

KADINLARIN SENDİKALARDA VAR OLMA BİÇİMİ: “ATAERKİL SENDİKAL YAPIYA EKLEMLENME”¹

Dilek KELEŞ²

ÖZ

Türkiye’de kadınların sendikalarla ilişkisi sınırlıdır. Sendikalar daha çok erkeklerin hak ve çıkarlarını savunacağı örgütler olarak görülmekte, kadın ve erkeklerin sendikal temsilde büyük bir açık ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma Türkiye’de sendikacı kadınların sendikalarla ilişkisine ışık tutmayı ve sendikalarda var olma biçimlerini açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle feminist metodolojiden hareketle nitel bir araştırma yürütülmüş ve sendikacı kadınlarla gerçekleştirilen yüz yüze görüşmeler yoluyla veri toplanmıştır. Sonuç olarak; kadınların sendikalarda var olma biçimlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin farkındalığın önemli bir belirleyen olduğu, kadınların sendikaların ataerkil kültürünü içselleştirdiği ve sendikalarda var olma biçimlerinin de bu ataerkil yapıya uyma şeklinde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Sendika, Sendikacı Kadınlar, Toplumsal Cinsiyet.

¹ Bu makale, Ankara Üniversitesi’nde Prof. Dr. Ahmet Makal danışmanlığında yürütülen “Türkiye’de Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimleri” konulu doktora tezinden üretilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü

WOMEN’S WAY IN TRADE UNIONS: “CONFORMING TO THE PATRIARCHAL STRUCTURE OF TRADE UNIONS”

ABSTRACT

Women’s relationship with trade unions is limited. While trade unions are seen as organisations to defend men’s rights and interests, there is a huge gap between the representation of men and women in unions. This study aims at shedding a light on unionist women’s relationship with their unions and revealing their presence in unions. Thus, a qualitative study based on feminist methodology was conducted and data was collected through face-to-face interviews with unionist women. As a consequence; it was observed that awareness of gender discrimination in women’s presence in trade unions has been a crucial determinant, women have internalised the patriarchal culture of trade unions and, yet, their presence in trade unions takes the form of conforming to this patriarchal structure.

Keywords: Women, Trade Union, Unionist Women, Gender.

GİRİŞ

Geçmişten günümüze Türkiye’de sendikalar erkek egemen bir yapı göstermekte; kadınlar sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılımda erkeklerle eşit fırsat ve koşullara sahip olamamaktadır. İstihdamın eşitsiz yapısı ve istihdamda yer alan kadın sayısının erkeklere göre düşük olması bu durumun başlıca sebebi olarak öne çıkarken eril sendikal zihniyet, yasal boşluklar, ev ve aileye ait sorumlulukları da diğer nedenler arasında saymak mümkündür. Bütün bu nedenlerin temelinde ise toplumsal yaşamın her alanına sirayet eden toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır.

Kadın ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıkların toplumsal olarak kadınlar açısından dezavantaja dönüşmesine ya da eşitsizliklerin gerekçesi olarak sunulmasına işaret eden toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en yoğun görüldüğü alanlar ise yönetim kademeleridir. Cinsiyet ayrımcı uygulamalar en çok bu seviyelerde ortaya çıkmakta; kadınlar yöneticilik pozisyonları için uygun adaylar olarak görülmemektedir. Bu açıdan sendikalarda da kadınlar açısından en sorunlu alanlardan birinin karar alma organlarında temsiliyet olduğunu söylemek mümkündür. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkekler arasındaki farkları üreten sürekli bir sistem olarak sadece kadın ve erkekleri ayırtırmakla kalmamakta, toplumsal kurumların içine derinlemesine gömülü hiyerarşik güç dinamikleri (Stainback, Kleiner ve Skaggs, 2015: 4) olarak sendikaları da toplumsal cinsiyet temelinde bölmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını aşarak sendikalarda eşitlikçi bir yapı oluşturmak ise demokratik bir sendikal yaşamın ön koşuludur ve üyeler ile yöneticiler arasındaki bu denge gözetildiğinde (Ledwith ve Colgan, 2002: 4) hem kadınların sendikalara aktif katılımı sağlanmış hem de çalışma yaşamında karşılaşılan güçlüklerle daha kolay mücadelenin önü açılmış olacaktır. Fakat Türkiye’de sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kalıcı ve ciddi politikalar üretilmediği gibi sendikalar açısından kadın sorunu önemli ve çözülmesi gereken bir mesele olarak da görülmemektedir. Erkek sendikacıların bu konuda pek de istekli olmadığı tarihsel süreç içinden ve literatürde tanımlı şekliyle zaten bellidir. Bu açıdan sendikal hareket içindeki kadın varlığı önemlidir. Kadınların sendikal varlığının, diğer kadınları sendikal harekete katılım konusunda teşvik ederek eril sendikal yapının değişimine ivme katacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte kadınların mevcut sendikal varlığının kurulma biçimi; yani

kadınların ne düşündüğü ve nasıl hareket ettiği de bir başka önemli konudur. Çünkü kadınlar da aynı toplumsal süreçlerin bir parçası olduğu için erkekler kadar ataerkil ve cinsiyetçi olabilmektedir. O halde eril yapılar olan sendikalarda kadınlar nasıl varlık göstermektedir? Erkek sendikacılarla nasıl ilişkiler kurmakta; ne tür eylemsel ve dilsel pratikler göstermektedir?

Bu çalışma, kadınların erkek egemen yapılar olan sendikalarda var olma biçimlerini açığa çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışma, bu açıdan literatürde bulunan sınırlı sayıda çalışmadan farklıdır. Sendikalarda kadın varlığını değerlendiren literatürdeki çalışmalar³ daha çok kadınların sendikalardaki mevcut durumu ve sorunlara odaklanmakta, bunlara ilişkin çözüm önerileri sunmaktadır. Bu çalışma ise sendikacı kadınların deneyimlerinden yola çıkmakta ve onları analiz etmektedir. Dolayısıyla bu çalışma sorunları tespit etmeyi amaçlamamakta; fakat sendika ve kadın ilişkisine dair literatürün farkında olarak sendikacı kadınların, erkek egemen yapılar olan sendikalarda var olma biçimlerini açığa çıkarmayı amaçlamaktadır.

Sendikaların, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın en belirgin yaşandığı örgütler olması, cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kavramlarını ve görüşmecilerin bu konudaki farkındalıklarını çalışma açısından önemli kılmaktadır. Bu nedenle çalışmada öncelikle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet tartışmaları ve bu çerçevede sendika kadın ilişkisine değinilmiş ardından sahadan elde edilen verilerin analizi sunulmuştur.

³ Seçer, 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 Tahribatı 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.

CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYETE İLİŞKİN TARTIŞMALAR

Toplumsal cinsiyete ilişkin tartışmalar, 1970’lerde ortaya çıkmış olmakla birlikte cinsiyet ve toplumsal cinsiyet günümüzde de oldukça tartışmalı konular olmaya devam etmektedir. Ann Oakley’in 1972 yılında yayımlanan ve cinsiyet – toplumsal cinsiyet tartışmalarında belirleyici olan kitabı “Sex, Gender and Society”de ifade ettiği şekliyle cinsiyet, biyolojik olarak belirlenmiş olana; toplumsal cinsiyet ise psikolojik ve kültürel olana işaret etmektedir (Oakley, 1985: 158). Yani cinsiyet, üreme potansiyeli üzerine temellenen biyolojik bir kategoridir. Toplumsal cinsiyet ise biyolojik cinsiyetin sosyal olarak detaylandırılmasıdır ve biyolojik cinsiyet üzerine inşa edilmektedir. Kadınların makyaj yapması erkeklerin yapmaması gibi hiçbir biyolojik sebeple ilişkili olmayan kadın ya da erkeklere atfedilen eylemler ya da özellikler toplumsal cinsiyete işaret etmektedir. Dolayısıyla bir insanı kadın ya da erkek olarak etiketlemek sosyal bir karardır. Cinsiyetle ilgili karar vermek için bilimsel bilgi kullanılabilse de toplumsal cinsiyet hakkında bilim değil; sadece kişilerin inançları tanımlayıcı olabilmektedir (Fausto-Sterling, 2000: 3).

Toplumsal cinsiyet açısından verili bir durumun varlığından söz eden Eckert ve McConnel-Ginet (2003), Simone de Beauvoir’ın “kadın doğulmaz, kadın olunur” sözüne atıf yaparak aynı durumun erkekler için de geçerli olduğunu ifade etmektedirler. Onlara göre kadın ya da erkek olmak doğumdan önce başlayan ve hiç bitmeyen bir süreçtir. Bu görüşe göre insanlar, zaten var olan bir yapının içine doğmaktadır. Bu durumda, sadece kişilerin toplumsal cinsiyeti deneyimleme biçimleri farklılaşırken cinsiyetçi yapılar zaten vardır ve varlıklarını korumaya devam etmektedir. Bu yapılar içinde erkekler, erkekliği; yani erkeklikle özdeşleştirilen “güç”, “iktidar”, “akılcılık” gibi kavramlarla erkeklere özgü davranış kalıplarını öğrenirken; kadınlar da kadınlıkla özdeşleştirilen “narin”, “zarif” ya da “duygusal” olmayı; yani kadınlara atfedilen davranış kalıplarını öğrenmektedir. Toplumsal olarak zaten var olan ve insanların davranışlarını belirleyen bu toplumsal cinsiyet yapıları tarihsel olarak verilidir ve bireylerin bilinçlerini ve edimlerini koşullandırmaktadır. Fakat toplumsal cinsiyet yapılarının tarihsel olarak verili olduğu düşüncesi tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Bunların bir boyutu toplumsal cinsiyetin sanılandan daha az kazanılmış olduğu yönündedir. Bu görüşe göre, toplumsal cinsiyetin beş yaşında

kazanılıyor olması, cinsiyet gibi değişmez ve sabit olduğu anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyeti, bireysel bir özellik olarak ele almak yerine, sosyal konumların bir özelliği olarak kabul etmek daha doğru olacaktır ve her iki bakış açısı da aslında çeşitli sosyal düzenlemeler ve toplumun en temel ayrımlarından birinin meşrulaştırılmasının sonucu ve gerekçesidir (West ve Zimmerman, 1987: 126).

Bu argümanı, sosyologların “rol yapma” ve Erving Goffman’ın terminolojisindeki “performans” olarak toplumsal cinsiyet yaklaşımlarını inceleyerek geliştirmek mümkündür. Hem toplumsal cinsiyet rolü hem de toplumsal cinsiyet performansı, kadın ya da erkek olmanın davranışsal görünüşlerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte, “performans” olarak toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyeti, etkileşimin dışına indirgerken “rol” olarak toplumsal cinsiyet kavramı ise gündelik aktiviteler içinde üretilen ve toplumsal cinsiyeti içeren işleri gizlemektedir. Goffman, “performans” olarak toplumsal cinsiyeti, iyi eğitim almış izleyiciler için oynanan, kadınlık ve erkekliğin idealleştirilen doğasının sosyal olarak sahnelenmesi şeklinde tanımlamaktadır. Özel mekânlarda sunulan planlanmış performanslar vardır ve oyunlar gibi onlar da giriş niteliğindedirler ya da daha ciddi aktiviteler için mola teşkil etmektedirler (West ve Zimmerman, 1987: 127-130). Bu açıdan Goffman için performans, benliğin gündelik yaşamda kendini sunma şeklidir ve öğrenilen kadınlık ve erkeklik bu şekilde sosyal ortamlarda sahnelenmektedir.

Toplumsal cinsiyet, ister performans olarak isterse de rol olarak değerlendirilsin, her iki durumda da öğrenilen bir boyuta işaret etmektedir. Bu şekilde toplumsal cinsiyet gelişimi, yaşamın belirli bir döneminde sona ermemekte, insanlar yaşlandıkça kadın ve erkek olmanın yeni yollarını öğrenmeye devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet bu açıdan sosyal bir inşadır ve statik bir toplumsal cinsiyetten söz etmek yerine; bireyler, “cinsiyet yaratan” kişiler olarak görülmelidir. Sosyal inşacılar, toplumsal cinsiyeti sosyal inşa gibi; yani güç ve kaynaklara erişimi organize eden anlam sistemi gibi görmektedir (Crawford, 1997: 12, Coates, 1998: 12). Her bireyin toplumsal cinsiyeti, sosyal düzen içinde inşa edildiği için ideoloji, inanç ve iktidar yapıları ile kurumlardaki düzenlemeler bu süreci korumaya hizmet etmekte fakat öte yandan toplumsal cinsiyetle ilgili süreçler de sosyal kurumların yapısını belirlemeye yardım etmektedir. Zira bireyler, toplumsal yapılar içinde birden fazla konumda bulunmaktadır.

Bununla birlikte toplumsal yapılar bireyleri, emek ve üretim, iktidar ve tâbi oluş, arzu ve cinsellik, prestij ve statüyle bağlantılı olarak konumlandırmakta ve toplumsal eşitsizlikler bu yapılar içinde kurulmaktadır. Sınıf, ırk, yaş, etnik köken ve toplumsal cinsiyetle tanımlanan toplumsal gruplar, yapısal eşitsizlik eksenleri olarak kendini göstermektedir (Young, 2015: 49). Nancy Folbre (2003), toplumsal eşitsizlikleri, “kısıtlama yapıları” terimiyle kavramsallaştırmaktadır. Yasal kurallar ve kültürel normlar önemli kısıtlamalardır. Bu kısıtlamalar, çoğunlukla kadınlar aleyhine işlerken kadınların bunlar nedeniyle yaşamın birçok alanında ayrımcılığa uğraması ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğine işaret etmektedir. Bugün kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamın bütün alanlarında kendini göstermektedir.

TOPLUMSAL CİNSİYETLİ ÖRGÜTLER OLARAK SENDİKALAR VE SENDİKALARDA KADINLAR

Toplumsal cinsiyet, örgüt ve eşitsizlik üzerine çalışmalar, kadınların örgütsel gücü ifade eden pozisyonlara gelmelerinin önündeki engelleri anlamaya odaklanmaktadır. Genel olarak kadınların örgütlerdeki konumuna bakıldığında, gücün ve otoritenin gerekli olduğu pozisyonlarda bulunamadıkları; fakat erkeklerin, kadınların tam aksine yönetici pozisyonları tuttukları görülmektedir. Kadınlar daha çok büro işleri yapmakta, yönetimdeki az sayıda kadın, seçilmiş alanlarda düşük ücretli pozisyonlarda yoğunlaşmaktadır. Kadınlar, hiyerarşi kademesinde yer almaktansa çalışan olmakta ve daha az güçlü, daha az saygın örgütlerde bulunmaktadır (Kanter, 1975: 35). Kadın ve erkekler arasındaki bu ayrım örgütlerin eril kültürünün bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve örgütsel pratik ve süreçlerle yeniden üretilmektedir. Bu açıdan iş örgütlerinin yapısıyla toplumsal cinsiyetin iç içe geçmesi, sadece iş yerlerindeki cinsiyetçi ayrımı yansıtmakla kalmamakta; örgütlerin karar alma mekanizmalarındaki aşkın erkek temsilini de gözler önüne sermektedir. Örgütlerde kadınların düşük pozisyonlarda yer alması, toplumsal cinsiyetçi düzeni güçlendirirken, kadınların yönetici pozisyonlardaki varlığı ise bu düzene bozucu etki yapmaktadır (Stainback, Kleiner ve Skaggs, 2015: 2-4).

Sendikalar, erkek egemen yapılarıyla toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın en belirgin yaşandığı örgütlerden biridir. Bugün kadınların sendikalardaki varlığı erkeklerin çok gerisindeyken özellikle karar

alma organlarında kadın temsili yok denecek kadar azdır. Uluslararası alanda sendikalarda kadın ve erkek yöneticilerin sayısında dengeyi sağlamak ve kadın yönetici oranını artırmak için çeşitli stratejiler düşünülmekte; tek bir strateji yerine çoklu stratejilerin etkili olacağı ifade edilmektedir. Bu açıdan kadınları, sendikaya katılım için cesaretlendirmek ve sendikanın değerlerinin, kendi seslerini içerdığını hisseden yeni ve aktif kadın üyeler sağlamak ilk strateji olarak ifade edilmektedir. İkincisi, temel yeteneklerin geliştirilmesidir. Bunun için akıl hocalığı, eğitim, destekçi oluşturma gibi başka birçok strateji saymak mümkündür. Üçüncüsü ise politikaları çözmektir. Bu strateji; akıl hocalarının, güç yapılarını anlamada kadınlara yardımcı olmasını ve kadınların güç yapılarının içinde yönetici olma hedefini nasıl başaracaklarını kapsamaktadır. Bununla ilgili olarak uygun rolleri önermek ve işçi hareketleri kapsamında fırsatlar sağlamak, sendikalarda kadın yöneticiler yaratmak için ifade edilen ek stratejilerdir. Kadınların kendi gündemlerini belirlemesi de dördüncü strateji olarak öne çıkmaktadır (Kaminski ve Yakura, 2008: 466-471). Ayrıca Avrupa Sendikalar Federasyonu’nun (ETUC) 8 Mart kapsamında yaptığı çalışmanın 2015 yılında yayımlanan araştırma raporunda da sendikalarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çeşitli stratejiler önerilmektedir. Buna göre, kadın ve erkeklerin ekonomik özgürlüklerinde eşitlik, eşit değerde işe eşit ücret, karar alma mekanizmalarında eşit temsil, itibarın sağlanması, cinsel şiddete son verilmesi, dürüstlük ve yatay sorunların çözümü öne çıkan stratejilerdir (ETUC 8 Mart Anket Araştırması, 2015: 40).

Teorik düzeydeki bu önerilerin yanı sıra kadınları sendikalarda güçlendirmek ve onların karar alma mekanizmalarında temsilini arttırmak için de yine özellikle uluslararası örgütler bazında eylem planları hazırlanmaktadır.

Türkiye Sendikal Hareketinde Kadın

Türkiye’de kadınların sendikalarda varlık gösterebilmesi için örgütler düzeyinde uygulamaya konan ciddi bir politika olmadığı gibi sendikaların ortaya çıktığı II. Meşrutiyet Dönemi’nden bu yana kadın üye yokluğu önemli bir sorun olarak dahi görülmemiştir. Hatta bu durum belli dönemlerde kadınların istihdamını kolaylaştırıcı bir etken olarak bile kendini göstermiştir (Makal, 2010: 19).

Bugün kadın sorunu, rekabet ve gücün ön planda olduğu bu hiyerarşik yapıya egemen olan ataerkil kültür içinde kendine yer bulamamaktadır. Sendikalar, kadınların haklarını savunurken bile erkek egemen bir bakış açısıyla hareket ederek ayrımcı uygulamaları pekiştirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve sendikalarda kadın varlığını arttırmaya yönelik ciddi adımlar atılmadığı gibi çoğu sendika da bu konudaki sorumluluğu kadınlara yükleme eğilimindedir. Örneğin 2014 yılında yayınlanan bir çalışmada gösterildiği şekliyle erkek yöneticiler, sendikalarda kadın yöneticinin az olmasını talep eksikliğine bağlamaktadır. Hak-İş’ten bir yönetici “Onların çok fazla istemesi lazım, isterlerse olurlar.” derken Türk-İş’ten bir başka yönetici de “Yani sen hem çocuğuna bak, hem gel sendikada yöneticilik yap, demek gibi bir şansımız da yok yani. İnsanların tercihleri bunlar.” (Urhan, 2014: 116) sözleriyle kadınların omzuna yüklenen ev ve aileye ait sorumluluklardan doğan mecburiyetleri tercih noktasına indirgemektedir. Bir kadının sendikanın karar alma organlarında temsili bir tarafa sendikal faaliyetlere bile aktif katılımı öncelikle aile engelini aşmayı gerektirmektedir. Bu nedenle kadınların sendikal harekete katılım konusunda motive edilmesi ve onların önünü açacak uygulamaların hayata geçirilmesi önem taşımaktadır.

Sendikalarda kadın üye sayısını arttırmak için kadınların sendikalarda görünür olmaya başladığı 90’lı yıllardan itibaren küçük birtakım girişimler söz konusu olmuştur. Bu dönemlerden itibaren sendika ve konfederasyonlarda kadın büro ve komisyonları kurulmuş; Türk-İş 1992 yılındaki Genel Kurulu’ndan sonra yönetim organlarına kadın üyelerin seçilmesini teşvik etmiştir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 107). Fakat esasen Kadın Bürosu, “kadın sorunu şeklindeki kavramsallaştırmanın 1980’lerle birlikte artan etkinliğinin bir sonucudur ve yetişkin erkek işçilerin sendikal konfederasyonu olarak Türk-İş, yetişkin ve/veya erkek olmayan işçileri, onlara özel bürolar oluşturarak sendikal hiyerarşiye dâhil etmektedir.” (Yeğen, 2000: 6). Ayrıca kadın büro ve komisyonları, tüzük güvencesi altında kurulmayıp sendikaların üst yönetim organlarında temsil edilmedikleri gibi bu yapıların ayrı bütçeleri de bulunmamaktadır. Bu durum, kadın yapılarını aldıkları kararlarda sendikaların erkek yöneticilerine bağımlı kılacağı gibi kadın sorununu marjinalleştirme riski de taşımaktadır.

Kadınlara özgü sorunların ya da taleplerin sendikaların eril yapısı içinde kaybolmaması için 2010 yılında DİSK, Petrol-İş, Eğitim-Sen gibi sendika ve konfederasyonlar tarafından Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karşı Kadın İnisiyatifi; 2011 yılında da Türk-İş bünyesindeki sendikaların kadın temsilcileri tarafından Sendikal Güç Birliği Kadın Koordinasyonu oluşturulmuştur (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 296). Çeşitli dönemlerdeki bu girişimler Türkiye sendikal hareketinde kadınlar lehine ciddi gelişmelerin yaşanması için yeterli olmamıştır.

İşçi ve Memur Konfederasyonlarında Mevcut Durum

Bugün gelinen noktada, Türkiye sendikal hareketinde kadın varlığı açısından durumun iç açısı olmadığı açıktır. Konfederasyonların tüzükleri dikkate alındığında Türk-İş’in tüzüğünde kadın sorununa ilişkin hiçbir maddenin yer almadığı ve kadın bürosunun tüzük hükümleri ile tanımlanmadığı görülmektedir (<https://ailevecalisma.gov.tr/media/3010/turkistuzuk.pdf>). Türk-İş’te ve bağlı sendikaların herhangi birinde bir kadın yönetici de bulunmamaktadır.

Kadın sorununu önemseyen DİSK ise eşitlikçi bir yaklaşımla cinsiyet ayrımcılığına karşı durarak kadın sorununu tüzüğüne taşımıştır (Yeğen, 2000: 9; <http://disk.org.tr/tuzuk-ve-kararlar/tuzuk/>). DİSK’te 2005 yılından itibaren faaliyet gösteren bir Kadın Komisyonu bulunmasına rağmen bu komisyon da tüzük hükümleri ile kurulmuş değildir. DİSK’in genel başkanlığını ise 2018 yılından itibaren bir kadın yönetici yürütmektedir.

Hak-İş’te de son yıllarda kadın işçilere artan bir yönelim söz konusudur. Sendikaların gücünün azaldığı bir dönemde mevcut siyasi ortamın da etkisiyle gittikçe güçlenen Hak-İş’in gücünü daha da arttırmak istemesi, bu durumun temel sebeplerinden biri olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte 2000’li yıllarda neoliberalizm, Avrupa Birliği’ne giriş süreci ve küreselleşmeye entegre bir söylem değişikliği de Hak-İş’in kadın işçilere yönelmesini sağlamıştır (Urhan, 2014: 38). Hak-İş’in kadın üyeleri teşvik etmek konusundaki atılımı, 2009 yılında konfederasyon bünyesinde kurulan fakat 2014 yılında aktif faaliyet göstermeye başlayan Kadın Komitesi ile olmuştur. Kadın komiteleri Hak-İş’te de tüzük güvencesi

altında kurulmamıştır. Diğer yandan 2014 yılından itibaren konfederasyon bünyesindeki bazı sendikalarda kadın yöneticilerin atama ya da seçim yoluyla temsilinin sağlandığı da görülmektedir.

Kamu sendikalarından Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen’de yönetici pozisyonlarda kadın görmek neredeyse imkânsızdır. Muhafazakâr bir yapı sergileyen bu konfederasyonlardan Memur-Sen’de ve bağlı sendikalarda genel merkez düzeyinde hiç kadın yönetici bulunmamakta; fakat kadına ilişkin birkaç madde konfederasyonun tüzük hükümlerinde üstünkörü bir şekilde yer almaktadır (<http://www.memursen.org.tr/tuzuk>).

Türkiye Kamu-Sen’in de oldukça eril bir yapı gösterdiğini söylemek mümkündür. Konfederasyona bağlı bir sendikada genel merkez düzeyinde bir kadın yönetici bulunmaktayken kadın sorunu konfederasyonun gündeminde yer almamaktadır. Bu konuda ayrıcalıklı bir konumda bulunan konfederasyon KESK’tir. Kadın Sekreterliği adı altındaki kadın yapılanması, KESK’in üst yönetim organlarında temsil edilen bir birimdir. KESK’te ve KESK’e bağlı bazı sendikalarda eş başkanlık olduğu için KESK’in kadın genel başkanı bulunmaktadır. Yine KESK yönetim kurulunda ve konfederasyona bağlı sendikalarda da kadın genel başkan ve yönetim kurulu üyeleri yer almaktadır. KESK, tüzüğünde kadın sorununa yer veren bir konfederasyondur (<https://kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcileri-sendikalari-konfederasyonu-tuzugu/>).

Konfederasyonlarda sendika-kadın ilişkisini güçlendirmeye dair küçük adımlar atılmakla birlikte bütün konfederasyonlarda ve bağlı sendikalarda erkek egemen yapının varlığını koruduğu açıktır. Sendikalardaki mevcut durum, eşitlikçi bir yapı oluşturmak için daha fazlasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu açıdan sendikalardaki kadın varlığı önemlidir. İlerleyen bölümde sahadan yansıyan bilgiler ışığında kadınların sendikal deneyimleri incelenecektir.

YÖNTEM

Bir kadın araştırması olan bu çalışma, feminist bakış açısına sahiptir. Feminist bakış açısıyla ilgili çeşitli düşünceler üzerinden bir genelleme yapmak zor olmakla birlikte feminist bakış açısını, kadın ve erkekler arasındaki politik ilişkilerin bilgisine ulaşmak için kadınların deneyimlerini esas almaya dayalı bir yol şeklinde ifade etmek mümkündür (Ramazanoğlu ve Holland 2002: 60).

Kadınların sendikalarda var olma biçimine ışık tutmayı amaçlayan bu çalışma; bu nedenle içerden bir bakışla kadınların sendikalarla ilişkisini yine onların kendi deneyimleri üzerinden ele almaktadır. Çalışma bu yönüyle geleneksel sosyal bilimin yöntemlerinden ayrılmaktadır. Zira geleneksel sosyal bilimlerde erkek egemen bir bakış açısıyla, erkek deneyimleri esas alınarak araştırma yürütülürken kadın deneyimlerinin özgünlüğü görünmez kılınmaktadır. Feminist bakış açısıyla yürütülen çalışmalar ise kadın deneyimlerinde temellenmekte ve bu deneyimlerdeki çeşitliliği hesaba katmadır. Bununla birlikte kadınları tek ve sabit bir kimlikle tanımlamaya karşı çıkan feminist bakış açısı, bütün kadınların deneyimlerinin de birbirinden farklı ve ayrı ayrı anlamlı olduğunu kabul etmektedir. Buna bağlı olarak feminist bakış açısıyla yürütülen bir araştırmada, genel geçer doğrulardan ya da genellenebilir iddialardan kaçınılmaktadır. Bu şekilde çalışma yürüten bir araştırmacı da sosyal dünyayı belli bir mesafeden ve değişkenler üzerinden açıklamak yerine, toplumsal gerçekliğin kadın ve erkeklerin farklı dünyalarından oluştuğunu bilerek o yönde çalışmalar yürütmektedir (Kümbetoğlu, 2015: 54). Bu çalışma da feminist bakış açısıyla yürütüldüğü için kaynağını sendikal hareket içerisindeki farklı kadın deneyimlerinden almakta; yani her kadını kendi biricikliği içerisinde değerlendirmektedir.

Çalışma bakış açısı ve konusu itibarıyla ideolojik bir boyuta sahiptir. Böyle ideolojik araştırmaların amacı kadın deneyimlerindeki görünmezlik ve çarpıklığı kadınların sosyal konumlarındaki eşitsizliğe son verme yolları ile düzeltmektir (Creswell, 2007: 26). Bu çalışmada da nesnelleştirmelerden kaçınarak ve bu arada araştırmacıyı da çalışmanın içine yerleştirerek işbirliği içinde karşılıklı olarak dönüşebilir bir araştırma yürütmek amaçlanmıştır.

Çalışmanın Örnekleme

Bu çalışmanın evrenini Türk-İş, DİSK ve Hak-İş’e bağlı işçi sendikaları ile KESK, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen’e bağlı kamu sendikalarından kadın yöneticiler oluşturmaktadır.

Çalışmanın örnekleminde yer alan görüşmeciler belirlenirken kadın ağırlıklı iş kollarında örgütlü olan sendikalar dikkate alınarak bir seçim yapılmıştır. Sendikaların erkek egemen yapısı kadın ağırlıklı iş kollarına göre seçim yapmayı zorunlu kılmıştır. Zira kadın ağırlıklı işkollarında bile kadın yönetici sayısı yok denecek kadar azdır. Sendikadaki yönetici kadınların en üst seviyede temsil edilenlerine ulaşmak öncelikli hedef olmuş; genel merkez yöneticisi ve şube yöneticisi kadınların dışında iş yeri temsilcisi kadınlar da çalışmada yer almıştır. Bunun sebebi, çalışmada hedeflenen görüşmeci sayısı kadar genel merkez ve şube yöneticisi kadına ulaşılammış olmasıdır. Bu, çalışmanın bir sınırlılığıdır. Bir diğer sınırlılık da sendikacı erkeklerin çıkardığı zorluk ve engellerdir. Bu nedenle kadınlara ulaşmak ya da ulaşılan kadınlarla görüşmek zaman zaman sıkıntılı süreçlerin yaşanmasına ya da görüşmelerin iptal olmasına neden olmuştur.

Neticede; kamu sendikalarından sağlık, eğitim ve büro iş kolunda örgütlü; işçi sendikalarından ise hizmet, gıda ve metal iş kolunda örgütlü sendikalarla; erkek ağırlıklı bir iş kolu olan ormancılık sektöründe örgütlü fakat kadın yöneticisi bulunan bir sendikadan toplam 13 kadın yönetici ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Görüşmeciler, etik olmayacağı gerekçesiyle çalışmada kendi isimleriyle yer almamıştır. Görüşmecilere ilişkin demografik bilgiler ise aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Sendikadaki Pozisyonu	Deneyim Süresi	Eğitimi	Yaşı	Medeni Durumu
Ayşe	Genel Merkez Yöneticisi	1 yıl	Ön lisans	41	Bekâr
Ayşegül	İş Yeri Temsilcisi	2 yıl	İlkokul	32	Evli/2
Ceren	Şube Yöneticisi	9 yıl	Lise	36	Bekâr/1
Duygu	İş Yeri Temsilcisi	7 yıl	Üniversite	36	Evli
Eda	Genel Merkez Yöneticisi	1 yıl	Üniversite	28	Bekâr
Emine	Şube Yöneticisi	2 yıl	Üniversite	36	Evli/2
Esin	İş Yeri Temsilcisi	3 yıl	Lise	46	Evli/1
Fatma	Şube Yöneticisi	5 yıl	Ön lisans	50	Evli/2
Gülçin	Şube Yöneticisi	5 yıl	Üniversite	52	Evli/2
Kübra	İş Yeri Temsilcisi	6 ay	Lise	43	Bekâr
Melek	Genel Merkez Yöneticisi	4 yıl	Üniversite	45	Evli/1
Nesrin	Genel Merkez Yöneticisi	4 yıl	Üniversite	48	Evli/2
Selma	Şube Yöneticisi	13 yıl	Üniversite	-	Evli/2

Veri Toplama Süreci ve Veri Analizi

Çalışmaya veri sağlamak amacıyla, örnekleme yer alan 13 sendikacı kadınla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilerek erkek yönetici ve üyelerle ilişkilerini ve sendikalarda var olma biçimlerini açığa çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur. Ses kaydı alınan görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış; toplanan verilerin deşifresi yapılarak yarı yapılandırılmış mülakat analizi yoluyla kadınların sendikalarda var olma biçimi açığa çıkarılmaya çalışılmıştır.

BULGULAR

Sendikaların eşitsiz ve erkek egemen yapısının, sendikal dil ve pratiklerden mekânsal özelliklere kadar yansıdığı ve görüşmecilerin sendikalarla ilişkisinde bu yapının belirleyici olduğu görülmektedir. Görüşmeciler, genel olarak sendikaların yapısının erkek egemen olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte KESK’li görüşmeciler dışındaki bütün görüşmecilerin, açıkça ifade etmeseler de sendikaların

ataerkil yapısını benimsemiş oldukları anlaşılmaktadır. Ataerkil değer yargılarının içselleştirilmesi, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin farkındalığı da etkilemekte; ayrımcılığı görmeyi imkânsız kılabilmektedir. Dolayısıyla bu görüşmecilerin sendikalarla kurduğu ilişkinin niteliği ataerkil yapıyı kabullenmek ve ona eklemlenmek şeklinde olmaktadır. KESK’li görüşmecilerin ise sendikaların ataerkil yapısına karşı bir mücadele içinde olduklarını ve sendikada var olma biçimlerinin buna göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Bu kadınlar, cins bilincine sahip olduklarını ve bu şekilde hareket ettiklerini söylerken diğer görüşmecilerin, sendikaların ataerkil yapısına cinsel kimliklerinden sıyrılma yoluyla eklemlendikleri görülmektedir. Görüşmecilerin cinsel kimliklerinden sıyrılması ise iki türlü olmaktadır. İlki, “anne” ya da “abla” rolünü öne çıkaran söylem ve pratiklere yönelinmesi; ikincisi ise sendikal ilişkilerde erkek gibi davranılması/kadın olarak öne çıkılmamasıdır.

1. “Anne” Ya Da “Abla” Olmak

Görüşmeciler arasından sendikal faaliyetlerinde ve mekân olarak sendikalarda toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak “anne” ya da “abla” rolünü öne çıkaranlar olduğu görülmüştür. Sendikaların erkek egemen yapısı bu durum açısından belirleyici bir faktörken görüşmeciler, bu şekilde kabul gördüklerini ve kendilerinin de genel olarak bu durumdan memnun olduğunu ifade etmişlerdir. Kamusal alanlarda “anne” ya da “abla” gibi özel alana ait rollerin öne çıkarılmasını iki açıdan değerlendirmek mümkündür. İlki; kadınların kamusal hayata katılımının ancak kadınlıklarından sıyrılmış olarak yani cinsiyetsiz bir kimlikle ya da erkek kimliğine bürünerek mümkün olmasıyla ilgilidir (Kandiyoti, 2011: 160). Dolayısıyla anne ya da abla rolünü öne çıkarmak kadını cinsel kimliğinden sıyrarak onun kamusal alana girişini kolaylaştırmaktadır. Kadının kadınlığından sıyrılmış olarak “anne” rolünü öne çıkarması onun namuslu oluşuna işaret etmekte; böylece anne ya da abla olarak cinselliğinden, arzularından sıyrılmış “namuslu” kadın, kamusal hayat için bir tehlike arz etmemektedir. Çünkü kadın bedeninin kontrolüne ilişkin planlamalar, toplumsallığın devam edebilirliğinde tüm sorumluluğu kadına yüklemektedir. Böylece kadının sorumlulukları üzerinden şekillenen aile de toplumsal düzenin devamını sağlayacak bir kurum olarak görülmekte ve ahlâk denetiminin bir parçası olarak ortaya çıkmakta (Yılmaz, 2015: 100); bu durum ise “namus” kavramına işaret etmektedir.

İkinci olarak konuyu sendikal mekânlar açısından değerlendirmek mümkündür. Erkek egemen bir yapı olan sendikada anne ya da abla gibi eve ait rollerin öne çıkarılmasının kadının sendikal varlığına meşruiyet zemini sağladığını söylemek mümkündür. Çünkü ataerkil ideoloji evi dış dünyadan ve onun pisliklerinden uzak dolayısıyla da temiz ve masum bir yer olarak tasarlamaktadır. Erkekler çalışma yoluyla dış dünyaya açılırken kadınlar ve çocuklar evde; yani bu temiz ve masum alanda bırakılmaktadır (Bora, 2012: 59-60). Eve ait rollerin öne çıkarılmasıyla sendika ile ev arasında kurulan paralellik, sendikayı masum bir yere dönüştürürken anne ya da abla rolüyle de erkek sendikacılarla ilişkisel olarak akrabalık bağı kurulmuş olmakta ve bir aile ideolojisi yaratılmaktadır. Aile ideolojisi gereği ev halkı ve akrabalık yapıları her yerde doğal ve normal şeyler olarak sunulduğu için aile ortamına benzeyen sendikalarda da kadınların varlığı normalleştirilmiş olmaktadır. Yani kadınların kendileri için uygun görülen aile yaşamından uygun görülmeyen dış dünyaya açılışları bu şekilde meşrulaştırılmaktadır. Böylece anne ya da abla olmak hem kadınların cinsel kimliğini korumuş hem de onların sendikal varlığına meşruiyet kazandırmış olmaktadır. Sendikada anne ya da abla rolünü öne çıkaran görüşmecileri öncelikle bu çerçevede değerlendirmek mümkündür. Görüşmecilerden örnek vermek gerektiğinde, ideolojik farklılıkların da etkili olduğu görülmektedir.

1.1. Farklı İdeolojiler Ekseninde “Anne” Ya Da “Abla” Olmak

İdeolojik farklılıkların, görüşmecilerin anne ya da abla rolünü öne çıkarma nedenini etkilediği anlaşılmaktadır. Sendikal faaliyetlerine sol perspektiften yaklaşan KESK’li görüşmeciler anne ya da abla rolüne değil; eşit haklara sahip çalışan olmaya odaklanırken; sendikal faaliyetlerine İslamcı ya da milliyetçi bir perspektiften yaklaşan görüşmecilerin sendikal pratikleri ve dolayısıyla söylemleri de buna uygun şekillenmektedir. Örneğin; görüşme boyunca muhafazakâr milliyetçi bir kadın olduğunu vurgulayan Türkiye Kamu-Sen’den Gülçin, sendikadaki anne rolünü şöyle anlatmıştır:

“Yedirmeyi içirmeyi çok severim. Herkese bir şey dağıtırım yani bitmez benim dağıtımlarım o yüzden. ‘Ana’ diyor. (...) Böyle dağıtırım, çantamda kektir börektir hep dağıtırım. (...) Beni çağırırsın mesela şey, temsilci desin ‘Gel ana, Gülçin ana’, ‘Anacığım’ diyor bana, ‘Gel, gel.’

diyor, gidiyorum yani. Niye gitmeyim. ‘Kurtar beni ana.’ diyor mesela. Fedakârlıktan dolayı işte yani.”

Gülçin için annelik ve toplumsal olarak annelikle özdeşleştirilen fedakârlık, sendikal faaliyetlerini gerçekleştirme ve sendikada var olma biçimine dönüşmüştür. Gülçin bir aile ortamı gibi işleyen sendikada çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayan bir anne rolündedir. Burada Nira Yuval-Davis’e (2010) atıfla, milliyetçilerin ulusu aileye benzetme eğiliminde olduklarını söylemek mümkündür. Milliyetçi ideolojilerde ailenin gerek kurum gerek metafor olarak kullanımı, ulusun devamı ve yeniden üretimi için gerekli olan ulusal birliğe meşruiyet zemini sağlamaktadır. Yani anne, vatanın evlatlarını yetiştirerek kutsal bir görevi yerine getirmiş olmaktadır. Görüşmeci de benzer bir misyonla hareket ederek kendisini “ana” diye çağıran üyelerin yardımına koşmakta, sendika üyeleri için türlü fedakârlıklar yapmaktadır. Zira görüşmeci, sendikal faaliyetlerini ulusun birliği ve devletin devamlılığı çerçevesinde yürüttüğünü sıklıkla ifade etmiştir:

“Önce ülkemiz diyoruz. Ben şimdi bireysel olarak ne yapabilirim ülke olmadıktan sonra yani. Bayrak, millet hani Kuran’ı sevmekse işte ne bilim ibadetini sevmekse... (...) Müslümanım yani. Önce ülkem geliyor, sonra memur.” (Gülçin)

Görüşmecinin “anne” rolünü bir başka açıdan daha değerlendirmek mümkündür. Annelik, Gülçin’in namuslu oluşuna da işaret ederek karma ortamlardaki varlığına meşruiyet kazandırmaktadır. Kendisi erkek yöneticilerle katıldığı il dışı gezilerde katılımcıların eşlerinden gelen tepkileri şöyle aktarmıştır:

“ ‘Gülçin Hanım varsa, ana, aaa süper.’ Öyle diyorlar; çünkü kıskanç kadınlar da var biliyorsun. (...) Baya yetkili yerlerde bulundum kimse bana demedi ki ‘şu şey’ filan. Yani adamlarla gittik, tek başımayım yani, düşün. Tek başımayım bir sürü insanlarla. (...) ‘Erkek gibi kız’ derler bana yani. Şey sağlam bi insanım yani. Bi ordu girse bir şey olmayacak.”

Bu söylemle cinselliğinden arınmış bir kadına vurgu yapılırken aynı zamanda kadın-erkek ilişkilerindeki ahlâkî sorumluluk da kadına yüklenmektedir. Annelik, Gülçin’i cinsel kimliğinden, arzularından sıyrarak onu “masum” bir varlığa dönüştürürken karşıt kutbuna da ahlâksızlığı yerleştirmektedir.

Böylece görüşmecinin anne kimliğini benimsemeyecek olmasının karşıt kutbunda bir kadın olarak ahlâksızlığı yer almış olmaktadır. Görüşmecinin bu bakış açısının, ataerkil toplumsal değer yargılarının içselleştirilmiş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Türk-İş’ten bir görüşmeci de benzer bir yaklaşımla namuslu bir kadın olarak “erkeklerin alanı” gibi işleyen sendikada var olma ve sendikal faaliyetlerde aktif yer alabilme koşulunu şöyle açıklamıştır:

“Size farklı gözle bakan, farklı gözle yaklaşan, farklı şekilde yaklaşmak isteyen de oluyor. Ama siz o çizginizi ve duruşunuzu bozmadığınız zaman başınıza herhangi bir olay gelmiyor. Onlar sizi kardeşi ve ablası olarak kabul ediyor. Ben bunu başardım iş yerinde. Hani benim için bu çok büyük, güzel bir şey.” (Esin)

Burada da ahlakçılığa giden bir bakış açısı söz konusudur ve ahlaki sorumluluk yine kadına yüklenmekte; kadının namusunu hedef alan bir eylemden kadın sorumlu tutulmaktadır. Görüşmecinin bu bakış açısını, kadının biyolojik yeniden üretimdeki rolü üzerinden yorumlamak mümkündür. Ailedeki eş, baba ya da kardeşi ifade eden ataerki, kadını biyolojik yeniden üretimdeki rolü çerçevesinde nesneleştirmekte; böylece kadın namus adı verilen değerın sahibi olmaktan çok taşıyıcısı durumuna gelmektedir. Bu durumda, namusun gerçek sahibi kadının evlat ya da anne olarak yer aldığı kandaş grubun kendisi olmakta (Ecevitoglu, 2012: 279); kadın bedeni üzerinden tanımlanan namus da çoğunlukla cinsel ahlakla ilişkilendirilmektedir. Bu durumda ataerkinin namusunun taşıyıcısı olan görüşmecinin, namusunu koruması, duruşunu bozmamasıyla; yani “anne” ya da “abla” olmanın manevi ağırlığını hissettirmesiyle ilişkilendirilirken kadına yönelecek herhangi bir cinsel içerikli ima ya da eylem de böylece kadına mal edilmiş olmaktadır. Görüşmeci bu bakış açısıyla sendikal varlığını “anne olmak” ya da “namussuz olmak” karşıtlığı üzerinden kurarak bir çıkmazı da beraberinde getirmiş olmaktadır. Yani annelik ya da ablalık bir taraftan kendisini sendikada var ederken diğer taraftan da cinsiyetçi sendikal zihniyet ve pratikleri beslemektedir.

“Onlar Bana Baktığı Zaman Hiç Kadın Gibi Görmüyorlar Zaten”

Bir diğer görüşmeci olan ve sendikal faaliyetlere İslami perspektiften bakan Memur-Sen’den Emine de sendikada erkeklerle ilişkisini şöyle anlatmıştır:

“Valla hiç kadın erkek olarak bakmamıştım desem yeri var yani. (...) Ne bilim ben onlara bakınca onlar hiç erkekmiş gibi gelmiyor yani, kardeşim gibi geliyor. Onlar bana baktığı zaman hiç kadın gibi görmüyorlar zaten. Ablaları, kardeşleri... yani öyle görüyoruz.”

Emine’nin de önceki görüşmeciler gibi erkeklerle kurduğu ilişkilere, kadın-erkek olmanın ve kadın deneyimlerinin farklılığı açısından yaklaşmadığı toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin hiçbir vurguda bulunmadığı görülmektedir. Görüşmecinin bu bakış açısında İslami ideolojinin etkisinin olduğu düşünülmektedir. Eşitlikten yana olmadığını ifade eden görüşmecinin, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına değinmemesi eşitlik karşıtı görüşlerinden kaynaklıdır:

“Eşitlik matematiksel bir kavramdır. Sosyolojik eşitlik diye bir şey olmaz. (...) İnsan tabiatına, fitratına aykırı. Bu dünyada hiçbir şeyi rabbim eşit bir şekilde yaratmamış ki. Hiçbir şey eşitlik üzerine yaratılmamış, her şey adalet üzerine yaratılmış. (...) Bizim medeniyetimiz eşitlik üzerine değil, adalet üzerine kurulmuş bir medeniyet.” (Emine)

İslam’da adaletin karşılığı, her iki cinse de yaratılışına uygun olanın verilmesidir. Bu çerçevede, kadın ve erkeğin yaratılışı farklı olduğu için dünyevi bir eşitlik söz konusu değildir ve insanlar sadece tanrı önünde eşit kabul edilmektedir. Batıcı anlamda eşitlik karşıtı olarak ileri sürülen bu sav, kadın ve erkeğin yapı ve yaratılışlarının farklı olması nedeniyle İslam’da önemli olanın adalet olduğu vurgusunu taşımaktadır (Acar, 2011: 80). Görüşmeci de bu düşünceden hareketle eşitliğe değil; adalete odaklanmakta kendi eşitsiz sendikal konumu yerine aile vurgusunu öne çıkarmaktadır.

Sendikal harekette kadına yönelik ayrımcılığa değil, ahlaki bakış açılarına odaklanma eğiliminde olan görüşmecilerin deneyimlerini, Türkiye’de kadınların kamusal hayata cinsiyetsiz ve kadınlıklarından sıyrılmış olarak kabul edilebileceklerine (Kandiyoti, 2011:160) bir örnek olarak değerlendirmek mümkündür. Kadınların cinsel olarak hedef olmaktan çekinmesinin ve bu konudaki ahlaki sorumluluğu

kendilerinde hissetmelerinin bu bakış açılarına sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Bu konudaki düşüncesini açıklıkla dile getiren görüşmecilerden Hak-İş’li Fatma şöyle söylemektedir:

“Gittiğim zaman böyle hafiften bi böyle hani sırt sıvazlama, bi bellerinden sarılma... Böyle belinden tutarım çok hoşnut oluyorlar ondan. Çok samimi buluyorlar, dürüst buluyorlar. Ellerini tuttuğum zaman, tokalaştığım zaman çok böyle, o zaman abla istekleri çok daha farklı konuşuluyor. İçten ‘Abla’ diyorlar. (...) Çok rahatlatıyor. Beni cinsel bir obje olarak görmeyip hani oraya giden bir kadın işte öyle bakılmak beni rahatlatıyor.

Abla olarak yöneticilik yapmanın cinsel kimliğinden uzaklaştırarak rahat etmesini sağladığını ifade eden Fatma, eşinin de bu nedenle kendisini takdir ettiğini söylemiştir:

“Temsilcilerim, disiplin kurulu üyelerim hepsi birden çok sevildiğime inanıyorum ve eşim de bunu takdir ediyor. ‘Bu ekiple bu diyalogu nasıl kurdun Fatma?’ diyor.”

Eşin takdiri yorumlanmaya değer bir durumdur. Zira kadınların sendikalara katılımını belirleyen etmenlerden biri ev ve aileye ait sorumluluklarla kocadan ya da babadan yani evin erkeğinden izin alma zorunluluğudur. Bu açıdan eşin takdiri, sendikacının sendikal faaliyetlerine onay anlamına geldiği için belirleyicidir ve “ataerkil pazarlık”ı işaret etmektedir. Kadınları ezen bu eril yapıya kadınların da erkekler kadar bağlı olabilme durumudur burada söz konusu olan ve karşılıklı olarak birtakım beklentilerin yerine getirileceği varsayılmaktadır. Dolayısıyla kadınların haklarını ve çıkarlarını korumak ya da savunmak için belli ölçülerde sistemin işleyişine uygun davranışlar gösterme biçimi Fatma açısından ataerkil yapıya uygun olarak kocasının takdirini almaya dönüşmüştür. Böylece Fatma ahlâkî açıdan doğru bir davranış içerisinde olduğuna yönelik kocasından onay alarak erkek egemen bir yapı olan sendikadaki varlığına meşruiyet kazandırmıştır. Bu noktada Deniz Kandiyoti’ye (2011) atıfla anne babaların, kardeşlerin, akrabaların ve hatta komşuların kadınların uygun cinsel davranışını sağlamak üzere kendilerini sorumlu gördüklerini söylemek de mümkündür. Fatma’nın kocasının takdiri bu sorumluluğu yansıtan bir örnektir. Kadın cinselliği üzerindeki toplu denetim anlamına gelen bu durumun nedeni, kadının cinsel iffeti ile aile şerefi arasında kurulan bağıdır (Kandiyoti, 2011: 81).

Erkeğin şerefi kadının davranışlarına bağlıdır ve kadın kamusal yaşamda erkeklere kendini cinsel obje olarak sunmama yönünde bir tavır belirleyerek var olabilmektedir (Kandiyoti, 2011: 196). Sendikacı kadının da kamusal bir mekân olarak sendikada erkeklerle kurduğu abla-kardeş ilişkisi, eşinin ve ailesinin şerefine halel getirmeyeceği için kocası tarafından uygun bulunmaktadır. Çünkü Fatma, abla kimliği ile zaten cinselliğinden sıyrılmıştır.

1.2. Sendikada Anne Ya Da Abla Olmanın Yıkıcılığı

Sendikada anne ya da abla rolüyle var olmanın yönetici pozisyonunda bulunan kadınlar açısından iktidarı sarsıcı bir tarafı olduğunu da vurgulamak gerekir. Zira ataerkilliğin yapısal özelliği kadınlar ve erkekler için farklı hiyerarşilerin söz konusu olması ve cinslerin faaliyet alanlarının ayrışmasıdır. Buna göre kadının faaliyet alanına ev, erkeğinkine ise çalışma yaşamı girmektedir. Yani kadın evle sınırlandırılmaktadır. Evle sınırlandırılan kadınlar ise erkeklerin denetiminde olan kadınlardır (Ramazanoğlu, 1998: 199). Erkeklerin alanı gibi işleyen ve erkeklerin iktidarda olduğu sendikalardaki akrabalık ilişkileri, kadını yönetici olarak önemsizleştirmekte; erkeğe tabi kılarak hiyerarşi basamaklarında alt sıralara itmektedir. Çünkü eve ait roller öne çıkarılarak bir aile ideolojisi yaratılmış olmaktadır.

Sendikal pratiklerinde ve sendikacı erkeklerle ilişkilerinde eşitlikçi bir yaklaşımı benimseyen ve bunun mücadelesini veren KESK’li görüşmeciler, bu konuya vurgu yapmıştır. Eda ve Melek bu konudaki deneyim ve düşüncelerini şöyle aktarmıştır:

“Bazıları çocuğuymuş gibi ya da işte öğrencisiymişim gibi... böyle yaklaşanlar var. Onlara kızıyorum. ‘Ben bu sendikanın hani küçük kızı, yaramaz kızı değilim’ ya da işte ‘Stajyeri değilim. Ben sizinle eşit bir çalışma arkadaşayım.’ (...) kötü niyetlerinden yaptıklarını düşünmüyorum zaten ama işte bu şey, feodal bir ilişki tarzı.” (Eda)

“Biz genel merkez yöneticisi de olsak nihayetinde kadınız, zayıfız ve güçsüzüz, onlar bizi rahat hissettirmek istiyor. Bizim adımıza yapmak istiyorlar her şeyi. Market alışverişini de onlar yapmak istiyor, ondan sonra bir yere giderken de onlar seni gözetmek istiyor falan. (...) İçindeki

asıl duygu o erkek egemen bakış açısından kaynaklı kadına yardımcı olmak. (...) ‘Kadınlar Allah’ın bize emaneti.’ Böyle bir bakış açısı, böyle bakılıyor yani. (Melek)

“Kadınların Edindiği Cins Bilincine Karşı Koyamıyorlar”

Sendikada anne ya da abla / kardeş rolüne bürünmenin ya da sendikadaki erkeklerin kadınlara bu şekilde davranmasını kabullenmenin uzun vadede kadın varlığını yıkıcı etki göstermesi, zaten çok az olan kazanımları daha da azaltması olasıdır. Kadınların toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalığının artmasının, eşitlik odaklı hareket etmelerinin ve daha fazla inisiyatif almalarının olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kolektif hareket etmenin önemi vurgulayan KESK’li görüşmecilerden Eda ve Ayşe bu konudaki başarılarını şöyle anlatmıştır:

“Bilinçle ilgili bir şey bu. Yani kadınların edindiği cins bilincine karşı koyamıyorlar. Asıl mesele bu. Yoksa biz hala dezavantajlı konumdayız. (...) Sayısı az olan ama aktif çalışan ama bir cins bilinci edinmiş kadınlarla hem teorik düzeyde hem de kurumsal olarak karşı karşıya gelemiyorlar. Geriletiyoruz biz onları.” (Eda)

“Tek başına benim elim değil, tek başına benim sözüm değil. Hani bu iş, şubelerden, işyerlerinden söz söyleyebilecek kesimlerle tartışarak bir ortaklaşma. Yöntem olarak bunu önemiştir. Daha öncesinde bu işi yapmış deneyimli arkadaşlardan güç alarak, öneri alarak, kendi önerilerini tartışarak, ikna ederek bu süreci yürütmeye çalışıyorum.”(Ayşe)

2. Kadın Olarak Öne Çıkılmamak Ya Da Erkek Gibi Davranmak

2.1. Kadın Olarak Öne Çıkılmamak

KESK’li görüşmeciler dışındaki görüşmecilerin, sendikaların ataerkil yapısına eklemlenme biçimlerinden biri de “kadın olarak öne çıkmamak” ya da “erkek gibi davranmak” şeklinde gerçekleşmektedir. Bu pratikler, sendikal faaliyetlerde kadınların ön plana çıkmamaya çalıştığı ya da kadın kimliğini öne çıkarmadan üslup, hareket veya kıyafet açısından sendikalardaki eril kültüre uyma davranışı gösterdiği durumlar olarak nitelendirilebilir. Daha çok erkeklerin üstünlüğünü ya da yöneticilikteki önceliğini kabul etme ya da sendikal varlığını kabul ettirebilmek veya cinsel kimliğini korumak için onlar gibi davranma, onlar gibi konuşma halidir. Bu açıdan görüşmecilerin yine cinsel

kimliklerinden sıyrılarak sendikalarda var olduklarını söylemek mümkündür ve görüşmeciler erkeklerin hâkim olduğu bir alanda var olabilmek için hâkim eril kültüre eklemlenmektedirler. Hak-İş’ten Fatma şöyle söylemektedir:

“Gururlarını Okşayarak Liderliğimi Devam Ettirdim”

“Hep onları onure ettim. Onlar hep ön plandaymış gibi hareket ettim. Onları ön planda tuttum. Kendilerini, hep gururlarını okşayarak ben liderliğimi devam ettirdim. (...) ‘Ben’ egosuyla gitmedim. ‘Ben yaptım.’ demedim. (...) Devamlı şekilde fikirlerini aldım.” (Fatma)

Erkek ağırlıklı iş kolunda örgütlü bir sendikanın tek kadın yöneticisi olan Fatma sendikanın erkeklerin alanı olduğu düşüncesinden hareketle bir strateji izlemiş ve sendikanın eril kültürüne, o kültüre uyma davranışı göstererek eklemlenmiştir. Fatma erkek üye ve yöneticilere erkeklerin bu konudaki üstünlüğünü kabul ettiğini hissettirmiştir. Fakat kadınların eril kültüre eklemlenmeye çalıştığı ya da uyma davranışı gösterdiği durumlar kadının erkek zihnindeki olumsuz imajını güçlendirme riski taşımaktadır. Çünkü kadınların uyum zihniyetiyle açığa vurdukları konuşma tarzları ya da davranışlar güçsüzlük olarak damgalanabilmektedir (Tannen, 2013: 199). Fatma da kısa vadede sendikal varlığını oluşturmuş ve kendini kabul ettirmiştir; fakat izlediği yolun sendikal hareketteki kadınların ikincil konumunu pekiştirici bir etki göstereceği açıktır. Bununla birlikte; Fatma’nın sendikadaki tek kadın yönetici olmasının ve sendikanın kadın üye sayısının erkek üyelerin %8’i kadar olmasının da Fatma’nın bu şekilde davranmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Taviz Vermek

Türkiye Kamu-Sen’den Nesrin de sendikal faaliyetlerinde taviz vererek ön plana çıkmamayı tercih etmekte ve sendikanın eril kültürüne bu şekilde eklemlenmektedir. Nesrin, “Şimdi bir taraf ‘Ben hiç taviz vermeyeceğim, benim haklarımı sen tanıyacaksın.’ dediği zaman ilişki yürümüyor.” sözleriyle sendikal hareketteki tavrını ortaya koymaktadır. Oysa kelime karşılığı olarak “hak”, taviz vermeyi gerektirecek fazladan bir kazanç isteme durumu değildir. Buna karşın sendikacı, kadınların haklarının

tanınmasını istemelerini taviz vermeme olarak değerlendirmekte, taviz vermeyi de şu sözlerle açıklamaktadır:

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

Görüşmeci sendikayı erkeğin alanı olarak kabul etmektedir. Yönetici olarak sendikada bulunabilme koşulunu ise bu durumu kabul edip erkeğin alanına girmemekle, yani sendikada sınırlarını bilmekle açıklamaktadır. Zira görüşmeciye göre erkek, kendi alanına yani sendikaya kadının girmesine izin vermiştir ve kadına düşen erkeği bunaltmamaktır. Oysa zaten güçsüz olan tarafın taviz verdiği durumlarda egemenlik alanı, üstün olan kişi lehine daha fazla genişlemektedir. Dolayısıyla ilişkiyi yürütmek ve sendikada taviz vererek var olmak güçsüz kadını daha güçsüz kılmakta, sendikanın erkek egemen yapısını güçlendirmektedir.

2.2. Ahlaki Sorumluluktan Kurtulmanın Yolu: Erkek Gibi Davranmak

Kadın olarak öne çıkmamayı tercih eden görüşmecilerden farklı olarak kılık kıyafet ya da davranış ve konuşma biçimleri açısından erkek gibi davrandığını söyleyen görüşmeciler de olmuştur. Bu görüşmeciler de erkeklerin hâkim olduğu bir çalışma ortamında var olabilmek için hâkim eril dili ve kültürü yapıbozumuna uğratmak yerine ona eklemlenme yolunu tercih etmişlerdir. Çünkü erkek egemen bir alanda eril kültüre karşı koymak, o alanda var olmaya çalışan çok az sayıda kadın için kolay değildir. Bu nedenle sendikaların eril kültürüne uyarak hem cinsel kimliklerini korumuş hem de kabul görmeseler bile dışlanmalarının önüne geçmiş olmaktadır.

“Ben Onlardan Daha Erkeğim”

Sendikada kadın yönetici olarak hareket etmekten çok erkek gibi davrandığını ve hareketlerini kısıtlamadığını söyleyen Türkiye Kamu-Sen’den Selma’nın sendikal faaliyetleri ve sendikadaki varlığı açısından kendini tanımlama şekli oldukça erildir:

“Yönetici kadrosuna geldikten sonra böyle cinsiyetin çok ön planda değil. Yani erkek kadın fark etmiyor burada. Eşit yani insanlara. Böyle ‘Aman erkeklerin içine girdiğim zaman şöyle

davranayım...’ Ben de onlar gibiyim. Onlardan daha erkeğim. (...) Geldiler, ‘Başkanım konuşma yapacak mısın?’, ‘Yapacağım.’ dedim. ‘Hem de öyle bir konuşma yapacağım ki ağızlarına tüküreceğim bunların.’ dedim.”

Selma “ben onlardan daha erkeğim” demekle tıpkı diğer görüşmeciler gibi “sendikacılık erkek işidir” algısını onaylamış olmaktadır. Kendisi de erkek gibi davranarak erkeklere atfedilen davranışları sergilemekte, üyelere sert davranmakta ve küfretmektedir. Zira erkeklik veri değildir; tam aksine kaybedilme tehlikesi olan ve bu nedenle nihai olarak asla elde edilemeyen bir statüdür. Dolayısıyla erkeğin, erkekliğini sürekli ispatlaması gerekmekte (Kandiyoti, 2011: 82) ve şiddet, küfür ya da kaba ve sert davranışlar bunun araçlarından birine, yani erkekliğin ispatına dönüşmektedir. Selma da toplumsal olarak erkeklere atfedilen konuşma tarzıyla erkek kimliğine bürünmekte, kendisi de açıkça erkeklerden daha erkek olduğunu ifade etmektedir. Selma’nın bu tavrı da kadınların kamusal hayata katılımının erkek kimliğine bürünerek mümkün olabileceğinin bir örneğidir. Benzer bir durum Türk-İş’ten Ceren, Hak-İş’ten Fatma ve DİSK’ten Ayşegül için de geçerlidir.

“İnanılmaz Bir Erkek Potansiyeli Var Bende”

“Erkek olarak düşünmeyi çok iyi biliyorum. Hem kadın olarak düşünüyorum, hani bu dışı görünümümün altında inanılmaz bir erkek potansiyeli de var bende yani. Onların ne düşündüğü, ne hissettiklerini çok iyi biliyorum.” (Ceren)

Ceren erkeklerle kurduğu iyi ilişkilere dair söylemini, kadınları ötekileştiren bir bakış açısıyla pekiştirmektedir. Ayrımcılığı önemsemeyen ya da bunun farkında olmayan görüşmeci, cinsiyetçi bir yaklaşımla bu kez kendisi kadınları ayırtırmakta ve sendikada kadın sayısının az olmasının avantajına odaklanmaktadır: “Kadınların arasında daha fazla çekememezlikler, daha fazla böyle arkadan planlanan durumlar belki daha fazla oluyor. Daha böyle el üstünde tutulan bir durum oluyor az kadın olunca.”

“Erkek Gibi Kadın”

“İçimden geldiği gibi davranıyorum ve onlar da o samimiyetimi algılıyorlar. Dolayısıyla hiçbir zaman dışı versiyon olarak görülmedim. Bundan çok mutluyum mesela. Yani kendi arkadaşları

gibi kabul ettiler. Kendi versiyonları gibi kabul ettiler. ‘Erkek gibi kadın’ işte, kimi benzetmeden rahatsızlık duymama rağmen şey, kadın kadındır, sözü erkektir, hareketleri erkektir.” (Fatma)

Görüşmecinin sözlerinin aksine, sözü ve hareketleri erkek olan kadın, kadın değildir; görüşmeci de aslında kadın kimliğinden sıyrıldığının farkında değildir. Fatma’nın biyolojik olarak kadın olduğuna kuşku yoktur, sendikadaki erkekler de doğal olarak bunun farkındadır; fakat burada Fatma’nın sendikada kendini kabul ettirebilmek ve cinsel olarak yönelebilecek tehditleri önlemek için erkek gibi davranması söz konusudur. Bu konuşma açısından cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının birbirine karıştırıldığını söylemek mümkündür. Kadınların da erkekler gibi düşünmesinin, davranmasının ya da konuşmasının zaten eril bir yapı gösteren sendikaların bu yapısını pekiştireceği ve toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde atılacak adımlara ket vuracağı düşünülmektedir. Zaten kadın sorunu sendikaların gündeminde yer bulamamakta ve sendikalar kadın haklarını savunurken bile erkek egemen bir bakış açısıyla hareket etmektedir. Dolayısıyla sendikal değişim için erkek gibi düşünen kadınlara değil, kadın kimliği ile var olan, kadın gibi düşünen kadınlara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Kadın olarak öne çıkmamak, erkek sendikacılar daha fazla alan açmakta, sendikaların erkek egemen yapısını yeniden üretmektedir. Dil, kıyafet ve medya imajları gibi anlatan, ifade eden, pekiştiren ya da bazen muhalefet eden sembol ve imajların inşası ile bireysel kimliklerin ve kendini sunmanın toplumsal cinsiyetli bileşenleri örgütlerin toplumsal cinsiyetli olması sürecinde etkin rol oynamaktadır (Ledwith, 2012: 191). Bu bileşenler, sendikaları toplumsal cinsiyetli yaparken kadınları da sendikalarda var ediyor gibi görünmekte ama görünmez kılmaktadır. Çünkü kadınların erkeklerin dolayısıyla, onların deneyim ve pratikleri ya da değer yargıları üzerinden sendikal sürece dâhil olmasına neden olmaktadır. Görüşmecilerin erkek gibi düşünmesi, erkek gibi davranması, kendilerini bu şekilde sunmaları sendikaların toplumsal cinsiyetli yapısına katkıda bulunmakta; dolayısıyla da kadın deneyimleri görünmez olmaktadır. Oysa kadın ve erkek deneyimlerinin farklılığını ortaya çıkarmaya ihtiyaç vardır. Sendikal harekete eşitlik ekseninde yaklaşan ve kadın deneyimlerinin özgünlüğünü önemseyen KESK’li görüşmecilerin sendikal pratikleri bu yöndedir:

“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)

“Güçlendirmek istediğim kesimlerle ittifak kurmak, onlarla müttefik olmak, onları teşvik etmek, onların görünür olmasını sağlamak. Yani kendimi sınıf sendikacılığına inanmış bir sendika yöneticisi olarak görüyorum. Sınıf sendikacılığına inanmış bir sendika yöneticisi olarak da bunu başarmanın yolunun kadın ve genç emekçilerin katılımıyla mümkün olduğunu görüp onları güçlendirmek, onları teşvik etmek olduğunu düşünüyorum.” (Melek)

“Eşit temsiliyet ve eş başkanlık KESK’te geçti. Çünkü çok ciddi bir kadın sayısı var. Yani örgütlülükte, iş kolu olarak da çok dinamik bir yapısı var. Kadın üyesi çok fazla aynı zamanda, kadın çalışanı çok fazla. Dolayısıyla bu yansıyor bir şekliyle de. (...) Bu kadar çok işkolunda kadın olan bir alanı tek başına bir erkek aklıyla ya da sınırlandırılmış bir kotayla yönetilmesinin koşulları kalmadı. Öncesi ihtiyaçtı, böyle oldu. Ama şimdi bu ihtiyacı aştığımız büyük bir aşama ve hamle kaydettik diye de söyleyebiliriz. O yönüyle de hani bizim için gerçekten bu dönem açısından çok çok iyi bir düzeyde.” (Ayşe)

“Erkek Gibi Hareket Etmeyi Tercih Ediyorum”

Erkek egemen yapılarda kadınlar açısından önemli bir sorun da sendikal mekânlarda kılık kıyafet, oturup kalkma, konuşma biçimi bakımından rahat olamamalarıdır. Kadınlar genel olarak bu yapılar içinde daha derli toplu olmak ya da daha kapalı giyinmek, daha az makyaj yapmak, daha az ve düşük tonda gülmek eğilimdedirler; çünkü toplumsal yapı ve ataerkil ilişkiler ağı, kadınları bu yönde davranmaya zorlamaktadır. Bu açıdan yine ahlakçılığa giden bir durum söz konusudur ve kadın erkek ilişkilerinde ahlaki sorumluluk kadına yüklenmektedir.

“Ya ben de erkek gibi oldum orada zaten. (...) Yani nereye gitsek erkeklerle beraberiz. O açıdan erkek gibi oldum diyorum. Çünkü o kadınsı duygularını, tavırlarını birazcık şey yapıyorsun, saklıyorsun. Biraz geri plana alıyorsun, çünkü öyle yaptığında karşı taraf farklı algılayabilir.

Biraz daha erkek gibi hareket edip, onlar gibi yürüyüp, işte biraz daha rahat kıyafetleri giymeyi tercih ediyorum.” (Ayşegül)

Ahlaki kaygılar görüşmecinin erkek gibi hareket etmesine ve kadınlığını öne çıkaracak davranış biçimi ve kıyafetlerden uzak durmasına neden olmaktadır. Zaten kadınların giysileri hiçbir zaman kendilerinden ibaret değildir ve hep bir işaretle yüklüdür (Bora, 2014: 140-141). Ataerkil ideoloji, kadınların kıyafeti üzerinde daima belirleyici bir etkindir ve kadını, giysisi üzerinden yargılayarak ona politik ya da ahlaki anlamlar yüklemektedir. Böylece kadının kıyafeti onun üzerindeki toplumsal denetimin bir aracı olarak işlev görmekte ve namusu ile kıyafeti arasında bir bağ kurulmaktadır. Bu açıdan, kıyafet tahrik edici bir unsur olarak tanımlanabilirken erkek cinselliği de bunun üzerinden meşrulaştırılmakta ve bütün ahlaki sorumluluk kadına yüklenmektedir. Ayşegül de bu bakış açısından hareketle sendikadaki erkeklerden yönelebilecek cinsel içerikli bir imayı erkeklere benzeyerek engellemiş olmakta; yani sendikadaki rahatlığını bu şekilde sağlamaktadır. Oysa kıyafet seçimini erkeklere göre ayarlamak ya da erkekler gibi davranmak cinsiyetçi ve eşitsiz bir durumun işaretidir. Yine ataerkil değer yargılarının içselleştirilmiş olmasının ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bu tutum üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan kadın ve erkeklerde zihniyet dönüşümüne ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

“Delikanlı Kız”

Erkek gibi davranan görüşmecilerden Kübra da bu davranış biçimiyle erkek sendikacılardan aldığı onayı şu sözlerle açıklamıştır:

“Şimdiye kadar 7 senedir yansıttığım kişilik... ha belki orada yanlış anlaşılmasın, farklı bir bayan olmuş olsaydı, belki hani tepki alırdı. Bilmiyorum benim karakterimden mi?... (...) ‘Helal olsun, bravo. Bak delikanlı kız.’ Bu lafları ben çok duydum yani.” (Kübra, Hak-İş)

“Delikanlı kız” olarak ahlâkî açıdan kabul edilen Kübra’nın “yanlış anlaşılmasın, farklı bir bayan olmuş olsaydı” sözleri kolektif bilinç açısından önemlidir. Kübra da sendikada kadın olmanın verdiği dezavantajın farkında olmadığı gibi kadınları ayırıştırıcı, ötekileştirici kalıp yargıları taşımakta ve dile

getirmektedir. Kübra’nın bu ifadelerini Bora’ya (2012) atıfla yorumlamak mümkündür. Bora, erkeklik ve kadınlığın kuruluş biçimlerine vurgu yaparken erkekliğin, egemen bir konum olarak kadınlıktan farklılaşarak kurulduğunu ifade etmektedir. Yani erkeklik, kadın olmayan, kadından farklı olan şekilde kurulmaktadır. Oysa kadınlık erkek olmayan olarak değil; iffetsiz olmayan, bedensel olmayan ya da cahil olmayan gibi başka kadınlarla farklar üzerine kurulmaktadır. Erkekliği belirleyen kadınlığa mesafe iken kadınlığı belirleyen başka kadınlarla aradaki fark olmaktadır (Bora, 2012: 47). Kübra’nın konuşmasındaki “yanlış anlaşılmasın, farklı bir bayan olmuş olsaydı” sözleri diğer kadınlarla kendisi arasındaki ahlâkî farka gönderme yapmaktadır. Kübra namuslu bir kadın olduğunu ve bu nedenle sendikada kabul gördüğünü vurgulamak istemektedir. Bununla birlikte toplumsal olarak erkekliğe ait bir makam olan “delikanlılık”ın Kübra için mutluluk kaynağı olması da düşündürücüdür. Fakat ifade etmek gerekir ki; sendikacı erkekler Kübra’yı kendilerinden biri olarak kabul ettikleri için Kübra’nın “delikanlı” kimliği sendikadaki varlığına da meşruiyet kazandırmaktadır. Görüşmecinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığının da farkında olmadığı ve ataerkil değerleri içselleştirdiği anlaşılmaktadır. Zira görüşmeci şöyle söylemektedir:

“Yani bence kadın erkek eşit diye bir şey yok yani. Hani belki şey yapısını eşitlik olabilir ya da eşit görme ama erkek her zaman daha güçlüdür bana göre. (...) kadın dediğin ne bilim ya benim gözümde kadın dediğin yani, nasıl anlatayım, mücadelecisi, hanfendi böyle yakışmaz kadına işte erkeği ezmek hani, erkeğe höt 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. Yoksa hani güç bakımından, yok, yakışmaz bi kadına.”

Görüşmecinin cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarını birbirine karıştırdığı görülmektedir. İçselleştirilen ataerkil değer yargılarının sendikal pratiklerde kendini göstermesinin, kadınları böldüğü / böleceği, ötekileştireceği ve dolayısıyla sendikalarda kadın varlığını oluşturma, artırma çabalarına zarar vereceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Sendikal sınırlılıklar, yasal ve toplumsal engeller kadınlarla sendikaların arasına mesafe koymakta, sendikalara hakîm olan ataerkil kültür ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kadınların sendikalardaki ikincil konumunu pekiştirmektedir. Bugün sendikalarda bir kadın sorununun varlığı aşikârken sendikal hareket içindeki kadınların sendikalarla kurduğu ilişkinin niteliğinin de bu sorunun geleceği açısından belirleyici olduğu görülmektedir.

Çalışma neticesinde görüşmecilerin sendikalarda var olma biçimlerinin sendikaların ataerkil yapısından etkilendiği anlaşılmaktadır. KESK dışındaki diğer konfederasyonlardan görüşmeciler eril sendikal kültürü sorgulamaktan uzaktır. Bu doğal bir sonuç olarak görülebilir; çünkü sendikal hareket erkek egemen bir biçimde gelişmiş ve sendikalardaki kadın sayısı erkeklere göre çok düşük kalmıştır. Fakat bu durumun sadece sendikal hareketin erkek egemen gelişimiyle ilgili olmadığı KESK’li görüşmecilerin bakış açılarındaki farklılıkla doğrulanmaktadır. KESK’li görüşmeciler dışındaki görüşmeciler, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda yeterli farkındalığa sahip değildir ve sendikaların ataerkil yapısını benimsemişlerdir. Bu nedenle, bu yapıyı sorgulamak yerine ona uyan davranışlar sergilemekte; eril söylem ve pratikler üretmektedirler. Bu görüşmeciler, kadın olarak sendikada var olmak yerine anne ya da abla rolünü öne çıkaran söylem ve eylemlere yönelmekte ya da erkek gibi davranmayı tercih etmektedirler. Bu durum, kadınların sendikal varlığının geleceği açısından sorunludur. Görüşmecilerin bu şekilde sendikalarda var olması, sendikaların eril yapısının yeniden üretilmesine ve bu yapı içinde kadın sorunun görünmez olmaya devam etmesine sebep olacaktır. Bu olumsuz sonucun ise uzun vadede kadın deneyimlerinin birikimine engel olması muhtemeldir. Bununla birlikte sendikal hareketin dönüşümü açısından KESK’li görüşmecilerin deneyimlerinin değerli olduğunu söylemek gerekir.

Sendikal alanda eril söylem ve pratikleri üreten, erkek gibi düşünen ve davranan kadınlara değil; ataerkil sendikal yapıyı sorgulayan ve bunu dönüştürmek için mücadele eden kadınlara ihtiyaç vardır. Dolayısıyla kadınlarda da bir zihniyet dönüşümünün gerekli olduğu açıktır. Zira anlaşılmaktadır ki kadınlar da erkekler kadar ataerkildir. Sorunun çözüme kavuşturulmasının erkek ve kadın sendikacıların birlikte vereceği mücadele ile mümkün olacağı düşünülmektedir. Sendikal alanda toplumsal cinsiyet

eşitliğini sağlamaya ve eril sendikal zihniyeti değiştirmeye yönelik bir dönüşümün yaşanması için öncelikle sendikaların gereken sorumluluğu almaları gerekmektedir. Zihniyet dönüşümünü sağlamak için kadınlara ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi, kadınların sendikal harekete katılım konusunda motive edilmesi ve onların önünü açacak uygulamaların hayata geçirilmesi sendikaların sorumluluğundadır. Bu gelişmeler, kadınların sendikal harekete katılımının önündeki engellerden biri olan ataerkil sendika kültürünü zayıflatacağı ve kadın üye sayısının artmasına katkı sağlayacağı için uzun vadede sendikaları da memnun edecektir. Sendikalara üye kadın sayısının artması ile de sendikalar güçlenecek, sendikal mücadelenin büyümesinin, daha eşit ve demokratik bir çalışma yaşamı ve toplumsal yaşamın önü açılmış olacaktır.

SUMMARY

The unionisation rate of women in Turkey has been far less than men's. Trade unions demonstrate a male-dominant structure and the women's problem is not considered significant in this structure. Among many reasons, one of the most important can be indicated as the patriarchal trade union culture and discrimination based on gender.

That being said, the highest level of discriminatory practices that women are exposed to in trade unions is the administrative level where power relations are most prominent. The number of women represented in administrative bodies of trade unions in Turkey is little if any. However, equal representation in trade unions will contribute to a more democratic union life, work life and society in general. On the other hand, an increase in the number of women at administrative levels may facilitate the membership of other women to trade unions, which in turn will bring momentum for women's struggle. In this respect, the presence of unionist women and the manifestation of their unionist practices are considered significant. From this point of view, the study aims at shedding a light on unionist women's relationship with their unions and revealing their presence in unions. This qualitative study utilises a feminist research method. To provide data for the study, unionist women were interviewed by using a semi-structured interview technique.

First, the study refers to arguments on sex and gender, and then, the analysis of unionist women are presented. In conclusion, it is observed that women's presence in trade unions has been affected by and complied with the patriarchal structure of the unions.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2011). Türkiye’de İslamcı Hareket ve Kadın. Şirin Tekeli (Der.), *1980’ler Türkiye’si’nde Kadın Bakış Açısından Kadınlar* içinde (s. 73-90). İstanbul: İletişim Yayınları,
- Bora, A. (2012). *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bora, A. (2014). *Feminizm Kendi Arasında*. Ankara: Ayizi Yayınları.
- Coates, J. (1998). *Language and Gender: A Reader*. Cornwall: Blackwell.
- Crawford, M. (1997). *Talking Difference*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications.
- DİSK (2016). <http://disk.org.tr/tuzuk-ve-kararlar/tuzuk/>. Erişim tarihi: 28.11.2019.
- Ecevitoglu, P. (2012). *Namus, Töre ve İktidar*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Eckert, P., McConnell-Ginnet, S. (2003). *Language and Gender*. New York: Cambridge University Press.
- ETUC (2015). *8 Mart Anket Araştırması*.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the Body*. New York: Basic Books.
- Folbre, N. (2003). *Who Pays For The Kids*. New York: Routledge,.
- Kaminski, M. and Yakura, E. K. (2008). Women’s Union Leadership: Closing The Gender Gap. *Working USA: The Journal of Labor and Society*, Vol. 11, s.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. Rosabeth M. Kanter ve Marcia Millman (Ed.), *In Another Voice* içinde (s. 34-74). New York: Doubleday.
- KESK (2010). <https://kesk.org.tr/2010/03/31/kamu-emekcileri-sendikalari-konfederasyonu-tuzugu/>. Erişim tarihi: 03.01.2020.
- 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, s.185-199.
- Ledwith, S., Colgan, F. (2002). Tackling Gender, Diversity and Trade Union Democracy. Fiona Colgan and Sue Ledwith (Ed.), *Gender, Diversity and Trade Unions* içinde (s. 1-28). London: Routledge.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, Vol. 2 s.13-39.
- Memur-Sen (2019). <http://www.memursen.org.tr/tuzuk>. Erişim tarihi: 03.01.2020.
- Oakley, A. (1985). *Sex, Gender And Society*. Aldershot: Gower Publishing Company Limited.
- Ramazanoğlu, C. (1998). *Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri*. İstanbul: Pencere Yayınları.
- Ramazanoğlu, C., Holland, J. (2002). *Feminist Methodology*. London: Sage Publications.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4, s. 27-59.
- Seymen, Y. (1992). *Kadın ve Sendika*, Ankara: SD Yayınları.
- Stainback K., Kleiner, S., Skaggs, S. (2015). Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization?. *Gender & Society*, Vol. XX, No. X, s.1-27.
- Şener, Ü. (2013). *Kamu Emekçileri Sendikalarında Kadınlar ve Kadın Politikaları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tannen, D. (2013). *Beni Hiç Anlamıyorsun*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 3, s. 439-454.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Toksöz, G. (2004). Sayımız Çok Az Sendikalarda Kadınlar. N. Balkan, N. ve S. Savran (Der.), *Neoliberalizmin Tahribatı 2000’li Yıllarda Türkiye içinde* (s. 234-253). İstanbul: Metis Yayınları.
- Türk-İş (2015). <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3010/turkistuzuk.pdf>. Erişim tarihi: 28.11.2019

- Urhan, B. (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2, s. 83-110.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: Kadav Yayınları.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç., Pala, H. Z. (2012). Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı* içinde (s. 293-310). İstanbul: Petrol İş Yayını.
- West, C., Zimmerman D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2, s.125-151.
- Yeğen, M. (2000). Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1-2, s.1-39.
- Yılmaz, Z. (2015). *Dişil Dindarlık*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yirmibeşoğlu, G. (2008). Turkish Women in Trade Union Leadership. *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt: 19, Sayı: 69, s. 67-88.
- Young, I. M. (2015). Yaşanan Bedene Karşı Toplumsal Cinsiyet: Toplumsal Yapı ve Öznellik Üzerine Düşünceler. *Cogito*, Sayı:58, s.39-56.
- Yuval-Davis, N. (2010). *Cinsiyet ve Millet*. İstanbul: İletişim Yayınları.