
Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi*

Betül URHAN**

ÖZET

Sendikaların değişen sosyal, ekonomik ve siyasal koşullar karşısında yeniden güç kazanabilmesine ilişkin tartışmalarda, kadın işçilerin örgütlenmesi konusu giderek önem kazanmaktadır. Sendikaların hiyerarşik ve bürokratik yapılanmalarının, kadınların yeni örgütlenme deneyimlerini içermekten ve istihdam ilişkilerinin niteliğindeki değişmelere cevap vermekten uzak olduğu düşüncesi yaygınlaşmaktadır. Bazı gelişmelere rağmen, kadınların sendikalarda yeterince temsil edilmediği, talepler ve çıkarlar bağlamında dışlandıkları bilinmektedir. Bu sorunun önemli nedenlerinden birisi sendika demokrasilerinde temsil ve katılım konusunda görülen cinsiyet açığıdır. Makalede, kadınların sendikalardaki ikincil konumunu değiştirebilecek araçlardan birisi olan sendika içi kadın örgütlenmesi ile demokrasi modelleri arasındaki ilişki üzerinde durulacaktır. Ayrıca Türkiye’de sendika içinde kadın örgütlenmesinin mevcut durumu ve nitelikleri, 2014 yılında yapılan niteliksel araştırmanın sonuçlarına dayanarak analiz edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: *Sendika içi demokrasi, kadın, cinsiyet eşitliği stratejileri, cinsiyet demokrasisi.*

* Makale Geliş Tarihi: 22.10.2017, Makale Kabul Tarihi: 09.11.2017

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

ABSTRACT

Trade Union Democracy and Organising Women in Unions

The subject of organization of women workers gains importance in the debates over the re-strengthening period of trade unions in the face of changing social, economic and political conditions. The claim of the bureaucratic and hierarchic structures of trade unions are away from including new organisation experiences of women and changing employment relationships has been expanding. Despite of some improvements, it is known that women are not represented enough in trade unions and excluded in terms of demands and interests. One of the important reasons of this problem is the gender gap in trade unions in representation and participation issues. In this paper, the relationship between women organization within trade union and democracy models, which may be one of the means to change the secondary position of women in trade unions, is evaluated. Besides, current situation and characteristics of women organization within trade unions in Turkey is analysed based on the qualitative research outcomes of 2014.

Keywords: *Democracy in Trade Unions, Women, Gender Equality Strategies, Gender Democracy.*

GİRİŞ

Yeni liberal ekonomi, sosyal ve siyasal politikalar sendikaların son derece zorlu bir iklimde faaliyetlerini yürütmelerine neden olmaktadır. Bu iklim gelişmiş ülkelerin sendikal hareketin gücünü ve “sosyal model”in direklerinden biri olma statüsünü geriletmektedir. Türkiye gibi sendikal hareketin zaten böyle bir statüye ve güce erişemediği ülkelerde ise bir var olma mücadelesi içinde kalmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte, sendikaların etkinliklerini artırmaları, yeniden kazanmaları ve varlıklarını koruyabilmeleri için bu iklimin dönüşmesini bekleyemeyecekleri düşüncesi yaygın şekilde kabul görmektedir. Bu nedenle sendikaların mevcut yapı ve anlayışlarının makro düzeyde meydana gelen değişimlere yanıt verememesi sorgulanmaya başlanmış, bu sorun sendikaların yaşamış olduğu temsil ve meşruiyet krizinin açıklanmasında kullanılan argümanlar arasında ön plana çıkmaya başlamıştır. Sendikal hareketin de bu krizi aşmaya dönük çeşitli model ve stratejileri tartıştığı ve uygulamaya koyduğu görülmektedir (Bernaciak vd., 19 Eylül 2017).

Bu tartışmalar esnasında son otuz yıldır üye yoğunluğu düşen, geleneksel örgütlenme tabanı eriyen sendikaların kimin, hangi çıkarlarını, nasıl temsil ettiğine ilişkin sorular gündeme taşınmakta ve yeniden değerlendirilmektedir Hayman'a (2001, s.10) göre "*Sendikal eylem alanında, sınıf dayanışması hep eksik ve çelişkili bir proje olmuştur. Her kolektif eylemde çıkarların zorunlu olarak bir araya gelmesi çeşitli istemler ve özlemler arasında öncelikli olanların saptanmasını gerektirir. Emekçilerin sözcüsü konumundaki bir araç olarak sendikalar belli talepleri ve hoşnutsuzlukları süzgeçten geçirirken (veya belki de bastırırken) diğerlerini öne çıkarır.*" Sendikal "çıkartların" tanımı, genellikle sınıf içindeki güç dağılımını yansıtmaktadır. Çoğunlukla sınıfın genel çıkarları olarak sunulanlar, görece avantajlı durumdaki kesimlerin somut çıkarlarının temsilinden ibaret kalmaktadır. Tarihsel deneyimler, örgütlenme ve eylemin, güvenceli işkollarında görece vasıflı, beyaz erkek ve tam gün çalışan işçileri öne çıkardığını, ancak bu eğilimin zaman zaman kısmen aşılabildiğini göstermektedir (Hayman 2001, s.10-11). Gerçekte sendikaların seçmeci bir tutumla bazı işçi gruplarına ve bunların çıkarlarına yönelmesi, emek piyasasında ve işyerinde ikincil ve zayıf konumda bulunan kadınların çıkarlarının sendikalarda yetersiz temsil edilmesi, sınıfsal güç dağılımının erkeklerin lehine gerçekleşmesinin önemli bir nedenini oluşturmaktadır.

İstihdamı giderek aratan, üyelik oranları daha düşük olan kadınların özgül sorunlarının toplu pazarlık gündemlerinin içinde genellikle yer almaması feminist araştırmacıların ve kadın işçilerin dikkatini ve eleştirilerini sendikal yapılara yönlendirdi. Çünkü toplumsal cinsiyet ayrımının, biçim ve derece olarak epey farklı varyasyonları bulunmasına rağmen, erkeklerin neredeyse her zaman sendikal iktidarın en üst pozisyonlarında yer alıyor olmaları, kadınların ise sendika içi güç ve temsil yapılarında ya hiç ya da yetersiz temsil edilmeleri sadece piyasa dinamikleri ile açıklanabilecek bir durum değildi. Sendika-kadın arasında görülen sorunlu ilişkinin açıklanmasında, toplumsal ilişkilerin de önemli bir açıklayıcısı olan toplumsal cinsiyetin dâhil edilmesi gerekiyordu. Bu sendikaları basit bir şekilde "cinsiyetçi" olarak resmetmenin ötesine geçmek bakımından da önem taşıyordu.

Biz bu makalede, günümüzde kadınları dışlayan sendikal politika, gelenek ve söylemlerin tarihsel olarak ortaya çıkışını, son dönemde sendikal hareketin yeniden canlanması hususunda yapılan tartışmalarda öne çı-

kan sendika içi demokrasi ve sendikalarda görülen cinsiyet açığına inceleyeceğiz. Ayrıca Türkiye’de işçi sendikalarında mevcut kadın temsiline durumu değerlendirilecek ve büyük ölçüde 2014 yılında yapılan araştırmanın¹ sonuçlarına dayanarak da sendika kadın birimlerinin durumları incelenmeye çalışılacaktır.

1. Sendikalarda Erkek Egemen Kültürün Tarihsel Kökenleri

18.yüzyılda “emek” ile ilgili kavramsal inşaa, üretken emek kavramı aracılığı ile yapılmıştır. Bu kavramsallaştırma ile kapitalist üretim için ihtiyaç duyulan “emek”, anlamı itibarıyla “güç” gerektiren, mübadele konusu olan, nesneye değer katarak “zenginlik” üreten bir olguya işaret etmiştir (Meda, 2004, s. 66-69). Böylece kadının mübadele konusu olmayan karşılıksız emeği erkeklerle özdeşleştirilmiş olan “ücretli emeğin” karşısında ikincilleştirilmiş oldu. Bu soyutlama üzerinden kurgulanan toplumsal ilişkiler, kadını evde bakım işini üstlenmesi, erkeklerin ise dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlaması anlamına gelen cinsiyete dayalı işbölümünün sürekliliğini ve meşruluğunu sağladı. Esasen kadınlar da dışarıda ücretli işlerde çalışıyorlardı. Ancak bu dönemde kadının (bugün pek çok ülkede halen yaşadığı gibi) esas görevi, evinin kadını olarak eve, evdeki çocuklara ve evin yaşlılarına bakmaktı (Hartmann 2008, s.182). Bu iş bölümü kadının emek piyasasındaki konumunu ve yaptığı-yapabileceği işleri belirlemenin de zeminini oluşturdu.

¹ Nitel araştırma yönteminin benimsendiği söz konusu araştırma kapsamında 15 erkek ve 1 Kadın sendika merkez yöneticisi, 6 kadın amatör şube yöneticisi, 2 kadın şube başkanı, 7 kadın işyeri sendika temsilcisi, 2’si erkek olmak üzere 16 uzman, toplam 47 kişi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Araştırma kapsamında görüşülen sendika merkez yöneticilerinin üçü aynı zamanda TÜRK İŞ, DİSK ve HAK İŞ’in merkez yöneticileridir. Bütün sendikaların merkez yönetiminden bir kişi ile görüşülmüştür. Araştırma kapsamına dâhil edilen sendika ve konfederasyonlar TÜRK İŞ, DİSK, HAK İŞ, Türk Metal İş, Petrol İş, TÜMTİS, Deri İş, KOOP İŞ, Tek Gıda İş, Tarım İş, TEKSİF, Toleyis, Birleşik Metal İş, Genel İş, Dev Sağlık İş, Sosyal İş ve Öz Gıda İş’tir. Araştırma kapsamına alınan bu sendikalar kadın istihdamının görece yüksek olduğu işkollarında örgütlü sendikalardır. Ancak erkek ağırlıklı üye profiline sahip olmasına rağmen, kadın birimi mevcut olan veya tüzüğünde ve toplu iş sözleşmelerinde kadın üyelere yönelik bazı düzenlemelere yer veren sendikalar da dahil edilmiştir. Araştırmada veri toplamak üzere, derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelere ek olarak doküman incelemesine de yer verilmiştir. Sendikaların ulaşabilen tüzük, genel kurul çalışma raporu ve kararları, sendika başkanlarının çeşitli vesilelerle yaptıkları konuşmalar değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Ayrıca toplu sözleşme örnekleri incelenmiştir. Söz konusu araştırmanın geniş kapsamlı bulguları ve yorumlar için bkz. Urhan (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: KADAV.

Bilindiği gibi bazı sanayi kollarında fabrika sistemi, üretim sürecini basitleştirdi ve kadın emeğini kullanılabilir hale getirdi. Ancak bazı işkollarında yüksek vasıf gerektiren emek kullanımı devam etti. Fabrika üretimine geç giren sanayi kolları kadınlara kapalı kaldı. Sonrasında makinelerin üretim sürecinde yaygın bir şekilde kullanılmasına rağmen, bu kollardaki işler vasıf gerektiren işler olarak kabul edildi. (Ecevit, 1998, s.274-275). Böylece kadınlar, öteden beri ev içinde yapmış oldukları işlerde ve vasıf gerektirmeyen üretim dallarında, ikincil konumda istihdam alanı bulabildi. Bu süreçte kadın emeği belli işlerle özdeşleştirildi ve ucuz emek olarak tanımlandı. İlk sendikalar kadınlara kapalı, erkeklerle özdeşleştirilmiş sektörlerde ve erilleştirilmiş işyeri kültürünün hâkim olduğu işyerlerinde örgütlendi.

Sendikal hareket de toplumsal olarak kurgulanan cinsiyete dayalı işbölümünü benimsedi. Büyük ölçüde işçi ailesinin varlığını sürdürmesi için, aile reisi konumundaki erkeğin dışarıda çalışarak eve ekmek getirdiği “geçim stratejisi” üzerinden kurgulandı (Sayılan, 2008, 273-274). Böylece erkeğin ücretli çalışması norm, kadının çalışması ise normdan bir sapma olarak algılandı. Kadın emeğinin ucuz emek olarak tanımlanması ise 19. yüzyılda çeşitli yollarla resmileştirildi ve kurumsallaştırıldı. Kuşkusuz siyasal iktisatçıların teorileri ve işverenlerin açıkça cinsiyete göre ayrılan bir işgücü yaratmaya dönük tercihleri bunu sağlamakta önemli roller oynadılar. Ancak erkeklere ait sendikaların büyük bir kısmının politikaları da, üretici olarak kadın işçilerin düşük değerini doğru kabul etti ve bu “olguları” etkili bir biçimde doğallastırdı (Scott, 2005, s.382).

Erkeklerin bir örgütü olarak şekillenen sendikalar, kadınların emek piyasasına ücretli olarak katılımına ve sendika üyeliklerine daha baştan itibaren direndi ve karşı koydu. Kadın işçiler güvenilir müttefikler olarak değil “*ücretleri düşüren rakipler*” olarak görüldü. Örneğin Amerikalı matbaacılar 1860’larda kadın rakiplerin çalıştırılmasını, ücretleri düşürmenin ve böylece her iki cinsi bugünkü kölelik düzeyine indirmek için “kadını uygun alanından” kandırıp çıkartan “kapitalistlerin son dalaveresi” olduğuna inandı (Scott, 2005, s.382). Bu ifadenin iki varsayıma dayandığı görülüyordu. Bunlardan birincisi ücretli çalışmanın gerçek aktörünün erkek olduğu varsayımıydı. Kuşkusuz kadınların kitlesel olarak emek piyasasına ücretli olarak dâhil olmalarının en önemli nedeni işverenlerin

emek maliyetlerinde tasarruf yapmaya karar vermiş olmaları ile ilgiliydi (s.382). Bu nedenle erkek sendikacıların büyük bir bölümü işverenlerin bu stratejisine karşılık olarak işçi kadınlarla ittifak yapmak yerine, onları sektörün ve uzun vadede emek pazarının dışında tutarak işlerini ve ücretlerini korumaya çalıştı. “Çünkü on dokuzuncu yüzyıl işçisinin kimliği, kamusal, siyasal düzlemde ve özel düzlemde bir erkeklik modeline dayanmaktaydı. Daha da önemlisi sendikal hareket kendisini büyük ölçüde erkek görüyordu” (Perrot, 2005, s.426).

Bu durumda ifadedeki ikinci varsayım tutarlı gibi görünmekteydi. İşverenlerin erkek ücretlerini düşürmenin de bir stratejisi olarak kandırıp çıkarttığı, ancak kendilerine daha uygun bir alan olan “eve”, onları geri göndermek gerekirdi. Nitekim 1879’da İşçilerin Marsilya Kongresi’nin Fransız delegeleri, birkaç istisna hariç *ev kadını*ni öven bir tutumu benimsediler. Bir kadının doğru yerinin atölyede ya da fabrikada değil, evde, ailenin içinde olduğuna inandılar. 1877’de ise Henry Broadhurst İngiliz Sendikalar Kongresinde “*karıların geçim parası için dünyanın büyük ve güçlü erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine evdeki uygun yerlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden geleni yapmalarının erkek ve koca olarak sendika üyelerinin görevi olduğunu*” anlatacaktı (Scott, 2005, s.391). Kadınların evdeki uygun yerlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için öne sürülecek talep ise “aile ücreti”di. Nitekim “aile ücreti” talebi siyasal iktisadın “***bir erkeğin bütün ailesini rahatça geçindirecek kadar olmalıdır***” şeklindeki saptamasını uygulamaya geçirilmesini istemek anlamına geliyordu. Bu nedenle de aile ücreti talebi 19.yüzyılda sendikal siyasetin merkezi haline geldi (Scott, 2005, s.385,392). Fakat bu yüzyılda sanayi şehirlerinde ailelerin sadece evin erkeğinin elde ettiği ücret geliri ile geçinmesi imkânsızdı. Bu durum kadınların “ikincil”, “tamamlayıcı” bir gelir olarak emek piyasasına katılmalarını zorunlu kılıyordu (Yıldırım, 2013, s.89). Bu nedenle aile ücreti hiçbir zaman tam olarak uygulanmadı ve evli kadınlar iş aramaya devam etti. Buna rağmen “çalışmayan karı” işçi sınıfı saygınlığının ideali haline geldi (Scott, 2005, s.392).

Bu dönemde kadınların ücretli çalışması yalnızca ücretleri düşüren ve erkekleri ucuz emek karşısında zor duruma sokan bir rekabet unsuru olarak görülmedi. Evinin kadını olarak eve, çocuklara, evdeki hasta ve yaşlılara bakmakla “görevli” bir konumda olan kadının evin dışına çıkması,

hem toplumun aile kalıplarını hem de geleneksel kadın-erkek ilişkisinin bozuyor olması nedeniyle erkekleri korkuttu. Çünkü “çalışan kadınlar tam da kendi kadınlarıydı ve “iki efendiye hizmet” edemezlerdi (Hartmann, 2008, s182) . Kadınlar erkeklerin işini yapmakla “sosyal olarak cinsiyetsiz” olabilirlerdi. Evin dışında para kazanmaya çok fazla zaman harcarsalardı kocalarını iğdiş edebilirlerdi (Scott, s.392). Kuşkusuz bu varsayımlar, bugün de kadın emeğinin evrensel denebilecek kimi özellikler kazanmasına neden olan sonuçlar yarattı.

Örneğin annelik ve evcimenlik kadınlıkla eşitlendi. Bu görevler kadınların emek pazarındaki konumunu ve ücretlerini açıklayan özel ve öncelikli kimlikler sayıldı. Çalıştırıldıkları işler, fiziksel yeteneklerine ve doğuştan üretkenlik düzeylerine uygun olduğu varsayılarak kadın işi olarak tanımlandı. Bu söylem kadınların bazı işlerde kümelenmesine, bazılarında dışlanmasına, her mesleki hiyerarşinin her zaman en dibine yerleştirmelerine, ücretlerin asgari geçim düzeyinin altında saptanmasına neden oldu. Bu sonuç, emek pazarında cinsiyete dayalı işbölümünü üretmenin mekanizmaları olarak günümüze kadar işlev gördü (Scott, s.382)

Sendikalar da politikaları ve uygulamaları yoluyla emek piyasasında görülen cinsiyete dayalı işbölümüm kurumsallaştırdılar. Kadınları sendika üyeliklerinden ve erkeklerin baskın olduğu, vasıf gerektiren işlerden dışladılar. Kadın işçiler, erkek meslektaşlarıyla aynı ücreti almaları durumunda sendika saflarına katılabilirler. Kadınlar için “eşit ücret” sendikaların hedefi olması gerekirken, kadınların üye olabilmelerinin ön koşulu haline getirdiler. Bu politika kadın işinin erkek işi kadar değerli olmadığını ve dolayısıyla hiçbir zaman eşit ücret verilemeyeceğini de varsaymaktaydı. Bu varsayım aynı zamanda, siyasal iktisadın kadın ücretleriyle ilgili teorisini örtük bir biçimde kabul etmekte ve erkekler ile kadınlar arasındaki ücret farkının “doğal” bir açıklaması olduğunu onaylamaktaydı (Scott, s. 391).

Birçok engellemeye ve yasaklamaya rağmen kadınlar, kendi sendikalarını kurdular, karma sendikaların grevlerinde ve yerel sendikalarında aktif oldular. Ancak kadınların sendika üyelikleri oldukça düşüktü. Daha çok kadın işi olarak tanımlanan tütün, tekstil, giyim gibi sektörlerde örgütlenebilirler (Scott, s.390). Kadınların pasifliğinden yakınan sendikalar, kadınlar arasında sorumluluğu geliştirmek için hiçbir şey yapmadılar. Kadınların çok azı sendika temsilcisi, delegesi veya yöneticisi olabildi.

Kadınların işgücününün üçte ikisinin oluşturduğu tütün ve kibrit gibi sektörlerde bile pek çok sendika görevlisi erkekti (Perrot, 2005, s.430).

Bu ilk tepkilerin ardından sendikalar kadın işgücü karşısında bir ikilemler yüzyüze olduklarını fark ettiler. Öncelikle erkek sendikalar kadın işgücünü ortadan kaldırmanın mümkün olmadığını anladılar. Ardından, kadınların sendikalardan dışlanmasının stratejik olarak çıkarlarına ters olacağını fark ettiler. Çünkü işverenler bu sefer sendikal güçten yoksun ve örgütsüz olan kadınları istediği şartlarda ve çok daha ucuza çalıştırıyordu (Briskin, 1999, s.546). Erkek işçi sınıfı ucuz bir işgücü olan kadını istemeyen bir rakip olmaktan çıkarıp, sermayeye karşı sadık bir müttefike dönüştürmekten başka çaresinin olmadığını geç de olsa kavradı. Kadınların sendikalara girişlerini reddetme ve onları üretim faaliyetinden dışlama yerine, kadınların sendikalara üye olması için çaba göstermeye başladılar. 1920'lere gelindiğinde sendikalar, Avrupa ve ABD, Avusturalya, kısmen de Asya'da milyonlarca kadın üyeye sahipti (Kollantia, 2000, S.155).

2. Sendika İçi Demokrasi ve Kadınların Temsili

Kuşkusuz izleri sürse de günümüzde kadınları üyelikten ve sendikal temsilden dışlamaya yönelik düşünceler açık bir şekilde ifade edilememektedir. Ancak toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerinin ve yukarıda ifade ettiğimiz ilk sendikalarda yaygın olan varsayımların sendikal yapı, kültür ve bilinci etkilemeye ve belirlemeye devam ettiğini söyleyebiliriz. (Ledwith 2012, 192) Etkinlik dereceleri farklı düzeylerde olsa da günümüzde gelişmiş ülke sendikalarının birçoğunda (çok sınırlı da olsa Türkiye'deki sendikalarda) kadın üyelere yönelik özel düzenlemeler yapılmıştır. Ancak kadınların sendikalarda temsili üzerine yapılan değerlendirmelerin birçoğunda, söz konusu düzenlemelerin sonuçlarının hayal kırıklığı yarattığı belirtilmiştir. Kadınların sendikalarda üyelik payları artmasına rağmen, ulusal düzeyden şubelere kadar hemen her düzeyde faaliyetlere katılım oranları genellikle üyelikleri ile orantılı değildir ve erkeklerden düşüktür (Bernaciak vd. 19 Eylül 2017, s.6). Örneğin ETUC, hazırladığı bir raporda, üyelerinin neredeyse %45'inin kadın olduğunu, bunun yaklaşık olarak 38 milyon kadın üyeye tekabül ettiğini, buna rağmen sendikaların karar verme organlarında ve konumlarında temsiliyet derecelerinin orantılı olmadığını, bu konudaki ilerlemelerin ise yavaş seyrettiğini belirtmiştir (ETUC, 4 Ekim 2017).

Kadınların sendika içindeki ikincilliğini ve temsil yetersizliğini açıklamada önemli bir faktör olan sendikal demokraside görülen cinsiyet açığı, günümüz tartışmalarının da önemli bir konusunu oluşturmaktadır.

2.1. Sendikal Demokrasilerde Cinsiyet Açığı

Sendika içi demokrasi; sendika üyelerinin seçim ve karar süreçlerinde oy verme, söz sahibi olma ve gerektiği zaman da yönetimi değiştirebilme gücü olarak ifade edilmektedir (Demirdizen, Lordoğlu, 2013, s.225). Bu tanımdan yola çıkıldığında sendika demokrasisi birbirine bağlı iki farklı alt sistemi içerdiği söylenebilir. Bunlardan biri üyelerin karar alma ve politika oluşturmaya katılmasını içeren katılımcı demokrasi, diğeri ise yönetici konumundaki liderlerin seçilmesini içeren temsili demokrasidir (Salamon, 1998, s.136). Sendikanın yönetimiyle ilgili süreç iki alt sistem içerisinde aktif ve pasif üyelerle sendika yönetimi ve görevlileri arasındaki etkileşimi içerir. Sendika içinde demokrasinin kurumsallaşması, ayrılma, katılma ve eylem özgürlüğünün her düzeyde sağlanmış olmasıyla yakından bağlantılıdır (Hayman, 2001: 14). Bu nedenle sendika içi demokrasi çoğu zaman sendika özgürlüğü ile aynı anlama gelecek şekilde kullanılır. Ancak sendika özgürlüğü ayrılma, katılma ve eylem özgürlüğünün yasal olarak güvence altına alınmasıyla ilgilidir ve dolayısıyla sadece sendika içi demokrasinin kurumsallaşmasının bir ön koşuludur. Yasal olarak da güvence altına alınmış bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün fiilen ve etkin bir şekilde hayata geçirilebilmesi, sosyo politik yönleri ağır basan sendika içi demokrasi ile mümkündür. Sendika demokrasisi tabanın katılımına ve etkinleşmesine olanak sağlayan yapıların ve kurumsallaşmanın oluşturulmasına bağlıdır. Bireyin sendikal programlardaki yeri ve önceliği nedir sorusu, sendika demokrasisinin temel sorununu ortaya koyması bakımından önemlidir (Hayman 2001, s.14).

Bilindiği gibi etkili ve yeterli bir bürokrasi sendikaların rasyonel ve etkili çalışabilmesi için gereklidir. Ancak etkin bir bürokratikleşme derecesinin aşılması örgüt içi demokrasiye zarar vermektedir. Bu sorunu sendikalar ve siyasi partiler açısından inceleyen Robert Michels'e göre yapısı şeklen demokratik olan sendikalar da dâhil tüm örgütler, zaman içinde demokratik amaçlardan saparak belirli bir grubun hâkimiyetine girme eğiliminde olur ve bürokratik bir yönetim tarzına yönelirler. Örgütler bürokratikleştikçe kitlelerin karar mekanizmalarına katılmaları zorlaşır. Sendika

fonksiyonlarının giderek karmaşılaşması bu fonksiyonları etkin bir şekilde yerine getirilmesi için güçlü bir liderin varlığına ihtiyaç duyulmasına neden olur. Michelse'e göre, diğer örgütler gibi sendika içi demokrasiyi azınlık egemenliğine dönüştüren ve seçilenlerin seçenler üzerinde egemenlik kurmasına neden olan örgütün kendisidir. Kitleler, organizasyon teknikleri konusundaki bilgilerinin azlığı, genel kayıtsızlıkları ve ilgisizlikleri nedeniyle demokratik örgütün yönetim ve genel kurullarına yeterince katılmazlar (Jakson 1996, s.50). Ehliyetsizliği ve kayıtsızlığı nedeniyle bürokratik karar mekanizmalarına katılmaktan aciz olan örgüt üyeleri, bu nedenle yöneticilerin iktidar üzerinde bir tekel kurmalarına göz yumarlar. Bu azınlık grubun pek çok sendikadaki erkek egemen niteliği ve kültürü, örgütü aynı zamanda cinsiyetçi bir yapıya dönüştürür.

Günümüzde, 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. Nitekim bugün birçok ülkede kadınlar, bu rollere sahip olsalar dahi, kendilerini lider olarak tanımlama olasılığı erkeklerden daha az olmaktadır. Kuşkusuz bugün sendikaların açıkça kadınları üyelikten ve temsil yapılarından dışladıklarını gösteren bir veri yoktur. Ancak sendikalar içindeki güçlü erkekler kadınları güç yapılarından dışlayarak hâkimiyetlerini sürdürmeye devam etmektedirler. Hatta kadın istihdam payı yüksek olan işyerlerini örgütleyen sendikalar-daki liderlik bile, eril kültür ve yapıların desteklediği erkekler tarafından domine edilmektedir (Ledwith 2012:19. Sendikalarda hüküm süren katı bürokrasi ve hiyerarşik yapılar, kadınları baskılayan ve dışlayan erkek egemen kontrol yapıları olarak varlığını sürdürmektedir. Erkek cinsiyet oligarşisinin sürekliliği ve dayanıklılığı, kadınların sendikal güce erişmek için sürekli bir mücadele içerisinde olmalarına, sendika yönetimlerinde cinsiyet açığının kapatılması yönündeki yapısal ilerlemelerin yavaş olmasına neden olmaktadır (Kirton Healy, 201, s.52).

Ancak günümüzde sendikaların yeniden canlanması bağlamında yapılan tartışmalarda katı bürokratik ve hiyerarşik yapılara karşı itirazların yükseldiği görülmektedir. Sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve demokrasininin sağlanması arayışlarında, **temsili ve katılımcı demokrasi modellerinin, cinsiyet eşitliği stratejilerinin** kadınların sendika içinde-

ki görünürlüklerini artırmaya, katı bürokratik ve hiyerarşik düzenin dönüştürülmesine olan etkileri tartışılmaktadır.

2.2 Farklı Demokrasi Modelleri ve Kadınların Temsili

Bilindiği gibi temsili demokrasi sistemi, üyelere belirli devrelerde memnun olmadıkları yöneticileri görevinden uzaklaştırma olanağı sağlar. Bu durumda üyeler, çıkarların temsili bağlamında nihai otorite ve kontrol gücünü belirli dönemlerde de olsa ellerinde bulundurlar. Liberal demokratik değerlere dayanan temsili demokrasilerde temel politik faaliyet, oy vermektir. Demokratik olarak seçilmiş temsilciler (varsayımsal olarak) sonuçların adil paylaşımını ve üyelerin tercihlerinin kümelenmesini sağlar. Temsilci sözcüğü ise temsilcinin en az iki görevine işaret eder; temsil edilenlerin görüşlerini ve çıkarlarını temsil etmek, temsil edilenlerin özelliklerini asgari düzeyde paylaşmak. Bu modelde sıradan üyeler ve yeterince temsil edilmeyen gruplar pasiftir. Temsilcileri seçmek için oy vermenin dışında, kararları etkilemede çok az fırsatları ve rollerinin olduğu görülür. Cinsiyetsiz seçmenlerin cinsiyetsiz çıkarlarını temsil etmek üzere cinsiyetsiz yetkililerin seçimine dayanan bu model, cinsiyete nötrmüş gibi görünür. Cinsiyete nötr olan bir temsil sisteminde sendikalar çoğunluğun lehine kararları alırken, çoğu zaman kadınların bazı haklardan mahrum kalmalarına neden olur. Bu yönüyle genellikle temsili demokrasiye dayanan geleneksel sendikal yaklaşım, cinsiyete nötrmüş gibi görünmesine rağmen, sendikaların cinsiyetçi bir örgüt niteliğine bürünmesine neden olur (Kirton, 2015, s.486).

Bugün kadınlar sendikalarda görünür olsaydı, sadece temsili demokrasi mekanizmalarına dâhil olmayı talep etmek, ihtiyaca cevap vermek bağlamında yeterli olabilirdi. Ancak sendika içinde kadınların yönetim kademelerinde yer almaları, tek başına sendikaların demokrasi süreçlerini ve eşitsiz doğasını değiştirmek için yeterli değildir. Özellikle de kendilerini ezilen bir sosyal grubun üyeleri olarak konumlandırmayan kadın liderlerin varlığı da, erkek egemen cinsiyetçi yapı, strateji ve anlayışı dönüştürmek için yeterli değildir. Çünkü bu kadın liderler, kadınların sendikalarda sadece mevcut olmasının yeterli olduğunu düşünebilirler. Sendikal konu ve faaliyetlerde cinsiyet körlüğünü benimseyebilir ve enerjilerini örgüt içindeki bireysel konumunu korumaya yöneltebilirler. Bu kadın liderlerin, sendika içinde bir dönüşüm yaratması beklenemez. Ancak, kendile-

rini ezilen bir sosyal grubun üyeleri olarak gören kadın liderler, kadınlar için belirgin ve açık bir şekilde söz söyleyecek ve tavır alacaklardır. Bu durumda temsil düzeyinde yer alan kadınların sayısının artmasından daha önemli olan, temsil düzeyinde yer alan kadınların konuya ilişkin benimzedikleri anlayış ve taşıdıkları bilinçtir (Kirton Healy, 2013, s.52). Sendika içindeki kadın örgütlenmeleri için de benzer bir yorumlama yapılacağı açıktır. Temsili demokrasi modelinin, toplumsal olarak ezilen bir sosyal grubu oluşturan kadınların sendikalarda yeterli temsili ve kapsanması için tek başına etkili olmadığı giderek daha fazla kabul görmektedir.

Esasen sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve demokrasinin politik olarak kabul edilmesi ve uygulanabilmesi konusunda hızlı bir değişimi beklemek çok da gerçekçi değildir. Nitekim deneyimler bu gelişmelerin ancak kademeli olarak ortaya çıkabildiğini, cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaların ve uygulamaların sendikaların kurumsal kapasitelerinin ve stratejilerinin içine dâhil edilmesi ile mümkün olabileceğini göstermektedir (Kirton Healy, 2013, s.52). Buna olanak sağlayacak olan model ise katılımcı/müzakereci demokrasidir. Gerçekten katılımcı demokrasinin, sendikalarda cinsiyete dayalı demokrasi açığını giderme olasılığının daha yüksek olduğunu ve bu nedenle sendikaları güçlendireceğine ilişkin düşünceler yaygındır. **Sonuçlardan** çok **süreçlere** odaklanan müzakereci demokrasi modeline göre, alınan bir kararın meşru olması merkezi önemdedir. Alınan bir kararın meşru olmasının unsurları ise; *karar alma süreçlerinin şeffaf olması, kararın makul olarak karakterize edilebiliyor olması, süreçlerin ve sonuçlarının katılımcıların politik eşitliğini sağlaması ve kapsayıcı* olmasıdır. Müzakereci demokrasinin normlarını rehber edinen politik uygulamalar, daha az ayrıcalıklı ve yeterince temsil edilmeyen katılımcılar için güçlendirici vasıtalar sunar. Çoğul bakış açıları ve talepleri geniş ölçüde kapsama alma konusunda daha başarılıdır. (Kirton 2015 :486).

Erkek egemen katı bürokratik ve hiyerarşik yapılara kuşkuyla yaklaşan, "özgün sorunlarının" çözülmesini talep eden ve emek hareketi içerisinde yer alan işçi kadınlardan yükselen itirazlar geleneksel sendikal anlayış ve yapıların değişimi için zorlayıcı bir etki yaratmaktadır. Erkek egemen sendikaların geleneksel örgütlenme anlayışına ve pratiğine bir tepki olarak kadınların, sendika içinde ve dışında farklı türde örgütlenme

deneyimlerine yöneldikleri görülmektedir (Broadbent, 2005;213-230). Bu gelişmelere paralel olarak, değişen üye profilinin ihtiyaçlarına cevap vermek, sendikalaşmayı “yeni işçi grupları”na doğru genişletmek ve bürokratik yapıların ve temsili demokrasinin zaafalarını gidermek çabasında olan sendikaların katılımcı demokrasi modeline doğru bir eğilim gösterdikleri gözlenmektedir.

Fakat literatür, katılımcı modelin mükemmel çalışmadığını gösteren veriler ve gözlemler sunmaktadır. Örneğin uygulamada, özellikle **cinsiyet eşitliği stratejilerinin** hiç olmadığı, minimal düzeyde olduğu veya ana akımın içinde marjinal bir etkiye sahip olduğu sendikalarda, kadınların ve çıkarlarının kapsanması bir gereklilik olarak görülmemektedir. Bugün artık hemen hemen bütün ülkelerde ve sendikalarda, teoride kadınların sendikal faaliyet ve kararlara katılım olanakları mevcuttur. Ancak bakım sorumluluğu, ücretli işten arta kalan boş zamanın dar olması ile sendikal faaliyetlerin aşırı zaman alması, gibi nedenler birçok kadın işçinin katılımını düşüren önemli engeller olarak varlığını korumaktadır. Ayrıca sendika içinde kadınların katılımını zorlaştıran kimi engeller ve zorluklardan da bahsetmek gerekmektedir. Örneğin sendikalara hâkim olan eril kültür, kadınlardan oluşan örgütlenmeler olmasına rağmen, kadınların sendikal işlere girmesine engel olabilmektedir. Bazı sendika yöneticilerinin katılım fırsatlarını kısıtlayarak, daha iyi bir denetimi sağlayabileceklerine ve daha etkin olabileceklerine olan inançları da katılım olanaklarını ortadan kaldırmaktadır. Kimi sendika yöneticileri ise, bireysel çıkarlarını korumak amacına odaklanabilmektedirler. Genel olarak bu sorunlar, sendikalarda katılımcı demokrasiye cinsiyeti dâhil etme projesinin tamamlanmamış bir proje olarak kalmasının önemli nedenleridir (Kirton, 2015, s.487).

Kuşkusuz benimsenen demokrasi modelinin yanı sıra sendikalardaki belirli içsel koşullar da, kadınların demokrasi süreçleri ve sendikaların temsil yapılarındaki mevcudiyet düzeyleri üzerinde pozitif ve belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu içsel koşullar arasında sendika üyeleri arasında kadın üyelerin baskın olması (kadınların sendika üyelik payının yüksek olması), düşüncelerini dile getirmekten sakınmayan feminist kadınların görünür varlığı ve cinsiyet eşitliği politikalarının mevcudiyeti yer almaktadır (Kirton, 2015, s.488).

3. Cinsiyet Demokrasisi ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Tarihsel süreç içerisinde erkek egemen sendikalar tarafından dışlanan kadın işçiler buna karşı farklı örgütlenme stratejileri geliştirmişlerdir. Bunlardan ilki kadınların bağımsız kadın sendikalarında örgütlenmeleridir. 1880'lerde kadın işçiler, göçmenler ve vasıfsız diğer işçiler, büyük ölçüde erkek egemen sendikaların ayrılıkçı uygulamaların üstesinden gelebilmek için Danimarka, İngiltere, ABD ve Avusturalya'da bağımsız kadın sendikalarında örgütlendiler. Diğer bir strateji, karma sendikalar içerisinde ayrı kadın örgütlenmesidir. Geçmişte oldukça gerilere giden bu stratejiler günümüzde çeşitlenerek sendikalarda görülen **cinsiyet demokrasisi açığını**² kapatmaya dönük mücadelede bir araç olarak kullanılmaktadır. (Urhan 2010, s.5)

Sendikalarda cinsiyet demokrasisi, genel olarak "*temsil*" ve "*ayrı örgütlenme*" olarak adlandırılan iki temel başlık altında toplanan girişimlerdir. Kadınların temsili konusu da iki hedefe yöneliktir. İlki kadınların pazarlık masasında çıkarlarını, hoşnutsuzluklarını ve kaygılarını temsil etmeyi geliştirmektir. Diğeri ise kadınların yönetim kademelerindeki temsiliğini artırmaktır. Özellikle sendikaların cinsiyet eşitliği stratejileri buna yöneliktir ve cinsiyet demokrasisi projesinin merkezinde yer alır.

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi kadınların örgüt demokrasisinin yapılarında sadece bireysel olarak temsili yeterli değildir. Sendikalar aynı zamanda, bir seçmen grubu olarak kadınların da sesi olmak zorundadır. Feminist kuramlar, kadınları, toplumda ikincil ve ezilen bir toplumsal grup olmalarından ötürü farklı bir demokrasi anlayışına ihtiyaç duyduklarını kabul etmektedir. Bu bakış açısına göre, yalnızca kadınları kapsayan eğitimler, cinsiyet eşitliğini izleme programları gibi kadınları liderlik pozisyonlarına hazırlama amacına sahip olan cinsiyet eşitliği stratejilerine ihtiyaç vardır. Bunlara ek olarak, kadın komiteleri kadın konferansları, kadın ağları, kadın sorunlarına tahsis edilmiş kadın uzman ve görevliler, kota uygulaması gibi kadınların temsil edilmesini garanti altına alacak stratejilerin de benimsenmesi ve uygulanması gerekir (Kirton 2015, s.488).

Sendikalardaki toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri liberal ve radikal

² Cinsiyet demokrasisi açığı kavramı, kadınların sendikalarda yeterince temsil edilmediği durumu açıklamak için kullanılmaktadır.

olarak sınıflandırılabilir. Liberal modelde eşitlik; bütün üyeler özgür ve eşit bir şekilde rekabet edebildiğinde ortaya çıkar. Bu modelde katılım ve liderlik pozisyonuna erişme konusunda bireylerin önündeki engellerin kaldırılması esastır (Kirton, Healy, 2013, s.54).

Tablo 1: Sendikalarda Cinsiyet Eşitliği Politikaları

| Liberal | Radikal |
|---|---|
| Komite yapılarında kadınların orantılı olarak temsiline yönelik kurallar | Yönetim ve genel kurullarında kadınlara sandalye ayrılması |
| Yalnızca kadınlardan oluşan alanlar | Kadın komiteleri (karar verici veya danışma niteliğinde) |
| Kadın konferansları (gelişimsel/karar verici olmayan) | Kadın konferansları (karar verme veya danışma) |
| Kadın aktivistleri ve görevlileri destekleyen gruplar olarak işlev gören kadın ağları | Eşitliği sağlamak için baskı uygulayan, danışma grupları olarak işlev gören kendi kendini örgütleyen kadın grupları |
| Danışma programları | Kadınlara yönelik ücretli pozisyonlar için yalnızca kadınlardan oluşan liste hazırlamak |
| Toplumsal cinsiyeti izleme Üyelik, eğitime, konferanslara katılım, delegelik, komiteler vb. | Şube düzeyinde veya yerel düzeyde eşit temsil |
| Çocuk bakımı sağlama (toplantılarda, konferanslarda, eğitimde) | Bölgesel ve ulusal düzeylerde uzman kadınlar veya eşitlik görevlileri |

Kirton, Healy (2013). Gender, Union Democracy and Leadership, Gill Kirton, Geraldine Healy (Ed.), *Gender and Leadership in Unions*, New York: Routledge, s.54

Kadınları ezilen bir grup olarak gören radikal model, daha müdahalecidir ve cinsiyet demokrasisi açığı ile mücadelede daha güçlü bir araçtır. Feminist yazarlara göre, yeteri kadar temsil edilmeyen grupları kapsamak için radikal politikalara ihtiyaç vardır. Çünkü ancak böyle bir politika, liberal örgütlerde var olan sistematik engeller ile mücadele edebilir. Bu engeller birkaç kural koyarak ya da temsili az olan gruplardan birkaç bireyi komitelere ya da diğer yapılara dâhil etmekle yok edilemez. Bu model ka-

dınları her zaman görünür kılmaya ve seslerini örgüt içinde grup olarak duyurmalarını sağlamaya çalışır. (Kirtton, Healy, 2013, s.54).

Radikal modelin önemli bir hedefi olan sendikalarda cinsiyet demokrasinin tesisinde ayrı örgütlenmeler konusu merkezi bir önem taşır. Öz örgütlenme ve ayrı organlar olarak da isimlendirilen kadınların özerk yapılarını oluşturmaları bu demokrasinin tesisinde ayırt edici bir etki yaratmaktadır. Bu yapılar kadınların ana akım sendika yapılarından bağımsız, özerk ve bağımsız üyeliğini sağlamaya çalışır. Sendika içi kadın örgütlenmeleri, basitçe bir cinsiyet kategorisi olarak örgütlenmeyi ifade etmez. Ezilen bir grup olarak kadınların demokratik süreçlere dâhil etmeye öncülük edecek türden bir dönüşümü başarmanın en etkili araçları olduğu kabul edilir. *"Sendika içinde kadınlar için oluşturulmuş kolektif alanlar"* olarak tarif edilebilecek bu alanlar, kadın konferansları, komiteleri, eğitimler, kurslar, yalnızca kadınlardan oluşan şubeler, departmanlar, yalnızca kadınlara yönelik kampanyalar ve faaliyetler, enformel kadın ağları, çalışma grupları şeklinde tasnif edilebilir (Parker, 2002, s.24). Sendika içinde ayrı kadın örgütlenmeleri, kadınların özellikle toplumsal cinsiyet konusunda bilinçlenmelerini ve diğer kadınlarla olan bağlantılarının farkına varmalarını sağlamaları bakımından önem taşır. Örgüt içindeki kadınları, örgütün ayrılmaz bir parçası olarak davranan aktif üyeleri haline getirir. Kadınların kendilerine güvenmelerine, inançlı olmalarına, varlıklarını hissettirmelerine ve sendika süreçlerinde yer almalarına, böylece çoğunlukla erkek egemen sendikaların faaliyetlerinde daha kolay yer bulabilmelerine ve liderlik pozisyonlarını elde etmelerine yardımcı olur. Ayrıca kadınların deneyimlerini içeren örgütlenme stratejileri geliştirmelerini ve uygulamalarını sağlar.

Sendika içinde ayrı kadın örgütlenmeleri olası kazanımları; sendikacı kadınlar için politika geliştirmek, konuya ilişkin sendika yönetimine tavsiyeler vermek, toplu pazarlık konularıyla ilgili lobi yaparak kadınların çıkarlarını kollamak, sendikal yapı ve bireyler arasında bir aracı gibi hareket etmek, kadınların sendikaya üye olmasına, sendikal faaliyetlere katılmasına ve temsil edilmesine yardımcı olmak, kadınları politikleştirmek, ortak sorunları görünür kılmak, düş kırıklıklarını dile getirmek, fikir alışverişinde bulunmak, bilinçlendirmek ve bilgiyi yaymak amacıyla kadınlara bir alan sağlamak, sendikal düzenin demokratikleştirilmesi için

cinsiyet eşitsizliğine dayanan ayrımcı uygulama ve davranışlara meydan okumak, sendikal işleyiş konusunda kadınları eğitmek, hak arama ve liderlik yeteneklerini geliştirmek, kolektif olarak kendi ihtiyaçlarını tanımlamak ve kendine güveni sağlamak için erkeklerden ayrı güvenli bir çevre yaratarak kadınlara destek olmak olarak sayılabilir (Parker, 2002:24).

Sendika içi kadın örgütlenmelerinin en önemli işlevi ise, sendikaların erkek egemen kültür ve yapılarını değiştirmek, cinsiyet körü sendikal politikalara içerden ve dışarıdan baskı uygulayarak bir anlayış değişikliğine gitmeye zorlamaktır. Bu tip örgütlenmeler aracılığıyla sendikalarda kadınların özgül sorunlarını tartışabilecekleri alanları sağlamanın, öncelikli sorunlarını etkili bir şekilde sendika gündemine taşıyabilmelerine, örgüt içinde ayrımcılıkla mücadele edilmesine ve eşitliğin inşasına olanak sağlar. Bu yapılar olmadan, sendika ve konfederasyon içinde etkili bir kadın çalışması yapılamayacağı ortadadır. Kadınlara yönelik ayrımcılığı ve kadın işçilerin özgül sorunlarını tanımlama imkânı vermeleri sayesinde sendikalar, kadınları örgütlenme konusunda deneyim biriktirme ve bunları genelleştirme olanağına sahip olurlar. Bu yapıların yokluğunda ise genel olarak eşitlik konusu çok daha rahat bir biçimde gündem dışına çıkarılabilmekte ve marjinalleştirilebilmektedir (Broadbent, 2005, s.221).

Tüm bu nedenlerle söz konusu yapıların sendika içindeki varlığı ve örgüt içindeki konumu, o sendikanın kadına bakışını, sendika demokrasisinin ölçüsünü ve cinsiyetçi olup olmadığını bize gösterecektir.

4. Türkiye’de Sendikal Demokrasi ve Kadın temsili

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi sendikalardaki içsel koşullar, kadınların sendika yapılarındaki temsil adaleti üzerinde belirleyicidir. Makalemizin bu kısmında bu içsel koşullardan birisi olan kadınların sendika üyelik payları ve genel sendikalaşma düzeyleri ile cinsiyet eşitliği politikalarının en etkin araçlarından birisi olan sendika içi kadın örgütlenmelerini Türkiye İşçi Sendikaları bağlamında değerlendirmeye çalışacağız.

4.1 Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sendikalaşması

Türkiye’de emek piyasası toplumsal cinsiyet merceğinden analiz edildiğinde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının çok düşük olduğu görülebilmektedir. Çoğu zaman sendika üyelik paylarının erkek-

lere göre düşük olmasının nedeni de bu durumla açıklanmaktadır. Ancak ücretli olarak istihdam edilen kadın sayısı bu gün için artık geçmiş tüm yıllara göre daha yüksektir. Yıllar içinde de artma eğilimindedir. Veriler, geçmişten farklı olarak, işgücü piyasasına ücretsiz aile işçisi olarak katılan kadınların sayısının düştüğünü, ücretli olarak emek piyasasına dâhil olan kadın sayısının ise arttığını göstermektedir. Nitekim 2005 yılında 2.468 bin olan ücretli veya maaşlı kadın sayısı 2016 yılında 5.424 bine yükselmiştir. Ancak yine de ücretli olarak istihdam edilen kadınların sayısının erkeklere göre çok düşük olduğu söylenmelidir. 2016 yılında Ücretli ve maaşlı olarak istihdam edilenlerin %28,7'sini, ücretsiz aile işçilerinin ise %72'sini kadınlar oluşturmaktadır.

TÜİK verileri kadın istihdam artışının önemli bir oranının özellikle hizmet sektöründe, insan sağlığı ve sosyal hizmetler, idari destek ve hizmet faaliyetleri, toptan ve perakende ticaret gibi güvencesiz, sendikalaşma olanağının düşük, sendikalaşma eğiliminin zayıf olduğu küçük işyerlerinde gerçekleştiğini göstermektedir. Sendikaların geleneksel olarak örgütlenme kapsamına aldıkları imalat sektöründe istihdam edilen kadınların, toplam kadın istihdamı içindeki payı 2005'den 2016'ya %15,9'dan %14,5'e gerilemiştir.

Kadın istihdamının niteliği, işgücüne katılım oranının düşük olması, esnek ve güvencesiz çalışma, aile rol ve sorumluluklar; Bunlar karşılıklı olarak birbirlerini etkileyerek kadınların sendikalaşma olanak ve eğilimlerini düşürmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2017 verilerine göre, Türkiye'de işçi statüsünde kayıtlı olarak istihdam edilen 13.581.554 kişinin %12'si sendika üyesidir.³ ÇSGB'nin sendikalaşma oranları ve üye sayıları esas alındığında dahi, cinsiyet farkının çok açık olduğu görülür. Bakanlık tarafından sendikalaşabilir olarak kabul edilen kadınların yalnızca %8,1'i sendikalıdır. Toplam sendikalı işçilerin yaklaşık %81'ini erkekler oluşturmaktadır. Sendikalı işçilerin içinde kadınların oranı ise %19'da kalmaktadır. Daha önceki yılların verileri ile karşılaştırıldığında kadınların sendikalaşma oranında bir artışın olduğu görülmektedir. Ni-

³ Sendika üye sayısının belirlenmesinde kayıtlı olarak istihdam edilen işçilerin esas alındığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bakanlığın işçi sayısı sigortalı işçilerin tümünü kapsamadığı gibi kayıt dışı çalışan işçileri de esas almamaktadır. Bu nedenle de Bakanlığın verileri gerçek sendikalaşma oranlarını yansıtmaktan uzaktır.

tekim 2014 Temmuz ayında %4,4 olan kadın sendikalaşma oranı iki kat aratarak 2017 Temmuz ayında %8,1'e yükselmiştir. Bu artışa rağmen kadınların %92'si sendikasızdır. Bu artış sendikalarda çok açık olan erkek egemen üye yapısını değiştirmekten oldukça uzaktır.

Görüldüğü gibi Türkiye'de işçi sendikaları aslında bir var olma mücadelesi vermektedirler. 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 olmadıkları 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 en önemli nedenidir.

4.2 Kadınların Sendika Yönetimlerinde Temsil Düzeyi

Sendikaların kadınlarla olan ilişkisini ve kadınların sendika içindeki konumlarını belirleyen temel faktörlerden birisi, sendikal yönetimlerde temsil edilme düzeyleridir. Özellikle merkez ve şube yönetiminde kadınların yer alması konusu, sendikalarda cinsiyet eşitliği veya eşitsizliği ile ilgilidir. Sendikalarda otoriteyi kullanmakta yetkili ve güçlü olan yönetici kadın sayısı arttıkça, sendika içindeki kadınların özgül sorunlarının gündeme gelme ihtimali ve kadınların sendika içindeki görünürlükleri artacağı beklenir. Oysa Türkiye'de böylesi bir gelişmenin olma ihtimali zayıf görülmektedir. Çünkü veriler Türkiye işçi sendikalarının ve konfederasyonlarının merkez yönetimlerinde kadın sayısının yok denecek kadar az olduğunu göstermektedir.

Nitekim Türkiye'nin en büyük iki işçi konfederasyonu olan TÜRK İŞ ve HAK İŞ'in zorunlu organlarında kadın yönetici bulunmamaktadır. DİSK'te sadece Genel Sekreter düzeyinde bir kadın yönetici bulunmaktadır.

ÇSGB 2015 verilerine göre, tüm işkollarında örgütlü işçi sendikalarının toplamda 925 yönetim kurulu üyesinden 81'i; 541 denetim kurulu üyesinden 44'ü; 585 disiplin kurulu üyesinden 56'sı kadındır. Aynı tarihteki kadın sendika başkanlarına bakıldığında, Türkiye'de 176 sendika başkanının sadece 7'sinin kadın olduğu görülmektedir. Söz konusu veriler esas alındığında yöneticilerin %92'inin erkek olduğu görülmektedir (ÇSGB, 2016).

Temsil edilme düzeyleri asla üyelik payları ile orantılı değildir ve son derece eşitsizdir. Kadınların hem üyelik payının hem de işkolundaki istihdam payının %50'nin üzerinde olduğu sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda örgütlü olan sendikaların yönetim kurulu üyelerinin sadece %16'sını kadınlar oluşturmaktadır. İmalat sektöründe kadınların görece yoğun olduğu işkollarında bile kadın yönetici sayı ve oranının hizmetler sektörüne göre çok daha düşük olduğu söylenmelidir. Örneğin Gıda ve dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlü olan sendika başkanlarının tümü erkektir. Gıda işkolunda toplam 49 olan yönetim kurulu üyelerinin 2'sini, dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda toplam 80 olan yönetim kurulu üyelerinin sadece 7'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Sendikalar içinde aktif olan sınırlı sayıdaki kadının görevlerine bakıldığında da tablo kadınlar açısından umutlu görünmemektedir. Bu kadınlar genel olarak şube yönetimlerinde amatör yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği ve delegelik gibi, icrai nitelikte olmayan ve sadece erkek yöneticilerin gerek duymaları halinde aktif hale geçebilen, aslında pasif konumlarda görev yapmaktadırlar.

Kadınların sendikal güç yapılarında temsiline çok düşük olduğu sendikalarda toplumsal cinsiyete dayalı demokrasi açığının yüksek olduğu görülebilmektedir. Bu durumun bir nedeni ve sonucu olarak da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin sorunlar sendikaların ana gündemlerinde yer alamamaktadır. Nitekim Türkiye'de sendikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini göz önünde bulunduran bir örgütlenme ve toplu pazarlık stratejisinin olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Örneğin sendikaların dış örgütlenmesinin odağında kadın işçiler bulunmamaktadır. Geleneksel örgütlenme stratejileri, kadınların örgütlenmesine yönelik farklı yöntemleri kullanma gibi bir anlayışa ve seçeneğe yönelmemektedirler. Başka bir ifadeyle örgütlenme strateji ve taktikleri cinsiyet eşitsizliklerinin çalışma koşulları ve sorunlarında yarattığı farklılaşmayı göz önünde bulundurmamaktadır. Çoğu zaman bu farklılaştırmanın gerekli olmadığı ve hatta örgütlenmede bir zaaf oluşturacağı düşünülmektedir. Örgütlenmede nötr gibi duran bu anlayışın "gerçek işçi" olarak kabul edilen erkeklerin örgütlenmesinin bir kural, gerçek işçi sayılmayan" kadınların örgütlenmesinin ise erkeklerin örgütlenmesinden sonra gelen, tali bir sorun olduğu kabulüne dayanmaktadır. Yapılan bir alan araştırması

(Urhan, 2014) kapsamında görüşülen sendika erkek yöneticisinin sözleri bu durumu açıkça ifade etmektedir:

*“Önce, sendikaların bir şey yapabilmesi için, ciddi bir şey yapabilmeleri için örgütlenmenin önündeki tıkanıklığı açmalı, yasal tıkanıklığı aşmalı, **sendikalar örgütlenmeli ki bu kadınlara yönelik**, o kadın dairesiydi, kadın özel çalışanıydı, kadın bilmem nesiydi, hatta ayrı kadın avukatıydı, kadın bilmem nesiydi bunların tamamını biliyoruz. Öyle bir şeye yönelinmeli. Şimdi **ben erkeği örgütlemiyorum ki, örgütleyemiyorum ki; kadına döneyim yani. Öyle değil mi?”***

4.3. Türkiye İşçi sendikalarında Kadın Örgütlenmelerinin Mevcut Durumu ve Nitelikleri

Türkiye’de konfederasyonlarda ve sendikalarda kadın komite, komisyon ve büro benzeri birimlerinin kurulmaya başlanması, 1990’lı yıllara denk gelmektedir. Başlangıçta 8 Mart kutlamalarını organize etmek ve kadın üyelere eğitimler vermek üzere kurulmuşlardır. Son dönemlerde üyelikleri nedeniyle uluslararası işçi örgütleriyle kurmuş oldukları ilişkiler, sendikaları kadın istihdamı sorununu ve örgütlenmesini gündemlerine almalarına vesile olmuştur. Bu etkileşimin sonucu olarak, sınırlı da olsa “kadın birimleri” ile ilgili bir canlanmanın olduğu söylenebilir. Nitekim farklı konfederasyonlara bağlı birçok sendikada, yapılan sendika tüzük değişikliği ile yönetim kurullarına, kadın birimlerini kurma yetkisi ve görevinin verildiği görülmüştür.

Ancak bu gün hala istihdam edilenler içerisinde kadınların payının yüksek olduğu işkollarında örgütlü olan sendikalar dahil bir çok sendikada örgütsel yapıya eklenmiş kadın komisyonu veya komitesi gibi bir yapı mevcut değildir. Bazı sendikalarda tüzükle tanımlanmamış olsa da, fiilen sendika içindeki gönüllü kadınların bir araya gelerek kurdukları komisyonlar mevcuttur. HAK İŞ’te ve bağlı sendikalarında ise kadın komisyonları tüzükle kurulmuştur.

TÜRK İŞ’te, 1981 yılında kurulan ve 1990’lı yılların ortalarına kadar, “dekoratif” konumunu zorlayan faaliyetler gerçekleştiren bir Kadın İşçiler Bürosu mevcuttur. Tüzükte karşılığı olmayan Büro, günümüze gelindiğinde sadece rutin işleri yapan, kurumlarla iletişimi sağlayan, kadın konulu

toplantıları takip eden bir yapıya dönüşmüştür. Eğitim dairesine bağlı olmasına rağmen, özellikle 2009 yılından itibaren eğitim çalışmaları bile kesintiye uğramıştır. Nitekim 21. Olağan Genel Kuruluna sunulan çalışma raporunda eğitim çalışmaları başlığı altında yer alan faaliyetleri incelendiğinde, Büronun kadın konulu bazı toplantılara katılma, kadınlara yönelik işçi sağlığı ve güvenliği konusunda birkaç eğitim çalışması yapma ve 8 Martlarda etkinlik düzenleme dışında her hangi bir faaliyetinin olmadığı görülmektedir(TÜRK İŞ 2011, s. 547-565).

DİSK “Kadın İşçiler Komisyonu” adıyla birim kurmuş bir konfederasyondur. Bu Komisyon DİSK Yönetim Kurulu’nun kararı ile bağlı sendikaları temsil eden kadın yönetici, üye veya uzmanların görevlendirilmesi ile oluşturulmuştur. DİSK Genel Başkan Yardımcısına bağlı olarak çalışmalarını yürüten Komisyon ilk faaliyetini 8 Mart 2005 yılında gerçekleştirmiştir. Eğitim çalışmaları, toplu iş sözleşmelerinde kadınlara yönelik özel düzenlemeler, kadın temsilci ve yöneticilerle toplantılar, çalışan kadın belgeselinin hazırlanması gibi çalışmaların Komisyonun belli başlı gündem konularını teşkil etmesi öngörülmüştür. Komisyon, atölye tarzında çalışmaları yürütmeyi ve kadın işçi merkezi niteliğini kazanmayı hedeflemiştir. Ancak bu hedeflerini gerçekleştirememiş, uzun bir süre sadece 8 Martlarda bir araya gelebilmiştir. Hatta Kadın Dairesinin sorumluluğunu uzman bir erkeğin üstlendiği görülmüştür. Tüzüğünde özgün bir kadın örgütlenmesine yer vermeyen DİSK’te, bugün genel sekretere bağlı olarak faaliyet yürüten “Kadın İşçileri Sorunları Dairesi” bulunmaktadır.

HAK İŞ’te 22 kişilik Genel Merkez Kadın Komitesi bulunmaktadır. Bu komite HAK-İŞ ve üye sendikalarının kadın komitesi başkanlarından oluşmaktadır. Genel Merkez Yönetim Kuruluna bağlı olarak çalışan Komite 4 ayda bir, yılda en az 3 kez toplanması kararlaştırılmıştır. Buna rağmen komite, her ay düzenli olarak toplanmaya çaba göstermekte ve her yıl HAK İŞ ve üye sendikaların genel başkanları ile bir toplantı yapılarak faaliyetler değerlendirilmektedir.

Ancak sınırlı sayıda sendikada mevcut olan kadın komisyon, büro veya kurultayların büyük bir bölümü içsel bir dinamikten veya tabandan gelen bir talepten kaynaklanmamıştır. Sendika içinde çalışan kadın uzmanlar ve yöneticilerin yönlendiriciliği ve niteliğinin bu çalışmaların yürütülmesinde etkili olduğunu söylemek gerekmektedir. Bazen yönetimin bu

çalışmalara engel çıkarmaması, bazen de yönlendirmesiyle bu çalışmaların yürütülebildiği tespit edilmiştir. Ancak daha önemlisi sendika ve konfederasyonların uluslararası işçi örgütlerine üyelikleri ve bu örgütlerle yaptıkları işbirliklerinin etkisiyle, kadın sorunlarının sınırlı da olsa gündeme gelmiş olmasıdır (Toksöz, Erdoğan, 1998, s.118).

4.3.1. Kadın Birimleri ve Çalışmalarının Güvencesi

Kuşkusuz sendika içinde bu yapıların fiilen kurulması etkili olacakları anlamına gelmemektedir. Bunların gücünü tüzükten ve üyelerinden alan hukuki yapılar haline dönüştürülmesi, süreklilikleri ve etkinlikleri için önemlidir. Ancak bu yeterli değildir. Komisyon üyelerinin kimlerden oluşacağı, nasıl belirleneceği, çalışma usul ve esasları, komisyon kararlarının niteliği, örgütlenme şeması, örgüt içindeki yeri ve diğer birimlerle ilişkisi, sorumluluk alanları ve bütçesi gibi temel kuralları gösterecek bir kurallar belgesinin de belirlenmiş ve kabul edilmiş olması gerekmektedir. Özellikle kadın birimlerinin tüzük güvencesine sahip olmaması halinde sendika yönetiminin anlayış ve ihsanına bağlı olarak çalışmak zorunda kalacağı açıktır. Bu durum erkek egemen sendika yönetimlerinin duyarlılık derecelerine endeksli olarak sendika içinde kabul görme/var olma mücadelesi vermelerine, etkililik oranlarının düşük olmasına, enerjilerini yöneltmeleri gereken kadın örgütlenmesi alanından uzağa düşme tehlikesiyle yüzyüze kalmalarına ve marjinalleştirilmelerine neden olmaktadır.

Kadın birimlerine yer verilen sendika tüzükleri incelendiğinde, tüzüklerin bu birimlere güvence getirmekten çok uzak olduğu görülmektedir. Örneğin bu komisyon-komite üyelerinin kimlerden oluşacağı, nasıl belirleneceği, çalışma usul ve esasları, kararlarının niteliği, örgütlenme şeması, örgüt içindeki yeri ve diğer birimlerle ilişkisi, sorumluluk alanları ve bütçesi gibi temel kuralları gösterecek bir belgenin olmadığı gözlemlenmiştir. Yine tüzüklerde kuruluşlarının belli bir tarihe ve programa bağlanmamış olması, bu düzenlemelerin kadın komisyonlarının *şeklen* kurulması için bile bir güvence getirmediği anlamına gelmektedir. Tüzüğünde kadın komisyonları kurmayı sendikaların görev ve yetkisine dâhil eden sendikalarda fiilen kurumsallaşmış bir yapıdan çok, gönüllük esasına dayanan bir çalışma şekli hâkimdir. Genellikle atama ile belirlenmiş olan komisyon üyeleri, sendikanın farklı birimlerinde çalışan kadınların ikincil bir görev, fiilen yürüttükleri bir alan niteliğindedir. Ayrıca bu tip komisyon-komite

benzeri birimlerin sona erdirilmesi, çoğu zaman yönetim kurulunun kararıyla mümkün olabilmektedir. Tüzükte eğreti bir şekilde düzenlenmiş olmaları, kadın komisyon-komitelerini kendiliğinden var kılmamakta, sendikaların yapısal sorunlarından ötürü talep edilebilirliğinin keyfiliğe kurban gitmesini engelleyememekte ve onları sendika yönetimlerine karşı bir güvenceye kavuşturmamaktadır. Nitekim bazı sendikaların tüzüğünde yönetime komisyon kurma görev ve yetkisi verilmiş olmasına rağmen, komisyonun kurulmaması, tüzükte istişare organlar arasında sayılmasına rağmen kadın komisyonlarının pasifize edilmesi, bu tip yapıların güvencesizliğine verilebilecek örneklerdir.

Aslında bütün kadın komisyon veya komitelerin erkek egemen yönetimin zihniyet ve anlayışına bağlı olarak mevcudiyetlerini ve faaliyetlerini yürütebilmeleri, Türkiye’de sendikaların dikey ve merkezîyetçi bir yapılanmaya sahip olmalarıyla ilgilidir. Bu yapının sonucu olarak sendikal karar organlarının (yönetim kurullarının) hem kanunlarla hem de tüzükle aşırı derecede güçlendirilmesi, sendika içi yatay örgütlenmeler üzerinde olumsuz etkiler doğurmakta, örneğin istişare organlarının karar organları karşısında etkisiz kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla sendika içi yatay örgütlenmeler içinde yer alan kadın yapıları açısından tüzüksel güvenceden çok, merkez yöneticilerinin verdikleri güvencenin öne çıkmasının nedeni burada yatmaktadır. Yatay örgütlenmelerin önemi bir ayağını oluşturan komite ve komisyonlar, sendikalarda ya hiç oluşturulmamakta ya da yalnızca belli-geçici durumlara özgü oluşturulmaktadır. Çoğu zaman, geçici durum ortadan kalktıktan sonra da bu yapıların dağıtıldığı görülmektedir. Kuşkusuz bu durum sendika içi demokrasi açısından önemli bir zaafı oluşturmakta ve bu zaaf etkili bir sendikal faaliyetin ortaya konmasına engel olmaktadır.

4.3.2. Tabanla İlişkileri

Merkeziyetçilik ve bürokratik yapı, sendikalar ile üyeler arasında önemli sorunlar yaratmakta ve sendikaların etkinliğini düşürmektedir. Sendikal örgütler büyüdükçe bütün faaliyetlerini merkezden yürütmeleri hem çok zor hem de ekonomik olmayan bir yoldur. Ancak bu ekonomik, sosyal ve siyasal koşulların çalışma konularında ve koşullarında yarattığı genişlik ve çeşitlilik nedeniyle giderek heterojenleşen ücretli çalışanların sendikalardaki temsili ve faaliyetlerin merkezden yürütülmesi daha da zorlaş-

maktadır. Örgütlenme bakımından da önemli sıkıntılara yol açmaktadır. Gerçekte sendikal yapıların tabana yayılmasının gerisinde, sendika üye sayısının artması ve sendika üyelerinin merkezden uzak olması ile sendikaların üyelere ulaşma ve üye-sendika ilişkilerinin yönetiminin zorlaşması önemli rol oynamaktadır (Arıcı 2007, s.2-3).

Sendika içi demokrasi ve kadınların sendikalarda temsili bakımından sendikal gücün desantralizasyonu, farklılaşan çıkarların etkin temsili ve örgütlenme başarısı açısından önemli gibi görünmektedir. Gücün ve yapının merkezileşmesi ise, sendika içi iletişimi engeller ve liderlerin sıradan üyelerin sorunlarını anlayabilme yeteneklerini sınırlandırır. Bu durum, sendikaların bazı işçi gruplarının taleplerine yabancılaşmasına neden olur. Sendikaların pazarlık konusunu oluşturan talepler, sıradan üyelerin çıkarlarına daha az cevap verir. Oysa sendikanın, üyelerinin beklentilerini karşılama düzeyi, sendika liderlerinin üyenin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde değerlendirmesine bağlı olarak artar. Araştırmalar genellikle, sıradan üyeler ile liderler ve görevliler arasındaki iletişimi engelleyen yapıların olduğu sendikalarda liderlerin, üyelerin ücret ve güvence taleplerine öncelik verdiklerini, mesleki ve toplumsal çıkar farklılıklarını algılamada zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum sendika görevlilerinin, üyelerin genel çıkarları ile kendi çıkarlarının benzer olduğunu varsaymalarından, üyelerin çıkarlarının neler olduğunu belirlemeye yönelik çabaları gereksiz görmelerinden kaynaklanmaktadır. Oysa sendika içi iletişimin kolay olduğu yerel örgütlenmeler, üye ihtiyaçlarını ve beklentilerini doğru değerlendirme ve algılama olanağı sağlar (Gallagher 1991, s.144).

Gerçekte sendika içindeki kadın yapı ve birimlerinin temel hedefi, sendika üyesi kadın işçilerin sorun ve çıkarlarını görünür hale getirmek, sendikal hiyerarşi ve gündeminde temsil edilmelerini sağlamaktır. Bunlar, sendika içi demokrasinin de temelini oluşturur. Kadın işçilerin yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde aktif katılımını gerçekleştirecek sendika içi örgütlenmelerinin sağlanması, sendika içi demokrasiye önemli ölçüde hizmet eder.

Türkiye’de bu birimler merkezi düzeyde kurulmuştur. Tabanla ilişkiyi sağlayacak olan işyeri, şube ve bölgesel düzeydeki örgütlenme ayağı fiilen sağlanamamıştır. Sendikada üyeleri atamayla belirlenmiş olan komisyonlar ve yürütülen kadın çalışmaları, bölgesel ve işyeri bağlamında etkisiz kalmıştır. Kadın komisyon/komitelerinin, özellikle işyeri kadın temsilci-

leriyle kurdukları ilişkiler son derece zayıftır. Bu yapılar işyerlerindeki kadınları temsil etmekten uzaktır. Merkezi düzeyde kabul gören kadın birimleri ve çalışmalarının şubelerde çok daha keskin bir dirençle karşılaştıklarını gösteren örneklere rastlanmıştır. Bu direncin ortadan kalkmasında özellikle şube başkanlarının ikna edilmesi ve motive edilmesini gerekmektedir. Çünkü uygulamada şube başkanlarının, kadın komitelerini kendilerine alternatif/muhalif bir yapı olarak algıladıklarına tanıklık edilmiştir. Bu durumda yerel sendika örgütlerinin kadın birimleri ve çalışmalarına yönelik dirençlerini ortadan kaldıracı çözümlere acil ihtiyaç olduğu görülmektedir;

4.3.3. Kadın Birimleri ve Sendika İçi Kaynaklar

Dünya sendikalarında kadın komitelerinin kurulması oldukça yaygın bir uygulamadır. Komite periyodik olarak toplanan bir organdır. Üyeleri de komite çalışmalarının yanında işyerlerindeki işlerini ve/veya sendikadaki yöneticiliklerini devam ettirirler. Kadın komiteleri, kadın sorunlarına yönelik dönemsel politikalar belirlerler. Bu politikalar doğrultusunda da eylem programı hazırlar, yönetimin onayına sunarlar. Ancak bu eylem ve programların yürütülmesinde sekreteryaya hizmetlerine ihtiyaç duyarlar. Sendikaların kadın büroları kadın komitesine idari ve teknik yönden destek veren daimi sekreteryaya görevini yaparlar. Bu bağlamda kadın bürosunun etkin işleyişi kadın komitesinin başarılı olmasının temel dayanağını oluşturur (Toksöz, Erdoğan, 1998, s.57-59).

Türkiye’de kadın birimlerinin veya faaliyetlerinin olduğu sendikaların hiç birinde, eş zamanlı olarak aktif olan, kadın bürosu ile kadın komitesi veya benzeri yapıların birlikte örgütlendiği bir yapı mevcut değildir. Sendikalarda kadın birimleri ya kadın bürosu, kadın dairesi ya da kadın komisyonu veya komitesi şeklinde örgütlenmiştir. Bu yönüyle mevcut kadın birimlerinin sendika içinde, idari ve teknik yönden oldukça zayıf oldukları tahmin edilebilir. Üstelik bu destekten yoksunluk, insan ve mali kaynaklar açısından da gözlemlenmektedir.

Kadın bürosu ve dairelerinden sorumlu olan kadın uzmanların niteliği, ilgi ve uzmanlık alanları sendika içindeki kadın çalışmalarına önemli ölçüde etki etmektedir. Özellikle kadın erkek eşitliğine inanan, toplumsal dinamikleri bu doğrultuda analiz edebilen, kadınların çalışma yaşamındaki özgül sorunlarını farklılaştırabilen bir bakış açısına sahip kadın uz-

manların, kadınların üyelik payı düşük olan sendikalarda bile kadın çalışmalarında fark yarattığını gösteren örneklere rastlanmıştır. Kadın birimleri ve çalışmalarından sorumlu olan kadınların, sendikanın diğer daireleri ve özelleşmiş bürolar tarafından desteklenmemiş olması, ikinci iş olarak görülmesi, uzmanların sendika içinde bu konuda kendi başlarına bırakıldıklarını göstermektedir. Bu nedenle de, genellikle kadın birimleri ve sendika içindeki kadın çalışmaları 8 Mart, 25 Kasım gibi belirli gün ve konulara özgülenmiştir. Örneğin kadın birimlerinin, kadın örgütlenmesi, toplu pazarlık konularının belirlenmesi, kadınlar için gündem oluşturma, eğitim gibi sendikal faaliyetlere katılımı ve desteği ya hiç yoktur ya da çok sınırlıdır. Sendika yönetimlerinin kadın birimlerine böylesi bir işlev yükledikleri de tartışmalıdır.

Sendikalar, genellikle kadın birimleri ya da kadın çalışmaları için eğitim veya örgütlenme bütçesinden pay ayırdığı görülmektedir. Genellikle uzmanlar bu konuda bir sıkıntı yaşamamaktadır. Ancak bu konuda bir engelle karşılaşmamaları ya da sıkıntı yaşamamaları, kadınlara ilişkin faaliyetlerin çoğu zaman belirli günlerle sınırlı olması, bütçeyi ve yönetimi zorlamayacak bir harcama kalemi oluşturmaları ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Üstelik sendika içinde kadınların “duruma göre kendini uyarılma-uydurma” ve “olamayacağını düşündükleri şeyleri talep etmeme” gibi bir davranış şekli geliştirdiklerini ve iç denetime sahip oldukları görülmektedir.

Denetime açık ayrı bir bütçesi, tüzük güvencesi ve örgütsel şeması bulunmaması, bu birim ve çalışmaların yerel örgütler ve tabanla olan kopuk olmasını anlaşılabilir kılmaktadır.

SONUÇ

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’deki sendikalar için de istihdamı artan grupları ve çalışma alanlarını örgütlemek bir zorunluluk haline gelmiştir. Sendikal hareketteki krizi tersine çevirmek için yapılan tartışmalar, işgücünün feminizasyon derecesinin, sendikalar üzerinde, kadın işçileri görmezden gelen politikalarını, katı bürokratik ve hiyerarşik yapılarını değiştirmeye dönük güçlü bir baskı oluşturacağını göstermektedir. Sendikalar kadın örgütlenmesi sorununu zorunlu olarak gündemlerine alacaklardır. Nitekim Türkiye’de bazı sendika yöneticileri, gelecek dö-

nemde örgütlü oldukları işkolunda işgücünün bileşiminde meydana gelmesi muhtemel gelişmelere karşı, özel olarak bir kadın çalışması yapma zorunluluğu ile karşı karşıya kalacaklarının farkındadırlar. Buna rağmen sendikalar, genellikle kadınların örgütlenmesinin önündeki engelleri de-ğişmez bir veri olarak kabul etmektedirler. Bu durum sendikal gündemin ve temel faaliyetlerin asli unsurlarından sayılan, etkin bir kadın politika-sının oluşturulmamasının en önemli nedenlerinden birisidir. Sendikalar-da kadın sorununun, uluslararası kuruluşların uyguladığı programlar ve projeler yoluyla özellikle 1990'lardan sonra popülerleştiği gözlemlene-bilmektedir. Bu konuda sendikal geleneklerin dışına düşen birkaç sendi-kada bazı çabaların ve düzenlemelerin olduğu söylenmelidir. Bu çabala-rın, daha çok kadınların üyelik payı yüksek olan küçük sendikalar ve üye-lik payı çok düşük olan büyük sendikalarda olması dikkat çekicidir. Ancak genel olarak kadın işçi sayısının yüksek olduğu işkollarında örgütlü olan erkek egemen sendikalarda bile politikaların erkeklere göre belirlendiği gözlemlenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini geriletmeyi hedefle-yen düzenlemeler ve kadınların somut talepleri, sendikaların genel talep-leri arasında yer alamamaktadır. Zaten kadınların işyerleri ve bölgelere göre değişen somut sorunlarını ve taleplerini belirleyecek, uyumsuzluk konusu haline getirecek işyeri, şube ve merkez düzeyinde etkin kadın birimlerinin örgütlenmesinden de bahsedilemez. Çünkü sendika demok-rasisi adeta yöneticilerin seçilmesine indirgenmekte, çeşitli gerekçelerle dikey-hiyerarşik örgüt yapısında ısrar edilmektedir. Bu durumda sendika yöneticileri, kadın üyelerin genel çıkarları ile kendi çıkarlarının benzer ol-duğunu varsayarak politika ve gündemi belirlemektedirler. Sıradan üye-lerin çıkarlarının neler olduğunu belirlemeye yönelik çabaları gereksiz görmektedirler. Dolayısıyla sendikalar için kıdem tazminatı, iş güvencesi, taşeronlaştırma, ücretlerin korunması gibi erkek yöneticilere göre "ağır ve genel sorunların" karşısında eşitlik sorunları önemsiz sorunlar olarak kalmaktadır. Türkiye'de kadınların sendikalarda üyelik oranlarının düşük olması, temsil yapılarında yeterince temsil edilmemeleri, mevcut kadın birimlerinin "dekoratif" olma özellikleri taşıması, faaliyetlerinin belli gün ve olaylara indirgenerek marjinalleştirilmeleri sendika içi demokraside büyük bir cinsiyet açığının önemli göstergeleri olarak okunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Arıcı, K. (2007). Demokratiklik ve Hukuka Uygunluk Açısından Sendika Şube Genel Kurulları, *Kamu İş*, C.9, S.1, 1-27, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/911.pdf>.
- Bernaciak ,M., Gimbrell-Mccormick, R., Hayman, R.(19 Eylül 2017), *Avrupa'da Sendikalar Zor Zamanlara Yaratıcı Tepkiler*. İstanbul: Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf>.
- Briskin, L. (1999).Autonomy, Diversity,and Integration: Union Women's Separate Organizing in North America and Western Europe in Context of Restructuring and Globalization, *Women's Studies International Forum*, Vol.22, No.5, 543-554.
- Broadbent, K. (2007). For Women. By Women:Women-only Unions" *Japan Forum*, Vol.17, N.12, 213-230.
- Ecevit Y. (1998). Türkiye'de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Türk Tarih Vakfı Yayını, 267-284.
- ETUC (4 Ekim 2017), *Cinsiyet Eşitliği Eylem Programı*, https://www.etuc.org/IMG/pdf/etuc_gender-ark_revised-3.pdf.
- Gallagher, D., Strauss, G. (1991). Union Membership Attitudes and Participation, *The State of The Union*, Strauss, G., Daniel, G. (Ed.), , IRRA. Fiorito
- Hartmann H (2008). Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği, Haz. Savran, G.A, Demiryontan, N. T. (Haz.), *Kadının Görünmeyen Emegi*, İstanbul: Yordam Kitap, 158-198
- Hayman, R. (2001). *Küreselleşme Bağlamında Sendikalar ve Çıkarların Temsili*, *21.Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları*, Petrol İş Yayın: İstanbul,9-30.
- Jackson, M. P. (1996). *Sendikalar*, Çev. Eriç Bilgiöglü, Ankara, Öteki Yay.
- Kirton, G. (2015). Progress Towards Gender Democracy in UK Unions 1987–2012, *British Journal of Industrial Relations*, 53:3 September, 484-507.

- Kirton, G. (2015). Anatomy of Women's Participation in Small Professional Unions, *Economic and Industrial Democracy*, 1-22.
- Kollantia A., *Toplumsal Gelişimde Kadının Konumu*, (M.A. İnci, Çev.), İstanbul: İnter Yayınları.
- Meda D. (2004), *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, (I. Ergüden, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kirton, G. , Healy, G. (2013). Gender, Union Democracy and Leadership, Gill Kirton, Geraldine Healy (Ed.), *Gender and Leadership in Unions*, New York: Routledge, 47-72
- Ledwith, S. (2012). Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women Between Exclusion and Inclusion, *Transfer*, Vol.18, N:2, 189-199.
- Meda D. (2004). *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, (Ergüden I., Çev.) İstanbul: İletişim.
- Parker, J. (2002). Women's Groups in British Unions, *British Journal of Industrial Relations*, Vol:40, N:1, 23-48.
- Perrot, M. (2005). Dışarıya Adım Atmak, DUBY G., Perrot M. (Ed.), *Kadınların Tarihi*, (Fethi A., Çev.), Cil IV İş Bankası Yayınları: İstanbul, 374-397.
- Salamon, M. (1998). *Industrial Relations Theory and Practice*. (Third Edition). New York: Prentice Hall.
- Sayılan, Fevziye (2008). Kadın Emekçiler ve Sendikalar, *Emek Tartışmaları* 1, No: 56, İstanbul: DİSK Yayını. 263-285.
- Scott, Joan W., Kadın İşçi, DUBY G., Perrot M. (Ed.), *Kadınların Tarihi*, (Fethi A., Çev.), Cil IV İş Bankası Yayınları: İstanbul.
- Toksöz, G., Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge.
- TÜRK İŞ (2011). 21. *Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara.
- Urhan, B. (2014), *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: KADAV.
- Urhan B. (2010). "Kadın Sendikaları", *Feminist Politika*, Sayı.7, 5-6.
- Yıldırım, K. (2013). *Osmanlı'da İşçiler*, İstanbul: İletişim.