

NEOLİBERAL SİSTEM KARŞISINDA

GELENEKSEL SENDİKA MODELİNİN ÇIKMAZLARI ÜZERİNE

BETÜL URHAN İLE SÖYLEŞİ

Söyleşi: Burcu Tokat, Özlem Aslan

Mart 2009, Kocaeli

Sendikal Örgütlenme Bunahımı ve Türkiye'deki Durum kitabının yazarı Betül Urhan ile Türkiye'de sendikal yapıların temel sorunları, sendikaların toplumsal tabanlarını kaybetmelerinin nedenleri üzerinden geleneksel sendika yapısının tıkanıdığı noktaları ve bu bağlamda sendikaların alması gereken önlemleri konuştuk. Betül Urhan'a göre sendikaların şeffaflık, demokrasi, katılımcılık ve cinsiyet eşitliği ile ilgili kendi içlerindeki sorunlara bir an önce yanıt oluşturmaları gerekiyor.

Türkiye'de '80 darbesi ve darbeyi takip eden ekonomik-finansal liberalizasyonun beraberinde getirdiği ekonomik kriz ve istikrarsızlık dönemleri ile özelleştirmeler örgütlü sendikal harekete darbe vuran başlıca etmenlerden oldu. Örgütlü işçi gücünü azaltmak ve giderek çetinleşen rekabet koşullarında sermayenin gücünü artırmak için yapılan yasal ve kurumsal düzenlemeler, sendikal hareketin ve işçi haklarının toplumsal tabanını kaybetmesinde önemli bir rol oynadı. Bu durum, sendikal örgütlerin marjinalleşmesi, işçilerin iktidara yakın sendikalara yönelmesi/katılmaya zorlanması gibi sorunları da beraberinde getirdi.

Büyük fabrikalarda geniş bir işçi kesiminin bir arada, birbirleri ile yakın ilişki içinde çalıştıkları üretim süreci bugün yerini esnek üretim koşullarına bırakırken sendikaların işçilere ulaşması gün geçtikçe güçleşiyor. Örgütsüzlük, sosyal hak taleplerini zorlaştırıyor. Sendikalar ise işgücünün yapısı, üretim koşulları ve devletin niteliğindeki değişim ile sosyal hakların kullanımına ilişkin yasal sınırlamalar ve engellemeler karşısında gereken yanıtları oluşturmakta zorlanıyor. Bu durumda Betül Urhan'ın "geleneksel sendikalar" olarak

tanımladığı sendikaların antidemokratik, bürokratik ve cinsiyetçi yapılarının çok önemli bir etkisi olduğu oldukça açık. Üyelerinin koşullarını ve taleplerini göz ardı eden, yerelin dinamiklerini kavramaktan uzak sendikalar işçi sınıfının dayanışma örgütleri olma özelliklerini giderek kaybediyorlar. Sendika üyesi işçilerin ve memurların sayısındaki düşüş de bu durumu doğruluyor. Bu bağlamda, işgücüne katılımları giderek artan kadınlar için sendikaların bir çekim merkezi haline gelememesinin altında yatan nedenlerin sorunsallaştırılması, hem çoğunlukla “standart dışı çalışma koşullarında” çalışan kadın işçilerin seslerinin daha fazla duyulması hem de sendikalar içindeki demokrasi sorunlarının aşılması açısından çok önemli bir noktada duruyor.

Sendikalardaki cinsiyetçi yapının en önemli göstergelerinden biri olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine bakabiliriz. 2009 yılı verilerine göre Türkiye'deki sendikalarda 94 başkandan yalnızca 7'si, 493 yönetim kurulu üyesinden yalnızca 95'i kadın. İşgücünün kadınlaşmasının konuşulduğu günümüz küresel ekonomisinde sendikaların karar alma mekanizmalarında bu derece az kadın üyeye rastlamamızın bir rastlantı olmadığını söylemek çok da yanlış olmaz. Bu noktada, farklı alanlarda mücadele yürüten muhalif hareketlerin ortak platformlarda buluşmaları ve eleştirel bir tartışma ortamı kurmaları da önem kazanıyor. Örneğin, sendikal hareket içindeki kadınların kadın hareketi tarafından desteklenmesi oldukça önemli. Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum kitabının yazarı Betül Urhan ile Türkiye'de sendikal yapıların temel sorunları, sendikaların toplumsal tabanlarını kaybetmelerinin nedenleri üzerinden geleneksel sendika yapısının tıkanıp noktaları ve bu bağlamda sendikaların alması gereken önlemleri konuştuk. Betül Urhan'a göre sendikaların şeffaflık, demokrasi, katılımcılık ve cinsiyet eşitliği ile ilgili kendi içlerindeki sorunlara bir an önce yanıt oluşturmaları gerekiyor.

Sizi sendikalar üzerine araştırma yapmaya iten nedenlerden bahsedebilir misiniz?

Lisansımı İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü'nde tamamladım. Yüksek lisansım ve doktoram da oradan. 1995 yılında Kocaeli Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak çalışmaya başladım. Doktorayı bitirdikten sonra da Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi oldum. 1998'de -aslında bugün de- araştırılması en acil konulardan biri, sendikaların örgütlenmesi meselesiydi. Çünkü o dönemde sendikalar yeni bir yol arayışı içerisindeydiler. Geleneksel sendikal model artık tüm dünyada bir tıkanma içerisine girmişti, işçilerin ihtiyaçlarına cevap veremiyordu. Dünyanın farklı bölgelerinde, farklı ülkelerinde, farklı

sendikal modeller gündeme gelmişti. Hemen hemen bütün konfederasyonlarda ve tek tek sendikaların genel kurullarında konuşulan konulardan bir tanesi de sendikal örgütlenmeydi. Örneğin ILO'nun' örgütlenme meselesine özel düzenlediği konferanslar oldu.

Bu mesele Türkiye için de çok acil bir soruna işaret ediyordu. Türkiye çok örgütsüz bir ülke. İşçi sınıfının da örgütlülük düzeyi oldukça düşük. Hem bunu göz önünde bulundurarak hem de dünyadaki gelişmeleri takip ederek böyle bir konuya karar verdim. İşin içine girdiğim zaman sadece masa başında çalışarak veya kitapları tarayarak bu işin çözümlenemeyeceğini, en azından analiz edilemeyeceğini düşündüm. Alan araştırması yapılması gerekliydi. Yaklaşık 400 işçiyle görüştim. Bunların bazıları sendikalı, bazıları sendikasız işçilerdi. Aslında dönemine göre oldukça iyi bir çalışma oldu. Ama üzerine daha fazla konuşulması, daha fazla araştırma yapılması gereken bir konu olduğunu düşünüyorum.

Türkiye’de sendikalaşma oranı genel olarak düşük olmakla birlikte kitabınızda da belirttiğiniz gibi kadınların sendikalaşma oranı erkeklere göre daha az. Bunun nedenlerinden bahsedebilir misiniz? Kadın istihdamı artarken sendika, kadınlar için niye bir çekim merkezi haline gelmiyor?

Aslında Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranında bir artış olmuyor. Tam tersine, bu oranda bir düşme meydana geliyor. Tabii, bunun çok çeşitli sebepleri var. Çalışma yaşamında kadın sorununu irdelediğiniz zaman, ilk önce kadın emeğinin niteliklerinin analiz edilmesi gerekiyor. Sizin bahsettiğiniz gibi işgücüne katılmayla örgütlenme arasında doğrudan bir ilişki varmış gibi görünebilir; ama kadınların nerelerde, hangi işlerde çalıştığı da son derece önemli bir konu. Baba, ana, eş baskısının çok yoğun olarak hissedildiği, kadınların özgüvenlerinin yok edildiği, dinsel kurullarla, başka sosyal geleneklerle özel alana çekilmeye çalışıldığı toplumlarda kadınların dışarıda ücretli çalışmasının özgürleştirici bir tarafı var, ama kadınların nerede çalıştığı da son derece önemli. Çalışmak, kadınları bir taraftan özgürleştirirken diğer taraftan da yeni kapitalizmin sömürü ilişkisine dahil ediyor, hem de en dipten bir yerlerden. Kadın emeği deyince, ucuz işgücü aklımıza gelir. Mesela kadın istihdamı daha çok kayıt dışı işlerde artıyor. Bu tür istihdam biçimi kırılıgandır. Ev eksenli işlerde çalışan kadın sayısı da gün geçtikçe artıyor. Bahsettiğimiz işler esnek işlerdir. Bu tür işlerde, işyerine veya çalışma arkadaşlarına bağlılık zayıftır. İşgücü piyasasını ve işyerinde çalışanları bir zincir olarak düşünürseniz en zayıf halkaların kadınlar olduğunu görürsünüz.

Örneğin kadınlar işten ilk çıkarılanlardır ve işe son alınanlardır. Evdeki rolleri ve sorumlulukları nedeniyle kolayca işi bırakabilirler. Onların geliri aile içerisinde erkeğin, yani aile reisinin

gelirinin yanında ikincildir. Bir harçlıkmış gibi erkeğin gelirinin tamamlayıcısı olarak görülür. Bütün bunlar ataerkil düzenle kapitalizmin işbirliğinin bir sonucudur. Kadınların istihdamdaki bu zayıf konumları tam da bu ikilinin işbirliğiyle bugün daha da derinleştiriliyor. Kapitalizm ataerkil düzenle işbirliği yaparak kadın emeğini istediği zaman içeri alıp istediği zaman dışlamaktadır ve kadınlar bununla mücadele etmek zorundadırlar. Bu da çok kolay bir şey değil. Bu mücadele ancak son derece etkili örgütlenmelerle mümkün olabilecektir.

Peki sendikalar bu konuda neler yapabilir?

Deneyimler şunu gösteriyor ki kadını ev, mahalle bağlamında kavrayamayan bir örgütlenme kesinlikle başarılı olamıyor. Bu, net. Fakat geleneksel sendikaların, kadınlarla olan ilişkileri zaten öteden beri sorunludur. Sendikalar, sanayi devriminin ilk yıllarında kurulmaya başladığında erkeklerden oluşan örgütlerdi. Erkek sendikacılar kadınların kendi çalıştıkları işyerlerine ve işkollarına girmelerine çoğu zaman engel olmaya çalıştılar. Gerekçe olarak da şunu ileri sürdüler: Kadın ve çocukların işgücü piyasasına girmesi emek piyasasındaki rekabeti artırıyor, bu da ücretleri düşürüyor. Bu, kapitalizme göre doğru bir mantıktır. İş alanları sınırlı olduğundan emek piyasasına daha fazla kişinin girmesi daha fazla işsizlik ve daha fazla rekabet anlamına gelir ve bu rekabet de ücretleri düşürür. Bugün için de doğru olan bir kuraldır bu. Ama o dönemde erkeklere verilen ücret aileyi geçindirebilecek bir gelir değildi. Dolayısıyla zorunlu olarak kadın ve çocuk emeği emek piyasasına girdi. Kapitalizm de buna ihtiyaç duydu. Uzun zaman erkek işçiler kadınların emek piyasasına toptan girişine karşı direndiler ve kadın işgücüne yönelik kurallar getirerek yasal yoldan buna karşı koymaya çalıştılar. İlk dönem sendikacılar ise kadın işçilere sendikal koruma sağlamak bir yana onları sendikalardan dışladılar. Örneğin 1800'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde Ulusal Matbaacılar Sendikası (National Typographical Union) kadın dizgicilerin işe alınmasını kendi iç düzenlemeleri ile de teşvik etmeme kararı aldı. Birçok sendikanın tüzüğünde "işçilerin gelir olanaklarını kötüleştiren, niteliksiz kadın işgücünün dışlanmasını" talep eden özel maddeler vardı. 1877 İngiliz Sendikaları Kongresi'nde "karılarının geçim parası için dünyanın güçlü ve büyük erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine, kendilerine daha uygun yerler olan evlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden geleni yapmaları"nın erkek ve koca olarak sendika üyelerinin görevi olduğu söyleniyordu. Görüldüğü gibi geleneksel sendikaların ilk temsilcisi olan bu sendikalar kadınların sendika üyeliğine sıcak yaklaşmamış ve onları sendikalardan dışlamışlardır. Bu tepkilerin ardından sendikalar kadın işgücü karşısında bir ikileme yüz yüze kalmışlardı. Her şeyden önce "erkek sendikalar" kadın işgücünü ortadan kaldırmanın mümkün olmadığını anladı. Ardından da kadınların sendikalardan dışlanmasının stratejik olarak işçilerin çıkarlarına ters olacağını

farkına vardılar. Çünkü işverenler bu kez sendikal güçten yoksun ve örgütsüz olan kadınları istediği şartlarda çalıştırma olanağına kavuşmuş oluyordu. Sonuç olarak kadınları dışlamak yerine sermayeye karşı onlarla işbirliği yapmanın daha doğru olacağını düşündüler ve sonrasında da kadınların, örgütlerine üye olması için çaba göstermeye başladılar.

O dönemde çok ilginçtir ki kadın sendikaları da ortaya çıkıyor. Kadınlar dışlandıkları için kendi bağımsız sendikalarını kurmaya yöneliyorlar. O dönemin sosyalist kadın önderleri, bu bağımsız kadın örgütlenmelerine çok kuşkulu yaklaşıyor; çünkü yeni yeni gelişen sosyalist hareketi bölen, zayıflatan bir örgütlenme biçimi olarak görüyorlar. Roza Luksemburg ve Clara Zetkin kadın sorununun farkındalar ama sorunun böyle çözümlenmesinden yana tavır almıyorlar.

Sendikalar batı kökenlidir ve erkek egemendir, böyle doğmuşlardır. Sendikalar uzun bir süre, 1973 krizi ve pek çok politikanın sorgulanmaya başlandığı kriz sonrasına kadar, bu geleneksel tavırlarını sürdürdüler. Kadınlar sendikalara üye olsalar da sendikalar erkek egemen kültürü korudular. Bugün sadece Türkiye’de değil, Latin Amerika, Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa ülkeleri dahil pek çok yerde sendikalarla kadınlar arasında sorun var. Özellikle kadın hareketinin yükselişi bunu daha fazla görünür hale getirdi. Kadınlar, “Kadınların çalışma yaşamında kendine özgü sorunları var” diyorlar. Erkekler ise “Genelde çalışanların sorunları var. Kadınların ne gibi öznel sorunları olabilir ki?” diyorlar. Bunu diyenlere, Latin Amerika ülkelerindeki serbest bölgelerde yaşanan trajik olaylar örnek verilebilir. Kadınlara aylık ped kontrolleri yapılıyor çünkü kadınlar çalıştıkları süre boyunca hamile kalamazlar. O ay regl olmamışsa işine son veriliyor. Bu çok aşağılayıcı.

*No Logo*² kitabında işyerlerinin cenin tarlalarına döndüğü ifade ediliyor; çünkü kadın, işini kaybetmemek için kendi çocuğunu tuvalette boğuyor. Çocuğunu doğurduğu zaman işinden olacak. İşe o kadar çok ihtiyacı var ki o iş olmasa zaten yoksulluktan ölecek. Bu, kadının kendi bedenine yapılan bir müdahaledir. Bu bir erkek sorunu değildir. Bunun dışında cinsel taciz, dünyanın her yerinde önemini koruyan bir meseledir. Bu da kadının bedenine ilişkindir. Bunun yanı sıra kadınların çalışmamasının en önemli sebebi, çocuklarını bir yere bırakamamaları, yani kreş meselesidir. Bu bir kadın sorunu mudur tek başına? Aslında aynı zamanda bir erkek sorunudur da. Ama kadının sorunuymuş gibi düşünülür. Yasalar da, kültürel formlar da ona göre şekillendirilmiştir. Söz konusu “annelik görevi” olduğunda bunu talep eden de kadınlar oluyor. Bu talebi dile getirirken yanında erkeğini görüyor mu? Görmüyor. Dolayısıyla da doğum ve çocuk bakımı bir kadın sorununa indirgenmiş oluyor. Çünkü sadece kadın, çocuk bakma sorumluluğu nedeniyle çalışmıyor. Kadınların eşit işe eşit ücret talepleri var; çünkü kadınlar

erkeklerle aynı işi yapsalar bile daha az ücret alıyorlar. Erkeklerdense kadınların işsiz kalması toplum tarafından daha meşru kabul ediliyor. Dolayısıyla işten atılacaklar arasında ilk önce kadınların gelmesinin sosyal bir nedeni var. Bu sorunların hepsi toplum, kültür, din ve siyasetle bağlantılı olarak daha çok derinleşiyor. Geleneksel sendikaların gözü kadınların bu tip özgün sorunlarına kapalı; bu sorunları yok sayıyorlar. Dolayısıyla da mevcut geleneksel sendikaların cinsiyet körü olduğunu söyleyebiliriz.

Bilindiği gibi Türkiye’de sendikaya üye olmak son derece zordur. Özellikle de özel sektörde. Bu hem yasalardan hem de özel sektördeki işverenlerin sendika karşıtı agresif stratejilerinden kaynaklanıyor. Anayasal bir hak olmasına rağmen çoğu zaman işverenler sendikaya üye olan işçileri, hiç gözünün yaşına bakmadan hemen kapı önüne koyuyorlar. Diyelim, kadınlar bu zorlukları aşarak sendikaya üye oldu. Bu sefer sendika içinde bazı zorluklarla karşılaşılıyorlar. Yok sayılıyorlar, görünmüyorlar. Az önce söylediğim gibi, kadınlara özgü çalışma sorunları sendikal politikalarda yer bulmuyor ya da sendikal politika ve stratejiler oluşturulurken kadınlar kendilerini ifade edemiyorlar. “Zaten kadınlar işgücü piyasasında sayıca azlar, dolayısıyla daha az temsil edilmeleri normaldir” denebilir. Ama kadınların sayıca çoğunlukta olduğu sektörlerde örgütlü sendikaların yönetiminde de kadın sayısı son derece az. Türkiye de dahil dünyadaki pek çok sendika ve konfederasyonda temel sorun kadınların üst yönetimde yer alamamalarıdır. Kadınlar sendikal temsilin neresindedir? İşyeri temsilcilikleri, şube temsilcilikleri gibi daha çok alt kademelerde yer aldıkları görülüyor. Bu sadece sendikaların bir tercihi midir? Evet, erkek sendikacılar özellikle buna karşı çıkıyorlar, sendika işi erkek işidir diyorlar. Nasıl işgücü piyasasında cinsiyetçi bir ayırım varsa, aynen sendikaların yönetimlerinde, işleyişlerinde, kültüründe de böyle bir ayırımın varlığından bahsedebiliriz.

“Kadınlar zaten yönetimle uğraşmak, yönetimde yer almak istemiyorlar” şeklinde itirazlar gelebilir. Haksız bir itiraz değil bu, doğrudur. Kadınlar daha az istekli olabilirler. Çünkü kadın çalıştığı zaman evdeki aile sorumlulukları birinci iş gününü oluşturur. İkinci iş günü, çalıştığı işyerindeki iş günüdür. Üçüncü iş günü ise sendikadaki çalışmasıdır. Bu, kadınlar açısından son derece zor bir görevdir. İkincisi, yönetimde olan kadınlara baktığımız zaman kocalarının da onları desteklediğini görürsünüz. Bu önemli bir şeydir; çünkü aile ya da koca karşı çıktığı zaman, kadınların yöneticilik işini yapmasına imkân yoktur. Erkek sendikacılara göre kadınların zamanı yoktur, sabahtan başlayıp akşam 9’a, 10’a, 12’ye kadar süren toplantılara katılmaları son derece zordur. Gerçekten evli, çocuğu olan bir kadının bu saatlere kadar toplantılarda olmasına imkân var mı? Çocuğu bakıma muhtaç bir yaştaysa eğer, bu çok daha zor olur. Kaldı ki kadın bekâr olsa

bile, gece geç saatlere kadar süren toplantılara ve faaliyetlere katılım ancak ailenin desteği var ise mümkün olabilir.

Sendikal katılım sadece kadının sendikada yönetici olması değildir. Sendikanın düzenlediği toplantılara, eğitimlere, mitinglere katılmak, toplu sözleşme öncesinde yapılan toplantılara katılıp kendi düşüncelerini ifade etmek, örgütlenme faaliyetlerine katılmak... Bunlar sendikal faaliyetlere aktif katılımı ifade eder. Üyelerin sendikal faaliyetlere aktif katılımı her zaman için üye ile sendika ilişkisini güçlendiren bir şeydir. Pasif katılımın bir anlamı yoktur. Örneğin sadece üye olmanın kadını sendikada güçlendirici bir etkisi yoktur. Ne zaman ki kadınlar sendikal faaliyetlere daha aktif katılırlar, o zaman sendika içerisinde de daha güçlü olduklarını hissederler. Ancak sendikal anlayış ve yapının genelde üyelerin, özelde kadın üyelerin aktif katılımını sağlayacak ve teşvik edecek bir niteliğe sahip olmadığını söyleyebiliriz.

Tüm bunların yanı sıra, sendikal örgütlenmenin araçsal bir şey olarak algılanmaması lazım. Araçsaldır, doğru, ama bunu toplumu değiştirmek, kendi durumunu toplum içerisinde değiştirmek için kullanma mantığı ve düşüncesinin oluşması gerekir. Sendikalar aynı zamanda sınıfsal bir dayanışmayı getirir; sadece işyeriyle sınırlı olmayan, ülke düzeyinde hatta küresel düzeyde de işçilerin birliğini ve dayanışmasını sağlayan ve işçi sınıfını daha ileriye taşıyacak örgütlerdir. Bu da son derece önemlidir. Bütün işçiler arasında olduğu gibi kadınlar arasında da bu algı zayıflıyor. Avrupa'da yapılan araştırmalar da, bizim yaptığımız araştırmalar da çoğunlukla sendika üyeliğinin sadece ücret ve çalışma koşullarını geliştirmenin bir aracı olarak algılandığını gösteriyor.

Sendikaların ataerkil yapısını dönüştürmek için neler yapılması gerekiyor?

Sendikaların bu dönüşümü kendi başlarına yapmalarını bekleyemeyiz çünkü erkek egemen yapılarıdır. Ama kadınlar sendika içinde güçlenirler, kadın önderler çıkarırlarsa kadınların daha fazla katılımını sağlayacak yapılar için de baskı oluşturup bir dönüşüm sağlayabilirler. Sendikaların günün birinde kadınları ezen, ikincilleştiren ve onları görünmez kılan bu ataerkil düzeni gündemine almasını beklemek tam bir hayalcilik olur. Eğer daha fazla kadın sendikalara aktif olarak katılırsa ve politikaların oluşumunda da aktif rol alırsa -bu kolay bir şey değildir, kabul ediyorum- o zaman ataerkil düzeni gündeme almak mümkün olabilecektir.

Bence sendika içindeki bu kadın gruplarının dışarıdaki kadın hareketiyle de bağlantısının kurulması, sendika içindeki kadınların yalnız bırakılmaması gerekiyor. Feminist hareketin, işçi örgütlerinin içerisindeki kadın grupları ile mutlaka güçlü bir bağ kurması gerekir. Tabii ki evin

içinin ya da mahallenin örgütlenmesi de önemli bir şeydir. Ama şunu unutmamak gerek, her şeyi işyeri şekillendiriyor. İşyeri üzerinden yürüyen bir mücadelenin son derece dönüştürücü bir etkisinin olacağını düşünüyorum. Bu nedenle de kadın işçi örgütlerinin veya kadın gruplarının birlikte hareket etmesi gerektiğine inanıyorum. Sivil toplum kuruluşları da dahil buna.

Geleneksel sendikalar, iş güvencesi olan, mesai saatleri belli işlerde çalışan üyelerden oluşuyor. Oysa neoliberalizm ile birlikte enformel sektör giderek büyüyor ve kayıt dışı işgücü oranında artış yaşanıyor. Bu "standart dışı çalışma koşulları"nda çalışan işçiler için geleneksel sendikaların yerine nasıl bir sendika modeli öneriyorsunuz?

Bunun sihirli bir formülü yok. Deneyimler şunu gösteriyor ki enformel sektörde örgütlenmenin, örgütlenmez bile bunun başarılı olmasının güvencesi yok. Fakat dünyada sendikalar kayıt dışı sektörde örgütlenmeye dönük modeller oluşturmaya başladılar. Bu nasıl mümkün olabilir? Geleneksel sendikaların, az önce bahsettiğimiz o bürokratik, merkezîyetçi yapıyı terk edip yerine esnek, yatay, demokratik bir örgütlenmeyi benimsemesi ve uygulaması ile mümkün olabilir. Mesela Hindistan'da bağımsız çalışan kadınları örgütleyen bir kooperatif var: SEWA³. SEWA son derece başarılı ve küresel düzeyde krize giren sendikaların önünü açacak nitelikte strateji ve politikaları gündeme dahil etmiştir. Kadınların bu örgütlenme deneyimlerine bakılarak sendikaların ne yapması veya yapmaması gerektiği konusunda dersler çıkarılabilir. Birinci yapılması gereken esnek bir yapılanma, ikincisi ise bütün üyelerin aynı koşullarda çalışmadığını göz önünde bulundurma, buna göre politika üretme. Üçüncüsü, üyelerin daha aktif katılabilecekleri bir yapı oluşturma. Bilindiği gibi toplu iş sözleşmeleri için görüşmeler işverenle yapılır. Pazarlık yapılır ve o pazarlığın sonucunda iş koşulları belirlenmiş olur. Ama bu standart dışı, kayıt dışı çalışma şekillerinde çoğu durumda işverenin kim olduğu belirsiz. İşverene ancak birçok araçtan sonra ulaşabiliyorsunuz. Bu durumda işin muhatabı kimse onunla pazarlık yapmadan önce söz konusu işçi gruplarının, işçi kitlesinin ne istediğine bakmak gerekiyor, çünkü bu koşulları en iyi bilen yine onlar. Esnek yapılanmaların başarısı buradan kaynaklanıyor.

Gelecek tam da enformel sektör örgütlenmeleri gibi örgütlenmeler üzerine kurulacak. Enformel sektörde çalışanları göz önüne almayan hiçbir örgütlenmenin artık başarılı olma şansı yok. Örneğin Türkiye'de, 2008 yılında, çalışanların %43,5'i herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıt olmadan, başka bir ifade ile kayıt dışı çalışıyor. Şimdi siz kayıt dışısını tamamen görmezden geldiğiniz zaman Türkiye'de çalışanların yalnızca yarısını örgütlenme hedefini belirlemiş olursunuz. Yani belirlediğiniz hedef ile var olan örgütlenme potansiyelinizi daraltmış

oluyorsunuz. Bundan daha zayıflatıcı bir şey olabilir mi? Oysa orada örgütlenmeye daha fazla ihtiyaç duyan bir kitle var. Bu kitleyi göz önünde bulundurmamak geleneksel sendikaların da sonunu getirecek veya geleneksel sendikaları özel bir işçi kulübüne dönüştürecektir. Bu durumda kesinlikle politikaların değişmesi gerekecek.

Türkiye, daha özgün bir yapıya sahip. Türkiye’de sendikalar sakat doğmuş bir çocuğa benzer. Kendi iç dinamikleri ile şekillenmiş bir sendikal hareket yok. Yasalarla şekillendirilmiş ve kendini buna göre şekillendirmiş, devletten çok da bağımsız olmayan bir sendikal hareket uzun bir süre devam etmiş. Bugün de iktidara yakın sendikaların üye sayısını ne kadar çok artırdığını, sendikalar arasında ne kadar büyük bir rekabet olduğunu, işçiler arasında sendikalara yönelik ciddi bir güvensizlik olduğunu ama aynı şekilde sendikalara büyük bir ihtiyaç duyulduğunu da söylemek gerekiyor.

Ayrıca her sendikacılık hareketini ve bu hareketin kadınlarla ilişkisini kesinlikle kendi özgün koşullarıyla değerlendirmek gerekir. 19. yüzyılın sonlarına doğru da, 2000’li yıllarda da ayrı kadın sendikaları oluşturulmuştur. Ancak iki kadın hareketi arasında farklılıklar var. 19. yüzyılın başlarında kadınlar sendikalardan dışlandıkları için kendi sendikalarını kurmuşlardır, ama 20. yüzyılda kadınlar sendikalarda kendilerini ifade edemedikleri, erkek sendikacıların tacizine uğradıkları için ayrı örgütlenmelere gitme gereği duymuşlardır. Karma sendika içindeki aktif kadınların önderlik ettiği sendikalardır bunlar. En son yaptığım bir çalışmada şöyle bir ifadeye rastladım: “Kadınlar, özgüvenlerinin olmadığı ya da yıkıldığı toplumlarda kendi bağımsız örgütlerini kurma yoluna gitmişlerdir”. Kadınların, kendilerine güvendikleri veya kadın hareketinin daha güçlü olduğu toplumlarda ise karma sendikalarda örgütlendikleri ve oralarda da güçlendiklerini gösteren veriler var. Bu, toplum, kültürel değer, tarih ve geleneğin hepsiyle ilişkili bir olgudur. Kadınlar, her yerde istihdam edildikleri oranda temsil edilmiyorlar. Ama İskandinav ülkeleri, İngiltere bu durumun dışında. Örneğin Avrupa’da, İngiltere’de Kamu Hizmetleri Sendikası, kadınları örgütlemeyen sendikaların kendilerini yenileyemeyeceklerinin ya da var olamayacaklarının farkındadır. Aynı şekilde ABD’deki sendikal harekette, üst konfederasyon ve federasyonlarda da böyle bir eğilim var. Latin Amerika ülkelerinde ise sendikaların dışında kadınları, çalışanları örgütleyen kadın hareketlerinin olduğunu görüyoruz. Örneğin son derece kötü çalışma koşullarının olduğu serbest bölgelerde çalışan kadınları örgütleyen ve 16 yıllık sendikacı olan bir kadın şöyle diyor: “Sendikaların, *maquila*’daki kadınların işyerlerinde uğradıkları ayrımcılık ve şiddetin farkına varacakları gün, bizim için mutlu bir gün olacaktır, fakat kadınlar o günü bekleyemeyecekler”. Doğru, bekleyemiyorlar. Çalışma koşulları o kadar kötü ki sonuçta, Nikaragua’da çalışan ve işsiz kadın hareketi “MEC

(Maria Elena Cuadra)” çıkıyor ortaya. Tam 5000 kadını örgütlüyor. Hiçbir formel örgütün örgütleyemeceği ya da örgütlediği kadar çok kadını örgütlediği ortaya çıkmış. Uzakdoğu ülkelerinde en zor örgütlenen ev işçilerini örgütleyen kadın sendikaları oluşmuş mesela. Güney Kore ve Japonya’da sadece kadınların üye olduğu ayrı kadın sendikaları oluşturulmuş. Yine Güney Kore’de bir kadın sendikasının önderi, bir sivil toplum kuruluşunda kadın hareketini örgütlerken sivil toplum kuruluşlarının çalışan kadınların sorunlarına uzak olduğu gerekçesiyle kendi sendikasını kurmuş. Ama bu kadın sendikalarının üye sayısının son derece düşük olduğunu görüyoruz. Japonya’da karma sendikalarda örgütlenmenin yanı sıra sadece kadınların örgütlendiği ayrı sendikalar kurulmuş. İşyerinde iki tane sendikanın olmasına izin veren bir hukuki yapı var tabii ki. Böyle olunca işveren, kadın sendikasını ikincil sendika olarak görüyor ve onu doğrudan marjinalleştiriyor. Böyle sınırlılıkları var.

Çalışan kadınlar farklı ülkelerde ve durumlarda farklı şekillerde örgütlenmişlerdir. Örneğin bazı ülkelerde karma sendikalar içinde kadınlar için oluşturulmuş kolektif alanlar olarak tanımlanan ayrı kadın grupları oluşturmuşlardır. Bu gruplar eşitlik için mücadele etmiş, sendikaların kültür ve yapısının değişmesine yönelik güçlü bir baskı oluşturmuştur. Bazı ülkelerde ise kadın üyeler için kadınlar tarafından oluşturulan kadın sendikaları kurulmuştur. Ayrıca, sendikaların ilgi alanlarına girmeyen ve kadınların yoğunluklu olarak çalıştığı enformel sektörde de, örgütsüzlerin örgütlenmesine yönelik sendika dışı alternatif örgütlenmeye gidildiği görülüyor. Aslında bu son söylediğim örgütlenme tarzı, giderek yeni emek hareketinin merkezinde yer almaya başlıyor.

Kadın çalışanlar için tüm bu örgütlenme tarzlarının etkili ve sınırlı yanlarının olduğunu söylememiz gerekiyor. Dolayısıyla tek bir örgütlenme modelinden bahsetmemek gerekir. Belki de hem üye sayısı bakımından etkili olması, hem yasal bakımdan tanınıyor olması için birden fazla örgütlenme modelini içerecek bir yapının oluşması gerekiyor. Aslında sendikalar kurumsal yapısı, üye sayısı ve bağımsız olabilme potansiyeli bakımından, işveren ve kamu kurumları ile etkili pazarlık yapabilme, kaynakların sürekliliği ve etkili işleyen bir bürokrasinin varlığı nedeniyle diğer örgütlenme tarzlarından daha etkilidir. Tüm bu nedenlerden dolayı kadınların, çalışan kadınların sendikalar içerisinde örgütlenmeleri gerektiğini düşünüyorum. Bu aynı zamanda sendika yönetiminin kültürüne bağlı. Kadın sorunlarını sahiplenecek mi, sahiplenmeyecek mi? Ama bunu erkek sendikacıardan bekleyemezsiniz. Bu, sendika içerisindeki kadınların ve gruplarının mücadelesine bağlı olacaktır.

Türkiye’de enformel sektörde örgütlenen kadınlar var mı?

Ev eksenli çalışanları örgütleyen dernekler var, Homenet adı altında örgütlenmelerin olduğu görülüyor. Bunun dışında sivil toplum kuruluşlarının örgütlenmeleri, kadın emeğinin değerlendirilmesi gibi örgütlenmelerin olduğu görülüyor. Bazı sendikaların kayıt dışı taşeronları örgütlemeye dönük deneyimlerinin olduğu gözlemleniyor; ama hâlâ bu konuda büyük eksikliklerin olduğunu, sendikalar açısından bunun temel bir politika haline dönüşmediğini söylemek mümkün.

Kitabınızın üçüncü bölümünde sendikaların gücünü etkileyen genel eğilimlerden bahsederken toplumsal cinsiyet, çevre, kentsel eşitsizlikler, ırk ayrımı gibi meselelerden kaynaklanan muhalefetlerin ortaya çıkmasından ve bunların toplumsal mücadele eksenini emek-sermaye çatışmasından uzaklaştırmasından bahsetmişsiniz. Burada tam olarak ne demek istiyorsunuz?

Dayanışma nedir? Dayanışma, farklı olanların farklılığını yok etmek midir, yoksa bu farklılığı görüp tam da o farklılıkları da içe katıp birlikte hareket etmek midir? Bence ikincisidir. Yani herkes aynı olsaydı, aynı çıkarılara sahip olsaydı dayanışmaya ve demokrasiye ihtiyaç duyulur muydu? Duyulmazdı. Burada bir sorun yok aslında.

Benim sorunum şu: Örneğin ABD’de, yanlış hatırlamıyorsam 1990’larda, Hamlet Tavuk İşleme Fabrikası’nda yangın çıkıyor. Kapılar kapalı olduğu için yangında 200 işçiden 25’i ölüyor, bu 25 işçinin 18’i kadın. Sonra bir gazeteci bunun peşine düşüyor, bu olaya kim tepki vermiş araştırıyor. Ölenlerin çoğunluğu kadın olmasına rağmen ABD’deki taciz konusyla fazlasıyla ilgili olan kadın derneklerinin bu olaya hiç tepki vermedikleri ortaya çıkmış. Bir diğer şey şu: Bu işçiler kadın ama aynı zamanda göçmenler. Bir siyah öldürüldüğünde bir milyon insanı sokaklara toplayan hareketin, ölenlerin hepsi göçmen olmasına rağmen hiç sesini çıkarmadığı görülmüş. Sonra hayvan hakları derneğine bakılmış. Hayvan hakları derneğinin, orada ölen kadınlardan çok yanan tavuklarla ilgilendiği ortaya çıkmış.

Şunu söylemeye çalışıyorum: Sivil toplum kuruluşlarına baktığınız zaman gelecekle ilişkili projeleri çok nadir görürsünüz. Genellikle olaylar üzerine kurulmuşlardır ve üyeleri çok kaygandır. Dolayısıyla geleceği planlama, geleceği kurma ideali olan örgütlenmelerin artık olmadığını görüyoruz. Oysaki sendikalar tam da böyle örgütlerdir. Sendikalar işçi sınıfının sadece ekonomik değil toplumsal, siyasal, kültürel hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulan örgütlerdir. Geleceği planlayan, hayal ettikleri topluma ulaşmanın önderliğini yapan örgütler olma özelliğini korumuşlardır bir dönem. Kimlikleri yok saymıyorum ama sadece o

kimlik üzerinden siyaset yapmanın ayrıştırıcı olduğunu düşünüyorum. Bugün etnisite üzerinden yapılan bir siyasetin çok can yakıcı çalışma sorunlarını göz ardı edebildiğini kim reddedebilir ki?

Sermaye her devirde kendini yeniler. Her devirde kendini yeniden üretmek için farklı ideolojik aygıtlara başvurur. Ben mesela 1980 sonrasında kimlik siyasetinin bu kadar çok ön plana çıkmasının tesadüfi bir şey olmadığını düşünüyorum. Çünkü sermaye kendini yeniden var etmek ve daha güçlü var kılabilmek için böyle oyunlar oynamıştır. Irkçılığı da kullanmıştır, ırkçılık kapitalizme özgü bir şey değildir, çok daha gerilere gider. Cinsiyetçilik kapitalizme özgü müdür? Hayır. Daha öncesinde de vardır ama kapitalizm çoğu zaman bunlara başvuruyor. Mesela şimdi göçmenler ayrı bir ırk oldu. Irk, sadece beyaz veya siyah olma, kimin hangi kandan geldiği meselesi değildir. Kapitalizm, kendisinden olmayan kişiye karşı ırkçı davranıyor. Bunu kullanıyor ve bunun üzerinden siyaset yapıyor.

Ekonomik, sosyal ve siyasal alanda çok derin bir istikrarsızlık ve güvensizlik yaşanıyor. Birey bu istikrarsızlık ve güvensizlikle yaşayamaz. Bir şekilde kendine, kendini güvende hissettirecek bir kanal arayacak. Bu arada kendisine güvenli alanlar yaratmak zorunda. Daha önceden güçlü olan ve aitlik duygusunu karşılayan siyasi partiler, sendikalar, ulus-devlet gibi örgütler zayıfladı. Kitleler nereye yönelecek? Bir şekilde din, cemaatler, milliyetçilik, mafya gibi güven ilişkisinin enformel ilişki ve kanallardan sızdığı alanlara yönelecekler. Kendilerine bir yer edinmeye çalışacaklar. Mesela cemaatleşme iyi bir şeymiş gibi görünebilir; ama cemaatleşmenin kendisi içe kapalılığa ve ötekileri görmezden gelmeye sebep olur. İçe kapalılık yani kendi sorununu kendisinin çözmesi, sadece kendi sorununu çözmek için harekete geçmesi, kendisi ile aynı sorunu yaşayan başka bir cemaatin üyesi ile ortak hareket etmenin önünde en büyük engeldir. İşte ayrıştık, ayrışma bu.

Aslında sizin bahsettiğiniz, mağduriyetlerin kesiştiği noktaları görmezden gelmek ve tek bir mağduriyete odaklanmak.

Aynen öyle söylüyorum. Yoksa farklı kimlikleri reddetmek artık zaten mümkün değil. Bugün belediye seçimleri için çalışmalar yapılıyor. Bu gelişmeleri izlerken şöyle bir şey dikkatinizi çekmiyor mu? Kürt meselesi konuşuluyor. Hem AKP Kürt kimliği üzerinden konuşuyor, hem DTP Kürt kimliği üzerinden konuşuyor. “Evet, Kürt kimliği önemlidir ama artık Diyarbakırlı yoksulluğu, işsizliği de dile getiriyor” diyor. Ama bunlar öyle bir şekilde dile getiriliyor ki sanki hükümetin bunlarla hiçbir ilişkisi yok. Yoksullukla, işsizlikle hiç ilişkisi yokmuş gibi konuşuluyor. Bu ne demektir? Ekonomi ve siyaset birbirinden koparılmıştır. Bir tarafta bir Kürt kimliği var ama bir tarafta da ülkenin en yoksul, en işsiz, kadınların en çok ezildiği, gelenekler ve törelerin

kadınları yok saydığı, öldürdüğü bir bölgenin insanlarından bahsediyoruz. Kürt kimliğinin tanınması tabii ki önemli ama yoksulluk da önemli bir sorun. Kimlik söylemi ile çok can yakıcı olan sınıfsal sorunların üstü örtülüyor.

Kapsayıcı bir söylem kurulabilir ashında.

Kurulabilir elbette ki. Hatta işsizlik ve yoksulluk üzerinden yapılacak bir politikanın çok daha elzem olduğunu düşünüyorum şu aşamada.

İşverenin koyduğu yasaklar da sendikal örgütlenmenin önünde önemli bir engel teşkil ediyor. Örneğin Novamed’de kadınların dışarıda buluşup görüşmeleri bile yasaklanmıştı. Buraya dair ne gibi yaratıcı yöntemler bulabilir kadınlar?

İşyerinde denetim ve disiplin giderek hâd safhalara vardığından, anayasal bir hak olmasına rağmen sendikalar işyerlerinde bir propagandayı işyeri içerisinde yapamıyor. İşçiyi korumak için yapamıyor. İşveren böyle bir duyumu aldığı zaman öncü işçileri, bunlar kadın da olabilir, hemen işten atma yoluna gidiyor. Bu nedenle ev ve mahalle örgütlenmelerinin önemli olduğunu söyleyebiliriz. Çalışmam esnasında Türkiye’deki örgütlenme uzmanları ile görüşmüştüm ve işverenlerin örgütlenme karşıtı taktiklerini aşmak için neler yaptıklarını sormuştum. Mesela kahvehane toplantılarından bahsetmişlerdi. Mahalleye gidip işçileri kahvehanelerde toplayıp konuşmalar yaptıklarını veya işyeri çıkışında servislerde ya da evlerinde onlarla görüşmeler yapma yoluna gittiklerini söylemişlerdi. Kadınlar açısından mahalleler ve evler tam bir örgütlenme yeridir. Zaten en etkili propaganda yönteminin de yüz yüze görüşme olduğu biliniyor. Örneğin DİSK bir dönem istihdamın yoğunlaştığı bölgelerde, özellikle yeni sanayi havzalarında örgütsüz işçileri örgütlemeye yönelik 1996-1997 yıllarındaki ortak örgütlenme kampanyası sürecinde, mahallelerde İşçi Evleri projesini başlatmıştı. Latin Amerika ülkelerinde yoksul kadın hareketinin daha çok mahalle özelinde örgütlendiği görülür. Enformel bir şekilde örgütleniyorlar çünkü sendikalar, formal ve yasal olmalarına rağmen bu haklarını kullanamıyorlar. Ev ve mahalleleri ele geçirmek, örgütlemek önemli. Sadece işyerini değil, iş ve yaşamı kavrayan bir örgütlenme anlayışının olması gerekir.

Kitabınızda merkezîyetçilikten ve yerellikten bahsediyorsunuz. Merkezîyetçiliği, yerel deneyimlerden yararlanamadığı, yereli de genel bir politika üretmediği için eleştiriyorsunuz. Bu bağlamda son dönemde Türkiye’de tanık olduğumuz Desa, Novamed direnişlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Aslında Novamed grevi dayanışmanın çok iyi bir örneği. Sadece ulusal ve yerel düzeyde değil, uluslararası düzeyde bir dayanışma örneği. Desa'daki direniş de öyle görünüyor; orada da son derece güçlü, başarılı bir dayanışma örneğinin olduğunu söyleyebiliriz. Çok yerel ve sınırlı kalmış dayanışmaların çok etkili olamayacağını düşünüyorum. Merkez, yerelin ihtiyaçlarını sanki kendisininmiş gibi ya da kendi ihtiyaçlarına benzermiş gibi algılar ve dolayısıyla politikaları üretirken yerele başvuramaz ise, sorunlar ve dolayısıyla çözüm noktasında yanlış bir yola sapmış olur. Yerel de kendi içine kapanırsa daha etkisiz olur. Dolayısıyla yerelden başlayıp merkeze doğru giden, merkezin gücünün çok fazla zayıflamadığı bir koordinasyona ihtiyaç var. Koordinasyonun olmadığı parçalı bir yapı ne kadar etkili olabilir ki? Belki de koordinatör görevini görecektir merkez. Yani bütün politikalar yerelden üretilip yukarı doğru çıkacak ve yukarıda bunlardan süzülen bir politika oluşturulacak ve bunun koordinasyonunu merkez sağlayacak. Sayı, tabii ki benim için çoğu zaman önemli değildir; ama birlikte ve dayanışarak bir çoğunluğun sağlanması, etkili olmak bakımından önemlidir.

Novamed ve Desa grevi sırasında örgütlenen dayanışmadan kalıcı platformlar çıkacağını düşünüyor musunuz?

Bence kurulmalı. Sendika içindeki kadın gruplarının güçlendirilmesi, orada liderlerin yetişmesi gerektiğine inanıyorum. Türkiye'de kadınlar sendika içinde o kadar güçlü olmayabilir. Bunun için dışarıdan da bu kadınlara destek olunması, aynı şekilde kadınların kendilerinin yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde kalıcı platformlar kurmaları gerektiğine inanıyorum. Başka türlü olmaz zaten. Yoksa paramparça bir hareketin çok fazla etkili olacağını düşünmüyorum.

Kadınlar, sendika içinde dinsel, etnik ve cinsel yönelimden doğan farklılıklarını ifade edebiliyorlar mı?

Öyle bir yapılanmanın ve anlayışın olduğunu düşünmüyorum.

Böyle bir gereksinimden bahsedebilir miyiz? Etnisite, din, cinsel yönelim farklılıkları kadınların farklı çalışma alanlarına odaklanmasına, farklı engellerle karşılaşmasına neden oluyor mu?

Böyle bir gereksinim zaten yavaş yavaş ortaya çıkıyor. Ancak daha önce de ifade ettiğim gibi sadece bu kimlikler ve sorunları üzerinden hareket etmek doğru gibi gelmiyor bana. Örneğin, enformel sektördeki durum, Kürt kimliğiyle değil göçle ilişkilidir. Kırdaki kadınlar aktif, erkeklerle beraber toprağı işleyen, günlük yaşamı idame ettiren, üretken kişilerdi. Ama kentlere göç edince

-ki bu göç daha çok Güneydoğu ve Doğu Anadolu'dan oluyor- vasıfsız ve eğitimsiz. Bu kadınların iş yaşamına girmesi ya da formel alanlarda erkeklerle beraber çalışması engellenmiş oluyor. Özellikle kriz dönemlerinde gelire ihtiyaç duyulduğu için kadınların çalışması gündeme geliyor. Öyle olunca da ailenin, aile reislerinin ya da göç ettikleri alanda oluşan gettodaki hemşerilerinin kültürel baskısı nedeniyle her yerde çalışamıyorlar. Ancak merdiven altlarında, evlerinde veya tanıdık akrabaların yanında çalışabiliyorlar. Kadınların bu tip işlerde çalışmaları onların Kürt olmalarının mı, yoksa göçün yarattığı dezavantajların mı bir sonucudur?

Ama Kürt kadınların Türkçe bilmemeleri de kentte sosyalleşmelerini etkiliyor. Kadın istihdamı ile ilgili çalışmalara da baktığımızda kadınlar arasındaki farklılıklara değinmediklerini görüyoruz. Biz bu konudaki görüşünüzü merak ediyoruz. Sendikalar görmezden geliyor ama kadın istihdamı konusunda çalışma yapan insanlar da bunu çok gündemlerine almıyorlar.

Evet, aslında benim de bu konuda kafam karışık. Sendikalarda farklı cinsel eğilimlerin, farklı etnik kimliklerin temsil edilmeleri nereye kadar mümkün olabilir? Sendikalar sonuçta işçi sınıfının çıkar örgütüdür. Tabii ki kapsayıcıdır ama sınıf örgütüdür de aynı zamanda. Benim nirengi noktası dediğim şey, o kimliklerin ön plana çıkıp diğerlerini bastırması. Ama onun sınırı nerede çizilecek ya da bu sınırı kim çizecek?

Çalışan kadınların homojen olmadıklarını bir defa ortaya koymak gerekir. Alan çalışmalarında da, istatistiklerde de bunu ortaya koymak gerekir. Bırakın onları, sendikaların, üyelerinin ne kadarının kadın, ne kadarının erkek olduğuna dair bilgilerinin olduğunu bile sanmıyorum. Bazı kamu sendikalarından alabiliyorsunuz ama pek çok sendikada bunun verisi bile yok. Avrupa Birliği uyum süreci ile beraber daha yeni yeni İş-Kur'da kadın-erkek sayısı ayrı kaydedilmeye başlanmış. Evet haklısınız. İstihdamın bu çeşitliğini, asıl önemlisi ihtiyaçlarını ortaya koymak gerekiyor.

Chandra Mohanty Sınır Tanımayan Feminizm kitabında yer alan Kadın İşçiler ve Dayanışma Siyaseti isimli makalesinde şöyle diyor: "Artık kadınların deneyimlerinden bahsetmeyelim. Kadınların çıkarı nelerdir, bunları konuşalım. Bu çıkarlar illa ki etnik kimliğinden cinsel eğiliminden, kadın kimliğinden etkilenecektir."

Evet, bir Kürt kadının çıkarı Kürt olmasından etkileniyorsa veya Kürt olmasının dile getirilmesi onun çıkarına bir şey olacaksa, o zaman bu önemli bir şeydir diye düşünüyorum.

Türkiye gündeminde çok yer tutmasa da muhalif kesimlerin gündeminde olan iki konu var: Tuzla'daki tersane işçileri ve kot taşıma işçilerinin iş güvenliğinin olmaması ve ölümlerle burun buruna çalışmaları. İlk olarak, devletin bu iki konuyla ilgili pozisyonu nedir? İkincisi, bu ölümleri protesto etmek ve önlem talep etmek için sizce yeterince muhalefet örgütleniyor mu?

Buna çok net hayır diyebiliriz. Çalışanlarla, işçilerle ilgili sorunların çözümüne ilişkin adımlar hep bir siyaset sorunudur, bir güç mücadelesidir aslında. Bir ülkede sendikal hareket güçlüyse devlet nerede duracağını bilir. Devlet, güçlü bir sendikal hareketi karşısına alabilir mi? Alamaz. İktidar da karşısına alamaz. Ama güçlü olmayan bir sendikal hareketi kim ciddiye alır ki? Bu, işçi sağlığı, iş güvenliği için de geçerlidir.

Türkiye'de her yıl yaklaşık olarak bin işçi, işçi sağlığı ve meslek hastalığından ölüyor. On yılda on bin işçi. On yılda terör nedeni ile kaç insan ölüyor? Böyle hesaplar yapılıyor, sayılar veriliyor. Ama iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile ölen insan sayısını hiç duydunuz mu? Bunu duyuran birilerinin olması lazım. Bireylerin, belli nitelikleri varsa, belki işverenle pazarlık yapma gücü olur ama hiçbir zaman bireyin ya da işçinin tek başına işverenin karşısında pazarlık yapma veya kendisini koruma gibi bir gücü olamaz. Nedeni basittir: Kolay ikame edilebilir. Bu durumda kadınlar haydi haydi görünmez olurlar.

İş kazası ve meslek hastalığı genellikle bir erkek sorunudur; bu nedenle ölen kişiler daha çok erkektir. Fakat şu göz ardı ediliyor: Hizmet sektöründe giderek daha çok kadın, bilgisayar karşısında oturmaktan, ayakta durmaktan, hareketsizlikten kaynaklanan hastalıklardan şikâyetçi oluyorlar. Meslek hastalığı sayılıyor mu? Bu meslek hastalıkları nasıl tanımlanıyor? Uzun bir süre çalışırsın, oradan sende kalan etki ancak on beş sene sonra çıkar ve sen onu meslek hastalığı olarak algılamazsın veya istatistiklere girmez. Bu da sayısal bir oyundur aslında. Şunu unutmamak lazım; İşçi sağlığı ve iş güvenliği, tıpkı ücretler gibi bir güç mücadelesinin sonunda belirlenir. Çünkü işveren için bir maliyettir bu. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için alınacak önlemler bir maliyet unsuru olduğu için buna katlanmak istemezler. Dolayısıyla işçi, işverenin insafındaysa bu tip ölümlü kazalar çok daha fazla artabilir. Devlet nerede durur? Bu çok net değil mi?

Feminist Yaklaşımlar'ın temel amacı akademi ile aktivizm arasındaki ilişkiyi kurmak. Akademide üretilen bilgiyi daha geniş bir kitleyle paylaşmak. Siz kendi alanınıza baktığımızda, çalışma ekonomisi ya da ekonominin toplumsal hareketlerle ilişkisini nasıl görüyorsunuz? Bu alanlardaki çalışmaların daha çok

sayılara ve raporlamaya odaklandığını, sosyolojik bakış açısından koptuğunu, yeni bir dünya görüşü sunmadıklarını gözlemliyoruz. Siz ne düşünüyorsunuz?

Aslında söylediğiniz çoğu şeye katılıyorum. Bizim alanda çok değerli, ufuk açıcı çalışmalar da var ama genelde toplumdaki kopuk olduğunu, sayılara indirgenildiğini söyleyebiliriz. Disiplinler arasıdır aslında bizim alan. Bu bazen işimizi çok zorlaştırır. Ama bugün sosyolojiden, tarihten, felsefeden kopuk olduğunu, dolayısıyla teknikleştirdiğini söyleyebiliriz. Çalışma ekonomisinin dışından bizim alanla ilgili çok değerli çalışmalar var mesela. Bu, çalışma ekonomisinin kendini yeniden değerlendirmesi gerektiğini düşündürüyor bana.

Örgütlenmelerle ilişkinin de daha farklı şekilde kurulması gerekiyor mu?

Evet, üniversitelerin sendikalarla, kurumlarla, etkin örgütlenmelerle ilişkisi son derece zayıf. Sendikaların, özellikle işçi sendikalarının da üniversitelerle çok güçlü bağlarının olduğu söylenemez. İşveren sendikalarının bu bağlarının çok daha güçlü olduğunu söyleyebilirim. Bütün tartışmaları en iyi yerlerde, en iyi yayınlarla, en iyi akademisyenlerle yapıyorlar ve çalışma yaşamına ilişkin değişiklikler gündeme geldiğinde ilk sözü onlar söylüyorlar. Bu, bir avantaj ve üstünlüktür. İşçi sendikalarında olması gereken ama olmayan bir şeydir.

Biraz da kendi deneyimizden bahsedebilir misiniz? Erkek egemen sistemde sendika işi, erkek işidir dediniz. Kadın bir araştırmacı olarak alanda ne gibi zorluklarla karşılaştınız?

Alanda araştırma yaparken gerçekten zorluklarla karşılaştım. Gittiğim bazı işyerlerinde hiç kadın yoktu. Bir fabrikaya girdim, bir metal fabrikasına. Önceden haber verildiği için bir sürü erkek oturmuş, anketleri doldurmak için beni bekliyordu. Beni yaşlı bir kadın olarak düşünmüşler herhalde. İçeri girince hepsi “Hoca bu mu ya?” dedi. İşçilerden biri bana “Sen niye bunlarla uğraşıyorsun ki, git evinde yemek yap” dedi. Kadınlar biraz daha güvensizdi bana karşı. Bazı işyerlerinde benimle çok fazla irtibat kurmak istemediler. Özellikle yurtdışından gelen göçmen kadınlar daha sıcaktı, işimi kolaylaştırdılar.

Güvensizlik genç olmanızdan mı kaynaklanıyor?

Muhtemelen genç olmakla ilişkilidir. Bir de kendileri için zaten son derece güvensiz bir ortam. Hem kendilerine karşı bir güvenleri yok hem arkadaşlarına karşı bir güvenleri yok; kimseye güven duymuyorlar. Güvensizliğin işçiler arasında en büyük hastalık olduğunu düşünüyorum. Bu, her şeylerine yansıyor. Mesela aynı işyerinde örgütlenmeyi işyerini gruplara ayırarak

yapıyorlar. Bir grup diğer gruptan haberdar değil, ta ki örgütlenme tamamlanana kadar. Neden? Çünkü bir grup diğer gruba güvenmiyor, işverene bildirebilirler. İşverene bildirildiği zaman da hemen işyerinden atılabilirler. Böyle bir güvensizlik. Güvensizliğin olduğu yerde örgütlenmek de mümkün değil ama örgütlenme olmadan da güvensizliği aşamıyorsunuz. Böyle bir kısır döngü var.

İşyeri yönetimleri size yardımcı oldu mu?

Sendikalı işyerlerinde sendika yönetimlerinden yardım istedim. Kimisi kabul etti, kimisi etmedi. Edenler, işyeri temsilcileri aracılığıyla sendika temsilcisi odasında görüşmeler ayarladı. Çoğu zaman orada işyeri temsilcisi olduğu için çok doğru olmadığına inandığım cevaplar verdiler mesela. Bunu aşmak için işçileri kendi yaşam alanlarında, mahallelerinde ziyaret ettim. Zaten sendikasız işyerlerine girmek mümkün değil. Sendikasız işçiler görüşmeyi yasadışıymış gibi algılıyorlar ve o kadar korkuyorlar ki bunu kimse duymasın istiyorlar. “Bu bir araştırma” diyorsunuz ama buna inanmıyorlar.

Muhafif örgütlerin işçi sorununa yaklaşımı, geleceğe dair projeksiyonu sizce nasıl olmalı?

Bir devin yıkılamayacağını düşünmek o dev daha da güçlendirir, daha da devleştirir. Alternatif düşünmemekten dolayı bu böyle oluyor zaten. Yaralara pansuman yapıyor, merhem sürüyoruz ama yara tekrar tekrar kendini var ediyor. Değişeceğine, yok olacağına dair bir inanç olmazsa bu, sistemi daha çok güçlendirir. Dolayısıyla muhafif örgütlerin, özellikle sendikaların anlayış, yapı ve hedeflerini yeniden tanımlamaları, işçi sınıfı içindeki moral değerleri yeniden yükseltmeleri, daha müdahaleci ve dayanışmacı bir tavır sergilemeleri gerekmektedir. İşçiler arasında üretim ve yönetim sisteminden kaynaklı umutsuzluk, güvensizlik ve karakter aşınmasının birlikte aşılabileceği fikrini ön plana çıkarmaları da ayrıca önemlidir.

¹ International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü).

² Naomi Klein, *No Logo: Küresel Markalar Hedef Tahtasında* (İstanbul: Bilgi Yayınevi, 2002).

³ Self Employed Women's Association.

⁴1965’li yıllardan itibaren ABD-Meksika sınırında kurulan ikiz fabrikalardır. Burada neoliberal politikalar çerçevesinde gerçekleştirilen üretim tarzına verilen isim *Maquiladora*’dır. Hayata geçirildiği ilk dönemlerde ABD-Meksika sınırında yoğunlaşan *Maquiladora*’lar, şimdi başka bölgelerde de giderek yaygınlaşmaktadır.