

KADIN ÇALIŞANLAR VE SENDİKAL KATILIM

Yrd. Doç. Dr. Gülay TOKSÖZ*

Türkiye'de sendikalar genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetiminde kurumlar olarak faaliyet gösterdi, göstermekte. Ancak son yıllarda kadınların sendikal katılımını artırmayı ve yönetim organlarında daha fazla temsil edilmesi gerekliliğini vurgulayarak kadınların sendikalar içindeki konumlarını sorgulayan kimi girişimler var. Bunda çeşitli nedenler rol oynamakta: ilki 1980'li yıllarda Türkiye'de gelişen bir kadın hareketinin daha çok kampanyalar aracılığıyla yürüttüğü çalışmaların kamuoyunu, bu arada sendikal örgütleri de etkilemesi. Örneğin siyasi partilerde veya sendikaların da içinde yer aldığı demokratik örgütlerde başlayan kota tartışması bunun ürünü. Sendikalar açısından önemli ikinci etken, uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilmemesinin yarattığı sıkıntı. Az ya da çok sayıda kadın üyeleri olmasına karşın hiç kadın yönetici olmamasından ötürü eleştiriye uğrayan erkek sendikacılar en azından görünümü kurtarmak için bazı kadınların yönetici seçilmesine veya sendikalarında Kadın Komisyonu türünden oluşumların ortaya çıkmasına taraftar olabiliyorlar. Burada ilginç bir gözlem yapılabilir: kadın komisyonlarının varlık bulduğu ve daha aktif çalıştığı bazı sendikalar kadınların sayıca azınlıkta olduğu sendikalar. Kadınların sayılarının fazla olduğu işkollarında örgütlü sendikalarda ise böyle bir hareketlilik yok. Belki bunun gerisinde kadınların hareketlenme potansiyelinin bu sendika yönetimleri açısından daha fazla riziko taşınması olasılığı yatmakta. Üçüncü etken yasallaşma için cesur bir mücadele yürüten memur sendikalarında bu sektörde çalışan kadınların sayısının ve nitelikliliğinin yüksekliğine bağlı olarak daha çok sayıda kadın üye olması ve kadınların sendika içinde temsil edilmek konusunda duyarlılık göstermesi. Özellikle eğitim ve sağlık işkolundaki sendikalar buna örnek gösterilebilir. Ayrıca memur sendikalarında yöneticilik, henüz kurumlaşma sağlanmadığı için işçi sendikalarında olduğu gibi maddi imkanlar sunmadığından kadınların bu tür görevleri üstlenmesi daha kolay kabul edilebilmekte. Kuşkusuz bu öne sürülenlerin daha ayrıntılı araştırmalarla test edilmesi gerekiyor.

Ülkemizde sendika üyelerinin sayısına ilişkin sağlıklı istatistikler bulunmadığından, sendikaya üye kadın çalışan sayısı 150 bin ila 300 bin arasında tahmin

* A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi

ediliyor. Çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik düzeyinde gerek yönetim kademelerinde yetersiz katılımının gerisinde istihdam yapısına dayalı engeller var. 1990 yılı itibariyle 12 yaş üstü kadın nüfusunun işgücüne katılım oranı sadece % 33. Bu oran erkeklerde ise % 74. İşgücüne katılım oranı kentlerde kadınlar için % 15'e kadar düşüyor.¹ Kadınların bu denli düşük katılımının gerisinde kadının toplum içindeki asli görevinin annelik ve eyle kadınlığı olarak tanımlanması yatmaktadır. Türkiye genelinde altı milyon dolayında çalışan kadının % 75'i ise ücretsiz aile işçisi ve çoğunlukla tarım sektöründe faaliyet göstermekte. Sendikalaşma potansiyeli olan ücretli ve maaşlı kadın çalışan sayısı 1992'de 1.055.336. Toplam içindeki payları % 17². Birinci sorun kadınların sayısının bu denli düşük olması. İkinci sorun ücretli olarak çalışan kadınların önemli bir kısmının imalat sanayiinde, çalışma şartlarının ağır ve kaçak işçi çalıştırmanın yaygın olduğu işyerlerinde (ör. tekstil ve dericilik) istihdam edilmesi. Bu kadınlar sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldıkları gibi çalıştıkları işyerleri sendikalaşma şansının düşük olduğu türden işyerleri. Bir diğer sorun kentlerde hizmetler sektöründe kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak çalışan kadınların sayısının artmasına karşılık İş Yasasının bunları kapsamaması ve sosyal güvenlik şemsiyesi dışında kalmaları. Tek bir işverene bağlı olmamaları nedeniyle sendikalaşma imkanları da yok. O halde örgütlenebilecek olan kadınlar imalat sanayiinde, ticaret ve hizmetler sektöründe sosyal güvenlik kapsamında çalışan kadınlar ve memur kadınlar olmakta. 1990 yılında SSK üyesi olan kadınların sayısı 377 bin, memur kadınların sayısı beşyüz bin dolayında. Bu iki sayının toplamı olan 877 bin sendikalaşabilecek kadın sayısının üst sınırını veriyor.

Ücretli çalışan kadın sayısının artması kolay görünmüyor. Türkiye'de işgücü talebindeki artış hızının nüfus artış hızından geride kalması ve kadınların eğitim düzeylerinin erkeklerinkine oranla düşük bulunması nedeniyle açılan işyerleri öncelikle erkekler tarafından dolduruluyor. Kentlerde yaşayan kadınlar arasında işsizlik oranı 1990'da % 26 gibi yüksek bir oran³. Buna çalışmak isteyen ama iş bulma umudu taşımadığı için İİBK'na kayıtlı olmayan kadınlar da eklendiğinde oran daha da yükseliyor.

O halde Türkiye'nin mevcut istihdam yapısı, ücretli çalışan kadınların sayısının düşüklüğü ve ücretli çalışan kadınların bir kısmının yoğunlaştıkları işyerlerinin sendikalaşmaya elverişsizliği sendikalaşma önündeki ciddi engelleri oluşturmaktadır. Öte yandan sendikaların sürekli üye kaybettiği bir dönemde taşeron firmalar ve kaçak işçi çalıştıran işyerlerinde örgütlenmeye gitmesi, içinde bulunduğu krizden kurtulması için kaçınılmaz görünmektedir. Sendikaların yeni üyelere, bu arada kadın çalışanların üyeliğine ihtiyacı var.

Kadın üyeler sendikalara neden ilgisiz?

İşçi kadınların sendika içindeki konumlarını araştıran pek fazla çalışma yok. Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın kanı ise kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönünde. Bu, erkek yöneticiler tarafından dile getirildiği gibi, sendika içinde kişisel gayreti, mücadelesi sonucu biryerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade

¹ Arat Necla, Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 1991.

² T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Türkiye'de İstatistiklerle Kadın broşürü

³ Arat, Necla, a.g.y.

ediliyor. Bu tür bir saptama genellikle üstü örtülü bir suçlamayı da içeriyor: "kadınlar kendi sorunlarına sahip çıkmıyor, şartlarını zorlamaya yanaşmıyorlar, biz başardıysak, onların da çaba göstermesi gerekir". Oysa bir kadının sendikada görev üstlenebilmesi için aşması gereken ailesel ve sosyal engeller o kadar çok ki, ancak güçlü ve mücadeleci kişilik yapısına sahip olan az sayıda kadın bunu başarabiliyor. Öncelikle eşini ve yakın çevresini ikna etmesi sonra günlük yaşamı toplantılara katılmasını mümkün kılacak biçimde organize etmesi gerekiyor. Yani o evde olmadığı zamanlarda çocuğa kimin bakacağı, ev işlerinin kimin tarafından yapılacağı kadın tarafından çözülmesi gereken sorunlar oluyor. Bütün bunların üstesinden gelmek için farklı geçmişleri, eğitim düzeyleri, sosyal çevreleri olan kadınların aynı performansı göstermelerini beklemek mümkün değil. Üstüne üstlük doğduğu andan itibaren gelecekteki eş ve annelik rollerine hazırlanan, sosyalizasyon süreci buna göre şekillenen ve buna uygun kişilik değerleri geliştirmesi beklenen kadın, çalışma yaşamına girdiğinde bakış açısı büyük ölçüde içselleşmiş olduğu bu roller tarafından belirleniyor. Bu şartlar altında erkek egemen ve kadın çalışanların çıkarlarına yabancı bir örgütlenme olan sendikaların mevcut yapısı içinde kadınların aktif çalışmasını istemek gerçekçi bir beklenti olmuyor.

Sendikalar genel olarak çalışanların çıkarlarının korunması, ekonomik ve demokratik haklarının geliştirilmesi açısından demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğeleri. Ancak bu örgütlenmeler toplumda cinsiyet temelinde varolan eşitsizliği, bunun çalışma yaşamına yansımalarını sorgulamak bir yana bunu kendi içlerinde yeniden üretiyorlar. Çoğunlukla ücret artışı sağlamanın ötesine geçmeyen bir politika izlemeleri, demokratik işleyiş kurallarını kendi içlerinde hayata geçirmemeleri ve kadınların bu örgüt içinde temsil edilmelerinin demokrasinin temel gereği olduğu ilkesini önemsememeleri, kadınları ilgisiz olmakla suçlamalarının haklı bir temeli olmadığını gösteriyor. Bu şartlar altında kadınlar sendikal çalışmaya niçin ilgi duysunlar?

Kadınların sendikal çalışmaya ilgi duymaları(nı) sağlamak gerekiyor çünkü çalışma yaşamında varolan ayrımcılıkla mücadele etmek için de temel örgütlenme biçimleri sendikalar. Kadınlar sendikalara üye olmanın ötesinde bu örgütlerde aktif konumlara gelerek sadece sınıf ve katman olarak çıkarlarını değil cins olarak çıkarlarını korumak zorundalar. Nitekim sendikalarda daha aktif olmak isteyen ciddi bir kadın potansiyeli var.

M. Koray'ın bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkollarındaki sendikalarda örgütlü 347 kadınla yaptığı araştırma kadınların % 5'inin sendikada etkin bir görev aldığını ancak herhangi bir görev almamış kadınların % 24'ünün böyle bir görev almayı istediğini gösteriyor⁴. Sendika temsilcisi olarak görev almaya istekli kadınların oranı Türk-İş'in 1989'da 1116 kadınla yaptığı bir araştırmada üçte bire kadar çıkmakta⁵. Yöneticilerin "aday olacak kadın bulamıyoruz" türünden açıklamalarıyla çelişen bu durum kadınların sendika yönetimleri tarafından biraz teşvik edilmesinin yeterli olacağını gösteriyor.

Görev almak istemeyen kadınların % 28'i neden olarak vakit yetersizliğini gösterirken, % 17'si kendini yeterli bulmuyor. Vakit yetersizliği kadının sırtındaki çifte yükten kaynaklanıyor. Özellikle küçük çocukları olan kadınların iş saatleri dışında aile ve çocuklara ilişkin sorumlulukları taşımaları nedeniyle bir de sendikal faaliyete zaman

⁴Koray, Meryem, Çalışma Yaşamı Penceresinden Kadın Gerçekleri, İzmir, 1991.

⁵Türk-İş, Çalışan Kadınlar I. Ulusal Kurultayı (20-21 Mart 1989)

ayıramayacakları açık. Ama kendini yetersiz bulan kadın kesimi kesinlikle eğitilebilir ve sendikadaki görevlere kazandırılabilir kadınlar. Yeter ki istek olsun.

Kadınların yarısı ya bu soruyu yanıtlamayıp ya da "ilgim yok" diyerek sendikal faaliyetlerle ilgilenmediğini ortaya koymuş. Kadınların yarısının ilgi duymamasının temel nedeni, eş ve anne olmak üzere yetiştirilmelerinden ötürü ilgi alanlarının özel alan yani ev ve aileyle ilgili konular tarafından sınırlanması, zihinlerinin gündelik yaşamın sorunlarıyla meşgul olması. Çalışma yaşamına girseler bile kimlikleri geleneksel ev kadınlığı ve annelik rolleri tarafından belirleniyor. Kadın, çalışma yaşamının gerekleri ile ev kadınlığının gereklerini yerine getirmeye veriyor. Çoğunluk, önceliği ev kadınlığının gereklerini yerine getirmeye veriyor. Toplumun kadınlara ilişkin beklentilerinin değişmesi, geleneksel rol kalıplarının kırılması ölçüsünde kadınların sınırlı ilgi alanları genişleyebilir. Nitekim sendikada aktif kadınların geleneksel rol çemberini kıran, kimliğini anne ve eş olmanın ötesinde çalışma yaşamındaki konumuyla tanımlayan kadınlar olduğu görülüyor. Bu sadece Türkiye'de değil, sendikalaşmanın daha yaygın ve güçlü olduğu batılı ülkelerde de böyle.

Kadınların sendikal çalışmaya veya bir kurum olarak sendikaya ilgi duymamasının bir diğer nedeni sendikaya ilişkin yaşanan hayal kırıklıkları. Sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde duyarsız kalması, toplu sözleşme politikalarının belirlenmesinde kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek hükümlere (ör. ücretli doğum izni, doğum izinlerinin süresi, kreş, vardiyalar, çalışma saatlerinin azaltılması gibi konular) yer verilmemesi, kadınların kendilerini, sendikalarıyla (çıkarlarını koruyan bir örgüt olarak) özdeşleştirmesini önüyor. Kadınlar açısından bu konuların taşıdığı önem Koray'ın araştırmasında kadınların toplu sözleşmelerde hangi konuların yer almasını istediklerine dair sorunun cevabında ortaya çıkıyor.

Somut sorunlara çözüm arama sürecinde ilgisizlikle karşılaşmak işe kadınları sendikaların çıkarlarını ne ölçüde koruduğu yönünde ciddi kuşuklara yöneltmekte. Ecevit'in 1980 öncesinde Bursa'da tekstil ve gıda işkollarında 13 fabrikada yüz kadın işçiyle yaptığı araştırma kadınların bu tür hayal kırıklıklarına ilişkin örnekler getirmekte: tütün fabrikasındaki kadınlar kreş sorunlarını anlatmak için sendikaya gittiklerinde kendileriyle görüşecek kimse bulamamışlar, veya gece vardiyalarına ilişkin olarak işverenle görüşülmesi talepleri için sendika yönetimi herhangi bir girişimde bulunmamış⁶. Bu tür tecrübeler ve özellikle işyerlerindeki sendika temsilcisinin kadın çalışanların sorunları karşısındaki tutumu, kadınların sendikaya ilişkin tavırlarının belirlenmesinde temel etken. Görüşülen kadınlar çoğunlukla erkek olan sendika temsilcilerinin sorunlarıyla ilgilenmediğini düşünüyor ve daha fazla kadın temsilci olmasını istiyorlar. İşyerinde temsilcilerin görevlendirilmesine ilişkin olarak, kadın işçilerin kadın temsilciler tarafından temsil edilmesi gibi bir ilke sendika yöneticileri açısından önem taşımadığından, kadınlar temsilci olmaya teşvik edilmiyor.

Hangi Kadınlar Sendikal Çalışmaya İlgi Duyuyor?

Sendikada görev almaya istekli ya da sendikada neler olup bittiğiyle ilgilenen kadınlar daha çok genç kadınlar. Koray'ın araştırmasında görev alma isteğini dile getiren kadınların yarısı 30 yaşın altında, % 71'i 35 yaşın altında. Ecevit'in araştırmasında da

⁶Ecevit, Yıldız, Shop floor control, Working Women, Londra, 1991.

sendikaya en çok ilgi gösterenlerin eğitim düzeyleri görece yüksek, çoğunlukla henüz evlenmemiş, evli olsa bile genellikle çocuksuz kadınlar olduğu görülüyor. Faaliyetlerinden ötürü aile ve komşu çevresinden baskı gördüklerini söylüyorlar. Bu durum, veya evlendikleri zaman kocalarının gösterdiği hoşnutsuzluk onları geri çekilmeye yöneltiyor. Sendikalara ilişkin eleştirilerin çoğu da bu gruptan geliyor. Sendikaları etkin olmamakla, işverenle işbirliği yapmakla, erkek işçilerin çıkarlarını korumakla ve kadınlar için önemli konuları anlamaya çalışmamakla suçluyorlar.

Sendikaya ilgi duyanların genç ama aile yükünün tüm ağırlığını omuzlarında henüz taşımayan kadınlar olması bir tesadüf değil. Çocuklarının olmaması onların sendikal faaliyete zaman ayırmasını olanaklı kılıyor. Çocuklu, özellikle küçük çocuklu kadınların buna zaman bulamaması bir yana, sosyal çevreleri de böylesine işlerle uğraşmalarını onaylamıyor. Dul ya da boşanmış kadınların da, sendikal faaliyete az ilgi gösteren bir grup olduğu görülüyor. Genellikle aile reisi olmalarından ötürü işlerini yitirme korkusuyla veya sosyal çevrenin yalnız yaşayan kadınlar olarak üzerlerindeki sıkı denetimi nedeniyle sendikal çalışmalarla ilgilenmiyorlar.

Bu durum, kadınların sendikalar karşısındaki tavrı konusunda çeşitli gelişmiş sanayi ülkelerinde yapılan araştırmaların sonuçlarıyla büyük benzerlik gösterirken arada kültüre dayalı bazı farklılıklar olduğunu da ortaya koyuyor. Örneğin Almanya'da fabrika işçisi kadınlar arasında yapılan bir araştırma⁷ kadınların aile yaşamının hangi aşamasında bulduklarına bağlı olarak çalışma yaşamı ve sendikal mücadeleyi nasıl gördüklerini açığa kavuşturuyor. Buna göre niteliksiz işlerde çalışan genç işçi kızlar ve kadınlar evlenme umuduyla fabrika işini geçici olarak görürken çalışma koşullarının iyileştirilmesi mücadelesine katılmıyorlar. Küçük çocukları olan kadınlar en ağır yükü omuzlarında taşıdıklarından onlar da sendikal çalışmaya ilgi göstermiyor. İlgili gösterenler kişisel varoluşlarının onaylanmasını evlilik kurumunda değil mesleki yönelimlerinde ve ilerlemede görüyorlar. Bu gruptan kadınlar eğer evliyseler ev içinde kocalarını kısmi desteğini alıyorlar. Ama daha çok dul veya bekar tek başına yaşayan, evlilik nedeniyle çalışma yaşamına ara vermeyi düşünmeyen kadınlar arasında görülüyorlar. Çalışma yaşamı onların sosyal tecrübelerinin merkezini oluşturuyor. Ailesel dönemlerin farklı aşamalarında bulunan kadınların çıkarlarının farklılaşması onların ortak eylemlilikler geliştirmesini güçleştiriyor. Kadınların çoğunluğu fabrika çalışmasının ağır şartlarını kabullenerek bunu aile içindeki duygusal ilişkilerle dengelemeye çalışıyorlar. Fabrikada yaşanan çeşitli baskıları algılamamayı, duygularını diğer kadınlar için köreltmeyi ve çıkarlarını bireysel düzeyde korumaya çalışmayı tercih ediyorlar.

Sendikada aktif kadınların önemli kısmının evliliği bir kurtuluş olarak görmeyen, çoğunlukla bir evlilik tecrübesini geride bırakmış kadınlar olması İngiltere'de yapılan araştırmalarda da ortaya çıkıyor. Örneğin üyelerinin % 53'ü kadın olan hükümet ve yerel yönetim memurları sendikası NALGO'nun üyeleri ve sendika temsilcileri üzerine yapılan bir araştırma sendika üyesi kadınlar arasında iki ana kategori olduğunu gösteriyor: genç, evli ya da bekar ama çocuksuz olanlarla ileri yaşta olan kadınlar. Aile yapısı erkeklerin üyeliği ve ücretli çalışması üzerinde hiç bir etki göstermezken, sendika üyesi küçük çocuklu kadınların sayısı son derece düşük. Çünkü kadınlar evlenip çocuk doğurduktan sonra bir süre için çalışma yaşamına ara veriyorlar. Kadın sendika temsilcileri arasında

⁷Eckart, C., Jaerisch, U., Kramer, H.: Frauenarbeit in Familie und Fabrik, Frankfurt 1979.

boşanmış, dul ya da kendi başına yaşayan kadınların oranı ise % 17 ile kadın üyeler arasında bu konumda olanların oranından daha yüksek⁸.

Türkiye'de sendikal faaliyete katılma, hatta kimi zaman sendikaya üye olma bile işten çıkarma için işverenlerce yeterli neden sayıldığından, kendi başına yaşayan kadınların işsiz kalma tehlikesine düşmemek için sendikal çalışmaya ilgi göstermediği doğru bir saptama. Ancak bundan da önemlisi ve Türkiye'nin gelişmiş sanayi ülkeleriyle farkını ortaya koyan nokta, yalnız yaşayan bir kadının üzerindeki sosyal denetim. Dul veya boşanmış çocuksuz kadın evli hemcinslerine göre daha fazla boş zamana sahip olsa bile, bu boş zamanı 'erkek işi, erkek yeri' olarak görülen sendikada geçiremiyor. Geçirmeye kalkması halinde bir çok baskılara göğüs germesi gerekiyor.

Batı Avrupa Ülkelerinde Kadınların Sendikal Katılımı

Gelişmiş sanayi ülkelerinde de kadınlar kamusal alandaki yerleri, yani eğitim ve istihdam içindeki payları, yönetim kademelerindeki konumları itibariyle erkeklere göre dezavantajlı durumdadır. Çünkü kapitalizmde, ne kadar gelişmiş olursa olsun, cinsiyete dayalı işbölümü sonucu özel alandan yani ev ve aileden kadınlar sorumlu sayılıyorlar. Toplum içindeki konumları buna göre belirleniyor. AT ülkelerinde çalışan kadınların şu ortak özellikleri gösterdikleri söylenebilir:

- Kadınlar az sayıda sektör ve meslek grubunda yoğunlaşmış durumdadır,
- Evli ve çocuk sahibi kadınların sürekli istihdam içindeki payı artıyor, ancak tercihleri çoğunlukla part-time çalışmadan yana,
- İşsizler arasında kadınların oranı daha yüksek,
- Kadın işgücünün niteliklilik durumu düşük,
- Gerek kamusal alanda gerek meslek yaşamında kadınlar kendilerinden beklenen 'annelik' rolüyle bağlantılı olarak işverenler, yöneticiler tarafından yükselme, nitelik kazanma vb. şanslarından eşit yararlandırılmıyor,
- Yetersiz altyapı nedeniyle çocuk ve yaşlı bakımı ağırlıkla kadınların omuzunda kalıyor,
- Mevcut önyargılar ve elverişsiz durum, kadın istihdamına ilişkin olumsuz şartlar nedeniyle pekişiyor (ör. ücretin düşüklüğü kadının daha kolay işe ara vermesine yol açıyor).

Kadın hareketleri 1970'li yıllardan bu yana varolan eşitsizliklerin azaltılmasının mücadelesini veriyor. Bu mücadelenin yansıdığı kurumlardan biri de sendikalar. Sendikalarda kadınların aktif katılımının önündeki engeller nelerdir, nasıl aşılabilir sorusunun cevabı aranıyor, çeşitli teşvik modelleri geliştiriliyor. Bunun gerisinde sendikaların son yıllardaki üye kaybını büyük ölçüde işgücüne yeni katılan kadınların üyeliğiyle telafi etmesinin, kadınların varlığıyla güç kazanmasının payı var.

Türkiye'deki tartışmalara ışık tutması açısından diğer ülkelerde olup bitenlere bir göz atmak yararlı olacak.

⁸Rees, Tresa: Women and the Labour Market, London, 1992.

İngiltere

İngiltere'de 1987 yılı itibariyle kadınların % 70'i ekonomik açıdan aktif ve % 64'ü ücretli bir işte çalışıyor. Kadınlar % 45'le toplam işgücünün neredeyse yarısını oluştururken, sendika üyelerinin üçte biri kadın. Aslında 1970'lerden başlayarak sendikalarda üye kadın sayısı sürekli artıyor ama işgücüne katılım oranının gerisinde kalmasında kadınların yarıya yakınının (% 44) part-time çalışması rol oynuyor. Part-time çalışma özellikle evli kadınlar tarafından ev ve çalışma yaşamının sorumluluklarını bağdaştırabilme isteğiyle tercih ediliyor. Son yıllarda tam gün çalışan kadınların sendikalara üyeliği erkek üyelerle hemen hemen aynı oranlarda. Sorun part-time çalışanlarda ortaya çıkıyor. Tam gün çalışanların yarısı oranında sendika üyesi oluyorlar. Bu gelişme, üyelikte belirleyici olanın cinsiyet değil, çalışılan saat olduğunu gösteriyor.⁹

İngiltere'nin demografik yapısındaki değişme sonucu başgösteren işgücü açığının kapatılmasında işverenlerin kadın istihdamına ve eğitimine artan ilgisi sendikalarda da onlara verilen önemi artırıyor. Sendikalar Konfederasyonu TUC'a bağlı sendikalar 'Kadınların Çalışma Yaşamındaki Hakları Bildirgesi'ni hazırlarken TUC lideri Norman Willis de 1989'da "sendika hareketinin her politikası, her hizmeti, her talebi kadınların gereksinimlerinin ışığında gözden geçirilmelidir" diyor. Ancak kadın üyelerin sayısındaki artış ve aktif katılımları yönündeki bazı çalışmalar, ücret eşitsizliği, mesleklerde cinsiyete dayalı bölünme, part-time çalışanların çalışma koşullarının düzeltilmesi, işyerinde cinsel taciz, işyerinde çocuk bakımı gibi kadınlar açısından çok önemli konuların, çoğunlukla kadın üyesi olan sendikalarda başlıca kampanya alanı olmasını sağlamıyor. Kadınların artan üyeliğinin neden sendikalarda çıkarlarının daha aktif korunmasına yol açmadığı sorusuna cevap aramadan önce İngiltere'de kadınların sendikaya üyeliğinin gelişmesine biraz daha ayrıntılı bakmakta yarar var.

TUC daha 1883'de kadınlar için eşit işe eşit ücret ilkesini kabul etmiş ve "kadının yeri sendikasıdır" sloganı etrafında kadınların sendikal katılımını artırmayı amaçlamıştı. Ancak pratikte işçi hareketi erkek çalışan üzerinde temelleniyordu. Yani erkek çalışanın evde ona bağımlı karısı ve çocukları olduğu kabul edilerek ücret talepleri buna göre şekilleniyordu. Kadınları ilgilendiren düşük ücret, eşit ücret ya da aile ve iş sorumluluklarının bağdaştırılması gibi konular sendikal politikada önem kazanmadı.

Toplumsal değişiklikler bu konuları tekrar gündeme getirdi. İstihdamın sanayiden hizmetler sektörüne kayışına bağlı olarak mavi yakalı işçilerin sendikaları önemlerini yitirirken hizmet kesiminde örgütlü beyaz yakalı işçilerin sendikaları önem kazanmaya başladı. Ancak kadınların sendikaya üyeliklerindeki artışın istihdamlarındaki artışla başa baş gitmemesinin bir nedeni çok sayıda kadının hizmetler sektöründe sendikalaşmanın olmadığı küçük işyerlerinde çalışması ve part-time çalışan kadınlar arasındaki sendika üyeliğinin düşük oranda olması. Kimi hizmet sektörü sendikaları part-time çalışanları üye kazanmak için yoğun çaba gösteriyor. Sonuçta İngiliz sendikacının tipik imajı mavi tulumuyla bir madenci ya da liman işçisi değil, beyaz bluzlu büro çalışanı oluyor. 1990'da en büyük on sendikadan beşinin üyeleri arasında kadınlar çoğunluktaydı: NALGO (hükümet ve yerel yönetim memurları sendikası) 53 %, NUPE (kamu çalışanları sendikası) 71 %, USDAW (satış ve dağıtım işçileri sendikası) 62 %, COHSE (sağlık çalışanları sendikası) 79 %, NUT (öğretmenler sendikası) 72 %. Buna karşın kadınlar

⁹Rees, Teresa: a.g.y.

sendika yönetim kurulları üyelerinin % 20'sini, kongre delegelerinin % 23'ünü, tam gün çalışan sendika yöneticilerinin % 20'sini, 75 genel sekreterden 4'ünü oluşturuyorlardı. Bu açıdan sendikalar arasında farklılık olduğunu belirtmek gerekli.

NALGO üyesi kadınların 2/3'ü daktilo türü sıradan işler yaparken, erkeklerin yarısından fazlası idari görevlerde. Böylece erkeklerin yarısından fazlası en yüksek gelir grubunda iken, kadınların sadece % 4'ü bu grupta. Ya da kadınların 2/3'ü en düşük gelir grubunda iken erkeklerin sadece % 10'u bu grupta. Kadınların % 40'ı çalışmasına bir dönem ara vermişken bu oran erkeklerde % 1'den az. Ara veren kadınların 3/4'ü neden olarak çocuklarını gösterirken, diğerleri de başka ailesel nedenler belirtiyorlar. Aile yapısı kadınların istihdamı üzerinde belirleyici rol oynuyor.

Hizmette devamlılık, coğrafi açıdan hareketli olma ve mesleki nitelik işte ilerleme açısından önemli faktörler. Erkekler yaş ve aile durumlarından bağımsız olarak bu şartları yerine getirebiliyorlar. Kadınlarsa bu açılardan elverişsiz olmalarının yanısıra çoğunlukla mesleki eğitim ve yükselme şansı bulunmayan sekreterlik ve daktiloluk gibi işlerle part-time işlerde yoğunlaşıyorlar

Bir diğer sendika USDAW tarım, gıda ve eczacılığa ait alanlarda satış ve dağıtım işlerinde çalışanları örgütüyor ve üyelerinin % 62'si kadın olup bunlar çoğunlukla part-time çalışıyorlar. Sendika temsilcileri arasında kadınlar azınlıkta bulunuyor. Sendika toplantıları büyük çoğunlukla (işkolunun özelliklerine de bağlı olarak) iş saatleri dışında akşam yapılıyor. Sadece on şubede çocuk bakım kolaylığı var. Sonuçta evdeki işbölümü, daha az özel araca sahip olmaları ve gece dışarda olmaktan korkmaları nedeniyle kadınların katılımı düşük kalıyor. İş saatleri dışındaki bir toplantıya katılabilmek için kadın yalnız kendini değil eşini de ikna etmek zorunda. Eşlerin bu konuda olumsuz tavı kadınlar açısından özel bir sorun oluyor. Toplantının iş saatleri içinde yapılması durumunda ise katılım yüksek.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılımının düşük olmasının gerisinde yatan diğer nedenler kadınların kendilerine erkeklere göre daha az güven duymaları, nitelik düşüklüğü ve sendika hakkında bilgi eksikliği. Toplantıların zamanı ve yerinin elverişsizliğinin yanısıra kullanılan jargon ve şubelerin küçük klikler tarafından yönetilmesi de tabandaki üye (kadın ve de erkek) yabancılaştırıcı etki yapıyor. Kadınların farklı örgütlenme biçimlerinin olabileceği, hiyerarşi, yönetici, yönetmelik ve emirler olmadan da işin yapılabilmesi, maden işçilerinin grevi sırasında örgütledikleri dayanışma eylemlerinde ortaya çıkıyor.

Nalگو ve Usdaw'ın yaptırdığı araştırmalar katılım önündeki engelleri açığa çıkarıyor: toplumda varolan cinsiyete dayalı işbölümü, kadının çalışma yaşamındaki konumunu belirliyor. Kadın aile içindeki görevleri nedeniyle iş yaşamında erkekler gibi davranmıyor. İşteki "kariyer" ve sendikadaki "kariyer" arasındaki yakın bağlanudan ötürü kadının birinde ilerlemesi önleyen sınırlamalar diğerinde de etkili oluyor. Kadınların karar alma organlarına kolay ulaşamaması sendikada statükoyu koruyor.

Gerek işte yükselmeye gerek sendikada görevler almada işte süreklilik temel ölçütlerden biri. Ailevi nedenlerle çalışmasına ara veren ya da part-time çalışan kadınların işte yükselme şansı olmadığı gibi sendikada da önemli konumlara gelemiyor. Ayrıca ara verme kadınların işyerindeki kıdemini olumsuz etkiliyor. 25-34 yaş arasında tam gün işi olan sendika üyesi bir erkeğe karşılık aynı yaş grubundaki kadınlardan sadece yirmide bir

aynı konumda. Bu kriterler çerçevesinde sendikada görev alabilecek kadınların sayısı çok azalıyor. Sonuçta sendika temsilcisi olmanın sendika toplantılarına ne ölçüde düzenli gelindiğine bağlanması da kadınların daha ilk aşamada elenmesi anlamını taşıyor.

Sendika temsilcileri genelde kalifiye, iyi ücretli, daha güvenli işlerde çalışan beyaz erkekler. Bunların iş tecrübesi kadın işçilerinkinden farklı olduğu için, işçi sınıfı içindeki hiyerarşi sendika içinde de yeniden üretiliyor. Bunların tercih ve öncelikleri, seçtikleri talepler ve geliştirdikleri stratejiler kadınların çıkarlarının gerekirdiğinden farklı oluyor. Sendikal faaliyetler üyelerin rahatça katılacağı varsayımıyla öğlen ya da akşam saatlerinde düzenlenirken ev işlerini yüklemek zorunda kalan kadının katılım imkanları iyice sınırlanıyor. Daha az katılım, daha az deneyim ve çalışma süresi kıdemine bağlı olarak daha az aktif görevlerde bulunma, üyelerinin çoğunluğu kadın olan sendikalarda onların sorunlarının ana sorunlar haline gelmesini önüyor. Bunun en belirgin örneği part-time çalışanların durumu. Sendikaların kazanımları özellikle tam gün çalışanlara ilişkin. Çoğunlukla part-time çalışan kadınlar kendileri için hayati önemi olan konuların ele alınmadığını düşünüyorlar. Evde kadın ve erkek arasında yaşanan iktidar ilişkileri sendikada yeniden üretiliyor. Toplumda etnik azınlıkların konumunu belirleyen ilişkiler de sendikada yeniden üretiliyor. Siyah azınlık mensupları da sendikalarda yeterli düzeyde temsil edilmiyorlar. Her ne kadar İngiltere'de sendikaların toplantılar sırasında çocuk bakımı sunması, toplantı saatlerinin seçiminde çocuklu kadınların durumunu gözönüne alması oldukça yaygın bir uygulama haline gelmişse de ailelerde ve işyerlerinde mevcut ataerkil ilişkiler kendini sendikalarda yansıtıyor.

Evin işlerini yapan, çocukları büyüten, yaşlılarla ilgilenen kadınların toplum tarafından birincil sayılan bu görevlerinin yanısıra ikincil bir görev üstlenmeleri, ücretli çalışmaya başlamaları durumunda, bu her an bırakılabilecek bir faaliyet olarak görülüyor. Kadının üçüncü faaliyet olarak sendikal çalışmalara katılabilmesi için eşinden destek ve anlayış görmesi ve yaşamını ailesinin diğer bireyleriyle birlikte iyi biçimde örgütleyebilmesi gerekiyor. Aşırı zaman alan sendikal faaliyetlerle ilgilenen kadınlar arasında çocuksuz olan ve evli olmayan kadınların oranının yüksekliği bu durumun bir sonucu.

Nalگو'nun Kent şubesinde yapılan bir araştırma sendika temsilcisi kadınların ne tür ortak özellikler gösterdiğini saptama çabasıyla, diğer kadınların neden katılmadığı sorusunu açıklamaya çalışıyor.¹⁰ Bu şubede üyelerin çoğunluğunun kadın olmasına karşın 191 sendika temsilcisinden 67'si kadın (% 35). Kadın sendika temsilcileri genelde kadınları temsil ediyor. Sendika temsilcilerinin önemli bir kısmı müdür ve idareci konumunda. Bu konumdakilerin diğer çalışanları ne ölçüde yeterli temsil ettiği soru işareti. Kadın hareketine de kendilerini yakın bulmuyorlar. İşyerlerindeki tecrübelerinin kadın hareketinin söylediklerinden farklı olduğu düşüncesindedirler. Kadınlar ayrımcılığa uğradıkları olayları anlattıkları zaman bile bu görüşü ifade etmeye devam ediyorlar. Kayıtsız, kendini üstün gören bir tavır sözkonusu. Üst (menejer) konuma gelmek, kadınları bir zamanlar kendilerinin göğüslediği sorunlar karşısında duyarsız yapıyor. Müdür ve sendika temsilcisi konumunun birbiriyle çeliştiğini de düşünmüyorlar. Sendika temsilcisinin kadın çalışanların sorunları karşısında duyarlı olmasının sadece cinsiyet

¹⁰Walton, Jenny: Women shop steward in a county branch of NALGO, Working Women, Londra 1991.

ortaklığı temelinde sağlanamadığı görülüyor. İşyerindeki pozisyon yaşanan sorunların algılanmasında büyük önem taşıyor.

Sendika temsilcisi kadınların çoğunluğu (2/3) ayda üç kez yapılan şube temsilciler toplantısına nadiren katılıyorlar. Kadınlar az katılmalarını öncelikle zaman yetersizliği, yolun uzak olması gibi nedenlerle açıklıyorlar. Birkaç kadın da çocukların varlığı veya eşlerinin karşı çıkışıyla gerekçelendiriyor. Kadınlardan biri "sendika toplantılarına gittiğiniz zaman ev işlerine eşinizden ve çocuklarınızdan yardım alıyor musunuz?" diye sorulduğunda şu yanıtı veriyor: "Şaka mı yapıyorsunuz? Sendika toplantısına gidebilmemin ön şartı o gün için kolları erkenden sıvayıp en sevdikleri yemeği ve pudringi yapmak oluyor."

Çocukların varlığını engel olarak gören kadınların hiçbirinin çocuğu çok küçük yaşta değil. Zaten çocuğu küçük yaşta olup da sendikada görev alan kadınların sayısı çok az, çünkü iki rolü birbiriyle bağdaşabilir görmüyorlar. Diğerleri açısından ise aile sorumlulukları kuşkusuz sendikal katılımı sınırlandırıyor ama daha da önemlisi kadının ve ailesinin kadının aile içindeki yerini nasıl gördüğü. Kreşlerin açılması kadınların faaliyetlerinde otomatikman artışa yol açmıyor, çünkü koşulların yanısıra kadının ikili rolüne ilişkin ideolojinin değişmesi gerekiyor. Yani eşinin ve çocuklarının yalnızca kadını ev işlerinden sorumlu görmemeleri, paylaşmaları gerekiyor. Nasıl küçük çocuk sahibi sendika temsilcisi babalar çocukların varlığını faaliyetleri açısından bir engel görmüyorlarsa, aynı şekilde kadının ve çevresinin de küçük çocuğu kadın açısından engel görmemesi gerekiyor.

Kadın sendika temsilcilerinin katıldıkları toplantılarda yaşadıkları hayal kırıklıkları da katılımı azaltan etkenlerden. 17.30'daki sendika toplantısına katılmak için işten erken ayrıldıklarından zamanın verimli geçmesini istiyorlar. Oysa toplantılarda tartışılan konuların ilgilerini çekmediğini, bazen ne için tartışıldığını anlamadıklarını ve toplantının bir zaman kaybı olduğunu düşündüklerini söylüyorlar. Kadınların önemli bir kısmı böyle bir toplulukta söz alıp fikrini dile getirmeye çekiniyor. Bunu da kendi yetersizlikleriyle açıklama eğilimindedirler. Bazıları bir grup içi hiyerarşi olduğunun, yeni katılanların söz alıp konuşmasının ciddiye alınmadığının farkında. Hatta konuşmalarının istenmediğini hissediyorlar. Söz alıp kendilerini aptal durumuna sokmak veya bir takım kategorilere sokulmak istemezken başkalarının kendilerine olan güvenleri sarsılmadan söz aldıklarını da görüyorlar. Ayrıca tartışmalarda kullanılan sert ve saldırgan üslupta kimi kadınlara yabancı geliyor. Erkekler konuşurken genellikle yüksek sesli, tımtımtırlı bir ifade biçimini tercih ediyor. Kadınlarsa mümkün olduğunca basit ve düz söylemekten yana. Kadınların söz alıp konuşmadaki güçlüklerine, erkeklerin onların konuşmasını gereksiz buldukları türünden bir yüz ifadesi eşlik ediyor (mimikler, sabırsızlık ifadeleri vb.).

Sendika temsilcisi kadınların 27'si herhangi bir sendikal eğitime katılmamış. Oysa temsilci olanlar için ücretli izinli sayıldıkları üç günlük bir seminer var. Katılmamalarına ilişkin çeşitli nedenler belirtiyorlar. Seminere katılan diğer 34 kadının katıldığı seminer sayısı artıka aktifliklerinin de artığı görülüyor. TUC'da kadınları seminerlere katılmaya teşvikin önemi vurgulanırken sadece kadınlara yönelik seminerlerin yararları da belirtiliyor. Görüşülen kadınların 30'u böyle bir kadın seminerine katılacağını söylüyor. Bu tür seminerlerde kadınların ortak sorunlarını dile getirmede daha açık davranacaklarını, kendilerini daha rahat hissedeceklerini belirtiyorlar. Katılmayacağını söyleyen diğerleri, hem yönetici hem sendika temsilcisi konumundaki kadınlar olup kendi çabalarından

hoşnut oldukları için kendilerinden daha az başarılı kadınların maruz kaldıkları baskı biçimlerini anlamaya çalışmıyorlar.

Sonuç olarak sendika temsilcisi kadınların davranışlarına ilişkin genellemelere gitmek mümkün değil.

Almanya

Almanya'da kadınların artan istihdamına bağlı olarak sendikalardaki üyelik oranları artıyor. Ancak kadın istihdamının genel çizgileri İngiltere ile benzerlik gösteriyor. Evişi ve çocuk bakımındaki tüm sorumluluk kadınlara ait olduğu için kadınlar ev ve çalışma yaşamını daha kolay bağdaştırabildikleri, çoğunlukla sigortalı olmayan, düşük ücretli, kısa süreli, niteliksiz işlerde çalışıyorlar. Bu tür işlerde hasta olmaları durumunda ücret alamadıkları gibi emeklilik hakları da olmuyor. Sigortalı olmaları durumunda bile yoğunlaştıkları işler düşük ücretli işler. Örneğin kadınların % 60'ı en düşük gruptan ücret alırken erkeklerin sadece % 8'i bu grupta. Sonuçta kadınların ortalama ücreti erkeklerin ücretinin ancak üçte ikisi oranında. Kadınların düşük ücret grubunda toplanmaları yapıtları için ağır olmamasıyla gerekçelendiriliyor. Oysa ağır iş tanımının sadece kas gücüyle değil sinirsel yıpranmayla da bağlantılandırılması gerekiyor. Çünkü kadınların yaptığı işler belki kas gücü gerektirmiyor ama tekdüze oldukları ve sinirsel yıpranmaya yol açtıkları için aynı ölçüde önem taşıyor. İş yaşamındaki eşitsizlik daha sonra emeklilik aşamasında da kendini gösteriyor. Kadınların % 72'si ayda 600 markın altında emekli maaşı alırken, bu oran erkeklerde % 9. İşsizlik istatistiklerine bakıldığında kadınların işsizlikten daha çok etkilendiği görülüyor. Örneğin 1989'da erkekler arasında işsizlik oranı % 7 iken, bu oran kadınlarda % 10. Sendikal mücadelenin kadınların ücret konusunda uğradıkları haksızlıkları ortadan kaldırması, meslekte nitelik kazanması ve daha iyi işlere yükselebilmesi için kadınları desteklemesi gerekiyor. Kadınların iş hiyerarşisinin her aşamasında yer almasını sağlamak da sendikaların görevleri arasında. Sendikaların kadınlara yönelik çalışmalarının ayrıntısına girmeden önce Almanya'da sendikalar ve kadın çalışanlar ilişkisinin tarihçesine kısa bir göz atmakta yarar var.

Tarihsel gelişim sürecinde sendikalarda kadın:

Kadınların tarihsel olarak sendikaya üyelikleri konusundaki genel tavrı belirleyen, aileyi asıl geçindirenin erkek olarak görülmesi, kadının çalışmasına geçici gözüyle bakılması. Sanayi devrimiyle birlikte kadınların kitlesel olarak fabrikalarda çalışmaya başlamasına erkeklerin ciddi muhalefeti var. Bu muhalefet sendikaya üye olmalarını da engelliyor. Hatta 19. yüzyılda bir "proleter antifeminizmi"nden söz etmek mümkün. Örneğin Proudhon'a göre kadınlar "ya ev kadınıdır, ya da orospu". Kadınlar erkeklerden aşağı konumdadır çünkü bedeni açısından zayıf, düşünme kapasitesi açısından yetersiz ve ahlaki açıdan kötüdürler. Onun gözünde kadın işçiler erkek işçilerin işini çalan hırsızlardır.

II. Enternasyonal'in kuruluş kongresinde, Paris'te Klara Zetkin ve Emma Ihrer Alman proleter kadın hareketinin temsilcileri olarak şu taleplerde bulunurlar: işçi kadınlara ilişkin özel koruma önlemleri, eşit işe eşit ücret, kadın ve erkek işçilerin ortak örgütlenmesi. Kadın çalışmasına karşı takınılan reddedici tavrı I. Dünya Savaşıyla son bulur, çünkü gerek Almanya'da gerek Fransa'da kadınlara işgücü olarak duyulan ihtiyaç onların bir çok meslekte çalışabileceğini gösterir. Savaş ertesi artan işsiz sayılarına bağlı olarak kadınlar yeniden evlerine gönderilir. II. Dünya Savaşında durum tekrar tersine

döner. Kadınlar ancak II. Dünya Savaşı ertesinde sendikaların tam üyesi olarak kabul edilirler.¹¹

Alman Sendikalar Birliği -DGB 1949'da kurulduğunda bölünmeyi önlemek için birlik sendikaları anlayışını ve partiler karşısında tarafsızlığı temel almıştır. DGB kendini mevcut kapitalist düzeni ve sosyal barışı korumanın temel faktörlerinden biri olarak görür. Çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmede grevi önemli bir silah olarak kabul etmenin ötesinde, toplu sözleşmeler ve çeşitli devlet kurumlarında yönetime katılma, DGB açısından önem taşıyan mücadele araçlarını oluşturur.

Almanya'da işçi ve memur tüm çalışanların % 36'sı sendika üyesidir. Ancak kadın çalışanlar arasında sendika üyeliğinin 1988'de % 20 dolayında kaldığı görülmüyor. Son yıllarda kadınların giderek daha fazla sayıda çalışma yaşamına katılması (iktisaden faal olabilecek yaştaki kadınların % 52'si bir işte çalışıyor) sendikaya üye olan kadınların sayısını da yükseltiyor. Bu gelişme üye kaybına uğrayan sendikalar açısından taze kan anlamına geliyor. Üyeler arasında kadınların oranı % 23'e çıkıyor. Buna karşın sendikalar birliği DGB'nin karar organlarına bakıldığında, genel kurul delegelerinin % 15'i, DGB Yönetim kurulu üyelerinin % 11'i ve şube yöneticilerinin % 10'u kadın.¹² Bu durum üye sendikalarda da farklı değil. Bu nedenle sendikaların kadın üyelerinin zorlamasıyla genel kurullarda gerek işyerlerinde gerek sendikaların yetkili kurullarında kadınların sayılarının artırılmasına yönelik çeşitli teşvik programları karara bağlanıyor. Temel hedef sendikaların her türlü karar organında kadınların sendikadaki üyelik oranlarına uygun şekilde temsil edilmesidir.

DGB'nin Kadın Çalışması

II. Dünya Savaşı ertesinde DGB kurulurken bir kadın bölümünün kurulması öngörülüyor ve kadın çalışmasının amaçları:

- Kadınların çalışma hakkının güvence altına alınması,
- Aynı türden işlerde ve randımanda eşit ücret ödenmesi,
- Kadınlara iş güvenliği ve sosyal koruma sağlanması, olarak belirleniyor. Bu talepler günümüzdeki sendikal mücadele açısından da geçerliliklerini ve önemlerini koruyorlar. Kadın bölümü her üç yılda bir yapılan Ulusal Kadın Konferansı düzenliyor. Ancak bu konferansın aldığı kararlar bağlayıcı değil, konfederasyon genel kuruluna öneri niteliğinde.

1955 yılına kadar kadın bölümünün kayda değer bir çalışması yok. 1970'lere doğru kadın sendikacılar kadınların çalışmasına iyi gözle bakmayan veya eşit işe eşit ücret ödenmesi konusunda çaba göstermeyen sendikacıları kongrelerde eleştirmeye başlıyorlar. 1969'da DGB kadınların çalışma yaşamına katılımını destekleyen, bunu sadece ekonomik zorunlulukların sonucu değil, kadınların kendini geliştirmesinin bir yolu olarak gören tavrı benimsiyor. 1971-79 yılları kadınların sendikalarda daha aktif hale geldiği bir dönem. Bunda kadınların işsizlikten daha çok etkilenmesine duyulan tepkinin yanısıra gelişen kadın hareketinden gelen eleştiriler de rol oynuyor. Tek tek sendikalarda yürütülen

¹¹Lipple, Angelika: Gewerkschaftliche Frauenarbeit, Frankfurt/M., 1983.

¹²Maier, Friederike: Die Bedeutung der Arbeitnehmervertretung für die betriebliche Frauenförderung, Bonn, 1988

kadın çalışmaları da bu dönemde canlanıyor. 1986 yılında gerek DGB'de gerek üye sendikalarda kadınların işyerlerinde ve sendikaların karar organlarında sayılarını artırmayı amaçlayan teşvik programları kabul ediliyor.

Günümüzde Alman sendikaları kadınların çalışma yaşamına katılımını kadın-erkek eşitliğinin temel şartı olarak görüyorlar. İşbaşındaki muhafazakar hükümetin artan işsizlik sorunu karşısında kadınları iş yaşamından çekilmeye, ev ve ocaklarının başına dönmeye teşvik eden programlarına karşı çıkıyorlar. Çalışan kadınların üçte birinin istihdam biçimi olan kısa süreli işlerin kadınların aleyhine olan yönlerini ortaya koyarak, bu türden çalışmanın kadının ev ve aileden sorumlu tutulması anlayışını pekiştirdiğini söylüyorlar. Kadının sırtındaki yükün azaltılması için erkeklerin evişlerini ve çocuk bakımını paylaşmasını talep ediyorlar. 35 saatlik iş haftasını bu yeni işbölümüne yardımcı olacağı, erkeklere de ev işleriyle ilgilenmeleri için yeterince boş zaman sağlayacağı düşüncesiyle istiyorlar. Doğaldır ki bu türden talepler daha çok sendikaların kadınlara yönelik yayın organlarında, kadın toplantılarında dile geliyor. Ancak ortak toplantılarda dile getirildiğinde açıktan itiraza pek cesaret edilmiyor. Bütün bu gelişmenin gerisinde kuşkusuz çalışan ve sendikalara üye olan kadınların sayısındaki büyük artış yatıyor.

IG METALL Kadınları Teşvik Programı

2.5 milyon üyesiyle DGB içinde en büyük sendika olan ve 396 bin dolayında kadın üyesi bulunan IG Metall sendikası kadınları teşvik programını gerekçelendirirken varolan eşitsizliklere parmak bastıktan sonra şu soruları soruyor: "Kadınların siyasi partilerde, parlamentoda, sendikalarda yetersiz düzeyde temsil edilmesini salt kadınların ilgisizliğiyle açıklamak için kolay yanı. Bu ilgisizliğin gerisinde yürütülen politikaların kadınların yaşam ve çalışma koşullarının ve kadınların gereksinimlerinin çok uzağında olmasının payı yok mu? Neden toplantılar kadınların evde çocukları doyurup yaurması gereken akşam saatlerinde yapılıyor? Kadınların sırtındaki çifte yük neden sadece kadınların sorunu olsun?"¹³ İşte kadınları teşvik programı bu sorulara yanıt ararken, sorunun sadece kadınların değil tüm toplumun sorunu olduğunu vurguluyor.

Alman Anayasası kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğunu söylüyor. Sendikalara göre yasaların istihdam alanında bu eşitliği sağlayacak şekilde düzenlenmesi

¹³IG Metall: Frauenförderpolitik der IG Metall, Frankfurt/M.

IG Metall sendikası tüzüğüne göre şube yönetimleri çalışmalarını yürütmek için çeşitli komisyonlar ve çalışma grupları kurmakla yükümlüdür. Bunlar, merkez yönetimi tarafından yayınlanan yönetmeliklere göre kurulması gereken yabancılar, kadınlar, müstahdemler, zanaatkarlar ve gençler komisyonları. Komisyonlar o şubedeki üye sayılarına ve bileşimine göre seçimle işbaşına geliyor. Şube yönetiminden bir üye de komisyon toplantılarına katılıyor. Komisyonların görevi tüzüğün çizdiği sınırlar içinde, yeni üyeler kazanmak, sendikaların amaç ve çalışmalarını çalışanlara tanıtmak, temsil ettikleri grubun sorunlarını sendikanın çeşitli organlarına, temsilcilerine ve kamuoyuna yansıtmak, şube yönetimine danışmanlık yapmak, sendikal eğitim programlarının oluşumuna ve katılacakların belirlenmesine katkıda bulunmak, çeşitli toplantılar düzenlemek, sendika merkezinde ve DGB'de bulunan komisyonlar için isim önermek, sendika ve işçi temsilcilerinin seçiminde etkide bulunmak, bölge ve ülke düzeyinde üç yılda bir yapılan konferanslara sunulacak önerileri hazırlamak. Bu konferansların delegeleri şubelerin sayılarına göre seçilmekte olup, sendika genel kuruluna sunulacak olan önerileri hazırlarlar.

gerekiyor. Yani kadınları teşvik yasasının çıkarılması, mevcut yasaların kadınlara karşı ayrımcılık içeren maddelerinin olup olmadığının araştırılması ve değiştirilmesi, aile ve iş yaşamının bağdaştırılması için yeterli sayıda çocuk yuvası ve tamgün okulların açılması, doğum izinlerinin uzatılması ve hem anne, hem baba için geçerli olması Anayasanın gereği. Ancak toplumsal hayatın Anayasanın gereklerine göre örgünlendiği söylenemez. Yasal düzenlemenin yanısıra toplu sözleşmenin taraflarının da bu eşitliği sağlayıcı şekilde davranması gerekiyor. Kadınları teşvik programları gerek işyeri düzeyinde gerek sendikaların karar organlarında kadınların katılımını artırarak bu amacı güdüyor.

İşyeri teşvik programları: IG Metall'in 15. genel kurulunda kabul edilen işyeri teşvik programına ilişkin karar şu temel amacı ve ilkeleri öngörüyor: İş koşulları kadınları ayrımcılığa maruz bırakmayacak şekilde düzenlenmeli. Bu amaçla teşvik programı önce bir işyerinde kadınların iş hiyerarşisindeki durumlarını göstermeli. Yani kaç kadın hangi tür işlerde, ne tür niteliklerin sahibi olarak çalışıyor? Kaç tanesi usta konumunda, kaç tanesi meslek içi eğitime katılmış, çıraklık eğitimine kaç genç kız alınmış gibi sorular cevaplanmalı. Daha sonra işyeri işçi temsilciliği işverenle birlikte ortak bir hedef üzerinde anlaşır, kadınların her düzeyde niteliklerini yükseltmek, nitelikli işlerde çalışan kadınların oranını yükseltmek için anlaşma yapılıyor. Yıllık rapor verme zorunluluğuyla bu süreç bağlayıcı hale getiriliyor. Çıraklık eğitim yerlerine genç kız ve delikanlıların yarıyarıya alınması, eğitimin bitirilmesinden sonra mesleklerine uygun işlerde eşit oranda istihdam edilmeleri karara bağlanıyor. Açık işlerin ilanında o işin gerektirdiği niteliklere sahip kadınların öncelikle istihdam edilmesi öngörülüyor. Kadın çalışanların meslek içi eğitim programlarına işyerindeki oranlarına uygun biçimde katılması amaçlanıyor. Özellikle niteliksiz olanların bu türden eğitime katılması teşvik ediliyor. Ücret ödemelerinde kadınların aynı türden işler için erkeklerle aynı ücreti alıp almadıklarının kontrol edilmesi, kadınların yoğunlaştığı ücret gruplarının hangi kriterlere göre verildiğinin araştırılması, kadınlar aleyhine olan uygulamaların düzeltilmesi öngörülüyor. Çalışanın çocuğunun olması durumunda ister anne ister baba üç yıla kadar eğitim izni alabiliyor. İşçi temsilciliği işverenle anlaşarak üç yılın sonunda çalışanın eşdeğer bir başka işe dönmelerini olanaklı kılıyor. Ya da anne veya babanın isteğine bağlı olarak çalışma saatleri azaltılabilir. İşten çıkarmalarda kadınların özellikle olumsuz etkilenmemesi için sendikaların denetleyici görev üstlenmesi gerekiyor.¹⁴ İlkeler düzeyinde sunular bu teşvik programının hayata geçirilmesinde sendika yöneticilerine ve işçi temsilcilerine büyük görevler düşüyor.

Bu öneriler paketi son yıllarda IG Metall sendikasının şubelerinde çeşitli toplantılarda tartışılıyor. İşverenlerden gelen muhalefetin yanısıra kimi kadın ve erkek sendika görevlilerinin henüz bu programı tam kavradığını ve savunduğunu söylemek mümkün değil. Kadınları teşvik programı daha çok maddi imkanları fazla olan bazı büyük uluslararası firmalar ve kamu hizmetlerini yürüten kurumlarda uygulamaya konulmuş durumda. Tipik kadın işletmeleri sayılan türden özel sektör işyerlerinde, yani ücretlerin düşük, rasyonalizasyon sonucu işsizlik rizikoğunun yüksek olduğu işletmelerde yok. Yürürlükte olduğu yerlerde ise uygulamada çeşitli zorluklar var. Kalifiye mesleklerdeki kadın sayısında önemli bir artış gözlenmezken, somut gelişme özellikle kamu kesiminde bir 'kadın sorumlusu'nun atanması, bunların meslek içi eğitim programlarının düzenlenmesine katılması ve kadınların sorunlarını içeren eğitim programlarının hazırlanması yönünde.

¹⁴IG Metall, a.g.y.

Teşvik programını kabul eden işverenlerin tercihi az sayıda nitelikli kadını yetiştirerek firma içinde doğabilecek nitelikli personel açığını kapatmak. Niteliksiz işlerde çalışan geniş kadın kitlesinin çalışma şartlarını düzeltmek onları ilgilendirmiyor. Yaygın meslek içi eğitim sunarak rasyonalizasyon sonucu bu kadınların işlerini yitirmelerinin önüne geçmek, onları yeni teknolojileri kullanabilir hale getirmek hedeflenmiyor. Sendika yönetimlerinin ve işçi temsilcilerinin kadınları teşvik programlarının uygulandıkları yerlerde sadece ufak bir grup kadının konumunu iyileştirmenin ötesinde geniş kadın çalışanlar kitlesinin yararına olması için sürekli çaba harcaması gerekiyor.

Sendikada Teşvik Programı: 1986 yılında yapılan genel kurulda alınan karara göre toplumda kadın erkek eşitliğini sağlamanın yolu önce sendika içinde bunu pratiğe uygulamak. Aynı zamanda kadınların daha yüksek oranda temsilini sağlamak sendika açısından bir kazanç çünkü bu yolla kadınlar kendi tecrübelerini, yeteneklerini, yaratıcılıklarını ve beklentilerini sendika çalışmasına katabiliyorlar. Kadınları teşvik programının ilk öngördüğü, bir işletmede çalışan kadınların sendika temsilcileri içinde ve diğer işyeri heyetlerinde, çalışanlar arasındaki oranlarına uygun biçimde temsil edilmeleri. Bunu izlemesi gereken şube genel kurullarının delegeliklerinde, şube yönetimlerinde kadınların üyelik oranlarına uygun biçimde temsil edilmesi. Aynı durumun bölge konseyleri ve genel merkez kurulları için de geçerli olması öngörülmüyor. Konfederasyon yönetiminde ve işçi temsilcilerinin görev aldığı çeşitli yönetsel heyetlerde de bu orana uygunluğun gözetilmesi gerektiği söyleniyor. Öngörülenlerin gerçekleşmesi için:

- Daha çok kadının aday olması teşvik edilmeli,
- Kadınların mesleki niteliklilik uygulamalarına katılımı önündeki engeller kaldırılmalı,
- Gelişmeleri gösterir düzenli rapor tutularak her şubenin bünyesindeki kadın komisyonu şube yönetimiyle birlikte durumu değerlendirmeli,
- Eğitim çalışmalarına daha çok kadın çalışanın katılımı sağlanmalı,
- Kadınları ilgilendiren konularda eğitim toplantıları yapılmalı,
- Sendika temsilcilerinin eğitiminde bu konuya yer verilmeli,
- İşyerlerinin yıllık toplantılarında bu konudaki gelişmeler değerlendirilerek şube yönetimlerine rapor verilmeli,
- Şube yönetimleri kendi bölgelerine ilişkin bilgileri genel merkeze aktardığında, merkez kadınların teşviki açısından ulaşılan ya da gerisinde kalınan hedefleri değerlendirmeli.

Bu doğrultuda yapılan çalışmaların sonucunda IG Metall sendikasında 1986 Genel Kurulunda kadınları teşvik programının kabul edilmesinden 3 yıl sonra 1989'da sendika yöneticileri arasında kadınların oranı % 8'den % 12'ye çıkıyor. Genel kurul delegeleri arasında kadınların oranı % 19'a çıkarak % 15'lik üyelik oranını aşıyor. Ancak bu sürecin işbaşındaki kimi erkek yöneticilerin hiç bir direnişiyle karşılaşmaksızın çok kolay geçtiğini sanmamak gerekli.

Sonuç

Kadınların çalışma yaşamına yaygın katılımı onların sendikalardaki üyeliğinin artması bakımından ön koşul. Ancak sendikalarda üyeliğin artması kadınların bu örgütlerde daha aktif hale gelmesi sonucunu getirmiyor. Çünkü toplumda var olan cinsiyete dayalı işbölümü kadının birincil görevini eş ve anne olarak belirlediği için, aile

ve eve ilişkin her türlü sorumluluk kadının omuzlarında olduğu için, ondan öncelikle beklenen bu sorumlulukları yerine getirmesi. Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere istemedikleri için katılmadıkları varsayımı sanki bir seçim hakları var ve bunu kullanmıyorlar anlamına geliyor. Oysa kadınların toplumda onlara çizilen yolu izlemek zorunda olduğunu, bunun dışına çıkma şanslarının çok az bulunduğunu görüyoruz. Sendikalarda aktif olanlar ise hem işverenin baskılarıyla hem toplum ve sendikada mevcut ataerkil düşünce ve uygulamalarla mücadele etmek zorunda.

Ülkemizde şartlar kadınlar açısından batılı ülkelere göre daha elverişsiz. Toplumun ataerkil yapısı çok güçlü, istihdama katılım olanakları çok sınırlı, işsizlik çok yaygın. Demografik yapı kadın işgücüne olan gereksinimi artırmadığı için kadın eğitime ve meslek yaşamında erkeklerle eşit konuma gelmesine ilişkin talepler ekonomik gereksinimlerle çakışmıyor. Kadınların durumunu iyileştirmeye yönelik girişimler kadınların yükselttikleri taleplere, bunları ne ölçüde kamuoyuna yansıtılabildiklerine ve destek sağlayabildiklerine bağlı kalıyor.

Kaynakça:

Arat, Necla: Kentli Kadınların İş Yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul, 1991.

DGB: Frauen und Arbeit, 1/2'87, 3/4'87, Düsseldorf, 1987.

Eckart, C./Jaerisch, U./Kramer, H.: Frauenarbeit in Familie und Fabrik, Frankfurt, 1979.

Ecevit, Yıldız: Shop floor control, Working Women, Londra 1991.

IG Metall: Frauenförderung der IG Metall, Satzung 1990, Richtlinien für die Angestellten-, Ausländer-, Frauen-, Handwerks-, und Jugendarbeit 1984.

Koray, Meryem: Çalışma Yaşamı Penceresinden Kadın Gerçekleri, İzmir, 1991.

Lippe Angelika: Gewerkschaftliche Frauenarbeit, Frankfurt/M., 1983.

Maier, Friederike: Die Bedeutung der Arbeitnehmervertretung für die betriebliche Frauenförderung, Bonn, 1988.

Redclift, N./Sinclair, T.: Working Women, Londra, 1991.

Rees, Teresa: Women and the Labour Market, Londra, 1992.

T.C. Devlet Bakanlığı, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Türkiye'de İstatistiklerle Kadın Broşürü.

Türk-İş: Çalışan Kadınlar I. Ulusal Kurultayı (20-21 Mart 1989).