



TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ VE İŞÇİ SENDİKALARINDA İZDÜŞÜMLERİ

Betül URHAN

Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Giriş

Kadın ve erkek arasında ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda görülen eşitsizliklerin kaynağında, ataerkil sistemin her bir aygıtıyla yeniden üretilen ve biyolojik olarak cinsiyetler arasındaki farklılıklara dayandırılarak doğallaştırılan toplumsal ilişkileri ve yargıları yatar. Bu sosyal ve kültürel ön kabullere dayanan ayrımlar, sendika içinde kadın ve erkeğin farklı konumlandırılmasının, sendika işinin cinsiyetlendirilmesinin, sendika içinde kadınlar ve erkekler arasında kurulan güç ilişkisinin ve hiyerarşisinin temel gerekçesi ve dayanağını da oluşturur. Çoğu zaman erkek egemen sendikalarda hüküm süren zihniyetler ve gelenekler de annelik-kadınlık ideolojisini kullanarak ve kadınları suçlayarak meşrulaştırma yolunu seçmektedir. Böylelikle kadınların sendikalardaki üyelik oranlarının düşük olması, sendikaların güç yapılarından dışlanması ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları karşısında görülen örgütsel eylemsizlikleri ve politikasızlıklarının da meşru dayanaklarını oluşturmuş olurlar. Bu makalede kadınların sendika içindeki konumlarını belirleyen unsurlar, kadınların toplumdaki ve işgücü piyasasındaki ikincilliğini yeniden üreten aygıtlardan birisinin erkek egemen sendikalar olduğunu iddia edeceğiz. Bu nedenle “gerçek işçi”, “güvenilir işçi”, “emek mücadelesi” ve “ücretli iş” “sendikacılık işi” gibi kavramların sendikal örgütlenme ile bağlantısı, sendikalı kadın işçiler ve Türkiye’deki sendikalar için ne anlama geldiğini irdelemeye çalışacağız.¹

“İşin” Cinsiyeti

Bilindiği gibi kadın ile erkek arasında görülen toplumsal güç ve iktidar ilişkileri cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden temellenir. Cinsiyete dayalı işbölümü, esas olarak kadınların ve erkeklerin neleri yapıp yapmayacakları hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere ve değerlere dayanarak, kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar yüklenmesine işaret eder. Toplumsal olarak kurgulanan cinsiyetçi işbölümüne göre “evin ekmeğini kazanan erkek”tir. Evde kalıp bakım hizmetlerini sunması beklenen ve temel rolü ev ve aile ile sınırlanan ise kadındır. Kuşkusuz bu ön kabullere dayanan cinsiyete dayalı iş bölümü eşit partnerler arasında basit bir görev paylaşımını ifade eden teknik bir iş bölümünden daha fazla anlamlar taşır. Esasen cinsiyete dayalı işbölümü kadınlar ve erkekler arasında asimetrik, hiyerarşi ve sömürüye dayanan bir ilişki biçimidir. Evin içinde ve dışında görülen ayrıcalık ve ayrımcılık yapılarını yaratır. Erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyetini meşrulaştırır ve iki cins arasındaki tabiiyet ilişkisini dayatır.

Toplumsal olarak yüklenen aile üyelerinin yeniden üretimi ve bunun için harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları her defasında kamusal alana, topluma ve işgücü piyasasına “anne ve eş” kimliği ile katılmaya zorlar.

Toplumsal olarak yüklenen aile üyelerinin yeniden üretimi ve bunun için harcadıkları görünmeyen karşılıksız emekleri, kadınları her defasında kamusal alana, topluma ve işgücü piyasasına “anne ve eş” kimliği ile katılmaya zorlar. Bu roller üzerinden türetilen kadınlığa ve erkekliğe ilişkin kalıp yargılar, çeşitli mekanizmalarla yeniden üretilir. Kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun ise aile ve ev ile ilgili sorumlulukları olduğuna ilişkin güçlü toplumsal yargı,



işyerlerinden dışlanmalarını ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarının da temel dayanağını oluşturur. Bu aynı zamanda kadınların iş ve işyeri ile olan ilişkisini ve buna yönelik değerlendirmeleri de belirler. Örneğin çoğu zaman çalışma hayatında, ücretli işin esas aktörü erkekler olduğu kabul edilir. Dolayısıyla erkek çalışan için sorun, bizzat işin kendisinden doğar. Kadınlar ise çalışma hayatının ikincil aktörleridir. Bu nedenle de onlar için esas sorun “iş” değil, “ev ve iş” arasında yaşadığı çatışmadan doğan sorunlardır. Bu durum, kadın ve sendika konusundaki teorilerde de kendisini gösterir. Buna göre erkeklerin sendika ile olan ilişkileri bir norm, kadınların sendika ile olan ilişkileri normdan sapma olarak kabul edilir (1). Bu formül, işgücü piyasasında esas olan “gerçek işçi”nin yani erkeklerin sendikal örgütlenmenin odağına yerleşmesi sonucunu doğurur. “Gerçek işçi” olmayan kadınların örgütlenmesi ise tali bir mesele olarak görülür.

Esasen kadınların sendikalar açısından “gerçek ve güvenilir işçi” olmaktan uzak olması, “emek” kavramının nasıl ele alındığıyla yakından bağlantılıdır.

Mies’e göre; “Kadınların doğa ile etkileşiminin biyolojik olarak tanımlanması yüzünden, hem doğurma hem de çocukları büyütmenin yanı sıra ev işlerinin geri kalanı da çalışma ya da emek olarak görünmez. Emek kavramı genellikle, artı değer üretmek amacıyla yapılan çalışma anlamına gelen, erkeklerin kapitalist koşullarda üretken çalışmasına karşılık olarak kullanılır.” (2). Esasen kadınlar da artı değer yaratan emek harcarlar. Ancak kapitalist düzende emek kavramı genellikle erkeğe özgü ya da ataerki önyargılarla işe koşulu. Çünkü kapitalist düzende kadınlar tipik tarzda ev-kadını olarak tanımlanırlar. Bu da işçi olmadıkları anlamına gelir (2).

Oysa kapitalist koşullarda üretken çalışma olarak tanımlanan ve erkeklerin çalışmasına karşılık gelen ücretli çalışma ile kadınların evde karşılıksız emekleri birbirleri ile çok sıkı bir şekilde bağlanmıştır. Nitekim işgücünün biyolojik üretimi ve iş yapma kapasitesinin

“Gerçek işçi” olmayan kadınların örgütlenmesi ise tali bir mesele olarak görülür.

günlük olarak yeniden sağlanması anlamına gelen emeğin yeniden üretiminin en az maliyetle sağlanması, ancak kadının bedeni ve karşılıksız emeğinin sürekliliğini sağlayacak mekanizmaların devreye sokulması ile mümkün olabilir. Dolayısıyla işgücü piyasasını düzenleyen yasalar, politikalar ve uygulamalar bazen üstü örtük bazen de açık bir şekilde bu sürekliliği sağlamada etkili olurlar. Örneğin Türkiye’de esnek istihdam modeli ve sosyal güvenlik sistemi hem kadınların emeğin yeniden üretiminin ön koşulu olan karşılıksız bakım emeğinin, hem de ucuz işgücü havuzunun sürekliliğini sağlamanın adeta bir teminatı gibidir.

Genel olarak “iş-çalışma” kavramı yukarıda açıkladığımız gibi ele alınırken, işgücü piyasasındaki örgütler de işlerin tanımlanması ve örgütlenmesinde “iş” kavramının cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak ele aldıkları görülür. Oysa bu soyut iş, bir çalışanın varlığı ile somut bir örneğe dönüşür. Uygulamada piyasanın ve işverenlerin çalışandan beklediği, yalnızca iş için var olması ve işini etkileyecek her hangi bir sorumluluğu ve zorunluluklarının olmamasıdır. Dolayısıyla piyasa için, işin dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olan bir çalışan uygun bir çalışan değildir. Buna yakın olan ise erkektir. Çünkü eşi ya da başka bir kadın kişisel ihtiyaçlarını karşılar ve çocuklarıyla ilgilenirken, erkek çalışan hayatının merkezine tam zamanlı, ömürlük işini koyar ve kendisini işine adar. Bu durumda iş dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olduğu düşünülen özellikle kadınlar güvenilir işçiler değildir (3). Bu algı sadece evli veya çocuklu kadınlarla sınırlı değildir. Her kadının bir gün mutlaka evleneceği ve çocuk sahibi olacağına ilişkin algı, bütün kadınları güvenilir olmaktan uzaklaştırır. Onlar daha fazla devamsızlık yapar, mutlaka evlenir ve çocuk yaparlar. Çocuklarına bakmak için işlerini terk eder veya çalışmaya ara verirler. Üstelik işin dışındaki, toplumsal olarak yüklenen rol ve sorumlulukların kadınların bedenleri ve zihinlerini tamamen işe adanmalarına engel olduğu düşünülür. Bu nedenle de bazı işverenler kadın işçi çalıştırmak durumunda kaldıklarında evlenmeme, evlilikleri sıraya koyma gibi

Türkiye’de esnek istihdam modeli ve sosyal güvenlik sistemi hem kadınların emeğin yeniden üretiminin ön koşulu olan karşılıksız bakım emeğinin, hem de ucuz işgücü havuzunun sürekliliğini sağlamanın adeta bir teminatı gibidir.



insan haklarına aykırı sözleşmeler yapma, hamile kaldıklarında işten çıkarma gibi yasa dışı yollara başvururlar. Böylece ilgisini ve dikkatini işten uzaklaştıran, iş dışındaki (aile sorumlulukları) zorunluluklarını işiyle dengelemiş, bu sorumluluklarından kurtulmuş ve erkekleşmiş kadınlar tercih edilir. Bu sorumlulukların, neslin üretilmesi ve bu günkü neslin yeniden üretimi, yani bir sonraki güne hazır edilmesindeki ve toplumun işleyişindeki merkezi rolünün işverenler için bir önemi yokmuş gibi görünür. Bu durumda cinsiyetsizmiş gibi sunulan ücretli “iş” kavramı tam manasıyla cinsiyetçi bir kavramdır.

Görüldüğü gibi “ücretli iş” hâlihazırda cinsiyete bağlı iş bölümünü ve kamusal ile özel arasında bir ayrımı içerir. Bu bağlamda örgütlerin (firmaların) cinsiyetçi yapıları esasen işlerin cinsiyetçi yapılarına bağlıdır. Peki, sendikalar kadın işçileri örgütleyecek gerçek işçiler veya erkekler gibi emek piyasasının gerçek aktörleri olarak görüyorlar mı? Türkiye özelinde bunu anlayabilmek için kadınları örgütlemeye dönük stratejilere ve sendika içinde kadınlarla kurulan ilişkiye bakmak önemli gibi görünmektedir.

Cinsiyet Eşitsizliğinin Sendikalardaki Yansıması

İş süreçleri ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak örgütlerin cinsiyetçi olduğunu ortaya koymuştur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar örgütlerin toplumsal cinsiyete dair genel varsayımlarının örgütlerin inşa aşamasından itibaren tüm süreçlere nüfuz ettiğini ortaya koyuyor. Bir örgütün ya da analitik birimin toplumsal cinsiyetçi olması demek avantaj, dezavantaj, sömürü-kontrol, eylem- duygu, anlam ve kimliklerin kadın ve erkek arasındaki ayrıma göre şekillenmesidir. Toplumsal cinsiyet bütün bu süreçlerde ilave bir unsur olarak görülemez. Tam tersine bu süreçlerin ayrılmaz bir parçası olarak ortaya çıkıyor. Bu durum sendikalarda fiili örgütlenme sürecinden, sendikal katılıma, sendika yönetimden kullanılan dil ve söylemlere, sendika içinde erkek kadın ilişkilerine kadar tüm süreçlerde ifadesini buluyor. Örneğin sendikal örgütler içinde fizik-

Sendikal örgütler içinde fiziksel mekan, güç kullanımı, izin verilen davranışlar gibi alanlarda cinsiyetçi işbölümü açık bir şekilde varlığını korur.

sel mekan, güç kullanımı, izin verilen davranışlar gibi alanlarda cinsiyetçi işbölümü açık bir şekilde varlığını koruyor. Nitekim kadınlar sendikalarda karar verme mekanizmalarında yer alamazken erkeklerin örgütsel gücün hemen hemen her zaman üst pozisyonlarında yer almaları, örgütlenme sürecinde erkek-kadın yoğun işyerlerine ayrılan kaynakların farklılaşması, toplu pazarlık konuları, işçileri kimin örgütlediğine kadar varan ayrımlar cinsiyetçi iş bölümünün yansımaları olarak tezahür etmektedir (3).

Sendikasızlığın Cinsiyeti² ve Sendikal Politikalar

Türkiye’de kadınların ücretli olarak istihdama katılım oranlarının düşük olması, yoğunlaştıkları meslek ve işkolları, kayıt dışı, geçici, esnek çalışmaları, işyerindeki zayıf konumları gibi istihdama ve çalışma koşullarına ilişkin birçok neden örgütlenmelerini zorlaştırmaktadır. Bunun önemli bir göstergesi, yıllar içinde ücretli statüde çalışan kadın işçi sayısı artmasına rağmen sendikalaşma oranlarının çok düşük olmasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) Temmuz 2014 verilerine göre Türkiye’de işçi statüsünde kayıtlı olarak istihdam edilen 12.287.238 kişinin %9,7’si sendika üyesidir. Bu oranın kayıtlı olarak istihdam edilen işçiler ile örgütlenmenin görece kolay olduğu kamu işçilerinin dâhil edilerek belirlendiği göz önünde bulundurulmalıdır. ÇSGB’nin verileri toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısını, başka bir ifadeyle gerçek sendikalı işçi sayısını yansıtmamaktadır. Bakanlık verilerine göre toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı yaklaşık olarak 700-750 bin civarındadır (4). Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısını kayıtlı-kayıtsız toplam işçi sayısına oranladığımızda sendikalaşma oranı %5 civarındadır. Buna göre Türkiye’de sendikalaşma düzeyi, sendikalaşma oranı %17 olan OECD ortalamasının üçte birinden azdır.

Sendikalaşma oranları ve üye sayılarına daha yakından bakıldığında, cinsiyet farkının çok açık olduğu görülür. ÇSGB verilerine göre, kayıtlı işçi olarak istihdam edilen kadınların yalnızca %4,4’ü sendikalıdır. Toplam sendikalı işçilerin yaklaşık %89’unu erkekler oluşturu-

Türkiye’de sendikalı işçilerin içinde kadınların oranı ise %11’de kalıyor.



ruyor. Sendikalı işçilerin içinde kadınların oranı ise %11'de kalıyor.

Görüldüğü gibi sendikalar aslında bir var olma mücadelesi vermektedirler.³ Bu mücadelede kentlerde özellikle bazı sektörlerde sayıları giderek artan ücretli kadın işçileri örgütlemeye dönük örgütlenme ve toplu sözleşme stratejilerini kadın işçilerin ihtiyaçlarını ve taleplerini de kapsayacak bir genişleme içinde ol-a-madıkları görülmektedir. Tersine bu var olma kaygısı ve mücadelesi erkek egemen sendikalarda, kadınları örgütlemeye dönük strateji ve taktik geliştirilmesinin mevcut örgütlenme sorunları karşısında önemsiz-ikincil bir konu olarak ele alınmasının görünürdeki önemli bir nedenidir.

Örneğin geleneksel örgütlenme strateji ve taktikleri, erkeklerin ağırlıklı olduğu büyük işyerlerini ve tipik işçileri örgütlemek üzere tasarlanmıştır. İşkolunda kadın işi olarak tanımlanan işlerin yoğunlaştığı işyerlerini, kendilerine getireceği maliyet ve zorluk nedeniyle ve ısrarla, deneyim biriktirdikleri alanların dışında bırakmaktadırlar. Böylesi bir tercih ve anlayış, emek piyasasındaki gelir ve statü eşitsizliğinin kısmen sendikal pratikler yoluyla da korunduğu anlamına gelmektedir.

Kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikal politikalar tarafından görmezden gelinmektedir. Buna karşın sendikalar erkek işçilerin sorunlarını işçi sınıfının sorunlarıymış gibi sunmakta, işyeri merkezli genellikle erkek emekçi profilden hareket etmektedir. Bu nedenle genel çalışma şartlarının dışında çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, ücret eşitsizliği, sosyal baskılanma gibi özgün sorunlar ve çıkarlar, geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir. Hatta çoğu zaman bu talepler kesimsel bulunup marjinalleştirilmektedir (5). Başka bir ifade ile yöneticilerin algısında eşitlik sorunları, örgütlenme, kıdem tazminatı, iş güvencesi, taşeronlaştırma gibi çok acil ve yakıcı sorunların yanında önemsiz sayılmakta ve "fırsat olunca" ele alınacak ikincil sorunlar olarak görülmektedir.

Esasen bu durum "kadınların sorunu" ola-

Kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikal politikalar tarafından görmezden gelinmektedir.

Genel çalışma şartlarının dışında çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, ücret eşitsizliği, sosyal baskılanma gibi özgün sorunlar ve çıkarlar, geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir.

rak görülen sorunların toplu sözleşmelerde ele alınış biçimini ve düzeyini de yakından etkilemektedir. Toplu sözleşme hakkı, işçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını geliştirebilmek amacıyla objektif hukuk kuralları koyarak, çalışma yaşamını belirleyebilme hakkı olarak tanımlanır (6). Toplu sözleşme hakkının, bir sosyal hak olarak nitelendirilmesinin temel nedeni, diğer sosyal haklarda olduğu gibi eşitsizliklere ve adaletsizliğe karşı bir tepki olarak ortaya çıkmış olması ile ilgilidir (6). Dolayısıyla toplu sözleşme hakkı, işçilerin onurlu bir insan olarak yaşamalarını sağlamak üzere tarafların aralarında uzlaştığı bir belge olarak karşımıza çıkar. Çoğu kez işçi sendikaları, işçilerin tümünü aynı düzlemde değerlendirerek farklılaşan bazı sorunlarını görmezden gelir ve eşitliği böyle sağladığını düşünür. Ancak daha ilk anda bile akla gelmelidir ki, işçilerin tümü -aynı işyerinde çalışıyor dahi olsalar- aynı nitelikte işe sahip değildir. Aynı işyerinin farklı bölümlerinde farklı çalışma koşullarından kaynaklı sorunların olabileceği kabul edilmelidir.

Toplu sözleşmelerle getirilen haklar açısından bir kadın-erkek ayrımı yapılmıyormuş gibi görünebilir. Ancak, işlerin gruplandırılması, yükselme olanakları, işten çıkarılma gibi konularda ayırım yapıp yapılmadığı, bakım konusu, cinsel taciz, işyerlerinde ölümlü iş kazalarından çok meslek hastalığı biçiminde görülen işçi sağlığı ve işin güvenliği gibi farklı strateji ve değerlendirmeleri gerektiren özgün sorunlar sendikaların henüz gündemine girmiş değildir. Kuşkusuz bunun önemli bir nedeni, sendikalara bu sorunları tanımlayabilme ve belirleyebilme yeteneğini kazandırabilecek, kadın işçilerin de bu sorunların çözülmesini talep edebileceği veya gündeme getirebileceği sendika içi kadın örgütlenmelerinden yoksun oluşlarıdır.

Buraya kadar anlatılanlar sendikaların, çalışma hayatında görülen cinsiyetçiliği yeniden üreten önemli aygıtlardan birisi olabileceğini göstermektedir. Belki de bunun en açık göstergelerinden birisi, kadınların ücretli 'iş' için uygunluğunu ve aslında



piyasadaki- işyerindeki konumunu belirleyen bakım sorumluluğunun kime ait olduğuna ilişkin, sendikalara hakim olan anlayıştır. Bunun için sendikaların temel belgelerinden olan toplu sözleşmelerde sınırlı da olsa ele alınan konuya ilişkin düzenlemelere bakmak yeterlidir.

Genel olarak toplu sözleşmelere bakıldığında sendikalarda, bakım ile ilgili iki eğilimin olduğu görülebilmektedir. Birincisi, bakım konusunun yalnızca, çocuk bakımı ile sınırlanmış olmasıdır. Diğeri ise, toplumda egemen olan “çocuk bakım sorumluluğu kadına aittir” anlayışının, toplu sözleşmelerde çocuk bakımına ilişkin düzenlemelerin merkezi düşüncesini oluşturmuş olmasıdır.

Çocuk bakımına ilişkin en yaygın uygulama olan kreş uygulaması toplu sözleşmelerde, kanunlarla da belirlendiği gibi sadece kadın işçilerin sayısı göz önünde bulundurularak düzenlenmektedir. Genel olarak sendikaların bunu değiştirmeye dönük bir iradesinin ve anlayışının olmadığı açıklıkla görülebilmektedir. Yukarıda andığımız araştırma kapsamında kadın istihdamının görece yoğun olduğu sektörlerde örgütlü işçi sendikalarının merkez yöneticilerinin “işyerlerinde kreş uygulamasının çok sınırlı olmasının” nedenlerine verdikleri cevaplar bu iddiamızı destekler niteliktedir. Erkek yöneticilere göre bu durumun nedenleri; örgütlü oldukları işyerlerinde evli-çocuklu kadın sayısının düşük olması, zamanla işyerlerinde kadın sayısının azalması, belli sayıda kadın işçi çalıştıran işyerlerinde kreş kurulmasının yasal olarak işverenin yükümlülüğünde olması ve işyerlerindeki kadınların bunu talep etmemesidir.

Kadın örgütlerinin bakım konusunu toplumsal politikanın gündemine yerleştirme çabalarını ve kadın işçilerin taleplerini sahiplenmemiş olmaları, sendikaların, kadını “gerçek bir işçiden” çok “anne ve eş” olarak tanımlama eğiliminde olduklarına yönelik iddiayı desteklemektedir.

Sendika İşinin Cinsiyeti

Kadınların sendika içi örgütlenmelerinin ve sendikal faaliyetlere aktif katılmalarının zayıf olması, sendikal güç yapılarında ya çok sınırlı ya da hiç temsil edilmemeleri, birçok alanı kesen nedenlerle açıklanabilir. Özellikle “sendika işi”nin mevcut sendikal zihniyet ve geleneklerde tanımlanma biçimi ve bu işe atfedilen özelliklerin, kadınları sendikalardan uzaklaşmalarında ve dışlanmalarında

da önemli bir paya sahip olduğu söylenebilir.

Piyasadaki “iş” kavramı gibi “sendika işi” de cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak ele alındığı görülür. Ancak konu katılım, örgütlenme ve yönetime ilişkin pratik sorunlara geldiğinde, kadınların sendika işi dışında gereğinden fazla yükümlülük ve sorumluluklarının olduğu, sendika işinin “doğası gereği” kadınlara uygun olmadığı sonucuna götüreceği ve algısını yaratacak özellikler ön plana çıkartılır. Erkek yöneticiler için ise durum böyle tanımlanmaz. Çünkü erkek yöneticilerin dezavantajları “ev-içi”ni tercih eden/ettirilen kadın tarafından ortadan kaldırılmakta, evdeki ihtiyaç ve sorumlulukların kadına yüklenmesiyle erkek, sendika işini “yapabilir” konuma gelmektedir.

Toplumsal zihindeki algı, kadının “içerde” olması gereken bir kişi, korunması/kapatılması gereken bir nesne olarak tezahür etmektedir. Dolayısıyla “dışarı” erkeklerin dünyasıdır. Aynı zihinsel algı “sendika işi”ni de fazlasıyla “dışarıya ait” bir iş olarak görmektedir. Dolayısıyla toplumdaki erkek egemen kültür, sendikalarda sendika işinin bir kadın işi olmadığı algısını üretmektedir.

Sendikalarda hüküm süren erkek egemen kültürün açık yansımaları, süregelen sendikal mücadelenin niteliğinde aranabilir kanısındayız. Sendikal mücadele öteden beri işçi ailesinin varlığını sürdürmesi için toplumsal yapıda aile reisi konumundaki erkeğin dışarıda çalışarak eve ekmek getirdiği “geçim stratejisi” üzerinden kurgulanmıştır. Başka bir deyişle, toplumsal alanda gerçekleşen cinsiyetçi işbölümü sendikal hareket tarafından değişmez bir veri olarak kabul edilmiştir. Bu algıya göre evin dışında kurulan ve “değerli” olan bütün üretim ilişkileri, erkekler üzerinden yürütülmektedir. Dolayısıyla, hak arama, dayanışma, işçilerin temsili ve yönetimi gibi işçileri birlik haline getiren örgütlenmeler olarak sendikalardaki “iş” de erkek işi olmaktadır. Üstelik hak arama sürecindeki kavga, direniş, mücadele gibi kavramlardaki eril vurgu, bir nevi yiğitlik, mertlik, cesaret, kahramanlık ve militanlık söylemleri ile yoğrularak cinsiyet algısıyla iyice erkekleştirilmektedir. Kadın (eş, anne, kızkardeş vb.), işçileşmiş erkeğin sadece tamamlayıcısı ve destekleyicisidir. Sonuçta erkek egemen söylem ve cinsiyetçi düşünce kalıpları, sendikal mücadeleye cinsiyetçi-ideolojik bir içerik kazandırmaktadır. Ailede kadın-erkek arasında



görülen eşitsiz güç dağılımında olduğu gibi, sendika içindeki mevcut zihniyet ve gelenekler de kadını sadece “yardımcı” konumuna indirgemekte ve sendika işinin bir erkek işi olduğu algısını yeniden üretmektedir (5).

Çoğu zaman sendika işinin erkeklerle özdeşleştirilmiş özelliklerle tarif edilmesi de bu algıyı derinleştirmektedir. Örneğin “sendikacılıkta mesai yok”, “cabbar olacaksın”, “kavga edeceksin”, “masaya yumruğunu vuracaksın”, “erkeklerle iç içe olacaksın”, “gerektiğinde hafta sonları şehir dışına çıkacaksın”, “uzun toplantı saatlerine katılmak zorundasın”, “gece saat 03:00’te bir sorun oldu, bir kadını nasıl arayacağız?”, “7/24 telefonum açıktır” ifadeleri, sendikacılığın içeride olması beklenen ve muhafaza edilen kadınlara uygun olmadığı inancını güçlendirmektedir.

“Bir sendika yöneticisi veya lideri toplu görüşme masasına ne kadar şiddetle vurursa o kadar iyi yöneticidir” algısı, sendikacılar arasında çok bilinen ve tekrarlanan bir kalıp yargı durumundadır (7). Esasen bu kalıp yargıda geçen “masaya şiddetle vurmak” cümlesindeki eril anlam, bu işi ancak erkek yapabilir algısının yansıması olarak okunabilir. Sendikacılar arasında sıkça rastlanan ve sendika işi tanımlanırken kullanılan “cabbar olmak”, “kavga etmek” vb. erkeklere atfedilen özelliklerin bir yöneticinin vasıfları olarak öne sürülmesi, “erkekliliğin” ve iktidarının, sendikacılık alanı üzerinde bir hegemonya kurduğunu da göstermesi bakımından önemlidir.

Yapılan araştırma ve gözlemler, sendika işine atfedilen özellikler ile kadınların aile rol ve sorumluluklarının uzlaşmasının oldukça zor olduğuna yönelik bir algının da olduğunu gösteriyor. Çünkü sendika işinin ritmi ve zamanlaması ile aile sorumluluklarının ritmi ve zamanlaması asla uyumlu değildir. Bilindiği gibi kadınların sendika yöneticiliği veya sendikanın diğer faaliyetlerine katılma yönünde tercihte bulunmaları, diğer sorumluluklarını kendiliğinden ortadan kaldırmamaktadır. Bu durumda aktif kadından ev-iş-sendika arasında görülen ritim ve zamanlama çatışmalarını/uyumsuzluğunu kendisinin gidermesi ve sendika işine uyum sağlaması beklenmektedir. Örneğin şube yönetiminde görev alan kadınlar başkanlık düzeyinde değil ise, amatör olarak görev yapmaktadırlar. Şube yönetiminde profesyonel olanların genel-

likle erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Özellikle disiplin ve denetim kurullarında yer verilen sendikalı kadınların amatör olarak değerlendirilmeleri ve sendikal faaliyetler için alınan izinlerin cinsiyete göre farklılaştırılmaması sorunlara neden olmakta, diğer işçiler gibi çalışma sürelerinde işyerinde olmalarını gerektirmektedir. Böylece yönetici bile olsa kadınlar ev-iş ve sendikadaki işlerin yükünü çekmek durumunda kalmaktadır. Mekânla birlikte zaman da kadınlar için önemli bir sorun olarak belirmektedir. Yönetimde yer alan, ev ve işyerindeki yoğun tempo ile sendika yöneticiliğini aynı anda gerçekleştirmek zorunda bırakılan kadın, her biri tüketici olma özelliğine sahip olan bu işleri arasında bir tercih yapmak zorunda kalır. Esasen kadınların tercihinin hangi yönde olacağına ilişkin bu tarz bir çatışma karşısında kadınların ve erkeklerin, kadının “evin içi”ni tercih etmesinin “doğal” olduğunu bazen üstü örtük bazen de açık bir şekilde kabul ettikleri görülür. Kadın, sendika işi veya ücretli işi karşısında “doğal” olarak ev ve aile sorumluluklarını tercih ettiğinde, toplumdaki ve sendikadaki kadın sorunu da çözülmüş sayılır.

Kadın için sendikal faaliyetlere katılma olanağı ve sendika işini yapıp yapamayacağı, eşin desteği, bekâr olması veya ev içi sorumluluklarının eş-aile ile paylaşılması ve bu konuda belli bir uzlaşma sağlanması halinde mümkün olabilmektedir. Araştırmalar, sendika üyeliği ve daha fazla zaman alması beklenen sendikal faaliyetlere aktif olarak katılmada eş, baba ve aile desteğinin önemli olduğunu göstermiştir. Bu desteği alamayan kadınların sendikal faaliyetlere katılması çok zordur. Kadının sendikal faaliyete katılması evin ve çocukların ihmal ve hatta hafifmeşreplik olarak değerlendirilebilir. Koca doğrudan müdahale etmeden, ev işlerini ve çocuk bakımını paylaşmayarak da kadının sendikal faaliyetini engelleyebilir. Bu durum kadının özgüveninin azalmasına, sendikal faaliyete katılım açısından kendisini yetersiz bulmasına neden olur (8). Bu nedenle de sendikalarda aktif görevlerde bulunan kadınların, tıpkı emek piyasasında görülen durum gibi genellikle bekâr veya evli, fakat çocukları yetişkin olan kadınlardan oluşması bu durumun bir tezahürü olarak görülebilir.

Ancak, kadınların sendikacılık faaliyetlerinde yer alması ve yönetici olması için sadece sorumlulukların eş veya aile tarafından paylaşılıyor olması



yeterli değildir. Ayrıca eş veya ailenin buna izin vermesi gerekmektedir. Gerçekten de birçok erkek ile aynı yerde olmayı ve karşılıklı ilişkiyi gerektiren, toplum tarafından bir “erkek işi” olarak kabul edilen sendikal faaliyetler için eşin/ailenin iznini almak, diğer faktörler kadar belirleyici olabilmektedir.

Sendika İçi Erkek Egemen Ağlar

Kadınların sendika yönetimlerinde yer almamalarının nedenleri kolayca belirlenebilir. Ancak yıllarca sendika temsilciliği veya şube yöneticiliği yapmış, işyerinin örgütlenme faaliyetlerine katılmış, tüm zorluklara rağmen sendikal mücadelenin içinde yer almış olan bir çok kadın, şube yöneticiliği veya genel merkez yöneticiliğini düşünmemektedir. Sendikal hiyerarşinin alt basamaklarında yer alan kadınlar, üst düzey yöneticiliğe yükselme beklentisini ve talebini baskılama eğiliminde oldukları söylenebilir.

Sendika içinde kadınlar, yukarıda tarif ettiğimiz aile rol ve sorumlulukların yanı sıra sendika içindeki erkek egemenliğine dayanan iktidar ağlarının ve kültürünün hâkimiyetindeki mevcut koşullara uyum göstermek durumunda kalmaktadırlar. Kadınların temsilciliğe ve yöneticiliğe gelme aşamalarında erkeklerin işyerinde ve sendikal hiyerarşide kurmuş oldukları ağların yüksek derecede belirleyici olduğu gözlemlenmektedir. Ailedeki erkeklerin yanı sıra sendika içinde kurulu erkek ağının rızasını/onayını almaları, kadınların yönetici ve temsilci seçilmelerinin önemli şartlarından birisini oluşturmaktadır. Sendikada erkek egemen sosyal ağın desteğini alan kadın temsilciler ve yöneticiler, buldukları basamağa gelmekte önemli bir sıkıntı yaşamadıkları gözlenmektedir. Özellikle yöneticilerin seçilmesinin delegelik sistemine dayanması bu desteği daha da önemli hale getirmektedir. Ancak çoğunluğu erkeklerden oluşan delegelerin kadın yöneticileri destekleme eğiliminin zayıf olduğu da bilinmektedir.

Birçok araştırmanın gösterdiği gibi kadın yönetici ve temsilciler, örgütlenme aşamasında ön plana çıkan, aktif, işyerinde sevilen, kendi tabirleri ile haksızlığa gelemeyen, elde etmek istediği şeyler için mücadele eden sendikal deneyimi yüksek olan kadınlardan oluşmaktadır. İşyerinde diğer işçilerle iletişimi iyi olan bu kadınlar, arkadaşlarının teşviki,

ailenin ve erkek yöneticilerinin desteği ile temsilcilik ve yöneticilik görevlerine gelmektedirler. Ancak bu süreçte erkeklerle rekabet söz konusu olduğunda ve sendika hiyerarşisinin üst basamağına yükselme aşamalarında, işler kadınlar için sorunsuz gitmemektedir. Nitekim temsilcilik ve yöneticilik görevine gelme hikâyeleri incelendiğinde, kadınların sendika içinde, erkeklerle rekabet ederken çifte standarda⁴ maruz kaldıkları açıkça görülebilmektedir. “Yöneticiliğin veya sendikacılığın bir erkek işi olduğunu düşünen” erkek ağ tarafından, kadın temsilci ve yöneticinin bu işi yapıp yapamayacağı sınılanmaktadır. Erkek adaylara uygulanmayan bu yol, sendika içinde uygulanan çifte standart uygulamalarından birisidir.

Sendikacılık Mesleği

Türkiye’de sendikacılığın bir meslek olarak algılandığı çok sık dile getirilir.⁵ Genel merkez yönetiminin karar verme ve sendikanın mali kaynaklarını kullanma yetkilerini güçlendiren yasal düzenlemelerin ve geleneklerin olduğu bilinmektedir. Böyle bir sistem içinde üye sayısı yüksek olan büyük sendikalarda üst düzey sendika yöneticiliği, güç, siyasete yakın olmak, yüksek gelir ve prestij gibi önemli getirileri olan bir meslek durumuna gelmiştir. Bu durum seçim süreçlerinde, erkeklerden oluşan yönetici adayları ve grupları arasında, bütün düzeylerde oldukça sert, anti-demokratik, kuralsız ve yıkıcı bir rekabetin yaşanmasına neden olmaktadır. Sendika içi demokrasinin olmazsa olmazlarından olan yönetimde her düzeyden işçinin temsil edilmesi ilkesinin de ihlali anlamına gelen bu rekabet sahnesi, toplumda, işyerlerinde ve sendikalarda zayıf konumda olan kadınların güvenlerini kırmakta ve yönetimlerden uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle sendikalar içinde aktif olan sınırlı sayıdaki kadının, genel olarak şube yönetimlerinde amatör yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği ve delegelik gibi, sendikal politikaların oluşturulması ve uygulanmasında gücü ve yetkisi olmayan, ikincil ve sendikal hiyerarşinin alt basamaklarıyla yetinmek zorunda kaldığı gözlenmektedir. Çoğu zaman erkek egemen sendikalarda bu durum, kadınların gerçek bir tercihiymiş gibi sunulmaktadır. Bu yaklaşım, kadın temsilci ve yöneticilerin taleplerinin ve yaptıkları seçimlerin, bu seçimlerden önce gelen bir takım süreçler tara-



findan belirlendiğini görmezden gelir. Kadınların sendikal hiyerarşinin alt basamaklarında kümelenmesi durumu, J. Elster'in "kişilerin isteklerini gerçekleştirilebilecekleri olanaklara göre uyarılma" anlamına gelen "uyumsuz tercih" kavramı ile açıklanabilir (9). Başka bir ifadeyle; genel olarak dezavantajlı konumda bulunanlar, özel olarak ataerki toplumlarda yaşayan ve ayrımcılığa uğrayan kadınlar, talep ve davranışlarını, toplumsal konumları ve kendilerine biçilen toplumsal roller doğrultusunda, neyi elde edip edemeyeceklerine göre biçimlendirmektedirler. Böylece kadınlar sendikalarda da var olan eşitsiz durumun sabitleşmesine isteyerek veya istemeyerek katkıda bulunmaktadırlar (10).

Sonuç

Sendikal örgütler, toplu pazarlık, eğitim, örgütlenme gibi temel faaliyetlerini planlarken cinsiyetlendirme yolunu tercih etmedikleri görülmektedir. Bu yaklaşımın eşitlikçi bir yaklaşımı yansıttığı iddia edilemez. Tersine "nötr" veya "cinsiyetsizmiş" gibi sunulan anlayış, politika ve uygulamalar toplumdaki ve sendikalardaki kadınlar ve erkekler arasında görülen ekonomik ve toplumsal eşitsizliklerin resmen kabul edilmesini önleyen ve onları perdeleyen bir işlev görmektedir. Bu durumun tersine çevrilmesinde sendikal hareket içinde kadın gruplarının güçlendirilmesi, kadın sorunlarının görünürlüğüne sağlamalarına yönelik mücadelelerin ve örgütlenmelerin önemli olduğu söylenmelidir. Sendikaların da bu tür örgütlenme ve yapılanmaların önünü açması gerekmektedir. Ülke çapında örgütlü sendika ve konfederasyonlarda kadın komitelerinin, platformlarının yaygınlaştırılması, güçlendirilmesi ve etkin yapıya kavuşturulması toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yerleştirilmesine önemli katkılar sunabilir. Üstelik sendikaların kadın örgütlenmesine yönelik geliştirecekleri anlayış ve yapılanmalar, sadece kadın çalışanlar için değil temsil açısından görünmeyen diğer gruplar için de yol açıcı olacaktır. Sendika içi kadın örgütlenmeleri aktif ve etkin bir hale gelmedikçe kadın işçilerin, işyerlerinde ve sendikalarda uğradıkları ayrımcılığın ve sorunların sendikaların erkek yöneticileri tarafından farkına varılmasını, daha uzun bir zaman beklemeleri gerekebilir.

Dipnotlar

1. Bu makale büyük ölçüde Türkiye'de sendika-kadın ilişkisinde görülen sorun alanlarını belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırmanın sonuç ve gözlemlerinden yararlanılarak yazılmıştır. bkz. Urhan, B. "Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar", KADAV Yayınları, İstanbul, 2014.
2. "Sendikasıızlığın Cinsiyeti" başlığını Aziz Çelik'ten ödünç alıyorum. bkz. Çelik, A. "Sendikasıızlığın Halleri".
3. 2000 yılı sonrası Türkiye'de toplu çalışma haklarında yaşanan aşımın edenleri ve sonuçları için bkz. Çelik, A. "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasıız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz" İçinde: M.Koray, A.Çelik (Der). Himmət, Fıtrat, Piyasa, İletişim Yayınları, İstanbul, 2015:157-193.
4. Sendikalarda kadın yönetici ve temsilcilere yönelik çifte standart-haksız uygulamalar Türkiye'ye özgü değildir. bkz. Healy G, Lieberwitz R. "Women Union Leaders: Influences, Routes, Barriers end Enablements" Gender and Leadership in Unions, Ed. Gill Kirton, Geraldine Healy, Routledge, New York, 2013, s.98-102.
5. Ayrıntılı bilgi için bkz., Lordoğlu K. "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", Çalışma ve Toplum, 2004;1 (1): 81-96.

Kaynaklar

1. Bailey J. "Are Union Organising Methods Gendered?", <http://www.mngt.waikato.ac.nz/departments/Strategy%20and%20Human%20Resource%20Management/Airaanz/old/conferce/pdf/bailey.pdf> (12/7/2014).
2. Mies M. "Ataerki ve Birikim" Dipnot Yayınları, Ankara, 2012, s.104.
3. Acker J. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", Gender and Society 1990;4 (2): 139-158.
4. Çelik A. "Sendikasıızlığın Halleri", Birgün, 20 Şubat 2013. <http://azizcelik.org/2014/02/20/sendikasıızligin-halleri/> gazete yazısı (8/11/2014).
5. Sayılan F. "Kadın Emekçiler ve Sendikalar", Emek Tartışmaları 1, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, 2008, s.273. (263-285).
6. Özveri M. "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasıızlaştırma (1963-2009)" A.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 2013, s.19.
7. Demirdizen D., Lordoğlu K. "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi Bir İmkansızın Arayışı mı?" Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu V Bildiriler, Petrol İş Yayını, No: 118, İstanbul, 2013, ss. 223-241.
8. Toksöz G, Erdoğan S. "Sendikacı Kadın Kimliği", İmge, Ankara, 1998, s.50.
9. Elster J. "Ekşi Üzümler & Rasyonelitenin Altüst Edilmesi Üzerine Çalışmalar" Çev. Barış Cezar, Metis, İstanbul, 2008.
10. Buğra A. "Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri, Türkiye'de Kadın İstihdamı" İstanbul, 2010, s.9. http://www.spf.boun.edu.tr/content_files/proje_raporlari/AyseBugra_KadinIstihdami_TUBITAK.pdf (Erişim: 12/8/2014).●