

Türkiye’de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açlarına İlişkin Bir Değerlendirme¹ *

Dilek KELEŞ**

Öz: Sendikal örgütlenme, çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkları aşarak kadınların istihdama katılımını artırmanın ve daha eşitlikçi bir toplum yaratmanın önemli araçlarından birisidir. Fakat erkek egemen yapılar olan sendikalarla kadınların ilişkisi daima sınırlı olmuştur. Çünkü sendikalar, çalışan erkeklerin olduğu kadar çalışan kadınların da sınıfsal talep ve çıkarlarının mücadelesini vereceği örgütler olarak görülmemektedir.

Günümüzde kadınların sendikalaşma oranı erkeklerden oldukça düşüktür. Bununla birlikte kadınların sendikalarda maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların yaşandığı en üst seviyenin, güç ve iktidar ilişkilerinin daha çok görünürlük kazandığı yönetim kademeleri olduğunu söylemek de mümkündür. Oysa sendikalarda üye ve yönetici düzeyde kadın varlığının artması, diğer kadınları sendikalara katılım konusunda motive edecek ve sendikalardaki erkek egemenliğine son vererek “sendikacılık erkek işidir” algısını değiştirecek ve daha eşit bir çalışma hayatı ve toplum yapısının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Fakat sendikacı kadınlar bu durumun ne kadar farkındadır? Sendikacılığı nasıl tanımlamakta ve sendikadaki konumlarına ilişkin ne düşünmektedirler? Bu çalışma, sendikacı kadınların sendikayla kurduğu ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Kadınların sendikacılığa ve toplumsal cinsiyete ilişkin görüşlerinin sendikal faaliyetlere bağlılıklarını ve katılımalarını dolayısıyla da sendikalardaki kadın mücadelesini ve varlığını etkileyeceği düşünülmüştür.

Araştırmaya veri sağlamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak sendikacı kadınlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İdeolojik farklılıkların belirleyici olduğu kadın

¹ Bu makale, 2016 yılı Aralık ayında Ankara Üniversitesi’nde sunulmuş kabul edilen “Türkiye’de Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimleri” konulu doktora tezinden üretilmiştir. Makale, ayrıca 29 Kasım-1 Aralık 2017 tarihlerinde Ankara’da gerçekleştirilen 15. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan sözlü bildirinin gözden geçirilmiş halidir.

* Makale Geliş Tarihi:03.04.2018.

** Dr. Öğr. Ü, Ahi Evran Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü,

sendikacılarda, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki algı da farklılık gösterdiği için kadınların sendikalarla kurduğu ilişkinin, sendikacılığa bakış açılarının, sendikal faaliyetlerin yürütülme biçimine ilişkin düşüncelerinin ve sendikacılıktaki hedeflerinin birbirinden oldukça farklı olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Sendika, Kadın, Toplumsal Cinsiyet

Abstract: Unionization is one of the important tools for increasing the participation of women in employment and creating a more egalitarian society by overcoming discriminations based on gender in work life. However, women's relation with unions, which are patriarchal structures, has always been limited. Because, unions are not viewed as organizations that will fight for the demands and interests of working class women, just as much as those of working class men.

Today, unionization rates for women are much lower than they are for men. Moreover, it is possible to say that women face discriminative practices in unions the most on administrative levels, where power and authority relations are more visible. Whereas increasing the presence of women on membership and executive levels of the unions would motivate other women to join unions and put an end to the patriarchy in unions, change the idea that "unionism is for men" and contribute to establishing a more equal work life and social structure. But how aware are unionist women of this circumstance? How do they define unionism and what do they think about their position in unions? This study aims to reveal the relation the unionist women build with unions. It is thought that the opinion of women on unionism and gender will affect their commitment towards union activities and participation, thus affect women's struggles and existence in unions.

In order to provide data for the research, the semi-structured interview technique was used to interview unionist women face to face. Since the perception of gender equality differs as well for female unionists, whose ideological differences are determinant for them, it is seen that women's relation with the unions, their perception of unionism, their opinions on the way union activities are run and their aims in unionism are quite different from one another.

Key Words: Trade Union, Women, Gender

Giriş

Sivil kesimin en büyük örgütü ve çalışma yaşamının temel aktörlerinden olan sendikalar, birçok örgütlü yapı gibi erkek egemendir. Bugün kadınların sendika

üyeligi açıkça engellenmemekle birlikte çalışma yaşamı ve iş piyasasının yapısı, yasal boşluklar, toplumsal faktörler ve sendikaların iç dinamikleri, onların erkeklerle eşit koşullarda sendikaya üye olmasını zorlaştırmaktadır.

Bu nedenleri biraz daha açmak gerekirse ilk olarak Türkiye'de sendikalaşma oranlarının zaten düşük olduğunu ve sendikaların giderek güç kaybettiğini ifade etmek gerekir. Sendikalaşmayı doğrudan etkileyen çalışma yaşamına bakıldığında ise erkeklerin %65.7'sinin, kadınların ise %28.9'unun istihdam edildiği görülmektedir (ILO, 2017). Türkiye'de kadın istihdamı erkeklerden daima düşük olmuş, bu durum sendikalaşma oranlarına da yansımıştır. Kadınların genellikle sendikalaşmanın güç olduğu iş yerlerinde ve çalışma biçimlerinde istihdam edilmesi, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde, ağırlıklı olarak memur ve sözleşmeli personel statülerinde çalışması ve kadın ağırlıklı iş kollarındaki sendikal hak kısıtlamaları kadınların sendikalara üyeliğini zorlaştırıcı etki yapmaktadır. Ek olarak özellikle son 10 yılda sendikaların gündemine hâkim olan taşeronlaştırma, kıdem tazminatının kaldırılması tartışmaları, çalışma hayatına ilişkin yasal değişiklikler, esnek çalışma gibi sorunlar sendikalarda kadın sorununun tek başına gündem oluşturmasını engellemektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 296).

Kadınların sendikalarda maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların yaşandığı en üst seviyenin güç ve iktidar ilişkilerinin daha çok görünürlük kazandığı yönetim kademeleri olduğu da açıktır. Türkiye'de sendikalarda kadınlar, karar alma mekanizmalarında neredeyse yoktur. Bununla birlikte, birçok sendika, verilerini cinsiyet temelinde tutmadığı için sendikalarda yönetici düzeyde temsil edilen kadın sayısı ile ilgili net verilere de ulaşamamaktadır. Üç büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'e yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu düzeyinde bakıldığında Türk-İş ve Hak-İş'te hiç kadın yönetici bulunmadığı, DİSK'te ise yönetim kurulu ile disiplin kurulunda sadece birer kadın yönetici bulunduğu görülmektedir. Memur sendikalarının bağlı olduğu KESK'te eş başkanlık olduğu için, genel başkan düzeyinde bir kadın yönetici, yürütme kurulunda iki kadın yönetici, disiplin ve denetleme kurullarında da toplam altı kadın yönetici bulunmaktadır. Memur-Sen genel merkez disiplin kurulunda bir kadın yönetici bulunmaktayken, Türkiye Kamu-Sen yönetim kurulunda hiç kadın yönetici bulunmamaktadır.

Sayılar dikkate alındığında sendikacılık erkek egemen bir pratik izlenimi vermekte, bu pratiklerin erkekler tarafından yeniden yeniden üretilmesi ise sendikacılığın "erkek işi" olduğu yönündeki algıyı pekiştirmektedir. "Sendikacılık erkek işidir" algısının gerisinde yatan en önemli neden, kadın ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıkların toplumsal olarak kadınlar açısından dezavantaja dönüşmesi olarak açıklanabilecek toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır. Çünkü toplumsal cinsiyet²

² Cinsiyet, üreme potansiyeli üzerine temellenen biyolojik bir kategoriyken toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetin sosyal olarak detaylandırılmasıdır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet üzerine inşa edilir. Psikolojik ve kültürel bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ise kadınların sırf kadın oldukları için uğradıkları ayrımcılıktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Bora,

kadın ve erkekler arasındaki farkları vurgulayan sürekli bir sistem olarak sadece kadın ve erkekleri ayırştırmakla kalmamakta örgütleri de toplumsal cinsiyet temelinde bölmektedir. Ücretli ve ücretsiz iş arasındaki bölünmeyi içeren işteki toplumsal cinsiyet ayrımı, kadın ve erkekler arasındaki gelir ve statü eşitsizliği, kısmen örgütsel pratikler tarafından ve örgütsel süreçler içinde yaratılmaktadır (Acker, 1990: 140). Bununla birlikte iş ve mesleklerin de tarihsel ve toplumsal olarak cinsiyetlendirildiğini ve bunların günlük pratiklerle yeniden üretildiğini söylemek mümkündür. Bu süreçte kadından iş yerinde beklenen onun doğal kimliği, sorumluluğu ve önceliği olarak kabul edilen ev ve annelikle ilgili işlerinin bir uzantısını yapması (Özkaplan, 2009); yani toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir iş hayatı yaşamasıdır. Buna göre rasyonalitenin gerekli olduğu işler ve yöneticilik pozisyonları değil; kadına atfedilen sabır, anlayış, dayanışma gibi özelliklerin öne çıktığı işler kadınlar için toplumsal olarak uygun görülmektedir³. Dolayısıyla toplumsal cinsiyetçi düşünce işyerinde ayrımcılık olarak kendini göstermekte, bu durum sendikalarda da yansımaları bulmaktadır. Örneğin, Türk-İş'ten bir erkek merkez yöneticisi "Sendikacılık bence erkek işidir." (Urhan, 2014: 115) sözleriyle sendikaların eril zihniyetini gözler önüne sermektedir. Böyle bir yapı içerisinde ise kadınlardan, bir kadın olarak daha az öne çıkmaları ya da erkek gibi davranmaları beklenmektedir. Zira kadınların kamusal hayata katılımı, cinsiyetsiz bir kimlikle hatta erkek kimliğine bürünerek meşrulaştırılmaktadır (Kandiyoti, 2011: 196). Bir çalışmada bu durum bir kadın sendikacı tarafından şu sözlerle ifade edilmektedir: "Genel başkanlardan biri bir gün bana erkek gibi kadınsınız dedi, ben de başkanım ben erkek gibi kadın olmak istemiyorum, kadın gibi kadın olmak istiyorum dedim." (Yirmibeşoğlu, 2012: 336)⁴. Toplumsal kabuller neticesinde kadınların özel yaşamla ilişkilendirilerek kamusal yaşamın erkeklerle atfedilmesi ve kadınların daha duygusal hareket ederek yöneticilik için gerekli görülen rasyonaliteden uzaklaşmaları yönündeki ataerkil zihniyet sendikacılığı erkeklerle mal etmekte ve "sendikacılık erkek işidir" algısı toplumsal bellekteki yerini korumaktadır. Sendikalar da kadın

2012; Eckert ve McConnel-Ginet, 2003; Fausto-Sterling, 2000; Folbre, 2003; Oakley, 1985; Young, 2015.

3 Kadına atfedilen özelliklerin zaten onun doğal özellikleri olarak kabul edilmesi aynı işi yapan bir erkekten düşük ücret almasının da gerekçesi olmaktadır. Bu noktada kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak aile içindeki konumları ile ücret politikaları arasındaki bağlantıya da vurgu yapmak gerekmektedir. Erkeğin evin reisi olarak evi geçindirme yükümlülüğüne yönelik düşünce yapısı kadını da haneye ek gelir getiren kişi olarak kavramsallaştırmakta, iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığının bir başka boyutunu gözler önüne sermektedir.

4 Yönetim kademesinde yer alan kadınlar üzerine bir çalışma yapan Hayat Kabasakal'ın kadın yöneticilerin ortak özellikleri ile ilgili ulaştığı bulgular arasında da "kontrollü bir kadınsı görünüme sahip olmak" yer almaktadır. Kabasakal ayrıca kadın yöneticilerle ilgili, "ön plana çıkmamak", "feminist olmamak", "sosyoekonomik açıdan üst sınıfa mensup olmak", "güçlü kişiliğe sahip olmak", "yüksek başarı güdüsüne sahip olmak" ve "evli / çocuklu bir yaşam sürmek" gibi bulgulara ulaşmıştır (1998: 29-36).

sorununu görmezden gelmekte ya da sorumluluk almayı reddederek kadını suçlayıcı bir bakış açısı sergilemektedir. Bu konuda sıkça dile getirilen görüş, kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediğidir. (Toksöz, 2002; Urhan, 2014) Örneğin, Türk-İş'ten bir erkek merkez yöneticisi, “Bir kadın ben bu işe varım dediği andan itibaren zorlandığı tek yer ailesidir ve çevresidir. Orada sendikanın yapacağı bir şey yok.” (Urhan, 2014: 114) sözleriyle bütün sorumluluğu kadınlara yüklemektedir. Türkiye’de kadınlardan öncelikle “iyi bir eş ve anne” olmaları beklenmektedir. Kadınların ev ve aile yaşamı ile bu şekilde sınırlandırılması onları özel hayat ile kamusal hayat arasında çelişkiye düşürmektedir. Bir kadının sendikal faaliyetlere katılımı, ilginin ötesinde toplumsal birtakım engelleri aşabilmesine ve sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kalıcı politikalar üretebilmesine bağlıdır.

Bugün sendikalarda kadın temsili denince akla ilk gelen kadın büro ve komisyonları olmaktadır. Bu komisyonların varlığı ve çalışmaları, cinsiyet ile sonradan kazanılan toplumsal cinsiyetin birbirinden farklı olduğu konusundaki bilinci kazandırmak; yani toplumsal cinsiyet farkındalığı oluşturmak açısından önemlidir⁵. Fakat Türkiye’de genel olarak sendikaların kadın bürolarına bakıldığı zaman, bunların çoğunlukla 8 Mart etkinliklerini organize etmek, kadınlara eğitim seminerleri düzenlemek, kadınların özel sorunları ile ilgilenmek gibi sendikaların genel politikasına ve toplumsal cinsiyet eşitliği meselesine uzun vadeli etkisi olmayacak işlerle uğraştıkları ve sendikaların üst yönetim organlarında temsil edilmedikleri görülmektedir⁶. Sendika tüzüğüne göre kurulmuş, sendika bütçesinden pay alan kadın komitelerinin, sendikal ve konfederal düzeyde faaliyet göstermesi, sendikaların kadın sorunu konusunda atacakları diğer adımların da kadınlar için kazanıma dönüşmesini sağlayacaktır (Toksöz ve Erdoğan: 1998: 58).

Sonuç olarak sendikalarda üye ve yönetici düzeyde kadın varlığının artmasının diğer kadınları sendikalara katılım konusunda motive edeceği ve sendikalardaki erkek egemenliğine son vererek “sendikacılık erkek işidir” algısını değiştireceği öngörülmektedir. Bu açıdan yönetici kadınların varlığının, yönetim kademesine gelebilme süreçlerinin ve bu süreçteki deneyimlerinin, sendikalarda

⁵ Bununla birlikte komisyonlarda yapılacak çalışmaların niteliği de önem teşkil etmektedir. Fakat kadın komisyonlarının bu yönde çalışmalarının olup olmadığı ve varsa bunların kadınlar üzerindeki etkisi başka bir çalışmanın konusudur ve bu çalışmanın kapsamı dışındadır.

⁶ Çalışma kapsamında yer alan sendikalardan kadın yöneticilere ulaşmak üzere yapılan ilk görüşmelerde de benzer bir durumla karşılaşmış, erkek yöneticiler tarafından kadın bürolarıyla iletişime geçilmesi söylenmiştir. Fakat bürolarla ilgili detaylı araştırmada bu büroların yönetim kurullarında temsil edilmediği, başkanlarının sendikaların yönetim organlarında yer almadığı anlaşılmıştır. Görüşülen erkek yöneticiler de bu büroların faaliyetleri ile çok alakadar değildir. Kimi yöneticiler, Kadın Bürolarının çalışmalarını, “Onlar da bir sürü şey yapıyor. Etkinlik filan yapıyorlar, 8 Mart'ta filan.” şeklinde biraz üstünkörü ve önemsemez bir dille anlatmışlardır. Oysa toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadınlarla verilecek bir mücadele alanı değildir.

toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların geliştirilmesi ve kadın üye sayısının artmasına katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle çalışma sendikacı kadınların sendikalarla ilişkisini açığa çıkarmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte çalışma, kadınların bireysel çaba ve deneyimlerinin sendikaların eril yapısını değiştirmek için tek başına yeterli olamayacağını da farkındadır. Bütün sendikal sınırlılıklar ve sorunlar göz önünde bulundurularak yürütülen bu çalışma, geleneksel sendikal yapılardaki kadınların sorunlarını ve sendikal katılımlarının önündeki engelleri kapsamamakta; fakat literatür⁷ ışığında bu sorunların farkında olarak yönetici kadınların bireysel düşünce ve sendikacılık deneyimlerine odaklanmaktadır. Kadınların sendikalardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik düşüncelerinin, kadın sendikacıları gerekli görüp görmediklerinin ve bunun nedenleri ile sendikal hedeflerinin sendikalarla kurdukları ilişkide belirleyici olacağı düşünüldüğü için çalışmada görüşmecilerin bu konulardaki düşüncelerini açığa çıkarmak temel hedef olmuş; çalışma, “Türkiye’de sendikacı kadınların sendikalarla kurduğu ilişkide temel belirleyenler nelerdir?” araştırma sorusundan hareketle yürütülmüştür.

Türkiye Sendikal Hareketinde Kadın

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1948 yılında kabul ettiği 87 Sayılı Sözleşme’nin 2. maddesine göre çalışanlar herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almadan istedikleri kuruluşlara üye olma hakkına sahiptir. Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylayarak sözleşme hükümlerini ve yükümlülüklerini kabul etmiş olmaktadır. Fakat mevzuatta yer aldığı şekliyle kadın ve erkekler sendika üyeliği ve sendikal harekete katılımıda eşit şartlara sahip değildir.

⁷Seçer, B., “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/4, s. 27-59; Seymen, Y., *Kadın ve Sendika*, SD Yayınları, Ankara, 1992; Şener, Ü., *Kamu Emekçileri Sendikalarında Kadınlar ve Kadın Politikaları*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013; Toksöz, G., “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, 1994, s. 439-454; Toksöz, G., “Sayımız Çok Az Sendikalarda Kadınlar”, N. Balkan, N. ve S. Savran (der.), *Neoliberalizmin Tabirbatı 2000’li Yıllarda Türkiye*, Metis Yayınları, İstanbul, 2004, s. 234-253; Toksöz, G. ve Erdoğan, S., *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1998; Urhan, B., *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, KADAV Yayınları, İstanbul, 2014; Urhan, B., “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2, s. 83-110; Yeğen, M., “Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 2000/1-2, s. 1-39; Yirmibeşoğlu, G., “Turkish Women in Trade Union Leadership”, *Ekonomik Yaklaşım*, 2008, Cilt: 19, Sayı: 69, s. 67-88. Yirmibeşoğlu, Ş. G., “Türkiye’de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği’nin Etkisi”, S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (der.), *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, İletişim Yayınları, İstanbul, 212, 329 – 353.

Türkiye’de ilk ciddi grev hareketlerinin, sendikaların ve onların faaliyetlerini düzenleyen yasal düzenlemelerin gündeme geldiği II. Meşrutiyet Dönemi’nden günümüze hem devlet hem de sendikalar açısından kadın üye yokluğu önemli bir sorun olarak görülmemiştir. Aksine kadınların sendikalarda örgütlenme ihtimalinin düşük olması çeşitli dönemlerde onların istihdam edilmelerini kolaylaştırıcı bir etken olarak kendini göstermiştir. Örneğin, Osmanlı İmparatorluğu döneminde fabrika ve atölyelerde kadınların istihdam edilmesinin gerisinde yatan nedenlerden biri budur (Makal, 2010: 19). Sendikalar, istihdam yapısının doğrudan etkilediği alanlardır. Türkiye, özellikle 1970’lerden itibaren kadın istihdamında dünyada yaşanan artışın görülmediği, tam aksine düştüğü ülkelerden biri olmuş, bu durum sendikalı kadın sayısını da etkilemiştir (Urhan, 2014: 15). 1980 Darbesinin getirdiği baskı rejimiyle işçi örgütlerinin faaliyetlerinin durdurulması, grevlerin yasaklanması ve tüm emekçiler üzerindeki baskı kadın emekçileri de olumsuz yönde etkilemiştir.

1990’lı yıllarda “Kadınların sendikaya ihtiyacı var, sendikaların da kadınlara” sloganı ortaya atılmış ve sendikaların artık cinsiyet, meslek ve yaş gibi farklılıkların önem kazandığı, politik öncelikleri değişmiş bir tabanla karşı karşıya olduğu vurgulanmıştır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 50). İşçi sendikaları ve konfederasyonlarında kadın büro ve komisyonlarının kurulmaya başlaması da kadınların sendikalarda görünür olmaya başladığı bu yıllara denk gelmektedir. (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 296). Türk-İş’in 1992 yılındaki Genel Kurulu’ndan sonra Kadın İşçiler Bürosu aracılığıyla başlayan bu girişimle, Türk-İş, sendika yönetim organlarına kadın üyelerin seçilmesini teşvik etmeye başlamıştır (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 107). Bununla birlikte, kadın bürolarının Sendikalar Yasası’nda ya da sendikaların tüzüklerinde yer almaması ve üst yönetim organlarında temsil edilmemesi nedeniyle kadın sorununun marjinalleştiğine yönelik eleştiriler mevcuttur. Bu eleştiriler, kadın büro ve komisyonları içine hapsedilen kadın sorununun, sendikaların genel politikalarından dışlandığı, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunların da çoğunlukla sendikaların gündemlerinde yer bulamayıp kadın bürolarının meselesine dönüşerek gettolaştığı yönündedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 58).

Kadınların özgün sorunlarının ya da taleplerinin sendikaların eril yapısı içinde görünmemesi kadınları feminist mücadele yönünde harekete geçirmiş, sendikaların erkek egemen yapısını değiştirmeye yönelik kadınların girişimleri ortaya çıkmıştır. 2010 yılında, içinde DİSK ve Eğitim-Sen’le birlikte meslek odaları, siyasi partiler ve kadın örgütlerinin yer aldığı “Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnişiyatı” oluşturulmuştur. Bu oluşumla, sendikalarda kadına yönelik ayrımcılığın, taciz, tecavüz, mobbing ve şiddetin ortadan kaldırılarak daha fazla sayıda kadın temsiline sağlanması amaçlanmıştır (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 306). 2011 yılında Türk-İş bünyesindeki Sendikal Güç Birliği Platformu içinde yer alan sendikaların kadın temsilcileri tarafından Sendikal Güç Birliği Kadın Koordinasyonu oluşturularak işyerlerinde taciz, mobbing ve şiddetin ortadan kaldırılması, sendikalarda her düzeyde daha fazla kadının temsili, 8 Mart’ın resmi

tatil olması, çalışma yaşamında kadın-erkek ayrımının kaldırılması ve eşit işe eşit ücret talepleri dile getirilmiştir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 305).

Zaman zaman kadınlar tarafından oluşturulan bu girişimler dışında uluslararası alanda da sendikalarda özellikle yönetici düzeyde olmak üzere kadın varlığının artması gerektiğine yönelik vurgular yapılmaktadır. Türkiye'den de üyelerin bulunduğu Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC), kadınları sendikalarda avantajlı konuma getirmeye yönelik politika ve eylemlerinin tartışıldığı bildirgesinde, sendikalarda karar alma mekanizmalarında kadın temsiline artmaması nedeniyle bu organlarda toplumsal cinsiyet dengesini sağlamanın anahtar öncelik olarak ifade edilmesine ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır. Bildirgede ayrıca sendika yöneticiliği ve karar alıcı yapılar içindeki toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirme hedefinin, sendikal hareket içinde temel bir meydan okuma olarak kaldığı, emek piyasasının ve sendikaların feminizasyonuna rağmen birçok sendikada kadınların üst düzey pozisyonlardaki temsiline hâlâ düşük olduğu belirtilmektedir. Sendikaların, toplumsal cinsiyeti dengede tutmadıkları takdirde, günün şartlarına uymayan, üyelerinden haberi olmayan ve kadınların özel ilgilerini temsil etmeyen bir sendika imajına sahip olacakları da bildirgede yer almaktadır (ETUC, 2010: 7). Fakat Türkiye'de kadınlar lehine kayda değer bir gelişme yaşandığını söylemek zor görünmektedir.

Sendikaları, kadınlar açısından eşitsiz kılan önemli bir etken de örgütsel iklim ve ideolojilerin⁸ belirleyiciliğidir. Bu açıdan ataerkil ilişkilerle cinsiyetçiliğin, sendikal yapı ve gelenekleri etkilediğini ve kurumsal zihniyet açısından belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda bir değerlendirme yapılacak ve konfederasyon düzeyinde bakılacak olursa ilk olarak Türk-İş'ten bahsetmek gerekmektedir. Türkiye'de sendikacılık, siyaset ve devlet ilişkilerinde, 1952 yılında kurulan Türk-İş'in belirleyici bir ağırlığı olmuş, bu durumun sendikal hareketin bütününe etkilemiştir. 1947 Sendikalar Kanun sonrası kurulan ilk ulusal çatı örgütü olması dolayısıyla kuruluşundan bu yana sendikal hareketin büyük bölümünü temsil etmesi ve Türk-İş'li sendikacıların deneyimleri, konfederasyonun işçi hareketi içindeki ağırlığını arttırmıştır (Çelik, 2010: 239). 1964 yılında toplanan 5. Genel Kurulu'nda, "partilerüstü sendikacılık"⁹ ilkesini benimseyen (Çelik, 2010: 462)

⁸ İdeoloji ile ilgili birçok farklı tanım yapmak mümkündür. Örneğin, ideoloji, toplumsal çıkarlar tarafından güdülenen herhangi bir inanç kümesi; bir toplumdaki egemen düşünce biçimi, toplumsal yaşamda anlam, gösterge ve değerlerin üretim süreci olarak tanımlanabilmektedir. İdeoloji, günlük kullanımda siyasi görüş anlamında da kullanılmaktadır. Fakat üzerinde en çok uzlaşma sağlanan tanımlama, "hâkim bir siyasi grup ya da sınıfın iktidarını meşrulaştıran düşünceler" olanıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Eagleton, 2005. İdeoloji bu çalışmada "hâkim bir siyasi grup ya da sınıfın iktidarını meşrulaştıran düşünceler" ya da "siyasi görüş" anlamlarında kullanılmıştır.

⁹ Işıklı, ekonomik ve siyasal pek çok etkinin ürünü olan "partilerüstü sendikacılık"ın, Amerikan sendikacılığına egemen olan tarafsız politikanın bir benzeri olduğunu ifade etmektedir. Fakat Türk-İş'in aslında taraflı bir özellik gösterdiğini belirten Işıklı, bu durumu,

Türk-İş’in genel olarak kadın sorununa duyarsız olduğunu ifade etmek mümkündür. Tüzüğünde günümüze kadar kadın sorununa dair hiçbir maddenin yer almaması ve kadın bürosunun tüzük hükümleri ile tanımlanmaması bunun bir göstergesidir (Urhan, 2014: 34). “Türk-İş, yetişkin ve/veya erkek olmayan işçileri, onlara özel bürolar oluşturarak sendikal hiyerarşiye dâhil etmektedir” (Yeğen, 2000: 6). Dolayısıyla kadın büroları, sendikaların kadın politikasına etki edebilecek yapılar olmaktan uzaktır.

DİSK ise 1967 yılında Türk-İş’ten ayrılan sendikacılar tarafından Türk-İş’in “partilerüstü politikası”na karşı bir tepki olarak kurulmuştur (Işıklı, 2005: 556). DİSK’in Türkiye sendikal geleneğinden ayrılan ve sınıf eksenine dayanan ideolojik bir çizgisi vardır. Eşitlikçiliğin esas olduğu bu çizgi, DİSK’in kadın sorununa bakış açısını da belirlemiş ve “cinsiyet ayrımcılığına karşı durmak” şeklinde bir yaklaşımla sorunu değerlendirmesini sağlamıştır. Bu yaklaşımla kadın sorununu tüzüğüne taşıyan DİSK, hem 1980 öncesi hem de 1980 sonrası metinlerinde “kadın işçiler” ya da “kadın işçilerin sorunları” gibi konulara yer vermiştir (Yeğen, 2000: 9). Sendikacılık faaliyetlerine sol¹⁰ perspektiften yaklaşan ve sınıf sendikacılığını benimseyen DİSK, ideolojisiyle uyumlu olarak solun gündeminde olsun ya da olmasın, kadın sorununu önemsemmiştir.

1976 yılında kurulan ve İslam odaklı muhafazakârlığın sendikal alandaki temsilcisi konumunda olan Hak-İş’te kadın yönetici yoktur. Bununla birlikte, Hak-İş kadının çalışma yaşamı ve sendikalardaki statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında saymakta ve tüzüğünde bu konuya yer vermektedir. Betül Urhan, Hak-İş’teki canlanmayı, 2000’li yıllarda neo liberalizm, Avrupa Birliği’ne giriş süreci ve küreselleşmeye entegre olan bir söylem değişikliğiyle ilişkilendirmektedir (2014: 38). Hak-İş, sendikal harekette kadınların etkin rol üstlenmesini istemekle birlikte, bunu kendi medeniyet değerlerine yabancılaşmadan, ideolojik sapma ile tarihten koparmadan gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Urhan, 2014: 40). Hak-İş’te bir Kadın Komitesi kurulmuş olmakla birlikte, bu komitenin bir bütçesi bulunmamaktadır. Bu açıdan komitenin faaliyetlerinde özgür hareket edemeyeceğini, alacağı kararlarda bağımlı olacağını söylemek doğru olacaktır.

Türk-İş’in, işçilerin, siyasal alanda çıkarlarına uygun olarak oluşturacakları bir partiye yönelmelerine aracı olmazken diğer taraftan Türkiye’de siyaset sahnesine egemen olan partilerin Türk-İş üzerinde etkinlik sağlaması ile açıklamaktadır (2005: 555).

¹⁰ Sol, özgürlük kavramını reddetmeden eşitliğin öne çıktığı, insanın kendisini ve çevresini akıl ve bilinçli eylem yoluyla değiştirebileceği bir düşünce yapısını ifade ederken sağ, eşitlik düşüncesinin sorgulandığı, haklar yerine sorumlulukların, eşitlik yerine hiyerarşilerin vurgulandığı ve var olan düzenin devamlılığının savunulduğu bir düşünce yapısını ifade etmektedir. Evrenselcilik yerine milliyetçilik de sağ tanımlayan bir özelliktir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Sol, İletişim Yayınları, İstanbul, 2007., Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Dönemler ve Zihniyetler, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009.

Kamu sendikaları açısından durum değerlendirildiğinde Türkiye Kamu Sendikaları Konfederasyonu (Kamu-Sen) ile Memur Sendikaları Konfederasyonu'nda (Memur-Sen) da yönetici pozisyonlarda kadın görmenin oldukça zor olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Kamu-Sen, sendikal harekete milliyetçi bir perspektiften yaklaşırken Memur-Sen, İslami bir düzlemde kendini tanımlamaktadır. Sağ ideoloji doğrultusunda eşitliği gözetmeyen, hiyerarşik ve muhafazakâr bir yapı sergileyen bu konfederasyonlar açısından durum şaşırtıcı değildir.

KESK ise sendikal mücadeleyi, demokrasi ve özgürlük mücadelesi ekseninde tanımlamakta ve yürütmektedir (Koç ve Koç, 2009: 574). Bu anlayışla uyumlu olarak KESK, farklı sol ideolojili örgütlerin bir bileşenidir ve bu örgütler, federasyon içindeki üye sayısı ile orantılı olmak üzere belli sayıda temsilciyi, Yürütme Kurulu'na göndermektedir. Eş başkanlığın olduğu KESK ve KESK'e bağlı bazı sendikalarda kota uygulaması da bulunmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışma, sendika kadın ilişkisini kadınların öznel deneyimleri üzerinden ele aldığı için niteliksel bir özellik taşımaktadır ve feminist bakış açısına sahiptir. Feminist bakış açısı, "Feminist bilgi ile kadınların toplumsal cinsiyetli sosyal ilişkilerinin farklı deneyimlerini bağlayan olanakların tartışılmasının önemli bir alanıdır" (Ramazanoğlu ve Holland, 2002: 60) ve feminist bakış açısıyla ilgili bazı özellikler saymak mümkündür. Feminist bakış açısı, bilgi ve güç arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaktadır. Sosyal bir kimlik olarak feminist olma, sabit kimlikle tanımlamaya karşı çıkmaktadır. Feminist bakış açısı, kadın deneyimlerinde temellenerek duyguları ve somut örnekleri içermekte, kadın deneyimlerindeki çeşitliliği hesaba katmakta ve kadınlar arasındaki güç ilişkilerini birbirine bağlamaktadır. Son olarak feminist bakış açısından bilginin, daima taraflı bir bilgi olduğunu söylemek mümkündür. Yani, bakış açısı teorisyenleri, kendi bilgilerinin genel olarak doğru ya da kadınlar açısından doğru olduğu şeklindeki iddialardan kaçınmaya çalışmaktadırlar (Ramazanoğlu ve Holland, 2002: 65). Feminist bakış açısıyla çalışma yürüten araştırmacı, sosyal dünyayı belli bir mesafeden ve değişkenler üzerinden açıklamak yerine, toplumsal gerçekliğin kadın ve erkeklerin farklı dünyalarından oluştuğunu bilerek o yönde çalışma yürütmektedir (Kümbetoğlu, 2015: 54). Bu çalışmada da kadınlar arasındaki farklılıklar göz önünde bulundurularak, görüşülen kadınların biricikliği çerçevesinde, genellemelerden uzak, feminist bir araştırma projesi ile kadın deneyimleri açığa çıkarılmaya çalışılmıştır.

Feminist bir araştırma projesi yapmak ise metodolojik eylemi başlatmaktır (Ramazanoğlu ve Holland 2002: 145). Sosyal araştırmalarda metodoloji, araştırmaya nasıl yaklaşılması gerektiğini belirleyen kuralları içermektedir. Feminist metodoloji kullanılarak yürütülen araştırmalar, kadınların öznel deneyimlerinin erkeklerinkinden farklı olduğunu varsaymaktadır (Neuman, 2010: 152). Geleneksel sosyal bilimin çözümlemelerine sadece erkek deneyimleri esas alınarak başlanmakta

ve yalnızca erkeklere özgü sosyal deneyimlerin sorun olarak kabul edildiği sosyal yaşanmışlıklarla ilgili sorular sorulmaktadır. Oysa feminist metodolojinin kullanıldığı araştırmalar, sorunları kadın deneyimleri açısından ele almaktadır ve kadınlara yöneliktir (Harding, 1990: 39-41). Bu çalışmalar, kadınların deneyimlerinin, çıkarlarının ve isteklerinin her sınıf, ırk ve kültüre göre değiştiği, tek başına kadın ve kadın deneyimleri olmadığı ve bunların her birinin anlamlı olduğu gerekçesiyle ayrı ayrı kadın deneyimlerine yer vermektedir. Bununla birlikte, kadınların toplumsal cinsiyetle ilgili deneyimlerinin sadece ırk, kültür ve sınıfa göre farklılık göstermediğini, aynı zamanda bunların tek tek bireylerin deneyimleri ile de çelişebildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla feminist metodolojinin kullanıldığı araştırmaların ideolojik bir boyutu vardır ve ideolojik araştırmaların amacı, kadın deneyimindeki görünmezlik ve çarpıklığı kadınların sosyal konumlarındaki eşitsizliğe son verme yolları ile düzeltmektir (Creswell, 2007: 26). Burada amaç, nesnelleştirmeden kaçınmak suretiyle araştırmacıyı çalışmanın içine yerleştirerek işbirliği içinde ve sömürü karşıtı ilişkiler kurmak ve dönüştürülebilir bir araştırma yürütmektir. Bu araştırma, feminist metodolojiyi yöntem olarak seçtiği için kaynağını, herhangi sıradan bir kadın deneyiminden değil; politik mücadele sürecinde ortaya çıkan kadın deneyimlerinden almaktadır.

Araştırmaya veri sağlamak amacıyla sendikacı kadınlarla görüşmeler gerçekleştirilmiş, görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış böylece yarı yapılandırılmış görüşmenin bu esnek tarafı bir avantaj olarak değerlendirilmiştir. Önceden hazırlanan sorular, görüşme yapılan kişilere yöneltilerek alınan cevaplara göre yan sorularla görüşmenin akışı etkilenmiş ve yanıtların ayrıntılandırılması sağlanmıştır.

Çalışma kapsamında Türk-İş, DİSK ve Hak-İş'e bağlı işçi sendikaları ile KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen'e bağlı kamu sendikalarından toplam 22 kadın yöneticiyle görüşülmüş, tekstil, gıda, metal, sağlık, eğitim, büro ve hizmet olmak üzere kadın ağırlıklı iş kollarında örgütlü olan sendikalar dikkate alınarak bir seçim yapılmıştır. Bununla birlikte, kadın ağırlıklı olmayan fakat kadın yöneticisi bulunan ormancılık sektöründe örgütlü bir sendika da çalışmaya dâhil edilmiştir. Görüşülen kadınların 5'i genel merkez yöneticisi, 8'i şube yöneticisi ve 9'u iş yeri temsilcisidir. Örneklem belirlenirken, bu sendikalardaki yönetici kadınların en üst seviyede temsil edilenlerine ulaşmak öncelikli hedef olmuştur. Genel merkez yöneticisi ve şube yöneticisi kadınların dışında iş yeri temsilcisi kadınlar da çalışmada yer almıştır. Bunun iki sebebi vardır. Öncelikle çalışmada hedeflenen görüşmecisi sayısı kadar genel merkez ve şube yöneticisi kadına ulaşılamamıştır. Bu, çalışmanın bir sınırlılığıdır. İkinci sebep ise iş yeri temsilcilerinin de demokratik usuller gereği bir seçim sürecinden geçerek sendika iş yeri temsilcisi seçilmeleridir.

Görüşmelerin bir tanesi dışında tamamı yüz yüze gerçekleştirilmiş ve bu görüşmelerde ses kaydı alınmış, kayıtların deşifresinden sonra eksik kalan ya da ayrıntılandırılması gereken konularda kişilere e-posta ya da telefon yoluyla ulaşılarak tekrar veri toplanmıştır. Bir genel merkez yöneticisi dışında bütün genel merkez

yöneticileri ve iki şube yöneticisi dışında bütün şube yöneticileri ile kendi ofislerinde görüşülmüş, iş yeri temsilcilerinden üçü ile bağlı oldukları sendika şubesinde görüşülürken, diğerleri ile çeşitli dış mekânlarda görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Toplanan verilerin deşifresinden sonra yarı yapılandırılmış mülakat analizi yoluyla sendikacı kadınların sendikalarla kurdukları ilişki açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Etik açıdan uygun olmayacağı gerekçesiyle, çalışmada görüşmeciler kendi isimleriyle değil, başka isimlerle yer almışlardır.

Bulgular

Sendika Nedir?

Çalışma kapsamında görüşmecilere bir örgütlü yapı olarak “sendika” ile ilgili düşünceleri ve sendika tanımları sorulmuştur. Bütün görüşmeciler, sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını savunmak üzere kurulmuş örgütler olduğunu düşünmektedir. Kamu sendikalarından görüşmeciler özellikle ideolojileri çerçevesinde değerlendirme yaparken işçi sendikalarından görüşmeciler maddi ve sosyal kazanımlara odaklanmıştır.

KESK’li ve DİSK’li görüşmeciler sendikaları sınıfsal bir mücadele aracı olarak tanımlamaktadırlar:

“İşçi sınıfının hak ve özgürlük talepleri doğrultusunda oluşturulmuş emek hareketidir.” (Deniz, Eş Genel Başkan, DİSK)

“Emekçileri hiçbir fark gözetmeksizin örgütlerken hükümetin, işverenlerin, patronların, sermaye sınıfının değil; işçi ve emekçilerin söz ve karar sahibi olduğu... (...) yani hem ülke içinde iş yerinde, iş kolunda, ülkesinde ve dünyada uluslararası işçi sınıfının enternasyonal birliğini de savunan bir mücadeleyi örgütlemesi.” (Melek, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

“Sendikanın sermayeden ve devletten bağımsız olması, eğer işçilerin gerçekten öz örgütü olmak gibi bir titri taşımak, özelliği taşımak istiyorsa, olmazsa olmaz koşuludur sermayeden ve devletten bağımsız olması” (Duygu, İş Yeri Temsilcisi, KESK).

Türkiye Kamu-Sen’li görüşmeciler, konfederasyonun ideolojik duruşuyla uyumlu olarak milliyetçi bir bakış açısına sahiptirler. Ulusal menfaatlere vurgu yapan görüşmeciler, sendikacılıkta devletin ve milletin çıkarlarının esas olduğunu vurgulamışlardır:

“Önce ülkemiz diyoruz. Ben şimdi bireysel olarak ne yapabilirim ülke olmadıktan sonra yani. (...) Önce ülkem geliyor, sonra memur... (...) Devletçi bir bakış... devleti düşünen. Ben kendimi düşünmem yani. Devleti düşünürüm ben niye kendimi düşünmeyim. Ben gelip geçerim.” (Gülçin, Şube Başkanı, Türkiye Kamu-Sen)

Memur-Sen’li görüşmecinin bakış açısı ise sendikaların kuruluş biçimine odaklıdır. Bu açıdan sendikaları çelişik bulan görüşmeci şöyle söylemektedir:

“Türkiye’de sendikacılık devlet eliyle kurulmuş bir kurumsal yapı. (...) Bakmışlar anam yurt dışında var, bizde niye yok diye biraz özentî, birazı ülkemizde var olan komünistlere ‘aha da size sendika’ demek için falan yani nabza göre şerbet için falan kurulmuş bir yapı.” (Emine, Şube Başkanı)

Sınıfsal birer çıkar örgütü olan sendikalar, temsil ettiği sınıfın çıkarlarını gözeterek çalışma yaşamına ilişkin maddî kazanımlar sağlamanın yanında önemli bir baskı grubudur. Sendikalar, sivil kesimin en büyük örgütleri oldukları için iktidarları da kolay etkileme şansına sahiptir (Talas: 1976: 337) ve bu yönüyle politik birer mücadele aracıdır. Fakat görüşmeciler içinde sendikaları uzlaşî zemini olarak tanımlayan ve maddî kazanımlara odaklanan sendikacılar da olmuştur. Türk-İş ve Hak-İş’li bu sendikacılar, sendikaların yaşamın her alanında işçilere yol gösteren, maddî, manevî ve sosyal yönden katkı sağlayan taraflarına vurgu yapmışlardır. Özellikle iş yeri temsilcileri için sendika, işin devamlılığı ve ücretin korunması açısından bir güvencedir.

“Sendika benim için yani işçinin hakkını savunan bir kurum diyim. Yani hani sendikalı olduğumuz zaman en azından garanti olarak görüyoruz işi. (...) Güvence, sendika güvence, işçinin güvencesi.” (Umut, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

“İş güvencesi, hayat güvencesi, yaşam güvencesi, para güvencesi. (...) burada yıllarımı vermemin sebebi, asıl sebebi sendikadır. (...) maaşlarımı düzenli alıyor olmak, sigortamın yatmış olması, 8 buçuk saat çalışıyor olmak, kadın olarak ağır şartlarda çalıştırılmamak, kadın tacizine uğramamak mesela... asıl sebep sendikadır.” (Semiha, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

“Bizim görevimiz işçiyle işveren arasında köprü olmak. Yani o irtibatı sağlamak ve dengeyi korumak her iki taraf... hem işçi tarafından hem işveren tarafından dengeyi korumak.” (Esin, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

“Tabi aslında sendika biraz da şey, işçiyle işveren arasında köprü. İki arayış da düzgün tutmak gerekiyor.” (Gözde, İş Yeri Baş Temsilcisi, Hak-İş)

Sendika Erkeğin Alanı Mı?

Kadınların sendikalarla kurduğu ilişki açısından bu eril örgütlere yönelik düşünceleri önemlidir. Zira kadınların sendikalarla ilişkisini belirleyeceği düşünülen temel etmen sendikaların erkek egemen yapısıdır. Türkiye Kamu-Sen’li görüşmecilerin önceliği millî çıkarlar olduğu için sendikaların eril yapısı ve sendikalarda kadınların dezavantajlı konumda olması gibi sorunlar ikinci planda kalmaktadır. Oysa sendikal mücadelenin kadınlarla erkeklerin birlikte vereceği bir mücadele olduğunu ifade eden KESK’li kadınlar, erkeklere de bunu kabul ettirerek belli kazanımlar elde etmişlerdir.

“Biz kadının örgütlü gücünü yaratmaya çalışıyoruz. Öyle olunca yani dediğim gibi önce kadınların birlikteliğini sağlamak... onların hem fikir olmasını sağlıyoruz. Kendi içimizde belki çok tartışıyoruz ama en sonunda şöyle bir karar çıkarıyoruz: ‘Kadınlar bu konuda hemfikirse bunu erkeklere tartıştırmayacağız.’ diyoruz mesela. (...) Sonrasında bunu erkeklere deklare ediyoruz ve diyoruz ki ‘Bunu tartışamazsınız.’ Şimdi tek tek kadınları karşalarına almıyorlar o yüzden. Örgütlü bir kadın gücü oluyor karşılarında ve karşı çıkamadıkları nokta da o oluyor. Kabullenmek zorunda kalıyorlar.” (Eda, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Sendikalardaki eril kültürü gözler önüne seren önemli bir boyutun mekân ve dil kullanımını olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma kapsamında yer alan görüşmeciler¹¹ tarafından dile getirilen sendikalardaki fiziksel ve dilsel erkek şiddeti ya da sendika dışı mekânlarda rakı masasında gerçekleşen sendikal toplantılar bu eril pratiklerin¹² bir parçasıdır. Bununla birlikte sendikal mekânlar da fiziksel olarak erkeklerin katılımına uygun bir yapı göstermektedir. Açıklayıcı olması açısından Yirmibeşoğlu'nun çalışmasından bir örnek vermek gerekirse bir kadın şöyle söylemektedir: “Çoğu sendikada tuvaletler sadece erkek tuvaletidir. Sendikaların dinlenme odaları Türkiye'ye özgü kahvehanelere benzer çünkü oralarda tavla, okey ve iskambil oynanır. Kadının varlığı akıllarının ucundan bile geçmez.” (2012: 345). Benzer şekilde çalışmada yer alan bütün görüşmeciler de sendikalardaki bu erkek egemenliğinin farkındadır. Bununla birlikte KESK'li ve DİSK'li görüşmeciler bu durumdan şikâyetçiye diğer konfederasyonlardan görüşmeciler için kısmen bir kabullenmişlik hali söz konusudur.

DİSK'ten iş yeri baş temsilcisi Burcu, sendikaları “*erkeklerin sözünün geçtiği bir yer*” olarak tanımlarken yine DİSK'ten iş yeri temsilcisi Ayşegül sendikayı “*erkeklerin lokali*”ne benzetmektedir:

¹¹ Duygu, İş Yeri Temsilcisi, KESK; Melek, Genel Merkez Yöneticisi, KESK, Aynur, Şube Başkanı, Türk-İş.

¹² Dil, kıyafet, konuşma biçimi ve mimikler gibi anlatan, ifade eden, pekiştiren ya da bazen muhalefet eden sembol ve imajların inşasının toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak erkeklere atfedilen tarzda gerçekleşmesi eril pratiklere işaret etmektedir. İletişimin en önemli unsuru olan dil ise toplumsal cinsiyet kalıplarının ortaya çıkmasının önemli bir aracıdır. Çünkü kadın kamusalılığı; farklı ilgi ve çıkarlara sahip kadınların, bu ilgi ve çıkarlar üzerine kurulu söylemler aracılığıyla birbirine bağlanmasıyla kurulur ve kadın kamusalığının kurucu ögesi konuşmadır. Konuşma, ifşa edici bir niteliğe sahiptir ve bu yönüyle konuşanların kimliklerini bir aradalık durumuna bırakmaları ile gerçekleşir. Konuşmanın kendisine yüklenen anlamlar modern toplumlarda cinsiyete göre ayrıştırılmıştır ve kamusal konuşabilirlik hali düşünüldüğünde konuşma, anlamaya, bir sonuca varmaya yönelik bir etkinlik olarak ortak anlam yaratmaya dayanır (Köker, 2004: 546 – 547). Bu süreçteki en önemli aracı ise dildir ve toplumsal cinsiyet kalıplarının ortaya çıkmasında önemli rol oynar.

“Orası kadınlaşmalı yani biraz, çok erkek. Sendika diyince... kadın demek...Ben gidince oraya kıyafetimi seçerek gitmek zorundayım. Daha dikkat etmeliyim. (...) Çünkü lokal gibi oluyor, erkeklerin lokali gibi. Neredeyse bi kâğıt oynamadıkları kalıyor.”

“Erkek egemenliği söz konusu, yönetim kadrolarına bakarsak kadın sayısının ne kadar az olduğunu görebiliriz. Kadınların olduğu sendikalarda ise pasifleştirme söz konusu, kadın yöneticiler sadece kadınlarla ilgili konularla ilgilenin gibi bir tutum sergileniyor. (...) Eril söylemlere karşı çıktığım, kadın haklarını savunduğum, görünmeyen emekten bahsedip bunu görünür kılmaya çalıştığım için erkek düşmanı olmakla suçlandım.” (Deniz, Eş Genel Başkan, DİSK)

Sağ konfederasyonlardan kadınlar ise durumdan memnun gözükmemektedirler. Örneğin, sendikayı “*erkeğin alanı*” olarak tanımlayan Türkiye Kamu-Sen’e bağlı bir sendikanın genel merkez yöneticisi Nesrin ise şöyle söylemektedir:

“Şimdi erkek kendi alanına girmene izin veriyor. Sen de o alanda, onun alanını gasp etmeden, hani onu da bunaltmadan bulunman gerekiyor.”

Nesrin, sendikayı erkeğin alanı olarak tanımladığı gibi kendi sendikal varlığını da erkeğin alanını gasp olarak görmekte ve bu varlığı erkeği bunaltmama koşuluna bağlamaktadır. Nesrin sendikanın erkek egemen yapısını kabullenmiştir. Zira genel merkez yöneticisi olabilmesini de erkek yöneticiler tarafından “*onure edilmek*”le açıklamaktadır. Bu anlayış, toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinden uzaktır.

Hak-İş’e bağlı bir sendikanın şube başkanı Fatma ise sendikalar için “*kesinlikle erkek egemen*” ifadelerini kullanmakta ve bu yapının değişmesinin zor olduğunu, kendisinin de bu yönde bir çaba içerisinde olmadığını söylemektedir. Sendikaların erkek egemen olmasının nedeni ise ona göre “*erkeklerin iktidara fazla düşkün olması*”dır. Fatma, bu düşüncelerini şu sözlerle açıklamıştır: “*Eğer koltuk odaklı çalışma olursa başarı olmuyor. Koltuğa kilitlendi mi şabıslar, yöneticiler koltuğa kilitlendiği zaman başarı olmuyor maalesef. (...) Ana işlerinden çıkıp ücretlerinin çok dolgun oluşu onları o rahatlıktan vazgeçirmiyor. Dolayısıyla bir kadın geliyorsa nereden geliyor bu diyorlar. Onu bi durdurulam diyorlar.*”

Fatma, erkeklerin iktidar hırsını da “*doğalarının öyle olması*” ile açıklayarak kültürel olanı biyolojik olana indirgemektedir. Bunun en önemli sebebi ise cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının birbirine karıştırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın olmayışdır.

Sendikacılık Erkek İşi Mi?

Sendikalar, örgüt yapısı, mekân ve dil kullanımı açısından eril yapı gösterdiğine göre sendikacılığın da bundan bağımsız olması beklenmemelidir. Eril yapı, eril pratiklerin erkekler tarafından yeniden üretilmesi yoluyla pekiştirilmekte sendikacılık da erkek işi olarak görülmektedir. Çalışma kapsamında görüşülen

kadınların bakış açıları da benzerdir; fakat bu, bu durumu bütün görüşmecilerin kabullendiği anlamına gelmemektedir. Görüşmecilerin düşünceleri, ideolojileri ve toplumsal cinsiyet konusundaki farkındalıkları açısından değişkenlik göstermektedir. İlk olarak sağ ve sol ideolojili sendikalara üye kadınlar arasında bir ayırım yapmak mümkündür. Sol ideolojili sendikalardan kadınlar sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi konusunda toplumsal algıya vurgu yaparak bu algının ve eril sendikal pratiklerin değişmesi yönünde çaba saf etmektedirler.

“Sendikaların iç işleyişinde de her yerde olduğu gibi erkek egemenliği söz konusu, yönetim kadrolarına bakarsak kadın sayısının ne kadar az olduğunu görebiliriz. Kadınların olduğu sendikalarda ise pasifleştirme söz konusu, kadın yöneticiler sadece kadınlarla ilgili konularla ilgilensin gibi bir tutum sergileniyor. (...) Bu durumu aşabilmek yine biz kadınların mücadelesiyle mümkün olacak. Sendikalarda da aktifleşip sözümüzü her yerde söylemeliyiz.” (Deniz, Eş Genel Başkan, DİSK)

“Eyleme bile gittiğimizde uzun, yapılı erkekler en öndeler. Biz onları ittiriyoruz yani. Aramızda konuşuyoruz kadınlarla da. Diyoruz ki ‘Ya kadın yöneticiler de görünür olsun. Geçin.’ (...) Orada bile fiziksel bir şey gerekiyor yani. Fiziksel bir güçle ya biz onlara diyoruz ki ‘çekilin’ vurduğumuz, ittiğimiz falan bile oluyor yani. ‘Çekilin bakim.’ filan...” (Melek, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Sendikacılığın erkek işi olduğuna yönelik düşünceler farklı çalışmalarda da kadın ve erkek sendikacılar tarafından dile getirilmiştir. Örneğin; Betül Urhan, erkek sendika yöneticilerinin, kadın işçilerin örgütlenmesini erkek işçilerin örgütlenmesinden sonra gelen ikincil bir sorun olarak görme eğiliminde olduklarını söylemektedir. Çünkü erkek sendikacılar için öncelik erkek işçilerdir, dolayısıyla sendikalar ve sendikacılık da erkeklerin uğraş alanıdır. Urhan'ın çalışmasında bir erkek sendikacı şu sözleriyle yer almaktadır: “Şimdi ben erkeği örgütleyemiyorum ki, örgütleyemiyorum ki; kadına döneyim yani.” (2014: 75). Gözde Yirmibeşoğlu'nun çalışmasında ise sendikaların erkek egemen yapısını bir kadın şu sözlerle anlatmaktadır: “Sendikalarda kadınlar hakkında son yıllarda çok şey söylenmesine karşın erkek egemen yapı kırılmış değildir. Sendikacılık hala erkeklerin tekelindedir ve erkekler bu tekeli kolay kolay terk edecek görünmemektedir.” (2012: 345).

Sendikal pratiklerin erkekler tarafından yürütülmesine ve böylece erkeklerin daha çok görünürlük kazanarak sendikacılığın “erkek işi” olarak algılanmasına karşı mücadele eden KESK'li kadınlar, kadın sendikacı olmayı karşı duruş sergileyen bir dille tanımlamışlardır. Sendikacı kadın varlığının eril yapıya karşı bir direniş olduğunu düşünen kadınlardan genel merkez yöneticisi Eda, *‘direniş ve isyan’* sözleriyle bu süreci tanımlarken yine genel merkez yöneticisi Ayşe kadınların sendikacılık süreci için *‘güç olabilmek serüveni’* demektedir.

KESK'teki kadın sekreterliği sendikalarda kadınlar açısından dezavantajları ortadan kaldırarak kazanımları artırma konusunda önemli rol oynamaktadır. Bu yapılar içinde kadınlar kendi gündemlerini belirleyip kararlar alarak bu kararların sendika gündemine taşınmasını sağlamaktadırlar. Benzer şekilde dünyada da sendikalarda kadın varlığını arttırmak, erkek egemenliğini yıkarak kadınlarla erkek yöneticilerin sayısında dengeyi sağlamak için çeşitli stratejiler düşünülmektedir. Bunlardan ilki kadınları sendikaya katılım için cesaretlendirmek ve sendikanın değerlerinin, kendi seslerini içerdiğini hisseden yeni ve aktif kadın üyeler sağlamaktır. Daha sonra ise temel yeteneklerin geliştirilmesi gelmektedir. Politikaları çözmek; yani kadınların güç yapılarının içinde yönetici olma hedefini nasıl başaracakları konusu da bu açıdan önemli görülmektedir. Kadınların kendi gündemlerini belirlemesi de bir diğer önemli strateji olarak ifade edilmektedir (Kaminski ve Yakura, 2008: 466-471). Benzer şekilde KESK'li sendikacıların, kolektif düşündüğü ve kendi varlıklarını sendikadaki bütün kadınlar açısından önemli gördükleri anlaşılmaktadır. Eda, KESK'teki kadın sekreterliği için şöyle söylemektedir:

“Aşlında tam da sendikanın böyle ortasına “pat” diye bırakılmış bi kor bu. Bu kor büyüdükçe, kadın çalışmaları büyüyüp genişledikçe, bu erkek egemenliğinin alanını daraltacak. (...) Sendikanın erkek egemenliğini yıkıma götürecektir de kadınları özgürlüğe götürecektir de araç burası.”

Sağ ideolojili sendikalardan kadınların düşünceleri ise bir açıdan farklılaşmaktadır. Bu görüşmeciler de sendikacılığın “*erkek işi*” olarak algılandığını söylemektedirler; fakat bu algının değişmesi konusunda bir çabaları olmadığı gibi farkında olarak ya da olmayarak “*sendikacılık erkek işidir*” algısını kanıksamış durumdadırlar. Bu algı sendikaların “*erkeğin alanı*” olarak görüldüğü düşünce biçimine paralel gitmektedir ve kadınların söylemleri çok da farkında olmadıkları cinsiyetçi düşünceleri açığa çıkarmaktadır. Örneğin, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı bir sendikadan Genel Merkez Yöneticisi Nesrin ve Hak-İş'e bağlı sendikalardan iş yer temsilcileri Nazmiye ve Kübra şöyle söylemektedirler:

“Tabii tek olmak kolay bir şey değil, bu yapının içinde tek olmak. Her konuda kendinizi bir defa çok kontrol etmeniz gerekiyor. Çok dikkatli davranmanız gerekiyor. Sizin yapıp yaşayacağınız bir olumsuzluk belki hemcinslerinize zarar verecek, buraya gelmelerine, burada bulunmalarına zarar verecek ileriki evrelerde de.” (Nesrin)¹³

¹³ Benzer görüşler farklı çalışmalarda da yer almaktadır. Örneğin; Yirmibeşoğlu'nun çalışmasında, bir sendikacı kadın şöyle söylemektedir: “Böyle ataerkil örgütlerdeki büyük problem bir kadın olarak davranışlarınıza çok dikkat etmeniz gerektiği. Çünkü bunlar, erkek egemenliği altındaki çok muhafazakâr yapılar.” (2008: 80-81).

“Ben kendimi bu camiada çok çalışırsam, emek sarf edersem tabii ki benim başımdakiler de işte (...) tabii ki onlar da yani ona göre bakarlar.” (Nazmiye)

“Bi tepki alırım ya da ne bileyim, bi art, arkamdan konuşulur... görmediğim için...(..) gayet kadına değer veren, kadının yanında olan, kadını destekleyen, kadının daha iyi yerlere gelmesini destekleyen ve sağlayan bi sendikada olduğuma inanıyorum ben.” (Kübra)

Bu düşünceler sendikacılığın erkek işi olarak görülmesinin ürünüdür ve sendikacılık “*erkek işi*” olduğu için kadın dikkat etmeli, kendini kontrol etmelidir. Kadın sendikacılar konusundaki kararı erkek sendikacılar verecektir; çünkü erkek işi olarak görülen sendikacılık alanında kadın olarak var olmak, erkeklerin kabulüne ve isteğine bağlıdır. Kadın çok çalışırsa erkeklerin bunu görüp hakkını vereceği düşünülmektedir. Ya da erkek sendikacıların kadın sendikacılara tepki vermemesi, onlar hakkında konuşmaması, kendi sendikalarında kadın sendikacıların kabulü anlamına gelmektedir Kübra’ya göre; fakat Kübra da sendikacılığın erkek işi olduğunu kabul ettiğinin farkında değildir. Zira oldukça cinsiyetçi bir düşünce yapısının ürünü olan şu ifadeleri dile getirmiştir:

“Yani erkekleri geçmek ya da erkekleri geride bırakıp da işte kadınların daha üst şeye çıkması gibi bir mücadele değil benimki... Kadın dediğin ne bilim ya benim gözümde kadın dediğin yani, nasıl anlatayım, mücadelecii, hanımefendi böyle yakışmaz kadına işte erkeği ezmek hani, erkeğe hüt hüt filan. Kadına yakışmaz yani. Ha erkeğe şöyle gücünü gösterebilir kadın, çalışmasıyla başarısıyla, ailesindeki çocuğunla, evindeki şeyinle hani ben buyum diyebilir kadın, anca bu şekilde.”

Sendikacılık konusunda bir ayrımı da işçi ve memur sendikalarından görüşmeciler arasında yapmak mümkündür. İşçi sendikalarından kadınlar, toplumsal yapının kadın ve erkek olmayı deneyimleme biçimi üzerindeki etkisinden yola çıkarak bir ayrım yapmışlardır. İşçi sendikalarından kadınlara göre sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi, mekânların kullanımı ya da kişisel imaj açısından bir kadın olarak dikkat etmeyi gerektirmektedir; çünkü ahlaki yargılar öne çıkmaktadır ve bu açıdan sendikada kabul görmek zordur. Sendikada kadın yönetici olmayı değerlendiren DISK’e bağlı bir sendikanın iş yeri temsilcisi Ayşegül “*sendikada kadın olmak dikkat etmek demek*” derken bu ahlaki yargılardan hareket etmekte ve kadın erkek ilişkilerini merkeze alarak kadının cinsel kimliğinin hedef olabileceğine vurgu yapmaktadır. Türk-İş’e bağlı bir sendikanın şube başkanı Aynur ise bu açıdan sendikacılığı “*zor bir süreç*” sözleriyle tanımlamakta ve erkeklerin kadınları yok saydığını ifade ederek sendikacılığın erkek işi olarak görüldüğüne vurgu yapmaktadır. Türk-İş’e bağlı bir başka sendikanın şube örgütlenme sekreteri Ceren, toplumsal ve sendikal sınırlılıklar açısından kadın sendikacılığının zor tarafını ve sendikacılığın erkek işi olarak görülmesinin nedenlerinden birini şu sözlerle dile getirmektedir:

“Erkeklerin saat kavramları yok. Hani gece 2’de, 3’te de eve girebilirler, o saatte çıkabilirler, özellikle sendikacılıkta bu çok fazladır. Dolayısıyla da gece 3-4 evinden çıkabilmen gerekiyor. Bizim toplumumuzdaki bir kadının o saatte evden çıkması, o saatte eve girmesi tü kaka diye bakılan...”

Bu açıdan sorun, yine sendikaların cinsiyetçi yapısından kaynaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyetle hiçbir şey yapılmasa da örgütsel süreç ve kararlarda derin bir biçimde gizli olabilmektedir (Ledwith, 2012: 191) ve kadın ya da erkek üyelerin bu yapıya ayak uydurması durumu pekiştirmektedir. Aynur, Ceren ya da Ayşegül için sendikacılık faaliyetlerinde ve sendikalarda varlık gösterebilmelerinde bir mücadelenin söz konusu olduğunu söylemek mümkün değildir. Sendikalara hâkim olan ataerkil kültür, cinsiyetçi yapı ve toplumsal faktörler kadınların sendikalarla ilişkilerini sınırlandırmaktadır.

Görüşmelerde sendikacılığın erkek işi olarak algılanmasına ya da bu nedenle kadın sendikacılığının mücadele gerektiren tarafına değinen kadınların yanı sıra sosyal doyuma odaklanan görüşmeciler de olmuştur. Bu görüşmeciler, düşük eğitim seviyesine sahip ve düşük sosyal statülü işlerde çalışan iş yeri temsilcileridir. Sendikaların eril yapısının ya da sendikal pratiklere egemen olan eril zihniyetin ya çok farkında değildirler ya da bu durumu umursamamaktadırlar. Sendikacılığı daha çok bireysel tatmin açısından değerlendirmişlerdir. Takdir edildiğini, kendisi ile gurur duyduğunu ya da mutlu olduğunu ifade eden sendikacılardan Türk-İş’e bağlı bir sendikanın iş yeri temsilcisi olan Esin, *Ben, değer verildiğimi düşünüyorum, önemsendiğimi düşünüyorum.* demektedir. Bu sözler, toplumsal yaşamın değişik alanlarında zaman zaman erkekler tarafından dile getirilen ve kadınların değerli olduğunu anlatan, fakat pratikte hiçbir şey ifade etmeyen süslü cümleleri hatırlatmaktadır. Aynen o cümlelerde olduğu gibi, bu ifadeler de toplumsal cinsiyet körü bir zihniyetin ürünüdür. Hak-İş’e bağlı bir sendikanın iş yeri baş temsilcisi Nazmiye ise şöyle söylemektedir:

“Ayaklarımın üstünde durmak, kendimi daha özgüvenli olmak, gündemde olmak... (...) herkesin yardımına koşup erkek veyahut da bayan hiç fark etmiyor, yani gerçekten gururla, yürürken bile gurur duyarım kendimden. Hani demek ben bu işi yapabilmişim, yapıyorum. Ben mesela buraya gelirken bile, bugün ne kadar güzel, bir baş temsilci olarak toplantım, şu anda oturacağım, dinleyeceğim, yani bir söz verdiklerinde konuşacağım.”

Özellikle Hak-İş ve Türk-İş’li kadınlar, 8 Mart’larda büyük otellerde kendileri için düzenlenen, iki üç gün süren ve kadınların çok iyi ağırlandığı fakat çoğunlukla erkeklerin konuştuğu toplantıları oldukça önemsemektedirler. Bu toplantılara katılmak üzere Türkiye’nin çeşitli yerlerinden gelen kadınlar kendilerine değer verildiğini, o nedenle sendikanın böyle etkinlikler düzenlediğini düşünmektedirler. Aslında bu durum erkek egemen anlayışın açık örneğidir. Sendikaların 8 Mart toplantıları dahi erkek yöneticiler tarafından düzenlenmekte ve bu toplantılarda erkek yöneticiler eğitim vermekte ya da kadınların sendikalar için değil; fakat

toplumsal yaşam, özellikle de aile için önemini vurgulayan konuşmalar yapmaktadır. Cinsiyetçi bir içerikle gerçekleşen bu etkinlikleri erkek yöneticiler, kendileri uygun gördükleri için düzenlemekte, yılda birkaç gün kadınları ağırlamakta ve kadınları önemsedikleri imajını çizmektedirler. Sendikal hareket içinde ya da sendikal güç basamaklarında kadınların yer bulamayışı durumun imaj meselesinden öteye gitmediğine bir işarettir. Fakat eşitsizliğin farkında olmayan kadınlar, erkeklerin düzenlediği ve yine erkeklerin konuştuğu etkinlikleri ve eril sendikal yapıyı sorgulamaktan uzaktır.

Sendikada Cinsiyet Eşitsizliği: “Şekilsel Bir Eşitlik”

Görüşmecilerden sendikaları kadın erkek eşitliği açısından değerlendirmeleri istenmiş ve kendilerine bu yönde sorular sorulmuştur. Genel hâkim görüş, sendikaların ‘eşitlikçi’ olmadığı yönünde iken bu düşünce sayısal verilere istinaden dile getirilmiştir. Yönetim kademelerinde temsil edilen kadın sayısının erkeklerin çok gerisinde olması nedeniyle kadınlar sendikalarda kadın-erkek eşitliği olmadığını düşünmektedirler. Bu elbette ki önemli bir veridir ve sendikaların erkek egemen yapısının bir göstergesidir. Dünyada yapılan çalışmalarda da kadınların varlığının, sendikaların “erkekler için olduğu” mitini yok ettiği vurgulanmaktadır (Kirton, 1999); fakat tek gösterge sayısal veriler olmadığı gibi sendikalarda kadın sayısının artması da sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı anlamına gelmeyecektir. Bununla birlikte genel olarak kadınlar, sendikal varlıklarının erkekler tarafından sendikal bir imaj olarak görülme eğilimi içerisinde olduğunu ifade etmektedirler. Örneğin daha önce yapılmış bir çalışmada bir kadın bu eğilimi şu sözlerle dile getirmektedir: “Kongreleri gördüm, bir iki bayan var ama farklı konumlarda, yani tabiri caizse yeşillik olsun, bayan da var demek için.” (Yirmibeşoğlu, 2012: 340). Çalışmada yer alan görüşmeciler de sendikalarda erkeklerin kadın yönetici görmek istemediğini ifade etmiş ve sendikaların eşitsiz yapısını ‘şekilsel bir eşitlik’ sözleriyle açıklamışlardır.

“En üst organımız olan MYK’da 4 erkek, 3 kadın yer alıyor. Türkiye gerçekliğinde önemli bir eşitlik göstergesi aslında. Tabi dediğim gibi bu şekilsel bir eşitlik. Hani işleyişimizde ve çalışmalarımızda çok böyle olmuyor.” (Eda, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

“Kadın-erkek eşitliliği yok. Hani hep kadın masada süs gibi, vazö gibi. Öyle görüyorlar. Sadece görüntü ya da şey hani yine ben söyleyeyim sözü, yine ben yapayım, ama kadın da olsun işte, var kadın.” (Burcu, İş Yeri Baş Temsilcisi, DİSK)

“Ya belki şey olarak istiyorlar, sözde istiyorlar da uygulamada, pratikte bu yok. Bu, toplumun maalesef her yerinde böyle.” (Esin, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

“Kadınların bütün değerlerini çalan bir erkek doğal olarak birden bire değişemez, ilerleyemez. Ne kadar büyük bir devrimcilik ve sınıfsal, sosyalist söylemle çıksa bile bunların etkileri var. Dolayısıyla KESK’te de bu etkileri görmek mümkün.” (Ayşe, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Bu konuda Hak-İş’li sendikacıların görüşleri dikkate değerdir. Hak-İş’li kadınlar, genel olarak sendikaların eşitsizlik temelinde örgütlenen yapılar olduğunu; fakat kendi sendikalarının istisna olduğunu söylemişlerdir. Bu kadınların gerekçeleri ise kendileridir. Nazmiye (İş Yeri Baş Temsilcisi), “Benim camiamda istedikleri için ben baş temsilciyim.” derken, küçük bir örnekten Hak-İş geneline ulaşmaktadır. İlk kadın iş yeri temsilcisi olarak 5-6 ay önce atanan Kübra da kendi sendikasında erkeklerin kadın yönetici istediğini ve hatta kendisini takdir ettiklerini ifade etmiştir:

“Benim ortamımda istiyorlar. (...) ‘Helal olsun, bravo. Bak delikanlı kız.’ Bu lafları ben çok duydum yani. (...) Ha belki orada yanlış anlaşılmasın, farklı bi bayan olmuş olsaydı belki hani tepki alırdı. Bilmiyorum benim karakterimden mi?”

Hak-İş’li görüşmecilerin düşüncelerine rağmen konfederasyonun karar alma organlarında hiç kadın yönetici yoktur. Onun ötesinde Kübra, erkeklerin takdirinden ve “delikanlı kız” olmaktan mutludur. Erkek işi olarak görülen sendikacılıkta kadınlardan beklenmeyen bir başarının erkekler tarafından takdiri de toplumsal olarak erkeklığe atfedilen bir sıfatla gerçekleşmiş ve yönetici, kadın kimliği ile değil, toplumsal olarak erkeklere atfedilen tavırları ile bu takdiri hak etmiştir. Sendikadaki erkeklerle ilişkilerinde “onlardan biri” olarak hareket eden Kübra’nın ifadelerinde ahlâkçılığa giden bir düşünce yapısı ve duruş sergilenmektedir. Bu ifadeleri Aksu Bora’ya (2012) atıfla yorumlamak mümkündür. Bora, erkeklik ve kadınlığın kuruluş biçimlerine vurgu yaparken erkeklığın, egemen bir konum olarak kadınlıktan farklılaşarak kurulduğunu ifade etmektedir. Yani erkeklik, kadın olmayan, kadından farklı olandır. Oysa kadınlık erkek olmayan olarak değil; iffetsiz olmayan, bedensel olmayan ya da cahil olmayan gibi başka kadınlarla farklar üzerine kurulmaktadır. Yani erkeklığı belirleyen kadınlığa mesafe iken kadınlığı belirleyen başka kadınlarla aradaki farktır (2012: 47). Kübra, “Yanlış anlaşılmasın, farklı bir bayan olmuş olsaydı” sözleriyle diğer kadınlarla kendi arasındaki ahlâki farka gönderme yapmakta, “delikanlı kız” olarak ahlâki açıdan kabul edildiğini vurgulamaktadır. Sendikayla ilişkisini cinsiyet körü bir yaklaşımla erkek sendikacılarından biri olarak kuran Kübra, böylece toplumsal cinsiyet kalıplarını pekiştirmiş olmaktadır. Bu tutumun, kadınları böldüğü / böleceği, ötekileştireceği ve dolayısıyla sendikalarda kadın varlığını oluşturma, artırma çabalarına zarar vereceği düşünülmektedir.

Görüşmecilerin sendikaların eşitsiz yapısının nedenlerine ilişkin görüşleri ideoloji, inanç, eğitim gibi faktörlere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin Emine, sendikal yapılarda kadın-erkek eşitliği olmadığını, bununla birlikte böyle bir beklenti içinde de olunmaması gerektiğini dini inançlarını referans göstererek

açıklamıştır:

“Eşitlik matematiksel bir kavramdır. Sosyal hayatta eşitlik diye bir şey olmaz. İnsan ilişkilerinin olduğu yerde eşitlik diye bir şey olmaz. İnsan tabiatına, fitratına aykırı. Bu dünyada hiçbir şeyi rabbim eşit bir şekilde yaratmamış ki. Her şey adalet üzerine yaratılmış.” (Şube Başkan Vekili, Memur-Sen)

Emine'nin dışında sendikaların eşitsiz yapısı ve bu bağlamda kadınların sendikayla kurduğu ilişkide belirleyici olması açısından görüşmeciler tarafından dile getirilen iki neden bulunmaktadır. Bunlardan ilki sendikaların ataerkil yapısı ve buna bağlı olarak “*erkek yöneticilerin inisiyatifi*”, ikincisi de “*kadınların pasif olması*”dır.

Erkek Yöneticinin İnisiyatifi

Sendikalarda eşitliği sağlamak ve kadın ilgilerini sendikal gündeme dâhil etmek için daha çok seçilmiş kadınların varlığı gerekmektedir (Munro, 2001: 459). Fakat sendikalarda erkek yöneticiler kadınların yönetim kademelerinde temsili açısından oldukça belirleyicidir. Çalışmada yer alan görüşmeciler de sendikayla kurdukları ilişkide “*erkek yöneticilerin inisiyatifi*”ni belirleyici bir faktör olarak tanımlamışlardır. Sağ sendikalardan kadınların bu durumu kabullenmesi dikkat çekicidir.

“Genel merkeze çıkmayı onaylıyorduk ama olmadı. Genel başkan çünkü seçiyor listeyi ya (...) Öyle uygun gördü. (...) Listeye almayabilir. Almadı, yani napalım, yani bir şey yapamayız.” (Gülçin, Şube Başkanı, Türkiye Kamu-Sen)

“‘Ben istersem sen şube başkanı olabilirsin.’ moduna getiriliyor. (...) O potanın altına girmem. Kendimi yıpratmam. (...) Benim çalışmalarımı görüyorsa genel merkez ‘Beni çok iyi temsil eder.’ noktasında olması lazım. Genel merkezi temsil noktasında pasifize olmuş insanları tercih ediyorsa zaten sendika, yok olmaya muktedirir.” (Fatma, Şube Başkanı, Hak-İş)

Erkek sendikacıların bu şekilde belirleyiciliği başka çalışmalarda da dile getirilmektedir. Örneğin, Yirmibeşoğlu'nun çalışmasında bir kadın, “Erkek arkadaşlar beni hep rakip gördü, bu kadın bir yerlere gelecek, bunu nasıl uzak tutarız, mesela seni seçimde listeye almıyor, çünkü korktular, bu daha ileri gider dediler (...) listeye almadığında sendikacılık hayatı bitmiştir.” (2012: 344) sözleriyle yer almaktadır. Kadınların çabalarının, tek başına yeterli olmamakla birlikte, sendikaların erkek egemen yapısına dönüştürücü etkisinin olacağı düşünülmektedir. Zira örgütsel pratikler cinsiyet ayırımı yaratma ve yok etme açısından belirleyicidir. Cinsiyet, duygusallık ve üretimin örgütsel mantık ve örgütsel teori içinde yokluğu, toplumsal cinsiyet ilişkilerini hem saklayan hem de toplumsal cinsiyet ilişkilerinin altında yatanı yeniden üretmeye yardım eden bir unsur (Acker, 1990: 151) olarak öne çıkmaktadır. Kadınların bile kendi haklarını savunmadığı bir örgüt yapısında erkeklerden kadın haklarını tanımlarını beklemek bu eril yapılar için fazla iyimser

bir yaklaşım olacaktır. Dolayısıyla kadınların, erkek yöneticilerin inisiyatifini bu kabullenişlerinin sendikaların eril yapısını pekiştireceği düşünülmektedir. Bu kabullenme halinin ötesinde erkek yöneticinin inisiyatifinden memnun olan, hatta onure edildiğini düşünen kadınlar da vardır. Toplumsal cinsiyet kalıplarını pekiştiren bu bakış açısının kadınların sendikal varlığını arttırmak bir kenara düşürme riski vardır.

“Ben daha çok davete icabet ettim. Yani şahsım adına. Siz bir yerde ilkeli duruyorsanız, doğru şeyler yapıyorsanız takdir ediliyorsunuz. Hiç beklemediğiniz şekilde onure ediliyorsunuz. (...) Teklif edildi. Genel başkanımız onure etti sağ olsun. Listesine aldı. Orada artık delegelerimiz de destekledi, ‘Olabilir, yapabilir’ dendi. (...) Bazı şeylere doğru başlamak çok önemli. Doğru başlamazsanız bazen geri dönüşümü çok daha yıkıcı olabiliyor. O seçimde münferit adaylar çıktı, bi bayan arkadaşımız da çıktı. O arkadaşımız aday oldu. Delege bizi tercih etti.” (Nesrin, Genel Merkez Yöneticisi)

Burada da yine kadınlığın öteki kadınlarla aradaki farklar üzerine kurulması durumu söz konusudur. Zira sendikada her kadın, yöneticilik teklifi almamaktadır. Bu açıdan “*doğru başlangıçlar yapmış olmak*” önemlidir. Ağırbaşlı olmak, oturup kalkmayı, nerede ne konuşacağını bilmek doğru başlangıçlara işaret etmektedir. Dışa dönük, konuşkan ve tabiri caizse “rahat” kadınlar ise ahlaki yargılar nedeniyle erkek için bir tehdit unsuru olarak görülmektedir; çünkü toplumsal olarak ahlak kadın üzerinden işlemekte ve herhangi olumsuz bir durum kadına mal edilmektedir. Çünkü kadınların kamusal yaşama katılımını engelleyen, kamusal yaşamın her alanına etki eden cinsiyetçilik, kadınların özel hayatlarının yaşanma biçimiyle ilgilidir ve itaat ve tanıma, ataerkil politik kavrayışın bir sonucudur (Köker, 2004: 543). Görüşmecisi de durumdan memnundur. Bir başka sendikacı da şu sözlerle erkek yöneticiler tarafından takdir edilmesine vurgu yapmaktadır:

“İki yıl kadınlar komisyonunda çalışıyordum ve başkanla beraber çalışıyordum. Oradaki çalışmalarımızın sonucunda hani takdiren öyle bir teveccüh gösterdiler hani ‘Sen de şube yönetiminde ol.’ falan diye. Ama ben başkan vekili olacağımı bilmiyordum mesela. Seçim günü oy pusulasında gördüm, çok şaşırdım. Başkan vekili olmama da kendileri aralarında karar vermişler.” (Emine, Şube Başkan Vekili, Memur-Sen)

Eril ve hiyerarşik bir örgüt yapısı içinde sendikacı kadına sorma gereği bile duyulmadan başkan vekili olmasına karar verilmiştir. Örgütlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini, maddi kaynaklar, güç ve statü açısından kadın ve erkekler arasındaki hiyerarşi sırası olarak da düşünmek mümkündür (Ridgeway, 2011: 3). Hiyerarşi, örgütlerde yapısal bir ilkedir ve hiyerarşik yapılar için rasyonelite önemlidir. Rasyonellik, kadınların hiyerarşi basamaklarındaki yerini belirleyen bir etmendir. Emine'nin şube başkan vekili oluşunu, “rasyonel hareket eden” erkeklerin,

“rasyonel buldukları kadını” hiyerarşi basamaklarına dâhil edişlerinin bir örneği olarak yorumlamak mümkündür.

KESK’li kadınlar da elde ettikleri kazanımlara rağmen, süregiden bir ‘erkek inisiyatifi’nden söz etmektedir. KESK’li kadınların diğer görüşmecilerden farkı ise erkeklerin inisiyatif kullanma isteğine karşı çıkıyor olmalarıdır. Örneğin Eda, şöyle söylemektedir:

“Öncelikle benim alanım kadınlarla sınırlandırılıyor bir kere. (...) Baştan benim, yani örgütün içerisinde bir yere hapsedilmişliğim karşıma çıkıyor. (...) çünkü örgütün algısı böyle. Kadın sekreterliği, kurumsal olarak kadınlarla ilgilenir, kadınlar için bir şeyler yapar vb. (Eda, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Sendikacı, sendikada şekilsel bir eşitlik durumunun söz konusu olmasını, erkek yöneticilerin erkek egemenliğini gizleme çabası içinde olmalarıyla açıklamaktadır:

“Siz sendikalarda varsınız; çünkü biz izin veriyoruz. Dolayısıyla da biz erkek egemen değiliz’in bir sonucu bu. (...) Kadın özgürlük mücadelesiyle ilgili yeri geliyor bizden daha fazla söz söyleme gereği hissediyorlar. Bu, şu bastırılmışlığın sonucu; kendi erkek egemenliklerini bastırdıkları için ne kadar çok söz söylersek ya da ne kadar çok kadınların haklarını savunursak o kadar erkek egemenliğinin görünmeyeceğini zannediyorlar. Bu bir kaçış yöntemi.” (Eda, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Kadınların Pasif Olması

Koşulları uygun olup kendi bireysel çabasıyla bir yerlere gelmiş kadınlar sendikaların eşitsiz yapısını kadınların pasif olması ile açıklama eğilimindedirler. Bu düşünceler, erkek sendikacılar tarafından yıllardır söylenegelen ve sorumluluğu kadına yükleyen bilindik bakış açısının bir yansımasıdır ve tüm sendikal sınırlılıkların göz ardı edildiği bu düşünce biçiminin de sendikaların eril yapısını pekiştireceği düşünülmektedir. Türk-İş’e bağlı iki ayrı sendikanın şube başkanları şöyle söylemektedirler:

“Kadınlar buralarda çağrı beklememeli, erkekler birbiriyle de rekabet halindedir. Tabi ki bizimle de rekabet edecekler. Bize tepsinin içinde görevi sunsunlar demiyorum ben. Ama biz şunu düşüneceğiz, bir yerde çalışıyorsak, orada işçiysek, örgütlü bir sendikada örgütlüysek onun yönetim organlarında yer almalıyız. Yani kadınlar ikinci adresi görmeli sendikaları. Sendikalarla bütünleşmeli. Bunun kabahati biraz da şurada geliyor: evet erkek egemen bakışa, her şeye karşın, biz kayıtlı üye olmayı aşacağız, aktif üye olacağız. (...) Suçlu aramak her zaman kolay.” (Gül, Şube Başkanı, Türk-İş)

“Eğer kadınlar bu işe el atmaz ise, kadınlar görev almaz ise hiç kimse gelin buyurun bu sendikada görev yapın demez.” (Aynur, Şube Başkanı, Türk-İş)

Sendikaların karar alma organlarında kadınların eksik temsili ve kadın erkek eşitsizliği konusunda kadınları pasif olmakla suçlayan ve onları daha aktif olmaya çağıran görüşmeciler, kendileri üzerinden bir örnekleme gitmektedirlerdir. Oysa her kadının benzer koşullara sahip olmadığı, aileye ve eve ait sorumluluklarla toplumsal faktörlerin zorlayıcılığı gözden kaçırılan bir gerçektir. Kişilerin hayatı deneyimleme biçimi birbirinden farklı olduğu gibi çalışma koşulları ve üyesi oldukları sendikal yapının özellikleri de birbirinden farklıdır. Yukarıdaki iki örnekte, her iki kadının da koşulları görece yöneticilik yapmak için uygun görünmektedir. Gül, eğitim seviyesi yüksek, çalışanların neredeyse yarısının kadınlardan oluştuğu finans ve bankacılık sektöründe örgütlü bir sendikanın şube başkanıdır. Sendikanın üye profili ve özgün koşulları Gül'ün yönetici olabilmesi için diğer sendikalara oranla uygundur. Aynur ise bekâr olmanın avantajını yaşamaktadır. Zira kadınların sendikal faaliyetlere katılım konusunda dezavantajlı olduğu konulardan birisi de omuzlarına yüklenen ev ve aileye ait sorumluluklarla kocadan izin alma zorluğudur. Sendikaya en çok ilgi gösterenler evlenmemiş ya da evli olsa bile çocuğu olmayan kadınlardır ve bu durum evlendikten sonra çoğunlukla değişmektedir (Toksöz, 2002: 443). Sendikalardaki eşitsizliğin sadece kadınların çabası ile değişmesinin zor olduğu düşünülmektedir.

Milliyetçi bir bakış açısıyla tarihten örnek veren Türkiye Kamu-Sen'e bağlı bir sendikanın genel merkez yöneticisi Nesrin de sendikal sınırlılıkları göz ardı etmektedir:

“Biz kadınlar biraz daha hislerimizle hareket ediyoruz. Çok çabuk pes ediyoruz, kabuğumuza çekiliyoruz. Biraz daha dirençli olmamız gerek. Aslında bizim genlerimizde de bu var. Kadınlar hep lokomotif olmuştur. Tarihte de böyledir.”

Sağ sendikalardan görüşmecilerin konformist bir yaklaşımla sendikaların eril zihniyetini benimsedikleri ve pratik olarak da buna uydukları görülmektedir. Kadınları aktif ya da mücadeleci olmaya çağırırken DİSK ve KESK'li kadınlar ise bir mücadelenin içinde ve erkek egemen yapının farkında olarak hareket etmektedir. Kadını suçlayan ya da sorumluluğu kadına yükleyen bir yaklaşım yerine sisteme dönük bir eleştiri ve aktif bir sendikal yaşam söz konusudur bu kadınlarda. Örneğin; KESK'ten Melek ve DİSK'ten Ayşegül ile Deniz sendikal yaşamdaki mücadeleleri için şöyle söylemektedirler:

“Mücadele etme niyetindeyim, derdindeyim. Belki bütün bi hayatım boyunca da bu pratiği gösterdim, yani birçok şeye karşı mücadele ettim. Sandalye de fırlattık, kapı da çarptık, masaya yumruğumuzu da vurduk insanlarla o kadar çok karşı karşıya geliştik, o kadar çok zorlu süreçlerimiz oldu ki yani.” (Melek, Genel Merkez Yöneticisi)

“Sürekli kavga ediyorsun, sürekli adın kavga... hani normalde mülayim bir insanımdır, herkesle anlaşan biriyim ama sürekli yani patronu bırakıyorum, sürekli yönetici arkadaşlarla, erkek temsilci arkadaşlarla sürekli bi şey halindeyim, sürekli bir mücadele ediyorum. (...) Muhtemelen tek başıma olduğumdan ya da karşı çıksam artık ‘Bu da kavga eden’, işte ‘Sürekli muhalefet olan’, gerçekten kendime bunu hissettirildim.” (Ayşegül, İş Yeri Temsilcisi)

“Kadınların görünmez emeğini görünür kılmak, kadın politikasını sendika da hakim kılmak, pozitif ayrımcılığı getirmek gibi başlıkların sendikada gündem haline getirilerek tartışılır olması bile başlı başına bir mücadeledir.” (Deniz, Eş Genel Başkan)

KESK’ten genel merkez yöneticisi Ayşe ise sendikalardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin toplumsal bir mesele oluşunu ve KESK’li sendikacı kadınların buna karşı mücadelesini şu sözlerle açıklamıştır:

"Özgürlükçü bir eşitlik. Bu aynı zamanda erkeği dönüştüren, toplumu dönüştüren bir eşitlik.(...) Hani karşılıklı bir zihniyet dönüşümü gerekiyor, hem erkekte hem kadında. Karşılıklı bir dil, üslupta düzelmeye gerekiyor. Kadınlar niye az sendikalarda? Kadınlar hiçbir yerde yoklar aslında. O yüzden sendikalara da yansması doğal bir şey. (...). Hani bizim için de bir mücadele hattıdır eşit temsiliyet ve eş başkanlığı geçirmek, yani diğer sendika ve iş kollarında da. Böyle bir hal... eee... ne diyelim bir yapı olarak da böyle bir mücadele pratiğimiz ve şeyimiz olacak, çalışmamız olacak. (...) Her kademedede. Her kademedede eşit temsiliyet, eşit karar alma süreçleri ve eşit sözcülük."

Sendikada Kadın Yönetici Olmalı; Çünkü...

Görüşmecilerin sendikada kadın yöneticinin gerekliliğine ve bunun nedenlerine ilişkin düşünceleri kendi sendikal varlıklarını oluşturmaları ve anlamlandırmaları; yani sendikayla kurdukları ilişki açısından önemli görülmektedir. Bu nedenle görüşmecilere bu konudaki düşüncelerini açığa çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur. Öncelikle belirtmek gerekir ki görüşmecilerin tamamı, gerekçeleri farklı da olsa sendikada kadın yönetici olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu açıdan ilk olarak görüşmecilerin çalışma ve özel yaşamlarıyla ilgili olarak diğer kadın çalışanlara “*fayda sağlama*” amacını sendikada kadın yöneticinin varlığı için gerekçe gösterdiğini söylemek gerekmektedir. Bu düşünceler, işçi sendikalarından kadınlar tarafından dile getirilmiştir.

“Kadın temsilciyle daha rahat iletişim kuruyor. (...) çünkü o kadın benden para da isteyebilir, özel bir şey de isteyebilir, oturup kocası dövdüğünü de anlatabilir. Yani ‘Benim izne ihtiyacım var, amirime söyleyemiyorum.’ da diyebilir (...) Kadını kadından başka kimse anlayamaz.” (Gözde, İş Yeri Temsilcisi, Hak-İş)

“İşyerlerinde bayanlar çalıştığı için doğal olarak bayan temsilciler olmak zorunda; çünkü biliyorsun bayanla erkekler her şeyi konuşamaz. Özel durumları hani. Hastalığı, evindeki kocasıyla problemi, çocuk problemi, kayınvalide problemi.” (Esin, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

“Bu sendikanın ve özellikle bu iş yerinin en çok çalışanı kadın olursa şey istiyor, bi kadın yöneticinin var olmasını istiyoy yani. (...) Kesinlikle olmalı. Yani çünkü kadının sesini duyuracak kanal lazım. Kim duyuracak? Kocan mı duyuracak?” (Semih, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

Sendikada kadın yöneticinin gerekliliği açısından asıl belirleyici olan yine toplumsal cinsiyet ve sendikaların eril yapısı konusundaki farkındalıktır. Zira kadınlara atfedilen “duygusallık”, “sakinlik” ya da “annelik” gibi vasıfların sendikaları daha yaşanılır, daha iş yürütülebilir kıldığına dair görüşler dikkat çekicidir:

“Ortak akla çok önem verir; çünkü o annelikten gelen bir içgüdü var. Bir kere ortamı çok rahatlatır yani bir kadınla çalışmak. (...) Paylaşma ve dayanışma duygusu kadınlarda daha yüksek diye iddia ediyorum. Kadın vericidir, annedir yani, annenin sevgisi çok karşılıksız bir sevgidir.” (Gül, Şube Başkanı, Türk-İş)

“Biz sendikaların olmazsa olmazlarıyız. Her açıdan. Aile bütçesini yönetiyoruz, gerek bütçe açısından gerek üretim açısından biz üretiyoruz, üretkeniz, sendikada da üretici olacağız. Üreteceğiz sendikayı da. Yok etmeyeceğiz. Evin kadını, nasıl dişi kuş yapar yuvayı ilkesi varsa sendikalarda da dişi kuş yapar sendikayı.” (Fatma, Şube Başkanı, Hak-İş)

Gül kadının annelik vasfından, bu vasıftan doğan karşılıksız sevgisinden ve vericiliğinden bahsederken Fatma da “*dişi kuş*” metaforuyla, kadının “eş” ve “anne” olarak hane içindeki toparlayıcı işlevine vurgu yapmaktadır. Kadını “*dişi kuş*” olarak sendikalar için de gerekli gören görüşmeci, böylece kendi sendikal varlığına meşruiyet zemini yaratmış olmaktadır. “*Dişi kuş*” metaforu bir başka yönden daha önemlidir. Sendikacı “*dişi kuş*” metaforuyla öne çıkardığı “anne” kimliği sayesinde kendini cinsel kimliğinden uzaklaştırmakta; yani kadın olarak tanımlanmadan sendikal varlığını oluşturmaktadır. Bu cinsiyetçi düşüncelerin söylemsel ve eylemsel olarak pratiğe dökülmesi sendikaların eril yapısının pekişmesinde rol oynayacaktır. Kadının sendikadaki görevi sendikayı çekip çevirmek, toparlamak, sendikanın annesi olmak değildir. Annelik bireysel bir durumdur. Her kadın anne olmadığı gibi annelik ve onunla ilişkilendirilen şefkat, sevgi, duygusallık gibi özellikler de kültürel atıfların bir sonucudur. Kadınların sendikaların annesi olmaya, verici olmaya, karşılıksız sevgi vermeye değil; hak ettiklerini almaya, eşit muameleye ihtiyacı vardır.

Sendikada kadın yöneticinin gerekliliğine, kadın temsiline gerçekleşerek eşitliğin sağlanmasını gerekçe gösteren görüşmeciler de olmuştur. Bunlar KESK’li

ve DİSK'li görüşmecilerdir ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkındalıkları yüksektir.

“Kadın emekçilerin görünmesi ve onların temsiliyeti açısından kadın yöneticilerin olması mutlaka şart.” (Melek, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

“Kadınların görünür olmasının, kadınların sorun ve kadın emeğinin görünür olabilmesinin koşulu da aslında bu kadınların, bizlerin yürütme kadrolarında, yürütme kurullarında yer alması bunun araçlarından bir tanesi.” (Duygu, İş Yeri Temsilcisi, KESK)

“Hayatın her alanında emeği sömürülen kadınların, görünmeyen emeklerini görünür hale getirmek için, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçebilmek için kadınların sendika yönetimlerinde olması elzemdir.” (Deniz, Eş Genel Başkan, DİSK)

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin farkında olarak sendikaların ataerkil yapısına karşı çıkan bu görüşmeciler, sendikaların yönetim kademesinde kadın temsiline artmasının diğer kadınları da bu konuda motive edeceğini ve sendikalardaki kadın varlığının artmasına katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Zira kimi teoriler de örgütsel güç basamaklarında olan kadınların, tâbi olan kadınların toplumsal cinsiyetle bağlantılı eşitsizliklerini erozyona uğrattıklarını, yüksek kurumsal pozisyonlardaki erkeklerin ise diğer erkekleri, yüksek kademe yönetsel pozisyonlar içinde istihdam etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Erkeklerin bu eğilimi Kanter'in (1975) ifadesiyle eşsosyal çoğalma durumudur. Benzer biçimde bilinçli dışlayıcı pratiklerin önemini ortaya çıkarma eğiliminde olan sosyal kapanma perspektifi, daha fazla sayıda kadının liderlik pozisyonunda bulunmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltacağını iddia etmektedir (Stainback K., Kleiner, S. ve Skaggs, S., 2015: 5-6). Liderlik pozisyonu sendikalar için düşünüldüğünde, sendikal süreçlerde kadın varlığını artırmak, sendikalardaki eril yapının dönüşümüne ve sendikacılığın erkek işi olduğu algısının değişimine katkı sağlayacaktır. Karar alma organlarındaki kadın varlığı, sendikalardaki kadın farkındalığını artıracığı gibi diğer kadınlar üzerinde de motive edici bir etki gösterecek, kadınların sendikalara üye olma ve sendikaların yönetim organlarında yer alma istek ve taleplerini etkileyecektir. Benzer görüşler, çalışma kapsamında görüşülen KESK'e bağlı sendikalara üye kadınlar tarafından da dile getirilmiştir. Örneğin Ayşe şöyle söylemektedir:

“Bir işyerine gittiğinizde ‘Ben SES’in eş genel başkanıyım.’, ‘Ben SES’in kadın sekreteriyim.’ dediğinizde şöyle dönüp bakıldığını hissedebilmek mümkün. Bir iş yerinde bir örgütlenme faaliyetinde oturmuş biçiminden konuşma biçimine kadar bir etkisinin olduğunu, hani böyle pratik alanda çok küçük deneyimler açısından söyleyebilirim. Bi de şu bilinci yaratır, hani ‘Kadınlar bu işi yapıyor.’ (...) Karar alma süreçlerinde teşvik edici bi yanı olduğunu düşünüyorum. Yani diğer insanlarda hani “Evet, ben de

yapabilirim.” duygusu da yaratabilir.” (Ayşe, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Hedef Olarak Sendikacılık

Kadınların sendikayla kurdukları ilişki açısından sendikal hedeflerinin açığa çıkarılması önem taşımaktadır. Sendikacılıkta hedefi olmayan ya da sendikacılığa devam etmek istemeyen kadınlar bilindik nedenleri sıralamaktadır:

“Benimle görüştüler, anlattılar. Ben de şartlarımı söyledim, sürekli gelip gidemeyeceğim mesai saatleri içinde. Ondan sonra gerekirse il dışına çıkamayacağım. Yani sorumluluklarım var. Mesela benim 12 yaşında kızım var. Bırakıp nereye gidebilirim.” (Çiğdem, Şube Örgütlenme Sekreteri, KESK)

Kadınların sırtına yüklenen ev ve aileye ilişkin sorumluluklar onların sendikal varlıklarına olumsuz etki etmektedir. Bununla birlikte, sendikada fiziksel varlık göstermek bile erkek egemen yapıya karşı önemli bir strateji olarak ifade edilmektedir. Nitekim İngiltere’de sendikalı kadınlar üzerine yapılan bir çalışma¹⁴ kadınların sendikalardaki eril kültürü, cinsiyetçi dil kullanımını ve davranışları eleştirdiğini ve sadece sendikalardaki fiziksel varlıklarıyla bile erkek egemen yapıya meydan okuduklarını göstermektedir. Fakat Türkiye’de kadınlardaki özgüven ve bilgi eksikliği önemli bir sorun olarak gözükmemtedir.

“Daha çok yeni, çok erken. (...) Benim hedefim biraz kendimi geliştirim, hayatıma renk katım, gözüm açılsın. (...) Sendika nedir çok fazla bilmiyordum bile” (Umut, İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş)

“Daha biraz daha olmam lazım, çok yeniyim. (...) Çok yeni olduğum için daha kendimi olmuş gibi görmüyorum; çünkü görüyorum bazı insanlar senelerini vermişler, yıllardır bu işin içindeler, ben daha yani çok ekmek yemek lazım.” (Kübra, İş Yeri Temsilcisi, Hak-İş)

‘Sendikacılık erkek işidir’ zihniyeti, sendikal güç yapılarında hüküm sürmekte; bu zihniyetin, sendikal faaliyetlerin yürütülme biçiminden kullanılan dile ve mekânlara kadar yansımaları kadınların sendikaya üye olma ve üyeliklerini devam ettirme konusundaki motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir (Urhan, 2009: 92). Bu açıdan tespitler yapan görüşmeciler, eril yapıdan şikâyet etmektedir. KESK ve DİSK’li kadınlarda sendikacılıkta verdikleri mücadelenin yanında bıkkınlıkla karışık bir isteksizlik ya da eril yapının değişme ihtimaline karşı umutsuzluk da söz konusudur.

¹⁴ Gill Kirton “Sustaining and Developing Women’s Trade Union Activism: A Gendered Project”, içinde, *Gender, Work and Organization*, Volume 6, Number 4, October 1999, London, 1999, p. 213-223.

“Kanka oluyor hepsi, gece tabi beraber de özel görüşmeleri de oluyor, gidiyorlar çalışmalara, bizim hiçbir şeyden haberimiz yok. Sonra işçi bize şey yapıyor: ‘Siz nasıl temsilcisiniz, haberiniz yok mu?’ (...) Yani bunlar insanı çok... eee... sürekli kavga ediyorsun. (...) Yani çok zor Genel-İş’te bir kadın yönetici olmanız, aday olmanız, çok zor. Çok ötekileştiriliyorsunuz. (...) Şimdi sizin gibi birini orada yönetici yapmazlar. Mümkün değil.” (Ayşegül, İş Yeri Temsilcisi, DİSK)

“Erkeklerin başka bir dili, başka bir çalışma tarzı var, yaşama tarzı var. Sendikada bile mesela bi konuda ayrı düşünüyoruz, tartışıyoruz, bi bakıyorsun erkek arkadaşlar çok daha çabuk bir araya gelebiliyorlar. Akşam bi rakı içiyorlar, bi yemek yiyorlar, bi sohbet ediyorlar, başka bir dilleri var onların. Anlaşıyorlar filan. Ama kadın olduğun zaman onlarla onlar gibi iletişim kurmak, ifade etmek kendini çok mümkün değil.” (Melek, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Sağ sendikalardan kadınların sendikal hedeflerinde ise yine erkek sendikacılar belirleyicidir.

“Genel merkez yönetimi demeyelim, o genel başkanın inisiyatifinde olduğu için oraya bizim müdahale etme şansımız olmadığından ben, İzmir Şube Başkanı olarak görevimi yapmaya devam etmek istiyorum. Benim gözüm yükseklerde yok. Görev teklif edilirse, elbette teklif edilen görevi düşünürüm. Edilmezse ‘Yok ben de olayım.’ demem.” (Fatma, Şube Başkanı, Hak-İş)

Görev teklif etmesi beklenen kişinin erkek olduğu ve iktidarını paylaşmak istemeyebileceği hatırlatıldığında şube başkanı, kadın komisyonu başkanından destek beklemediklerini ifade etmiştir. Oysa Hak-İş’te kadın yönetici yoktur; bağlı sendikalarda ise yok denecek kadar azdır. Konfederasyonun ve konfederasyona bağlı sendikaların kadın komisyonları ise kendi içinde aktif olmakla birlikte, bu komisyonların konfederasyonun kararlarına etki edecek bir gücü bulunmamaktadır. Çalışma kapsamında katılan toplantılar ve bu toplantılarda görüşülen kadın ve erkek yöneticiler bu fikri doğrulamaktadır.

Sendikayı ‘*erkeğin alanı*’ olarak tanımlayan Türkiye Kamu-Sen’e bağlı bir sendikanın genel merkez yöneticisi Nesrin ise “*davete icabet ettiğini*” ifade etmektedir. Bu açıdan sendikacılık kendisi için bir hedef değildir. Görüşmeci, doğru başlangıçlar yaptığı için genel başkan tarafından ‘*yönetimde bir kadın olsun*’ sözleriyle genel merkez yönetiminde yer almaya davet edilmiştir. Onure edildiğini düşünen sendikacı sonraki dönemler için sendikacılığa devam etmeyi düşünmemektedir. Yine Türkiye Kamu-Sen’e bağlı bir sendikanın şube başkanı Selma ise şöyle söylemektedir:

“Genel merkezin olaya bakışı, tavrı hani çok böyle kadına yönelik, kadının önünü açabilecek durumda değil”

Sendikacılıkta kendisine bir hedef belirlemeyen görüşmecilerin nedenleri arasında KESK'li Ayşe ve Eda'nınki dikkate değerdir. Kendi tercihleri doğrultusunda sendikacılık yapan; fakat ileriki dönemler için kendisine sendikal bir hedef belirlemeyen bu kadınlar sendikacılığa kariyerist açıdan yaklaşmayı doğru bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Sendikal faaliyetlerini demokrasi, eşitlik, özgürlük ekseninde yürüten KESK'in ideolojisiyle uyumlu hareket eden kadınlar açısından sınıf mücadelesi ve dayanışma ön plandadır ve her üye yöneticilik konusunda eşit fırsatlara sahip olmalıdır:

“Çok uzun süre kaldıkça bir şeyde ıddialaşıyorsunuz ve başkalarının gelmesine engel oluşturunuz. Başka insanlara belki şans yaratmak açısından, başka insanların katkıları açısından bir yöntem olarak hani bir dönem yapmayı doğru buluyorum ben.” (Ayşe, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

“Bunu, beni, böyle bürokratikleştiren ve bu meseleyi bir kariyere dönüştüren bir şey olsun istemiyorum. O yüzden özel olarak oralardan hani hem düşünsel olarak hem konuşma olarak hem de planlama olarak kaçınıyorum. (...) Sonuçta burası benim için geçici bir görev olarak bakıyorum.” (Eda, Genel Merkez Yöneticisi, KESK)

Görüşmeciler içinde 2 kişi de olsa sendikal hedefi olan veya sendikacılığa devam etmek isteyen kadınlar vardır. Bunlar sendikaların eşitsiz ve eril yapısının ya farkında değildirlere ya da bu yapıyı umursamamaktadırlar.

Örneğin Semiha , “*Ben O Koltuğa Oturacağım.*” (İş Yeri Temsilcisi, Türk-İş) derken Ceren de sendikacılıkta ıddialıdır: “*Bu konuda mütevazı olamayacağım. Yaptığım her işin doğru olduğuna inanarak yapıyorum.*” (Şube Örgütlenme Sekreteri, Türk-İş)

Oysa Semiha'nın oturmak istediği koltuk, seçim kurulu koltuğudur. Sendikanın yönetim organlarında bir koltuk değildir. Zaten sendikanın yönetim organlarında kadın yönetici de yoktur. Kendisi ile görüşme sürecine dahi erkek olan şube başkanı müdahil olmuş, görüşmeci olarak Semiha'yı ve Semiha'nın söyleyeceklerini belirlemek istemiştir. Ceren'in üyesi olduğu sendika da oldukça erkek egemendir. Öyle ki 8 Mart toplantısında hep erkekler konuşmuş kadınlara söz hakkı verilmemiştir. Sendikanın üst düzey kadın yöneticisi olmadığı gibi Ceren'in genel merkez yönetimine gelme ihtimalinin de düşük olduğu düşünülmektedir. Zira sendika, kadınları, annelik vasıfları nedeniyle kutsal sayan, aile yaşamı ve toplumsal yaşam için önemli gören ve “baş tacı” olarak nitelendiren bir zihniyet yapısıyla kadınlara yer vermekte, bu da toplantılarda açıkça dile getirilmektedir. Bu anlayış içinde kadınların sendikalardaki konumu “anne” ve “eş” oldukları için ikincil kalmaktadır, zira “kadının öncelikli yeri evi”dir.

Sonuç

Kadınların sendika üyeliği ve sendikalarla ilişkisi geçmişte olduğu gibi bugün de sınırlıdır. Sendikaların yönetim kademelerinde temsil edilen kadınlar açısından

duruma bakıldığında söylenmesi gereken şey toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalığın sendikayla kurulan ilişkide temel belirleyen olduğudur. Bu açıdan sağ ve sol sendikalara üye kadınlar arasında bir ayırım yapmak mümkündür. Sağ sendikalardan görüşmeciler sendikaları “erkeğin alanı”, sendikacılığı da “erkek işi” olarak tanımlama ve bu durumu kabul etme eğilimindedir. Dolayısıyla sendikal varlıklarını sürdürebilmeleri konusunda inisiyatifini erkeklere bırakmışlardır. Sol sendikalara üye kadınlar ise sendikaların “erkeğin alanı” olarak görülmesine karşı çıkmakta ve bu yapının değişmesini istemektedirler. Sendikalarla kurdukları ilişkide mücadeleyi esas almışlardır.

Demokratik bir toplum yaratmak hayatın birçok alanında ayrımcılıkla mücadele etmeyi gerekli kılmaktadır. Çalışma yaşamında var olan ayrımcılıkla mücadele için ise öncelikle kadınların sendikal katılımının artması sağlanmalı ve sendikal katılımın önündeki engeller kaldırılmalıdır. Sayılar, gerçekleri göstermesi açısından önemli bir veridir ve sendikal veriler cinsiyet temelinde tutulmalıdır. Bununla birlikte sayısal olarak kadınların varlığının artması yeterli değildir. Kadın Büro ve Komisyonları işler hale getirilmeli, burada alınan kararların sendikaların geneli için uygulanabilir olması ve kadınların sendikalarla bütünleşmesi sağlanmalıdır. Ve en önemlisi toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kadın ve erkekte farkındalığı artırıcı çalışmaların yapılmasıdır. Bu çalışmaların kısa vadede olmasa da uzun vadede dönüştürücü etkisinin olacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte kadınlarla sendikaların kurduğu ilişkiyi güçlendirmek sadece sendikalarla veya kadınlarla ya da erkeklerle yürütülecek bir mücadele alanı değildir; zira toplumsal yaşam çok boyutludur. Fakat tek başına yeterli olmasa da bir yerden başlamak gerekmektedir. Bu yer kadınlara kadın oldukları için ayrımcılığa uğramalarının insan haklarına aykırı olduğunu anlatmak, yani toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalık oluşturmaya yönelik adım atmaktır.

KAYNAKÇA

- Acker, J. (1990) “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”, **Gender & Society**, Vol. 4, No. 2, 139 – 158.
- Bora, A. (2012) **Kadınların Sınıfı**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, A. (2012) “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, Çayır, K. ve Ayan Ceyhan, M. (der.) **Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar** içinde, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 175 – 187.
- Çelik, A. (2010) **Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık**, İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Creswell, J. W. (2007) **Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches**, California: Sage Publications.
- Eagleton, T. (2005) **İdeoloji** (çev. M. Özcan), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Eckert P. and McConnell-Ginnet, S. (2003) **Language and Gender**, New York: Cambridge University Press.
- ETUC, (2010) **From Membership to Leadership: Advancing Women In Trade Unions**, Brussels.
- Fausto-Sterling, A. (2000) **Sexing the Body**, New York: Basic Books.
- Folbre, N. (2003) **Who Pays For The Kids**, New York: Routledge.
- Harding, S. (1990) “Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı?”, Çakır, S. ve Akgökçe, N. (der.) **Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem**, İstanbul: Sel Yayıncılık
- ILO, <https://www.ilo.org/ilostatcp/CPDesktop/?list=true&lang=en&country=TUR> (13.09.2018)
- Işıklı, A. (2005) **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Kabasakal, H. (1998) “Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili”, Hacımirzaoğlu, A. B. (der.) **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**, Tarih Vakfı Bilanço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 303 – 312.
- Kaminski M. and Yakura, E. K. (2008) “Women’s Union Leadership: Closing The Gender Gap”, **Working USA: The Journal of Labor and Society**, Volume 11, 459 – 475.
- Kandiyoti, D. (2011) **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar**, İstanbul: Metis Yayınları.
- Kanter, R. M. (1975) “Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behaviour”, Kanter, R. M. ve Millman, M. (der.) **In Another Voice** içinde, New York: Doubleday, 34 – 74.
- Kirton, G. (1999) “Sustaining and Developing Women’s Trade Union Activism: A Gendered Project”, **Gender, Work and Organization**, Volume 6, Number 4, 213-223.
- Koç, C. ve Koç, Y. (2009) **KESK Tarihi 1**, Ankara: Epos Yayınları.
- Köker, E. (2004) “Saklı Konuşmalar”, Özbek, M. (der.) **Kamusal Alan** içinde, İstanbul: Hil Yayınları, 539 – 550.
- Kümbetoğlu, B. (2015) **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

- Ledwith, S. (2012) “Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women Between Exclusion and Inclusion”, **European Review of Labour and Research**, Vol. 18, No. 2, 185 – 199.
- Makal, A. (2010) “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 13-39.
- Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Sol** (2007) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Dönemler ve Zihniyetler** (2009) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Munro, A. (2001) “A Feminist Trade Union Agenda? The Continued Significance of Class, Gender and Race”, **Gender, Work and Organization**, Vol. 8, No. 4, 454 – 471.
- Neuman, W. L. (2010) **Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1**, İstanbul: Yayın Odası.
- Oakley, A. (1985) **Sex, Gender And Society**, Aldershot: Gower Publishing Company Limited.
- Özkaplan, N. (2009) “Duygusal Emek ve Kadın İşi / Erkek İşi”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 15-23.
- Ramazanoğlu C. ve Holland J. (2002) **Feminist Methodology**, London: Sage Publications.
- Ridgeway, C. (2011) **Framed By Gender**, New York : Oxford University Press.
- Stainback K., Kleiner, S. ve Skaggs, S. (2015) “Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization?”, **Gender & Society**, Vol. XX, No. X, 1 – 27.
- Talas, C. (1976) **Sosyal Ekonomi**, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) **Sendikacı Kadın Kimliği**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Toksöz, G. (2002) “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı. 3 Cilt. 49, 439 – 454.
- Toksöz, G. (2012) “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, Makal, A. ve Toksöz, G. (der.) **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi** içinde, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 168-200.
- Urhan, B. (2009) “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, **Çalışma ve Toplum**, 2, 83-110.
- Urhan, B. (2014) **Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar**, İstanbul: KADAV Yayınları.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. ve Pala, H. Z. (2012) “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, **IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı** içinde, İstanbul: Petrol İş Yayını, 117, 293-310.
- Yeğen, M. (2000) “Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, 4, 1-39.
- Yirmibeşoğlu, G. (2008) “Turkish Women in Trade Union Leadership”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 19, Sayı: 69, 67 – 88.

- Yirmibeşoğlu, Ő. G. (2012) “Türkiye’de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği’nin Etkisi”, Dedeoğlu, S. ve Elveren A. Y. (der.) **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 329 – 353.
- Young, I. M. (2015) “Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal Yapı ve Öznellik Üzerine Düşünceler”, **Cogito**, Sayı: 58, Bahar, 39 – 56.

