olarak ele alması gerektiğidir.”¹⁸ Burada gruplardan kastedilen “cinsel, ırksal ve önemli olduğu yerde ulusal bileşimler”¹⁹ dir. Sendika içi demokrasinin daha sağlıklı işleyebilmesi için; Eğitim-Sen’in farklılıkları gözetir bir yerden politika üretmesi gerekmektedir. Örneğin; Eğitim-Sen eğitim işkolu çalışanlarının sendikası olduğu halde, öğretmenler sendikası izlenimi vermektedir. Eğitim işkolunda çalışan akademisyenler, memur ve hizmetliler sendikaya üye olsalar bile, aktif konumlarda değiller ve yönetimlerde yok denecek kadar az sayıdalar. Bu kesimin de hak ve çıkarlarının da sendika tarafından korunması, geliştirilmesi ve ayrıca bu kesimde yönetim mekanizmalarında yer alması önemlidir. Şu anki durum hiyerarşik bir yapılanmayı çağrıştırmaktadır.

Eğitim-Sen kadın üyelerinin sadece sınıf temelinde yaşadığı sorunlarla değil, iş yaşamında cinsiyet eşitsizliği temelinde yaşadığı sorunlarla; (cinsel taciz, görevde yükselme, hizmetiçi eğitimden yararlanma, vb.) şu an zaman zaman ilgileniyor olsa bile, daha çok ilgilenmelidir. Bu durum kadın-sendika ilişkisini güçlendirecektir.

Görüşme yapılan erkekler kadınların sendikal katılımının az olmasından, sendika içindeki cinsiyetçilikten kendilerinin sorumlu olabileceğini düşünmemektedirler. Sorunun kaynağı sistemdir veya kadınlardır, yani sorunun kaynağı kendilerinin dışındadır ve onlar gerektiğinde kadınlara destek olurlar, yol gösterirler ve ayrıca her

¹⁷ Toksöz, Gülay, “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, A.Ü., *SBF Dergisi*, Cilt: 49, 1994, Sayı: 3-4.

¹⁸ Phillips, Anne, *Demokrasinin Cinsiyeti*, Metis Yayınları, İst., 1995, s: 191.

¹⁹ Phillips, Anne, *a.g.e.*, s: 194.

dönem yönetiminde bir ya da iki kadının olmasını isterler, çünkü kadınlar düzenlidir ve yapıcıdır. Bu durum ve bu bakış açısı Türkiye’de siyasal partilerdeki durum ve bakış açısıyla örtüşmektedir.²⁰ Başka bir ifadeyle, politik yelpazenin solunda yer alan Eğitim-Sen’de sendikal siyaset, yerleşik olan siyaset kültürüyle yapılıyor denebilir. Kadınları dışlayan bir siyaset yapma kültürünün demokratik olmadığı açıktır.

Sendika içi demokrasinin işlemesi, sendika üyelerinin bilgilenme düzeyiyle de ilgili bir durumdur. Üyeler ancak bilgilendikçe kendi sorunlarına ve sendikalarına sahip çıkabilirler. Örneğin; eğitim sisteminin demokratik bir niteliğe sahip olması için alternatif eğitim programları hazırlanabilir. Bu anlamda 1998 yılında yapılmış olan Demokratik Eğitim Kurultayı olumlu ve umut verici bir çalışmadır. Bu tür çalışmalar çalışanların sendikayı “sadece ücret artışıyla ilgilenen bir sendika” olarak algılamasını öneyebileceği gibi, katılımı da artırabilir. Sendikalarda demokratik bir işleyişin olabilmesi için üyelerin demokratik katılımı gereklidir.

7. Yasal Sürecin Kadın Katılımına Olası Etkileri

Eğitim-Sen’in kurulduğu yıllarda sürdürdüğü fiili ve meşru mücadele tarzı ve yaşanan baskılar, üyelerin sendikayı sahiplenmesine ve dinamizme neden olmaktaydı. Bu süreçte sendikanın yönetim mekanizmalarında yer almanın maddi veya manevi bir avantajı olmamakla birlikte, yönetimde olmak çoğu zaman “bedel ödemeyi” gerektirmekteydi. Bütün bunların sendikal işleyişin daha demokratik olmasına, iktidar mücadelelerinin daha az yaşanmasına neden olduğu söylenebilir. Aslında benzer şeyler o dönem mücadele veren diğer kamu emekçileri sendikaları için de geçerliydi. Gülay Toksöz bu durumu şöyle açıklamaktadır: “Memur sendikalarında yöneticilik, henüz kurumlaşma sağlanmadığı için işçi sendikalarında olduğu gibi maddi imkanlar sunmadığından kadınların bu tür görevleri üstlenmesi daha kolay kabul edilebilmekte”²¹ dir. Handan Çağlayan ise şunu söylemektedir: “İşçi sendikalarındaki ‘kadın işçi-sendika’ arasındaki biçimsel ilişkinin aksine, kamu kesiminde kadınlar

²⁰ Bkz., Üşür, Serpil, Aktaran: Çakır, Serpil, “Bir’in Nostaljisinden Kurtulmak: Siyaset Teorisine ve Pratiğine Cinsiyet Açısından Bakış”, *Yerli Bir Feminizme Doğru*, Der: Aynur İlyasoğlu-Necla Akgökçe, Sel Yayıncılık, İst., 2001.

²¹ Toksöz, Gülay, *a.g.e.* s: 439.

sendikaları için mücadele etmekte, bedeller ödemekteler. Dolayısıyla da bir bütünleşme ve sahip çıkma yaşanmaktadır.”²² Bu süreçte Eğitim-Sen’de kadın üye oranı %30 civarındadır.

2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’ndan sonra Eğitim-Sen’de kadın üye oranı %40.8’e yükselirken; daha önce söylendiği gibi kadınların şube yönetimlerinde bulunma oranı, üye artış oranına paralel bir artış göstermemiştir. Yasal sürecin başlamış olması kadın katılımını nasıl etkileyecektir? Eğitim-Sen’de yapılan kadın çalışmaları olumlu ve umut verici olmakla birlikte, bu yasal sürecin kadınlar açısından dezavantajlar yaratacağı düşünülmektedir. Şöyle ki;

a) 4688 sayılı Kanun sendikaların siyasi partilerle mali ve organik ilişkilerini yasaklamakta ve yetkili sendika ile yapılacak toplu görüşmenin kapsamını sadece mali konularla sınırlamaktadır. Yasa, sendikanın işlevinin ücret sendikacılığına indirgemektedir. “Ücret sendikacılığının en olumsuz etkisi, üye ile sendika arasındaki ilişkiyi basit bir aidat ödeme şeklinde biçimsel bir ilişkiye indirgemesi ve sendika içi demokrasiyi hayata geçirecek bir işleyişi motive etmemesidir.”²³ Eğitim-Sen kendini yasaya ve toplu görüşmeye endekslemeye çalışırsa; bundan sendika içi demokrasi ve en çok da kadınlar zarar görecektir. Sendika içi demokrasinin azalması ya da zedelenmesi, yönetim mekanizmalarına kadın katılımını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi sendika içerisindeki patriarkal değerlerin artarak kalıcılılaşmasına neden olabilecektir. Ama Eğitim-Sen kendini yasaya ve toplu görüşmeye endekslemeyip; grevli ve toplu sözleşmeli sendika talebini yükseltip, sendika içi demokrasinin sınırlarını genişletmeye çalışırsa, tüm çalışanlar ve kadınlar açısından olumlu gelişmeler olabilir.

b) Yasal süreçle birlikte Eğitim-Sen daha kurumsal ve merkezi bir işleyişe doğru evrilmektedir. Sendika yönetimlerinde yer almak artık “bedel ödemeyi” göze almak anlamına gelmemekte, aksine “prestij” kazandırmaktadır. Türkiye’de işçi ve kamu emekçileri sendikaları arasında, en büyük sendika şu an Eğitim-Sen’dir ve Eğitim-Sen’in sadece aylık üye aidatından sağladığı gelir 700 milyar civarındadır. Bütün bunlar

²² Çağlayan, Handan, *a.g.e.*, s: 164.

²³ Çağlayan, Handan, *a.g.e.*, s: 140.

birlikte değerlendirildiğinde, yakın gelecekte Eğitim-Sen’de sendika içi iktidar mücadelelerinin artacağı söylenebilir. Böylesi bir durumun da kadınların yönetim mekanizmalarına katılımını, sendikadaki kadın çalışmalarını ve kadın politikalarını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Buradan “kadınlar iktidar mücadelelerine giremez” sonucu çıkarılmamalıdır. Ama Türkiye’deki işçi sendikaları deneyimi; sendikaların ücret sendikacılığı yapmasının ve sendika içi artan iktidar mücadelelerinin kadınları sendikadan uzaklaştırıcı etkiler yarattığını göstermektedir.

c) Eğitim-Sen’in Tarihi Bölümünde; tarihsel süreç incelendiğinde, sendikaların yasadışı olarak ortaya çıktıkları ve devlet tarafından sıkı bir biçimde izlenip baskı altında tutuldukları²⁴ vurgulanmıştı. Kuruluş aşamasında burjuvazi tarafından yasadışı olarak görülen bu örgütler, zamanla yasal sınırlar içerisine çekilmiş ve kuruluş aşamasındaki radikalliklerini kaybetmişlerdir. Yasal sınırlar içerisine çekilen sendikaların üye sayısı artmakla birlikte, bu defa başka sorunlar gündeme gelmeye başlamıştır. Mehmet Yetiş, sendikal örgütlenmelerin gelişme süreçleriyle ilişkili iki eğilimden söz etmektedir: “ Birincisi, sendikaların etkinlik alanının genişlemesiyle birlikte daha büyük işçi kitlesinin örgütlenmeye katılmasıdır. İkincisi, hareketin etkisi artıp belirli bir yoğunluğa ulaştığında, örgütlü kitlenin güç ve disiplininin merkezi bir bürokratik yapıda toplanmasıdır. Ancak, birbirine ayrılmaz bir biçimde bağlı olan bu iki gelişmenin (yani, sınıfsal birleşme ve bürokratik yapılanma) yeni bir soruna yol açtığı görülmüştür. Sendika bürokrasisinde ortaya çıkan merkezi-hiyerarşik yapılanma, sınıf içi dayanışmanın örgütsel büyümeyle aynı ritimde gelişmesini sağlayamamıştır”²⁵ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 2001 yılında çıkmasından sonra, yakın gelecekte Eğitim-Sen’in daha bürokratik ve merkezi-hiyerarşik bir yapılanmaya dönüşme ihtimali oldukça yüksek görünmektedir. Yasa çıktıktan sonra Eğitim-Sen’in üye sayısı neredeyse iki katına çıkmıştır. Bu bölümün başında belirtildiği gibi, daha şimdiden Eğitim-Sen’de kadın üye oranı artarken, kadınların şube yönetimlerinde bulunma oranı azalmıştır. Üye sayısının artması beraberinde daha merkezi – hiyerarşik bir yapılanmaya yol açacak ve yasal sürecin getirdiği kurumsallaşma ise, bürokratik bir

²⁴ Bkz., Yetiş, Mehmet, “Sendikalar, Sınıf Bilinci ve Hegemonya”, *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim-Sen, Ankara, 2000.

²⁵ Yetiş, Mehmet, *a.g.e.*, s: 63.

sendikal yapılanmayı beraberinde getirecektir. Daha önce de belirtildiği gibi; Eğitim-Sen şu an Türkiye’de üye sayısı bakımından en büyük sendikadır. Dolayısıyla Eğitim-Sen’in bir aylık üye aidat miktarı da fazla olacak ve bu durum bir rant paylaşımını da beraberinde getirebilecektir. 4688 sayılı yasanın 28. maddesi sendikaların kamu işvereni ile yapacağı toplu görüşmenin kapsamını sadece mali konularla sınırladığından; sendikaların işlevi ücret sendikacılığına indirgenmiş durumdadır. Kapitalist sistem kamu emekçileri sendikalarını yasallaştırırken kendisi için en zararsız, çalışanlar için ise en etkisiz hale getirmeye çalışmıştır. Bu süreç geçmişte de böyle yaşanmıştır. Bugün de böyle yaşanmaktadır. Rant paylaşım savaşının içerisinde yer alabilecek birçok sendika yöneticisi, kapitalist sistemle uzlaşma yolunu seçebilir. Kapitalist sistem, işçi sınıfını kapitalizme entegre etmeye çalışırken sendikaları kullanmaktadır veya kullanmaya çalışmaktadır. Yasal sürecin getireceği sözü edilen olumsuzluklar (bürokratik, merkezi-hiyerarşik yapılanma ve rant paylaşımı) Eğitim-Sen’in kapitalist sisteme entegrasyonunu hızlandırıp, kolaylaştırabilecektir. Böylesi bir durum, zaten iyi işlemeyen sendika içi demokrasiyi daha da zedeleyecek ve bundan da en çok kadınlar zarar görecektir. Dönem dönem de olsa kapitalist sistemle uzlaşabilen, rant paylaşım savaşlarının yaşandığı, bürokratik ve merkezi-hiyerarşik yapılanmanın olduğu bir sendika, patriarkal ideoloji konusunda da kapitalist sistemle uzlaşabilecek ve bu ideolojiyi sürekli olarak yeniden üretmek durumunda kalabilecektir.

SONUÇ

Bu çalışmada, 1995 yılında kurulan siyasal yelpazenin solunda yer alan ve şu an Türkiye'deki en büyük sendika olan Eğitim-Sen'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar ve bu mekanizmaların kapitalist sistemden ve patriarkal ideolojiden etkilenme biçimleri incelenmeye çalışılmıştır.

Patriarkal ideoloji kapitalist sistemin varlığı ve devamlılığı için gereklidir. Patriarkal ideoloji kapitalizmin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte ve Louis Althusser'in devletin ideolojik aygıtları olarak tanımladığı din, hukuk, aile, eğitim, siyasal partiler, sendikalar, vb. kurumlarda sürekli olarak yeniden üretilmektedir.

Kadınlar işgücü piyasasında ikincil ve marjinal konumlarda yer almaktadırlar. Kapitalist sistem kadınların işgücü piyasasındaki ve aile içerisindeki emeğinden çıkar sağlamakta ve bu durum hem patriarkanın hem de kapitalist üretim ilişkilerinin devamlılığına yol açmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranları ve aldıkları ücretler erkeklere göre düşüktür. Kadınlar hem işgücü piyasasında hem de sendikalarda yönetici konumunda yeterince yer almamaktadırlar.

Kadınların aile içerisindeki konumları ve cinsiyete dayalı işbölümü, sendikal katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Kadınların aile içerisindeki, işgücü piyasasındaki ve sendikadaki konumları birbirine benzemektedir. Örneğin; kadınların Eğitim-Sen'deki konumları, eğitim işkolundaki konumlarına benzemektedir.

Eğitim işkolu çalışanlarının hemen hemen üçte biri Eğitim-Sen üyesidir. Eğitim sistemindeki toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile Eğitim-Sen üyeleri sürekli olarak bir etkileşim halinde bulunmaktadır. Eğitim-Sen eğitim sisteminin cinsiyetçi boyutunu görmek ve buna uygun politikalar üretmek durumundadır.

Bu çalışma için Eğitim-Sen Genel Merkezi'nde iki gün süren bir arşiv taraması yapılmış, bazı sendikal dökümanlar¹ incelenmiş ayrıca Eğitim-Sen'in Tarihi, Eğitim-Sen'de Kadın Tarihi ve Eğitim-Sen'de Kadınların Bugünkü Durumu başlıklı bölümler için 15 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşülenlerin 6'sı erkek 9'u kadındır. Bazı görüşülenlere iki bölümle ilgili sorular, bazı görüşülenlere bir bölümle ilgili sorular sorulmuştur. Görüşülenlerin tümü sendikanın yönetim mekanizmalarında yer almış veya halen yer almakta olan kişilerdir. Yapılan görüşmeler sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

Eğitim - Sen'in kuruluş aşamasında, Anayasa'da ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yasal bir düzenlemenin olmaması, bazı sendika yöneticilerinin ve üyelerinin devlet güçleri tarafından baskı görmelerine yol açmış ve sendikanın bazı eylemleri engelleme ve saldırılara maruz kalmıştı. Yaşanan bu baskılar erkekler tarafından en ince ayrıntısına kadar anlatılmakta, yüceltilmekte ve erkeklerin sendikayı daha çok sahiplenmesinin gerekçesi olarak kullanılmaktadır. Bu tarz, erkek egemen bir tarz olarak görülmektedir.

Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında ve sonrasında sendika içerisinde aktif olan kadınlar arasında evli ve çocuklu kadınlar varken; yakın geçmişte ve günümüzde, sendika içerisinde aktif olan kadınlar arasında evli ve çocuklu kadın sayısı çok azdır. Sendikanın zamanla kurumsallaşması ve 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu ile daha bürokratik ve hiyerarşik bir yapıya kavuşması; öncelikli olarak evli ve çocuklu kadınların sendikadan uzaklaşmasına neden olmuştur. Zamanla yaşanan kurumsallaşma, bürokratik ve merkezi-hiyerarşik yapılanma sendika içi demokrasiyi zedelemekte ve bu durumdan da en çok kadınlar zarar görmektedirler. Ayrıca bürokratik ve merkezi-hiyerarşik yapılanma; sendikal politikaların daha fazla erkek egemen tarzda yapılmasına neden olmaktadır.

Aile içerisindeki patriarkal işbölümü, kadınların eğitim işkolundaki konumları (işyerlerinde yönetici konumunda olmamaları, öğretmenliği eve daha çok zaman ayırabilmek amacıyla seçmiş olmaları, aile bütçesine katkı amacıyla çalışıyor olmaları,

¹ Bkz., EK-12.

vb.) sendikal katılımlarını olumsuz yönde etkilerken; sendikaların işleyiş tarzından ve yapısından kaynaklı nedenler de kadınları sendikalardan uzaklaştırmakta ve böylece sendika içerisinde aktif olan kadın sayısı az olmaktadır.

Eğitim-Sen'de 2000 yılına kadar kadın komisyonları tarafından yapılan kadın çalışmaları; 2000 yılından sonra genel merkez yönetiminde ve şube yönetimlerinde oluşturulan kadın sekreterlikleri tarafından yapılmaktadır. Kadın sekreterlikleri, 2000 yılında genel kurul kararları doğrultusunda oluşturulmuştur ve tüzüksel organ değildir. Kadın sekreterlikleri ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonları, özellikle erkekler tarafından benimsenmiş ve içselleştirilmiş değildir. Kadın sorunu, erkeklerin büyük bir kısmı tarafından, sadece kadınların sorunu olarak görüldüğünden; kadın komisyonlarına hapsedilmiş durumdadır. Kısacası, Eğitim-Sen'de kadın sorunu, kadın sekreterliklerine havale edilmiştir. Kadın taleplerine ilişkin olarak yapılan eylem ve faaliyetler, sadece kadın sekreterlikleri ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonları tarafından örgütlenmektedir. Kadın talepleri sendikanın genel talepleri arasında yer almamaktadır. Erkekler kadın talepleri ve çalışmalarıyla ilgilenmemekte ve görmezden gelmektedirler.

Eğitim - Sen'de sendika içi demokrasi iyi işlememekte ve hiyerarşik bir yapılanma gözlenmektedir. Eğitim-Sen kadınların, eğitim işkolunda çalışan akademisyenlerin, memurların ve hizmetlilerin talepleriyle daha yakından ilgilenmelidir.

Eğitim - Sen'de sendikal politikalar geleneksel ve erkek egemen tarzda yapılmaktadır. Sendikal politikaların üretilme sürecinde kadınlar yoktur. Sendikal politikalar erkekler tarafından ve erkeklere göre belirlenmektedir. Bu durum Türkiye'deki siyasi partilerin politika yapma tarzıyla tamamen örtüşmektedir.

Eğitim - Sen'de seçim dönemlerinde yönetim mekanizmalarına aday olanlar (kadınlar ve erkekler), sendika içerisindeki gruplar tarafından belirlenmektedir. Bu süreçte gece geç saatlere kadar yapılan kulis faaliyetleri, kadınları seçim sürecinin dışına itmektedir. Kadınların sendikal katılımı, bu süreçte genelde erkekler tarafından belirlenmektedir.

Sendika içerisinde kadın bakış açısına sahip olan kadınların politika yapma tarzı, erkeklerin politika yapma tarzından farklı ve daha yapıcıdır. Ama kadın bakış açısına sahip olmayan kadınların politika yapma tarzı, erkeklerle örtüşmektedir.

Eğitim - Sen’de aynı kadınların yönetimde bulunmaları süreklilik göstermemektedir. Bu durum, erkeklerin çok az bir kısmı için geçerlidir.

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular, Eğitim - Sen’in patriarkal ideolojiden önemli oranda etkilendiğini göstermektedir. Eğitim - Sen’de var olan patriarkal ideoloji ve bunun devamında yaşanan patriarkal ilişkiler, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını sürekli olarak yeniden üretmektedir.

Eğitim - Sen’de yapılan kadın çalışmaları ve oluşturulmuş olan kadın sekreterlikleri umut verici gelişmeler olarak değerlendirilmekte ve bu çalışmaların değişimin ve dönüşümün dinamiklerini içinde barındırdığı düşünülmektedir. Ancak bu çalışmaların toplumsal cinsiyet sorununun çözümünde yeterli olmadığı/olmayacağı düşünülmektedir. 2001 yılında kamu emekçileri sendikalarının yasal bir statüye kavuşmuş olmaları, kadınların sendikadaki konumunu olumsuz etkileyebilecektir. Birincisi; sendikanın kurumsallaşp, daha bürokratik ve hiyerarşik bir yapıya kavuşması sendika içi demokrasiyi zedeleyecektir. İkincisi; Eğitim - Sen’in bir aylık üye aidatının 700 milyara yaklaşması, burayı çok büyük bir rant alanına dönüştürebilir ve bu durum sendika içi iktidar mücadelelerini artırabilir. Bu olumsuzluklar sendikadaki patriarkal ilişkileri artırarak, devamını sağlayacak ve kadınlar bu mekanlardan daha da uzaklaşacaktır. Ayrıca kapitalist sistem patriarkal ideolojiye ihtiyaç duyduğu ve bu ideoloji daha önce sözü edilen devletin ideolojik aygıtlarının tümünde üretildiği sürece; sadece Eğitim - Sen içerisinde toplumsal cinsiyet sorununun çözümü mümkün görülmemektedir. Ama Eğitim - Sen’de yapılan/yapılacak kadın çalışmaları; işgücü piyasasının, ailenin, eğitim sisteminin, vb. alanların değişimine ve dönüşümüne katkı sunabilir ve önayak olabilir.

KAMU EMEKÇİLERİNİN SENDİKAL MÜCADELELERİNİN ÖZET BİR TARİHÇESİ

“Dünyada kamu çalışanları hareketi işçi hareketinden sonra gelişmiştir. Kamu çalışanlarının sendikal haklara kavuşmaları da işçi sınıfından daha sonra olmuştur. Örneğin; kamu çalışanları İngiltere’de 1927 yılında ABD’de 1912 yılında sendikal haklara kavuştular.”¹ Burada kamu çalışanlarından kastedilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olan kamu emekçileridir.

Türkiye’de kamu emekçilerinin örgütlenme süreci incelendiğinde, II. Meşrutiyet’ten (1908) sonra ve Cumhuriyet’in ilk yıllarında bazı kıpırdanmalar olduğu görülmektedir. Öğretmenler, demiryollarında çalışanlar ve bazı kamu emekçileri sendikal faaliyetlerde bulunmuşlardır.² Bu süreçte kurulan örgütler daha çok cemiyetler şeklindedir.

Eğitim işkolu çalışanlarının ilk örgütü 1906 yılında kurulan Encümen-i Muallimin’dir. 1914 yılında Muallimler Cemiyeti, 1921 yılında da Türkiye Muallimler ve Muallimler Cemiyeti kurulmuştur.³ Bu cemiyetlerin hepsi anti – emperyalist bir nitelik taşımaktadır ve kurtuluş savaşına destek sunmuşlardır. Ama hiçbirisi uzun ömürlü olmamış ve hepsi kısa bir süre sonra dağılmıştır.

Eğitim – Sen’in yayın organlarındaki şu bilgi önemlidir. “Türkiye Muallimler ve Muallimler Cemiyeti ile ilgili önemli unsur Osmanlı – İslamcı kültürün yaşam biçimi olduğu bir dönemde Ankara Kız Öğretmen okulunda görevli Leman Hanım’ın yönetime girmiş olmasıdır.”⁴

¹ Tiftikçi Osman, *Kamu Çalışanları Hareketi ve BTS*, BTS Yay., Eğitim Dizisi: 2, 1995, s: 11 - 12.

² Bkz. Tiftikçi, Osman, *a.g.e.*

³ Erdem, Siyami- Evren, Sami ve Yıldırım, Cafer, *Eğitim Emekçileri Tarihi, Encümen-i Muallim’inden Eğitim – Sen’e*, Bireşim Yay., İst., 1995, s: 13.

⁴ <http://www.egitimsen.org.tr/sendikamız/tarih.html>. s: 3

Türkiye’de işçi sınıfının örgütlenme süreci 1871 yılında başlamakla birlikte, süreklilikten uzak ve istikrarsız bir seyir izlemiştir. “Genellikle, 1871’de İstanbul’da Ameleperver Cemiyeti’nin kurulması ve bundan bir yıl sonra, 1872’de tersane işçilerinin grevinin patlak vermesi, Türkiye’de sendikacılık hareketinin doğuş döneminin başlangıçları olarak kabul edilir.”⁵ 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Yasası çalışanların sendika kurmasını yasakladığından; bu süreçten sonra işçiler, sendika karakteri taşıyan bazı dernek ve cemiyetler kurmuşlar ve bunlar da öğretmen cemiyetleri gibi kurtuluş savaşına destek sunmuşlardır.⁶

1922 – 1946 Yılları

Türkiye’de kamu emekçileri hukuku, Cumhuriyet’in ilk yıllarında (1926) çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu ile genel ve toplu nitelikte bir düzenlemeye kavuşmuştur. Bu yasa sendika hakkına ilişkin açık bir kurala yer vermemiş, hakkı tanıyan ya da yasaklayan bir düzenleme yapmamıştır. Yine, kamu emekçilerinin dernek kurması ya da derneklere üye olmasıyla ilgili bir kurul da içermektedir. Bu yasadaki boşluk, 1909 – 1936 yılları arasında yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Yasası’nın 8. maddesi ile doldurulmuş ve sendika hakkı işçileri ve kamu emekçilerini kapsayacak şekilde yasaklanmıştır. 1936 yılında Tatil-i Eşgal Yasası yürürlükten kaldırılarak yerine, İş Yasası çıkarılmış ve bu yasa ile yine işçilere ve kamu emekçilerine sendika yasağı getirilmiştir. 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Yasası ile de kamu emekçileri için dernek yasağı getirilmiştir.⁷ Günümüzde de devam eden işçi – kamu emekçisi ayrımı 788 sayılı yasa ile başlamıştır. İşçilerin 1871’de kamu emekçilerinin 1906’da başlayan örgütlenme süreci sancılı, baskılarla dolu ve uzun soluklu bir süreç olarak günümüze kadar taşınmıştır. Çıkarılan yasalar çalışanlara genelde yasaklar getirmiştir. Bu nedenle 1922 – 1946 yılları arasında işçiler gibi kamu emekçileri ve dolayısıyla eğitim işkolu çalışanları da örgütsüzdür.

⁵ Işıklı, Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset*, İmge Kitabevi, Ankara, 1990, s: 310.

⁶ Bkz., Işıklı, Alpaslan, *a.g.e.*

⁷ Bkz., Gülmez, Mesut, *Türkiye’de Memurlar ve Sendikal Haklar, 1926 – 1994*, TODAİE, Ankara, 1994, s: 1 - 3.

“Büyükşehirlerin, özellikle İstanbul’un dünyadaki sınıf hareketlerinin yükselişinden etkilendiği ve işçi eylemleri başladığı dönemde, 1925’te çıkarılan Takrir-i Sükun yasası ile işçi sınıfının birçok demokratik istemleri bastırılmıştır. Bu gibi nedenlerden dolayı öğretmen ve memurlar merkezi bir örgütten yoksun kalmışlardır.”⁸

1946 – 1960 Yılları

İşçiler ve kamu emekçileri üzerindeki örgütlenme yasağı 1946’ya kadar sürmüştür. “1946’de Cemiyetler Kanunu değiştirilerek sınıf temeli üzerine kurulu cemiyet kurma yasağı kaldırılınca sendika hakkı da kanunen tanınmış oluyordu. İşçiler hızla sendika kurmaya başladılar.”⁹ Böylece yıllardır devam eden sendika kurma hakkı işçilere tanınmış oluyordu. “II. Dünya Savaşı sonrasında Birleşmiş Milletler’in kurulması ve Türkiye’nin bu kuruluşa üye olması sonucu hükümet bazı yükümlülükler altına girmiş ve 20 Şubat 1947 tarihinde 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılarak sendikaların kurulmasına olanak hazırlanmıştır. Bu yasa ile sadece işçilere örgütlenme hakkı tanınmış, memurlar bu hakkın kapsamı dışında tutulmuş, kurulacak sendikaların toplu iş sözleşmesi ve grev yapması öngörülmemiştir.”¹⁰

II. Dünya Savaşı’nın faşizmin yenilgisiyle sonuçlanması, Dünya’da yükselen sınıf mücadelesi ve birçok ülkede uygulamaya konan sosyal devlet politikaları Türkiye’de de yankısını bulmuş ve çalışanlar üzerindeki örgütlenme yasağı 1946 yılında Cemiyetler Yasası’nın değiştirilmesiyle kaldırılmıştır. Bu değişiklikle çalışanlara sınırlı bir şekilde de olsa örgütlenme hakkı getirilmiştir.

1952 yılında kısa adı TÜRK – İŞ olan ve halen varlığını sürdüren Türkiye İşçi sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur.¹¹ Şu an TÜRK-İŞ bünyesinde 35 tane sendika vardır.

⁸ <http://www.egitimsen.org.tr/sendikamız/tarih.html>. s: 4

⁹ Işıklı, Alpaslan, a.g.e, s: 323.

¹⁰ Ünsal, Engin, *Memur Sendikaları*, Boyut Kitapları, İst., 1999, s: 52.

¹¹ Işıklı, Alpaslan, a.g.e., s: 323.

1921 yılından sonra yasal engellerden dolayı örgütlenemeyen eğitim işkolu çalışanları 1946 yılında kısa adı TÖDMF olan Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu'nu kurmuşlardır.¹² Ama TÖDMF etkin bir örgüt konumuna gelememiş ve 1969 yılında feshedilmiştir.

1960 – 1970 Yılları

1961 Anayasası'nın 46. maddesi işçi – kamu emekçisi ayrımı yapmadan tüm çalışanlara sendika kurma hakkı tanımıştır. Anayasa'nın 47. maddesi toplu sözleşme ve grev hakkını sadece işçiler için anayasal güvenceye almıştır. İşçi ve işverenlerin kuracağı sendikalar için 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ve kamu hizmeti personelinin kuracağı sendikalar için 1965 yılında 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası çıkarılmıştır. 624 Sayılı yasa kamu emekçilerine toplu sözleşme ve grev yasağı getirmiştir.¹³ Anayasa ile kamu emekçilerine tanınan sendika kurma hakkı, 624 sayılı yasa ile aslında dernek kurma hakkına dönüşmüştür. “Gerçekten 624 sayılı yasa devlet personeli sendikalarına, sıradan derneklere tanınmış hak ve yetkilerden fazla bir hak ve yetki tanımamıştır. Bunun bir kanıtı olarak I. maddenin 2. fıkrasında bu gibi sendikalar ‘meslek birliği’ de denilebileceği hükmü gösterilebilir.”¹⁴ Ayrıca bu yasa ile birçok işkolundaki kamu emekçilerinin sendika üyesi olması yasaklanmıştır.

1961 Anayasası'nın getirdiği demokratik açılımlar, 1960'lı yıllardaki toplumsal hareketlilik, TİP'in 1965 seçimlerinde 15 milletvekili ile parlamentoya girmesi; bu dönemde çok sayıda işçi ve kamu emekçileri sendikasının kurulmasına neden olmuş ve bütün bu gelişmelerin sonucunda DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur. “DİSK 12 Şubat 1967'de TÜRK – İŞ'ten ayrılan Maden – İş, Lastik – İş sendikalarıyla, bağımsız Gıda – İş ve Türk – Maden – İş sendikaları tarafından kuruluyor.”¹⁵

1965 yılından sonra bazı kaynaklara göre 588 bazı kaynaklara göre ise, 407 tane kamu emekçileri sendikası kurulmuştur. Bağımsız sendikaların dışındaki kamu

¹² Bkz., Erdem, Siyami, vd. *a.g.e.*

¹³ Bkz., Ünsal, Engin, *a.g.e.*

¹⁴ Ünsal, Engin, *a.g.e.*, s: 56.

¹⁵ Akalın, İlhan, *DİSK Kısa Tarih (1960 – 1980)*, Öteki Yay, Ankara, 1995, s: 59.

emekçileri sendikaları iki konfederasyonda toplanmıştı: TÜRK – PERSEN (Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyon) ve TDPS – KON (Türkiye Devlet Personeli Sendikaları Konfederasyonu).¹⁶

1965 yılında TÖS (Türkiye Öğretmenler sendikası) ve İLK – SEN (İlkokul Öğretmenleri Sendikası) kurulmuş, TÖS 1966’da 28 bin, 1968’de 51 bin, 1969’da ise, 65 bin üye sayısına ulaşmıştır.¹⁷

“1960’lı yılların kamu çalışanları hareketinin en önemli eylemi 1969 boykotudur”.¹⁸ TÖS “15 Aralık 1969 tarihinden itibaren 4 günlük iş bırakma kararı aldı. Bu eyleme İLK – SEN’de katıldı. 120 bin eğitim emekçisinin 109 bini katıldı. Bu da gösterdi ki üye olmayan kişiler de eyleme katılabilmıştır. Çünkü TÖS’ün 1970’deki üye sayısı 70 bin, 1971’de 80 bindir.”¹⁹

Bu dönemler arasında yaşanan ve kamu emekçileri yakından ilgilendiren bir diğer gelişme ise; 1965 yılında çıkarılan ve halen yürürlükte olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’dur. Bu kanunun çıkması ile 1926 yılında çıkarılmış olan 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

1970 – 1980 Yılları

12 Mart 1971 darbesinden sonra çıkarılan ve anti – demokratik bir yasa olarak değerlendirilen 1971 Anayasası, 1961 Anayasası’nın 46. maddesindeki “çalışanlar” sözcüğünü “işçiler” olarak değiştirmiş ve böylece kamu emekçilerinin sendikalara üye olması yasaklanmıştır.²⁰ 1965 yılında kurulmuş olan kamu emekçileri sendikaları kapatılmış ve yöneticileri tutuklanıp yargılanmıştır. TÖS yöneticileri tutukluyken, 1971 yılında “TÖB – DER (Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği) kuruldu. 200’bine yakın üyesi 650 şubesi vardı.”²¹

¹⁶ Tiftikçi, Osman, *a.g.e.*, s: 35 - 36.

¹⁷ Bkz., Erdem, Siyami, vd., *a.g.e.*

¹⁸ Tiftikçi, Osman, *a.g.e.*, s: 38.

¹⁹ <http://www.egitimsen.org.tr/sendikamız/tarih.html>, s: 10.

²⁰ Bkz., Ünsal, Engin, *a.g.e.*

²¹ Erdem, Siyami, vd., *a.g.e.*, s: 47.

“1970’li yıllarda eski sendikaların yerini dernekler almıştı. TÖS’ün yerine TÖB – DER kuruldu. Teknik elemanlar TÛTED’de, memurlar TÛM DER’de sağlık işçileri TÛSTER’de, asistanlar TÛMAS’da, üniversite öğretim üyeleri TÛMÖD’de vs. örgütlendiler.”²² Bu dönemde ayrıca, derneklerin konfederasyonlaşmasını önlemek amacıyla; devlet dernekler yasasını değiştirmiştir.

“İşçilerin giderek yükselen DİSK’in kurulmasıyla daha da hızlanan sendikal mücadelesinin önünü kesmek için 1970 yılında MİSK (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve 1976 yılında da HAK – İŞ kuruldu.”²³

“1971 – 1980 döneminde, kamu görevlileri ‘sendikal işlevler’ yerine getirmeye çalışan derneklerde örgütlenmişlerdir. Örneğin TÖB – DER, 16 Şubat 1975’te elli iki ilde ‘Grevli Toplu Sözleşmeli Sendika Hakkı, Faşizmi, İşsizliği, Pahalılığı Protesto’ toplantıları düzenlenmiştir.”²⁴

Kısacası, 1961 Anayasası ile az da olsa genişlemeye başlayan hak ve özgürlükler; 1971 – 1980 yılları arasında daralmaya başlamış, 1980 yılından sonra daha da anti – demokratikleşecek olan bir ortamın habercisi olmuştur.

1980 ve Sonrası

12 Eylül 1980 darbesi özellikle sol kesimi ve bu arada da işçi sınıfının sendikal hareketini hedef almış, birçok dernek, parti ve sendika kapatılmıştı. “Toplu pazarlık düzeni ortadan kaldırıldı. Tüm grevler yasaklandı. DİSK ve bağlı sendikaların, HAK – İŞ ve bağlı sendikaların ve MİSK ve bağlı sendikaların faaliyetleri durduruldu.”²⁵ HAK – İŞ ve bağlı sendikalarını faaliyetlerine 1981 yılında, MİSK ve bağlı sendikaların faaliyetlerine 1984²⁶ yılında yeniden izin verildi. DİSK ise ancak; sendika ve sendika

²² Tiftikçi, Osman, *a.g.e.*, s: 43.

²³ Tiftikçi, Osman, *a.g.e.*, s: 43.

²⁴ Gülmez, Mesut, *a.g.e.*, s: 142.

²⁵ Koç, Yıldırım, *100 Soruda Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi*, Gerçek Yayınevi, İst., 1998, s: 133.

²⁶ Tiftikçi, Osman., *a.g.e.*, s: 46.

yöneticileri hakkında açılan dava 1991 yılında beratla sonuçlandıktan sonra sendikal hayata geri dönebildi.²⁷

1971 yılında kurulmuş olan TÖB - DER'de, 12 Eylül 1980'de kapatılan dernekler arasındaydı.

“12 Eylül 1980 sonrasında kabul edilen Anayasa ile pek çok konuda yasakçı ve kısıtlayıcı hüküm getirilirken memur sendikaları konusunda herhangi bir yasaklama öngörülmemiştir.”²⁸ “Ancak bu durumun ilk kez farkına varan kişi o tarihte 1402 sayılı Yasa ile üniversitedeki görevinden uzaklaştırılmış olan Prof. Dr. Alpaslan Işıklı oldu. Prof. Işıklı, 1985 yılı sonunda düzenlenen bir panelde bu konuya dikkati çekti.”²⁹ Daha sonra Prof. Dr. Mesut Gülmez de bu konuda çalışmalar yapmış ve uluslararası sözleşmeleri incelemiştir.

1982 Anayasası'nda var olan bu yasal boşluk ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 87 ve 151 sayılı Sözleşmeleri; Türkiye'de kamu emekçilerinin sendika kurma hakkının yasal dayanağı olmuşlardır.

“Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesi Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmış bulunmaktadır. 87 sayılı Sözleşme, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını hiçbir biçimde ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlara ve çalıştıranlara tanımıştır.”³⁰

“Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 151 sayılı Sözleşmesi Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanmış bulunmaktadır. 151 sayılı Sözleşme, kamu görevlisi ve kamu örgütlerini devletin her türlü müdahalesine karşı korumayı amaçlayan bir çerçeve ortaya koymaktadır.”³¹

1982 Anayasası'nın 90. maddesi; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık

²⁷ Bkz., Koç, Yıldırım, *a.g.e.*

²⁸ Ünsal, Engin, *a.g.e.*, s: 63.

²⁹ Koç, Yıldırım, *a.g.e.*, s: 147.

³⁰ Ünsal, Engin, *a.g.e.*, s: 84 - 85.

³¹ Ünsal, Engin, *a.g.e.*, s: 90- 91.

iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz"³² demektir. Bu anayasal boşluklara ve imzalanan uluslararası sözleşmelere, kamu emekçilerinin kararlı, fiili ve meşru mücadelesi eklenince 1990 yılından itibaren birçok işkolunda kamu emekçileri, sendikalarını kurmaya başladılar. 28 Mayıs 1990'da kurulan Eğitim – İş, bu süreçte kurulan ilk kamu emekçileri sendikasıdır.

“Anayasa'nın 53. maddesinde 23. 7. 1995 tarihinde 4121 sayılı yasa ile yapılan değişikliğin, 151 sayılı Sözleşme hükümlerini yerine getirme konusunda atılmış önemli bir adım olarak kabul etmek gerekir.”³³ Böylece 82 Anayasası'nın 53. maddesi ile kamu emekçilerine sendika kurma, sendikalara üye olma ve konfederasyonlaşma hakkı tanınmış oluyordu. Bir süre sonra “657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 22. maddesi değiştirilerek, memurlara sendika kurma ve kurulu sendikalara üye olma hakkı tanındı.”³⁴

“Türkiye'ye Kamu – Sen 1992 yılında, Memur – Sen, KESK ve Demokrat Kamu – İş 1995 yılında kuruldu”³⁵

Bütün bu gelişmelerden sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 25. 06. 2001 tarihinde TBMM'de kabul edilip, 12. 08. 2001 tarihinde yürürlüğü girmiştir. Bu yasa, kamu emekçilerine grev yapma ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı tanımamaktadır. “Memur sendikaları ile yönetim arasında ‘amaçları doğrultusunda’ yapılacak olan toplu görüşmelerin sonunda Bakanlar Kurulu'nun takdirine bırakılması bu sürecin toplu pazarlık olarak kabulünü zorlaştırmaktadır.”³⁶ Bu yasa ile kamu emekçileri sendikaları danışma organı statüsüne indirgenmiştir.

³² Tiftikçi, Osman, *a.g.e.*, s: 47.

³³ Ünsal, Engin, *a.g.e.*, s: 91.

³⁴ Koç, Yıldırım, *a.g.e.*, s: 139.

³⁵ Koç, Yıldırım, *a.g.e.*, s: 147.

³⁶ Ünsal, Engin, *a.g.e.*, s: 92.

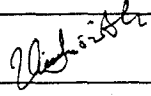
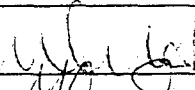
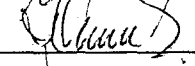
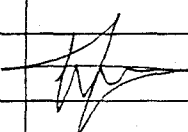
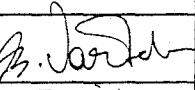
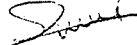
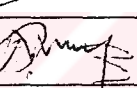
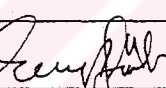
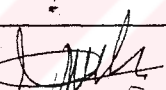
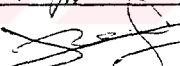
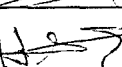
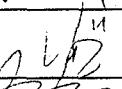
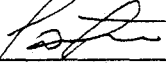
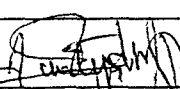
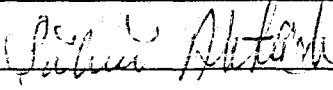
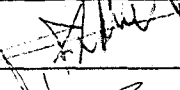
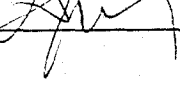
25.12.1994 tr --

EĞİTİM-SEN KURUCU DELEGELERİ

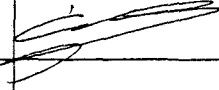
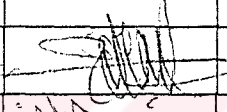
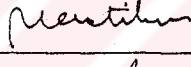
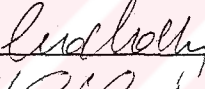
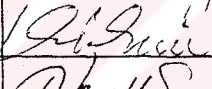
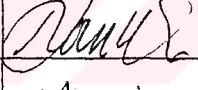
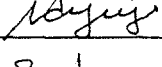
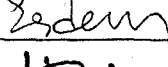
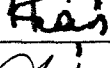
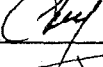
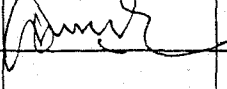
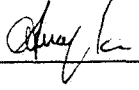
(EĞİTİM-SEN KURUCU DELEGE LİSTESİ)

İL	ASIL KURUCU ÜYE	İMZA	YEDEK KURUCU ÜYE	İMZA
GENEL MERKEZ	Dr.NİYAZI ALTUNYA			
	ERDAL ÇALI			
	ESMANİ KIRMIZI			
	MUSTAFA KARAASLAN			
	MÜNEVVER OĞAN			
	MERAL SERİNYEL			
	RAİF TOMBUL			
	ALİ RIZA TÜRKDÖNMEZ			
	RÜŞTÜ APAYDIN			
ADANA	CABBAR MAMAK		ŞÜKRAN KILBAŞ	
ADİYAMAN	AHMET ÇAĞLAYAN			
AFYON	NECATİ KESKİN			
AMASYA	İSMET ŞİMŞEK			
	ÜLÜYE TAÇ			
ANKARA	MEHMET KARTAL		FERDANE AKPINAR	
	NURETTİN KAYA		HASAN FAHRİ VURAL	
	SELAHATTİN ESEN		ALİ BAYRAKTAR	
	ASUMAN EDALİ		NECATİ YANKIN	
	NECATİ AKPINAR		ASİYEDURMUŞ	
	MURAT YAMAN		NURETTİN YILDIRAN	
	HAYATİ ÖZOĞUL		UĞUR UYANIK	
	CEMİL EROL		NECATİ YENTÜRK	
ANTALYA	CEMALETTİN BEYDOĞAN		ŞİNASI YAZICI	
AYDIN	ENVER EROL		MUZAFFER TÜRK	
	YILMAZ COŞKUN		MEHMET AKAN	
BALIKESİR	ERCİHAN ÜNAL		İSMAİL ERTEM	

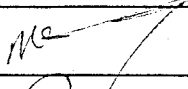
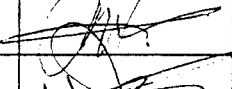
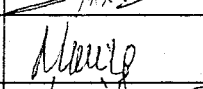
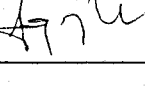
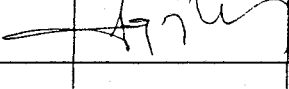
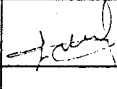
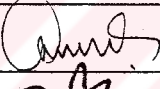
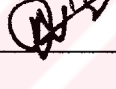
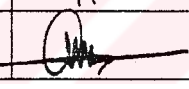
EĞİTİM-SEN KURUCU DELEGELERİ

L	ASIL KURUCU ÜYE	İMZA	YEDEK KURUCU ÜYE	İMZA
	VAHİT AK		H.İBRAHİM ERGÖZ	
BİLECİK	HİKMET TURHAN			
BOLU				
BURDUR	RIZA BULUT		MURAT ONARAN	
BURSA	HALİL DUMAN		İSMET ŞENGÜL	
ÇANAKKALE	SADETTİN KÖKSAL		İBRAHİM SAYDAM	
	ÖZKAN ULUŞAL		KAMİL EKREM PALA	
ÇANKIRI	CEMALETTİN GÜR		MEHMET ŞAHBAZ	
ÇORUM	BİLAL NARTOK			
DENİZLİ	MUZAFFER GÜLMEZ		SAFFET ARAS	
ERZURUM	YÜKSEL ADIBELLİ			
DIYARBAKIR				
ERZİRNE	RECEP GÜRKAN		MUSTAFA SARICAN	
ERZURUM	CEMAL ÖZ			
ERZURUM	AYNUR GERÇEK		BEKİR KONUK	
	BATTAL UYAR		ABDURRAHİM TÖRE	
ERZURUM	HÜSEYİN ESENDEMİR		HASAN KOCAASLAN	
	MEHMET YALÇINÖZ		ORHAN BİLGİÇ	
ERZURUM	KADİR BAYRAKTAR		Ş.ŞENER TEKİN	
ERZURUM	SAMİ GÜNAYDIN			
ERZURUM				
ERZURUM	AHMET AYDIN		MUHSİN TAŞ	
ERZURUM				
ERZURUM	MEHMET BABACAN		NAŞİT ERSOY	
ERZURUM	ALİ PARLAR		DURHASAN YILMAZ	

EĞİTİM-SEN KURUCU DELEGELERİ

İL	ASIL KURUCU ÜYE	İMZA	YEDEK KURUCU ÜYE	İMZA
İSTANBUL	MURAT TOR			
	NEBAHAT DİNLER			
İZMİR				
KASTAMONU				
KAYSERİ	MEHMET KOÇKAN			
KIRKLARELİ	İZZET HONGUR			
KOCAELİ	NECATİ KUR			
	CEMAL BALCI			
KONYA	HİLMİ TOPTAŞ			
KÜTAHYA	HARUN ÇATALSARIK			
MALATYA	HÜSEYİN ADIGÜZEL		ALİ CELİLOĞLU	
MANİSA	ERDOĞAN ERDEM		MUSTAFA KURT	
	HASAN ATASAĞLAM		YASİN KESKİN	
	İLYAS YÜKSEL		HASAN DÖNERTAŞ	
MUĞLA	İSMET OKULU		ŞADİ ARSLAN	
MUŞ	İRFAN ÖZTÜRK			
NEVŞEHİR	ALİ DÖNGEL			
NİĞDE				
ORDU				
RİZE				
SAKARYA	ALİ YAVUZ KÖSE		AHMET KESKİN	

EĞİTİM-SEN KURUCU DELEGELERİ

İL	ASIL KURUCU ÜYE	İMZA	YEDEK KURUCU ÜYE	İMZA
SAMSUN	M.REŞİT YILMAZ		MUSTAFA YÖREN	
SİNOP	ENVER AYDINYILMAZ		ERCÜMENT ALTAY	
SİVAS	MÜCAHİT KORKUT			
TEKİRDAĞ	SEFER ÇELİK		ATILLA ÖZDEMİR	
TOKAT	MAHMUT ÖZTÜRK		HULUSİ KELEŞ	
TRABZON	FARUK GAZİOĞLU		MUSTAFA ERTÜRK	
TUNCELİ				
UŞAK	ALİ TOPEL			
VAN				
YOZGAT				
ZONGULDAK	NURİ GENÇ		ASIM YILDIRIM	
	CENGİZ ÖKSÜZ		GÖKHAN YALÇIN	
KARAMAN	MEHMET ŞANLI TÜRKE			
KIRIKKALE	HACER ÖCAL Hacıoğlu			
BARTIN	MEHMET METİN		TEMEL ALEMDAR	

EĞİTİM-SEN'DE KADIN ÜYE VE TEMSİL DURUMU

Sayı: 2002/

Ankara, 20 Mart 2002

Konu: kadın üye ve temsil durumu

KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU'NA,

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nın 130 bin 013 üyesinden 50 bin 491'i kadındır. Geçtiğimiz dönem tahminen %33 olan kadın üye oranımız %38,8'e yükselmiştir. Ancak üye sayısındaki bu artış, karar mekanizmalarında temsile yansımamıştır. 1 Şube Başkanı, 7 Şube Sekreteri, 7 Mali Sekreter, 8 Örgütlenme Sekreteri, 19 Eğitim Sekreteri, 67 Kadın Sekreteri, 11 Özlük Hukuk Sekreteri olmak üzere toplam 120 kadın yöneticimiz vardır. Toplam şube yöneticimiz 602'dir ve kadın yönetici oranı %19,9'dur. 543 delegemizin 68'i kadın olup kadın delege oranı %12,5'dir.

Bilgilerinize sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Elif Akgül
Merkez Kadın Sekreteri

Emirali Şimşek
Genel Sekreter

16 Ocak 2003 EĞİTİM SEN
KADIN-ERKEK ÜYE PROFİLİ

EK 4

ŞUBE ADI	ERKEK ÜYE	KADIN ÜYE	TOPLAM ÜYE
ADANA	3393	2699	6092
ADİYAMAN	1624	537	2161
AFYON	723	359	1082
AĞRI	651	186	837
AKSARAY	311	131	442
AMASYA	697	325	1022
ANKARA	7052	7737	14789
ANTALYA	3291	2928	6219
ARDAHAN	210	38	248
ARTVİN	702	204	906
AYDIN	1911	1274	3185
BALIKESİR	2464	1618	4082
BARTIN	620	417	1037
BATMAN	616	170	786
BİLECİK	414	209	623
BİNGÖL	539	109	648
BİTLİS	530	132	662
BOLU	512	329	841
BURDUR	849	335	1184
BURSA	3063	2524	5587
ÇANAKKALE	1135	643	1778
ÇANKIRI	242	122	364
ÇORUM	1319	603	1922
DENİZLİ	1951	1314	3265
DIYARBAKIR	3390	1354	4744
DÜZCE	476	260	736
EDİRNE	1125	669	1794
ELAZIĞ	643	225	868
ERZİNCAN	417	165	582
ERZURUM	486	176	662
ESKİŞEHİR	1585	1131	2716
GAZİANTEP	2042	1166	3208
GİRESUN	942	406	1348
GÜMÜŞHANE	111	43	154
HAKKARİ	562	89	651
HATAY	2168	1578	3746
İĞDIR	158	66	224
İSPARTA	887	337	1224
İÇEL	3660	2965	6625
İSTANBUL	9724	9850	19574
İZMİR	7401	8334	15735
K. MARAŞ	679	213	892
KARABÜK	498	364	862
KARAMAN	481	215	696
KARS	731	214	945
KASTAMONU	382	210	592
KAYSERİ	1299	599	1898

152

16 Ocak 2003 EĞİTİM SEN
KADIN-ERKEK ÜYE PROFİLİ

ÇİLİS	175	63	238
ÇIRIKKALE	899	493	1392
ÇIRKLARELİ	909	639	1548
ÇİRŞEHİR	707	283	990
ÇOCAELİ	2233	2004	4237
KONYA	2223	1437	3660
KÜTAHYA	737	383	1120
MALATYA	1421	586	2007
MANİSA	2408	1609	4017
MARDİN	970	276	1246
MUĞLA	1539	1128	2667
MUŞ	837	207	1044
NEVŞEHİR	496	271	767
NİĞDE	367	274	641
ORDU	1027	488	1515
OSMANİYE	373	181	554
RİZE	553	245	798
SAKARYA	938	601	1539
SAMSUN	2392	1817	4209
SİİRT	592	122	714
SİNOP	896	520	1416
SİVAS	671	209	880
Ş.URFA	2062	661	2723
TEKİRDAĞ	1056	750	1806
TOKAT	683	199	882
TRABZON	1459	863	2322
TUNCELİ	575	242	817
UŞAK	815	408	1223
VAN	1511	446	1957
YALOVA	183	142	325
YOZGAT	337	69	406
ZONGULDAK	1634	1410	3044
	108344	74598	182942

Kadın üye oran: % 40.8

MERKEZİ KADIN TOPLANTISI SONUÇ RAPORU

9 Ocak 1999 Cumartesi günü EĞİTİM SEN Genel Merkezi'nde 26 şubeden (Kocaeli, Çanakkale, Malatya, Tokat, Karabük, İzmir 1-2-4-5, Adana, İstanbul 1-2-3, Ankara 1-2-3-4, Samsun, Balıkesir, İçel, Kırklareli, Eskişehir, Konya, Bursa, Erzincan, Sakarya) ve Merkez Kadın Komisyonundan toplam 43 kadının katılımı ile Merkezi Kadın Komisyonları toplantısı gerçekleştirilmiştir.

1- GÜNDEM: BİLGİLENDİRME

A) Genel Merkezin Bilgilendirmesi:

Genel Merkez Yurtiçi İlişkiler Sekreteri ve Kadın Komisyonları Sorumlusu Nurşen Yıldırım genel kuruldan sonra yapılan çalışmaları ve önerileri aktarmıştır.

"En son geçen yıl aynı tarihlerde biraraya gelmiştik; bunları daha sık gerçekleştirmemiz gerekiyor.

Genel Kurulumuzda kadınlarla ilgili önemli talepler alınmıştır. Pozitif destek uygulamaları, bunların içinden de kota vb. Bundan sonraki hedefimiz bu kararların arkasında durmak, yaşama geçmesini sağlamak olmalıdır. Bu taleplerin yaşama geçmesi sürdürülecek çalışmalara bağlıdır. Genel Kurul kararlarımızdan olan Kadın Dairesi'nin oluşturulması gündemimizdedir; biz bir süredir bunun üzerinde çalışıyoruz. Bu toplantıda da bunu tartışacağız.

Geçen yıl başlattığımız Kadın Eğitimcilerin Eğitimi projesinin ikinci aşamasını ağustos ayında gerçekleştirdik. Buradan çıkan sonuçları Eğitim ve Yaşam dergimizin Yaz-Güz 1998 sayısında yayınladık. Bunların örgütümüzde tartışılmasını istiyoruz. Şu an şubelerde bu eğitimin 3. aşaması devam ediyor. Kocaeli şubemiz projesini 25 Kasım etkinliği biçiminde tamamladı. İzmir 1 Nolu şubemiz eğitim çalışması biçiminde tamamladı. Ankara 2 Nolu şubemiz bölgesel eğitimler biçiminde planladığı için birinci bölge eğitimini henüz tamamladı. İstanbul 3 Nolu şubemiz de anket çalışmasını bitirdi; eğitimine devam edecek. Bizler şubelerimizin eğitimler yapmalarını ve bu eğitimlerinde sorunlarımızın çözümlerini soyut bir yerlerde aramak yerine kendimize bakmayı istiyoruz. Yapabilecek şubelerimize genel merkezden destek sağlarız.

25 Kasım'da özel sayımızı şubelerimize zamanında gönderdik; bilgilendirme gündeminde bununla da ilgili bilgi vermenizi istiyoruz.

Merkez Komisyon olarak eğitim çalışmalarında kullanılmak üzere broşür hazırlama çalışmasını henüz gerçekleştiremedik.

Genel Merkez olarak bazı şubelerimizin etkinliklerine de katıldık. İsteğimiz bu etkinliklerin çoğalması."

Daha sonra gündem maddelerine geçilmiştir:

B) Subelerin Bilgilendirmesi:

Bilgilendirmeye göre şubelerimizin konumu şöyledir:

a) Henüz komisyonları kurulamayan ve çalışma yapamayan ama çeşitli etkinliklerle kadınları sendikaya çekmeye çalışan şubeler;

b) Komisyonlarını yeni kuran, programlarını hazırlayan ve çalışmalara başlayan şubeler;

c) Komisyonlarını düzenli toplayan ve bugüne kadar çeşitli etkinlikler düzenleyen şubeler. Bu şubelerimizin yaptıkları etkinlikler:

- Sendika iç mekanını değiştirme;
- Anket çalışmaları yapma (Kadınların sayıları, sorunları vb.; Kadın sorununa nasıl bakılıyor?);
- Forum düzenleme (Kadınların kadın olmaktan kaynaklı ve sendikadan kaynaklı katılımlarının engellenmesi konulu);
- 24 Kasım'da Ümraniye'deki saldırıyı kınayan basın açıklaması yapma ;
- Çay düzenleme;
- Eğitim etkinlikleri düzenleme ;
- Kadın üye profilini çıkarma;
- Söyleşi yapma (Kadın Mücadelesinin Tarihsel Evrimi);
- Film gösterme (Sanık);
- Sürekli kadın panosu düzenleme;
- Cumartesi annelerinin eylemlerine destek verme;
- Panel yapma (Örgütlü Toplumda Kadının Yeri;Kadın ve Hukuk; Kadın ve Şiddet; Eğitim ve Kadın; Kadın ve Sendika);
- İşyeri gezileri yapma;
- Genel eğitim programlarında kadın konusuyla ilgili eğitim vermedir.
- **25 Kasım ile ilgili olarak da** basın açıklaması yapma,bildiri/broşür dağıtma; forum düzenleme, basın toplantısı yapma, fotoğraf sergisi düzenleme, pano oluşturma, söyleşi-müzik dinletisi yapma vb.'dir.

2. GÜNDEM: ÖNÜMÜZDEKİ SÜRECE İLİŞKİN YAPILACAKLAR

A) 8 Mart

Genel Merkez ve KESK tarafından;

- 8 Mart'ın işyerlerimizde, birimlerimizde kutlanılmasına önem verilmesi; özellikle 8 Mart Pazartesi gününün tüm işyerlerimizde gündemleştirilmesi;
- Özel sayı çıkarılması;
- Bildiri hazırlanması;
- Kokart bastırılması;
- KESK tarafından kadın kamu çalışanların sorunlarını, taleplerini içeren bir dosya hazırlanıp, kadından sorumlu devlet bakanlığına sunulması;
- Basından yararlanılması; 8 Mart'ta taleplerimizin kamuoyuna girmesine çalışılması,
- Genel Merkez tarafından 8 Mart'ın okullarda kutlanması gereken günler kapsamına alınması için çalışma yapılması;
- Çıkarılacak yayınlarda ve etkinliklerde OHAL bölgesindeki kadınların sorunlarına da yer verilmesi;
- 8 Mart'ta kreş sorununun diğer taleplerimiz içinde öne çıkarılarak gündem haline getirilmesi;

Şubeler tarafından:

- 8 Mart'ta yapılacak etkinliklerin şubelerimiz tarafından Milli Eğitim Müdürlükleri kanalıyla okullara gönderilmesine çalışılması;
- Yerel basından yararlanılması; taleplerimizin iletilmesi;

- 8 Mart'ın bir haftaya yayılacak etkinliklerle kutlanması,
- 8 Mart'ın yerel platformlar oluşturarak birlikte etkinliklerin gerçekleştirilmesi;
- * Merkezi miting olması gerektiğini söyleyenler olduğu gibi, yerelerde mitinglerin yapılması gerektiğini söyleyenler ağırlıkta olmuştur.
- * Kılık kıyafet yönetmeliği ile ilgili tartışmalar yaşanmış fakat sonuçlanamamıştır.
- Şubelerin genel merkezce çıkarılması düşünülen özel sayı için en kısa zamanda yazılarını göndermeleri ve 8 Mart'la ilgili yapılacakların ve yapılanların genel merkeze ulaştırılması kararına varılmıştır.

B) Genel Kurul kararlarının yaşama geçirilmesi:

a) Kadın Dairesi

III. Genel Kurul kararlarımızdan olan Genel Merkez bünyesinde bir Kadın Dairesi oluşturmak üzerine tartışmalara geçilmeden önce katılımcılara KESK Kadın Dairesi Yönetmelik taslağı dağıtılmıştır. Tartışmalar sonucunda;

“Kadın Dairesi”nin teknik bir işleve sahip olması gerektiği” konusunda ortaklaşılmış fakat ayrıntılar konusunda şubelerde yeterince tartışma yapılamadığı belirtilmiştir.

Sonuçta örgütsel bütünlüğümüz içerisinde kadın daireleri yönetmeliğinin tartışılması, şubelerimizden Şubat sonuna kadar tartışma sonuçlarını ve önerilerini Genel Merkeze ulaştırmaları kararına varılmıştır.

SONUÇ

• “Kadın komisyonu çalışmaları sınırlı sayıdaki duyarlı kadınlar üzerinden yürümektedir.

• Bazı şubelerde komisyon çalışmaları 8 Martlara endeksi olmakla birlikte (8 Martlara doğru tüm şubelerde komisyonlar çalışıyor) birçok ilde zaman zaman kesintiye uğrasa da **sürekliliği olan** çalışmalardır.

• Kadın komisyonlarının gerekliliğine inanmayan az sayıda da olsa kadın vardır.

• Kadın komisyonları bazı yerlerde hafife alınmakta ya da marjinal olarak görülmekte; bazı şubelerde yönetimlerce çalışmalara destek verilmemekte; bazı şubelerde de erkek yönetici ve üyelerce desteklenmektedir.

• Katılan şubelerin birçoğundan gelen kadınlar yönetim organlarında yer almaktadır” tespiti yapılmıştır.

Buna göre:

- Kadın sekreterliğinin oluşturulması için kadın komisyonlarınca çaba harcanmalıdır.
- Şube genel merkez iletişiminin sürekliliği yaşama geçirilmeli; şubeler yaptıkları çalışmaları, önerileri, sorunları genel merkeze iletmelidirler.
- Eğitim ve Yaşam Dergisindeki kadın sayfasına ve gazeteye yazılar gönderilmelidir.
- Her türlü etkinlik için genel merkezden katılımcı istenebilir.

4. DÖNEM 2. MERKEZİ KADIN TOPLANTISI SONUÇ RAPORU

22.01.2000 Cumartesi günü Ankara'da 16 şubeden (Ankara 1-2-3, Bartın, Batman, Bolu, Bursa, Diyarbakır, Gaziantep, İçel, İstanbul 3, İzmir 1-2, Kırıkkale, Kocaeli, Malatya) ve Genel Merkez kadın komisyonundan ve yöneticilerinden olmak üzere 23 kadının katılımı ile Merkezi Kadın Komisyonları toplantısı gerçekleştirilmiştir. Tüm şubeler yazılı raporlarıyla katılmışlardır. Samsun, Muş, Hatay, Erzincan ve Adıyaman şubeleri yazılı rapor göndermişlerdir. Katılımın azlığının bir nedeni havanın karlı ve yolların kapalı olmasıdır. Diğer nedenler araştırılmalıdır.

I. GÜNDEM

Kısa bir bilgilendirmeden sonra gündem maddelerine geçilmiştir.

Bilgilendirmede genel merkezin 25 Kasım'a yönelik bildirgeyi karar alınmasına rağmen çıkarmadığı; şubelerimizin etkinlikler yaptığı; eğitimcilerin eğitiminin devamının NLSF'den gelen katılımcılarla İstanbul 3 Nolu şubede eğitimin yapıldığı; şubelerimizin bir çoğunun komisyon çalışmalarında sıkıntılar yaşadığı söylendi.

2000 Kadın Yürüyüşü

Şubelerimizin bu konuyla ilgili yaptıkları öneriler şöyledir:

- ❖ Yürüyüş enternasyonalist ruhun canlanmasını, kadınların bilinçlendirilmesini, sistemi sorgulatmayı ve tavır almayı gerektirecek bir tarzda örgütlenmeli ve planlanmalıdır.
- ❖ Yürüyüşle ilgili olarak yapılacak tüm eylem ve etkinlikler 2000 Kadın Yürüyüşü'nün ana teması olan "Yoksulluğa ve Şiddete Hayır" üzerine oturtulmalıdır.
- ❖ Yürüyüşle ilgili olarak en geniş kadın cephesine çağrıda bulunulmalı; merkezi bir organizasyon oluşturulmalıdır. Oluşturulacak merkezi organizasyonun çok sistemli, planlı, programlı bir biçimde çalışması gerekmektedir.
- ❖ Yürüyüşle ilgili aylık etkinlik programı çıkarılmalıdır.
- ❖ Her ay bir talep belirlenip, bunun üzerinde etkinlikler gerçekleştirmek; Örneğin Eylül ayı talebi barış olabilir.
- ❖ Sokak şenlikleri, meşaleli yürüyüşler; basın açıklamaları, paneller, konferanslar, seminerler, bölgesel yürüyüşler; bölgesel mitingler, fax eylemi, afiş, merkezi bülten, bildiri, Ankara merkezli miting, Avcılar'dan başlayan Diyarbakır'da biten, her kesimden kadınların olduğu miting; medyanın iyi kullanımı; barış annelerinin yürüyüşünün desteklenmesi; 17 Ekim'de sembolik giysilerimizle Birleşmiş Milletlerin önünde olmak, 8 Martta örtüşmesi; "Kadının Ekonomik Kimliksizliği"ne vurgu yapılması; merkezi organizasyon çok iyi olması; KESK ve Eğitim Sen'in gündeminde olması; Kocaeli'nde "Deprem ve Kadın" gündemli miting, ulusal talepleri öne çıkarmak, iyi dile getirmek; her ay bir ilde etkinlik gerçekleştirmek; 17 Ekim'de tüm Türkiye'den sadece kadınların Birleşmiş Milletler önünde olması; "Deprem ve Kadın" toplantıları yapılması; kadın taleplerini içeren bir dosyanın TBMM'ye sunulması; baskı ve şiddetin yoğun yaşandığı illere yürüyüş; 8 Mart'ın başlangıç olması illerde ve merkezi mitingler; taleplerin siyasi parti milletvekillerine, ilgili kurum ve kuruluşlara iletilmesi; yerel yönetimlerle işbirliği (Kent meclisleri, stantlar, afişler, sokak konferansları); illerden yürüyüş, kadın zinciri...

II. GÜNDEM: 8 MART

2000 Kadın Yürüyüşü ile 8 Mart'ın birleştirilmesi önerileri geldiği gibi, 8 Mart'ın gündeminin yok olmaması da dile getirildi. Öneriler:

- ❖ Kokart çıkarılması; çıkarılacak merkezi yayınların, kokartların mutlaka çok önceden şubelerimizde olması; tek talepli eylemlerin gerçekleştirilmesi (kılık, kıyafet, ebeveyn izni, kreş vb. kampanyalarının başlatılması); slayt gösterisi; fotoğraf resim sergileri; panel, forum, sokak şenlikleri; hapishanedeki kadın mahkumları ziyaret etme, kart atma; işyerlerine

mektup; bölgesel mitingler; beyaz kıyafet giyerek, beyaz güvercin uçurmak; kadın konulu şiir, öykü, yarışmaları düzenlemek, vapur gezisi, afiş...

3. GÜNDEM: EĞİTİMLER

Gelen önerilere göre sonuçta; tüm şubelerimizin eğitim çalışmaları yapmasının sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Grup çalışması vb. kadınları konuşturacak ve eğitimin öznesi yapacak tarzda eğitimler organize edilmelidir. Özellikle kadınların kendilerini ifade etmelerini kolaylaştıracak eğitimler düzenlenmelidir.

Eğitimler için genel merkezden ve eğitimcilerimizden katkı istenebilir.

Katılımcıların istemi olarak gündeme bir madde daha eklenmiş ve bunun üzerine konuşulmuştur. Buna göre seçim sürecine girdiğimiz şu günlerde kadın arkadaşları yönetimlere hazırlamanın önemli olduğu, genel kurulda geçen 3/1 kotanın bu seçimlerde uygulanması için çalışılması ve kadın sekreterliğinin artık oluşması gerekliliği vurgulanmıştır.

SONUÇ:

Yapılan toplantıya gelen öneriler doğrultusunda MYK'mızın görüşleri aşağıdadır:

- ❖ Yürüyüşle ilgili olarak yapılacak tüm eylem ve etkinlikler "2000 Kadın Yürüyüşü"nün ana teması olan "Yoksulluğa ve Şiddete Hayır" üzerine oturtulmalıdır.
- ❖ Yürüyüşün merkezi organizasyonu KESK tarafından yapılacağından; KESK'in en büyük sendikası olan EĞİTİM SEN'e ve şubelerimize önemli görevler düşmektedir.
- ❖ Merkezi olarak 2000 Kadın Yürüyüşü ile ilgili materyaller hazırlanacaktır. 8 Mart ile ilgili çıkarılacak yayında yürüyüş ve yürüyüşün ana temaları geniş yer alacaktır.
- ❖ Şubelerimiz yerelerde platformlar oluşturup etkinliklerine başlamalıdır. Merkezi olarak kararlaştırılacak eylem ve etkinlikler dışında yerelerde programlar oluşturulmalıdır. 8 Mart ile 17 Ekim'i kapsayan süre içerisindeki programlar genel merkeze bildirilmelidir.
- ❖ Yürüyüşün eylem programı içinde olan Haziran 2000'de Birleşmiş Milletler'de yapılacak olan Pekin+5 toplantısının Türkiye'de gerçekleştirilecek olan NGO raporlarının hazırlanmasına sendikamız katılacaktır.
- ❖ Şubelerimiz işyerlerine dönük etkinlikler gerçekleştirmelidir.
- ❖ 2000 Kadın Yürüyüşü ile ilgili olarak gelişmeler anında şubelerimize iletilecektir.

EĞİTİM SEN KADIN DAİRESİ YÖNETMELİĞİ (Taslak)

Amaç:

1. Yönetmeliğin amacı, EĞİTİM SEN Kadın Dairesinin oluşum, işleyiş, amaç ve çalışma biçimini düzenlemektir.

Kapsamı:

2. Bu yönetmelik Kadın Dairesi'nin sendika içi kadın çalışmalarını; kadın sekreteri, üye örgütlerle ilişkileri, kadın komisyonu ve Merkez Yönetim Kuruluyla ilişkilerini kapsar.

Dayanak:

3. Bu yönetmelik EĞİTİM SEN III. Olağan Genel Kurul kararına dayanılarak hazırlanmıştır.

4. Bu yönetmelikte geçen:

Üst Örgütler: EĞİTİM SEN'in üye olduğu KESK, EĞİTİM ENTERNASYONALİ

Uzman: Kadın ve sendikal alanda bilgi, birikim ve deneyimi olan, ücretli kadın personeller.

Danışmanlar: Dairenin ihtiyaç duyduğunda ilişkiye gireceği kadın alanında çalışma, araştırma yapan kurum ve kişiler.

Dairenin Oluşumu:

5. Kadın komisyonunun önerdiği MYK'nın onay verdiği uzman, danışman ve kadın sekreterinden (Kadın sekreterliği gerçekleşinceye kadar kadın alanından sorumlu sekreterden) oluşur.

Daire Başkanı Kadın Sekreteridir.

Dairenin Amacı:

6. EĞİTİM SEN'in kadın çalışmalarına teknik destek sağlamak.

Dairenin Görevleri:

- a) İşkolları ve işyerlerine ilişkin bilgiler toplamak,
- b) Dünyadaki ve ülkedeki kadın sorunlarına ilişkin çalışmaları izlemek,
- c) Kadın arşivi oluşturmak,
- d) Kadınların, sendikal eğitimleri konusunda kadın komisyonu ve eğitim dairesiyle ortak çalışma programları hazırlamak,
- e) Kadın sorunlarına ilişkin araştırmalar yapmak ve raporlar hazırlamak,
- f) Kadın eğitim programları hazırlamak, raporlarını Kadın Sekreteri ve Kadın Komisyonuna sunmak,
- g) Üst örgütlerin kadın çalışanlara ilişkin çalışmalarını izlemek, raporlar hazırlamak,

h) Uluslararası kadın eğitim çalışmaları düzenlenebilmesi için iletişim ağını oluşturmak,

ı) Kadın kurultaylarının teknik hazırlıklarını yapmak,

j) Kadın Sekreterine ve kadın komisyonuna kadınların sorunlarının çözümü hakkında öneriler getirmek,

k) Kendilerine verilen diğer görevleri yapmak,

Dairenin İşleyişi:

a) Daire Başkanı; kadın sekreteridir.

b) Dairenin çalışmalarından MYK'ya karşı daire başkanı Kadın Sekreteri sorumludur.

c) Daire yaptığı tüm çalışmalardan Kadın Sekreterine ve Kadın Komisyonuna bilgi vermekle yükümlüdür.

Yürürlük:

Bu yönetmelik MYK'nın gün ve sayılı kararı ile yürürlüğe konulmuştur.



1-2-3 MART 2002 TARİHİNDE YAPILAN
EĞİTİM SEN 1. OLAĞAN GENEL KURULUNDA KADIN SEKTERLİĞİ İLE
İLGİLİ ALINAN TAVSİYE KARARLARI

- Her Şubede Kadın Sekreterliği ve Kadın Komisyonlarının oluşturulması.
- Sendikal organlarda kadınlara daha etkin temsiliyet ve olanaklar sağlanması.
- Doğum izinlerinin ebeveynlerinin ücretli iznine dönüştürülmesi.
- Sendika yayın organlarında kadınların taleplerine ve sorunlarına yer veren özel bölümler ayrılması.
- Toplu görüşme süreçlerinde kadın temsilcilerinin de katılması.
- Kadın eğitim çalışmaları için fon oluşturulması.
- Tüzüğün disiplin bölümünde cinsel taciz, tecavüz, şiddet suç olarak tanımlanması ve uygulanması.
- Bu sekreterlik bünyesinde kadınlara yönelik programlı eğitim çalışmalarının yapılması, buna ilişkin kitapçık, bülten, broşür çıkartılması.
- Kadın Kurultayının düzenlenmesi.
- Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların belirlenmesi, buna karşı çeşitli çalışmaların yürütülmesi, toplu sözleşme sürecinde bunların önemle ele alınmasının sağlanması.
- Toplumda cinsiyetçi iş bölümünün cinsiyetçi kültür ve egemenliğinin sorgulanarak eşit haklı ve eşit ücretli çalışma haklarının korunması ve geliştirilmesi için gerekli program ve projelerin oluşturulması.
- Çocuk odalarının oluşturulması.
- Kadın Sekreterliğinin yürütülebilmesi için ayrı bütçeye (fon) kavuşturulması.
- Karar süreçleri ve yönetim organlarında kadınların aktif olarak yer almasının sağlanması için önümüzdeki süreçte gerekli çalışmaların yapılması.
- Kadınların ulusal ve uluslararası dayanışma ağının oluşturulması.
- 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ve 1 Mayıs Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü'nün resmi tatil olması için çalışılması.

EĞİTİM SEN 1.OLAĞAN GENEL KURULU DİVAN BAŞKANLIĞI'NA

ÖNERGE:

Kadınlara Pozitif Destek

GEREKÇE:

Pozitif eylem, pozitif ayrımcılık kadınların katılımını arttırabilecek bir yöntemdir. Gerçekte eşit koşullara sahip an gruplar arasında "fırsat eşitliği" politikalarının başarısızlığından hareketle geliştirilen "fırsat önceliği/pozitif zıllık" yaklaşımı son yıllarda hem siyasal katılım hem de sendikal katılım açısından uygulama alanı bulmakta ve olumlu ielere yol açtığı gözlenmektedir. Kadınların çalışma yaşamında ve sendikal süreçlerde eşit bir şekilde mücadele esiyle mümkündür. Bunun öncelikli yolu sendikal politikalar oluşturulurken, kadın sorununun özgün bir şekilde e alınmasıyla olanaklıdır. Ancak sadece sendikal politikaların kadın bakış açısıyla oluşturulması da yeterli değildir. Bu aların yaşama geçmesi aşamasında sorunun öznesi olan kadınların aktif katılımı gerekmektedir. Bu da kadınlara destek sağlanmasıyla olanaklı hale gelecektir.

Bu anlayışla Eğitim Sen'de:

Varolan kadın sekreterliğinin işlevli hale getirilmesi için: / için

1. Bu sekreterlik bünyesinde kadınlara yönelik programlı eğitim çalışmalarının yapılması, buna ilişkin kitapcık, bülten, broşür çıkartılmasını,
2. Kadın kurultayının düzenlenmesini,
3. Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların belirlenmesi, buna karşı çeşitli çalışmaların yürütülmesi toplu sözleşme sürecinde bunların önemle ele alınmasının sağlanması,
4. Toplumda cinsiyetçi iş bölümünün cinsiyetçi kültür ve egemenliğinin sorgulanarak eşit haklı ve eşit ücretli çalışma haklarının korunması ve geliştirilmesi için gerekli program ve projelerin oluşturulması,
5. Çocuk odalarının oluşturulması,
6. Kadın sekreterliğinin yürütülebilmesi için ayrı bütçeye kavuşturulması, (Fen)
7. Karar süreçleri ve yönetim organlarında kadınların aktif olarak yer almasının sağlanması için önümüzdeki süreçte gerekli çalışmalar yapılmasını genel kurulumuzca karar altına alınmasını öneriyoruz.

Yasa hükmü ve tüzüğümüzün 22/L maddesi uyarınca: şube açma yetkisi genel kurula ait olduğundan ya da bu da Merkez Yönetim Kuruluna yetki verilmesi öngörüldüğünden, görevleri süresince Merkez Yönetim Kuruluna üye na ve örgütlenme alanında olabilecek değişikliklere göre şube açma yetkisi verilmesini öneriyoruz.

02.03.2002

Önerenler:

Ali Berberoğlu

Zöhre Taş

Fahrettin Eşgünoğlu

Yahya Balcı

Sayım Gültekin

Mustafa Ecevit

Özgür Bozdoğan

Mustafa Kol

İsmail Sağdıç

Hasan Zorlucan

Cemal Çoban

Kemal Çetin

Lami Özgen

KODLAMA YAPILAN KİŞİLERİN BAZI ÖZELLİKLERİ

- E 1:** 1960 doğumlu, evli, çocuklu, Eğitim-Der Fahri üyesi, Eğitim-Sen kurucu üyesi, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği ve Eğitim-Sen genel merkez yönetim kurulu üyeliği yapmış.
- E 2:** 1948 doğumlu, evli, çocuklu, TÖS üyesi, TÖB-DER kurucu üyesi, Eğitim-İş şube yönetim kurulu üyeliği ve Eğitim-Sen genel merkez yönetim kurulu üyeliği yapmış.
- E 3:** 1952 doğumlu, evli, çocuklu, Eğitim-İş ve Eğitim-Sen kurucu üyesi, Eğitim-İş ve Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış, halen Eğitim-Sen şube yönetiminde. Ayrıca KESK genel yönetim kurulu üyeliğinde de bulunmuş.
- E 4:** 1956 doğumlu, evli, çocuklu, TÖB-DER üyesi, EĞİT-DER fahri üyesi, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış ve halen Eğitim-Sen şube yönetiminde.
- E 5:** 1955 doğumlu, evli, çocuklu, TÖB-DER şube yönetim kurulu üyeliği yapmış, EĞİT-DER fahri üyesi, Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve KESK kurucu üyesi, Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış ve halen Eğitim-Sen şube yönetiminde. Ayrıca KESK genel yönetim kurulu üyeliğinde de bulunmuş.
- E 6:** 1960 doğumlu, evli, çocuklu, Eğitim-Der fahri üyesi, Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış KESK kurucu üyesi ve KESK genel yönetim kurulu üyeliğinde bulunmuş.
- K 1:** 1945 doğumlu, evli, çocuklu, TÖS kurucu üyesi, TÖB-DER üyesi, Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen genel merkez yönetim kurulu üyeliği yapmış.
- K 2:** Çocuğuyla yaşıyor, Eğitim-Der fahri üyesi, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği ve Eğitim-Sen genel merkez yönetim kurulu üyeliği yapmış.

- K 3:** 1954 doğumlu, evli, çocuklu, Eğit-Sen ve Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış ve halen Eğitim-Sen şube yönetiminde.
- K 4:** 1969 doğumlu, çocuğuyla yaşıyor, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış.
- K 5:** 1965 doğumlu, çocuğuyla yaşıyor, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış.
- K 6:** 1964 doğumlu, evli, çocuklu, şu an Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyesi.
- K 7:** 1968 doğumlu, yalnız yaşıyor, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış ve halen Eğitim-Sen'in yönetim kademelerinde görevli.
- K 8:** 1972 doğumlu, evli, Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyeliği yapmış ve halen Eğitim-Sen şube yönetim kurulu üyesi.
- K 9:** 1968 doğumlu, yalnız yaşıyor, farklı örgütlerde ve İHD'de kadın çalışmalarına katılmış ve halen Eğitim-Sen'in yönetim kademelerinde görevli.

EĞİTİM-SEN'İN TARİHİ BÖLÜMÜNDE GÖRÜŞÜLENLERE SORULAN SORULAR

1. Eğitim-Sen hangi gruplar ve kişiler tarafından nasıl kuruldu?
2. Faaliyetler için ne tür mekanlar kullanıldı?
3. Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında devlet güçleri tarafından ne tür baskılar ve engellerle karşılaştınız?
4. Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında yasal bir düzenlemenin olmaması ne gibi sorunlar yarattı?
5. Mücadelenin siyasi açıdan sertlik tarihi (derecesi) nasıldı?
6. Eğitim-Sen'in ekonomik durumu nasıldı? Aidatlar nasıl toplanıyordu?
7. Eğitim-Sen'in Milli Eğitim Bakanlığı üzerinde bir yaptırım gücü var mıydı?
8. Eğitim-Sen'de eylem kararları nasıl alınıyordu?
9. Yapılan eylemlere üyelerin katılımı nasıldı?
10. Eğitim-Sen'de seçim dönemlerinde yönetim adayları nasıl ve kimler tarafından belirleniyordu?
11. Toplantılar nerede, hangi zamanlarda ve ne kadar sıklıkla yapılıyordu?
12. Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında şubenizin / sendikanın kaç üyesi vardı? Bu üyeler oransal olarak Milli Eğitim çalışanlarının yüzde kaçıydı?

**EĞİTİM-SEN'DE KADIN TARİHİ BÖLÜMÜNDE GÖRÜŞÜLENLERE
SORULAN SORULAR**

1. Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında kadınların sendikaya ilgisi/bakışı nasıldı?
2. Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında kadın üye oranı neydi?
3. Eğitim-Sen'e üye olan kadınların profili nasıldı?
4. Eğitim-Sen içerisinde aktif olan kadınların profili nasıldı?
5. Sendikal faaliyetlere ve eylemlere kadın katılımının az olmasının sizce nedenleri nelerdir?
6. Zaman zaman sendikal mücadelenin sertleşmesi kadın katılımını etkiledi mi sizce? Nasıl?
7. Kadın komisyonları her şubede var mıydı? Ne yaptı bu komisyonlar?
8. Eğitim-Sen kadınların sendikal katılımını artırmak için ne tür yöntemler ve taktikler kullandı?
9. Eğitim-Sen kadın üyelerinin kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarıyla ilgilenirken ne tür yöntemler ve taktikler kullandı?
10. Eğitim-Sen'de seçim dönemlerinde yönetim organlarına aday olan kadınlar nasıl ve kimler tarafından belirleniyordu?
11. Aynı kadınların yönetimde olmaları süreklilik gösteriyor mu? Neden?
12. Eğitim-Sen içerisinde kadınların politika yapma tarzı ile erkeklerin politika yapma tarzı arasında sizce bir fark var mı?

13. Yönetimde bulunduğunuz veya bulunmadığınız dönemlerde size sözlü veya yazılı olarak iletilen bir cinsel taciz olayı oldu mu, gözlemlediniz mi? Olduysa ne yaptınız?
14. Sendikada iyi bir erkek yönetici sizce nasıl olmalıdır?
15. Sendikada iyi bir kadın yönetici sizce nasıl olmalıdır?
16. Kadın soruna sizce nedir?



**EĞİTİM-SEN'DE KADINLARIN BUGÜNKÜ DURUMU BÖLÜMÜNDE
GÖRÜŞÜLENLERE SORULAN SORULAR**

1. Eğitim-Sen'e üye olan kadınların ortak özellikleri nelerdir?
2. Eğitim-Sen içerisinde aktif olan kadınların ortak özellikleri nelerdir?
3. Sendikal faaliyetlere ve eylemlere kadın katılımını nasıl buluyorsunuz? Neden?
4. Kadın sekreterlerinin veya komisyonlarının işlevleri nelerdir? Bu sekreterlikler veya komisyonlar neler yapıyorlar?
5. Kadın sekreterlikleri ile diğer yönetim kurulu üyelerinin ilişkileri nasıl? Sorun yaşıyor mu?
6. Eğitim-Sen kadın üyelerinin kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarıyla ilgilenirken ne tür yöntemler ve taktikler kullanıyor?
7. Sendikada iyi bir erkek yönetici sizce nasıl olmalıdır?
8. Sendikada iyi bir kadın yönetici sizce nasıl almalıdır?
9. Kadın sorunu sizce nedir?

İNCELENEN SENDİKAL DÖKÜMANLARIN LİSTESİ

- Eğitim-Sen, Kurucu Delege Listesi (25.12.1994).
- Eğitim-Sen, Görev Yönetmeliği (Eylül-2000).
- Eğitim-Sen, Genel Kurul ve Seçim Yönetmeliği (20.12.2001).
- Eğitim-Sen, Hukuk Büroları ve Hukuk Yardımı Yönetmeliği (07.06.1995).
- Eğitim-Sen, Mali İşler ve Dairesi Yönetmeliği (01.10.2001).
- Eğitim-Sen, Mali İşler ve Dairesi Yönetmeliği (17.02.2003).
- Eğitim-Sen, Eğitim Dairesi Yönetmeliği (2002).
- Eğitim-Sen, Özlük ve Hukuk Dairesi Yönetmeliği (tarihsiz).
- Eğitim-Sen, Denetleme Kurulu Yönetmeliği (03.05.2002).
- Eğitim-Sen, Merkez Disiplin Kuralları Yönetmeliği (02.11.1995).
- Eğitim-Sen, Kadın Komisyonu Yönetmeliği Taslağı (1996).
- Eğitim-Sen, 5. Olağan Genel Kurul Seçim Yönergesi (20.12.2001).
- Eğitim-Sen, 4. Dönem (2000-2002) Çalışma Programı.
- Eğitim-Sen, 5. Dönem (2002-2005) Çalışma Programı.
- Eğitim-Sen, 4. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu (1998-2000), 18-19-20 Temmuz, 2000, Ankara.
- Eğitim-Sen, 1. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (2000-2002), 1-2-3 Mart 2002, Ankara.
- Eğitim-Sen, Merkezi Kadın Komisyonu Çalışma Programı Taslağı, 1996.
- 1-2-3 Mart 2002 tarihlerinde yapılan, Eğitim-Sen 1. Olağan Genel Kurul Kararları.
- 18-19-20 Temmuz 2000 tarihlerinde yapılan, Eğitim-Sen 4. Olağan Genel Kurul Kararları.

- KESK, II. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (1996-1998), 4-5-6 Eylül 1998, Ankara.
- Eğitim-Sen, Şube Kadın Sekreterleri Eğitimi, Sonuç Raporu (20-21-22 Nisan 2001).
- Kadın Kotası Hakkında Eğitim-Sen Genel Merkezi'nin Şubelere Gönderdiği Yazı (12.05.2000).
- 2004 yılında yapılacak olan, *Eğitim-Sen, Kadın Kurultayı* konuları.
- Eğitim-Sen Üye İstatistiği (10.01.1996).
- Eğitim-Sen'de Kadın Üye ve Temsil Durumu (20.03.2002).
- Eğitim-Sen Kadın-Erkek Üye Profili (16.01.2003).
- Eğitim-Sen Üyelerinin Cinsiyete Göre Eğitim Durumu (07.04.2003).
- 2000-2002 Eğitim-Sen Şube Sekreterleri Listesi.
- 2002-2005 Eğitim-Sen Şube Sekreterleri Listesi.
- Eğitim-Sen, *Tüzük*.
- KESK, *Tüzük*.
- Eğitim-Sen, *İşyeri Temsilcileri El Kitabı*, Şubat, 2003, Ankara.
- Eğitim-Sen, *Demokratik Eğitim Kurultayı, 2-6 Şubat, 1998*, Ankara.
- Eğitim-Sen, *Eğitici ve Yönetici Seminer Notları*, 2000, Ankara.
- Eğitim-Sen, Kurul İdari Kurul Raporu, Şubat, 2003, Ankara.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Akalın, İlhan, *DİSK Kısa Tarih 1960-1980*, Öteki Yay., Ankara, 1995.
- Althusser, Louis, *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*, İletişim Yay., İst., 2000.
- Arslan, Altan, Şengül, *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2000.
- Başaran, Ethem, İbrahim, *Eğitime Giriş*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Connell, R.W., *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, Ayrıntı Yay., İst., 1998.
- DİE, *Çalışma İstatistikleri 2000-2001*, Ankara, 2002.
- Eğitim-Sen, *Tüzük*.
- Engels, Friedrich, *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*, Sol Yay., İst., 1987.
- Erdem, Siyami-Evren, Sami ve Yıldırım, Cafer, *Eğitim Emekçileri Tarihi Encümen-i Muallimden Eğitim-Sen'e*, Bireşim Yay., İst., 1995.
- Gülmez, Mesut, *Türkiye'de Memurlar ve Sendikal Haklar 1926-1994*, TODAİ, Ankara, 1994.

- Helvacioğlu, Firdevs, *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*, Kaynak Yay., İst., 1996.
- Işıklı, Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset*, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu*, Ankara, 1998.
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, *Türkiye'de Kadın 2001*, Ankara, 2001.
- Kandiyoti, Deniz, *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, Metis Yay., İst., 1997.
- Kaplan, İsmail, *Türkiye'de Milli Eğitim İdeolojisi*, İletişim Yay., İst., 1999.
- Koç, Yıldırım, *100 Soruda Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi*, Gerçek Yayınevi, İst., 1998.
- Meulenbelt, Anja, *Feminizm ve Sosyalizm*, Yazın Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul.
- Millett, Kate, *Cinsel Politika*, Payel Yay., İst., 1987.
- Phillips, Anne, *Demokrasinin Cinsiyeti*, Metis Yay., İst., 1995.
- Reed, Evelyn, *Kadının Evrimi I-II*, Payel Yay., İst., 1983.
- Tanilli, Server, *Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz?*, Amaç Yay., İst., 1988.

- Tekeli, Şirin, *Kadınlar ve Siyasal Toplumsal Hayat*, Birikim Yay., İst., 1982.
- Tiftikçi, Osman, *Kamu Çalışanları Hareketi ve BTS*, BTS Yay., Eğitim Dizisi: 2, 1995.
- Toksöz, Gülay ve Erdoğan, Seyhan, *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitabevi, Ankara, 1998.
- Ünsal, Engin, *Memur Sendikaları*, Boyut Kitapları, İst., 1999.
- Üşür, Serpil, *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları*, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 1997.

MAKALELER

- Çakır, Serpil, “Bir’in Nostaljisinden Kurtulmak: Siyaset Teorisine ve Pratiğine Cinsiyet Açısından Bakış”, *Yerli Bir Feminizme Doğru*, Der: Aynur İlyasoğlu ve Necla Akgökçe, Sel Yay., İst., 2001.
- Dedeoğlu, Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim*, Güz 2000, Sayı: 86.
- Delphy, Christine, “Baş Düşman”, *Kadının Görünmeyen Emeği*, Der: Gülnur Savran ve Nesrin Tura, Kardelen Yay., İst., 1992.
- Ecevit, Yıldız, “Aile, Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar”, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları ve*

Uygulamaları Merkezi Dergisi, İ.Ü., Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 1992, İst., Sayı:1.

- Ecevit, Yıldız, “Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği”, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000.
- Ecevit, Yıldız, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Marjinalliği”, *Bülten Dergisi*, Türk Demokrasi Vakfı Yayın Organı, Tarihsiz, Nisan, Sayı: 11.
- Ecevit, Yıldız, “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği”, *Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 1985, No: 9.
- Eğitim-Sen, “Kadın ve Eğitim Komisyonu Raporu”, *Demokratik Eğitim Kurultayı*, 2-6 Şubat, 1998, Ankara, 1998.
- Eyüboğlu, Ayşe, vd, “Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri”, *İktisat Dergisi*, Mart, 1998, Sayı: 377.
- Erol, Fügen, Sevil, “Sendikalarda Özgün Politikaların Önemi”, *Emekçiler Forumu*, Temmuz, 2003, Sayı: 23.
- Forsell, Jan, “Sendikal Çalışma ve Kadınların Katılımı”, *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim-Sen, Ankara, 2000.
- Gök, Fatma, “Eğitim Politikaları”, *İktisat Dergisi*, Şubat 1997, Sayı: 364
- Gök, Fatma, “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”, *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*, Der: Şirin Tekeli, İletişim Yay., İst., 1990.

- Hartmann, Heidi, “Marksizm’le Feminizmin Mutsuz Evliliği”, *Kadının Görünmeyen Emegi*, Der: Gülnur, Savran ve Nesrin, Tura, Kardelen Yay., İst., 1992.
- Hill, Alette - McElhiney, Bennington, Annette - Becelaere, Van, Joan, “Understanding Gender-Shaping Institutions”, *Women’s Studies Thinking Women*, (eds) Jodi Wetzel, M., L., Espenlaub etc., Kendal/Hund Publishing Company, 1993.
- İlal, K., Günsel, “Türkiye’de Aile ve Demokrasi Kültürü”, *Kadınların Gündemi*, Der: Necla Arat, Say Yay., İst., 1997.
- Kandiyoti, Deniz, “Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar”, *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*, Der: Şirin Tekeli, İletişim Yay., İst., 1990.
- Koray, Meryem, “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kamuda Çalışma”, *Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları Sempozyumu, 5-9 Şubat, 1993*, Eğitim-İş Yay., Ankara, 1993.
- Laforce, Beth, Anne, “Norveç Öğretmenler Sendikası”, *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim-Sen, Ankara, 2000.
- Minibaş, Türkel, “Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?”, *Kadınların Gündemi*, Der: Necla Arat, Say Yay., İst., 1997.
- Molyneux, Maxine, “Ev Emegi Tartışması ve Ötesi”, *Kadının Görünmeyen Emegi*, Der: Gülnur Savran ve Nesrin Tura, Kardelen Yay., İst., 1992.

- Öngen, Tülin, “Toplumsal Sınıflar, Sınıf Mücadelesi ve Kamu Çalışanları”, *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim-Sen, Ankara, 2000.
- Sayılan, Fevziye, “Kapitalizm ve Erkek Egemenliği”, *Sınıf Hareketinde Yön Dergisi*, Mart, 1995, Sayı: 2.
- Şenel, Dilek, “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler”, *İktisat Dergisi*, Mart, 1998, Sayı: 377.
- Tan, Mine, “Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği”, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000.
- Toksöz, Gülay, “Kadınlar Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, Ankara Üniversitesi, *SBF Dergisi*, Cilt: 49, 1994, Sayı: 3-4.
- Töksöz, Gülay, “Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık”, *İktisat Dergisi*, Mart, 1998, Sayı: 377.
- Üşür, Serpil, “Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın-Erkek Eşitliği”, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, TÜSİAD Yayını, İst., 2000.
- Yetiş, Mehmet, “Sendikalar, Sınıf Bilinci ve Hegemonya”, *Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları*, Eğitim-Sen, Ankara, 2000.

TEZLER

- Çağlayan, Handan, *Türkiye’de Kadın İşçilerin Sendikal Katılımı*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998.
- Türkoğlu, Hülya, *Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım, Eğitim-Sen Örneği*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halk Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1999.

WEB SİTESİ

- <http://www.egitimsen.org.tr/sendikamız/tarih.html>.

ÖZGEÇMİŞ

1965 yılında Siverek'te doğdu. 1987 yılında ODTÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Fizik Bölümünü bitirdi. Siirt Anadolu Lisesi ve Bayındır-Ülfet Onart Lisesi'nde fizik öğretmenliği yaptı. Halen Buca Anadolu Lisesi'nde fizik öğretmenliği yapmakta ve oğluyla birlikte yaşamaktadır. 1993 yılında Eğitim-Sen'e, 1995 yılında Eğitim-Sen'e üye oldu. Eğitim-Sen döneminden bu yana sendikanın kadın komisyonunda aktif olarak görev yapmakta ve Eğitim-Sen'in düzenlediği kadın eğitimi çalışmalarına katılmaktadır.



YÜKSEKÖĞRENİM KURULU DÖKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN
Soyadı: SAVAŞÇI
Adı: Ayişe

Merkezimizde Doldurulacaktır

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe : Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı – Eğitim-Sen Örneği.

Yabancı Dil : Gender Discrimination in the Trade Unions – A Sample of Eğitim-Sen

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans Doktora Doçentlik Tıpta Uzmanlık Sanatta

Yeterlilik

[X]

[]

[]

[]

[]

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ :

Üniversite : EGE ÜNİVERSİTESİ

Fakülte :

Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Diğer Kuruluşlar :

Tarih: 22.09.2003

TEZ YAYINLANMIŞSA :

Yayınlayan :

Basım Yeri:

Basım Tarihi:

ISBN:

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : Havva Neşe ÖZGEN

Ünvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI : 185

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

Eğitim-Sen'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmalar ve bu mekanizmaların kapitalist sistemden etkilenme biçimleri.

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELEER :

1. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı
2. Sendika
3. Eğitim-Sen
4. Patriarkal İdeoloji
5. Kadın Çalışmaları

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELEER:(Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstrakt ve thesaurus'ları kullanınız.)

1. Gender Discrimination
2. Trade Union
3. Eğitim-Sen
4. Patriarchal Ideology
5. Women Studies

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- 1-Tezimden Fotokopi Yapılmasına izin veriyorum []
- 2-Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir [X]
- 3-Kaynak göstermek şartıyla tezinin tamamının fotokopisi alınabilir []

Yazarın İmzası



Tarih : 24. 12. 2003

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, siyasal yelpazenin solunda yer alan, muhalif kimliğiyle bilinen Eğitim-Sen'de; toplumsal cinsiyet ayrımcılığını üreten mekanizmaları ve bu mekanizmaların kapitalist sistemden ve patriarkal ideolojiden etkilenme biçimlerini incelemektir.

Kapitalizm öncesi toplumlarda da var olan patriarkal ideoloji, günümüzde kapitalist sistemin ihtiyaçlarına göre şekillenmekte ve devam etmektedir. Patriarkal ideoloji; Louis Althusser'in devletin ideolojik aygıtları olarak tanımladığı din, hukuk, eğitim, aile, siyasal partiler, sendikalar, vb. kurumlarda sürekli olarak yeniden üretilmektedir.

Kadınların işgücü piyasasındaki, aile içerisindeki ve sendikadaki konumları birbirine benzemektedir. Kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumları ve aile içerisindeki patriarkal işbölümü, sendikal katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca sendikaların işleyiş tarzından ve yapısından kaynaklı nedenler kadınları sendikalardan uzaklaştırmaktadır.

Eğitim-Sen'in yönetim mekanizmalarında yer almış veya halen yer almakta olan kişilerle yapılan görüşmeler ve sendikal dökümanların incelenmesi sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

Eğitim-Sen'in kuruluş aşamasında karşılaştığı baskılar, erkekler tarafından yüceltilmekte ve erkeklerin sendikayı daha çok sahiplenmesinin gerekçesi olarak kullanılmaktadır. Erkeklerin çoğu kadınları sendikal mekanların ve faaliyetlerin asli unsuru olarak görmemekte ve sendikal faaliyetleri "erkek işi" olarak algılamaktadırlar. Kadın komisyonları ve kadın sekreterlikleri erkeklerin çoğu tarafından içselleştirilmiş organlar değildir. Sendika içerisinde kadın sorunu sadece kadınların sorunu olarak görülmekte ve bu sorun kadın sekreterliklerine veya kadın komisyonlarına havale

edilmektedir. Sendikal politikalar erkekler tarafından ve erkeklere göre belirlenmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını geriletmeyi hedefleyen talepler, sendikanın genel talepleri arasında yer almamaktadır.

2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nu; sendikanın kurumsallaşmasına, daha bürokratik ve hiyerarşik bir yapıya kavuşmasına neden olacağından, bu durum kadınların katılımını olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Eğitim-Sen'de yapılan kadın çalışmalarının ve oluşturulan kadın sekreterliklerinin değişimin ve dönüşümün dinamiklerini içinde barındırmakla birlikte, cinsiyet sorununun çözümünde yeterli olmayacağı düşünülmektedir. Patriarkal ideoloji devletin ideolojik aygıtlarının tümünde üretildiği sürece, sadece Eğitim-Sen'de yapılacak kadın çalışmalarıyla bu sorunun çözülmemeyeceği ve Eğitim-Sen'in toplumsal cinsiyet ayrımcılığını sürekli olarak yeniden üretmeye devam edeceği düşünülmektedir.

ABSTRACT

The aim of this work is to analyse the mechanisms which reproduce gender discrimination and how these mechanisms are effected by the capitalist system and patriarchal ideology in Eğitim-Sen.

Patriarchal ideology which existed also in precapitalist societies is being and is continuing according to the necessities of the capitalist system at present. Patriarchal ideology is reproduced in institutions such as religion, law, education, family, political parties, etc. which were described by Louis Althusser as ideological instruments of the state.

The situation of the women in the family, labor market and trade union are similar. The secondary situation of the women in the labor market and patriarchal division of labor in the family negatively effect the participation of the women to the trade unions. On the other hand, the reasons which originate from the structure and working type of the trade unions give rise to alienation of the women from these institutions.

Interviews were made with several persons who have been working or are still working in the management mechanisms of Eğitim-Sen and the documents of this trade union were reviewed in this study. Consequently, the results which are described below are found:

The pressures, which Eğitim-Sen confronted during its establishment, are exalted by male members and are shown as the reason of why males own the trade union. Many of the males do not accept the women as main elements of the activities in the trade union, because they perceive these activities as a "masculine matter." Problems of the women are accepted just as women specific problems within the trade union and thus these problems are conducted directly to the women secretarial or

women commission. Policies are defined by males and for males in the trade union. Women requests do not take place among the general requests of the trade union.

The law number is 4688, which is about the trade unions of civil servants passed through the parliament in 2001. This law will make the trade union more bureaucratic and hierarchic, so that will affect negatively women participation in the trade union.

Women secretarial which were organized and women studies which were performed in Eğitim-Sen, contain the dynamics of the change and transformation, however, those will not be sufficient in dissolving the gender discrimination. It is thought out from the results of this work that, this problem will not be dissolved only with the women studies which were performed in Eğitim-Sen and this trade union will continue to reproduce gender discrimination, as long as patriarchal ideology is produced in all ideological instruments of the state.