

Kadın Direnişçilerin Gözünden Bir Direniş Öyküsü: Gebze Bericap Örneği*

Ayten DAVUTOĞLU**

Öz: Endüstri ilişkileri alanında kadın ve sendika konusu genellikle kadınların sendikalara üyeliği, katılımı ve temsilere bakımından ele alınmaktadır. Kadınları sendikal direnişin aktif özneleri olarak yer almaya götüren süreç ve “direnişçi kadın olma” deneyim ve anlamlandırmalarına dair araştırmalarda ise ciddi bir eksiklik söz konusudur. Oysa kadın işçilerin nasıl ve neden sendikal direnişe geçtiklerini anlamaya yönelik ampirik araştırmalar kadın ve sendika ilişkisinin karmaşık ve çok boyutlu bileşenlerini anlamak bakımından çok önemlidir.

Kadın işçileri sendikal direnişe götüren süreci araştırmayı amaçlayan çalışmaların başlangıç noktası, direnişi hazırlayan koşullar dolayısıyla da öncelikle işyeri ve işyerinde yaşananlar olmalıdır. Elbette bu koşullara müdahalede bulunmak üzere kolektif bir güç unsuru olarak işlev gören sendikanın işyerindeki varlığı da, kadın işçilerin direnişe katılmalarında çok önemli bir rol oynamaktadır.

Bu çalışma iki amaca yönelik olarak hazırlanmıştır. Bunlardan ilki sendikal direniş kararı almış ve bu kararı eyleme dönüştürmüş kadınların gözüyle direnişe götüren işyeri dinamiklerinin nasıl deneyimlendiğinin ortaya konulmasıdır. İkincisi ise süreç boyunca “sendikal direnişçi kadın” olmanın nasıl anlamlandırıldığının niteliksel bir araştırma ile ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Gebze’de kurulu Bericap fabrikasında çalışan ve sendikal hakları için direniş sürdüren 14 kadın işçi ile yarı yapılandırılmış derinlemesine bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verileri sendikal varlığa paralel olarak direniş kararı alınmasında etkili olan işyeri koşulları ve “direnişçi kadın olma” ya dair kadın işçilerin anlamlandırmaları olmak üzere iki boyut çerçevesinde analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Endüstri İlişkileri, kadın, direniş, endüstriyel militanlık, işyeri, sendika

A Resistance Story Through the Eyes of Women Labor Activists: Gebze Bericap Case

Abstract: In industrial relations, the subject of women and trade unions is usually limited to union membership, participation and

* Makale Geliş Tarihi: 27.07.2017

** Öğr. Gör. Yıldız Teknik Üniversitesi

representation. Hence, there is a paucity of research and literature on the factors influencing women's participation in industrial activism and how women workers experience and give meaning to 'being a woman labor activist'. However, empirical studies aiming at analyzing how and why women become workplace activists are significant in understanding the complicated and multidimensional relationship between women and trade unions. Shop floor conditions are among the major causes of resistance and struggle; thus, the starting point of these empirical studies should be the factory. Undeniably the existence of a trade union at the shop floor level as a collective power instrument in improving these conditions plays a vital role in women's decisions over becoming actors in the resistance process.

The present study has two purposes. For one thing it aims to explain how shop floor dynamics have been experienced by women who participated in a trade union resistance. The second purpose is to explore multiple meanings of labor activism for these women actors. To do these explorations through qualitative research, 14 semi-structured interviews were conducted with women labor activists who took part in Gebze Bericap struggle. The data collected were analyzed in terms of women's subjective experiences and how they attribute meaning to 'being a labor activist'.

Key words: Industrial relations, women, resistance, labor activism, workplace, trade unions

Giriş

21. yüzyılın ilk çeyreğini geride bıraktığımız zaman diliminde endüstri ilişkileri için yapılan tespitlerin başında Amerika ve Avrupa'da işçi sınıfı arasında endüstriyel militanlığın düşüş eğilimi gösterdiği gelmektedir. Oysa bu genel eğilimin yanı sıra ve hatta ona rağmen tarihe not düşülen başka bir gerçeklik ise, dünyanın pek çok yerinde makro ve mikro düzeyde direnişlerin yaşanmakta olduğudur. Bu direnişlerde erkeklerle beraber kadınlar da hem erkek işçilerin örgütlü mücadelelerine omuz veren eş, anne, kardeş ve evlat rolleriyle, hem de işyeri düzeyindeki örgütlü mücadelelerde bizzat özneler olarak yer almaktadırlar. Kadınların örgütlü mücadele sahnesinde aktörler olarak direnişe katılmaları, endüstri ilişkileri alanı çerçevesinde birkaç bakımdan incelenmeye değer eylemliliklerdir.

İlk olarak, her türden örgütlü mücadele ile kadınlar kendilerine dair algıları dönüştürmekte ve stereotipleri yıkmaktadırlar: Özellikle gelişmekte olan/az gelişmiş ülkelerdeki kadın işçi algısı, neoliberal endüstriyel disiplinin doğası uyarınca, esnekliğin norm haline geldiği, üretim hızı yüksek ve çalışan niteliği düşük, emek yoğun alanlar dahil olmak üzere, sabrı ve otorite karşısındaki itaatkarlığı ile arzu

edilen çalışan olmasıdır (Mills,2005). Neoliberalizmin bu pasif, ‘ses’siz, boyun eğen ve talepkar olmayan ikonik kadın işçi imgesi, kadınların emek hareketi örgütlenmesine uygun olmadıkları inancına yol açmaktadır (Peterson,2005). Ne var ki tam da bu noktada kadın emekçilerin bizzat içinde yer aldıkları ya da destekledikleri grevler ve diğer direnişlerle birlikte örgütlü mücadeleler yoluyla bu ikonik imajı yıkmaya başladığına tanıklık edilmektedir (Mills,2005). Bangkok’taki tekstil atölyelerinden Türkiye’de Novamed ilaç fabrikasına dek uzanan geniş bir coğrafyada, otoriteye itaat etmeyen, boyun eğmeyen ve haklarını talep ederek sessiz kalmamayı seçen direnişçi kadın işçiler vardır. Bu açıdan bakıldığında kadın işçilerin yer aldığı direnişler, farklı türden bir kadın işçi algısı yaratma potansiyelleri nedeniyle ayrı bir dikkatle incelenmesi gereken eylemlerdir.

Öte yandan ironik bir biçimde kadın işçilerin yer aldığı direnişler oldukça bakir bir alanın araştırma öznesini oluşturmaktadır. Genel anlamda işyeri direniş işçilerin bireysel ve kolektif çıkarlarını savunmak için kullandıkları rasyonel bir strateji olarak tanımlanmaktadır (Devinatz,2007). Bu genel tanım gereğince; kadın işçiler de sayısız kereler bireysel ve kolektif çıkarlarını savunmakta kullanabilecekleri bir strateji olarak direniş benimsenmişlerse de, ne ana-akım endüstri ilişkileri yaklaşımında, ne de örgütsel davranış kitaplarında, bu rasyonel stratejinin aktif öznesi olarak kadın direnişçiler için direnişin ne anlama geldiği ve bu direniş sürecinin nasıl deneyimlendiğine ilişkin geniş bir veri seti bulmak zordur. Bunun sebepleri arasında elbette direnişçi kadın sayısının görece azlığı sayılabilir de, bu niceliksel gerçeğin altında yatan ve kadınların sendikal örgütlenme dahil olmak üzere, örgütlü eylemlerde yer almalarının önündeki engellerin yol açtığı durumları da gözden kaçırmamak gerekir (Devinatz,2007). Nedeni bunlardan hangisi olursa olsun “direnişçi kadın olma” deneyim ve anlamlandırılmalarına dair araştırmalarda ise ciddi bir eksiklik söz konusudur. İkinci olarak, bütün bu nedenlerin toplumsal cinsiyetle olan ilişkisi de açığa çıkarılması gereken önemli bir ilişkiselliklidir. Kadın direnişlerinin ve kadın direnişçilerin araştırma konusu olarak erkek direnişleri ve direnişçileri kadar yer bulmamış olmasında, en başat unsur endüstri ilişkilerinin erkek/ maskülen bir alan olmasıdır (Hansen,2002). Bu şu anlama gelmektedir: Endüstri ilişkileri alanına dahil edilecek meseleler ve alanın dışında bırakılacaklar konusunda maskülen öncelik ve ayrıcalıklar belirleyici olmuştur (Wajcman,2000). Bir başka deyişle, alanda içindekiler ve dışındakiler ayrımı yapılırken, kadın sorunları birinci grupta yer alamamıştır. Bu bağlamda uzun yıllar boyunca, grevler, direnişler, örgütlü mücadele ve sendikalar çalışılırken, erkek işçi norm kabul edilmiş ve dolayısıyla endüstri ilişkileri disiplini kadın deneyimlerini marjinalize etmiştir. Üstelik kadın sorunlarını ikincilleştirerek merkezin dışına itme ve/veya görmezden gelme tutumu bizatihi örgütlenme alanında da yaşanan bir gerçekliktir. Güncel araştırmalar, kadın işçilerin örgütlendiği sendikaların dahi, kadınlar adına çalışma hayatındaki koşulları değiştirmek/iyileştirmek gibi bir politik hedeflerinin bulunmadığını ortaya koymaktadır (Urhan,2014:xvi). Dolayısıyla, sendikal kadın mücadelesinin hem kurumsal örgütlülük ayağı hem de bunu yansıtan akademik

yazınında ciddi bir toplumsal cinsiyet körlüğü mevcuttur. Bu noktada, feminist sosyal politika tarafından alana yöneltilen eleştiriler ve toplumsal cinsiyet lensini kullanarak alana bakan kadın akademisyenlerle birlikte disiplin de dönüşmeye zorlanmaktadır.

Literatürdeki sözü edilen eksiklik bu çalışmanın çıkış noktalarının başında yer almaktadır.

Direniş ve Kolektif Kimlik

Direniş kavramının sosyal bilimlerde çok çeşitli ve birbirinden farklı alanlarda kullanılmasına rağmen, üzerinde uzlaşmış kesin bir tanımı olmaması oldukça şaşırtıcıdır. Bir başka şaşırtıcı gerçek de direniş kavramın bu anonim karakterine rağmen, onun antropolojiden politikaya ve oradan kültürel çalışmalara dek uzanan pek çok sosyal disiplinde merkez bir analitik kavram olarak kullanıldığı araştırma sayısındaki artıştır (Hollander ve Einwohner, 2004). Direniş kavramının bu denli ilgi görmesinin nedeni, direniş ve mücadelenin günlük hayatın bileşenleri olmasından kaynaklanıyor olsa da; özellikle sosyal politika ve endüstri ilişkileri alanında hangi türden olursa olsun, direnişler işyerindeki günlük düzenin ayrılmaz parçaları arasında ve ona içkindir. Endüstri ilişkileri bağlamında direniş, bireysel ya da kolektif olarak işçilerin yöneticilerin onların üzerlerinde kurdukları baskıya karşı çıkmalarıdır. Aslında tüm direnişler; işin örgütlenmesinde işçi çıkarlarını ihlal eden, haklarını kısıtlayan, otonomilerini zayıflatan uygulamalara karşı işçilerin saygınlıklarını ve onurlarını koruyabilme çabalarıdır (Hodson,1995). Bu onur mücadelesinin bir parçası olarak işçilerin işlerine son verilmesinden sonra yapılan grevler ya da direnişler kolektif işyeri direnişleri olarak adlandırılmaktadır. Sınıf temelli emek süreci teorisyenlerinden Hyman (1972) ve Friedman (1977)' a göre, böyle bir kolektif işyeri direnişi en azından en temel ve en basit düzeyde sınıf bilinci gerektirir çünkü işçiler sermayeye karşı bir meydan okuyuş sergilemektedirler. Bu türden bir eylem aynı zamanda yönetsel denetimin sömürücü uygulamalarına ideolojik bir karşı duruş anlamına geldiğinden politik bir direniş niteliği taşır. Bu nedenle işçilerin işlerine son verilmesi karşısında gerek kendileri gerekse diğer işçi arkadaşları için verdikleri mücadeleler işyeri direnişleri arasında kategorik olarak politik direnişler arasında yer alırlar.

Bu bakımdan, yukarıda sözü edilen neoliberal kapitalist sistemin arzu ettiği pasif ve itaatkar kadın işçi imgesine karşılık, kadın işçilerin yer aldığı işyeri direnişlerini hem kadınların sınıf bilinci ve dayanışması sergilemeleri, hem de şirket temsilinde sermayeye karşı politik bir meydan okuma olarak tanımlamak mümkündür. Bu meydan okuyuş ve eylemlilik hali öncelikle bir kolektif aidiyet duygusu ve kimlik geliştirilmesini gerektirir. Bireylerin nasıl davrandıkları ve harekete geçmelerini belirleyen şeylerin başında kendilerini ve diğerlerini hangi kavramları kullanarak tanımladıkları gelir. Ezen, ezilen, sömürülen, sömüren, işçi, emekçi, patron, yönetici, direnişçi gibi kimlikler, içinde bulunulan grup kimliğini

yansıtırken, bu kimliklerin etrafında inşa edilmiş olduğu değerler, inanışlar ve normlar doğrultusunda bireylerin davranışları şekillenir (Reichen,2004). Bu süreçte kadınlar grup olarak harekete geçmeden önce kendilerini o grubun bir üyesi olarak tanımlamalıdır. Kadınların direniş ve örgütlü mücadeleye katılmalarının en önemli motivasyon faktörlerinden biri de kolektif kimlikleridir. Bu kimlikleri belirleyen ise yaşantılar ve ortak deneyimlerdir. Bu durumda kadınların politik direnişler dahil olmak üzere içinde yer aldıkları hareketler ve eylemlerle ilgili olarak, kadınların yaşanmışlıkları ve kolektif kimlikleri temelinde mobilize olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır (Becwith,1996). Kolektif kimlik 'biz'in inşa edildiği bir süreçtir. Bu süreçte ben yerine "biz" anlamlı hale gelirken aktörlerin "biz"i oluşturma süreçlerinde en fazla etkili olan unsur, paylaşılan çıkarlar kadar, ortak kısıtlar alanıdır (a.g.e). Bu bağlamda mobilizasyon teorisi, işyerinde kolektivizmi neyin tetiklediğini ortaya koymak konusunda önemlidir. Buna göre, işyerinde deneyimlenen mağduriyetler kolektifleşme için önemlidir ve çalışanların sorunlarının başlıca nedeni olarak işvereni suçlamaları da çıkar birlikteliğini sağlama da önemli olabilir (Kirton,2005). Bu nedenle kadınların kolektif direniş eylemleri değerlendirilirken bu eylemlerin temelinde yer alan ortak çıkarların / fırsatların ya da kazanımlarla birlikte, paylaşılan zorlukların ve deneyimlenen mağduriyetlerin de kolektif kimliklerin inşa edilmesi sürecine katkıda bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Kolektif kimlikler etrafında işyeri temelli politik bir direnişe katılmak, kadın ve erkek direnişçiler bakımından farklı anlamlar ifade eder. Çünkü toplumsal cinsiyet merceği kullanılarak kadın ve direniş meselesine bakıldığında görülecek olan şudur: kadınların endüstriyel militanlıkları ve direnişleri kamusal ve özel alan arasındaki geçişgenlikler bakımından erkeklerin yer aldığı direnişlerden başkalaşır. Kadınların politik ya da muhalif bir bilinç geliştirmesinde en önemli mekanizma, onların günlük gerçekliklerini oluşturan sosyal süreçleri ve sosyal ilişkileri aktif bir biçimde inşa etme ve yorumlama kapasiteleridir (Harding,1987:185). Dolayısıyla, politik bilincin gelişmesi, aynı zamanda özel ve kamusal alan ayrımını bulanıklaştırma potansiyeli taşır. Foucault'un (1978) 'iktidarın olduğu yerde direniş vardır' önermesi uyarınca, işyerinde sermaye ve yönetim karşısında geliştirilen eleştirel bilinç, pekala kadınların ev ve özel yaşamdaki iktidar ve patriarkal güç ilişkileri hakkında yeni bir kavrayış geliştirmesinin yolunu açabilir. İşyerinde başlayan direnişçi kadın olma olgusu, evde ve özel alanda da tezahür edebilir. Kadınlar bakımından direnişler, biraz evdeki işlerin alana taşınmasıyla biraz da evin içiyle dışarısı arasındaki bağın kopması ve kısmi özgürleşme manasına gelir. Karşılıklı deneyim aktarımı, ezilme biçimlerinin ortaklığının da keşfidir (Akgökçe,2015). Direnişçi kadınlarla yapılan çalışmalara ilişkin literatürde 'fabrikada geliştirilen isyankar ruhun evde de sürdürüldüğü' ya da 'grevin marş söyleyerek eve de geldiği' gibi analogiler, direnişlerle kamusal ve özel alan arasındaki geçişgenlikler ilişkisini yansıtmaktadır (Dannecker,2000). Bu bağlamda, kadınlar için işyerinde başlayan direniş, baskıya maruz kaldıkları tüm alanlarda, 'alternatif bir olma ve

eyleme hali' ile ilgili bir sürece dönüşebilir. Bu bakımdan kadınların endüstriyel militanlıkları, direnişlerinin süresi ve mekanı ile sınırlı kalmayan, başka mekan ve alanlara sirayet edebilecek, yeni anlamlandırma ve güçlenme süreçlerine yol açma potansiyelleri olan eylemlilikler olarak düşünölmelidir.

Kadın İşçiyi Direnişçi Olmaya Götüren Yolda Önemli Bir Durak: İşyeri

İşyeri direnişleri ile ilgili araştırmaların başlangıç noktası kapitalist üretim ilişkilerinin gerçekleştiği işyeri ve işyerinde yaşananlardır (Burowoy,1979). Her şeyden önce işyeri direniş, işçilerin kapitalist üretim ilişkilerine içkin yönetsel denetim uygulamalarına karşı çıkıştır. Literatürde akıl almaz uygulamalar (irrationalities) geçen bu davranışlar arasında çalışma saatlerinin düzenlenmesi, disiplin ve üretim hızı gelmektedir (Martin,1988). Hiç kuşkusuz kadın işçiler bakımından da yöneticiler tarafından çeşitli baskı mekanizmaları ile sürdürölmesine çalışılan bu uygulamalar işyerinde direnişe götüren nedenlerin başında gelmektedir. Dünyanın farklı coğrafyalarında farklı işyerlerinde ama benzer mağduriyetleri yaşayan kadınlar, yaşadıkları deneyimlerin ortaklaşmasıyla kolektif kimlikleri etrafında örgütlenerek içinde buldukları koşulları yüksek sesle protesto etmektedirler. Kadın ve örgütlü direniş meselesinin kalbi tam da burada atmaktadır; mesele kadınların örgütlenebilir olmaları ya da olmamaları değildir önemli olan onları örgütlenme yönünde mobilize eden ortak koşulların neler olduğudur (Mills,2005).

Her ne kadar küresel sermayenin hareket kabiliyetiyle doğru olarak, ulaşabildiği alanlar ve yaşanan mağduriyetler çok çeşitli olsa da emeğin şikayetçi olduğu konuların birkaç başlık altında toplandığını görölmektedir: sert, katı ve adaletsiz uygulamalar, kötü ve tehlikeli çalışma koşulları, düşük ya da ödenmeyen ücretler ve işyeri adaletsizlikleri. Benzer bir işyeri sorunları listesi Britanya'da düşük ücretli ancak sendikal üyelikleri olmayan işçilerle yapılan bir çalışmada da yer almaktadır. Söz konusu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, çalışanlar en temel sorun alanı olarak işe ve işyerine ilişkin problemlerini şöyle sıralamaktadır: ücret, iş güvenliği, ayrımcılık, çalışma saatleri, iş yükü, sağlık ve güvenlik (Pollert ve Charwood,2008). Aynı çalışmanın toplumsal cinsiyet verileri, kadınların etnik gruplar, kısa süreli sözleşmeli çalışanlar ve küçük işyerinde çalışanlarla birlikte işyeri problemlerini en fazla yaşayan ve bunlardan en fazla mağdur olan gruplar arasında olduğunu ortaya koymaktadır. Dünyanın pek çok yerinde benzer problemlerin kadın emekçiler tarafından ortaklaşa deneyimlendiği Çinli Çalışan Kadınlar Ağının (Chinese Working Women Network CWWN) yaptığı tespitlere bakıldığında da görölmektedir. CWWN' e göre de kadınların en fazla şikayet ettikleri işyeri sorunlarının başında ücretler, çalışma saatleri, sağlıksız çalışma şartları ve sömürü gelmektedir (Chan,2006). Çinli işçilerle Britanyalı kadın işçileri ortak bir mücadele etrafında örgütleyebilecek olan tam da bu sorunlardır.

Sağlıksız çalışma koşullarından şikayetçi olmak aslında alternatif ve insana yaraşır çalışma koşullarının varlığıyla ilgili bir farkındalığın olduğunu gösterir. Her ne kadar kadınlar işin niteliğinden kaynaklanan meslek hastalıklarının farkında olsalar da aslında meslek hastalıkları ve toplumsal cinsiyet ilişkisi yeterince belgelendirilmiş ve analiz edilmiş değildir. İngiltere Sendikalar Konfederasyonu (TUC) sendikalara rehberlik etmeye yönelik olarak hazırladığı, toplumsal cinsiyet ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir belgede, tarihsel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda erkek işçilerin öncelikli olageldiğini ve bunun da kadınların maruz kaldığı uzun süreli ve görünür olmayan risklerin göz ardı edilmesine neden olduğu tespiti yapılmıştır (TUC,2017). Erkek işçinin norm kabul edildiği bu geleneksel erkek merkezli ve taraflı bakış, işçi sağlığı ve güvenliğinin inşaat ve madencilik gibi erkeklerin ağır koşullarda çalıştığı ve görünür tehlikelerin önlenmediği takdirde ölümlü iş kazalarının yaşandığı durumları esas almıştır. Kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tarihsel algı ve yaklaşım ise, özellikle hamile kadınların korunması, kadınların bazı işlerde çalışmasının engellenmesi ve kadınların yaptıkları işlerin daha güvenli olduğu şeklinde gelişmiştir. Dolayısıyla, kadınların meslek hastalıkları daha az teşhis edilmiş, daha az raporlanmış ve daha çok ihmal edilmiştir (a.g.e). Halbuki kadınların meslek hastalıklarına da neden olan ağır çalışma koşullarının değiştirilmesi ve iyileştirilmesi sendikaların temel görevleri arasındadır. Üstelik bu temelde yürütülecek bir mücadelenin sendikaların aynı mağduriyetleri yaşayan ama sendikalı olmayan diğer kadınlarla ve kadın örgütleri ile olan ittifak ve dayanışmalarını da güçlendirme potansiyeli çok yüksektir. Nitekim Novamed ve Desa örnekleri toplumsal cinsiyet ve çalışma koşulları arasındaki ilişki üzerinden kurulan direniş hattının güçlü bir kadın dayanışması ile birlikte nasıl kazanımlarla sonuçlanabileceğini göstermiştir (Akgökçe, 2012:95). Tüm bu sebeplerle, yukarıda sözü edilen işçilerin maruz kaldığı kötü uygulamalar karşısında ve onların sona erdirilmesiyle doğrudan bağlantılı olduğundan örgütlenme ve sendikal hak mücadelesinin işyeri direnişlerinin merkezinde yer aldığını söylemek çok da yanlış olmayacaktır.

Bireysel mahrumiyetlerin kolektif bir mobilizasyona dönüşmesinde sendikaların rolü büyüktür. Sendikalar kolektif ses olma işlevlerini iki şekilde yerine getirirler: İşçilerin ortak çıkarları konusundaki tercihlerini yönetime iletirler. İkinci olarak da işçilerin bireysel şikayetlerini duyurabilecekleri ve iletebilecekleri bir şikayet makinesi (grievance machine) olarak işlev görürler (Hodson,1997). Yapılan işin fiziksel koşullarıyla beraber işyerinde biriktirilen günlük öfkeler de sendikalaşma kararlarında önemli rol oynar. Tam da bu noktada söz konusu potansiyel birikimin direnişe dönüşmesinin araçsal koşulları önemlidir. Direnişe giden yol, bireysel şikayetlerin kolektif eyleme dönüştüğü bir süreçtir. Bu süreçte işçilerin bireysel şikayetlerini kolektif eyleme ve sese dönüştürecek örgütlenme kanallarının açık olması, direnişin gerçekleşebilmesinin ön koşullarından biridir. Çünkü işçiler bu kızgınlıklarını çoğu kez birbirleriyle paylaşmalarına rağmen bu süreç sendikalaşma ve kolektif bir eyleme dönüşmeyebilir. Burada bazen katalizör

görevi gören belli olaylar sürecin farklı bir yön almasını sağlayabilir. Bu olaylar arasında sevilen bir işçinin işten çıkarılması gibi olaylar gösterilebilir (Coulter,2011). Watson, sendikaya katılımın bir süreç olduğunu ve bu süreci etkileyen “önemli kişiler ve önemli olaylar” olduğunu belirtir (Watson,1988). Önceden sahip olunan değerler ve adaletsizlik söylemleri ile beraber ‘haksızlığa’ maruz kalmış olmanın bu karmaşık süreçte etkin olduğunun altını çizer. Hiç kuşkusuz haksızlığa maruz kalındığına tanıklık etmek de süreci şekillendiren olaylar arasında yer alır. Sendikalaşma hakkı, özellikle yaşanan işten çıkarmalar ve işyeri baskılarına karşı dile getirilen en meşru işçi haklarının başında gelmektedir (Knight,2007). Sendikaların en önemli araçsal işlevlerinden biri de işçinin işveren ya da yönetim karşısındaki güçsüzlüğüne son vermektir. Bu araçsal işlev işçilerin ve işverenin var olduğu işyerlerinde dünyanın neresinde olursa olsun aynıdır. Bericap gibi uluslararası yabancı sermayenin yatırımını gerçekleştirdiği ülkelerden olan Türkiye’de de durum değişmez. Birey olarak yalnız olan işçinin diğerleriyle ortak deneyimlerin getirdiği ortak bir dili konuşuyor olması da değişmeyen bir ilkedir (Tannenbaum,1947).

Grev sürecinde işçiler bireysel bir güçlenme yaşarlar. Bu güçlenme iki boyutta gerçekleşir: kendine güven ve kendinden emin olma duygusunun gelişmesi. Normal zamanlarda sıradan-barışçıl bir işçi işini sadece mırıltılarla söylenerek yaparken direniş ve grev zamanında bu söylenme yerini taleplerini yüksek sesle dile getirmeye bırakır. Ayrıca grev ve direniş işçilere durumlarının daha iyi olabileceğine dair yeni bir umut verir (akt.Langford,1994) . Sendikanın örgütlediği bir eylem, işyerinde yaşanan acı ve güçsüzlüğün tersine, kadınları bireysel ve kolektif olarak güçlendirmesinin bir kaynağı olarak önemlidir. Nitekim araştırmalar, bazı kadınların, sendikanın örgütlemiş olduğu eylem ile ilk kez kendilerinden emin hissettikleri ve özel alanlarının dışında kendilerini akıllı/zeki gördükleri bir süreci deneyimlemelerine olanak verdiğini göstermiştir (Conley,2005).

Kadınların örgütlü direnişlerinin çoklu bir anlam ve deneyim boyutu vardır. Kendilerini ve kolektif eylemi nasıl anlamlandırmaktadırlar. Bu anlamlandırma onların nasıl bir söylemi benimsediklerini göstermesi bakımından da önemlidir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın gerçekleştirildiği yer Gebze ‘de kurulu Bericap fabrikasıdır. Almanya merkezli Bericap, 2011 itibarıyla, aralarında Brezilya, İspanya, Singapur, Kanada, Kazakistan, Mısır, Çin gibi ülkelerin bulunduğu 15 ülkede üretim alanı ve satış ofisi bulunan ve toplam çalışan sayısı 2000’in üzerinde olan bir petrokimya şirkettir. Bericap’ın aktif faaliyet gösterdiği ülkeler arasında yalnızca İspanya’da örgütlü bir sendika bulunmaktadır.

Petrol-İş sendikası 198 çalışanı olan Bericap Türkiye’de 2009 yılında örgütlenmiş ve 120 Petrol-İş üyesi işçiye ulaşarak Ocak 2010 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştı. Buna rağmen Bericap’ta işveren, bir yıl boyunca toplu iş sözleşmesini sürekli ihlal etmiş, sendikalı işçilere işyerinde sendikal varlığın son

bulması için sürekli baskı uygulamış, bu baskının son adımı ise 25 Aralık 2010 tarihinde 4 Petrol-İş üyesi işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarmak olmuştur. Bunun üzerine Bericap işçileri de fabrika önünde direnişe geçme kararı almışlardır (Petrol-İş Kadın:2011).

Bu araştırma ile direnişçi kadın işçilerin direnişe götüren süreci nasıl deneyimlediklerini kendi bakış açıları ve anlamlandırmaları ile ortaya konulması amaçlandığından bilgiyi yorumlayıcı en uygun yöntem olarak niteliksel araştırma yöntem ve teknikleri seçilmiştir. Çalışmada niteliksel araştırma yöntemi ve teknikleri kullanılarak, 14 kadın direnişçi işçi ile yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak derinlemesine bir görüşme yapılmıştır. Görüşmeler yazılı olarak kayda alınmış ve ayrıca araştırmacı tarafından yoğun alan notları alınmıştır. Bu görüşmelerde işyeri koşulları, işyerinde yaşanan çatışma ve sendikali direnişçi olmaya dair bireysel deneyimlerinden ve anlamlandırmalarından oluşan üç temel soru sorulmuş ve bu soruların etrafında şekillendirilmiş sonda sorularından oluşan bir kontrol metni kullanılmıştır.

Çalışma süresince aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı niteliksel araştırmalar için risk yaratabilecek güçlüklerle karşılaşılmanmıştır. İlk risk faktörü olması muhtemel niteliksel araştırmada seçilen görüşmecilere erişim sorunu, işyerinde örgütlü ve sendikal direnişi sürdüren Petrol-İş Sendikası'nın konuya olan olumlu yaklaşımı ve desteği ile kolaylıkla aşılmıştır. Görüşme isteği belirtilen üst düzey sendika yöneticilerinden temsilci düzeyine dek tüm sendikacılar çalışmaya yardımcı olmak konusunda son derece olumlu bir yaklaşım izlemişlerdir. Bu olumlu tutumun altında yatan -çalışmanın yapıldığı dönemde- sendikaya özgü bazı noktaları belirtmek gerekir. Öncelikle, Petrol-İş Sendikasında bir kadın dergisinin çıkarılıyor olması ve bu dergide kadın ve direniş deneyimlerine yer verilmesi çok önemlidir. Petrol-İş'in yönetici ve üyelerinin kadın direnişleri konusunda diğer sendikalara kıyasla görece olarak hazırlıklı olmasını sağlayan unsurlar arasında sayabileceğimiz ve sendikayı kadın sorunlarına duyarlılık bakımından farklı bir konuma taşıyan olgulardan biri de bünyesinde sendikal örgütlenme, toplumsal cinsiyet ve kadın hakları konusunda uzman isimlerin bulunmuş olmasıdır. Özetle, sendikanın olumlu tutumu ve deneyimi kadın işçilerin de araştırmaya gerekli katkıyı vermek bakımından motive edici bir unsur olarak işlev görmüştür. Ayrıca, direnişçi kadınların işbirliğinin altında yatan bir başka sebebin de bilimsel çalışmaları, direnişin her platformda tanıtılması için bir fırsat olarak görmeleri olduğu da düşünülmüştür. Aynı zamanda bu durumun uzun süren bir direniş olması nedeniyle kadın işçilerin yerel medya, sendikal yayınlar ve diğer kurumlarla yapılan görüşmeler ve mülakatlar dolayısıyla kendilerini ifade etmede belirli bir alışıklık düzeyinde olmaları ile de ilgili olduğu söylenebilir.

Derinlemesine yapılacak araştırmalarda ikinci bir risk faktörü de çalışma verilerinin güvenilirliği ve doğruluğunu etkileyebilecek uygun ortam ve mekan seçimidir. Bu konuda araştırmacının niteliksel görüşmeleri kadın direnişçilerin direniş mekanı olan Bericap işyeri önünde ve direniş saatleri içinde yapmaları

pozitif bir etken olmuştur. Böylece niteliksel çalışmalar için araştırmacı ile özne arasında stres yaratmayan samimi ortamda yapılan görüşme ile zengin bir veri seti elde edilmesi sağlanmıştır.

Ayrıca çalışmayı yapan araştırmacıların kadın işçilerin direniş mekanlarındaki moral durumları, tutum ve söylemleri, direniş yerindeki rol paylaşımları da dahil olmak üzere onların diğer erkek ve kadın direnişçilerle olan diyaloglarını da gözleme fırsatı yaratması bakımından da oldukça verimli olmuştur. Bu anlamda alan notlarının oldukça zengin olduğu bir niteliksel çalışma gerçekleştirilmiştir.

Veri analizi

Verilerin kadın direnişçilerin izni ile yazılı olarak kayda geçirilmesinden sonra kadın direnişçilerin adları özel hayatın mahremiyeti çerçevesinde harf kullanılarak kodlanmıştır. Araştırmacının metinleri okumasıyla ham metin oluşturulması süreci tamamlanmış ve diğer aşamada metinlerde yer alan ve tekrarlayan anlamlı ifadeler gruplanmıştır. Tekrarlayan ifadelerin içinden canlı kodlar -in vivo- tekniği kullanılarak metaforik başlıklar verilmiştir (Silverstein ve Auerbach 2003). Sözelimi sendika ve güven konu başlığı için kadın işçilerin ifadelerinde yer alan “yürüyüşüm bile değişti” ifadesinden yola çıkılarak “Sendikal Yürüyüş” ana tema başlığı olarak seçilmiştir.

Araştırma Bulguları

Bu direnişe dair alan notlarını içeren gözlemler ve görüşmeler aşağıdaki gibidir:

İşyerinde Yaşananlar

Sınıf bilincini yaratan; işçilerin yaptıkları işten daha fazla onların yöneticilerden gördükleri kötü muameledir. Literatürde de ifade dildiği üzere, kadın işçileri direniş kararı almaya götüren süreçte etkili olan en önemli mağduriyetlerden biri hiç kuşkusuz işyerinde yaşanan haksızlıklar ve işçilere karşı adil olmayan tutumlar ile birlikte sömürüyü de beraberinde getiren çalışma koşullarıdır.

İki Yüzyıldır Değişmeyen Hikaye: Yukarıdakiler Ve Aşağıdakiler

“Pastanın Kırıntıları”

Direnişçi K: Biz çalışırken yukarıda doğum günleri bile kutlanırdı mesai saatinde. Bize neden yok hak (adalet demek istiyor) mı bu en basitinden yani... Ayrımcılıktan başka bir şey değil...

Direnişçi C: Öyle deme ...biz aşağıdakilere de pastanın kırıntıları gelir!!!

Direnişçi K: Zaten bizi bu hale getiren içerde yaşadığımız böyle çok (fazla) haksızlıklar di mi zaten...

Direnişçi C: Öyle bak bizde buradayız (işyeri dışında direnişte) işte...

Direnişçi E: Şimdi bizi işten attıktan sonra yerimize işçi aldılar ne oldu

biliyor musun... benim eskiden içerde tek başıma yaptığım bir işi ..hem de hiçbir fark yok aynı iş aynı iş ...şu an fabrikada 3 kişi yapıyor. Demek ki istenseymiş olurmuş böyle bir düzen...ama biz yıllarca böyle **sömürüldük** işte...

Direnişçi kadınların yukarıdakiler diye ifade ettiği beyaz yakalı çalışanlar ile birlikte yönetici kadrosudur. İşyerinde yöneticiler ile yaşanan çatışmayı anlatırken kullanılan yukarıdakiler ifadesi, aynı işyerinde çalışma koşullarının mekansal olarak nasıl farklılaşabildiğini anlatmaktadır. Ancak bunun çok ötesinde, kadın işçilerin maruz kaldıkları baskı ve mağduriyetin yukarıdan, yani yönetici hiyerarşisinden kaynaklandığının çok açık biçimde farkında olduklarını ortaya koymaktadır ki bu kadınların aşağıdakiler ve yukarıdakiler ayrımıyla aslında günlük çalışma rutinlerinin bir parçası haline gelen kötü uygulamaları politik bir bilinçle yorumladıklarını göstermektedir. Üstelik Özügurlu'nun (2010) sınıf bilincine dair ifade ettiği öfke ve adaletsizlik hissinin sömürü ile ifade edildiği durumun da apaçık bir yansımasıdır.

Direnişçi B: Yukarıdakilerin çocuklarına burs veriliyor bize hiçbirşey yok. **adalet** mi bu. hem de işin en zorunu biz yaparken...

İşçiler düzgün yönetici etğinin ne olduğuna dair normatif bir bilgiye sahiptir. Adil ve saygılı yönetim, iyi liderlik ve iş süreci bilgisi gibi konulara dair bu bilgi işçilerin yöneticilerle aralarındaki çatışmanın da belirleyicilerinden biridir. Yukarıda dile getirilen beyaz yakalılar ile mavi yakalıların çocuklarına burs verilmesi uygulamasındaki adil olmayan uygulamaların bu çatışmanın artmasına nasıl katkıda bulunduğu ve mavi yakalı kadın işçiler arasında nasıl bir mağduriyet ortaklığı yaratarak direnişe giden süreçte etkili olduğu vurgulanmaktadır.

“Erkekler Dayanamaz”

Ağır çalışma şartlarının beraberinde getirdiği fiziksel yorgunluk ve yıkımın ciddi bir mağduriyet birikimine de yol açtığı açıkça görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında işyerindeki mevcut çalışma koşullarının kadın işçilerin beden sağlıklarını yitirmelerine dek varan olumsuz sonuçlar doğurduğu görülebilir.

Direnişçi D: Bugün sağlıklı görünüyoruz ya inanma sen buna ..burada gördüğün kadınların %80 'i bel fitiği .. neden ...çünkü 1. 65 yüksekliğinde paletin üzerine 3.5 ton atıyoruz biz... 12 saatte ..düşün bir...erkekler zor dayanıyor biz kadınlar yıllar yılı yaptık bunu....sakat olmaz mı insan .. yaşadığımızı şükür bu şartlarda...

Yukarıda yer alan ifadenin sahibi direnişçi kadın yaklaşık 1.60 boyunda ve 65kg. Tarifi yapılan fiziksel çalışma ise onun günlük 11-12 saatlik uzun mesai saatindeki rutin bir parçasıdır. Öte yandan işyerinde çalışma koşullarının fiziksel olarak çok ağır olduğunun yöneticiler tarafından bilinmesine rağmen bunu gidermeye yönelik iş organizasyonu anlamında direniş öncesine kadar hiçbir iyileştirmeye gidilememiş olması ancak direnişçi işçilerin işten atılmasının ardından bu organizasyonda değişiklikler yapılması da dikkate değer bir başka noktadır.

Çalışma koşullarının yol açtığı meslek hastalıklarının ve genel olarak kadın işçi sağlığı ve iş güvenliğinin toplumsal cinsiyet temelli analizleri kadınların erkelere

göre tasarlanmış çalışma ortamları nedeniyle çeşitli risklere maruz kaldığını ortaya koymaktadır (Özvarış,2015). Hem ücretsiz ev içi bakım sorumlulukları hem de ücretli emek piyasasındaki iş yüklerinin yarattığı ikili mesailerini nedeniyle kadınlar biyolojik, psiko-sosyal ve fiziksel pek çok meslek hastalığına maruz kalmaktadır. Bunlar arasında Bericap'ta da görüşmeler sırasında sıkça karşımıza çıkan uzun süreli çalışma saatleri, boyun ve bel fitıkları, yüksek desibel sestten dolayı kulaklarda işitme kaybı gibi meslek hastalıkları bulunmaktadır.

“Tazminatlar ve Hayaller”

İşçiler kendi bireysel ve kolektif çıkarlarının tehdit edildiğini hissettikleri andan itibaren işyeri onlar için güvenli ve istikrarlı bir yer olmaktan çıkar. Bu istikrar ve güven yoksunluğu direnişe götüren sürecin önemli dinamiklerinden biridir.

Bericap'ta kadın direnişçilerin direniş nedenlerinin en başında gösterdikleri ve en sık dile getirdikleri tazminat hakkı bu eylemin başlangıcından itibaren düğüm niteliğindedir. Sendikalı arkadaşlarının tazminatsız olarak işten çıkartılmasına ve işyerinde kendilerine yalnızca sendikalı oldukları gerekçesiyle yapılan baskılar üzerine işverenin sert tutumuna karşılık direniş tek çare gibi görülmüştür. Ancak Bericap işvereni bu karar karşısında arkadaşlarına ve kendilerine sahip çıkarak direnişe geçen 89 işçinin daha iş sözleşmelerini tazminatsız olarak feshetmiştir.

Direnişçi F: Neden direnişe başladık? Neden mi en önemlisi (nedenlerinden biri) tazminatlarımız tabii ki.. Çünkü yani neden başkalarına peşkeş çektireyim ben yıllarca çalıştığım hakkı..hakkım olanı istiyorum sadece...

Direnişçi G: O tazminat paralarıyla ilgili hepimizin hayalleri var burada..Müdür (patron ve işveren yerine kullanılan yönetim kademelerinin tamamı) işten atarken arkadaşlarımızı tazminatsız attı. Haksız yere. O paralar(tazminat) bizim emeğimiz başkaları çalışmadı tazminatlar için (biz çalıştık)...

Yukarıdaki yorumlarda en fazla vurgu yapılan şeyin tazminat hakkı olması hiç kuşkusuz Bericap direnişinin başlangıcında yer alan olaylarla örtüşmektedir.

Sendika ve Aile

“Yaşayan Bilir!”

Direnişçi A:Çocuklarımız direnişimizi destekliyor çünkü direnişten önceki sendikasız çalışma koşullarından dolayı bizleri ne bayram ne yılbaşı göremezlerdi ..O kadar yoğun ve zor koşullarda çalıştık yani. Sendikalı olduktan sonra bayram tatilleri, hafta tatili bildiler.(Onları görebildiler ya da tatilde anne babayla vakit geçirmenin ne olduğunu anladılar anlamında).

Direnişçi B:Çocuklarım küçüktü ve bana en çok ihtiyaç duydukları anda ben günde 11 saat çalışıyordum. Kızım ufaktı her bayram bayramlığını alır yatağın üzerine bırakırdım .babaannen giydirir derdim ama ağlardı çocuk ..ne yapsın bayramın ilk günü annesi çalışıyor ..kolay mı bunlar..dışardan değil yaşayan bilir...

Direnişçi C: Her Pazar işteydik. Sabahın kör karanlığından akşamın zifirine....Ne oldu bak anlatayım ..bunları çocuklar da unutmaz zaten...(Sendikalı

olduktan sonra) İlk resmi tatilde çocuklarla sinemaya gittik. Hiç unutmam ben de .. Eyvah eyvah filmine.. Bu sendika sayesinde oldu.

Yukarıdaki anlatılar sendikalı olma motivasyonlarının altında yatan nedenlerin başında kadınların çocuklarıyla birlikte olamamalarını dayatan çalışma koşullarını yarattığı mağduriyetler olduğu söylenebilir.

Aynı zamanda çocukların ve ailedeki diğer üyelerin ailenin annesi / kızının sendikalı olmasına verdikleri desteğin arkasında yatan neden de kadınların yaşadıkları zorluklara tanıklık etme ve hatta bu güç çalışma koşullarının yarattığı mağduriyetin dolaylı mağdurları olma nedeniyledir. Bu durumu dile getiren sendikalı direnişçi kadınlardan biri “ önceden eve gittiğimde hep yorgunsun hep yorgunsun anne tepkisiyle karşılaştım sık sık Şimdi büyüyünce çocuklar neden ve kimin yüzünden böyle yorgun olduğumu anladılar iyice” diyerek kendisiyle beraber çocuklarının da tepkilerinin yöneldiği yerin işveren olduğuna da işaret etmektedir.

Sendika ve Semboller

“İlk Çiçeğim Sendikamdan”

Direnişçi M: Sendikam benim için çok önemli...hayatımda bana ilk çiçeğimi 8 Mart dünya kadınlar gününde sendikam verdi..

Direnişçi S: Sonuçta mesele bir çiçek değil ..onun manevi değeri..bizi düşündüğünü göstermesi sendikanın önemli...böyle şeyler psikolojik olarak sendikayı sevdiriyor insana ...sonuçta kadınız biz...

Sendikalar ile kadın çalışanlar arasında kurulan ilişkilerde; kadınların kadın olmakla ilgili özel ritüellerin yerine getirilmesini bekledikleri, kendilerinin özel ve değerli olduklarını yaşamak istedikleri ve kadın işçiler için bunun sendikayı “sendikam” haline getiren önemli bir fark yarattığı yukarıdaki söylemlerde görülmektedir. Direnişçi S'nin söylediklerinde yer alan “psikolojik olarak sendikayı sevdirmek” ifadesi direniş süresince tüm sendikal kazanımların yanı sıra 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günü dolayısıyla çiçek verilmesi sembolik anlamı bakımından bu türden uygulamaların sendikaların kadınların sadece akıllarına değil duygularına da seslenmenin bir yöntemi olarak düşünülebilir.

Sendika ve Güven

“Sendikal Yürüyüş”

Direnişçi E: Sendikalı olunca ne mi değişti? Hayatım değişti daha ne olsun..

Direnişçi K: Kendimize güven geldi... Birlikte her şeyi yapabiliriz dedik..

Direnişçi B: Söylesene yürüyüşümüz bile değişti diye...Evet kendimize güvenimiz gelmişti sendikayla beraber hele direniş başlayınca dedim ya yürüyüşümüz bile değişti...eskiniden çok fazla bir güvenli....kolay şey mi bunca şeyi göze almak..(cesaret anlamında)

Direnişçi A: Yalnız olmadığımızı anladık.

Direnişçi M: Sendikalı olmak, direnişçi olmak güçlü olmak demek bence...

Yukarıdaki ifadeler sendikalı olmanın ve özellikle de sendikal bir direnişin öznesi olarak kadınların bu süreci ve sendikal kimliklerini nasıl anlamlandırdıklarını göstermektedir. İfadeler de kadınlar tarafından ortak kullanılan bazı kavramlara bakıldığında; direnişçi ve sendikalı kadın olmayı güçlü olmak yalnız olmamak, birlik olmak, biz olmak özgüven kazanmak duygularıyla özdeşleştirildiğini görmek mümkündür. Özellikle direniş öncesi ile sonrası arasında kendine güven dereceleri bakımından bir kıyaslama yapılarak sendika ve direniş öncesini kendilerinin daha güçsüz hissettikleri bir dönem olarak sendikal direniş sürecinde ise sendikanın varlığının da getirdiği özgüven duygusunu “yürüyüşüm değişti” biçiminde vurgulandığını söylenebilir.

Sonuç

Bericap direnişi kadın işçileri endüstriyel militarizme ve kadın direnişçi olmaya götüren koşulların en başında gelenin işyerinde yaşanan mağduriyet birikimleri olduğunu göstermektedir. Ağır fiziksel çalışma koşulları, düşük ücret, adaletsiz ve keyfi yönetim uygulamalarının yol açtığı sömürüye ek olarak tazminatsız işten çıkarmaların yaşanması ve sendikalaşma hakkının elde edilmesi için yüksek sesle dile getirilen taleplerin işverence reddedilmesi, direnişe götüren süreçte önemli unsurlar olmuştur. Sendikanın işyerinin çalışma koşulları ile birlikte uzun yıllardır yaşanan yaygın sömürünün ve en sonunda hak kayıplarının işçilerde neden olduğu öfkeyi direnişe kanalize ederek örgütlü bir mücadele başlatmasına destek veren kadın işçiler “kadın direnişçi” olmayı seçmişlerdir. Bu seçim koşulların dayatmasıyla ortaya çıkan ancak kadınların aktörler olarak politik bir tercihle direnişçi olmaya bilinçli bir biçimde karar verdikleri kolektif bir mücadele örneğidir. Direnişler kadınların kendi haklarını ve daha iyisini yapabilme potansiyellerini keşfettikleri ve en az bunun kadar önemlisi de daha geniş anlamda sosyal adaletsizliklerin ve eşitsizliklerin farkına vardıkları bu nedenle de sınıf bilinciyle yakından ilgili eylemlerdir. Bericap işçileri için de örgütlü mücadele yapan direnişçi kadın işçi olmak biz ve birliktelik vurgularını ortaya çıkararak yalnız olmadıklarını kendilerine ve diğerlerine hatırlatan ve en önemlisi de isterlerse başarabilecekleri duygusunu yaşadıkları çok önemli bir güçlenme deneyimi olarak anlamlandırılmıştır.

KAYNAKÇA

- Akgökçe, N. (2012) “Grev ve Direnişlerde Kadın İşçiler ve Kadın Dayanışması”, Sosyal Haklar Sempozyum Bildiri Kitabı, 93-98.
- Akgökçe, N. (2015) “SeraPool İşçisi Kadınlar Direniyor”, Birgün, <https://www.birgun.net/haber-detay/serapool-iscisi-kadinlar-direniyor-83953.html>
- Beckwith, K. (1996) "Lancashire Women against Pit Closures: Women's Standing in a Men's Movement," *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 21: 4, 1034-1068.
- Chan, J.W. (2006) “Chinese Women Workers Organize in the Export Zone”, *New Labor Forum*, Vol. 15, No. 1, 19-27.
- Conley, H. (2005) “Front Line or All Fronts? Women's Trade Union Activism in Retail Services.”, *Gender, Work and Organization*, 12(5),479–496.
- Coulter. K. (2011) “Unionizing Retail: Lessons From Young Women’s Grassroots Organizing in the Greater Toronto Area in the 1990s”, *Labour/Le Travail*, 67, 77–93.
- Dannecker, P. (2000) “Conformity or Resistance? Women Workers in the Garment Factories in Bangladesh”, *Working Paper*, erişim adresi: <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-422627>.
- Devinatz, Victor G. (2007) “Manufacturing Resistance: Rationalizing the Irrationality of Managerial Control on the Shop Floor in a US Medical Electronics Factory”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(1),1-15.
- Foucault, M. (1978) *The History of Sexuality, Vol.1: An Introduction*, NewYork:Random House.
- Friedman, A. L. (1977). *Industry and Labor: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London:Macmillan Press.
- Hansen, L. (2002) “Rethinking the Industrial Relations Tradition from a Gender Perspective: An Invitation to Integration”, *Employee Relations*, 4(2):1, 90-210.
- Harding, (1987) *Feminism and Methodology*, Bloomington:Indiana University Press.
- Hodson, R. (1995) “Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol 16, 79-110.
- Hodson R. (1997) “Individual Voice on the Shopfloor: The Role of Unions.”, *Social Forces* 75,4 (June),1183-1212.
- Hollander J. A. ve Einwohner R.L. (2004) “Conceptualizing Resistance”, *Sociological Forum*, Vol. 19: 4, 533-554.
- Hyman, R. (1972) *Strikes*. London: Fontana-Collins.
- Kirton, G (2005) “The Influences on Women Joining and Participating in Unions”, *Industrial Relations Journal*, 36(5), 386–401.

- Langford, T. (1994) "Strikes and Class Consciousness," *Labour/Le Travail*, 34.
- Martin, R. (1988) "Sowing the Threads of Resistance: Worker Resistance and Managerial Control in a Paint and Garment Factory", *Humanity and Society*, 10, 259–275.
- Mills, Mary Beth. (2005) "From Nimble Fingers to Raised Fists: Activism in Globalizing Thailand.", *Signs : Journal of Women in Culture and Society* 31, 7-44.
- Özüğurlu, M. (2010) *TEKEL Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar*, Bulut, G. (Der.) *Tekel Direnişi Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi*, Ankara: Notabene, 47-64.
- Özvarış, B. (2015) "Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı", *TBB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 15:56,37-43.
- Peterson, V. Spike. (2005) "How (the Meaning of) Gender Matters in Political Econom", *New Political Economy*, 10(4), 499-521.
- Pollert, A. and Charlwood, A. (2008) "Vulnerable Workers and Problems at Work", *Centre for Employment Studies Research, Working Paper 11*, <http://www.uwe.ac.uk/bbs/research/cesr/workingpapers.shtml>.
- Reicher, S. (2004) "The Context of Social Identity: Domination, Resistance and Change", *Political Psychology*, Vol. 25:6, 921-945.
- Silverstein B.L. ve Auerbach C. (2003) "Qualitative Data: An Introduction to Coding and Analysis", New York and London: New York University Press, 7-32.
- Urhan, B.(2014) *Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendika*, İstanbul:Kadav.
- Tannenbaum, F. (1947) "The Social Function of Trade Unions.", *Political Science Quarterly*, 62.
- TUC, (2017) "Gender in Occupational Safety and Health, A TUC guide for trade union activists (with gender checklist)", <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/gender-occupational-safety-and-health-tuc-guide-trade-union-activists>
- Wajcman, J. (2000) "Feminism Facing Industrial Relations in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 38, 183–201.
- Watson, D. (1988) *Managers of Discontent*, London: Routledge.