



MAKALE HAKKINDA

Geliş :

OCAK 2016

Kabul:

MART 2016

KADIN EMEĞİNİN İSTİHDAMI VE SENDİKALAR: İSTANBUL BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

EMPLOYMENT OF WOMEN LABOUR AND UNIONS: AN EXAMPLE FROM ISTANBUL BANKING SECTOR

Gülay HIZ^a , Aslı KARATAŞ^b

ÖZ

Neo-liberal ekonomi politikaları, kapitalist sistemin tıkanıklıklarına çözüm oluşturmak için esnek çalış(tır)ma biçimlerini ortaya çıkartmıştır. Krizlerin yarattığı maliyetler de bu politikaların ve bakış açısının çerçevesinde emeğe yüklenmiştir. Emek piyasalarındaki dönüşüm süreci cinsiyete dayalı ayrışmayı derinleştirerek emeğin daha fazla tabakalaşmasına ve kadın emeğinin kendine özgü sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu süreçte sermaye toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, ucuz, uysal ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek işgücü olarak kullanmaya başlamıştır. Kısacası, hem kapitalist sistemin dayatmaları hem de ataerkil sistemin ürettiği cinsiyetçi toplumsal roller sonucunda kadınlar esnek çalış(tır)ma biçimlerinin olumsuz etkilerine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır.

Emeğin, sermaye ile olan tarihsel mücadelesinde, ücretlerin belirlenmesinde, hak ve özgürlüklerin korunmasında emeğin örgütlenme gücü ve sendikal faaliyetlerin gücü önemlidir. Emek sömürüsü ile mücadelede en güçlü araçlardan biri olan örgütlü hareket ve sendikalaşma eğilimi ne kadar güçlü olursa bu mücadele de o kadar kolaylaşacaktır. İstanbul bankacılık sektöründe çalışan kadınların sendikalaşma eğilimlerini ortaya koyan bu araştırma, sermaye ile mücadelenin en çok olması gereken sektörlerden birine kadın emeği açısından bakmaya çalışmaktadır. İstihdam açısında savunmasız emek türlerinden biri olan kadın emeği örgütlendikçe güçlenecek ve daha az sömürüye maruz kalacaktır.

Anahtar Sözcükler: İstihdam, Emek, Kadın Emeği, Sendika, Bankacılık Sektörü

ABSTRACT

Neo-liberal economy policies have discovered flexible working styles in order to find solutions to the obstructions of capitalist system. Moreover, costs caused by crisis leant against labour within the framework of these policies and view points. The transformation process in labour market has deepened segregation based on gender and it leads to more stratification of labour and the problems experienced by women labour. In this process, the capital began to use women labour that is less disorganized, vulnerable, cheap, obedient, and unsecured through division of labour based on social gender as a substitute labour force when compared to men labour. In short, as a result of the impositions by the capitalist system and sexist social roles generated by the patriarchal system, women are exposed to the negative effects of flexible working styles more than men.

The organizational power and the power of union activities of the labour are important in the historical struggle of labour with the capital, identification of the wages, and protection of rights and freedoms. The stronger organizational action and unionization trends, one of the strongest tools in the fight against labour exploitation are, the easier this fight will become.

*Çalışmanın ilk hali Karaburun Bilim Kongresin’de sözlü bildiri olarak sunuldu.” 2-6 Eylül 2015,

a Yrd. Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye

b Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye

This research study which reveals the unionization trends of the women working in banking sector in Istanbul tries to look at one of the sectors where the fight with the capital occurs mostly from the perspective of women labour. Women labour, one of the labour types which is vulnerable regarding employment will get stronger as they are organized and they will be exposed to less exploitations.

Key Words: Employment, Labour, Women Labour, Unions, Banking Sector

1. Sermaye ve Kadın Emeği İlişkisi (Sömürüsü)

Dünyada ekonomik düzeninin adı hala kapitalizmdir ve yeni koşullar temelinde yeniden yapılanmış hali ile karşımızdadır. Sistemin işleyiş biçimi, üretim biçimleri, örgüt yapısı ve görünüşü değişmiş bile olsa mantığı ve özü hala aynıdır. Aynı zamanda kapitalizm genişlemekte, yayılmakta ve derinleşerek toplumu oluşturan tüm dinamiklere daha fazla nüfuz etmektedir.

Kapitalizmin dinamiklerini açıklamaya çalışmak hiçbir zaman kolay olmamıştır. Kapitalizm daima devingen, devrimci ve dünya meselelerinde belirleyici bir güç olmuştur (Harvey, 1993: 83). Kapitalizm eşitsizlikler üzerine kurulmuş ve bundan beslenerek yaşamaya çalışan bir sistemdir (Arrighi, 2009:113). Bu sistem özünde sınırsız bir kazanç hırsına dayanmaktadır (Boratav, 2009: 11). Ayrıca kapitalist sistem kendini yeniden üretme gücüne sahip bir sistem olarak da ifade edilebilir. Tüm kapitalist üretim ilişkilerinin temeli ve sistemin yeniden üretilmesinin motoru ise sermaye birikimidir. Tarihsel olarak bakıldığında kapitalist sistemin, üretim sürecinin taşıdığı iç çelişkiler yüzünden, dönemsel olarak aşırı birikim-eksik tüketim krizlerine girdiği görülmektedir (Purkis, 2006: 45). Bu nedenle ekonomik krizler, kapitalist sistemde kaçınılmaz olarak ortaya çıkan ve kapitalizme içkin olarak değerlendirilmesi gereken durumlardır (Dişbudak, 2009: 55).

Kapitalist üretim süreci temelinde kapitalist toplumun sermaye ve emek şeklindeki sınıf yapısını ve sermaye sınıfının kendi içindeki çelişkileri barındırır. Rezerv orduyu oluşturan

işçiler iş bulmak için birbirleriyle rekabet halindedirler. Bireysel kapitalistlerin rekabet içinde tek tek kârlarını arttırma çabaları bir araya geldiğinde, sınıf çıkarlarına ters düşecek bir eğilim olan aşırı birikim eğilimini ortaya çıkarır. Yani kullanım olanaklarına göre toplamda çok fazla sermaye üretilmiştir. Batılı toplumlarda büyük ölçüde atıl kapasitelerle yüksek işsizliğin aynı anda bir arada bulunması bu nedenledir. Bunalımın aşılması ve daha kârlı bir birikim sisteminin önünün açılması için bu iki tür fazlalığın yani sermaye ve emeğin değersizleşmesi gerekir. Emilemeyen fazlalıklar değersizleşir ve hatta fiziksel olarak yok edilir (Harvey, 2010; Purkis, 2013). Kapitalizmin 1970'lerin başında girdiği krizden sonra kâr oranlarının yeniden yükseltilmesi yani sermayenin krizi aşmak için yeniden yapılanmasında izlenecek politikalar da bu nedenle, emeğin ve sermayenin değersizleş(tiril)mesi olarak, iki alanda yoğunlaşmıştır. Çünkü sabit sermayenin periyodik değersizleşmesi, kâr oranlarının düşmesi eğilimini kontrol altında tutmak ve yeni sermaye oluşumu yoluyla sermayenin yeniden değerlenmesini hızlandırmak için olanak sağlar (Harvey, 2010; Purkis, 2013).

Kapitalizmin varlığını sürdürmesi, “birikim yeteneğinin, hangi araçla en kolaysa onun aracılığıyla”, devam etmesine dayanır. Kapitalist birikim, “direniş nerede en zayıfsa oraya doğru” hareket eder (Harvey, 2012a: 315). Bu da tıpkı zincirin en zayıf halkasına müdahalenin daha kolay olması gibidir.

Kapitalizm kendi çelişkisinden yalnızca genişleme yoluyla kaçabilir. Genişleme eş zamanlı yoğunlaşma (toplumsal istek ve

ihtiyaçların, toplam nüfusun vb.) ve coğrafi yayılmadır. Kapitalizm var olmayı sürdürecektse, birikim için taze bir alanın ya mevcut olması ya da yaratılması gerekir. Kapitalist üretim tarzı her yönde, her alanda ve dünyanın tüm bölümlerinde egemen olursa, daha fazla birikim için hiç yer kalmaz ya da çok az yer kalır (nüfus artışı ve yeni toplumsal istek ve ihtiyaçların yaratılması tek olasılık olacaktır). Birikim süreci, böylesi bir duruma ulaşmadan çok önce yavaşlayacaktır. Durgunluk, her tür ekonomik ve toplumsal sorunun bulunduğu bir bütünden başlayacaktır (Harvey, 2012a: 308).

Krizden çıkış için uygulanan emeği değersizleştirici, vasıfsızlaştırıcı ve marjinalleştirici neo-liberal ekonomik politikalar çerçevesinde üretim ve emek süreçleri ulus-ötesi firmalarca uluslararası alanda esneklik temelinde yeniden yapılandırılmaya başlamıştır (Purkis, 2007: 13). Bu durum aslında yeni uluslararası işbölümüne işaret eder. Arkasında yatan gerçeklik daha önce de belirtildiği gibi kapitalist sermaye birikiminin krize girmesi ve bu krizden çıkış mücadelesidir.

1970'li yılların başından bu yana kapitalizmin görüntüsünde ve örgütsel formunda kesinlikle bir değişim olmuştur. Ancak, kapitalist birikimin ve kriz eğilimlerinin temel mantığı aynı kalmıştır (Ritzer, 1998: 225). Özetle, kapitalist sistemde büyümeyi gerçekleştiren ve güçlendiren sermaye birikimi, kapitalist sisteme özgü iç çelişkiler sonucunda tıkanıklık yaşadığında kâr oranları düşmekte ve sistem krize girmektedir. Aslında kriz, kapitalist sistemin özünde var olan bir gerçeklik ve kapitalist sistemin kendini yeniden üretme biçimi olarak da ifade edilebilir. Son krizde yaşanan bu tıkanıklığı aşmak için devreye neo-liberal ekonomi politikaları sokulmuş ve başta emeği değersizleştirmek olmak üzere emeğe yönelik negatif ekonomi politikalarıyla sözde çözüm amaçlı yeni yapılanmalar ortaya

çıkartılmıştır. Krizlerin yarattığı maliyetler de bu politikaların ve bakış açısının çerçevesinde emeğe yüklenmiştir. Bu noktada kapitalizmin neredeyse tüm dünya coğrafyasına yayılması, yeni uluslararası işbölümünü de oluşturacak biçimde, küreselleşme olgusu ile bizleri karşılamaktadır. Günümüzde küreselleşme olarak adlandırılan yeni süreç emeğin sömürsünün yoğunlaştırıldığı ve işçi sınıfının etkisizleştirilmeye çalışıldığı, kendisine olan güvenin kırılmaya çalışıldığı bir olgu olarak etkisini girdiği her alanda duyurmaya çalışmıştır. Türkiye de bu süreçten farklı boyutlarda etkilenmiş, işçi sınıfının yapısı üzerinde gözlemlenebilir değişimler meydana getirmiştir (Akkaya, 2004). Bu değişimler zamanla tahribatlara da yol açmıştır. Kapitalizmin küresel düzeyde yarattığı en önemli tahribatlardan biri hiç kuşkusuz geniş kitleleri işsizleştirmesidir ve dünyanın hemen her bölgesinde giderek daha fazla sayıda kişi ya mutlak işsiz ya da iş güvencesinden yoksun bırakılmaktadır (Köse, Öncü, 2006: 143).

Daha açık bir ifade ile başlangıcından beri genişleme eğiliminde olan bir sistem olarak kapitalizmin küreselleşme derecesinin artması, özellikle 1970'lerden bu yana, emek piyasasında değişimi ve dönüşümü de beraberinde getirmektedir. Ancak "kapitalist sistem içinde kalarak, sadece çalışma koşullarını ve ilişkilerini düzeltmeye, iyileştirmeye yönelik dar bir siyasal yaklaşım kalıcı haklar kazandırmamakta, bu haklar ilk kriz ile birlikte bir sabun köpüğü gibi hızla yok olmaktadır" (Akkaya, 2004).

Emeğin değersizleştirilmesi gerçeğini ekonomik ve sosyal koşullarla ilişki içinde dinamik bir süreç olarak değerlendirmek gerekir. Bu nedenle kapitalizmin genel eğilimlerinden biri de emek sürecini parçalara ayırarak emeği niteliksizleştirmek ve ucuzlatmaktır denilebilir. Gerekli koşullar ortaya çıktığında her türlü vasıftaki emek, bir değersizleşme sürecine uğrayacaktır.

Braverman (2008:103) bir çalışmasında bu yapıyı şöyle açıklamıştır. “Kapitalist üretim tarzı kapsamlı vasıfları buldukları her yerde imha eder ve kendi ihtiyaçlarına karşılık düşen vasıflar ve meslekler ortaya çıkartır. Emek meta haline gelmiştir. Kullanım biçimleri artık onu satanların (emeğin) ihtiyaç ve arzuları uyarınca değil, sermayelerinin değerini genişletmek isteyen emeği satın alanların (işverenlerin) ihtiyaçlarına göre örgütlenir.” Emeği ucuzlatmak olarak da bilinen bu olgu başka bir ifade ile emeği değersizleştirilmiş olmaktadır.

Birikimin neo-liberal aşaması olarak da ifade edilebilecek bu aşamada, bir emek kontrol biçimi olarak, esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasalarında yerini almıştır. Esnek çalış(tır)ma biçimleri sosyal güvenceden, iş ve istihdam güvencesinden yoksunluk, uzun çalışma süreleri, düşük ücret, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının standart dışına doğru değişmesi, kötü çalışma şartları, kuralsızlaştırma ve sendikasılaşma gibi olumsuzlukları emeğin karşısına çıkartmaktadır ve bu olumsuzluklar giderek derinleşmektedir. Kadınlar, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek üzerinde yarattığı birçok olumsuz etkiden erkeklere kıyasla daha fazla etkilenmekte ve yıpranmaktadır.

Kadın ve erkek çalışanların kapitalist üretim ilişkileri altında uğradıkları sömürüye bir de kadın çalışanların sadece cinsiyetleri nedeniyle uğradıkları olumsuzluklar eklenmektedir. Konu kadınlar olduğunda kapitalist emek piyasasının ağırlaşan koşullarına, ataerkil toplumda kadınlara yüklenen cinsiyet rollerinin ağırlığı eklendiğinde, kapitalizmde emekçi olarak zaten eşitsiz olan bir konuma kadınlar erkeklere göre bir adım geriden başlamaktadırlar.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri kadın erkek bütün çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Ancak, ataerkil sistem ile şekillenen toplumsal

düzen içinde kadın üzerindeki olumsuz etkileri daha derin ve büyüktür. Emek piyasalarındaki dönüşüm süreci (birikimin yeni biçimi) cinsiyete dayalı ayrışmayı derinleştirerek emeğin daha fazla tabakalaşmasına ve kadın emeğinin kendine özgü sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu süreçte sermaye toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, ucuz, uysal ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek işgücü olarak kullanmaya başlamıştır. Kadınlar, toplumsal otoriter disiplin ve yoksulluğun da etkisi ile daha az statülü, güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilirken aynı zamanda ücretsiz ev işi yaparak da üretken emek olmaya devam etmektedir. Kadının ev içi işlerde ortaya koyduğu emek görünmez emek olarak değerlendirilmekte ve toplumsal olarak, ne yazık ki, bu emek değersizleştirilmektedir. Aslında kadınlar ev emeği ya da ücretsiz aile işçisi olarak ortaya koyduğu emekle, emeğin hem doğrudan hem de yeniden üretilmesinin yaratıcısı olmaktadır. Kısacası, hem kapitalist sistemin dayatmaları hem de ataerkil sistemin ürettiği cinsiyetçi toplumsal roller sonucunda kadınlar esnek çalış(tır)ma biçimlerinin olumsuz etkilerine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve kapitalist sistem ile ataerkil sistemin güçlü ittifakı sadece kadının emek piyasasında hangi oranda temsil edildiklerini, hangi sektörlerde nasıl işlerde istihdam edildiklerini belirlemekle kalmayıp, aynı zamanda kadının kariyer elde etmesinin önünde de engeller yaratmaktadır.

2. Kadın Emeğinin Sermaye İle Mücadelesinde Sendikalar

Emek piyasasının işleyişi bazı kurum ve kurallar ile yönlendirilir. Devlet ve sendikalar gibi kurumlar, asgari ücret kanunu, sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası gibi düzenlemeler

emek piyasasının işleyişini etkiler (Tansel, 2012: 20).

Kapitalizmin küreselleşmesi, hizmet sektörünün sanayi sektörüne göre ön plana çıkması ve teknolojik gelişmelerle birlikte çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkiler de yeniden düzenlenmiştir. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, farklı derecelerde de olsa, çalışanların bir kesimi sosyal güvenlik sisteminin dışında ve kayıt dışı istihdam edilmeye başlamıştır. Yarı zamanlı çalışma biçimleri, geçici çalışma biçimleri, düşük ücretler, işsiz kalma korkusu, sendikal eğilimlerin azalması gibi unsurlar yaygınlaşmıştır.

Neo-liberal politikalar ekseninde küreselleşme ile birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke, kapitalist sisteme özgü krizleri aşmak adına, artan rekabet baskısı altında maliyetlerin düşürülmesi için emek piyasasında sermayedarların lehine reformlar yapmışlardır. Bunlar Sendikaların etkinliğinin sınırlandırılması ve toplu pazarlığın gücünün merkezi düzeyden âdem-i merkezi düzeye çekilmesi olarak sıralanabilir.

Harvey (1993)'e göre esneklik marjinal öneme sahip değildir, çeşitli biçimler alabilir ve sosyalist potansiyel taşır. Fakat bu yeni teknikler neredeyse tamamen sermaye birikimi amacıyla yaygınlaştırılmaktadırlar. Yeni teknikler özellikle emek sürecinin yoğunlaştırılmasında -hızının arttırılmasında- önemli olmaktadır. Sendikaları ve diğer işçi sınıfı örgütlerini direnmekten çok, toplumsal ilişkilerin hali hazırdaki kalıplarını değiştirmeksizin yeni sistemlerle bütünleşmeye ikna etmeye çalışanlar, işçi sınıfının özgürleşmesinden çok işçilerin kapitalist tabiyet ilişkisi içinde tanımlanmasına yardım etmektedirler. Bu anlamda özünde esnek çalış(tır)ma biçimleri çalışanlar açısından olumlu yapılara sahip olsa dahi kapitalist sistemin işleyişi içinde taraflı bir şekilde

sermayeye hizmet eden ve çalışanları bu yönüyle olumsuz etkileyen bir yapıya sahiptir. Esneklik, çalışanlar açısından gerçekten yararlı olabilecek potansiyeller taşımaya rağmen, kapitalist birikim mantığı içinde çalışanların pek çoğu için, emeklilik, sağlık, işsizlik ve diğer ücret dışı yardımların kesilmesi, güvencesizlik, örgütsüzlük ve risk anlamına gelmektedir. Bu işleyiş biçimiyle esnek çalış(tır)ma, çalışanların haklarının azaltılması ve daha çok sömürülmesi için zemin hazırlamaktadır.

Esnek çalış(tır)ma biçimleri emek piyasasını yeniden yapılandırırken sendikaların karşısına da bir tehdit unsuru olarak çıkmıştır. Yoğun bir şekilde sendikalaşmış eski imalat sanayilerinin üretimi azaltmaları ya da durdurmaları ve hizmet sektörünün gelişimine paralel olarak sendikalaşmanın güç olduğu küçük işletmelerin daha güçlü bir yapı kazanması, kadın ve göçmen işçilerin esnek çalışma biçimleri ile istihdamlarının artması sendikalar için yeniden yapılanmanın bir tehdidi olarak görülmektedir (Paker, 1997: 17). Ayrıca istihdamın sektörel değişimi de sendikaların güç kaybetmesine yol açmıştır. Hizmet sektöründe sendikalaşma oranının düşük olmasının en önemli nedeni, bu sektörde sanayi işçisinin toplu davranış biçiminin aksine, bireyci davranışlarının ağır basmasıdır. Sanayi sektöründe çalışanlarda dayanışma ve kader birliği düşüncesi hâkimken; hizmet sektöründe çalışanlarda işin niteliği gereği böyle bir düşünce gelişmemektedir (Kocabaş, 2004: 48). Bu gelişmeler sonucunda çalışma yaşamında her geçen gün örgütsüzleşme eğiliminin arttığı görülmektedir.

Sendikaların toplumsal görevi, işletmelerin rasyonelleşme stratejilerinin hayata geçmesinin kolaylaştırma işlevine indirgenemeyeceğine göre, sendikaların başarısı, en azından toplumda elde edilen üretkenliği, iş güvencesinin çalışanlar arasında belirgin bir şekilde yaygınlaştırılmasına dönüştürmesi, ücretlerin ve çalışma

koşullarının sürekli olarak iyileştirmesi ile ölçülebilir. Ancak, sendikaların bu dönemde genel olarak hızla üye kaybettikleri gözlenmiştir. Gelişmelere bu açıdan baktığımızda, esnek uzmanlık modeli, üretim sürecinin desantralize edilerek bazı üretim aşamalarının ya da üretimin bazı kısımlarının küçük ve orta boy taşeron şirketlere dağıtılması sendikasızlaşmayı da beraberinde getirmektedir (Ansal, 1999: 23). Bu anlamda kapitalist ruh ile işlerliğini sürdüren esnek çalış(tır)ma biçimlerinin hâkim olduğu ve dönüşüme uğrattığı günümüz emek piyasasında sendikaların başarılı sendikal faaliyetler geliştirdiklerini söyleyebilmek pek mümkün görünmemektedir.

Özellikle 1980'lerden sonra sendikalaşma eğiliminde sürekli olarak bir azalma söz konusu olmuştur. Emek piyasasının dönüşüme uğradığı ve neo-liberal ekonomi politikalarının işlemeye başladığı, esnek üretim yöntemlerinin uygulandığı bu dönemde sanayileşmiş ülkelerin genelinde, sendikal yoğunluk oranları önemli oranda azalmıştır. 1960'larda %35 civarında olan sendikalaşma oranı 2000'li yıllardan sonra %10'lara gerilemiştir (Rubinstein, 2001: 586). Bu veriler ışığında da gayet açık bir şekilde esnek çalış(tır)ma biçimlerinin emek piyasasında oluşturduğu etkiler sonucunda sendikasızlaşma eğilimlerinin arttığı ifade edilebilir. Bunun temel belirleyicilerinden biri de firma içinde takım çalışanları arasında bile oluşturulan rekabet olgusu ve bu nedenle çalışanlar arasında oluşan güvensizlik ile birlikte dayanışma duygusunun da değerini yitirmesidir. Doğal olarak bu şartlar altında çalışanlar sendikalar vasıtasıyla birlik ve dayanışmanın kendilerine bir fayda sağlayacağına inanmamaktadırlar. Bu durum emeğin pazarlık gücünün zayıflamasına yol açarak değersizleşmesini hızlandırmaktadır.

Emek piyasasındaki kadınların ikincil emek olma özelliği, esnek çalış(tır)ma biçimlerinin de

etkisi ile vasıfsız, düzensiz ve ev eksenli ücretli çalışma şekli ile tanımlanan kadın emeğinin son dönemde yüksek bir artış göstermesi çalışan kadınların örgütlenme ve temsil sorunlarını da gündeme getirmiştir. Geçmiş dönemlerde emek piyasasında kadınların işgücüne katılım oranı daha düşük buna paralel olarak da görece sendikalara üyelik oranları düşük seyretmekte ve bu durum bir anlamda anlaşılır bir durum olmaktadır. Ancak, özellikle son 20-30 yılda kadınların ekonomik etkinliklerinde önemli bir artış olmasına rağmen sendikalaşma oranlarında aynı paralelde bir artışın olmadığı gözlemlenmektedir. (Urhan, 2009: 87-88). Küresel düzeyde emeğin feminizasyonu sonucunda sendika üyesi kadın oranında artış olması beklenirken kadın emeğinin sendikalaşma oranının azaldığı bir durum ortaya çıkmıştır. Bu durumun oluşmasında etkili olan faktörlerin başında ise kadınların yaptıkları işin niteliği, işi hangi mekânlarda yaptıkları, işyerindeki konumları gelmektedir.

Alt kademe beyaz yakalı işçilerin büyük çoğunluğunu oluşturan kadınların sendika üyeliği ve örgütlü güce inancı çok azdır. Ayrıca, N. Nicholson, G. Ursell ve P. Blyton'ın bir banka, bir sigorta şirketi ve bir belediyede sendika üyesi çalışanlarla yaptıkları çalışmaları, kadınlar arasında sendika üyeliğinin erkeklerinkinin yaklaşık yarısı oranında olduğunu göstermiştir. İşyeri dışında kadınlara biçilen roller, beyaz yakalı işçilerin örgütlenmesini de kadın kol işçilerinin örgütlenmesini etkilediği gibi ve aynı şekilde etkilemektedir. Kadınların üstlerindeki çifte baskı kadınları, alt kademedeki örgütlenmeyi muhafaza etme konusunda tam ve etkili bir rol oynamaktan alıkoyan bir ayak bağına dönüşmektedir (Harman, 1994: 83-86).

Kadınların emek piyasasında örgütsüzlüklerinin ve sendikalaşma eğilimlerinin az olmasının bir diğer nedeni de farkındalık sorunudur. Birçok ülkede, özellikle

gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda, çalışan kadınların sendikalaşma faaliyetlerinin önündeki en önemli engelin farkındalık olduğu genel kabul görmektedir. Bu yapı içerisinde kadınların geneli sendika üyeliğinin kendilerine sağlayacağı avantajları bilmedikleri için sendikalaşma eğilimi düşük olmaktadır (Caiazza, 2007'dan aktaran Urhan, 2009: 90). Kadınlar sendika üyeliği ile elde edecekleri haklardan haberdar olmadıkları için sendika üyeliğini de düşünmemektedirler. Bazı durumlarda da kadınlar, bir sendikaya üye olma kararı verirken (çalışma kararını verirken olduğu gibi) ataerkil sistem içinde (babasından ya da kocasından) izin alma durumu yaşadığı için sendikalaşma eğilimi düşük olmaktadır. Ayrıca, sendikaların içindeki erkek egemenliğini sarsmanın yolları da pek aranmamış, sendikalardaki erkek egemen yapı ile çatışmaya girilmemiştir (Özar, 2012: 273-279).

2000'li yıllarda dünyada pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de istihdam güvencesinin olmadığı bir sistemin emek piyasalarına hâkim olduğu görülmektedir. Yapısal bir biçimde ortaya çıkan bu değişimin, işleri kesitlere ayırdığı, parçaladığı, işyerlerini küçülttüğü, işçi sayılarını azalttığı, işe alma ve işten çıkartmayı tamamen keyfileştirdiği, sendikasızlığı kural haline getirdiği bilinmektedir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 306). Kadın hareketinin, Türkiye'de 1980 ile 2000'li yılların başına kadar geçen süre içinde, kadın emeğine ilişkin çabaları, faaliyetleri ve mücadeleleri genelde devlet ve sendika dışı alanlarda daha hissedilir olmuştur.

Kadınların düşük sendikalaşma oranları sadece istihdam yapısının değil, aynı zamanda sendikaların kendi sınırlılıklarının da bir sonucudur. İşçi sendikaları geleneksel örgütlenme biçimlerinin ötesine geçerek, genişleyen enformel sektördeki işçilere ulaşabilecek stratejiler geliştirememişlerdir. Hem kamu sektöründe hem de özel sektörde

üretim sürecinin parçalara ayrılması ve fason üretim ilişkilerinin yaygınlaşması, durumu sendikalar açısından ağırlaştırmaktadır, çünkü fason iş yapan küçük işletmelerde sendikalaşmak neredeyse imkânsızdır. Türkiye tarihinde 1960'lardan günümüze ilk kez sendikalar bu kadar güç kaybetmiştir. Bu koşullarda sendikaların tutumu sahip oldukları mevzileri savunmaya indirgenmiştir. Bu etmenlerin yanı sıra sendikalarda egemen olan antidemokratik yapılar sonucu da üyelerin talepleri sendika politikalarına yansımamaktadır. Bu bağlamda kadın emeğinin durumu özellikle dramatiktir. Düşük üyelik oranlarının yanı sıra kadınlar sendikaların karar organlarında da yetersiz düzeyde temsil edilmektedir (Toksöz, 2004: 243).

Hakları koruma altına alma ve bir anlamda kapitalist sisteme karşı ortak direnci oluşturmada lokomotif olması gereken sendikaların içinde de toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olan bir durum mevcuttur ve kadınlar ikincil kabul edilmektedir.

3. Bankacılık Sektöründe Kadın Emeği ve Sendikal Eğilimler

Bankacılık sektörü kadın istihdamı açısından son derece dikkat çekicidir. Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılım oranları yaklaşık %30 (TÜİK, 2014: 76) civarında iken bankacılık sektöründe kadınların işgücüne katılım oranları yaklaşık %51'düzeyindedir. Bankacılık sektörü kapitalist sistemin zorlu çalışma koşullarını en çok hissettirdiği ve çalışanlar üzerinde bu olumsuz çalışma koşullarının en dikkat çekici örneklerinin ortaya çıktığı sektörlerden biri olma özelliğine de sahiptir (TBB, 2014: 3).

Çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümün sonucunda bireyciliğin artması, belirsizlik, güvencesizlik, istikrarsız yapıların oluşması, gelecek kaygısı, risk toplumuna

dönüşmek, network uygulamaları, rekabet, gelir ve statü kaybı, sendikasılaşma ve örgütsüzleşme eğilimlerinde artış gibi birçok olgu da çalışma yaşamının karakteristik özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikler bankacılık sektörü için de yoğun bir şekilde geçerliliğini korumaktadır ve çalışanlar üzerinde yıpratıcı etkiler yaratmaktadır. Özellikle yaşanan olumsuzlukların kadın banka çalışanları üzerinde psikolojik etkiler yaratması, kişiliklerinde ve karakterlerinde negatif anlamda değişime neden olduğu bilinmektedir.

Bankacılık sektöründe uzun çalışma saatleri, fazla mesai yapılması ve fazla mesailerin büyük kısmının ücretlendirilmemesi, yasal sınırın üstüne çıkıldığı için fazla mesailerin ücretlendirilmediği durumlar, fazla mesainin normalleştirildiği ve yapılan işin özel yaşama ait zamana da kayması nedeniyle özel yaşamların sekteye uğramasının yaygın bir pratik olarak yaşandığı bilinmektedir.

Bankacılık sektörüne hâkim olan esnek çalış(tır)ma biçimleri ile kapitalist sistemin vahşi yüzünün vücut bulduğu bu düzen içinde, kadın çalışanlar rekabet, belirsizlik, risk, güvensizlik, işten çıkartılma korkusu, bireycilik, başarısızlık, eşitsizlik, zorlu çalışma koşulları ve başarılması zor hedefler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamı içinde yer alan bireylerde boşluk duygusu, stres, kaygı, yabancılaşma, yalnızlaşma, saldırgan ve agresif kişilik özellikleri hakim olmaktadır. Tüm bu yıpratıcı ve zorlayıcı özellikler çalışma yaşamının rutini haline gelerek kadın banka çalışanlarının da psikolojik ve kişilik yapılarını olumsuz olarak etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyetin izdüşümü olarak bir kadın özel hayatında ve sosyal hayatında sadece cinsiyeti kadın olduğu için cinsiyetçi ayrımcılık ile beslenmiş küçümsenme, dışlanma, şiddet, taciz, ikincillik vb. birçok problemle

karşılaşmaktadır. Kurulu düzen içindeki baskı, dayatma ve önyargılar kapitalist sistemin zorlu çalışma koşullarıyla da birleşince kadınlar açısından vahim sayılabilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum bankacılık sektöründe de ezberi bozmamakta ve aynen yaşanmaktadır.

Günümüzde emek piyasasının mevcut işleyişi içinde bankacılık sektöründe kadın emeğinin sendikalaşma oranı çok düşüktür. Ayrıca, sendika üyesi kadınların bu haklardan ne kadar faydalanabildikleri ve gerçek anlamda ne kadar sendikalı oldukları da ayrı bir tartışma konusudur.

Bankalarda çalışma koşullarına ilişkin kalıcı çözümlerin oluşturulması ve kalıcı kazanımların sağlanması ise çalışanların sergileyecekleri örgütlü hareketlere ve sendikal çabalara da bağlıdır. Ancak, Türkiye gerçeğiyle uyumlu bir şekilde, bankacılık sektöründe de sendikalaşma oranı çok düşük ve ne yazık ki var olan sendikaların yaptırım güçleri de zayıftır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanunu gereğince; iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2014 Temmuz istatistikleri hakkında tebliğ" 25 Temmuz 2014 tarih ve 29071 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Tebliğe göre, Türkiye'de istatistiklerin hazırlanmasında esas alınan işçi sayısı 12.287.238, sendikalı işçi sayısı 1.189.481 ve Temmuz 2014 itibariyle sendikalaşma oranı %9,68'dir. Banka, finans ve sigorta işkolunda kurulu sendika sayısı ise BASS, BASİSEN, BANKSİS, BANK-Sİ-SEN, BANK-SEN ve Öz Finans-İş SENDİKASI olmak üzere 6'dır. Bu sendikalardan üye sayıları itibariyle temsil yetkisine sahip olanların sendikalaşma oranları ise; BASS %4,85, BANKSİS %4,14, BASİSEN %14,29, Öz Finans-İş Sendikası %5,09 düzeyindedir. Bankacılık sektöründe istihdam edilen 198.894 kişi dikkate alındığında

sendikalaşma oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Bankacılık sektöründe, Türkiye'deki diğer sektörler gibi, sendikalaşma oranının düşük olmasının en önemli nedenleri ise, örgütlü emeğin gücüne olan inancın az olması, emek gücünün örgütlenmeyle ilgili bilgi eksiklikleri, sendikal faaliyetlere karşı insanların önyargıları ve sendikaların yönetim eksiklikleridir.

4. Metodoloji

4.1. Çalışmanın Temel Savı

En savunmasız emek türlerinden biri olan kadın emeğinin, sermaye ile mücadelede güçlenmesi adına bir örgütlenme ve sendikal faaliyetlere bürünmesi gerekliliği bu çalışmanın temel savını oluşturmaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı

İstanbul'da bankacılık sektöründe istihdam edilmiş olan kadın emeğinin, sermayeye karşı farklı bir cephede ikincil emek statüsü ile verdiği mücadele de güçlenebilmesi için var olan örgütlenme eğiliminin ve sendikal faaliyetlerinin yetersiz olduğunu ortaya koymak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

4.3. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan derinlemesine mülakat yöntemi seçilmiştir. Özellikle sosyal bilimlerde görünenin arkasındaki gerçekleri ortaya çıkartmak için ve sosyal gerçekliklerin açıklanmasında nicel yöntemlerin yetersiz kaldığı bazı durumlarda alternatif yöntem olan nitel araştırmalar katılımcıların sadece durum tespiti yapmalarının ötesinde kendi fikir ve önerilerini açıklama konusunda da daha verimlidir. Bu çalışmadaki temel amacımız nesne ve ilişkilere ait nedensel güçleri ortaya çıkartmak, genelleme yapmak değil tarafların görüşlerine yer vermek ve sadece öne çıkan sonuçları ya

da baskın olan bulguları incelemek değil örtülü kalmış unsurları da belirlemek olduğu için araştırma yöntemi olarak derinlemesine mülakat yöntemi tercih edilmiştir.

Bu nedenle sermayenin kadınlar üzerinde oluşturduğu olumsuz etkileri saptamak ve sendikal eğilimleri tespit etmek için bu çalışmada bankacılık sektörü seçilmiştir. Bankacılık sektörünü en güçlü temsil gücüne Türkiye'de İstanbul sahiptir. İstanbul, Türkiye için bankacılık ve finans merkezi olarak kabul edilmektedir.

İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan kadınlara yönelik sermaye ile mücadelede sendikalaşmanın (örgütlü olmanın) önemini incelemek üzere yapılan bu çalışmanın araştırma grubu, birbirlerinden farklı bankalarda, farklı pozisyonlarda, farklı yerleşim birimlerinde, farklı bireysel özelliklere sahip 10 kadın banka çalışanından oluşmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan kadın banka çalışanlarının hepsi en az lisans düzeyinde ve genellikle alanları ile ilgili eğitime sahiptir. Görüşme yaptığımız kadın banka çalışanlarının pek çoğu için bankacılık sektörü ilk iş deneyimleridir. Bankacılık sektöründe çalışma hayatına girmişler ve hala devam etmektedirler.

4.4. Analiz ve Bulgular

Emeğin, sermaye ile olan tarihsel mücadelesinde, ücretlerin belirlenmesinde, hak ve özgürlüklerin korunmasında emeğin örgütlenme gücü ve sendikal faaliyetlerin gücü önemlidir. Bu nedenle bankacılık sektöründe ücret, ücret sistemleri ve ücret açığı incelenirken sektörün sendikalaşma eğilimlerine ve örgütlenme gücüne de bakmak gerekmektedir.

Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin birey odaklı felsefeleri birlik ve dayanışma duygularını da yıpratmış, bu anlamda sendikal faaliyetlerin gücünü azaltıcı etki yaratmıştır. Çalışanların

sendikal faaliyetlere inançları kırılmış birlik ve beraberliğin getireceği güç değersizleştirilmiştir. Bankacılık sektöründe örgütlenme ve sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasının en önemli nedeni de bireyci davranışların ağır basmasıdır. Bu gelişmeler sonucunda çalışma yaşamında her geçen gün örgütsüzleşme eğiliminin arttığı görülmektedir.

“Bizim sektör için sendikalılaşma çabaları olduğunu bilmiyorum. Olsa da sendikaya katılmayı düşünmezdim. Bizim sektörümüzün sendikaya, benim bir sendikaya ihtiyacım olduğunu düşünmüyorum.” (Kamu bankasında şube müdürü, evli ve 2 çocuk annesi, 46 yaşında, görüşme tarihi: 10.07.2013)

“Bankacılık sektöründe sendika galiba var. Adını unuttum ama daha önce sendikayla ilgili bir duyum almıştım. Kaydım yok, sendika üyesi değilim. Aktif olsa belki düşünürdüm. Baksanıza banka çalışanıyım bana ulaşamayan bir sendika hangi hakkımızı nasıl arayacak sizce? Aktif bir sendika yapılması olmayışının farklı nedenleri var. Bence bir kere bizim ülkemizde sendikacılık faaliyetleri hakkında bilinç az, çalışanlar haklarını bilmiyor. Banka çalışanları üstelik kendini ne memur ne de işçi olarak hissetmiyor. Kendi işimiz gibi ama değil. Garip bir durum bizimkisi o yüzden de sendika yapılması zayıf bence.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada şube müdür yardımcısı, bekâr, 30 yaşında, görüşme tarihi: 17.07.2013)

Kadın banka çalışanlarının pek çoğunun sektörün sendikalaşma çabaları hakkında tam bilgi sahibi olmadıkları ve hatta kendi mesleklerine ilişkin bir sendikanın varlığından bile haberdar olmadıkları ortaya çıkan gerçekler arasındadır.

“Bankacılık sektöründe sendikalaşma faaliyetleri olduğu konusunda hiçbir fikrim yok. Eğer bankacılıkla ilgili bir sendika varsa da

üye olmayı düşünmem. Sendikaların ne işe yaradığını çok fazla bilmiyorum. Bana bir faydası olacağına da inanmıyorum.” (Özel bir bankada gişe memuru, evli, 27 yaşında, 2 aylık hamile, görüşme tarihi: 23.07.2013)

Hatta özel bir bankada şube yöneticisi pozisyonundaki bir kadın banka çalışanı bankacılık sektöründe sendikalaşma hakkında bilgisinin olmadığını ifade etmektedir. Böyle bir pozisyondaki kadının, sendikalaşma konusunda bilgi eksikliği içinde olması manidar olduğu kadar sorunun boyutlarının genişliğini bizlere göstermek adına da çarpıcı bir örnektir.

“Bankacılık sektöründe sendikalaşma konusunda açıkçası bir fikrim yok.” (Özel bir bankada şube müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 41 yaşında, görüşme tarihi: 09.07.2013)

Bireylerin yüksek risklere girerek başarının kaçınılmaz olmasına kendilerini şartlamaları, yani bireyin kendini koruması ve kendi çıkarlarını kollaması anlayışı, ortak sorunlar çevresinde dayanışmayı ve örgütlenmeyi önlemektedir. Doğal olarak birey birliktelikten doğacak güce inancını yitirmekte ve karşılaşacağı yaptırımlardan korkarak sendika üyeliğini riskli bir davranış olarak da görebilmektedir.

“Bankacılık sektöründe sendikalaşma olduğu konusunda bir bilgim yok. Doğal olarak sendika üyesi de değilim. Sendika var olsa bile sendikaya üye olmayı düşünmem. Böyle bir ihtiyacım ya da isteğim yok. Sendikaların sadece adının var olduğuna içlerinin boş olduğuna inanıyorum. Sendikaya üye misin evet üyeyim diyen birine sormak lazım, sendikan sana ne sağladı diye. Sendikaların hakları savunma konusunda yeterli ya da gerekli olduğunu düşünmüyorum.” (Yabancı sermayeli özel bir katılım bankasında operasyon memuru, bekâr, 27 yaşında, görüşme tarihi: 16.07.2013)

“Bankacılık sektöründe bir sendikalaşma çabası olup olmadığını bilmiyorum. Hiç böyle bir bilgi ile karşılaşmadım ben de merak edip hiç araştırmadım. Eğer sendikalaşma faaliyetleri varsa üye olur muyum hiç bilmiyorum. Çünkü çalıştığım bankanın buna nasıl tepki vereceğini bilmiyorum. Çalıştığım kurumdan olumsuz bir tepki alacaksam kesinlikle üye olmazdım. Ayrıca, sendikalara kayıtlı olmak bana ne tür faydalar sağlayacak bunu da bilmiyorum.” (Özel bir bankada gişe memuru, bekâr, 25 yaşında, görüşme tarihi: 18.07.2013)

Sendikaların işlevsizleştirilmesi, sistemden kaynaklanan engeller ya da sendika yöneticilerinin basiretsizliği gibi etkenler ile de bankacılık sektöründeki kadın çalışanların örgütlenmeye ilişkin inançlarının kırıldığı ve örgütlü olmaya gerek duymadıkları dikkat çeken örnekler arasında yer almaktadır. Pek çok kadın banka çalışanı sendikal faaliyetleri ya da sendika üyeliğini faydasız ve içi boş bir eylem olarak görmektedir.

“Burası benim çalıştığım üçüncü farklı banka. Daha önce çalıştığım bankada sendikalaşma vardı ve ben de üyeydim. Hiçbir faydasını görmedim. Ücretsiz izin almak istedim vermediler, sendika hiçbir yaptırım uygulamadı. Bankacılık sektöründe hatta Türkiye’de sendikalara güvenim yok. Sadece isimlerinin olduğunu, içlerinin boş olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle de bu bankada çalışırken hiçbir sendika üyeliği yaptırmadım. Gerek duymuyorum.” (Yabancı sermayeli özel bir bankada satış yönetim müdürü, evli ve bir çocuk annesi, 36 yaşında, görüşme tarihi: 24.07.2013)

“Bankacılık sektörü sendikalaşamayan tek sektör diyebilirim. Evet, bir sendika var ama Türkiye’deki en pasif sendika bankacılık sendikası. Varlığı yokluğu belli değil, bir şehir efsanesi, var mı var. Ne yapar, nerededir, nasıl çalışır tamamen muğlâk. Ben sendika üyesi

değilim. Zaten bizim sektörümüzde işgücü devri o kadar yüksek ki, bütün bankalar deli gibi eleman çıkartır. 2 yıl önce özel bir banka 1500 kişiyi birden işten çıkardı ve bir hafta öncesinde beni iş görüşmesine davet etmişlerdi. Taze kan olarak değerlendirmek isterler. Sistem böyle olunca sendika pek de bizim sektörde işlemiyor.” (özel bir bankada şube müdür yardımcısı, evli bir çocuk annesi, 33 yaşında, görüşme tarihi: 05.07.2013)

“Bankacılık sektöründe sendikalaşma var. Ben de sendika üyesiyim. Ama tamamen içi boş bir yapılanma ne faydası var ne de desteği var. Sendikanın yapması gereken birçok şeyi yapmıyorlar ve görevlerini yerine getirmiyorlar. Sendika üyesi olmakla olamamak arasında bizim sektörümüzde hiçbir fark yok bence.” (Özel bir bankada operasyon sorumlusu, bekâr, 32 yaşında, görüşme tarihi: 12.07.2013)

Bu anlamda farkındalığının bile bu kadar az olduğu bir örgütlenme çabasının sonuçsuz kalması da işten bile değildir. Her şeyden önce birlik, dayanışma ve beraberliğin ortaya çıkartacağı güce yeniden inanmak ve bu gücü kazanmak için kenetlenmek gerekmektedir. Bu durumun önündeki en büyük engel de esnek çalış(tır)ma biçimlerinin yarattığı rekabetçi, risk odaklı ve bireyselliğin öncelikli olduğu çalışma koşullarıdır.

Sonuç

Emek piyasalarındaki dönüşüm süreci (birikimin yeni biçimi - esnek çalış(tır)ma biçimleri) cinsiyete dayalı ayrışmayı derinleştirerek emeğin daha fazla tabakalaşmasına ve kadın emeğinin kendine özgü sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu süreçte sermaye toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden erkek emeğine göre daha örgütsüz, savunmasız, ucuz, uysal ve güvencesiz olan kadın emeğini yedek işgücü olarak kullanmaya başlamıştır. Kadınlar,

toplumsal otoriter disiplin ve yoksulluğun da etkisi ile daha az statülü, güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilirken aynı zamanda ücretsiz ev işi yaparak da üretken emek olmaya devam etmektedir.

Emeğin, sermaye ile olan tarihsel mücadelesinde, ücretlerin belirlenmesinde, hak ve özgürlüklerin korunmasında emeğin örgütlenme gücü ve sendikal faaliyetlerin gücü önemlidir. Sermayenin vahşi düzenine karşı emek sömürsü ile mücadelede en güçlü araçlardan biri olan örgütlü hareket ve sendikalaşma eğilimi ne kadar güçlü olursa bu mücadele de o kadar kolaylaşacaktır. Ancak, bankacılık sektöründe çalışan kadınlar arasında örgütlenme eğilimleri ve sendikal faaliyetler yetersiz kalmaktadır. Esnek çalış(tır)ma biçimlerinin birey odaklı felsefeleri birlik ve dayanışma duygularını da yıpratmış, bu anlamda sendikal faaliyetlerin gücünü azaltıcı etki yaratmıştır. Çalışanların sendikal faaliyetlere inançları kırılmış birlik ve beraberliğin getireceği güç değersizleştirilmiştir. Bankacılık sektöründe örgütlenme ve sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasının en önemli nedeni de bireyci davranışların ağır basmasıdır. Bu gelişmeler sonucunda çalışma yaşamında her geçen gün örgütsüzleşme eğiliminin arttığı görülmektedir. Kadın banka çalışanlarının pek çoğunun sektörün sendikalaşma çabaları hakkında tam bilgi sahibi olmadıkları ve hatta kendi mesleklerine ilişkin bir sendikanın varlığından bile haberdar olmadıkları ortaya çıkan gerçekler arasındadır.

Türkiye'nin finans merkezi olması sebebiyle Türkiye'de bankacılık sektörünü temsil gücüne sahip İstanbul'da bankacılık sektöründe, sektörün kapitalist normlara teslim olmuş işleyiş biçiminde kadın emeğinin sendikalaşma oranı çok düşüktür. Ayrıca, sendika üyesi kadınların bu haklardan ne kadar faydalanabildikleri ve gerçek anlamda ne kadar sendikalı oldukları da ayrı bir tartışma

konusudur. Doğal olarak kadın emeğinin sermayeye karşı farklı bir cephede verdiği bu mücadele bir ayağı kırık sandalye gibi kırılgan ve güvencesiz bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Kaynakça

- Ansal, H. (1999). Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar (Post-fordizmde Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?). http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf. (14.10.2013).
- Arrighi, G. (2009). Adam Smith Pekin'de: 21. Yüzyılın Soy Kütüğü (1. Baskı). İ. Yıldız (Çev.). İstanbul: Yordam.
- Akkaya, Y. (2004) İki Kongre (Türk-İş, Hak-İş), Bir Sonuç (Sınıftan Kaçış), <http://www.sendika1.org/2004/01/iki-kongre-turk-is-hak-is-bir-sonuc-siniftan-kacis-y-akkaya/> (04.08.2015)
- Akkaya, Y. (2004) Küreselleşme Versus Sendikasılaştırma ve Yoksullaştırma, http://www.academia.edu/2054117/K%C3%B Creselle%C5%9Fme_Versus_Sendikas%C4%B1zla%C5%9Ft%C4%B1rma_ve_Yoksulla%C5%9Ft%C4%B1rma_Y%C3%BCksel_Akkaya_ (04.08.2015)
- Boratav, K. (2009). Uluslararası Kriz Üzerine Birkaç Gözlem. Eğitim Bilim Toplum Dergisi. 7(27).
- Braverman, H. (2008). Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi (1. Baskı). Ç. Çıdamlı (Çev.). İstanbul: Kalkedon.
- Callinicos, A. & Harman, C. (1994). Değişen İşçi Sınıfı: İşçi Sınıfının Değişen Yapısı Üzerine Denemeler (1. Baskı). O. Akınhay (Çev.). İstanbul: Z Yayınları.

- Dişbudak, C. (2009). Kapitalizmde Krizin Sürekliliği: Türkiye Örneği. Eğitim Bilim Toplum Dergisi. Güz, 7 (27).
- Harvey, D. (1993). Esneklik: Tehdit mi Yoksa Fırsat mı?”, Toplum ve Bilim Dergisi, (56-61, Bahar).
- Harvey, D. (2010). Postmodernliğin Durumu, S.Savran (Çev.). İstanbul: Metis.
- Harvey, D. (2012). Sermayenin Mekanları: Eleştirel Bir Coğrafyaya Doğru, B. Kıcı, D. Koç, K. Tanrıyar & S. Yüksel (Çev.). İstanbul: Sel.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. (10).
- Koray, M. (1995). Esneklik ya da Emek Piyasalarının Küreselleşmesi, Petrol-İş Yıllığı. (44).
- Köse, A.H. & Öncü, A. (2006). Tahsildarlar ve Borçlular, Karşı İktisat Gözüyle Dünya Kapitalizmi ve Türkiye, İstanbul:Evrensel.
- Kümbetoğlu, B., User, İ. & Akpınar, A. (2012). Gıda, Tekstil ve Hizmet Sektörlerinde Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçiler. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Özar, Ş. (2012). Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. A.Makal ve G. Toksöz (Haz.). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Parker, C. (1997). Üçüncü Bin Yıla Girerken Değişim. Değişim 97. (Yayın No: 262). Ankara: MESS.
- Purkis, S. (2006). Modern Köleler: Göçmenler. Eğitim Bilim Toplum Dergisi. Kış, 4(13).
- Purkis, S. (2007). Merkez Ülkelerde Ekonomide Enformelleşme ve Göçmen İşgücü. İktisat Dergisi. Aralık, 491.
- Purkis, S. (2013). Basılmamış Kent Ekonomisi Ders Notları. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/İİBF, Muğla.
- Ritzer, G. (1998). Toplumun McDonalddlaştırılması: Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir Deneme. Ş. S. Kaya (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Rubinstein, S.A. (2001). Unions As Value-Adding Networks: Possibilities For The Future of U.S. Unionism. Journal of Labor Research. 22(3).
- Tansel, A. (2012). 2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış (Yayın No: TÜSiAD-T/2012-11/536). İstanbul: TÜSiAD.
- TBB, (2014). Banka Şube ve Personel Bilgileri, İstatistiki Raporlar, İstanbul. http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/Banka,_Sube_ve_Personel_Bilgileri_/1272. (06.09.2014).
- Toksöz, G. (2004). Sayımız Çok Az: Sendikalarda Kadınlar. N. Balkan ve S. Savran (Haz.). Neoliberalizmin Tahribatı: 2000’li Yıllarda Türkiye’de Ekonomi, Toplum ve Cinsiyet. (1. Baskı). İstanbul: Metis.
- TÜİK, (2014). Yıllık Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. (6 Mart 2014 Tarihli Haber Bülteni).
- Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. Çalışma ve Toplum Dergisi. (2).

- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 10(2).

İnternet Kaynakları

- Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, <http://www.bddk.org.tr/>.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, <http://www.disk.org.tr>.
- T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, <http://www.mevzuat.gov.tr/>.
- Türkiye Bankalar Birliği, <http://www.tbb.org.tr>.
- UNDP, <http://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home.html>
- Türkiye İstatistik Kurumu, <http://www.tuik.gov.tr/>