

İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri

Ayşe Alican*
Songül Sallan Gül**

Özet: 21. yüzyılda artan küresel rekabet ve yeni liberalizmin egemenliği, sosyal ve ekonomik hakları sorgulatmaktadır. Küreselleşme ve postfordist üretim ilişkileri, kaynakların paylaşımında ve hakların kullanımında cinsiyetçi uygulamaları pekiştirmekte, emeğin görünürliğini azaltarak, sendikaları güçsüzleştirmekte ve kadınların sendikal kazanımlarında gerilemelere yol açmaktadır. Sendikalarda kadınların katılımını ve yönetsel temsilini daha da sınırlandırmaktadır. Memur sendikalarında, eğitim düzeyleri, liyakat, deneyim ve başarı düzeylerinin yüksekliğine karşın kadınlar, cinsiyetlerinden dolayı ilerleyememekte, aşılabilir cam tavanlarla karşılaşmaya devam etmektedirler. Bu çalışmada ilk olarak, kadınların insan ve kadın hakkı olarak çalışma ve örgütlenme hakları tarihsel süreçte ele alınmaktadır. Daha sonra, sendikalarda kadın katılımı, işçi sendikalarında kadınların konumu, eril sendikalardan karma sendikacılığa geçişte engeller ve kazanımlar tartışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgütlenme Hakkı, Eril Sendikacılık, Memur Sendikacılığı, Yönetici Kadınlar, Cam Tavan.

Glassceiling In Unions In the Context of Human Rights: Implications of A Field Research

Abstract: The hegemony of new liberalism and increased global competition in 21st century led to the questioning of social and economic rights. Globalization and post-Fordist production relations reinforce gender-based practices in the allocation of resources and the use of rights, disguise the visibility of labor and weaken labor unions and decrease the gains of women in unionization. Female participation in unions and their representation in managerial positions are further restricted. Simply due to their gender, women continue to face glass-ceiling in advancing in unions despite their adequate educational attainment, merit, experience and success. This study first reviews the development of the right to work and the right to organize as human and women rights in a historical perspective. Then, women participation and their position in unions, the problems faced and the gains achieved by women in transition from a masculine unionization to a mixed unionization are evaluated.

Key Words: The right to organize, masculine unionization, unions for public servants, female managers, glass ceiling.

* Araş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü.

** Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, SDÜ Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü

Giriş

Küreselleşmenin egemenliği, haklar alanında gerilimlerle varlığını sürdürmekte ve “kadın, emek ve dayanışma” üç başat alan olma özelliğini korumaktadır. Örgütlü kapitalizmin çözüldüğü ve emeğin görünürlüğünün kendisinin bir sorun olarak kabul edildiği günümüzde, sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılımında toplumsal cinsiyetin belirleyiciliği kadınların aleyhine işlemekte, pek çok alanda olduğu gibi kadınlar, erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Sorun “kadın sorunu” olmasının yanı sıra, aynı zamanda demokrasi, sosyal adalet ve ekonomik kalkınma sorunudur da. Çalışma yaşamındaki konumlarıyla ilişkili olarak, sendikalar çoğu kez iş alanlarının kadınsılaşmasını önlemek amacıyla kadınların örgütlenme haklarını desteklememişlerdir. Hatta kadınlar sendikalarda müttefik olmaktan çok, bir tehdit olarak algılanmış, sendikal sürece katılımları desteklenmemiş, çoğu kez engellerle karşılaşmışlardır. Bunda kadınların ev ve aile odaklı geleneksel cinsiyet rollerini yerine getirmelerine ilişkin egemen anlayış kadar, erkeklerin işini yapmakla kadınların “sosyal olarak cinsiyetsiz” olabilecekleri, yani çocuk doğurma ve ev bakımı gibi aile sorumluluklarını ve geleneksel rollerini ihmal edecekleri düşüncesi de etkin rol oynamıştır (Perrot, 2005:426-427).

İlk dönemlerde sendikalar, çalışma yaşamında eşitlik taleplerinde ücret eşitliğini hedef haline getirmek yerine, üyeliğin ön koşulu olarak görmüşlerdir. Çoğu kez cinsel işbölümü sendikaların politika ve pratikleriyle de kurumsallaşmıştır. Çalışma ve örgütlenme hakkı sınırlı tutulan kadınlar, eve ek gelir sağladıkları ve düşük ücretli işlerde çalıştıklarından dolayı işçi hareketinin asil ögesi olarak düşünülmemişlerdir. Tarihsel olarak sendikal hareket kendisini eril olarak tanımlamıştır (Berktaş, 2000; Scot, 2005). Ancak aynı zamanda 19. yüzyılda sesini yükselten kadın hareketi ve 20.yüzyılda değişen ekonomik koşullar, demokratik bir toplumun vazgeçilmez koşulu olarak cinsiyet eşitliğini sağlama hedefini gündeme taşımıştır. Kadın hareketi ve örgütlenme özgürlükleri, sosyal ve ekonomik hakların gelişimi bağlamında sosyal devlet anlayışı içinde ele alınmıştır. Türkiye’de ise Cumhuriyetin ilk yılları, 1960’lar ve 1980’li yıllar kırılma kavşaklarını oluşturmuştur. 1920 ve 1930’larda, Cumhuriyetin kurucu öğeleri arasında kabul edilen kadınların kamusal alanda yer almaları teşvik edilmiştir. Ancak, çalışma yaşamında örgütlenme özgürlüğü temel dayanaklarından biri olarak kabul görmemiş, sendikal örgütlenme hakkı ancak 1960’larda gerçekleşebilmiştir (Gülmez, 1996; Işıklı, 2003; Koç, 2003). Kadınların sendikalarda yöneticilik dâhil görünür olmaları ise, 1990’lı yıllara ve özellikle uluslararası yükümlülüklerle denk düşmektedir. Özellikle 2003 tarihli son İş Yasası çalışma ilişkilerinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağı hükmüyle, cinsiyet eşitliği ve örgütlenme özgürlüğünü yasal güvenceye almaktadır. Bu sadece istihdamda değil, tüm hakların eşitlik ilkesi üzerine kurulması gereğine vurgu yapmaktadır. Ancak “de facto” olarak

kadın-erkek eşitliğinin sağlanması sürecinde kadınların sendikaya katılımlarında ve yönetsel konumlara gelmelerinde halen ciddi engeller söz konusudur. Küreselleşme ve postfordist üretim ilişkileri de, kaynakların paylaşımında ve hakların kullanımında cinsiyetçi uygulamaları pekiştirmekte, emeğin görünürlüğünü azaltarak, sendikaları güçsüzleştirmektedir. Bu kadınların her ne kadar sendikal süreçlere katılımları sayısal olarak arttırsa da, yönetsel kazanımları görünmez kılınabilmekte, cam tavanlar¹ kadınlar için aşılamaz engel olarak kalmaya devam etmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak, kadınların insan ve kadın hakkı olarak çalışma ve örgütlenme hakları tarihsel süreçte ele alınmaktadır. Karşılaştıkları dirençler işçi sendikalarındaki sendikal kırılma noktaları bağlamında tartışılmakta ve memur sendikalarında kadınların yönetsel konumları ele alınmaktadır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet ve küreselleşmenin yeni sağ eksenli ekonomik politikalarının çalışma yaşamına ve örgütlenme sürecine etkileri sendikalarda kadının konumunu belirlemesi bağlamında tartışılmakta; sendikasızlaştırma, cinsiyetsizleştirme ve cam tavanlar sorunu memur sendikacılığı örneğinde değerlendirilmektedir. Son olarak, ülkemizde üç memur sendikasında (KESK, Kamu-Sen ve Memur-Sen) yönetici kadınlar üzerine yapılan bir alan araştırmasının özgün bulgu ve metaforları ışığında kadınların örgütlenme hakları ve cam tavan sorunu tartışılmaktadır.

Sendikal Mücadelede İnsan Hakları Olarak Örgütlenme Hakkının Gelişimi: Eril Sendikalardan Karma Sendikalara

Bütün uluslararası insan hakları belgelerinde “tüm insanların onur ve haklar bakımından eşit ve özgür doğdukları, herkesin insan haklarına ve temel özgürlüklere hiçbir ayırım gözetilmeksizin fırsat eşitliği çerçevesinde sahip olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kabul edilmezliği” ilkeleri yer almaktadır. Bu bağlamda kadınların çalışma ve örgütlenme hakları da en temel insan haklarıdır. Ancak tarihsel süreç içinde bakıldığında, hakların varlığıyla kullanımı arasında her zaman kadınlar aleyhine belirgin bir ayırım olduğu görülmektedir. Bu ayrışma ve ayrımcılıklar günümüzde de değişik alanlarda ve boyutlarda devam etmektedir.

Sendikalar çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumanın ve geliştirmenin temel araçlarından biridir. Sendikal hakla-

¹ “Glass ceiling” ya da Türkçe ifadeyle cam-şeffaf tavan kavramı ilk olarak 1986’da Wall Street Journal gazetesinde “corporate women” adlı köşe yazısında iki yazar tarafından kullanılmıştır. Kavram, kadınların ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen engelleri tanımlamak amacıyla ele alınmıştır (Gerni, 2001; Schwartz, 1992; Parker ve Fagenson, 1994) Cam tavanlar kavramı ile kadınların başarı ve liyakatlerine bakmaksızın ilerlemelerinin engellendiği, görünmeyen, şeffaf ve aynı zamanda da geçilemeyen engelleri tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, kadınların örgütsel hiyerarşinin üst kademelerine gelemedikleri, cinsiyetlerinden dolayı ilerleyemedikleri ve daha çok orta yönetim kademesinde kaldıkları gerçeğini vurgulamak için kullanılmıştır.

rın gelişiminde ise, sanayileşme, işçileşme ve sendikal mücadeleler belirleyici rol oynamıştır. İşçiler, 18. ve 19. yüzyıllarda, çalışmanın piyasa ilişkileriyle düzenlenmesinin gerektiği bir anlayışa karşı verilen bir mücadeleyle, çalışma olanaklarının düzeltilmesi, örgütlenme ve grev hakları konusunda yoğun taleplerde bulunmuşlardır (Hobsbawm, 2003). Sendikacılık hareketi de, bu çerçevede işçi yığınlarının haklarını topluca korumak amacıyla örgütlenmeye başlamaları ile ortaya çıkmış ve gelişmiştir (Kabaoğlu, 1996). Ancak toplumsal cinsiyet söz konusu olduğunda kadın işçilerin konuları farklı değerlendirilmiştir. 18. yüzyılda erkek sendikacıların büyük bölümü, kadınları uzun süre emek pazarının dışında tutarak işlerini ve ücretlerini korumaya çalışmışlardır. Kadınların ücretlerinin düşüklüğünü kabul eden eril sendikalar, özel alandaki ev içi rollerinden dolayı kadınların “ne iyi bir işçi, ne de iyi bir sendikacı” olamayacaklarını düşünerek sektörün dışında tutmaya çalışmışlardır (Bora, 2004: 503-531). Üretim sektörleri, özellikle ücretli emek piyasası kadınlara kapalı tutulmuş, işçinin kimliği, kamusal, siyasal hayatta olduğu gibi gündelik ve özel düzlemde de bir erkeklik modeline dayandırılmış, kadın sadece “evinin kadını ve anne” olarak görülmüştür. Kadının çalışmasına olan destek ise, koşullu ve sınıfsal nitelikli olarak verilmiştir. Kadınların, sanayileşme sürecine katılmasının temelinde işverenlerin emek maliyetlerinde tasarruf yapmaya karar vermeleri ve erkek işgücünün yerini dolduracak işgücüne ihtiyaç duymaları yatmaktadır. Kadın emeğinin ucuz emek olarak görülmesi ve kadının ev içi sorumluluklarıyla tanımlanması da, “doğal cinsel işbölümünün” bir sonucu olmuş, ancak kadınlar, çalışma yaşamının asli ve örgütlü hakkının özneli olarak kabul görmemişlerdir (Scott, 2005: 375–391; Ecevit, 1998; Özbay, 1998). Bu sürecin egemen ideolojisi olan liberal düşüncede, kamusal ve özel alan arasındaki ayrım, özel alan bireyin özgürlük alanı olarak varsayılırken, kamusal alan erkeğin yaşam alanı, yani bireyin haklarını, yaşamını ve mülkiyetini güvence altına almak için yasalar ve kurallar koyduğu alan olarak tanımlanmıştır. Uzun yıllar kadınlar sivil ve politik haklardan yoksun bırakılmışlar, kamusal alandan dolayısıyla “yurttaşlığın” tanımından dışlanarak sendikal örgütlülük sürecinin asli öğeleri olarak görülmemişlerdir. Dolayısıyla “yurttaş” ve “birey” soyutlamaları cinsiyet açısından nötr değil, tümüyle eril bir nitelik taşımıştır (Berktay, 2000:351). Ancak savaşlar ve gelişen kadın hakları, kadınların çalışma yaşamına kitlesel katılımlarına olanak tanımış, ekonomik ve örgütlenme haklarının önündeki engellerin aşılmasında önemli rol oynamıştır (Thebaut, 2005: 41).

Sendikal örgütlenme ve katılım hakları çoğu kez kadınlara kapalı tutulmuşsa da, bunun tek istisnası tekstil ve ev hizmetleri gibi “kadınsı iş alanları” olmuştur. Kadınlar, sendikal mücadelenin içerisinde yer almak için öncelikli olarak kendi birimlerini kurmuşlar ve örgütlü mücadelede varlıklarını kabul ettirmişlerdir (Sayılan, 2004). Kadınların, bu mücadeleleri ilk kez beyaz yakalılarla örgütlü olduğu sendikalar tarafından hayata geçirilmiş ve “Ev Hizmetçileri Sendi-

kası” kurulmuştur. Kadın işçiler önemli kazanımlar elde ederken, bu çabalar diğer sendikalarda kadın işçilere bakışı dönüştürmede öncülük etmiştir. Örneğin İngiltere’de 1874 yılında Emma Patterson tarafından kurulan “Kadınları Koruma ve Destekleme Birliği”, daha sonra “Ulusal Kadın İşçiler Birliğine” dönüşmüştür. Birlik, eşit işe eşit ücret, düşük ücretli mesleklerde ücretlerin düzenlenmesi, haftalık çalışma saatlerinin 48 saate indirilmesi, annelik yardımı, işçi kadınlar için kooperatif evleri istemleriyle yerel kampanyalar düzenleyerek, kadınların sendikal hareket içerisinde aktif olmalarını teşvik etmiştir. Benzer biçimde 1885 yılında Trade Union Congress (TUC) de, kadınlara “eşit ücret” ödenmesinin desteklenmesi yönünde karar alınmıştır (Perrot, 2005: 429-430; Eğitim Sen, 2006: 10-11). Yine “Ev Hizmetçileri Sendikası” da, 1897 yılında TUC’a katılmış ve karma sendika niteliği kazanmıştır. Böylece kadın sendikacılar kendi ayrı birimlerinin gücüne dayanarak sendika bürokrasisi ile ilişki kurmaya çalışmışlardır. Ancak karma sendikalar içerisinde kadınlar taleplerini kolaylıkla dile getirememiş ve tali rol oynamaya devam etmişlerdir. Kadınlara çoğunlukla politika oluşturucu görevler değil, idari görevler verilmiştir. Sendikal süreçlere aktif olarak katılan kadınlar ise, ya bekar ya da ev işlerini paylaşmaya istekli erkek sendika üyeleriyle evli kişilerden oluşmuştur (Shon, 2005:116-117).

20.Yüzyılda Örgütlenme Hakkı ve Memur Sendikacılığı: Sendikal Mücadelede Kadınlar

20. yüzyılda kadınların ekonomik ve örgütlenme haklarının gelişiminde savaşlar ve ekonomik krizler kadar, demokrasinin gelişimi ve örgütlenme özgürlüğünün yaygınlaşması da belirleyici olmuştur. I. Dünya Savaşında işgücüne duyulan ihtiyaç kadın işgücüyü ikame edilmeye çalışılmış, çok sayıda kadın istihdam olanağı bulmuştur. Sendikal haklar açısından da önemli kazanımlar elde edilmiştir. Örneğin 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) almış olduğu kararlar, işçi sınıfının çalışma ve sendika kurma hak ve özgürlüğüne yönelik hakların gelişiminde rol oynamıştır. Çocukların, kadınların ve gençlerin korunması kararları sendikalı oranının artışında da belirleyici olmuştur (Talas, 1995: 150-151). Ancak 1929 ekonomik buhranı ve artan işsizlik, kadınları yeniden düşük ücretlerle çalışmaya razı ederken, sendikalı kadın üye sayısında da ciddi düşüşlere yol açmıştır. 1930’larda ise, eşit ücret söylemi, erkek işçiler için yeniden bir koruma şekli olarak kabul görmüş ve kadınların sendikal kazanımlarında gerilemeler başlamıştır. Sendikal hareketin temel öğelerinden biri olan “eşit ücret” ilkesi, düşük ücretler karşılığında çalışan kadınların, ev geçindiren erkeklerin ücretlerini de düşüreceği ve işlerini kaybettireceği endişeleri nedeniyle kadınları sendikal sürecin dışına itmiştir. Bu anlayış II. Dünya Savaşı boyunca devam etmiş, 1960’ların sonuna kadar kadın olgusu sendikacılığın ana temaları arasında görülmemiştir.

1960'lerde yeniden güçlenmeye başlayan sendikacılık hareketine kadınların dâhil olması ise, 1960'ların sonuna kadar çok da olanaklı olmamıştır. 1968 yılında örgütlü mücadele içerisinde kadın katılımını arttırmak amacıyla, kadın işçilerin grevleriyle birlikte "eşit ücret" mücadelesi yeniden ivme kazanmıştır. Artan çalışan kadın sayısı ve uzun mücadeleler, dünyanın pek çok ülkesinde eşit ücret, doğum, çocuk bakımı, sosyal güvenlik hakkı gibi fırsat eşitliği politikaları yaygın uygulama alanı bulmaya başlamıştır. Kadın emeğine ilişkin standartları belirlemede dünyadaki kadın hareketine paralel olarak koruyucu yaklaşımlardan eşitlikçi yaklaşıma geçilmiştir. Kadın erkek eşitliğini vurgulayan, çalışma yaşamında bu eşitliği sağlamayı hedef alan standartlar belirlenmeye çalışılmıştır (Berktaş, 2000). Ancak hukuksal kazanımların başarısının uygulamada sınırlı kalması, 1970'li yıllardan itibaren kadın sorunları ve kadın haklarının gerçekleştirilmesi konularını kadın örgütlerinin ve sendikaların öncülüğünde yeniden tartışmaya açmıştır. Özellikle Amerika'da Emek Federasyonu Sanayi Örgütleri Birliği (AEF-SÖB), 1973'de kadınlar için eşit haklar düzenlemesini savunmaya başlamıştır.

1970'li yıllar, kadınların sosyal ve ekonomik haklarının ve örgütlenme özgürlüklerinin sağlanması yolunda sendikacılıkta önemli bir diğer gelişme sağlamıştır. Piyasa ekonomisi içinde hizmet sektöründe ağırlıklı yer işgal etmeye başlayan kadınlar, memur sendikacılığı hareketi içinde aktif olarak yer almışlardır. Bu süreçte, aile odaklı ve özel alan eksensel geleneksel bakışın görece olarak zayıflaması, çocukların kolektif sosyalleşmesi, gündüz bakım merkezlerinin ve anaokullarının açılması, emek tasarrufu sağlayan ev aletlerinin yaygınlığı ve en önemlisi de kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi kadının ücretli istihdama katılımının artmasında belirleyici rol oynamıştır (Lagrange, 2005:431-432).

1970'lerin petrol krizi ve izleyen yıllarda yaşanan siyasal ve ekonomik krizler ile artan işsizlik, tam istihdam ve sosyal güvenliğin refah devletçi yapısını sorgulatmaya başlamıştır. Yeni liberal ekonomik politikalar doğrultusunda devletin ekonomiden çekilmesi, istihdam yaratma ve işveren olma vasfının zaafa uğraması, kamu hizmet ve yönetim anlayışının piyasa lehine dönüştürülmesi, artan özelleştirmeler, esnek çalışma formlarının gündeme gelmesi ve sözleşmeli çalışmanın yaygınlaşması ise çalışma ilişkilerini dönüştürmüş ve memuriyet statüsünü zayıflatmıştır (Sallan Gül, 2007:199, 289-290). Memurlar sendikası işçilerin çok gerilerinde bir ücret ve yaşam standardına mahkûm edilmiştir. Memurlar aleyhine işleyen bu süreç memurların örgütlenme özgürlüğü konusundaki taleplerini ise güçlendirmiştir.

Aslında tarihsel olarak batıda memur sendikacılığı 19. yüzyılda gündeme gelmişse de, sendikal hakların elde edilmesi ve hukuksal düzenlemelere yansımaları oldukça geç tarihlere kalmıştır (Gülmez, 1998; Koç, 1997; Koray, 1994). Almanya'da memurların sendikal faaliyetleri 1840'lerde ilk defa ortaya çıkmış, bunu İsveç, Fransa ve İngiltere izlemiştir. İsveç'te memurların sendikalaşma ta-

lepleri 1920’de tartışılmaya başlamış ama 1977 yılında devlet memurlarını da kapsamına alan “Yönetime Katılma Yasası” kabul edilerek örgütlenme ve sözleşme hakkı güçlendirilmiştir (Erol, 1988). İngiltere’de devlet personelinin sendikalaşması 1906 yılında başlamış ve 1927 yılında çıkartılan “Sendikalar Kanunu” ile sendika hakkı diğer devlet memurlarına da tanınmış, ama hayata geçirilememiştir (Kalkandelen, 1968). Ülkemizde ise memur sendikacılığı 1961 Anayasasıyla tanınmış, ama kesintili bir seyir izlemiştir. 1980’lerin sonlarına doğru tartışmalar yeniden gündeme gelmişse de 2001 yılından itibaren memur sendikaları etkin olmaya başlamıştır.

Gerek dünyada ve gerekse ülkemizde memur sendikacılığı önemli kazanımlar elde etmişse de birçok ülkede kamu kesiminde sendikal haklar yasalarla kısıtlanmıştır. Bu durum geleneksel olarak kadın ağırlıklı olan kamu kesiminde kadınların örgütlenme olanaklarına büyük darbeler vurmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 30). Kamu kesiminde memur statüsünde istihdam edilen kadınların örgütlenme özgürlüklerinin önündeki bu engeller, bir yandan sendikacılığın önündeki engellerle örülüyken, diğer yandan ataerkinin oluşturduğu ekonomik ve toplumsal engellerle kadınların önündeki cam tavanları daha da aşılmaz kılmaktadır. Bu engellerin aşılması ise toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve pratikleri gerekli kılmaktadır. Bu konuda 1979’dan itibaren en etkin çalışan örgütlerin başında Birleşmiş Milletler gelmektedir. BM, 1979’da ‘Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ (CEDAW) ile “kadınların insan haklarının” özgünlüğü tanınmıştır. Kadın erkek eşitliğini olgusal olarak (de facto) sağlamak, eşitliğin yerleştirilmesini hızlandırmak, eşit yasal hakların kullanılabilmesine olanak verecek olan “fırsat eşitliği” politikalarının geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu anlamda CEDAW, kadın hakları ve çalışan kadınların örgütlenme haklarının arayışı olmuştur. Kadın haklarının anayasası olarak da tanımlanan CEDAW, kadınlara yönelik ayrımcılığın kapsamlı ve sistemli niteliğini ortaya koymakta, kadın erkek eşitsizliğinin bütünsel ve toplumsal nedenlerini dikkate almasından dolayı da, önceki insan hakları sözleşmelerinden daha ileri bir adım olarak kabul edilmektedir. Türkiye, CEDAW Sözleşmesine 1985 yılında taraf olmuş, 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. Benzer olarak, 1989’da bazı maddelerine çekince konularak onaylanan "Avrupa Sosyal Şartı" da kadın haklarının gelişiminde önemli kazanımlar sağlamıştır. Avrupa Sosyal Şartında sendikal haklar, devlete ve işverene karşı güvence altına alınmakta, kadınların önündeki engellerin kaldırılmasında ülkelere sorumluluklar yüklemektedir (Şenol, vd., 2004).

1980’lerden günümüze sendikal hareket, küresel rekabet ve yeni liberal piyasanın özgürlük ve örgütlenme(me) anlayışı nedeniyle önemli kayıplar vermişse de, ironik olarak kadın temsiline önemli artışlara da olanak sağlamıştır. Bugün beş kıtada ulusal düzeyde 194 sendika konfederasyonunun uluslararası örgütü olan ICFTU’da, 1986 yılında kadın üye oranı %30 iken, 1990’da oran %34

olmuştur. Daha çok kamu çalışanlarını ve beyaz yakalıları örgütleyen konfederasyonların kadın üye sayıları işçi sendikalarına göre daha yüksektir. 1990'da İzlanda'da bu oran %65, İsveç'de %58'dir. Ayrıca genel örgütlenme oranı yüksek olan sendikalarda da kadın üye oranı yüksektir. Bu oran, Belçika'da %40, Norveç'de %40'dır. Genel örgütlenme oranının düşük olduğu Türkiye'de ise, memurları ve beyaz yakalıları kapsamayan TÜRK-İŞ'in kadın üye oranı %9'dur (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 28-29). Bugün bu oran işçi sendikalarında %13 (Eğitim Sen, 2007), memur sendikalarında %33'dür (Eğitim Sen I.Kadın Kurultayı, 2005).

Türkiye'de Memurların Örgütlenme Hakkı ve Kadınların Sendikal Katılımı

Ülkemizde memurlara 1961 Anayasası'nın 46. maddesiyle örgütlenme hakkı tanınmış ve sendikalar kurulmuştur. Ancak, 12 Mart 1971 askeri darbesi sonucu memurların-kamu emekçilerinin sendikal örgütlenmesi yasaklanmış ve mevcut sendikalar kapatılmıştır (Gülmez, 1996; Koç, 1997; Ünsal, 1997; Işıklı, 2005). 1980 sonlarında ise, kamu emekçileri bir taraftan yaratmış olduğu derneklerle sendikal örgütlenme faaliyetlerini yürütürken, diğer taraftan da eylem ve güç birlikleri oluşturarak kendi ekonomik ve sosyal haklarına sahip çıkma temelinde eylemli bir sürece girmişlerdir. 1985 yılında bilim insanlarının kamu emekçilerinin sendikal örgütlenmelerinin ve sendika kurmalarının önünde Anayasal bir engel olmadığına ilişkin savları, memur sendikacılığının önünde yeni bir ışık açmıştır. Uluslararası Sözleşmelerin ve 1982 Anayasası'nın 90. maddesinin kamu emekçilerine sendikal örgütlenme hakkı tanıdığı yönünde yapılan yorumlar memur sendikacılığında açılımlar yaratmıştır. Kamu emekçileri 1987 yılından itibaren mesleki örgütlenmelerde sendikalaşmayı tartışmaya başlamışlar ve bunun için Sendika Yürütme Komisyonları (SYK) oluşturmuşlar ve sendika kurma hakkını elde etmişlerdir. 12 Eylül Anayasası'nın boşluklarından yararlanarak kurulan memur sendikalarının yasal dayanağa kavuşması ancak 25.06.2001 tarihli ve 4688 Sayılı Kanunla olmuştur. Bu kanunla memur sendikalarına tanınan başlıca hak bir tür karma danışma kurulu niteliği taşıyan "toplular görüşme" hakkından ibaret kalmıştır (Gülmez, 1996; Koç, 2003; Işıklı, 2003).

21. yüzyıla gelindiğinde ise, dünyada olduğu gibi ülkemizde de, küreselleşmenin ve yeni liberalizmin tırmanışı, gerek işçi ve gerekse memurların sendikal hak ve özgürlükleri üzerindeki tehdidi artırmaktadır. Emegın maliyetinin düşürülmesi süreçleri sendikasızlaştırma sürecine hız kazandırmakta, sendika karşıtı politikaların başarıya ulaşmasında demokratik hakların sorgulanması, hakların yarattığı taleplerin olumsuzlanması ve kısıtlanmalara gidilmesi emegın görünür-lüğünü ve gücünü olumsuz etkilemektedir (Munck, 2003; Işıklı, 2003; Koç, 2003; Akkaya, 2004; Yaraşır, 2004; Işıklı, 2005) Uygulanan politikaların top-

lumsal cinsiyet perspektifinden yoksunluğu ise kadınların hem çalışma yaşamına katılırken, hem de örgütlenirken sorunlarını karmaşıklaştırmaktadır.

Aslında çalışan kadınların sendikal tarihleri ülkemizde çelişkili bir gelişim göstermektedir. 1980'lerde askeri darbe sonrasında siyasal ve örgütlenme özgürlüklerinin kısıtlandığı apolitikleştirilmiş bir dönemde, kadın hakları konusu gündemde geniş yer işgal etmiştir (Sallan Gül ve Coşkun, 1998). Örgütlenme yasaklarının kalktığı dönemde ise, yeni liberal politikaların etkisiyle sendikalaşmaya olumsuz bakılmaya başlanmış (Koray, 1994; Koç, 1997; Işıklı, 2003), bu da sendikaları daha fazla kadını üye yapma çabasına yöneltmiştir. Yine bu dönemde gelişen uluslararası sendikal üst örgütlerin desteğiyle sendikalara kadın katılımı teşvik edilmiştir. Özellikle kadının kamusal alana katılımına ve örgütlü mücadeledeki rolüne vurgu yapan kadın hareketi, sendikal süreçlere hız kazandırmıştır. Bu süreç sendikalara kadın katılımını olumlu yönde geliştirmişse de, esas kadın katılımı memur sendikalarında olmuştur (Toksöz ve Erdoğan, 1998). Bu durum aynı zamanda ekonomik kalkınma ve küresel rekabet de kadın istihdamını artırmanın bir gereği olarak düşünülmüştür. Böylece çalışma yaşamında bir yanda, kadının ekonomik bağımsızlığı ve toplumsal statüsü desteklenmekte, daha fazla kadının piyasalara katılımı olumlanmaktadır. Ancak kadın emeğinin gerçekleri, yedek işgücü olarak görülmesi, piyasalarda ikincilleşmeleri, bilgi birikimi yeterli olduğu halde terfi ve atamalarda toplumsal cinsiyet kimliğinden dolayı yükselememeleri, kadınların karşılaştıkları temel sorun alanları olarak karşımıza çıkmaya devam etmektedir (Sallan Gül, 1991; Koray, 1992; Ecevit, 1998; Toksöz ve Erdoğan, 1998; Sallan Gül, Sayın ve Vural, 2006).

Benzer biçimde küreselleşmenin getirdiği esnek işgücü piyasaları rekabetçilik adına kadın işgücünün, korunma ve güvenliklerini tehdit etmekte, kısmi zamanlılık ve ev eksenli çalışma biçimlerini bir alternatif olarak sunma yanılığını geliştirmektedir. Kadınlar işgücü piyasasına girerken, işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı bir piyasada kendileri için önceden belirlenmiş işler arasından seçim yapmak durumunda kalmakta (Ecevit, 1998: 268), bu da sendikalaşmanın mümkün olduğu iş kollarında kadın katılımına sınırlı da olsa alan açmaktadır.

Sendikalı kadın oranları memur ve işçi sendikalarında karşılaştırıldığında memur kadınların daha avantajlı oldukları görülmektedir. 1990 sonrası dönemdeki memurları ve beyaz yakalılarını kapsamayan TÜRK-İŞ'de sendikalı kadın üye sayısı sadece %9 olmuştur. 1997 yılında ise kadın oranında önemli artış sağlanamamış ve yüzde 1'lik bir artışla %10 olabilmıştır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 69-70). Bugün Türkiye'de işçi sendikalarına kadın üyelik oranı %13 iken, üst yönetim kademelerinde tek bir kadın yönetici bile yoktur (Eğitim Sen, 2007). Oysa memur sendikacılığında durum biraz daha kadınlar lehine görünmektedir. Nitekim ülkemizde memur sendikalarının verileri incelendiğinde aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi kamu sektöründe çalışanların sendikalılık oranı memur statüsünde çalışanların yarısına ulaşmış durumdadır. Çalışma Bakan-

lığının verileri temelinde aşağıdaki tablo incelendiğinde son yıllarda sendikalaşma oranının yüzde elliye ulaştığı da görülmektedir. Ancak veriler cinsiyet temelinde ayrılmamaktadır. Tüm memur sendikalarında (KESK, Memur-Sen, Kamu Sen'e bağlı sendikalarda) örgütlü üye kadın oranı ise, tahmini olarak %22 civarındadır. KESK'te sendikalı kadın üye oranı da %37'lere ulaşmakta ve kadın üyelerin %14'ü yönetim kademelerinde yer almaktadır (KESK, 2004). Üst düzey yönetimlerde ise bu oran %1'lere düşmektedir. (KESK, 2004). Kamuda çalışan kadınlar yoğun olarak eğitim, genel idari hizmetler, sağlık hizmetlerinde çalışmaktadır.

**Çizelge 1. Yıllar İtibariyle Memur Sayıları ve Sendikalaşma Oranları
% (2004-2006)**

Yıllar	Toplam Memur Sayısı	Sendikalı Memur Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
2004	1.564.777	787.882	50.35
2005	1.584.490	747.617	47.18
2006	1.568.324.	779.399	49.70

Kaynak: Çalışma Bakanlığı İstatistikleri, 2006.

2007 yılında, Kamu Görevlileri Sendikalarının zorunlu organlarında görev alan yöneticilerin toplamı içindeki kadın oranı %8 iken, erkek oranı %92'dir. 11 hizmet kolunda² kadın oranı incelendiğinde ise Sendika Yönetim Kurulundaki oran %10, Denetim Kurulunda %6, Disiplin kurulunda ise %7'dir (Çalışma Bakanlığı İstatistikleri, 2007).

Pek çok araştırmaya göre (Çitçi, 1982; Öncü 1982; Toksöz ve Erdoğan 1998) kadınlar daha çok orta kademelere kadar yükselebilmekte, üst kademelerde oldukça sınırlı sayıda yer alabilmektedirler. Kadınların çalışma yaşamında kısa sayılabilecek bir süredir yönetici durumda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları, geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması ve üst yönetim ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılması cam tavanın oluşmasına neden olmaktadır (Zel, 2002: 40). Kadınlar kamuda önemli oranda yer almalarına karşın, yönetimde yeterli oranlarda temsil edilmemekte ve bu da örgütlü mücadelede kadınların temsiline yansımamaktadır. Kadınlar çoğunlukla kadınsı iş alanı ya da sendikal uğraş olarak bilinen alanlarda temsil olanağı bu-

² Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri; Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri; Yerel Yönetim Hizmetleri; Sağlık ve Sosyal Hizmetler; Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri; Kültür ve Sanat Hizmetleri; Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri; Ulaştırma Hizmetleri; Tarım ve Ormanlık Hizmetleri; Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri; Diyanet ve Vakıf Hizmetleri.

labilmektedir. Türkiye'deki memur sendikalarında kadınlar sayısal olarak daha çok sekreterlik konumlarında yer almaktadırlar. Sendikada yönetim, erkek yaşı ve değerlerinden oluşan pratiklerle örülmektedir. Sendikal mücadeleye katılım, kadınların omuzlarına üçüncü bir iş yükünü yüklemekte, kadın çalışanlar sendikal mücadelenin, yönetim düzeyinde yer almanın genelde erkek işi olduğu zihniyetiyle de mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar (Toksöz ve Erdoğan, 1998; Alican, 2007).

Memur Sendikalarında Cam Tavanlar: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri

Kadınların kamu kesiminde yönetsel konumlarına³ paralel olarak sendikalar da düşük temsil edildikleri gerçeği üç boyutlu bir cam tavanı karşımıza çıkarmaktadır. İlki, erkek yöneticilerin, ikincisi kadın yöneticilerin ve üçüncüsü de kadınların kendileri tarafından dile getirilen ve kabul edilen aşılamayan cinsiyetçi bakışı ve kadının içselleştirilmiş rolleridir. Bu engellerin büyük çoğunluğu cinsiyetçi bakışın, cinslere rağmen aşılamanı sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Çünkü iş yaşamında da kadına özel alanda-aile odaklı olarak bakılmakta, cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değer ve tutumlar desteklenmektedir. Kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin düzenleme ve politika söylemlerine karşın, özel alan sorumlulukları işte de, cinsiyetçi bir temelde, toplumsal bir ilke ve norm olarak kabul görmeye devam etmektedir.

Üye sayılarındaki görece artışa rağmen, kadınların sendikalardaki yönetsel temsillerinde halen cam tavanların varlığını koruduğu bir gerçektir. Sendikalarda kadınların çalışma yaşamı ile aile yaşamındaki rollerinin gereklerini yerine getirmeleri beklenirken, aşırı rol yüklemeleri ve rol çatışmaları Parsonsçı bir bakışla ele alınmaktadır. Kadınların aile ve iş/kariyer arasındaki gerilimi işlevsel çözümlerle aşmaları beklenmektedir. Sorumluluklar ve sorunlar, kadınların becerilerine ve süper kadın olmalarına bağlanmakta, ailesel sorumluluklar, işte ve evde geleneksel ya da modern çözümlerle kadınlar tarafından üretilmeleri istenmektedir. Günümüzde son yıllarda çok moda olan ifadeyle “çocukta yaparım, kariyer de” söylemi böylesi bir anlayışın ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da iş ve aile gerilimlerini göğüsleyemeyen ya da bu olanaklara sahip olamayan kadınların istihdamdan uzaklaşmalarına ya da kadınsı çalışma alanlarına yönelmelerine/yönlendirilmelerine neden olmakta, kadınların karşısına aşılması zor cam tavanları çıkarmaktadır. Aslında yasalarımızda çalışma yaşa-

³ 1938–1990 yılları arasında kadın kamu görevlilerinin toplam sayısında yaklaşık 26.5 kat artış olmuştur. Bu artış aynı dönemde erkekler için 6.3 kattır (Aklar, 1996). 1990 yılında kamu yönetiminde yönetim görevlerinde yer alan üst düzey yönetici kadın oranı %4.2 (Acuner ve Sallan, 1993:91) iken, 2002 yılında oran %7.2 olmuştur. Devlet Personel Başkanlığı verilerine göre 2002 yılında üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların %33.8'i şef kadrosunda, %15.2'si şube müdürü, %18.6'sı daire başkanı ve %7.2'si genel müdür statüsünde görev yapmaktadır. Aynı oranlar erkekler için sırasıyla %66.2, %84.7, %81.4 ve %92.7'dir (KSGM, 2003).

mında kadınların aleyhinde bir düzenleme bulunmamasına karşın, kadınların büyük çoğunluğu (yaklaşık olarak yüzde 75'i) işgücü piyasasına katılamamaktadır. Katılan kadınların ise görünürlüğü oldukça sınırlı düzeyde kalmakta, en görünen ve en ayrıcalıklı olanlar da kamu sektöründe memur statüsünde çalışan yönetici kadınlar olarak kabul edilmektedir. Ülkemizde eğitilmiş kadınların kamuya yoğun bir şekilde yönelmelerine ve kamuda uzun yıllardır yer almalarına karşın, yönetsel konumlarda temsilleri halen istenilen düzeylerde değildir. Kadınların yönetimde düşük temsillerinin temelinde yöneticilik görevinin kadınlara uygun görülmemesi ve kadınların da bu görevleri çok fazla talep etmemeleri ya da talep etmedikleri yargısı yatmaktadır. Özellikle yönetsel konumlara geldiğinde kadınların birincil rollerini yeterince yerine getiremeyecekleri endişesi, kadınların yönetsel konumlarda desteklenmeleriyle de sonuçlanmaktadır (Acuner ve Sallan Gül, 1993; Işıklı, 2002; Toksöz ve Erdoğan, 1998).

Memur sendikalarında çalışan yönetici kadınlar üzerine Alican'ın (2007) yaptığı çalışmada, kadınların sendikal sürece katılımlarında çalışma ve ev arasındaki denge sorununun kadınların yönetici konumları tercihinde belirleyici etkenler arasında öne çıktığı görülmüştür. Bu çalışmada Kamu Memur Sendikalarında (KESK, Kamu Sen, Memur Sen) çalışan 47 üst düzey kadın sendika yöneticisi ile 2006 yılında yapılan görüşmelere dayanarak konu incelenmiştir. Memur sendikalarında cam tavanların boyutları üzerine odaklanan Alican, kadın yöneticilerin ve memurların hemcinslerinden gelen engellemelerin cinsiyetçi boyutlarını incelemiş, eril sendikal bakış metaforlarıyla sorgulamıştır. Üç konfederasyona bağlı sendikaların 47 kadın şube başkanıyla⁴ yapılan görüşmeler ışığında yönetici kadınların sendikalara, sosyal ve ekonomik haklara ve yönetsel cam tavanlara bakışları Alican'ın (2007) çalışmasında kısaca şöyle özetlenebilir:

1. *Sendikacı Kadın Gözüyle Sendikaya/Eril Sendikaya ve Kadına Bakış*: Kadınların sendikal sürece katılımlarında belirleyici etken yakın çevreleri, özellikle babaları olmakta ve "Baba model sendikacılık" olgusu öne çıkmaktadır. Kadınlar açısından toplumsal bilinç düzeyinin gelişmesi ailenin eğitimine ve sosyal çevrelerine dayanmakta, sınıfsal temel ve eğitim belirleyici görünmektedir. 35 yaşındaki kadın görüşmeci sendikal mücadeleye katılımlarında yakın sosyal çevrelerinin, özellikle ailelerinin sendikal mücadele içinde yer almalarına olan etkisini şu şekilde ifade etmiştir:

⁴ Bu çalışmada kadın şube başkanları ile yapılan görüşmeler 15.01.2006 ile 23.10.2006 tarihlerini kapsamaktadır. Görüşülen sendikacı kadınların 27 tanesi KESK'e bağlı Sağlık Emekçileri Sendikası (SES), Büro Emekçileri Sendikası (BES), Eğitim-Sen ve Yapı Yol-Sen'de, 5 tanesi Kamu Sen'e bağlı Türk Emekli Sen'de, 15 tanesi Memur Sen'e bağlı Eğitim Bir-Sen, Sağlık-Sen ve Enerji Bir-Sen'de çalışmaktadır. Çalışma kapsamına üç konfederasyonun Türkiye'deki il ve ilçe şubeleri alınmıştır. Şube başkanlarının güncel bilgileri için bakınız http://www.kesk.org.tr/index.php?option=com_content&task=category§ionid=7&id=23&Itemid=83, <http://www.kamusen.org.tr/>, <http://www.memursen.org.tr/#>

“Ailem belli bir bilince sahipti, iyi yetiştirildik, hakkımıza sahip çıkma konusunda babamızın bize karşı olumlu etkileri oldu. Babam işçi emeklisi, çalışırken babam da sendikaya üyeydi, çocukluğum mücadelenin içerisinde geçti...”

Görüşülen kadınların sendikaya üyeliklerinin nedeni sorgulandığında, daha çok arkadaş çevrelerinin etkisinin, mücadeleci ruhlarının ve tek başlarına bir şeyleri değiştiremeyeceklerine olan inançlarının olduğu belirtilmiştir. Sendikal sürece katılım hikâyeleri bürokratik ve kurumsal ilişkilerden ve sendikal mücadelenin başarı öykülerinden ziyade, genellikle patronaj temelli arkadaşlıkların destek ve öncüllüğüne dayanmaktadır. Bu durumu 43 yaşındaki kadın görüşmeci şu şekilde anlatmıştır.

“Bir arkadaşım vardı, bir gün onunla tartışırken şey dedi “ya uzaktan böyle bir şeyleri eleştirmek değil, eğer çok yüreğin yiyorsa elini taşın altına koy!” demişti. Sonra düşündüm “evet yürek yiyorsa içine girmem lazım” dedim. Eğer bir şeylerin değişmesini istiyorsak özellikle mücademizin farklı platformlara taşınmasını istemiyorsak içinde olmamız gerektiğine inanıyorum...”

Bu açıklamaya daha çok “uygun görülmüş sendikacılık” veya “seçilmişlik” de diyebiliriz. Çünkü yönetici olan bu kadınlar, kendi taleplerinin ya da uzun mücadelelerin, seçilme süreç ve güçlüklerin dışında, çalışmış oldukları işyerlerindeki amirleri veya sendikalı olan arkadaşları sayesinde sendikacı olmaya ikna edilmiş kişilerdir. Benzer olarak, sendikal sürece katılımları da kadın kimliği ya da toplumsal cinsiyet algılarının bir sonucu değil, siyasal tercih ve arkadaşlık ilişkilerine dayalı olarak gelişmiştir.

Görüşmelerde kadınlar, sendikacılığı kitle mücadelesi ve haksızlıklara karşı örgütlü mücadele olarak tanımlamış, sendikalardaki güç kayıpları ve yeni liberal politikaların etkileri öncelikli konular olarak ifade edilmiştir. Siyasal ve sendikal bilinç düzeylerini yükseltmek, iş yaşamında haksızlıklara karşı birlikte mücadele etme düşüncesiyle sendikalılık süreçleri anlatılmıştır. Aslında Türkiye’de çalışma ve örgütlenme haklarının engellendiğini düşünen kadınlar, toplumdaki adaletsizliklerin bir yerden başlayıp çözüme kavuşturulması gerektiğine olan inançlarıyla, sendikal faaliyetlere katılmaktadırlar. Bu durumu 44 yaşındaki kadın görüşmeci şu şekilde ifade etmiştir:

“Haksızlıklara tek başınıza karşı çıkamayacağınız inancı, kamuda gördüğümüz gerçekler, son IMF Politikalarıyla dayatılan nedenler tabii bu durum yıllar önce de vardı hala da var. Bunlar acımasızca devam ettiriliyor. Sendikada bir şeyler yapabileme dürtüsü...”

İş yaşamında dezavantajlı konumda bulunan kadınların bilinç düzeyleri ve eğitim seviyeleri yükseldikçe haksızlıklarla mücadele etme düşüncelerinin de arttığı bilinmektedir. Görüşmelerde kadınlar, eğitimin kazandırmış olduğu niteliklerin kendilerine güven duygusunu arttırdığını da vurgulamışlardır. Sendikaların erkeksi bir yapı göstermesi ve toplum tarafından da bu şekilde algılanması,

kadınları çok fazla rahatsız etmiş görünmemekte ya da dile getirmeyi istememektedirler. Toplum tarafından kamusal alandan çoğu kez dışlanan, çalışma yaşamında ikincil konumları pekiştirilen kadınlar, kadınların temsil oranını çok da sorun etmemektedirler. Sendikada yönetici kadınların hemcinslerinin toplumdaki dezavantajlı konumları ve sendikal süreçlerdeki özgün sorunlarına olan duyarlılıkları, iş ilişkilerinden çok, özel alan odaklı düşünülmektedir. Yönetici kadınların hemcinsleri adına öne çıkardıkları konular, özel alandaki sorumluluklarına ilişkin kaygı ve beklentiler düzeyinde yoğunlaşmaktadır. Hem yönetici bir kadın olarak kendilerinin, hem de kadın çalışanların, aile ve çocukları konusundaki toplumsal beklentileri karşılayamaması verdiği kaygı, aile üyelerinden gelen suçlamalar ve ideal kadını oynamanın güçlükleri kadınlar tarafından sıklıkla dile getirilmiştir.

Aslında kadın yöneticiler, sendikada yöneticilik konumunu “eril/erkek-sileşmiş sendikacılık” kavramı dolaylı benimsenmiş görünmektedirler. Yönetimsel konumların cinsiyetsiz olduğunu ve kadınların da iyi yönetebileceğini ifade etseler de, yöneticiliği daha çok “mücadeleci, rasyonel karar verebilen, duygusal olmayan, ikna kabiliyeti güçlü” vb erkeksi özelliklerle tanımlamakta, erkek yönetici model ve beklentileriyle ön plana çıkmayı arzulamaktadırlar. Kadınlar, her ne kadar “insan paydası”na vurgu yapsalar da, yönetsel temsilde kadın olarak değil, “erkek gibi kadın” olarak görülmeyi istemektedirler. Onlara göre, zaten sendikalarda kadınlar, toplumsal cinsiyet duyarlı bir bakış ve duruşla değil, anti-feminist söylem ve eğilimlerle var olabilirler. Çünkü toplumdaki eşitsizliğin ortadan kalkmasında ve kadınlara dair ayrımcılıkların önlenmesinde, kadınların bilinç düzeyleri ve eğitimleri tek başına yeterli görülmemektedir. Toplumsal mekanizmalar ve değer yargılarının değişmesi gerektiğine yönelik serzenişleri dile getiren kadın yöneticiler, sendikal süreçlerde çok da sorgulayıcı görünmeseler de, bu durum daha çok öğrenilmiş çaresizliğin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Yönetici kadınlar, kadınların kazanımlarının (eğitim, özgüven, iş becerisi vb.) işgücü piyasasında kadınların ikincil konumunu değiştirmede yetersiz olduklarıdır. Geleneksel rol ve beklentilerin etki ve sorumluluklarından kurtulmak isteseler de, toplum tarafından bunun değişmediğini ve toplumsal cinsiyet kodlarının sürekli pekiştirildiğini görüşmelerde sıklıkla dile getirmişlerdir.

2. Sendikacı Kadına Toplumsal Dirençler: Ev ve işin uyumlulaştırılmaması ya da yaşanan gerilimler kadının kamusal alandaki sorumluluklarını kısıtlamakta ve yaşam alanını özel alanla sınırlandırmaktadır. İş gücü piyasasında fırsat eşitliği ilkesini kabul eden erkek eş, özel alanın sorumlulukları noktasında özveride bulunmayı istememekte ve çatışmalar yaşamaktadır. Bu da kadının işe olan bağlılığını ve işle ilgili sorumluluk alma isteğini olumsuz etkileyebilmektedir. Burada öne çıkan sorun, yasalardan veya uygulanan politikalarından kaynaklı dirençler değildir. Ailelerde çoğu kez erkek eş tarafından konulan ev sorumluluk-

ları ve rol bağlamı dirençlerdir. Kadınlar için evin sorumluluğunu tek başlarına üstlenmeleri, ev işlerini planlayan, düzenleyen ve yapanların kadınlar olması, kadınların adalet duygularını sarsmakta, çatışmaları daha yoğun yaşamalarına neden olmaktadır. Cinsiyetçi rol yüklemesi ile karşı karşıya kalan kadın, kamusal ve özel alanın tüm sorumluluklarını üzerinde taşımakta, aşırı rol yüklemesi karşısında ezilmektedir. Bu duyguyu 35 yaşındaki kadın görüşmeci şöyle ifade etmektedir:

“Erkek, her ne kadar aydın, demokrat olsa da, toplumdaki soyutlanmamak adına eşine çok destek olmuyor. Ben bunu kendi hayatımda acımasızca yaşadım. İlginçtir ikimiz birlikte çalışıyoruz, o yarım gün çalışıyor, ben tam gün, eve geliyorum yemek telaşını ben yaşıyorum, ev içi sorumlulukları ben alıyorum. Karşı cinse evde onun da sorumluluğu olduğu bilincini verme şansınız olmuyor. Ya da verdiğiniz zaman halk tarafından çok fazla yargılar söz konusu oluyor. Erkeklerde yargılanmamak adına, belki kendisine göre doğru olan şeylerden ödün vermek zorunda kalıyor çok acı bir şey ama böyle...”

Erkeklerin evle ilgili sorumluluk alma isteksizlikleri görüşmeciler tarafından erkeklerin alışkanlıkları ve toplumsal baskılarla açıklanmaktadır. Bu kadınların geleneksel rollerini içselleştirdiklerini ve/veya öğrenilmiş çaresizliğin bir sonucu olarak kanıksadıklarını göstermektedir. Aynı zamanda hakların önünde aşılamaayan kültürel engelleri ve cinsiyetçi toplumsal ilişkilere dayalı cinsiyet çepe-
rinin genişliğini yansıtmaktadır.

3. *Yönetici Parseli ve Sendikal Vaha:* Sendikada yöneticilik süreçlerinde toplantıların geç saatlere kadar sürmesi, sendikaların erkek egemen yapıları ve işçi sendikalarından gelen geleneksel olumsuz yargıların toplumun sendikaya bakışını olumsuz etkilemesi gibi faktörler kadınlar için olumsuzluklar taşımakta, iş ve ev arasındaki gerilimlere yol açabilmektedir. Ancak, kadınlar için aynı zamanda sendika, sunduğu olanaklar, statüler ve temsilde sayı bakımından sınırlı, ama bir o kadar değerli olma (vitrin görevini taşıma) anlamında bir vaha olarak görülmektedir. Kadın yöneticiler, yöneticiliğin bir sonucu olarak, sendikacılığı ve sendikada yönetici olmayı bir toplumsal statü kazanma aracı olarak da görmektedirler. Yöneticilik, kadının toplumsal konumunu güçlendirirken, yönetici parselinin avantajlarından da en iyi şekilde yararlanmalarına olanak sağlamaktadır. Aynı zamanda sendikalar açısından da, kadının yönetimde bulunuyor olması, sendikaya daha fazla üye kazandırmak olarak algılanmaktadır. Tepe yönetiminde “tek kadın” olma, örgütlenme içerisinde olmayan kadınların algılarını değiştirebilmektedir. Bu da aslında sendikalar açısından olumlu bir süreçtir. Özellikle memur sendikalarının toplu görüşmelere katılmada üye sayısının belirleyici olması, kadınların da sendikalarda temsillerine olanak sağlamaktadır. Sendikaların burada temel amacı cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından çok, üye sayısının artması görünmektedir.

Sonuç

Memurluk ülkemizde halen kadın çalışanlar için korunaklı ve güvenceli istihdam alanı olma özelliğini sürdürmektedir. Yöneticilik halen eril bir alan ve uğraş olarak görülmekte, kadınlar için cam tavanlar, onlara izin verildiği ölçüde aşılabilmektedir. Kadınların sosyal haklarının önemli bir parçası ve toplumsal mücadelenin bir aracı olan sendikalara katılımları ve yönetici olmaları, iş, ev ve sendikal sorumluluklar bağlamında kadına “üçlü görev” yüklemektedir. Sendikalarda yöneticilik, kadınlar için kamusal alanda diğer yönetsel temsil türlerine göre daha zor kabul edilmektedir. Çünkü kadınlar sadece kurum içindeki süreç ve dinamiklerle değil, sendikal eylemlere, protestolara ve toplantılara da katılmaları beklenen kişiler olarak, iş sorumlulukları ikiye katlanan çalışanlardır.

Sendikaya, yönetime gelen kadınlar için yönetici olma süreci erkek yöneticilerden daha farklı boyutlarla yaşanmaktadır. Ülkemizde sendikaların yönetici seçimlerinde aday gösterme esasını benimsemesi, kadınlar için avantaja dönüşmekte ya da kadınlar tarafından böyle algılanmaktadır. Toplumsal olarak kadın yöneticilerden sendikal mücadele için verdikleri çaba kadar, iyi anne ve eş olmanın yanı sıra, evi ihmal etmemeleri de beklenmektedir. Kadın yöneticiler bu durumu “erkeklerin şanslılığı” olarak görürken, kendi rollerini içselleştirdikleri ya da öğrenilmiş bir çaresizlik içinde kabul ettikleri de bir gerçektir. Karar verme mekanizmalarına, yönetime gelme açısından erkekler doğuştan sertifikalı olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2005). Kadınlar ise toplumsal değer yargılarını, aile içi sorumluluklarını, erkek dirençlerini, yani “cam tavanları” kırarak ya da kırılmasına izin verildiği noktada yönetim kademesine gelebilmektedirler. Sendikalı kadınların aile ilişkilerinde, üst düzey yönetici de olsalar, ev içi sorumlulukları yerine getirmeleri temel beklentidir. Çalışan kadın olmanın getirdiği “üçlü iş yükü”nü yaşayan kadınlar, geleneksel dayanışma ve yardım kanallarının yanı sıra ücretli emekten de yararlanarak ev ve kamusal sorumluluklarla baş etmeye çalışmaktadır. Erkeklerin iki katı emek vererek yöneticilik rollerini yerine getirdiklerini düşünen kadınlar, hemcinslerinden kendileri gibi mücadele etmelerini, her seferinde kendilerini yeniden kanıtlamalarını beklemektedirler. Teknolojinin gelişmesi, “fırsat eşitliği” ve “olumlu ayrımcılık” politikaları sendikada kadınların örgütlü temsil haklarına olanak tanısa da, bu yeterli görünmemektedir. Kadınlarda böyle bir bilinçlilik halinin olmaması, toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakışın yeterince gelişmemiş olması ya da anti-feminist söylemlerle kadının sendikada var olabileceğine olan inancın güçlülüğü ise, oldukça düşündürücüdür.

Sonuç olarak, çalışma ve örgütlenme hakkı yasal ve sendikal süreçlerde tanınan bir hak olmakla birlikte, kadınların sendikal katılımları ve yönetsel temsil düzeyleri yeterli değildir. Kadınlar, sendikal süreçlerde iş ve ev arasında sıkışmakta, özel alandaki değişmeyen konum ve beklentiler, iş ilişkilerine yansımak-

ta ve kadınlar yönetsel pozisyonları talep etmede isteksiz davranmaktadırlar. Günümüzde sendikalarda kadınlar her ne kadar önemli kazanımlar elde etmiş olsalar da, sendikal süreçlerin eril karakteri çok da değişebilmiş değildir. Hem sendikal süreçler, hem de sendikadaki yönetici kadınlar, kadınlara yönelik rol ve iş beklentilerindeki dirençlerde karşı koymaya devam etmektedirler. Bu aynı zamanda sendikalarda kadınlar arası dayanışma ilişkilerinin zayıflığının ve toplumsal cinsiyet duyarlılığının yeterince gelişmemişliğinin bir sonucu olarak, sendikaların baba model algısını sürdürmelerine de yol açmaktadır.

Kaynakça

- Acuner, S. - S. Sallan (1993), “Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt. 26, Sayı. 3.
- Akkaya, Y. (2004), “Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma”, *Çalışma ve Toplum*.
- Aklar, N. (1996), “Kamu Sektöründe Kadın”, *Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık*, Friedrich-Nauman Vakfı ve Liberal Düşünce Topluluğu Yayını, Ankara.
- Alican, A. (2007), *Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar*, (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Songül Sallan Gül, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.)
- Bayrak, S. - Y. Mohan (2001), “Erkek Yöneticilerin Çalışma Yaşamı ve Liderlik Davranışları Açısından Kadın Yöneticileri Algılama Tarzları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt. 34, Sayı. 2.
- Berktaş, F. (2000), “Kadınların İnsan Hakları: İnsan Hakları Hukukunda Yeni Bir Açılım”, *İnsan Hakları*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Bora, A. (2004), “Kamusal Alan Sahiden “Kamusal” Mı?”, *Kamusal Alan*, M. Özbek (Ed.), Hil Yayını, İstanbul.
- Çakır, S. (2005), “Olumlu Eylem ve Güçlendirme Politikaları: Süreç ve Uygulamalar”, *Eğitim Sen I. Kadın Kurultayı “Sorgulamak ve Değiştirmek İçin*, 2–3–4 Temmuz 2004, Eğitim Sen Yayınları, Ankara.
- Çitçi, O. (1982), “Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler”, *Türk Toplumunda Kadın*, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dizisi 1, Araştırma Eğitim, Ekin Yayınları, Nermin Abadan Unat (Der.), İstanbul.
- Ecevit, Y. (2005), “Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler”, *Eğitim Sen I. Kadın Kurultayı Sorgulamak ve Değiştirmek İçin*, Eğitim Sen Yayınları, Mart.
- Ecevit, Y. (1998), “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Türkiye İş Bankası İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- Eğitim Sen Yayınları (2006), *Yasalarda Kadın*, Eğitim Dizisi.
- Eğitim Sen (2007), www.egitimsen.org.tr/down/toplumsalcinsiyetegitimi.ppt, son erişim tarihi 20.11.2007

- Erol, A. ve S. Gürsoy (1988), *İsveç'te Sendikal Haklar*, Ankara.
- Friedman, M. (1998), *Kapitalizm ve Özgürlük*, D. Erberk ve N. Himmetoğlu (Çev.), Altın Kitaplar, İstanbul.
- Gerni, M. (2001), *Yönetimde Kadınlar*, İstanbul: Beta Basım.
- Gülmez, M. (2002), *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Gülmez, M. (1996), *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Gülmez, M. (1990), *Memurlar ve Sendikal Haklar*, İmge Kitapevi, Kasım.
- Hobsbawm, E. (2003), *Devrim Çağı 1789–1848*, Dost Kitapevi, Ankara, Haziran.
- Işıklı, A. (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Işıklı, A. (2003), *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Işıklı, A. (2002), *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri, Ankara.
- Kabasakal, H. (1998), "Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili", *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Türkiye İş Bankası İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Kabaoğlu, İ. Ö. (1997), *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesi*, Ankara.
- Kalkandelen, H. (1968), *Sendikalar ve ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık*, Şenyuva Matbaası, Ankara.
- Koç, Y. (2003), *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Koç, Y. (1997), *Sendikal Alanda Güncel Gelişmeler*, Ankara.
- Koray, M. (1994), *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, Tüses Yayınları.
- Moreno, L. (2006), "Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı", *Sosyal Politika Yazıları*, Ayşe Buğra ve Ç. Keyder (der), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Munck, R. (2003), *Emeğin Yeni Dünyası*, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Öncü, A. (1982), "Uzman Mesleklerde Türk Kadını", *Türk Toplumunda Kadın*, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dizisi 1, Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, Nermin Abadan-Unat (Der.) İstanbul.
- Özbay, F. (1998), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*, KSSGM ve İKGV Yayını, Ankara.
- Özen, Ş. (1989), "Türkiye'de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek- Dişil Kadın Varsayımının Geçerliliği", *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara.
- Parker, B. - Fagenson, E. (1994), "An Introductory Overview of Women in Corporate Management", *Women in Management*.
- Perrot, M. (2005), "Dışarıya Adım Atmak", *Kadınların Tarihi*, Cilt IV, (Çev. Ahmet Fethi), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

- Sallan, S. (1992), “Kamu Bürokrasisinde ve Mesleklerde Türk Kadını”, *Türk Demokrasi Vakfı Toplumda Kadınlar Konferanslar Dizisi*, 1992, Bülten, Türk Demokrasi Vakfı Yayını, Ankara.
- Sallan, Gül, S. - Z. A. Coşkun (1998), “1980’lerin Sivil Toplum Anlayışı ve Gönüllü Kadın Kuruluşları Üzerine Bir Çalışma”, *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı*, Ed. Oya Çitçi, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Enstitüsü Yayın No, 285, İnsan Hakları ve Araştırma Merkezi Yayın No: 16, s. 489–504, Ankara.
- Sallan, Gül, S. (2006), *Sosyal Devlet Bitti, Yaşasın Devlet!, Yeni Liberalizm ve Muhafazakarlık Kısacasında Refah Devleti*, Ankara, Ebabil Yayınları (2. Baskı).
- Sallan, Gül, S. - A. Sayın, D. Vural (2006), “The Importance of the Employment Policies in Poverty Reduction and its Reflections on Women’s Employment in Turkey”, *Transformation of Social Policy In Europe: Patterns, Issues and Challenges for the EU-25 and Candidate Countries*, 13th-15th April 2006, Ankara/Turkey, 13 April, Thursday, METU.
- Schwartz, F. N. (1992), *Breaking With Tradition: Women and Work*, The New Facts on Life, New York: Warner.
- Scott, J. W. (2005), “Kadın İşçi”, *Kadınların Tarihi*, Cilt IV, (Çev. Ahmet Fethi), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Şenol, N., C. İsat - A. Sayın (2004), *Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye*, Open Society Institute.
- Talas, C. (1990), *Toplumsal Politika*, İmge Kitapevi, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2002), *Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye*, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000), *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın- Erkek Eşitliği Politikaları*, Ankara.
- Thebaut, F. (2005), “Büyük Savaş ve Cinsel Bölünmenin Zaferi”, *Kadınların Tarihi*, Cilt:V, (Çev. A. Fethi), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Toksöz, G. ve S. Erdoğan (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Ünsal, E. (1997), *Sendika Yazıları*, Boyut Kitapları, İstanbul.
- Yaraşır, V. (2004), *Uluslar arası İşçi Hareketleri*, Akyüz Yayın Grubu, İstanbul.
- Zel, U. (2002), “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve “Kraliçe Arı Sendromu”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 2, Haziran.