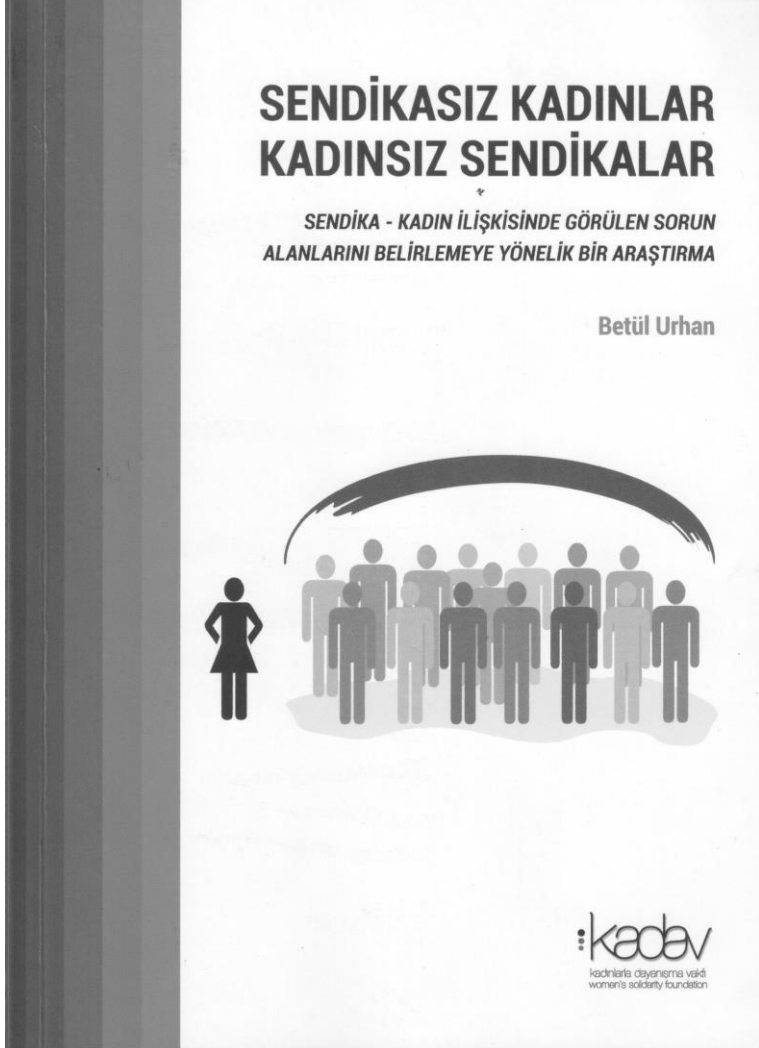


# Sendikasıız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar

Mehmet Onat ÖZTÜRK\*



\* Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler

Doç. Dr. Betül Urhan'ın **Sendikasız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar** (Sendika-Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma) başlıklı kitabı Friedrich-Ebert-Tiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin desteğiyle Kadınlarla Dayanışma Vakfı tarafından yayımlandı.

Yazarın deyimiyle çalışmanın amacı, işçi kadınların örgütlenmesi ve sendika içindeki konumlarını toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirmek. Bu amaçla alan araştırması da yapılmış. Araştırmaya kadın istihdamının görece yüksek olduğu sendikalar ve böyle olmasa da konuya ilişkin farklı özellikler taşıyan kimi sendikalar dahil edilerek, bunlara ait dokümanlar incelenmiş. Kadın erkek sendikacılarla görüşülmüş, görüşmeler kaydedilmiş, çözümlenmiş ve metne aktarılmış. Çalışma bu haliyle daha önce bu alana ilişkin yapılmış olan araştırmaları tamamlar nitelikte. Kitabın dikkat çeken özelliği, erkek sendikacıların sendika içinde ve dışında görülen toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik algılarını ve düşüncelerini de ortaya koymuş olması. Böylece eşitsizliği yeniden üreten bir kaynağı da deşifre etmiş. İşçi konfederasyonlarının konuya olan ilgisizliklerinin hem örgüt gelenekleri hem de aktüel özneleri olan erkek yöneticilerden kaynaklandığını tespit etmiş. Farklı bir yaklaşımla, kadının sendikayla değil, sendikanın kadınla ilişkisini odağa almak gerektiğini ileri sürmüştü. Bunu yaparken ücretli iş gibi sendika işinin de bir cinsiyetin olduğu tartışmış.

Mışlı geçmiş zamanla başladım anlatmaya ama aslında çalışmanın yazım aşamasını bizzat izledim. Sadece bu evresi için bile esere ne çok emek harcandığına şahidim. Betül Hoca'nın, anasınıfındaki çocuğuna, eşine ve evine karşı hissettiği sevgi ve sorumluluğa aynı dönemde eklenen bazı çok önemli sorunlara, hastalıklara rağmen, nasıl bir istek ve kararlılıkla çalıştığını gördüm. Çok iyi biliyorum, şaşırmamış da değilim, hiç yorgunum, gecedir, tatildir durayım demedi. Hani zor söyleriz ya, gerçekten "kadın gibi" çalıştı!

Odalarımız yan yana Betül Hocam'la. İşyerinde yazdıklarını adım adım, satır satır okudum. Ertesi gün geldiğinde gece eklediği sayfaları da okudum. Okudukça kadın konusunda konuşmaktan daha çok korkar oldum. Çünkü; hani bilmiyor değildim böyle olduğunu ama gördüm ki iyi bir şey söylemeye çalışırken bile kadınlar hakkında, hala ne çamlar devriliyor. Aklımızın, dolayısıyla sözlerimizin arkasına yerleşmiş cinsiyetçilik, istesek de istemesek de. Üstelik, kitapta da var, çoğu zaman kadınlarda bile böyle.

Bir zaman sonra güzeller güzeli Özge Can'ı katlettiklerinde, Fakülte kurulunda bu konuda bir şeyler yazıp söylememiz gerektiği konuşulup görev bana verilmek istediğinde de aynı korku doldu içime. Şimdi bu satırları yazarken de. Bu yüzden kitabı hak ettiğini düşündüğüm duyguyu ekleyerek aktarmaktan, yazdığım bu bir kaç paragraf hariç, kaçınıyorum. Ama biliyorum kitapta öğrenilecek onca şey yanında hissedilecek bolca şey bulacaksınız.

Kitap üç bölümden oluşuyor;  
Birinci Bölüm; Kadınların Sendikalarla Olan İlişisini Belirleyen Faktörler ve Türkiye'de durum

İkinci Bölüm; Sendika-Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanları: Tespitler ve Değerlendirmeler

Üçüncü Bölüm; Genel Değerlendirme ve Çözüm önerileri

İlk Bölümde Urhan, kadınların sendikayla ilişkisini belirleyen faktörleri üç saymış ve Türkiye'deki durumu da bunlar üzerinden değerlendirmiş; Kadın istihdamının niteliği ve düzeyi, Kadının toplumsal rol ve sorumlulukları ile Sendikal Yapı ve Politikalar.

Türkiye'de kadın istihdamının durumu; işgücüne katılım oranları, istihdamın sektörlere göre dağılımı, ücretli kadın işçi sayısı, kayıt dışılık ve küçük işyerlerinde yoğunlaşma çerçevesinde ortaya konmuş. Sendikasızlığın cinsiyeti, sendikal örgütlenmenin genel durumu içinde ele alınmış ve sendika kadın ilişkisine yönelik önceki araştırmalara da birinci bölümde yer verilmiş.

Düşük sendikal katılımı, istihdamın genel özellikleri, toplumsal rol ve sorumlulukların etkisinin incelendiği kısımlar yanında, bu durumun sendikal gelenek ve kurum yapısından kaynaklandığını ortaya koyan bölümler özellikle ilgi çekici. Yine eşitsizliğin kendi nesilleri döneminde çözümlenemeyecek süreçlerden kaynaklandığına ilişkin 'egemen erkek' görüşünün, sebeplerin teşhir edilmesi ve ortadan kaldırılması için çalışma başlatılmasına dahi engel olduğu yönündeki tespit de oldukça önemli.

İkinci bölüm, çalışmanın amaç, kapsam ve yöntemine dair açıklamadan hemen sonra, sendikal geleneklerdeki eşitsizlik algısını işçi konfederasyonları üzerinden ayrı ayrı göstermekle başlıyor, erkek ve kadınlara göre mevcut görüş ve inanışları tespitle devam ediyor. Bu bölümden itibaren, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın ve erkek zihnindeki izleri, katılımcıların bizzat kendi söylemleriyle ustalıkla sunulmuş.

İkinci bölümün devamında, kadın işçilerin örgütlenmesinin artan önemi vurgulanmış. Değişen üretim yöntemleri, taşeronlaşma, kayıt dışılık, iş güvencesizliği, sendikaya güvensizlik ve benzeri nedenlerin yarattığı zorluklar açıklanırken, "kadının kocasıyla örgütlenmesine" yönelik özgün tespite de yer verilmiş.

Klasik sendikacılığın örgütlenme anlayışıyla ilişkilendirilen sendikal kriz kadın özelinde incelenirken, "kadın erkek ne fark eder", "ben erkeği örgütleyemiyorum ki kadına döneyim" demekte sakınca görmeyen cinsiyet körü yaklaşımdan söz ediliyor. Sendikaların, aktif kadın işçilerle kurduğu ilişkiye, kadınları örgütlemek için geçici bir yardım olarak baktığı, bunu kurumsal bir stratejiye dönüştüremediği, tıpkı yöneticilik için olduğu gibi örgütlenme işini de erkek işi gördüğü yönündeki tespitler özel vurguya değer.

İkinci bölüm kadınların sendikalarda temsili konusuyla devam ediyor. Konfederasyonlara göre mevcut durum aktarılmış. Kadın birimleri ve kadın uzmanlar, bunların varlığının (veya yokluğunun) dayanakları, nitelikleri, ilişkileri değerlendirilmiş. Sendika işinin cinsiyeti, kadınların yönetimdeki konumu ve temsili, erkek ve kadın gözünden ayrı ele alınmış. Kadınların beklentileri, yaşadıkları zorluklar, korkuları, endişeleri, algıları ve etkileri, kadınca seçkilerle gözler önüne serilmiş. Kadın yöneticiye on yedi yıl hiç kimse bir demet çiçek sunmamış.

İkinci bölümün altıncı kısmı, kadınlara özgü sorunlar ve toplu sözleşmelerde görünürlüğüyle ilgili. Burada bakım sorunu, cinsel taciz ve izin konuları başlıklar altında ele alınmış.

Üçüncü bölüm ise genel değerlendirme ve çözüm önerilerini içeriyor. Burada önce tespitler sıralanmış, sonra çözüm önerileri.

Çok değerli tespitleri, aşağıdaki şekilde aktarmak mümkün,

1. Sendikal politikalar eşitsizlikleri ortadan kaldıran değil onları perdeleyen bir işlev görüyor çünkü cinsiyet körü.

2. Sendikalarda cinsiyete ilişkin izlenim yok ve veri üretilemiyor.

3. Emek piyasasındaki gelir ve statü eşitsizliği, sendikal pratikler yoluyla korunuyor. Çünkü geleneksel örgütlenme stratejisi ve taktikleri, erkeklerin ağırlıklı olduğu büyük işyerlerini ve tipik işçileri örgütlemek üzere tasarlanmış.

4. Sendikayı tanımayan kadınları örgütlemek olanaksız. Çünkü örgütlenecek işyeri, çoğu zaman işçilerden gelen taleple belirleniyor.

5. Örgütlenmenin odağında kadın işçiler yok. Gerçek işçi sayılmayan kadınların örgütlenmesi, erkeklerin örgütlenmesinden sonra gelen tali bir sorun.

6. Sendikalar “benzer benzeri örgütler” ilkesini deneyimliyor. Sendika-aktif kadın arasındaki ilişki fiili durumun yarattığı zorunlulukları aşmak üzere kuruluyor, genellikle geçici durum ortadan kalktıktan sonra sona eriyor. Kullan-unut ilişkisi.

7. Yapısal faktörler ile birlikte sendikalar içinde yerleşik olan rutinler ve kabuller, kadın örgütlenmesinde yaşanan önemli ve olumlu deneyimlerin genelleştirilmesine engel oluyor.

8. Kadınların somut sorunlar etrafında örgütlenmeye mesafeli olmadıklarını gösteren çok sayıda deneyim var. Bunlar kadınların üyeliğini normdan sapma olarak gören kalıp yargıların aşılması açısından önemli.

9. Kadın örgütçü veya uzman çalıştırmak gerekli sayılmıyor. Kadınlarla ilk temas zor kuruluyor ve kadınların saygınlık, onur, ayrımcılık, çocuk bakımı, cinsel taciz gibi sorunları örgütlenme esnasında gündeme getirilemiyor. Çünkü fiili örgütlenme sürecinde yer alan örgütleyiciler, genellikle dar ekonomik çıkarlara odaklanan erkek işçi ve uzmanlardan oluşuyor.

10. Kadın birimleri yok ya da varsa bile sendikal yapının yerleşik bir unsuruna dönüşmemiş. Birimler sendika içinde idari ve teknik yönden oldukça zayıf, gönüllülük esasına dayanan bir çalışma şekli hâkim, üyeleri seçimle değil atama ile belirleniyor, işi ikinci iş olarak yürütüyorlar, birimler tüzükle düzenlense bile

sendika yöneticilerine karşı güvencesiz, merkezi düzeyde yapılanmış, tabanla ilişkisi sınırlı, ayrı bütçeye sahip değil, faaliyetleri belli gün ve olaylara özgülenmiş.

Oysa deneyimler, sendika içi demokrasiyi sağlamanın ve kadın üyeleri aktif olmaya teşvik etmenin en etkili yolunun kadın komisyonları ve komitelerini işletmek olduğunu gösteriyor.

11. Kadının yönetimde yer alması sadece ailedeki erkeklerin değil, işyeri ve sendika düzeyinde kurulmuş olan erkek egemen sosyal ağların onayına ve ikna edilmesine de bağlı. Kadın, erkek işi sayılan ve gelir, prestij, güç ve siyasi getirileri bakımından mesleğe dönuşen yöneticilik için rekabet edecek güce ve desteğe sahip değil.

12. Sendikalar içinde aktif olan sınırlı sayıdaki kadın, sendikal politikaların oluşturulması ve uygulanmasında gücü ve yetkisi olmayan, sendikal hiyerarşinin alt basamaklarıyla yetinmek zorunda kalıyor.

13. Kota, nispi temsil sistemi gibi olumlu ayrımcı uygulamalar araştırma kapsamındaki hiçbir sendikanın tüzüğünde yok. Tüzükte yer verme, mevcut durumu değiştirmeyeceği gerekçesiyle kadın sendikacılar tarafından bile gereksiz bulunuyor.

14. Kota uygulamasına yönetmeliklerinde yer veren sendikalarda ise, bu uygulama sadece delegelik için öngörülmüş.

15. Sendikalarda kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri yetersiz. Sendikanın işyeri temsilcisi, sendika tüzüğünün ne anlama geldiğini dahi bilmiyor.

16. Kadınlara ilişkin süreklilik kazanmış yayın sayısı son derece az. Kadınlar sendika binalarında ve yayınlarında yer alan fotoğraflarda bile nadiren görünüyor.

17. Erkek egemen sendikalarda politikalar erkeklere göre belirleniyor. Kadınların işyerleri ve bölgelere göre değişen somut sorunlarını ve taleplerini belirleyecek, uyuşmazlık konusu haline getirecek işyeri ve şube düzeyinde bir örgütlenme bile olmadığından, cinsiyet eşitsizliğini gündeme taşımak söz konusu bile değil.

18. Sendika yöneticileri, kadın üyelerin genel çıkarları ile kendi çıkarlarının benzer olduğunu varsayıyor. Sendikalar için kıdem tazminatı, iş güvencesi, taşeronlaştırma, ücretlerin korunması gibi erkek yöneticilere göre “ağır ve genel sorunların” karşısında eşitlik sorunu tali nitelikte. Tabi bu anlayış, uyuşmazlık konularına ve toplu sözleşme hükümlerine yansıyor.

19. Egemen anlayış ve yaklaşımlar kadınların toplumsal ve sendikal konumunun korunmasına hizmet ediyor. Mesela bakım sorunu toplumsal bir sorun olarak değil kadının sorumluluğu olarak ele alınıyor.

20. Yöneticilere göre örgütlü oldukları işyerlerinde cinsel taciz ve şiddet ya hiç yok ya da çok az yaşıyor. Bilinen toplumsal bir sorun, adeta görünmez kılınıyor.

21. Nadir de olsa kadınlara özgü sorunları düzenleyen ve bu yönüyle ezber bozan toplu iş sözleşmelerine rastlamak da mümkün.

Bundan sonra;

“Sorunların **erkek tarafından anlatımı yaklaşımı terk edildiğinde**, ne yapmalı sorusunun cevabının kendiliğinden ortaya çıkacağını söyleyerek” başlıyor yazar çözüm önerilerini anlatmaya.

Bu sebeple çözüm önerilerini aktarmıyor ve can alıcı sonuç kısmını okuyucunun ilgisine bırakıyorum.

Emeğe sağlık...