

## SENDİKALARIN EĞİTİM PROGRAMLARI VE KADIN ÇALIŞANLAR

Dr. Gülay TOKSÖZ\*

Fevziye SAYILAN\*\*

Türkiye'de 1980'lerin ikinci yarısından itibaren kadın hareketinin yükselmesiyle birlikte sendikalar da kadın üyelerinin varlığından ötürü ilgi odağı haline gelmeye başladı. Gerek akademisyenler, gerek işçi ve memur sendikalarının kadın hareketinden etkilenen üyeleri, sendikaları bu perspektiften değerlendirmeye başladılar. Sendika yönetimleri de hem uluslararası sendikal hareketin baskıları, hem de kimi kadın üyelerinden gelen tepkilerle konuyu en azından görünümü kurtaracak biçimde ele almaya başladılar. Ele alışın en belirgin biçimi, sendikaların 8 Mart kutlamaları oldu, oluyor. Yine kimi sendikalarda oluşturulan kadın komisyonlarının başlıca varlık nedeni 8 Mart kutlamalarını organize etmek. 8 Mart kutlamalarının yanısıra yürütülen bir diğer faaliyet biçimi, kadın üyelere yönelik eğitim seminerleri. Bu seminerler şimdiye kadar gerek konfederasyon, gerek sendika düzeyinde ağırlıklı kadın yöneticiler, işçi temsilcileri ve kadın komisyonu üyelerine yani sendikaların en faal kadın unsurlarına yönelik yapıldı. Kadınların bireysel düzeyde yaşadıkları ayrımcılık uygulamalarının aslında ortak bir sorun olduğunu ve kadın çalışanların sorunlarının çözümünün bu yönde bilinçli politikaların geliştirilmesine bağlı bulunduğunu kavrama imkanı verdi.

Bu yazıda sendikalarda kadınlara yönelik eğitimlerin tam bir döküm ve incelemesini yapma iddiasını taşımadan, bu konudaki bazı gözlemlerimizi ve TÜRK-İŞ üyesi kadın sendikacılar arasında yapılmış bir anketin sonuçlarına dayanarak kadınların yapılan eğitimleri nasıl değerlendirdiğini ele alacağız.

### Kadın Çalışanlar ve Sendikalar

Türkiye'de 12 Eylül'le birlikte tüm toplumsal muhalefet grupları gibi sendikalar da ağır bir darbe yedi. Bu darbeyi en yoğun yaşayan DİSK oldu, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar ise DİSK'in kapalı olduğu dönemde onun üyelerini kendilerine üye yaparak bu süreçten

---

\*Yrd. Doç. Dr. A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

\*\*A.Ü. Eğitim Fakültesi, Araştırma Görevlisi

daha az zararlı çıktılar. 1989 bahar eylemleriyle birlikte TÜRK-İŞ üyesi işçiler bir hareketlenme içine girerken, 1990'lar DİSK'in yeniden örgütlenme dönemi oldu. Ancak içinde bulunduğumuz dönem, Türkiye'de sendikalar açısından en fazla üye kaybı yaşadıkları, sendikal krizin yetkili ağızlarca da telaffuz edildiği dönemdir. Özelleştirmeler ve taşeronlaştırma özellikle kamu kesiminde örgütlü TÜRK-İŞ'i olumsuz etkilerken, geçmişte özel sektörde güçlü olan DİSK, fason çalışma üzerine kurulu kayıtdışı (enformel) sektörün giderek yaygınlaşmasıyla, örgütlenebileceği alanların daraldığı, örgütlenmenin hemen işten çıkarılmalarla geri püskürtüldüğü güç bir mücadele içinde kendini buldu. Memurların sendikal örgütlenme hakkı için verdikleri mücadele yine bu döneme damgasını vurdu, vuruyor. Anti-demokratik bir sendika yasasının Meclis'ten geçmesi KESK'in kararlı direnişiyle karşılaştı.

Sendikal gelişme eğrisinin aşağı indiği bir dönemde kadınların sendikalarla olan ilişkisinin güncelleşmesi bir tesadüf mü?

Gelişmiş sanayi ülkelerinde 1970'lerin sonlarından itibaren sendikalar benzer bir şekilde üye kaybetmeye başladılar. Bu üye kaybı hükümetlerin neoliberal ekonomik politikalarına, artan işsizliğe ve toplumda yaygınlaşan bireyselleşmeye, yani geçmiştekinin aksine sorunlara kolektif değil bireysel çözüm bulunabileceği inancının yaygınlaşmasına bağlıydı. Üye kaybının mutlak bir azalmaya yol açmaması veya kısmen karşılanması, bu dönemde işgücü piyasasına yeni giren kadınların kitleler halinde sendikalara üye olmasıyla sağlandı. Özellikle hizmet sektöründe artan sayıda kadının çalışması ve sendikalara üye olması, bu alandaki bir çok sendikada kadın üye sayısının çoğunluğu oluşturmasına yol açtı. Sendikal politikalarda kadın sorunlarına çok daha fazla yer verilmeye başlandı.

Aslında gelişmiş ülkelerde, hizmetler sektöründe, sağlık ve eğitim gibi alanlarda çalışanların memur ya da işçi konumunda olması, memurluğun nasıl tanımlandığına bağlı olarak, ülkelerin kendi içinde farklılıklar gösteriyor. Ancak sendikal örgütlenme açısından önem taşıyan unsur, işçilerin ve memurların örgütlenmesinin kesin çizgilerle birbirinden ayrılmış olmaması. İşkolu düzeyinde aynı sendikalara üye olabildikleri gibi, farklı sendikalar aynı konfederasyonun üyesi olabiliyor. Bu nedenle kadın ağırlıklı hizmet sektörü sendikalarının kadın yönelimli politik çizgisi sanayi sendikalarının da bulunduğu konfederasyona damgasını vurabiliyor.(Toksöz, 1995)

Türkiye'de ise istihdam yapısı kadınlar açısından son derece elverişsiz ve kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşüyor. Kentlerde her altı kadından sadece biri işgücüne katılıyor ve eğitimsiz, vasıfsız kadın işgücü için iş olanakları son derece sınırlı. Ayrıca ataerkil gelenekler ve aile yapısı içinde kadınların çalışmasına iyi gözle bakılmıyor, kadının çalışabilmesi için önce ailesinin erkek üyelerini ikna etmesi ve izin alması gerekiyor (Özar vd., 1996). İhracata yönelik sanayileşme modeli, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de vasıfsız kadın işgücünü emebilecek boyutta bir gelişme göstermiyor. Öte yandan yine bu model içinde giderek yaygınlaşan enformel sektör ağırlıklı kadın ve çocuk emeğinden yararlanıyor. Dokuma ve konfeksiyon işkollarında, yine geleneksel olarak kadınların çokca bulunduğu gıda işkolunda kadınların önemli bir kısmı enformel ilişkiler kapsamında çalışıyor (Eraydın ve Erendil, 1996). İşte gerek işgücüne katılım oranının düşüklüğü, gerek imalat sanayiinin elverişsiz yapısı sendika üyesi kadın sayısının azlığının önde gelen nedenlerinden oluyor.

Hizmetler sektöründe, eğitilmiş ve vasıflı kadın işgücü açısından durumun biraz daha farklı olduğunu düşünebiliriz. Memurlar arasında kadınların oranı artıyor, özellikle en geniş kesimi oluşturan ve devletin sürekli yeni istihdama açık olduğu adeta tek alan haline gelen eğitimde öğretmenler arasında kadınların oranı sürekli artıyor. Süreç, öğretmenlerin yarısının kadın olması yönünde. 1995-1996 öğretim yılında ilk ve orta öğretimde kadın öğretmenlerin oranı %41-44 arasında. Yüksek okul ve fakültelerde kadın öğretmenlerin oranı üçte bire ulaşmış durumda.<sup>1</sup> KESK yöneticilerine göre memur sendikaları içinde kadın üye oranı %30 civarında. Bu oran işçi sendikaları için hesaplanan %9 oranından bir hayli yüksek.<sup>2</sup>

O halde şu sonuca varmak mümkün: İşçi sendikalarının kadın konularını gündemlerine alması, istihdam yapısındaki değişikliklerin bir zorlaması sonucu değil. Enformel sektörde örgütlenme gereği ve bu sektörde çalışan kadınların da hedef kitle içinde yer alması, henüz açıkça belirlenmiş bir görev olarak sendikaların önünde durmuyor. Hizmet sektöründe örgütlü ve görece çok kadın üyeye sahip işçi sendikaları da diğerlerinden farklı bir tavır içinde görünmüyorlar.<sup>3</sup> Yani kadın işçilerin sorunlarıyla daha çok ilgilenmek ya da ilgileniyor görünmek, yeni bir güç kaynağı olarak kadınlardan yararlanma yönünde bilinçli bir tavrın ifadesi olmayıp, Türkiye'de kadın hareketinin gelişmesinin ve yurtdışındaki sendikal örgütlenmelerin zorladığı bir süreç. Bu noktada bir öngöründe bulunarak kamu kesiminde hizmet sektöründe örgütlü memur sendikalarının, batıda hizmet sektöründeki kadın ağırlıklı sendikaların oynadığı rolü üstlenebileceğini düşünebiliriz. Çünkü memur sendikalarının kadın üyeleri eğitim ve vasıflılık düzeyi daha yüksek bir kitleyi oluşturuyor ve şu andaki yapısıyla sendika yöneticileri arasında daha fazla kadın var. Her ne kadar KESK'e bağlı sendikalarda yöneticilerin ve üyelerin bir kısmının özelliği olan fraksiyonel bir politizasyon ve radikallik tabandaki memur kitleleriyle ilişki kurulmasında handikap yaratıyorsa da, bu aşılacak bir süreç olarak görülebilir. Memur sendikalarının gelecekte yasallaşma engelini aştıktan sonra kadın sorunlarıyla daha fazla ilgilenmesini bekleyebilir, hem objektif hem subjektif koşulların bunu dayattığını söyleyebiliriz.

### Sendikal Eğitim ve Kadınlar

Sendikalarda kadınların eğitim faaliyetlerine ne ölçüde katıldığı konusuna geçmeden önce sendikal eğitimin tarihçesine kısa bir göz atmakta yarar olabilir.

Çalışanların eğitimi düşüncesinin kökeninde geçen yüzyılda ortaya çıkan, toplumsal eşitlik ve adalet için işçilerin eğitilmesi fikri bulunmaktadır. İlk kez 1840'larda İngiliz Çartist işçi hareketinin Pazar Okullarında şekillenen bu eğitim işçilerin tek tatil günü olan pazar günü, işçi mahallelerinde, işçilerin aileleri ile birlikte katıldıkları toplum eğitimi biçiminde sürdürülmüş ve geçen yüzyılın sonunda İşçi Eğitim Dernekleri biçiminde kurumlaşmıştır. İşçi hareketinin yükseldiği dönemlerde bu eğitim faaliyetleri ciddi kurumlar oluşturmuştur: ABD'de Emek Kolejleri, İtalya'da Emek Dernekleri, Kuzey Avrupa ülkelerinde bir biçimde varlıklarını hala sürdüren Halk Okulları, işçi hareketinin dinamizm kazandığı dönemlerde binlerce işçi için aydınlanma odağı olmuştur (Schied, 1994).

<sup>1</sup>DİE, MEB İstatistikleri, Örgün Eğitim Serisi ve YÖK İstatistikleri.

<sup>2</sup>Petrol-İş Yıllığı, 1996.

<sup>3</sup>DISK'e bağlı Oleyis sendikası bu değerlendirmenin dışında tutulabilir.

Günümüzde eğitim bir yandan sendikaların temel faaliyetlerinden biri haline gelirken, diğer yandan da emek kolejleri, enstitüleri gibi özerk kurumlara kaymaktadır. İngiltere, Fransa, Almanya gibi pek çok Avrupa ülkesinde sendikaların ayrı eğitim kurumları vardır. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC), Avrupa Sendika Koleji (ETUCO) özellikle Avrupa Birliğine üye ülkeler düzeyinde işçi konfederasyonları için eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. ETUCO işçilerin yeni teknolojilere uyum sağlamasına yönelik sektörel kursların yanı sıra, üye konfederasyonların çeşitli birimlerindeki sendika yöneticileri ve uzmanları için liderlik seminerleri ve mesleki kurslar düzenlemektedir. Konfederasyon Avrupa düzeyinde sendikal eğitim perspektifi oluşturmak amacıyla eğitim materyali oluşturmak, bu çerçevede sendikalar arasında işbirliğini geliştirmek doğrultusunda yayın faaliyeti sürdürmektedir. ETUC Kadın Komitesi de kadın çalışanların eğitimi ve kadın komitelerinin ortak bir sendikal strateji geliştirmelerine yönelik eğitim ve yayın faaliyeti sürdürmektedir. ETUC üyesi olan TÜRK-İŞ ve DİSK yönetici ve uzman düzeyinde ETUC'un eğitim seminerlerine katılmaktadırlar.

Olumlu yöndeki bu gelişmelere, ILO, uluslararası işçi konfederasyonlarının tüzük hükümleri ve yasal mevzuata rağmen sendikaların eğitim faaliyetlerinin kalitesi, amacı ve öncelikleri esas itibarıyla sendikal yapı ve çalışma tarzınca belirlenmektedir. Sendikalardaki erkek egemen yapı, örgütlenme ve çalışma tarzının yanı sıra eğitim faaliyetlerini de doğrudan etkilemekte ve bu alanlarda erkek yanlısı politikaların geliştirilmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda kadın çalışanların geçmişten günümüze bu programlardan görece eşit bir biçimde yararlanamadıklarını belirtmek gerekir.

Sendika üyesi kadınların sendika faaliyetlerine görece düşük katılımlarının gerisinde erkek yanlısı yapı ve politikaların yanı sıra kadınların cinsiyete dayalı toplumsal işbölümünün sonucu olan eviçi sorumlulukları yatmaktadır. Bu durum kadınların eğitim faaliyetlerine katılımını, ilgi ve motivasyon düzeylerini de belirlemektedir. Çünkü sendikalar kadın çalışanların özgül sorun ve ihtiyaçlarını nadiren gözönüne almakta, bu durum eğitim programların çekiciliğini azaltmaktadır. Diğer yandan iş saatleri dışında, özellikle akşam ve hafta sonu tatillerinde düzenlenen programlar, kadınların ikili iş yükü koşullarına uymadığı için katılım düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Katıldıkları durumlarda ise, özellikle genel üye eğitimlerinde erkeklere göre daha düşük katılım profili ve konsantrasyon göstermektedirler. Bu durum kadınların ev ile iş arasında zihinsel olarak bölünmüşlüklerinin bir sonucu olduğu kadar, eğitim programlarının amacının, kullanılan yöntemlerin, zamanlamanın kadınların ilgi ve ihtiyaçlarıyla örtüşmemesiyle de bağlantılıdır. Diğer yandan sendika organlarında görev alan (yönetici, işyeri temsilcisi vb.) kadınların ortalamanın üzerinde aktif katılım, ilgi ve konsantrasyon göstermesi ise, sendikal aidiyet edinme fırsatı bulmuş olmanın önemine işaret etmektedir. Ancak bu kadınların görece genç ve bekar olmalarının ise rastlantı olmadığını biliyoruz.

Sendika yayınlarını izleme oranları da diğer faaliyetlere katılım oranlarıyla paralellik göstermektedir. Bu noktada bu yayınların ne denli yaygın ulaştırılabildiği önemli olmakla birlikte, yayının içeriği izlenmesinde belirleyici olmaktadır. Tüm bunların yanı sıra sendikaların eylemlerine, toplantılarına katılma, toplantı ritüeli, kürsü kullanımı, sendika lokalinin kullanımı gibi toplumsallaşma biçimleri ve mekanları da sendikalarda görülen erkek yanlısı örüntüler nedeniyle, kadınların bu toplumsallık içinde kendiliğinden öğrenme fırsatlarını ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların gerek sistematik eğitim programlarından gerekse kendiliğinden eğitici

ortamlardan kadınlar lehine özel düzenlemeler yapılmadığı sürece dışlanacaklarını söylemek yanlış olmaz (Godfrey, 1985; Hellyer, 1989; Webb, 1990; Kilminster, 1996).

Bu nedenle son yirmi yıldır özellikle sanayileşmiş ülkelerdeki sendikalar, gelişen kadın hareketinin etkisiyle kadın çalışanlara ulaşmak, katılımı artırmak için teşvik ve destek politikaları geliştirmektedirler. Sendikalardaki erkek egemen yapıyı kadınlar lehine dönüştürmeyi hedefleyen ve sendika demokrasisinin de gelişmesine katkıda bulunan bu politikalar içinde eğitim programları özel olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede 1991 yılında Ottawa'da toplanan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Konferansı, kadın işçilerin eğitimi konusunda bir dizi temel ilke benimsemiştir. Kadın üyelerin özgüvenini yükseltmeyi ve aynı zamanda kadınlara karar süreçlerinde etkin olmalarını sağlayacak liderlik becerileri kazandırarak güçlendirmeyi hedefleyen eğitim programlarını gündeme getirmiştir.

Kadınları güçlendirmeyi hedefleyen bu programların, kadınların hak ve fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet sorunlarının işlendiği genel üye eğitimleri ile desteklenmesi ve bu yolla erkek üyelerin kadınların eşitliği konusunda farkındalık düzeylerinin yükseltilmesi; aynı biçimde sendika profesyonellerinin eğitimi; eğitim programlarının zaman, süre ve mekan açısından kadınların ihtiyaçlarına uyarlanması; işçi ailelerine çocuklarını da getirebilecekleri bakım olanaklarının sağlandığı eğitim imkanları konferansda üye konfederasyonlara önerilmiştir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Kadın Komitesinin hazırladığı "Çalışmada Eşit Olanaklar İçin Pozitif Ayrımcılık Programı" ICFTU Kadın Komitesi'nin 1995'de Roma'da yapılan toplantısında benimsenmiş, üye konfederasyonların bütün faaliyetlerinde, genel kurulları ve yönetim organları dahil kadınların % 30 oranında temsili kabul edilmiştir.<sup>4</sup>

### Türkiye'de Sendikal Eğitim ve Kadın Yapıları

Bugün iki büyük işçi konfederasyonu TÜRK-İŞ ve DISK kadın işçilere yönelik büro/daire oluşturmuş durumdadır. TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu ve DISK Kadın İşçiler Dairesi asıl olarak ICFTU ve ETUC gibi uluslararası işçi konfederasyonları ile işbirliği ve etkileşim çerçevesinde oluşturulmuş olup, bunların işlevsel olabilmeleri için gerekli yapısal düzenlemeler yapılmadığı, destek ve teşvik önlemleri alınmadığı için, ağırlıkla 8 Mart Dünya Kadınlar Günü çerçevesinde yayın ve eğitim çalışmaları yaptıkları gözlenmektedir. Bu organların varlığı, faaliyetleri ve bütçesi lüzük güvencesine alınmadığı için, çalışmalar asıl olarak sendika yöneticilerinin meseleye duyarlılığına bağlı olarak değişmekte ve süreklilik kazanamamaktadır. Bu bağlamda TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosunun 1993-95 arası dönemde yaptığı programlar, T.Harb-İş ve Disk'e bağlı Oleyis ve Bank-Sen'in kadın işçilere yönelik eğitim programları başlangıç çalışmaları olarak umut verici olmasına karşın istikrarlı değildir.

TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu 12 Eylül 1980'deki askeri darbenin hemen ertesinde Asya-Amerika Hür Sendika Enstitüsü'nün (AAFLI) katkılarıyla kurulmuştur. 1989'a kadar bu büronun düzenlediği eğitimler ağırlıkla aile planlaması ve işçi sağlığı konularındadır. Mart 1989'da düzenlenen "Çalışan Kadınlar Birinci Ulusal Kurultayı"nda ele alınan konular çalışan kadınların sorunlarının daha geniş bir kapsamda

<sup>4</sup>TÜRK-İŞ 17. Çalışma Raporu, 1993-95, DISK Pozitif Ayrımcılık: Sendikalar İçin Politikalar ve Anahatlar, 1995.

değerlendirilmeye başlanmasının başlangıcıdır. Türkiye'de gelişen kadın hareketinin bu değişimdeki etkilerini görmek mümkündür. 1990'larda eğitim çalışmalarında ICFTU ile işbirliği ağır basmış, kadın işçiler bürosunun çalışmalarında bu işbirliğinin etkileri gözlenmiştir. 1992'deki genel kurulda kadın işçilerle ilgili bazı kararlar alınmasından sonra yeni bir dinamizme kavuşan kadın işçiler bürosu gerek sendikalarda kadın komitelerinin örgütlenmesinde gerek kadın işçi taban eğitimlerinde, gerekse yönetici kadınlara ve kadın komitesi üyelerine yönelik toplantı ve seminerlerin düzenlenmesinde aktif hale gelmiştir. 1993-96 yılları arasındaki çalışmalar 1996'da yapılan genel kurulda konfederasyon düzeyinde kadın komitesinin kurulması kararının alınmasıyla sonuçlanmış, ancak izleyen süreçte bu oluşum gerçekleşmemiştir. 1997'den itibaren çalışmaların bir duraklama dönemine girdiği görülmektedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998).

Bugün sendikaların eğitim faaliyetlerini değerlendiren çalışmaların olmadığı koşullarda, kadın ve erkek çalışanların sendikaların eğitim faaliyetlerine katılım durumlarının, eğitim programlarına yönelik tutum ve beklentilerinin karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yapmak mümkün olmamakla birlikte, kadın çalışanların sendikalarıyla ilişkilerini değerlendiren az sayıdaki görgül araştırma sonuçlarına göre, eğitimlere katılma oranlarının düşük olduğunu, bunun asıl olarak eğitim programlarının yaygın verilmeyişinden kaynaklandığını söylemek mümkündür (Koray, 1993).

#### **TÜRK-İŞ, DİSK ve bağlı sendikalarda yapılan eğitimler ve kadınların değerlendirilmesi**

Bugün TÜRK-İŞ eğitim faaliyetleri içinde sendika yöneticileri için sendikacılık ve liderlik eğitim seminerleri, genel eğitim sekreterleri ve eğitim uzmanları için özel eğitim programları verilmekte, taban eğitimleri asıl olarak Çevre ve İşçi Sağlığı, İş Güvenliği Seminerleri, Çalışan Çocuk ve Genç İşçi Seminerleri ve Kadın İşçiler Seminerleri biçiminde sürdürülmektedir. Konfederasyon Çıkraklı Eğitim Merkezlerinde de mesleki ve teknik eğitim, tüketici eğitimi, kooperatifçilik eğitimi gibi konularda sendika üyesi olmayanlara yönelik eğitim faaliyetlerine yönelmektedir. Yine KİT'ler ve Özelleştirme, Gümrük Birliği gibi çalışanların ötesinde tüm toplumu ilgilendiren konularda kamuoyu oluşturmaya yönelik konferans, panel, yayın faaliyetleri yapmaktadır. TÜRK-İŞ'in bu eğitim faaliyetlerinin yanı sıra üye sendikalar da özellikle sendikacılık ve liderlik eğitimi yapmakla birlikte genel üye eğitimlerini yaygın bir biçimde yapmadıkları görülmektedir. T. Harb İş, Petrol-İş, Yol-İş gibi sendikaların dışında diğer üye sendikalar, eğitimleri asıl olarak genel kurullara yönelik olarak ele almakta, temsilcilere yönelik birkaç faaliyet ile durum kurtarılmaktadır. Bu süreçte konfederasyonun eğitim perspektifi oluşturma, amaçları saptama, eğitim metotları ve bir sistematik oluşturma işini yapmamış olmasının da önemli payı vardır. Görüşülen pek çok sendika yöneticisinin eğitim faaliyetlerinin nasıl yapılması gerektiğine ilişkin bir fikri bulunmamaktadır.

DİSK de benzer biçimde yönetici ve kadro eğitimlerinin yanısıra temel üye eğitimini hedefleyen programlar düzenlemektedir. Konfederasyona bağlı Oleyis, Tekstil, Deri-İş, Banksen ve Nakliyat-İş gibi sendikalar temel üye ve kitle eğitim programları yapmaktadır. Bu eğitimlerde DİSK'in sendikal anlayışı, mücadele hedefleri; Türkiye'nin ekonomik ve toplumsal yapısı, kapitalist toplumun işleyişi, karın kaynağı, sömürü, ücretler ve vergi; sendikal hareketin tarihi gibi konular işlenmektedir.

Gerek her iki konfederasyon gerekse üye sendikalar düzeyinde yapılan eğitimler değerlendirilmemekte, bunun sonucunda kimlerin katıldığı, kadın ve erkek işçilerin katılma oranları, genel üye içinde ne sayıda bir kitleye ulaşıldığı, katılanların bu programları nasıl değerlendirdikleri konuları bilinmemekte, programların etkinliği saptanamamaktadır. Sendikalar ve Konfederasyonların çalışma ve faaliyet raporlarında eğitim konusunda yer alan bilgilerin son derece yetersiz olması bunun göstergesidir. Ayrıca halen sürdürülen temel üye eğitim programlarına kadınların hak ve fırsat eşitliği konuları girebilmiş değildir. Kadın işçilerin bu programlara katılmalarını sağlamaya ve artırmaya yönelik önlemler gündeme gelmemektedir.

Sendikaların eğitim faaliyetleri oldukça yetersiz bir tablo çizerken, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların yöneticisi, işçi temsilcisi ve/veya kadın komisyonu üyesi ile aktif üyesi olarak numunda olan 141 kadınla yapılan ankete dayalı bir araştırma, kadınların sendikaların en önemli görevini üyelerini eğitmek ve bilinçlendirmek olarak gördüğünü ortaya koymaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998). Kadınların %81.2'si eğitim ve bilinçlendirmeyi birincil sendikal görev saymaktadır. Eğitim ve bilinçlendirmeye verilen bu ağırlık, sendikaların bu konuda yetersiz bulunmalarının bir göstergesidir. Nitekim, sendikaların en önemli eksikliğine dair bir başka soruya kadınların verdiği ilk yanıt sendikal eğitimin yetersizliğidir.

Kadınlar herşeyden önce sendikaların işçilerin bilinçlenmesine, eğitilmesine katkıda bulunan dayanışma örgütleri olmasını beklemektedirler. Sendikaların işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için mücadele etmesi ikinci önemli görev alanı olarak görülmektedir. Üçüncü sırada sendikaların görevi olarak demokrasi mücadelesine değinilmiştir. Ücret artışı için mücadele verilmesi, demokrasi mücadelesi verilmesiyle eşit ağırlıklı olarak, aynı sırada gelmektedir. Burada ilginç olan, şu anda egemen olan ücret sendikacılığına kadınların duyduğu tepkinin dolaylı yoldan dile gelmesidir. Yani ücret artışı mücadelesi yapılmalıdır ama ondan önce gelmesi gereken görevler vardır.

Anket kapsamındaki kadınlar, yönetici, işçi temsilcisi, kadın komisyonu üyesi veya aktif işçi konumunda oldukları için sendikaların düzenlediği eğitim seminerlerine önemli bir oranda katılmıştır. Bu soruya yanıt veren kadınların içinde eğitime hiç katılmamış olanlar yalnızca %13.6 oranındadır. Kadınların %53'i yılda 1-2 kez, %29'u ise 3-5 kez eğitime katıldıklarını söylemişlerdir.

Bu eğitimlere katılan kadınların %63'ü eğitimleri yeterli bulmaktadır. %27'si eğitimleri yetersiz bulurken, %10 bu konuda görüş bildirmemiştir. Eğitimlerin yetersiz bulunmasının sebepleri olarak, tüm işçilere ulaşamaması, seyrek ve kısa süreli olması ve konuların gerçek sorunlarla ilgili olmamasına değinilmiştir. Çoğunluğun eğitimleri yeterli bulması, eğitimlerin gerçekten ihtiyaçlarına cevap veriyor olmasına dayanabileceği gibi, kadınların daha farklı bir eğitimin nasıl olabileceği konusundaki tahayyüllerinin sınırlılığına da dayanabilir.

Sendikalar tarafından düzenlenen kadınlara yönelik eğitimlere katılmamış olan kadınların oranı ise oldukça yüksektir. Anketin bu sorusuna yanıt veren kadınların içinde %40'ı böyle bir eğitime hiç katılmadığını belirtmiştir. Kuşkusuz bunun temel nedeni sendikaların kadınlara yönelik eğitimlerinin yaygın olmayışdır. Bu eğitimlere katılan kadınların %53'ü eğitimleri yeterli bulmaktadır. %17'si eğitimlerin yetersiz olduğunu düşünürken, %30'u bu konuda görüş bildirmemiştir. Görüş bildirmeyenlerin oranının

yüksekliği, bu konu üzerinde düşünmemiş olduklarını ve genel eğitim konusunda varsaydığımız gibi kadın eğitiminin de nasıl olabileceği konusundaki tahayyüllerinin sınırlılığını göstermektedir. Bu verilere dayanarak, sendikaların kadınlara yönelik ve/veya kadın konularını işleyen eğitimlerinde yeterince etkin olmadıklarını söyleyebiliriz.

Kadınlar, kendilerine yönelik eğitimlerde, özellikle, sendikalarda daha aktif olabilmelerini sağlayacak liderlik eğitimi verilmesini istemektedirler. Soruya yanıt veren 136 kadının %76'sının öncelikle istediği eğitim konusu budur. Kadınlara karşı ayrımcılık alanları ve eşilik konuları eğitim konusu olarak en az istenen konulardır. Kadınlar ayrıca genel ekonomik, politik ve sendikal konuları da eğitim konusu olarak öncelikli saymamaktadır. Liderlik eğitimine verilen önem, kadınların sendikaların politikalarında belirleyici olabilmek bakımından daha üst konulara gelmenin gerekliliğinin bilincinde olduğunu göstermektedir. Ama bu bilincin bireysel düzeyde seçilmenin ve yükselmenin ötesine geçebilmesi için kadınlara yönelik ayrımcılığa ilişkin bilinçle bütünleşmesi gerekir. Oysa ayrımcılıkla bağlantılı konulara duyulan ilginin görece az olması, kadınların çoğunluğunun bu konudaki düşük düzeydeki duyarlılığının bir göstergesidir.

**Tablo 1: Kadın işçi eğitimlerinde yer alması istenen konular**

Konular	Sayısı	Değerime	Yüzdesi
Liderlik eğitimi	103		75.7
Kadın işçilerin yasal hakları	89		65.4
İşçi sağlığı ve iş güvenliği	65		47.8
Genel ekonomik, politik ve sendikal konular	52		38.2
Çalışma yaşamında ayrımcılık konuları	43		31.6

Sendikal eğitimin bir parçası da sendikal yayınlar olup, işçilere ne ölçüde ulaşabildiği ve okunduğu etkinliğinin bir göstergesidir. Araştırma kapsamındaki kadınların dörtte üçü kendi sendikalarının yayınlarını edindiklerini belirtmişlerdir. Bu oran TÜRK-İŞ yayınlarında üçte bire inmektedir. Düzenli çıkmayan Kadın İşçiler Bülteni ise ancak her beş kadından birine ulaşmaktadır. Ancak bu oranlar ne ölçüde okunduğuna ilişkin bir bilgi vermemektedir.

**Tablo 2: Sendika yayın organlarına ulaşma düzeyi**

	Sendika Yayını		TÜRK-İŞ Yayını		Kadın İşçiler Bülteni	
	Kadın Sayısı	Yüzdesi	Kadın Sayısı	Yüzdesi	Kadın Sayısı	Yüzdesi
Evet	100	73.0	45	33.8	27	22.0
Hayır	13	9.5	63	47.4	81	65.9
Kısmen	24	17.5	25	18.8	15	12.2
Yanıtsız	4		8		18	



Sonuç olarak kadın çalışanların düşük sendikalaşma oranları, sendikalarıyla sınırlı ilişkileri, sendika yönetimlerinde temsil edilmeyişleri, erkek egemen yapı ve erkeklerden yana politik ve örgütsel öncelikler, kadın çalışanların eğitim faaliyetlerine ulaşma, katılma durumlarını da doğrudan belirlemektedir. Bugün yasal zorunluluk nedeniyle sendikalar, faaliyet raporlarında eğitim yapıyor görünmelerine rağmen az sayıda sendikanın düzenli eğitim faaliyeti yapmakta olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle yaygın üye eğitimine yönelmeden, kadın çalışanlara yönelik programların gerçekleştirilmesi güç görünmektedir. Nitekim gerek konfederasyonların kadın işçiler büro/dairelerinin gerekse Kasaum'un, KSSGM bünyesindeki Birleşmiş Milletler Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Projesinin maddi desteğiyle tek tek isteyen sendikalarla yaptığı kadın çalışanları güçlendirmeye yönelik eğitim programları, süreklilik ve yaygınlık kazanamamakta ve belirli bir sistematığe ulaşmamaktadır.

### KAYNAKÇA

- Çağlayan, Handan. "Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı," *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*. Hazırlayan: Alpaslan Işık. Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara, 1994.
- DİE. MEB İstatistikleri, Örgün Eğitim Serisi ve YÖK İstatistikleri, 1997.
- DİSK. *Pozitif Ayırmacılık: Sendikalar İçin Politikalar ve Anahatlar*, İstanbul, 1995.
- Ecevit, Yıldız. "Kadınlar, Siyasal Katılım ve Sendikalar", A.Ü. *BYYO Yıllık Nermün Abadan-Unat'a Armağan*. Ankara: 1989-90. s.351-64.
- Eraydın, A., Erendil, A. Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Satayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Sürece Katılım Biçimleri, KSSGM, Ankara: 1996.
- Erdoğan, Seyhan. "Dünyada Kadın İşçilerin Sendikal Faaliyete Katılımı", *TÜRK-İŞ Yıllığı'97*, Ankara, 1997.
- Godfrey, Baldacchino. "Worker's Education for Effective Participation." *Lifelong Education and Participation*. Ed. K Wain. University of Malta Press, 1985.
- Hellyer M.R. and B. Schulman. "Workers' Education" *Handbook of Adult and Continuing Education*. Ed. S. Merriam and P. Cunningham. San Francisco: Jossey-Boss, 1989.
- Koray, Meryem. *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*. BASİSEN Eğitim ve Kültür Yay., no. 23, İzmir: 1993.
- Kilminster, Sue. "Working Class Women in Further Education- Are They Being Taken Seriously?" *Diversity and Development: Futures in the Education of Adults*. University of Leeds: 1996.
- Özar, Ş., Tanrıöver H., T., Eyüboğlu A. Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları, KSSGM, Ankara: 1966.

- Schied, Fred M. From Workers to the Trade Unionists: Transformation and Instrumentalism in Workers and Adult Education After the First World War. *35 th. Annual Adult Education Research Conference*. The University of Tennessee, Knoxville, May 20-22: 1994.
- Toksöz, Gülay. "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım," *A.Ü. SBF Dergisi: Yılmaz Günel'a Armağan*. Ankara: 1994.
- Toksöz, Gülay. "Kadınların Gözünden Sendikalar ve Sendikacılık", *İktisat Dergisi*, İstanbul, sayı:377, Mart 1998.
- Toksöz, Gülay, Erdoğan, Seyhan. *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara:1998.
- TÜRK-İŞ, 12.(1982), 13.(1983), 14.(1986), 15.(1989), 16.(1992), 17.(1995) *Genel Kurul Çalışma Raporları*, Ankara.
- Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası, '95-'96 *Petrol-İş Yıllığı*, İstanbul: 1996.
- Webb, Sue. "Counter Arguments: An Ethnographic Look at 'Women and Class'," *Feminist Praxis*. Ed. L. Stanley. Routledge: 1990.