

## SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE TOPLUMSAL CİNSİYET ÜZERİNE

### Eylem Ateş ile Söyleşi

*Söyleşi: Burcu Tokat, Öykü Tümer, Özlem Aslan, Şebnem Keniş,*

*Haziran 2009, İstanbul*

Ekonomik kriz ile birlikte neoliberal sistemin sorunları daha da yakıcı yaşanmaya başladı. İş güvencesinin olmadığı, insanların çok düşük ücretlerle emek yoğun işlerde uzun saatler boyunca çalıştırıldığı bu dönemde sendikaların güçlü bir varlık göstermesi çok önemli. İstihdama katılan kadınların sayısı gün geçtikçe artarken sendikal politikaların feminist bir bakış açısı ile oluşturulması oldukça önemli. Sendika yönetimindeki az sayıda kadından biri olan Hava-İş Sendikası Genel Başkan Yardımcısı Eylem Ateş ile sendika yapılanmalarındaki sorunlar, sendikalarda kadınların sorunlarının ne derece gündem yapıldığı ve kriz karşısında sendikalı kadınlar ile feminist kadınlar arasındaki dayanışmayı konuştuk.

### ***Hava-İş Sendikası hakkında bize biraz bilgi verebilir misiniz?***

Hava-İş Sendikası 1962 yılında kurulmuş, havacılık iş kolunda faaliyet gösteren bir sendikadır. Havacılık iş kolu son yıllarda birçok özel hava yolunun da açılması ile istihdam açısından son derece hareketlenmiş ve büyüme eğilimi içine girmiştir. Havacılık kendi içinde ve İş Yasası bakımından da sorunları olan bir sektör. Sivil Havacılık ve Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı olan ama İş Yasası'nda tanımlı olmayan, üyelerimiz içinde de büyük bir sayıyı bulan uçuş personelinin; dinlenme süreleri, çalışma koşulları ve uçuş emniyeti açısından son derece önem taşıyan mesai yönetmelikleri konusunda, ülkedeki yasal ve tanımlı otoritelerin dışında müdahil olan tarafız. Örneğin örgütlü olduğumuz THY uçuş personeli ile özel havayollarında çalışan uçuş personeli karşılaştırıldığında; gerek ücretler gerekse çalışma koşulları ve mesai-dinlenme süreleri açısından üyelerimizin lehine farklılıklar var. Bu fark üyelerimiz adına bağtladığımız toplu sözleşmelerden kaynaklanmaktadır. Mesela kıdem tazminatı gibi temel bir konu bile sendika üyesi uçuş personeli ile üye olmayan arasında fark yaratmaktadır. Şöyle ki, özel havayollarında istihdam edilen uçuş personelinin iş akitlerinde "iş yasası hükümleri uygulanır" ibaresi yoksa -ki uçuş personeli iş yasasında tanımlı olmadığından birçoğu bunu yazmaya ihtiyaç duymuyor- işçinin iş akdinin feshinden sonra alacağı kıdem tazminatı ve işe iade davaları mümkün olmayabiliyor.

***Kurumunuzda sendikal örgütlenmenin durumunu anlatabilir misiniz? Kaç üyeniz var? Bu üyelerin ne kadarı kadın? Üyeleriniz sendikaya hangi amaçlarla geliyorlar?***

Genel olarak kendi üyelerimiz, işverenle işin yürütülmesi açısından toplu sözleşmeye veya iş yasalarına aykırı olarak yaşadıkları her türlü sorunda bize başvuruyorlar. Hukuki açıdan sadece örgütlü olduğumuz THY çalışanlarına değil özel havayolu çalışanlarına da destek sunuyoruz. Tabii ki bu, işin hukuki yanı. Bunun dışında hangi amaçla geliyorlar sorusuna verilecek cevapları, özel ve genel gerekçeler şeklinde çeşitlendirmek mümkün. Ayrıca havayollarının işleyişinde görev alan yer personeli, büro personeli, bilet satış personeli ve teknik personel de üye yapımız içinde bulunmaktadır. Üye sayılarımız açısından bakıldığında örgütlü olduğumuz THY'de kadın üye sayımız 4762 iken istihdamda daha çok erkeklerin bulunduğu teknik işler kısmında kadın üye sayımız 204. Toplamda ise üye sayımız 12000 civarındadır.

***Havayollarında bildiğimiz kadarı ile işbölümü oldukça hiyerarşik. Hava-İş çalışma alanını yer hizmetleri işçileri, bilet satış, rezervasyon, genel idari işler memurları, uzmanlar, uçak teknisyenleri ve diğer teknisyenler, mühendisler, kabin memurları ve pilotlar gibi çok geniş bir yelpazede tanımlıyor. Fakat bu çalışanlar sonra sendikada eşit bireyler olarak mı bir araya geliyorlar? Söz konusu hiyerarşiler sendikaya da taşıyor mu?***

Tespitiniz doğru, hiyerarşi havayollarında çok kesin bir hatla belirlenmiş durumda. Sendikamız açısından böyle bir ayrımcılık söz konusu değildir. Üye ile bağımızı canlı ve etkin kılmak son derece önem gösterdiğimiz bir konu. Bilakis bütün toplantılarımızda katılımcıların söz almasına özen gösteriyoruz. Organlarımıza seçilen arkadaşlarımızın bölümlerinin farklı olmasına ve her işyerinin temsil edilmesine özellikle dikkat ediyoruz. Ayrıca toplu sözleşme boyunca taleplerin belirlenmesi ve tüm toplu sözleşme süreci, üyenin bilgisi ve katılımı ile gerçekleşiyor. Mutlaka eksiklikleri vardır kendi içinde ama bu konuda eleştiriye ve değişime açığız.

***Bildiğimiz kadarı ile siz artık havayollarında çalışmıyorsunuz ve profesyonel sendikacı oldunuz. Sendikalarda bu tür profesyonel pozisyonların olması sendikaları bürokratik yapılara dönüştürüyor mu? Bir başka deyişle bir grup uzmanın karar alıp uyguladığı sendikada insanlar kendilerini bir kolektifin parçası olarak görebiliyorlar mı? Bunu kırmak için gereken katılımcı mekanizmanın sendikanızda var olduğunu düşünüyor musunuz?***

Evet, genel kurulda seçilerek sendikadaki görevime geldiğimden, Sendikalar Yasası açısından THY ile görev ilişğim askıya alınmış durumda. Yani yasalar açısından profesyonel sendikacıyım.

Kolektivizmin her şekli ile hayat bulduğu bir sendikacılık anlayışı karşı çıkılacak bir durum olamaz tabii ki. İşe başlanması gereken nokta sanırım sendikaların işçi ile bağıni tekrar kurmasıdır. Maalesef bugün sendikalarına güvenlerini kaybetmiş bir işçi sınıfı vardır. Genel olarak bürokratikleşme dediğimiz şey de işçi denetiminden ve şeffaflıktan uzak olmanın sonuçlarından biridir. Gerek iletişim gerekse yaşam tarzları ile temsil ettiği işçiden son derece kopuk bir sendikacı tipi oluştu. Aldığı ücretleri, üye işçilerinin ortalama ücretlerinin çok üzerinde, özel şoför ve koruma ordusu ile yaşayan, işyerlerinden kopuk sendikacı, güven vermekten çok uzaktır. Ama bütün bunları telaffuz ederken bu noktaya getiren yasaları ve iktidarların bu tip sendikacı ve sendikalar yaratmak için yaptıkları hamleleri de unutmamak gerekiyor.

İşçi ile sendikanın güven tazelemesi noktasında benim tespitlerim ve sorunu giderme noktasındaki önerilerim şunlar: Sendikalar genel kurullarını daha kısa zaman dilimleri içinde yapmalıdır, sendika temsilcileri genel merkezler tarafından değil işçinin kendisi tarafından seçilmelidir; sendikalar mali açıdan üyesine karşı şeffaf ve denetime açık olmalıdır; yönetim kurulu üyelerine genel kurullarda aday olma konusunda süre sınırlaması getirilmelidir; toplu sözleşmeler üyeye açık yapılmalıdır.

Bizim kendi özelimizde ise eksiklikleri olsa da örgütlerimiz içinde demokrasi kültürüne uygun davranmaya çalışırız. Toplu sözleşmelerimizi üyeye açık yaparız. Üyeleri ilgilendiren kararlarımız temsilcilerimizin onayı doğrultusunda alınır. Ücretlerimize genel kurullarımızda delegelerimiz karar verir.

***Biz, sendikaların yalnız çıkar odaklı yapılar olmadığını, aynı zamanda demokratik kitle örgütleri olduğunu düşünüyoruz. Bu bağlamda demokratik kitle örgütlerinin ülkedeki hak ihlallerine karşı verdikleri mücadele önem taşıyor. Siz sendikanızda, doğrudan sendikanızı ilgilendirmeyen ama Türkiye’de demokrasi sorununun yansıması olan problemleri gündemleştiriyor musunuz? Örneğin KESK kendi alanı dahilinde anadilde eğitimi gündeme getirmişti. Mesela Kürtlerin yoğun olarak yaşadıkları bölgelerde kaldırılan uçaklarda Türkçe bilmeyen yolcular için uyarıların Kürtçe yapılması gibi bir gündem var mı?***

Türkiye’de yaşanan politik her gelişmeyi yakından takip ediyor ve taraf olmaya çalışıyoruz. Bununla beraber işyerlerimizdeki üye profilimiz son derece milliyetçi. Bu da bizi birçok

konuda dikkatli olmaya itiyor. Yine de şunu söyleyebilirim: Özellikle Doğu ve Güneydoğu'dan yapılan hac seferleri sırasında yolcu profilinin yaşlı ve Türkçe bilmeyenlerden oluşmasından dolayı uyarılar konusunda yardım aldığımız zamanları kendim de yaşadım. Yani yolcuların arasından Türkçeyi ve Kürtçeyi iyi konuşanlar uyarılarımızı Kürtçeye çevirip bize kolaylık sağlıyorlardı. Ama bunların tamamı uçak içinde pratik olarak bulup uygulamaya soktuğumuz, inisiyatifimiz dahilinde gelişen anlık çözümlerdi. Yazılı hale getirilip kurallaştırılması ülkedeki bu sorunun genel olarak çözümünden bağımsız halledilebilir gibi gelmiyor.

***Sermayenin küresel olduğu bir dönemde demokratik kitle örgütlerinin de sınır ötesi bağlantılar kurması ve dünyanın farklı bölgelerindeki mücadelelerin deneyimlerini öğrenmesi ve onlarla dayanışması önemli duruyor. Sizin uluslararası alanda işçi hareketleri ile ilişkileriniz var mı? Bizim web sitesinden takip ettiğimiz kadarı ile Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF), Avrupa Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ETF), Dünya Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Küresel Sendikalar (Global Unions) ile bir dayanışma içerisindesiniz, ortak kampanyalar yapıyorsunuz. Bu tür örgütlenmeler sizce yeterince etkili mi?***

Bazı küresel ölçekli şirket evlilikleri, emeğin bu sektörde de dolaşımının ve ucuzlaşmasının önünü açan uluslararası anlaşmalar, protokoller sektörün sendikalarını bir araya getirmiştir. Bu anlamda ITF ve ETF federasyonlarının üyesiyiz. Küresel anlamda ise üyeliklerimiz daha çeşitli federasyonları da kapsamaktadır. Uluslararası dayanışma sermayenin küreselleşmesi ile beraber son derece önem kazanmıştır. Sermayenin çıkarlarının söz konusu olduğu noktada kurduğu ulus-ötesi ortaklıklara karşı, işçi sınıfı da kendi ittifaklarını yaratmak zorundadır. Bunu da tabanınızdan bağımsız ve tek başına yapmanız söz konusu değil. Örneğin üyesi olduğumuz ITF, yine kendi üyesi olan bir havayolundaki çalışanlarının grevinde, tüm dünyada örgütlü olduğu çalışanları destek vermeye çağırıp bu şirketin uçaklarına sefer yaptıkları meydanlarda hizmet verilmemesini gerçekleştirebiliyor.

***Web sitenizde Türkiye'yi, THY A.O.da çalışanlara yönelik yürütülen zorla emeklilik, sendikanın seçilmiş organlarında görev alan işçilere karşı başlatılan savunma alma uygulaması ve iş sözleşmelerinin feshi tehditleri nedeni ile ILO'ya şikâyet edeceğinizi duyuruluyor. THY A.O. çalışanlarının başına gelenleri biraz anlatır mısınız? Bu uygulama yeni bir şey mi? Ne gibi sonuçları oldu? Siz bu konuda neler yapıyorsunuz?***

THY, işçisine karşı bir saldırı ve kıyım politikası uyguluyor. İçinde yönetim kurulu amatör üyelerimiz, disiplin, denetim üyelerimiz ve temsilcilerimizin de olduğu çok sayıda çalışanını emeklilik adı altında işten çıkarmıştır. Bu durum mevcut hükümetin iktidar olması ve onlar tarafından atanmış yönetim kurulunun THY’de göreve başlaması ile gelişen bir süreç. Tabii bunda THY’nin kamudaki payının %50’nin altına düşüp özelleştirilmiş olmasının da payı var. Yapılmaya çalışılan, maliyeti yüksek personelin tasfiyesini sağlayıp maliyeti daha düşük ve mümkünse ideolojik olarak kendine yakın duranlardan oluşan yeni bir işçi profili yaratmaktır. Bunu yaparken sendikanın da tasfiyesini gerçekleştirmek üzere sendika organlarında görevli arkadaşlarımızı da bu uygulamaya katmış olmasının arkasında yatan amaç sendikayı ortadan kaldırmaktır. Her ne kadar yeni İş Yasası’nda sendika organlarında görev yapanların ve üyelerin yasal korumaları ortadan kalkmışsa da ILO normları açısından kurullara seçilmiş kişilerin en azından genel kurullara dek görev yapmaları gerekir. THY yönetimi, emeklilik gibi kişinin kendi kararı ile yani emeği üzerindeki tasarrufuna dair iradesini ortadan kaldıran bir uygulama içindedir. Yani bir yandan “Türkiye genç emekliler ülkesidir” gerekçesi ile emeklilik yaşlarını yükseltip öte yandan 45 yaşında insanları emekliliğe zorlamanın, kabul etmeyenleri işten atmanın arkasında yatan gerekçe politiktir. Yasada yazan şekli ile açtığımız işe iade davaları devam ediyor. Daha önceki yıllarda bu davaları büyük oranda kazandık. Ama yeni İş Yasası, işçi bu davayı kazanmış olsa da işverenin artı tazminat ödemesi koşulu ile işe geri almama hakkını tanımıştır ki THY yönetimi de henüz söz konusu davayı kazanan hiçbir işçiyi geri alıp istihdam etmemiştir. Ne yazık ki sınıfsal olarak ya da dinamik açısından gücünüzü ortaya koyamamaktan kaynaklıdır bu sorunların çözülmeşi. Emek örgütleri açısından da durumu yorumlamak gerekirse sorun yukarıda bahsettiğimiz, kendini emeğin yanında değil iktidarların yanında konumlandıran zihniyettir.

***Bugün sendikaların yaşadıkları en önemli sorunlardan biri hızla büyüyen enformel sektör. Siz de sitenizde hava yollarında artan taşeron firmalardan ve bu firmalar aracılığı ile hava sektörü içinde ucuz işgücü olarak çalıştırılan yarı zamanlı, geçici işçi, mevsimlik işçi istihdamından bahsediyorsunuz. Bu işçiler etnik kimlik ve cinsiyet kimliği anlamında bir ortaklık taşıyorlar mı? Sendikanızın bu işçileri örgütlemeye yönelik bir politikası var mı?***

Havayollarında ve havalimanında hizmet veren taşeron firmaların sayısı sektörün büyümesine paralel bir şekilde artmıştır. İşlerin yapılması ve işçilerin istihdam edildiği alanlarda, yükleme boşaltma işlerinde erkekler istihdam edilirken gerek havalimanı içinde gerekse uçak içindeki temizlik işlerinde kadınlar çoğunluktadır. Bu tip işyerlerinde örgütlenmek, -sendika üyeliği Anayasa’da hak olarak bulunmasına rağmen- işçinin yüz yüze kaldığı işten çıkartma uygulamalarından dolayı son derece güç. Yasal olarak ikiyüzlü bir

uygulama var ve maalesef işçilerin ve sendikaların, işten atılma gerekçesinin sendikal örgütlenme olduğu iddiası ile açtığı davalar arasında işçilerin lehine sonuçlanan çok az. Sosyal devlet olmanın gereklerini yerine getirmeyen, sağlık, eğitim gibi temel haklara ulaşımın bile paranız ölçüsünde gerçekleştiği bir ülkede işsizlik ve açlık ciddi bir tehdittir. Farklı şirketlerdeki örgütlenme çabalarımız ya örgütlenmenin duyulup arkadaşlarımızın işten atılması ya da işyerinin el değiştirmesi ve yeni gelen patronların da mevcut işçiyi çıkarması ile başarısız oldu. Bütün bu olumsuzluklara rağmen örgütlenme girişimlerimiz, bu işyerlerinde çalışan işçi arkadaşlarımızla iletişimlerimiz devam ediyor. Örgütlenme özgürlüğünün önündeki engeller var olduğu sürece bu konudaki sıkıntı devam edecek.

***Sizin, sendikada toplumsal cinsiyet ve kadın çalışması yaptığınızı biliyoruz. Sendikanızda kadınların durumunu değerlendirebilir misiniz? Sendikanızda kadınlar arasında kadınlık durumundan kaynaklanan bir ortak hareket, dayanışma var mı?***

Sendikamızda amacına uygun ve bir program çerçevesinde ilerleyen bir çalışmayı henüz gerçekleştiremedik. Kadın üyelerimiz, yine kadın olma durumlarından kaynaklı konularda bir araya geliyorlar. Bunları daha çok işyerlerinde pratik olarak karşılaştıkları durumlar diye özetleyebiliriz. Mesela personel servislerinin vardiya geliş-gidiş saatlerinde düzenleme yapılması, kabin memurlarının süt iznini kullanmasında yaptıkları işin mobil olması dolayısı ile yarattığı fiziki imkânsızlığa çözüm bulma, kreş sorunu, iş sağlığı güvenliği komisyonlarında kadın olmaktan kaynaklı sorunların çözümü noktasında ortak talepleri oldu. Her ne kadar bu bir araya gelişler örgütlü olamasa da kadın olma ortaklıkları üzerinden yan yana duruşlarını gösteren örneklerdir. Bu şuna işaret ediyor aslında: Sendikalar ve işçi örgütlerinin kadınları örgütlerken sınıf politikalarının yanı sıra kimlik politikalarını da gözetmeleri gerekiyor.

***Kadınların işyerinde yaşadıkları sorunlardan biri de taciz. Fakat bu meselenin sendika içinde gündeme getirilebilmesi için kadınların sendikada kendilerini güvende hissedebilmeleri ve böyle bir sorun karşısında sendikanın mağdurun yanında olacağından emin olmaları çok önemli. Sendikanızın sitesinde geniş anlamda taciz ile ilgili açıklamalar var fakat spesifik olarak cinsel taciz ile ilgili bir açıklama yer almıyor. Sizce sendikanızın işyerinde tacize karşı bir politikası var mı? Bu tür durumlarla karşılaşan kadın üyeleriniz kolaylıkla size başvurabiliyorlar mı?***

İşyerlerinde yaşanan tacize ilişkin sendikamıza ulaşan çok az olay var maalesef. Üstelik bu sektörde ne kadar yoğun yaşanan bir durum olduğunu gayet iyi biliyor olmamıza rağmen. Bu

durum sizin de bahsettiğiniz gibi tacize uğrayan çalışanların sendikada başvuracağı bir mekanizmanın eksikliğinden kaynaklanıyor. İşyerlerinde yöneticilere bunu taşımak ve çözüm bulunmasını beklemek son derece düşük bir ihtimal. Buna rağmen hiç yok diyemem. Örneğin en son basına da yansıyan kabin memuru alımlarında yetkisinin dışında (uçuş personelinin sadece uçuş hekimleri muayene edebilir) adayları muayene eden işyeri hekiminin taciz olayı. Burada çalışan bir kadın hekime başvurulması ve mağdurların çabası ile açığa çıkarıldı. Mağdur olan bir grup aday sendikamıza isimsiz telefonlarla şikâyetinde bulundu. Peşi sıra olay basına da yansıdı ve her ne kadar THY yönetimi bu iddiaları kabul etmese de hekimin görevine son verildi. Öte yandan çok önemli sayıda olmasa da özellikle kadın üyelerimiz işyerinde yaşadıkları bu tip olumsuzlukları benimle paylaştılar. Bunların birçoğunda çeşitli yaptırımlarımız oldu. Ama her biri, daha çok, tacizi uygulayanın artık bu durumunun birden fazla kadına uygulamış olmasından dolayı açığa çıkması ve işverenin aldığı idari tedbirlerle (aynı uçakta uçurulmama, tacizi uygulayanın taciz gerekçesi ile değil farklı sebeplerden uyarılması gibi) geçici çözümler yaratılmaya çalışıldı. Ne yazık ki ne sendikanın şu ana kadar yaptığı toplu sözleşmelerde ne de işverenin yönetmeliklerinde buna karşı bir önlem ve yaptırım var. Öte yandan başlayacak yeni dönem toplu sözleşme görüşmelerimizin taslak çalışmalarında “taciz” maddesinin de disiplin cezaları kısmında değerlendirilmesi teklifinin işverene sunulması çalışmaları yapılmaktadır. Tüm bunları çok önemli bulmakla beraber düşüncem, tacize karşı mücadelenin örgütlü bir kadın yapılanması ve beraberinde direkt kadın çalışanların müdahil olması ile yürütülmesi gerektiği noktasındadır.

***Muhalif yapılar ya da sanat örgütlenmeleri içindeki cinsel taciz vakalarına en son SDP’de, tiyatro çevresinde (Mehmet Esatoğlu vakasında) ve Sine-sen’de tanık olduk. Taciz, ırkçılık, cinsiyetçilik sendika dışından değil de kurumun bizzat içinden geldiğinde bu duruma siz nasıl bir mekanizma ile müdahale ediyorsunuz? Taciz/ayrımçılık mağduru ve taciz/ayrımçılık eylemini gerçekleştiren kişi için ne tür süreçler işletiyorsunuz, ne tür yaptırımlar uyguluyorsunuz?***

Muhalif yapılar, sanat örgütlenmeleri ve sendikalar da cinsiyetçilik kavramının son derece keskin olduğu yapılanma şekilleri... Yani muhalif, sanatçı, solcu olmak eril düşünceyi ortadan kaldıran sıfatlar değil. Özellikle bu yapılanmaların yönetimlerinde söz sahibi olanların çoğunluğunun erkek olduğunu ya da yapıların içinde bulunan kadınların da maalesef erillikle mücadele yerine onu besleyen durumlarla ortaklık yaptıklarını düşünürsek... Üstelik ne acı ki bu yapılardaki politik aidiyetler ve ideolojik ortaklıklar kadınlar açısından durumu kabullenip susmayı beraberinde getirirken, açığa çıkarmayı daha da güçleştiriyor. Yapılacak ilk değişiklik bence bu yapıların tüzüklerinde olmalıdır. Yani taciz ve ayrımcılığa karşı kararlar,

yaptırımları ile beraber bu yapıların yürütülmesindeki kuralları belirleyen tüzüklerde, yönetmeliklerde açıkça yazılmalıdır.

Sendikamızda görev aldığım dönem içinde bu durumu örnekleyecek bir olayla karşılaşmadığımı şerh düşerek söylemek isterim. Çünkü tacizin içinde bulunmadığı hiçbir eril yapı olmadığını düşünüyorum. Dolayısı ile şu ana kadar işletilen böyle bir sürece de tanık olmadım. Ama genel kurul tüzük değişikliği sürecinde taciz, ayrımcılık ve cinsel yönelimler başlıklı bir değişiklik ve yeni madde eklenmesi konusunda yazılı olarak yaptığım bir çalışma var.

***Kimlik politikasının sınıf politikasını gölgelediğini düşünen bir kesim var. Feminizmi de bir kimlik politikası olarak düşünürsek bu eleştiri en çok da feministlere getiriliyor. Oysa son dönemde özellikle DESA ve Novamed direnişlerinde feministler ve kadın hareketinin diğer bileşenleri oldukça etkindiler. Bu mücadele alanları işçi kadınlar ile feministleri tekrar bir araya mı getirdi? Yoksa Türkiye’de hiçbir zaman böyle bir ayırım olmadı mı? Feministlerle işçi kadınların dayanışmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?***

DESA ve Novamed benim açımdan da son yıllarda işçi sınıfı ve feministlerin ortaklaşa politika ürettikleri, beraber mücadeleyi deneyimledikleri güzel iki örnektir. Kimlik politikasının sınıf politikasını engellediğini düşünenlerle çok sık karşılaşıyorum. Özellikle muhalif gruplardan sendikaya gelen ve kadın çalışması adı altında bu tip işyerlerinde kadınlarla ortak politika örgütlemeye çalışan kadın arkadaşlardan daha sık duyuyorum bu eleştiriyi. Açıkçası “feminizm küçük burjuva ideolojisidir” kalıbı değişmeye mecburdur diye düşünüyorum. Memur, işçi, ev kadını, enformel sektör işçisi, adı ne olursa olsun kadının özne olduğu bir mücadele biçiminde feminizmi ve feministleri ötekileştiren bakış açılarının kadın kurtuluş mücadelesinde tek başına başarılı olacağını düşünmüyorum. Kaldı ki, ortak amaçlarla yürütülen bir mücadelede politikalarımızı patriyarkaya karşı örmemiz gerekiyor, birbirimize karşı değil...

***Şubat ayında dokuz sendikamızın kadın temsilcileri ile kriz üzerine yaptığımız basın açıklamasında, “Sendika, emek ve meslek örgütlerinin ev kadınları ile çalışma yaşamındaki kadınların ortaklıkları üzerinden bir politika öngörmesinin önemli olduğunu” belirtiyorsunuz. Burada tam olarak nasıl bir siyaset öneriyorsunuz?***

Şubat ayı içinde dokuz sendika ortak bir basın açıklaması ile kriz karşısında ortak politika örgütlenmesi gerektiğini söyleyerek bir araya geldik. Krizlerin kadın istihdamı açısından iki başlı sonuçları olduğunu daha önceki krizlere dayanarak yaptığımız araştırmalardan

biliyoruz. Birincisi; krizle beraber kadınlar işten atılma, ücretsiz izin, düşük ücret uygulamalarından daha çok etkileniyorlar ve iş piyasalarından dışlanıyorlar. İkincisi ise erkek emeğine göre daha ucuz ve cinsiyetçi iş bölümlerinin devamı açısından erkeklerden boşalan yerlerde yarı ücretle çalıştırılıyorlar veya ev içinde parça başı iş yaparak, enformel sektörde çoğalarak ev içindeki ekonomiyi de sırtlanıyorlar. 2003 yılında birçok değişiklikle kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası esnek çalışmanın önündeki bütün engelleri ortadan kaldırmış ve emeğin piyasada ucuzlamasının önünü iyice açmıştır. Her iki durumda da yani iş piyasalarında sıfatlarımız ne olursa olsun her birimiz aynı zamanda ev kadınıyız. İşsizlik her daim karşımızda bir tehlike olarak duruyor. Her çalışan kadının yarın işsizlikle karşı karşıya kalacağı, iş bulmakta zorlanacağı gerçekliği var. Bunun sonucunda da birçok kadının iş piyasalarından dışlanıp tam zamanlı ev kadını olacağını düşündüğümüzde bu konuda politika örgütlemek son derece elzem diye düşünüyorum. Şöyle ki; son SSGSS (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası) Yasası'nda ve genel olarak iş yasalarında kadınların ev içindeki emek değeri, parasal karşılığı olmadığından yok sayılmış ve ev kadınları, kız çocukları bir sosyal güvenliğe erişim, sağlık, emeklilik haklarından ya mahrum bırakılmış ya da bir erkeğe bağımlı hale getirilmişlerdir. Kısacası kadınların sosyal güvenlik kapsamına hiçbir önkoşul olmaksızın alınmasına dair politikalar örgütlemek bu alanda mücadele yürüten her yapı için önemlidir.

***Sendikalar içerisinde kadınların kendi talepleri ile ortaya çıkmalarının zor mücadeleler sonucu gerçekleşebildiğini biliyoruz. Siz de bir değerlendirmenizde “Kadın emeğini, bütün sınıf sorunu içinde özne kılmamış bir örgütlenme biçimi, uzun vadede tüm sorunları ile karşımızda durmaya devam edecektir” diyorsunuz. Sizin sendikanız söz konusu olduğunda kadınların, erkeklerden farklı olarak ne gibi talepleri var? Sendikada bu taleplerin yeterince dile getirilebildiğini düşünüyor musunuz?***

Kadın üyelerimizden sendikaya iletilen taleplerde öne çıkan konuların başında kreş yardımları, doğum izinleri ve farklı şehirlere atamaların yarattığı sıkıntılar var. THY'de son yıllarda hızla tercih edilen taşeronlaştırma sistemi, birçok ilde başta bilet satışları olmak üzere yer hizmetlerinin taşeronlaştırılması, çalışanlara sürgün şeklinde yansımıştır. Bu uygulamalarda kadın üyelerimiz ailelerinden ve çocuklarından uzakta çalışmak zorunda bırakıldıklarından son derece sıkıntılı bir süreç yaşandı. Sorun kısmen çözülmüş olsa da tamamen sonlandırılmış değil.

Sendikalarda kadın komisyonlarının, sekreteryelerinin kurulması ve işverenle yapılacak toplu pazarlık süreçlerinde kadınlara yönelik taleplerin tespit edilmesi esnasında, tacize, ayrımcılığa karşı yürütülecek mücadelelerin tespitinde bu komisyonlarla birlikte politika

örgütlemek önemli bir adımdır. Maalesef bunu hayata geçirmek noktasında yeterli çabayı gösterdiğimizi söyleyemem. Çünkü bu yapılanma tepeden bir direktifle değil de tabandan bir basınç şeklinde örgütlenirse amaca daha uygun hale gelir. Buna rağmen bir kadın komisyonumuz var fakat toplanma, bir araya gelme konusunda son derece yetersiz.

Öte yandan mevcut konfederasyonlar içinde de durum çok farklı değil. Yani kadın sekreteryelerinin başında ya erkekler var ya da bu bölümlerdeki personel ihtiyacı bu konuda çalışma yapan kadınlarla değil de mevcut çalışanlar içinden birilerinin seçilmesi ile giderilmeye çalışılıyor. Aslında bunların tamamı konuya yaklaşımdaki gayri samimi tavrı göstermesi açısından çok somut örnekler.

Neoliberalizm ve küreselleşme emek piyasalarında ucuz işgücünün bütün koşullarını yaratırken sendikalar hızla üye kaybediyor. Bunun karşısında sendikaların üye profilinde hep görmezden geldiği kadın üyelerini, örgütlülüğün içine çekecek politikalar gütmeleri bir gereklilik olarak karşımızda duruyor. Bu tek başına sendikaların sayısal üyeliklerini artırmak amaçlı olmamalıdır kuşkusuz. Var olan ve olacak kadın üyelerin kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri ve ait hissedecekleri yapılanmayı sağlamak, kapitalizme, emeği ucuzlaştıran ve değersizleştiren, işçiyi köleleştiren sisteme karşı ortak mücadelede de bu örgütlenmeyi sağlamak sendikalar açısından bir ihtiyaçtır.