

Sendikasız kadınlar
kadınsız sendikalar

Sendikaların kadınlara kadınların sendikalara ihtiyacı var

- ▶ Güvencesiz ve esnek istihdamın sonuçlarına karşı örgütlenme gerekliliği ve çabası en az kadın istihdamının artırılmasına yönelik çabalar kadar gerekli ve zorunludur.
- ▶ Kadının görünmeyen emeğinden vazgeçmeden, ücretli emeğini de piyasaya çekmeye çalışan ekonomik-sosyal politika ve uygulamalar eş zamanlı olarak devreye sokuluyor.
- ▶ Sendikal harekette yaşanan kriz ve kadınlar açısından eşitsizliği yeniden ve daha derin bir şekilde üreten koşullar içinde “sendikaların kadınlara, kadınların da sendikalara ihtiyacı” belirginleşmiştir.

Cinsiyete Göre İşçi ve Sendika Üye Sayıları (2014 Temmuz)

	Sendika üye sayısı	İşçi sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
Erkek	920.810	9.113.436	10,1
Kadın	135.551	3.071.597	4,4
Bilinmeyen	-	102.2005	
Geçicisi işsiz üye	133.120	-	-
Toplam	1.189.481	12.287.238	9,7

Kaynak: www.csgeb.gov.tr

İmalat sektöründe sendika üyesi kadın oranı ve üyelik payları

- ▶ imalat sektöründe genel sendikalaşma oranı %12, kadınların sendikalaşma oranı %5,2
- ▶ İmalat sektöründe istihdam edilenlerin %22,5'ini kadınlar oluşturuyor
- ▶ Bu sektörde kadın işçilerin sendikalardaki üyelik payları %9,2

İmalat sektöründe sendika üyesi kadın oranı ve üyelik payları

- ▶ Gıda sanayi, hazır giyim, dokuma ve deri işkolunda toplam kadın işçilerin sayısı, imalat sektöründe istihdam edilen kadınların %56'sını oluşturuyor. Bu iki işkolunda genel sendikalaşma oranı %10, kadınların sendikalaşma oranı %5,6
- ▶ İki işkolunda kadınların istihdamdaki payları yaklaşık olarak %34, sendika üyelik payları %19
- ▶ İmalat sektöründe örgütlü olan kadınların %60,7'si bu iki işkolunda istihdam edilen kadınlardan oluşmaktadır.

Hizmet sektöründe sendika üyesi kadın oranı ve üyelik payları

- ▶ Hizmet sektöründe yer alan işkollarında toplam sendikalaşma oranı %8,8
- ▶ Bu işkollarında istihdam edilenlerin %32'sini kadınlar oluşturuyor.

Hizmet sektöründe sendika üyesi kadın oranı ve üyelik payları

- ▶ Özellikle sağlık ve sosyal hizmetlerde (%60), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda (%39,8), konaklama ve eğlence işlerinde (%26,7) istihdam edilenlerin önemli bir oranını kadınlar oluşturuyor
- ▶ Üç işkolunda istihdam edilen kadınlar, toplam hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların %74'üne denk geliyor.
- ▶ Bu işkollarında ortalama sendikalaşma oranı %2,7 gibi çok düşük bir orandır. Buna rağmen sendika üyelik payları diğer tüm işkollarına ve sektörlerle göre daha fazladır. Üç işkolunda istihdam edilen kadınların payı ortalama %36, sendika üyelik payı ise %25'tir.

Araştırmanın amacı

- ▶ Bu araştırmanın amacı söz konusu sorunlu ilişkinin yapısal nedenlerini araştırmaktı.
- ▶ Araştırma, kadınların sırasıyla aile ve ücretli işi “sendika işi ve üyeliği”ne tercih etme nedenlerine odaklandı.
- ▶ Bu yüzden, kadınların sendikal faaliyetlere ilişkin tercihlerini yönlendiren önceki süreçler üzerinde duruldu, sendikaların “cinsiyetçi”, “erkek egemen” yapısı ortaya konmaya çalışıldı.

Araştırmanın amacı

- ▶ Sendika ile kadın arasındaki sorunlu ilişki ve bu ilişkiyi yeniden üreten örgütsel yapı, kültür ve gelenekler bu bağlamda değerlendirildi.
- ▶ Çalışmanın esas amacı işçi kadınların örgütlenmesi ve sendika içindeki konumlarını toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirmektir.

Araştırmanın kapsam ve yöntemi

- ▶ Alan araştırması, kadın istihdamının görece yüksek olduğu işkollarında örgütlü sendikalarda yapıldı.
- ▶ Bazı sendikalar, erkek ağırlıklı üye profiline sahip olmasına rağmen, bir kadın birimi mevcut olması veya tüzüğünde ve toplu iş sözleşmelerinde kadın üyelere yönelik bazı düzenlemelere yer verilmiş olması nedeniyle araştırmaya dahil edildi.

Araştırmanın kapsam ve yöntemi

- ▶ Nitel araştırma yöntemi kullanıldı
- ▶ Araştırma kapsamında 15 erkek ve 1 Kadın sendika merkez yöneticisi, 6 kadın amatör şube yöneticisi, 2 kadın şube başkanı, 7 kadın işyeri sendika temsilcisi, 2'si erkek olmak üzere 16 uzman, toplam 47 kişi ile derinlemesine görüşme yapıldı.
- ▶ Araştırma kapsamında görüşülen sendika merkez yöneticilerinin üçü aynı zamanda TÜRK İŞ, DİSK ve HAK İŞ'in merkez yöneticileriydi

Araştırmanın kapsam ve yöntemi

- ▶ Araştırma kapsamına dâhil edilen sendika ve konfederasyonlar; TÜRK İŞ, DİSK, HAK İŞ, Türk Metal İş, Petrol İş, TÜMTİS, Deri İş, KOOP İŞ, Tek Gıda İş, Tarım İş, TEKSİF, Toleyis, Birleşik Metal İş, Genel İş, Dev Sağlık İş, Sosyal İş ve Öz Gıda İş
- ▶ Araştırmada veri toplamak üzere, derinlemesine görüşmeler yapıldı ve çeşitli dokümanlar incelendi
- ▶ Görüşmeler yaklaşık bir buçuk - iki saat arasında sürdü

Araştırmanın kapsam ve yöntemi

- ▶ Görüşme esnasında kaydedilen ses kayıtları, çözümlendi, yazılı olarak saklandı ve değerlendirildi.
- ▶ Elde edilen veriler sınıflandırılarak belli temalara ulaşılmıştır.

Görüşmelerde katılımcılara yöneltilen soru başlıkları

- ▶ "toplumda görülen kadın erkek eşitsizliğine ilişkin algı ve düşünceler",
- ▶ "kadınların örgütlenmesi ve sendikaların buna ilişkin örgütlenme formülü ve yöntemleri",
- ▶ "sendika içinde kadın örgütlenmesinin mevcut durumu",
- ▶ "kadın birimlerinin örgüt içindeki etkinliği ve konumu",
- ▶ "kadınların temsil yeterliliği"
- ▶ "toplu sözleşmelerde kadın sorunlarının nasıl yer aldığı"

ANA BULGU

- ▶ Ataerkil zihniyet ve cinsiyetlere ilişkin toplumsal ve kültürel ön kabuller, kadınların üyelik dâhil sendikalara yönelik pek çok tutum ve davranışının önemli bir belirleyicisidir.
- ▶ Toplumsal ve kültürel ön kabullere dayanan ayırım, sendika içinde kadın ve erkeğin farklı konumlandırılmasının, sendika işinin cinsiyetlendirilmesinin, sendika içinde kadınlar ve erkekler arasında kurulan güç ilişkisinin ve hiyerarşisinin temel gerekçesi ve dayanağını oluşturmaktadır.

ANA BULGU

- ▶ Erkek sendikacılar, kadınların sendikalardaki üyelik oranlarının düşük olması, sendikaların güç yapılarından dışlanması ve çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları karşısında görülen örgütsel eylemsizlik ve politikasızlığı, cinsiyete dayalı iş bölümünü, annelik-kadınlık ideolojisini kullanarak ve kadınları suçlayarak meşrulaştırmaktadırlar

Kadını kadın olarak görmek ve sorunları ayırmak kadınlara yapılan bir kötülüktür

- ▶ “Esas itibariyle eğer cinsiyet olarak bakarsanız (**kadın ve erkek arasında**) mutlak ayırım var. Ama insan olarak baktığınızda mutlak eşitlik var....”,
- ▶ “...Anne önemli bir varlık öyle bakalım, kadına sadece kadın olarak baktığınızda kadın hakikaten eziliyor... Her yönüyle, cinsellikle, bakın reklamlara bir şeyi koyuyorlar kadını obje olarak koyuyorlar oraya. ...Onu evvela cezp etsin sonra bilmem ne...”. “... biz kadın filan diyerek kadınlara kötülük yapıyoruz. ..insan demeliyiz. İnsan dedikten sonra bunun içine kadın da girer ezilen o erkek de girer...”
- ▶ “...insan hakları deyip kadınını hakkını ondan sonra..” demek gerekir. Yoksa tabii ki “...kadın bizim dinimizin de bakış açısı. Kadının ayaklarının altındadır diyor cennet. İnancımız varsa benim inancım var, bu inancım çerçevesinde baktığımda kadın, annelerin ayakları altındadır diyor cennet kadın için. Bu çok önemli bir laf ya! Anne olarak bakıyorsun, bir defa **evinizin annesi....** ...” (**Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ**)

Kadını anne ve eş olarak tanımlamak

- ▶ “...Eğer gerçekten görebilsek, dışarıda yürüyen bir kadını kendi ailemizden biri, işe giden bir kadını kendi eşimiz gibi, kendi kızımız gibi görürsek ve o iş yerindeki mesaisini kendi ailemizden biri o mesaiyi yürütüyor gibi görürsek ve ne bekliyorsak, ne istiyorsak, yani o kadının nerede olmasını istiyorsak, o kadının neyi başarmasını istiyorsak, emek üreten, çalışan, bu toplumda varım diyen, var olmak isteyen kadınlara o şekilde bakarsak bence sorunu çözeriz...” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, DİSK)
- ▶ “... biz de eşit görüyoruz. Kadın erkek eşitliğini biz eşit görüyoruz. Kadın anne en azından. Hepimizin anneye saygısı var, eşimize de saygısı var, kızımıza da saygımız var o yüzden biz hep baş tacı diye görüyoruz her zamanda saygımız var.” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)

Suçlu biraz da kadın

- ▶ *“Ben bunu da bazen şeye benzetiyorum, Türkiye’de motosiklet sürücüleri, araba sürücülerine “Bizi taşıt yerine koymuyorlar” diyorlar, ama motosiklet sürücülerinin yaptıklarına baktığınız zaman kendileri kendilerini araç yerine koymadıkları belli oluyor. O yüzden biraz da bayanların bir hareket göstermesi gerekir, diye düşünüyorum...” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)*

Feminen tartışmalar ifrata kaçıyor, esas sorun kapitalist sistem, eşitsizlik 3 bin yıllık bir birikimin sonucu

- ▶ *“Feminist yaklaşımları çok doğru bulmuyorum. Feminist yaklaşımların sadece bir her şeyin sorunu olarak kadın – erkek görünmesinin doğru olduğunu kabul etmiyorum...”.. “Feminen tartışmaların biraz ifrata kaçtığını düşünüyorum. Çok şekilciliğe eriştiğine şey yapıyorum. Yok, kadındı, bayandı bilmem ne tartışmalarının çok gereksiz tartışmalar olduğuna inanıyorum. Yani, orada sadece kavramlara üzerinden gidilerek bir kadın sorununun çözüleceğine inanmıyorum...”. (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, DİSK)*

Erkek yöneticilerin görüşlerinin genel değerlendirmesi

- ▶ Hem toplumda hem de sendikalarda genellikle kadın eş ve anne olarak tanımlanmakta
- ▶ kadınların eşitliği “dinsel ve geleneksel” bir eşitleme anlayışı ile savunulmakta
- ▶ Kadınlar ve erkekler arasında görölen eşitsizlik “aktüel ve öznel değil” “tarihsel ve makro-nesnel” nedenlere dayandırılmakta
- ▶ Eşitsizliğin kökeni, tarihsel, sosyolojik, siyasal ve yapısal nedenler gibi öznesiz süreçlerle açıklanmakta

Erkek uzlaşısı: Eşitsizliğin Kaynağı Sendikalar Değil

- ▶ Erkek yöneticiler eşitsizliğin kaynağını öznese süreçlerle açıklamış ve meselenin tarihsel yönüne vurgu yapan bir söylemi benimsemişlerdir.
- ▶ Bu söylemi, sendikaların bu konudaki eylemsizlik ve politikasızlığını meşrulaştırmada ve yeniden üretmede temel bir dayanak olarak kullanmışlardır.

Erkek uzlaşısı: Eşitsizliğin Kaynağı Sendikalar Değil

- ▶ Erkek yöneticiler sendikaların veya kendilerinin, sorunun kaynağı ve erkek egemenliğinin uygulayıcısı olabileceklerine ilişkin belirgin bir düşünce dile getirmemişlerdir
- ▶ Toplumun bir parçası olan sendikalar içinde görülen eşitsizlik, “siyasal partilerde”, “mecliste” “sokaklarda” “ailede” görülen eşitsizliğin yansımasıdır.
- ▶ Bu söylem toplumda geniş nedenler setinden doğan eşitsizlik sorunu çözülmedikçe sendikalarda da çözülmesinin mümkün olmadığı inancının bir ifadesi olarak okunabilir.
- ▶ Kadın işçilerin yaşadıkları eşitsizlikten doğan sorunları ifade edecek, bundan kimleri sorumlu tuttuğunu belirtecek ve güvenilir çözümler üretecek etkili bir sendikal söylemden uzaktır.

Erkek uzlaşısı: Eşitsizliğin Kaynağı Sendikalar Değil

- ▶ “ ...sendikaların karşı karşıya bulunduğu o toplumsal sorun, toplumsal baskı, aileden başlayan toplumsal baskı maalesef bizim yönetim kademelerimizde kadınların bulunmasına engel olmuştur. Kesinlikle sendikalar değil...” (Erkek, .Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)
- ▶ «Kadınlar siyasete adım atmalılar, yumruklarını vurmaları, bilinçlenmelidir. Benim burada iki bin, üç bin tane kadına bir şey söylemem bu düzeni, bu sistemi değiştirmez. Bütün sendikanın gelirini onlara aktarsam da değişmez.» (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, DİSK)

Tarihselleştirme-perdeleme

- ▶ “Bununla ilgili biz de çalışmalar yapıyoruz. Ama bugün yarın her şeyi düzeltiriz doğru bir beklenti değil. **Belki kuşaklar sürecektir mücadele bu.** Çünkü binlerce yıl. M.Ö 3000 yıl geliyoruz 2000'lere 5000 yıllık bir mücadelenin geldiği noktada kadınların hala töre cinayetleriyle öldürüldüğü, intikam aracı olarak görüldüğü, meta olarak, alınıp satılabilen mal olarak görüldüğü aşağılayıcı muamelelere maruz kalması maalesef bizi utandırıyor.” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)
- ▶ Kadın erkek eşitsizliğinin kaynağını belirsizleştirmeleri, en azında eşitsizliğin kendi nesilleri döneminde çözümlenemeyecek süreçlerden kaynaklandığına ilişkin görüşleri, sendikaların eşitsizliğin kaynaklarının teşhir edilmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik güncel müdahale programlarının gündeme gelememesine neden oluyor.

Konfederasyonların Kadın Algısı

- ▶ TÜRK İŞ'te etkisiz bir kadın bürosunun varlığı hariç, kadınları tüzüğünde ve yönetiminde görünür kılan bir işarete rastlanmıyor. Kadın sorunu konusunda suskun kalan TÜRK İŞ, bir **erkek işçi konfederasyonu** olmaya devam ediyor.
- ▶ DİSK, TÜRK İŞ'le kıyaslandığında, genel kurul kararlarında, tüzüğünde ve merkez yönetiminde kadınların görünür olduğu bir konfederasyon görüntüsü veriyor. Ancak üst üste genel kurul kararlarında kadın işçilerin örgütlenmesi ve kadın hakları konusunda yapılması gerekenlere ilişkin tespitler neredeyse aynı cümlelerle tekrar edilmesine rağmen, bugüne kadar bunlara ilişkin ciddi bir çabaya girilmediği gözleniyor

Konfederasyonların Kadın Algısı

- ▶ HAK İŞ, kadını öteden beri anne ve eş olmak gibi geleneksel roller üzerinden tanımlamıştır. Son dönemlerde, aile yapısını bozmayacak iş ilişkilerinin ve sosyal hakların gerçekleştirilmesini kadın politikasının merkezine almış görünüyor.
- ▶ Kadını kendi başına bir birey olarak değil, aile içinde tanımlayan HAK İŞ, kadınların modern zamanlardan kaynaklanan çalışma ve toplumsal sorunlarını, muhafazakâr bir dünya görüşü ile çözme çabasıdadır. Bu durum sendika-kadın ilişkisinde tanımlanan sorunların yeniden üretimini sağlayacak niteliktedir.

Kadın Sendikacılar

- ▶ Kadın sendikacılar, eşitsizliğin kaynağını genel olarak kendi deneyimleri üzerinden somutlaştırma eğilimindedirler
- ▶ “erkek egemenliğini” eşitsizliğin devamında önemli bir faktör olarak görmekteler
- ▶ Sendika içindeki diğer kadınların bu egemenliğe karşı çıkmamalarını da bu sorunun kaynaklarından birisi olarak görüyorlar
- ▶ Kadınların, sendika içinde ve dışında her gün yeniden üretilen cinsiyete dayalı işbölümüne ilişkin değerleri içselleştirdikleri, benimsedikleri ve buna uyumlu tercihlerde buldukları gözlemlenmiştir.

Kadın Sendikacılar

- ▶ “Ataerkil sistemden kaynaklı, gerçi o tür düşünen erkekleri gene kadınlar yetiştiriyor ama erkek egemen sistemin ağırlıklı olmasından kaynaklı olduğunu düşünüyorum...” (Kadın, Şube Yöneticisi, TÜRK İŞ)
- ▶ “Bu yetiştirilme tarzıyla da insan hak ettiği değeri kendisi verir ya, iş yerinde de böyle davrandığım için, bu biraz da kişinin kendi elinde. Biraz kendini ezik hissedip de öyle davranırsan, **hak ettiğin muameleyi** görürsün. Biraz atılgan, biraz daha ‘ben varım, bireyim, ben de bir bireyim, ben de bir insanım’ diye kendisi biraz öncü olacak...” (Kadın, İşyeri Sendika Temsilcisi, HAK İŞ)

Sorun alanları

- ▶ İç ve dış rgtlenme
- ▶ Yönetimde temsil
- ▶ Toplu sözleşmede mevcut düzenlemeler (bakım sorunu, ücretli izinler, şiddet, taciz ve cinsel taciz..)

Kadınların örgütlenmesi- sorunlar

- ▶ İş güvencesizliği
- ▶ İşkollarının cinsiyet bileşimindeki değişim
- ▶ Kayıtdışılık-taşeronlaşma
- ▶ Sendikalar güvensizlik
- ▶ Aile rol ve sorumluluklar

Aile rol ve sorumluluklar

- ▶ “...Kocasıyla örgütleniyorsunuz. Kocası eğer müsaade ederse, **hanımefendiyi** o zaman kayıt ediyorsunuz. Kadın örgütlenmiyor, kocasıyla örgütleniyor.” ...” (Kadın, Eski Sendika İşyeri Temsilcisi, TÜRK İŞ)
- ▶ “...Özellikle sendikal örgütlenme iş güvencesini tehlikeye atan bir durum da yaratıyor bazı işkollarında. Türkiye’de özel sektörde sendikal örgütlenme demek işten atılma ile aynı anlama gelmek demek. Bu kadar hayati bir kararı o kadar kadın tek başına değil eşiyile veriyor ki bizim kocalarını getirip doğrudan tanıştıran çok üyemiz var. Kocası da bize güvensin, rahat gidip geleyim, üye olabileyim diye ya da sendikaya üye olup akşam kocasından veto yiyip üyelikten çekilmek isteyen kadın üyelerimiz çok fazla...” (Kadın, Sendika Uzmanı, DİSK)

Sendikal güvensizlik

- *“Sendikaların sicili çok parlak değil, çok temiz değil. Sendikalar Türkiye gündemine yolsuzluklarıyla, ileri yaşlarına rağmen çöreklenmeleriyle gündeme gelmişlerdir. Genel kurullarında seçileyim hevesiyle kafa göz kırmalarıyla, bu şekilde gündeme gelmişlerdir ve bu gündeme geliş hem kamuoyunda hem emekçilerde hem de çalışan kadınlarda bir güven sorunu yaratıyor...” (Kadın, Şube Yöneticisi, DİSK)*

Kadınlar sendikal örgütlenmeye daha mesafeli mi?

- ▶ “... Eğer kadınları örgütlüyorsanız onların uzun maratonda sadakati erkeklere göre daha fazla. Kısa vadeli, kısa dönemli menfaatlere yönelik algıları daha negatif erkeklere göre. Bu ve bu benzeri birkaç yerde kadın çalışanların örgütlenmede erkeklere göre daha sağlıklı olduğunu söyleyebilirim..” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, HAK İŞ)
- ▶ “...Kadınlar... bir şeye hadi ben giriyorum dediğinde ona daha sadık kalıyor. Mesela üyeliğini yapıyor ben üyeliğimi yaptım artık gitmiyorum diyebiliyor. Ama erkek az baskı gördüğünde hemen ya ben istifa ediyorum diyebiliyor... Daha sadakatli durabiliyorlar.” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)

Kadınlar sendikal örgütlenmeye daha mesafeli mi?

- “... Daha uzak duran kadınların, çekinen kadınları, özellikle bizim bu yaşadığımız grev sürecinde, 2 – 3 gün sonra eşleriyle, çocuklarıyla birlikte geldiklerini ve mücadele içerisinde aslında daha kolay benimseyebildiklerini, daha kolay gözlerini kararttıklarını hatta belki, bu boyutuyla. Onlar gelince anne geliyor, baba geliyor, çocuk geliyor, **direnışı toplumsallaştırıyorlar**. Toplumun algısı bile değişebiliyor. Kadınların çoğunlukta olduğu bir eylemin, bir grevin toplumun daha da sahiplenme, yine o toplumsal cinsiyet şeyleri devreye girebiliyor, kadını koruma misyonları vs. olabiliyor...” (Kadın, Uzman, DİSK)

Sendikal örgütlenmenin yöntem ve stratejileri

- ▶ Kadınların örgütlenmesinin ikincil bir sorun olarak algılanması ve kadınların dışlanması
- ▶ “Cinsiyet Körü” Bir Örgütlenme Ezberi
- ▶ Örgütlenme Yöntemleri: “Kadın erkek ne fark eder?”
- ▶ Benzer benzeri örgütler ilkesinin kurumsal hafızaya dahil edilmemesi- örgütlenmede kullan-unut ilişkisi
- ▶ Örgütlenmede dile getirilen sorunlarda cinsiyet körlüğü-eşitlik sorunlarının ikincilliği

örgütlenme formülü

- ▶ Örgütlenecek işyeri çoğu durumda, işyerinde çalışan işçilerden gelen örgütlenme talebine göre belirlenmektedir.
- ▶ Bu formül sendikalaşmaya yönelik bilgisi, inancı, eğilimi ve olanağı daha düşük olan kadınların örgütlenmesini daha ilk adımda dışarıda bırakıyor

Dış örgütlenmenin odağında kadınlar yok

- ▶ Sendikaların geleneksel örgütlenme stratejileri, kadınların örgütlenmesine yönelik farklı yöntemleri kullanma gibi bir seçeneğe yönelmemektedir.
- ▶ Sendikalarda “gerçek işçi” olarak kabul edilen erkeklerin örgütlenmesi bir kural, “gerçek işçi sayılmayan” kadınların örgütlenmesi ise erkeklerin örgütlenmesinden sonra gelen, tali bir sorun olarak görülmektedir.

Kadın örgütlenmesinin ikincilliği-gerçek ve güvenilir işçi erkek

- ▶ “Önce, sendikaların bir şey yapabilmesi için, ciddi bir şey yapabilmeleri için örgütlenmenin önündeki tıkanıklığı açmalı, yasal tıkanıklığı aşmalı, **sendikalar örgütlenmeli ki bu kadınlara yönelik**, o kadın dairesiydi, kadın özel çalışanıydı, kadın bilmem nesi idi, hatta ayrı kadın avukatıydı, kadın bilmem nesi idi bunların tamamını biliyoruz. Öyle bir şeye yönelinmeli. Şimdi **ben erkeği örgütlemiyorum ki, örgütleyemiyorum ki; kadına döneyim yani**. Öyle değil mi? “ (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)



Örgütlenmede kullan unut ilişkisi

- ▶ Sendikalar “benzer benzeri örgütler” ilkesini deneyimlemektedirler.
- ▶ Fiili durumun yarattığı zorunluluklar, sendikaların aktif ve öne çıkan kadınlarla, geçici durumlara özgü olarak ilişki kurmalarına sebep oluyor. Ancak bu ilişki, uzun süreli, kurumsal ve sendikal stratejinin bir ögesi şeklinde değil, kadınların örgütlenmeye yaptıkları geçici bir yardım olarak gerçekleşiyor.
- ▶ Sendika-aktif kadın arasındaki bu ilişki, genellikle geçici durum ortadan kalktıktan sonra sona ermektedir. Bu nedenle örgütlenme sürecindeki sendika- kadın ilişkisini, kullan-unut ilişkisi olarak adlandırabiliriz.

Örgütlenmede kullanılan unutulmuş ilişkisi

- Sendikalarda, kadın örgütlenmesi konusunda değer taşıyan bazı deneyimler yaşanmaktadır. Ancak yapısal faktörler ile birlikte sendikalar içinde yerleşik olan rutinler ve kabuller, kadın örgütlenmesinde yaşanan önemli ve olumlu deneyimlerin genelleştirilmesine engel olmaktadır.

Erkeklerin üyeliği norm, kadınların üyeliği normdan sapma

- ▶ Birçok katılımcı, kadınların somut sorunlar etrafında örgütlenmesi ve ikna edilmesi durumunda örgütlenmeye mesafeli olmadıklarını gösteren çok sayıda deneyim ve gözlem aktarmışlardır.
- ▶ Bu deneyim ve gözlemler, sendika üyeliğini erkekler için norm sayan, kadınların üyeliğini ise bu normdan sapma olarak gören kalıp yargıların aşılması açısından önemlidir.

örgütlenmede eşitlik sorunları gündeme gelmiyor

- ▶ Fiili örgütlenme sürecinde yer alan örgütleyiciler, genellikle dar ekonomik çıkarlara odaklanan erkek işçi ve uzmanlardan oluşmaktadır.
- ▶ Kadın örgütçü veya uzman çalıştırmak gerekli bir durum olarak görülmemektedir.
- ▶ Bu durum kadınlarla ilk temasın sağlanmasında zorluklar yaratmakta, kadınların saygınlık, onur, ayrımcılık, çocuk bakımı, cinsel taciz gibi eşitlik sorunlarının örgütlenme esnasında gündeme getirilmesine engel olmaktadır.

Sendikalarda kadın birimleri

- ▶ Kadın üyelik payı yüksek olan sendikalar dâhil olmak üzere sendikaların büyük bir kısmında, TÜRK İŞ ve DİSK'te kadın komisyonu veya komitesinin mevcut değildir.
- ▶ Bazı sendikalarda ve HAK İŞ'te kadın komisyonları kurulmuştur. Ancak bunlar kurumsallaşamamış, sendikal yapının yerleşik bir unsuruna dönüşememiştir.
- ▶ Sendika içindeki kadın birimleri ya kadın bürosu ya da kadın komisyonu şeklinde örgütlenmiştir.
- ▶ Bu birimler olumlu etkinlikler tasarlayabilecek ve yürütebilecek özelleşmiş kurullar, uzmanlar ya da çalışma grupları tarafından desteklenmemektedir. Bu yönüyle mevcut kadın birimleri, sendika içinde idari ve teknik yönden oldukça zayıftır.

Sendikalarda kadın birimleri

- ▶ Kadın komisyonlarının tüzük kuruluşu olması ve üyelerinin seçimle gelmesi önemlidir. Ancak sendika içindeki kadın birimlerinin tüzükle düzenlenme biçimi, bu birimlerin sendika yöneticilerine karşı bir güvence getirmekten uzak olduğunu göstermektedir.
- ▶ Kadın birimleri genellikle merkezi düzeyde yapılanmıştır,
- ▶ Tabanla ilişkileri çok sınırlıdır

Sendikalarda kadın birimleri

- ▶ Ayrı bütçe olanağının sağlanmamıştır
- ▶ Genel olarak faaliyetlerinin belli gün ve olaylara özgülemişlerdir
- ▶ Genel olarak tüzüğünde kadın komisyonları kurmayı sendikaların görev ve yetkisine dâhil eden sendikalarda gönüllülük esasına dayanan bir çalışma şeklinin hâkim olduğu tespit edilmiştir.
- ▶ Genellikle atama ile belirlenmiş olan komisyon üyeleri, sendikanın farklı birimlerinde çalışan kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışmalarını esas işlerinin yanında ikincil olarak yürütmektedirler.

Sendika Yönetimlerinde Kadınlar

- ▶ Özellikle üye sayısı yüksek olan büyük sendikalarda üst düzey sendika yöneticiliği, güç, siyasete yakın olmak, yüksek gelir ve prestij gibi önemli getirileri olan bir meslek durumuna gelmiştir.
- ▶ Bu durum seçim süreçlerinde, erkeklerden oluşan yönetim ile yönetime muhalif gruplar arasında, bütün düzeylerde kuralsız ve yıkıcı bir rekabetin yaşanmasına neden olmaktadır.
- ▶ Çoğu zaman sendikacılık işi eril özellikler ile tanımlanmaktadır. Sendikacılık işinin kadınlara uygun olmadığı algısı yaygındır

Sendika Yönetimlerinde Kadınlar

- ▶ Kadının yönetimde yer alması sadece ailedeki erkeklerin değil, işyeri ve sendika düzeyinde kurulmuş olan erkek egemen sosyal ağların onayına ve ikna edilmesine de bağlıdır.
- ▶ Aksi takdirde kadın, bu amansız rekabetle baş edecek güce ve desteğe sahip olamamaktadır.

Çifte Standart Uygulamalar

- ▶ “ Denetim ve disiplin kurullarında kadınlar var. ..Normal kendileri zaten şube başkanı seçilerek şube başkanı olmuş kişiler. Dönüşümlü bir il temsilcilik modelimiz var... Arkadaşlarımızın da nitelikleri o göreve gelen arkadaşın performansı da sonrayı çok fazla etkiliyor. **Oradaki arkadaşlarımızın başarılı bir çalışma yürütmesi sonradan yönetimlerin bu konuda inisiyatif kullanmasını da, aslında çok kötü bir şey erkeklerde böyle bir performans eğitim nitelik vesaire istenmiyor ama maalesef kadınlarda böyle bir şey beklenti oluyor.** O arkadaşlarımız çok başarılı oldular...” (Kadın, Uzman, HAK İŞ)

Erkeklere göre kadın neden yönetici olmuyor

- ▶ *“... şey çok zor, sendika da çok yoğun bir emek istiyor. Kadınların buraya işte zaman ayırması çok zor. Yani, bu kadar şey içerisinde çok büyük bir şey oluşturuyor, engel oluşturuyor. Yani, sürekli bir yolculuk hali, sürekli bir koşturma hali. Buna zaman ayıracak işte, böyle bir çalışmanın içerisinde kadının en azından çocuğunun olmaması lazım....Yani çok ısrar etmemize rağmen. Yani, her türlü yasal izni almamıza rağmen. Bilmem ne almamıza, işyerinden izin almamıza rağmen yok. Çok zor.”(Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, DİSK)*

Erkeklerle göre kadın neden yönetici olmuyor

- *Zorlandığı yer sendikalar değil, değil vallahi değil. Bir kadın ben bu işe varım dediği andan itibaren zorlandığı tek yer ailesidir ve çevresidir. **Orada sendikanın yapacağı bir şey yok. Kesinlikle yapamaz sendikalar o konuda bir şey.** Bizim herhangi bir işyerinden bir arkadaşımız çıkacak biz şube başkanı olmak istiyoruz, delege olacağız falan diyecek bütün o zor kapıları açarız... Bu sorunlar sendikalara yüklenmemeli.” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)*

Erkeklerle göre kadın neden yönetici olmuyor

- ▶ *“Ya erkek tabii... Ben Şimdi bu sendikanın birkaç bölgeden gelen yönetim kurulu üyesi var, üç kişi daha var dışarıda olan yönetim kurulu üyeleri, onlarla bir ev tutmuŐum, o Şekilde oturuyorum. Kadının bunu yapması mümkün değil, değil mi? Akşam olduğu zaman veya sabah olduğu zaman çocuğuna bir Şeyler yapmak zorunda. Onun zorluğu var. Yoksa başka hiçbir zorluk yoktur...” (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, DİSK)*

Erkeklerle göre kadın neden yönetici olmuyor

- ▶ ..(Sendikaların sorunu mu?) Bence değildir ya. Toplumun sorunu, genel bir sorun aslında. Temsilci atadık diye boşanmalara sebep olduk. Sonra gittik ailesiyle konuştuk yani birebir görüştüğümüz aileler oldu. Tamam dedik arkadaş alalım. Diyorum ya genel yapı, **biz ataerkil toplumuz ve bu toplumda da bazı değerleri kırmak çok zor, kıramayız da. Biz ailelere de gittik, ikna çalışmalarında bulduk şube başkanırken, ama başarılı olamadık.** (Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, TÜRK İŞ)

Kadınlarda Üst Düzey Yöneticiliğe Gelme Korkusu

- ▶ Uyumsal tercih; kişilerin isteklerini gerçekleştirebilecekleri olanaklara göre uyarlamaları anlamına gelir.
- ▶ Genel olarak dezavantajlı konumda bulunanlar, özel olarak da ataerki toplumlarda yaşayan ve ayrımcılığa uğrayan kadınlar, talep ve davranışlarını, toplumsal konumları ve kendilerine biçilen toplumsal roller doğrultusunda, neyi elde edip edemeyeceklerine göre biçimlendirirler.
- ▶ Bu durumda kadınlar var olan eşitsiz durumun sabitleşmesine isteyerek veya istemeyerek katkıda bulunmaktadır.

Kadınlarda Üst Düzey Yöneticiliğe Gelme Korkusu

- ▶ “Şöyle gelmedi; hep ben birinci liderlik istemiyordum. Hep böyle ikinci planda kalıp, karıştırıp bir şeyler yapmak istiyordum. Birinci **lider olursam beni çok çabuk harcarlardı.** Birinci olmak istemedim de istemiyorum da zaten. Ben de artık birkaç yıl sonra ayrılmayı düşünüyorum. Çocuğum var, torunum var, bakmak istiyorum.» (Kadın, Şube Yöneticisi, TÜRK İŞ)
- ▶ “Ben sendikanın geri planında duranıydım. Uzun bir süredir çalışıyorum, kendimi övmek gibi olacak ama arka planda sevilen bir insanım.” “Yani aslında başkanlar belliydi.. Evet, ben de kendimi başkanlığa aday hissetmiyordum zaten. İkinci bir planda evet olmalıydım. Tabii ben de direkt burada yer almalıyım demedim.” (Kadın, Şube Yöneticisi, DİSK)
- ▶

Temsilde Pozitif ayrımcılık

- ▶ Kota, nispi temsil sistemi gibi olumlu ayrımcı uygulamalar araştırma kapsamındaki hiçbir sendikanın tüzüğüne dâhil edilmemiştir.
- ▶ Kota uygulamasına yönetmeliklerinde yer veren sendikalarda ise, bu uygulama sadece delegeelik için öngörülmüştür.
- ▶ Mevcut durumu değiştirmeyeceği gerekçesi ile kotanın tüzükte yer alması çoğu katılımcı (kadın sendikacılar dâhil) tarafından gereksiz bulunmuştur.

Kadınların Özgöl Sorunları ve Toplu Sözleşmeler

- ▶ Toplu sözleşmelerle getirilen haklar açısında bir kadın-erkek ayrımı yapılmamaktadır. Ancak işlerin gruplandırılması, yükselme olanakları, işten çıkarmalar gibi konularda kadın-erkek ayrımı yapıлып yapılmadığı sendikaların henüz gündemine girmiş değildir.
- ▶ Sendikalar doğum izni, annelik izni, kreş gibi konuları önemli bir pazarlık konusu duruma getirmiş değillerdir.

Toplu sözleşmelerde Bakım Sorunu

- ▶ Bakım konusu, yalnızca çocuk bakımı ile sınırlanmıştır.
- ▶ Toplumda egemen olan “**çocuk bakım sorumluluğu kadına aittir**” anlayışı, toplu sözleşmelerde çocuk bakımına ilişkin düzenlemelerin merkezi düşüncesini oluşturuyor.

Cinsel Taciz ve Şiddet

- ▶ Toplumda cinsel taciz ve şiddet suçları çok yaygın vakalar olmasına rağmen, yöneticilere göre örgütlü oldukları işyerlerinde bu suçlar ya hiç yada çok az yaşanmaktadır.
- ▶ Birkaç sendika dışında neredeyse hiçbir sendika belgesinde bu soruna yer verilmediği görüldü
- ▶ Bu sorun sendikalar tarafından da adeta görünmez kılınmaktadır.

Cinsel Taciz ve Şiddet

- ▶ Sendikaların cinsel taciz olayı karşısında izleyecekleri prosedürü, diğer disiplin suçlarından farklılaştırmadıkları görülüyor.
- ▶ **“erkek işçileri” değil ama “kadın işçileri” cinsel tacize karşı nasıl uyardığını şöyle anlatmıştır;**
- ▶ *“... bu kadar yıl içerisinde, bayanla erkeğin çalıştığı bir yerde insan bunlarla karşılaşır. Benim zaman zaman bayanlara bu konuda çok öğüt verdiğim olmuştur, yaşım itibariyle de, kızım cümlesini de kullanarak, daha dikkatli olmaları gerektiğini falan anlatmışımdır.”(Erkek, Sendika Merkez Yöneticisi, DİSK)*

