

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE SENDİKA İLİŞKİSİ¹

Bekir Melih KOPUK²
Güven TAŞOĞULLARI³

Geliş Tarihi: 5 Haziran 2018
Kabul Tarihi: 15 Mart 2019

ÖZET

Bu çalışmada, kadının çalışma hayatındaki yeri tarihsel süreç içerisinde ele alınmış ve bu tarihsel süreç içerisinde kadının sendika içindeki yerine değinilmiştir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kadının çalışma hayatındaki yerine kısaca değinilmiştir. İkinci bölümde, sanayi devriminden sonra yaşanan süreçte kadın-sendika ilişkisinin ne boyutta olduğuna bakılmıştır. Üçüncü yani son bölümde ise öncelikle erkek egemen toplum yapısı içerisinde kadının sendikalaşması önündeki engeller ele alınmış olup akabinde toplumdaki cinsiyet ayrımcılığının kadının sendikal faaliyetlerde bulunmasına yönelik ne tür engellerle karşılaştığına ve sendika yönetimine neden kadınların katılmamasına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Sendika, Çalışma Yaşamı

¹ Bu çalışma Antalya'da 11-13 Mayıs 2018 tarihleri arasında düzenlenen, SOSCON Uluslararası Sosyal Bilimler & İnovasyon Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir.

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, bmkopuk@gmail.com

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, guventasogullari@klu.edu.tr

Women and Trade Union Relations in Working Life

ABSTRACT

In this study, the place of woman in her working life has been handled in the historical process and in this historical process woman has been referred to as a place in the union. The study consists of three parts. In the first chapter, women are briefly mentioned in their working life. In the second part, the dimensions of the women-union relation in the period after the industrial revolution were examined. In the third part, in the last part, the obstacle in front of the unionization of women in the male dominant society structure was discussed, followed by what kind of obstacles the gender discrimination in the society confronts the women in the union activities and why women do not participate in the union management.

Keywords: Woman, Trade Union, Work Life

GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde insanların göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçmesiyle birlikte toplumun ekonomik, sosyal ve siyasal yapısında köklü değişimler meydana gelmiştir. Değişen bu yapının, kadın ve erkeğin önce ailede sonra da toplumdaki statü ve rollerini derinden etkilediği görülmektedir. Kadın, tarihsel süreç içerisinde her dönemin getirmiş olduğu değişik ekonomik faaliyetlerde yer almıştır. Ancak, sanayi devrimi, kadının çalışma yaşamına katılmasında ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte kadınlar için ilk dönüm noktası yaşanmış ve kadın ilk kez, ekonomik alanda bir ücret mukabilinde emeğini satmaya başlamıştır. Kadınların çalışma hayatındaki ikinci dönüm noktası I. Dünya Savaşı olmuştur. Savaş sırasında kadınlar daha önce çalışmadıkları tramvay sürücülüğü, taksi sürücülüğü, sayaç okuyuculuğu, asansörcülük gibi işlerde çalışmaya başlamışlardır. I. Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan Büyük Buhran olarak adlandırılan ekonomik kriz sonucu kapitalist düşünce büyük bir yara almıştır. Buhran sonrasında güçlü bir anti-feminist akım ortaya çıkmış ve kadının geleneksel rolüne ağırlık verilmeye başlanmıştır. Bu akım evli kadınların işten çıkartılmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle anti-feminist akımı benimseyen sermaye sahipleri, işsizliğin ortadan kaldırılmasının, kadınların evlerine dönmeleriyle gerçekleşeceğini düşünmüşlerdir. Bu dönemde çalışma yaşamından uzaklaştırılan kadınlar, II. Dünya Savaşı'nın çıkmasıyla birlikte tekrar çalışma hayatına katılmaya çağırılmışlardır.

Günümüzde sendika kavramı, çalışanların hak ve çıkarlarını gözetmek amacıyla bir araya gelerek ekonomik sorunların yanında sosyal ve kültürel sorunlara çözüm aramak için diğer kurumlardan bağımsız olarak örgütlenen kuruluşlar olarak bilinmektedir. Sendika kavramı bazı ülkelerde sadece işçi örgütlerini ifade ederken bazı ülkelerde ise hem işçi hem de işveren örgütlerini temsil etmek için kullanılmaktadır. Fakat sendika hem işçi hem işveren örgütleri için kullanılsa bile temsil ettiği kitle düşünüldüğünde genellikle işçiler olduğu için akla ilk gelen işçi örgütleridir. Tarihsel süreç ele alındığında, “yardımlaşma sandığı”, “dernek” veya “kooperatif” olarak bilinen kalfaların, çırakların ve ustaların örgütlenmelerinin yerini sanayi devriminden sonra genişleyen işçi sınıfının etkisiyle işçi örgütleri almıştır. Sendikal hareket tarihin her sürecinde, sendikaların erkek egemen bir şekilde oluşumu ve gelişimi, çalışma hayatındaki kadının sorunlarıyla yeterince

ilgilanilmemesine sebep olduğundan, sendikaların kadınları hâlâ temsil etmekten uzak olduğu ileri sürülmektedir. Sendikal hareketin temel öğelerinden birini oluşturan “eşit işe eşit ücret” ilkesine rağmen, kadınların eve ek gelir sağlamak için iş güvencesi olmayan ve düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olması emek talebi karşısında emek arzını arttırmış, erkeklerin de ücretlerinin düşmesine hatta işten çıkarılmasına sebep olmuştur. Bu nedenle kadınlar sendikal faaliyetin asil üyeleri olarak düşünülmemiştir. Bu tarz cinsiyetçi yaklaşımlar kadınların sendikal hareketin dışına itilmesine sebep olmuştur. Zamanla kadınları sendikaların dışına itmenin sendikaları zayıflatacağı düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu düşünce kadın-sendika ilişkisinde çok önemli bir geçiş noktası olmakla birlikte, kadınların sendika üyeliğinin önünü açsa da sendika yöneticiliğinde aynı etkiyi göstermemiştir. Bu yüzden kadın çalışanlar ve kadınları ilgilendiren konular her zaman arka planda kalmıştır.

Günümüzde de kadınların, üyelik ve sendikal temsilden dışlamaya yönelik düşünceler bulunmakta olup, bu görüş açık bir şekilde ifade edilememektedir. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda sendikaların kadın üyelerine yönelik özel düzenlemeler yapılmıştır. Fakat kadınların sendikalarda temsili üzerine yapılan değerlendirmelerin birçoğunda, bahsi geçen düzenleme sonuçlarının hayal kırıklığı yarattığı belirtilmektedir. Günümüz sendikacılığında, var olan problemi çözmek ve üye sayısını arttırabilmek için eksik düzeyde temsil edilen işçi gruplarının sendikal örgütlenmelerin içine katılması hedeflenmekte ve bu hedefe yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Nitekim kadınların sendikalara üye olmasının önündeki istihdamın yapısından kaynaklanan engellerin başında daha çok, özel hizmetler sektöründe, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğunlaşması gelmektedir ve bu durum kadınların sendikalaşma eğilimini ve imkanlarını azaltmıştır. Kadınların sendikalara katılımı ve sendikaların yönetimine katılımı önündeki engeller birbirine benzemektedir. Toplumsal faktörler, sendikaya ilişkin etmenler ve kişisel etmenler şeklinde dile getirilebilecek bu etmenlerin tümü aslında toplumsal cinsiyet rolleri, normları ve ayrımcılıktan etkilenmektedir. Bu çalışmada ana konusunu oluşturan Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi ile kadınların çalışma hayatındaki yeri ve geçmişten günümüze sendika ile ilişkileri üzerinde durulmuştur.

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

Tarihsel süreç içerisinde insanların göçebe yaşam tarzından yerleşik yaşam tarzına geçmesiyle birlikte toplumun ekonomik, sosyal ve siyasal yapısında köklü değişimler meydana gelmiştir. Değişen bu yapının, kadın ve erkeğin önce ailede sonrada toplumdaki statü ve rollerini derinden etkilediği görülmektedir. Farklılaşan bu yapının ortaya çıkardığı bir diğer kavram ise cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Bu yaşam tarzı, erkekleri daha çok fiziksel güç gerektiren işler olan avcılık, madencilik, askerlik çobanlık, balıkçılık ve üretim araçlarının yapımı ve kullanımı gibi işlere yöneltirken, kadınları ise yemek, temizlik, çocuk bakımı, dikiş-nakış gibi geleneksel ev işlerine yöneltmiştir (Aytaç ve öte, 2002: 18). Dönemin çalışma olgusu kapsamında kadınlar da tıpkı erkekler gibi köle, çırak, yamak gibi birçok rol üstlenmişlerdir (Küçük, 2015: 3). Bir diğer ifadeyle ekonomik hayatın içinde olmak kadınlar için yeni bir olgu olmamakla birlikte insanlık tarihinden bu yana kadınlar gerek evin içinde gerekse evin dışında ekonomik hayatın içinde aktif olarak rol almışlardır (Koca, 2014: 2).

XV. ve XVIII. yüzyıl arası dönem incelendiğinde, kentlerde ve kırsal bölgelerde, küçük sanat kollarında yaşanan önemli değişim ve gelişmeler sonucu lonca üretim sisteminin daha önemli konuma geldiği görülmektedir. Lonca düzeni altında; lonca otoritesi ve denetimi içerisinde yer alan birtakım meslek grubunda az sayıda kadın çalışanlara rastlanmış, ilerleyen yıllarda ise çalışanlarını sadece kadın işgücünün oluşturduğu bazı meslekler ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, Avrupa'da orta çağ döneminde fırıncılık, ayakkabıcılık ve terziilik, kadınlar ile erkeklerin birlikte en fazla çalıştıkları meslek grupları arasına girmiştir. Bu dönemde, erkek işi olarak görülen savaş ve politika gibi işlere kadınlar dâhil edilmeseler de ev ve çalışma hayatında etkin bir konuma sahip olmuşlardır (Aytaç ve öte, 2002: 19).

Tarihin her safhasında kadın, her dönemin sunmuş olduğu değişik ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer almıştır. Ancak, kadının çalışma yaşamına dâhil edilmesinde sanayi devriminin önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte kadınlar için ilk dönüm noktası yaşanmış ve kadın ilk kez, ekonomik alanda bir ücret mukabilinde emeğini satmaya başlamıştır (Bozkaya, 2013: 72). Başka bir ifadeyle, kadınların üretim hayatının içinde var olmaları insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmasına karşın ücret mukabilinde çalışmaya başlaması XVIII. yüzyılın sonunda, sanayi

devriminin doğuşu ile birlikte yeni ve ucuz işgücüne ihtiyaç duyulmasıyla başlamıştır. Sanayi devrimi ile birlikte üretimin yapısındaki değişikliğin ortaya çıkardığı işgücü gereksinimi ve sefalet ücreti olarak adlandırılan düşük ücret düzeyi kadınların da çalışma hayatına katılmasına sebep olmuştur. Öte yandan, kadın emeğinin ucuz olması, büyük ölçüde kadın işgücünün kullanılmasına yol açmıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8; Çitci, 1982: 17). Bu dönemde, yeni ürünlerin ortaya çıkmasıyla birlikte kadınlar, özellikle üretilen ürünlerin satışını gerçekleştirmek suretiyle yeni çalışma alanlarında yer almışlar, nitelikli işgücü gerektirmeyen, özellikle de büyük ölçekli tekstil fabrikalarının hızla yaygınlaşmasıyla birlikte evde, ücretsiz aile işçiliğinde ve tarımsal alanda çalışan kadın işgücünün fabrikalara doğru geçişi gözlenmiştir. Bir diğer ifadeyle, niteliksiz işgücü olan kadınlar, düşük ücretlerle ve uzun çalışma süreleri ile çalıştırılmaları sebebiyle erkek emeğinin yerine kullanılmıştır (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008: 91). Kadınların fabrikalarda çalışmaya başlamasıyla, çocuklarının bakımından sıyrılması zorunlu bir hale gelmiş ve işveren ile emeğini arz eden kadınlar arasında bu konu bir sorun olarak gündeme gelmiştir. Her ne kadar işveren ile kadın arasında gibi görünen bu sorun, aile içinde çözülmeye çalışılmış ancak genel olarak kadınların emek piyasalarındaki verimliliğine olumsuz bir şekilde yansımıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 32). Yaşanan bu gelişmelerin sonucunda kadın işgücüne bu dönemde düşük ücretler verilmiş ve ayrıca kadın işgücü ağır çalışma koşullarına maruz bırakılmıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 197).

Kadınların çalışma hayatındaki ikinci dönüm noktasını I. Dünya Savaşı oluşturmaktadır. Savaş sırasında kadınlar daha önce çalışmadıkları meslekler olan vatmanlık, taksi şoförlüğü, asansörcülük ve sayaç okuyuculuğu gibi işlerde çalışmaya başlamışlardır. Ancak savaş sonrasında çok sayıda kadın evine geri dönmüş ve çıkartılan yasalarla birlikte bu tür işlerde çalışmalarını engellenmiştir (Çitci, 1982: 18). I. Dünya Savaşı'ndan sonra yaşanan Büyük Buhran olarak adlandırılan ekonomik kriz sonucu kapitalist düşünce büyük bir yara almıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 43). Buhran sonrasında güçlü bir anti-feminist akım ortaya çıkmış ve kadının geleneksel rolüne ağırlık verilmeye başlanmıştır. Bu akım evli kadınların işten çıkartılmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle anti-feminist akımı benimseyen sermaye sahipleri, işsizliğin ortadan kaldırılmasının, kadınların evlerine dönmeleriyle gerçekleşeceğini düşünmüşlerdir. Bu dönemde çalışma yaşamından uzaklaştırılan kadınlar, II.

Dünya Savaşı'nın çıkmasıyla birlikte tekrar çalışma hayatına katılmaya çağrılmışlardır. Savaş sanayisinin büyümesiyle işgücü gereksinimi ve erkek işgücünün yetersiz olması kadının çalışma hayatına katılmasını zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda, 18 Aralık 1941'de çıkarılan yasa ile kadınların çalıştırılması zorunlu hâle getirilmiştir (Çitci, 1982: 21-22). Kadınların, sanayileşmeyle birlikte başlayan tarım-dışı sektörlerde çalışma yaşamına katılması, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. İstatiksel olarak bakıldığında, 1950'de 15-64 yaş arasındaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde %50'si, sanayileşmiş ülkelerde ise %47'si çalışma hayatında bulunmaktadır (Koray, 1982: 93).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra küreselleşmenin etkisi ile piyasa açısından ulusal sınırların kalkması, malların tüm dünyada rahatça dolaşabilir hale gelmesi tüm ülkelerin dış pazara dâhil olmasını ve oradaki rekabet şartlarına entegre olmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu rekabette en önemli unsurlarından birini hiç kuşkusuz ürünün fiyatı oluşturmaktadır. Ürün fiyatını etkileyen değişkenlerin başında gelen emek fiyatı düşürüldüğünde ürünün fiyatı düşeceğinden, emek yoğun teknolojiler kullanan ülkelerde, ucuz emek olarak kadın emeğine olan talep artmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte, sürekli olarak az gelişmiş ülkelerde uygulanan iktisadi politikaların sonucunda bir taraftan kadınlar ücretli iş hayatında kendilerine daha fazla yer bulurken, bir taraftan da enformel işlerde yoğunlaşmışlardır (Toksöz ve öte, 2001: 16). Bunun yanında sanayileşmesini tamamlayabilmiş ve gelişmiş ülkeler için küreselleşmenin kadın istihdamına olumlu etkileri olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200). 1980'li yıllarda, ülkelerin çoğunda kadınların istihdam içindeki oranının arttığı görülmektedir. Fakat bu artık her sektörde kadın emeğinin artması anlamına gelmemekte, tam aksine sektörlerde cinsiyete dayalı iş bölümünde bir artış olduğu ileri sürülmektedir (Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008: 92). Özellikle hizmet sektöründe görülen bu durum hizmet sektörünün feminizasyonu olarak anılmaktadır. Yatay katmanlaşma olarak bilinen kadın işinin kadın kalması yani hemşire, diyetisyen, sekreter gibi çalışanların çoğunun kadın olması ve bununla birlikte mühendislik, montaj hattı üretimi, bilişim teknolojileri gibi işlerde çalışan kişilerin de çoğunun erkek olması bu durumun göstergesi olarak kabul edilebilir (Özkaplan, 2009: 18).

2. SENDİKA VE KADIN İLİŞKİSİ

Günümüzde çalışanların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla bir araya gelerek ekonomik sorunların yanında sosyal ve kültürel sorunlara çözüm aramak için diğer kurumlardan bağımsız olarak teşkilatlanan kuruluşlar olarak bilinen “sendika” kavramı (Öztürk, 2013: 270; Yenihan ve Cerev, 2016: 152), birçok batı ülkesinde “emek birliği” anlamına gelen İngilizce’de “trade union”, Almanca’da “gewerkschaft” gibi kelimeler ile ifade edilmektedir (Mahiroğulları, 2011: 1). Sendika kavramı bazı ülkelerde sadece işçi örgütlerini ifade ederken bazı ülkelerde ise hem işçi hem de işveren örgütlerini temsil etmek için kullanılmaktadır. Fakat sendika hem işçi hem işveren örgütleri için kullanılsa bile temsil ettiği kitle düşünüldüğünde genellikle işçiler olduğu için akla ilk gelen işçi örgütleridir (Uçkan, 2013: 58).

Tarihsel süreç ele alındığında, “yardımlaşma sandığı”, “dernek” veya “kooperatif” olarak bilinen kalfaların, çırakların ve ustaların örgütlenmelerinin yerini sanayi devriminden sonra genişleyen işçi sınıfının etkisiyle işçi örgütleri almıştır (Koç, 1998: 2). Sendikal hareket tarihin her sürecinde, sendikaların erkek egemen bir şekilde oluşumu ve gelişimi (Çiçek ve Yiğit, 2016: 1387), çalışma hayatındaki kadının sorunlarıyla yeterince ilgilenilmemesine sebep olduğundan, sendikaların kadınları hâlâ temsil etmekten uzak olduğu ileri sürülmektedir (Urhan, 2009: 84).

İnsanlık tarihinin her döneminde kadınlar iktisadi görevler içinde yer almış olsalar da işçi ve ücretli statüsü altında çalışmaları sanayi devrimiyle beraber gerçekleşmiştir (Yenihan ve Cerev, 2016: 152). Sendika hareketinin temel unsurlarından birini oluşturan “eşit işe eşit ücret” ögesine karşın, kadınların eve ek gelir sağlamak için iş güvencesi olmayan ve düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olması emek talebi karşısında emek arzını arttırmış, erkeklerin de ücretlerinin düşmesine hatta işten çıkarılmasına sebep olmuştur. Bu nedenle kadınlar sendikal faaliyetin asil üyeleri olarak düşünülmemiştir. Bu tarz cinsiyetçi yaklaşımlar kadınların sendikal hareketin dışına itilmesine sebep olmuştur (Alican ve Gül, 2008: 60; Çiçek ve Yiğit, 2016: 1387). Örneğin, ABD’de kurulmuş olan “Ulusal Matbaacılar Sendikası”, kendi içinde yapmış olduğu bir düzenleme ile kadın dizgicilerin işe alınmamasını teşvik etmiştir. Sanayi devriminin ardından yine bu dönemde çoğu sendikanın tüzüğü araştırıldığında kadınların işgücünün dışına itilmesine yönelik

maddeler olduğu görülmekte ve buna gerekçe olarak da işçilerin gelir imkânlarının kötüleşmesini engellemek gösterilmektedir. Bu dönemde İngiltere’de de durum farklı değildir. 1877 yılında “İngiliz Sendikaları Kongresi”nde “aile ücreti” kavramı öne çıkarılarak, kadınların geçimlerini sağlamak için erkeklerle rekabet etmelerinden ziyade kadınların asıl yerlerinin evleri olduğu söylenmiştir (Urhan, 2009: 86). Kadınlar karşılaştıkları bu engellere rağmen kendi sendikalarını kurmuşlardır. Fakat kadınların sendikalaşma eğilimlerinin oldukça düşük oluşu nedeniyle daha çok tütün, tekstil, giyim gibi kadın işi olarak tanımlanan sektörlerde örgütlenebilmişlerdir (Urhan, 2015: 35). Zamanla kadınları sendikaların dışına itmenin sendikaları zayıflatacağı düşüncesi ortaya çıkmıştır (Urhan, 2009: 85). Bu düşünce sendika ve kadın ilişkisinde çok önemli bir geçiş noktası olmakla beraber, kadınların sendika üyeliğinin önünü açsa da sendika yöneticiliğinde aynı etkiyi göstermemiştir. Bu yüzden kadın çalışanlar ve kadınları ilgilendiren konular her zaman arka planda kalmıştır. 1970’lerin sonlarından itibaren hizmetler sektörünün emek hacmi ve beyaz yakalı personel sayısındaki artış, kadın istihdamını da hızla arttırmıştır. Fakat buna rağmen sendika-kadın ilişkisindeki sorunlar yok olmamıştır (Yenihan ve Cerev, 2016: 153). 1990’lara gelindiğinde kadınların sendikalaşma oranının arttırılmasına yönelik uygulamalar görülmektedir. Çiçek ve Yiğit’e göre (2016: 1387), “*Bunların ilki, siyasi partilerde ve sendikalarda başlayan kota tartışmaları, ikincisi; uluslararası sendikal ilişkilerin gelişiminde kadın yöneticilerin yer alamamasının yarattığı sıkıntılar, üçüncüsü ise; kamu sektöründe çalışan kadınların memur sendikaları içerisinde çok sayıda kadın üyesi olması nedeniyle sendika içinde temsil konusunda ısrarcı davranmaları şeklindedir.*” Bu uygulamalarla birlikte “*Kadınların sendikaya ihtiyacı var, sendikaların da kadınlara...*” sloganı sendikaların gündemine gelmiştir.

Günümüzde de kadınların, üyelik ve sendikal temsilden dışlamaya yönelik düşünceler bulunmakta olup, bu görüş açık bir şekilde ifade edilememektedir. Gelişmiş ülkelere birçoğunda sendikaların kadın üyelerine yönelik özel düzenlemeler yapılmıştır. Fakat kadınların sendikalarda temsili üzerine yapılan değerlendirmelerin birçoğunda, bahsi geçen düzenleme sonuçlarının hayal kırıklığı yarattığı belirtilmektedir. Sendikalara üye olan kadınların sayısı her geçen gün hem ulusal düzeyde hem de bölgesel düzeyde artsa da sendikaların karar organlarında bu sayıda ciddi bir artış olduğu söylenmemektedir. Örneğin, ETUC tarafından hazırlanan bir raporda üyelerin

yaklaşık %45'inin kadın olduğu ve sürekli arttığı söylenirken, sendikaların yönetiminde bu durumun aynı oranda arttığını söylemek zordur. Kadınların sendika içinde geri planda kalmasını açıklayan en önemli faktör cinsiyet eşitsizliği olup, günümüzde yapılan tartışmaların önemli konulardan birini bu faktör oluşturmaktadır (Urhan, 2015: 36-37).

3. KADINLARIN SENDİKALAŞMASI VE SENDİKA YÖNETİMİNE KATILMASI ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Geçmişte kadınların emek piyasasında daha az yer almaları ile doğru orantılı olarak sendikalara üyelik oranlarında görülen düşüklük anlaşılabilir bir olgu olmuştur. Ancak özellikle son yirmi yılda kadınların ekonomik etkinliklerinde önemli bir artış olmasına rağmen sendikalaşma oranlarında paralel bir artışın olmadığı gözlemlenmektedir (Urhan, 2009: 87). Bu sebepten dolayı kadınlar ile sendikalar arasındaki ilişki, genel olarak problemlidir bir alan olarak görülse de sendikalar kadınlara yönelik geleneksel yapılarını koruyarak, erkek egemen istihdam yapısını da sürdürmeye çalışmaktadır (Seçer, 2009: 43). Bunları ifade ederken sendikal katılımdaki kadın-erkek farkını, sadece toplumsal cinsiyet faktörleriyle açıklamak yetersizdir (Alp ve Yenihan, 2015: 130). Bunun sebebi istihdam edilen kadınların gerek sendikalara üyelikte gerekse sendika yönetiminde söz sahibi olmalarında yetersiz kalmalarının arka planında öncelikle istihdamdan kaynaklanan yapısal engeller bulunmaktadır (Toksöz, 2002: 440).

Günümüz sendikacılığında, var olan problemi çözmek ve üye sayısını arttırabilmek için yetersiz seviyede temsil edilen işçi gruplarının sendikal örgütlenmelerin içinde yer almaları hedeflenmekte ve bu hedefe yönelik emek harcanmaktadır (Sapançalı, 2007: 19). Nitekim kadınların sendikalara üye olmasının önündeki istihdamın yapısından kaynaklanan engellerin başında daha çok “özel hizmetler sektörü”nde, “geçici, kısa süreli ve güvencesiz işler” ile “enformel sektör”de yoğunlaşması gelmektedir ve bu durum kadınların sendikalaşma eğilimini ve imkanlarını azaltmıştır (Urhan, 2009: 89). Kısmi süreli ya da yarı zamanlı çalışmak kişisel tercih gibi görünse de kadınları bu tercihe iten etmenlerin başında iş ve aile ile ilgili sorumlulukların ebeveynler arasında eşit dağılmıyor olması gelmektedir. İstihdamın yapısından kaynaklanan bir diğer unsur ise kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğidir. Aynı işi yapan kadın ve erkeğin farklı ücretler alması kadınların sendika

üyeliği önündeki bir diğer engeldir. Kadınların sendikalaşmasının önündeki bir başka engel de eğitim seviyeleri konusunda bir farklılık olmamasına karşın kadınların cam tavan etkisi sorununa maruz kalmasıdır. Bu durumun biraz da sendikal örgütlerin erkek egemen bir anlayışa sahip olmasından da kaynaklanmaktadır (ETUC, 2018).

Kadınların sendika üyeliğine ilgi duymaması, sendika üyeliği önündeki engeller arasında sayılabilir. Kadınların sendikalara ilgi duymamasının altında yatan sebep ise kadınların sendikalara yönelik yaşanan hayal kırıklıklarıdır. Sendikaların kadınlara yönelik sorunların çözümünde istekli olmaması, toplu sözleşme politikalarının belirlenmesinde kadın çalışanları koruyucu (“ücretli doğum izni”, “doğum izinlerinin süresi”, “kreş”, “vardiyalar”, “çalışma saatlerinin azaltılması” gibi) hükümlerin olmaması kadın çalışanların sendikalara karşı hayal kırıklığına, bununla birlikte ilgi duymamasına sebep olmaktadır (Yenihan ve Cerev, 2016: 155). Bu durumun yanında sendika içi demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan cinsiyete yönelik adaletsizlikler de sendikalı kadınların karşılaştığı sorunlar arasındadır. Kadınların sendika üyeliği önündeki engeller ile sendikalı kadınların karşılaştığı sorunların benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öte yandan sendika içindeki demokrasinin sorunlu olması kadınların karşılaştığı bir diğer sorundur (Urhan, 2009: 93).

Kadınların sendikalara üye olmasının önündeki engellerin yanında bir de sendikaların karar verme mekanizmalarında etkin rol oynamakta da engeller bulunmaktadır (Yenihan ve Cerev, 2016: 155). Kadınların, sendikaların karar verme mekanizmalarına katılımını engelleyen nedenler ile kadınların sendikalara katılımını engelleyen nedenler benzerlik göstermektedir. Bu nedenler kadınların ikili sorumluluğu, toplumsal cinsiyet ve sosyal aktörler olarak sendika ve toplumun davranışları ile yakından alakalıdır. Bu nedenler özetlenecek olursa (Beken, 2015: 173): Aile içi sorumlulukların eşit paylaşılmasına bağlı olarak zamanın kıtlığı, sendika toplantılarının ve görüşmelerinin organizasyon şekli, sendika yöneticiliği konusunda kadınların kendilerine güven duymaması şeklindedir (Gray, 1993: 384). Bu engellerin temel kaynağı ise, sendikalardaki hâkimiyetin erkeklerin elinde olmasıdır. Kadınların, erkeklere nazaran daha fazla aile sorumluluklarının bulunması ve kendilerine duydukları özgüven eksikliği de, sendikaların üst kademelerine kadınların hâkim olması yönünde önemli sorun teşkil etmektedir (Beken, 2015: 174).

Yöneticilik kavramı erkeğe ait bir olgu olarak görünmekte ve bu olguya ilişkin asabilik, katılık, otoriterlik ve cezalandırıcılık gibi nitelikler erkeklerle özdeşleştirilmektedir. Buradan hareketle, kadınların yönetici olduklarında bu nitelikleri göstermeleri yani erkek gibi hareket etmeleri beklenmektedir. Yönetim sürecine dâhil olan kadınların başarısız olmaları durumunda da cinsiyet ayrımcılığı yapılarak, kadınların beceriksiz olduğu yönünde söylemler dile getirilmektedir. Bu sebeple temsiliyet noktasında kadınlara sadece “Kadın Sekreterliği” olarak ifade edilen iş bırakılırken, karar alma noktasında ve kritik konularda fikirlerine önem verilen üst yönetim kadrolarında kadınlar tercih edilmemektedir (Topgül, 2016: 2353).

Özetle, kadınların sendikalara katılımı ve sendikaların yönetimine katılımı önündeki engeller birbirine benzemektedir. Toplumsal faktörler, sendikaya ilişkin etmenler ve kişisel etmenler şeklinde dile getirilebilecek bu etmenlerin tümü aslında toplumsal cinsiyet rolleri, normları ve ayrımcılıktan etkilenmektedir (Beken, 2015: 174).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın ana konusunu oluşturan Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi ile kadınların çalışma hayatındaki yeri ve geçmişten günümüze sendika ile ilişkileri üzerinde durulmuştur.

Günümüz sendikacılığında, var olan problemi çözmek ve üye sayısını arttırabilmek için eksik düzeyde temsil edilen işçi gruplarının sendikal örgütlenmelerin içine katılması hedeflenmekte ve bu hedefe yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Nitekim kadınların sendikalara üye olmasının ve sendikaların karar alma mekanizmalarının önündeki engelleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- İstihdamın yapısından kaynaklanan engellerin başında çalışma yaşamının daha çok, özel hizmetler sektöründe, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğunlaşması,
- Kısmi süreli ya da yarı zamanlı çalışmak kişisel tercih gibi görünse de kadınları bu tercihe iten etmenlerin başında iş ve aile ile ilgili sorumlulukların ebeveynler arasında eşit dağılmıyor olması,
- Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliği.

- Eğitim düzeyleri konusunda bir fark olmamasına rağmen kadınların cam tavan etkisi sorununa maruz kalması.
- Kadınların sendikalara ilişkin yaşadığı hayal kırıklıkları doğrultusunda sendika üyeliğine ilgi duymaması.
- Sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde duyarsız kalması,
- Sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler, şekliindedir.

Sendikalar daha fazla sayıda kadını kendi organizasyonları, karar alma mekanizmaları ve süreçleri içerisine dâhil etmedeki isteklerini yansıtmalıdır. Bu isteklerini yansıtacak şekilde politika oluşturmalı ve ekonomide yaşanan gelişmeler dâhilinde kadın işçilerin gerçek ihtiyaçlarının ne olduğunu kavramaya çalışmalıdır. Hem mevcut hem de gelecekteki üyelerinin sorunlarına çözümler sunmalı ve önermelidir. Kadın üye sayısını arttırmaya yönelik yapılarını ne şekilde değiştirdikleri, kadınların gereksinimleri ve menfaatlerini ne ölçüde tanıdıkları; sendikaların bu noktadaki başarısı değerlendirmede analize dâhil edilmelidir.

KAYNAKÇA

Alican, A. ve Sallan Gül, S. (2008), İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri, İnsan Hakları Yıllığı, C. 26.

Alp, E. ve Yenihan, B. (2015). Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım. KAÜ İİBF Dergisi, C. 6, S. 11, ss. 125-148.

Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığışok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S. ve Eryiğit, Y. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği, TİSK.

Beken, H.G. (2015). Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. C. 4, S. 9, ss. 156-179.

Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz, Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, S. 5.

Çiçek, Ö. ve Yiğit, B. (2016). Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye'deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 30, S. 5.

Çitci, O. (1982). Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar, Sevinç Matbaası, Ankara.

Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, TİSK, İstanbul.

ETUC, (2018). Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sendikalar, https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_T_ALL.pdf, Erişim: 22.04.2018.

Gray, L.S. (1993). The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/94/>, Erişim: 03.05.2018.

Koca, B. (2014). Çalışma Hayatı ve Kadın, https://www.academia.edu/4796744/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATI_VE_KADIN Erişim: 10.03.2018.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S.1, ss. 195-219.

Koç, Y. (1998). Sendikacılık Tarihi. Türk-İş Eğitim Yay. No.1 Ankara.

Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. Amme İdaresi Dergisi, C. 25, S.1.

Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma, Ekonomi Bilimleri Dergisi, C. 7, S.1, ss.1-17.

Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 34-59.

Özkaplan, N. (2009) Duygusal Emek ve Kadın İş/ Erkek İş, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.23, ss. 15-23.

Öztürk, M. (2013). Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi, SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.2, ss.269-285.

Sapancalı, F. (2007), Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler, Çimento İşveren Dergisi.

Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 23, ss. 27-60.

Toksöz, G. (2002). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 49, S. 3, ss. 439-454.

Toksöz, G., Özkazanç, A. ve Poyraz, B. (2001). Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.

Topgöl, S. (2016). Sendika içi kadın örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş için bir değerlendirme. C. 13, S. 1, ss. 2349-2367.

Uçkan, B. (2013), İşçi Sınıfı ve İşçi Sendikaları. Anadolu Üniversitesi Yayınları, "Endüstri İlişkileri", AÜ Yayın No: 2640, AÖF Yayın No: 1608, Eskişehir.

Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Türkel Minibaş Anısına Sayısı, C. 2, S. 21, ss. 83-110.

Urhan, B. (2015). Sendika İçerisinde Demokrasi ve Sendika İçerisinde Kadın Örgütlenmesi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 69, ss. 29-58.

Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016). Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 4.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 9, S. 2, ss. 89-114.

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. EconWorld2015-Torino, http://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf, Erişim: 16.03.2018.

