



BİRLİKTEYİZ GÜÇLÜYÜZ

Yerelden Genele
Genel-İş Kadın İşçi Buluşmaları





Sahibi: GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan **Remzi ÇALIŞKAN**
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: **Şükret SEVGİNER**

Yönetim Yeri: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/ANKARA
Tel: (0312) 309 15 47 **Fax:** (0312) 309 10 46

www.genel-is.org.tr * bilgi@genel-is.org.tr * basin@genel-is.org.tr

Basım Yeri: Buğra Matbaacılık
Yapıcı İş Merkezi 74 / 32-33 İskitler/ANKARA (0312 342 19
18)

Baskı Tarihi: Ağustos 2022

İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
-------------	---

Yola Nasıl Çıktık?	4
--------------------------	---

BÖLGESEL “EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ” PROGRAMI KAPSAMINDAKİ KADIN İŞÇİ EĞİTİMLERİ

Diyarbakır Eğitimi	11
İzmir 1. Bölge Eğitimi	14
Lüleburgaz Eğitimi	17
İzmir 2. Bölge Eğitimi	20
İstanbul 1. Bölge Eğitimi	23
İstanbul 2. Bölge Eğitimi	26
Ankara Eğitimi	29
Adana Eğitimi	32

“EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ” PROGRAMI, ATÖLYE SONUÇLARI ve EĞİTİM MATERYALLERİ

Eğitimcilerin Eğitimi Ders Programı	37
Eğitimcilerin Eğitimi Programı Atölye Çalışması Sonuçları	39

Eğitimcilerin Eğitimi Programı Eğitim Materyalleri

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi Ders Notları	42
Çalışma Hayatında Kadın Ders Notları	45
Kadın İşçilerin Hakları Ders Notları	51
Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları	56
İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet, Taciz ve Ayrımcılık Ders Notları	62
Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele Ders Notları	68

GENEL-İŞ KADIN İŞÇİ BULUŞMASI

Kadın İşçi Buluşması Program	75
Genel-İş Kadın İşçi Buluşması	77

SUNUŞLAR

Karşılaşmalar: Feminist Akademisyenler, Kadın Hareketi ve Sendikalı Kadınlar 83

Gülay Toksöz

Ekonomik Kriz ve Muhafazakârlaşma Kışkacında Kadın Emeği 101

Gamze Yücesan Özdemir

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Hakkındaki Uluslararası
Çalışma Örgütü Sözleşmesi (No.190) ve Tavsiye Kararı (No.206) 109

Kadriye Bakırcı

Bakım Emeği Sorunu: Türkiye'deki Mevcut Bakım Hizmetleri Bağlamında Bir
Değerlendirme 113

Özge Sanem Özateş Gelmez

OHAL'den Bu Hal'e Yaz Böyle Böyle - OHAL, KHK ve Tarihe Tanıklık 135

Handan Coşkun

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi 145

Sibel Özbudun

Uluslararası Katılımcıların Konuşmaları

Rosa Pavanelli (PSI) 192

Mara Luzia Feltes (BREZİLYA, CUT) 194

Emmanuelle Lavignac(FRANSA, CGT) 196

Patricia Trotta (ARJANTİN, UPSA) 198

Atölye Çalışmaları Sonuçları 200

Genel-İş Kadın İşçi Buluşması Sonuç Bildirgesi 207

Fotoğraf Arşivi 211

Sunuş

Bu çalışma, Sendikamızın 2021/Kasım-Aralık aylarında sürdürülen Bölgesel Kadın İşçi Eğitimleri-Eğitmcilerin Eğitimi Programı ile 3-4 Mart 2022'de gerçekleştirilen Türkiye Kadın İşçi Buluşması'nın bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Sendikamızın başta toplumsal cinsiyet eşitliğini savunma ve sağlama politikasının izdüşümü bu çalışmalar, kadın üyelerimizin yaşadığı sorunları ortaya koymayı, kadın üyelerimizi bilinçlendirerek güçlendirmeyi ve ortaya çıkan sonuçlar üzerinden mücadele yöntemlerimizi belirlemeyi amaçlamıştır.

Dünyada ve Türkiye'de kadın emeğine ve kimliğine ilişkin saldırıların arttığı bir süreçte Sendikamız, kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve eşit bir dünya için mücadele eden sendika üyesi kadınların mücadelelerine katkı sunmaktan onur duymaktadır.

Bu kitabın ortaya çıkmasına olanak veren, Kadın İşçi Eğitimleri ile Kadın İşçi Buluşması'na katkı sunan herkese teşekkür eder ve bu yayının başta kadın üyelerimiz olmak üzere tüm üyelerimiz için yol gösterici olmasını, mücadelemiz bakımından bir kaynak ve deneyim çıktısı olmasını dileriz.

Bugünü ve yarını yaratan kadınlara saygılarımızla,

Genel-İş Yönetim Kurulu

Yola Nasıl Çıktık?

Türkiye’de erkek ve sanayi işçi kitlesine dayanan işçi sınıfının çeperi giderek değişir ve çeşitlenirken, istihdamın yüzde 30,6’sını oluşturan kadın işçilerin varlığı bu çeperin en önemli değişimi oldu. İşkolumuzun da içinde olduğu hizmet sektörü, kadın işçi istihdamının arttığı başlıca sektör olurken bugün, kadın istihdamının yüzde 57,6’sı hizmet sektöründe ve. işkolumuzda 250 bin kadın işçi istihdam ediliyor.

Ancak kadın istihdamının oransal artışı, kadın işçilerin işgücü piyasasındaki eşitsiz konumunu değiştirmedir; bugün kadınlar eğreti istihdam biçimleri, ücret eşitsizliği, kadına yönelik ayrımcılık, karar mekanizmalarından dışlanma, cinsiyet körü yasa ve işyeri uygulamalarıyla karşı karşıyadır.

Öte yandan, genel olarak kadın istihdamındaki ve işkolumuzdaki kadın istihdamındaki bu artış, Sendikamız içindeki kadın üye sayısının da artmasına sebep oldu. 2007’de Sendikamız üyelerinin %7’si kadinken, 2013’te bu oran %13 oldu. Bugün itibariyle üyelerimizin %19’u kadındır.

Bir “Kadın Eğitimi Programı”na Doğru...

Sendikamızın değişen bu yapısı, pek çok alanda kadın işçilerin ve kadın üyelerimizin artan sayısını ve özgül varlığını göz önünde bulunduran bir bakış açısı ve politikayı gerekli kılmaktaydı. Bu gerçekliğin doğurduğu ihtiyaç üzerine yapılan tartışmalar, Sendikamız eğitimlerinde bir yandan kadın işçilere özgü eğitim programlarını gerekli kılarken, diğer yandan genel toplumsal cinsiyet eğitimlerinin eğitim programımıza dahil edilmesi zorunluluğunu ortaya koymaktaydı.

Bu aşamada, kadın üyelerimizin hakları ve toplumsal cinsiyete ilişkin temel konular ile güncel sorunlara ilişkin bilgi ve bilinç seviyesinin yükselmesinin sağlanması, kadın üyelerimizin toplumsal olarak güçlendirilmesi, işyerinde kadına yönelik ayrımcılık, taciz ve şiddet önüne geçilmesi, kadına yönelik ayrımcı politikalar izlenmesinin önüne geçilmesi, örgütlenme ve toplu sözleşmelerde kadın işçilere özgü sorunları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken düzenlemelerin tartışılması ve benimsenmesi, sendikal politikamızın toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde şekillenmesi amacıyla kadın işçi eğitimlerinin elzem olduğu görüldü.

Bu kapsamda üç aşamalı bir eğitim modeli önerisi üzerine çalıştık. Bu model önerisi için kadın şube yöneticilerimizin fikir ve önerilerini alarak ilerledik. Sendikamızın uzmanlık daireleri ve kadın uzmanlarının desteği ile hazırlanan modelin ilk ayağının şubeler düzeyinde kadın işçi eğitimlerinin süreklileşmesine katkı sağlayacak bir eğitici ekip oluşturmak ve kadın işçi eğitimlerinin yaygınlaşmasında rol oynamak üzere belirli bölgelerde düzenlenecek olan “Eğitimcilerin Eğitimi” programı olması planlandı.

Programın ikinci ayağını, 8 Mart öncesi merkezi bir “Türkiye Kadın İşçi Buluşması” ayağı oluştururken, sendikamız temel politikalarının belirleneceği bu iki program ardından son ayağın işyerlerinde düzenlenecek olan yaygın kadın işçi eğitimleri programları olması planlandı.

Eğitimcilerin Eğitimi Programı Başlıyor...

Eğitimlerin Eğitimi programı bölgeleri ve katılımcı sayıları belirlenirken kadın üye sayımızın ağırlığını oluşturan iller ve bölgeler belirlendi. 2 gün sürmesi programlanan interaktif eğitimlerinin katılımcı sayıları eğitiminden en yüksek verimi alacak şekilde belirlendi ve şubelerimizdeki kadın üye-işyeri sendika temsilcisi ve şube yöneticisi sayı ve oranları göz önünde bulundurularak oluşturulan skala ile şubelerden katılımcı sayıları belirlendi. U düzeni ve katılımcıların en geniş biçimde katılmalarını amaçlayacak şekilde kurgulanan salonlar kullanılan Eğitimcilerin Eğitimi programında kullanılan eğitim materyalleri katılımcılara hem dijital hem de basılı olarak verildi.

Sendikamız uzmanlarının yanı sıra, kadın emeği alanında çalışmalar yürüten akademisyenlerin yer aldığı bu eğitim programının hazırlıklarına Eylül 2021’de başlandı ve ilk ‘Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi’miz 13-14 Kasım’da Diyarbakır’da gerçekleştirildi.

Sendikamız bakımından bir ilk olan bu sistematik kadın işçi eğitimleri, kadın üyelerimize yaşadıkları sorunların ortaklığını, çözüm yollarını ve örgütlü mücadelenin önemini gösterirken kadın üyelerimizin aktarımları da sendikamız bakımından izlenecek yolu göstermek konusunda o kadar yararlı oldu.

Gittiğimiz her bölgesel eğitimde kadın işçilerin gözlerindeki merak ve umut, bu

Çalışmanın en büyük motivasyonu oldu. Eğitim gerçekleştirdiğimiz her bölgede kadın üyelerimiz, eğitimi var gücüyle sahiplenerek eğitimin bütün aşamalarının kadın dayanışması içinde ve kolektif yürütümü için emek verdiler. Yaklaşık 1,5 ayda tamamlanan yoğun bir eğitim çalışmasının ardından hızla “Kadın İşçi Buluşması” hazırlıklarına başladık.

Bu Daha Başlangıç...

3-4 Mart 2022’de gerçekleştirdiğimiz Kadın İşçi Buluşması, Türkiye’nin her yerinden Genel-İş’li kadınları buluşturdu ve bölgesel eğitimlerde ortaya konulan sorunlar ve çözüm yollarını daha da merkezi bir çalışmaya vardırarak mücadele gücümüzü artırdı.

Elbette, çok büyük bir umut ve azimle atılan bu adımların bir başlangıç olduğunu, daha da önemlisi sınırlı katılımcı sayısıyla gerçekleşen bu etkinliklerin, işyeri ve şube düzeyinde de kadın işçi eğitimi programlarıyla daha çok kadın üyemize ulaşması ve sistematik, sürekli eğitimlere dönüşmesi sendika olarak en büyük amacımızdır. Hazırlanan eğitim programlarının, eğitim durumu ve pozisyonu ne olursa olsun tüm kadın üyelerimizin katılabileceği bir içerik ve planlama ile sürdürülmesi, bu başlangıç çalışmalarının nihai ve sürekli hale getirilerek güçlendirilmesi gerektiğinin bilinciyle:

Yolumuz uzun ve zorlu, ancak bu daha başlangıç mücadeleye devam!

**BÖLGESEL
“EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ”
PROGRAMI KAPSAMINDAKİ
KADIN İŞÇİ EĞİTİMLERİ**



BÖLGESEL

“EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ”

PROGRAMI KAPSAMINDAKİ

KADIN İŞÇİ EĞİTİMLERİ

Kadın İşçi Eğitimleri kapsamındaki Birinci Modül olan “Eğitimcilerin Eğitimi” programı kapsamında 13 Kasım-22 Aralık 2021 tarihleri arasında 8 bölgede her biri 2 gün süren eğitimler gerçekleştirildi.

Bölgesel “Eğitimlerin Eğitimi” Programı 13-14 Kasım’da Diyarbakır’da, 16-17 Kasım’da İzmir’de, 23-14 Kasım’da Lüleburgaz’da, 31 Kasım-1 Aralık’ta İzmir’de, 6-7 Aralık’ta İstanbul’da, 9-10 Aralık’ta İstanbul’da, 14-15 Aralık’ta Ankara’da ve 21-22 Aralık’ta Adana’da gerçekleştirildi.

“Eğitimcilerin Eğitimi” Programına 41 şubemizden 434 kadın üyemiz katıldı. Bu programında amaçlanan kadın üyelerimizin işyeri-birim-yaş dengesinin sağlandığı bir hedef kitle yaratmak oldu. Bu sebeple, şubelerimizden eğitim katılımcılarının belirlenmesinde bu hususa dikkat etmesi beklendi. Eğitimde 7 eğitim konusu yanı sıra 1 atölye yer aldı. Eğitimlerde interaktif eğitim metodu izlendi ve U düzeni kullanılarak katılımcı temasının artması amaçlandı.

2 gün süren bölgesel eğitimlerin her ilk oturumuna bir akademisyen davet edildi. “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi” başlıklı seminer akademisyenlerce verildi. 8 bölgede yürütülen eğitim çalışmalarına antropolog-araştırmacı yazar Sibel Özbudun, Barış Akademisyeni Doç. Dr. Melya Yaman, Doç. Dr. Emel Memiş ve Dr. Derya Altun desteklerini sundu. Eğitimin diğer seminer başlıkları ise Sendikamız kadın uzmanlarınca verildi.

İki gün süren eğitimlerde toplumsal cinsiyet ve kadın emeğinin tarihi başlığıyla cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları üzerinden kadın ve erkeğin konumu, kadına ve erkeğe dayatılan roller ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü üzerinde durularak bu çerçevede kadın emeğinin konumu ele alındı.

Çalışma yaşamında kadın başlığında kadınların işgücüne katılımı, istihdama katılımı, kadınlarda kayıt dışı istihdam, kadın işsizliği, ev ve bakım işleri, kadın işçilerin güvencesizliği, ücretler ve pandeminin kadın emeği üzerindeki öngöl etkileri üzerinde duruldu.

Kadın işçilerin yasal hakları konusu, Anayasa ve İş Kanunu ilgili hükümlerince, eşit davranma borcu ve ayrımcılık yasağı üzerinden cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücrete dayalı ayrımcılık tartışmaları ile süt izni ve doğum izni, ebeveyn izni, kreş ve emzirme odaları, kadın işçilerin çalıştırılmasına ilişkin sınırlamalar üzerinden tartışıldı.

Kadın işçi sağlığı ve güvenliği seminerinde, kadın işçilerin hem biyolojileri hem yaptıkları işlerin ve çalışma koşullarının farklılığı hem de mesai saatleri sonrası sürdürülen ev ve bakım sorumlulukları sebebiyle farklı sağlık ve güvenlik sorunları ile karşı karşıya olduğuna dikkat çekildi. Kadın işçilere özgü ya da kadın işçileri daha çok etkileyen meslek hastalıkları, güvenlik sorunları üzerinde duruldu. Eğitimde, buna ilişkin veri oluşturabilmek üzere “görsel ağırlı haritalandırma tekniği” kullanıldı. Ayrıca, katılımcılara “ağırlı haritalandırma anketi” uygulandı ve katılımcıların deneyimleri değerlendirilerek kadın üyelerimizdeki yaygın sağlık problemleri değerlendirildi.

İşyerinde kadına yönelik cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılık başlığı şiddetin çeşitli boyutları ele alınarak, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir uzantısı olarak şiddet, cinsel taciz, ayrımcılık ve mobbinge uğrayanların daha çok kadınlar olduğu veriler ışığında vurgulandı. Cinsel şiddetle mücadele araçları olarak ILO 190 sayılı Sözleşme 206 Nolu Tavsiye Kararı ile İstanbul Sözleşmesi tartışıldı. Kadın işçiler ve sendikal mücadele seminerinde kadınlar için sendikal mücadelenin önemi vurgulanırken, kadın işçilerin öngöl sorunları ile ilgili başta toplu sözleşme düzenlemeleri olmak üzere işyerlerimizde yapılabilecekler tartışıldı. Em-sal toplu sözleşme hükümleri ve sendikamızın ilke kararları ele alınırken, işyerlerimizde; toplu sözleşmelerle kadın işçilerin öngöl sorunlarına ilişkin düzenlemelerin üzerinde duruldu.

1. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: DİYARBAKIR

1. GRUP (13-14 KASIM DİYARBAKIR)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
Diyarbakır 1 Nolu Şube	8
Diyarbakır 2 Nolu Şube	5
Şırnak Şube	3
Van Şube	2
Hakkari Şube	3
Batman Şube	4
Tunceli Şube	4
Gaziantep Şube	2

Eğitimsicilerin Eğitimi programının ilk eğitimi 13-14 Kasım tarihlerinde Diyarbakır'da gerçekleştirildi. Eğitime Diyarbakır 1 Nolu, Diyarbakır 2 Nolu, Şırnak, Van, Hakkari, Batman, Tunceli ve Gaziantep şubelerimizden 31 kadın işçi katıldı. Mardin ve Ağrı şubelerimizden katılım sağlanamadı.

Eğitimin “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi” başlıklı sunumunu antropolog- araştırmacı yazar Sibel Özbudun gerçekleştiren, “Çalışma Haya-





“Kadın” başlıklı sunumu sendikamız Araştırma Daire Müdürü Özgün Milliçoğulları Kaya, “Kadın İşçi Hakları” konulu sunumu sendikamız avukatı Ekin Sarı, “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” ve “Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele” başlıklı sunumları ise sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal gerçekleştirdi.



Eğitimin ikinci gün ikinci oturumunda katılımcılar atölye çalışmasına katıldı ve atölye çalışmasının çıktılarını sundular. Ardından, her kadın işçinin bir diğer kadın işçiye sertifikasını vermesi ve sloganlarla eğitim son buldu.



Zeynep Demir Akçer Diyarbakır 1 Nolu Şube Sekreteri

Eğitim, her insanın toplum içerisinde daha da güçlenmesi yönünde en temel taşlardan biridir. Bu eğitimlerin kadın eğitimleri olması, biz kadınların bu eğitimlere katılması sadece güçlenmemiz demek değil dayanışma duygusuyla, kattığı heyecanla toplumu örmesi demektir. Kadın işçi olarak mücadele ve temsil ettiğimiz emek alanında nicelik olarak artan sayımızla beraber nitelik olarak da her geçen gün gelişmekteyiz.



Tam da bu noktada, DİSK/Genel-İş Sendikası ailesi içerisinde mücadele veriyor olmanın en büyük ayrıcalığıdır "Kadın İşçi Eğitimleri". Bölgenizde başlayan, büyük coşku ve heyecan yaratan kadın işçi eğitimimiz merkezde yapılan çalışmamızla taçlandı. Bizler kadın işçiler olarak işyerlerimizde, toplum içerisinde, sendikal örgütlenmemizde karşılaştığımız sorunları ve sorunlara bulduğumuz çözümleri tüm farklılıklarımızla, dayanışarak kadın bakış açısı ile ele aldık, daha da güzelleştik ve büyüdük.

Biz kadınlar olarak bir kez daha gördük ki; toplumun en temel dinamiği ve yapı taşıyız. Sistemin bize dayattığı, bizleri hapsedmeye çalıştığı aile kurumu içerisinde sığmayacak kadar güçlüyüz. Sadece anne, evlat, kız kardeş değiliz. Biz tüm yaşam alanlarında en temel misyonları paylaşan, üreten milyonlarız. Edilgen değil, tabi olan değil; politika üreten, değiştireniz.

Kadın işçi eğitimlerimizle Hakkâri'den Edirne'ye, İzmir'den Diyarbakır'a kadın işçiler olarak aslında karşılaştığımız, mücadele ettiğimiz sorunların aynı olduğunu farkına vararak sendikamızda örgütlü mücadelemizin önemini de bir kere daha gördük. Bu bağlamda, Genel-İş ailesi içerisinde temsiliyet bularak ve örgütlenerek güçlenmek bir kadın işçi olarak benî daha da anlamlı kılıyor. Başta genel başkanımız ve genel yönetim kurulumuz olmak üzere uzman arkadaşlarımıza ve tüm kadın arkadaşlarıma bu çalışma için teşekkür ediyorum. Sendikal mücadelede kadınlar olarak gücümüzü birbirimizden aldığımızın bilinciyle:

"Kadınlar birlikte güçlü!", "Yaşasın DİSK/ Yaşasın Genel-İş!"

2. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: İZMİR

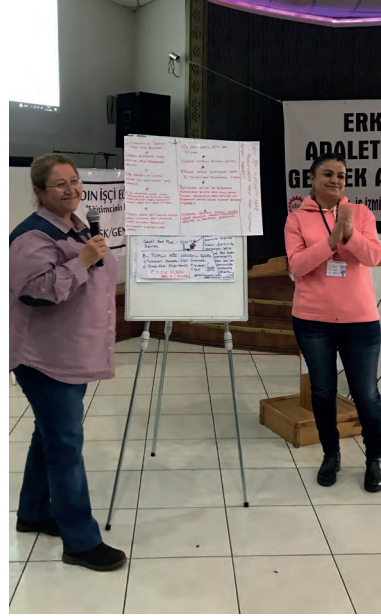
2. GRUP (16-17 KASIM İZMİR)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
İzmir 1 Nolu Şube	5
İzmir 2 Nolu Şube	43
İzmir 3 Nolu Şube	14
İzmir 5 Nolu Şube	18

Eğitirmcilerin Eğitimi” programı kapsamında gerçekleştirilen eğitimlerin ikincisi 16-17 Kasım’da İzmir’de gerçekleşti. Eğitime İzmir 1 Nolu, İzmir 2 Nolu, İzmir 3 Nolu ve İzmir 5 Nolu şubelerimizden 80 kadın işçi katıldı.

Eğitimin “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi” başlıklı sunumunu Dr. Derya Altun gerçekleştirirken, “Çalışma Hayatında Kadın” başlıklı sunumu sendikamız Araştırma Daire Müdürü Özgün Millioğulları Kaya, “Kadın İşçi Hak-



ları” konulu sunumu sendikamız araştırma uzmanı Mine Dilan Kıran, “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” ve “Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele” başlıklı sunumları ise sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal gerçekleştirdi.



Serap Yılmaz

İzmir 3 Nolu Şube Mali Sekreteri



Sendikamızın Eğitim Dairesi'nin yapmış olduğu "Kadın İşçi Eğitimleri" ve "Kadın İşçi Buluşması Programı", kadının toplumdaki yeri, görünen ve görünmeyen emeğiyle ilgili ciddi farkındalıklar oluşturan eğitimlerdi.

Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasında örgütlü mücadelenin ve dayanışmanın önemini vurgulayan, bilinçlendirme- nin her koldan yapılması gerektiğini açıkça gösteren bir eğitim oldu.

Toplumda yer edinmeye çalışan, bilhassa genç kadınların, sürekli değişen politikalar ve uygulamalar karşısında mücadelesini destekleyen eğitimlerde, alanda çalışmalar yapan akademisyen ve uzmanların yaptıkları sunumlar ve verdiği bilgiler pek çok konuya farklı perspektiflerden yaklaşmamızı sağladı. Yapılan bu eğitim, biz kadınlara mücadelede yalnız olmadığımızı hissettirdi ve motivasyonumuzu daha fazla artırdı ve dayanışma ve örgütlü mücadelenin önemini bir kez daha gösterdi.

Eşitlikçi ve bütüncül sosyal politikaların örneklem sunumlarıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği odağında duyarlılık kazandıran, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden doğan ayrımcılıklar konusunda, kadına yönelik cinsiyet temelli şiddetle mücadelede farkındalık yaratan bilinç yükselten ve dayanışmanın gücünü artıran bir deneyim oldu.

Hak, emek, demokrasi mücadelesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin sendikal örgütlenme ağıyla nasıl birlikte verebileceğimizi gördüğümüz bu eğitimler, kadının insan hakları konusunda bilinçlendiğini, toplumda kadının olduğu her alanda var olma ve eşit olma mücadelesinde kendime güç kattığımı, motivasyonumu arttırdığımı, destek sunan ve ön açan bir rehber oldu benim için. Bu değerli eğitim için sendikama ve emeği geçen tüm arkadaşlara çok teşekkür ederim.

Yaşasın kadın dayanışması! #kadınlar örgütleniyor, mücadele büyüyor!

3. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: LÜLEBURGAZ

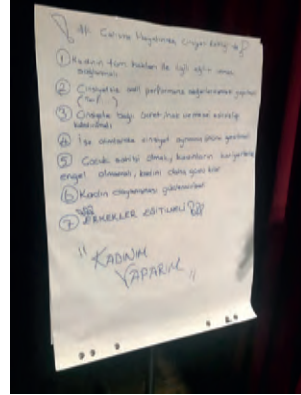
3. GRUP (23-24 KASIM LÜLEBURGAZ)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
Trakya Şube	28
Tekirdağ Şube	26

23-24 Kasım tarihlerinde Lüleburgaz'da gerçekleştirilen üçüncü bölgesel eğitime Trakya ve Tekirdağ Şubelerimizden 54 kadın işçi katıldı.

Eğitimin “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi” başlıklı sunumunu antropolog-araştırmacı yazar Sibel Özbudun gerçekleştirirken, “Çalışma Hayatında Kadın” başlıklı sunumu sendikamız Araştırma uzmanı Mine Dilan Kıran, “Kadın İşçi Hakları” konulu sunumu sendikamız avukatı Ekin Sarı, “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” ve “Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele” başlıklı sunumları ise sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal gerçekleştirdi.



Eğitimin ikinci gün ikinci oturumunda katılımcılar atölye çalışmasına katıldı ve atölye çalışmasının çıktılarını sundular. Ardından her kadın işçinin bir diğer kadın işçiye sertifikasını vermesi ve sloganlarla eğitim son buldu.



Erzen Erdin

Kırklareli Belediyesi Büro İşçisi

Bir olmanın, bir arada olmanın, dayanışma ve paylaşmanın, direnme ve mücadelenin, çalışma ve emeğin odağındaki "kadın"...Ev emekçisi, anne, işçi, tarlada çiftçi, bağda üretici, plazada yönetici, boyacı, vinç operatörü, öğretmen, sanatçı, direksiyonda şoför, aşçı...



Bire bin katıyor, görünmeyen emeği her gün yeniden üretiyor, sosyalizasyon sürecinde gelecek nesilleri şekillendiriyor; saçını süpürge ediyor, yemiyor yediriyor, giymiyor giydiriyordu.

Modern hayatın getirdikleri içinde büründüğü toplumsal roller, çoğu zaman iş hayatına girmesini zorlaştırıyor, önüne engeller koyuyordu kadının. Bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde kadına biçilen roller farklıydı elbet. Toplumsal işbölümünde kadın, ev içi rollere daha uygun görülüyordu çünkü. 21. yüzyılın geldiğimiz noktasında, nüfusun yansını oluşturan kadının işgücüne katılım oranı daha da arttı.

60 yaşını dolduran DİSK/Genel-İş, verdiği kadın işçi eğitimleri ile umudu büyütüyor, kadınlara güç veriyor, onlara haklarını öğretiyor. Alanında uzman isimlerle, yeni liğin ve değişimin kapılarını aralıyor. Birbirinden güç bulan kadınlar, daha güzel işler yapmak için gayret ediyor. Hukuki haklarını öğreniyor, şiddet ve taciz hakkında bilgileniyor, erkek şiddetine karşı bilinçleniyor, İstanbul Sözleşmesi ve ILO 190'ı sahipleniyor.

Şimdi kadın kendini daha cesur, daha güçlü, daha katılımcı hissediyor. Daha da bilinçli, geleceğe umutla bakan, neler yapabildiğini kendi bile hayretle izleyen, neler yapabileceğinin de gücünü kendinde bulan bir kadın profili ortaya çıkıyor.

Her Şey Başlayacak Bir Değişimle!

İşte o yüzden, örgütlenmeyi büyütme gerek...

İşte o yüzden, inadına sendika, inadına DİSK!

Daha çok kadına ulaşmak ümidiyle...

4. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: İZMİR

4. GRUP (30 KASIM-1 ARALIK İZMİR)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
İzmir 4 Nolu Şube	4
İzmir 6 Nolu Şube	16
İzmir 7 Nolu Şube	21
İzmir 8 Nolu Şube	18
Muğla Şube	7

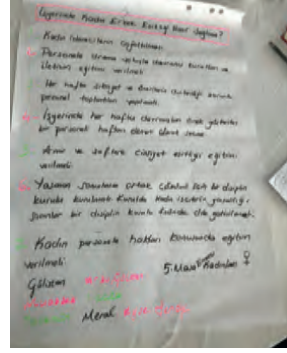
30 Kasım-1 Aralık tarihlerinde İzmir’de gerçekleştirilen eğitime İzmir 4 Nolu, İzmir 6 Nolu, İzmir 7 Nolu, İzmir 8 Nolu ve Muğla şubelerimizden 66 kadın üyemiz katıldı.

Eğitimin “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeginin Tarihi” başlıklı sunumunu Doç. Dr. Melda Yaman Öztürk gerçekleştirdi.

“Çalışma Hayatında Kadın” ve “Kadın İşçi Hakları” konulu sunumu sendikamız araştırma uzmanı Mine Dilan Kıran, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz,



“Şiddet ve Ayrımcılık” sunumu sendikamız basın uzmanı Derya Tüzin Bakırhan ve eğitim uzmanı Pınar Abdal, “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği” ve “Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele” başlıklı sunumları ise Pınar Abdal gerçekleştirdi.



Berrin Burakçı Bağış
Bornova Belediyesi Öğretmeni ve
İşyeri Sendika Temsilcisi

Sendikamız Genel Merkez Eğitim Dairesinin yapmış olduğu “Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi” ve “Kadın İşçi Buluşması”na katılan bir üye olarak bu eğitim benim için, toplumsal değişimler ve bunlara yönelik politikalar ve uygulamalar için sürdürülebilir, bilinç yükseltici ve farkındalık yaratan bir eğitim oldu.



Emek, demokrasi, eşitlik mücadelesi ile birlikte kadın emeği, sendikal örgütlenme ve toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan; akademi ve sivil toplum alanlarında emek vermiş çok değerli konukların interaktif sunumları ile tüm katılımcılara katkı sağladı.

Aldığım eğitim bir kadın olarak, haklarımı öğrenerek kendimi daha da güçlendirip, motivasyonumu arttırdığım, dayanışma çemberini büyüten, bilinç ve destek sunan bir kılavuz niteliğindeydi. Bu değerli eğitim için sendikama ve emeği geçen tüm dostlara çok teşekkür ederim.

5. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: İSTANBUL

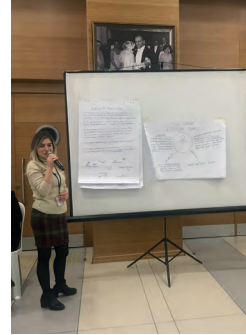
5. GRUP (6-7 ARALIK İSTANBUL)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
Anadolu 1 Nolu Şube	40
Anadolu 2 Nolu Şube	8
Çanakkale Şube	5
Bursa 1 Nolu Şube	2
Bursa 2 Nolu Şube	2
Balıkesir Şube	4
Kocaeli Şube	3

6-7 Aralık'ta İstanbul'da gerçekleştirilen eğitime Anadolu Yakası 1 Nolu, Anadolu Yakası 2 Nolu, Bursa 1 Nolu, Bursa 2 Nolu, Çanakkale, Balıkesir ve Kocaeli Şubelerimizden 66 kadın üyemiz katıldı.

Eğitimin “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeginin Tarihi” başlıklı sunumu antropolog- araştırmacı yazar Sibel Özbudun gerçekleştirdi.



“Kadın İşçi Hakları” konulu sunumu sendikamız avukatı Ekin Sarı gerçekleştirdi. Sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal ise “Çalışma Hayatında Kadın”, “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” ve “Sendikal Mücadele ve Kadın” konularında sunumlar gerçekleştirdi.



Fatma Gül
Kadıköy Belediyesi
Sağlık İşleri Müdürlüğü'nde İşçi



Genel-iş kadın işçi eğitimlerine ilk kez katılım sağlayan bir kadın işçi olarak almış olduğum eğitimlerin çalışma hayatıma inanılmaz bir katkı sunduğunu söylemek isterim. Sıradan bir kadın üye ve işçi olarak gittiğim eğitimden kadının işyerinde, çalışma hayatında ve toplumsal hayattaki emeğinin, mücadelesinin ve gücünün ne kadar önemli, özel ve büyük olduğunu görerek, hissederek ayrıldım.

ve artık biliyorum ki, örgütlü kadının önünde hiçbir engel var olamaz. Eşit, adil ve şiddetsiz bir yaşam kadın ile mümkün.

"Yaşasın kadın mücadelesi, Yaşasın DiSK, Yaşasın Genel-iş"

6. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: İSTANBUL

6. GRUP (9-10 ARALIK İSTANBUL)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
İstanbul Avrupa Yakası 1 Nolu Şube	8
İstanbul Avrupa Yakası 3 Nolu Şube	17
İstanbul Konut İşçileri Şube	11

9-10 Aralık'ta İstanbul'da gerçekleştirilen eğitime İstanbul Avrupa Yakası 1 Nolu ve İstanbul Avrupa Yakası 3 Nolu Şubeler ile İstanbul Konut İşçileri Şube'den 36 kadın üyemiz katıldı.

Eğitimin "Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeginin Tarihi" başlıklı sunumunu antropolog- araştırmacı yazar Sibel Özbudun gerçekleştirdi. "Çalışma Yaşamında Kadın" konulu sunumu sendikamız araştırma uzmanı Mine Dilan Kıran "Kadın



İşçi Hakları” konulu sunumu ise sendikamız avukatı Ekin Sarı gerçekleştirdi. Sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal ise “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” ve “Sendikal Mücadele ve Kadın” başlıklarında sunumlar gerçekleştirdi.



Seniha Bekar

Avrupa Konutları Atakent 3 Site Yönetimi İşçisi

Eğitim Dairemiz öncülüğünde düzenlenen Kadın Eğitim Programında toplumsal cinsiyet eşitliğinden, çalışma yaşamında kadın politikasına, kadın mücadelesine, sendikal örgütlenmeye, kadın emeğine, emek, barış ve demokrasi mücadelesine kadar pek çok konuyu kadınlarla birlikte, güncel ve akademik sunumlarla konuştuk. Kadınların hem toplumsal hem sendikal mücadele içinde güçlenmesi için, motivasyonu ve kadın dayanışmasını büyüten bu verimli eğitim için sendikama teşekkür ederim.



**Yaşasın DİSK, Yaşasın Genel İş,
Yaşasın Kadın Dayanışması ve Mücadelesi!**

7. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: ANKARA

7. GRUP (14-15 ARALIK ANKARA)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
Ankara 1 Nolu Şube	29
Ankara 2 Nolu Şube	15
Ankara 3 Nolu Şube	2
Konya Şube	1
Artvin Şube	4
Eskişehir Şube	5

14-15 Aralık'ta Ankara'da gerçekleştirilen eğitime Ankara 1-2 ve 3 Nolu Şubeler ile Konya, Artvin ve Eskişehir Şubelerimizden 56 kadın üyemiz katıldı. Kayseri, Zonguldak ve Samsun Şubelerimizden ise katılım sağlanamadı.

Eğitimde Doç. Dr. Emel Memiş “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi” başlıklı bir sunum gerçekleştirirken, sendikamız Araştırma Daire Müdürü Özgün Millioğulları Kaya “Çalışma Yaşamında Kadın” konulu sunumu gerçekleştirdi. Sendikamız avukatı Ekin Sarı “Kadın İşçi Hakları” konulu sunumu yaptı.



Sendikamız basın uzmanı Derya Tüzin Bakırhan ve eğitim uzmanı Pınar Abdal “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” sunumları “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği” ve “Sendikal Mücadele ve Kadın” konularındaki Pınar Abdal gerçekleştirdi.



Nermin Kuru

Çankaya Belediyesi Park-Bahçeler İşçisi



Genel Merkezimizin düzenlenmiş olduğu Kadın İşçi Eğitimini "Eğitiminin Eğitimi" adlı semineri çok başarılı ve verimli geçti. Hocalarımız çok ilgili ve bir şeyler katabilme çabası içerisindeydiler. Kendilerine emekleri için teşekkürlerimi sunuyorum ve bu tarz eğitimlerin daha sık yapılmasını temenni ediyorum.

Kadınlar olarak; kapitalist, sömürücü ve ataerkil bir düzen içerisinde yaşıyoruz. Pek çok şey sıralayabildiğimiz işyeri sorunlarından en büyüğü, kadının yine ikinci plana atılışı, ihtiyaçlarının göz ardı edilmesidir. Birkaç örnekle özetlersek sahada çalışan kadınlarımızın tuvalet ihtiyaçlarının hiçe sayıldığı, regl günlerimizin zul olduğu, emziren annelerin sütünün aktığı ve işyeri kıyafetlerinin değiştirilemediği dönemlerle karşılaştık.

Kadınların ötelenip ihtiyaçlarının önemsizleştirildiği, kadına daha düşük ücretin hak görüldüğü, birilerinin işine son verilecekse kadından başlandı bir düzende aslında kadının mücadelesinin insanın ve emeğin özgürleşme mücadelesi olduğunu gördük.

Biz kadınlar olarak; sömürülere, ataerkil sisteme, güvencesiz ve esnek çalışmalara, ucuz işgücüne, cinsiyetçi politikalara ve eve hapsedilmeye karşı toplumun her alanında varız, var olmaya devam edeceğiz.

Yaşasın Kadın Dayanışması!

8. Bölgesel Kadın İşçi Eğitimi: ADANA

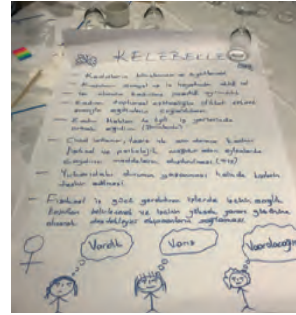
8. GRUP (21-22 ARALIK ADANA)	
Şubeler	Katılımcı Sayısı
Adana Şube	31
Mersin Şube	4
Antalya Şube	5
Hatay Şube	4

21-22 Aralık'ta Adana'da gerçekleştirilen eğitime Adana, Mersin, Antalya ve Hatay Şubelerimizden toplam 44 kadın üyemiz katıldı.

Eğitimin “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emekinin Tarihi” başlıklı sunumunu antropolog- araştırmacı yazar Sibel Özbudun gerçekleştirdi. “Çalışma Yaşamında Kadın” ve “Kadın İşçi Hakları” konulu sunumları sendikamız araştırma uzmanı Mine Dilan Kıran gerçekleştirdi.



Sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal ise “Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği”, “İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz, Şiddet ve Ayrımcılık” ve “Sendikal Mücadele ve Kadın” başlıklarında sunumlar gerçekleştirdi.



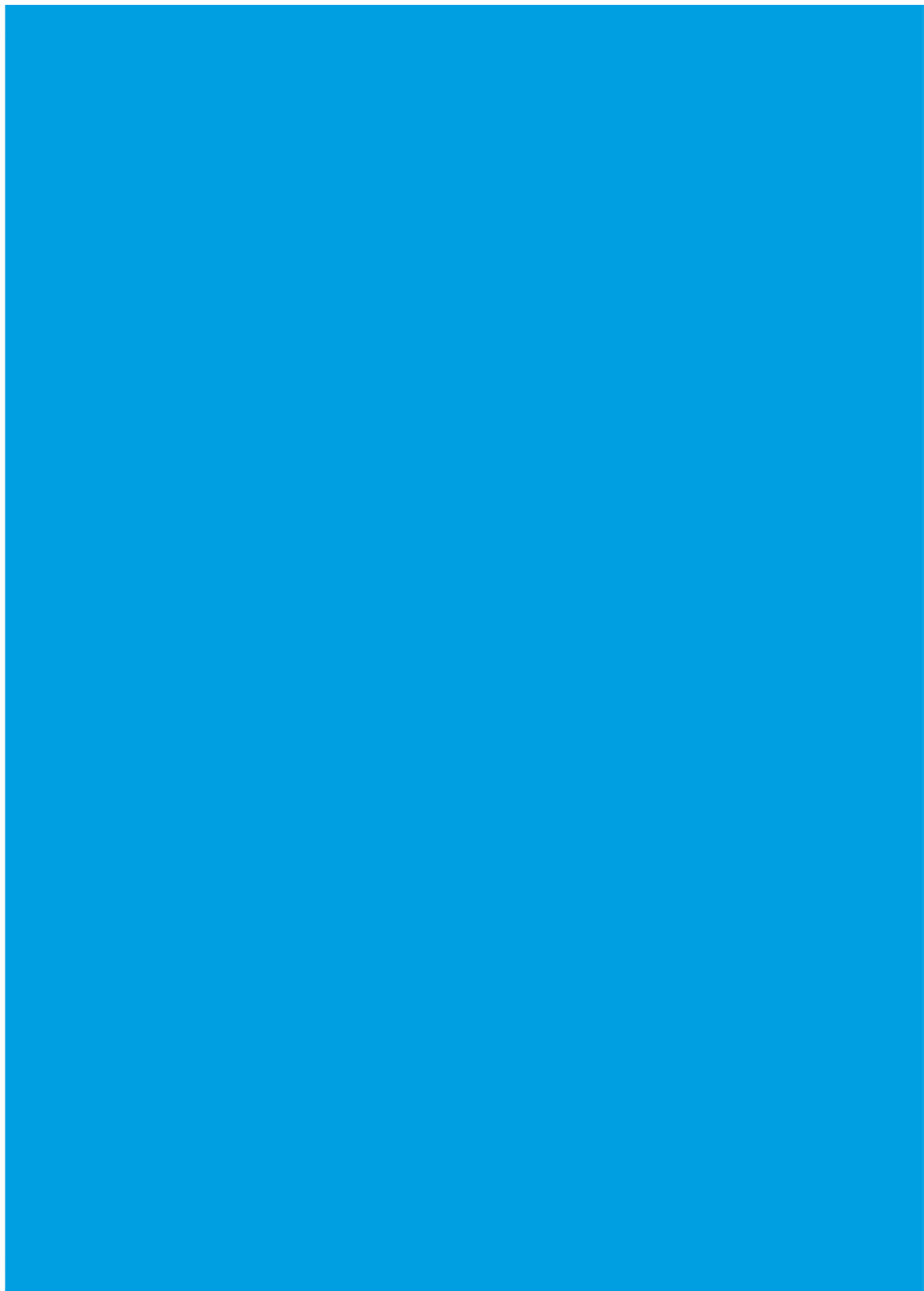
Bahriye Şen

Manavgat Belediyesi Büro İşçisi

DISK/Genel-iş Antalya şubesinden, Adana'da düzenlenecek olan "Kadın İşçi Eğitimleri" için beni aradıklarında çok heyecanlanmıştım, çünkü bu yola çıkarken kendi yaşadığım birtakım zorluklarla beraber kadın arkadaşlarımdan da dile getiremediklerini konuşabilmek, onların sesi ve direnişi olmak benim için çok önemliydi. Eğitimde farklı bölgelerden aynı düşüncelere sahip kadınlarla bir arada olmak aslında yalnız olmadığını gösterdi bana ve kendimi daha güçlü hissettirdi. Eğitim boyunca kayıt dışı ve düşük ücretli, güvencesiz işlerde çalıştırılan kadınları, bunlar yetmezmiş gibi maruz kaldıkları taciz ve mobbingleri, sağlıklarının hiçe sayıldığını, ayrımcılığa uğradıklarını konuşup işyerlerimizde neler yapabileceğimizin notlarını aldık. Bir kadın olarak bazen benim bile gözlemleyemediğim sorunlar karşısında, kadın emeğinin hiçbir zaman önemsenmediği toplumumuzda değişimi örgütlü duran kadınların başlatabileceğini, biz kadınların bu hayatın nesnesi değil öznesi olduğumuzu ve son kadın evden çıkana kadar mücadelemize devam edeceğimizin sözünü verdik birbirimize. Bu yolda yalnız değiliz, kız kardeşlerime selam olsun!



**“EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ”
PROGRAMI
ATÖLYE SONUÇLARI ve
EĞİTİM MATERYALLERİ**





DiSK/GENEL-İŞ
TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI



KADIN İŞÇİ EĞİTİMİ
MODÜL 1:
EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ DERS PROGRAMI

1. GÜN	9.30-10.00	Açılış-Tanışma
	10.00-10.45 11.00-12.00	Toplumsal Cinsiyet Kadın Emeginin Tarihi
	12.00-13.00	Yemek Arası
	13.00-14.00 14.15-15.00 15.15-16.00	Çalışma Hayatında Kadın Kadın İşçinin Hakları Kadın İşçinin Hakları

2. GÜN	9.30-10.15 10.30-11.15 11.30-12.00	Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz ve Ayrımcılık Kadın İşçiler ve Sendikal Mücadele
	12.00-13.00	Yemek Arası
	13.00-14.15 14.50-15.00	Atölye Çalışması Atölye Sunumları
	15.15-16.00	Sertifika ve Kapanış

EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ PROGRAMI ATÖLYE ÇALIŞMASI SONUÇLARI

- i. Eğitimin son aşaması olarak, katılımcılar 5-8 kişiden oluşan ve farklı işyerleri ve şubelerden katılımcılardan oluşan gruplara ayrıldı. Katılımcılardan, “işyerinde kadın-erkek eşitliğinin nasıl sağlanacağı” üzerine tartışmaları ve grup sözcüleri aracılığıyla bu tartışmaları sunmaları beklendi. Atölye çalışması sonucu olarak, kadın üyelerimizin ana talep ve beklentileri şöyle sıralanabilir:
- ii. Kadın üyelerimizin yoğun olarak çalıştığı birim ve işyerlerinde kadın işçilerin yaygın biçimde yaşadığı problemler ele alınmalı ve çözüm üretilmelidir.
- iii. İşyerlerimizde, işe alımlarda ve görevde yükselmede, kadınların ayrımcılığa maruz kalmalarını önleyen ve kadın istihdamı ile yönetici-i-dareci kadın sayısının artmasını destekleyen, cinsiyetçi işbölümü ve iş tanımlarını değiştiren bir politikalar izlenmesine katkı sağlayan sendikal çalışmalar yapılmalıdır.
- iv. Ağırlıklı olarak kadın işçilerin çalıştığı alan ve işlerde rastlanan ortak sağlık sorunları ve riskler ele alınmalı ve toplumsal cinsiyete duyarlı risk değerlendirilmeleri yapılmalıdır.
- v. Şiddeti ve tacizi önlemeye yönelik kadın beyanının esas olduğu kapsamlı bir strateji benimsenmeli, şiddet ve tacizi izleme mekanizmalarının kadınlar için erişilebilir ve etkili olması sağlanmalıdır.
- vi. Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizle nasıl başa çıkılacağı konusunda dünya örneklerinde verimli politika, strateji, kampanya ve diğer çalışmalar incelenerek işyerlerinde şiddet vakalarını önlemeye ve bu vakalara müdahale etme konusunda etkin bir model hedeflenmelidir.

- vii.** Kadına yönelik cinsel taciz ve şiddet, dünyanın pek çok ülkesinde işçi sağlığı ve güvenliğinin önemli bir parçası iken Türkiye’de bu kapsamda ele alınmamaktadır. Bu konu başta İSG Kurulları’nın gündemi olmalıdır.
- viii.** ILO 190 sayılı Sözleşme ve 206 Nolu Tavsiye Kararı ile İstanbul Sözleşmesi, işyerinde kadına yönelik cinsel taciz ve şiddetle ilgili etkin mücadele araçları sunmakta ve işveren sorumluluğuna ilişkin hükümler barındırmaktadır. Sendikal ilke olarak, bu sözleşmelerin bütün işyerlerimizde toplu sözleşme hükmü olması oldukça önemlidir.
- ix.** Kadınların iş ile birlikte sürdürmek zorunda kaldıkları ev ve bakım işlerinin kamusal olarak karşılanmasını hedefleyen bir politika izlenmeli ve bu konuda toplu sözleşmelerimizdeki emsal kazanımlar çoğaltılmalı, bu kapsamda işyerlerimizde ücretsiz kreş ve yaşlı bakım evleri vb. sayısının artırılması talep edilmelidir.
- x.** İşyeri ve şube kurullarında kadınların temsili sağlanmalıdır.
- xi.** Toplu sözleşme sürecinde kadın üyelerin özgül ihtiyaç ve sorunlarına ilişkin çalışmalar yapılmalı ve kadın üye kitlesinin bu süreçlere aktif katılımı sağlanmalı, kadın işçiler toplu sözleşme sürecinde temsil edilmelidir.
- xii.** Kadın işçilerin nispi temsil ya da kota uygulamasıyla temsili sağlanmalıdır.
- xiii.** Genel merkez düzeyinde kadın işçilerin psikolojik ve hukuki destek alabilecekleri bir kadına yönelik şiddet ve cinsel taciz birimi/hattı olmalıdır.
- xiv.** Şubelerde kadın komisyonları kurulmalıdır.
- xv.** Kadın işçilere özgü sendikal ve kültürel-sosyal etkinlikler düzenlenmeli, kadınların toplumsal hayattaki konumlarını güçlendirmeye dönük çalışmalar yapılmalıdır.

xvi. İşyerleri ve şubeler düzeyinde karma gruplara toplumsal cinsiyet eğitimi verilmeli, kadın üyelere yönelik eğitimlerin artırılması ve yaygınlaştırılmalıdır. İşyerlerinde toplumsal cinsiyet eğitiminin işe alımlarda ve sistematik olarak sürdürülmesi sağlanmalıdır.

xvii. Aynı işi yapan erkek ve kadın işçilerin eşit ücret almadığı, kadın işçilere daha düşük ücret verilen örnekler son bulmalı, toplumsal cinsiyet temelli bir ücret grupları incelemesi yapılmalıdır.

xviii. Özellikle gece çalışması ve vardiyalı çalışmada yer alan kadın işçilerin işe geliş-gidiş imkanları, bu durumun kadınlar için doğurduğu güvenlik tehlikesini önlemek üzerine önlemler alınmalıdır.

EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ PROGRAMI

EĞİTİM MATERYALLERİ

TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN EMEĞİNİN TARİHİ DERS NOTLARI¹

“Kadınların Tarihi” tarihçiler arasında, ancak kadın hareketlerinin yükseldiği 1970’li yıllardan itibaren gündeme gelebilmiş bir konu. O yıllara kadar, tarih erkekler tarafından yapılan, yazılan ve yorumlanan bir konu olarak görüle geldi. Bunun, tarihçilerin eril-merkezci bir yaklaşım benimsemeleri ve tarihi, aktörleri erkek olan bir sahne olarak algılamalarının bir payı var, hiç kuşkusuz: kralların, padişahların, komutanların, siyaset “adamları”nın, rahiplerin, kahramanların, filozofların yaptığı bir “şey”.

Ama tek sorumlu, tarihçilerin bu “çarpıtılmış” bakış değil kuşkusuz. Tarih “yazı” ile başlıyorsa eğer, yazı binlerce yıl erkeklerin bir ayrıcalığı olagelmiş. Ve tarihçilerin erişebildiği, inceleyebildiği kayıtların ana gövdesini erkeklerin “işleri” oluşturuyor: anlaşmalar, ticari sözleşmeler, tapınak kayıtları, dua kitapları, yasa metinleri, savaş anlatıları, hükümdarların başarıları...

Ne zaman ki, tarihi “yapanlar”ın gerçekte “büyük adamlar” değil de sıradan insanlar, emekçi kitleler olduğuna dair bir bilinç oluşmaya başladı, tarihçiler de dikkatlerini krallardan, komutanlardan, kahramanlardan adsız yığınlara yönelttiler. Ancak bu kolay değildi; günümüze değin yeryüzünde yaşayıp ölmüş milyarlarca emekçi hakkında o kadar az bilgi sunuyordu ki yazılı kayıtlar...

Hele ki kadınlar... Onları tarihin etkin öznelere olarak ayıklayıp seçebilmek, yapıp ettiklerini, tarihin gidişatını nasıl etkilediklerini, konumlarını, haklarını ilerletmek için yaptıklarını, tarihsel olaylardan nasıl etkilendiklerini görmek/ gösterebilmek daha da zordu. Erişilebilen kayıtlar da büyük ölçüde egemen sınıfların kadınları-

1. Bu eğitim materyali “Eğitimcilerin Eğitimi” programı için Sibel Özbudun tarafından kaleme alınan makalenin ana hatları ve özetidir. Makalenin tamamı için bkz: syf.145

na ilişkindi: Kraliçeler, Sultanlar, soylu kadınlar, *hétairie*'ler, âlimlerin, filozofların çevresinde bulunabilmiş, onlardan öğrenmiş az sayıda kadın, dinsel alanda varlık gösterebilmiş güçlü kadın figürleri, eşleri öldüğünde onların görevlerini üstlenmiş iş kadınları, kahramanlarıyla nam salmış birkaç kadın savaşçı...

En alttakiler, kadın emekçiler, yoksul kadın kitleleri tarih kayıtlarında hemen hiç yer almazlar -bir istisna, tarihsel altüstlükler, ayaklanma ve devrim momentleri dışında. O zamanlar da "gözüpek, amansız, gözü dönmüş",² "şehvet düşkün, azgın"³ vb. sıfatlarla betimlenirler tarihçiler ve yorumcular tarafından.

Yine de, hiçbir şey, kadınların "kadınlıklarını" (ya da "toplumsal cinsiyetlerini") mensubu oldukları sınıfın meşrebince yaşadıklarını, hiçbir şey, tarihte "kadınların emeğinin ya da emekçi kadınların izini sürmek kadar açık biçimde ortaya koyamaz. Kadınların, bir cinsiyet olarak (yazılı) tarih boyunca "görünmez" kılındıkları, bir doğru... Ama kadın kitleleri arasında en "görünmez" olanı kadın emekçilerdir. Kadının tarihteki rolünü vurgulayan, filanca toplumdaki gündelik yaşamı, aile hayatı, cinsel adetleri, dinlerde kadınların konumu vb. üzerinde odaklanan "kadın tarihleri" dahi "kadın emeği" üzerinde pek az odaklanır.

Bu kısmen bu alandaki bilgi-belge yokluğundan, büyük ölçüde de, yeryüzü toplumlarının büyük çoğunluğunda kadınların aslî olarak "yeniden üretim"le yükümlenmiş olmaları durumunun tarihçileri, hatta kadın tarihçileri de etkilemiş olmasından kaynaklanıyor.

Kadının üretim sürecindeki rollerine vurgu yapıldığında ise, daha çok tüccar, iş kadını, vb. rollerdeki kadınlar üzerinde odaklanılıyor, tarlalarda ekip biçen, yiyecekleri hazırlayan, iplik eğiren, kumaş-halı dokuyan, soyluların, zenginlerin evlerini temizleyen, çocuklarına bakan, taş taşıyan, madenlerde çalışan... kadınlar, sanki bir tarihe sahip değillermişçesine görmezden geliniyor.

2. Paris Komününün düşüşünün ardından, bir burjuva yazarın sözleri. Akt.: Tony Cliff, "Women in the Paris Commune", Class Struggle and Women's Liberation, <https://www.marxists.org/archive/cliff/works/1984/women/03-commune.htm>.

3. Bkz. Sibel Özbudun, "Yoksulların Başkaldırısı ve Kadınlar (Tarihsel bir Bakış)", Bedreddin ve Börklüce, Osmanlı'da Sınıf Mücadeleleri ve 1416 İhtilali, H. Ateş, S. Araman, E. Çevik (der.) (2021) içinde.

Bir başka deyişle, son zamanlarda kadınların “failliği” ni, onların kendilerine dayatılan cinsiyet rollerine itirazlarını ve bu dayatmalarla nasıl “pazarlık edip” konumlarını yükseltmede kullandıklarını vurgulayan çalışmalarda dahi, öne çıkartılan “fail kadınlar” genellikle orta-üst sınıf kadınları... “Kadın emeğinin tarihi” nin izini sürmeye çalışan bu sunumda, öncelikle “toplumsal cinsiyet” kavramı irdelenecek; ardından yeryüzünün en eşitlikçi toplumları olan avcı-toplayıcılarda kadınların eşitlik ve özerklikten nasıl yararlandıklarına bakılacak; kadın-erkek cinsiyet rolleri dengesinin hortikültüralist (küçük ölçekli çapa tarımı) toplumlarında nasıl bozulmaya başladığı sergilenecek. Ardından da Antikite Ortaçağ’da kadınların üretim sürecindeki rolleri sınırlı sayıda örnek (Sümer, Antik Yunan ve Batı Avrupa) üzerinden tartışılacak.

Kıtaların eşitsiz biçimde birbirine bağlandığı merkantilizm çağında, ya da kapitalizmin şafağında farklı coğrafyalardan kadınların bu gelişmelerden nasıl etkilendiklerine bakıldıktan sonra, sınaî kapitalizmin kadınlar, özellikle de kadın emekçiler üzerindeki etkisi tartışılacak.

Sunum, toplumsal cinsiyet kavramını sınıf bağlamı çerçevesinde ele alan bir değerlendirmeye sonuçlanacak.

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

DERS NOTLARI

Tanımlar

Cinsiyet; Kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerdir.

Toplumsal cinsiyet; Toplumun verdiği roller, görev ve sorumluluklar, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı ve beklentileri ile ilgili bir kavramdır.

Toplumsal cinsiyetle biyolojik cinsiyet arasındaki fark; Biyolojik cinsiyet anne karnında oluşur; toplumsal cinsiyet ise doğduktan sonra ortaya çıkmıştır.

Ücretli emek; Bir ücret karşılığı gelir getirici bir işte çalışma olarak tanımlanırken, hane içi karşılıksız emek-ücretsiz kadın emeği; Piyasada bir değer olmayan, ama ekonomiyi dolaylı olarak etkileyen karşılığı ödenmeyen bir emektir. Hayatın ve toplumun yeniden üretimi için harcanan emektir. Duygusal olması beklenen bir emektir.

İşgücüne katılma; Bir ülkede çalışma çağındaki nüfusta istihdam edilenler ve işsizlerin toplamıdır

İstihdam; İstihdam çalışma ve çalıştırma anlamına gelir. Bir ülkedeki çalışma çağındaki nüfusun (işgücünün) ne kadarının çalıştığıнын göstergesidir.

İstihdam biçimleri dörde ayrılır: ücretli-yevmiyeli-maaşlı, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi.

İşsizlik; çalışma çağında olan, çalışmaya engeli bulunmayan ve çalışma arzusuna sahip kişilerin iş bulamaması durumudur.

Geniş tanımlı işsizlik; klasik dar tanım kapsamında yer alan işsizler yanında, iş bulma ümidini kaybeden işsizleri, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizleri, mevsimlik ve zamana bağlı eksik çalışanları kapsayan alternatif işsizlik tanımıdır.

Ücretli Kadın Emeğinin Doğuşu

Kadınlar, Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli işçiler olarak tarih sahnesine çıkarlar.

Bu dönemde kadınların çalışma yaşamına girmelerinde; ailenin gelirinin yetersizliğinden kaynaklanan ekonomik nedenler, gelişen teknoloji, kadınların tüm ülkelerde sanayileşmenin ilk başladığı sektör olan dokuma sektöründe erkeklere göre daha başarılı, daha uysal ve daha az ücretle çalışmaya razı olmaları etkili olmuştur. Kadın ve erkek, günde 14-16 saate varan çalışma süreleriyle, çok düşük ücretlerle çalıştırılmış, anneye babanın kazancı aileyi geçindirmeye yetmediği için 7 yaşındaki çocuklar bile fabrikalara, madenlere girmişlerdir. Fabrika sahipleri onları günde 15 saate kadar varan sürelerde ayakta çalıştırmakta, hata yapanları dayakla cezalandırmaktadır. İşçiler, bu koşullara karşı mücadele etmiş, sendikalarda örgütlenmişlerdir. Kadınlar iş, ekmek, özgürlük, eşit işe eşit ücret, kadın işçi sağlığının korunması, annelik yardımı, işçi kadınlar için kooperatif evleri ve yalnızca mülk sahibi kadınlar için değil bütün kadınlar için oy hakkı gibi talepler uğruna mücadele etmişler ve önemli haklar elde etmişlerdir.

Türkiye’de Kadın Emeginin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı’da; Müslüman olmayan kadınlar 1840’lardan itibaren Rumeli’de, Müslüman kadınlar 1860 yılından itibaren Bursa’da dokuma fabrikalarında ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Kadınlar tarım, tekstil, gıda, dokuma, halıcılık gibi kadına özgü işkollarında yoğunlukla çalışmışlardır.

Cumhuriyet Dönemi: Devlet Feminizmi; Kadınlar, bir yandan toplumsal yaşamın modernleşmesinin önemli bir simgesi olarak görülmüş, diğer yandan da çağdaş nesillerin yetiştirilmesinde modern bir anne olmaları istenmiştir.

İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kadın İstihdamı; 1929 yılında dünyada yaşanan ekonomik kriz, Türkiye’de erken hissedilerek devletin kontrolünde planlı ekonomiye dayalı kamucu politikalar hayata geçirilmiştir. 1932-1939 yılları arasında demiryolları, denizyolları, liman ve rıhtım işletmeleri genel anlamda devletleştirilmiştir. Osmanlı’dan miras kalan dokuma fabrikaları ve maden işletmeleri devletleştirilmiştir. İktisadi devlet teşekkülleri, kadınların istihdama katılımını artırmıştır.

1937-1943 yılları; arasında kadın istihdamında %12 civarında bir artış sağlanmıştır.

1950’li yıllardan; itibaren sanayileşmenin etkisi ile üretimde erkek işgücünün üzerine yoğunlaşmasının, tarımsal yapıların çözülmesinin, köyde ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilen kadının kentte işgücü piyasasının dışında kalmasının da etkisiyle, 1960 ve sonrası dönemde kadın istihdamı erkek istihdamından düşük kalmıştır.

1960 yılında toplam istihdam içinde yüzde 40,75 olan kadın istihdam oranı 1970’de yüzde 37,48’e, 1980’de ise yüzde 35,83’e düşmüştür.

1980 sonrası dönemde ise neoliberal ekonomi politikaları 1980 sonrası ekonominin sanayi sektöründen, hizmetler ve “taşeron sanayi”ye kaymasına neden olmuştur. 1980’den günümüze birçok kurum özelleştirilmiştir. Taşeron çalışma, kiralık işçilik gibi istihdam biçimleriyle güvencesizlik kurumsallaştırılmış ve yasal düzenlemeleri yapılmıştır. Bu doğrultuda 1980 sonrası istihdam verilerine baktığımızda, istihdamın yıldan yıla arttığı görülmektedir. Erkek istihdamı hızla artarken kadın istihdamı da artmış ancak bu artış erkek istihdamı kadar olmamıştır. Türkiye’de başta istihdam yaratmayan ekonomi politikaları ile sürekli yaşanan ekonomik krizler, kadın istihdamını işgücü piyasasında kırılgan bir konuma getirmiştir. Ülkemizde genel olarak istihdam oranının düşük ve işsizliğin yüksek olması, çalışma hayatının da erkekleşmesine neden olmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde en çok kadınlar işten çıkarılırken, geçici ve güvencesiz işlerde kadınlar çalıştırılmaktadır. Erkek işgücü ise kadınlara göre daha kalıcı ve güvenceli işlerde yoğunlaşmaktadır.

Kadınlara yönelik, istihdam yaratmayan ekonomi politikaları, geleneksel- muhafazakar bakış açısı ile ataerkil sistem, kırdan kente göç ile birlikte ücretsiz aile işçiliğinin çözülmesi, işe alım sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcı politikalar, kadın istihdamının güvencesiz ve geçiciliğine neden olurken, ev içi sorumluluklar, cinsiyete dayalı ayrımcı politikalar, kadın işi-erkek işi ayrımı ve kadın kendine uygun mesleklerde çalışmalı düşüncesi kadınların çalışma hayatındaki konumlarını daha da daraltmaktadır.

Çalışma Hayatında Kadınlar

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en görünür olduğu alanların başında kadın emeği gelmektedir. Çalışma hayatında kadınların ücretli ya da ücretsiz, kayıtlı ya da kayıt dışı işlerde ve belli işkollarında yoğunlaşmalarında, hatta elde ettikleri gelir üzerinde toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün önemli bir etkisi vardır. Kadınların çalışma hayatında konumları üzerinde etkili olan bu anlayış, kadın emeğini değersiz gören bir anlayıştan beslenmektedir. Kadın emeği, ücretli ve hane içerisinde ücretsiz olarak yapılan tüm işleri içine alan geniş bir kavramdır. Ücretli kadın emeği, gelir getirici bir işte ücret karşılığı çalışma olarak tanımlanabilirken, ücretsiz kadın emeğinin tanımı biraz daha karmaşık ve iç içedir. En genel anlamı ile ücretsiz kadın emeği, piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

Kadının esas görevinin ev işleri-bakım hizmetleri olduğu için kadın emeği kapitalist sistem içerisinde “ikincil emek” olarak görülür. Bu nedenle de kapitalist sistemin doğuşundan itibaren kadınlar kadına özgü işlerde, belirli işkollarında, geçici, güvencesiz ve düşük ücretlerde çalıştırılır.

- » Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımının düşük olması, kadınların kişisel tercihlerinin bir ürünü değil, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikten kaynaklandığı açıktır. Bu da başta hükümet politikalarında cinsiyet eşitliğini gözetilen istihdam politikalarının yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Kadınların istihdama katılımı için hayata geçirilen hükümet programlarında da kadınlara esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinin sunulması, sorunun dönemlik “projelerle” ya da “teşviklerle” yürütülmeye çalışılması da kadınların çalışma hayatına katılımına yönelik çalışmaların yetersizliğini göstermektedir.
- » Türkiye’de kadınların istihdama katılımı, AB ve OECD ülke ortalamalarının oldukça altında!
- » Her 10 kadından sadece 3’ü istihdamda!

- » Ailevi ve kişisel nedenlerle, ev işleri ile meşgul olduğu için ve çocuk, yaşlı bakımı nedenleriyle 2020 yılında 13 milyona yakın kadın çalışma hayatında yer alamadı.
- » Kadınlar daha çok ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılıyor.
- » Kadınların yüzde 40'ı tarımda, yüzde 33,3'ü hizmetler sektöründe çalışıyor!
- » Kadın istihdamı en fazla 35-49 yaş aralığında.
- » Çalışma hayatındaki her 10 kadından 3'ü yüksekoköğretili.
- » Kadınların yüzde 37,1'i yani 3 milyondan fazla kadın kayıt dışı çalıştırılıyor!
- » Erkekler kadınlardan yüzde 31,4 daha fazla gelir elde ediyor.
- » Her 10 erkek işçiden 6'sı, her 10 kadından 3'ü sendika üyesi.

Covid-19 Sürecinin Kadın Emeline Etkisi

Uzun süren karantina dönemleri, iş yerlerinin, okulların ve kreşlerin kapalı kalması ekonomik hayatta etkisini her geçen gün daha fazla hissettirirken, çalışma hayatında güvencesiz konumda çalışan kadınların iş hayatından çekilmelerine, çalışma biçimlerinin değişmesine, kayıt dışı sektörde daha çok kadınlar çalıştığı için ciddi bir gelir kaybı oluştu, salgın çalışanların gelirlerinin düşmesine ve işsizliğin artmasına yol açtı. Hane içinde işsizlik nedeniyle maddi sorunlar arttı, ücret eşitsizlikleri derinleşti. Kadınlar Covid-19 döneminde ücretli istihdamdan daha fazla çekilmek zorunda kaldı. Bir diğer yandan Türkiye'de kadın istihdamının yoğun olarak gerçekleştiği sağlık, eğitim, toptan ve perakende sektöründe çalışanlar da bu süreçten olumsuz etkilendi. Covid-19 salgını ile birlikte kadın işçilerin hem işyerlerinde hem de evde çalışma koşullarının ağırlaştı. Kimi sektörlerde mesai saatleri artarken kimi sektörlerde ise kadınların çalışma biçimlerinin değişmesinden hem evde hem işte yükleri arttı.

UN Women (2020) tarafından Türkiye'de bakım ekonomisi ve toplumsal cinsiyet

temelli eşitsizlikleri araştırmak için yapılan saha araştırmasında; kadınların erkeklerin neredeyse 4 katı daha fazla ücretsiz emek harcadığı, işyerinde çalışmaya devam eden kadınlar için (çoğu temel işlerde çalışan) toplam günlük çalışma saatinin günlük 10 saattin üzerine çıktığı görölmüştür.

Kadınlara ve çocuklara yönelik şiddet hem işyerinde hem de evde artarak devam etti. Salgına yönelik tedbirler yetersiz kaldı, birçok üyemiz salgın sürecinde hastalandı. Kısacası Covid-19 salgını ile birlikte kadın üyelerimiz sadece sağlık açısından değil, toplumsal ve ekonomik açıdan da olumsuz etkilendi.

- » Sendikamız bünyesinde gerçekleştirdiğimiz Covid-19 Salgınının DİSK/ Genel-İş Üyesi Kadın İşçiler Üzerindeki Etkileri Araştırması sonuçlarına göre;
- » Karantina sürecinde her 10 haneden 3'ünde işsizlik yaşandı.
- » Kadın işçilerin yüzde 70'inin salgın sürecinde çalışma biçimi değişti, yüzde 50'si işe dönüşümlü gitti.
- » Kadın işçilerin yüzde 38'inin geliri düştü.
- » Salgında her 10 kadından 2'si ev içi sorumlulukları (yaşlı, çocuk bakımı gibi) nedeniyle izin aldı.
- » Salgında kadınların işyerinde çalışma süresi azalırken, evde çalışma süresi arttı.
- » Kadın işçilerin yüzde 68'i salgın sürecinde kadın ve çocuklara yönelik şiddetin arttığını belirttiler.
- » Salgın sürecinde kadın üyelerimizin yüzde 44'ü ev içinde tartışma ve çatışma yaşadı.
- » Kadınların yüzde 64'ü psikolojik şiddete, yüzde 28'i ekonomik şiddete maruz kaldı.
- » İşyerlerinde de şiddet arttı: her 10 kadın işçiden 2'si işyerinde şiddete uğradı.

KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI

DERS NOTLARI

Bu dersin yürütümünde, aşağıdaki yasa maddeleri çerçeveyi oluşturmuştur:

2709 sayılı T.C. Anayasası

Kanun önünde eşitlik

Madde 10– Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49 – Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50 – Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

4857 sayılı İş Kanunu

Eşit davranma ilkesi

Madde 5 –İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı

işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan (ayrımcılık tazminatı) başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. 20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

Madde 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. (Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine

veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır. Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik

Çalışma Koşulları ve İzinler

Gece çalışması

MADDE 8 –(1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

(2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

Çalışma saatleri

MADDE 9 –(1) Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Analık ve süt izni

MADDE 10 –(1) Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanır.

Gebe çalışanın muayene izni

MADDE 11 –(1) Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Emziren çalışanın çalıştırılması

MADDE 12 –(1) Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

Oda ve yurt açma yükümlülüğü

MADDE 13 –(1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanın işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

(2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

(3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

(4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.

(5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

Oda ve yurtlardan faydalanacaklar

MADDE 14 –(1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara **(Değişik ibare:RG-7/9/2019-30881)** ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar alınır.

(2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve **(Değişik ibare:RG-7/9/2019-30881)** 49 aylık ve üzeri çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.

(3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

KADIN İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DERS NOTLARI

Kadın İşçilerin Özgün Sağlık ve Güvenlik Sorunları Vardır

İşçi sağlığı ve güvenliği, bugün işçi sınıfının en önemli gündemlerinden biridir. Ancak işçi sağlığı ve güvenliği alanının kadın işçiler için özellikle önemlidir. Kadınların biyolojik ve toplumsal farklılıklarından dolayı kadın işçilere özgü sağlık ve güvenlik sorunları bulunur.

Çalışma yaşamında ataerkil bir çalışma düzeni vardır. Bu ataerkil çalışma ilişkileri ve cinsiyetçi işbölümünün yanında, kadınlar evde sürdürdüğü mesai sebebiyle işçi sağlığı ve güvenliği bakımından özgül bir işçi kitlesidir.

Cinsiyetçi İşyerleri ve İş Organizasyonu Kadınların Sağlığına Zararlıdır

İşçi sağlığı ve güvenliği alanı, erkek işçi standartları ve ihtiyaçları üzerinden şekillenmektedir. Oysaki kadınlara dayatılan cinsiyetçi işler ve işbölümü, kadınların ev içi işlerle devam eden mesaisi ve işyerindeki eşitsiz konumları yüzünden kadın işçiler, sağlıklarının daha çok bozulma riski ile karşı karşıyadır ve işyerleri kadınlar için güvenli değildir.

Kadın istihdamının yapısı ve kadının istihdamdaki ikincil konumu da kadınlar bakımından sağlık ve güvenlik riski doğurur. Kadın istihdamının genel olarak ucuz, geçici ve nitelsiz işlerde yoğunlaşması, kadın işgücünün neredeyse yarısının kayıt dışı olması, kadınların iş kazası geçirme ve meslek hastalığına yakalanma riskini artırır.

Yasalarda, kadın işçilerin sağlığını ilgilendiren düzenlemeler, doğum ve sonrası ile sınırlı tutulmuştur. Örneğin, bütün kadınları ilgilendiren regl ve menopoz dönemi sağlığına ilişkin hiçbir düzenleme getirilmemiştir. Başka bir deyişle kadın sağlığı yalnızca, kadının ailenin devamlılığını sağlaması boyutuyla ele alınmıştır. İşyerlerimizde; mekanının kurgulanmasından, işyerinde kullanılan araç-gereçle-

re, kişisel koruyucu donanımlara, işin düzenlenmesine ve işbölümüne kadar her şey, kadın işçilerin sağlığını ve özgün ihtiyaçlarını görmezden gelmekte, erkek işçi standartlarına göre oluşturulmaktadır.

Kadın işçilerin çalıştığı alanların hafif ve tehlikesiz olduğu önyargısına dayalı politikalar da , kadın işçilere özgü sağlık ve güvenlik risklerinin tanımlanmaması ve kadın işçilere özgü risklere önlem alınmasını engellemektedir. Yine, en tehlikeli işler olarak görülen maden, inşaat, metal gibi sektörlerde kadınların çalışmıyor oluşu, kadınların istihdamının yoğunlaştığı iş ve sektörlerde önlemlerin alınmasını engellemektedir. Oysaki kadın işçiler, tarım gibi çok tehlikeli ve ağır çalışma koşullarının olduğu bir sektörde yoğun bir biçimde istihdam edilmektedir.

Kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektör ve alanlar önlem alma politikalarından ve denetimlerinden uzaktır. Örneğin en çok kadın iş cinayetinin yaşandığı tarım sektöründe çalışan işçiler için yapılacak bir yasal düzenleme ile yapısal olmasa da kısmi bir iyileşme sağlanacakken bu tercih edilmemektedir.

Kadın İşçilerde Görülen Sağlık Riskleri ve Meslek Hastalıkları

Kadın işçilerin sağlığını direkt etkileyen özgün koşullara bir de kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlarının kendine has koşulları eklenince kadın işçilere özgü pek çok sağlık riskini saymak gerekir.

Yapılan araştırmalar, kadınlarda kas-iskelet sistemi hastalıklarının erkeklere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Baş ve vücut ağrıları, nörolojik ve psikolojik rahatsızlıklar da kadınlarda daha fazla görülen meslek hastalıklarıdır. Diğer yandan kadınlar, yaptıkları işlerden de kaynaklı duygusal emeği daha fazla sömürülen bir kitledir.

Kadın işçilerin sağlıklarını doğrudan etkileyen ve daha ziyade kadın işçilerin maruz kaldığı risklerin başında işyerinde ayrımcılık, cinsel taciz, mobbing ve şiddet gelmektedir. Kadınların erkek işçilere kıyasla çok daha fazla maruz kaldıkları bu riskler, iş kazaları ve meslek hastalıklarına, kadın işçilerin sağlıklarının olumsuz yönde etkilenmesine doğrudan etki etmektedir. Depresyon, stres gibi sık görülen hastalıklara kadın işçilerde daha fazla rastlanmakta, bu hastalıklar Türkiye’de meslek hastalıkları listesinde dahi bulunmamaktadır.

İşyerinin erkek ergonomisi gözetilerek donatılmış olması, işyerindeki bütün alet

ve araçların bu esasa uygun konumlandırılmış olması da kadın işçinin sağlığını olumsuz yönde etkileyen başka bir faktördür.

Steril olmayan ortamların kadın işçinin sağlığına etkisi, erkeklere oranla çok daha fazladır. Gece çalışması ve vardiyalı çalışmanın kadın işçiler üzerinde çok daha olumsuz etkileri olduğu, en önemli risklerden birinin meme kanseri olduğu bilinmektedir.

Kadına özgü sağlık risklerinin hemen hiçbirisi istatistiklerde, önlemlerde ya da iş-yeri denetimlerinde görülmemektedir. Bunların en önemlilerinden birisi meslek hastalıklarıdır. Türkiye’de meslek hastalığı tanısı koyma ve meslek hastalıklarının kaydının tutulması başlı başına sorunlu bir alandır. Ancak bu alan, kadın işçiler bakımından daha da sorunludur.

2020 SGK verilerinde, yalnızca 184 kadının meslek hastalığı kaydı yer almıştır. Aynı verilere göre, meslek hastalığı sonucu hiçbir kadın işçi hayatını kaybetmemiştir. Bu kayıtların tutulmasında/tutulmamasında esas olan en başta kadın emeğinin kayıt dışı alanlarda ve küçük ölçekli işyerlerinde yoğunlaşmasıdır. Diğer yandan kadın işçiler, meslek hastalığı tanısı konulurken yaşadıkları sağlık problemlerinin iş dışı sebeplerden ötürü yaşanmış olma ihtimalinin öne sürülmesi ile meslek hastalığı tanısı konulmamasıyla yüz yüzedir. Kadın işçilerin erkek işçilere oranla çok daha fazla yüz yüze kaldıkları depresyon ve stres ise meslek hastalıkları arasında dahi yer almamaktadır.

Çifte Mesai Kadın İşçilerin Sağlığına Daha Çok Zarar Görmesine Neden Olmaktadır

Türkiye’de kadın işçilerin üçte biri yasal sınır olan 45 saatin üzerinde çalışmaktadır. Yapılan araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin işçilerin sağlığını olumsuz yönde etkilediğini, iş kazası geçirme ve meslek hastalığına yakalanma riskini artırdığını göstermektedir.

Ancak daha da önemlisi kadın işçiler, işyerindeki mesailerini tamamladıktan sonra evde çalışmaya devam etmektedir. Ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı kadın işçiler bakımından ikinci bir mesai daha demektir. Kadın işçilerin sağlığını olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri de kadın işçilerin mesaisinin iş ile sınırlı kalmamasıdır.

Kadın işçiler, işyerindeki mesaipleri sona erdikten sonra da uzun saatler boyunca ev

içi sorumluluklar için mesai harcamaktadır. TÜİK Araştırması, çalışan kadınların ortalama 4 saat 19 dakikasını ev işleri için harcadığını göstermektedir. Kadınların evde ücretsiz yapmış oldukları bu işler, kadın işçilerin karşı karşıya kaldığı riskleri ve hastalıkları artırır. Çünkü ikinci mesai ile birlikte kadınlar bütün risklere daha uzun saatler boyunca daha çok maruz kalırlar. Ayrıca dinlenme ve uyku süresinin azalması kadın işçilerin sağlığının daha hızlı bozulmasına neden olur.

Bu çifte mesainin kadın işçilerin sağlığı üzerine en önemli etkileri; ruhsal tükenmişlik, kronik stres, kaygı bozuklukları, kalp-damar hastalıkları, kas-iskelet sistemi sorunları ve kronik yorgunluktur. Kadınların çalıştığı işler, özellikle hizmet ve tarım sektöründeki işler, (örn: temizlik işçisi) kadının ev işleriyle paralel işlerdir. Bu işlerin hem evde hem de işte tekrar ediyor oluşu da kadın işçilerin sağlığı bakımından çifte risk oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin üzerine yıktığı sorumlulukları yerine getirebilmek için kadın işçiler daha güvencesiz ve esnek işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu da, kadın işçi sağlığı ve güvenliğinin olumsuz etkilenmesinin nedenlerinden biridir.

Salgın Kadın İşçiler Bakımından Riskleri Artırmıştır

Salgın sürecinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliği artmıştır. Salgın, kadın emekçilerin sağlığını erkek işçilere oranla çok daha kötü etkilemektedir. Bu süreçte kadınlar en çok emziren ve küçük çocuğu olan kadınlara izinlerinin kullandırılmaması, iş tanımlarının muğlaklaşması ve angaryanın artması, cinsiyetçi işbölümünün artması ve kadına yönelik şiddet ve ayrımcılığın artmasıyla karşı karşıya kalmıştır.

Pandemi döneminde okul, kreş ve bakım evlerinin kapatılması, hijyen standartlarının artması, aile fertlerinin evde olduğu zamanın artışı, ev dışında alınan hizmet alımının azalması ile birlikte artan bakım yükü, hane gelirinin düşmesi nedeniyle mal ve hizmetlerin satın alınamaması nedeniyle kadınların ev içinde sürdürdükleri “ikinci mesai” olan ev içi görünmez emeğinin mesai saatlerinin daha da artmasına neden olmuştur. Kadın işçilerin ücretli ve ev içi mesai döngüsü günlük 16-18 saati bulmuştur.

Salgın süreci, uzaktan çalışan kadınlar için uzun ve esnek çalışma saatleri doğurmuş, ev ve bakım işleriyle birlikte mesai ve mesai dışı çalışma saati ayrımı ortadan kalkmıştır. Uzaktan çalışan kadınlar için salgın süreci tüm gün süren mesai ve mobbinge maruz bırakıldığı bir sürece dönüşmüştür.

Salgının işçi sınıfı için yarattığı ve temel kazanımların ortadan kalkması tehlikesi kadın işçiler bakımından çok daha dramatik boyuttadır. Kadınların eşit işe eşit ücret, kayıtlı çalışma, ev ve bakım hizmetlerinin kamusallaşması gibi mücadeleleri salgın sürecinde ağır bir darbe olarak ciddi bir gerileme yaşamıştır.

İşyerlerinde Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği İçin Ne Yapabiliriz?

Kadın işçilerin yaşadıkları işçi sağlığı ve güvenliği sorunlarını ön plana çıkarmak, kadınlara özgü riskleri belirlemek ve önlemek, işçi sağlığı ve güvenliğini toplumsal cinsiyet perspektifiyle yeniden ele alabilmek için sendikal mücadelemiz en önemli araçlardan biridir.

Çalışma yaşamında kadın işçi sağlığı ve güvenliğini ön plana çıkarmak için farklı fizyoloji ve biyolojisiyle kadınların işyerindeki fiziksel ve kimyasallardan nasıl etkilendiği, regl ve menopoz döneminde kadının sağlığı, kadınların yoğun olarak çalıştığı işlerdeki riskleri belirleme bir mücadele alanı haline gelmelidir.

Bunun yanı sıra kadın işçilerin maruz kaldığı psikososyal riskler, toplumsal cinsiyete dayalı cinsel, psikolojik, fiziksel şiddet ve taciz, kadınların çifte mesaisine karşı mücadele gündemimiz olmalıdır.

Toplu Sözleşmeler: Toplu sözleşmelerimiz kadın işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından atılacak adımlar için önemli bir alandır. Kadınların regl, doğum ve menopoz sürelerine ilişkin düzenlemeler yapılabilir. Kadın işçilerin yoğun olarak çalıştığı alanlara özgü düzenlemeler yapılabilir. Bakım emeği ve evde yapılan işlere dönük düzenlemeler yapılabilir. İşyerinde kadın işçilere pozitif ayrımcılık gözeten maddeler ile kadına yönelik ayrımcılığı önleyebilecek maddeler toplu sözleşmede yer alabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Bu kurullarda, Sendikamız işyeri sendika temsilcileri yoluyla söz söyleme hakkına sahiptir. Buradaki etkinliğimiz, işçilerin yaşadıkları her türlü işçi sağlığı ve güvenliği sorununun gündem edilmesi, işçiler lehine karar alınması olmalıdır. Bu kurullarda kadın işçilerin de temsil edilmesini, kadın işçilerin yaşadıkları sorunların gündem edilmesini, cinsiyete duyarlı önlemlerin alınmasını, kadınların yoğun olarak çalıştığı işlerdeki risklerin belirlenmesini, kadınlara uygun kişisel koruyucu donanımların alınması sağlanabilir. Cinsiyete duyarlı risk değerlendirilmesi gibi talepler atabileceğimiz somut adımlardır.

Disiplin Kurulları: İşyeri ve şube disiplin kurullarında özellikle kadın işçilere dönük şiddet, taciz, mobbing ve ayrımcılık konularında verilecek kararlarda kadın temsiline ya da karar vericilerin kadın olmasının hedeflenmesi, kadının beyanını esas alan bir model oluşturabilmek mümkündür.

Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri: İşyeri, şube ve merkezi düzeylerde toplumsal cinsiyet ve eşitlik politikası eğitimlerinin düzenli aralıklarla gerçekleştirilmesi hedeflenmelidir.

Kadın İşçi Sağlığı ve Güvenliği'ne İlişkin Taleplerimiz Ne Olmalıdır?

1. Başta işyerlerimizde olmak üzere toplumsal cinsiyetçi iş bölümüne son verilmesi,
2. Ağırlıklı olarak kadın işçilerin çalıştığı işlerin ve bu işlerde çalışan kadınlarda rastlanan ortak sağlık sorunları ve risklerin ele alınması,
3. İşçi sağlığı ve güvenliği politikaları ve yasalarının toplumsal cinsiyet açısından düzenlenmesi,
4. İşyerinde kadına yönelik şiddet ve tacize karşı ILO 190 sayılı sözleşmenin ve İstanbul Sözleşmesi'nin kabul edilmesi ve etkin biçimde uygulanması,
5. Kadın işçilerin yakalandığı başlıca meslek hastalıklarının tanınması,
6. Ev ve bakım hizmetlerinin kamusal ve ücretsiz karşılanması kadın işçi sağlığı ve güvenliği bakımından önemli mücadele ayaklarıdır.

İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK ŞİDDET, TACİZ VE AYRIMCILIK DERS NOTLARI

Şiddet Nedir?

Fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda, maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması” durumu olarak tanımlanan şiddetin bin bir yüzü ve şekli var. Öncelikle bir insan hakkı ihlali olan ve eşitsizlik ilişkisi çerçevesinde düşünülmesi gereken şiddet her yerde bu temelde karşımıza çıkıyor. Bu şiddet fiziksel, psikolojik, ekonomik ya da cinsel olabilir.

Kadına Yönelik Şiddet Nedir, Neden Kaynaklanır?

Bir iktidar veya güç eşitsizliğine dayanan şiddet, hem kadınları hem de erkekleri etkilese de, kadınlar daha orantısız bir şiddete maruz kalmaktadır. Cinsiyetinden veya cinsel yöneliminden dolayı bir kişiye yöneltilen şiddete toplumsal cinsiyete dayalı şiddet denir.

Kadına yönelik şiddet ve tacizin başlıca nedenleri eşitsiz güç dinamikleri, toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları, ataerkil değerler, erkekler ile kadınlar arasındaki tarihsel eşitsizliklerdir. Dünyada cinsel tacize maruz kalan 18 yaş ve üzeri kadınların oranı yüzde 75’tir, yani en az 2 milyar kadın cinsel tacize uğramaktadır.

Kadına yönelik şiddetin pratik olarak daha çok bireysel ilişkiler düzeyinde gerçekleştiği algısı yaratılmaya çalışılsa da, şiddet aslında çok katmanlıdır ve siyasal, toplumsal, ekonomik ve sosyal temellerde fiziksel, cinsel, sözel ve psikolojik boyutları vardır.

Fiziksel Şiddet:

Fiziksel şiddet, somut olarak görülebildiği ve genel olarak şiddetin son aşaması olarak ortaya çıktığı için en bilinen şiddet türüdür. Aile içi şiddetin en sık olarak uygulanan biçimlerinden biridir. Fiziksel incinme ve hastalığa neden olmak ya da bunların olmasına çalışmak, sıkıca tutmak, kolunu bükmek, saçını çekmek, bir şeyle vurmak, yüze kezzap dökmek, hasta yaralı veya hamile iken gerekli yardımı esirgemek, sağlığı için gereken kaynaklara ulaşmasını engellemek (ilaç, tıbbi

bakım, tekerlekli sandalye, yiyecek, içecek, uyku, hijyenik maddelerden yoksun bırakmak), alkol ya da madde (ilaç, uyuşturucu vb.) kullanmaya zorlamak fiziksel şiddet kapsamına girmektedir.

Psikolojik Şiddet:

Duygusal şiddet, duyguların ve duygusal ihtiyaçların karşı tarafa baskı uygulanabilmek için tutarlı bir şekilde istismar edilmesi, bir yaptırım ve tehdit aracı olarak kullanılmasıdır. Örneğin, sevgi, şefkat ve destek gibi duygusal ihtiyaçların ihmal edilmesini, kadını arkadaşları ve aile bireyleri arasında sürekli aşağılamayı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunmayı içerir. Devamlı eleştirme, kıskançlık, reddetme gibi eylemlerin yer aldığı şiddet türüdür. Bir başka ifade ile duygusal şiddet kişiye bağırma, başkaları önünde küçük düşürme, gururunu incitme, fiziksel şiddet uygulamakla tehdit etme, kişinin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade etme özgürlüğünü kısıtlama, yakınlarıyla görüşmesini ve iletişimini yasaklama, istediği gibi giyinme özgürlüğünü kısıtlama vb. fiziksel baskı olmaksızın uygulanan ve ruh sağlığını bozucu eylemlerin tümüdür.

Ekonomik Şiddet:

Ekonomik şiddetle, ekonomik kaynaklar ve para, kadın üzerinde bir yaptırım, tehdit ve kontrol aracı olarak kullanılır. Ekonomik şiddetin varlığına işaret eden bazı davranışlar; kadının çalışmasına engel olmak, ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamamak, kadının iş yaşamında ilerlemesine yardımcı olabilecek fırsatları değerlendirmesine engel olmak, çok kısıtlı harçlık verip bununla yapılması mümkün olmayan şeyler istemek ve gerçekleşmediğinde olay çıkarmak, çalışmasını reddedip kadının gelirini harcamak, evi zaman zaman terk ederek giderlerle hiç ilgilenmemektir.

Cinsel Şiddet:

Cinsel şiddet; cinselliğin bir tehdit, sindirme ve kontrol etme aracı olarak kullanılmasıdır. Cinsel şiddetin kişiye cinsel bir eşyaymış gibi davranmak, aşırı kıskançlık ve şüphecilik göstermek, cinselliği bir cezalandırma yöntemi olarak kullanmak, açıkça karşı cinse ilgi göstermek, kaba kuvvet kullanarak cinsel ilişkiye zorlamak, duygusal baskı kullanarak cinsel ilişkiye zorlamak; tecavüz etmek, istenmeyen cinsel pozisyonlara zorlamak; fuhşa zorlamak şeklinde görülebilir. Öte yandan,

bütün şiddet türleri birbirini kapsar, biri diğerini tetikler ya da sebebini/sonucunu meydana getirir.

Kadına Yönelik Şiddet ve Cinsel Tacizin Boyutu Olarak Çalışma Yaşamı

Kadına yönelik şiddet ve taciz pek çok alanda yaşanabilir. İşyerleri ise kadına yönelik şiddet ve tacizin en önemli alanlarından biridir. Hem sınıfsal hem de cinsler arası eşitsizliğin birleşimi olarak işyerleri, kadına yönelik çok daha vahim bir şiddet tablosunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

İngiltere'deki TUC Sendikası, 2016 yılında yapmış olduğu bir araştırma, kadınların yüzde 52'sinin, 18-24 yaşlarındaki kadınların yüzde 63'ünün işyerinde cinsel tacize uğradıklarını ortaya koymaktadır. Aynı araştırmaya göre, kadınların yüzde 79'u yaşadığı tacizi çeşitli kaygılarla işverenlere iletmemiştir. Türkiye'de ise çok daha vahim bir tablo vardır.

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, kadınların güçlenmesini, işgücü piyasasına erişimlerini ve iş hayatında ilerlemelerini engellemektedir. İşyerinde şiddet ve taciz, ciddi bir psikososyal sorundur. Şiddet ve taciz; kadın işçilerin psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, saygınlığı ve benlik saygısı üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Öte yandan çalışma yaşamındaki bu cinsel taciz ve şiddet; mevcut hiyerarşileri ve toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerini güçlendirmeye veya sürdürmeye hizmet etmektedir.

Çalışma Yaşamında Şiddet Nerede ve Nasıl Gerçekleşiyor?

Çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve taciz yalnız geleneksel ve fiziksel anlamda "işyerleri"nde değil genel olarak «çalışma yaşamı»nda da meydana gelebilir. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, iş ilişkisinin devam ettiği her yerde gerçekleşebilir.

- Çalışma yeri olan kamusal ve özel alanlar dahil işyerleri,
- Çalışanın ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerler,

- İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetler,
- Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim,
- İşveren tarafından sağlanan ikametgah,
- İşe gidiş-geliş kadına yönelik şiddet ve tacizin gerçekleştiği alanlar olabilir.

İş yaşamına, ekonomik, toplumsal, siyasal, sayısal güç sahibi olanlar dışındaki gruplara mensup olanların katılımı veya katılma istekleri veya iş yaşamında eşit hak talepleri arttıkça, bu gruptakileri iş yaşamı dışında tutmak isteyen veya ellerindeki egemenliği paylaşmak istemeyen grup mensuplarının şiddet ve taciz oluşturan davranışları da artış göstermektedir.

Uluslararası Sözleşmeler'in Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizi Ele Alışı

Türkiye'de genel olarak kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi ile ilgili dayanaklar uluslararası sözleşmeler ile yasal dayanaklardır. Bu alanda yürütülen uzun soluklu kadın mücadelesi uluslararası metinlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. 1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen "Kadına Yönelik Her türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi" (CEDAW), bu alandaki ilk kurucu metindir.

İzleyen yıllarda; Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği belgelerinde işyeri dahil kamusal alanda şiddet ve tacize ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

İstanbul Sözleşmesi'ni Neden Savunmalıyız?

Avrupa Konseyi tarafından kadına yönelik şiddeti önleme amaçlı olarak Mayıs 2011'de İstanbul'da Türkiye'nin ev sahipliğindeki toplantıda imzaya açılmış olan ve Türkiye'nin ilk imzacı olduğu İstanbul Sözleşmesi, sadece kadınları değil ezilen ve öteki olarak görülen bütün bireyleri korumayı ve şiddeti önlemeyi amaçladığı, eşitlik bilincine vurgu yaptığı için son derece önemlidir. Türkiye'nin sözleşmeden imzasını çekmesi, iddia edilenin aksine kadına yönelik şiddetin özel değil genel; ailevi değil toplumsal ve politik olduğunu bir kez daha göstermiştir. Çünkü kadının ve diğer ezilen grupların eşitlik talepleri ve bu doğrultudaki kazanımları, iktidarın biat kültürünü ve otoritesini sarsacaktır.

ILO 190 No’lu Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Sonlandırılması Sözleşmesi’nin Önemi

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermeyi amaçlayan ilk uluslararası çalışma standardı olan ILO’nun 190 numaralı sözleşmesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacize izin verilemeyeceği ve herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkına sahip olduğunu kabul eder. Sözleşme, iş yaşamında “şiddet ve taciz”, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi de kapsamaktadır.

Bu yeni sözleşme, iş sözleşmesinden doğan statülerinden bağımsız olarak stajyerler, çıraklar, eğitim gören insanlar, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler ve iş arayanlar gibi tüm işçileri kapsar. Aynı zamanda kamu ve özel, kırsal ve kentsel, kayıtlı ve kayıtdışı ekonomi olmak üzere tüm sektörleri kapsar.

Çalışma yaşamında ortaya çıkan hakaret, tehdit, bağırma, aşağılama, ısrarlı takip, dijital taciz, zorlama gibi her türlü şiddeti ele alan 190 sayılı sözleşme, yalnız işyerini değil iş esnasında meydana gelen veya işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize uygulanır. Sözleşme’nin bir önemi de, ev içi şiddeti ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliğinin kapsamında ve istihdamı da etkileyen bir unsur olarak ele almasıdır.

6284 Sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” Dayanağı

Kanunun amacı; şiddet gören ya da bu yönde bir tehdit altında bulunan kadın, çocuk, aile bireyi ve tek taraflı ısrarlı takip mağdurlarının korunması ve bu kişileri hedef alan şiddetin önlenmesi için alınacak önlemleri düzenlemektir. Kanun fiziksel şiddetin yanı sıra, ekonomik, psikolojik, cinsel şiddet gibi farklı şiddet türlerini de kapsamaktadır. Kadını birey olarak değil de aile kurumu üzerinden tanımlaması ve uygulanmasında eksikler bulunmasına rağmen etkin olarak uygulanmasında ısrarcı olmamız gereken 6284 sayılı kanunda koruyucu ve önleyici tedbirler bulunur. Barınma, yakın koruma, geçici maddi yardım, uzaklaştırma gibi önlem ve desteklerin sağlanabilmesi bu kanunla mümkündür ancak uygulamada ısrarcı olmamız gerekmektedir.

Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Karşı Sendikal Mücadele

Öncelikle kadınların bu konudaki farkındalığının artması, yaşadığı durumu doğru tespit ve tahlil edebiliyor olması ve bu doğrultuda harekete geçmesi hayati önem taşıyor.

Şiddet uygulayan fail erkeklerin her birinin ve bu erkeklerin destekçisi olan yerleşik sistemin geriletilebilmesi için bütünlüklü politikaların üretilmesi gerekiyor. Bunun olmadığı her durumda erkekler mesleklerine, konumlarına, farklı aidiyetlerine, toplumdaki statülerine yaslanarak şiddetin üstünü örtüyor, karanlıkta bırakmaya çalışıyor. Bu yüzden her tür şiddeti meşrulaştırma çabasının karşısında failleri aklama çabasının karşısında tutumumuz net olmalıdır. Gerçek bir toplumsal adalet ancak eşit haklara sahip olmakla mümkündür.

Ev içi şiddete karşı mücadelede işyerinde atılabilecek adımlar vardır. İşyerinin ev içinde şiddete uğrayan kadın için güvenli hale getirilmesi konusunda önlem alınmasını sağlamak, işçinin gerekli hukuki ve sağlık hizmetlerine erişim kanallarının oluşturulması, sığınma taleplerinin karşılanması bunlar arasındadır.

KADIN İŞÇİLER VE SENDİKAL MÜCADELE

DERS NOTLARI

Kadın İşçiler Neden Sendikasız?

Kadınların istihdamının küçük işletmelerde ve kayıtdışı sektörde yoğunlaşması kadınların sendikalaşma süreçlerini olumsuz etkileyen en önemli nedendir. Diğer önemli sebep, kadınların daha çok taşeron ya da diğer atipik ve güvencesiz işlerde istihdam edilmesidir. Bu durum işkolumuzda ve Sendikamızda da farklı değildir; sendikamıza üye kadınların da yüzde 92'si belediye şirketi taşeron şirketlerde çalışan işçilerdir.

Kadın işçilerin toplumsal rol ve sorumlulukları sendikalaşma önündeki bir başka engeldir. Kadınların sendikalaşmak için karar verici olamamaları ya da bu kararı toplumsal cinsiyet rollerinin baskısıyla almaları, aile ve ev bakımına ayırdıkları vaktin fazlalığı da kadınların sendikalaşmalarını engellemektedir.

Kadın işçilerin sendikalaşmaları önündeki büyük engellerden bir diğeri sendikaların yapısı ve toplumsal cinsiyet rollerini görmeyen politikalarıdır. Sendikalarda kadın işçilerin sorunları; sendikal gündemin son sıralarında yer almaktadır.

Sendikalarda Kadın İşçiler

Diğer bütün sebeplerin yanında, sendika üyesi kadınlar sendikaların karar alma süreçlerinde etkin değildir. Bu nedenlerle de, kadın işçilerde sendikal örgütlenmeye inanmama ya da sendikal çalışmalara katılmama oranı daha yüksektir.

Kadınların sendikalaşma ve sendikal mücadelenin içinde daha aktif yer alması için sendikaların öncelikle kadınların istihdamı ve örgütlenmesine dönük politikalar geliştirmesi ve sendikalaşan kadınların ihtiyaçlarına yanıt veren politikalar üretmesi gerekir. Ancak bu yöntemlerle kadınlar, sendikal alanın aktif birer öznesi haline gelebilir.

- » İşyerlerimizde ve Sendikamızda kadın işçilere özgü politikalar üretilmesinin, işyerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının ve

sendikalarda kadın işçilerin aktifleşmesi ve güçlenmesi için çeşitli alan ve araçların kullanılması gerekir.

- » İşyeri Temsilciler Kurulu'nda kadın işçilerin temsili ve kadın işçilerin sorunlarının ele alınması önemlidir.
- » İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda kadın işçilerin temsili, kadın işçilere özgü sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması ve toplumsal cinsiyete duyarlı risk değerlendirmesi gibi önlemler alınabilir.
- » Disiplin Kurulları'nın özellikle kadın işçilere yönelik taciz, şiddet, mobbing ve ayrımcılık konularında kadınları gözetten ve kadınların karar verici kılındığı bir biçimde işletilmesi bakımından önemlidir.
- » Şube kadın komisyonları kadın işçilerin birliği ve dayanışmasını sağlamak üzere önemli bir zemin oluşturacaktır.
- » Kadına yönelik cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılık kurulu, mobbing kurulu gibi kurulların oluşturulması işyerinde kadınların yaşadığı sorunların önüne geçebilmek için etkin bir mücadele aracıdır.

İşyeri, şube ve merkezi düzeydeki kadın işçi eğitimleri ve toplumsal cinsiyet eğitimleri sendikal alanda kadın işçilerin mücadelesi bakımından önemli araçlardır.

Toplu Sözleşmede Kadın İşçiler İçin Neler Yapılabilir?

Kadınlara özgü sorun ve ihtiyaçların düzenlenmesinde toplu sözleşmeler önemli araçlardan biridir. Sendikalar, işyerlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için toplu sözleşmeler aracılığıyla pozitif ayrımcılığı gözetten düzenlemeler yapabilir. Bu konuda alınacak ve eşitlik sağlayıcı tedbirler yanında; doğum izni, süt izni gibi izinlerin artırılması, ev ve bakım işlerinin tek başına kadının sorumluluğundan çıkarılmasını sağlayacak düzenlemeler ile işçi sağlığı ve iş güvenliği maddeleri de önemli kazanımlardır.

Bu konuda, Sendikamızın önemli ve emsal toplu sözleşme maddeleri daha da yaygınlaşmalıdır.

Kadınların Doğum, Ebeveyn ve Süt İzinleri artırılabilir, kullanımı kadın işçi lehine düzenlenebilir.

Sendikamız toplu sözleşmelerinde yaygınlaşan kimi maddelerin yaygınlaşması önemlidir:

“Kadın işçilere yasal doğum izin sürelerine ilave olarak doğumdan sonra 4 hafta ücretli doğum izni verilir.”

İşyerinde kadın-erkek eşitliğini sağlama, kadın istihdamını artırma ve koruma tedbirleri alınabilir.

İşyerinde kadın ve erkek işçilerin daha eşit koşullarda çalışması, kadın istihdamının korunması ya da artırılması, iş güvencesinin sağlanması, kadın işçilerin ayrımcılığa uğramaması, toplumsal cinsiyet rollerinin belirlemediği işbölümü için toplu sözleşmeler yoluyla kimi düzenlemeler yapılabilir. Toplu sözleşmelerinde bu konularda alınmış kimi önlemleri görmek mümkündür:

“İşveren, ekonomik ve sosyal anlamda dezavantajlı grupları desteklemeyi, kadın çalışanlara dönük pozitif ayrımcılık ilkesini gözetmeyi, her türlü taciz ve mobbing uygulamalarını önlemeyi ve bunlarla ilgili her türlü idari ve mali tedbirleri almayı kabul eder.”

“İşveren, uluslararası sözleşmeler ve mevzuat hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır ve bu konuyla ilgili çalışanların yaptığı her türlü çalışmaları (eğitim, sosyal ve kültürel etkinlikler vb.) destekler.”

“İşveren, işçilerin işe alım sürecinde, çalıştıkları süre boyunca ve zorunlu işten çıkarma durumlarında, cinsel yönelim ve cinsel kimliğinden ötürü hiçbir şekilde ayrımcılığa uğramaları için her tür önlemi almakla yükümlüdür.”

“Belediye Başkanlığı’nca personel alımı işinde öncelik kadınlara tanınacaktır. Yeni işe alımlarda %50’nin üstünde kadınlara yer verilecektir.”

“25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü ve 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nde kadın işçiler ücretli izindir.”

Ev ve bakım işlerinin kamusallaştırılmasına ilişkin düzenlemeler yapılabilir.

Kadın işçi istihdamının korunması, işyerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadın işçilerin sağlığını koruma bakımından kadının ikinci mesaisi olan ve ücretsiz olarak yaptığı ev ve bakım işlerinin kamusallaştırılması talebi en önemli taleplerden biridir.

“İşveren işyerinde çalışan işçilerin çocuklarının gündüz bakım hizmetlerini karşılamak için ücretsiz kreş imkanı sağlar. Bu imkanın sağlanamadığı durumlarda her ay için kreş yardımı yapar.”

Kadın işçilerin sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler alınabilir.

Kadınların çalışma alanlarının ve çalışma koşullarının belirlenmesi, kadınlar için tehlike ve risklerin belirlenmesi, olası meslek hastalıkları konusunda tedbirlerin alınması toplu sözleşmeler yoluyla düzenleme yapılabilecek alanlardır. Regl ve menopoz dönemindeki kadınlar için özel önlemlerin ve izinlerin alınması, kadınların sağlık hizmetine ulaşım kolaylıklarının olması bunlardan bazılarıdır. Toplu sözleşmelerimizde bu konudaki düzenlemeler daha çok regl dönemine ilişkin izin ile sınırlı kalmıştır:

“Regl dönemini ağır ve sancılı geçiren kadın işçilere, bir gün ücretli izin verilir.”

“Kadın işçilere, her ay kendilerinin belirleyeceği bir tarihte 1 gün izin verilir. Ancak bu süre, kadın işçinin özel halinin ağırlığına bağlı olarak işveren veya işveren vekillerince 3 güne kadar çıkarılabilir.”

Kadına yönelik taciz, şiddet ve mobbing’e karşı mücadelede toplu sözleşmeler bir araç olabilir.

Kadın işçilere dönük taciz, şiddet ve mobbingin ortaya çıkarılması, kadın işçi lehine değerlendirilmesi ve faillerin cezasız kalmaması için toplu sözleşmeler yoluyla düzenlemeler yapılabilir. Toplu sözleşmelerimizde İstanbul Sözleşmesi düzenlemesi, cinsel taciz ve şiddet karşı kadın beyanını esas alan düzenlemeler, mobbing kurulu ve şiddet uygulayan erkek işçilerle ilgili düzenlemeler mevcuttur.

“İşveren, başta İstanbul Sözleşmesi olmak üzere uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve diğer mevzuat hükümlerinin öngördüğü toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli önlemleri alır.”

“Kadın çalışanlara dönük fiziksel, psikolojik, sözel, cinsel her türlü taciz, şiddet ve mobbing, ağır disiplin suçu olarak değerlendirilir. Bu şikâyetlerde kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür. Bu suçları işleyenler, derhal Disiplin Kurulu sıfatına sahip İşyeri Kurulu’na sevk edilir. İşyeri Kurulu, kadına yönelik şiddet vakaları ivedilikle sonuçlandırır ve kadının kimliği ile yaşadıkları, isteği dışında iç ve dış kamuoyuyla paylaşılmaz.”

“Kadın işçilere yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında kadın işçinin beyanı esas kabul edilir. İşverence gerekli her türlü tedbir alınarak Disiplin Kurulu’na konu ivedilikle sonuçlandırılır. Bu gündemli toplantılarda Disiplin Kurulu’nda bulunan üyelerden işveren ve sendika tarafından en az 1’er üyesi kadın üye olmak zorundadır. İşyeri Disiplin Kurulu’nda kadın üye bulunmuyor ise taraflar bu gündeme özgü en az birer kadın üye görevlendirir.”

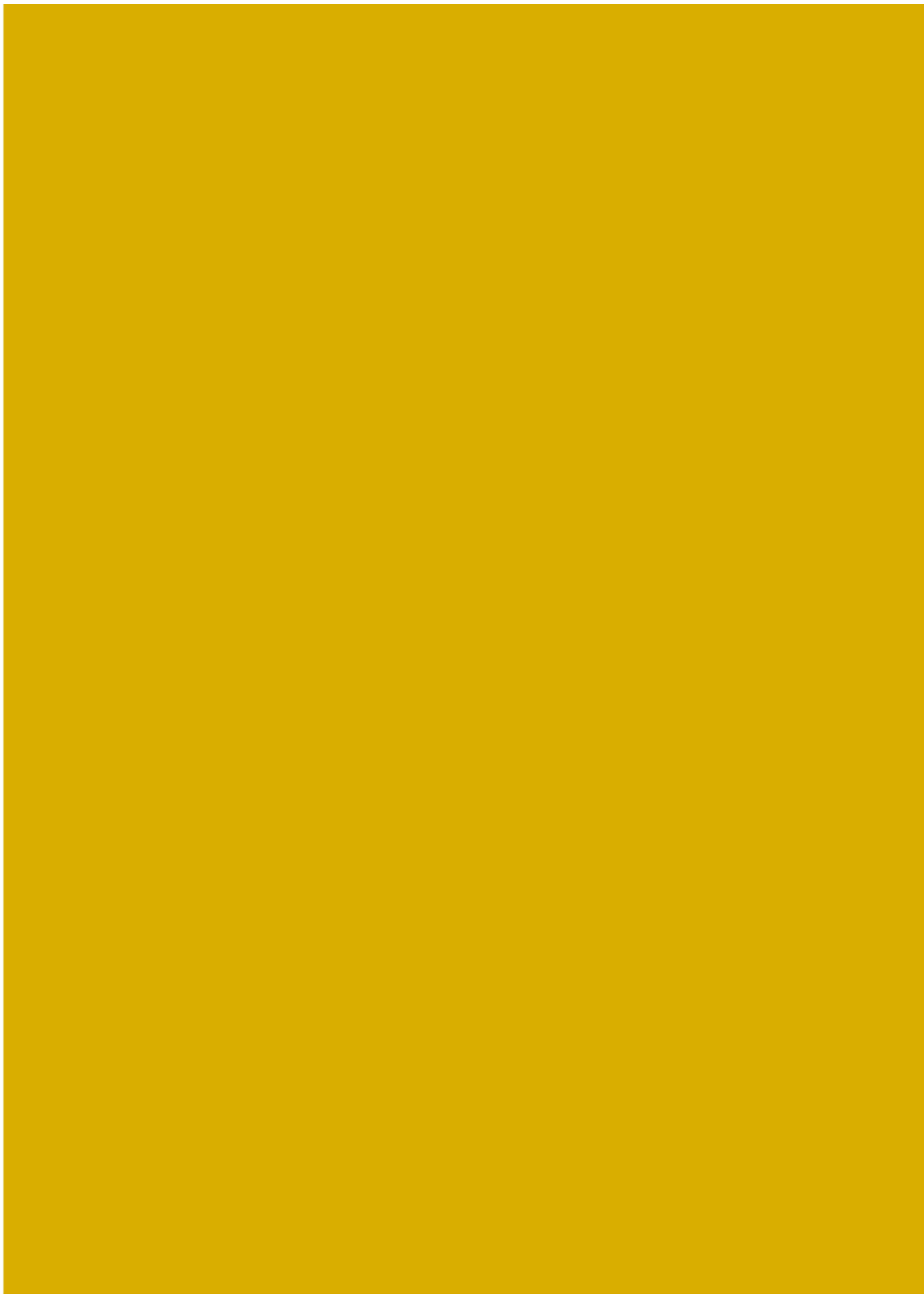
“Eşine şiddet uyguladığı tespit edilen işçiye yönelik uygulanacak idari tedbirler ile aylık ücretinin ¼’üne kadar uygulanacak mali yaptırımlar Disiplin Kurulu tarafından kararlaştırılır. Kurul ayrıca işçinin muvafakatını da alarak işçinin ücret ve sosyal haklarının bir kısmını ilgili işçinin eşine ödenmesine de karar verebilir.”

“Eşine ve çocuklarına şiddet uygulayan işçinin maaşının %50’si gerekli araştırma yapılarak belgelenmek kaydıyla 1 yıl süreyle eşine veya çocuğuna ödenir.”

“İşveren tarafından işçiye mobbing uygulandığının makul ve kabul edilebilecek herhangi bir şekilde ispatlanabildiği durumlarda da işverence işçiye tazminat ödenir.”

“Disiplin, gözetim, tutukluluk gündemlerinde yüz kızartıcı suçların yanı sıra cinsel saldırı, cinsel taciz, kadına ve çocuğa yönelik şiddet, koruyucu istisna ve haklardan mahrum bırakılmıştır.”

GENEL-İŞ
KADIN İŞÇİ BULUŞMASI





DİSK/GENEL-İŞ
TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI



KADIN İŞÇİ BULUŞMASI PROGRAMI 3-4 Mart 2022/Ankara

1. GÜN

09.30-10.00
10.00-10.30

Açılış
DİSK'li Kadınlar Sinevizyon Gösterimi
Eğitimcinin Eğitimi Programının
Değerlendirmesi
Tanışma

10.30-10.45

Çay Molası

10.45-12.00

Konferans:

- **8 Mart: Emekçi Kadınların Mücadelesinin Dünü, Bugünü ve Yarını**
- **Ekonomik Kriz ve Muhafazakarlaşma Kısacasında Kadın Emegi**
- **Uluslararası Sözleşmeler Bağlamında Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Cinsel Taciz ve Şiddet**

12.00-12.30

Soru ve Değerlendirmeler

12.00-13.30

Yemek Arası

13.30-15.00

Konferans:

- **Bakım Emegi Sorunsalı**
- **Yerel Yönetimler ve Kadın Politikaları**
- **Demokrasi ve İnsan Hakları Bağlamında Kadın İşçiler**

15.00-15.30
15.30-15.45
15.45-17.00

Soru ve Değerlendirmeler
Çay Molası
Drama Etkinliği

2. GÜN	09.30-10.15 10.30-10.45 10.45-11.45	Uluslararası Konuşmacılar <i>Çay Molası</i> Atölyeler: • Toplu Sözleşmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği • Belediyelerde Kadın İşçilerin Özgöl Sorunları • Kadına Yönelik Cinsel Taciz ve Şiddete Karşı İşyerinde Alınacak Önlemler • Ev ve Bakım İşlerinin Kamusallaştırılması Politikaları
	11.45-12.15	Atölyelerin Raporlaştırılması
	12.15-13.30	Yemek Arası
	13.00-15.00 15.00-15.30	Atölye Çalışmalarının Sunumu ve Serbest Forum <i>Çay Molası</i>
	15.30-16.00	Sonuç Metninin Açıklanması ve Kapanış

GENEL-İŞ KADIN İŞÇİ BULUŞMASI

Türkiye'nin dört bir yanından gelen 116 kadın üyemizin katıldığı “Genel-İş Kadın İşçi Buluşması” 3-4 Mart 2022 tarihlerinde Ankara’da yapıldı. Kadın İşçi Buluşması bir yandan bölgesel kadın işçi eğitimlerindeki tartışmaları merkezi bir çerçeveye taşımayı, bir yandan da 8 Mart öncesi Türkiye kamuoyunun gündemini kadın işçilerin gerçeğine, yaşadıkları problemlere çekmeyi, bu simgesel gün öncesi örgütlü kadın işçilerin sesini güçlü bir şekilde duyurmayı amaçlıyordu.

Daha önce Eğitimcilerin Eğitimi Programı’na katılan kadın işçiler arasından her şubenin üye sayısına göre oluşturulan skalalarla seçilen kadın üyelerimizin katıldığı Kadın İşçi Buluşması’nın ilk günü DİSK’li kadınlar sinevizyon gösterimi ile başladı. Ardından konfederasyonumuz DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, sendikamız Genel Sekreteri Şükret Sevgener ve Eğitim Daire Başkanı Mehmet Salih Doğrul katılımcıları selamlayarak birer konuşma gerçekleştirdiler. Eğitimcilerin Eğitimi Programı’nın bir sine-dökümünün ardından, katılımcılar kendini tanıttı ve etkinlikle ilgili duygu ve düşüncülerini ifade etti.





İlk gün öğleden sonra gerçekleşen panelin ilk oturumunda sendikamız Araştırma Daire Müdürü Özgün Milliogulları Kaya'nın moderatörlüğünde Prof. Dr. Gülay Toksöz "8 Mart: Emekçi Kadınların Mücadelesinin Dünü, Bugünü ve Yarını", Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir "Ekonomik Kriz ve Muhafazakarlaşma Kısacasında Kadın Emegi" ve Prof. Dr. Kadriye Bakırcı "Uluslararası Sözleşmeler Bağlamında Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Cinsel Taciz ve Şiddet" başlıklı konuşmalarını gerçekleştirdi.



Sendikamız eğitim uzmanı Pınar Abdal'ın moderatörlüğünde gerçekleşen ikinci oturumda ise Doç.Dr. Özge Sanem Özateş Gelmez "Bakım Emegi Sorunsalı",

Doç. Dr. Sonay Bayramoğlu “Yerel Yönetimler ve Kadın Politikaları” ve Handan Coşkun “Demokrasi ve İnsan Hakları Bağlamında Kadın İşçiler” konulu konuşmalarını gerçekleştirdi. Soru ve katkılarla biten panellerin ardından cinsiyet ve emek temalı bir drama çalışması yapıldı.



Kadın İşçi Buluşması'nın ikinci günü uluslararası katılımcıların konuşmaları ile başladı. PSI'dan Rosa Pavanelli, Brezilya CUT'tan Mara Luzia Feltes, Fransa CGT'den Emmanuelle Lavignac ve Arjantin-UPSA'dan Patricia Trotta'nın mücadeleye deneyimi aktarımları ve sendikamız “Kadın İşçi Buluşması”nı selamlama ve dayanışma konuşmaları yaptılar.



Kadın İşçi Buluşması ikinci gün programı, “Toplu Sözleşmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, “Belediyelerde Kadın İşçilerin Özgöl Sorunları”, “Kadına Yönelik Cinsel Taciz ve Şiddete Karşı İşyerinde Alınacak Önlemler”, “Ev ve Bakım İşlerinin Kamusallaştırılması Politikaları” atölye çalışmaları ve atölye çalışmalarının sunumları ile devam etti. Buluşma, serbest forum ve ardından Kadın İşçi Buluşması’nın Sonuç Bildirgesi’nin okunması ile sona erdi.

Kadın İşçi Buluşması’nda gerçekleşen panel konuşmacıların, sunumları çerçevesinde hazırladıkları yazı ve makalelere bu kitapta yer verilmiştir.





Karşılaşmalar: Feminist Akademisyenler, Kadın Hareketi ve Sendikalı Kadınlar¹

Gülay TOKSÖZ*

Neoliberal ekonomi politikalarının hızla hayata geçirildiği 90'lı yıllar, 1980 askeri darbesi sonrasında büyük ölçüde etkisizleşen işçi sendikalarının yeniden hareketlendiği yıllar oldu. 1989 bahar eylemleri olarak bilinen işçi eylemleri, 1991'de Zonguldak'ta maden işçilerinin direnişi ve kitleler halinde Ankara'ya yürüyüşü, 1980 darbesinde kapatılan DİSK'in 1992'de yeniden kurulması, sendikal hareketin nereden gelip nereye gittiği üzerine tartışmaları canlandırmıştı. Yine 1990'ların başında öğretmenlerin sendikalaşmasıyla başlayan süreç diğer memur gruplarını kapsayacak biçimde genişlemiş, KESK'in 1995'de kurulması öncesinde memurların sendikal hakları için çeşitli kitlesel katılımlı eylemlilikler yaşanmıştı. Bu hareketlenme küreselleşme ve neoliberalizm döneminde çalışanların temsili, sendikal örgütler, sendika içi demokrasi gibi konuların tartışılmasını da beraberinde getirdi.



Sendika içi demokrasi söz konusu olduğunda, konunun elbette çok çeşitli yönleri olmakla birlikte kadın üyelerin işçi sendikalarındaki zayıf konumunun, karar mekanizmalarında temsil edilmeyişlerinin, eğitim faaliyetlerinde yer almayışlarının dikkati çekmesi kaçınılmazdı. Kimi sendikalarda kadın üyelerin hak ve çıkarlarının sendikal politikalarda yer bulması ve kadınların sendika karar organlarında temsili için 1990'lardan itibaren erkek egemen yapıya karşı verilen bir mücadele

* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü emekli öğretim üyesi. KEFA (Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar) grubu ve CEİD-Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği üyesi.

1. Bu makalenin daha uzun bir versiyonu "Karşılaşmalar: Feminist Akademisyenler, Kadın Hareketi ve Sendikalı Kadınlar" içinde Fevziye Sayılan'a Armağan, hazırlayanlar: M. Uysal, A. Yıldız, Ş.E. Bağcı, N. Korkmaz, AÜ Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No:237, Ankara, yer almaktadır.

oldu. Bu mücadelenin ilerleyen yıllarda kimi sendikalarda bazı kazanımlar getirdiğini ancak sürecin inişli çıkışlı olduğunu görmek mümkün. Bu makalenin amacı, feminist akademisyenler ve kadın hareketi ile işçi ve memur sendikalarındaki uzman, üye ve yönetici kadınlar arasındaki etkileşimin sendikal kadın mücadelesi üzerindeki etkilerine bakmak. Kadınlar arasındaki bu etkileşimin sendikalarda kadın sesinin yükselmesindeki rolünü her şeyi kapsama iddiasını taşımadan bazı örnekler üzerinden aktarmak üzere grev ve direnişlere, sendika tüzüklerinde yapılan değişikliklere, eğitimlere vb. faaliyetlere bakacağım.

Feminist akademisyenlerin rolü

Türkiye’de 1990’lar, 1980’lerin ikinci yarısında görünürlük kazanan kadın hareketinin güç kazandığı yıllardır. Çok sayıda kadın örgütünün kurularak ortak çalışmalarda bir araya geldiği bu yıllarda kimi üniversitelerde feminist akademisyenler de kurumsallaşma çabasına girdi ve bunun sonucunda başta İstanbul ve Ankara’daki büyük üniversiteler olmak üzere kadın sorunları araştırma merkezleri ve kadın çalışmaları anabilim dalları kuruldu.

1994’de SBF dergisinde yayınlanan “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım” başlıklı makalem Türkiye’de sendikaların erkek egemen yapılar olduğuna dikkat çekerek başlıyor ve önce kadınların sendikalarda örgütlenmesinin önündeki istihdam yapısından kaynaklanan engellere değiniyordu. Kadınların ağırlıklı tarım sektöründe istihdamı, imalat ve hizmetler sektörlerinde çalışanlar arasında küçük ölçekli işletmelerde kayıtdışı olarak çalışanların çokluğu, taşeronlaşmanın giderek yaygınlaşması sonucunda kayıtlı çalışanların sayısının düşüklüğü bunlar arasında sayılıyordu. Ancak bunun ötesinde cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde ücretli çalışan kadınların ev ve bakım işlerinden de sorumlu görülerek çifte mesaiye maruz kalması, sendikal faaliyetlerin erkeklerin katılımını gözeterek şekilde düzenlenmesi ve sendikaların kadınlara yabancı erkek egemen kültürü bunlara ekleniyordu. Yine de o yıllarda bazı sendikalarda kadın komisyonu gibi yapıların yeni yeni oluşmasının gerisindeki faktörler olarak Türkiye’de gelişen kadın hareketinin etkilerine, uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde hiç kadın yönetici olmamasının yarattığı sıkıntılara, yasallaşma mücadelesi veren memur sendikaları içindeki aktif kadınların sendikal temsil konusundaki duyarlılıklarına işaret etmiştim.

1995’de TÜRK-İŞ İstanbul’da Kadın İşçiler Kurultayı düzenledi ve kurultaya Türkiye’nin çeşitli illerinden sendika yöneticisi, işçi temsilcisi, sendika delegesi veya kadın komisyonu üyesi kadınlar ile sendikal konulara ilgi uyan 200 civarında kadın katıldı. Kurultayın düzenlenmesinde başı çeken ve 1993-1996 yılları arasında TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu müdürü olan Seyhan Erdoğan bu kurultayda ortak bir araştırma yapmamızı teklif etti. Katılımcı kadınlara uygulanan anket ve yapılan derinlemesine görüşmelerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya “Sendikacı Kadın Kimliği” (1998) kitabı çıktı. Bu araştırmada kadınların sendikal faaliyetler, faaliyetlere katılım, yönetimde temsil gibi konulardaki düşüncelerinin yanı sıra sendika eğitimleri konusundaki görüşleri de sorulmuştu. Kadınlar ezici çoğunlukla eğitim ve bilinçlendirmeyi sendikaların birinci görevi saymakta, sendikaların işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için mücadele etmesini ikinci görev alanı olarak ifade etmekteydi. Kadınların önemli bir kısmı sendikal eğitimlere katılmamış, katılanların önemli bir kısmı mevcut sendikal eğitimleri yetersiz bulmuştu. Kadınlar kendilerine yönelik eğitimlerde, özellikle, sendikalarda daha aktif olabilmelerini sağlayacak liderlik eğitimi verilmesini istemektedir. Liderlik eğitimine verilen önem, kadınların sendikal yönetimlerde temsil edilme isteklerinin ifadesi olarak yorumlanabilirdi.

1997-1998 yıllarında Tarih Vakfı ve Friedrich Ebert Vakfı “Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları” başlığıyla bir dizi toplantı organize etti ve ardından sunulan bildiriler ve tartışmalar bir kitap olarak (1999) yayınlandı. Sendikaların ve eğitim faaliyetlerinin eleştirel bir perspektiften değerlendirildiği altı sempozyumda sendika eğitimleri çeşitli boyutlarıyla ele alındı ve tartışıldı. Özellikle sendikalarda çalışan eğitim uzmanlarının işçilerin bilinçlenmesine yönelik faaliyetler olarak gördükleri ve gerçekleştirmeye çalıştıkları eğitim faaliyetlerinin sendika yönetimlerince “ertelenebilir ve hatta kaçınılması gereken bir sendikal etkinlik olarak görülmesi”nin (s.99) yarattığı hayal kırıklıkları sıklıkla dile getirildi. Eğitimler yapıldığında ise bunun sendikal demokrasi açısından nasıl yararlı olabileceği, eğitime katılan işçilerin davet edilen hocaları dinleyen pasif katılımcılar olmak yerine eğitim sürecine bizzat katkıda bulunan özneler olarak nasıl örgütlenebileceği tartışılan konular arasındaydı.

22-23 Haziran 1998’de Sendikalarda Kadın Eğitimleri Sempozyumundaki tartışmalarda Türkiye’de yükselen kadın hareketinin sendikalarda uzman olarak çalışan veya yönetici olan kadınlar üzerindeki etkileri hissediliyordu. DİSK adına gelen

kadın katılımcının ifadesiyle “Özellikle 80’li yıllardan sonra kadın hareketin yükselmesi, kadın taleplerinin ön plana çıkması, kadınların seslerini, kendi ihtiyaçlarını daha yüksek sesle dile getirmesiyle birlikte, kadınlar açısından temsiliyet büyük bir ihtiyaç haline geldi.” (1999: 268) Sendikalardan gelen kadın katılımcılar kadınların kendilerini ifade etmelerinin bir yolu olarak kurulan kadın komisyonlarının yetersiz kaldığını, kadın üyelerin eğitime yönelik süreklilik taşımayan, sistematik olmayan sınırlı sayıda eğitim yapıldığını ve 8 Martlarda eylem ve etkinliklerin çerçevesini pek de aşmadığını dile getirdiler. İşçi sendikaları arasında bazı farklar bulunmakla birlikte üye eğitimlerine kadın üyelerin katılımı sınırlıydı, kadro eğitimlerine katılan kadınlar da yok denecek kadar az sayıda idi.

Feminist akademisyenlerle sendikacı kadınların bir araya geldiği bu tür platformlar sendikalarda giderek daha çok düzenlenen eğitimlerin içeriklerinin belirlenmesinde etkili oldu. 1990’lı yıllarda Ankara Üniversitesi KASAUM’la birlikte yürütülmeye başlanan eğitimlerin toplumsal cinsiyete duyarlı bakış açısının sendikaların kadın çalışmalarına aktarılmasında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Örneğin Eğitim-Sen’den katılımcının Sempozyumda belirttiği üzere o sıralarda KASAUM’un Eğitim-Sen’le yürüttüğü eğitim projesinin birinci aşamasında genel amaç şöyle ifade edilmişti: “Kadın üyelerin sendikal yaşama her düzeyde etkin katılımını sağlamak ve bunun için aşamalı bir biçimde sendikamız kadın üyelerinde toplumsal cinsiyet sorunlarına duyarlılık geliştirmek. Bu duyarlılığın işkolundaki en geniş kesime olabildiğince yayılması için program planlayıp yürüten ve sonuçlandıran eğitimciler yetiştirmek” (age: 215).

KASAUM’un 2000’li yıllarda da devam eden eğitimlerine kadın örgütleri, sendikalar, siyasal partiler, BM’e bağlı uluslararası kuruluşlarda çalışan çok sayıda kişi katıldı, eğitimlerde katılımcılara toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi ve bu oldukları kurumlarda bunun gerçekleştirilmesi için nasıl mücadele edilebileceği anlatıldı, tartışıldı.² Kuşkusuz İstanbul ve İzmir’deki üniversitelerin bünyelerinde kurulan kadın merkezlerindeki feminist akademisyenlerin de bu süreçte sendika eğitimlerinde eğitici olarak yer alıp, etkili oldukları düşünülebilir. Feminist akademisyenler ve sendikalı kadınlar arasındaki etkileşime bağlı olarak bazı sendikalarda

2. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Tanıtım Slaytı 2014, http://kasaum.ankara.edu.tr/?page_id=1024

hem kadınlara ait eğitimler yapıldı, hem de karma eğitimlere kadınların katılımının sağlanması ve eşitlik konusunun karma eğitimlerde yer alması için çalışmalar yürütüldü. Kadınlara özgü eğitimler sendikalarda kadınların bir araya gelmesi, sorunların saptanması, hak ve çıkarların temsili konusunda tartışılması ve buradan yola çıkarak kadınların sendikal organlarda kalıcı temsilin ilk adımı olarak görüldü, hala da görülüyor.

Hangi Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı Var?

2000'li yıllardan itibaren bir yandan hizmetler sektöründeki genişlemeye bağlı olarak kentsel istihdam yapısı değişti, ücretli çalışanlar arasında kadınların oranı arttı, öte yandan kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, giderek yaygınlaşan taşeron ve esnek çalışma biçimleriyle sendikalar üye kaybetti. Aynı zamanda 2002'de iktidara gelen AKP'nin İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yaptığı değişiklikler ile yeni bir 'makbul' sendikacılık modeli öne çıkartılırken, muhalif sendikaların örgütlenme çabalarının işverenlerin üye olan işçileri işten çıkartma tehditleri ve baskıları nedeniyle zorlaştığı dönem oldu. AKP'nin ideolojik yapısıyla paralellik gösteren Memur-Sen ve Hak-İş desteklenirken, sol eğilimli sendikalar marjinalleştirildi (Erdinç 2014). Bu gelişmeler esas olarak imalat sanayiinde özel sektöre ve kamuya ait büyük ölçekli işletmelerde sıkışıp kalmış birçok sendikayı yeni örgütlenme stratejileri izlemeye, yeni örgütlenme alanları bulmaya yöneltti. Genç işçi kuşağının sendikal bilgilerinin zayıflığı, cemaatlerin işçiler arasında yaygınlaşması, taşeron işçilerin güvencesizliği, işverenlerin işten çıkarma tehditleri gibi engellerin aşılması için çeşitli stratejiler geliştirildi (Çoban 2013).

Ancak stratejiler arasında kadın işçi istihdamının arttığı işyerlerinin hedeflenmesi, kadın çalışanların örgütlenmesi, onların üye olarak kazanılması gündemde pek yer almadı.³ “Yöneticilerin algısında eşitlik sorunları, örgütlenme, kıdem tazminatı,

3. AÇSHB Çalışma Hayatı İstatistikleri 2018'e göre işçiler arasında sendikalaşma oranlarının düşüklüğünü şu sayılar ortaya koyuyor: erkek üye sayısı 1.406 bin, kadın üye sayısı 337 bin, sendikalaşma oranı erkeklerde %13.8, kadınlarda %8.7. Ücretli çalışanların ezici çoğunluğu sendika üyesi değil. Bakanlık geçmiş yıllarda yayınladığı sendika yöneticilerinin cinsiyet dağılımını son yılda vermemiş olmakla birlikte işçi sendikalarının yönetimlerinde kadınların yok denecek kadar az olduğu biliniyor.

Kamu görevlileri sendikalarında ise erkek 998 bin üye, kadın 675 bin üye var. Sendikalaşma oranı erkeklerde %73.7, kadınlarda %60.3. Oranların yüksekliğinde AKP döneminde Memur-Sen konfederasyonuna üyeliğin yukarıdan aşağıya örgütlenmesinin payı var.

iş güvencesi, taşeronlaştırma gibi çok acil ve yakıcı sorunların yanında önemsiz sayılmaktadır. “Fırsat olunca” ele alınacak sorunlar olarak görülmektedir.” (Urhan 2014:75). Erkek yöneticilerin farklı önceliklerine rağmen işçi sendikaları aktif üye kadınların ve uzman olarak çalışan feminist kadınların seslerini duyurmak, taleplerini dile getirmek için mücadele ettikleri alanlar oldu. Özellikle kadınların bir araya gelebilecekleri, kendi aralarında sorunlarını paylaşıp deneyim alışverişi yapabilecekleri yapılar olarak kadın komisyonlarının kurulması, bu komisyonların tüzük güvencesine kavuşturulması, sadece kadın işçilere yönelik eğitimler organize edilmesi talep edildi, ediliyor.

Sol eğilimli sendikalarda kadın yöneticilerin erkek egemen yapılara yönelik eleştirel bakışları var olan yapıyı değiştirme isteğinde belirleyici oluyor. Buna karşılık, sağ eğilimli ve muhafazakar sendikalarda öncelik milli çıkar, kadınlar ve erkekler arasındaki farklar fitrat olarak tanımlanınca, sendikalarda var olan cinsiyetçi kültür ve erkek egemenliği sorgulanmıyor, kadın yöneticiler sendikal varlıklarını sürdürebilmeleri konusundaki inisiyatifleri erkeklerle bırakıyor. Sol sendikalara üye kadınlar ise sendikalarla kurdukları ilişkilerde mücadeleyi esas alıyor (Keleş 2008:2078). Kuşkusuz DİSK ve KESK ve bağlı sendikalarda eşitlikçi ve ayrımcılığa karşı sol dünya görüşünün etkili olması, kadınların eşitlik taleplerini yükseltmeleri için elverişli bir temel sunuyor. Türk-İş’e bağlı kimi sol, sosyal-demokrat sendikalar için de benzer bir saptama yapılabilir.

KESK’e bağlı sendikalarda örneğin Eğitim-Sen ve SES’te kadınların üyelerin yarısını veya yarısından fazlasını oluşturması, sendika üyesi kadınların eğitim düzeylerinin yüksekliği, kadınların taleplerini en başından itibaren yüksek sesle dile getirmeleri için objektif koşulları hazırladı. KESK’in kuruluşuyla birlikte hayata geçen Kadın Sekreterliğini Eğitim-Sen Kadın Sekreterliği izledi. Feminist akademisyenler ile KESK üyesi kadınlar arasında yaşanan güçlü etkileşim kendini düzenlenen kurultaylarda, kampanyalarda, Dünya Kadın Yürüyüşünde ortaya koydu. Burada belirtmek gerekir ki, KESK açısından en başından itibaren işçi sendikalarından farklılaşan husus, feminist akademisyenlerin genelde Eğitim-Sen üyesi olması ve Eğitim-Sen Kadın Sekreterliği aracılığıyla kurulan ve süreklilik taşıyan ilişkilerin güçlü dönüştürücü etkisi idi. Eğitimlerin ötesinde Kadın Kurultaylarının örgütlenmesi ve gerçekleştirilmesinde de feminist akademisyenlerin

katkısı oldu. KESK ve Eğitim-Sen Kadın Sekreterlikleri üzerinden Ankara’da, İstanbul’da kurulan ilişkiler KESK’in ülke genelinde örgütlü bulunan kurumsal yapısı içinde diğer sendikalara ve şubelere taşınabildi.⁴

Kadınların güçlenmesi: Eğitimler

Sendikalarda sadece kadın üyelere yönelik eğitimlerin düzenlenmesi, Avrupa ülkelerinde kitlesel üye kaybına uğrayan sendikaların çalışanlar içindeki payı artan kadınları üye olarak kazanma stratejilerinden biri olarak 1980’lerden sonra ortaya çıktı. Kuşkusuz bunun bir strateji olarak benimsenmesinde kadın hareketinin mücadelesiyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamusal politikaların temel bileşeni haline gelmesi de rol oynadı. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre sadece kadınlar için eğitimlerin kadın katılımcıların kendilerini bireysel deneyimlerden bağımsız olarak ezilen ve dezavantajlı bir grup olarak tanımlamaları fırsatını sunduğu, böylece işyerinde ve sendikada kadınlara yönelik eşitsizliklerle mücadele etmek üzere kolektif eyleme katılma isteğini artırdığı görüldü. Kadınlar eğitimlerde bilgi edinmenin yanı sıra özgüven artışı yaşadıklarını ve ağ kurma becerilerinin arttığını söylediler. Eğitimlerin sonrasında katılımcılar içinden sendikada aktif görev alacak kadınların çıkmasıyla eğitimlerin genel katılımı artıracağını düşünen sendikalar eğitimleri sendikal yenilenme ve sendikal demokrasi stratejilerinin bileşeni haline getirdiler (Greene, Kirton 2002).

DİSK bünyesinde kadın işçilerin durumunu konu alan çeşitli çalışmalar yapılırsa da, bunların daha sistematik hale getirilmesi, kadın işçiler için sürekli eğitimler düzenlenmesi özellikle son yıllarda söz konusu oldu. Kadın Komisyonunun yönetici, uzman ve temsilcilerden oluşan toplantılarında kadın eğitimlerinin içerikleri planlandı. Eğitimler dışında güncel gelişmeler gündem maddesi olarak ele alındı. Örneğin Ekim 2020 tarihinde yapılması planlanan “DİSK Kadın Merkezi Eğitimi”nin içeriğinde İstanbul Sözleşmesi çerçevesinde “Kadına Yönelik Şiddet ve Cinsel Taciz”, “Toplumsal Cinsiyet Eğitimi”, “Covid-19 Döneminde Kadınların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” ile “Kadın Emekçinin Görünümü” başlıklarının ele alınması kararlaştırıldı.⁵

4. KESK ve bağlı sendikalara ilişkin bölümlerinde değerli görüşleri ve katkıları için Handan Çağlayan’a çok teşekkür ederim. 2006-2013 yılları arasında KESK’e bağlı Eğitim-Sen’de uzman olarak görev yapan Çağlayan halen KESK kadın tarihi üzerine çalışmalarını sürdürüyor.

5. <http://disk.org.tr/2020/10/disk-kadin-komisyonu-toplandi/>

DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş sendikası da son yıllarda genel üye eğitimlerine toplumsal cinsiyet konularını dahil etti ve kadın işçilere yönelik güçlenme eğitimleri vermeye başladı. İmzaladığı bazı toplu iş sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı mücadele etme maddesini ekledi. Örgütlü oldukları işyerlerinde kadına yönelik şiddetin ve tacizin takibi sendikanın merkez yönetimine ve kadın komisyonuna verildi (Akgökçe 2020:380). Sendika uzmanı Nuran Gülenç'e göre Birleşik Metal-İş sendikasında bu gelişmeleri mümkün kılan, yönetimin yaklaşımı idi: "Birleşik Metal İş Sendikası'nda da genel başkanın ve yönetim kurulunun kadın çalışmalarını sendikal politikalarının bir parçası haline getirme isteği ve bunun bu alanda birikimi olan feminist bir uzmanla bu çalışmanın olabileceğini bilince çıkarmasının sonucu olduğunu düşünüyorum. Samimi bir niyet ile birikim ve tecrübenin buluşması diyebiliriz. O nedenle kadın çalışmalarında önemli adımlar atabildiğimizi söyleyebilirim.(...) Ben de, sendikada görev yaptığım süre boyunca bu çalışmaların kökleşmesi, vazgeçilmez noktaya gelmesi için çaba harcıyorum. Yoksa kadın çalışmalarından rahatsız bir yönetim gelirse, geçmişte başka sendikal pratiklerde olduğu gibi, uzmanı işten atar ve çalışmayı sonlandırır ya da etkisizleştirir." Kadın üyelere yönelik yapılan beşer günlük güçlendirme eğitimleri kadınların özgüvenlerini geliştirmek, aralarında bir dayanışma duygusu yaratmak ve sendika ile bağlarını güçlendirmek amacını güdüyor. Feminist akademisyenlerden destek alınan eğitimlerde kadın hareketinin tarihi, kadına yönelik şiddet ve cinsel taciz, ayrımcılık, kadın işçi sağlığı ve iş güvenliği, kadın hakları, kadın emeği ve sendikalar gibi konular ele alınıyor.⁶

Yaşasın kadın dayanışması: Grev ve eylemlerde kadınlar

Aslında işçi sendikalarında kadınların sözünün duyulur olmasını sağlayan süreci ve işçi kadınlarla kadın hareketinin buluşmasını, Türk-İş'e bağlı Petrol-İş sendikasında yaşanan deneyim üzerinden aktarmak anlamlı olur.

1990'larda yükselen kadın hareketi içinde kadın emeğinin öncelikli konular arasında yer almadığı, kadınlara yönelik şiddet, cinsellik, beden, kimlik gibi konuların ön planda olduğu söylenebilir. Bu eğilim 2007 Novamed ve 2008 DESA grevleriyle bir kırılma noktasına uğradı, önce Novamed Kadın Greviyle Dayanışma Kadın Platformu kuruldu, kampanya örgütlendi. Ardından sendikalı oldukları

6. <https://www.kadinisci.org/2020/11/16/sendikalar-artik-cinsiyetcilikten-arinmalidir/>

için işten çıkartılan DESA işçisi kadınlarla dayanışma kampanyası yapıldı (Özar, 2010:286). Türk-İş'e bağlı Petrol-İş sendikasının örgütlü olduğu Novamed diyaliz ürünleri fabrikasında greve çıkan 85 işçinin 83'ü kadındı ve sendika grev başladı-ğında uluslararası sendikalar aracılığıyla uluslararası destek çalışmalarını başlattı. Petrol-İş Kadın Dergisi çalışanları başta Necla Akgökçe olmak üzere hem uluslararası sendikaların kadın/eşitlik birimleri ile ilişkiye geçti, hem de Türkiye'deki aktivist feminist çevreleri grevden haberdar etti. 448 gün süren grevin başarıyla sonuçlanmasında birden fazla söylemsel çerçevenin devreye girmesi rol oynadı. Uluslararası sendikalar "küresel sermaye" ile mücadele, uluslararası sendikalardaki kadınlar "kadınların insan hakları", sınır ötesi ve Türkiye'deki feminist hareket ise "patriarka ile mücadele" söylemi çerçevesinde grevi destekledi. Feminist hareketin grevi desteklemesinde işçi kadınların kadın oldukları için maruz bırakıldıkları aşağılayıcı davranışlar da etkili oldu. Sendikanın grev mücadelesini anlattığı kitabı "Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması" başlığıyla yayınladı. Bu deneyim feminist sendikacılarla kadın hareketi arasındaki doğrudan bağlantıların önemini ortaya koydu (Kurtoglu, Fougner 2008).

Dayanışma sürecinin örgütlenmesinde anahtar kişi olan Necla Akgökçe feministlerin kadın işçi hareketiyle ilişkilenesinde Sosyalist Feminist Kolektif'e ve onların çıkardığı Feminist Politika dergisine özel bir önem atfediyor. Petrol-İş Kadın Dergisinin de çabalarıyla feminist kadınlarla işçi kadınların grev ve direnişlerde bir araya gelmeye başladığını belirtiyor. Derginin işlevinin sendikal kadın gündemlerine feminist gündemi, bağımsız feminist hareketin gündemine sendika üyesi kadınların gündemini eklemek olduğunu söylüyor. Böylece sendikal hareketteki kadınların sadece sol partiler veya grupların kadın gündemleriyle sınırlı kalmadan feminist hareketin tümüyle ilişkilenesi mümkün oluyor (2020: 377-378).

2008'de ağırlıklı deri mont ve çanta üreten DESA'nın Deri-İş sendikasına üye olduğu için tazminatsız işten çıkarttığı işçisi Emine Aslan'ın tek başına fabrika önünde 175 gün yürüttüğü direniş kadın hareketinin desteğinin bir diğer örneği oldu. "44 yaşındaki Aslan, işbaşı yapmış gibi, her gün saat 08.30'da fabrika önüne gelip, 'Sendika anayasal haktır' yazılı önlüğünü giyiyor. Konfeksiyona 22 yılını vermiş fakat ömründe ilk kez, o da ancak altı ay önce sendikalı olmuş bir kadın işçiye göre, astar dikermiş rahatlığıyla, eylemine koyuluyor: Plastik masası ve tablolarını yerleştiriyor, yaslandığı ağaca 'Sendika anayasal haktır, işten atmak suçtur'

yazılı dövizini asıyor. Sonra da termosu doldurduğu çayını güne karşı yudumluyor.”⁷ Bu azimli kadın işçiyi desteklemek üzere DESA Direnişiyle Dayanışma Kadın Platformu DESA’nın Taksim’deki satış mağazası önünde yaptığı eylemde fabrikanın ürünlerini boykot çağrısında bulundu. ⁸ O dönem Deri-İş sendikasında görev yapan uzman Nuran Gülenç’e göre sendikal örgütlenme mücadelesinin içinde yer alan kadın işçilerin ve tabii ki sendikanın kadın hareketi ve feminist hareketle buluştuğu, Novamed’ten sonra ikinci direniş oldu.⁹

KESK’e bağlı sendikaların kadın üyeleri ise hakları için daha çok kadın hareketinin eylem biçimlerinden olan kampanyalar yürüttüler. Özellikle kamuoyunda pantolon eylemi ile bilinen 10 Ekim 2001- 15 Mart 2002 tarihleri arasında sürdürülen “Ayrımcılığa Karşı Eşitlik İçin Örgütleniyoruz” kampanyası hem işyerlerinde çok etkili oldu, hem de ülke genelinde kamuoyu yaratmayı başardı (KESK 2002:61-65, Eğitim-Sen 2002:180). Beş ay süren kampanya sonucunda ilgili yönetmelik değiştirilerek kamuda kadınların pantolon giyinmesi yasağına son verildi. Kampanyanın başarıyla sonuçlanması Eğitim-Sen’e üye olan kadınların sayısını artırdı. İzleyen yıllarda bu kampanyayı annelik ve ebeveyn izinlerinin uzatılmasına, eğitimde cinsiyet ayrımcılığının son bulmasına ilişkin başka kampanyalar izledi. Kadınların kılık kıyafet üzerinden kendi bedenlerine yönelik kısıtlamalara bir tepkisi olan pantolon eylemi gibi, diğer kampanya tarzı eylemlilikler de, 1990’lardan itibaren çeşitli kampanyalar düzenleyen kadın hareketiyle olan etkileşimin yansımaları idi.

Kadınların sesini duyurmak ve “Bedenime Dokunma”: sendika tüzüklerinin değişmesi

Sendikalarda aktif çalışan kadınlar ile feminist kadın örgütlerinin işbirliğinin somut bir yansıması “Sendikalarda ve Meslek Odalarında Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisiyatifi”nin 2010 yılında kurulması oldu. 2009 yılında SİNE-SEN’de tacize maruz kalan kadının çağrısı üzerine bir araya gelen, DİSK, Eğitim-Sen, Emekli-Sen, TMMOB, TTB, Petrol-İş’ten kadınlar ve çeşitli kadın örgütlerinden temsilcilerin yer aldığı inisiyatif o dönemde hiçbir sendikanın tüzüğünde, bir di-

7. <https://t24.com.tr/haber/emine-abla-1-gundur-eylemde,16835>

8. <https://www.evrensel.net/haber/216381/kadinlardan-emine-arslan-a-destek>

9. <https://www.kadinisci.org/2020/11/16/sendikalar-artik-cinsiyetcilikten-arinmalidir/>

siplin suçu olarak tanımlanmayan cinsel taciz konusundan yola çıkarak Türkiye'deki sendikalar, konfederasyonlar ve meslek odalarının temel metinlerine model oluşturması amacıyla bir Sendika Tüzük Değişikliği Önerisi hazırladı. Kamuoyu ile 2011 yılında paylaşılan önerilerin başında konfederasyonların amaç ve ilkeleri arasında dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, düşünce, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapmaksızın, başta kadın erkek eşitliği olmak üzere her türlü eşitliği, demokrasinin ve demokratik hukuk düzeninin her alanda sağlanmasını ve korunmasını temel ilke sayması geliyordu.¹⁰ Ardından Sendikalarda Kadın Temsili Araştırması başlatıldı ve Betül Urhan tarafından "Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar" (2014) adıyla kitaplaştırıldı. Bu çalışma sendikaların büyük çoğunluğunda tüzük maddesi olarak kadın komisyonu kurulmasının öngörülmediğini ancak bazı sendikalarda fiili olarak kurulan ve çalışan komisyonların olduğunu gösterdi (s.78).

Araştırmanın ortaya koyduğu üzere Konfederasyon olarak TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosunun arada bir düzenlediği bazı eğitimler ve 8 Mart etkinliklerinin ötesine geçen çalışması yoktu. Buna karşılık 2011 yılında Türk-İş içindeki sol ve sosyal-demokrat sendikaların kurduğu Sendikal Güç Birliği Platformu (SGBP) bünyesinde az sayıda kadın uzman tarafından Kadın Koordinasyonu kuruldu.

"SGBP'nun ilkelerinin açıklandığı ve ilgili sendikaların başkanlarının bulunduğu ilk kamuya açık toplantıda, kadın çalışmasının eksikliğinden hareketle, madem yeni bir oluşum bu, bu oluşumun bir kadın yapısı da olmalı, diye görüş belirtti(m). Daha sonra bu teklif, platformun yürütmesinde konuşulmuş, beni çağırdılar... Bunu uygulamaya koyalım, ne istersiniz? dediler. Başkanlar bağlı bulundukları sendikalardan kadın arkadaşları yönlendireceklerini söylediler... Platform içinde dış ilişkiler çalışma grubu filan da vardı... Bizimki de öyle bir şey idi esasında. Sendikalarda uzman olarak çalışan kadınların oluşturduğu bir grup oldu SGBP-KK'sı, kendimize komisyon demedik, çünkü seçilmiş kadınların seçtiği bir yapı değildik. Bir uzmanlık dairesi gibiydik. Ama yapı kadın çalışmaları uzmanlarını da bir araya getirmiyordu. Koordinasyon diyelim belki tek tek sendikalarda yapılan kadın çalışmalarını da birleştirebiliriz, diye düşündük. Ama düşündüğümüz gibi olmadı...

10. <https://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/130959-cinsiyetci-tuzukler-degismeli-degistirece-giz>

Olmayan şeyleri birleştiremezdik. Fakat çok iyi işler de yaptık.... Sayımız da hiçbir zaman 5-6 kadını geçmedi.” (Kadın, Uzman, TÜRK-İŞ) (Urhan 2014:81)

Petrol-İş Kadın Dergisinin başını çektiği süreçte Deri-İş, Hava-İş, Tekgıda İş, TÜMTİS ve TGS’de çalışan kadınlar tarafından sendika başkanlarının izni ile kurulan platform 2012-13 yılları arasında çalışma hayatında kadınlara yönelik ayrımcılığa ve cinsel tacize karşı kampanyalar yürüttü, sendikalarda kadınların daha fazla temsili ve kadın yapılarının kurulmasını talep etti. Kadına yönelik şiddeti konu alan kampanyalar biçim ve içerik açısından feminist kampanyalarla benzerlik taşıyordu (Akgökçe 2020:378). Koordinasyonun 2013’de düzenlendiği 1. Kadın Emeği Çalıştay’ında KEFA (Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar) üyesi akademisyenler bildiriler sundu, çeşitli direnişlerde öncü olmuş kadın işçiler deneyimlerini aktardı.¹¹ Sendikal Güç Birliği Platformunun çalışmaları 2015 sonrasında kesilince kadın koordinasyonu çalışmaları da son buldu. “2015’te AKP operasyonu ile sendika başkanının değişmesi ve sendika genel politikasında ortaya çıkan sağ yönelim Petrol-İş Kadın Dergisi’nin politik çizgisini ve içeriğini, haberlerin sunuluş biçimini de etkiledi. Dergi kadın kurtuluş hareketi ile arasına mesafe koyarak kendisine çizilen sınırlı, dar gündemin dışına çıkmadan kadınların sorunlarını (!) ele almak şeklinde süregelen bir eğilime teslim oldu.” (Akgökçe 2020:378). Petrol-İş sendikasında yaşanan bu değişikliğin Kadın Koordinasyonunun sönümlenmesinde rolünün olduğu söylenebilir.

Aynı yıllarda bu süreçte paralel olarak ilerleyen Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisiyatifinin çalışmaları ve önerdikleri tüzük değişikliklerinin ilk somut yansıması, Petrol-İş sendikasının 2011’deki 26. genel kurulunda yapılan değişiklikler olarak görülebilir. Sendikanın Görev ve Yetkilerinin tanımlandığı 4. Maddeye “Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarf etmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik her türlü şiddete karşı mücadele etmek” biçiminde bir fıkra eklendi. Bunun yanı sıra Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkilerinin tanımlandığı 23. maddeye de “kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek, kadın büroları

11. <https://sendika.org/2013/03/sgbp-kadin-koordinasyonundan-kadin-emegi-calistayi-96563/#more>

ve komisyonları kurmak” şeklinde bir bölüm eklenerek, kadın ve eşitlik çalışmaları teminat altına alındı. Sendika içindeki disiplin cezalarının tanımlandığı 123. maddeye, disiplin kurulları, “kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında aşağıdaki disiplin cezalarını vermeye yetkilidir. Kadınlara yönelik şikayetlerde, kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür” paragrafı eklendi. Böylece Türkiye’de işçi sendikaları tarihinde ilk defa, kadına yönelik suçlarda kadının beyanı esas alınıyordu (Ünlütürk Ulutaş, Pala 2012). 2013’de Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) genel kurulunda tüzükte yapılan değişiklikle cinsel yönelim ve cinsel kimliğe karşı ayrımcılıkla mücadele sendikanın görevleri arasına eklendi, kadınlara yönelik şikayetlerde kadının beyanı esas olduğu ilkesi getirildi. “Kadının beyanı esastır” ilkesinin kabulünün feminist mücadele açısından önemini vurgulayan Akgökçe’ye göre bu ilke, sendikal patriyarkalizmi tartışmaya açarak örgütü dönüştürücü bir potansiyel taşıyordu (2020:380).

DİŞK’e bağlı Sosyal-İş Sendikası, 2012 yılında yaptığı tüzük değişikliğiyle “Sendikanın Amaç ve İlkeleri” başlıklı maddeye, “kadına yönelik her türlü şiddet, ayrımcılık ve sömürüye karşı toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alarak mücadele etmek ve politika üretmek” ifadelerini ekledi. Ayrıca tüzükte Sendika bünyesinde Kadın Komisyonları oluşturulması da düzenlendi (Ünlütürk Ulutaş, Pala 2012: 302). Birleşik Metal-İş sendikasının tüzükte yer almayan ancak bir yönetmelikle düzenlenen Kadın İşçiler Bürosu ve faaliyet alanları kadın işçilerin kadın olarak karşılaştıkları sorunları ve bunun çözüm yollarını saptamak, kadınları sendikaya üye yapmak ve diğer sendikalarla ortak faaliyetler yürütmek olarak belirlendi. Aslında sendikalarda çalışan uzman veya yönetici kadınlar kadın komisyonlarının tüzük maddesi olmasının ötesinde bir çalışma yönetmeliğinin, yıllık çalışma programının ve kendine ait bütçesi olmasının, bu yapıların işleyişini yöneticilerin iradesinden bağımsız hale getirmesi bakımından önemini vurguluyorlar. Öte yandan tüzükte yer alması sendikal demokrasinin içselleşmediği sendikalarda bu yapıların kendiliğinden işlevsel olacağı anlamına gelmiyor (Urhan 2014: 96-98). Kadınların bunun için sürekli mücadele etmesi gerekiyor.

Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisiyatifi izleyen yıllarda etkinliğini yitirse de, bu uzun soluklu mücadelenin somut sonuçlarından birini “2020’lerin DİŞK’i, emeğin Türkiye’si” hedefiyle Şubat 2020’de toplanan DİŞK 16. Ge-

nel Kurulunda, kadın işçilerin DİSK'in örgütsel faaliyetlerinde ve politikalarında daha etkin katılımını hedefleyen bir dizi tüzük değişikliğinde görmek mümkün. DİSK Anatüzüğü'nün konfederasyonun temel amaç ve ilkeleri ile konfederasyonun görev ve yetkilerinin tanımlandığı maddelerine "toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramı eklendi. Kadın çalışmalarının düzenli, verimli yürütülmesi ve dünya kadın hareketinin yakından takip edilmesi, kadın işçilerin çalışma hayatıyla ilgili sorunlarının saptanması ve bunlarla ilgili veriler ve politikalar üretilmesi amacıyla "Kadın Dairesi"nin çalışma alanları yeniden tanımlandı ve Tüzükte kadınların katılacağı çeşitli organlar oluşturuldu. Genel Kurulun Sonuç Bildirgesi'nde DİSK'in mücadele hedefleri arasında "kadınlara karşı şiddet"le mücadelenin etkin bir biçimde yürütülmesi için İstanbul Sözleşmesi'nin uygulanması ve ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'nin onaylanması, talepler yer aldı. Bu gelişmede kuşkusuz DİSK tarihinde ilk kadın Genel Başkan olan Arzu Çerkezoğlu'nun rolünün olduğu söylenebilir.

KESK tüzüğünde en başından itibaren toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmek amaçları arasında yer aldı. Yine tüzük maddesi olan KESK Kadın Meclisinin, KESK Kadın Sekreteri, KESK Kadın Birimi, KESK Yürütme Kurulu kadın üyeleri, KESK'e üye sendikaların Merkez Yürütme/Yönetim Kurulu Kadın Üyeleri, üye sendikalara bağlı şubelerin kadın meclislerinden; kadın meclisi olmayan iş kollarında kadın komisyonlarından gelen temsilcilerden oluştuğu belirtildi. Kadın Meclisi Konfederasyonun kadın politikalarını belirlemek ve Genel Meclis'e sunmakla görevli kılındı.¹² Eğitim-Sen'de 1998'den itibaren iki yılda bir yapılan genel kurullarda kadın komisyonlarının kurulması, kadınlara yönelik eğitim çalışmaları yapılması, cinsiyete dayalı ayrımcılıklarla mücadele edilmesi, karar organlarında kadınların aktif bir şekilde yer almasını sağlayacak mekanizmalar oluşturulması için kararlar alındı. Genel Merkez düzeyinde kadın komisyonu ve kadın sekreterliği kurulduktan sonra şubeler düzeyinde de kadın sekreterliği ve kadın komisyonlarının kurulması ve kadın kurultayları yapılması kararları alındı. Tüzük maddesi olan kadın sekreterlikleri şubelerde kurulmuş olan ancak birbirinden kopuk faaliyette bulunan kadın komisyonlarını "yan" faaliyet alanı olmaktan çıkarıp, temel faaliyet

12. <https://kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcileri-sendikalari-konfederasyonu-tuzugu/>

alanlarından biri haline getirdi. Yerelerde kadın çalışmalarına yönelik engelleme ve direncin kırılmasında da rol oynadı.

Eğitim-Sen Kadın Sekreterliği KESK içinde kadın emeği ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulup hayata geçirilmesinde en etkili sendika oldu. KESK Kadın Sekreterliğinin yürüttüğü bütün çalışmalar Eğitim-Sen Kadın Sekreterliği ile birlikte gerçekleştirildi. Eğitim-Sen tüzüğünde amaçlar arasında ataerkil sistem ve zihniyetin sorgulanması, cinsiyet özgürlüğü ve eşitliğin sağlanması, kadın üyelerin çalışma yaşamında ve sendikada kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözümler üretilmesi ve pozitif destek sunulması yer aldı. Kadın üyelerin yönetsel birimlerde yer alması için pozitif ayrımcılık uygulanacağı belirtildi. Kadına yönelik her türlü şiddet, cinsel taciz, tecavüz ve çocuk istismarı gibi fiillerde soruşturma süresince üyenin üyeliğinin askıya alınması ve suçun sabitliği durumunda üyelikten çıkarılması maddesi yer aldı.¹³ Ancak kongre ve kurultay kararlarına ilişkin Eğitim-Sen yayını (2010) kongre ve kurultaylarda cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması için pek çok karar alınmasına karşın özellikle sendika içinde kadınların karar ve temsil organlarına eşit katılımını öngören kararlarının tavsiye niteliğini taşıması, bağlayıcı nitelikte olmaması nedeniyle hayata geçirilemediğini söylüyor (age:3).

Sonuç

Sendikacı Kadın Kimliği (1998) kitabının sonuç bölümünde işçi sendikalarının uğradıkları güç kaybının belirli bir vadede onları kadınları üye kazanmak zorunda bırakacağı ancak o zaman gelene kadar mevcut yapı içinde kadınların sesinin duyulması ve sözlerinin dinlenmesi için bazı iradi müdahaleler gerektiğini söyledik. Bunların ilki, kadın hareketinin yükselen ivmesinin sendikalar üzerindeki etkisi idi. Diğer, uluslararası sendikal örgütlerin kadınların aktif temsili için geliştirdikleri stratejilerdi. Ancak üçüncü ve asıl etkileyici dinamik, üye kadınların hakları için verecekleri mücadelelerdi. Ancak kadınların sorunları tartışma, çözüm üretme ve politika önerme noktasında bir araya gelmeye ihtiyaçları vardı. Yapılacak işlerden ilki, kadın yapılarının sürekliliğe kavuşması için tüzük değişiklikleri yapılmasıydı. Bu türden tüzük değişiklikleri yapıldı, birçok sendikada kadın komisyonları daimi yapılar haline geldi. Eğitimler sürekliliğe kavuştu.

Ancak süreç gösterdi ki, bu iradi müdahale aslında sadece kadın hareketinden

13. <http://egitimsen.org.tr/hakkimizda/tuzugumuz/>

ve kadınlardan gelmiyor, sol eğilimli erkek sendika yöneticilerinden de geliyor. Ataerkil zihniyette gedik açılması, daha eşitlikçi tutum benimseyen yönetimlerin olduğu sendikalarda söz konusu oluyor. Bu yüzden kadınların az sayıda üye olduğu işçi sendikaları ör. Petrol-İş veya Birleşik Metal -İş'te kadın işçilerden gelen talepten ziyade erkek başkanların iradesiyle feminist uzmanlar işe alınıyor veya işlerine son veriliyor. Ancak feminist uzmanların varlığı sendikada kadın yapılarının oluşumu ve kadın sesinin duyulmasında kolaylaştırıcı oluyor. İşbaşındaki erkek yöneticilerin destekleyici tavrıyla tüzük değişikliği yapılıyor, kadın yapıları güvence altına alınıyor. Ancak bu yapıların çalışmaları yönetim değişikliğine bağlı zihniyet değişikliğinde kesintiye uğruyor veya göstermelik hale gelebiliyor. Henüz işçi sendikalarında kadınların yönetim kurullarında, genel kurul delegeliklerinde üyelik oranlarına uygun biçimde temsil edilmeleri (kota) için herhangi bir çalışma yok. Sorun saptamadan temsil aşamasına geçilebilmiş değil. Yine de kazanımları hiç küçümsememek gerekir.

Sendika uzmanı Nuran Gülenç'e göre "Amacımız tüm politikaları etkileyebilmek... O zaman sendikalar, herkesin sendikası olabilecek duruma gelecekler. Bu birden olmuyor, yıllarca sendikalarda kökleşmiş bir gelenek ve alışkanlıklarla ve iktidar alanları ile mücadele ediyorsunuz. Ama bu yolda önemli ilerlemeler kaydettiğimizi düşünüyorum. Sendikada kadınlara dair konuların konuşulma düzeyi, dil oldukça değişti. Sendikanın temel metinlerinde kadınların talepleri yer bulabiliyor. Genel Kurul kararlarında kadın talepleri mevcut. Son genel kurulda toplumsal cinsiyet çalışmaları, komisyon çalışmaları tüzük güvencesine girdi."¹⁴

Öte yandan KESK'te ve bağlı sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine dair duyarlılık en başından beri var oldu, eğitimlerin yanı sıra düzenlenen kadın kurultaylarında feminist akademisyen üyeler aktif görev aldı. Kurultayların hazırlık çalışmaları yerellerde kadın üyeleri harekete geçirdi, onların çeşitli etkinliklerle kurultaya yönelik çalışmalara katkı vermesini sağladı. Her ne kadar KESK ve bağlı sendikalarda en başından itibaren yönetime gelmek, yönetime talip olan siyasi grupların gücüne ve aralarındaki pazarlıklar sonucu belirlenen kotalara bağlı olsa ve farklı gruplardan kadınlar genel kurullarda birbiriyle çekişse de, kadın kurultaylarının hazırlık sürecinde ortak iş yapma deneyimini yaşadılar. Kurultay hazırlıkları bu bağlamda hem her yerde kadın üyeleri harekete geçirmede,

14. <https://www.kadinisci.org/2020/11/16/sendikalar-artik-cinsiyetcilikten-arinmalidir/>

örgütlerde dinamizm yaratmada etkili oldu, hem de merkezlerde oluşturulan kadın bakış açısının, farkındalığın yerellere aktarılmasında rol oynadı. Öte yandan kadınların siyasi grupların temsilcileri olarak yönetime gelebiliyor olması, önceliği siyasi grup çıkarlarının korunmasına vermek durumunda da bıraktı, bırakıyor. Bağımsız feminist kadınların aday olup seçilme şansı yok. Ancak feminist hareket siyasi gruplara mensup kadınları etkiliyor, kendi gruplarında seslerini duyurmak yönünde güçlendiriyor. Sendikaların karşılaştığı ikilem, siyasi iktidarın muhalif sendikalar üzerindeki baskısını çok artırdığı koşullarda siyasi gruba aidiyetin yönetime gelen kişilerin baskıya karşı direnme potansiyelini artırması ama aynı zamanda gruplar arası rekabetçi siyasal söylemin tabanda sıradan üyeler arasında faaliyetlerden uzaklaşmaya yol açan yabancılaştırıcı etkisi. Mevcut baskı koşullarında ikilemin nasıl aşılabileceğine dair pek ipucu görünmüyor.

Kaynakça

- AÇSHB, Çalışma Genel Müdürlüğü (2018) Çalışma Hayatı İstatistikleri
- Akgökçe N. (2020) Feminizm ve Sendikalar, içinde Saygılıgil F., Berber N. (der.) Feminizm, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Çoban B. (2013) Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler, Çalışma ve Toplum, 2013/3.
- Eğitim-Sen (2002) 1. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.
- Eğitim-Sen (2010) Eğitim-Sen'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kongre ve Kurultay Kararları, Eğitim-Sen Yayınları, Ankara.
- Erdinç I. (2014) AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler, Çalışma ve Toplum, 2014/2.
- Friedrich-Ebert Stiftung ve Tarih Vakfı (1999) Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları, Altı Sempozyum, İstanbul.
- Greene A.M., Kirton G. (2002) Advancing Gender Equality: The Role of Women-Only Trade Union Education, Gender, Work and Organization. Vol. 9 No. 1.
- Keleş D. (2018) Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açılarına İlişkin Bir Değerlendirme, Çalışma ve Toplum 2018/4.
- KESK (1998) II. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.

KESK (2002) IV. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu, Ankara.

Kurtoğlu A., Fougner T. (2008) "Küresel sermayeye karşı küresel kadın dayanışması": Novamed grevi ve ötesi", içinde Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları , Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Özar Ş. (2012) "Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları", içinde A. Makal, G. Toksöz (Der.) Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği içinde, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Toksöz G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", A.Ü. SBF Dergisi, Cilt 49, Sayı 3-4.

Toksöz G., Sayılan F. (1998) "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar" Fevziye Sayılan ile birlikte, A.Ü. SBF Dergisi, cilt 53, No:1-4.

Toksöz G., Erdoğan S. (1998) "Sendikacı Kadın Kimliği", İmge Yayınları, Ankara.

Toksöz G. (1999) "Sendikalarda Kadın Eğitimi Konusunda Dünya Deneyimi: ICFTU ve ICEM Eğitim Materyalleri" Friedrich-Ebert Stiftung ve Tarih Vakfı, Sendikal Eğitim Atölye Çalışmaları, İstanbul.

Ünlütürk Ulutaş Ç., Pala Z. H. (2012) "Sendikalarda Kadın sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV, Bildiriler içinde, Petrol-İş Yayını, İstanbul.

Urhan B. (2014) Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, KADAV Yayınları, İstanbul.

Ekonomik Kriz ve Muhafazakârlaşma

Kıskacında Kadın Emegi

Gamze Yücesan Özdemir *

Sevgili Genel-İş üyesi, DİSK üyesi kadınlar, ilk olarak beni bu etkinliğe çağırdığınız için teşekkür ederim. Sizlerle bir yandan ekonomik krizin, diğer yandan muhafazakarlaşmanın çifte saldırısının odağındaki biz kadınların ne yaşadığını ve bu kıskacıtan çıkış yollarımız üzerine tartışmak, ortak bir mücadelede birleşmek çok kıymetli.



Memleket bir yandan derin bir iktisadi ve siyasal krizin içindeyken ve ekonomik göstergeler, siyasal alanda yaşanan gelişmeler krizin daha da derinleşeceğine, toplumsal-sınıfsal eşitsizliklerin artacağına işaret ederken, kadın emekçiler bugün hem toplumsal ve siyasal yaşamın her alanında gerçekleşen tüm müdahalelerin hem de kadının bireysel ve toplumsal varoluşuna yönelik saldırı politikaların kıskacındadır. Bu bakımdan, memleketin içine girdiği bu girdabı en acımasız, en sert ve şiddetli deneyimleyenler de kadınlardır.

I. Kadın, Emek ve Yaşam İlişkisine Nasıl Bakmak Gerekir?

Kadınların emek ve yaşamla girdikleri ilişkiye nereden bakacağımız mücadele pratiğimizi de şekillendirmiş olur. Bu bakımdan, kadın meselesini öncelikle sınıflar üzerinden ve toplumsal dönüşüm üzerinden düşünmek gerektiğini vurgulamak isterim. Toplumsal cinsiyet meselesini yalnızca birey, kimlik ve yaşam tarzı şeklinde tartışılmak, laikliğin politik ve düşünsel olarak geri planda kalmasına da yol açıyor.

Kadın emekçilere ilişkin yürüteceğimiz her tartışma kendinden menkul gerçeklerle değil; ekonomik, politik ve ideolojik yapıların bütünlüğü içinde kavranabilecek gerçekliklerdir. Bu yüzden, kadın sorununu ayrıksı ve bağımsız bir alan olarak

* Prof. Dr.-Ankara Üniversitesi Gazetecilik Bölümü öğretim üyesi

değil; toplumun ve toplumsal mücadelenin organik ve belirleyici bir boyutu olarak değerlendirmek gerekiyor. Bugün kadınların içinde bulunduğu gerçeklik sınıf ilişkileridir, üretim ilişkilerinin sonucudur. Üretim ve ev içi emekle somutlanan yeniden üretim koşullarıdır.

Kadının kurtuluşunu ve toplumun yeniden kuruluşunu birlikte düşünmeliyiz. Kadın emekçilerin mücadelesi bugün tam da üretimin özel mülkiyet dışında, kolektif olarak örgütlenip yönetilebileceği; çalışmanın, eğitimin, sağlığın, konutun bir hak olarak düzenlenebileceği; herkesten gücüne göre ve herkese gereksinimine göre zenginlik dağıtımı yapılabileceği yeni bir toplumun kurulması içinden düşünülmelidir. Buradan bakınca dışsal gelişmeler değil, kadınların deneyim birikimleri ve mücadeleleri yol gösterici olacaktır.

II. Günümüzde Kadın Emekçiler

Çalışma Hayatında (Olamayan) Kadınlar

Kadınların çalışma yaşamına katılımının çok düşük olduğu hepimizce bilinen bir gerçek. Bugün, çalışma çağındaki 30 milyon kadından yalnızca 10 milyon çalışma yaşamına katılabiliyor. Bu 10 milyondan ise yaklaşık 6 milyonu istihdam altında. Salgınla birlikteyse, kadınların hem çalışma yaşamına katılımı hem de istihdamı daha da düştü. Bugün 10 kadından 2'si istihdamdayken, her 2 kadından 1'i kayıtdışı çalışıyor.

Bir yandan kadınların çalışma yaşamına katılımı düşerken, diğer yandan çalışma yaşamında bulunan kadınlar büyük bir işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya. İstihdam altında olanlar ise ucuz, geçici ve güvencesiz işlerde çalışıyorlar. Çalışan her iki kadından biri asgari ücretin altında çalışıyor. Asgari ücret ile kadınların ortalama ücretleri arasındaki fark giderek azalıyor. Bu yüzden açık ki, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, siyasal krizi ve bununla birlikte salgın koşullarını en sert deneyimleyenler kadınlardır.

Üretim alanında kadınlar bir yandan iş gücü piyasasına girişte ciddi zorluklarla karşılaşılıyorlar. Diğer yandansa çalışabilen kadınlar düşük ücret ve güvencesizlikle çevrelenmiş durumdadır. Esnek çalışma artarken, kadın emekçiler arasında uzaktan çalışma giderek yaygınlaşıyor. Çalışan kadınların evden çalışmak zorunda

kalmaları, aynı anda pek çok işle uğraşmalarını ve hem evin bakım işlerini hem de ücretli çalışmanın gerekliliklerini aynı anda yerine getirmelerini mecbur kılıyor. Bu süreçte, ev içindeki emeğin eşitsiz bölüşümü, toplumdaki eşitsiz işbölümüyle katmerleniyor. Evde çalışmanın getirdiği maliyetler, çalışan kadınların kendisi ya da hane bütçesi için ayrıca yük oluyor.

İşyerinde Kadınlar

Pandemi ile birlikte kadınların çalışma saatlerinin daha da arttığını, özellikle salgının kritik sektörlerinde uzun saatlerce çalışmanın yaygınlaştığını görüyoruz. Erkeklerle göre daha sağlıksız ve geçici, kayıt dışı işlerde çalıştırılırken erkekler kadınlara oranla 31,4 daha fazla gelir elde ediyor.

İşyerlerindeki ayrımcı politikalardan en fazla etkilenen yine kadınlar. Angarya, mobbing, cinsel taciz ve şiddet kadın işçilerin çalışma koşullarını doğrudan şekillendiren gerçeklikler.

Güvencesizlik denildiği zaman akla ilk olarak sosyal güvence, kayıtdışı çalışma gelebilir ama güvencesizlik bunları aşan; birbirine içkin, karmaşık bir olgu. İstihdam güvencesizliği, iş güvencesizliği, sendikal güvencesizlik, demokratik güvencesizlik ve belki de en büyük halka olan irade güvencesizliği -artık yaşamı değiştirecek gücü kendinizde bulamamanız- bu olguya dahildir.

Toplumsal Hayatta Kadınlar

Yeniden üretim alanında da hane işleri ve aile bakımı gibi görevler büyük ölçüde kadının üzerine bırakılmakta ve bu süreç doğallaştırılmakta. Bu işleyişin büyük bir kısır döngü yarattığı, kadınlar için çifte bir yük oluşturduğu ve bunun da kadınları derin bir yoksulluğa ittiğini söylememiz mümkün.

Ekonomik kriz ve salgınla birlikte ev içi sorumluluklar kadınlar için çok daha yıpratıcı hale geldi. Evin sağlık ve hijyen koşullarının sağlanması, ev halkından istihdama katılanların yeniden üretimi, okula gitmeyen çocukların eğitimi, yaşlıların bakımı ve bazı durumlarda evde çalışma gibi çok sayıda pratik kadınların yaşamlarını cendereye almakta. Özellikle yoksul evlerde gündelik hayatın devamının sorumluluğu kadınların omuzlarında. Dolayısıyla insanlar işe gitmek için

uyanırken, kadınlar işe uyanıyorlar.

Kadın emekçiler salgında ev ve aileyle kuşatılırken ya evden parça başı üretimle ya da esnek ve güvencesiz işlerde yarı zamanlı istihdam ediliyorlar. Ya da çoğu kadın emeğini satamayacak duruma geliyor. Kayıt dışı çalışanlar, hizmet sektöründe çalışanlar, ev temizliğinde çalışanlar işsizliğe mahkum oluyor. Salgında çoğu kadın emekçi istihdam dışına itiliyor.

Kadınlar çalışma yaşamında, toplumsal yaşamda ve ev içinde yoksulluğun en çok vurduğu kesimdir. Güvencesiz çalışma koşullarında işçileşen kadınlar, ücretli iş ilişkisi içine girse de yoksulluktan kurtulamıyorlar. Yoksulluk, hane reisinin kadın olduğu evlerde en kötü şartlarda ortaya çıkıyor. Diğerlerinden daha çok çalışıp daha az kazanmakla kadın olmak eşanlamlı hale geliyor.

Kadınlar için yoksulluk ne kadar yakıcı bir diğer sorunsal, gericilik üzerinden gelişen tahakküm de o denli büyük bir sorun. Kadınlar; çocukluktan gençliğe, eğitimden mesleğe, gündelik hayattan toplumsal yaşama kadar her alanda kuşatma ve tehdit altındalar. Ne giymesi, nasıl yaşaması, kaç çocuk doğurması, eşine itaat etmesi ve asıl işinin annelik olması kadına söylenir. Kadın hamileyken sokakta gezmemesi, uluorta kahkaha atmaması gerekendir.

Bu gericilik, kadınların toplumsal yaşamda erkeklerle eşit yurttaşlar olarak var olmasının önünde engeldir, kadınların bilimsel eğitime ulaşmasını kısıtlar; kız çocuklarının okula ve eğitime ulaşımına set çeker. Bu gericilik, kadın emeğinin sömürüsünü gizlerken, sermaye-emek ilişkilerinin üzerini, iş kazalarına fitrat diyerek; kayıt dışı çalışmanın ve taşeronlaşmanın ağır sömürüsünü işçi-işveren arasındaki ortak dindar pratiklerle geçiştirerek; işçileri itaatkarlaştırarak ve şükrettirerek örter. Toplumun dinselleştirilmesi kaçınılmaz olarak kadınları toplumsal yaşamdan dışlarken, toplumsal yaşamda nasıl, ne kadar ve ne biçimde var olabileceği de tartışma konusu oluyor. Ve bütün bunların kadın emekçilerin, yalnızca bireysel yaşamında değil toplumsal yaşamda da söz sahibi olmasını ve bu deneyim içinde kendi özgül niteliklerini kaybetmeden var olabilmesini içeren özgürlüğü giderek daha da kısıtlıyor.

Neoliberal istihdam ve emek politikaları da iktidarın kadın ve aile konusundaki

siyasal hedefini büyütmesine maddi bir temel sağlıyor. Kadınlara esnek çalışma olanağı getiren, her çocukta 100-200 TL destek paketleri, kadınların çalışmasını ancak evdeki ‘esas görevlerini’ yerine getirmesi şartına bağladı. Bunu engelli ve yaşlı bakımından kadını sorumlu tutmak takip etti. Pandemi koşullarında bu durum pekiştirilerek sürdürülüyor.

Salgın ve ekonomik kriz, toplumda kadınlara yönelik şiddeti derinleştiriyor. Salgınla derinleşen toplumsal kriz ortamı, eve kapanmak zorunda kalan kadınlara dönük gerici refleksleri ve şiddeti de körüklüyor. Tüm bu koşullar, kadınların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını tehdit etmenin yanı sıra çaresizlik, güvensizlik ve umutsuzluk gibi eğilimlerini güçlendiriyor. Cinsel istismar, zorla evlilikler, şiddet ve kadın cinayetleri norm haline gelirken kadına dair her konuda konuşma ve eyleme hakkını erkeklerin iradesinde gören bir anlayış hâkim hale gelmektedir.

III. Kadınlar; Mücadeleleri ve Hak Talepleri

Bugün, gericilik, yoksulluk ve ayrımcılık cenderesinde sıkıştırılan kadınların mücadelesini hem tarihsel hem de güncel bağlarıyla yeniden oluşturmak en temel ihtiyacımızdır. Kadının özgürleşmesi, gericilik ve yoksulluğun kasvetini dağıtacak en büyük güçtür. Bu “özgürleşme”, bireysel hareket serbestisi ya da kendi bedeni üzerindeki hâkimiyet ile sınırlandırılmayacak kadar büyük bir ufkun parçasıdır. Kadının özgürleşmesi ile emekten yana, laik ve kamucu bir toplum inşası birbirinden ayrı düşünülemez.

Tarihte kadın mücadelesinin bütün parlama anları, kadınlar için mücadeledeki yerleri ve eylemlilikleri ile “yoldaş” olarak; toplumsal yaşamda eşit haklara sahip “yurttaş” olarak; toplumsal cinsiyet ilişkilerinde “özgür” birey olarak birikimler yaratmıştır. Çünkü sırtına çöken bu çok katmanlı karanlığı kaldırmaya yeltenen, kendi kurtuluşunu arayan, kendilerini çevreleyen tüm bu koşullara itiraz eden kadınlar “Yurttaş, Yoldaş ve Özgür Kadınlar” talepleriyle bu karanlığı dağıtacak itiraz, irade ve mücadelenin de en büyük taşıyıcısı olurlar.

Kadınların yoldaşlık, yurttaşlık ve özgürlük yolundaki birikimini bugünün gericilik ve yoksulluk karşıtı mücadelesine taşımak gerekir. Yoldaşlık, kadınların gelecek ufku doğrultusunda birleşmişlik, inanç ve dayanışma bağları ile kurulan mücadele

içinde yer almasıdır. Kadınlar, siyasallaşma pratiklerinde getirdikleri yenilikçi değerlerle, siyasete katılımda yarattıkları araçlar ve iletişimle birlikte yoldaşlığı zenginleştirip geliştirirler. Bu süreçteki üretken ve yaratıcı enerjileri tekrar hatırlamalı, bunları yeniden yaratmanın koşulları üzerine düşünmeliyiz.

Siyasal iktidarın her türlü baskısı kadınların doğrudan meselesi ve müdahale alanıdır. Yoldaşlık, yoksulluğa ve gericiliğe yaslanarak halk üzerinde baskı kuran güçlere karşı sıradan ve sahici kadınların kendi kaderlerini ellerine alma mücadelesidir.

Yurttaşlık, gericilik ve yoksulluk karşısındaki en ön barikatlardan biridir. Yurttaşlık, kadınların emek eksenli kolektif taleplerini hak seviyesine çıkarmayı gerektirir. Bugün toplumsal yaşamı parçalayan farklılıklar yerine kadınların mücadelesi, ortaklaşan talepleri dillendirmelidir. Sömürüyü oluşturan değerler, normlar ve ilişkiler zinciri karşısında toplumsal dayanışmayı geliştirme talebi, günümüz için yakıcı bir taleptir. Kadın ve erkek, yaşamın üretiminde ve yaşamdan pay almada aynı haklara ve kolektif sorumluluklara sahipse ancak yurttaşlıktan söz edebiliriz.

Kadının özgürleşmesi, gericilik ve yoksulluğun kasvetini dağıtacak en büyük güçtür. Özgürleşme, bireysel hareket serbestisi ya da kendi bedeni üzerindeki hâkimiyet ile sınırlandırılmayacak kadar büyük bir ufkun parçasıdır. Kadının özgürleşmesi ile emekten yana, laik ve kamucu bir toplum inşası birbirinden ayrı düşünülemez. Bugün de özgürlük, kadının yalnızca bireysel yaşamında değil toplumsal yaşamda da söz sahibi olmasını ve bu deneyim içinde kendi niteliklerini kaybetmeden var olabilesini içerir.

İtirazlar ve Direniş Kadınlaşıyor

Son yıllarda memlekette kadın mücadelesinin toplumsal muhalefeti yükselttiği ve mücadelenin kadınlaştığı karşılıklı bir süreçten bahsedebiliriz. Kadınlara yönelik inşa edilmeye çalışılan rejim ne kadar sertleşiyorsa mücadele de o kadar kadınlaşıyor. Kadın cinayetlerine karşı isyanlar, çocuk istismarlarına karşı eylemler gibi pek çok itiraz ve direniş, kadınların siyasallığı ile yükseliyor. Termik santrale karşı zeytin ağaçlarını korumak için direnen Yırcalı kadınlardan, Kaz Dağları'nda altın madenlerine karşı direnen kadınlara kadar memleketin her yerinde kadınlar toplumsal itirazların ve mücadelelerin temel özneleri haline dönüşüyor.

Diğer yandan kadınlar, işçi direnişlerinde, sendikalaşma mücadelesinde öne çıkıyor. Kararlı, uzun direnişlerin yılmaz savunucu öznelerine dönüşüyor. Sendikalaştıkları için işten atılan çoğu kadın işçinin sürdürdüğü Flormar Direnişi, Alpin Çorap'ta, Farplas Fabrikası'nda, Pas South Fabrikası'nda eylem ve direniş süreçlerini en önde kararlılıkla sürdüren kadın işçiler ve elbette Genel-İş'in, DİSK'in yürüttüğü mücadelede kadınların gün be gün en ön saflarda ve sayıları artarak varlık kazanması mücadelenin kadınlaştığının sınıftan doğru en güncel göstergeleridir.

Kadınların Hak Talepleri

Kadın yoksulluğunu ortadan kaldırmak tüm kadınlara eğitim imkanının olduğu, gelir getirici istihdam imkanlarının bulunduğu, yeniden üretimin toplumsallaştığı, kadınların kendi yaşamları üzerinde irade sahibi olduğu, siyasette ve karar alıcı mekanizmalarda eşit yer aldıkları bir toplumda mümkündür.

Kadın emekçilerin sürdürdüğü mücadelede kadınların bilimsel eğitime ulaşması talebi vazgeçilmezdir. Çocuklarımızın hayatlarını karartmak, onları itaat ve korku aşılayan bir eğitime mahkum etmek isteyenlere karşı durmak, iktidarlarını kalıcı kılmak için her geçen gün yerleştirmeye çabaladıkları küçümseyen, çaresiz bırakan, değersiz hissettiren ve soluk aldırmayan gerici eğitimi reddetmek bu talebin bir parçasıdır.

Güvencesizliğin her boyutuyla ortadan kaldırılması, geçici-esnek çalışmanın ortadan kaldırılması ve insan onuruna yaraşır, güvenceli, insanın yaratıcılığını ortaya koyabildiği, iyi ücretler alabildiği işleri talep etmek mücadelemizin bir parçasıdır. Tüm mesleklerin kadınlara açık hale getirilmesi, koruyucu iş yasaları ve sosyal haklar ve kadının özgürleşmesi sağlayan düzenlemeler hiç vazgeçilmez taleplerimiz olmaya devam ediyor.

Kadın emekçilerin bu ülkenin yurttaşları olarak sosyal haklara sahip olması gerektiğini vurgulamak belki de her zamankinden önemli. Kadın emekçiler lütuf ya da hayırseverlik değil yurttaş olarak sosyal haklarını talep etmelidir. Bakımın kamusal paylaşımı ve anneye çocukla ilgili sorumluluklar konusunda destek konusunda devleti sorumluluğa çağırarak bir zorunluluktur.

Kadınların toplumsal yaşamda var olabilmesi için vazgeçilmezdir. Özgürleşme, bireysel hareket serbestisi ya da kendi bedeni üzerindeki hakimiyet ile sınırlandırılmayacak kadar büyük bir ufkun parçasıdır. Kadının özgürleşmesiyle emekten yana, laik ve kamucu bir toplum inşası birbirinden ayrı düşünülemez. Bugün de özgürlük, kadının yalnızca bireysel yaşamında değil, toplumsal yaşamda da söz sahibi olmasını ve bu deneyim içinde kendi niteliklerini kaybetmeden var olabilmesini içerir.

Siyasette eşitlik ve karar alıcı mekanizmalarda kadınların yer alması talebi toplumsal yaşamda var olabilmesinin önemli bir sac ayağıdır. Mücadelesi hem kadının hem de toplumun kurtuluş mücadelesi olan kadınlar güçlü teorik, politik ve pratik birikimle bu karanlığı yırtacaktır.

İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Hakkındaki Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi (No.190) ve Tavsiye Kararı (No.206)^{1, 2}

Kadriye Bakırcı*

İş yaşamındaki genel olarak şiddet ve tacizin, özel olarak toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizin boyutlarının ve iş yaşamındaki şiddet ve tacizin maruz kalanlar, iş dünyası ve toplum üzerindeki yıkıcı etkilerinin yapılan araştırmalar ve yayınlarla ayyuka çıkması, küresel düzeyde sendika ve konfederasyonlar dahil hükümet dışı kuruluşların bu konuyu gündemlerine almış olmaları, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği belgelerinde işyeri dahil kamusal alanda şiddet ve tacize ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olması, ev içi şiddetin iş yaşamı üzerindeki etkilerinin ortadan kaldırılması konusunda bazı devletlerde düzenlemeler yapılmış olması, UÇÖ'nün de özel olarak iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması ile ilgili bağlayıcı bir belge hazırlamasının ve kabul etmesinin yolunu açmıştır.



UÇÖ, 2019 yılının Haziran ayında, iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması ile ilgili önemli yenilikler içeren 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul etmiştir.

1. Geniş bilgi için bkz. Kadriye Bakırcı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı ışığında İŞ YAŞAMINDA ŞİDDET, TACİZ, MİSİLLEME VE EV İÇİ ŞİDDET, TBB Dergisi 2020 (151), <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2020-151-1940>.

2. Bu yazı KESK Kadın Dergisi 2021/12. Sayısı'nda yayınlanmıştır.

* Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

İş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması konusundaki ilk uluslararası ve ilk bağlayıcı belge olan 190 sayılı Sözleşme, Fiji ve Uruguay tarafından onaylandıktan sonra 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve Kasım 2021 itibarıyla Arjantin, Ekvador, Namibia, Somali, Mauritius, Yunanistan ve İtalya tarafından onaylanmış bulunmaktadır. Sözleşme'nin kapsamı son derece geniştir. Sözleşme'nin amaçları bakımından iş yaşamında “şiddet ve taciz” terimi, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, tek bir olay veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya tehditleri ifade eder.

Sözleşme uyarınca iş yaşamında “şiddet ve taciz”, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı şiddet ve tacizi de kapsamaktadır. Sözleşme, ister kentsel ister kırsal alanda olsun, hem kayıtlı hem kayıtdışı ekonomideki, hem özel sektördeki hem kamu sektöründeki tüm sektörleri kapsamaktadır. Sözleşme, tüm bağımlı ve bağımsız çalışanları, mesleki eğitim alan kişileri, işten çıkarılanları, gönüllüleri, iş arayanları, iş başvurusunda bulunanları ve işverenler yanında bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getirenleri de kapsamaktadır. Sözleşme'nin şiddet ve tacize karşı sağladığı koruma, “işyeri” ile ve yalnızca iş esnasında meydana gelen şiddet ve tacizle sınırlı değildir. Sözleşme, hem çalışma yeri olan veya çalışma yeri sayılan her yerde, işe gidiş gelişte, işveren tarafından sağlanan ikametgahta, işverenin otoritesi altındayken, işle bağlantılı faaliyetler ve iletişimde, işle bağlantılı seyahat ve sosyal faaliyetlerde veya işten kaynaklanan şiddet ve tacize karşı koruma sağlamaktadır.

Sözleşme, ayrımcılığı, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan her türlü şiddet ve taciz oluşturan davranış ve uygulamaları veya tehditleri ve misillemeyi yasaklamaktadır. Sözleşme, ev içi şiddetin de maruz kalanların istihdamını, verimliliğini, sağlık ve güvenliğini etkileyebileceğini vurgulamakta ve taraf devletlere, çalışan ve işveren örgütlerine ve işgücü piyasası kuruluşlarına ev içi şiddetin etkilerini tanıma ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde iş yaşamında etkisini hafifletme yükümlülüğü getirmektedir.

Sözleşme ve Tavsiye Kararı incelendiğinde, devletlere ve iş yaşamında yer alan aktörlere getirdiği yükümlülükler dört başlık altında sınıflandırılabilir: şiddet ve tacizi önleme, maruz kalanları koruma, şiddet ve taciz uygulayanlara yaptırım uygulama, şiddet ve tacize maruz kalanlara giderim sağlama ve iş yaşamında şiddet ve tacize bütüncül bir karşılık verme.

Sözleşme, Sözleşme'nin hükümlerinin, ulusal hukuk veya düzenlemeler yoluyla ve ayrıca mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler oluşturulması yolu da dahil toplu sözleşmeler veya şiddet ve tacizi kapsayacak ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemler aracılığıyla uygulanacağını öngörmektedir. Sözleşme ve Tavsiye Kararı, iş yaşamında şiddet ve tacize karşı alınacak bütün önleyici, koruyucu ve yaptırım içeren önlemlerin, çalışanlar, çalışan örgütleri ve işveren örgütlerinin katılımı ile alınmasını öngörmektedir.

Sözleşme, iş yaşamıyla ilgili taciz ve şiddetle mücadelede küresel olarak geçerli standartları, devletlerin ve iş yaşamıyla ilgili diğer aktörlerin alması gereken önlemleri, şiddet ve tacize uğrayanların haklarını düzenleyen ilk uluslararası araçtır. Sözleşme'nin öngördüğü yenilikler şunlardır: İş yaşamında şiddet ve tacizin tanımının yapılmış olması; Şiddet ve taciz sayılan tüm davranışların yasaklanmış olması; Koruma kapsamının bağımlı çalışanlarla sınırlı olmayıp, bağımsız çalışanları, stajyer ve çıraklar dahil mesleki eğitim alan kişileri, işten çıkarılanları, gönüllüleri, iş arayanları, iş başvurusunda bulunanları kapsaması; Şiddet ve tacizin açıkça çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkıyla ilişkilendirilmesi, şiddet ve tacizin risk değerlendirmesine dahil edilmesi ve çalışanlara işi yapmaktan kaçınma hakkının tanınması; Ev içi şiddetin iş yaşamındaki şiddetle ilişkilendirilmesi; İş yaşamında şiddet ve taciz konusunda uzman mahkemeler kurma yükümlülüğü öngörülmüş olması; Cezai takibat dışındaki süreçlerde iş yaşamındaki tüm şiddet ve taciz biçimlerinde ispat yükünün uygun olduğu şekilde değiştirilmesinin talep edilmesi; Müşteki ve mağdurlar için hukuki çözüm yolları dışında, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yollarının öngörülmüş olması.

Vurgulamak gerekir ki, iş yaşamını düzenleyen bir uluslararası Sözleşme'de, ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortaya konması ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkisini hafifletme konusunda taraf devletlere yükümlülükler öngörülmüş olması ve

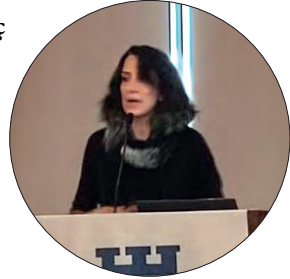
iş yaşamında şiddet ve taciz konusunda uzman mahkemeler kurma yükümlülüğü öngörölmüş olması çığır açıcı yeniliklerdir. Tavsiye Kararı'ndaki, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize maruz kalanları desteklemek için özel polis birimleri veya özel eğitimli memurların görevlendirilmesi tavsiyesi dahil destek hizmetleri ve uğranılan zararını giderim yolları ile ilgili tavsiyeleri de iş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin önemli yeniliklerdir.

Bakım Emeği Sorunu: Türkiye’deki Mevcut Bakım Hizmetleri Bağlamında Bir Değerlendirme

Özge Sanem Özateş Gelmez*

Kadın Emeğini Değersizleştiren Ataerkil Bir Araç Olarak Cinsiyetçi İşbölümü

Atanmış cinsiyetlerin, toplumsal süreçlerle kategorik farklılıklara dönüştürüldüğü ataerkil sistemin temel araçlarından biri olarak rol oynayan cinsiyetçi işbölümü, geçmişte olduğu gibi günümüzde de kadınlar için biçilen görev, rol ve sorumlulukların kadınların yaşamlarının, bedenlerinin, emeklerinin kısaca varoluşlarının karşısında şekillenmesine neden olmaktadır. Simone de Beauvoir’ın “kadın doğulmaz kadın olunur” diyerek işaret ettiği üzere, dişil olanın, kendi seçimleri ve kararları doğrultusunda bu süreci biçimlendirdiğini söylemek mümkün değildir.



İnsanlık tarihine bakıldığında cinsiyetçi işbölümünün, üretim ilişkilerinde yaşanan değişimle birlikte ortaya çıktığı görülmektedir. Marx ve Engels’in (1845-46 [2010]) birlikte yazdığı Alman İdeolojisi isimli eserde, işin ve ürünlerinin hem niceliksel hem de niteliksel olarak eşit olmayan bir biçimde dağılımını içeren işbölümünün ilk biçiminin kadının, çocukların ve tohumun erkeğin kölesi olduğu aile içindeki mülkiyet ilişkilerinde görüldüğü, dahası işbölümü ve mülkiyetin, ilki faaliyete göre ikincisi ise faaliyetin ürününe göre anlatılmak istenen olmak bakımından özdeş deyimler olduğu iddia edilir (1845-46 [2010:

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü & Hacettepe Üniversitesi Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜSPAM)
sanemozge@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5990-4480>

58]). Eserde, işin gönüllü olarak bölünmediği sürece, insanın kendisine dayatılan, onun dışına çıkmadığı ve bu yönüyle insanı köleleştiren yabancı bir güce dönüştüğü vurgulanır (1845-46 [2010: 59]). Engels (1884 [2009: 80]), 'Ailenin, Devletin ve Özel Mülkiyet'in Kökeni' isimli eserinde bu iddiayı sürdürerek, tarihte ortaya çıkan ilk sınıf çatışmasının, bir evlilik ilişkisi içinde kadın ile erkek arasında uzlaşmaz bir zıtlık olarak kadının, erkek tarafından baskı altına alınmasıyla gerçekleştiğini vurgular.

Kendi bedeni ve emeği üzerindeki tasarruf hakkı cinsiyetçi işbölümü sonucu elinden alınan kadının, bir yandan kamusal alanda var olma biçimleri ve sınırları kendi iradesi dışında çizilirken, diğer yandan özel alana atfedilen tüm işlerin kadın tarafından sorgusuzca yapılması beklenir. Ataerkinin sürdürülmesine ve pekiştirilmesine hizmet eden cinsiyetçi işbölümü, ev işleri ile aile üyelerinin ihtiyaçlarının ve bakımının karşılanmasına yönelik işlerin, kadın doğasına uygun olduğu savıyla kadınlar tarafından yapılması kabulünü normalleştirir. Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanı tarafından yayınlanan Dünya Kadınları 2020 Eğilimler ve İstatistikler raporunda, ev işleri ve bakım işlerinin kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz dağıldığı, kadınların erkeklerden bu işler için 2.5 saat daha fazla zaman ayırdığı vurgulanmıştır (UN DESA, 2020). OXFAM tarafından yine 2020 yılında yayınlanan Bakım Zamanı raporunda da özellikle yoksulluk içinde ve ötekileştirilmiş gruplarda yaşayan kadınların bakım işleri için günde 14 saate kadar (erkeklerin üstlendiği bakım işinin beş katından fazla) zaman harcadıklarına dikkat çekilmiştir. Hane içinde bakıma gereksinim duyan ağır engelli hasta bir kişinin varlığı durumunda bakımdan sorumlu görülen kadınların bir günde harcadığı zaman (11 saat 12 dakika), erkeklerin ayırdığı zamanın (2 saat 13 dakika) yine beş katının üstüne çıkmaktadır (Özateş, 2015: 260).

Başta bakım işleri olmak üzere, ev içine atfedilen tüm işlerin kadın tarafından yapılması kabulünün normalleştirilmesi, tüm bu işler için kadınlar tarafından sarf edilen emeğin değersizleştirilmesini ve görünmez kılınmasını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla cinsiyetçi işbölümü sonucunda tüm ev içi işlerin -emek zamanının uzunluğuna ve verilen emeğin yoğunluğuna rağmen karşılıklılandırılmayan işler olarak-, değersiz bir emeğin ürünü olduğu kabul edilmektedir (Özateş, 2015: 26).

Değersizleştirilen Bir Değer Olarak Bakım Emegi

Kadına atfedilen ve değersizleştirilen ev içi işlerin bir bölümü, ev işleri olarak adlandırılabilir olan temizlik, bulaşık, çamaşır, yemek, alışveriş, tamirat ve onarım gibi işlerden oluşmaktadır. Ev içi işlerin diğer bölümü ise hastalık, yaş ya da engel durumuna bağlı olarak kişilerin kendilerince karşılanması mümkün olmayan temel gereksinimlerinin giderilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen bakım işleridir. Dolayısıyla bakım emegi öncelikle, kendi ihtiyaçlarını karşılamak için başkalarının desteğine kaçınılmaz olarak bağlı olan çocuk, hasta, yaşlı ve engellilerin yemek yemesine, yıkanmasına, uyumasına, ilaçlarını almasına yardımcı olma gibi fiziksel ve tıbbi gereksinimlerin karşılanması için harcanan emek ile bu kişiler için sorumluluk alma, eğitimlerine yardımcı olma ve süpervizörlük yapma gibi duygusal gereksinimlerinin karşılanması için harcanan emektir. Ancak bakım emegi, başkalarının bakımına zorunlu olarak gereksinim duyan bireylerin ötesine geçerek, bakıma gereksinim duymayan yetişkinler için de sunulmaktadır (Waerness, 1984'den aktaran Gardiner, 2000: 96).

Bakım hakkının temel bir kişi hakkı olarak korunabilmesi için kamusal sosyal hizmetlerin, bakım hakkını tüm yurttaşlar için eşit biçimde koruyacak biçimde planlanması ve uygulanması gerekmektedir. Başkalarının bakımına kaçınılmaz olarak gereksinim duyan çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bireylerin bakımlarının özel alana ait bir sorumluluk olarak görülerek, kadınların ev içinde verdiği emekle karşılanmasını beklemek, bakımın bir hak olarak korunmasında devletin sorumluluğunun üstünü örtmektedir. Bu anlamda, devletten hayata geçirmesi beklenen kreş, gündüzlü ve yatılı bakım merkezleri gibi kamusal bakım hizmetlerine yönelik düzenlemelerin yapılmamış olmasının ya da ihtiyacı karşılayacak nitelikte ve nicelikte olmamasının yarattığı boşluğun hane içinde kadınların sarf ettiği emekle kapatılması beklenmektedir.

Kadınların bedenleri ve emekleri üzerinde normlar getiren ataerkil sistem, kadınların çocuk doğurmalarının ve doğurdukları çocuklar için bakım sağlamalarının, kadının öncelikli işlevi olduğu algısını yaygınlaştırmaktadır. Bu sistemde kadınların doğurdukları çocuklar için verdikleri bakım emeğiyle, onların sisteme uyumlu birer birey olarak yetiştirilebileceği ve bu anlamda emek gücünün kuşaklar düzeyinde yeniden üretiminin sağlanabileceği öngörülmektedir. Özel koşulları

ve nitelikleri nedeniyle zorunlu olarak başkasının bakımına ihtiyaç duymamakla birlikte, özellikle haneye gelir getiren erkeğin yeniden çalışabilir duruma gelmesi için ihtiyaçlarının karşılanması ise günlük düzeyde emek gücünün yeniden üretimi anlamına gelmektedir. Her iki koşulda da görünmez kılınmış ve değersizleştirilmiş olan kadının bakım emeği, kapitalist sistemin devamının sağlanabilmesi için vazgeçilmez bir nitelik taşımaktadır (Özateş, 2015).

Bakıma zorunlu olarak gereksinim duyanların ihtiyaçlarını karşılamasına ve emek gücünün hem günlük hem de kuşaklar düzeyinde yeniden üretimini sağlamasına karşın değersizleştirilen ve görünmez kılınan bakım emeği esasen, bakım verilen kişilerin ötesine geçerek toplumsal bir yarar sağlamaktadır. Zira insanlığın varoluşu için karşılanması zorunlu olan ihtiyaçlar için sarf edilen emek, -değişim değeri yaratmasa da- kullanım değeri yaratması bakımından yararlı bir emektir (Marx, 1867 [2003: 50-52]). OXFAM (2020) tarafından yayınlanan Bakım Zamanı raporunda ekonomik eşitsizlik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle görünmez kılınmış olan bakım emeğinin, bu eşitsizlik biçimlerinin sürdürülmesine de neden olduğu vurgulanarak, her ne kadar iş olarak değerlendirilmese ve piyasa ve devletler tarafından değersizleştirilse de ailelerin ve toplumun refahının ve işgücünün sağlıklı ve üretken olmasının temelini oluşturduğu ifade edilmiştir. Raporla özellikle yoksulluk içinde ve ötekileştirilmiş gruplarda yaşayan kadınlar ve kız çocuklarının her gün 12.5 milyar saatlik ücretlendirilmemiş bakım emeğine, sayılamayacak kadar çok saati ise çok düşük ücret karşılığı yaptıkları bakım işlerine harcadıklarına ve bu emeğin ekonomiye katkısının -gerçek rakamların yanında oldukça düşük bir tahmin olduğu vurgulanarak- en az 10.8 trilyon dolar olduğu hesaplanmıştır (OXFAM, 2020).

Bakım işlerinin kadınların öncelikli görev ve sorumlulukları olduğunun örtük ya da açık biçimde kabul edilmesi, kadınların gelir getirici işlere katılımlarının önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır. 2020 yılında dünya genelinde çalışma yaşındaki erkeklerin %74'üne karşın, kadınların yalnızca %47'si işgücü piyasasına katılabilmektedir (1995'ten beri bu oran nispeten sabit kalmıştır) (UN DESA, 2020). OXFAM'ın (2020) raporuna göre dünya genelinde çalışma yaşında olan kadınların %42'si, erkeklerin ise %6.39'u ücretlendirilmeyen bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne dahil olamamaktadır. Genel-İş tarafından Mart 2022'de yayınlanan

‘Kadın Emeği Raporu’nda, TÜİK 2021 Aralık ayı verilerinden hareketle Türkiye’de işgücüne dahil olan kadın sayısının 10.972.000, istihdama katılan kadın sayısının 9.386.000 olmasına karşın, ev içi işler nedeniyle işgücüne dâhil olamayan kadın sayısının 13.293.000 olduğu ortaya konmuştur. Diğer yandan ücretli çalışmaya katılan kadınların, doğalarına uygun olduğu gerekçesiyle ev içindeki işlere benzer işlerde, özellikle hizmet sektöründe çalışmaları beklentisinin yaratılmasının ya da kadınların kariyer olanaklarının önünde ev içi sorumluluklar üzerinden sınırlar çizilmesinin temelinde de aynı kabul yer almaktadır. Her iki durumda da cinsiyetçi işbölümü sonucu kadınlar, ev içi işleri yapmaları gerekenler olarak konumlandırılmakta ve kamusal alanla ilişkisi ilineksel olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal Politika ve Hizmetler Dolayımıyla Bakım Hakkının Korunması İdealinin Neresindeyiz?

Sosyal politika ve hizmetlerin temel alanlarından birini oluşturan bakım hizmetlerinin, yurttaş olmaları dolayısıyla kişilere sosyal haklar kapsamında tanınarak, bakım hakkı gibi temel bir kişi hakkının herkes için korunmasını amaçlaması esastır. Sosyal adaletin sağlanabilmesi için de bakım hizmetleri gibi sosyal hizmetlerin hak temelli sunulması ve tüm yurttaşların bu hizmetlerden yararlanabilmesinin garantilenmesi gerekmektedir. Ancak günümüzün neoliberal-muhafazakar politika konjonktüründe, sosyal hizmetlere ayrılan payın azaltıldığı ölçüde, bakım gereksiniminin hane içinde -ve kadınlar tarafından- karşılanması gerektiği söylemlerinde ve bu söylemleri destekleyen uygulamalarda artış yaşandığı görülmektedir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojisiyle biçimlenen muhafazakâr politika anlayışı, bakım hizmetlerinin planlanması ve uygulanmasında, bakım işlerinin büyük ölçüde ücretsiz çalışmaya dayandırılarak ailevileştirilmesi kabulünü benimsemektedir. Diğer yandan neoliberal politikalar, bakım hizmetlerinin gerektirdiği sosyal bütçenin kısıtlanmasını ve bu hizmetlerin piyasalaştırılmasını dayatmaktadır. Bu sosyal politika ve hizmet yaklaşımıyla çocuk, yaşlı, engelli ve hastaların ihtiyaç duydukları bakım hizmetleri oldukça sınırlandırılmakta ve sosyal yardımlara indirgenmektedir. Bu noktada, bakım ihtiyacını desteksiz karşılamaları mümkün olmayan en yoksul hanelere, devlet tarafından sağlanan sınırlı hizmet ve yardımlarla söz konusu ihtiyacın daha da görünür olmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bakım alanında kamusal hizmetlerin yarattığı boşluktan istifade ederek alanını ge-

nişleten piyasanın sağladığı metalaştırılmış hizmetleri satın almaya bütçesi yetmeyen ancak devlet tarafından sunulan hizmet ve yardımları almaya ‘hak’ kazanacak kadar ‘muhtaç’ olmayan yoksul ve orta sınıf hane üyesi kadınlar ise bakımı ücretsiz olarak gerçekleştirmeye devam etmek zorunda kalmaktadır.

Türkiye’de 1980’li yıllarda hız kazanan neoliberal ekonomik politikalara, günümüzde muhafazakâr politikaların açıktan eklemelenmesiyle bakım, kamusal alana değil, özel alana ait bir sorumluluk olarak görülmekte ve bu alandaki sosyal politika ve hizmetler de bu kabulde biçimlendirilmektedir. Türkiye’de bakım işlerine ilişkin cinsiyetçi işbölümünün sürdürüldüğü sosyal politika ve hizmetler, çocuğun doğumundan başlayarak, erkek ile kadın çalışanlar arasında bakımın eşit biçimde paylaşılmasını amaçlamayan doğum izni uygulamalarında görünür hale gelmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “analık halinde çalışma ve süt izni” başlığı altında yer alan 74. maddesinde kadın işçilere, doğumdan önce sekiz -çoğul gebeliklerde bu süreye iki hafta eklenir- ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için annelik izni verilmesi, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık -çoğul gebeliklerde on sekiz haftalık- sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi hükme bağlanmıştır. Annelik izninin bitiminin ardından çocuğun bakımı için “kadın işçiye isteği hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğumlarda bu sürele otuzar gün eklenirken, çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.” İş Kanunu’nda 2015 yılında yapılan değişiklikle evlat edinmesi ya da eşinin doğum yapması hâlinde işçiye beş gün ücretli izin tanımlanmıştır. 2016 yılında yapılan değişiklikle ise “doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan annelik izin sürelerinin babaya kullanılacağı”, “üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılacağı” ve yine “üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği” hükme bağlanmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da İş Kanunu'na benzer düzenlemelerin yer aldığı görülmektedir. Kanunun “mazeret izni” başlığı altında yer alan 104. maddesinde kadın memurlara, doğumdan önce sekiz -çoğul gebeliklerde bu süreye iki hafta eklenir- ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için annelik izni verilmesi hükme bağlanmıştır. Bu sürenin bitiminin ardından isteği halinde kadın memura, yirmi dört aya kadar ücretsiz izin verilmesi hükme bağlanmıştır. Annelik izninin bitiminin ardından çocuğun bakımı için “kadın memura isteği hâlinde birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı tanınmıştır. Çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay eklenirken, çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde engellilik durumunun tespiti hâlinde bu süre on iki ay olarak uygulanır.” İş Kanunu'ndan farklı olarak Devlet Memurları Kanunu'nda 2016 yılında yapılan değişiklikle çalışan erkeğe on gün babalık izni tanımlanmıştır. Kanun'da “doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, “isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilebileceği”, “üç yaşını doldurmamış çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verileceği” ve ayrıca “üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerinin de, sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine çalışma sürelerini sınırlandırma hakkından aynen yararlanabilecekleri” hükme bağlanmıştır.

Çocukların eğitsel gelişimleri ve bakımları açısından son derece önemli olduğu bilinen kreşler ve anaokulları gibi erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetleri açısından değerlendirildiğinde mevcut uygulamalarda, okul öncesi yaşta tüm çocukların bu tür hizmetlerden yararlanması hedefinin taşındığını iddia etmek mümkün görünmemektedir. Ekonomik Kalınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yayınlanan Bir Bakışta Eğitim 2021 raporu da Türkiye açısından söz konusu eksikliği göstermektedir. Rapora göre 3 ile 5 yaşları arasındaki çocukların, erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetlerine katılımında OECD ülkeleri ortalaması %83 iken, Türkiye'de %39'dur (OECD, 2021: 170). 2015 yılında çıkartılan Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin

Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (ASHB) bağlı özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel çocuk kulüplerinden hizmet alan toplam çocuk sayısının %3'ü oranında çocuk için ücretsiz yararlanma hakkı tanınmıştır. Bu kapsamda “ekonomik durumlarına bakılmaksızın şehit ve gazi çocukları, Bakanlığa bağlı kuruluşlarda korunma altında bulunan çocuklar, cezaevlerinde hükümlü ve tutuklu olan anneleri ile birlikte kalan çocuklar, ekonomik gücü yeterli olmayan ailelerin çocukları ile ekonomik güçlük içindeki anne veya babası vefat etmiş çocuklar, tek ebeveyni ile yaşayan çocuklar, engelli ebeveyni olan çocuklar, kadın konukevinde bulunan veya ayrılan kadınların çocukları” özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel çocuk kulüplerinden ücretsiz yararlanabilmektedir. Bakanlık tarafından açıklanan 2020 yılı, yıl sonu verilerine göre 2020 yılında Bakanlıkça açılış izni verilen ve denetlenen 2.326 özel kreş ve gündüz bakımevlerinden 2.663 çocuk ücretsiz olarak yararlanmaktadır (ASHB, 2020).

Türkiye’de çalışanların okul öncesi yaştaki çocuklarının kreş vb. erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetlerinden yararlanmasına ilişkin hükümler içeren Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te “yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0 ile 6 yaşındaki çocukların bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun” kurulmasının ve “eğer yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren tarafından taşıt sağlanmasının” zorunlu olduğu vurgulanmıştır. Söz konusu yurtlardan, erkek çalışanların çocuklarının ancak annesinin vefat etmiş olması ya da velayetin babaya verilmiş olması halinde yararlanabilecekleri belirtilmiştir. Pınarcıoğlu ve Elçik (2015) tarafından yapılan araştırmada toplam yüz elli ve üstü çalışanı olan 7204 işyerine karşılık, kadın çalışanı yüz elliinin üzerinde olan yalnızca 1591 özel işyeri bulunduğu, üstelik bu işyerlerinden denetlenen 300’nün %45’inde Yönetmelik gereğince bir kreş ya da yurt sağlanmadığı ortaya çıkartılmıştır. Devlet Memurları Kanunu’nda konuya yönelik düzenleme için yalnızca, “lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabilir” ibaresiyle yetinilirken, İş Kanunu’nda bu konuda herhangi bir hüküm getirilmemiştir.

İş ve özel yaşamın uyumlaştırılması uygulamaları kapsamında değerlendirilebilecek olan bakım izinlerinin bir bölümü, çalışanların yakınlarının hastalık ya da engellilik halleri nedeniyle bakıma gereksinim duyar hale gelmesi durumunda çalışanlar için tanınan izinlerden oluşmaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından 2017 yılında hazırlanan metinde, kamusal bakım hizmetlerinin yetersiz olmasının yanında çocukların ve/veya bakıma gereksinimi olan akrabaların bakımı için erkek çalışanların izin almasına yönelik teşviklerin ve esnek çalışma düzenlemelelerinden yararlanma olanaklarının sınırlı olmasının, kadınların istihdama katılımının önünde engel yarattığına, bakım yükünü artırdığına ve istihdam ile bakım alanındaki toplumsal cinsiyet uçurumunu derinleştirdiğine dikkat çekilmektedir (Council of the European Union, 2017). Uyumlaştırma politikaları kapsamında İş Kanunu'nda 2015 yılında yapılan düzenlemeyle “işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verileceği” hükme bağlanmıştır. Devlet Memurları Kanunu'nda ise 2011 yılında yapılan düzenlemeyle “memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verileceği ve gerektiğinde bu sürenin bir katına kadar uzatılacağı” belirtilmiştir. Kanunda 2014 yılında yapılan düzenlemeyle “en az yüzde yetmiş oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde yetmiş oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni” verileceği hükme bağlanmıştır. Dünya genelinde hızla artan yaşlı nüfusu göz önünde bulundurularak hazırlanan raporlarda kaliteli ve uygun fiyatlı yaşlı bakım hizmetlerinin olmamasının, genellikle bakım verenler olarak kadınların işgücü piyasasına katılımlarını engelleyeceği, istihdamda cinsiyet eşitsizliklerini derinleştireceğine ve kadınların ileri yaşta güvencesizliğini artıracığına dikkat çekilmektedir (AGE Platform Europe, 2019). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2021 yılında yayınlanan yaşlı nüfusa dair istatistikleri içeren haber bülteninde de Türkiye’de yaşlı nüfusundaki artışa

dikkat çekilmiştir. Buna göre, 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun 2020 yılı itibariyle 7.953.555 kişi olduğu ve toplam nüfus içindeki oranının ise %9.5 olduğu vurgulanmıştır. Ek olarak yapılan nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranının 2025 yılında %11, 2030 yılında %12.9, 2040 yılında %16.3, 2060 yılında %22.6 ve 2080 yılında %25.6 olacağı öngörüsünde bulunulmuştur (TÜİK, 2021). Yapılan nüfus projeksiyonları dikkate alındığında yaşlılara yönelik sunulması gereken bakım hizmetlerinin tüm yaşlı nüfus açısından ulaşılabilir olmasının Türkiye açısından da ne denli önemli olduğu görülmektedir. Yaşlı bakım alanında gerekli bakım düzenlemelerinin, artan yaşlı nüfusuyla doğru orantılı olarak yakın bir gelecekte artacak ihtiyacı karşılamaya hazırlıklı hale getirilmesi beklenmektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni 2022 raporundan hareketle, 2022 yılı Ocak ayı itibariyle ülke genelinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı 165 huzurevinde 12.803 yaşlıya, Milli Eğitim Bakanlığı ve Belediyeler gibi diğer kamu kuruluşlarına ait 21 huzurevinde 1.731 yaşlıya bakım hizmeti sunulduğu bilinmektedir. Buna karşılık ülke genelinde sayısı 268'e ulaşmış olan özel huzurevlerinden ise 11.558 yaşlının yararlandığı görülmektedir (ASHB, 2022). Yaşlılara yönelik yatılı bakım hizmetinin sunulduğu önemli kuruluşlar olan huzurevlerinin ilerleyen zamanda artan ihtiyacı karşılamaya yeter hale getirilmesi oldukça önemlidir. Yine Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olan ve ülke genelinde toplam sayısı 8 olan Yaşlı Yaşamevinde ise yalnızca 25 yaşlının kaldığı bildirilmektedir (ASHB, 2022). Söz konusu yatılı bakım modeli, geniş çaplı kuruluşlar yerine, yaşlıların yalnız ya da eşleriyle birlikte kalabilecekleri müstakil evler ya da dairelerde yaşlılara ihtiyaç duydukları yatılı bakım hizmetini sağlamaktadır. Yaşlı Yaşamevleri yaşlıların yaşamlarını kaliteli bir şekilde sürdürebilmeleri için önemli bir hizmet modeli olmakla birlikte nicel kapasitesinin geliştirilmesi gerektiği açıktır. 60 yaş ve üstü bireylerin devlet tarafından sağlanan bu kuruluşlardan ücretli ya da ücretsiz yararlanmasına, kendi gelir durumlarının yanı sıra ailelerinin de gelir durumuna bakılarak karar verilmektedir.

2008 yılında çıkartılan Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik uyarınca herhangi bir rahatsızlığı olmayan 60 yaş ve üstü bireyler ile demans ve alzheimer gibi hastalıkları olan yaşlılar için gündüzlü bakım hizmetleri Yaşam Merkezlerinde sunulmaktadır. Akıl ve ruh sağlığı yerinde olan, tıbbi bir bakıma ihtiyaç duymayan ve bir engeli olma-

yan yaşlılar için profesyonel bakıcı tarafından sunulan evde bakım hizmetlerini de sağlayan bu merkezler için alınan yıllık aidatların yanı sıra düzenlenen her bir etkinlik, ulaşım, öğle yemekleri için ücretlendirme yapılmaktadır. Merkezlerden yararlanmak isteyen ve herhangi bir geliri olmayan, bakacak kimsesi bulunmayan yaşlılara ise kapasitenin yalnızca %5'i oranında ücretsiz hizmet verilmesi düzenlenmiştir. Bakanlığa bağlı, yaşlılara yönelik gündüzlü bakım hizmeti sunan 32 Yaşam Merkezi ile ise 301 yaşlıya ulaşılmaktadır (ASHB, 2022).

2006 yılında çıkartılan Bakıma Muhtaç Özürlülere Yönelik Resmi Kurum ve Kuruluşlar Bakım Merkezleri Yönetmeliği hükümleri uyarınca bakıma gereksinim duyan engellinin veya yasal temsilcisinin başvurusuna istinaden yapılan inceleme sonucunda bakıma gereksinim duyan ekonomik yoksunluk¹ içindeki engelli birey, merkezin kabulü ve uygunluğu halinde bakım ücreti devlet bütçesinden karşılanmak üzere resmi Bakım, Rehabilitasyon ve Aile danışma merkezlerinde sunulan bakım hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanabilmektedir. Ekonomik yoksunluk nedeniyle ücretsiz olarak bakım hizmetlerinden yararlanacak engelli birey sayısının, merkezin hizmet verdiği toplam kişi sayısının %3'ünü aşmaması gerektiği Yönetmelikte ayrıca ifade edilmiştir. 2010 yılında çıkartılan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özürlülerin Bakımı, Rehabilitasyonu ve Aile Danışmanlığı Hizmetlerine Dair Yönetmelik tarafından bakım gereksinimi olan engellinin veya yasal temsilcisinin talebi ve kuruluşların kapasitesinin uygun olması halinde, resmi bakım ve rehabilitasyon merkezlerinden yararlanabilecekleri bir kez daha vurgulanmıştır. Ancak Yönetmeliğin 7. maddesinde engelli bireylerin "ailesi yanında evde bakımına öncelik verildiği", merkezlerde sunulan bakım ve rehabilitasyonun ise "ailesi olmayan veya ailesi yanında bakımı sağlayamayan engelli bireyler için alternatif bir hizmet modeli" olarak sağlandığı ifade edilmiştir. Yönetmeliğin engelli kabulünde öncelik gerektiren durumlar çizelgesinin yer aldığı ekinde (EK-2) ise engelli bireyin merkeze kabulünde annenin vefat etmiş olması 7 puan, babanın vefat etmiş olması 5 puan, annenin engelli olması 8 puan, babanın engelli olması ise 7 puan biçiminde düzenlenmiştir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Ocak 2022 verilerine göre engelli bireylerin

1. Yönetmeliğin 38. maddesinde ekonomik yoksunluk hali şöyle tanımlanmıştır: Her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olunan birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarı bir aylık net asgari ücret tutarının 2/3'ünden daha az olanlar.

bakımına yönelik olarak yatılı hizmet sunan Bakım ve Rehabilitasyon Merkezlerinin ülke genelinde sayısı 104'tür, engelli bireylerin daha az gruplar halinde birlikte yaşayabilecekleri daireler şeklinde tasarlanmış yatılı bakım hizmeti modeli olan Umutevlerinin sayısı ise 144'tür ve bu kuruluşlarda yatılı bakım hizmeti alan engelli birey sayısı ise toplam 8.312'dir. (ASHB, 2022). Gündüzlü bakım hizmeti veren Aile Danışma ve Rehabilitasyon Merkezlerinin yanı sıra gündüzlü bakım hizmetleri de sunan yatılı bakım kuruluşlarından oluşan toplam 130 merkezden 931 engelli birey gündüzlü bakım hizmeti alabilmektedir (ASHB, 2022).

2016 yılında çıkartılan Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği'nde bakıma gereksinim duyan engellinin veya yasal temsilcisinin talep etmesi ve özel bakım merkezinin kabul etmesi hâlinde, bakım hizmetinin özel bakım merkezlerinden alınabileceği belirtilmiştir. Bakanlığın Ocak 2022 verilerine göre Türkiye genelinde bu amaçla hizmet veren toplam 295 özel bakım merkezinden 25.346 engelli birey yararlanmaktadır (ASHB, 2022). Yönetmelikte özel bakım kuruluşlarında sunulan hizmetlerden ücretsiz olarak yararlanabilecek bakıma gereksinimi olan engelli bireyler, "sağlık kurulu raporu ile ağır engelli olduğu belgelendirilenlerden günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek durumda olduğu sosyal inceleme raporu ile belirlenen" ve "her ne ad altında olursa olsun her türlü gelirleri toplamı esas alınmak suretiyle; kendilerine ait veya bakmakla yükümlü olduğu birey sayısına göre kendilerine düşen ortalama aylık gelir tutarı bir aylık net asgari ücret tutarının 2/3'ünden daha az olan bakıma muhtaç engelliler" olarak tanımlanmıştır. Özel bakım merkezlerinden ücretsiz yararlanmasına karar verilen engelliler için sunulan bakım hizmeti karşılığındaki bakım ücreti devlet tarafından özel bakım merkezlerine ödenmektedir. Buna göre yatılı bakım merkezlerinden yirmi dört saat süreyle yatılı bakım hizmeti için özel bakım merkezine her ay 20.000 gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan tutarda, gündüzlü bakım merkezlerinden günde sekiz saat süreyle tam gün bakım hizmeti için 10.000 gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan tutarda, gündüzlü bakım merkezlerinden, günde dört saat süreyle yarım gün bakım hizmeti için 10.000 gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan tutarın yarısı, son olarak bakım merkezlerinde istihdam edilen bakıcı personel tarafından bakıma

gereksinim duyan engellinin ikametgâhında günde üç saat süreyle verilen bakım hizmeti için bakım merkezine 10.000 gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan tutar aylık bakım ücreti olarak ödenir. Özel bakım merkezlerinde bakım hizmeti alan engelliler için ayrılan kaynak miktarı, 2021 yılında 1.036 milyon TL olmuştur (ASHB, 2022).

2006 yılında yayımlanan Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik² tarafından esasları belirlenen evde bakım desteğinden yararlanmak için engelli bireyin, “ağır engelli” olduğunu belgelendirmesi, “günlük hayatın alışılmış, tekrar eden gereklerini önemli ölçüde yerine getirememesi nedeniyle hayatını başkasının yardımı ve bakımı olmadan devam ettiremeyecek derecede olması” ve “her ne ad altında olursa olsun haneye gelen her türlü gelirlerin toplamının kişi başına düşen ortalama tutarın bir aylık net asgari ücretin 2/3’ünden daha az olması” koşulu aranmaktadır. Evde bakım desteği karşılığında engelli bireyin akrabaları ya da vasisi tarafından, tatil günleri dâhil haftanın yedi günü, günde yirmi dört saat içindeki tüm kişisel ve psiko-sosyal destek ve bakım ihtiyaçlarının, fiilen en az sekiz saat bir arada bulunarak ev içinde karşılanması beklenmektedir. Bu koşullarda verilen bakım emeği karşılığında bakım verene 10.000 gösterge rakamı ile memur aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak tutar aylık bakım ücreti³ olarak ödenmektedir. Hane gelirinde, hane halkı gelir ölçütünü aşan değişikliğin tespit edilmesi halinde evde bakım ücreti ödemesi durdurularak, değişikliğin meydana geldiği tarihten itibaren yasal faizi ile birlikte tahsil edilmektedir. Bakanlığın Ocak 2022 verilerine göre evde bakım yardımından yararlanan kişi sayısı 532.337’dir (ASHB, 2022).

Türkiye’de bakım hizmetlerinin sunumunda aile, devlet ve piyasa üçgeninde, devletin sosyal bütçesinin kısıtlandığı ölçüde bakım alanının piyasaya bırakıldığı,

2. Söz konusu Yönetmelik, Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği’nin 67. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak Geçici Madde 1’de evde bakım hizmetlerine ilişkin Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına yeni bir düzenleme yapıncaya kadar devam edileceği belirtilmiştir.

3. Bakanlık tarafından yapılan açıklamada, 2022 yılı Ocak-Temmuz dönemi için evde bakım yardımının, 2.354 TL olarak ödeneceği ifade edilmiştir. Bkz: <https://www.aile.gov.tr/haberler/bakanimiz-derya-yanik-bakima-ihtiyaci-olan-engelli-vatandaslar-ve-aileleri-icin-bu-ay-toplam-1-milyar-256-milyon-tl-evde-bakim-yardimini-hesaplara-yatirdik/>

piyasada sunulan hizmetlerin, ‘en yoksullar için’ devlet tarafından satın alındığı, bütçesi yetmeyen ancak gelir kriterleri bakımından devlet tarafından da desteklenmeyen yoksul ve orta sınıflar için ise bakımın hane içinde karşılanmasının bir zorunluluk olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Özel alana bırakılan bakım işlerinin, geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojisi içinde hane içinde kadın ve erkek tarafından eşit biçimde paylaşılarak yapılacağını beklemek de gerçekçi olmamaktadır. Evin ‘ekmeğini kazanan’ olarak erkeğin karşısında, kadının bakıma gereksinim duyan yaşlı, engelli ve hasta hane üyelerinin, günlük düzeyde emek gücünün yeniden üretimi için gelir getirici işte çalışan yetişkin erkeğin ve kuşaklar düzeyinde emek gücünün yeniden üretimi için çocukların bakımından sorumlu sayılan kişiler olarak varoluşları da özel alanla sınırlandırılmaktadır.

Sonuç: Bakım Politika ve Hizmetleriyle Bakım Hakkının Korunmasını ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Hedeflemek

Kamusal bakım hizmetlerinin sınırlandırılmasıyla açılan alanda varlık gösteren özel bakım kuruluşlarının sayısının, kamusal bakım kuruluşlarından çok daha fazla olması, bakım alanının piyasaya açılmış olduğunun en açık göstergesidir. Çocuk, engelli ve yaşlı bakımı alanında kamusal hizmetlerden ziyade, piyasanın payının artırılması, bakımın, temel bir kişi hakkı olarak korunması hedefiyle örtüşmemektedir. Özellikle engellilere yönelik bakım hizmetlerinden ‘en yoksulların’ yararlanabilmesine yönelik sunulan sınırlı devlet desteği, bakım gereksinimini tümüyle karşılamaktan ziyade, bakım alanında piyasanın varlığını sürdürmesine hizmet etmektedir. Böylece piyasalaştırılarak gelir düzeyi yüksek olanların satın alabileceği ve ‘şanslı en yoksulluların’ devlet desteğiyle yararlanabileceği metalaştırılmış hizmetlere dönüştürülen yatılı ve gündüzlü bakım hizmetlerine, bakım gereksinimi olan pek çok insanın erişim olanağı bulunmamaktadır.

Bakımın bir insan hakkı olarak korunmasında devletin sorumluluğunun görünmez kılınması, bir yandan bakım alanında piyasanın giderek daha fazla varlık kazanmasını beraberinde getirirken, diğer yandan bakım işinin ailelerin özel sorumluluğu olduğu kabulünün normalleştirilmesine yönelik söylem ve uygulamaların artmasına neden olmaktadır. Bakımdan öncelikle ailelerin sorumlu olduğu kabulü, her ne kadar bakıma gereksinim duyanların insansal olanaklarını geliştirecek türde bir bakımın, yalnızca aile içinde karşılanabileceği iddiasıyla temellen-

dirilmeye çalışılsa da, neoliberal politikaların bakım maliyetlerinin düşürülmesi hedefiyle ilgisi yadsınamaz. Zira OXFAM (2020) raporunda da belirtildiği gibi “bakım emeği için yapılan harcamalar maliyet olarak değerlendirilmekte ve bu durum, bakım emeğinin ekonomik ilerleme ve politika geliştirme gündemlerinde görünmez kılınmasına yol açmaktadır.”

Ağır engelli ve yoksulluk içinde bulunan kişilerin bakımlarının, hane içinde yakınları tarafından karşılanması halinde nakdi yardım olarak sunulan evde bakım desteği, bakıma gereksinim duyan engellilerin fiziksel, tıbbi bakım ihtiyaçlarının yanı sıra eğitsel, sosyal ve duygusal bakım ihtiyaçlarının da yalnızca maddi destekle sağlanabileceği varsayımına dayanmaktadır. Bu haliyle belirlenen kriterlerde ekonomik yoksunluk içinde olmadığı belirlenen engellilerin bakım ihtiyacının yok sayıldığı ve bakıma gereksinim duyan tüm engelliler açısından kapsayıcı olmayan bir uygulamadır. Ayrıca bakım veren kişinin geniş zaman aralıklarında bakım emeği vermesi öngörülürken, gereksinimleri doğrultusunda kullanılabileceği izinlerin tanımlanmamış olması, bakım koşullarının daha da ağırlaşmasına sebep olmaktadır. Dahası evde bakım desteği kapsamında, çoğunluğu kadın olan bakım verenler için sağlık, kaza ya da hastalık sigortası yapılmamakta, emeklilik ve işsizlik gibi haklar tanımlanmamaktadır. Nakdi yardım karşılığı evde bakım desteği veren kadınlar, sosyal güvenlik kapsamında yer almamalarına rağmen, TÜİK tarafından 2011 yılından bu yana istihdamda sayılmaktadır. TÜİK verilerinde kadın istihdamının sektörel dağılımında “barınacak yer sağlanmaksızın sosyal hizmet” isimli alt sektördeki kadınların sayısının 2011 yılından itibaren hızla arttığı ve bu kadınların toplam kadın istihdamındaki payının %4.1’e yükseldiği gözlenmektedir. Dolayısıyla engelli hane üyesine sunduğu bakım hizmeti nedeniyle istihdamda gözüken bu kadınların, kayıtsız ve güvencesiz çalıştığını söylemek mümkündür (Uysal ve Kavuncu, 2019).

Alternatifsiz biçimde hane içine indirgenmiş bakım, bakım alanların sağlıklarının ve refahlarının korunmasında yetersiz kalacağı gibi, bakım verenlerin koşullarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Zira aileye devredilen bakımın hangi koşullarda gerçekleştirildiğinin her tek durumda değerlendirilmesinin mümkün olamayacağı gibi bakıma gereksinim duyanların ve bakım verenlerin iyilik hallerinin gözetilebileceği iddiası da gerçekçi değildir. Dolayısıyla erişilebilir ve güvenilir

kamusal bakım hizmetlerinin yokluğu ya da yetersizliğinde, cinsiyetçi işbölümünün sonucu olarak hane üyelerinin bakım sorumluluğunu yüklenmek zorunda kalmaları, kadınların sağlık, eğitim, çalışma gibi temel haklarının ihlaline yol açmaktadır. Bir başka deyişle bakımın ailelere devredilmesi, kadınların kamusal alandan dışlanarak, yaşamın her alanına eşit katılımının engellenmesine, öncelikli işinin bakıma indirgenerek yerinin evle sınırlanmasına, yoksullaşmasına, güvencesiz kalmasına, cinsiyetçi işbölümünün sürdürülerek emeğinin ve varlığının değersizleştirilmesine neden olmaktadır.

Öyle görünüyor ki, bakım ihtiyacını desteksiz karşılamaları mümkün olmayan en yoksullar için devlet tarafından sağlanan sınırlı hizmet ve yardımlarla söz konusu ihtiyacın daha da görünür olmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Bakım alanında kamusal hizmetlerin yarattığı boşluktan istifade ederek alanını genişleten piyasanın sağladığı metalaştırılmış hizmetleri satın almaya bütçesi yetmeyen ancak devlet tarafından sunulan hizmet ve yardımları almaya ‘hak’ kazanacak kadar ‘muhtaç’ olmayan yoksul ve orta sınıf hane üyesi kadınlar ise bakımı ücretsiz olarak gerçekleştirmeye devam etmek zorunda kalmaktadır. Bakım sorumluluğunun desteksiz biçimde hane içinde kadınlar tarafından karşılanması, kadınların ücretli çalışmaya katılamama nedenleri arasında birinci sırada yer almakta ve kadınları yoksulluk ve güvencesizlik sorunlarını yaşamaya devam etmelerine neden olmaktadır.

Bakım ihtiyacını karşılamak üzere planlanan ve uygulanan kamusal hizmetlerin yokluğu ya da yetersizliğiyle ilişkili olarak ortaya çıkan sorunlar, çocuk bakımı alanında da yaşanmaktadır. Kamusal kreş, gündüz bakımevi, oyun evi gibi erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetlerinin tüm çocuklar için erişilebilir olmaması, çocukların bilişsel, duygusal ve sosyal gelişimleri başta olmak üzere tüm gelişim süreçleri için oldukça önemli olan okul öncesi eğitim ve bakımdan yoksun kalmalarına sebep olmaktadır. Çocukları için söz konusu hizmetlere erişemeyen kadınların ise ya ücretli çalışmaya hiç katılmadıkları ya da çocuklarına bakmak için çalıştıkları işlerinden ayrılmak zorunda kaldıkları görülmektedir. İstihdamda yer alanlar açısından değerlendirildiğinde de konuyla ilgili mevzuatın yetersiz olması çalışanların, çocukları için özel kreş ve gündüz bakımevlerinden hizmet satın almaları, akrabalarının/yakınlarının sağlayacağı enformel bakıma başvurmaları ya da kadınların çocuk bakımı

için işlerini bırakmak zorunda kalmaları sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca çocuk bakımında erkeğin payının yeterince gözetilmediği ve sorumluluğun büyük bölümünün kadınlara bırakıldığı, mevcut bakım izni uygulamalarında da görülmektedir. Özetle bakımın kadınların sorumluluğu olduğu ve erkekleri dahil etme amacının taşınmadığı politika anlayışını yansıtan uygulamalar, bakım işlerinin gerçekleştirilmesinde doğrudan kadınların ücretsiz emeğini hedeflemektedir.

Bakım ihtiyacının karşılanması, insanın varoluşu için temel bir öneme sahiptir. Bu nedenle bakımın da barınma, beslenme, sağlık gibi temel bir kişi hakkı olduğunun ve her bir insanın, yalnızca insan olmaktan kaynaklanan olanaklarını geliştirebilmesi için korunması gerektiğinin kabul edilmesi hayatidir. Bu kabulle bir insan hakkı olarak bakımın, devlet tarafından sosyal ve ekonomik hakları tanıyan kurumsal ve yasal düzenlemeler hayata geçirilirken herkes için korunmasının hedeflenmesi beklenir. Dolayısıyla bakım ihtiyacını karşılamaya yönelik geliştirilen sosyal politika ve hizmetlerin, tüm yurttaşların hakkı olarak ve her bir kişi için eşit biçimde sağlanması halinde, insanların insansal olanaklarını geliştirebilmeleri mümkün olacaktır.

Bu nedenle bakım alanında geliştirilen sosyal hizmetlerin kamusal hizmetler olarak hak temelli sunulması, bakımın temel bir hak olarak korunmasının yanı sıra sosyal adaletin sağlanabilmesi için de önkoşuldur. Bu nedenle bakım politika ve hizmetleriyle bakım hakkının korunmasını talep etmek, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini talep etmeyi de gerektirmektedir. Zira erişilebilir ve güvenilir kamusal bakım hizmetlerinin yurttaşlık hakları bağlamında planlanıp sunulması engelli, yaşlı ve çocuklar için harcanan bakım emeği yükünün ailelerden ve dolayısıyla kadınların omuzlarından alınması anlamına gelecektir. OXFAM (2020) tarafından hazırlanan raporda belirtildiği üzere, kadınlar ve kız çocukları tarafından üstlenilen orantısız bakım emeği sorumluluğuna müdahale etmek üzere herkesin erişebileceği çocuk, yaşlı ve engelli hizmetlerinin sunulması gerekmektedir.

Bu nedenle gerek yaşlılara gerekse engellilere yönelik yatılı hizmet veren kamusal bakım kuruluşlarını erişilebilir kılacak bir niceliksel artışla, evlerinde yaşamaları mümkün olmayan ve özel merkezlerden hizmet satın almaya bütçesi yetmeyen çok sayıda kişiye ulaşılmış olacaktır. Ayrıca ortaya çıkan acil bakım ihtiyacının, gerektiğinde hane dışında karşılanabilmesi için yatılı ve gündüzlü kısa mola mer-

kezzlerinin açılması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Yaşlı ve engellilere yönelik gündüzlü bakım hizmeti sunan kamusal merkezlerin erişilebilir kılınması ise hali-hazırda kendi evlerinde yaşayan yaşlı ve engellilerin sosyal izolasyon riski yaşamalarının önüne geçilmesini, güçlenmelerini ve yaşam kalitesinin arttırılabilmesini sağlamaya dönük son derece önemli bir destek sunacaktır.

Gerek dünyada gerekse Türkiye’de yakın bir gelecekte daha da yaygınlaştırılacağı öngörülen evde bakım uygulamasının, kurumsal bakım maliyetinin hafifletilmesi hedefiyle değil, bakıma gereksinimi olanların haklarının korunması ve iyilik hallerinin arttırılabilmesi amacıyla sunulması gerekmektedir. Bu ise evde bakımın, kişilerin bağımlı kılınmasını değil, güçlenmelerini sağlayacak bir bakım hizmeti olarak yeniden düzenlenmesini gerektirmektedir. Bu nedenle bakıma gereksinim duyanların evlerinde güvenle yaşamalarını destekleyecek kamusal hizmetler olarak ev ve bakım işleriyle ilişkili profesyonel hizmetlerin sunulması son derece önemlidir. Ayrıca ağır engel ve hastalık durumlarında kişilere evlerinde bakım veren aile üyesi, akraba ya da yakın çevreden kadınların, yakın gelecekte derin bir yoksulluk ve güvencesizlikle karşı karşıya kalmalarına ve bakıma ihtiyaç duyar hale gelmelerine neden olmayacak biçimde çalışmayla bağlantılı sosyal hakların tanınması ve bakım emeğinin, değerli bir emek olarak ücretlendirilmesi gerekmektedir.

Çocuk bakımına erkekleri dahil etmek üzere, annelik iznine denk olacak şekilde devredilemez babalık izninin düzenlenmesi gerekmektedir. OXFAM’ın (2020) çalışmasında hane içinde ve topluluklarda kadınların orantısız bir şekilde üstlendiği bakım emeği sorununun çözülebilmesi için erkeklerin bakım emeği sorumluluklarını eşit bir şekilde yerine getirmek üzere harekete geçmesi gerektiği, bu bağlamda en az 14 haftalık ücretli doğum izninin yanı sıra kullanılmazsa kaybedilecek olan babalık izni, artan oranlı bir yıllık ebeveyn izni gibi düzenlemeleri içerecek biçimde ulusal bakım sistemlerine yatırım yapılması gerektiğine dikkat çekilmektedir. Ayrıca çalışanlara evlat edinmeleri halinde de tanımlanan bakım izinlerine benzer biçimde, analık ve babalık izinlerinin kapsamının genişletilerek çalışanların koruyucu aile olması, vasi tayin edilmesi gibi durumlarda, sorumlu oldukları küçüğün bakımı için ihtiyaç duydukları süre kendilerine izin olarak tanınmalıdır. Çalışanların çocuklarının yararlanmasına yönelik olarak çocuk bakım yurtlarının açılmasına ilişkin mevzuatta yer alan 150 kadın çalışan ibaresi, sayı aşağıya çekilerek ve

hem kadın hem erkek çalışanları hesaba katacak biçimde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca erken çocukluk eğitimi ve bakımı hizmetlerinin kamusal hizmetler olarak, tüm çocukların yüksek yararının gözetilerek yaygınlaştırılması, kadınların istihdama katılımının önündeki çocuk bakım engelinin ortadan kaldırılabilmesi için gereklidir.

Sonuç olarak, bakıma ilişkin mevcut politika ve hizmetler incelendiğinde, bakım alanının piyasaya açıldığı, doğum izinlerinden başlanarak çocuk, yaşlı, engelli ve hastaların bakımında ailelerin sorumlu kılındığı, devlet tarafından bakıma ilişkin olarak sunulan sosyal hizmetler ve yardımların ise çeşitli nedenlerle ailelerin söz konusu bakım sorumluluğunu yerine getirememesi durumunda devreye girdiği görülmektedir. Kamusal bakım kuruluşlarından yararlanmanın istisnai hallerle sınırlanması, bakım hizmetlerinin, tüm yurttaşların erişimini hedefleyen hak temelli hizmetler olarak tanındığı iddiasının sürdürülmesinin önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır. Bakım hizmetlerine yönelik yeni bir yaklaşımla, her şeyden önce insanların insan olmaktan dolayı sahip oldukları temel bir hakkın herkes için eşit biçimde korunması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretilmemesi hedefiyle bakım hizmetlerinin planlanması ve sunulmasını sağlayacak bir dönüşüm gerekmektedir.

Kaynakça

- AGE Platform Europe. (2019). *Life is Intergenerational by Nature and So should EU Action*. <https://www.age-platform.eu/press-releases/life-intergenerational-nature-and-so-should-eu-action-age-members-urge-new-eu-policy>. (10.01.2022).
- ASHB. (2020) *2020 Yılı Sonu Verileri*. <https://www.aile.gov.tr/media/87499/kurumsal-istatistikler.pdf> (02.03.2022).
- ASHB. (2022) *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Ocak 2022*. https://www.aile.gov.tr/media/98625/ey-hgm-istatistik_bulteni_ocak_2022.pdf. (02.03.2022).
- Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik. (2006) *T.C. Resmi Gazete*, 26244, 30/07/2006.
- Bakıma Muhtaç Özürlülere Yönelik Resmî Kurum ve Kuruluşlar Bakım Merkezleri Yönetmeliği (2006) *T.C. Resmi Gazete*, 26244, 30/07/2006.
- Council of the European Union. (2017) *Proposal for A Directive of the European Parliament and of The*

- Council on Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253>. (10.01.2022).
- Devlet Memurları Kanunu (1965) *T.C. Resmi Gazete*, 657, 14/05/1965.
- Engels, F. (1884) *Ailenin Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* (K. Somer, Çev.). İstanbul: Eriş Yayınları. (2003).
- Engelli Bireylere Yönelik Özel Bakım Merkezleri Yönetmeliği. (2016) *T.C. Resmi Gazete*, 29878, 04/11/2016.
- Gardiner, J. (2000) "Domestic Labour Revisited: A Feminist Critique of Marxist Economic", In *Inside the Household from Labour to Care* (ed. S. Himmelweit). (s. 80-101). London: Macmillan.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013). *T.C. Resmi Gazete*, 28737 16/08/2013
- GENEL-İŞ. (2022) *EMAR Kadın Emeği Raporu*. <https://www.genel-is.org.tr/emar-kadin-emeği-raporu,2,47156#.YIMYo9NBxQl>. (02.02.2022)
- İş Kanunu (2003) *T.C. Resmi Gazete*, 4857, 22/05/2003.
- Marx, K. (1867) *Kapital, I. Cilt: Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili (3.bs.)*. (A. Bilgi, Çev.). İstanbul: Eriş Yayınları. (2003).
- Marx, K. ve Engels, F. (1845-46) *Alman İdeolojisi* (S. Belli Çev.). Ankara: Sol Yayınları. (2010).
- OECD. (2021) *Education at a Glance 2010: OECD Indicators*. Paris: OECD.
- OXFAM. (2020) *Bakım Zamanı: Ücretlendirilmeyen ve Eksik Ücretlendirilen Bakım Emeği ve Küresel Eşitsizlik Krizi*. <https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/raporlar/Oxfam%202020%20Es%20C-C%20A7itsizlik%20Raporu-Bak%C4%B1m%20Zaman%C4%B1.pdf>. (10.01.2022).
- Özateş, Ö. S. (2015) *Malumun İlanı Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçerisi Bakım Emeği*. Ankara: NotaBene Yayınları.
- Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş Ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik (2015) *T.C. Resmi Gazete*, 29342, 30/04/2015.
- Pınarcıoğlu, N.Ş. ve Elçik G. (2015) "Kadınların Kamusal Hayata Katılımı Açısından Erken Çocukluk

Bakım ve Eğitim Hizmetlerinin Önemi", *Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Paneli*, (s. 39-50). İstanbul: KEİG.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Özürlülerin Bakımı, Rehabilitasyonu ve Aile Danışmanlığı Hizmetlerine Dair Yönetmelik. (2010) *T.C. Resmi Gazete*, 27691, 03/09/2010.

TÜİK. (2021) İstatistiklerle Yaşlılar, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2020-37227>. (01.03.2022).

UN DESA. (2020) *The World's Women 2020: Trends and Statistics- Executive Summary*. https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/worldswomen/documents/WW2020_ExecutiveSummary.pdf. (27.02.22).

Uysal, G. ve Kavuncu, F. (2019) *Engelli Bakımı Ve İşgücü İstatistikleri- Yönetici Özeti*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi.

Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik. (2008) *T.C. Resmi Gazete*, 26960, 07/08/2008.

OHAL'den Bu Hal'e Yaz Böyle Böyle

OHAL, KHK ve Tarihe Tanıklık

Handan Coşkun/Diyarbakır*

Uzun yıllar üyesi olduğum Genel-İş Sendikası'nın 8 Mart vesilesi ile örgütlü olduğu tüm kentlerden davet ettiği yüzlerce kadın işçi ile bu platformda buluştuğum için mutlu olduğumu belirterek sözlerime başlayayım. Bu toplantı salonunda bulunan ve işlerinin başında olan örgütlü, emeğin gücüne inanan arkadaşlar gibi ben de uzun yıllar Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştım. Sonra Kanun Hükmünde Kararname (KHK) hayatıma girdi. KHK'nın ne anlama geldiğini biliyordum. 1980 askeri darbe dönemi görevlerinden el çektirilenlerin yaşantılarını duymuş, dinlemiş tanıklık etmiştim. Yaklaşık 3 yılı gönüllü toplam 17 yıl çalıştığım Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda Şubat 2017'de iş akdim askıya alındı. (Bilmeyenler için ihraç öncesi işçiler askıya, memurlar açığa alınıyor. Askı ve açığa alınma arasındaki farkı ise en anlaşılır haliyle şöyle özetlemek mümkün: Memurların açığa alındıkları süreçte maaşlarının 1/3'ü kesilirken işçilerin iş akdi askıya alındığında herhangi bir ödeme yapılmıyor.) Askı süreci ardından 14 Temmuz 2017'de 692 numaralı Kararname ile binlerce insan gibi ben de ihraç edildim.



Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı bünyesinde çalışırken hali hazırda ülkenin sosyal hizmet politikası ve hukukun evrensel ilkeleri dikkate alınarak işletilmemesi nedeniyle zaten zor dönemler geçiriyorduk. Kadın ve çocuk odaklı çalışmalar yürütüyor, aile içi şiddet, namus cinayetleri, enstest, bitmemiş yas konularına yoğunlaşıyorduk. Aradan bunca yıl geçmiş olmasına rağmen gidişatın daha geri bir noktada olduğunu söylemeliyim.

* Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı bünyesinde çalışırken 14 Temmuz 2017'de 692 numaralı Kararname ile ihraç edilen sosyal çalışmacı ve DİSK/Genel-İş üyesi.

Türkiye, 20 Mart 2021 tarihinde “İstanbul Sözleşmesi” olarak bilinen ‘Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nden Cumhurbaşkanlığı kararıyla çekildiğini duyurdu. Kadın örgütlerine göre, sözleşmenin feshine giden süreçte yaşananlar ve fesih kararı ile kadınların şiddete karşı koruma sağlaması gereken devlet mekanizmalarına duydukları güven daha da azaldı.¹

20 Temmuz 2016 itibariyle ilan edilen OHAL ile binlerce insanın hayatı bir anda değişti. 674 Sayılı KHK ile Cumhurbaşkanı’na tanınan sınırsız özgürlükler tarihe not düştü ve kayyum süreçleri başladı. Ardından belediyelerin taşınır mallarına valilikler tarafından el koyma yetkisi, seçilmişin ya da çalışanın görevinden uzaklaştırılması yetkisi bir kararname ile valiliklere verildi.

Kayyum atamaları 11 Eylül 2016’da 674 Sayılı KHK’ya dayanılarak başlarken, 3 büyükşehir belediyesi olmak üzere, 10 il, 63 ilçe, 22 beldede gerçekleştirildi. Kamuda ve belediyelerde çalışan işçiler memurlar ve 300’e yakın muhtar görevlerinden ihraç edildi. Resmi Gazetede yer alan ihraç listelerinde binlerce işçi ve memurun doğum tarihleri, TC kimlik numaraları verilerek deşifre edildi.

Bu süreçte, 15 binden fazla işçi görevinden atıldı. Kayyum atamalarına paralel olarak İçişleri Bakanlığı verilerine göre 160 bin kişi hakkında gözaltı işlemi yapıldı. 70 binden fazla kişi tutuklandı. Ayrıca 155 bin kişi hakkında silahlı örgüte üye olma suçundan soruşturma açıldı. OHAL ilan edildiği süreçte, 2-3 ay sonrası normale dönüş beklentisi var iken OHAL 2 yıl sürdü. Bir gecede genişletilen yetkilerle 2 yıl süren OHAL’de 32 KHK çıkarıldı. Özel sektör ihraçları listeye eklenecek olursa KHK’lı işsiz sayısı 140 bine ulaştı.

Bazı basın yayın kuruluşlarında çıkan haberlerde çalıştığı yıllar boyunca hakkında bir kez bile idari ya da adli soruşturma yokken ihraç edildiğini belirten binlerce insan, adaletin yerini bulacağı günü hâla bekliyor. Tabii unutmamamız gereken diğer husus ise hakkında adli ve idari soruşturma olanların da henüz hüküm netleşmeden mahkum edilmiş olmaları. Hukuki süreçleri takip edenler iyi bilir. Bir haksızlık karşısında hukuk önünde hakkını arayıp bulamadığında Anayasa Mah-

1. İstanbul Sözleşmesi’nden çekildikten bir yıl sonra – DW – 20.03.2022

kemesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne gitmeden önceki son duraktır. Yani mekanizmalar dikkate alındığında yüksek yargı organı olarak faaliyet yürütür. İh-
raçlar sonrası binlerce insan mahkemelerin yolunu tuttu.

KHK ile tesis edilen işlemlere karşı yargı yolu kapalıydı ancak binlerce insan hak-
kını aramak için çeşitli mekanizmaları kullandı. İdare mahkemelerini, Anayasa
Mahkemesi'ni (AYM) ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ni (İHAM) deneyen-
ler farklı gerekçelerle ret kararları aldılar. Yaşanan bu durumun İnsan Hakları Av-
rupa Sözleşmesi'nin (İHAS) 13. Maddesi'nde düzenlenen 'etkili başvuru hakkı'
ihlalini oluşturacağı açık belliyken 5 ay bu konuyla ilgili herhangi bir düzen-
leme yapılmadı. 2017 yılının başında Venedik Komisyonu'nun ısrarlı talebi ile
kendine has nitelikleri olan bir Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu
kuruldu ancak kurulduğu ilk andan itibaren OHAL Komisyonu'nun hem kuru-
luşu hem de işleyişiyle ilgili ciddi eleştiri ve kaygılar dile getirildi. Yöneltilen eleşti-
rilerin yerinde olup olmadığını ifade etmek için komisyonun yapısı ve günümüzde
kadar geçen 5 yıllık sürece bakmalıyız.²

- » Venedik Komisyonu, kişilerin salt KHK'nın ekindeki bir listede
adının yer almasıyla kamu görevinden çıkarılmasını keyfi bir işlem
olarak görmektedir. Komisyon bu işlemlere karşı yargı yolunun kapalı
olmasını da yerinde bulmamıştır. Diğer yandan Türkiye'nin içinde
bulunduğu OHAL'i ve sorunları dikkate alarak, görevinden alınan
tüm kamu görevlilerinin derhal mahkemeye başvurmalarının zorluklar
doğurabileceğini belirterek 'geçici' bir çözüm mekanizması önermiştir
ancak önerilen mekanizma ile OHAL Komisyonu'nun aynı nitelikleri
taşıyıp taşımadığını, artı ve eksilerini incelemekte yarar var. Çünkü
önerilen bu yapının aşağıda belirtilen temel vasıflara sahip olması
halinde uluslararası normlara uygun olacağı öngörülüyordu. Venedik
Komisyonu'nun raporuna göre kurulacak komisyon:
- » Tüm vakalara kişiselleştirilmiş bir muameleyi mümkün kılmalıdır.
- » Adil yargılanma ilkelerinin temel ilkelerine uygun hareket etmelidir.
- » Kişiler hakkındaki spesifik delilleri incelemeli ve gerekçeli karar vermelidir

2. 5. Yılında OHAL Komisyonu - Sivil Sayfalar

- » Bağımsız ve tarafsız olmalıdır.
- » Eski duruma dönme ve/veya uygun tazminat vermeye yetkili olmalıdır.
- » Kararlarına karşı yargı yolu açık olmalıdır.³

O güne kadar yargıya intikal eden tüm dosyalar bu komisyona devredildi. Komisyonunda yer alan 7 kişi, sayıları 110 bini bulan dosyaları inceleyip karar verecekti. Bu komisyondan bağımsız bir gözlem ve karar gücü beklenmemesi gerektiği aşıkardı. Hak arama noktası artık OHAL Komisyonu iken komisyon kendisine başvuran binlerce insanın sadece yüzde 10'a tekabül eden kısmına göreve iade yazısı verdi. OHAL Komisyonu kabul ya da red kararını vermeden bir üst mahkemeye gitmenin yolu kapalı olduğu için bu bekleyişle geçen her gün işkenceye dönüştü.

Mağdurların bugüne kadar 4 farklı yol izledikleri görülmekte. Bunların 3 tanesi yargısal, bir tanesi ise idari başvuru yoluydu. İhraç edilen kamu görevlileri ve kapatılan kurumlar ayrı ayrı veya aynı zamanda olmak üzere ilgili idari birimlere, idari yargıya, anayasa yargısına ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) başvuru yaptılar. İdari başvuruların çok azının KHK'de ilan edilmek suretiyle geri alma sonucunu doğurduğu görülmektedir. Herhangi bir kural veya ilkeye dayanmayan bu yolun, etkili bir hukuk yolu olduğunu söylemek de mümkün değildir. İdari yargı başvurularının ise Türkiye'nin hemen her yerinde aynı gerekçeyle iptal edildiği görülmektedir. Bizim ulaşabildiğimiz, Türkiye'nin hemen her ilinden verilmiş üç yüzü aşkın idare mahkemesi kararının tamamı, "KHK'lar her ne kadar bir yürütme organı tarafından yapılmış olsa da fonksiyonel anlamda yasa niteliğinde olan KHK'ların denetiminin idari yargı tarafından yapılması mümkün değildir" sonucuna ulaşmıştır. Açılan davaların henüz hiçbirisi kesinleşmemiş olmakla birlikte, idari yargının artık etkili bir hukuk yolu olduğunu söyleme imkanı bulunmamaktadır.⁴

Şu anki sistem itibarıyla dosyaların AİHM'e ulaşana kadar, yaklaşık 10 yıl, iç hukuk yollarını tüketebileceği öngörülüyor. Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonu kurulmuş olmakla bile yargıya etkili erişim hakkı ihlal edilmiştir.⁵

3. Venedik Komisyonu :: Avrupa Konseyi (coe.int)

4. OHAL Komisyonu Etkili Bir Hukuk Yolu mu? - Kerem Altıparmak - bianet

5. OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu - Fikret İlkiz- bianet

Sürecin hızlı işlememesi ve bu kaos ortamının uzaması adalet arayışında olanlar açısından büyük kayıp. Sürecin ağır ilerlemesi tek başına dosyaların sayı olarak çokluğu ile açıklanabilecek bir durum değil esasında. Bir oyalama taktiği olduğu apaçık ortada. Bu sürecin, kişileri maddi manevi tüketme, itibarsızlaştırma ve sivil ölüme terk etme olduğu tartışmasız ortada.

Kadın Kazanımlarına Müdahale

Kayyumların atandığı belediyeler bünyesinde kadın merkezlerinin sayısı kayyum atamalarının yapıldığı tarihlerde 43'e ulaşmıştı. Siyasi partilerde genel başkanlık için kanunlaşan eş başkanlık sisteminin yerel yönetimlerde henüz resmi olarak kabul edilmeyişi nedeniyle adaylardan biri başkan adayı olarak gösterilirken diğeri belediye meclisinde birinci sırada aday gösterildi. Mart 2014 Yerel Seçimleri sonrasında belediyelerin 96'sında belediye meclislerinde eşbaşkanlık sistemi ve çalışma yönetmeliği onaylanmıştır. Erkek egemenliğe karşı yürüttükleri eşitlik ve özgürlük mücadelesiyle demokratik siyasetin koşulsuz öncüsü olan kadınlar, 102 belediyenin 96'sında eşbaşkanlık-eşit temsiliyet sistemi ile dünya yerel yönetimler tarihinde de bir ilki gerçekleştirmiştir.⁶

Benim de uzun yıllar çalıştığım Diyarbakır Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (DİKASUM) bölgedeki büyükşehir belediyeleri bünyesinde açılan ilk kadın merkezi olması açısından da önemli bir merkezdir.⁷

DİKASUM çalışmalarını sadece kent merkezinde sınırlı tutmamış, merkeze bağlanan 102 köye de giderek sürdürmüş, kentte yaşayan her kesimden kadının ve beraberinde çocukların sorunlarına duyarlı bir yaklaşım sergilemiştir. DİKASUM bünyesinde açılan çamaşirevleri, tandirevleri örnek çalışmalardır. Bu mekanlarda binlerce kadın ile ortak çalışmalar yürütülmüş, çocuklarla ilgili okul öncesi eğitimler, çocuk yaz kampları düzenlenmiş, binlerce çocuğa eğitimler verilmiştir.⁸

Diyarbakır'ın yanı sıra Van ve Mardin Büyükşehir Belediyeleri'nde açılan *Kadın Daire Başkanlıkları* kenttin dokusunun değişmesine ve toplumsal cinsiyete dair

6. Kadın Özgürlükçü Yerel Yönetimlerin Gaspi Kayyum Raporu

7. Zorunlu Göç ve Kadınlar: «Diyarbakır Örneği-Dikasum Koordinatörü Kültür ve Siyasette FEMİNİST YAKLAŞIMLAR (feministyaklasimlar.org)

8. "Tatil bir Yerin Adıdır" - Handan Coşkun - bianet

çok önemli çalışmalara imza attı. Birbirleriyle koordineli, ortak platformlarda deneyim paylaşımı yapan kadınlar, Türkiye kadın hareketi ile de dayanışma halinde bin yıllardır süren baskıcı rejim ve politikalara karşı omuz omuza mücadele ettiler. Bu süreçte “tabela” olarak kapatılmamakla birlikte DİKASUM eski işlevinden uzaklaştırılmıştır.

Belediyeler bünyesinde açılan kadın merkezleri sadece kendilerine başvuru yapan kişilerle sınırlı bir çalışma yürütmemiş, hem kenttin çeperlerinde bulunan mahallelerde hem de kırsal kesimde köy köy gezerek kadınların sorunlarına ayna tutmuştur. Bu ziyaretlerle elde edilen gözlemler, bireysel ve odak grup görüşmeleri, anketlerle var olan problemler tespit edilmiş, ihtiyaca bağlı destekler sunulmuştur. Kadın kadına güçlendirici eğitimlere ağırlık verilmiş kentte bulunan sivil toplum kuruluşları ile beraber kadının insan hakları, üreme sağlığı, güvenli annelik, kadına yönelik her türlü şiddet ile mücadele, anne-çocuk eğitimi, TCK, Medeni Kanun, çocuk ihmal ve istismarının önlenmesi başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması için seminerler düzenlenmiştir.

Kayyum atanan belediyelerle ilgili raporda kadınlar için çok önemli olan sığınmaevlerine özel vurgu yapılmıştır. Zira sığınmaevlerinin açılması önemli mevzilerdir. Bu dönemde 2’si büyükşehir 2’si il ve ilçe belediyelerinde olmak üzere 4 kadın sığınacağı açılmıştır. Yine bir sığınmaevi açma çalışmaları sonuçlanmış yasal izin verilmesi beklenirken kayyumlar atanmıştır. Sığınmaevleri, koruyucu ve önleyici mekanizmalarının daha etkili kullanılması, anadilde hizmet verilmesi, yalnızca şiddetin sonuçları üzerinden bir destek mekanizmasından ziyade, kadınların sığınmaevi sonrası yaşamlarına dair alternatif mekanizmaların üretilmesi gibi bir yaklaşımla çalışmıştır. Sığınmaevi çalışması sadece şiddete uğrayan ve risk altında olan kadınlara ve çocuklara geçici süreyle korunma ihtiyacını karşılayacak bir yer sağlamaktan daha geniş ele alınmış, kadınların sığınmaevinde kaldıkları süre ve sonrasında üretime dahil olabilecekleri koşulların oluşturulması amacıyla çalışmalar planlanmıştır.

Kadınların OHAL ve KHK ile Sınava

Türkiye topraklarında bir kadın olarak yaşamak yeterince zor. Binlerce kadın toplumsal cinsiyet eşitliği için çalışmalarını sürdürürken kayyumlar gündeme geldi. Kayyumlarla beraber belediyelerde, neredeyse tüm kadın merkezleri kapatılmış ya

da işlevsiz hale getirilmiştir. Eşbaşkanlar, belediye meclis üyesi kadınlar, il genel meclis üyesi kadınlar ve kadın merkezi, sığınmaevi, ilk adım istasyonu, eğitim sağlık, spor ve teknik işlerde çalışan binlerce işçi ve memur bir KHK ile görevlerinden askıya ya da açığa alınmış ardından çıkarılmıştır.

OHAL'de ihraç edilenlerin yüzde 20'sini kadınlar oluşturdu. İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP)'nun KHK'ları esas alarak hazırladığı tabloları cinsiyetlere göre ayıran Kadın Koalisyonu “Olağanüstü Hal, biz kadınların ‘olağan’ hallerde de yaşadığımız ve bildiğimiz zulmün katlanarak artması anlamına geliyor” ifadesini kullandı.⁹ Verilere göre:

*OHAL KHK'ları ile ihraç edilen 100 bin 797 kamu görevlisinin en az yüzde 19,6'sını (19 bin 774) kadınlar oluşturuyor.

*En çok kadın Milli Eğitim Bakanlığı'ndan ihraç edildi.

*35 kadın belediye eşbaşkanı tutuklandı. Kayyumların icraatlarıyla yerel yönetimlerde kadın katılımına ilişkin kazanımlar yerle bir edildi.

*Yurtdışı bursu iptal edilen 226 öğrencinin üçte birini kadınlar oluşturdu.

*Üniversitelerden ihraç edilen 4 bin 811 akademisyenin beşte birini (860) kadınlar oluşturdu.

*OHAL döneminde 11 kadın derneği kapatıldı.

*OHAL döneminde en az 30 kadın gazeteci gözaltına alındı, 16 kadın gazeteci tutuklandı.

“Kadının özgürleşmesi, kendi iradesini geri almanın ve kendi gücünü açığa vurmanın yollarını aradığı, ekonomik, sosyal ve siyasal alana katılımıdır. Tablonun gösterdiği önemli sonuçlarından birisi de, kadının özgürleşme imkanını gerçek kıldığı alanlardan uzaklaştırılmasıdır ki bu kadınların uzun mücadelelerle elde ettikleri kazanımları için bir yıkımdır.”

Kayyum sadece belediye bünyesindeki bu merkezleri değil, kentte bağımsız çalışma yürüten kadın ve çocuk merkezlerini de kapattı. Bunu tekrarlıyorum zira bir anda kentte bulunan kadına yönelik şiddet, alo şiddet hattı, kadın kooperatifleri, ilk adım istasyonları, akademiler, dernekler, spor kompleksleri, çamaşır ve tandır

9. OHAL'de İhraç Edilenlerin Yüzde 20'sini Kadınlar Oluşturdu - bianet

evleri, çok dilli eğitim kurumları dahil her yer kapatıldı. Kayyum kadın ismi verilen parklara da tahammül edemedi, parkı kapatmadı belki ama tabelalarda nasibini aldı süreçten. Kapatılmayan kadın birimleri ise Kuran Kursu'na dönüştürüldü.

Hükümet savaş ve çözümsüzlük politikalarında ısrarcı olmuş, demokratik, ekolojik ve kadın özgürlükçü yerel yönetim anlayışını ve kadın kazanımlarını kendi tekçi iktidarlarına karşı bir tehdit olarak görmüş, kadınların siyaset mekanizmalarında yer almasına tahammül edememiştir. Halk iradesi ile seçilmiş belediyelere kayyum atayarak, halkın ve kadınların iradesini gasp etmiş, imzaladığı anlaşmaları ihlal ederek yerel demokrasiye darbe yapmıştır.¹⁰

İşçilerin işten atılması sonrası hızlıca kendi kadrosunu kurmaya çalışan kayyum yönetimi henüz görevlerinin başında olan kadın meslek elemanlarına çok ciddi mobbing uygulamaya başlamış, geride kalanları da nefes alamaz hale getirmiştir. Birçok arkadaşımız ikili görüşmelerde 'Keşke bizi de atsalardı' cümlesini kullanmıştır. Neredeyse tüm birimlerin başına erkek yöneticilerin getirilmiş ve uzun yıllar kadın alanında çalışan psikolog, sosyolog, sosyal hizmet uzmanlarının bu müdürlüklerde görevlendirildiği biliniyor. Belediyelerin görünürlüğü olan web sayfalarında geçmişe dönük kadın çalışmaları silinmiş, tüzükler kaldırılmıştır.

İşinden çıkarılan kadınlar ise sadece hukuki süreçteki tikanıklık ile mücadele etmedi. İşsizlik başlı başına bir sorun olarak gündemlerine oturdu. Bekar kadınlar kendilerine ait evlerini kapamak ve ailelerinin yanına dönmek zorunda kaldı. Evli ya da bekar üzeri çizilmiş ve iş imkanı bulamayan kadınların hareket sahalarını kaybetmeleri için örgütlü bir kötülük hala devam etmekte. İşverenler KHK'lılara iş vermedi. İnsanlar bu korku rejimi içinde KHK'lı tanıdıklarla sokakta karşılaşmak istemedi, selam sabahı kesenler oldu. Bu süreçte, genel olarak bir yalnızlaştırma politikası yürütüldüğü söylenebilir. Yaşamın böyle bir noktaya gelebileceğini öngörememiş insanlar çektikleri kredi borçları altında ezildi. Bu süreçte 100'e yakın KHK'lı intihar etti. Pasaport yasakları nedeniyle eğitimi yarım kalan öğrencileri, sağlık güvencesi olmayan kanser tedavisi gören kişileri, KHK'lı yakını olması nedeniyle iş bulamayan kişileri de hatırlayalım.

10. HDP Kadın Meclisi'nden kayyum raporu: Gaspçı kayyum zihniyetini kadın mücadelesi sona erdirecek (gazeteduvar.com.tr)

Koruyucu Ailenin Çocuğu Elinden Alındı

KHK ile ihraç edilen ailenin koruyucu aile oldukları çocuklar ellerinden alındı. Kanunlara göre koruyucu aile statüsü çocuğun ihmal ve istismar edildiği kötü muameleye maruz bırakıldığının belirlenmesi, ailenin toplum değerlerine aykırı düşen davranışlarının gözlenmesi, fiziki ve ruhsal olarak ailenin sağlığının bozulduğunun belgelenmesi ya da koruyucu ailenin kurumla etkin bir iletişim içinde olmamasının tespiti halinde iptal ediliyor.¹¹

Milletvekili Ömer Faruk Gergerlioğlu ile Mağdurlar İçin Adalet Platformu'nun 2 yıl üst üste hazırladıkları raporlarda ihraç olan kişilerin yaşadıkları bütün çıplaklığı ile göz önüne seriliyor. OHAL mağdurlarının Yüzde 83'ünün Türkiye'den gitmek istediği tespiti yapılan raporda "Ancak etkileri hala bitmeyen OHAL ve KHK'lar bu toplumda yaşayan insanları derinden sarsmaya devam ediyor ve etkileri dalga dalga yayılıyor. KHK ve OHAL felaketi, nesli tehdit ederek maddi ve manevi boyutlarıyla büyük sıkıntılara neden olurken ekonomik, sosyal, siyasal, bilimsel anlamda da negatif sonuçlarıyla topluma yansıyor."¹²

Bütün bu olumsuz tabloya rağmen KHK'lı kadınlar küllerinden doğarak, dayanışma içerisinde çalışmalarına devam ediyor. OHAL sonrası açılan kadın merkezlerinin sorumlulukları her zamankinden çok daha ağır. Zira kapatılan her kadın merkezi yerine sosyal, psikolojik, ekonomik, hukuki, kültürel destek vermek zorundalar. KHK'lı kadınlar henüz konuşmaya, yaşadıklarını anlatmaya başlamadılar, ancak şu ortak cümlede hemfikir olduklarını düşünüyorum:

"Kadın, Yaşam, Özgürlük!

Jîn, Jîyan, Azadî!

”ەرملاو ەيحل و ەيحل

11. KHK'yla ihraç edilen koruyucu ailenin çocukları alındı (gazeteduvar.com.tr)

12. "OHAL Mağdurlarının Yüzde 83'ü Türkiye'den Gitmek İstiyor" - Tansu Pişkin - bianet

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeginin Tarihi¹

“Birçok kimse, bütün tarihi ve siyasal bilimleri ve felsefeyi ceplerinde taşıyabilecekleri birkaç formüle sığdırıp bunları pek ucuza ve sıkıntısızca elde edebileceklerini sanır.”²

Sibel Özbudun*

1. Giriş

“Kadınların Tarihi” tarihçiler arasında, ancak kadın hareketlerinin yükseldiği 1970’li yıllardan itibaren gündeme gelebilmiş bir konu. O yıllara kadar, tarih erkekler tarafından yapılan, yazılan ve yorumlanan bir konu olarak görülegeldi.



Bunun, tarihçilerin eril-merkezci bir yaklaşım benimsemeleri ve tarihi, aktörleri erkek olan bir sahne olarak algılamalarının bir payı var, hiç kuşkusuz: kralların, padişahların, komutanların, siyaset “adamları”nın, rahiplerin, kahramanların, filozofların yaptığı bir “şey”.

Ama tek sorumlu, tarihçilerin bu “çarpıtılmış” bakış değil kuşkusuz. Tarih “yazı” ile başlıyorsa eğer, yazı binlerce yıl erkeklerin bir ayrıcalığı olagelmiş. Ve tarihçilerin erişebildiği, inceleyebildiği kayıtların ana gövdesini erkeklerin “işleri” oluşturuyor: anlaşmalar, ticari sözleşmeler, tapınak kayıtları, dua kitapları, yasa metinleri, savaş anlatıları, hükümdarların başarıları...

Ne zaman ki, tarihi “yapanlar”ın gerçekte “büyük adamlar” değil de sıradan in-

* Antropolog- araştırmacı yazar

1. Bu yazı Sibel Özbudun tarafından Kadın İşçi Eğitimleri kapsamındaki “Eğitimcilerin Eğitimi” programlarında gerçekleştirildiği sunuma kaynak oluşturmak için kaleme alınmıştır.

2. Antonio Gramsci, Hapishane Defterleri, çev: Adnan Cemgil, Belge Yay., 2011, s.121.

sanlar, emekçi kitleler olduğuna dair bir bilinç oluşmaya başladı, tarihçiler de dikkatlerini krallardan, komutanlardan, kahramanlardan adsız yığınlara yönelttiler. Ancak bu kolay değildi; günümüze değin yeryüzünde yaşayıp ölmüş milyarlarca emekçi hakkında o kadar az bilgi sunuyordu ki yazılı kayıtlar...

Hele ki kadınlar... Onları tarihin etkin öznelere olarak ayıklayıp seçebilmek, yapıp ettiklerini, tarihin gidişatını nasıl etkilediklerini, konumlarını, haklarını ilerletmek için yaptıklarını, tarihsel olaylardan nasıl etkilendiklerini görmek/gösterebilmek daha da zordu. Erişilebilen kayıtlar da büyük ölçüde egemen sınıfların kadınlarına ilişkindi: Kraliçeler, Sultanlar, soylu kadınlar, h taire'ler, âlimlerin, filozofların çevresinde bulunabilmi , onlardan öğrenmiş az sayıda kadın, dinsel alanda varlık g sterebilmi  güçlü kadın figürleri, eşleri öldüğünde onların görevlerini üstlenmiş i  kadınları, kahramanlarıyla nam salm   birkaç kadın savaşçı...

En alttakiler, kadın emekçiler, yoksul kadın kitleleri tarih kayıtlarında hemen hiç yer almazlar - bir istisna, tarihsel altüstlükler, ayaklanma ve devrim momentleri dışında. O zamanlar da "gözüpek, amansız, gözü dönmüş", ³ " ehvet d  k n , azgın" ⁴ vb. sıfatlarla betimlenirler tarihçiler ve yorumcular tarafından.

Yine de, hiçbir şey, kadınların "kad nlıklarını" (ya da "toplumsal cinsiyetlerini") mensubu oldukları sınıfın me rebince yaşadıklarını tarihte kadınların emeğinin ya da emekçi kadınların izini sürmek kadar açık biçimde ortaya koyamaz. Kadınların, bir cinsiyet olarak (yazılı) tarih boyunca "görünmez" k l ndıkları, bir doğru... Ama kadın kitleleri arasında en "görünmez" olanı kadın emekçilerdir. Kadınların tarihteki rolünü vurgulayan, filanca toplumdaki gündelik yaşamı, aile hayatı, cinsel adetleri, dinlerde kadınların konumu vb.  zerinde odaklanan "kadın tarihleri" dahi "kadın emeğ "  zerinde pek az odaklanır. Bu kısmen bu alandaki bilgi-belge yokluğundan, büyük ölçüde de, yeryüzü toplumlarının büyük çoğunluğunda kadınların aslı olarak "yeniden üretim"le y k mlenmi  olmaları durumunun tarihçileri, hatta kadın tarihçileri de etkilemiş olmasından kaynaklanıyor.

3. Paris Komünü'n n d     n n ardından, bir burjuva yazarın sözleri. Akt.: Tony Cliff, "Women in the Paris Commune", Class Struggle and Women's Liberation, <https://www.marxists.org/archive/cliff/works/1984/women/03-commune.htm>.

4. Bkz. Sibel  zbudun, "Yoksulların Ba kaldırısı ve Kadınlar (Tarihsel bir Bakış)", Bedreddin ve Börklüce, Osmanlı'da Sınıf Mücadeleleri ve 1416 İhtilali, H. Ateş, S. Araman, E. Çevik (der.) (2021) içinde.

Kadının üretim sürecindeki rollerine vurgu yapıldığında ise, daha çok tüccar, iş kadını, vb. rollerdeki kadınlar üzerinde odaklanılıyor, tarlalarda ekip biçen, yiyecekleri hazırlayan, iplik eğiren, kumaş-halı dokuyan, soyluların, zenginlerin evlerini temizleyen, çocuklarına bakan, taş taşıyan, madenlerde çalışan... kadınlar, sanki bir tarihe sahip değillermişçesine görmezden geliniyor.

Bir başka deyişle, son zamanlarda kadınların “failliği”ni, onların kendilerine dayatılan cinsiyet rollerine itirazlarını ve bu dayatmalarla nasıl “pazarlık edip” konumlarını yükseltmede kullandıklarını vurgulayan çalışmalarda dahi, öne çıkartılan “fail kadınlar” genellikle orta-üst sınıf kadınları...

“Kadın emeğinin tarihi”nin izini sürmeye çalışan bu sunumda, öncelikle “toplumsal cinsiyet” kavramı irdelenecek; ardından yeryüzünün en eşitlikçi toplumları olan avcı-toplayıcılarda kadınların eşitlik ve özerklikten nasıl yararlandıklarına bakılacak; kadın-erkek cinsiyet rolleri dengesinin hortikültüralist (küçük ölçekli çapa tarımı) toplumlarda nasıl bozulmaya başladığı sergilenecek. Ardından da Antikite Ortaçağ’da kadınların üretim sürecindeki rolleri sınırlı sayıda örnek (Sümer, Antik Yunan ve Batı Avrupa) üzerinden tartışılacak.

Kıtaların eşitsiz biçimde birbirine bağlandığı merkantilizm çağında, ya da kapitalizmin şafağında farklı coğrafyalardan kadınların bu gelişmelerden nasıl etkilendiklerine bakıldıktan sonra, sınıai kapitalizmin kadınlar, özellikle de kadın emekçiler üzerindeki etkisi tartışılacak. Sunum, toplumsal cinsiyet kavramını sınıf bağlamı çerçevesinde ele alan bir değerlendirmeye sonuçlanacak.

2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Mademki bugün birlikte işleyeceğimiz konunun başlığı “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeğinin Tarihi” olarak belirlenmiş, o zaman gelin önce birlikte “toplumsal cinsiyet” kavramı nedir, ne zaman ortaya çıktı, ne anlama geliyor, ona bakalım.

Aslına bakarsanız, “Toplumsal cinsiyet” olarak Türkçeleştirilen “gender” kavramının hem toplumbilimler, hem kadın hareket(ler)i, hem kurumsal söylem (BM ve bağlı kuruluşlar, Dünya Bankası, IMF vb.) hem de gündelik dile dâhil oluşu, yeni sayılır. Kadınların eşitliği ve özgürlüğüne ilişkin konulara ilgi duymaya başladığı

1970’li yıllarda terim neredeyse hiç bilinmiyordu. “Kadın sorunu” ya da “cinsiyet” terimleri geçerli analiz (ve meydan okuma) birimleriydi.

Toplum bilimlerine ve kadın çalışmalarına dilbilim alanından aktarılan “gender” terimi, Grekçe gen [(t)üre(t)mek- jeneratör, oksijen, Genesis] ile Latince genus (cins, çeşit, tip) kavramlarına dayanıyor. Fransızcası gendre bir sözcüğün eril ya da dişil (ya da Almanca’da mevcut olduğu üzere nötr) olduğuna işaret eden dilbilimsel bir kavram.

Terimin dilbilim alanına taşınması, seksolog John Money aracılığıyla gerçekleşti. Money, “gender” terimini ilk kez 1955 yılında biyolojik cinsiyet (sex) ile bir rol olarak cinsiyet arasındaki farkı vurgulamak üzere kullandı.

Aslında kadınlığın biyolojik bir hâlin çok daha ötesinde, sosyo-kültürel bir inş olduğu tartışmasını, ABD’li antropolog Margaret Mead’in 1920-30’lu yıllarda Samoa ve Papua Yeni Gine toplulukları arasındaki cinsiyet rolleri biçimlenişlerinin ve cinsiyet kalıplarının ABD’dekilere hiç benzemediğine, kısacası “cinsiyet” kavramının biyolojiktense “kültürel” olduğuna ilişkin görüşleriyle başlatmak mümkün. Fransız varoluşçu yazar Simone de Beauvoir’ın 1949’da yayınlanan *La Deuxieme Sex* (İkinci Cins/iyet) başlıklı kitabı, “Kadın doğulmaz, kadın olunur” olarak özetlenebilecek teziyle bu iddiayı bir paradigmaya dönüştürür.

Ancak ne Mead ne de Beauvoir, “toplumsal cinsiyet” kavramını kullanmadılar. Terimi sosyal bilimler alanına sunan, az önce belirttiğim gibi, John Money oldu. Yine de kavramın benimsenerek yaygınlaşması, uzunca bir süre aldı: Wikipedia, 1900-1964 yılları arasında evlilik ve aile üzerine yayınlanan 12 000 kaynak kitabın hiç birinde “gender” kavramının geçmediğini belirtir. 1945-2001 arasında kaleme alınan 30 milyondan fazla akademik makale başlığının incelemesi de, benzer biçimde, “toplumsal cinsiyet” kavramının kullanımının “cinsiyet”e göre çok daha ender olduğunu göstermektedir, Wikipedia’ya göre. Ancak 1970’lerden itibaren feminist jargona dâhil olmaya başlayan “toplumsal cinsiyet” kavramının kullanımı, sanırım “kimlik” tartışmalarının ve “inşacı” yaklaşımların sosyal bilimlerde ağırlık kazanmasıyla birlikte yirminci yüzyılın son yirmi yılında büyük bir hızla yayılmış ve ilişkin literatürde başat hâle gelmiştir.

Kavramın “toplumsal cinsiyet” olarak Türkçe’ye aktarımı, biraz daha gecikmeli oldu. Örneğin, Kuzey Amerika ve Avrupa akademik çevrelerinin “Women’s Studies” Kadın Çalışmaları/Araştırmaları kavramını çoktan terk edip “Gender Studies” (Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları/Araştırmaları) kavramına geçtiği yıllarda Türkiye üniversitelerinde kurulmaya başlanan enstitü ve merkezlerin adları “Kadın Araştırmaları” idi. (İstanbul Üniversitesi: 1989, Ankara Üniversitesi: KASAM 1993, ODTÜ: 1994, Hacettepe Üniversitesi: HÜKSAM 2001; Dokuz Eylül Üniversitesi: 2013 vb.) “Toplumsal cinsiyet” kavramı bu merkezlerde yürütülen faaliyetlere yeni yeni dâhil oluyor...

Aslına bakılırsa akademik ve feminist dile dâhil olmaya başlasa da “toplumsal cinsiyet” kavramı muhafazakâr-maneviyatçı kesimlerin son derece alerji duyduğu bir kavram. Hatırlarsınız, Türkiye’nin ilk imzacılarından olduğu İstanbul Sözleşmesi’nden çekilmesine dek uzanan “İstemezük” kazan kaldırmasının temel itirazlarından biri, Sözleşme’nin “toplumsal cinsiyet” terimini temel almakla, “fıtrata dayalı” kadınlık ve erkeklik sınırlarını muğlaklaştırdığı, Allah’ın bu iki cins için buyurduğu davranış kalıplarını reddettiği ve eşcinselliğe kapı araladığı yolundaydı.

Toplumsal cinsiyet kavramı kadınlık ve erkeklik rollerinin biyolojik (ya da “fıtraten”) değil, toplumsal-kültürel olarak biçimlendiğini ve tarihsel süreç içerisinde değiştiğini vurgular. “Kadınlık” ve “erkeklik” kavramları, bu kavramlara denk düşen rol kalıpları ve bu ikisi arasındaki “sınırlar” toplumdan topluma, kültürden kültüre değişiklik göstermektedir. Dahası, kadınlık ile erkeklik arasındaki biyolojik “sınır”lar dahi değişkenlik gösterir. Balililer arasındaki, cinsiyet rollerinin Batılı normlara ne denli uzak olduğunu kaydeden antropolog Margaret Mead, yalnız sosyal/kültürel rol kalıplarının değil, iki cinsiyet arasındaki fiziksel farklılıklarının da tek-tip olmadığına dikkat çeker:

“Bir Bali erkeği, neredeyse tümüyle tüysüzdür,” diyor Mead. “Öylesine tüysüzdür ki bıyık tüylerini bir cımbızla tek tek yolabilirsiniz. Göğüsleri Batılı hemcinslerine göre daha gelişmiştir. Batılı-Avrupalı erkekler grubu içerisine yerleştirilmiş bir Bali erkeği, ‘dişil’ gözükecektir. Buna karşılık, Balili bir kadın dar kalçalara ve küçük göğüslere sahiptir ve bir Batılı-Avrupalı kadın topluluğu içinde, ‘oğlanımsı’ gözü-

kecektir. Pek çoğu çocuk emzirme yetisinden yoksun olmakla, belki de rahminin gelişmemiş olmasıyla eleştirilebilir.”⁵

Mead’ın Yeni Gine’de aralarında çalıştığı üç topluluk, kadınıyla erkeğiyle barışçıl ve dayanışmacı Arapesh’ler, kadını da erkeği de şiddete yatkın ve kudret düşkününü Mundugomurlar (Biwatlar) ve kadınları çalışkan ve becerikli, erkekleri süs düşkününü ve törensever Tchambuliler (Tchambriler) bize “kadınlık” ile “erkeklik” arasındaki sınırların yalnızca fiziksel olarak değil, toplumsal olarak da değişkenlik gösterdiğini anlatır.⁶

Özetle, “toplumsal cinsiyet” kavramı, “kadınlık” ile “erkeklik” arasındaki sınırların sabit olmadığını, hem tarih içerisinde, hem de toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık gösterdiğini vurgulamak üzere devreye girmiştir.

Şu hâlde, konuyu fazla uzatmamak adına diyebiliriz ki “cinsiyet” (sex) erkek(ler) le dişi(ler) arasındaki biyolojik olarak tanımlanmış ve genetik olarak edinilmiş farklılıklara gönderme yaparken, “toplumsal cinsiyet” kavramı kadın ve erkek olmakla ilintilendirilen iktisadi, toplumsal, kültürel özellik ve fırsatlarla ilişkilidir. Kadın ya da erkek olmanın ne anlama geldiğine ilişkin toplumsal farklılıklar kültürler arasında ve zaman içerisinde değişebilir.

“Toplumsal cinsiyet kalıpları, genellikle hiyerarşiktir ve toplumlardaki diğer toplumsal ve iktisadi ayrımcılıklarla kesişir. Toplumsal temelli ayrımcılık, etnik aidiyet, sosyo-ekonomik statü (“sınıf” demek istiyor!), engellilik, yaş, coğrafi konum, toplumsal cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim gibi diğer ayrımcılık faktörleriyle kesişir,” diyor Dünya Sağlık Örgütü, toplumsal cinsiyet-sağlık ilişkilerini işlediği web sitesinde.⁷

Gerçekten de, toplumsal rol beklentileri arasındaki sınırlar farklı hatlardan geçse de, hemen bütün toplumlarda “kadınlık” ile “erkeklik” arasında bir ayırım ve bu

5. Margaret Mead, *Male and Female. A Study of the Sexes in a Changing World*, Dell Publishing Co., 1972: 144.

6. Margaret Mead, *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*, 1935.

7. https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

iki cinsiyet arasında kimilerinde vurgulu, kimilerinde belirsiz ve geçirgen olsa da, bir işbölümü gözetilir.

Ancak, bu işbölümü her durumda kadınlarla erkekler arasında bir hiyerarşi oluşturmaz. Toplumların genel yapısının eşitlikçi olduğu ölçüde, kadınlar ile erkekler arasındaki işbölümü ister kesin hatlarla ayrılmış olsun, isterse bu ayırım muğlak ve düşük düzeyde olsun, “cinsel işbölümü” kendi başına iktisadi-siyasal-toplumsal eşitsizliğe yol açmaz. Kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizlik, sınıfsal/toplumsal eşitsizliklerle birlikte büyüyor gözükmektedir.

Bu durumda, kadınların toplumun geçimine yönelik faaliyetlere katılım biçimlerini, tarihsel olarak, hem de farklı kültürler açısından -özetin özetıyla de olsa- izeleyelim mi?

3. Kadın Emeği - Üretim ve Yeniden Üretim

Ancak tarihsel bir serimlemeye geçmeden önce, kadın emeğinin özgül niteliğini kavrayabilmek için, üretim süreci açısından kritik önem taşıyan bir kavramsal ayırıma dikkat etmeliyiz: Üretim ile yeniden üretim.

Bildiğimiz gibi, insanlar, ya da daha doğru bir deyişle insan toplumları, yaşamlarını sürdürebilmek ve toplumun süreğenliğini sağlayabilmek için, beslenme, soğuktan-sıcaktan, yırtıcı hayvanlardan ya da fırtına, sel, deprem gibi doğal afetlerden korunma, üreme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak durumundadır.

İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşılarlarken, kendilerine en yakın memeliler dâhil olmak üzere hayvanlardan bazı temel biçimlerde ayrışır. İnsanlar ihtiyaç giderici faaliyetleri doğada hazır bulduğu nesneleri doğrudan tüketerek gerçekleştirmez. Doğada hazır bulduklarının çoğu, doğrudan insan tüketimi için uygun değildir, çünkü. Bunun yerine, onları ya elleriyle ya da kendi imal ettiği aletleri kullanarak bazı işlemlerden geçirir ve tüketime hazır hâle getirir. Örneğin yemişlerin sert kabuklarını ya da etçil hayvanların parçalamış olduğu hayvan leşinin kemiklerini bir taş kullanarak kırar; eti kendi yaktığı ateşte pişirerek yumuşatır, çiğnemeyi kolaylaştırır; topladığı bitkileri saplarından bir yüzeyini keskinleştirdiği taş orakları kullanarak ayırır; kendine sazdan kulübe yapıp çamurla sıvar; topladığı

tohumları eliyle ya da çömlekçi çarkında biçimlendirip güneşte ya da fırında kuruttuğu çömleklerin içerisinde saklar; hızlı koşan av hayvanlarını ok ve yayla avlar... vb. vb.

İşte insanların temel gereksinimlerini karşılamak üzere, doğal malzemeleri önceden tasarlayarak (yani bilinçli biçimde) giriştikleri kolektif faaliyete, üretim diyoruz. Ancak üretim, yalnızca bir “imalat” süreci değildir. Aynı zamanda tüketim, ya da daha doğru bir deyişle yeniden üretimi de içerir.

Nedir yeniden üretim?

Marksist iktisadın en önemli kavramlarından biri olan yeniden üretim, iktisadi faaliyetin gerçekleşebilmesi için gerekli olan koşulların sürekli yeniden yaratıldığı süreçtir. Marx yeniden üretimi toplumun hem maddi, hem de toplumsal düzlemde kendini yeniden yarattığı süreç olarak görür.

İnsanlar üretimi belirli bir enerji harcayarak gerçekleştirirler. Ertesi gün üretken faaliyetlerini yenileyebilmek için bu enerjinin (emek gücü) yenilenmesi gerekir. Yani besinlerin yenilebilir hâle getirilmesi ve tüketilmesi, malzemenin bakım-onarımı, ürünlerin dağıtımı/paylaştırılması, bedensel sağlığın korunması... Bu kadar da değil: gelecek kuşakların meydana getirilmesi (üreme faaliyeti) ve bakımı, onlara yaşam tekniklerinin ve toplumsal normların öğretilmesi (eğitim)... Bir başka deyişle yeniden üretim biyolojik üremeden yiyeceklerin hazırlanmasına, sağlık koşullarının sürdürülmesine, hanenin temizliğinin sağlanmasından giyeceklerin onarımına, bilgi ve tekniklerin gelecek kuşaklara aktarılmasından toplumun sürdürümünü sağlayan ideolojik mekanizmalara... emek gücünün (ve toplumun) sürdürümünü sağlayacak biyolojik ve toplumsal süreçlerdir... Üretim ve yeniden üretim süreçleri, genellikle “domestik ekonomiler” olarak niteleyebileceğimiz, üretim ve tüketimin hane içinde gerçekleştiği prekapitalist toplumlarda içiçe geçmişken, kapitalist üretim tarzı bunları birbirinden ayırmıştır. Anonim bir pazar için kitlesel üretimi gereksinen kapitalizm, üretimi hane dışına taşıırken (yüzlerce, binlerce kişinin çalıştığı dev fabrikalar, kent merkezlerinde yoğunlaşan ticarî - mali faaliyetler, kıtalararası ticaret...), bir kısmı (eğitim ve sağlık hizmetleri, temiz ve atıksu gibi belediye hizmetleri vb.) kurumlara, hizmet sektörüne devredilse de, yeniden üretimin önemli bir bölümü, çoğunlukla ücretsiz olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilmek üzere hane içinde kaldı.

Kadınların günümüzde neredeyse “evrensel” madunluğu, öyle gözüktüyor ki “yeniden üretim”i ve onun bünyesinde sürdürüldüğü aile kurumuyla çözülmez ilişkisinden kaynaklanmaktadır.

Aslına bakılırsa, kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği açıklama çabaları çoğunlukla bu eşitsizliğin “doğal” (=biyoloji kaynaklı) olduğu belitine dayanır: Kadınlar bedenlen daha zayıf olduğu ve çocuk doğurdukları için daha az hareket yetisine sahiptir, insan yavruları diğer memelilere göre uzun bir süre bakıma muhtaç olduklarından, bu görev “doğal olarak” kadına düşmektedir. Bu nedenle erkekler “yuvanın ekmek sağlayıcıları” olarak “dışarıda” çalışırken (üretim), kadın(lar)a hane içindeki (domestik alan) bakım-sürdürüm faaliyetleri: yiyeceklerin hazırlanması, hane içi temizlik, bakım işleri, hastaların sağaltılması, çocukların bakımı, eğitilmesi vb. (yeniden üretim) düşer.

Oysa, daha önce de vurguladığım gibi, bu işbölümü “doğal” değil, toplumsal/kültürelidir. Kadınların üretimci ve yeniden üretimci faaliyetleri ve bunların kadınlarla erkekler arasında bir hiyerarşiye yol açıp açmadığı, içinde yaşadıkları toplumun geçimini sağlayış tarzına, kültürel dağarcığa ve içinde yer aldıkları sınıfa göre değişkenlik gösterir. Örnekleyelim mi?

4. Avcı-Toplayıcı Toplumlarda Kadın

İnsanlık, öncesini saymazsak homo sapiens sapiens olarak yeryüzündeki 70-100.000 yıllık tarihinin büyük bölümünde (60-90 bin yıl) geçimini yaban hayvanlarını avlayarak ve çevresindeki yaban bitkileri toplayarak sağladı. Göçer ya da yarı göçer bir yaşam tarzıydı bu, insanlar 30-40 kişilik küçük topluluklar hâlinde yaban hayvan sürülerinin peşinde devinir, bir bölgedeki kaynaklar tükendiğinde başka bir bölgeye göçerlerdi.

Günümüzde (ya da 40-50 yıl öncesine kadar) geçimini hâlâ avcılık ve toplayıcılıkla sağlayan topluluklar var(dı); avcı-toplayıcı yaşam tarzıyla ilgili bilgilerimiz, geride bıraktıkları fosil ve gereç kalıntılarının yanı sıra, genellikle etnografların çağdaş avcı-toplayıcılara ilişkin gözlemlerinden kaynaklanır.

Ancak günümüz avcı-toplayıcılarının yaşamları, hiç kuşkusuz atalarımızinkinden bir hayli farklıdır. Türümüz homo sapiens sapiens’in evrimleştiği 100 bin yıl kadar

öncesinde, yeryüzü nüfusu on binler, en fazla yüzbinlerle ölçülecek düzeydeydi. Doğa çevresinde bulunduğu malzemelerle (taş, dal vb.) çok çeşitli ve gelişkin aletler (el baltaları, kesiciler, deliciler, zıpkınlar, el orakları, ok ve yaylar, iğneler vb.) yapabilecek kadar gelişmiş bu yeni insan türüne, av hayvanları ve yaban bitkileriyle adeta bir “ziyafet sofrası” sunuyordu. İnsanların besinlerini tarımdan sağlamaya başlayacağı 10-12 bin yıl öncesine dek 80-90 bin yıl boyunca, yani iklim değişiklikleri ve bundan kaynaklanan “besin krizi” Orta Doğu’da çok özgül değişime, arkeolog Gordon Childe’nin “Neolitik devrim” adını verdiği tarıma geçişe yol açana dek, avlanarak ve çevresindeki yaban bitkileri toplayarak sağladı geçimini.

Aslına bakılırsa, avcı-toplayıcı yaşam tarzı, “uygarlık tarihi” boyunca da varlığını ısrarla korudu. 1500 yıllarında yerkürenin üçte biri, devlet nedir bilmeyen avcı-toplayıcı topluluklar tarafından işgal edilmekteydi: Avustralya kıtasının tümü, Kuzey ve Güney Amerika, Afrika ve Kuzeydoğu Asya’nın büyük bölümü. Sömürgecilik ve fetihler çağı, bu toplulukların çoğunu “uygarlık”ın çeperlerinde köleler ya da yoksul köylüler olarak yaşamaya mahkûm etti.

Günümüz avcı-toplayıcıları ise, “uygarlık” tarafından köşeye sıkıştırılmış, yaşamın son derece güç olduğu cangıl derinliklerinde (Brezilya Amazonlarının derinliklerinde hâlen tek tük de olsa küçük avcı-toplayıcı topluluklara rastlanıyor), çöllerde, son derece kıt kaynaklarla yaşamlarını sürdürmeye çalışıyorlar. 1960’larda dünya nüfusunun yüzde 1’ini oluşturdıkları hesaplanmıştı, bugün bu oran çok daha düşüktür.⁸

Hayatta kalabilen avcı-toplayıcılar içinde tutundukları çevreye bağlı olarak büyük çeşitlilik gösterir. Ancak çeşitliliklerinin yanı sıra, hemen tümünün paylaştığı ortak özellikler vardır: “Avcı toplayıcılar, genellikle devletin dayattığı kapsayıcı disiplinin dışında yaşayagelmiş halklardır. Çoğunlukla merkezî bir otoriteden, kalıcı ordulardan ya da bürokratik sistemlerden yoksun bir biçimde, küçük gruplar hâlinde yaşamışlardır. Yine de kanıtlar, aralarındaki sorunları otorite figürlerine başvurmaksızın ve şiddete özel bir eğilim göstermeksizin çözerek şaşırtıcı ölçüde iyi yaşadıklarını gösteriyor. Durum hiç de onyedinci yüzyılın büyük filozofu Thomas

8. Brian F. Coddington, Karen L. Kramer, (der.) Why Forage? Hunters and Gatherers in the Twenty-First Century. University of New Mexico Press, 2016.

Hobbes'un ünlü 'herkesin herkesle savaşı' tümcesinde betimlediği gibi değildi. Yaşam hiç de 'sefil, hayvansı ve kısa' değildi. Göreli yalın bir teknolojiyle -tahta, kemik, taş, lifler- fazla miktarda enerji harcamaksızın maddi gereksinimlerini karşılayabiliyorlardı. Öyle ki Amerikalı antropolog ve sosyal eleştirmen Marshall Sahlins, onları 'özgün refah toplumu' olarak tanımlamıştı. En çarpıcısı, avcı-toplayıcılar çok uzun süreler -bazı durumlarda binlerce yıl- boyunca çevrelerini tahrip etmeden hayatta kalabilme yetisini sergilemişlerdir.”⁹

Etnograflarca gözlemlenebilmiş avcı-toplayıcıların büyük bölümü takım adı verilen 15-50 kişilik küçük, göçer topluluklar hâlinde yaşar. Bu gruplar çevrelerinde buldukları kaynak bolluğuna göre göçer ya da yarı-göçer bir yaşam sürdürmektedir. Takımlar kadın ya da erkek akrabalarından ya da (adaşlık gibi) sanal akrabalarından oluşan gevşek, istikrarsız toplumsal örgütlenmelerdir; çekirdek aileler mevsimlere göre dağılıp geçimlerini tekil birimler hâlinde sürdürüp sonra yeniden -farklılaşmış gruplar hâlinde birleşebilirler. Bir başka deyişle, bir takımı oluşturan çekirdek aileler sabit değildir, sayı ve bileşenleri değişir.

Avcı-toplayıcıların en belirgin özelliği, eşitlikçi olmalarıdır. Formel bir önderlik kurum ya da mekanizması yoktur; bir kişinin herhangi bir konudaki önderliği (avcılık, göç yolu, yerleşilecek bölge vb. konusundaki karar vericilik) uzlaş ve örneğe bağlıdır; belirli bir özelliğiyle prestij sahibi olan kişinin diğerleri üzerinde bir yaptırımı yoktur. Topluluklar yılın önemli bir bölümünü hareket hâlinde geçirdikleri için, anlaşmazlık çıktığında bir grubun diğerlerinden ayrılması, ender değildir.

Avcı-toplayıcıların tipik bir başka ortak özelliği, üzerinde avlandıkları ya da toplayıcılık yaptıkları toprakları kolektif olarak sahiplenmeleridir. Ancak farklı gruplar karşılıklılık temelinde birbirlerinin teritoryalarından yararlanabilmektedirler.

Bu yaşam koşulları, avcı-toplayıcılar arasında paylaşımcılık ethos'unu geçerli kılmaktadır. Bireyler ve gruplar arasındaki mübadelenin temel biçimi, genelleştirilmiş mübadele, yani dolaylı bir karşılık bekleme-siz verim ilişkisidir. Biri ya da bir grup bir başkasına bir şey verdiğinde, karşılığının er ya da geç döneceğini bilir.

9. Richard B. Lee ve Richard Daly, "Introduction: Foragers and others" The Cambridge Encyclopedia of Hunters and Gatherers, Richard B. Lee, Richard Daly (der.), 2005.

Peki, avcı-toplayıcı toplumlarda toplumsal cinsiyet ilişkileri nasıldır?

Bu konuda topluluktan topluluğa farklılıklar görülmekle birlikte, avcı-toplayıcı kadınları yeryüzündeki toplumlar arasında görece en yüksek statüye sahip kadınlardır. Bu statü geniş bir hareket özgürlüğü, karar alma süreçlerine katılımı, eşitlik ve hortikültüralist, çoban, çiftçi hatta sanayi toplumlarına göre eril şiddette uğrama oranlarındaki düşüklükte temayüz eder.

Avcı-toplayıcı topluluklar üzerine yürütülen çalışmalar, 1960-70'li yıllara dek bu topluluklarda erkeklerin avcılık, kadınların ise toplayıcılık üzerine yoğunlaştıkları tezini işlemekteydi. Ortaya çıkan klişe, "avcı erkek/toplayıcı kadın" işbölümüydü. Avcı-toplayıcı toplumlar üzerine yapılmış daha yakın tarihli gözlemler, hemen tümünde cinsiyete dayalı bir işbölümü mevcut olmakla birlikte, bu işbölümünün "sınırları"nın büyük değişkenlik gösterdiğini açığa çıkartmaktadır. Öncelikle avcı-toplayıcı toplumlarda kadınların toplayıcılık, erkeklerin ise avcılık faaliyetlerinde yoğunlaştığı genel olarak geçerli bir gözlem olsa da, bunun kural olmadığı pek çok avcı-toplayıcı toplumu saptanmıştır. Örneğin Ju!'hoansi (Güney !Kunglar), Agta (Filipinler), Hill Pandaram (Güney Hindistan), Hadza (Tanzanya), Avustralya Aborijinleri dahil pek çok avcı-toplayıcı toplumda erkekler de toplayıcılık yaparlar. Buna karşılık, örneğin Batı Avustralya çöllerinde kadınlar köpeklerle kanguru, emu vb. avına çıkıp hayvanları sopalarla öldürür. Ju!'hoansi ve Ache (Paraguay) kadınlarının erkeklerin kullandığı ok ve yaya dokunmaları yasak da olsa, usta avcılardı. Ondokuzuncu yüzyılda Yahgan (Güney Amerika'nın güney ucu) kadınları buzlu sulara dalıp deniz kabukluları avlıyorlardı. Agta kadınları ise maçet, ok ve yay ve av köpekleriyle düzenli olarak avlanır, avlarını tarımcı komşularının ürünleriyle takas ederlerdi. Pek çok avcı-toplayıcı toplumda kadınlar erkeklerle birlikte ava katılırken, av hayvanlarını avcılara doğru sürmek gibi görevleri üstleniyorlardı.¹⁰

Buna karşılık, erkeklerin de toplayıcılık faaliyetlerinden uzak durduğu söylene-
mez. Bitkilerin beslenmenin temelini oluşturduğu topluluklarda kadınlar genelde toplayıcılık işini üstlenirler. Esas olan her kadının kendi hanesinin ihtiyacı kadarını toplamasıdır. Örneğin Ju!'hoansilerde ve Avustralya'nın orta ve batı çölleri Abo-

10. Karen L. Endicott, "Facets of Hunter-Gatherer Life in Cross-Cultural perspective Gender relations in hunter-gatherer societies", The Cambridge Encyclopedia of Hunters and Gatherers, Ric-hard B. Lee ve Richard Daly (der.) Cambridge University Press, (2010).

rijinlerinde kadınlar topluluğun besin ihtiyacının yüzde 60-80'ini karşılıyordu. Ancak avcı-toplayıcılar toplayıcılığı “kadın işi” olarak tanımlama konusunda antropologlar kadar kesin değildir. Ju!’hoansi, Agta, Hill Pandaram, Hadza, Avustralya Aborijin ve daha pek çok avcı-toplayıcı toplulukta fırsat buldukça erkekler de toplayıcılık yapar. Ju!’hoansi’lerde erkekler tüm toplayıcılığın yüzde 20 kadarını gerçekleştirirler. Bateklerde av iyi gitmediğinde, kadınlar yorgun düştüğü ya da hastalandığında, toplayıcılığı erkekler üstlenir. Hadza erkekleri kendi bitkisel besinlerinin neredeyse tümünü kendileri toplarken kadınlar kendilerini ve çocukları beslemek için toplayıcılık yapar.

“Erkek avcı/ kadın toplayıcı” klişesinin geçerli olduğunu kabul etsek dahi, bu “iş-bölümü”nün kadınlara toplum içerisinde daha düşük bir statü getirdiğini söylemek olanaklı değildir. Yukarıda da belirttiğim gibi, avcı-toplayıcı toplumlardaki genel “eşitlikçilik” kadın-erkek ilişkileri için de geçerlidir. Topluluğun gevşek toplumsal örgütlenişi ve devingenliği, kadın ve erkeklere birlikte ya da ayrı ayrı olarak seçtikleri takıma katılma olanağını vermektedir. Birlikte olduğu erkekten hoşnut olmayan kadın, çocuklarını yanına alarak ya da babalarının takımına bırakarak kendi ebeveynlerinin takımına dönebilir, ya da kendine başka bir erkeği eş olarak seçebilir.

Bu nedenledir ki avcı-toplayıcılarla çalışan çok sayıda antropolog, cinsiyetler arasındaki ilişkileri, “simetrik, tamamlayıcı, hiyerarşiden yoksun ya da eşitlikçi” olarak nitelendirmektedir. Örneğin Turnbull Mbutiler hakkında “Kadın hiçbir zaman erkekten aşağı sayılmaz,” derken, Draper “!Kung toplumunun bildiğimiz en az cinsiyetçi toplum” olduğunu belirtir, Estioko Griffin ve Griffin “Agta kadınlarının erkeklerle eşit olduğunu” söyler, Batek erkek ve kadınları kendi devinimlerini, faaliyetlerini ve ilişkilerini kararlaştırmada özgürdürler ve cinsiyetlerden hiçbirinin diğeri üzerinde iktisadi, dinsel ya da toplumsal avantajı yoktur. Gardner Paliyanların bireysel özerklik ve iktisadi kendine yeterliliğe değer verdiklerini vurgular ve “eşitliği aşırı uçlara vardırıdıklarını” belirtir. Sharp, Chipewyan kültürünün üretilmesinden kadınlarla erkeklerin eşit ölçüde sorumlu olduğunu vurgularken, Leacock da 17. yüzyılda Montagnais-Naskapi (Innu) topluluğu üzerine tutulmuş kayıtların erkek ve kadınların nasıl kendi yaşamları ve faaliyetleri konusunda özgürce karar alabildiklerini belgelediğini gösterir.¹¹

11. Endicott, a.y.

Çocukların bakımından genel olarak kadınlar sorumlu olmakla birlikte, erkeklerin de çocuklarla ilgilenmesi ender değildir. Özellikle kadınlık ile erkeklik rolleri arasındaki ayırımın daha belirsiz ve geçirgen olduğu topluluklarda - ki topluluğun geçiminin başat olarak toplayıcılıkla sağlandığı durumlardır bunlar. Aka (Orta Afrika) ve Bateklerde (Malezya yağmur ormanları) babalar çocuk bakımında birincil rolü üstlenir. Andamanlar çocuk bakımında erkeklerle kadınlara eşit sorumluluk yükler. Çocuklar büyüdükçe erkek çocuklar babalarından ve erkek akrabalarından, kızlar ise annelerinden ve kadın akrabalarından öğrenmeye yönelir.

Her durumda avcı-toplayıcılarda geçim faaliyetleri günün büyük bölümünü kapsamaz. Marshall Sahlins, Taş Devri Ekonomisi başlıklı kitabında, avcı-toplayıcı toplumlarda geçime yönelik faaliyetlerin günün birkaç saatini aldığını, avcı-toplayıcıların ritüeller, sosyal toplantılar ve diğer “ekonomi-dışı” faaliyetler için bol boş vakit bulabildiklerini kaydederek bu toplumları” özgün refah toplumları” olarak tanımlamaktadır.

5. Hortikültüralist Toplumlarda Kadın

Yaygın kabul gören bir kurama göre günümüzden 13 000 yıl kadar önce, dünya bir iklim kriziyle karşı karşıya kaldı. Olasılıkla bir göktaşının dünyaya çarpması sonucu gerçekleşen eksen kayması, son buzul çağının sona ermesine yol açacaktı. Özellikle Akdeniz havzasında kurak yaz mevsimlerinin ortaya çıkmasına yol açan bu iklim krizi, bitki ve hayvan örtüsünü de köklü biçimde değiştirecekti. Av hayvanları besin kaynaklarının peşinden kuzey ve güneye doğru çekilirken, yeni durum insan topluluklarını da yeni besin kaynakları bulma zorunluluğuyla başbaşa bıraktı. Özellikle Yakın Doğu’da tropikal ve yarı-tropikal bitki örtüsü yerini einkorn ve emmer gibi yabancı tahıl türlerinin başat olduğu yeni bir flora (bitki örtüsü) bırakırken, bu sert kabuklu taneleri toplayıp ezerek una dönüştürme, unu suyla karıp ateşte pişirerek ekmek imal etmek gibi pratikleri geliştirdi bölge halkları. Bu uğraş ve gözlemler, bir süre sonra tohum ve tahılların toprağa gömülüp de sulandığı zaman filiz verdiği, bir tohumdan çok sayıda bitki elde etmenin mümkün olduğu bilgisine yol açacaktı. Tarım, bulunmuştu.

Ancak ilk tarımsal faaliyetlerin, küçük bir parça toprağın kes-yak tekniğiyle, yani önce üzerindeki ağaç ve çalılar kesilerek, ardından da yaban otları yakılarak işleme açılıp burada basit gereçlerle yağışa bağlı olarak yürütüldüğü arkeolojik kayıtlardan bilinmektedir. Toprak bir süre işlendikten sonra verimini yitirdiğinde terk edilir (nadasa bırakılır), ekip dikme çabaları için yeni bir arazi parçası temizlenirdi. Bu geçim tipi, saban ya da daha gelişkin teknolojilerle gerçekleştirilen geniş ölçekli sulamalı tarımdan ayırt etmek üzere, hortikültür olarak adlandırılır. Sulamaya dayalı geniş ölçekli tarım (agrikültür) ise ancak büyükbaş hayvanların evcilleştirilmesi (Anadolu ve Pakistan'da günümüzden 10 bin yıl kadar önce), Mısır'da Nil taşkınlarının ekip dikme faaliyetleri için kullanılması (İÖ 10 000) Mezopotamya'da Dicle ve Fırat gibi ırmakların kanal şebekesiyle geniş havzaların sulamasında kullanılması (yakl. İÖ 8000) ve sabanın kullanıma girmesiyle (İÖ 3000 dolayları) mümkün olacaktır.

İnsanlık tarihinde neolitik olarak adlandırılan ve kabaca İ.Ö. 10 000-2500 yılları arasına tarihlendirilen süreçte, avcılık-toplayıcılık faaliyetleri sürmekle birlikte, hortikültür de tedricen temel geçim kaynağı hâlini almak üzere gelişmiş, çeşitlenmiştir. Günümüzde geçimini hortikültür ile sağlayan topluluklar mevcuttur.

Hortikültüralistler, ormanların çeper alanlarında, basit bir teknoloji kullanarak yağışa bağlı, kes-yak (slash-and burn) tipi tarımla sağlamaktadırlar geçimlerini. Orman ya da savan alanların bir bölümünü yakarak tarıma açarlar ve topraklar verimini yitirene dek (ki genellikle 10-15 yıllık bir çevrimdir bu) yalın bir teknolojiyle yaptıkları ekme-dikme faaliyetleriyle geçinirler. Toprak verimini yitirdiğinde, onu nadasa bırakıp köy ya da mezralarını yeni açtıkları alana taşıyabilir ya da eski konumlarından yeni açtıkları alana gidip gelmeyi tercih edebilirler. Verim düşüktür, bir artı ürün edinme imkânı sınırlıdır. Genellikle avcılık-toplayıcılık, balıkçılık ve kimi durumda evcil küçükbaş ya da kümes hayvanlarıyla desteklerler diyetlerini.

Her ne kadar “büyük adam” “soy grubu önderi” gibi karmaşıklaşan toplumsal ve toplumlararası ilişkileri yönetecek farklılaşmış statüler içerseler de hortikültüralistler genelde eşitlikçi toplumlardır. Yönetici konumlara erişim kalıtsal değildir, çoğu durumda soy grubu atalarından oluşan “önderler”in iradelerini dayatacak araçları yoktur, yalnızca “ıkna” ve fiili örnek oluşturma yoluyla koruyabilirler pozisyonlarını. Dahası tekil hanelerin zenginleşmesine karşı “eşitleyici ayinler” olan

potlach'ın tipik örneğini oluşturduğu ayinsel önlemleri vardır: oluşabilecek ürün fazlası, davet sahibine prestij kazandıran ve bir gün mutlaka mukabele edilecek bir “şölen”le topluluklar arasında yeniden dağıtımına tabi tutulur.

Antropologların gözlemlediği hortikültürel toplumlarda çapa tarımı neredeyse evrensel olarak, kadınlar tarafından yürütülmektedir. Kadınlar toprağı eşeleyerek açmakta, tohumları ekmekte, basit oraklarla hasadı yapmakta, ürünü işleyerek besin hâline dönüştürmekte, evcil hayvanların (kümes hayvanları, küçükbaş sürüleri, büyükbaşlar) bakımını üstlenmekte, süt sağımı, yün kırkma gibi işleri gerçekleştirmektedirler. Ürün fazlasını pazar yerlerinde pazarlama işi de genellikle kadınların sırtındadır. Erkekler ise toprak parçalarını temizleyerek tarıma açmak, barınakları inşa etmek, ağaç kesimi gibi fiziksel güç gerektiren işlerde yoğunlaşmıştır. Günümüz hortikültüralistlerindeyse köyün dışında ücretli işlerde çalışarak ailenin geçimini desteklemek, genellikle erkek işidir.

Hortikültürel faaliyetler bireysel haneler temelinde sürdürülse de, topraklar topluluğa aittir; yani kolektif mülkiyettir. Toprağı erişim, soy grubu üyeliğinden geçer. Soy grubunun bu toplumlarda önem kazanmış olmasının nedeni tam da budur. Esnek, bileşimi sürekli değişkenlik gösteren avcı-toplayıcı takımların tersine, soy grubunun personeli sabittir: ortak bir atadan gelen kadın ya da erkekler ve onların (dışarıdan gelen) eşleriyle çocuklar...

Bu durum Fransız Marksist antropolog Claude Meillassoux'nun¹² dikkat çektiği kritik bir eşiğe işaret etmektedir. Meillassoux'ya göre topluluğun (avcı-toplayıcıların tersine) toprakla kalıcı bir ilişki kurması, yani onu bir “emek aracı” olarak kullanması, daha kalıcı ve istikrarlı bir toplumsal örgütleniş gerektirmektedir. Böylece akrabalık ilişkileri hortikültüralistlerin toplumsal örgütlenmelerinin olmazsa olmazı hâline gelir. “Akrabalık ilişkileri doğumla dayatılır; yaşam boyu sürerler, buyurgan ve soyuturlar ve bireyin üretim ve yeniden üretim ilişkilerindeki konumu, yaşamının farklı evrelerinde onlar üzerine temellenir. (...) (Hortikültüralist toplumlarda) bireyler içine doğdukları soyun sınırları dâhilinde toplumsal yeniden üretimin ku-

12. Maidens, Meal and Money, Capitalism and the Domestic Community, Cambridge University Press., 1981.

rulu normlarına tabidirler (...) ve toplumsal üyelik bir kuşaktan diğerine aktarılır.”¹³ Hortikültüralist toplumlar, “emek aracı” olan, yani kolektif çabayla işleyip ürünleri devşirerek temellük ettikleri toprakla kalıcı ve istikrarlı ilişkiyi, ancak grup istikrar ve süreğenliğini temin ederek güvence altına alabileceklerdir. Bunun için, kurgusal ya da gerçek ortak bir (kadın ya da erkek) atanın soyundan gelen akrabalar topluluğunun (soy grubu) mevcudiyeti gerekmektedir. Ortak bir atadan geldiklerini öne sürerek üretim ve yeniden üretim faaliyetlerini kolektif çabayla sürdüren “soy grubu”, Meillassoux’un tabiriyle “domestik üretim birimi”dir.

Meillassoux’un “domestik toplum” modeli, büyük ölçüde atayanlı/ atayerli hortikültüralist toplumlardır. Dışevlilik, normdur; başka topluluklardan mübadele edilen kadınlar, kocalarının grubuna dâhil olmaktadır. Soyun sürdürümü grubun kalıcılığı açısından önem taşıdığı ölçüde, soyun sürdürücüsü, yani grubun yeniden üreticisi kadınlar önem kazanır; hortikültüralistlerde kadınlar hem üretici hem de yeniden üreticilerdir. Ancak bu, kadınlara ayrıcalıklar sağlayan değil, tam tersine, onların emeği ve cinselliği üzerindeki denetimi zorunlu kılan bir önemdir. Grubun toprakta çalışacak daha fazla emek gücüne ihtiyacı vardır: hortikültürün sağladığı nişastalı besinlerin doğurganlık oranını arttırdığı kadınların gruba sağlayabileceği bir şey... Kadınların yalnız çalışma kapasiteleri değil, bedenleri de topluluk nezdinde önem kazanmıştır. Toplulukların simge sistemleri yeniden üretim/ üreme işlevini vurgulayacak tarzda düzenlenir: bereket kültürleri, karmaşık evlilik törenleri, başlık, kadının konumunun doğurganlık çevrimi içerisindeki konumuna göre değişmesi, zina ve gayrimeşru çocuklara yönelik kaygılar, cinsel kısıtlamalar... avcı-toplayıcılarda yalın ve merasimsiz bir ilişki olan çiftleşmeyi girift ve vurgulu bir süreç olarak yeni bir kalıba döker.

Bir yandan kadınların başka gruplarla mübadelesi, bir yandan giderek karmaşık ve zamana yayılan bir süreç hâline gelen üretim ve dağıtımın örgütlenmesi, hortikültüralist toplumlarda idarî bir konumu gerektirmektedir. Grup mensupları arasında servet açısından bir farklılaşma olmadığı ölçüde, bu yetke pozisyonu, grubun yaşlılarına düşecektir; grubun özgün yerlileri, yaşayan ataları olan kıdemli erkeklere. Yaşlı erkekler, ya da tohum hâlindeki patriyarklar, üretim, depolama, bölüşüm ve kadınların mübadelesini de içeren yeniden üretim süreçlerini denet-

13. Meillassoux, s.18.

lerler. Bir başka deyişle, grubun iktisadî ve siyasal süreçlerinde (henüz çekirdek hâlinde olan) yetke sahibidirler: ayinler, mitoslar, din, büyü ve zaman zaman da şiddet eylemleriyle desteklenen ve özellikle topluluğun gençleri, en çok da genç kadınları üzerinde uygulanan bir otorite...

Kabilenin gençleri, özellikle de kadınlar üzerinde söz sahibi, yetkesi ayinsel süreçlerle desteklenen ve hem üretim hem de yeniden üretim süreçlerini denetleyen bir patriyark: bölüşüm ilişkilerinde eşitsizliğe yönelik için uygun bir ortamdır bu... Patriyarkal kabileden sınıflı-sömürücü topluma birkaç adımlık mesafe kalmıştır ve hiç kuşku yok ki kabilesel patriyark, prototipini Sümer site-devletlerinde gördüğümüz devlet yetkesi için elverişli bir örnek ve meşruiyet kaynağı sağlamaktadır.

Meillassoux'nun çağdaş hortikültüralistler arasındaki gözlem ve saptamaları önemlidir; günümüzden 10-12 bin yıl kadar önce gerçekleşip kısa sürede yeryüzüne yayılan (Gordon Childe'nin deyişiyle) "neolitik devrim"ın, bir başka deyişle tarıma geçişin toplumsal tabakalaşma, iktidar eşitsizlikleri, servet ve toplumsal cinsiyet ve sınıf farklılaşmalarını nasıl bağrında taşıdığını gösterir bize. Hiç kuşku yok ki eşitsizlikler henüz tohum hâlinindedir. Hortikültüralist kabileler toprağı kolektif temelde temellük ederler, işlenecek toprak parçaları zaman zaman haneler arasında yeniden pay edilir. Ürünlerin, üretici birim olan haneler tarafından tüketilmesi esastır, ürün fazlası, ayinsel olarak düzenlenen mübadele süreçlerinde farklı ürünleri üreten gruplar arasında, dengeli karşılıklılık temelinde değış tokuş edilir.

Özetle, hortikültür, akrabalığın kaynaklara erişimin, üretimin örgütlenmesinin, işbölümünün, ürünlerin bölüşüm ve mübadelesinin temelini oluşturduğu yeni bir toplum tipine yol açmıştır. İşbirliği, dengeli karşılıklılık, yükümlülük ve sorumlulukların karşılıklılığı akraba (ya da hısım) birey ve gruplar arasındaki ilişkileri düzenleyen ve topluluğun genel eşitlikçi ethos'unu düzenleyen ilkelerdir. Ancak eşitsizliğin tohumları, artık (kadın-erkek ve yaşlı-genç ilişkilerinde) atılmıştır ve boyvermeyi beklemektedirler.

6. İlk Sınıflı toplumlarda Kadın Emeği: Sümerler

Eşitsizlikler, üretkenlik açısından farklılaşan kabileler arasında patlak vermiş olabilir. Eşitleyici ayinlerin yeterli olmadığı, “dengeli karşılıklılık” ilkesinin bozulduğu, bazı yaşlı önder ya da şeflerin prestijli konumlarının sağladığı avantajları kalıcılaştırma girişimlerinde bulunduğu, topluluklar arası yağma savaşlarının sıklaştığı bir ortamın eşitlikçi ethos’un tersyüz edildiği bir sürecin adımları olduğu öngörülebilir. “Bazı durumlarda,” diyor Thomas,¹⁴ “soy önderi pozisyonu kalıtsal hâle geldi ve daha tabakalı toplumlarda tam denetim sağlayamamaları da kaynaklara ayrıcalıklı erişim hakkı elde eden şefler ortaya çıktı. Tabakalaşma, hiyerarşi ve kaynaklara eşitsiz erişim mevcut yatay komünal örgütlenme ilkelerinin yanıbaşında ve onlarla çelişki içerisinde geliyecekti. Başat soy, grup, şef vb.’nin karşılıklılık yükümlülüğünden uzaklaştığı toplumlarda, bir ya da daha fazla toplumsal grubun, akrabalık yükümlülüklerine ya da denk karşılıklılık kuralına aldırış etmeden ürünün ve/veya diğerlerinin emeğinin bir kısmı ya da tamamını temellük etmesiyle sınıf farklılıklarının yolu döşenmiş olacaktı.”

Eşitlikçi, devletsiz, sınıfsız toplumlardan eşitsiz, sınıflı/devletli toplumlara geçişi, tarihin ilk “devletli toplumu” olan Sümerlerde (İÖ 4500-1750) izleyebiliriz.

İÖ 3. binlerin başlarında, Mezopotamya’nın güneyinde Sümer adı verilen [bu adı onlara ardılları Akadlar vermişti. Onlar ülkelerine Kengir (soylu efendilerin ülkesi), kendilerine ise ‘kara kafalı insanlar’ diyorlardı...] bir halkın öncülüğünde, başında egemen bir yöneticinin bulunduğu bir hiyerarşiyle idare edilen, her birinin kendi koruyucu ilahı olan ve bu ilahın evi sayılan tapınağın (ziggurat) çevresinde örgütlenmiş, çevresindeki kırsal bölgeyle organik, siyasal, iktisadi, yönetsel ilişkiler içindeki, canlı ve karmaşık bir iktisadi, ticari, kültürel, dinsel yaşam sürdüren, çevresi surlarla çevrili bir dizi şehir-devletin oluştuğu görülür: Ur, Uruk, Lagaş, Kiş, Nippur, Umma, Khafaje, Tell Ammar, Tell Agrab vb. Bu şehir devletler siyaseten ve iktisaden özerk olmakla birlikte, ortak bir dil, kültür ve benzer toplumsal örgütlenişle tekil bir uygarlık çerçevesinde yer alıyorlardı.

Hemen vurgulayayım, Sümerler, sınıflı bir toplumdur. Sınıfsal ayrımlar, Sümer

14. Christine Thomas, “Engels and Women’s Liberation”, Socialist Alternative. 2014 <https://www.socialistalternative.org/2014/09/04/engels-and-womens-liberation/>

yasalarına da yansımaktadır. Pek çok kadim toplumda olduğu gibi, Sümer toplum yapısında üç temel sınıfa rastlanır: kral ve akrabalarının oluşturduğu bürokrasi, ruhban ve askerî yöneticilerden oluşan aristokrasi (amelu) ve zengin tacirler, özgür, ancak birincilere göre daha az ayrıcalıklı olan küçük tacirler, başlangıçta tapınağa bağlı olarak çalışan, ancak iktidarın seküler askerî yöneticilerin eline geçmesiyle loncalarda örgütlenen zanaatkârlar (sanatçılar, müzisyenler, inşaat işçileri, fırıncılar, sepet örücüler, kasaplar, balıkçılar, tuğla imalatçıları, çömlekçiler, kuyumcular, şaryo sürücüler, denizciler) çiftçiler, öğretmenlerden oluşan orta sınıf (mushkinu), ve toplumun en alt kesimi savaş esirleriyle borçlanma nedeniyle satışa çıkartılan yurttaşlardan oluşan köleler (subaru). Köleler hem tapınak ya da büyük toprak sahiplerinin topraklarında çalışır, hem de varlıklı orta sınıf mensuplarının işletmelerinde ya da ev işlerinde istihdam edilirdi. Efendisinin gözüne girebilen bir kölenin özgürlüğünü satın alma olasılığı vardı.

Her ne kadar kral Sümer dilinde “tarla işçisi”, “sadık çoban”, “kent tanrıçasının kocası” anlamına gelen adlarla adlandırılrsa da, egemen sınıfın mushkinu ve kölelere karşı davranışlarının bir hayli keyfî davrandığı, sık sık girişilen reform çabalarından anlaşılır. Örneğin, bir halk ayaklanması desteğinde iktidara geçerek kendini Lagash kralı ilan eden Urugakina (İÖ 2350’ler), yazılı ilk Sümer hukuk metni olan “Yasa”sında, “özgürlükleri” (“amar-gi-bi i-gar”) tesis ettiğinden söz eder. Ve adaletini anlatırken, “rahibin yoksulun bahçesine girmesine izin vermediğini, yöneticilerin yurttaşların malını zorla satın alması uygulamasına son verdiğini” söyler, “ödemedikleri borçtan dolayı hapiste olanları (...) affettiğini” bildirir.¹⁵

Tüm prekapitalist toplumlarda olduğu gibi Sümerlerde de servetin kaynağı topraktı ve toprak, özel mülkiyet konusuydu. Serbestçe alınıp satılabiliyordu, ama tabii ki soyluların elinde yoğunlaşmıştı. Öte yandan tapınaklar da üzerinde kölelerin çalıştığı ya da çiftçilere kiralanan geniş topraklara sahipti.

Sümer ekonomisi tarıma bağlıydı, buğday ve arpanın yanı sıra çeşitli sebze ve meyvalar da üretilmekteydi. Tekerleğin icadı, tarımsal üretimi büyük ölçüde arttırarak toprak sahibi soylular ve tapınakların elinde ciddi miktarda artı ürün birikmesine

15. M. Tosun, K. Yalvaç, Sümer, Babil, Asur Kanunları ve Ammi Şaduqa Fermanı, TTK yayınları, Ankara, 1975, ss.27-28.

yol açacaktı. Nüfusun büyük çoğunluğu ücretli tarım işçileri ve köleler olarak tarımda çalışıyor, kanal ve suyollarının yapım ve bakımı da fazladan emek gerektiriyordu. Yazının icadı ise karmaşık bir üretim ve ticaret sisteminin yürütülmesini mümkün kılmış, bürokrasinin ağırlığını arttırmıştı.

Sümer kadınları avcı-toplayıcı ve hortikültüralist kız kardeşlerine göre çok daha talihli sayılabilir. Gerek Sümerlerde, gerekse onları izleyen diğer antik Mezopotamya uygarlıklarında (Babil, Asur, Elam) kadınların birincil rolü, bir erkeğin eşi, çocukların anası ve bir hanenin bakıcısı olmaktı. Kızların (kraliyet ailesi dışında) okuma-yazma öğrenmeleri hoş karşılanmıyor, evde oturup evlendiklerinde yürütecekleri hizmetleri öğrenmeleri yeğleniyordu. Arkeolojik kayıtlar, erkek çocukların sapan, ok ve yay, bumeranglarla oynarken kızların oyuncaklarının, bebekler ve ev eşyaları olduğunu ortaya koyuyor. Ergenliğe ulaşan kız çocukları babaları tarafından tez elden (kimi zaman da kendilerinden oldukça yaşlı bir erkekle) evlendirilir, yaşamın geri kalanını evini silip süpürerek, çocuklarına bakarak, kocasına yemek hazırlayarak geçirirdi. Boşanmak, erkek için kolaydı; bir kez “sen artık benim karım değilsin” demesi yetiyordu. Kadın ise kocasının zina işlediğini ispat etmek zorundaydı boşanabilmek için, bu durumda erkek hafif bir para cezasıyla atlatabiliyordu. Ama kadının zinasının cezası, ölümdü. Aynı ceza kocasını terk eden kadınlara da uygulanabilmekteydi - daha hafif bir ceza, köle olarak satılmaktı.

Genel olarak erkeklerden daha düşük statüde olmalarına karşın, Sümer kadınlarının yaşamı mensubu oldukları sınıfın damgasını taşımaktaydı. Bir uçta “özgür” ya da “seçkin kadınlar”, bir uçta ise kölelerin (amatum) bulunduğu bir tabakalaşma içindeydiler. Saraylar, tapınaklar ve zengin haneleri bol miktarda köle emeğinden yararlanırdı. Bir kadın savaşta kaçırılabilceği gibi, babası, erkek kardeşleri, hatta kocası tarafından da köle olarak satılabilir ya da borç karşılığı rehin verilebilirdi.

Alt sınıf kadınlara ilişkin belge bulmak zordur. Yazı, pahalı bir işti, kâtipler, genellikle yüksek ücretler ödeyebilen zengin kadınların yaşam ve faaliyetlerini kayda almakla ilgilidiler. Ve -köle olsun, özgür olsun- yoksul kadınların okuma yazma öğrenmek gibi bir lüksü yoktu. Ama şunu biliyoruz: Köleler ve yoksul kadınlar, çalışmak zorundaydı; hem de kimi zaman en ağır işlerde... Dokumacılık, un

öğütme, kamış kesme kadın köle ve işçilerin yoğun olarak istihdam edildiği işlerdi; ama örneğin kayıkçılık da yapıyorlardı. Ve kadın ücretleri erkek ücretlerinin yarısıydı.

Muskenum kadınlarından bazılarının durumu daha hâlliceydi: Kadınlar han işletiyor, ticaretle uğraşabiliyor, ebelik, hemşirelik yapabiliyorlardı.

Bunun yanı sıra, kadınları topluca istihdam eden kurumlar da vardı: saray, valilik ya da tapınak gibi. Kadınlar burada müzisyen, kâtip, idarî personel ve kült görevlisi olarak çalışabilmekteydi. Bunlar ücretlerini yiyecek, giysi ve diğer ihtiyaç maddeleri olarak alıyordu.

Her durumda, Sümer kadınları, yaşamlarını çok daha ağır ataerki koşullarında geçirerek hükmî şahsiyetlerini neredeyse tümüyle yitirecek olan Babil ve Asur kadınlarına göre daha şanslı sayılabilir: kendi başlarına yasal işlemler gerçekleştirebiliyor, ticarete girişebiliyor, borç alıp verebiliyor ve mülk edinebiliyorlardı. (Ama mirastan pay alamıyorlardı.)

Üst sınıf kadınlarının konumu ve yaşamı, çok daha farklıydı. Onlar hem yönetimde, hem ticarete hem de dinsel yaşamda önemli görevler üstlenebiliyorlardı. Kraliçe ve soylu kadınların hem saray hem de kültik faaliyetlerdeki konumları, güçlüydü. Kayıtlar, Ku-baba isimli, eskiden han işleten bir kraliçenin Kish kentini yönettiğinden söz eder. Ur kraliçelerinden biri, öldüğünde saray müzisyenlerini de kendine eşlik etmeleri için yanında, öte dünyaya götürmüştü! Valilerin eşleri de idarede önemli pozisyonları üstlenebilmekteydi.

Gündelik yaşamın dinsel boyutu rahip ve rahibelerin gözetimi altındaydı. Her ikisi de okur-yazardı ve kehanet ve sağaltım yetisine sahip oldukları kabul edilirdi. Mezopotamya'nın ilk tabip ve dişçileri, rahibelerdi.

Soylu aileler için kızlarını tapınağın hizmetine vermek bir onur sayılıyordu; eski Babil dönemine ait belgelerde bu rahibelerden (naditum) bolca söz edilir. Sümer ve ardından da Babil'de tanrıçaların hizmetine rahipler, tanrıların hizmetine ise rahibeler bakıyordu. Naditum genellikle zengin kadınlar, elit ailelerin kızlarıydı. Kültik

görevlerinin yanısıra, malî işlemleri yürütür, tapınağın tarımsal üretimini gözetir, tapınak için üretilen dokumaların ticaretini yönetirlerdi. Bu kadınların bir kısmı okur-yazardı; naditum'ların en ünlüsü, Kral Sargon'un kızı, Ur tapınağı yüksek rahibi Enheduanna (İÖ 2285-2250) aynı zamanda adı bilinen ilk yazardı.

Özetle Sümer kadınları, mensubu oldukları sınıfların meşrebince yaşamakta ve çalışmaktaydı. Onların toplum içinde görelî yüksek konumlar edinebildiğine ilişkin olarak öne sürülen kanıtlar (ticaret ve iş anlaşmaları yapabilmeleri, yönetim kademelerinde yer alabilmeleri, borç alıp verebilmeleri, mülk sahibi olabilmeleri, mahkemede tanıklık edebilmeleri, kendi mühürlerini kullanabilmeleri vb.) genellikle üst sınıf kadınlarının ayrıcalığıydı.

Özgür ya da köle, alt sınıf kadınlarına düşen, bugünkü işçi kadınların durumundan pek farklı değildi: erkeklerden daha düşük ücretler karşılığında tarlada ya da tezgâhlarda ağır işlerde çalışmak, bu arada ev işlerini, kocaya hizmeti ve çocukların, yaşlıların bakımını ihmal etmemek...

7. İlk Sınıflı toplumlarda Kadın Emeği: Antik Yunan

Antik Yunan, tarih kitaplarının belki de en fazla işlediği konudur. Her şey vardır bu tarihte: demokrasi, sanat, tanrılar, kahramanlar, savaşlar, entrika, edebiyat, spor... Bir tek kadınlar yoktur. Bu nedenledir ki, Maurice Bardeche, *Histoire des Femmes* (Kadınların Tarihi) başlıklı kitabının Antik Yunan'la ilgili bölümüne “Yunanistan: Kadınsız Uygarlık” başlığını atmıştır!

Tüm sınıflı toplumlarda olduğu gibi, Antik Yunanistan'da da kadınların yaşam ve konumları, mensubu oldukları sınıfa göre değişkenlik gösteriyordu elbette. Ama pek azı, hayattaki tek hedeflerini “evlenip kocalarının soyunu sürdürecektir erkek çocuklar doğurmak” olarak belirleyen “zamanın ruhu”ndan kaçınılabilmiş gözükmektedir. Filozoflarını, ozanlarını, heykeltıraşlarını, siyasetçilerini isim isim tanıdığımız Antik Yunan uygarlığından pek az kadının adı kalmıştır. Belki Lesbos adasında genç kadın öğrencilerine şiir ve belagat öğreten ozan Sappho. Belki evlilik dışında bir yaşamı seçip filozoflara hayat arkadaşlığı yapan birkaç hetaire...

Daha aşağılarda, alt sınıflarda ise... Hesiodos şöyle seslenmektedir çiftçilere: “Bir

eviniz, bir kadınınız ve bir sığırınız olsun: evlendiğiniz değil, satın aldığınız, sığır güdebiyen bir kadın...”¹⁶

Antik Yunan’da (özellikle Atina) evlilik, bir kölelik anlaşmasından öte bir şey değildi. En ufak bir kusurda koca satın aldığı maldan hoşnut kalmayan bir müşteri gibi, karısını ailesine iade edebiliyordu... Çoğunlukla yeni bir kadın alabilmek ya da karısını bir arkadaşına hediye edebilmek için... Kısır ya da sadakatsız bir kadın için baba ocağına geri gönderilme bir yazgıydı. Babası ve erkek kardeşlerinin insafına kalacağı baba ocağına... Kocanın sadakatsızlığı ise, boşanma nedeni olmak bir yana, üst sınıf erkeklerinin hemen her zaman yararlandığı, neredeyse bir kuraldı.

Evliliği sürdürebilen kadınlar ve kız çocuklar, evin, Xenophon’un deyişiyle “olası en az şeyi duyup olası en az şeyi görebilecekleri” kadınlara ayrılmış bölümünde (gynaeceum) sürdürürlerdi yaşamlarını. Genç kızlar günlerinin neredeyse tümünü sokağı görmeden geçirirken kadınların bazen pencereden, hatta kapıdan sokağa bakmasına izin vardı (Antik Atina’da evlerde sokağa bakan pencere ya da kapı açmak, fazladan bir vergiye tabiydi). Sokağa ancak ayinlere ve tiyatro gösterilerine gitmek üzere çıkmalarına izin vardı, tabii bir köle ya da erkek akrabasının gözetiminde. Çarşı-pazar alışverişini ise köleler yapıyordu. Karı koca arasında ortak yaşam, hemen hiç yoktu. “Karından daha az görüştüğün bir tanıdığın var mı?” diye soruyordu Socrates Critobule’a. Aldığı yanıt, “Hayır”dı!

Ancak bu Atinalı kadınların sadece “yeniden üretim”le yükümlü oldukları anlamına gelmez. Hane içinde üretiyorlardı: yünleri yıkamak, derileri temizlemek, ip-lik eğirmek, kumaş dokumak... hanedeki yediden yetmişe tüm kadınların işiydi. Toplumun tüm konfeksiyon işleri, hanelerde kadınlar tarafından ücretsiz olarak gerçekleştirilmekteydi...

Ama gynaeceum, her şeye rağmen üst sınıfların bir ayrıcalığı idi... Halk kadınları ise sokağa çıkıyordu; çıkmak zorundaydı... Sokaklarda sebze-meyva, giysi satıyor, varlıklı ailelerin bebeklerine sütanneliği, dadılık yapıyordu. Meteque (yurttaş-olmayan) kadınlar ise dokumacı, terzi, kunduracı olarak çalışıyor, hatta daha ender de olsa, kendi atölyelerini işletiyordu.

16. Maurice Bardeche, *Histoire des Femmes*, Editions Stock, 1968, s.180.

Yine de, Atina'da hem üretim hem de hizmetlerin neredeyse tümü, kölelerce gerçekleştirilmekteydi. Sayıları hiçbir zaman net olarak bilinemeyecek olan köleler.¹⁷ Ancak kadın kölelerin dahi yaşam alanı daha sınırlı gözüküyor: bir erkek köle köylü, işçi, ticari acente, polis, kâtip, denizci vb. olabilirken, kadın köleler neredeyse münhasıran hane içi görevlerle yüklüydü. Ev hizmetlerinin yanı sıra üretimleri, hane içindeydi, ağırlıklı olarak dokumacılık...

Ne ki ender de olsa, işçi olarak çalışıp pazar için üreten kadın köleler de yok değildi; Mossé en azından İÖ IV. yüzyıl Atinası'nda kadın kölelerin çalıştırıldığı atölyelerden söz ediyor.¹⁸ Köle ya da özgür kadın emekçiler, besinlerin hazırlanması ve dokumacılıkta yoğunlaşmış gözüküyor.

Köle kadınların yoğun olarak kullanıldığı bir başka alan ise, fuhuştu. Bir haneye ait kölelerin kendi aralarında çocuk sahibi olması istenmezken, köle kadınlar onları zaman zaman konuklarına da ikram etmekten çekinmeyen efendilerinin cinsel arzularını karşılamakla yükümlüydü. Bu kadar da değil, fahişe olarak çalıştırmak üzere köle ticareti yapmak, Atina'da tamamen yasaldı: deniz ticaretinin yoğunluğu ve limanlara uğrayan gemilerin kadına aç mürettebatları düşünüldüğünde, bunun son derece kârlı bir "iş" olduğu anlaşılacaktır!

Sparta, farklıydı... Orada genç kızlar evlenene dek genç erkeklerle neredeyse eşit koşullarda yetiştiriliyor, spor yapıyor, yarışlara katılıyor, güreşiyor, disk atıyor, yaşıtı erkeklerle serbestçe arkadaşlık ediyordu. Parfüm sürünmeleri, mücevher takmaları yasaktı; yalın giysiler içinde dolanıyor, festivallerdeki gösterilere, erkek akranlarıyla birlikte çırilçplak katılıyorlar, şarkı söyleyip dans ediyorlardı.

Ta ki... evlenene dek. Otuz yaşını geçene dek gündüzlerinin ve gecelerinin çoğunu ordugâhta geçirmek zorunda olan Spartalı bir erkekle evlenen bir Spartalı kadın çarşafa bürünmeden sokaklarda boy gösteremezdi. Zina o kadar olası bir şeydi ki, Sparta yasalarında yeri yoktu. Bir Sparta deyişine göre, "Genç kızların koca bulmaya, kadınların ise kocalarını elde tutmaya ihtiyaçları var"dı... Ve hep-

17. Claude Mossé, 60, belki de 100 bin köleden söz ediyor. Bkz. *La Femme dans la Grece antique*, editions Albin Michel, 1983, s.77.

18. Agy, s.78.

sinin birincil görevi, vakti geldiğinde site-devlet için sağlıklı, sağlam çocuklar doğurmaktı... Kahramanlık erkeklerin, iffetse kadınların ayrıcalığıydı...

Ancak, Atina olsun, Sparta olsun ya da Antik Yunan'ın başka herhangi bir kenti olsun, kadınlar yasal olarak "kişi" sayılmamaktaydı. Onlar, erkek bir kyrios'un (efendi) yönetimindeki oikos (hane)'un unsurlarıydı. Atina toplumunda "karı" için yasal terim damar'dır - "boyu eğmek / evcilleştirmek" anlamındaki bir kökten türetilmiş bir terim. Evliliğe dek bir kadın babasının ve diğer erkek akrabalarının vesayeti altındaydı; evlendikten sonra koca karının kyrios'u oluyordu. Atina'da (ve diğer Antik Yunan kentlerinde) yurttaşlık mülkiyetle ilişkili olduğundan, mülk edinme hakkından yoksun kadınlar, "yurttaş" değillerdi; en iyi ihtimalle "oikos"-daki diğer köleleri yöneten kölelerdi...

8. Ortaçağda Kadınlar

"Ortaçağda kadınlar" başlığı da, hiç kuşkusuz, "Antikite" gibi, uçsuz bucaksız ve buradaki sınırlı zaman ve zemin içerisinde ancak çok kaba hatlarıyla ele alabileceğimiz bir konu. Çünkü "Ortaçağ" adı verilen tarihsel dönem, kabaca İS 500-1500 yılları arasına tarihlenen yaklaşık bin yıllık bir kesit. Üstelik dünyanın her bölgesinde, en iyi araştırılıp belgelendiği Batı Avrupa'daki özellikleri göstermiyor - Batı Roma'nın "barbar" akınlarıyla yıkılmasının ardından kırsala çekilen ve Katolik Kilise'nin gözetiminde feodal lordların çevresinde toplanan küçük kümelenmelerden oluşmuş bir kırsal yaşam, Ortaçağ Batı Avrupası'nın standardı yalnızca. Başka yerlerde (Osmanlı, Çin, Japon, Hindistan hatta Latin Amerika'da Aztek, İnka uygarlıkları...) aynı dönemi merkezî imparatorluklar ve canlı bir kent ve ticaret yaşamı karakterize ediyordu.

Avrupa-dışını az sonra ele almak üzere, şimdilik Ortaçağ Batı Avrupası'na bir göz atalım: Ortaçağ Avrupası'nda evli kadınlar medeni hukuk açısından, sözleşme imzalayamaz, mahkemede tanıklık edemez, kendi adlarına borçlanamazlardı. Tüm bu işlemler için kocalarının izni gerekiyordu. Ancak ilginç biçimde, bu kısıtlamalar evli-olmayan kadınlar için geçerli değildi.

Kadınların yaşamı büyük ölçüde Katolik Kilise ve aristokrasi tarafından belirleniyordu. Kilise onları Havva'nın günahlarının sürdürücüsü olarak görürken, geniş

topraklara sahip aristokratlar ya da feodal efendiler için alt sınıf kadınları (toprağa bağlı olarak çalışan serf-köylüler: Batı Avrupa Ortaçağı boyunca nüfusun büyük bölümünü oluşturan köylülük koruma karşılığında efendilerin toprağında, yarı-kölelik koşullarında çalışan serflerdi) kiminle evleneceklerine dahi efendilerinin karar verdiği, ucuz emek kaynağıydı. Böylelikle, örneğin İngiltere kırsalında ekin biçen erkek işçiler günde 8 pence kazanırken kadın işçilerde bu ücret 5 pence'e düşüyordu. Saman balyalama ücreti ise erkek işçiler için 6, kadın işçiler için ise 4 pence idi.¹⁹ Ve Ortaçağ boyunca Avrupa ülkelerinin nüfusunun büyük kesimi kırsalda yaşadığı için (İngiltere için bu oran kadınların yüzde 90'ı) pek az kadın bu kaderden kaçınıbiliyordu.

Serfler arasında kadınlar hukuksal özneler olarak neredeyse “yok” hükmünde idiler. Yine de, Ortaçağ kadınlarının durumu, mensubu oldukları sınıfa göre çeşitlilik gösteriyordu. Ortaçağ Avrupası, tabii ki sınıflı bir yapı arz etmekteydi: En altta toprağa bağlı, onunla birlikte alınıp satılan serf-köylüler; ortada geç Ortaçağ'a doğru gelişen ticaret sayesinde sayıları giderek artan ve loncalarda örgütlenmiş kentli zanaatkârlar ve serbest meslek sahipleri, üstte toprak sahibi aristokratlar ve kilise hiyerarşisi.

Belirttiğim gibi bir serf kadının kiminle evleneceğine babası değil, bey karar veriyordu, çünkü kız da, annesi de, babası da feodal beyin mülküydü... Bir kez evlendikten sonra, kadına ilişkin tüm sorumluluk kocasına devroluyordu - ortaçağa ait hukuksal belgelerde kadınlardan pek az söz edilir. Kadının suç işlemesi durumunda cezalandırılan, kocasıydı. Kadının görevi, evin işlerini görmek, kocasına çalışmasında yardımcı olmak ve toprakta çalışacak yeni serfleri doğurmaktı... Yani, “kadınların büyük çoğunluğu, tarlada, çiftlikte, evde çalışırken hiçbir şekilde kayıtlara geçmeden yaşayıp ölüyordu.”²⁰ Yine de, efendisine ait bir erkek serf ile, efendisine ait bir kadın serf arasında fiiliyatta fazla bir fark yoktu. Her ikisi de, yaşamlarının neredeyse tümünü çalışarak, hem de toprağın veriminin düşük olduğu koşullarda feodal beyler arasındaki savaşları, aristokrasinin

19. C N Trueman, “Medieval Women”, The History Learning Site, 5 Mart 2015. <https://www.historylearning-site.co.uk/medieval-england/medieval-women/>

20. akt.: Joshua J. Mark, “Women in the Middle Ages, 18 Mart 2019, <https://www.worldhistory.org/article/1345/women-in-the-middle-ages/>

kaprislerini, Kilise'nin doymak bilmez iştahını karşılamak üzere çok çalışarak tüketmek durumundaydı.

Aristokrasiye mensup kadınlar, özellikle hanedan kadınları aynı anda hem evlilikler aracılığıyla ailelerinin konumlarını güçlendirme aracı, ama aynı zamanda bir erkek varis olmaması ya da varisin yaşının küçük olması durumunda monark pozisyonunu üstlenebilecek, yönetici-kraliçeler olarak hüküm sürebilen politik aktörlerdi. Ama ilginçtir ki, kraliçe olabilen bir kadın, örneğin kent konseyi üyesi olamıyordu: çünkü Ortaçağ Avrupası'nda kentlerin yönetimi, görevlilerin seçilerek işbaşına gelip belirli süreler boyunca görevde kaldığı bir sisteme göre yönetilmekteydi ve hukuksal olarak özne olmayan kadınların adaylığı söz konusu olamıyordu.

Durum kentlerdeki orta sınıf kadınlar için biraz farklıydı. Evet, onların da hukuksal bir kimlikleri yoktu; ama fiiliyatta kocalarının işlerini yürütüyor, hatta ölmesi hâlinde işi devralıyorlardı. Ortaçağ "burg"larında kadınlar, gözde tacir, sanatçı ve zanaatkârlardı: fırıncı, bira üreticisi, sütçü, han işletmecisi ve dokumacıydılar. Erkeklerle göre daha düşük ücretlerle istihdam edilebilmeleri, onları loncaların gözündeki de değerli kılıyordu.

Yine de, erkek zanaatkârlar, meslekî koruma birlikleri olan loncalardaki ayrıcalıklarını yitirmeye pek niyetli değillerdi. Erken Ortaçağ'da kadınlar çoğu loncalara kabul edilmiyordu. Yalnızca kadınların dâhil olduğu loncaların sayısı daha da azdı ve ağırlıklı olarak -dokumacılık gibi- kadınlara özgü mesleklerde görülmekteydiler.

Ortaçağın sonlarına doğru Avrupa'da kara veba salgını patlak verdi (1347-1352). Avrupada milyonlarca kişinin ölümüne yol açan salgının sonuçlarından biri, ortaya çıkan işgücü açığının kadınlar tarafından doldurulması oldu. Bu durum, kadınların kendi adlarına mülk ve işletme sahibi olmalarına yol açacak ve kadın istihdamı o güne dek görülmemiş ölçüde yaygınlaşacaktı. Münhasıran kadın zanaatkârların üye olduğu loncaların önü açılmıştı. Kırsalın önemini yitirmesi ve ticaret ve mesleklerin geliştiği burgların öne çıkmaya başlaması da kadın emeğini teşvik eden bir başka gelişmeydi. Öte yandan, matbaacılık gibi yeni sektörlerde de kadınların sayısı hızla artıyordu.

Ancak ucuz işgücü olarak kadınların yığınsal olarak istihdama dâhil olması, erkek zanaatkarların kaygılarını arttırıyordu. Bu dönemde kadınların loncalara üye olmalarına karşı ciddi bir direncin yükseldiğine de tanık oluyoruz. Kadınların bu kısıtlama girişimlerine karşı tepkisi, Beguines gibi seküler dayanışma tarikatları oluşturmak oldu. Bekâr ve Beguine olarak kaldıkları sürece evlenmeme yemini eden kadınların katıldığı bu “kızkardeşlik” örgütleri imalat ve hizmetler üreterek üyelerini ve cemaatlerini destekliyorlardı.

Geç Ortaçağ, aynı zamanda kadınların Avrupa’da toplumsal olarak daha fazla görünürlük kazandığı bir çağ oldu. Kadın cerrahlar, dişçiler, Christian de Pizan (1364-1430) gibi dönemin yaygın kadın düşmanlığına karşı bayrak açan kadın yazarlar, ressamlar... Avrupa sahnesinde boy göstermeye başlamışlardı. Özellikle orta-üst sınıf kadınları mülk edinme ve mülklerini yönetme konusunda daha etkin pozisyonlar üstlenir oldular.

Jeff Fynn Paul İspanya’nın Manresa bölgesinde 14. yüzyıldaki Kara Veba salgını sırasındaki aile ve hane yaşamını ele aldığı vaka çalışmasında (Jeff F. Paul Family, Work, and Household in Late Medieval Iberia: A Social History of Manresa at the Time of the Black Death, Routledge, 2018) bölgedeki hanelerin yüzde 15 kadarının kadın aile reisleri tarafından yönetildiğini, bu kadınların çocuklar, hizmetkârlar ve akrabalar dâhil tüm hanehalkı üzerinde yetke sahibi olduğunu, gayrimenkule yatırım yaptıkları ya da tefecilik yaptıklarını, değirmen ya da atölye sahibi olabildiklerini kaydeder. Evli kadınlar da, genellikle kocalarının adına, benzer ticari girişimleri yürütebilmektedir. Paul, zengin bir tüccar aileden gelip babasının tek varisi olan Blanche de Ulznelles adlı kadının yaptığı iki evlilik aracılığıyla nasıl birkaç şatonun sahibi olup bunları başarılı işletmeler olarak yürüttüğünü de ayrıntılarıyla dökümler.

Bir teze göre 15-18. yüzyıllar arasında, ama özellikle de Katolik-Protestan çatışmalarının Avrupa’yı kasıp kavurduğu bir dönemde bir orman yangını gibi yayılan ve yüzde 80’den fazlası kadın 500 bin kişinin yakılmasına yol açan “cadı av(lar)ı”nda kadınların özellikle hedef alınmasına yol açan etkenlerden biri, kadınların yerleşik normları sarsan bu toplumsal görünürlüğü idi.

Ancak hemen vurgulayayım, bu “görünürlük” hemen tümüyle “zamanın ruhu”nu yakalayıp canlanan ticari yaşama ayak uydurabilen orta ve üst sınıf kadınlarına münhasırdı. Kırsalda olsun, kentlerde (burglar) olsun emekçi kadınların “görünürlük” kazanabilecekleri tek alan, yüksek ortaçağ sonlarında patlak veren Köylü İşyanları ile yenilgiye uğradıklarında Engizisyon (ya da Protestan mahkemeleri) tarafından “cadılar” olarak yakılmaya gönderilecekleri odun yığınlarıydı...

9. Kapitalizmin Şafağı: Küreselleşen Dünya ve Kadınlar

15. yüzyılda, İspanyol ve Portekizliler altın ve kölelerin peşinde Afrika kıtasının kuzey ve batı kıyılarına yönelmişlerdi. Yüzyılın sonunda İspanyol serüvenci Christoph Columbus küçük bir filoyla birlikte Atlantik Okyanusu’nu aşıp Karayip’ler’e ulaştı (1492). Onu 1498’de Afrika’nın güney ucunu dönüp Güney Asya’nın zengin pazarlarına ulaşan Vasco de Gama izledi. Avrupa’nın deniz aşırı fetihler ve sömürgecilik çağı başlamıştı. 17. yüzyıla gelindiğinde, köleler dâhil bu servet avına Britanya, Hollanda, Fransa ve diğer krallıklar da katılmıştı. Ancak fetihler yalnızca okyanuslar üzerinden ilerlemiyordu: Ruslar Kuzey Asya’da Pasifik kıyılarına ulaşmış, Çinliler Batı’ya yönelmişti. Dünya büyük bir hızla bağlantılı hâle geliyordu. Tabii, eşitsiz bir bütünleşmeydi bu, bir tarafta fethedilen topraklardan yağmalanan servetlerin biriktiği metropollerin, bir tarafta da hem insanları hem de kaynakları yağmalanan sömürgelerin bulunduğu bir “bütünleşme”...

Sömürgeleştirilen coğrafyaların yerli halkları dâhil edildikleri bu yeni imparatorlukların yıkıcı etkisini hissediyorlardı. Amerika kıtalarında bu etki, öncelikle Avrupalıların taşıdıkları, yerli halkların başışıklığa sahip olmadıkları hastalıklarla kendini hissettirdi. Milyonlarca Amerikan yerlisi, çiçek, kızamık gibi salgınların etkisiyle kırıldı. Buna kıta içlerine doğru ilerleyen ve her türlü direnişi ateşli silahlarla kıran askerlerin ve yerlileri acımasız koşullarda çalıştırma arzusundaki yeni efendilerin katliamları eklendiğinde, kıta nüfusu hızla azaldı. Öyle ki, Avrupalı istilacılar madenlerde çalıştıracak yerli bulamaz hâle geldiler. Bu Afrika’dan Amerika kıtasına köle sevkiyatını getirdi.

Kadınlar sömürgecilik girişiminin birincil kaybedenleriydi. Yerli kırımıyla tükenen kıta nüfusu bir yandan da onların bedenleri üzerinden takviye ediliyordu. Tecavüz ve çok hızla bozulan karma evliliklerde hamile kalan yerli kadınların melez çocukları da genellikle köleler arasına katılıyordu.

İlerleyen yıllarda sömürgeciliğin hedefi olan topraklarda yaşayan yerli halklardan hayatta kalabilenler, yeni koşullara çeşitli biçimlerde uyarlandılar. Uyarlanma yollarından birisi, yerli kadınların sömürgecilerle evlenmesiydi. Bu, özellikle yerel elitlerin tercih ettiği bir yoldu. Böylelikle kabilelerle Avrupalı yerleşimciler arasında ticaret ortaklıkları kuruluyor, yerleşimcilere gereksinim duydukları kürk, giysi, yiyecek, teknik, bilgi ve ilişkileri sağlarken kendi hayatta kalmalarını da garanti altına almış oluyorlardı. Bir başka deyişle kadınlar, fatihlerle fethedilenler arasındaki köprüyü oluşturmaktaydı. Başka topluluklar ise beyazların erişemeyeceği yerlere göçerek cemaat yaşamlarını sürdürdüler.

Ancak yerli halkların yaşamı her durumda dramatik biçimde değişmişti. Bundan böyle cemaatler yalnızca kendileri için değil, Avrupalı efendiler için de üretecekti: Yalnız metropollere taşınan maden ve keresteleri değil, aynı zamanda yerleşimcilerin günlük ihtiyaçlarını: giysi, ayakkabı, yiyecek, alet edevat: büyük çoğunluğu kadınlar tarafından üretilen şeyler. “Satılacak kürkleri kadınlar temizler ve ayrıca yalnızca kendi tüketimleri için değil, Avrupalılara da satmak için işlenmiş mısır, fasulye ve diğer besin maddelerini yetiştirirlerdi. Yabancıların kullandığı kanoları onarır, onlara mokasen ve torba gibi giyecekleri dikerlerdi. (...) Daha batıda, Missouri Nehri boyunca yerli Amerikalı kadınlar Avrupalı tacir ve kâşiflerin 19. yüzyıl başlarına dek hayatta kalmak için bağımlı olduğu on binlerce kilelik mısırı yetiştiriyordu. Bu, yerli Amerikalıların en önemli ve ticaretini en çok yaptıkları üründü. Mandan kadınları, daha önce de gördüğümüz gibi, mısırı yetiştirmekle kalmıyor, onları kurutuyor, taneleri koçandan ayırıyor ve yiyeceği satış için depoluyordu. Başka yerli Amerikalı halklar deride uzmanlaşmıştı; kadınlar derileri hazırlayıp giysiye dönüştürdükten sonra kendi halklarını giydiriyorlar, ardından bu derilerden imal ettikleri giysileri gezginlere satıyorlardı. Avrupalı serüvenciler genellikle yaşamın temel maddelerine umutsuzca ihtiyaç duyardı ve yol boyu bunları kendilerine tedarik eden kadınların insafına kalmışlardı.”²¹

Ancak kadınların Avrupalılara sundukları, yalnızca üretim yetileri değildi: üremeleri de gönüllü ya da zorla, yeni efendilerin hizmetine sunulmuştu. Amerikan (ya da benzer biçimde Afrika, Güneydoğu Asya vb.) yerlilerinin Hristiyan fatihlerinden farklı olan cinsel normları, Avrupalıların onları “iffetsiz seks düşkünleri” olarak değerlendirmesine yol açıyor, bu da cinsel köleliği körüklüyordu. Yalnız

21. Bonnie G. Smith, *Women in World History, 1450 to the Present*, Bloomsberry, 2020.

yerel düzlemde değil; kadın ticareti küreselleşmişti: Portekizliler Hint Okyanusu kıyı bölgelerinden pek çok Asyalı kızı bekâretlerinden yararlanmak üzere kaçırıyordu, örneğin. Bu tutsaklar bekâret belgesi aldıktan sonra Filipinler'deki Manila köle pazarlarında iyi fiyata satılıyor, buradan da yeniden satılmak üzere Yeni İspanya (Meksika)'ya gönderiliyorlardı. Küreselleşen dünyada hastalık ve savaşların yol açtığı nüfus düşüşü nedeniyle kadın kölelerin önemi giderek artmaktaydı. Saldırı altındaki yerel halkın yüksek ölüm oranı düşünüldüğünde, kadınlar nüfusu arttırmak için revaçtaydı...

Hiç kuşku yok ki, yerel kadınların Avrupalı sömürgecilerle teması ve bu temasın yaşamlarındaki etkileri, mensubu bulundukları toplumsal katmanla sıkı sıkıya bağlantılıydı:

“Yüksek mevkilerden Avrupalı erkekler Kuzey Amerika, Karayibler ve Güney Amerika'nın prestijli ailelerine mensup zengin ya da soylu yerel kadınlarla ittifaklar kurarak toprak ve işçi kaynaklarından yararlanıyordu. Elit ailelerden gelen çeyizler, Avrupalı erkekleri hayal edemeyecekleri bir servete kavuşturuyor, bir İnka ya da Aztek prensesinin ya da soylusunun sahip olabileceği düzinelerce, hatta yüzlerce yerli kölenin işgücünü sunuyordu hizmetine. Toplumsal ölçekte, fatihler kadınların bilgisinden, ilişki ağlarından, servetinden ve hayatta kalma becerilerinden yararlanmaktaydı. Cinsellikler ise, fatihler yerlileri büyük bir hızla katlederken yeni kuşak insan kaynaklarını sağlıyordu. Kadınlar fatihleri kültürlmeye çalışıyor, bunu kimi zaman başarıyor, kimi zaman da başarısız kalıyordu.”²²

Bu tip evlilikler sömürgeciler için avantajlı olsa da yerli kadın ya da ailesi için sağladığı güvenceler kalıcı değildi. Avrupalı erkekler bir kez serveti ele geçirdikten sonra kadın ve çocukları kolayca terk ediyor, onlara sık sık şiddet uyguluyordu. Hatta, İnkaların fatihi Francisco Pizarro'nun kardeşi Gonzalo Pizarro, İnka halkının tanrıça olarak gördüğü, ulusun en önemli kadınına, İnka Coya'ya tecavüzde tereddüt etmemişti.

Benzer bir durum Afrika için de söz konusuydu, Yeni Dünya'ya sevk edilenler genellikle Avrupalıların madenlerde, plantasyonlarda çalıştırmak için talep ettikleri erkek

22. Smith, a.y.

kölelerdi; daha az sayıda Afrikalı kadın, beyazların malikânelerinde hizmetkâr, dadı, süttanne vb. olarak çalıştırılmak üzere Amerika kıtasına nakledilmiştir. Bu, beyaz köle tacirlerine köle sağlayan Afrikalı yerel liderlerin de işine geliyordu: onlar birincil tarım işçileri olarak kadınların emeğini sömürüyor, yetiştirdikleri kabak, pirinç, muz, kavun, yerfıstığı, kuşburnu ve daha pek çok tarımsal ürünü Yeni Dünya'ya yelken açan Avrupalı gemilerine pazarlayarak servetlerine servet katıyordu.

Bir yandan Amerika kıtasına yönelen gemilerin, bir yandan da kıtadaki Avrupalı tacir, gezgin, asker vb.lerin gereksinimleri büyük ölçüde onları üreten ve pazarlayan Afrikalı kadınlar tarafından karşılanmaktaydı. Bu, özellikle etkili ailelere mensup kadınlar için “yeni fırsatlar” demekti: Besin üretiminin ve ticaretinin kontrolünü ellerinde tutan, neyin, nerede kimlere, kaçta pazarlanacağını bilen bu kadınlar, hem kabilelerini, hem Avrupalı tacirleri, hem de kendilerini zengin etmekteydi; aralarında köle ticareti yapanlar da vardı. “Atlantik köle ticaretinin geliştiği kıyı bölgesinde yaşayan Batı Afrikalı kadınlar çok sayıda ticaret ve akraba ağına sahipti. Bu aileler satışa çıkartılan Afrikalılardan ayırırdı ve kızları cassare (ciddi ama geçici bir ittifak) olarak bilinen evlilikler için Avrupalı erkeklerle eşleşiyordu. Erkekler için Afrikalı bir kadının ağırları köle sağlamayı ve Avrupalıların insan ticareti karşılığında sundukları malların pazarlanmasını kolaylaştırıyordu.” Bunlar, Afrikalı yerel liderler ya da ileri gelen kabilelerin mensubu kadınlardı. Sıradan Afrikalı kadınların yazgıdaysa, genişleyen bir pazarın bitmek bilmeyen taleplerini karşılamak üzere bitap düşene kadar toprakta çalışmak ya da daha düşük oranlarda da olsa, kaçırılıp Amerika kıtasına köle olarak satılmak düşüyordu: “Afrikalı kölelerin efendilerine ve Batı Yarıküreye, hatta dünyaya sağladıkları olağanüstü servet ve diğer yararlar, kendi yaşamlarının ıstırap, acı ve işkencelerden arı olacağı anlamına gelmiyordu. Tersine, acı ve işkence, garantiydi; Atlantik köleliğinin ağırlarına takılmışların payına düşen kısa, zorlu, acınası yaşamlardı. ıstırap çeşitli ve çoğuldu, örneğin tehlikeli ölçüde sık çıkan yangınlar ve kaynayan sızılarla şeker üretiminin tehlikeleri. Ya da Barbados'taki Bridgetown'da kaçak kölelerin yakalandıktan sonra tıkdıkları bir kafes vardı. Çoğu asılarak ya da başka bir şekilde infaz edilmeyi bekliyordu, ama ondan önce erkeklerin olduğu kadar kadınların bedenleri kırbaç yaralarıyla parça parça edilirdi.”²³

Az sayıda Afrikalı kadın Yeni Dünya'da özgürlüğünü elde edebilmiştir. Bu genel-

23. Smith, a.y.

likle ekstra işlerden (çamaşır yıkamak gibi) kazandığı parayı biriktirip özgürlüğünü satın almak ya da özgür bir siyah erkekle evlenme yoluyla olabiliyordu. Ender olarak da sahipleri tarafından azat edilebiliyorlardı. Bu kadınların bazıları ticarete atılıp kendileri de köle sahibi olabilmekteydi...

Avrupalıların yasalarının kadınların mülk sahibi olmasına çeşitli sınırlamalar getirdiğini görmüştük; köle sahibi olmak, bundan muaftı. Yeni Dünya'daki evli Avrupalı kadınlar köle alıp satabiliyor, kölelerini miras bırakabiliyor, hatta onları fuhşa zorlayıp sırtlarından servetler devşirebiliyorlardı...

Dünyanın sömürgeci ağlarla birbirine bağlanması, ekonomileri içe kapalı, kendine yeterli olmaktan çıkarmıştı. Yeryüzü merkantil ağlarla birbirine bağlanırken ihtiyaçlar artmış, çeşitlenmişti. Dahası, geniş nüfusları barındıran merkezi devletler oluşturma süreci, pahalı bir süreçti; buna 17-18. yüzyılda dünyayı kasıp kavuran savaşların getirdiği yıkımın onarılması da eklendiğinde... Bireylerin, ailelerin ihtiyaçları artmış, çeşitlenmişti: devletlerin, imparatorlukların da öyle. Bu daha fazla vergi, daha fazla haraç ve bunları ödeyebilmek için daha fazla çalışma demekti. Smith, 18. yüzyılı, küresel bir "çalışkanlık devrimi" olarak niteler. Ve ekler:

"İster tarlalarda ayrıık otlarını topluyor olsunlar, ister evde kumaş dokuyor, şemsiye imal ediyor veya peynir vb. besin yapımında yeni teknikler icat ediyor olsunlar, kadınlar büyüyen iktisadi faaliyetin ön cephesindeydiler."

18. yüzyılda yeni tarım tekniklerinin devreye girmesi (pirinç ekiminde, çeltik toplamada yeni teknikler, mekanik gereçler, sulama sistemleri, bazı bitkilerin gübre görevi gördüğünün anlaşılması ve nadasa gerek kalmaması...) kırsaldan kentlere göçü hızlandıracak, bu da imalat ve ticaretin canlanmasına katkı sağlayacaktı.

"Ticaret çok sayıda kadının başarılı olduğu alanlardan biriydi; irili ufaklı pazarları denetliyor, işlerini büyütme için yolculuklar yapıyorlardı. İspanyol Latin Amerikası'nda, müreffeh sınıfların kadınları içki dükkânları işletiyor, kağıt satıyor, el sanatları ürünleri pazarlıyor, tuhafiyecilik yapıyorlardı; bu işlerden bazılarını acentalar aracılığıyla işletiyorlardı. Arjantin'de, 18. yüzyıl sonlarında, bir grup kadın pazarlamak için başta kumaş olmak üzere on yedi gemi yükü mal siparişi vermiş-

lerdi. Aynı zamanda hayvan derileri gibi bir dizi hammaddeyi de ihraç ediyorlardı. Zengin Osmanlı kadınları inşaata ve gayrimenkule yatırım yapıyordu; ticaret kırsal hanelerde ihtiyaç fazlası hâline gelenler için kent yaşamını çekici kılmaktaydı. (...) Afrika'da da kadınlar ticaret hayatında etkin ve başarılıydılar. Lutherici rahip Wilhem Muller bugün Gana olarak bilinen Batı Afrika bölgesinde üslenmiş bir Danimarka ticaret şirketinin çalışanlarına hizmet veriyordu. Batı Afrika'ya giden ve Endonezya'ya dek uzak doğuya uzanan diğer gezginler gibi o da oradaki pazarları son derece canlı bulmuştu; hemen tümü kadınlar tarafından işletiliyor, ortalıkta pek erkek görünmüyordu. Afrika kentleri, pazarlarla doluydu, 'Her gün ürünlerini satıyorlar. Pazara her gün palmiye şarabı ve şeker kamışı getiren köylülerin dışında, pazarlarda tezgâh başında bekleyen erkek neredeyse hiç yok, yalnızca kadınlar.' Bunlar arasında bazıları büyük çanaklar içinde kıyılmış tütün ve ağız kısmı yumruk büyüklüğünde pipolar getirmişti. Bir başka kadın kümes hayvanları ve yumurta satıyordu, başkalarında çeşit çeşit yağlar vardı."

"(...) Bazı yerlerde alt toplumsal katmanlardan kadınlar sokak satıcılığı yapıyor, daha küçük dükkânları işletiyordu. Örneğin, Latin Amerika'da yoksul yerli kadınlar, mulattalar (Afrikalı-Avrupalı melez) ve Afrikalılar meyve, sebze, kakao, kimi zaman da işlenmiş et sattıkları tezgâhları işletiyordu. Aynı zamanda kentlerde kapı kapı dolaşıp ürünlerini pazarlıyorlardı. Benzer seyyar satıcı kadınlar Osmanlı İmparatorluğu'nun kentlerinde de mahallelerde dolaşır; mahallelerini terk edemeyen kadınlara "evlere servis" teslimat yaparlardı. Gerçekte, kadınların ticarî çalışkanlığı, küreseldi: Osmanlı kontrolündeki Balkanlarda bazı çiftlik kadınları yolları dolduran yolcular için un, sıvı ve rayihaları karıp yaptıkları ekmekleri yol boyu pazarlıyorlardı."

Kadınların üretkenliği her yerde aynı tepkiyle karşılanmıyordu. Örneğin kadınların zenginleşmesi, iş ve olanaklarının ellerinden alındığından kaygılanan erkek tacirlerin kıskançlığı ve sert tepkileriyle karşılanabiliyordu [Çok daha yakın bir zaman önce, 1940'lı, 50'li yıllarda kadın tacirlerin zenginleşerek miraslarını kız evlatlarına aktarma çabalarına giriştiği Nijeryada tüccar kadınlar "cadılık"la suçlanarak erkeklerden oluşan ve erkek tacirlerce desteklenen cadı avcısı bir kültürün (Atinga) hedefi hâline gelmişti...²⁴]

24. John R. Bowen, *Religions in Practice. An Approach to the Anthropology of Religion*. Boston, Londra, Toronto, Sydney, Tokyo, Singapur. Allyn & Bacon, 1998.

Ama bu sayede tahsil ettikleri vergiler katlanan devlet görevlileri Çin'de kadınların çalışkanlığına övgüler yağdırmaktaydı: "Çinli kadınların vergileri ödeyebilmek için çiftliklerde pirinç ekmesi, kumaş -özellikle ipekli- dokuması toplumsal ve siyasal istikrarı gözeten devlet görevlileri için ferahlatıcıydı. Ne ki, on sekizinci yüzyıl ortalarında, kadınlar çay, hasır ve pazarda daha çok kâr getiren başka ürünlerin üretimine yönelmişlerdi. Aynı ölçüde önemlisi, erkekler kadınlara dut ağaçlarının ve ipek böceklerinin bakımı gibi daha az gelir getiren işleri bırakarak dokumacılığı devralmıştı, bu bazılarının yeni alanlara yönelmesine yol açtı. (...) Qing görevlileri 17. ve 18. yüzyıllarda Çinli kadınları özellikle dokuma tezgâhlarında çalışmaya teşvik eden broşürler kaleme aldılar. Hükümet direktifleri kadınların emeğini iktisadi ve toplumsal konumlarına göre bölüyordu; yoksulla ipek, pamuk ipliği üretmeye ya da samandan şapka örmeye teşvik ediliyordu. Orta refah düzeyinde bir kadın, daha ince pamuklu giysiler imal edebilir ya da ipeklileri deneyebilirdi. Üretilen kumaşlar ve yapılan işin tipi -dut üretimi, ham pamuğun hazırlanması, iplik eğirmek ve dokumacılık- bölgeden bölgeye de değişebiliyordu. Yüksek toplumsal katman kadınları için seçenekler, daha azdı, onların işi ipek böceği, ipek ipliği hatta ipekli kumaş üretmektir. İpek işçiliği temizlik ve saflığın en yüksek mertebesine işaret ediyordu. Çin imparatoriçesi bu görevlerin yapılmasına önderlik ediyor, hatta ipek tanrıçası, kadim zamanlarda ipekli kumaşları icat eden imparatoriçe Lei Zu'ya yönelik simgesel töreni yönetiyordu. En yüksek tabaka hanelerden kadınlar ayrıca nakış işliyordu; kumaşların bu en arzu edilen süsüne talep, çoktu. İnce ince işlenmiş kumaşlar dünya çapında çok aranmaktaydı. Yaşamın her alanında Çinli kadınlar, diğer²⁵ kadınlar gibi, sürekli bir uğraş içindeydi. Söz konusu olan hem toplumsal istikrar, hem de hükümet gelirleriydi. 'Kadın sebatla çalışırsa ailesi de mutlaka yükselecektir; kadın tembelse ailesi de düşmeye mahkûmdur,' diye yazıyordu bir yerel Çinli memur bu çağda."

Ama devlet görevlilerince ne denli övülürse övülsün, Çinli emekçi kadınların işi hiç de imrenilecek gibi değildi. 17. yüzyıl sonlarına tarihlenen bir şiir, bir ipek dokumacısı kadının hâlini şöyle betimliyor: "Dağlarca Wu tırtılı ve kar gibi kozaları./ İpek eğiren çark çerçöpten yapılma kapının ardında uğulduyor./Çarkın başında genç bir kadın, saç başı darmadağın,/ İki aydır çabalıyor, dirsekleri çıplak. Yıkanıp taranmayı unuttuğu sabahlar, uykusuz gecelerce."

25. Smith, a.y.

Yoksul Çinli kadınlar yalnızca ipek dokumakla kalmaz, ırmaklardan çektikleri çamuru pirinç tarlalarına taşır, dizlerine kadar suyun içinde pirinç hasadını toplardı. Kore’de altın bulunduğu haberi üzerine kadınlar şanslarını madencilikte denemek üzere yollara düştüler. İngiltere’de “Foxton kentindeki yaşlı dullar 1772-73 kışında yolları onarmak için tarlalardan taş topladılar. Soğuk, kar ve yağmur altında çalışan dul Cowper, tıpkı dul Gregory ve Baxton gibi çamurlu tarlalardan taşları tek tek topluyor, büyük bir çuvala koyuyor, çuvalı bir arabaya boşaltıyordu ve bu, araba dolana dek sürüyordu. Sonunda, doldurduğu yirmi yedi araba karşılığında iki pound kazanıyordu, yoksullar listesine girmemeye yetecek bir miktar.”²⁶

Yani Çin’den Kore’ye, İngiltere’den Peru’ya yoksul kadınlar, üç kuruş için en ağır işlere koşuluyordu. Ama hep vurguluyorum ya, kadınlar her yerde ve her çağda, mensubu oldukları sınıfa göre yaşıyorlardı kadınlık hâllerini. Örneğin, “Dul Cowper’e fazla uzak olmayan bir yerde, bir yaşında yetim kalan Sutherland kontesi Elizabeth’e (1765-1839) İskoçya’da 800 000 dönüm kadar toprak miras kalmıştı. Yirmi yaşında çok zengin bir bankerle evlenen Elizabeth yüzlerce kiracıyı şu ya da bu biçimde mülklerinden kovup kiracılardan daha ucuza mal olan ve toprak üzerinde hiçbir talepleri olmayan yevmiyeli işçilerin yardımıyla koyun yetiştirip çiftçilik yapmak için topraklarını birleştirdi. Yöntemleri genellikle acımasızdı; bazılarını hayatta kalabilmek için okyanus ötesine göç etmek zorunda bırakıyor, diğerleri sefil bir yoksulluk içinde yanı başında ölüyorlardı. Ancak kendi çalışma etiğine bağlı kaldığı ölçüde, çalışkan olarak nitelenebilir. Her zaman kâr peşinde koşan çalışkanlığıyla köylüleri kendi elleriyle kovaladı.”

10. Sınâî Kapitalizmde Kadın

Okyanus aşırı sömürgelerden metropollere ucuz hammadde akışı, Batı Avrupa ülkelerinde dikkate değer bir sermaye birikimine yol açacaktı. Bu birikim başlangıçta merkezi krallıkların inşası, karmaşılaşan bürokrasilerin, güçlenen orduların finansmanı, saray ve egemen sınıfların artan lüks tüketim çılgınlığı gibi üretken olmayan alanlarda harcanıyordu. Ancak, 17. yüzyıl sonlarında gerçekleşen bir teknolojik gelişmenin 18. yüzyıldan itibaren önce tedricen, ardından hızla üretime aktarılması, yeryüzünün çehresini büyük bir süratle değiştirecek ve dünya bir daha asla bildiğimiz dünya olmayacaktı.

26. Smith a.y.

İngiliz mühendis Thomas Savery, 1698 yılında ilk ticari olarak satılan buharlı makineyi yaptı. Başlangıçta maden ocaklarında suyu dışarı atmak amacıyla kullanılan bu makinelerin kısa sürede yeni tipleri geliştirilmeye başlayacak ve 18. yüzyıl sonlarında buhar gücü ile işleyen makineler saracaktı ortalığı.

İngiltere’de başlayan ve üretimde buhar gücü ile işleyen makinelerin hâkim olmasını getiren bu süreç, “Sanayi Devrimi” adıyla anılır. Makinelerin devreye girmesiyle üretim sahnesi radikal biçimde değişime uğradı. Hane aile fertlerinin topluca çalıştığı üretim birimi olmaktan çıktı, üretim onlarca, yüzlerce, giderek binlerce işçinin çalıştırıldığı atölye ve fabrikalara taşındı. Dahası, makineler erkek işçileri makbul kılan kas gücünün yerini almıştı. Artık, makinelere yardımcı olacak ince esnek parmaklar, dikkat ve uzun çalışma saatlerine tahammül, çok daha önemliydi. Tabii bir de çok düşük ücretlere razı gelen bir kanaatkârlık... Yani kadın ve çocuk işçiler makinelerin ve makinelerin çalıştığı atölyelerin, fabrikaların sahibi kapitalistler için önem kazanmıştı.

Kapitalizmde kadından söz edilirken, genellikle “kapitalizmin kadınları yığınsal olarak üretime çektiğinden” söz edilir. Oysa gördük ki, kadınlar, özellikle alt sınıfların kadınları hiçbir zaman üretimin dışında değildi. Sadece üretim ve yeniden üretime değgin faaliyetleri birlikte yürüttükleri domestik birimlerde çalışıyorlardı genellikle. Sınai kapitalizm, onları yığınlar hâlinde hanelerinden kopartıp fabrikalara, atölyelere, makinelerin başına taşıırken, aynı zamanda üretim ile yeniden üretimi de kesin hatlarıyla birbirinden ayırdı.

Buhar gücü, üretimde ilk kez dokuma makinelerinde uygulamaya girmişti: dokumacılığın ana yurdu İngiltere’de. Ve dokumacılık, geleneksel olarak kadınların çalıştığı alandı. Yapacakları tek iş, evlerindeki el tezgâhlarının başından kalkıp fabrikalardaki, çok daha hızlı işleyen ve çok daha fazla üreten makinelerin başına geçmekti.

Öyle de oldu. Friedrich Engels, 1845’de yazdığı İngiltere’de Emekçi Sınıfların Durumu başlıklı kitabında, 1839 yılında Britanya İmparatorluğu’nda çalışan 419 590 fabrika işçisinin 242 296’sının (yani yarıdan fazlasının) kadın emekçiler olduğunu, bunların yaklaşık yarısının (112 192) 18 yaşından küçük olduğunu

kaydeder. Yetişkin erkek işçiler aynı tarihte İngiltere işçi sınıfının dörtte birinden azını oluşturmaktadır! Üstelik bu eğilim, istikrarlı bir seyir izlemektedir: Marx'ın "İngiliz Fabrika Sistemi" başlıklı makalesinde yer verdiği istatistiklerde, 13 yaş üzeri kadın işçilerin İngiltere işçi sınıfının 1838'de yüzde 55.2'sini; 1850'de yüzde 55.9'unu, 1856'da ise yüzde 57'sini oluşturduğu görülmektedir.

Bir başka deyişle, kapitalist sistem sıkıntısız işlediği sürece, patronlar daha ucuz, daha uysal ve yeni tip işlere daha yatkın olan kadın ve çocuk emeğini tercih ediyorlardı - kriz dönemlerinde yığınsal olarak kapının önüne koymak üzere... Kadın ve çocukların üretim sürecine katılmasından kapitalistlerin devşirdiği bir başka avantaj ise işçi sayısının katlanmasıyla işgücü fiyatlarının daha da düşmesiydi: "Kadın ve çocuk emeği, şimdiye kadar ücretli çalışmayan aile üyelerinin işe alınması ile ücretli işçi sayısının çabucak artması. Böylece erkeğin emek[-gücünün] değerinin bütün aileye bölünmesi, ve değerden düşmesi."²⁷

Peki, 19. Yüzyıl Avrupası'nda fabrikaları dolduran kadın ve çocuk işçiler hangi koşullarda yaşamakta ve çalışmaktadırlar? Yine Engels'den (İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu) dinleyelim:

"Yılda 4 ay süren moda mevsiminde, en iyi kuruluşlarda bile günlük çalışma süresi, araya başka işler girerse, on sekiz saattir; ama bu mevsimde hemen hiçbir zaman belirlemesi olmadan çalışırlar, öyle ki kızlar yirmidört saatte asla altı ve çoğu zaman üç-dört ve sık sık olduğu gibi bütün gece çalışmak zorunda kalmazlarsa, iki saatten çok dinlenme ve uyuma zamanı bulamazlar ve on dokuz-yirmi iki saat çalışırlar. Çalışmalarına konan biricik sınır, iğneyi birkaç dakika için kullanamayacak kadar kesin fiziksel yeteneksizliğe uğramalarıdır. Bu çaresiz yaratıkların dokuz gün boyunca soyunmadıkları ve çok çabuk atıştırılsınlar diye yemeklerinin küçük parçalar hâlinde önlerine konduğu bir şiltede ara sıra bir an dinlenebildikleri olur; sözün kısası bu mutsuz kızlar modern köleciliğin moral kamçısı -işten kovma korkutması- ile, değil 14-20 yaşlarındaki narin kızların, güçlü kuvvetli bir adamın bile dayanamayacağı böyle sürekli ve uzun bir işte tutulmaktadırlar. Bundan başka, çalışma odalarının ve uyuma yerlerinin nemli havası, iki buklüm durmaktan ileri gelen kötü sindirim, ama hepsinden çok da uzun zaman çalışmak ve temiz ha-

27. Friedrich Engels, "Konspekt über Das Kapital".

vadan yoksunluk, kızların sağığı bakımından kötü sonuçlar doğurmaktadır. Yorgunluk, bitkinlik, hâlsizlik, iştahsızlık, omuzlarda, sırtta ve kalçalarda ağrılar ama özellikle baş ağrıları hemen başlar; sonra omurga eğrilmesi, çabucak yakın-görmezleşen gözlerde şişme, sulanma ve ağrılar, öksürük, göğüs darlığı gibi kadın organizmasına özgü bütün gelişim bozuklukları görülür. Birçok hâlde gözler öyle yıpranır ki onmaz bir körlük başlar ve görüş işi sürdürmeye yetecek kadar iyi kalırsa, bu kızların kısa, acıklı yaşamına çoğu zaman verem son verir...”

Ya da: “(...) Pamuk ve keten ipliğı fabrikalarındaki birçok odada, özellikle havlama ve tarama odalarında göğüs darlığına yol açan bir yığın lifli toz uçuşmaktadır. Buna bazı bünyeler dayanır, öbürleri dayanmaz. Ama işçinin seçme hakkı yoktur, göğsü sağlıklı olsa da olmasa da, nerede iş bulursa o odada çalışmak zorundadır. Solunan bu tozun bilinen sonuçları, kan tükürme, güç ve ısıklı soluma, göğüste ağrılar, öksürük, uykusuzluk, kısaca en kötü durumlarda akciğer veremiyle biten astımın bütün belirtileridir. Ama sağığı özellikle zararlı olan ketenin genç kızlar ve çocuklarca yapılan ıslak eğrilmesidir. İğlerden üzerlerine su sıçrar, öyle ki giysilerinin ön kesimi derinlerine kadar sürekli ıslaktır ve zeminde her zaman su vardır. (...) Keten eğirmenin bir başka etkisi, omzun kendine özgü çarpılması, özellikle sağ kürek kemiğinin işin doğasından ötürü çikıntı yapmasıdır...”

Patronlar çalıştırmada genellikle genç kadın ve çocuk işçileri tercih ettiklerinden [Marx Kapital’de İngiltere’de “dantela okulu” adı verilen ve çocuk emeğinin inanılmaz ölçüde sömürüsüne dayanan atölyelerde 2-2.5 yaşında çocukların çalıştırıldığını kaydeder!] bir yandan sağıksız gelişme, bir yandan da hastalık çok daha kolay yayılabilmektedir. Örneğin, 17-24 yaş arası dantela işçisi kadınlar arasında yapılan araştırmada 1852’de 45 kişiden bir tanesinin tüberküloz olduğunu, bu oranın istikrarlı bir artışla 1861’de 8’de 1’i bulunduğunu aktarır.

Bu genç kadınlardan doğum yapacak kadar uzun yaşayabilenlerini de başka sağık sorunları bekler. Engels’ten aktaralım: “Kadın fabrika işçilerinin öbür kadınlardan daha güç doğum yaptıklarına, sık sık da çocuk düşürdüklerine birçok ebe ve doğum yardımcısı tanıklık etmektedir. Bu yetmiyormuş gibi bütün fabrika işlerindeki kadınlar topluca genel zafiyet çekmekte ve gebe iken, doğum saati-

ne kadar fabrikalarda çalışmaktadırlar - elbette, çalışmayı daha önce bırakırlarsa yerlerinin kapılmasından ve işlerine son verilmesinden ve ücretlerini yitirmekten korkmaktadırlar. Ertesi sabah doğum yapan kadınların akşam hâlâ çalıştıkları sık sık görülmektedir, fabrikalarda makinelerin arasında doğurmaları bile hiç de seyreken görülen bir durum değildir...”

Ve tüm bunlar, haftada, bir kısmı malzemenin bedelinin depoziti olarak kesilen 2.5-3 şilinelik sefalet ücretleri içindir! Üstelik de İrlanda’da patlak veren kıtlığın tahıl ve patates fiyatlarında katlanmaya yol açtığı 1847 yılında!

Peki, günde 15-16 saatlerini fabrikada, tezgâhlarının başında geçirmek zorunda olan kadınların çocukları ne yapmaktadır? Anneleri-babaları tarafından bir “çırak” adı altında çocuk işçilerin kanını iliğini sömüren bir patrona pazarlanmayanlar, sokağın ilgisine tek edilmişlerdir. Sokağa salıverilmeyecek kadar küçük olanları ise anneleri afyonla uyuttuktan sonra işe gitmektedir. Kızlar 12’sine gelmeden evlendirilmekte, bir zamanlar ailenin temel direği konumundaki babalar, çok daha ucuza çalıştırılan yeniyetme oğulları tarafından işlerinden edilmektedir.²⁸

Sözün özü, kapitalizmin sınırları yıkıp tüm bir dünyayı tek bir Pazar hâlinde bütünleştirme serüvenine başladığı o “muzaffer” (!) yıllarda, sistemin beşiği olan İngiltere’de yaşam, işçi sınıfı için gerçekten de dayanılmazdır. Gabriel (a.y.), özellikle İrlandalı göçmenlerin yaşadığı sefil işçi mahallelerinde, cenazelerin coşkulu keman ezgileri ve danslarla kutlandığını kaydeder!

Sınaî üretimin ilk yıllarındaki bu “kadın hâkimiyeti” aile yaşamını nasıl etkilemişti? Erkek işçilerin yerini kadın ve çocukların alması, en azından sınaî kapitalizmin anayurdu İngiltere’de yaygın ve kapsamlı bir erkek işsizliğine yol açacaktı. Bu da kadın-erkek işbölümünde bir altüstlüğün önünü açtı. “Birçok durumda, kadının çalışması aileyi tümünden dağıtmaz, ama tepetaklak eder. Ailenin geçimini kadın sağlar; baba evde oturur, çocuklara bakar, evi temizler, yemek pişirir. Bu çok sık olur; yalnızca Manchester’da, ev işlerine mahkûm olmuş yüzlerce erkekte söz edilmiştir. Öteki toplumsal koşulların aynı kaldığı bir durumda, aile-içi ilişkiler-

28. Mary Gabriel, *Love and Capital, Karl and Jenny Marx and the Birth of a Revolution*, Little Brown and Co. Londra ve New York, 2011.

deki bu tersyüz oluşun emekçi erkeklerde yarattığı öfkeyi tahmin etmek kolaydır,” diyor Friedrich Engels, İngiltere’de Emekçi Sınıfının Durumu’nda.

“Sanayi devrimi”, ya da kapitalist üretim ilişkileri aileyi atomize etmiş, ailenin her ferdi işçi pazarında ayrı ve tek başına durmaya başlamıştı.

“Pek çok gözlemciye göre işçi ailesi ortadan kayboluyor ya da en azından parçalanıyordu. Eşler ve çocuklar artık eski ataerkil otoriteye bağlı değildi. Ücretler ve çalışma koşulları onlara daha önce hiç sahip olmadıkları bir özgürlük sağladı. Kadının emeği evde yaptıkları tarafından belirlenmiyordu. Sadece cinsler arasındaki işbölümünde değişiklik olmadı, aynı zamanda geleneksel ev işlerinin bir kısmı pazarda alınıp satılan mallara dönüştü,” sözleriyle betimliyor Lindsey German Cinsiyet, Sınıf ve Sosyalizm’de durumu.²⁹

Ancak kadınların hane-dışı üretime (ve kamusal alana) yığınsal katılımı, beklendiği üzere ataerkinin zayıflamasını, kadınların özgürleşmesini getirmedir. Kapitalizm ataerkine yeni bir biçim kazandırarak, onu dönüştürerek temellük etti. Kapitalistlerin kadın (ve çocuk) işgücünü tercih etmesinin nedeni, onların erkeklere göre çok daha düşük ücretlerle çalıştırılabilecek, itaatkâr, örgütsüz işgücü deposunu oluşturmalarıydı; bu doğru. Ne ki bu doğru, patronların kadın işgücünü sınırsız ve insafsız sömürüsü şeklinde tecelli ediyordu. Bir başka deyişle kadın işçiler üretimde artan ölçülerde yer alıyorlardı; ama bu yeniden-üretimdeki geleneksel rollerine ilişkin beklentileri değiştirmiyordu. Yani kapitalizm kadınların üretimdeki konumlarını yeniden tanımlarken, onların “domestik” görevlerini dönüştürme yönünde parmağını kımıldatmadığı görülmektedir.

19. yüzyıl başlarında en çarpıcı görünümü sanayi devriminin beşiği İngiltere’de sergilenen bu durum, emekçi sınıflar ve burjuva filantropizmini harekete geçirmekte gecikmedi. Ama akıllara gelen çare, örneğin kreşler, yuvalar, yemekhaneler, çamaşırhaneler vb. aracılığıyla kadınların domestik yükünü hafifletmek olmadı. “1830 ve 1840’lardaki büyük Çartist hareketi bu koşullara tepkinin bir sonucuydu. Sefalet ve yoksulluk öyle bir dereceye gelmişti ki pek çok burjuva eleştirmen ve yardımsever bu durumu protesto etmeye başlamıştı. Küçük

29. Lindsey German, Cinsiyet, Sınıf ve Sosyalizm, çev: Yıldız Önen, Babil Yayınları, 2006.

çocuklar ve kadınların ya hiç çalışmamalarına ya da çalışma saatlerinin ve koşullarının yasalarla kontrol altına alınmasına yönelik talepler arttı.”³⁰ Kadın ve çocukların çalışmasını sınırlandıran, bazı işlerde çalışmasını yasaklayan çalışma yasaları birbiri ardından devreye girdi. Buna, kadınların aslı görevlerinin sağlıklı kuşaklar yetiştirmek olduğuna ilişkin bir propaganda kampanyası eşlik edecekti. “Yeniden üretim”i kamusal alana taşımanın maliyetini hesaplayan ve bunun kendisine pahalıya patlayacağını sezinleyen kapitalist sistem, bu alanı yeniden hane içine dâhil ediyor ve neredeyse tümüyle geleneksel taşıyıcısı kadınların sırtına yıkıyordu.

Öte yandan, kadınların üretime yığınsal katılımlarının önünü açtığı, eğitim ve siyasal yaşama katılabilme mücadelesi, yaşamlarını daha doğrudan etkilediği burjuva sınıfı kadınları açısından da bir “özgürleşme” sağlayamadı. Burjuva aile hukuku, büyük ölçüde erkeklerden oluşan girişimci sınıfın elinde biriken servetin çocuklara, özellikle de erkek evlatlara devredilmesi mantığına dayanıyordu. Kadın “aile”ye dâhil olduğu sürece babasının ya da kocasının servetinden yararlanabilmekteydi; istisnai olarak tevarüs edebildiği mülklerin idaresi konusunda donanımsız ve deneyimsizdi; bunun için (büyük çoğunlukla) kendi sınıfından bir kocanın delaletine ihtiyacı vardı. (Burjuva aile, akraba evliliği açısından dışlevlilikçidir; ama katı bir sınıf-içi içevliliği (endogami) toplumun yazısız, ama katı kurallarındandır.) Sadakatsizliği, hatta serkeşliği “mesut aile yuvası”nın dışına itilmesine yol açmaktaydı çoğunlukla. Kadınları bir hükmi şahsiyetten yoksun sayan ve ruhu 19. yüzyıl boyunca “uygar” (= kapitalist) dünyanın büyük bölümüne damgasını vuran Napolyon Yasası, ancak yüzyıl sonlarında, işçi-emekçi sınıfların yoğun mücadelelerinin ardından tarihin çöplüğüne atılabiliyordu. Kadınların yükseköğrenime dâhil olma, mesleklere girme, mirastan pay alma, seçme ve seçilme haklarını elde etmeleri, kapitalizm sayesinde değil, kapitalizmin tahkim ettiği ataerkine karşı şiddetli bir mücadeleyle elde edilebilmiştir.

O hâlde rahatlıkla şu sonuca varabiliriz: kapitalizm ile ataerki arasındaki kritik ilişki, “yeniden üretim” üzerinden kurulmaktadır. “Yeniden-üretim”in mevkii, hâlâ ve büyük ölçüde ailedir. Kapitalist sistemin hâlâ ve her yerde kadınların büyük çoğunluğunu daha düşük ücretli, daha niteliksiz işlerde istihdam ettiği doğrudur.

30. L. German, a.y.

Bu ücret farklılığı sistemin devasa kârlar devşirmesini olanaklı kılar. Bu durumun nedeni ise, ataerkil işbölümünün “yeniden üretim” faaliyetlerini hâlâ ve büyük ölçüde kadınlara yüklemesidir; kapitalizmin bu durumun sağladığı avantajlardan kolay vaz geçemez. Bu nedenledir ki kadının yerini esas olarak aile, aslı görevini ise domestik alan olarak saptar. Üretimde düşük ücretlere ve elverişsiz koşullara razı olan kadının eve döndüğünde domestik görevleri de (herhangi ekstra bir ödeme talep etmeksizin) üstlenmesi, sistemin en önemli girdilerinden biridir. Düşük ücretli ve uysal işgücünün ana deposu üreticiler, ama aynı zamanda “kutsal analık” adına gelecek işgücü kuşağını doğurup süreğenliğini sağlayan tüketiciler olarak kadınlara kapitalist sistemin vaad edebileceği özgürlük, asla “domestik alan”dan özgürleşmek olamaz; ancak ev içinde ve dışında daha çok çalışmak, daha çok tüketmek özgürlüğü olabilir...

11. Neoliberal Kapitalizm: Değişen Bir Şey Var mı?

Kapitalizmin günümüzdeki neoliberal birikim modelinde, fazla bir şeyin değiştiği söylenemez, sadece emek süreçleri “küreselleştikçe” Batı-dışı coğrafyalardan milyonlarca kadın, piyasa için üretim sürecine çekildi. Bangladeş, Vietnam, Surinam, Dahomey, Şili vb. kırsalından milyonlarca çocuk ve genç kadın, küresel üretim zincirine son derece eşitsiz koşullarda (ayda 30-40 doları geçmeyen sefalet ücretleriyle) dâhil olurken, işçi sınıfının tüm kazanımlarını bir bir geri almaya kararlı oligarklar, üretim ile yeniden üretim arasındaki sınırları yeniden muğlaklaştırıyorlardı. Fabrikalar birbiri ardına kapatılırken, emek süreçleri -ısınma, aydınlanma, yiyecek masrafları bizzat emekçilerin sırtına yıkmak üzere- yeniden hanelere, merdivenaltı atölyelere, informelet doğru kaymaktaydı. Böylelikle evlerinde, mahallelerinde büyük firmalar için üreten kadınlar, aynı zamanda ev işlerini de yürütmek durumundaydılar. Belli sayıda kadın çalıştıran işyerlerinin kreş ya da emzirme odası bulundurmalarını zorunlu kılan çalışma yasaları çoktan çöpe atılmıştı. Güneyli emekçi kadınlar bir yandan “geleneksel” kadın işlerini yürütürken, bir yandan da “cep harçlıkları, çeyiz paraları ya da aile bütçesine katkı” için Çokuluslu şirketler için üretmeye koyuldular. “Taşeron” ya da “kayıt-dışı” işçiler olarak...

Kuzey’de kadınların daha iyi durumda olduğu söylenemez: tam zamanlı, güvenceli işler hızla yitip giderken kadın emekçiler yarım zamanlı, düşük kalifikasyonlu, dü-

şük ücretli işlerde yoğunlaşacaktı. Günümüzde dünyada yarı-zamanlı çalışanların büyük bölümünü kadınlar oluşturuyor. Örneğin Arjantin’de tüm yarı zamanlı çalışanların yüzde 63’ü, Avustralya’da yüzde 71’i, Avusturya’da yüzde 81’i, Belçika’da yüzde 80’i, Çek Cumhuriyeti’nde yüzde 70’i, Fransa’da yüzde 80’i, Meksika’da yüzde 57’si, Güney Afrika’da yüzde 66’sı, kadınlar...³¹ Dahası, tam günlük işlerde de kadın ücretleri, aynı işi yapan erkeklere göre bir hayli düşük (Eşit Ücret Yasası’nın 1963’ten beri, yani 57 yıldır yürürlükte olduğu ABD’de kadın ücretleri aynı işi yapan erkeklerin yüzde 77’si kadar, örneğin! AB ülkelerinde ise, bu oran yüzde 75-90 arasında değişiyor. Ve BM mevcut tempoyla dünyada erkeklerle kadınlar arasındaki ücret eşitsizliğinin, 70 yıl sonra ancak kapanabileceğini ifade ediyor!³²)

Yalnız istihdam alanında değil, bugün kadınlar dünyadaki ücretsiz domestik işlerin hemen tümünü gerçekleştiriyorlar. Bir başka deyişle, dünyada düşük ücretli, düşük kalifikasyonlu işlerin büyük bölümü ve yeniden üretimin neredeyse tümü, bugün de kadınların sırtındadır. Tüm dünyada: Gana örneğini temsili kabul eden UNIFEM verilerine göre, ülkede ücretli kamu işçisi bir kadın, ev işlerine haftada ortalama 30 saat ayırırken, erkek ücretliler için bu süre 9 saati bulmuyor. Bu ise toplam kadın iş gününü haftada 73.4 saate çıkartmakta. Erkek kamu işçilerinde bu süre 56.2 saat.³³ Avustralya’da ev işlerine ayrılan süre, kadınlar için 33 saat 45 dk., erkekler için ise 18 saat 20 dk.³⁴ Kanada’da ise kadınlarda 50.1 saat, erkeklerde 24.4 saat.³⁵

Neoliberalizmin küresel ölçekli bir başka getirisi, emek temelli örgütlenme çabalarını marjinalize eder, sendikaların içini boşaltırken örgütlenme çabalarını de (“devletin küçültülmesi” retoriğiyle uyumlu bir şekilde) “sivil toplum girişimciliği”ne kanalize etmesidir. Bu anlamda, “küçülen” (oysa devlet(ler)in küçüldüğü filan yoktur: onlar devasa askerî-güvenlik komplekslerine dönüşmektedirler. “Küçülen”, devletin sosyal işlevleridir), devletlerin sosyal hizmetlerinin, çoğu küresel

31. <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.PART.TL.FE.ZS>.

32. “Gender pay gap will not close for 70 years at current rate, says UN”, The Guardian, 5 Mart 2015.

33. UNIFEM, Progress of the World’s Women, 2005. Women, Work and Poverty.

34. <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0+Main+Features40Marchyüzde202009>.

35. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11546/tbl/tbl006-eng.htm>

finans kurumları tarafından sağlanan fonlarla desteklenen sivil toplum örgütleri tarafından üstlenilmesi beklenmektedir.

Bu koşullarda neoliberal ataerki, bir yandan kadınların emeğinin ve bedeninin küresel ölçekte değersizleşmesini getirir, bir yandan onları örgütsüz ve desteksiz bırakırken, bir yandan da bölgesel kaynaklar üzerine emperyalist rekabetin tetiklediği küresel şiddet ortamında, onları hızla tırmanan bir eril şiddetle karşı karşıya bırakmaktadır. Aile-içi şiddet, kadın cinayetleri bir “az gelişmişlik”, “kültürel gerilik” vb. sorunu değil, tüm dünya kadınlarını tehdit eden bir tehliktir. Dünya Sağlık Örgütü’nün raporlarına göre yeryüzünde her üç kadından biri fiziksel şiddete uğrarken, “dünyanın en demokratik ülkesi” sayılan 10 milyon nüfuslu İsveç’te her yıl 100 000 kadar kadının aile içi şiddete uğradığı hesaplanıyor. Afganistan verilerini isterseniz hiç tartışmayalım!

Peki bütün bunlardan ne gibi sonuçlar çıkartılabilir? Birkaç başlık hâlinde özetleyeyim. Öncelikle binlerce yıllık ataerkinin meşrulaştırdığı eşitsizlik örüntülerinin karşısına “eşitlik, özgürlük, kardeşlik” şiarıyla çıkan ama onlar üzerine yerleşen kapitalizm, hele ki onun neoliberal versiyonu, emekçiler, yoksullar, hele ki kadınlar için hiç de vadettiği cennet olmadı. Küresel gelir dağılımındaki eşitsizliği görülmemiş ölçüde arttırırken, sıradan insanların yaşam koşullarını büyük ölçüde zorlaştırdı.

Kadınlar, hem üreticiler, hem de yeniden-üreticiler olarak bu zorluktan en büyük payı alanlar oldu. Bugün “yoksulluğun kadınlaşması”ndan söz edilmesi, boşuna değil. Kapitalizm kadınları küresel ölçekte istihdam alanına çekerken, onların “geleneksel/domestik” konumlarında herhangi bir değişimi engelleyecek tarzda işliyor. Bir başka deyişle, onları ucuz, uysal, geçici işgücü deposu olarak görürken, bir yandan da domestik işleri -devletin sosyal işlevlerini sınırlandırarak ya da piyasaya entegre ederek- bedelsizce kadınların sırtına yüklemekte.

Kadınların (ve çocukların) istikrarsızlaşan koşullarda (savaşlar, kırsaldan kentlere göç, işsizlik, yoksulluk) artan oranlarda küresel fuhuş piyasasına çekilmesi, kadın bedenlerinin “değersizleşmesi”nin bir başka vechesini oluşturuyor.

Bu durumda, küresel “servet”in büyük bölümünün, kadınların emeği ve bedenleri üzerinden devşirilmekte olduğunu, yani “kadın sömürüsü”ne dayandığını söyleyebiliriz.

Kapitalizmin doğası gereği insan değil kâr-merkezli bir sistem olması, durumları dünyanın her yerinde giderek kırılganlaşan kadınlar lehine destek mekanizmalarını azaltıyor ve kötürümleştiriyor. Bu ise, onları şiddetin domestik dâhil her biçimi karşısında daha kırılgan kılıyor.

Özetle, kapitalizm, kadınların etinden, sütünden, tüyünden, kemiğinden yararlanmanın, kadınların emeğinden, bedeninden, yaşamından yeni kârlar devşirmenin öteki adıdır. Bunu yaparken, kadınları esas olarak yeniden üretimle yükümlendiren sınıflı toplum tarihini devralmış ve onu yeniden biçimlendirmiştir.

Şu hâlde, şunu vurgulamalıyız: Ataerki, arkaik, geleneksel, geçmişe değgin bir egemenlik biçimi değil, sınıflı toplumların tarihi boyunca kadınların emekleri ve bedenleri, yani üretim ve yeniden üretim yetileri üzerinde kontrolü öngören ve üretim tarzlarına uygun yeni kalıplara dökülebilen bir iktidar formudur. Eril iktidar, sömürü ve sınıfsal iktidarla bağlantılı ve onunla atbaşı, sömürünün rasyonellerine göre farklı kalıplara dökülerek süregitmektedir. Bu anlamda kadınların üzerlerindeki cinsel, toplumsal tahakkümden kurtuluşu, sınıfsal eşitsizliklerden, sınıfsal sömürüden kurtuluşla yan yana, iç içe bir mücadeleyi gerektirir.

Bir başka deyişle, ataerkini layık olduğu yere, tarihin çöplüğüne göndermeye yetili tek güç, iktidar ve tahakkümün tüm biçimlerine (sınıfsal, dinsel, cinsel, ulusal...) meydan okumaya yetili emekçi kadınlardır.

ULUSLARARASI KATILIMCILARIN KONUŞMALARI

PSI (Kamu Hizmetleri Enternasyoneli)

Rosa Pavanelli (Genel Sekreteri)

Değerli kardeşlerim, her şeyden önce Genel-İş’li kız kardeşlerim, 2022 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nü, bir sağlık krizi, bir çevre krizi, pandeminin sonuçları nedeniyle yaşanan bir sosyal krizin yanı sıra, dünya çapında eşitsizlik, adaletsizlik ve çatışmaları dayatmaya devam eden adaletsiz bir üretim modelinin devam etmesi nedeniyle baskılanan bir ortamda kutluyoruz.

Kapitalizm şu anda tüm zayıflıklarını gösteren bozuk bir sistem üretti ve bu nedenle ayağa kalkmamız ve bu eşitsizliklere karşı mücadele etmemiz gerekiyor. Tabii ki, kadınlardan bahsediyorsak ve tüm bu krizlerin, sağlık krizlerinin, ekonomik, çevresel, sosyal ve hatta politik krizlerin kadınları, nüfusun geri kalanından daha fazla etkilediğine dair kanıtlarımız olduğunu söylemeliyim.

Pandemi sürecinde kadınların işlerini ilk kaybeden, virüsten ilk etkilenenler olduğu, sağlık ve bakım sisteminin personel yetersizliği ve yetersiz fonlanmasının sonuçlarıyla birlikte son yıllarda en çok yine kadınları etkilediği açıktır. Çünkü sağlık ve bakım çalışanlarının çoğu kadın ve şunu söylememe izin verin ki, böyle bir durumda Türk hükümetinin kadına yönelik şiddete karşı İstanbul Sözleşmesi’nden çekilme kararı aldığını bilmek korkunç bir şey. Bu korkunç bir şey ve bu, uluslararası küresel sendikal hareket olarak sizin yanınızda durmamızı ve ihtiyaç duyduğunuz, kadınların haklarının tanınması için sizi destekleme sorumluluğu hissediyoruz.

Biz, diğer sivil toplum kuruluşları ve sosyal ortaklarla birlikte ev içi bakımı tanımlamak ve manifesto hazırlamak, hane içinde ve toplumda ev içi çalışmanın sosyal ve ekonomik değerini ücretli ya da ücretsiz çalışma fark etmeksizin yeniden hayata geçirmek için çalışıyoruz. Ev içi emek konusunu, uluslararası küresel sistem tarafından tanınması gereken temel bir insan hakkı olarak ele almaya karar verdik.

Bakım işlerinin düzgün bir şekilde yeniden yapılması ve yeniden ücretlendirilmesi, kamu sektöründe çalışan kadınlar için iyi iş, iyi ücretler, iyi emekli maaşları ve sosyal koruma ile kadınların bakım işlerinin yükünü azaltmak demektir ve bu da kadın ve erkek arasında ev içi emeğin dağıtılması gerektiği anlamına gelir. Ancak, aynı zamanda bakım işini sadece bir kadın işi olarak gören cinsiyetçi işbölümünün üstesinden gelmek anlamına da gelir. Sadece hane içinde değil, aynı zamanda devlet politikası olarak da kadınların ev içi emeğin yeniden dağılımına ihtiyacımız var. Kamu hizmetlerini finanse etmek için kullanılan kaynaklar, bakım hizmetlerinin kadınların işgücü piyasasına sadece bakım hizmeti istihdamında yer alma-sıyla değil, bakım işinin bir kamu sorumluluğu olduğunu kabul ederek kaynakları bu yönde kullanmayı da gerektirir. Ancak bu yolla, cinsiyet eşitliği yaratılabilir ve ayrımcılığın üstesinden gelinebilir. Ve bu sonunda kamu hizmetlerini kamu eliyle geri almak demektir.

Özellikle özelleştirmede ısrarcı olunan uzun vadeli yaşlı bakım hizmetlerinde ve diğer bütün alanlarda bakım hizmetlerin özelleştirildiği açıktır. Özelleştirilmiş kurumlarda hasta ve işçiler tarafından ödenen yaşam bedellerinin kamu sektöründekilerden daha yüksek olduğunu, bunun yanı sıra insanlar için çalışma koşullarının da daha kötüleştiğini gördük.

Kötü bir süreçten geçtiğinizi, dünyanın çoğu yerindeki gerçek olan cinsiyet ayrımcılığının da ötesinde, siyasi ve sendikal ayrımcılıkla da karşı karşıya kalmaya devam ettiğinizi biliyorum.

Çabalarınızı, cesaretinizi her türlü provokasyona karşı koyma kapasitenizi konuşmak istiyorum ve herkese örnek olduğunuzu düşünüyorum. Bu sizlere göndermek istediğim mesajın en önemli kısmı. Siz bir örneksiniz, bizim için kahramansınız ve gelecek için, mücadelemize devam etmek için size ihtiyacımız var. Her şeyin en iyisini diliyorum ve bir dahaki sefere sizlerle olmayı umut ediyorum ve istiyorum!

Brezilya-CUT (İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

Mara Luzia Feltes

Dünyanın pandemi, işsizlik, şiddet ve savaş tehdidiyle karşı karşıya olduğu böylesine zor bir zamanda, böylesine önemli bir Kongrede sizlerle birlikte olmaktan mutluluk duyuyorum. DİSK, CUT'un mücadelede kızkardeş örgütüdür ve biz burada olmaktan onur duyuyoruz.

Başkan Dilma Rousseff'in 2016'da darbeyle devrilmesinden bu yana geçen zamanda, kolay olmayan Brezilya'daki gerçekliğimiz hakkında biraz konuşmak istiyorum.

2015 yılında, kırsaldan, denizlerden ve ormandan kadınların bir araya gelerek, kentli kadın işçilerin tam desteği ve katılımıyla düzenlediği Marcha das Margaridas'ta (Papatyaların Martı) biz emekçi kadınlar sokaklardaydık. Brezilya'da 100 bin işçiydik. Ve zaten 2015'te Başkan Dilma'nın bir darbeye maruz kalabileceğini söyleyerek bunu kınadık ve sonra gerçekten olan buydu.

Ardından eski Cumhurbaşkanı Lula'nın tutuklanması geldi ve biz de onun yanında durduk. Diğer halk hareketleriyle birlikte cezaevinde kaldığı süre boyunca onu destekledik. Bu arada, gayri meşru hükümet ve Kongre, işçi haklarına saldıran ve fonlarını etkileyerek sendikal eylemi engelleyen bir işçi reformunu onayladı.

Kısacası Brezilya halkına yönelik bu saldırı, ülke dışından içeriye doğru planlanmış bir eylemdi. Sendikal hareketi zayıflatmak, yasal olarak seçilmiş bir başkanı görevden almak ve Brezilya halkının umudu olan Lula'yı tutuklamak gerekliydi.

Bunun olmasına izin vermemek için elbette sokaklara çıktık. #elenão (#nothim) adında bir kadın hareketimiz vardı. 2018 seçimlerinin ilk turunda binlerce kadını sokağa çıkardık. Maalesef Bolsonaro'nun zaferini engelleyemedik ama gücümüzü ve direnişimizi göstermemiz önemliydi.

Ardından, faşist, kadın düşmanı ve soykırımcı bir hükümetin saldırılarına karşı direnişimizi sürdürmemizde birçok zorluğu beraberinde getiren pandemi geldi. Bolsonaro hükümeti bir inkarcı; virüse karşı etkisiz olan ilaçların kullanımını teş-

vik ediyor ve aşı satın almakta yavaş kalıyor.

Her neyse, bugün Brezilya'da açlıktan, işsizlikten, Covid'den yüz binlerce ölümle gelen bir yıkımla karşı karşıyayız. Ve bugün karşılaştığımız aşırı yağış ve selin çevreye yönelik saldırıların bir sonucu olduğunu biliyoruz. Tarım alanlarının ormansızlaşmasını sağlayarak yeni tesislere peşkeş çekildiğini, yerli haklarına saldırmakta olduğunu biliyoruz.

Bu süreçte özellikle kadınlar işini kaybetti, aile içi şiddet arttı, kadın cinayetleri arttı, ırkçılık arttı...İşte bu yüzden 8 Mart'ta (uluslararası düzeyde) dünya kadınlarıyla birlikte bu durumları kabul etmeyeceğimizi haykırmak ve daha iyi çalışma koşulları için, kıtlığa karşı, şiddete karşı mücadeleye devam edeceğimizi göstermek için sokaklarda olacağız. Kadın cinayetlerini ve ırkçılığı kabul etmeyeceğiz. Egemenliğimizi, ulusal varlıklarımızı, yani devlet şirketlerinin özelleştirilmesine, Amazon'un yıkımına karşı savunacağız.

Evet, önümüzde çok önemli bir yıl var. 8 Mart'ın Brezilya'da bu kadar alçakça olan bu gündemle başa çıkmak için büyük bir hareket olduğunu düşünüyoruz. Bu yüzden böylesine olumsuz bir dönemde yaptığınız bu etkinlik herkes için çok önemli. Şiddetin, savaş tehdidinin ve açlığın giderek arttığı bu insanlık için çok zor anlarla yüzleşmek için iyi kararlar ve iyi bir mücadele yol haritası içeren harika bir etkinlik diliyoruz.

Sizinle yan yana olduğumuzu bir kez daha tekrarlıyoruz, çünkü mücadelemizin enternasyonal olduğunu anlıyoruz. Birimizin sorununun hepimizin sorunu olduğunu anlıyoruz! İyi çalıştaylar; iyi kararlar ve karar verilenlerin hayata geçmesinde iyi zaferler!

Umuyoruz ki gelecek yıl şiddetin olmadığı, açlığın olmadığı ve kadınların eşit olduğu başka bir toplum modelini kutlayacağız!

Fransa CGT (Genel Emek Konfederasyonu)

Emmanuelle Lavignac

Merhabalar;

Sizlere Fransa Genel Emek Konfederasyonu’nun sıcak selam ve dayanışmasını iletiyorum.

Fransa’da kadınların çalışma yaşamındaki durumu; meselenin doğasına ters ve çelişkilidir. Günümüzde çalışan nüfusun yüzde 48’ini kadınlar oluşturmakta ve her geçen gün bu sayı artmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi erkeklere göre daha iyi seviyededir. Fransa’da 1946’dan beri anayasal bir hak olarak kadın ve erkeğin her alanda eşitliği ilkesi tanınmıştır. Bu anayasal hak, işverenleri zorlamakta fakat kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlikler devam etmektedir.

Günümüzde, tüm emek ve iş piyasaları içerisinde kadın ve erkek çalışanların arasındaki ücret farkı yüzde 28,5’leri bulmaktadır. Bu durum; bir senelik çalışma süresi içerisinde kadınların, meslektaşlarının yanında senenin 3 ayından daha fazla süre ücretsiz çalışması anlamına gelmektedir. Yarı zamanlı işlerin yüzde 78’inde kadınlar çalışmaktadır. Bu işler, düzgün bir yaşam standardı sunmayan saat aralığı ve maaş düzeyi belli olan kasiyerlik, satış danışmanlığı veya temizlik işleridir. İşsiz kalmaktansa çok düşük bir maaşla çalışmak zorunda bırakılanlar çoğunlukla kadınlardır. Yasal asgari ücretin altında ücret alınan işlerin yüzde 80’i yine kadınlar tarafından yapılmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamına dahil oluşunun, gerçek bir özgürlük olacağı fikrine sahip olabiliydik. Gerçekteyse, meslekler aşırı cinsiyetçi olmaya devam ediyor ve kadınların cinsiyetine göre biçilen ve yapmasının “doğasında” olduğu düşünülen bakım hizmetleri, sosyal hizmetler ve değeri düşük, dolayısıyla düşük ücretli işlerde çalışması zorunluluğu dayatılıyor. Kadınların çalıştığı sektörlerin dağılımına baktığımızda, yüzde 86’sının hemşireler, bakıcılar, ev yardımcıları ve öğretmenler olduğunu görüyoruz. Buna karşılık iyi maaşların alındığı teknik meslekler ve dijital sektörlerde yeteri kadar kadın istihdam edilmediğini biliyoruz.

Profesyonel meslek sahibi ve aile sorumlulukları olan kadınlar; pandemi krizi ve

ardı ardına gelen karantina sürecinde de bir yandan işlerini yapmaya çalışırken diğer yandan çocukların okulunun takibi, ev içi ve ev dışı işlerini de aynı tempoda sürdürmeye devam ettirmek zorunda kalarak adeta iki defa cezalandırıldılar.

Özel yaşamlarında olduğu gibi çalışma hayatında da her iki kadından birisi toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel şiddete maruz bırakıldığını ifade etmektedir. Bu yönüyle, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve cinsel şiddet; işçi kadın işçilerin günlük yaşantılarının bir parçasıdır.

Kadın işçilerin, işyerlerinde maruz kaldıkları eşitsizlik ve adaletsizliğe karşı mücadele sendikamız tarafından uluslararası düzeyde de ilgili kurum ve devletlerle müzakere temelinde devam etmektedir. Bunda sendikamızın etki alanı ve yaptırım gücü önem teşkil etmektedir.

Fransa Genel Emek Konfederasyonu'nun alanlardaki mücadelesinin ötesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'yle ortak yürüttüğü çalışmalar kapsamında Haziran 2019'da kabul edilen ve cinsel şiddeti iş hayatında ortadan kaldırmayı taahhüt eden ILO 190 Nolu Sözleşme'nin kabulü sürecinde ilgili çalışmalara katılmış olmaktan mutluluk duyuyoruz. Sağlık çalışanları grevi, lüks otel temizlik çalışanı kadın işçilerin grevi, huzurevi bakım emekçileri grevi, ebelerin grevi gibi alanlarda kadın işçilerin seferberliğine dair birçok örnek sıralanabilir. Grev, işçiler için diğer tüm yollar başarısız olduğunda kullanılan son çare oluyor.

25 Kasım ve 8 Mart Fransa Genel Emek Konfederasyonu'nun grev ve seferberlik çağrıları için temel tarihlerdir. Bu çağrıların başarıya ulaşması için; diğer sendika, feminist kadın dernekleri ve örgütleriyle ortaklaşa hareket etmekteyiz. Emekçi kadınların haklarının savunulması Fransa Genel Emek Konfederasyonu faaliyetlerinin önemli bir parçasıdır. Kardeş örgütlerimizle birlikte mücadeleye devam edeceğiz.

İlginiz için teşekkür ederiz.

Arjantin-UPSA (Havacılık Ticaret Şirketlerinin Teknik ve Profesyonel Çalışanları Sendikası)

Patricia Trotta

DİSK/ Genel-İş Sendikası üyesi tüm kadın yoldaşlarımızı selamlıyoruz. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na bizleri bu etkinliğe davet ettiği için minnettarız, seslerimiz birleştiği için onur duyuyoruz ve size teşekkür etmek istiyoruz.

Bizler UPSA'danız (Unión Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales) ve Arjantin havayollarında çalışan işçileri temsil ediyoruz. Ana hedefimiz, her işçinin haklarını savunmak, çıkarlarını desteklemek ve aynı zamanda özel hayatında da, işyerlerinde de daha iyi bir yaşam tarzı edinmelerine yardımcı olmaktır.

Kadın haklarını savunma çalışmalarımıza 2008 yılında başladık ve o zamandan beri ITF'in çalışma takvimine aktif olarak katılıyoruz.

"Fırsat Eşitliği ve İşyerinde (Kadına ve Erkeğe) Eşit Muamele Ofisinde" bir avukat, terapist ve söz konusu ofisten sorumlu kişi, işyerinde şiddet ve kadın ve erkeklerin taciz edildiği durumları ele almak için bir protokol oluşturmak amacıyla birlikte çalışmaya başladı.

UPSA, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı ulusal ağ, Çalışma Alanında Şiddete Karşı Kongre, CGT (Arjantin Büyük İşçi Konfederasyonu), CATT'nin (Ulaştırma İşçileri Genel Sendikası) bir parçasıdır; aynı zamanda biz Kadın Savunma Programı ITF'in üyesiyiz (Latin Amerika bölgesel kadın başkanı tarafından davet edildik).Yönetim kurulu ve sendikali işçiler için, işyeri içi şiddetten toplumsal cinsiyete, feminizme kadar uzanan söyleşiler ve çalıştaylar yapıyoruz. Söz konusu sorunlar ve temalar hakkında fikir alışverişinde bulunmak için diğer sendikaları da bunlara dahil ediyoruz.

Kadın cinayetlerindeki artış nedeniyle 2015 yılından bu yana toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı 'NI UNA MENOS' kolektifi ve benzerleriyle birlikte mitinglere katılıyoruz.

Bizler, emekçi kadınlar, uğruna çalıştığımız şeyleri sürdürmek için işyerinde eşitlik, eşit ücret ve işçi sendikalarındaki yerimiz için birleşiyor ve mücadele ediyoruz.

8 Mart sembolik bir gün çünkü kadın olarak haklarımızı kazanmak ve bunları savunmaya devam etmek için geçtiğimiz yolu temsil ediyor. Yine de önümüzde uzun bir yol var ve her zaman olduğu gibi devam edeceğiz: birleşik ve örgütlü şekilde. İşçilerle ve onların eşit hakları için!

Size en içten selamlarımızı göndererek bu mesajı bitirmek ve ITF Güney Amerika başkan yardımcısı ve genel sekreterimiz olan işçi arkadaşımız Ruben Fernandez'in yanında olduğumuzu da söylemek istiyoruz.

Dayanışmayla!

ATÖLYE ÇALIŞMALARI SONUÇLARI

Toplu Sözleşmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi Sonuçları

- » Kadına yönelik cinsel taciz ve şiddetin önüne geçecek etkin müdahale yöntemleri ve bu amaçla oluşturulacak cinsel taciz ve şiddet kurulu, mobbing kurulu gibi toplu sözleşme hükmü haline dönüştürülmelidir.
- » “Annelik hakkı” kapsamındaki haklar, doğum izinlerinin artırılması, süt izninin artırılması, ebeveynlik izninin talep edilmesi yoluyla genişletilmelidir. Doğum sonrası yer ve statü değişikliğinin önüne geçecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- » Toplu sözleşmelerimizde kadın işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yer almalı, özellikle tipik “kadın işleri”nde istihdam edilenlerin düzenli taramaları yapılmalı, çıkan sonuçlar doğrultusunda toplumsal cinsiyet temelli önlemler geliştirilmelidir.
- » Kadınların yoğun biçimde yaşadığı meslek hastalıklarına toplu sözleşmelerde yer verilmeli ve önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- » Toplu sözleşmelerimizde çocuk ve yaşlı bakım sorumluluğunu yalnızca kadının sorumluluğu olarak gören ve dolayısıyla kadın işçileri ilgilendiren düzenlemeler biçiminde yer bulan düzenlemeler yerine, mesele bir toplumsal sorun olarak ele alınmalıdır.
- » İşyerlerimizde özellikle bazı işlerdeki vardiyalı çalışma kadın işçilerin özgün koşulları gözetilerek düzenlenmelidir.
- » Kadınların güvenli şekilde işe gelme-gitmesinin sağlanmasına ilişkin önlemler alınmalıdır.

- » Bütün işyeri kurullarında kadınların temsili sağlanmalı, erkek işyeri sendikası temsilcilerinin yanı sıra kadın temsilciler de özellikle işyeri problemlerinin görüldüğü, çözüldüğü kurullarda bulunmalıdır.
- » Toplu sözleşmelerimizin daha eşitlikçi hale gelmesi için kadınlara yönelik olumlu ayrımcılık önlemleri alınmalıdır.
- » Ücret gruplarının erkek işçinin özellikleri, nitelikleri, becerileri temelinde oluşturulduğu bir düzenleme yerine kadınların yaptığı işlerin de bir nitelik olarak yansıtıldığı bir bakış açısı geliştirilmelidir.

Belediyelerde Kadın İşçilerin Özgöl Sorunları Atölyesi Sonuçları

- » İşyerlerimizde, istihdam politikalarında erkek kayırmacı-kadın ayrımcı politikalara son vermek üzere kadın-erkek eşit istihdam politikası, kadın istihdamının artırılması, görevde yükselmeye ve iş değişikliğinde şeffaf ve kadınlara olumlu ayrıcalık verilmesi üzerine bir mekanizma geliştirilmesi için mücadele edilmelidir.
- » İşyeri kurullarında ve komisyonlarda kadınlar mutlaka yer almalı, özellikle kadına yönelik cinsel taciz ve şiddet konulu kurullarda kadınların karar verici olmaları sağlanmalıdır.
- » Doğum sonrası ücretli izinler artırılmalı, dönüşümsüz ebeveyn izni talep edilmelidir.
- » İşyerlerimizde kadın işçilerin düşük ücretli ve vasıfsız işlerde yoğunlaşmasına karşı çıkılmalıdır. Yarı zamanlı, geçici, güvencesiz işler yerine nitelikli ve güvenceli istihdam talep edilmelidir.
- » İş tanımında esnekliğinin önüne geçilmeli, esnek çalışmayı önleyici ve görev tanımının net olduğu düzenlemeler yapılmalıdır.
- » Kadınların yoğun olarak çalıştığı işler ve kadın istihdamının yoğun olduğu alanlarda kadınların yaşadığı meslek hastalıkları teşhis edilmeli ve bu hastalıkların önüne geçecek önlemler alınmalıdır.
- » Kadınların yaşadıkları cinsiyet kaynaklı hastalıklar düzenli izlenmeli ve testler, kontroller ücretsiz hale getirilmelidir.
- » Özellikle gece çalışması, vardiyalı çalışma yapan kadın işçilerin güvenliği sağlanmalı, işe güvenli ulaşımı sağlanmalıdır.
- » Farklı cinsel yönelimleri gözetken politikalar izlenmelidir.
- » Kadınların bütün kademelerde eşit temsili sağlanmalıdır.

- » Kadınların eğitim almasını teşvik edici politikalar izlenmeli, sendikal eğitimlerde kadın-erkek eşitliğini gözetken bir politika izlenmeli ve kadın üyelerin eğitime katılımı için gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
- » Şube kadın komiteleri oluşturulmalıdır.
- » Kadınların işyeri sendika temsilcisi seçilmesi ya da sendikal organlarda görev alması teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.
- » Sendikada merkezi düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği birimi oluşturulmalı ve öncü politikalar oluşturulmalıdır.
- » Yerel yönetimler bünyesinde toplumsal cinsiyet kurullarının oluşturulması için çaba gösterilmelidir.

İşyerinde Kadına Yönelik Cinsel Taciz ve Şiddet Atölyesi Sonuçları

- » Sendika Genel Merkezi'ne bağlı “Kadına Yönelik Ayrımcılığı Takip” birimi oluşturulmalı ve işyerlerinde yaşanan kadına yönelik cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılığın etkin takibi sağlanmalıdır.
- » Şubeler ve işyeri kurulu düzeyinde cinsel tacizi ve şiddeti izleme komisyonları oluşturulmalıdır.
- » İşyerlerinde kadına yönelik şiddet, cinsel taciz ve ayrımcılık mağdurlarının başvurabileceği ve psikolog, sosyolog, avukat ve aile danışmanından oluşan hatların toplu sözleşme yolu ile alınmalıdır.
- » Kadın toplu sözleşme komisyonları oluşturulmalıdır.
- » Ulusal ve Uluslararası mevzuata dayanarak toplu sözleşmeler yoluyla cinsel taciz ve şiddet komisyonları oluşturulmalıdır. Toplu sözleşmelerde kadına yönelik cinsel taciz ve şiddetle mücadele emsal örneklerin çoğaltılması ve yaygınlaştırılması için sendika genel merkezi düzeyinde politika ve maddelerin oluşturulmalı, emsal örnek ve kazanımların paylaşılabilmesi için iletişim ağı oluşturulmalıdır.
- » İşyeri kurullarının tümünde en az 1 kadın üyenin bulunmasına ilişkin cinsiyet kotası olması sağlanmalıdır.
- » İşyerinde cinsel tacize ve şiddete uğrayan kadının kendi isteği dışında yerinin değiştirilmesinin önüne geçecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- » Kadın üyeler, sendikal eğitimler yoluyla cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılık konusunda bilgilendirilmelidir.

Ev ve Bakım İşlerinin Kamusallaştırılması Politikaları Atölyesi Sonuçları

- » Toplu sözleşmeler yoluyla bakım işlerinin kamusallaştırılacağı kazanımlar elde edilmelidir.
- » İşyerlerimiz bünyesinde kurulacak kreş, etüt merkezi, bakım evi, hasta ve yaşlı bakım merkezlerinin sayısının artırılması için çaba sarf edilmeli, çalışanların bu hizmetlerden yararlanabilmesi için toplu sözleşme hükmü olarak düzenlenmelidir.
- » İşyerlerimizde kadın işi-erkek işi geleneksel iş düzenlemesinin dışına çıkacak düzenlemeler yapılmalı, kadınların geleneksel cinsiyet rollerinin uzantısı olmayan ve kadın istihdamına kapalı hale getirilen işlerde kadınların istihdam edilmesi için teşvik eden ve destekleyen bir politika izlenmelidir.
- » Bakım işlerinin kamusallaştırılması için yapılması gereken yasal düzenlemeler etkin bir biçimde savunulmalı ve mevzuat perspektifi kurulmalıdır.
- » Bakım sorumluluğu başta olmak üzere devletin sosyal sorumluluklarından çekilmesi karşısında etkin bir söylem ve politika geliştirilmeli, kamu kaynaklarının bu yönde kullanılması talep edilmelidir.
- » Kamusal hizmetlerin piyasalaştırılmasına karşı çıkılmalı, halkın ulaşımının zor olduğu pahalı bakım hizmetleri yerine kamusal; ücretsiz ve erişilebilir bakım hizmetleri talep edilmelidir.
- » Güncel olarak “İş ve aile yaşamının uyumlu hale getirilmesi” gibi politikalarla kadınların ev ve bakım işlerini de sürdürerek dahil olabildikleri ucuz, esnek, geçici ve güvencesiz istihdam biçimlerine karşı kadınlar için güvenceli ve tam istihdam savunulmalıdır.
- » Kadının yerinin evi olduğunu, anneliğin kadının en kutsal işi olduğu gibi kadını toplumsal yaşamdan dışlayan ve eve kapatmayı amaçlayan politikalara karşı çıkılmalıdır.

» Toplumsal cinsiyet eğitimleri, kadın işçi eğitimleri, drama, tiyatro gibi etkinliklerle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yıkan eleştirilmeli ve toplumsal cinsiyet eşitliği bu etkinlikler vasıtasıyla tabanda karşılık bulmalıdır.

GENEL-İŞ KADIN İŞÇİ BULUŞMASI SONUÇ BİLDİRGESİ

Sendikamız onurlu bir geçmişten aldığı mirasla; aydınlık bir gelecek için her geçen gün kadın üyelerimizin artan sorunlarına öncelik vermekte ve bu sorunlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ile çözüm politikaları üretmektedir. Başta toplu sözleşmelerimizde olmak üzere eğitim, araştırma ve örgütlenme çalışmalarında kadın işçilerin işyerinde yaşadıkları ayrımcı politikalara karşı DİSK/Genel-İş Sendikası her zaman mücadele etti ve etmeye devam edecektir.

- » Bugün de Türkiye'nin dört bir yanından, renkleriyle, umutlarıyla, mücadeleye olan inançlarıyla farklı şubelerden, farklı illerden ve işyerlerinden gelen Genel-İş üyesi 116 kadın; kadın işçilerin sorunları ve taleplerini paylaşmak, tartışmak ve mücadele için politika üretmek için iki gün süren bir buluşma gerçekleştirdi. Bu buluşma sonucunda; başta 8 Mart'ı yaratan kadın işçiler olmak üzere, kadınların yan yana, omuz omuza ve örgütlü biçimde durması için mücadele eden kadınları minnetle anıyor, “*DİSK/Genel-İş Kadın İşçi Buluşması*” sonuç bildirgesini kamuoyu ile paylaşıyoruz:
- » Kadın emeğinin sömürüsü, iktidarın emek düşmanı politikaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen düzenlemeleri ile derinleşerek büyüdü. Kadınlar istihdamda yeterince yer almadığı gibi, işyerlerinde esnek, güvencesiz ve düşük ücretlerle çalıştırılıyor. Hem sınıfsal hem de toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler nedeni ile işyerlerinde eşit değerde işe eşit ücret alamadığı gibi, işte yükselemiyor ve işyerinde ayrımcı politikalarla maruz kalıyor.
- » Kadınlar, Covid-19'un yarattığı işsizlikten ve istihdam kaybından daha fazla etkilenmiş ve kadın yoksulluğu orantısız biçimde artmıştır. Pandemi koşullarında işten ilk çıkarılan kadınlar olurken, kısmi çalışma, geçici istihdam, belirli süreli sözleşme gibi esnek çalışma modelleri ile sosyal güvencesizlik yaygınlaştırılmıştır.

- » Ekonomik kriz koşullarına eklenen pandemi ile birlikte artan bakımı yükü, hijyen standartlarının artması, ev dışından alınan hizmetlerin azalması sonucu kadınların ev içi ücretsiz emeği daha da artmış ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin pekişmesine yol açmıştır. Aynı zamanda bu süreç de kadın ve çocuklara yönelik ev içi şiddet artmıştır.
- » Kadın cinayetleri başta olmak üzere kadına yönelik cinsel taciz ve şiddet iktidar politikalarıyla beslenip artarken kadınlar için çalışma yaşamı da giderek artan bir biçimde bu şiddetin yeniden üretildiği bir alan haline gelmiştir.
- » Kadın işçiler işyerlerinde; ayrımcılık, fiziksel şiddet, sözlü şiddet, duygusal şiddet, cinsel şiddet, psikolojik şiddet, ekonomik şiddet ve mobbing yoluyla şiddete uğruyor. Cinsel taciz ve şiddet oldukça yaygın bir problem olmasına rağmen kadınları koruyacak mekanizmalar yetersiz ve süreç çoğu kez kadın işçilerin aleyhine işlemektedir.
- » Bakım yükü, ev ve aile sorumlulukları kadınların işgücüne katılımı önündeki en büyük engel olmaya devam etmektedir. Kadınlara yönelik iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma odağındaki istihdam politikaları, geçici istihdam ve yarı zamanlı işlerde yoğunlaşmakta ve kadınlar sosyal korunmadan dışlanmaktadır.
- » Kadın işçiler; hem biyolojileri hem yaptıkları işlerin ve çalışma koşullarının farklılığı hem de mesai saatleri sonrası sürdürülen ev ve bakım sorumlulukları sebebiyle farklı sağlık ve güvenlik sorunları ile karşı karşıyadır. Kadınlar işyerlerindeki konumu (güvencesiz, esnek çalışma biçimleri) ve cinsiyetçi işbölümü nedeniyle başta kas-iskelet problemleri, nörolojik problemler ve kalp-damar hastalıklarını erkek işçilere göre daha fazla yaşamaktadır.

Tüm bu sorunlara karşı işçi kadınlar olarak temel taleplerimiz şöyledir:

1. Kadınların toplumsal hayata ve dolayısıyla istihdama katılımını engelleyen başta toplumsal önyargılar ve politikalara karşı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayan politikalar savunulmalı ve hayata geçirilmelidir.
2. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimlerine karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
3. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalardan vazgeçilmelidir. Kadın ve erkek arasında yaşanan ücret eşitsizliği giderilmelidir.
4. Kadınların çalışma hayatına katılımını ve çalışma yaşamı içerisindeki konumunu etkileyen çocuk, yaşlı ve engelli bakımına yönelik; kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler açılmalı, bakım hizmetleri kamusal ve ücretsiz hizmetler olmalıdır.
5. Kadın işçilerin Anayasa ve yasalarda yer alan hakları; süt izni, doğum izni, ebeveyn izni, kreş ve emzirme odaları, kadın işçilerin çalıştırılmasına ilişkin sınırlamalar gibi düzenlemeler yalnızca annelik rolü üzerinden ele alınmaktadır. Bu nedenle tüm yasal düzenlemeler, toplumsal cinsiyet rollerine göre değil, toplumsal cinsiyet eşitliğine göre yeniden düzenlenmelidir.
6. İşyerlerimizde kadınların yaygın ya da özgül biçimde yaşadıkları sağlık problemleri ve meslek hastalıklarının ele alınması, toplumsal cinsiyeti gözetilen bir işçi sağlığı ve güvenliği bakış açısı oluşturulmalıdır.
7. Kadınlara yönelik her türlü şiddet ve taciz engellenmeli, özellikle işyerlerinde karşılaşılan şiddete karşı disiplin mekanizmaları işletilerek cezai yaptırımlar hayata geçirilmelidir.
8. Kadınların işyerinde yaşadıkları sorunlara karşı ILO 190 sayılı Sözleşme ve 206 Nolu Tavsiye Kararı ile İstanbul Sözleşmesi savunulmalı ve toplu sözleşmelerde buna dönük düzenlemeler yapılmalıdır.
9. İstanbul Sözleşmesi'nden fiilen çekilme kararından vazgeçilmelidir.
10. Ebeveyn izni ücretli bir hak olarak hem kadın hem erkeklere devredilemez bir hak olarak tanınmalıdır.

11. Sigortasız ve ücretsiz çalıştırılan ev içi kadın emeği güvenceli hale getirilmelidir.
12. Kötü koşullarda çalıştırılan Göçmen/Mülteci kadın emeğinin sömürüsüne karşı sosyal koruma sağlanmalıdır.

Gezici/Geçici tarım işçisi kadınlara başta işçi sağlığı olmak üzere sosyal ve ekonomik haklar verilmelidir.

Biz, DİSK/Genel-İş Sendikasında örgütlü olan kadın işçiler olarak, işyerlerimizde kadın işçilerin sorunları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda mücadele ediyor ve örgütlü mücadelemiz sayesinde Türkiye’de çalışma yaşamı bakımından emsal teşkil edecek birçok maddeye sahip toplu sözleşmelere imza atıyoruz.

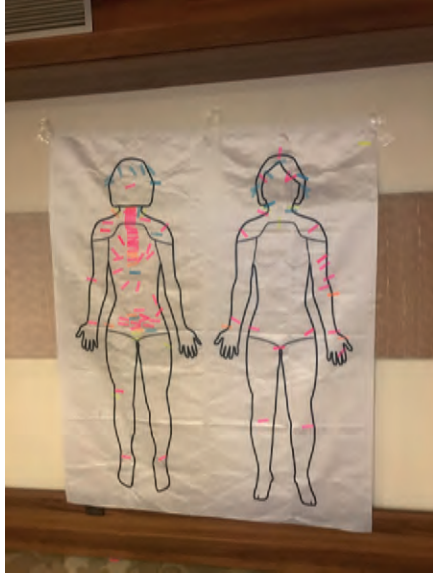
Örgütlü kadınlar olarak yalnızca kendi işyerlerimizdeki sorunlar için değil, kadınların kayıtdışı, geçici, güvencesiz ve örgütsüz çalıştırılmasına da karşıyız ve tam zamanlı-güvenli çalışma için mücadeleye devam edeceğimizi buradan tekrar ediyoruz.

Bizler, kadın emeği sömürüsüne, şiddete ve her türlü ayrımcılığa karşı daha güzel bir dünya kurmak amacıyla olan tüm kadın işçileri, bu örgütlülüğü ve dayanışmayı DİSK/Genel-İş çatısı altında büyütmeye çağırıyoruz.

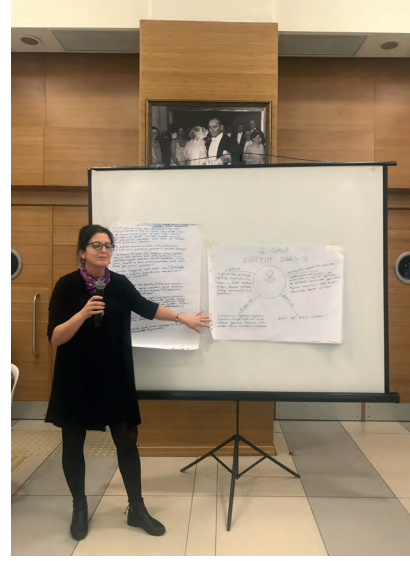
Yaşasın kadın dayanışması,

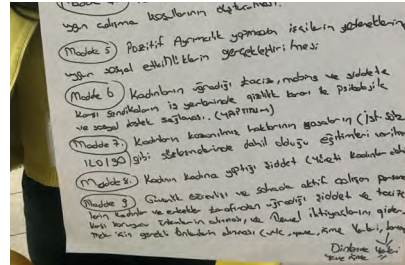
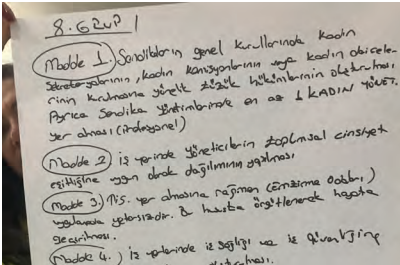
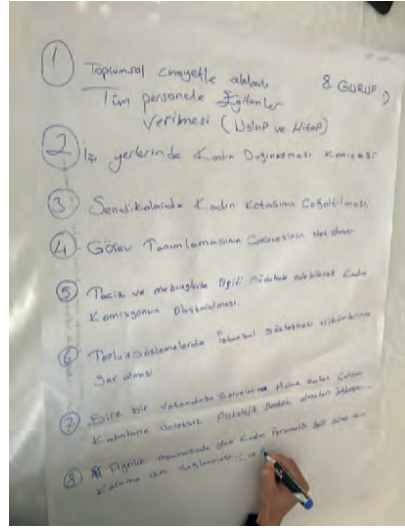
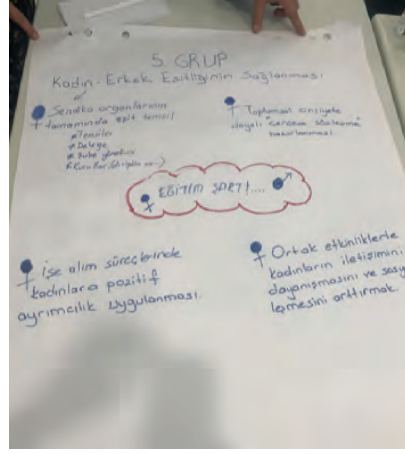
Yaşasın örgütlü mücadelemiz,

Yaşasın DİSK/Genel-İş!



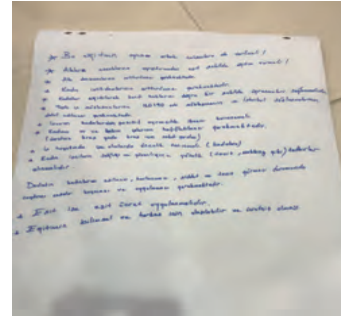
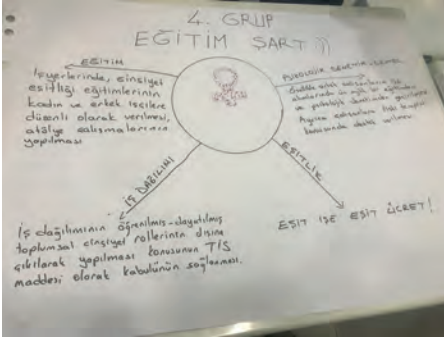














Sendikamız onurlu bir geçmişten aldığı mirasla; aydınlık bir gelecek için her geçen gün kadın üyelerimizin artan sorunlarına öncelik vermekte ve bu sorunlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ile çözüm politikaları üretmektedir. Başta toplu sözleşmelerimizde olmak üzere eğitim, araştırma ve örgütlenme çalışmalarında kadın işçilerin işyerinde yaşadıkları ayrımcı politikalara karşı DİSK/Genel-İş Sendikası her zaman mücadele etti ve etmeye devam edecektir.



DİSK/GENEL-İŞ

TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI



DİSK / Genel-İş
@DISK_Genel_Is



DİSK / Genel-İş
@DISKGenelis



DİSK / Genel-İş
Genel-İş

www.genel-is.org.tr • Çankırı Cd. No: 28 Ulus/Altındağ/Ankara • 0 312 309 15 47 • 0 312 309 10 46