

# Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet

Deniz KAĞNICIOĞLU\*

**Özet:** Toplumsal cinsiyet olgusunun endüstri ilişkileri sınırları dışında kalması ya da bırakılması bir problem olarak birçok araştırmacı tarafından ele alınmaktadır. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve çalışma hayatına katılımının artmasıyla birlikte kadın araştırmacılar sosyal bilimleri yeniden şekillendirmeye başlamış, bu durum endüstri ilişkileri alanında da kadın ve toplumsal cinsiyet çalışmalarına ilgiyi arttırmıştır. Son dönemlerde geleneksel endüstri ilişkileri disiplini içinde toplumsal cinsiyet ya da kadın konusuna yönelik ilgi ve farkındalık artmakla birlikte endüstri ilişkileri aktörleri ve kurumlarını toplumsal cinsiyet bakış açısıyla inceleyen bir endüstri ilişkileri teorisi bulunmamaktadır. Bu çalışmada endüstri ilişkileri disiplini içinde toplumsal cinsiyetin yeri incelenecektir. Endüstri ilişkileri çalışmaları ile toplumsal cinsiyeti bütünleştirmek için oldukça yararlı bir çerçeve sunan Gramsci'nin hegemonya, ideoloji ve sağduyu kavramları analiz edilecektir.

**Abstract:** Many researchers are studying on social gender phenomenon which is staying or leaving out of the borders of industrial relations as a problem. By increasing the education level of women and participating in working life, female researchers have begun to reformulate social sciences and this situation attracts the attention of industrial relations field to women and social gender studies. Although, interest and awareness about social gender or women has been increasing recently, there is no industrial relations theory examining the the actors and institutions of industrial relations in the point view of social gender. In this study, the place of social gender will be examined in the discipline of industrial relations. Hegemony, ideology and goodsense concepts of Gramsci, who has presented a very useful frame of industrial relations studies in order to integrate social gender by industrial relations, will be analyzed.

---

\* Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## Giriş

Dinamik bir disiplin olarak endüstri ilişkileri ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelere uyum sağlamış ve kendini yenilemiştir. Son yıllarda kadın ve toplumsal cinsiyet çalışmalarına ilgi artmakla birlikte bu durum endüstri ilişkileri disiplinine yeterince yansımamıştır. Toplumsal cinsiyet bakış açısı sadece kadınlarla ilgili çalışmaların endüstri ilişkileri araştırmalarına eklenmesi olarak görülmektedir. Ancak Scott'ın (2007) ifade ettiği gibi, “Tarih alanında toplumsal cinsiyet bakış açısı sadece kadınların tarihini yazmak değil, tüm tarihi yeni baştan yazmak anlamına gelecektir” (s.152). Benzer şekilde endüstri ilişkileri disiplini de toplumsal cinsiyet bakış açısı sadece bu alana kadın çalışmalarının eklenmesi değil, endüstri ilişkilerinin yeniden kavramlaştırılması ve kuramlaştırılmasıdır (Holgate, Hebson ve McBride, 2006, s.310).

Kadınların çalışma yaşamına katılımını ve çalışma yaşamındaki konumunu değerlendirirken kullanılan toplumsal cinsiyet kavramı oldukça tartışmalıdır. Cinsiyet, kadın ve erkek arasında biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet ise (gender) kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiştir ve doğustandır. Toplumsal cinsiyet ise biyolojik değildir ve toplumda var olan kültürel, dini, ideolojik sistemlerin güçlendirdiği, geniş bir toplumsal işbölümünün yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet farklılığının dayandığı toplumsal kalıplar o kadar geniştir ki genetik farklılıklar bunu açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Waters, 2008, s.388).

Toplumsal cinsiyet kavramı bazı çalışmalarda “kadınlar” kavramının yerine kullanılmakta ve böylece daha yansız ve nesnel (nötr) bir anlatımın ön plana çıkması amaçlanmaktadır (Scott, 2007, s.12; Omay, 2011, s.138; Özkazanç, kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/129952923). Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyete dayalı işbölümünü ve biyolojik cinsiyetler arasındaki toplumsal ilişkileri vurgulamaktadır ve sadece kadının değil, erkeğin de konumunu belirtmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü ise kadın ve erkek arasındaki işbölümünün hem cinsiyet hem de toplumsal ve kültürel yapısını ifade etmektedir. Bu işbölümü kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken işleri (ev işi, çocuk bakımı) erkeğe de ev dışındaki işleri vermiştir. Kadın, ev ve çocuk bakımı işi ile görevlendirilirken, evin geçimi erkeğin işi olarak görülmektedir (Özçatal, 2011, s.24).

Endüstri ilişkileri geleneği içinde toplumsal cinsiyet körlüğü endüstri ilişkilerinde aktörlerin cinsiyetinin tanınmaması, kadınlar toplumsal cinsiyet öznesi olurken erkeklerin olmaması, endüstri ilişkileri mekanizmaları ve kurumlarına sadece yapısal olarak yaklaşılması ve endüstri ilişkileri araştırmalarının daha çok erkek baskın endüstri ve mesleklerde yapılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Endüstri ilişkilerinin teorik boyutunun yanında politika üretmeye odaklı olduğu düşünüldüğünde, bu maskülen yapının toplumsal cinsiyetin ve eşitsizliğin görünmezliğine neden olduğu ileri sürülebilir (Kirton ve Greene, 2005, s.142).

## Endüstri İlişkileri Geleneğinde Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet çalışmaları her ne kadar son dönemlerde daha fazla ilgi çekse ve yapılan araştırmalarda önemli bir artış gözlemlense de, endüstri ilişkileri bir disiplin olarak erkek egemen sektörleri, sendikaları ve grevleri çağrıştırmaktadır. Endüstri ilişkileri geleneğinde kadın ve toplumsal cinsiyet çalışmaları alanın dışında bırakılmıştır. Toplumsal cinsiyetin endüstri ilişkileri araştırmalarının dışında kalması ya da dışında bırakılması ‘toplumsal cinsiyet körlüğü’ olarak ifade edilmekte ve son dönemlerde artan bir şekilde eleştirmektedirler (Pocock, 1997, s.525; Wajcman, 2000, s.183; Hansen, 2002, s.190; Edwards, 2005, s.277; Kirton, 2006, s.1; Danieli, 2006, s.329; Ledwith, 2012, s.340).

Toplumsal cinsiyetin endüstri ilişkileri geleneği içinde yer almamasının en önemli nedeni olarak ‘toplumsal cinsiyetin köklerinin işyeri ilişkileri içine değil aile içine uzandığının’ kabul edilmiş olması gösterilmektedir (Wajcman, 2000, s.187; Pocock, 2000, s.12; Hansen, 2002, s.191). Örneğin Endüstri ilişkileri teorisyenleri kendi bağımsız çalışma alanlarıyla kadınların çalıştıkları işlerin neden değersiz olduğu konusunda bir bağlantı kurmaya çok fazla gerek duymamışlardır. Wajcman, “kadınların erkeklere göre daha değersiz işlerde çalışmasının kaynağı çalışma ilişkilerinden çok aile ilişkilerinde arandığı için” bu konunun endüstri ilişkileri disiplininin dışında tanımlandığını öne sürmektedir (Wajcman, 2000, s.187). Dunlop’un teorisi bağlamında, sistemde yer alan yegâne aktörler işçiler, yöneticiler ve sendikacılarıdır. Endüstri ilişkileri içinde kadınların deneyimlerinin sadece aile içindeki rollerine vurgu yapılarak açıklanmasının bir sonucu olarak, endüstri ilişkileri disiplini çalışma ve istihdam ilişkilerini şekillendiren kurumların toplumsal cinsiyet karakterine karşı kördür.

Karşılaştırmalı endüstri ilişkilerinde toplumsal cinsiyet çalışmalarında artış olmasına rağmen, geleneksel endüstri ilişkileri uzmanlarının odak noktasının hala imalat sektöründe çalışan mavi yakalı erkek işçiler olduğu öne sürülmektedir. Farklı endüstri ilişkileri sistemlerinin hizmet sektörü işçileri, imalat sektörü işçileri ve kadınları nasıl etkilediği, genellikle sendikalaşma oranı ve part-time çalışanların örgütlenmesindeki problemler gibi yüzeysel sorunlar açısından ele alınmaktadır (Rubery ve Fagan, 1995, s.210).

Geleneksel endüstri ilişkileri söyleminde hem kurumlar, aktörler ve örgütler hem de iş süreçleri ve çatışma ilişkileri cinsiyetsiz ya da daha farklı bir ifade ile “nötr cinsiyetli” olarak kabul edilmektedir. Bu durum sadece kadınların istihdama katılımının ve toplumsal cinsiyet çalışmalarının daha az dikkate değer bulunmasının bir sonucu olarak görülmemekte, endüstri ilişkileri geleneğinin işgücü piyasasındaki ve endüstri ilişkilerindeki yeni eğilimleri ve gelişmeleri görebilmekteki yetersizliği ile ilişkilendirilmektedir. Bu eleştiriler problemin farklı yönlerini ortaya çıkartırken, diğer taraftan endüstri ilişkileri geleneği içinde toplumsal cinsiyet araştırmalarına olan ilginin ve farkındalığın artmasını sağlamaktadır. Kuramsal olarak endüstri ilişkileri geleneği toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmadığı için endüstri

ilişkileri geleneğinin gözden geçirilerek bu disiplinin kendini yeniden yapılandırmasının gerekli olduğu ileri sürülmektedir (Hansen, 2002, s.190,191; Edwards, 2005, s.272).

Endüstri ilişkilerine yönelik ilk kuramsal çalışmalarda, endüstri ilişkilerinin meşru çalışma alanları tanımlanırken bireysel ilişkiler ve endüstri ilişkileri arasında bir ayırım yapılmıştır. Örneğin Flanders (1968), bireysel/sosyal ilişkiler ve kurumsal olmayan ilişkilerin endüstri ilişkilerinin kapsamı dışında olduğunu ileri sürmüştür (s.13). Flanders'ı endüstri ilişkileri çalışmaları içinde "sosyal ilişkileri" kapsama almadığı için eleştirmesine rağmen Hyman da "Günlük rutin ilişkiler normalde endüstri ilişkilerinin bir parçası olmak için çok önemsiz ve gereksizdir" diyerek bireysel ilişkilerin endüstri ilişkileri kapsamı dışında olduğunu ifade etmiştir<sup>1</sup>. Böylece Flanders ve Hyman'ın ilk çalışmalarından itibaren bireysel farklılıkların yok sayılması ya da doğal düzenin bir parçası olarak kabul edilmesi hem işyerinde hem de işyeri dışında cinsiyet eşitsizliklerinin sürdürülebilmesine yardım etmiştir. Örneğin bu dönemlerde cinsel taciz ve aile içi şiddetin endüstri ilişkileri sınırları dışında olduğu görüşü hem sendikalar hem de yöneticiler tarafından onaylanmıştır<sup>2</sup>.

## Endüstri İlişkileri Teorileri İçinde Toplumsal Cinsiyet

Endüstri ilişkileri birçok sosyal bilimden ve ilgili disiplinlerin araştırmalarından yararlanan ve onların teori, kavram ve araştırmalarını kullanan çok disiplinli bir bilim dalıdır. Buna bağlı olarak endüstri ilişkilerinin araştırma alanı çok geniş gibi görünmekle birlikte, bir disiplin olarak kendini diğer disiplinlerden ayıran bir sınır

<sup>1</sup> Flanders ve Hyman'dan aktaran Danieli, 2006, s.332.

<sup>2</sup> Geçmişte kadınlara ait bireysel konular olarak görülen birçok sorun günümüzde meşru bir işyeri sorunu ve önemli bir toplu pazarlık konusu haline gelmiştir. Türkiye'de son dönemlerde yapılan toplu iş sözleşmelerinde bu yönde düzenlemeler göze çarpmaktadır. Örneğin Varto Belediyesi ile Tüm Bel-Sen arasında 2010 yılında yenilenen toplu iş sözleşmesine göre, işe alımlarda yüzde 50 kadın kotası uygulanması ve aile içi şiddet uygulayan işçinin mali ve sosyal yardımlarının eşine ödenmesi ve ikinci evlilik yapanların sözleşmeden faydalanamaması kararlaştırılmıştır (<http://eee.bianet.org/.../125439-varto-belediyesinde-yuzde-50-kadin-kotasi>).

Hakkari Belediyesi ile Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Belediye-İş) arasında 172 işçi için Mayıs 2010-Mayıs 2012 tarihlerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesi'ne göre, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde kadın çalışanların ücretli izinli sayılması ve kadına yönelik şiddet uygulayan personelin iş akdine son verilmesi kararlaştırılmıştır. Sözleşmede "8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve 25 Kasım kadına karşı şiddetle mücadele günü çalışan kadınlar için idari izin ve ücretsiz ulaşım günü olarak kabul edilecektir. Aile içi şiddet tespit edildiği takdirde şiddet uygulayan işçinin maaşının yarısı şiddete maruz kalan eşine ödenecektir. Yine kadın potansiyelini engelleyen her türlü tutum ve davranış, fiziksel, ekonomi ve psikolojik şiddet, taciz, tecavüz, dayak, hakaret çok eşlilik ve benzeri tutumlar sergileyenlere önce ihtar ve 1-2 yevmiye kesimi ve işten çıkış gibi disiplin cezaları uygulanır" denilmektedir (<http://www.kesk.org.tr/node/221>).

çizmesi gerekmiştir. Örneğin endüstri ilişkileri teorisi ve feminist yaklaşım, toplumsal cinsiyete yönelik analizlerinde birbirinden faydalanabilmektedir. Diğer taraftan, sosyoloji ve yönetim-organizasyon işçilerin ve yöneticilerin toplumsal cinsiyetinin varlığını endüstri ilişkilerinden çok daha açık bir biçimde kabul ederek önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak burada önemli olan nokta endüstri ilişkilerinin ilgili bilim dallarının bakış açılarından faydalanırken, kendi temel hedefinin dışına çıkmadan kendi kavramsal ve teorik çerçevesini oluşturabilmesidir (Healy, Hansen ve Ledwith, 2006, s.291).

Endüstri ilişkileri kurumları ve mekanizmaları içinde cinsiyet farklılıklarının açıklanmasına yönelik çaba gösteren endüstri ilişkileri araştırmacıları daha çok endüstri ilişkilerinin geleneksel sistemi ya da sınırları dışında yer alan teorilere başvurmaktadır. Bu çalışmaların genellikle uyarlandığı teoriler, insan sermayesi teorileri, ikili ve bölünmüş iş piyasaları teorisi, ücretli bir işte kadının pozisyonunun kapitalist üretim ilişkilerinin ya da aile içindeki rolünün bir ürünü olduğunu ileri süren emek süreci teorileri ve feminist teorilerdir (Wajcman, 2000, s.185; Hansen, 2002, s.196). Diğer taraftan, endüstri ilişkileri içinde özellikle sendikalarda kadınların temsiline ilişkin, toplumsal cinsiyet merkezli araştırmalarda bir gelişme olduğu gözlenmektedir. Ancak bu araştırmalarda genellikle endüstri ilişkileri alanı dışındaki feminist araştırmacılar tarafından geliştirilen kavramsal çerçeveden yola çıkılmasına gerek duyulmuştur. Bu durum endüstri ilişkileri alanı içinde cinsiyet eşitsizliklerinin, endüstri ilişkilerinin geleneksel kavramsal çerçevesi kullanılarak yeterince incelenmediğini ortaya koymaktadır.

Endüstri ilişkileri disiplini içinden toplumsal cinsiyetin nasıl dışlandığı sorusuna yanıt aramak için endüstri ilişkileri kuramları içinde toplumsal cinsiyet olgusunun ne şekilde yer aldığına incelenmesi gereklidir. Bazı endüstri ilişkileri kuramcıları, direkt olarak toplumsal cinsiyeti meşru çalışma alanları dışında bırakarak temel inceleme alanı olarak tanımamıştır. Bazı kuramcılar ise toplumsal cinsiyet olgusuna endüstri ilişkileri çalışmaları içinde temel olarak yer vermemekle birlikte tamamen ihmal etmemeyi başarabilmiştir. Bu iki yöntemi içeren geleneksel endüstri ilişkileri çalışmaları güncel endüstri ilişkileri yaklaşımlarını da etkilemektedir (Danieli, 2006, s.331).

## Sistem Teorisi

Parson'un Sosyal Sistem yaklaşımından esinlenen Dunlop, Sistem Teorisi ile endüstri ilişkileri olgularını açıklamaya olanak sağlayacak analiz araçlarını geliştirmeyi ve bir akademik disiplin olarak endüstri ilişkilerine kuramsal bir temel sağlamayı amaçlamıştır. Dunlop endüstri ilişkilerinin dört temel unsurdan oluştuğunu ileri sürmektedir. Dunlop'a göre (1993), "Bir endüstri ilişkileri sistemi belli aktörler, belli çevreler, sistemi birbirine bağlayan bir ideoloji ve aktörlerin işyerindeki ve iş toplumundaki davranışlarını yönlendiren kurallar bütününden oluşur."(s. 47).

Endüstri ilişkileri sisteminin temel amacı olan kuralların oluşumu üç aktör tarafından gerçekleşmektedir: işçi sendikaları, işveren örgütleri ve devlet. Endüstri ilişkileri sisteminin çevresi ise üç unsurdan oluşmaktadır: teknoloji, ürün piyasası-pazar ve bütçe kısıtları ile gücün toplumda dağılımıdır. Endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri, içinde buldukları çevrede sahip oldukları ideolojiye bağlı olarak toplu pazarlık, uzlaştırma, hakem ve yasalar gibi çeşitli mekanizmalar aracılığıyla çalışma hayatını düzenleyen kuralları belirlemektedir. Bu yaklaşımda aktörler sınırlı kurallar, normlar ve alışkanlıklar sistemin merkezinde yer almakta ve aktörlerin davranışları ve kararları tarafından şekillenmektedir (Kağnıcıoğlu, 2010, s.27).

Sistem Teorisi endüstri ilişkilerinin araştırma alanını dolaylı olarak sınırlayarak endüstri ilişkileri geleneğinde varlığını sürdürmüştür. Çatışma ve değişme yerine dengeyi vurgulaması ve endüstri ilişkileri aktörleri olarak insanları değil kurumları ele alması nedeniyle eleştirilen Sistem Teorisi'nde toplumsal cinsiyet kasıtlı olmamakla birlikte çeşitli nedenlerle endüstri ilişkileri kapsamı dışında bırakılmıştır. Sistem yaklaşımının toplumsal cinsiyeti görmezden gelmesinin birbiriyle ilişkili dört nedeni bulunmaktadır (Hansen, 2002, s.197, 198):

Birincisi, sistem yaklaşımı hem araştırma yöntemi hem de araştırma konuları açısından oldukça dar bir bakış açısı geliştirdiği için toplumsal cinsiyet genellikle endüstri ilişkilerinin sınırları dışında görülmektedir. Örneğin sistemin çevresi aile ilişkileri ve sorumluluklarını kapsamamaktadır. Bunun da ötesinde sistemin çevresini oluşturan üç unsur endüstri ilişkileri ile karşılıklı bir etkileşim içine girmemekte, etkileşim tek yönlü olarak çevreden endüstri ilişkilerine doğru gerçekleşmektedir. Aile meseleleri ve kadının ev içindeki rolünün endüstri ilişkilerine herhangi bir etkisi olmadığını kabul eden tek yönlü etkileşim yaklaşımı bu konuların endüstri ilişkilerinin araştırma alanına girmesini engellemektedir.

İkincisi, aile sorumlulukları ve ev işlerinin geleneksel bölüşümünden çok daha fazlası olan toplumsal cinsiyet yalnızca özel yaşamda bulunmamaktadır. İşin örgütlenmesi toplumsal cinsiyete göre şekillendiği için, gerçekte endüstri ilişkileri de buna göre şekillenmektedir. Bununla birlikte, Sistem Teorisi'nde aktörler cinsiyetsizdir. Ayrıca Sistem Teorisi'nde sosyal süreçler dışlanarak kurumlara ve toplu pazarlığa öncelik verilmesi kadınları, kadınların çalışmalarını ve faaliyetlerini görünmez hale getirmiştir. Tarihsel çalışmalara göre kadınlar sendikalarda örgütlenmişler ve greve katılmışlardır, ancak erkeklerden farklı nedenlerle. Forrest'e göre (1993), “(...) Kadınlar erkeklere göre tepkilerini kurumsallaştırmak ve değişmez yapıya karşı direnmekte daha yetersizdir. Kadınlar görünmezdir; çünkü örgütlenme çabaları çoğunlukla erkeklerin (eşlerinin, abilerinin, babalarının) mücadelelerini desteklemeye yöneldiği için çok fazla ilgi çekmemiştir” (s.327).

Üçüncü olarak, Sistem Teorisi'ne getirilen en önemli eleştirilerden biri durağan kabul edilmesi ve değişikliklere uyum sağlamakta yetersiz oluşudur. Endüstri ilişkileri geleneği içinde de kabul görüldüğü üzere Sistem Teorisi'nde dengeye ve uzlaşmaya kuralcı bir vurgu yapılmaktadır. Bu durumda kadınların endüstri ilişkilerine ve işgücü piyasasına girmeleri sistemi değiştiren bir olgu olarak

kabul edilmemektedir. Aksine kadınların kurallara, normlara, alışkanlıklara ve düzenlemelere nasıl uyum sağladığı odak noktası olmaktadır.

Dördüncüsü, araştırma metodu olarak tümevarım yönteminin kullanılmasıdır. Tümevarımcı bir araştırma yöntemi pozitivist bir araştırma görüşüyle yakın ilişkilidir ve ampirik genellemelerin yapıldığı belirli gözlemlerden yola çıkmaktadır. Bu genellemeler teori kurmak için temelleri oluşturmaktadır. Hansen'e göre (2002), "Ne gördüğümüz ne aradığımıza bağlıdır ve gerçekler teorik olarak üretilmektedir. Bu nedenle tümevarım yöntemi toplumsal cinsiyeti görmezden gelmek için bir tehlikedir. Endüstri ilişkileri teorisinde toplumsal cinsiyeti dışlamak ya da görmezden gelmek tümevarım yöntemiyle kuramlaştırmada ortaya çıkan problemlere en iyi örnektir: toplumsal cinsiyeti görmüyoruz çünkü aramıyoruz; toplumsal cinsiyeti bilmiyoruz çünkü görmüyoruz" (s.199).

Endüstri ilişkileri sisteminin geleneksel olarak bireysellikten soyutlanarak işverenler, sendikalar ve devletin esas aktörler olduğu kolektif bir ilişkiler ağı olarak ele alınması, toplumsal cinsiyetin alan dışı bırakılmasının en temel nedenlerini oluşturmaktadır. Ancak temel endüstri ilişkileri olgularını şekillendiren unsurlar esas olarak kadınların ve erkeklerin günlük yaşamları içinde yer almaktadır. Bu nedenle endüstri ilişkileri araştırmalarının kurumlar kadar sosyal süreçleri de kapsama alması gerekmektedir. Böylelikle bireylerin hangi çevresel koşullarda ne tür deneyimler yaşadığını ve bunlara nasıl yanıt verdiğini anlayabilmek mümkün olacaktır (Kirton ve Greene, 2005, s.142).

## Sınıf Teorisi

Sınıf, sosyoloji disiplinde sosyal eşitsizlikleri kuramlaştırmak için kullanılan ve endüstri ilişkileri disiplinde en baskın kuramsal etkiye sahip olan temel kavramlardan biridir. Sınıf kavramı literatürde farklı teorik yaklaşımlar tarafından ele alınmıştır. Bunların başında gelen Klasik Marksist Yaklaşım emek ve sermaye sınıfı arasındaki ikili ayrıma ve bunun ürettiği karşıtlığa odaklanmıştır. Weberyen görüş ise daha çoğulcudur; mesleki grupları sınıf olarak tanımlar ve sınıf ayrımının temeli olarak kabul eder. Her iki yaklaşımdaki ortak nokta ise geleneksel olarak sınıf analizleri içinde kadının emek piyasasında ikincil konumda yer almasıdır.

Weberyen bakış açısına sahip yaklaşımlar, emek piyasasının birincil ve ikincil olmak üzere iki temel sektöre bölündüğünü ve erkeklerin daimi kadro, daha yüksek ücret ve iş güvencesi ile karakterize edilen birincil emek piyasasında istihdam edildiklerini, kadınların ise geçici işlerle, düşük iş güvencesi ve düşük ücretle karakterize edilen ikincil emek piyasasında istihdam edildiklerini öne sürmektedirler.

Marksist yaklaşımlar ise kadınların emek piyasasında daha çok yedek emek ordusu olarak kullanıldıklarını öne sürmektedirler. Buna göre kapitalist sistem her zaman üretim maliyetlerini düşürebilmek ve çalışanların yüksek ücret taleplerini engelleyebilmek için dışarıda bir yedek emek ordusuna ihtiyaç duyar. Kadınlar, bu

yedek emek ordusunun önemli bir bölümünü oluşturarak sermayenin gereksinim duyduğu zamanlarda devreye girerler (Suğur, 2005, s.50,51).

Sınıf, şüphesiz olarak insanlar nasıl ve niçin belirli meslekleri seçerler ve niçin sendikalara ilgi duyar ve katılırlar gibi soruları yanıtlamayı sağlayan temel ve önemli bir kavramdır. Bununla birlikte, sınıf teorileri toplumsal cinsiyet temelli sosyal bölünme ve kadınların istihdam davranışı ile sendikalara katılma arzusunu etkileyen toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkilerini açıklamakta yetersiz kaldığı için eleştirilmektedir. Örneğin Walby sınıf teorisinin ‘erkek egemen’ bir bakış açısına sahip bulunduğunu ve en iyi ‘nötr cinsiyetli’ ve en kötü ‘cinsiyet körü’ teorik yaklaşım olduğunu ileri sürmektedir (Kirton, 2006, s.2).

Geleneksel sınıf teorisinin sınıf kompozisyonunun değerlendirilmesinde ve kavramlaştırılmasında kadına yaklaşım biçimi de eleştirilmektedir. Geleneksel bakış açısına göre, uygun sınıf birimi hanehalkı (aile) olmaktadır. Hanehalkının sınıfsal konumu ise hanehalkı reisinin yani erkeğin mesleki statüsüne göre belirlenmektedir. Geleneksel sınıf teorisi içinde erkek işgücüne karşı dikkat çeken bir yanlılığın söz konusu olduğu ileri sürülmektedir (Edlund, 2003, s.195). Sınıf yapısı içinde kadının rolü erkeklerin yanında bir aksesuar niteliğindedir. Ancak kadının ücretli istihdama katılımı endüstriyel toplumdan post endüstriyel topluma geçişte önemli bir süreci temsil etmekte ve sınıf-toplumsal cinsiyet bağlantısını geleneksel şeklinden dönüştürme olanağı sağlamaktadır. Bu bakış açısına göre, geleneksel sınıf teorisi içindeki analitik araçlar geleneksel endüstriyel düzeni sağlamlaştırmakta, yeni sosyoekonomik düzenin analiz yapısına uyum sağlamakta başarısız olmaktadır.

Sınıf analizleri toplumsal cinsiyete dayalı bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde üç temel unsur ön plana çıkmaktadır (Kirton, 2006, s.2):

Birincisi, toplumsal cinsiyetin istihdam yapıları ve sendikalara katılma arzusu üzerine etkisine ve ev içi işlerin toplumsal cinsiyet temelli bölüşümüne yeterli önem göstermeksizinin aşırı biçimde emek-sermaye ilişkilerine odaklanmıştır. Sınıf eşitsizliklerinin tasfiyesi cinsiyet eşitsizliklerini tamamıyla ortadan kaldırmamaktadır.

İkincisi, cinsiyet eşitsizliklerinin tarihsel olarak işçi sınıfını böldüğü gerçeğinden yola çıkmakta başarısız olunmasıdır. Cinsiyet eşitsizliğinin oluşmasında ve cinsiyetsiz işçi sınıfının çıkarlarını geliştirmekte sendikaların rolü göz ardı edilmektedir. Örneğin, erkeklerin ekmek parası kazanmaktan, kadınların ise ev işlerinden sorumlu olduğu varsayımı, kadına eşit ücret hareketine katkı sağlamayan ve sendikaların tarihi ideali olan ‘aile ücretini’ desteklemiştir. Aynı zamanda sendikal çıkarlara bütünselci ve sınıfsal yaklaşmak, kadınları temsil etmek ve örgütlemek konusunda sendikaların tarihsel olarak ilgisizliğine yol açmıştır.

Üçüncüsü ise ilk ikisinin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın geleneksel sınıf analizinin içinde görünmezdir ve erkekler ise cinsiyetsiz varlıklar olarak kabul edilmektedir (Hansen, 2002, s.193).

Bu yaklaşımlardan yola çıkarak sınıf teorisinin istihdamda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin üç temel özelliğini etkili bir biçimde dile getiremediği ileri sürülmektedir. (i) cinsiyete dayalı ücret farklılığı (ii) cinsiyet ayrımı (iii) kadınların



istihdama katılım oranının düşüklüğü. Diğer taraftan, sınıf teorisi sendikalar içinde de toplumsal cinsiyet ilişkilerinin üç temel özelliğini açıklamakta yetersiz kalmaktadır: (i) kadınların tarihsel olarak sendikaya üyelik oranının düşüklüğü, (ii) kadınların sendikal faaliyetlere katılım oranlarının düşüklüğü, (iii) kadınların sendikaların karar verme sürecinde temsil edilmemesi. Wajcman'a göre (2000), cinsiyet körü teorik altyapısı olan endüstri ilişkileri araştırmalarının sonucu cinsiyet körü bilgi elde edilmiştir. Böylece sendikaların en önemli potansiyeli olan ve işgücünün yarısını oluşturan kadınların sorunlarını çözebilecek politikalar oluşturulması da gecikmiştir(s.187).

Bununla birlikte, sınıf kavramıyla cinsiyet araştırmalarının aralarında bağlantı olması gerekmektedir. Kadınların tamamı eşit şekilde ezilmiş olmadığı gibi, erkekler de eşit şekilde ayrıcalıklı değildir. Feminist sosyolojik literatürde son zamanlarda sınıf analizleri içinde cinsiyet çalışmalarına daha fazla ilgi gösterilmektedir. Bazı feminist yazarlar sınıf yaklaşımlarını toplumsal cinsiyeti açıklayamadığı ya da sosyal bölünme ve güç ilişkilerini sınıf içinde kapsama aldığı için eleştirmektedirler. Diğer taraftan, işgücü piyasasında sınıfsal farklılıklara bağlı olarak deneyimlenen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kesinlikle ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Buna göre sınıf analizleri içinde toplumsal cinsiyete, toplumsal cinsiyet analizleri içinde de sınıf olgusuna gösterilen hassasiyetin artması gerekmektedir (Kirtton ve Greene, 2005, s.142).

Ne sınıf analizlerinin ne de toplumsal cinsiyet analizlerinin bir diğeri olmadan tam olarak yapılabilmesi mümkündür. Bu nedenle sadece sınıf olgusunu endüstri ilişkilerinin merkezine almak yerine, farklı kimlikler (ırk, cinsiyet vb.) ve sosyal eşitsizlikler istihdam ve endüstri ilişkileri analizlerinin kapsamına almalıdır.

## Neo Klasik Teori

Mesleki statülerin belirlenmesinde insan sermayesinin (özellikle eğitim ve öğretim) önemini vurgulayan neo klasik teoriler, çalışanların mesleki seçim ve tercihlerini nasıl yaptığı üzerinde durmaktadır. Bu teoriler kadın işçilerin istihdam tercihlerini yaparken kişisel tercihleri, yetenekleri ve vasıfları kadar ev içi sorumluluklarını da dikkate aldıklarını ileri sürmektedir. Bu nedenle işgücü piyasalarında cinsiyete ilişkin farklılıklar bir problem olarak değil, cinsiyet temelli bireysel farklılıklar ve rasyonel tercihlerin sonucu olarak kabul edilmektedir.

Bazı endüstri ilişkileri araştırmacıları da sendikalara katılma ya da üye olma isteğini açıklamakta neo klasik teorilerden yararlanmışlardır. Örneğin Hartley (1992), işçiler benzer koşullar altındayken, sendikalara katılmadaki çeşitliliği subjektif algılar, değerler ve inançlara dayandırdığı için rasyonel tercih teorisinin ilgi çekici olduğunu ileri sürmektedir (s.169,170). Ancak istihdam ve meslek seçimi kapsamında toplumsal cinsiyet farklılıklarını gözden kaçırmamak ve kadınların tercihlerinin şüphesiz olarak evdeki ve ailedeki rollerinden etkilendiği gerçeğini dikkate almak önemlidir. Burada gerekli olan yaklaşım, "tercih" kullanma eyleminin

daha geniş yapısal sınırlılıklar çerçevesinde incelenmesidir. Diğer bir tehlike, neoklasik yaklaşımın sendikal hareket içinde toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerinin varlığını kabul etmekten kaçınmasıdır. Bunun anlamı ise kadınların sendikal katılımının düşük olmasının sendikacılığa olan inancının ya da ilgisinin düşük olmasına bağlanmasıdır (Kirton, 2006, s.3).

Bunlara bağlı olarak, neoklasik (beşeri sermaye) yaklaşımın temel eksikliği, istihdam ilişkileri, sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılım ile ilgili olarak bireysel tercihleri ve seçimleri şekillendiren yapısal faktörleri ihmal etmesidir. Örneğin, tipik olarak aile içinde bakım ve ev işlerinin temel sorumlusu olduğu için kadınların hem ücretli olarak dışarıda hem de ücretsiz olarak evde çalışmayı seçmesi ‘iki karpuzu bir koltuğa sığdırması’ anlamına gelmektedir. Bu bakış açısı gerçekte bekar ve çocuksuz kadınların erkeklerle aynı istihdam yapısına sahip olduğu görüşünü yansıtmaktadır. Benzer olarak, birçok kadın sendikacının tipik olarak çocuğunun olmadığını ya da yetişkin çocuğu olduğunun varsayılması, zamanı kısıtlı olan küçük çocuklu annelerin sendikal faaliyetlere çok az zaman ve enerji harcayabileceği görüşünü desteklemektedir.

Neoklasik yaklaşım cinsiyet farklılıklarını kabul etmektedir; ancak bunu kadınların karşı karşıya olduğu toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden çok rasyonel/bireysel tercihlere bağlamaktadır. Bu nedenle kadınların tercihlerini nasıl ve niçin yaptıkları konusunda teorik bir bakış açısı ortaya koymasına rağmen, toplumsal cinsiyet çalışmaları için sınırlı bir değer taşımaktadır (Hakim, 1991, s.110,111).

## **Feminist Teori ve Endüstri İlişkileri**

Feminist Teori kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamayı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini temel alan kamusal politikalara son vermeyi ve kadınların ekonomik, sosyal ve politik yaşamın tüm alanlarında karşısına çıkan bariyerleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Mevcut toplumsal kurumların varlığını kabul ederken, cinsiyet temelli önyargıları ve kalıpları azaltan ve kadınlara yeni fırsatlar yaratan reformları destekleyerek kadınların toplumsal yaşamın bütün alanlarında varlığını geliştirmeyi savunmaktadır. Bu yaklaşımın endüstri ilişkileri açısından karşılığı istihdamda fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret, kariyer fırsatlarında eşitlik, sendikal örgütlerde temsilde eşitlik gibi temel çalışma standartları ve bunları destekleyen yasal düzenlemelerin, toplu iş sözleşmelerinin ve yönetim politikalarının desteklenmesidir (Abbott, 2006, s.195).

Feminist yaklaşımda cinsiyete dayalı işbölümü salt teknik bir işbölümü olarak görülmemekte, kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamından dışlanması ve bunun sonucunda işyerindeki güç, iş tatmini ve gelirin erkekler arasında paylaşılmasını sağlamak olarak kabul edilmektedir. Daha çok ekonomik nedenlerle çalışma yaşamına giren kadınlar, işgücü piyasasında ucuz emek olarak görülmekte, esnek olarak istihdam edilmekte, daha düşük statülü işlerde sosyal güvencesiz

olarak çalıştırılmakta ve daha düşük ücret kazanmaktadırlar. Ayrıca, aile reisinin erkek olarak düşünülmesi ve evi geçindirme rolünün erkeğin rolü olarak görülmesi nedeniyle ekonomik kriz dönemlerinde işten çıkarmalarda öncelikle kadın çalışanlar tercih edilmektedir.

Evlilik, kadınların işgücüne katılımını ve kariyerini etkilemektedir. Özellikle evli ve küçük çocuklu kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür. Kadınlar, çalışma kararı verirken ve iş tercihi yaparken ev içindeki görevlerini aksatmayacak işleri seçmektedirler. Evli kadınlara aynı iş için erkeklerden daha az ücret ödenmekte ve üst düzey yönetim konumlarına terfi etmeleri zorlaşmaktadır. Günümüzde, hala başarılı birçok kadın kariyerinde cam tavan denilen engellerle karşılaşabilmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007, s.118,119).

Diğer taraftan, kadınların işgücüne katılımı artmış olmasına rağmen, dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile ev ve bakım işleri aile üyeleri arasında eşit olarak paylaşılmamaktadır. Erkekler kadınların para kazanması ve bu amaçla işgücüne katılması düşüncesini desteklemekle birlikte, eşlerine kariyerleri ile ev yaşamının yönetiminde yardımcı olma konusundaki geleneksel tutum ve davranışlarını değiştirmede güçlük yaşamaktadırlar (Demirbilek, 2007, s.21,22). Kadınların iş ve aile yaşamını dengelemekte karşılaştığı sorunlar ücretlerdeki düşüklüğe eklendiğinde, kadınların çalışma yaşamına katılımında önemli bir engel durumuna gelmektedir.

Feminist ekonomistler işgücü piyasalarını, insanların geçimlerini sağlama ve kendilerine, çocuklarına ve ailelerine bakabilme amaçlarını kesiştiren cinsiyetçi kurumlar olarak kabul etmektedirler. Geçim sağlamak için yapılan faaliyetler ekonomistler tarafından millî üretime katılması gereken ekonomik faaliyetler olarak görülmekte ve piyasaya yönelik olan bu çalışma “üretim ekonomisi” olarak adlandırılmaktadır. Diğer taraftan, feminist ekonomistler karşılıksız (ücretsiz), piyasaya yönelik olmayan ev içi bakım faaliyetlerinin üretim ekonomisi için kritik bir öneme sahip olduğunu, çünkü bu faaliyetlerin de günlük ve sürekli olarak üretim ekonomisinde çalışanlar tarafından yeniden üretildiğini ileri sürmektedirler. Ayrıca piyasaya yönelik olmamasına rağmen, ücretsiz bakım faaliyetleri bir emek gerektirdiği için “yeniden üretim ekonomisi” olarak adlandırılmaktadır. İşte işgücü piyasaları bu iki ekonominin kesişmesinden oluşmaktadır. Ancak işgücü piyasaları yeniden üretim ekonomisinin katkılarını dikkate almayacak ve yeniden üretim ekonomisinin yükünü omuzunda taşıyan kadınlar için dezavantajlar oluşturacak şekilde işlemektedir. Örneğin birçok ülkede ebeveyn izni düzenlemelerine annelik ya da doğum izni düzenlemelerine göre daha az rastlanmaktadır. Ebeveyn izninin uygulandığı ülkelerde ise bu izni almak işe bağlılıklarında bir zayıflık olarak görüldüğü ve terfileri olumsuz etkilediği için erkekler tarafından çok fazla tercih edilmemektedir. Bu nedenle ev içi sorumlulukları kadınları işgücü piyasalarında cezalandırmakta, kadınların düşük statülü işlerde ve ücretle çalışmasının temel nedenini oluşturmaktadır (Elson, 1999, s.612, 613).

Diğer taraftan, işgücü piyasaları kadınların ücretli ve ücretsiz emeğini (örneğin yarı zamanlı çalışma ve ev içi ücretsiz emek) birleştirmesine olanak sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Ancak bu tasarım genellikle tek taraflıdır ve çoğunlukla ücretsiz emeğiyle üretim ekonomisine katkı sağlayan kadınlara ev içi sorumlulukları dolayısıyla kolaylık yerine dezavantaj sağlamaktadır. Örneğin kayıt dışı ya da atıpk olarak çalışan kadınlar doğum izni ya da hasta yakınlarına bakmak için ücretli izin hakkına sahip olamamakta, hatta çoğu zaman emeklilik hakkına da kavuşmamaktadırlar. Bu durum nasıl olsa yaşlandıkları zaman kadınları eşleri ya da çocukları bakar düşüncesiyle desteklenmektedir. Sonuç olarak, bakım ile toplumsal cinsiyet özellikle de geleneksel kadınlık rolleri arasında çok önemli bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle refah devletlerinin bakım politikaları devlet, toplum ve ailenin toplumsal cinsiyet ile ilişkisini de belirlemektedir (Altuntaş, Topcuoğlu, 2014, s.310, 319)<sup>3</sup>.

Toplumsal cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta; hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir. Toplumsal cinsiyetin ortaya çıkardığı cinsiyet temelli işbölümü, diğer taraftan kadınların belli sanayi sektörlerinde yoğunlaşmasını, belli mesleklere yönlendirilmesini, vasıfsız işlerde ve otorite bakımından düşük konumlarda bulunması sonucunu getirmektedir. Toplumsallaşma süreci kadınları yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük v.b) ziyade uzmanlık gerektiren işlere (doktorluk, öğretmenlik v.b) yönlendirmektedir. Böylece toplumsal cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmektedir.

Bu önyargıların var olduğu bir ortamda sosyalleşen kadın; önünde örnek alabileceği rol modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini düşünmesi, toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmalarına (anne-eş rolü ile işkadını rolü arasındaki ikilem) bağlı olarak iş yaşamına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir. Az gelişmiş olan ülkelerde kadınların önemli bir kısmının tarımda yer almasına rağmen, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğunda yoğunluk hizmet sektöründedir ve bu sektördeki eğitim, büro işleri ile sosyal hizmetler gibi çalışma

---

<sup>3</sup> Türkiye’de kadınların işgücüne katılımındaki en katı engellerden birisinin bakım sorumluluğu olduğu ifade edilmektedir. Türkiye’de 5378 sayılı Engelliler Kanunu ile evde bakım hizmetlerinin verilme imkanı sağlanması ve evlerinde yakınlarına bakımlara düzenli aylık ödeme yapılması sosyal bakım politikalarının cinsiyet temelli nitelik taşıdığına bir göstergesi olarak eleştirilmektedir. Evde bakım düzenlemesi çerçevesinde ailesindeki yaşlı ya da engellilere bakan kadınlar istatistiklere çalışıyor olarak yansımakla birlikte, sağlık sigortası, iş güvencesi gibi üretim ekonomisinde çalışanların yararlandığı birçok haktan yararlanamamaktadırlar. Bu uygulamanın, sosyal güvenceleri olmayan, çalışma süreleri ve koşulları düzenlenemeyen kadınların evde bakım sürecinde harcadıkları emeği görünür hale getirdiğini kabul etmek mümkün görünmemektedir (Altuntaş, Topcuoğlu, 2014, s.320,321).

alanları kadınlara uygun özellikler taşımakta ve “kadın işleri” olarak adlandırılmaktadır (Örücü, 2007, s.120; Koray, 2011, s.18).

Feminist kuramcılara göre, daha önce yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere göre sendikalara katılımının düşük olması erkeklerden farklı olarak geleneksel nedenlere dayanarak incelenmiştir. Bu çalışmalarda kadınların sendikalara ilgisiz olma davranışı cinsiyetlerine bağlı olarak açıklanırken; erkeklerin sendikal faaliyetleri ise ‘erkek olmak’ ile ilişkilendirilmemiş ve işçi olma statüsü ön plana çıkarılmıştır. Günümüzde ise sendikalaşma oranlarında görülen cinsiyet farklılıkları yalnızca kadınların cinsiyet özelliklerine bağlı olarak ele alınmamakta, daha çok kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına bağlı olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan ise, kadınların sendikalaşma düzeyindeki düşüklüğün genellikle örgütlenmenin zor olduğu sektörlerde çalışmalarına bağlanması, bu sektörlerde örgütlenmenin neden zor olduğu sorusuna cevap vermemektedir. Endüstri ilişkileri kuramcılarının kadınların ‘kadın işinde’ çalışmalarını ve bu iş ayrışmasını ‘hayatın bir gerçeği’ olarak kabul etmişler, bir endüstri ilişkileri olgusu olarak açıklanmasına ihtiyaç duymamışlardır (Wajcman, 2000, s.187).

Feminist Teori’ye göre, sadece kadını konu alan endüstri ilişkileri çalışmaları da aslında toplumsal cinsiyet çalışmaları açısından yeterli değildir. Özellikle erkeklerin baskın olduğu kurumlarda ve sektörlerde yapılan kadın araştırmalarında çalışma hayatının en önemli boyutu eksik kalmaktadır. Bu eksikliğin ancak kadın ve erkekleri içeren karşılaştırmalı çalışmalarla ya da kadınlarla ilgili yapılan çalışmaların erkekler özelinde de yapılmasıyla giderilmesi mümkün olacaktır.

Feminist kuramcılarının en önemli eleştirisi endüstri ilişkileri araştırmalarında kadının bir “özne” olarak yer almasıdır. Örneğin kadın yönetici veya kadın işçi ifadeleri kullanılırken, erkek yönetici veya erkek işçi kavramları tercih edilmemekte; erkekler doğrudan ‘sendikacı’, ‘işçi’, ‘yönetici’ olarak adlandırılmaktadır. Bunun en temel nedeni ise yönetici ya da işçi denildiğinde doğrudan “erkek” çağrışımı yapması ve ayrıca erkek olarak nitelendirilmesine ihtiyaç duyulmamasıdır. Bu durum cinsiyet temelli ayrımcılığı pekiştiren bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir. Feminist Teori’ye göre, sendikal araştırmalar bu konuda verilecek en güzel örneklerdir. Yukarıda ifade edildiği gibi, kadınların sendikalarla ilgili tutumları genellikle cinsiyet özelliklerine bağlı olarak açıklanırken, erkeklerin sendikal faaliyetleri ‘erkek’ karakteristiklerine bağlı olarak açıklanmamaktadır. Ancak kadınlar çalışma hayatında yaptıkları tercihleri genellikle (çalışma süresi, statü, sektör, sendikaya üye olup olmama, greve katılıp katılmama gibi) sadece kadın oldukları için değil, aile durumlarını ön plana alarak yapmaktadır (Pocock, 1997, s.528,529).

Postmodern toplumlarda endüstri ilişkileri çalışmaları açısından “sınıf” olgusu hala çok önemli, ancak sınırlı bir araştırma aracı olarak nitelendirilmektedir. Feminist Teori bu yaklaşımlarıyla endüstri ilişkileri açısından cinsiyete dayalı farklılıkları hem kadın hem de erkek olmak açısından ortaya koyarak önemli bir analiz alanı ortaya çıkarmış, endüstri ilişkileri çalışmalarını zenginleştirmiştir. Yeni

işyeri uygulamalarının, çalışma statülerinin, insan kaynakları uygulamalarının ve iş hukuku düzenlemelerinin ortaya çıkmasında ve uygulanmasında Feminist Teori'nin bulguları çok önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

## **Toplumsal Cinsiyeti Endüstri İlişkileri İçinde Görünür Kılmak**

Toplumsal cinsiyeti endüstri ilişkileri içinde görünür kılmak ve araştırmaların merkezine yerleştirebilmek için geleneksel endüstri ilişkileri teorilerinden farklı analiz yöntemleri ve kavramsal araçların kullanılması gerektiği öngörülmektedir. Gramsci'nin "hegemonya", "ideoloji" ve "sağduyu" kavramları, sınıf ilişkilerini de kapsadığı için endüstri ilişkileri alanında toplumsal cinsiyet analizlerinde kullanılması önerilen en temel kavramlar arasındadır (Danieli, 2006, s.330). Gramsci'nin çalışmaları direkt olarak toplumsal cinsiyet ilişkileri analizlerine dayanmazken, hegemonya, ideoloji ve sağduyu gibi kavramları toplumsal cinsiyet ilişkilerini analiz etmek için feminist teorilerde kullanılmaktadır.

Endüstri ilişkileri disiplini içinde toplumsal cinsiyet analizleri yapabilmek için Gramsci'nin kavramları daha çok ataerkillik kavramıyla birlikte kullanılarak değerlendirilmektedir. Ataerkillik yıllardır oldukça tartışılan bir kavramdır. Son dönemlerdeki eleştirilerden biri ataerkilliğin başlı başına bir sistem oluşturmadığı, kavram ve tanımı birleştirerek yapısalcı ve soyut analizler ürettiğidir. Buna dayanarak ataerkillik kavramının yerini 'erkek egemen' ya da 'toplumsal cinsiyet' kavramlarına bırakması gerektiği öne sürülmektedir. Ancak ataerkillik ve toplumsal cinsiyet arasında yakın ilişki olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet lehine ataerkillik kavramından vazgeçilmesi ataerkillik kavramı içinde yer alan cinsiyet eşitsizliği olgusunun da gözden kaçırılmasına neden olabilecektir. Bu nedenle Gramsci'nin kavramlarıyla birleştirilerek kullanıldığında oldukça yararlı olabilecek ataerkillik kavramı göz ardı edilmemelidir. Bununla birlikte, sosyal ilişkiler hem maddi yapılar hem de ideolojik argümanlar tarafından şekillendiği için sınıf ya da ataerkillik kavramlarından hangisine öncelik verileceği konusunda bir kesinlik bulunmamaktadır (Pollert, 1997, s.641,645).

Örneğin endüstri ilişkilerinde çatışma, endüstri ilişkileri aktörlerinin bazen sınıf ideolojilerinden bazen de ataerkil ideolojilerden etkilendiği bir süreçtir. Aktörler bazen sermayenin çıkarlarını, bazen işçi sınıfının çıkarlarını, bir başka zaman ataerkil çıkarları ön plana alırken, bir başka sefer ise hem sınıf hem de ataerkil çıkarlar pahasına cinsiyet eşitliğini destekleyerek belirli maddi çıkarları üretmekte ya da yeniden yaratmaktadır. Aktörlerin dayandığı temelleri anlayabilmek için bu seçimleri destekleyen sınıf ve toplumsal cinsiyet ideolojilerinin takip edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla Gramsci'nin çalışması toplumsal cinsiyeti endüstri ilişkileriyle bütünleştirmek için oldukça yararlı bir çerçeve sunmaktadır. (Danieli, 2006, s.331).

Gramsci'nin çalışmaları daha çok sınıf ilişkilerine ve hegemonik olan ideolojilerin ve grupların gücü nasıl kullandığına ilişkindir. Gücü kullananlar belirli çıkarları korumak amaç ve niyetiyle hareket ettiği için Gramsci'nin gücün nasıl kullanıldığına ilişkin analizi toplumsal cinsiyet ilişkilerine de uyarlanabilmektedir. Bu yaklaşımı biraz daha geliştirmek için, Gramsci'nin hegemonya, ideoloji ve sağduyu kavramları toplumsal cinsiyet ilişkileri açısından yeniden ele alınmaktadır (Pollert, 1996, s.652).

## Hegemonya

Gramsci'ye göre hegemonya, salt şiddet, siyasi ve ekonomik zor kullanma yoluyla değil aynı zamanda ideolojik olarak egemen kültürün herkesin 'ortak düşüncesi' haline geldiği rıza yoluyla ortaya çıkan bir ilişkidir. Gramsci devlet olgusunu, siyasi kurumlar ve yasal anayasal denetim alanı olan 'siyasi toplum' ile özel ya da devlet dışında bir alan olarak görülen 'sivil toplum' arasında bölümlendirmektedir. Siyasi toplumun zorlama, sivil toplumun ise rızaya dayalı (rıza) rolü ön planda olmasına rağmen bu bölünmenin sadece kavramsal olduğunu ve ikisinin gerçekte çoğu zaman örtüştüğünü vurgulamaktadır. Gramsci hegemonyayı, özel alan içine yerleştirmekte ve toplumsal hegemonyayı kapitalist toplumlarda 'toplumsal düzeni' korumanın başlıca aracı olarak zora başvurmaktan ayrı bir yere koymaktadır.

Gramsci hegemonya kavramını, sosyal sınıf ilişkilerini açıklamak için de kullanmaktadır. Gramsci'ye göre, bir sosyal sınıfın diğer sosyal sınıf üzerinde uyguladığı güç hem baskı hem de rızaya/onaya dayalı oluşu nedeniyle hegemoniktir (Aka, 2009, s.331). Gerçekte alt sınıf, kendi çıkarının gerçekleştirildiği yanılmasıyla, üst sınıf tarafından mevcut statükoyu sürdürmek için ikna edilmektedir. Hegemonya kavramı endüstri ilişkilerine uyarlandığında şöyle bir tablo ortaya çıkmaktadır: sermayenin temsilcisi olarak yönetim hegemoniktir ve toplu pazarlık yoluyla işçilerin temsilcisi olan sendikaların çıkarlarını dikkate aldığını öne sürerek ekonomik/toplu uzlaşmayı sağlamaya çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir uzlaşma sağlanmaktadır; ancak temel olarak bu uzlaşma var olan ekonomik ve sosyal düzeni değiştirmemekte; daha çok çatışmayı tahammül edilebilir bir seviyede tutmaktadır. Ancak bu geleneksel endüstri ilişkileri analizi işyerinde cinsiyet eşitsizliğine ilişkin hiçbir şey içermemektedir. Gramsci'nin hegemonya kavramını toplumsal cinsiyet bakışıyla görebilmek için işçi ve işveren temsilcilerinin cinsiyetli olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir.

Hem yönetim ve sendikalar arasında hem de yönetimin ve sendikaların kendi içinde yaşanan toplumsal cinsiyet çatışmalarında erkeklerin kadınlara karşı hegemonik olduğunu görebilmek mümkündür. Örneğin sendikacı bir işyerinde kadın işçilerin cinsiyet ayrımcılığını daha az yaşaması beklenebilir. Özellikle ücretler konusunda işçi ve işveren sendikalarının yaptıkları toplu iş sözleşmelerinin bağlı olduğu iş yasası hükümleri nedeniyle cinsiyet ayrımcılığı gözlemlenmemektedir. Ancak Gramsci'nin ifadesiyle, cinsiyet eşitsizliğini azaltma konusunda belirli bir uzlaşma

sağlanmış olsa da, bu uzlaşa toplumsal cinsiyete dayalı düzeni tam olarak ortadan kaldıramamıştır. Bunu hem işletmelerin yönetsel hiyerarşisinde hem de emeğin her türlü hakkını korumak durumunda olan sendikaların işleyiş sürecinde görebilmek mümkündür. Sendika yöneticilerinin kadın emeğinin yoğun olduğu sektörlerde bile çoğunlukla erkek olması, yalnızca üretim sürecinde ve işletme yönetimlerinde değil, aynı zamanda sendika yönetiminde de erkek egemen yapının var olduğunu göstermektedir. Bu durum geleneksel endüstri ilişkilerinin yeniden üretilmesi sürecine sendikaların da katkısı bulunduğu göstermektedir (Suğur, 2005, s.64,67; Danieli, 2006, s.336).

## İdeoloji ve Sağduyu

Gramsci, her eylemin bir ideolojiye dayandığını ve insanların kendilerini en iyi gerçekleştirebilecekleri ideolojiyi seçtiklerini ileri sürmektedir. Gramsci (2003) toplumun içinde meydana gelen olayların akla dayanan nedenleri olduğunu ortaya koyan ideolojiye “sağduyu (goodsense)” adını vermektedir (s.18). Sağduyu kavramını endüstri ilişkileri alanında toplumsal cinsiyet analizlerine uyarlayan Danieli’ye göre (2006), yönetsel ideoloji (sağduyu) sermayenin karını maksimuma çıkarmayı amaçlayan bir ideolojidir. Örneğin yönetsel ideolojiye göre, işletmelerin rekabet edebilmeleri için çalışma süreleri azaltılmamalıdır (s.336). Bunun aksine, sendikaların ideolojisine göre ise işçilerin yaşam kalitesini arttırabilmek için çalışma süreleri azaltılmalıdır. Böylece geleneksel endüstri ilişkileri sistemini temsil eden bu ideolojiler arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır. Kadın ve erkeklerin çalışma sürelerinde ortaya çıkabilecek farklılıkları dikkate almaya ihtiyaç duymayan bu ideolojiler ‘cinsiyet nötr’ olarak nitelendirilmektedir. Günümüzde yönetim ve sendikalar, sahip oldukları cinsiyet eşitliği sağduyusuyla kadın ve erkeklerin çalışma sürelerine ilişkin olarak ortaya çıkabilecek eşitsizlikleri prensip olarak kabul etmemektedirler. Ancak uygulamada kadın ve erkeklerin çalışma süreleri genellikle farklıdır.

Danieli, yönetici ve sendikaların ideolojisi arasındaki uzlaşmayla ortaya çıkan çalışma sürelerine ilişkin cinsiyet farklılıklarının nasıl açıklanabileceği sorusunu Gramsci’inin “toplumsal kabul” (commonsense) kavramıyla yanıtlamaya çalışmaktadır. Toplumsal kabul bireylerin içinde yaşadıkları toplumun kurumsallaşmış davranışını, ahlakını ve geleneklerini benimsemelerini sağlayan ve hakim sınıf tarafından oluşturulan bir ideoloji ya da dünya görüşüdür (Carnoy, 2001, s.256). Gramsci’ye göre (1971), toplumsal kabul zaman ve mekana göre değişmeyen bir kavram değildir. Kişisel deneyimler ve duygular çok etkili olmasına rağmen toplumsal kabul bireyin de içinde bulunduğu toplumun ve kitlelerin ortak olarak paylaştığı bir görüştür (s.419).

Gramsci’nin bu yaklaşımı yönetim ve sendikalar arasındaki toplu pazarlıklar açısından ne anlam ifade etmektedir? Sendika ve yönetimin ideolojileri arasındaki çatışmaları çözmeye çalışırken, hem sendikacılar hem de yöneticiler uzlaşmayı



neden kabul edip etmediklerini meşrulaştırmak için birbiriyle çelişkili ‘toplumsal kabul’ savlarına dayanmaktadırlar. Bu durumda cinsiyet eşitliği gibi sağduyuya dayalı ideolojiler zayıflamaktadır. Böylece sendikacılar ve yöneticilerin davranışlarını meşrulaştırmak için dayandıkları ideolojiler aracılığıyla cinsiyet eşitsizliği yeniden ve yeniden üretilmektedir (Danieli, 2006, s.337).

Danieli, İngiltere’de yaptığı bir araştırmada ekonomik nedenlerle çalışma sürelerini azaltma yoluna başvuran şirketlerde yöneticilerin öncelikle kadınların çalışma sürelerini kısaltma ya da yarı zamanlı çalıştırma yoluna gittiğini ortaya çıkarmıştır. Yarı zamanlı çalışan kadınlar genellikle ikincil emek olarak görüldüğü için bu işletmelerde örgütlü sendikalar kadın çalışanların haklarını korumakta zorlandıklarını ifade etmektedirler.

Danieli’ye göre (2006), burada sendikanın davranışını meşrulaştırmak için dayandığı ideoloji sadece sınıf ideolojisi değil, erkeği ekmek parası kadını ise ikincil gelir için çalışan konuma yerleştiren toplumsal cinsiyet ideolojisidir (s.337). Bu ideoloji aynı zamanda bu tip işlerde çalıştırılan işçilerin kolaylıkla işten çıkarılabilmesini ve bu işler genellikle düşük vasıf gerektirdiğinden düşük ücretler ödenmesini meşrulaştırmaktadır. Böylece kadınlar sadece cinsiyetleri nedeniyle çalışma yaşamında dezavantajlı bir duruma getirilmektedir (Omay, 2011, s.3; Karadeniz, 2011, s.8). Bu durum cinsiyet eşitliği ideolojisi ile çatışan ataerkil toplumsal kabulün bir biçimidir. Kadın işgücünün tek ebeveynli bir aile olarak ya da kocası işsiz olduğu için birincil gelir olarak aile ücreti kazanmak zorunda olabileceği durumlar tamamen göz ardı edilmektedir. Çünkü buradaki toplumsal kabul kadının ikincil emek olmasıdır.

İşgücü piyasasında emeğin kullanımı açısından bir cinsiyet farklılığı bulunmaktadır. Çünkü işgücü piyasasında kadın ve erkeğin beklentileri kendilerine biçilen toplumsal roller gereği aynı olmamaktadır. Kuşkusuz erkek, kendisine biçilen toplumsal rolü gereği kadına göre daha iyi bir iş arayışındadır. Bunun sonucu olarak da kadınlar erkeklerin ücret, çalışma koşulları ve sosyal haklar açısından yetersiz gördüğü alanlarda daha fazla istihdam edilmektedir (Suğur, 2005, s.51).

Danieli (2006) İngiltere’de yaptığı araştırmada, sendika temsilcilerinin kadınlar arasında işsizlik oldukça yüksekken, kadınların hiç çalışmamaktansa yarı zamanlı işlerde çalışmalarının daha iyi olduğunu belirttiğini ifade etmiştir (s.340). Ancak aynı sendika temsilcileri hem ücret hem de nitelik olarak yarı zamanlı işlerin erkekleri tatmin etmeyeceğini, bu nedenle bu şekilde çalışmaktansa işi bırakmayı tercih edeceklerini ileri sürmüşlerdir. Böylece sendikaların erkek işgücününün yarı zamanlı çalışmasını desteklemek için mücadele etmedikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sendikaların çalışma süreleri ile ilgili olarak yönetimle yaptıkları pazarlıklarda toplumsal cinsiyet eşitsizliği somut olarak görülebilmektedir<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Suğur (2005), Bursa’da tekstil sektöründe yaptığı bir çalışmada sendikalı işyerlerinde ücretler toplu pazarlıkla belirlendiği için işyerinin sendikalı olmasının kadın işçilerin erkek

Yönetim tarafından korunan yönetsel hegemonya, sendika temsilcisi tarafından da paylaşılan ataerkil toplumsal kabule dayanmaktadır. Sendika temsilcisi montajda çalışan kadınların yarı zamanlı çalışma statüsünü korumak için çaba göstererek hem sınıf hem de toplumsal cinsiyet ideolojisini desteklemiştir. Bu yaklaşım, sendikaların bir taraftan kadın emeğini destekler gibi görünürken, diğer taraftan kadınların işgücü piyasasındaki ikincil konumlarını öngören toplumsal kabulü meşrulaştırmasını sağlamıştır.

Diğer taraftan, bu yaklaşımın altında tam zamanlı işlerin erkek işgücü için korunması gerektiği düşüncesi de yatmaktadır. Kadınlar sadece ikincil emek olarak kabul edilmemekte, hane içindeki sorumluluklarına bağlı olarak yarı zamanlı çalışmalarının daha uygun olacağı da öngörülmektedir. Ancak ataerkil toplumsal kabule bağlı olarak kadın ve erkek işgücüne eşit davranmamak erkek işçilerin iş güvencesini sağlamak için yeterli olmamıştır. Tersine sınıf çatışmalarını çözmek için ataerkil toplumsal kabulü kullanmak sınıf mücadelesini zayıflatmış, kadını ikincil işgücü konumuna yerleştiren hegemonik anlayışa hizmet etmiştir (Danieli, 2006, s.340). Bu anlayış kadın ve erkek işgücünü emek piyasasında birbirinden uzaklaştırarak sınıf dayanışmasını azaltmıştır. Kadın ve erkeklerin işgücü piyasalarında benzer sorun ve önceliklere sahip olduğu savına dayalı bir toplumsal kabul, sınıf dayanışmasını güçlendirecek ve emek piyasasının sorunlarını eşitlikçi bir anlayışla çözmek için gösterilen mücadelelere hizmet edecektir.

## Sonuç

Toplumsal cinsiyet, feminist yaklaşımlar ve kadın araştırmaları endüstri ilişkileri disipliniinde yeni değildir. Toplumsal cinsiyet en iyi durumda temel endüstri ilişkileri araştırmalarına bir ilave olarak görülmüş, en kötü durumda ise endüstri ilişkileri geleneğinin dışında bırakılmıştır. Son yıllarda sendikaların ve yöneticilerin cinsiyet eşitliğinin gerekliliğini biraz da yasal düzenlemelerin etkisiyle kabul etmeye başlamalarına ve endüstri ilişkileri akademisyenlerinin toplumsal cinsiyet konularına yönelmelerine karşılık, toplumsal cinsiyet hala endüstri ilişkilerinin merkezinde yer almamaktadır.

Toplumsal cinsiyet araştırmaları endüstri ilişkilerinde ve işgücü piyasasında kadının anlaşılabilmesine bir katkı olarak kabul edilmiştir. Ancak toplumsal cinsiyet araştırmalarının endüstri ilişkileri disipliniyle bütünleşmesi bu katkıdan çok daha

---

işçilerle eşit ücret almasını sağladığını ifade etmiştir(s.64). Ancak kadın emeğinin yoğun olduğu tekstil sektöründeki toplu sözleşmeler diğer sektörlerden oldukça büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin ücret artışları kıdeme göre yapılmamakta; ikramiye ve sosyal haklar diğer sektörlerle göre daha az olmaktadır. Tekstil sektöründe rekabet yoğun olduğu için işgücü maliyetlerinin düşük olmasının gerekliliği sendikalar ve yönetim tarafından kabul edilmektedir. Ayrıca bu sektörde kadınların ağırlıklı olarak çalışması yine hem sendikalar hem de yönetim tarafından maliyet kontrolünü kolaylaştırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Böylece emeğin cinsiyeti hem yönetim hem de sendikalar açısından ön plana çıkmaktadır.

fazlasını sağlayacaktır. Kurumların ve aktörlerin toplumsal cinsiyet karakterinin varlığının kabul edilmesi iş, işgücü ve endüstriyel yaşamın bütünüyle anlaşılabilmesini kolaylaştıracaktır. Bu nedenle toplumsal cinsiyeti temel alan bir bakış açısının endüstri ilişkilerinin teorik çerçevesine, kavramsal inşasına ve araştırma yaklaşımına da yansması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için geleneksel endüstri ilişkilerinin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yeniden ele alınması ya da yeni kavramlar ve yaklaşımlarla yeni teoriler üretilmesine çalışılması gerekmektedir. Böylece geleneksel endüstri ilişkilerinin özellikle sendikaların ve toplu pazarlığın zayıflamasıyla gün geçtikçe daralan sınırlarına yeni açılımlar da sağlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısı endüstri ilişkilerine kadın konularını ilave etmek, kadınların çalışma koşulları ve alanlarının erkeklerden nasıl farklı olduğunu açıklayabilmek ya da iş-yaşam dengesini göz önünde bulundurmaya kadar basit değildir. Bu konular oldukça önemli olmasına ve endüstri ilişkileri içinde var olmaları ileri bir adım olmasına rağmen, toplumsal cinsiyete dayalı bir bakış açısı bunlardan çok daha kapsamlıdır. Toplumsal cinsiyet kadınların yaşadığı bir deneyimden çok, kadınların ve erkeklerin çalışma hayatı ve kurumlarını birbirinden çok farklı şekillerde deneyimlediği bir sosyal süreç olarak ele alınmalıdır. Toplumsal cinsiyetin yalnızca kadınları temsil ettiğinin düşünülmesi kadınları ikincil konumda tutacaktır.

Endüstri ilişkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısı ile görebilmek için, erkeklerin de toplumsal cinsiyet içinde ele alınması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için toplumsal cinsiyet analizlerinin kadın ve aile konularını kapsamaması ya da kadınların baskın olduğu işyerlerinde yapılması yeterli olmamaktadır. Diğer taraftan, benzer çalışmaların erkekler için ve erkeklerin hakim olduğu işyerlerinde ve sendikalarda da yapılması gerekmektedir. Endüstri ilişkileri aktörleri ve kurumları ve mekanizmalarının cinsiyetsiz olarak kabul edilmemesi, toplumsal cinsiyeti endüstri ilişkileri disiplini içinde dışsal bir pozisyondan her kavram ve teorik çerçeve içinde yer alacak bir içselleştirmeye dönüştürecektir.

## KAYNAKÇA

- Abbott, K. (2006) A Review of Employment Relations Theories and Their Application. **Problems and Perspective in Management**, 1, 187-199.
- Aka, A. (2009) Antonio Gramsci ve Hegemonik Okul. **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 12, Sayı 21, 329-338.
- Altuntaş, B. ve Topcuoğlu, R.A. (2014) “Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti” **VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu**, 13-14 Kasım, Eskişehir, 307-322.
- Carnoy, M. (2001) “Gramsci ve Devlet”, Mehmet Yetiş (Çev.), **Praksis**, Sayı 3, 252-278.
- Danieli, A (2006) Gender: The Missing Link in Industrial Relations Research. **Industrial Relations Journal**, Vol.37, Iss.4, 329-343.
- Demirbilek, S (2007) “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi.”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Cilt 44, Sayı 511, 12-27.
- Dunlop, J. (1993) **Industrial Relations Systems**. Boston: Harward Business School Press Classic.
- Edlund, J. (2003) “The Influence of the Class Situations of Husbands and Wives on Class Identity, Party Preference and Attitudes Towards Redistribution: Sweden, Germany and the United States.” **Acta Sociologica**, 46, 195-213.
- Edwards, P. (2005) “The Challenging But Promising Future of Industrial Relations: Developing Theory and Method in Context-Sensitive Research.”, **Industrial Relations Journal**, Vol.36, Iss.4, 264-282.
- Elson, D. (1999) “Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues”, **World Development**, Vol.27, No.3, 611-627.
- Flanders, A. (1968) “Collective Bargaining: A Theoretical Analysis.”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol.6, Iss.1, 1-26.
- Forrest, A. (1993) “A View From Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations.”, Briskin and McDermott (Ed.) **Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy** içinde Toronto: University of Toronto Press, 325-341.
- Gramsci, A. (1971) **Antonio Gramsci: Selection from Prison Notebooks**. Q. Hoare and G.N.Smith, (Ed.) London: Lawrence&Wishart , 450-480.
- Gramsci, A. (2003) **Hapishane Notları**. A. Tokatlı (Çev.), İstanbul: Gerçek Yayınlar, 18-40.
- Hakim, C. (1991) “Grateful Slaves and Self-made Women: Fact and Fantasy in Women’s Work Orientations.”, **European Sociological Review**, 7(2), 101-118.
- Hansen, L.L. (2002) “Rethinking The Industrial Relations Tradition From a

- Gender Perspective: An Invitation to Integration.”, **Employee Relations**, Vol.24, Iss:2, 190-210.
- Hartley, J. (1992) “Joining a Trade Union. Hartley”, J. and Stephenson, G. (Ed.), **Employment Relations** içinde, London: Blackwell, 163-183.
- Healy, G., Hansen, L. and Ledwith, S. (2006) “Editorial: Still Uncovering Gender in Industrial Relations”, **Industrial Relations Journal**, 37: 4, 290-298.
- Holgate, J; Hebson, G. and McBride A. (2006) “Why Gender and Difference Matters: A Critical Appraisal of Industrial Relation Research”, **Industrial Relations Journal**, 37: 4, 310-328.
- Kağnıcıoğlu, D. (2010) “Endüstri İlişkileri Sistemi”, Kağnıcıoğlu, D.; Uçkan, B. (Ed.), **Endüstri İlişkileri** içinde Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 25-41.
- Karadeniz, O. (2011) “Türkiye’de A Tipik Çalışan Kadın ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik.”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, Sayı: 29, 83-127.
- Kirton G., Greene, A. (2005) “Gender, Equality and Industrial Relations in The New Europe: An Introduction”, **European Journal of Industrial Relations**, 11:141.
- Kirton, G. (2006) **The Making of Women Trade Unionists**, Gender and Organizational Theory Series, Hampshire: Ashgate, 1-25.
- Koray, M. (2005) “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/2, 13-54.
- Ledwith, S. (2012) “Outside, Inside: Gender Work in Industrial Relations.”, **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, Vol. 31, Iss: 4, 340-358.
- Omay, U. (2011) “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar.”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, Sayı: 30, 137-165.
- Örücü, E.; Kılıç, R. ve Kılıç T. (2007)” Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği.”, **Yönetim ve Ekonomi**, C.14, S.2, 117-135.
- Özçatal, E.O. (2011) “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı.”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 21-38.
- Özkazanç, A. Bilim ve Toplumsal Cinsiyet,  
<http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/129952923> (11.12.2013).
- Pocock, B. (1997) Gender in The Field of Industrial Relations: What Are We Missing? *Current Research in Industrial Relations*, **Proceedings of The 11th AIRAANZ Conference**, Brisbane, Queensland, Austria, 30 January-1 February 1997.
- Pocock, B. (2000) “Analysing Work: Arguments For Closer Links Between The Study of Labour Relations and Gender Bias.”, **Journal of Interdisciplinary Gender Studies**, Vol.5, No.2, 10-25.

- Pollert, A. (1997) “Gender and Class Revisited: Or The Poverty of Patriarchy.”, **Sociology**, Vol.30, No. 4, 639 – 659.
- Rubery, J. and Fagan, C. (1995) “Comparative Industrial Relations Research: Towards Reversing The Gender Bias.” **British Journal of Industrial Relations**, Vol.33, No.2, 209-306.
- Scott, J. (2007). **Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi**, İstanbul: Agora Kitaplığı, 10-25.
- Suğur, S. (2005) “Türkiye’de Tekstil Sektöründe Kadın Emegi ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri.” **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 38, Sayı 1, 47-68.
- Wajcman, J. (2000) “Feminism Facing Industrial Relations in Britain.” **British Journal of Industrial Relations**, 38:2, 183-201.
- Waters, M. (2008) **Modern Sosyoloji Kuramları** (çev. Z. Cihriñoğlu), İstanbul: Gündoğan Yayınları, 380-40.
- <http://eee.bianet.org/.../125439-varto-belediyesinde-yuzde-50-kadin-kotasi>  
(8.11.2013).
- <http://www.kesk.org.tr/node/221> (12.10.2013).