

Paul Ricoeur'ün 'Adil Kurumlar' Nosyonu Ekseninde Türkiye'deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme

Duygu Onay Çöker, TED Üniversitesi, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, Görsel İletişim Tasarımı Bölümü

ORCID: 0000-0001-5705-8359

E-Posta: duygu.coker@tedu.edu.tr

Dilek Keleş, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü

ORCID: 0000-0003-1477-9951

E-Posta: dk.keles@gmail.com

Özet

Bu makalede, çalışma yaşamındaki eşitsizliklerle mücadelede önemli araçlar olarak işlev gören Türkiye'deki işçi sendikaları, Fransız Filozof Paul Ricoeur'ün 'adil kurumlar' nosyonu temelinde tartışılmaktadır. Ricoeur, 'adalet' ve 'eşitlik' nosyonları üzerinden, insanın çevresiyle birlikteliği dolayısıyla etik felsefesini kurar ve filozofun adalet kavramı ve adil kurumlara dair düşünceleri günümüzdeki kurumsal yapıları tartışmaya dair olanaklar sunar. Ricoeur etiği, kurumsal adaletle dair düşünsel çizgide, kurumların içerisindekilerin, çoğullukların, sesi duyulmayanların, sesi duyulanlarla eşit koyutlanmalarının her anlamda adaleti hissetmelerinin, herkesle eşit eylemelerinin önemini vurgular. Ricoeur, bir topluluğun ortak değerlerini içererek koruyan ve o topluluğun paylaşımlarını sağlayarak güvence altına alan kurumların adil olmalarının gerekliliğini ortaya koyar. Sendikalar ise eşit bir çalışma hayatının ve dolayısıyla da eşit ve demokratik bir toplumun hayata geçirilmesinde önemli rol oynayan sivil toplum örgütleridir. Zira gücünü büyük kitlelerin kolektif eyleminden alan sendikaların toplumsal hedefi, sivil ve demokratik haklarla politik ve endüstriyel demokrasinin gelişimi, eşitliğin sağlanması, hukuk devletinin işlerliği ve yoksulluğun önlenmesidir. Bununla birlikte sendikaların kendi içlerinde birtakım eşitsizliklerin olduğunu ve bu durumun sendikal demokrasi ile bağdaşmadığını söylemek mümkündür. Buradan hareketle bu çalışmada, Türkiye'deki sendikal örgütler sorunsallaştırılmakta ve işçi sendikalarının kendi işleyişleri çerçevesinde eşitsizlikleri nasıl yeniden ürettikleri ve bu nedenle ne ölçüde 'adil kurumlar' oldukları tartışılmaktadır. Çalışmada sendikalar, Ricoeur'ün 'adil kurumlar' nosyonu ekseninde ele alınırken emek-sermaye karşıtlığından oluşan sistem içindeki

Onay Çöker D ve Keleş D (2022). Paul Ricoeur'ün 'Adil Kurumlar' Nosyonu Ekseninde 1140 Türkiye'deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1140-1169.

konumlarına değil; kendi yapısal özelliklerine odaklanılmış ve bu bağlamda bir tartışma yürütülmüştür. Bunun için Ricoeur felsefesinde 'adalet' kavramı açıklanmış; ardından sendikaların yapısal özellikleri itibarıyla kurum olma imkanına değinilerek bir kurum olarak sendikanın 'adalet'le ilişkisi tartışılmıştır. Çalışma sonucunda işçi sendikalarının örgüt içi demokrasinin tam gerçekleşmemesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından Ricoeur düşüncesindeki "adil kurumlar" bağlamında ciddi sorunlarının olduğu görülmüştür. Bu açıdan sendika içi demokratik süreçlerin işleyişindeki aksaklıkları ve kadın sorununu, sendikanın adil kurum olma olanağı önündeki ciddi engeller olarak ifade etmek mümkündür. Sendikaların Ricoeur felsefesi açısından 'adil kurum' olabilmesi ise sendika içi demokrasinin işler hale getirilmesine ve kadın sorununun çözümüne yönelik politikalar belirlenmesine bağlıdır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Paul Ricoeur, Adalet, Adil Kurum, Eşitlik.

An Evaluation on Trade Unions Through the Perspective of Just Institutions by Paul Ricoeur in Turkey

Abstract

In this paper, the trade unions, which function as important tools in fighting against inequalities in the working life, are discussed in the context of the French Philosopher Paul Ricoeur's "just institutions". Ricoeur established his philosophy of ethics through the notions of 'just' and 'equality' and the union of men with his environment, which offers an opportunity to discuss today's institutional structures using the concept of just and just institutions. Ricoeurian ethics, in line with the idea of institutional justice, emphasizes the importance of those within the institutions, pluralities, and those whose voices are not heard to be posited as equal with those whose voices are heard, to feel justice in every sense and to act equally with everyone. Ricoeur reveals the necessity of just institutions that protect the common values of a community by incorporating and securing it by ensuring the shares of that community. Trade unions, on the other hand, are non-governmental organizations, which play an important role in the realization of an equal working life and therefore an equal and democratic society. Because the social goal of the unions, which derive their strength from the collective action of the great masses, is the development of civil and democratic rights, political and industrial democracy, ensuring equality, the functioning of the rule of law and the prevention of poverty. However, it is possible to say that there are some inequalities within the unions and this situation is incompatible with union democracy. From this point of view, trade union organizations are problematized in this study, the way of reproducing inequalities within the framework of functioning is discussed and, to what extent

unions can be accepted as “just institutions” is revealed. In the study, while the unions are handled on the axis of the Ricoeurian notion of ‘just institutions’, it is focused not on their position in the system of labor-capital opposition; but on their structural feature. To do this, the concept of ‘justice’ in the Ricoeurian philosophy was explained; then, the possibility of unions in terms of their structural characteristics was mentioned and the relationship of the union as an institution with ‘justice’ was discussed. As a result, it is seen that the labor unions have serious problems in the context of “just institutions” from the Ricoeurian perspective in terms of the incomplete realization of democracy within the organization and gender inequality. In this respect, it is possible to express the problems in the functioning of democratic processes within the union and the women’s problem as serious obstacles to union’s opportunity to be a fair institution.

Keywords: Trade Unions, Paul Ricoeur, Just, Just Institutions, Equality.

Giriş

Bu makalede, çalışma yaşamının temel aktörlerinden biri olan sendikalar, Fransız Filozof Paul Ricoeur’ün ‘adil kurumlar’ nosyonu çerçevesinde tartışılmaktadır. Ricoeur, 20. yüzyılın düşünsel hayatını derinden etkilemiş olan “etik” bir teori geliştirmiş ve “İkinci Dünya Savaşı’ndan günümüze dek Avrupa entelektüel hayatını şekillendirmiş” (Davidson, 2010: 1) bir filozoftur. Bununla birlikte Ricoeur’ün geliştirdiği etik teoride, belirli durumlar için oluşturulmuş ve bu durumlarda nasıl davranılması gerektiğine ilişkin kurallar bütünü bulunmaz. Bunun yerine, iyi insan olmanın gerektirdiği değerlerin tartışıldığı bir düşünsel serüven bulunur. Metinlerinde günün sorunlarını yok saymayan filozof, bu tartışmaları etik bağlamda ele alır. ‘Başka’, ‘eşitlik’, ‘adaletsizlik’ onun metinlerinin başat öğeleri olarak öne çıkar. Filozofun felsefesi praxis yönelimlidir ve insanın çevresiyle birlikteliğinden doğar. Dolayısıyla Ricoeur felsefesinin temel problemi ‘insan eylemi’dir. İşte bu noktadan Ricoeur’ün, toplumun her alanına yayılabilecek etik bir teori oluşturduğu ortaya çıkar (Onay Çöker, 2021).

Ricoeur, kurumsal dolayımına önem veren ve bu bağlamda ‘adalet’e dair düşünceleriyle öne çıkan bir filozoftur ve ona göre, aydınlanmadan beri etik ve politika öncelikli konular olarak ele alınmış; ancak adalet hep daha az ilgi görmüştür. Adalet bir arada yaşayan çoğullukların her anlamda eşit olmalarının gerekliliği nedeniyle önem taşıyan bir kavramdır. Ricoeur etiğini temel alan kurumsal adalete dair düşünsel çizgide, söz konusu çoğulluklar içerisinde sesi duyulmayanların/sessizleştirilmişlerin/mağdurların, sesi duyulanlarla eşit koyutlanmalarının her anlamda; yani sorumluluktan göreve, hukuktan dağıtım

dek adaleti hissetmelerinin, herkesle eşit eylemelerinin önemi vurgulanmaktadır.

Ricoeur'ü, bu nosyonları ele alan diğer filozoflardan ayıran en önemli özellik 'kurum'a verdiği önemin yanı sıra felsefesinin uygulanabilir olmasıdır. Yani Ricoeur adalet üzerine düşünen; fakat en önemli unsur olarak 'adil kurumlar'ı benimseyen bir filozoftur. Bu özellik; sendikaları, eşit bir çalışma yaşamının mücadelesinin verildiği ve üyelerinden oluşan çoğullukların ortak eyleyciliği ile anlam ifade eden örgütler olarak Ricoeur'ün 'adil kurum' nosyonu çerçevesinde sorunsallaştırmamıza ve tartışmamıza olanak vermektedir. Esasen Ricoeur'ün adil kurumlara dair temellendirdiği fikirler, bugünün farklı kurumsal yapılarına dair pek çok olanak yaratmakta ve kurumların adil olma olanağına dair tartışma yürütebilmek için bir temel hazırlamaktadır. Bu çerçevede Ricoeur'ün adil kurumlar nosyonu açısından farklı birçok kurumu da tartışmak mümkündür. Fakat bu çalışmada, Ricoeur düşüncesi çerçevesinde sendikaların tartışılacak olmasının nedeni, sendikaların eşit bir çalışma hayatının ve dolayısıyla da eşit ve demokratik bir toplumun hayata geçirilmesinde oynadığı/oynayacağı önemli roldür. Her ne kadar Türkiye'de süreç farklı işlese de sendikalar, demokratik açılımları sağlayan önemli sivil toplum örgütleridir. Emekçi kesimin en büyük örgütlü mücadele aracı olarak iktidarları kolay etkileme gücüne sahip olan sendikalar (Talas: 1976: 337), partilerle doğrudan ilişki kurabildikleri zaman, çoğulcu demokrasilerin hayata geçirilmesinde önemli bir kitle baskı grubu olarak işlev görürler (Kışlalı, 1999: 276-277). Bu gücünü büyük kitlelerin kolektif eyleminden alan sendikaların toplumsal hedefi, sivil ve demokratik haklarla politik ve endüstriyel demokrasinin gelişimini, eşitliğin sağlanmasını, hukuk devletinin işlerliğini ve yoksulluğun önlenmesini kapsayan bir içeriğe sahiptir (Yorgun, 2011: 315). Fakat bu amaçlara ulaşmada gerekli olan ortak eyleycilik sendikalarda söz konusu olmakla birlikte Ricoeur etliğinin temelini teşkil eden kurumsal adaletin sağlanması için gerekli olan eşit eyleyciliğin Türkiye bağlamında işçi sendikaları için söz konusu olmadığı görülmektedir. Bu açıdan sendika içi demokrasinin tam olarak sağlanamaması önemli bir sorun alanı olarak belirirken; toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan nedenlerle kadın ve erkek üyelerin sendikal harekete katılımında da büyük bir cinsiyet açığının ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Sendikalara egemen olan hiyerarşi, özellikle kadın üyeleri dışlayan bir erkek kontrol sistemi olarak varlığını korumakta; sendika içi demokraside yaşanan sorunlar, sendikalara duyulan güvensizliği arttırmaktadır. Dolayısıyla, Ricoeur'ün adalet (just) üzerine düşünceleri ve geliştirdiği 'adil kurumlar' nosyonu sendikaları, temsil ve katılım sorunundan kaynaklanan demokrasi ile bağdaşmayacak uygulamalar ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde ele almayı kolaylaştırmaktadır. Buradan hareketle bu çalışma, Türkiye'deki işçi sendikalarının yapısal sorunlarını

Ricoeur'ün "adalet"e dair düşünceleri ekseninde tartışmayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın, kamu görevlileri sendikaları dışarıda bırakılarak sadece işçi sendikaları üzerinden ele alınmasının çeşitli sebepleri vardır. Öncelikle işçi ve kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmeyle ilgili farklı kanunlara tabi olduğunu ifade etmek gerekir. Buna bağlı olarak işçi ve kamu görevlilerinin sendikalara üyelik, toplu sözleşme yapma ve toplu sözleşmeden yararlanma koşullarının farklı olduğunu söylemek mümkündür. Kamu görevlilerinin sendika üyelik aidatı devlet tarafından karşılanmakta; bu uygulama, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına rağmen 2005 yılından bu yana "toplular sözleşme primi" adıyla devam etmektedir (Çelik, 2014: 5). Kamu görevlileri, sendikaya üye olmasa da toplu sözleşmeden yararlanabilmektedir. Bununla birlikte, kamu görevlilerinin iş güvencesinin bu alanda sendikalaşmayı artırdığı da söylenebilir. Bu noktada işveren baskısının işçilerin sendikal örgütlenmesinin önünde bir engel olduğunu ifade etmek gerekir. Kamu görevlileri sendikaları ile işçi sendikaları üyeleri arasındaki eğitim ve mesleki farkların da sendikal örgütlenme özgürlüğü; özellikle de cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından belirleyici olduğunu; ayrıca memur sendikalarında yöneticilik, işçi sendikaları gibi maddi imkânlar sağlamadığı için kadınların yöneticilik pozisyonlarına daha kolay kabul edildiğini (Toksöz, 1994: 439) yine toplumsal cinsiyet ayrımcılığı açısından ifade etmek gerekir. İşçiler için sendikal örgütlenmenin, başta iş kaybetme korkusu olmak üzere, daha zorlu bir mücadeleyi gerektirdiği görülmektedir. Bu farklılıklar, çalışmada işçi ve memur sendikaları konusunda ayrıma gidilmesinin temel nedenleri olmuştur.

Çalışmada, Ricoeur'ün anlamda bir kurum olarak ele alınan sendikanın, çalışma yaşamının temel aktörlerinden biri olarak emek-sermaye karşıtlığından oluşan sistem içindeki konumuna değil, kendi yapısal özelliklerine odaklanılmakta ve bu bağlamda bir tartışma yürütülmektedir. Bunun temel nedeni Ricoeur'ün "adil kurum" nosyonunun mikro analiz için uygun olduğunun düşünülmesidir. Bununla birlikte önemli bir hususu da belirtmekte yarar vardır. Türkiye'de işçi sendikalarını Ricoeur'ün anlamda bir kurum olarak ele alırken sendikaları içinde buldukları makro koşullardan bağımsız düşünmek imkansızdır. Zira sendikaların, "hak arama örgütü" olma misyonuna uygun işleyebilmesi; iktidarların bakış açıları ve bu konudaki hukuki düzenlemelerle doğrudan ilgilidir. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)'nin, iktidara geldiği günden bu yana toplumsal ve siyasal yaşamın değişik alanlarında yarattığı hegemonyanın, çalışma hayatı ve sendikalar açısından da geçerli olduğunu ve bu çerçevede sendikal hareketin önemli bir bölümünün iktidar partisinin etkisi altına girdiğini söylemek mümkündür (Çelik, 2014: 5). Bu çerçevede AKP iktidarının, özellikle son on yılda neoliberal çalışma düzeniyle uyumlu olacak bir çalışma yaşamının

hukuki zeminini oluşturma yönünde hareket ettiğini; bu neoliberal politikaların da işsizliği, güvencesiz ve esnek çalışma koşullarını, sendikal hak ihlalleri ile sosyal hakların kısıtlanmasını beraberinde getirdiğini ifade etmek gerekir. Devletin kaynaklarının kullanılarak ve hukuki değişikliklerle sendikal alana dolaylı ya da dolaysız müdahalenin söz konusu olduğu bu dönemde, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme Kanunu ve İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle sendikasızlaştırma ve taşeron yaygınlaşmış, sendikaların toplumsal hareketler ve emek hareketleri üzerindeki etkisi zayıflatılmaya, sendikalar uzlaşmaya yönlendirilmeye çalışılmıştır (Erdinç, 2014: 157). Buna karşın AKP iktidarı ile ortak ideolojik zeminde buluşan konfederasyonların yasal düzenlemelerle önünün açıldığı görülmektedir. Bu çerçevede hükümetle uyumlu bir sendikacılık anlayışının ortaya çıktığını ve bunun temsilcisi konumunda olan Hak-İş ve Memur-Sen Konfederasyonlarının giderek güçlenirken (Çelik, 2015); sendikal harekete sol perspektiften yaklaşan KESK ve DİSK'in de marjinalleştirildiğini söylemek mümkündür. Bugün artık, 1990'lı yıllardaki demokrasi ve emek platformları (Erdinç, 2014: 167), yerini, Hak-İş ve Memur-Sen'in bir tarafını; KESK ve DİSK'in de "öteki" tarafını oluşturduğu sendikal kutuplaşma alanına bırakmıştır. Dolayısıyla sendikalar, bu çalışmada Ricoeur'ün "adil kurum" nosyonu ekseninde tartışılmaya çalışılırken Türkiye'de işçi ve emekçi hakları açısından eşit bir düzenin, dolayısıyla da ideal bir demokrasi ortamının varlığından söz etmenin mümkün olmadığını vurgulamak önem taşımaktadır.

Sendikal hareketle ilgili literatürde bulunan çalışmalar, çoğunlukla sendikal hareketin tarihi, harekete ilişkin sorunlar, yasal mevzuat ile saha araştırmalarına odaklanmaktadır.¹ Bununla birlikte uluslararası literatürde sendikal hareketi Ricoeur felsefesi açısından ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada, sendikaların Ricoeur'ün 'adil kurumlar' nosyonu dolayısıyla tartışılacak olması, çalışmanın özgün tarafını ve literatüre sağlaması beklenen küçük katkıyı ortaya koymaktadır.

Çalışmada ilk olarak Ricoeur felsefesinde "adalet" kavramından bahsedilecek; ardından işçi sendikalarının yapısal özelliklerinin Paul Ricoeur'ün etik düşüncesinin özünü oluşturan 'kurum' ve 'adil kurum' düşüncesine ne ölçüde uygun düştüğü, bu açıdan adil sayılıp sayılmayacakları nedenleriyle birlikte tartışılacaktır.

Ricoeur Felsefesinde 'Adalet'

Ricoeur etiğinin önemli bir bağlamını adalet oluşturur. Filozof, 'Başkası Olarak Kendisi' adlı yapıtında, etik perspektifinin en temel koyutlamalarından birini şöyle öne sürer: "Adil kurumlar içerisinde, başkalarıyla beraber ve başkaları için

iyi hayat ereği” (2010: 247). Ricoeur’e göre, iyi yaşama ereği, adalet duygusunu belli bir tarzda kuşatır ve bu durum ‘başka’ nosyonunun kendisinde içerilir. Buradaki ‘başka’ ‘sen’den ‘başka’dır. (2010: 270). Bir diğer ifadeyle, Ricoeur etik perspektifini adil kurumlar içerisinde başkalarıyla birlikte ve başkaları için iyi bir hayatın amaçlanması üzerinden kurar. Dolayısıyla adalet soyut bir kavramdan ziyade başkalarıyla ile oluşturulan ilişkide ‘iyi bir yaşam’ isteği üzerinden ortaya çıkar. Buradaki ‘Başka’nın, filozofun etik felsefesinin temelinde yatan, anlatının en önemli unsurunu oluşturan temel öge olarak daima başat konumda bulunduğunu söylemek gerekir. Zira varoluş ancak kendinden ‘başka’nın da dahil olduğu bir anlatı ile ortaya konabilir. İnsanın kendisini tanıdığı hayat hikayesi daima başkalarının anlatılarıyla kesişmelidir, iç içe geçmelidir. Ricoeur’ün (1984: X) kendi deyimi ile “Kendi demek, ben dememek anlamına gelir”. Başkalarıyla birlikte çoğulluklar ve farklılıkların söz konusu olduğu bu ilişki durumunda adalet, toplumsal kurumların ilk erdemi olarak belirir. Zira bu durumda ilişki kişisel olmaktan çıkmış, çok daha derinlere uzanarak çoğullukların dahil olduğu bir yapıya bürünmüştür ve toplumsal boyut kazanan bu durum ‘her birine her birinin hakkı’nın verileceği, adil ve tarafsız mesafelerin söz konusu olacağı bir yapı kazanmıştır. Filozofun etik felsefesinin en önemli vurgularından birini oluşturan ‘iyi yaşama’, bu nedenle başka insanlarla birlikte bir kurumsal düzene tekabül eder ve eşitlik fikrini de beraberinde getirir, eşitlik de adalet hissini sağlar. Ricoeur, bu nedenle de kurumların mutlaka adalet bağlamında incelenmesi gerektiğini belirtir. Burada da adalet derken, Ricoeur (2010: 277) açıkça şunu kast eder: İnsanları adil eylemlerde bulunmaya alıştıran ve onları adaletle eylemeye sevk eden türden bir düşünce.

Ricoeur adaleti, kurumlara hasredilen ‘adil’ yüklemine kullanımımıza hükmeden adalet ilkeleri düzeyinde ele alır (Ricoeur, 2016: 20-21). Filozof, ‘adil’ nosyonunu, ‘eylemek’ manasında kullandığından ‘adil’ sıfatı bu bağlamda yüklem olarak belirir. Bu nedenle Ricoeur düşüncesinde kurum, söz konusu adalet ilkeleri ile ilişkilidir ve tarihsel bir topluluğun gelenek ve göreneklerini, ortak değer sistemini içeren, geleceğe dair beraber yaşama istenci üzerinden işleyen bir yapıdır. İşte tam da öyle olduğu için ‘çoğulluk’ önem kazanmaktadır; çünkü tanınmayan üçüncü bir tarafın olanağına işaret eder. Dolayısıyla Ricoeur, adaleti yalnızca genel olarak kullanılageldiği şekliyle ‘toplumun yargı aygıtıyla özdeşleştiği ve bir hukuk devletini nitelediği toplumsal pratik’ düzeyinde değil, ‘adalet ilkeleri’ düzeyinde ele alır. İşte bu çalışmada sendikaların ele alındığı düzey de bu kurumlara hasredilen adil yüklemine kullanılışına hükmeden adalet ilkeleri düzeyidir.

Ricoeur’e göre adaletin kökleri, yaptırımları olan etik bir kuramda değil,

başkalarıyla birlikte iyi bir yaşamın içsel bir parçasında bulunur. Dolayısıyla, "... adaletin birinci ilkesi yasa karşısında eşitliklerdir" (Ricoeur, 2008a: 166). Böylece adaletin "diğer insanlarla yaşamak" bağlamında söz konusu olduğu ortaya çıkar. Adaletin kökeni derinlerde ve sorumluluk alma kapasitesi ile doğru orantılı olarak belirir. Ricoeur adalet anlayışını Aristoteles'in düşünceleri üzerinden kurar. Aristoteles'in Nikamakhos'a Etik adlı eserinde eşitlik, adalet ve yasaya uymak eşitliklerdir ve "... adil olan yasaya uyan ve eşitliği gözetilen şeydir, adil olmayan ise yasaya aykırı ve eşitlikten yoksun olan şeydir" (Ricoeur, 1992: 278). Ricoeur de bu görüşe katılır. Ardından da Aristoteles felsefesinde yasayı çiğneyenin, payına düşenden fazlasını alanın ve eşitlikten yoksun olanın adaletsiz olarak belirlendiği ortaya çıkar. İşte Ricoeur bu bağlamda politik topluluk için, yasaların ortak yararı göz önünde bulundurularak mutluluğu üretmeye ve korumaya yönelik her eylem, adil eylem denildiğini belirtir. Adaletin tüm erdemler için başkalarıyla ilişki haline geldiği bağlam da burasıdır (Ricoeur, 1992: 278).

Adil Kurum ve Bir Kurum Olarak Sendika

Kurum, temel anlamıyla, Ricoeur'e göre kişisel ilişkilerin ötesinde sosyal bağlara dayalı birlikteliklerin söz konusu olduğu, farklılıklarıyla bir arada olan, başka insanlarla buluşulan yerdir (Leeuw, 2017: 51-52). Ricoeur, 'kurum' derken şunun anlaşılmasını ister: Bir tarihsel topluluğun, halk, ulus, belli bir yöresel yönetim birimi gibi, birlikte yaşama yapısı; yani kişilerarası ilişkilere indirgenemeyen bir yapı (2010: 271). 'Dağıtım' bu tanımda önem taşır: Dağıtım, rollerin, görevlerin, avantajların, dezavantajların toplumun üyeleri arasında paylaşımıdır ve dağıtım tüm kurumların temel özelliğidir (Ricoeur, 2010: 279).

Filozof, kurumsal dolayımı vazgeçilmez sayar. Bunun sebeplerinden bazılarını ise hep daha fazlasına sahip olmayı isteme ve eşitsizlik erdemsizliğine sahip olan insanların varlığı olarak koyutlar. Bu nedenle paylaşım, eşitlik açısından önem taşır ve kurumun aracılığından geçmeden olamaz (2010: 279). Bu açıdan da kurumlar, bir arada yaşamayı sağlarlar. Kurumlar, olası tehlikelere karşı insanları korumaktan ziyade, özgür davranabilmek için bir alan sunması sebebiyle önem taşır. Bu bağlamda, politik alana ait olmak, özgürlüğün kurumla en üst düzeyde bütünleşmesidir (2008b: 90). Kurumlar, kısıtlayıcı kuralların değil; ortak adetler ve geleneklerin bir arada tuttuğu yapılardır. Ricoeur bunu şöyle açıklar: "Kurum idesinin temel karakteristiği topluluğun ortak olarak paylaştığı törelerdir, yoksa kısıtlayıcı, zorlayıcı, yasaklayıcı kurallar değil (2010: 271). Bu noktada, birlikte olmak-birlikte yaşamak anlamında tarihsel ve kültürel bir topluluğun sahip olduğu değer ve gelenekler bütünü olarak ortaya çıkan kurumlar, baskıdan ziyade ortak güce dayalı bir yapı olarak iki önemli dayanak sunar: çoğulluk ve diyalog. Her iki dayanak da bizi daha önce tanımadığımız/bilmediğimiz

farklılıklarla bir araya getirir (Blazsin ve Guarnieri, 2015: 7).

Ricoeur, kurumu 'adaletin uygulanma mercii' (2010: 270) olarak vurgular. Çünkü yüz yüze ilişkiden; yani kişisel ilişkiden çıkıldığı bu durumda, kalabalıklar içinde adaletin hissedilmesi gerekir. Ricoeur kurum derken somut olarak hükümetten ya da siyasi partilerden kanunlara, hukuk sisteminden ulus-devletin kendisine kadar geniş bir alanı kasteder. Örneğin anayasa bir kurumdur ve bir topluluğun politik toplum olarak yapılandırılan örgütlenme esaslarını içeren, doğal yapılar, töreler, adetler, örfler, gelenekler ve görenekler de dahil olmak üzere bir bütün olarak sözlü ya da yazılı yasalar manzumesini ve külliyatını temsil eder (Ricoeur, 2010: 282).

Bu bağlamda işçi sınıfının dayanışma örgütleri olan sendikaları da Ricoeur düşüncesi açısından kurum olarak nitelendirmek mümkündür. İşçi sınıfının hak arama mücadelesinin bir ürünü olarak kapitalist toplumsal ilişkiler içinden ortaya çıkan sendikalar, önceleri işçiler arasında birlik ve yardımlaşma işlevi görerek sadece ekonomik mücadele araçları olarak görülürken zamanla kapitalizme karşı mücadele ederek işçi sınıfının bu mücadelesinin politikleşmesinde tarihsel bir rol oynamıştır. Bu nedenle üyelerinin ekonomik hak ve çıkarlarını korumaktan fazlasını ifade eden sendikalar, aynı zamanda tarihsel bir topluluğa; yani işçi sınıfına ait örgütler olarak bir arada yaşamayı sağlamak ve sınıfsal mücadelenin aracı olarak işlev görmektedir².

Sendikaları, Ricoeur düşüncesindeki 'kurum' nosyonu açısından değerlendirirken dört önemli bağlam üzerinden detaylandırmak doğru olacaktır. Bu bağlamlardan ilki, ilişkinin yüz yüzelikten yani kişisellikten çıkması ve kalabalıkların işin içine karışmasıyla kimi durumlarda beliren haksızlık duygusu ve adalet istencidir. Bu şöyle açıklanabilir; Ricoeurcu düşüncede, ikili ilişkilerde yüz yüze olmak ve dolayısıyla karşıdakine gösterilen özen söz konusudur. Ancak çoğulluklar ortaya çıkıp ikili ilişkiler yerini yüzünü görmediklerimizle, kalabalıklarla ilişkiye bıraktığı zaman, tanımadığımız insanlarla olan ilişkiler söz konusu olur ki bu çoğulluk filozof tarafından şöyle açıklanır: "Çoğulluk idesi, insanlararası ilişkilerin "ben" ve "sen" arasındaki yüz yüze karşılaşmada üçüncü şahıs sıfatıyla dışarda bırakılan herkesi kapsayacak şekilde genişletilmesi fikrini esinler... Çoğulluk, asla yüzleri olmayan üçüncü şahısları veya üçüncü tarafları içine alır." (2010: 270). Bu ilişkilerde de haksızlık duygusu ağır bastığında adalet istenci oluşur. İşte bu noktada kurumlar belirir. Ricoeur'deki bu haksızlık duygusu, kapitalist sistem içinde işçi sınıfının burjuvazi karşısında uğradığı haksızlığa ya da ezilmişliğe denk düşerken sendikayı da bu haksızlığı gidermenin, hak aramanın bir aracı olan 'kurum' olarak nitelemek mümkündür. Zira emekçiler, çalışma hayatında çeşitli

nedenlerle ve çeşitli türde haksızlıkla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanların refahının yükselmesi amacıyla, ücretler ve çalışma standartlarının korunması ve geliştirilmesi, haksız işten çıkarmaların önlenmesi ve bu konulardaki cinsiyet ayrımcı uygulamaların kaldırılması, mobbing, iş yerinde taciz, kaza, yaralanma gibi durumlarda çalışanlar için etkin ve yeterli güvenliğin sağlanması ve işyeri koşullarının düzeltilmesi gibi konularda sendikalar önemli bir işleve sahiptir. Özellikle ekonominin daralma dönemlerinde ve özelleştirme uygulamalarında bu işlevler daha da önemli hale gelmektedir. Ricoeurcu anlamda 'adaletin uygulanma mercii' olarak ifade edebileceğimiz bir kurum olarak sendikanın, bu haksızlıkların giderilmesine ya da sorunların çözümüne yönelik tutumu, onun kurum olma olanağını öne çıkarmakta ya da artırmaktadır.

Kurum açısından ikinci önemli unsur, kurumun birleştirici unsurudur ki bunlar zorlayıcı yasaklar değildir. Onu bir arada tutan harç görevi gören gelenek, görenek ya da töredir: "Birlikte yaşama isteğine süreğenlik, bir araya kenetlenmişlik temin eden türlü çeşitli birlikte-yaşama-dileği yapısı"dır (Ricoeur, 2008a: 318). Sendikalar aracılığıyla işçilerin işverene karşı kenetlenmesi, hak ve çıkarlarını koruma niyetiyle süren mücadelenin harcı olarak yorumlanabilir. Sendikalarda üyelerin bir araya gelişini sağlayan, onları bir arada tutan harç istence dayalı bir yapı taşır. Yani sendikal birlikteliğin belirli bir nedeni ve bu birlikteliğin sürmesinin uzun vadeli amaçları vardır. Bu mücadelenin en büyük amacı, eşit bir çalışma yaşamı ve dolayısıyla eşit bir toplumsal yaşamın sağlanması ve bunun demokrasinin gelişimine sağlayacağı katkıdır. Demokrasiler içerisinde kendisini vazgeçilmez kılan sendikanın içsel yapısındaki amaca dair bu birlik, onun Ricoeurcu anlamda bir kurum olarak ele alınmasına da olanak vermiş olur.

Kurum olmanın üçüncü önemli unsuru 'çoğulluk' koşuludur. Ricoeurcu anlamda çoğulluk, ilişkinin iki kişi olmaktan çıktığını, kalabalıklara dönüştüğünü işaret ederek içine aldığı durumdur. "Çoğulluk yüzleri olmayan (tanımadığımız) üçüncü şahısları veya üçüncü tarafları içine alır" (Ricoeur, 2010: 272). Çoğulluk, beraberinde gücü getirir ki güç, birlikte hareket etmenin en önemli bileşenidir ve "... insanın eyleyebilme ama ahenk içerisinde eyleyebilme kabiliyetine tekabül eder. Burada filozof, birlikte eylemde bulunmanın, bir şey üzerinde eylemde bulunmaya ekleneceğini, başkalarıyla eylemde bulunmanın, dünya üzerinde eylemde bulunmak olduğunu vurgular (2008b: 89). İşte burada yeni bir güç biçiminin ortaya çıktığını söyler: bir şey üzerinde güç. Bu güç kendine has bir kırılmalı olan, zira sadece insanlar birlikte eylediği sürece var olabilen ancak insanlar dağılınca kaybolup giden bir durumdur (Ricoeur, 2010: 274). Dolayısıyla asla bireysel bir özellik değildir. Bir gruba aittir ve bu grup bölünmediği sürece ona ait olmaya devam eder (Ricoeur, 2010: 272).

Filozof, adalet kavramını açıklamak için de güç kavramına dair bir çıkarımda bulunur: “Güç temel yapısı içinde ne denli akışkan ve kaygan olsa da kendisini hep daha kadim bir temel üzerine oturtan bir otoritenin yardımı olmaksızın ne denli temelsiz ve dayanaksız kalsa da birlikte eylemeyi ve yaşamayı istemek bakımından” etik ereğe adaletin uygulanımını verir (2010: 275). Bu çerçevede sendikanın, üyelerle ve onların sayısının çokluğuyla anlam bulması, Ricoeur açısından kurum olmanın çoğulluk koşulunu sağlayan bir unsurdur. Sendikanın üyelerinin çoğulluğu ve birbirine destek olması, sendikaya güç kazandırır ve bu güç ortak rızadan kaynaklanır. Zira kitle baskı gruplarının en önemlisi, işçi sendikalarıdır ve işçi sendikalarının en büyük gücü de üyelerinin sayısından ve bilincinden kaynaklanır. Sendikalardaki bu çoğulluk ve yüzü olmayanların; yani birbirini tanımayan üyelerin ahenkle birlikte hareket etme unsuru –ki bu sendikalar için kolektif eyleme işaret etmektedir – işçileri birleştirir, bir güç oluşturur ve haklarını korumanın yolunu açar. Türkiye’de bir iş kolunda örgütlü sendikanın toplu sözleşme yetkisi alabilmesinin üye sayısına bağlı olması, sendikanın Ricoeurien anlamda kurum olmasının çoğulluk koşulunun önemini ortaya koymaktadır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 41. maddesine göre toplu sözleşme yapılabilmesi için işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi olması gerekmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de temel faaliyet alanlarından biri, hatta son yıllarda en önemli faaliyet alanı toplu sözleşme yapmak olan işçi sendikaları için üye sayısı önemlidir. Yine aynı şekilde sendikalı işçilerin greve gitmesi, hükümetlerin işçi sendikalarını ciddiye almalarını sağlayan önemli bir silah görevi gördüğünden, kolektif eylemin ve dayanışmanın önemini ifade eder ve kurum olmanın çoğulluk koşulunu tamamlamış olur. Ricoeurcu anlamda, görünmeyen, tanımadığımız diğer insanlarla yani üyelerle olan birlikteliğe dayalı bu çoğulluk, sendikal yapıya güç kazandıran bir özelliktir. Böylece çıkar ortaklığının farkına varma, ortak mücadele ile çalışma ve yaşama koşullarını değiştirme isteği sınıf oluşumunun en önemli uğraklarından biri olan sendikalarda somutlaşır (Çelik, 2010: 54). Dolayısıyla sendika, işçilerin haklarını almalarını sağladığı gibi demokratik bir toplumsal yaşamın da önünü açmış olur.

Ricoeur’ün kurum nosyonu açısından ‘çoğulluk’la gelen ‘birlikte eylemek’ ve ‘güç’ kadar önemli olan sonuncu unsur ise ‘zaman’dır. Zaman, tarihsel sürecin önemli olduğunu, geçmiş ve gelecek bağını belirtir. Topluluğun birlikte eylediği için gerçekleştirdiklerinin baki olduğuna, geçip gitmediğine gönderme yapar. Dolayısıyla zaman topluluğu birbirine bağlar. Tarihsel ve toplumsal koşullara bağlı olarak farklı model ve gelişme çizgileri gösteren sendikal örgütlerin

tarihsel süreç içerisindeki birikimi şimdiye dek elde ettikleri için bir geçmiş birlikteliği hissi oluştururken birlikte bir gelecek için umut da doğurur. Sendika üyeleri geçmiş deneyimlerden, elde edilen kazanımlardan güç bulur ve bugün de eşit, demokratik ve sömürünün olmadığı insanca bir yaşam için sendikaya ihtiyaç duyulur. Yani sendikada 'şimdiye dek birlikte aynı amaç uğruna eylemiş sendika üyelerinin, bundan sonra da bu amaçlar için bir arada bulunmaları' onları birbirine bağlayan bir unsur olarak Ricoeur'ün kurum kavramına işaret eder.

Peki, sendika 'adil' bir kurum mudur?

Eşitlik İdesi ve Adalet Bağlamında İşçi Sendikaları

Ricoeur felsefesinde eşitliğe olan vurgu son derece açıktır ve 'adil' olan ile 'eşit' olan birbirlerini önceleyerek yan yana dururlar. Öte yandan Türkiye özelinde işçi sendikaları açısından bakıldığında, Ricoeur'yan anlamda kurum olan sendika, eşitsiz bir örgüt olarak karşımıza çıkar. Oysa Ricoeur felsefesinde, adalet soyut bir kavram olarak ele alınmadığından adaletin sağlanmış olması önemlidir ve bir kurumun adil sayılabilmesi için de eşitliğin sağlanmış olması gerekir.

Türkiye'de işçi sendikalarındaki eşitsizliği açıklamak için ise öncelikle üyelerle yöneticiler arasındaki mesafeye; yani sendikal bürokrasinin yarattığı eşitsizliğe dikkat çekmek yerinde olacaktır. Zira, büyük kitleleri bünyesinde barındıran işçi sendikaları, hiyerarşik yapıları ve formel ilişki biçimleri ile yöneticiler ve üyeler arasında ciddi mesafelerin olduğu örgütlerdir. Bu yapı, sendika yöneticilerinin, üyelerin sorunlarının ne kadar farkında olduğu ve üyeler için ne yaptığı ile aynı zamanda üyelerin sendikaya olan inancı ve güveninin sağlanması ile doğrudan ilgilidir. Diğer bir deyişle, sendikaların üye sayısı bakımından büyümesi profesyonel bir yönetimi; yönetiminin karmaşıklaşması da merkezi bir bürokrasiye yer vermeyi zorunlu kılarken bu zorunluluk, sendika yönetiminde bürokratik ve oligarşik eğilimleri ortaya çıkarmaktadır ve üyelerin sorun, talep ve beklentilerinin eşit biçimde sendika yönetimlerine yansımalarının önünde engel olabilmektedir. Böyle olunca sendika yöneticileri üyelerinden uzaklaşabilmekte; bu durum da çalışanların sendikalara güvenini sarsıcı etki yaratabilmektedir. Buna karşın sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını gözetmekle sorumlu kuruluşlardır ve bu nedenle alınan kararların üyelerin istek ve beklentilerini yansıtması gerekir. Bu noktada da sendika yönetimlerinin, yapı, işleyiş ve üyelerini temsil işlevleri bakımından demokratik kurallara uygun olması (Aydın, 2016: 10-12) şeklinde tanımlanabilecek sendika içi demokrasinin önemi ortaya çıkar. Zira sendikaların özgür ve düzgün işleyebilmeleri ülke koşullarının demokratik olmasının yanı sıra sendika içi demokratik bir sistemin varlığına da

bağlıdır. Türkiye’de işçi sendikalarına bakıldığında sendikal demokrasinin hayat bulacağı koşulların henüz olgunlaşmadığını söylemek mümkündür. Bunun temel sebeplerinden biri üye ve örgüt iradesine dayanan bir sendikalaşmanın olmaması ve sendikalarda açık biçimde görülen liderlik özelliğinin demokrasi ile bağdaşmamasıdır. Çünkü liderler, sendikal demokrasinin ilkeleri olan çoğulculuğu, katılımcılığı ve açıklığı pek tercih etmemektedirler (Lordoğlu, 2004: 81). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda da, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda sendika içi demokrasi şekil açısından sağlanmış gözükmektedir. Sendika organları belirli sürelerle seçimle belirlenmekte, kararlar oylamayla alınmakta, üye katılımını sağlamaya dönük danışma organları oluşturulmakta, sendika yönetimleri üyelerine genel kurulda hesap vermektedir (Uçkan Hekimler, 2015: 145). Fakat sendikaların hukuken demokratik yapıya sahip olmaları demokratik işleyecekleri anlamına gelmemektedir. Üyelerin beğenmedikleri yöneticileri dürüst ve adil seçimlerle değiştirebilmeleri, bu açıdan kongre ve karar sürecinde eşit oy hakkına sahip olmaları, çıkar ve görüşlerinin eşit temsili ile sendikal faaliyetlere katılımlarının eşit biçimde sağlanması sendikal demokrasinin işletilebilmesi açısından önem teşkil etmektedir (Aydın, 2016: 13). Bu noktada, eşitlik idesinin yok olması nedeniyle sendikalarda otoritenin uzun süreli varlığından ve eşitlikçi biçimde bölüşülemeyecek olması dolayısıyla ortaya çıkacak haksızlık duygusundan bahsetmek mümkündür. Bu durum ise bir adalet sorununun içine girilmesi (Ricoeur, 2008a: 166) anlamını taşımaktadır. Zira “otorite ortaklaşa gücün oluşturduğu temel kurucu katmanın üzerine onu bütünüyle örtecek derecede eklenip büyümüş, dallanıp budaklanmış, yükselip kabarmış, serpilip boy atmış, birikip bolarmış fazlalığı kuran üstteki artık ve kabarık tabaka, büyük ve kapsamlı bir üst katman” haline gelmiştir (Ricoeur, 2010: 275). Yani yasalardaki boşluklardan da yararlanarak sendika yönetimi, kendisine muhalif olan ya da rakip sayılan üyeleri veya temsilcileri, tüzüğüne dayanarak sendikadan ihraç edebilmekte; sendikal demokrasinin temel ilkelerinden olan sendikal çoğulculuğu ve eşit katılımı zayıflatılmaktadır (Uçkan Hekimler, 2015: 145). Örneğin aynı kişinin, uzun süre sendika başkanı olması, üst yönetim kadrolarının çoğu zaman aynı kalmasına neden olmakta ve fırsat eşitliğini ortadan kaldırmaktadır. Sendika yönetimlerinin seçiminde adaylar arasından kimin sendika başkanı olacağı da seçim öncesi az çok belli olan bir durumdur. Başkan adaylarının seçime kendi listeleriyle girmesi ise kadronun çok fazla değişmeyeceği anlamına gelmekte (Lordoğlu, 2004: 87-88); sendika yönetim kurulları da başkan aynı kaldığı sürece çok az değişikliğe uğramaktadır. Buradan hareketle sendika başkanlarının seçimi, iktidarlarını kullanma biçimi ile yönetimde kalma sürelerini Ricoeur’ün adalet sorunu açısından irdelenmesi gereken konular olarak ifade etmek mümkündür. Türkiye’de işçi sendikalarında genel başkanların görevde kalma sürelerinin de uzun olduğu görülmektedir

(Lordoğlu, 2004: 86). Bu durum bir süreliğine sendika başkanını her şeyin tek hakîmi yaparken otoritenin bu şekilde uzun süreli kullanımı da fırsat eşitliğini ortadan kaldırmakta ve dağıtım adaletini sorunlu kılmaktadır. Çünkü aynı kişinin uzun süre sendika başkanı olarak kalması, rollerin dağıtımında eşitliği; yani farklı kişilerin yönetimde yer almasını olanaksızlaştırmaktadır. Ek olarak işçi sendikalarında yöneticilerin ne kadar maaş aldığı da bu açıdan sorgulanması gereken bir konudur. Zira maaşların yüksek olması ve başkanlık pozisyonunun sağladığı birtakım avantajlar, başkanlığı bırakmayı zorlaştırabilmektedir. Sendika yöneticileri için sendikanın örgütlü olduğu iş kolunda alınan en yüksek ücretten daha yüksek ücret talebi, sendikacılığı ömür boyu yapılan bir meslek; bunu yapanları da o mesleğin icracıları durumuna sokabilmekte (Lordoğlu, 2004: 93); bu durum da sendika içi demokrasi ile bağdaşmamaktadır. Eşitsizlik de buradaki sorun olarak belirlemektedir.

Sendika içi demokrasi işler olmadığı takdirde sendika yönetimlerinin yalnızca aynı kalması değil; değişmesi de farklı bir sorunu beraberinde getirebilmektedir. Kendisi de bir işveren olan sendika, uzman ve danışman gibi çok sayıda personeli istihdam etmekte, sendika yönetimlerindeki değişiklik bu çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sendika yönetimlerinin değişmesi ile çalışanların iş güvenceleri ortadan kalkabildiği gibi sendika çalışanlarının kendi iş kollarına uygun bir sendikalaşma içinde yer almamaları da (Lordoğlu, 2004: 89-90) diğer çalışanlarla eşitsizliğe sebep olduğu için yine sendikanın adil kurum olanağına ilişkin önemli bir sorun alanı olarak ortada durmaktadır. Çünkü Aristoteles'te olduğu gibi Ricoeur'de de adalete temel teşkil eden eşitlik idesi en önemli vurgu olarak belirlemekte ve yüz yüze ilişki dışında kalan tüm ilişkilerde, yani kalabalıkların söz konusu olduğu durumlarda adalet gerekli olmaktadır: "... başkası sadece karşımda duran ve benim doğrudan muhatabım olan kişi değildir. İkimizin arasındaki karşılıklı başkalık ilişkisine de başka olan insanlar vardır. Adaletin gerekliliği bu noktada ortaya çıkar." (Varlık, 112-113).

Son olarak delegelerin seçimini de sendika içi demokrasi ile doğrudan ilgili olduğu için adalet açısından sorgulanması gereken bir konu olarak belirlemek yerinde olacaktır. Delege seçim süreçlerinde hileler yapılarak katılımcılık ilkesinin ihlal edildiği ya da sendikal faaliyet raporlarının ve alınan kararların delegelerden saklandığı bir yapı, tabanın görüşlerinin sendikaya yansımaları önünde engel oluşturmakta; bu durum açıklık ve eşitlik ilkesinin yeterince işlememesine yol açmaktadır (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 236). Oysa sendikalarda çoğullukların söz konusu olması, sendikanın adil bir kurum olmasının gerekliliğini de ortaya çıkarır ki sendika, üyelerine adaleti hissettirerek devamlılığını sağlayabilsin ve var oluş koşulunu yerine getirebilsin. İki kelimedenden

oluşan “adil kurumlar” deyimini her kelimeye vurguda bulunan iki fikri içerir: İlk olarak, iyi yaşamanın karşılıklı ilişkileri aşır kurumlar uzanması, ikinci olarak da adaletin zorunlu olması. Çünkü adalet özende yer almayan etik bir boyut taşır ki bu da dostluk ilişkilerinde bulunmayan bir eşitlik gerekliliğidir (Varlık, 112-113). İşçi sendikaları da çoğullukların ve farklılıkların söz konusu olduğu ve eşit bir çalışma yaşamı için mücadele eden örgütlerdir. Dolayısıyla Ricoeur’ün adalet anlayışında sendikal ilişkiler kişisel olmaktan çıktığı ve çoğullukların dahil olduğu bir yapı söz konusu olduğu için eşitlik önemli hale, eşitsizlik de sorun haline gelmektedir.

İşçi Sendikalarındaki Eşitsizliğin Bir Başka Boyutu: Kadın Sorunu

İşçi sendikalarını Ricoeur’ün adil kurum nosyonundaki eşitlik idesi açısından sorunsallaştıran önemli bir konu da kadın ve erkeklerin sendikalara üyelik ve sendikal faaliyetlere katılımında ortaya çıkan büyük farktır. Türkiye’de çalışanlar iç hukuk ve taraf olunan uluslararası sözleşmeler gereği önceden izin almaksızın sendikalara ve üst kuruluşlara üye olma ve sendika kurma hakkına sahiptir. Bu çerçevede Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nı, 4857 sayılı İş Kanunu’nu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nu saymak mümkünken 87 sayılı ILO Sözleşmesini de sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesini belirleyen önemli bir hukuki belge olarak ifade etmek gerekir. Bununla birlikte işçiler içinde kadınların, sendikalara üyelik ve sendikal faaliyetlere katılım konusunda mevzuatta yer aldığı şekliyle erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmadıkları görülmektedir. Bu durum esasen iktidar ve hiyerarşinin söz konusu olduğu örgütlü yapıların birçoğu için geçerli olmakta ve örgütler çoğunlukla erkek egemen bir yapı sergilemektedir. Kadınlar, gücün ve otoritenin gerekli olduğu pozisyonlarda bulunamamakta; fakat erkekler, kadınların tam aksine yönetici pozisyonları tutmaktadır (Kanter, 1975: 35). Bu açıdan iş örgütlerinin yapısıyla toplumsal cinsiyetin iç içe geçmesi, sadece işyerlerindeki cinsiyetçi ayrımı yansıtmakla kalmamakta; örgütlerin karar alma mekanizmalarındaki aşkın erkek temsilini de gözler önüne sermektedir (Stainback, Kleiner ve Skaggs, 2015: 4). Buna paralel olarak dünyada olduğu gibi Türkiye’de de geçmişten bu yana kadın ve erkeklerin sendikalara üyelik ve sendikalarda yöneticilik fırsat ve koşullarının eşit olmadığı bilinmektedir. Uygulamada ortaya çıkan bu eşitsizliğin temel sebebi ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır.³ Fakat bu çalışmada felsefesini esas aldığımız Ricoeur, düşünsel çizgisi boyunca toplumsal cinsiyete özel bir vurgu yapmamıştır. Bununla birlikte, filozofun düşünsel serüvenindeki kurumlara dair sözü geçen eşitsizliğin önemli bir boyutunu da sendikalar açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak değerlendirmek mümkündür. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkekler arasındaki farkları üreten sürekli bir sistem ve toplumsal kurumların içine derinlemesine gömülü hiyerarşik güç dinamikleri (Stainback, Kleiner ve

Onay Çöker D ve Keleş D (2022). Paul Ricoeur’ün ‘Adil Kurumlar’ Nosyonu Ekseninde 1154 Türkiye’deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1140-1169.

Skaggs, 2015: 4) olarak sendikaları da toplumsal cinsiyet temelinde bölmektedir. Önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkan bu durum neticesinde dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işçi sendikaları; çoğunlukla kadın çalışanların değil, erkek çalışanların hak ve çıkarlarını arayacağı örgütler olarak görülmekte ve haklar eşitliği fırsat eşitliği ile tamamlanmamış olmaktadır. Oysa Ricoeur felsefesinde eşitliğe olan vurgu, çok güçlüdür; kurumun adil olması için pay dağıtımından rol dağıtımına her türlü dağıtımın eşit olması gerekir. Burada dağıtımı yapılan şeyin ne olduğu da önemli değildir. Yani onur payesi de olabilmekte, servet de olabilmektedir (2010:279) ve dağıtımı yapılan şeyin örneklerini çoğaltmak mümkündür. Sendikalar açısından dağıtımı yapılan ise kadınların erkeklerle eşit koşullarda sendikal faaliyetlere katılabilmesi ve yönetici pozisyonlarda temsil edilebilmesidir. Ancak bu dağıtımda eşitliğin sağlanması kolay değildir (Ricoeur, 1992: 202). Ricoeur burada eşitliği açıklamak için yine Aristoteles’e başvurur. Aristoteles’in “oran eşitliği” düşüncesiyle, dağıtım adaletini tanımladığını belirterek Aristoteles’in dağıtıma ilişkin düşüncesini şöyle ifade eder:

Aritmetik eşitlik kişilerin ve paylaşılan şeylerin doğasına uygun düşmez. Bir kere kadim bir toplumda kişiler eşit olmayan liyakatlere bağlı olarak eşitsiz paylara sahiptirler, üstelik türlü anayasalar bunları farklı tanımlar. Sonra payların kendileri adaletin dışında eşitsizdir. ... dağıtım adaleti, o halde, her bir keresinde bir kişi ile bir liyakat arasındaki iki bağıntıyı eşitlemekten ibarettir. Dolayısıyla dört terimle oransal bir bağıntıya dayanır: iki kişi ve iki pay. (2010: 282)

Buradaki eşitlik filozofa göre, “ister aritmetik haklar eşitliği olsun, ister eşitsiz bir paylaşım içinde avantajların ve yükümlülüklerin oransal eşitliği olsun”, adalet fikrinin hem gücünü hem de sınırlarını belirler. Nitekim haklar eşitliği fırsat eşitliğiyle tamamlandığında muhakkak toplumsal bağa kaynaklık eder. Burada da toplumsal işbirliği güçlenir (Ricoeur, 2016: 24-25). Sendikalarda haklar eşitliği fırsat eşitliği ile tamamlanmadığında ise üyeler ve özellikle de kadınlar için eşitsiz ve dezavantajlı bir yapı söz konusu olur. Dolayısıyla Ricoeurcu eşitlik nosyonunda önemli bir yeri olan “paylaşım”ın toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıklar bağlamında değerlendirilmesi gerekir. Çünkü paylaşım, kurumun aracılığından geçmeden olamaz (Ricoeur, 2010: 279). Fiiliyatta bu tikel bir adalettir ama politik topluluğu ima eden bir dağıtım işlemiyle tanımlanır. Bu durum da sendikalardaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin tartışma içerisinde değerlendirilebilir.

Ricoeur’de paylaşım nosyonunun iki yüzü vardır: Paylaşım ve Paylaştırım. Birinci yüz; yani paylaşım, bir kurumun parçası olma, ona katılma, rol veya görev

üstlenmedir. Bu açıdan, sendikaya üye olma, sendikal faaliyetlere katılma eşitlik nosyonunun paylaşım ilkesini karşılayan bir unsurdur. Çünkü pratikte çalışanlar arasındaki rekabeti ortadan kaldırarak onları ortak çıkarları etrafında birlik oluşturmaya yönelten; onların ekonomik, sosyal, siyasi hak ve çıkarlarının savunucusu olan sendikalar, demokrasinin ve emek-sermaye arasındaki güç dengesinin kurulmasında önemli rol oynayan çıkar örgütleridir (Urhan, 2005: 57) ve tüm çalışanlar herhangi bir kısıtlama olmaksızın sendikalara üye olma hakkına sahiptir. Dolayısıyla paylaşım nosyonunun varlığı açısından çalışanların özgür iradeleri ile sendikalara üye olma istekleri ve bu yöndeki çabaları belirleyicidir. Fakat uygulamada bunun böyle olmadığı; kadınların bu konulardaki dezavantajlı durumlarının geçmişten bu yana sendikalarla bütünleşmelerini engellediği görülmektedir. Çünkü Türkiye’de sendikal hareketlerin ve bunlara ilişkin düzenlemelerin ortaya çıktığı dönemden günümüze hem devlet hem de sendikalar açısından kadın üye sayısının azlığı önemli bir sorun olarak görülmemiş; hatta kadınların sendikalarda örgütlenme ihtimalinin daha düşük olması, belli dönemlerde istihdam edilmelerini kolaylaştırıcı bir etken olarak kendini göstermiştir (Makal, 2010: 19). Erkeklerin bir örgütü olarak şekillenen ve kadınların emek piyasasına ücretli olarak katılımı ile sendika üyeliklerine en başından beri direnen sendikalar, kadın işçileri güvenilir müttefikler olarak değil; ücretleri düşüren rakipler olarak gördüğü için (Urhan, 2017: 33) kabul etmekte zorlanmıştır. Özellikle son yıllarda Türkiye’de sendikaların temel faaliyetinin toplu sözleşme yapmak olması, geleneksel örgütlenme stratejileri içinde kadınların örgütlenmesine yönelik farklı yöntemlerin kullanılmaması; hatta iş yerindeki erkeklerin sayısının yetki almak için çoğunluğu sağladığı durumlarda kadın çalışanların göz ardı edilmesi (Urhan, 2014: 67) kadınlarla sendikalar arasına mesafe koyan faktörler olarak varlığını korumaya devam etmektedir. Bu noktada yönetim literatüründe “yeterlik tuzakları” olarak ifade edilen kavrama da yer vermek uygun olacaktır. Genellikle sanayi sektöründe örgütlü ve uzun geçmişi olan sendikaların emek piyasasında meydana gelen değişimlere cevap verememeleri “yeterlik tuzakları” olarak ifade edilmektedir. Bu kavram geçmişte olumlu sonuç veren yerleşik yöntemlerin, değişen koşullara uyum sağlamaya ya da yenilenmeye/değişmeye engel oluşturduğunu anlatmaktadır. Bu çerçevede yerleşik protokole ve uygulamaya yönelik saygı ve eski kuşakların geleneklerine duyulan bağlılık, esnek düşünmeyi ve yeni şeyler öğrenmeyi engelleyici etki yaparken örgütsel öğrenme de önceden bilinene yönelme eğiliminde olduğu için tarihsel yörüngelerine bağımlı ve örgütsel geçmişlerinin sınırlaması altındaki bu sendikalarda, ortak değer, fikir ya da alışkanlıkları tehdit etmeyecek doğrultuda hareket etme eğilimini öne çıkarmaktadır. Bu nedenle de çok az sendika yerleşik strateji ve taktikleri değiştirme eğiliminde bulunmakta ve gelenekselleşmiş örgütlenme stratejilerini erkeklerin ağırlıkta olduğu üretim

sektörlerini ve tipik işçileri örgütlemek üzere devam ettirmektedir (Urhan, 2014: 63)⁴. Bu durum ise kadınların ikinci planda kaldığı bir sendikal anlayış demektir.

Türkiye’de ve dünyada sendikaların güç kaybettiğini, var olan üyelerin korunması ve harekete geçirilmesi ile yeni üye örgütlenmesi konusunda düşüşler yaşandığını söylemek mümkündür. Küresel ve ulusal ölçekte yaşanan bu sıkıntılar, sendika üyeliği konusunda zaten çekingen olan kadınları daha çok etkileyerek eşitsizliği besleyen bir unsura dönüşebilmektedir. Türkiye’de birçok alanda olduğu gibi sendikal alanda da veriler cinsiyet temelinde tutulmamakta ya da açıklanmamaktadır; fakat DİSK’in yaptığı bir araştırmaya göre kadın işçilerin sendikalaşma oranı kayıt dışı işçiler dahil yüzde 6,7’dir. Toplam işçilerin yüzde 27,6’sı kadınlardan oluşurken, kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin yalnızca yüzde 19’unu oluşturmaktadır. Toplam işçilerin yüzde 72,4’ü erkek olmasına karşılık bunların toplam sendika üyeleri içindeki oranı yüzde 81’dir (2019: 4). Sendikal paylaşımın, bütün üyeler arasında eşit olarak gerçekleştirilemediği ve belirli üyelerin ayrıcalıklarının söz konusu olduğu bu yapıda, ayrıcalıklı kesim de istisnasız erkek üyeler olarak belirlemekte ve kadınların dezavantajlı konumu devam etmektedir. Bu durum sendikalaşma açısından kadın işçiyi ikinci plana iterken sendikaların erkek egemen yapısını da pekiştirmektedir. Oysa eşit bir çalışma yaşamı, eşit sendikal anlayış ve örgütlenmeye; yani kadınların da sendikaların asli unsuru olduğu kabul edildiğinde ve sendikalarla bütünleşmelerini sağlayacak uygulamalar gerçekleştirildiğinde hayat bulacaktır. Burada “eşit sendikal anlayış” ile kadın ve erkek üyelerin farklı talep ve ihtiyaçlarının tek tip bir yaklaşımla ele alınması kastedilmemektedir. Zira böyle bir yaklaşım, kadınların özgün koşullarını sendikaların eril yapısı içinde görünmez kılmaya devam edecektir. Dolayısıyla amaç, öngünlükleri fark edip ihtiyaçlar temelinde politika geliştirebilmek, bu süreçte kadınlara özgü koşulları göz ardı etmemek olmalıdır. Bu, cinsiyete dayalı ayrımcılığın son bulması, ataerkil sendikal zihniyetin dönüşümü ve kadınların sendika üyelik oranlarının artması anlamını taşımaktadır. Bu açıdan kadınlara özgü, farklılaştırılmış örgütlenme stratejilerine ihtiyaç olduğu açıktır. Uygulamada ortaya çıkan eşitsizliklerin giderilmesi; daha çok kadının sendikal örgütlenme konusunda harekete geçirilmesi ile mümkün olacaktır. Daha çok sayıda kadının örgütlenmesinin ise diğer kadınları motive ettiği / edeceği açıktır (Urhan, 2009). Bu çerçevede, sendikalara üye kadınların oranının erkeklerin çok gerisinde olmasını, paylaşım nosyonunun tam olarak karşılanmamasından dolayı bir sorun olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Fakat eşitlik açısından önemli olan paylaşım nosyonunun var olabilmesi için kadınların sendikalara üye olması ya da üye olmayı istemesi yeterli olmamakta, sendikaların da bu konuda sorumluluk alması gerekmektedir. Zira sendikaların eril yapısı bu

konuda önemli bir belirleyendir. O halde sendikalar bu konuda sorumluluk almakta mıdır? Bu soru bizi Ricoeur’de paylaşım nosyonunun ikinci yüzü olan “paylaştırım”a götürmektedir.

Paylaştırım, dağıtım sisteminde her bir kimseye tahsis edilen payları ayırma olgusudur (Ricoeur, 1992: 280). Kurumun dağıtıma dayalı bu yorumu, birey ve toplum arasında kişilerarası düzlemden toplumsal düzleme geçişi engelleyen duvarları yıkarak etik amacın bireysel, kişisel ve toplumsal bileşenleri arasında harç görevi görmesini sağlar. Filozofa göre, dağıtım kavramı çatışmaların çözülmesi şeklindeki adaletin toplumsal pratiğine ahlaksal bir temel sağlar (2016: 24-25) ve Ricoeurcu anlamdaki dağıtım fikri, ekonominin kapsamını aşar. Söz konusu adalet perspektifinden sendikaya bakıldığında, görevlerin ve faydanın eşit dağıtımının sağlanması gerekliliği olarak ifade edilebilir. Ricoeur’ün deyişine benzer şekilde, dağıtıcı bir kavrayışta sendika, aralarında paylar dağıtılan ve böylelikle bütünden pay alan üyelerle birlikte var olan bir yapıdır. Burada dağıtılan paylarla anlaşılması gereken, sendika üyelerinin, özellikle de kadınların yönetime aday olabilmesi ve kadınlara özgü sorunların sendikaların gündemine taşınarak bunların çözümüne yönelik bir kadın politikasının belirlenmesidir. Fakat dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikacılığın “erkek işi” olarak görülmesi, sendikaların yönetim organları için erkeklerin ön planda olduğu bir yapıyı beraberinde getirmekte ve devam ettirmektedir. Kadınlar sendikalarda en çok iktidar ve güç ilişkilerinin görünürlük kazandığı yönetim kademelerinde ayrımcılığa uğramakta ve yönetim organları için uygun adaylar olarak görülmemektedir. Daha çok iş yeri temsilciliği, şube denetim ya da disiplin kurulları gibi alanlarda görev almakta ya da etkinlik alanları oldukça sınırlı olan kadın bürolarında çalışmaktadırlar. Çünkü kadın üyelerin işyeri temsilcisi olmanın ötesinde yönetim düzeyinde görev almaları, çoğu kez direnilen bir durumdur (Toksöz, 2004: 247). Sendikalar bu önemli sorunu görmezden gelmekte, çoğunlukla sorumluluk almayı reddederek kadını suçlayan veya tüm sorumluluğu kadına yükleyen bir bakış açısı sergilemektedir. Örneğin; 2014 yılında çeşitli sendikalardan kadın ve erkek yöneticilerin katıldığı bir araştırmada erkek sendikacılar, kadınların sendikalarda varlık gösterememesi ile ilgili olarak onların isteksizliğini gerekçe göstermektedir (Urhan, 2014: 114). Oysa sendika toplantıları daha çok erkek üyelerin katılımına uygun olarak şekillenmekte; örneğin mesai saatleri dışında ya da hafta sonları yapılmakta ve gece geç saatlere kadar sürebilmekte; sendika binaları dışında farklı mekânlarda gerçekleşen etkinlikler kadınların katılımı için engel oluşturabilmektedir. Toplumsal yaşamın ataerkil kurallara göre düzenlenmesinin bir sonucu olan ev ve aileye ilişkin sorumlulukların kadınların sırtına yüklenmesi, kadınların sendika toplantılarına ya da faaliyetlere mesai saatleri dışında katılımını olanaksız kılarken eş ya da

babadan izin alma sorunu da farklı bir zorluk getirmekte; dolayısıyla gerçekte durum kadınların istemesinden çok aile engelini aşmaya bağlı olmaktadır. Zira Türkiye’de kadınlardan öncelikle iyi bir eş ve anne olmaları beklenmektedir. Bu çerçevede kadınların kendilerine biçilen rolün ötesine geçmeleri ölçüsünde özel hayatları aleyhine çıkartılan söylentilerle de durumları zayıflatılmaya çalışılmaktadır. Bu söylentiler çoğu kez etkili olmakta ve toplumsal çevrenin tutucu normlarına rağmen erkek egemen bir alanda mücadele eden kadının mücadeleden geri çekilmesine yol açmaktadır. Sendikalardaki aktif kadınlardan, sendikal çalışmalarının iffetli bir özel yaşamla uyum içinde olduğunu kanıtlamaları dahi beklenebilmektedir (Toksöz, 2004: 247). Yakın zamanda yapılan saha çalışmaları da bu durumu doğrulamaktadır. Örneğin sendikacı kadınlara ilişkin yapılan bir çalışmada bir kadın sendika yöneticisi, sendikada cinsel obje olarak görülmemek için erkek üyelerle kurduğu abla-kardeş ilişkisini ve eşinin bu ilişkiyi takdir edişini anlatmaktadır (Keleş, 2021: 272). Bu durum ataerkil toplumsal yaşamla birlikte sendikacılığın, çoğunlukla erkek işi olarak görülmesinin bir sonucudur. Sendikal yaşama ilişkin, “Bir sendika yöneticisi, toplu görüşme masasına ne kadar sert vurursa o kadar iyi yöneticidir.” şeklindeki algı, sembolik gücün, liderliğin ve erkekliliğin göstergesi olarak ifade edilmekte (Lordoğlu, 2004: 85) ve sendikacılık, bir meslek olarak erkeklere atfedilmektedir. Sendika içinde cinsiyetçi iş bölümü yapılarak yönetim kurulundaki kadın üyelere yine kadınlarla ilgili sorumlulukların verilmesi ve kadınların sendikanın genel işlerinin ve politikalarının dışında bırakılması da sendikacılığın erkeklere ait bir alan olduğu algısının bir başka yansıması olarak Ricoeurcü paylaşımda adaletsizliğin örneğini sergilemektedir. Çoğunlukla, kadınların toplantılarına katılmadığı, katıldığı zaman daha az konuştuğu, hiç konuşmadığı ya da sözlerinin sıklıkla kesildiği bir sendikal yapı söz konusu olmaktadır.

Ricoeur, bütün içinde bir yer bahşeden dağıtım kuralı olmasa bireylerin de toplumsal bir varoluşu olamayacağını, işte her türlü paylaşım işlemine başkanlık eden kurumların erdemi olarak adaletin burada devreye girdiğini belirtir. Herkese hakkını vermek dağıtımla ilgili herhangi bir durumda adaletin en genel formülüdür (2016: 23). Ancak adaletin bu en genel formülü dahi sendikalar açısından tutarlı görünmemektedir. Çünkü sendikalar paylaşım nosyonu açısından eşitlik hissi yaratmadığı gibi cinsiyet temelinde eşitliğin zarar gördüğünü de ifade etmek gerekir. Sendikaların toplu sözleşme, eğitim, örgütlenme gibi temel faaliyetlerini planlama ve yürütme biçimi bu çerçevede ele alınması gereken önemli konulardır. Çünkü burada da yine ataerkil sendikal zihniyet bir belirleyen olarak öne çıkmaktadır. Örneğin; sendikal hareket erkek egemen bir alan olduğu için “Şimdi ben erkeği örgütleyemiyorum ki, örgütleyemiyorum ki; kadına döneyim.” (Urhan, 2014: 75) şeklindeki bakış açısı

sendikalara egemen bir yaklaşım olarak geleneksel örgütlenme stratejilerini belirlemektedir. Çünkü erkekler, sendikaların asli unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu çerçevede örgütlenme taktik ve stratejileri erkeklerin ağırlıklı olduğu büyük işyerlerini ve işçileri örgütlemek üzere tasarlanmıştır. Sendikalar erkek işçilerin sorunlarını, işçi sınıfının sorunlarıymış gibi sunmakta, işyeri merkezli ve genellikle erkek emekçi profilinden hareket etmektedir. Bu nedenle genel çalışma şartlarının dışında kalan çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, ücret eşitsizliği gibi daha çok kadınlara özgü sorunlar ve çıkarlar, geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir (Urhan, 2015: 25). Üyelere verilen eğitimler ya da sendikal faaliyetler de benzer bir anlayışın yansıması olmaktadır. Örneğin; bazı sendika ve konfederasyonlarda iş ve aile yaşamını uzlaştırma eğitimlerinin sadece kadın üyelere verilmesi (Keleş, 2020: 204) ya da 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliklerinin anlamından uzaklaştırarak cinsiyetçi bir içerikle düzenlenmesi (Keleş, 2020: 199) ataerkil sendikal yapıyla ilgili olarak sendikal paylaşırımı sorunlu kılmaktadır.

Sendikaların seçmeci bir tutumla bazı işçi grupları ve bunların çıkarlarına yönelmesi kadınların çıkarlarının sendikalarda yetersiz temsil edilmesine; sınıfsal güç dağılımının da erkekler lehine gerçekleşmesine neden olmaktadır (Urhan, 2017: 31). Oysa Ricoeur'de adalet, bir his olarak, insanlara dayatılan zorunluluklarla, elde ettikleri olanakların dengesi olarak belirir. Bu dengenin sağlanmasında ise sendikaların sorumluluk alması ve kadın üyelerin özgün koşullarına göre planlama yapması önemlidir. İşte dağıtım da bu çerçevede görevlerin ve faydanın bölüştürülmesidir ki bu noktada adalet hissedilebilsin. Burada birey, ortak güce iştirak ederek kuruma katılır. Böylece bireylere kontrol edilmekten ziyade özgürce eyleme ve bir topluluğun parçası olmanın vazgeçilmez unsuru olan dahil olma olanağı sunulur (Blazsin ve Guarnieri, 2015: 7). Buradaki diyalog ve çoğulluklar, kişilerde dağıtımın eşit yapılacağı hissini uyandırır. Bu durum sendika gibi çoğulluklara, dolayısıyla da farklılıklara sahip olan ve iş ayrımının olduğu kurumlar için de uygundur ve bunun gerçekleşmesi kadın üyelerin farklı koşullarının ve taleplerinin göz önüne alınarak bir kadın politikasının belirlenmesiyle mümkün olacaktır. Sendikalarda kadın politikasının belirlenmesi ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olan kadınların talep ve sorunlarının sendika yönetimlerine yansıması ile daha kolay hale gelecektir. Bu nedenle kadınların sendikaların yönetim organlarında temsili önem taşımaktadır. Böylelikle sendikalı kadınların sendikal süreçlere ilişkin bakış açısı sendika yönetimlerine yansımış olacaktır.

Son olarak Türkiye'de işçi sendikalarının mekân ve dil kullanımı açısından eril özellikler göstermesini, paylaşırım açısından sendikaları eşitsiz, dolayısıyla

adaletsiz kılan bir diğer unsur olarak ifade etmek mümkündür. Çünkü fiziksel olarak erkeklere ait gibi görünen sendikal mekânlarda kadınlar rahat hareket edememekte; sendikaya aidiyet geliştirememektedir. Örneğin kimi sendikalarda tuvaletlerin sadece erkek tuvaleti olması, tavla, okey, iskambil vb. oyunlar oynandığı için dinlenme odalarının kahvehanelere benzemesi (Yirmibeşoğlu, 2012: 345) ve zaman zaman “erkeklerin lokali gibi” (Keleş, 2018: 2061) işlemesi kadınların sendikalara aidiyet hissedememesi ve rahat davranamaması sonucunu doğurmaktadır; bu nedenle kadınları da erkeklere atfedilen davranışlar göstermeye ya da erkeklere benzer giyinmeye iterek sendikaların eril yapısını pekiştirmektedir (Keleş, 2021: 279). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bu durum, sendikal paylaşımı ve dolayısıyla kurum kültürünü adalet açısından sorunlu kılmaktadır.

Böyle bir yapı içerisinde kadınların yönetim organlarında varlık gösterebilmesi, onun ötesinde yönetime aday olabilmesi oldukça zor görünmektedir. Sendikaların bu eril yapısı, kadınları sendikalardan uzaklaştırırken sendikaların erkek egemen yapısı da kadınların sendikalarda varlık gösterememesi nedeniyle pekişmekte; bu durum bir çıkmaza dönüşmektedir. O halde bu çıkmazdan kurtulmak mümkün müdür?

Sonuç Yerine: Sendikanın ‘Adil Kurum’ Olma Olanığı Üzerine Bir Değerlendirme

Adil kurumların yüzleştiği temel sorun, hakların ve ortak yararın paylaşımı sorunudur ve adaletin görevi herkese adil bir şekilde payını vermektir (Sunar ve Varlık, 2017: 113). Bu çerçevede, işçi sendikalarının örgüt içi demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından Ricoeurcu düşünce ekseninde yer alan “adil kurumlar” bağlamında ciddi sorunlarının olduğunu söylemek gerekmektedir. Bunun sebebi sendika içi demokratik süreçlerin sağlıklı işlememesi ve kadın üyelere özgü çözülemeyen sorunların varlığıdır. Dolayısıyla sendikanın adil kurum olma olanağı için öncelikle sendika içi demokrasi işler hale getirilmeli ve kadın sorununun çözümüne yönelik adımlar atılmalıdır.

Sendika içi demokrasinin işler olabilmesi için üyelerinin istek, görüş ve amaçlarını önemseyen, eleştiriye açık, şeffaf, net ve sorgulanabilen bir sendikal yapının oluşturulması gerekmektedir. Bunun için sendika yöneticilerinin seçim süreci önemlidir. Göstermelik seçimler yerine eşit ve adil bir uygulamaya geçilmeli; yasalardaki boşluklar oligarşik yapının devamı için bir fırsat olarak değerlendirilmemelidir. Sendikaların üst yönetim organlarına gelen kişilerin kendilerini oranın sahibi gibi görmesi ve sorgulanamaz hissetmeleri büyük sorunlardan birisini oluşturmaktadır. Bu nedenle sendika içi demokrasinin ilkelerinden biri olan mali konularda şeffaflığın sağlanması güven artırıcı bir

unsur olacaktır. Sendika genel kurulu dışındaki bütün delegasyonun seçimi ve yönetimde kalma süreleri de sendika içi demokrasi açısından önemlidir. Bu konuda da ilgili sınırlamaların yapılması faydalı olacaktır. Sendika yöneticilerinin, farklı iş kollarını dikkate alarak çalışma hayatının sorunlarıyla ilgilenmesi, sendika üyelerine teknik eğitimlerin yanında sendikal bilinç ve refleksi geliştirmeye yönelik eğitimlerin de verilmesi üyeler arasında eşitlik ve aidiyet hislerini geliştireceği için sendikal demokrasinin gelişimine katkı sağlayacaktır (Lordoğlu, 2004: 94-95).

Sendikanın adil kurum olma olanağında en önemli engellerden birinin, ataerkil sendikal zihniyet ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğu düşünölmektedir. Bunun bir yansıması olan kadın sorunun çözüme kavuşturulması ve üye ve yönetici düzeyde kadın varlığının artırılması önem teşkil etmektedir. Kadınların sendikalarda varlık gösterememesinin nedenleri arasında yer alan ev ve aileye ait sorumluluklar, kadınların özel yaşamlarını ilgilendiriyor gibi gözükse de bu toplumsal bir mesele olarak sendikaları da ilgilendirmektedir. Çünkü aslında sorunun önemli bir boyutu, sendikaların çoğunlukla kabul etmediğı ve cinsiyet körü bir yaklaşımın neden olduğu kendi sınırlılıklarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kadınlara özgü sorun ve taleplerin sendikaların gündemine taşınması ve sendikalarda bir kadın politikası belirlemesi gerektiğı düşünölmektedir. Bunun için ise sendikaların yönetim organlarında kadın temsili şarttır.

Dünyada sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere çalışmalar yürütölmekte ve çeşitli tavsiye kararları alınmaktadır. Örneğın her yıl üye öлке konfederasyonlarına toplumsal cinsiyet eşitliğı anketi yapan ETUC, kadınların sendikalara üyelik ve karar alma mekanizmalarında temsiliyet oranları, ETUC tavsiye kararlarına konfederasyonların ne derece uyduğı, cinsiyete dayalı ücret açığı ile hükümetlerin ve sendikaların bununla ilgili mücadele araçları ve yasal düzenlemeler konusundaki durumlarına ilişkin veri toplamaktadır. Türkiye’de de bu konuda belli dönemlerde çeşitli çalışmalar gerçekleştirilse de bunların yeterli olmadığı, sendikal hareketin cinsiyetçi yapısının değışmediğı görölmektedir. ETUC’un yakın dönem anketlerine yansıdığı kadarıyla Türkiye’de konfederasyonlar temelinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak belirlenen politikalar ve uygulamaya konan ciddi çalışmalar yoktur. Fakat geçmiş dönemlerde sendikaların zaman zaman kadın işçilere yönelik olarak örgütlenme kampanyaları, eşitlik politikaları ve olumlu eylem⁵ programları, toplu sözleşmelerde eşitlik, kadın komiteleri, kadın büroları, düzenli kadın konferansları, yönetim organlarında sandalye ayrılması, nispi temsil ve kota, sendikal faaliyetlerin kadınlar göz önünde tutularak yeniden düzenlenmesi ve sendikal eğitim gibi çalışmalar yaptığı bilinmektedir (Toksöz ve Erdođdu, 1998:

51-62). Bununla birlikte sendikalarda kadın varlığını artırmaya ve yönetici pozisyonlar için kadınları cesaretlendirmeye yönelik atılan çeşitli adımların çoğunlukla imaj kaygısından öteye gitmediği ve soruna yönelik kalıcı çözümler üretmediği düşünülmektedir.

Sendikalardaki kadın sorununu sendikaların gündemine taşımak ve bir kadın politikası belirlemek amacıyla oluşturulan/oluşturulacak sendika içi kadın örgütlenmeleri iyi bir seçenektir. Bu örgütlenmeler sendikalardaki cinsiyete dayalı ayrımcılıkları aşarak kadınların ikincil konumunu değiştirmede önem taşımaktadır. Bu açıdan sendika içi kadın örgütlenmelerinin söz konusu eşitsizliklere dair ne ölçüde çözüm sunabildiği/sunabileceği ve bu çerçevede sendikaların 'adil kurum' olma olanağına nasıl bir katkı sağlayabileceği, üzerine çalışılması gereken bir konudur. Bu çalışmanın sınırları, bu konuyu aşmakla birlikte sendika içi kadın örgütlenmelerinden biri olan kadın komitelerinin, kadın bakış açısının sendikaların yönetimine yansımada büyük önem taşıdığını ifade etmek gerekir. Kadın bakış açısı ile toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olan kadınlar sayesinde kadın sorununun sendikaların gündemine taşınarak sendikalarda bir kadın politikası oluşturulması ve bu politikalar doğrultusunda eylem planları hazırlanması anlatılmak istenmektedir. Böylelikle de toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların aşılması yönünde bir adım atılmış olacaktır. Bununla birlikte kadın komitelerinin bu misyonu yerine getirebilmesi belli koşullara bağlıdır. Öncelikle kadın komitelerinin kuruluşunun tüzük hükümleri ile teminat altına alınmış olması gerekir ki süreklilikleri sağlansın ve yönetim değişikliklerinden etkilenmesin. Tüzük maddesi haline gelen kadın komitesi kalıcı olacaktır. Bununla birlikte kadın komitelerinin sendikaların üst yönetim organlarında temsil edilmesi de kadın bakış açısının sendikal yönetimlere yansımada ve kadın sorununun sendikalarda gündem oluşturmasını sağlayacaktır. Bunlar kadar önemli bir diğer husus da sendika içi kadın örgütlenmelerinin kendilerine ait ayrı bir bütçesinin bulunması gerekliliğidir. Ayrı bütçe, bu örgütlerin çalışmalarında bağımsız olmalarını sağlayacak önemli bir koşuldur. Son olarak sendika içi kadın örgütlenmelerinin konuya duyarlı, çalışmaya istekli kişilerin katılımıyla oluşturulmasını verimlilik ve amaca uygunluk açısından önemli unsur olarak ifade etmek mümkündür.

Tüzük hükümleri ile kurulan ve genel merkez yönetiminde temsil edilen, kendi bütçesine sahip sendika içi kadın örgütleri, sendikalarda kadın politikası oluşturulması ve kadınları sendika üyeliğine motive ederek kadın üyeliğinin geliştirilmesi bakımından yarar sağlamaktadır. Çeşitli proje ve eğitimlerle kadın üyelerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratan bu yapılanmalar, kadınların, diğer kadınların farkına varmasını ve kolektif bilinç

kazanarak bu yönde hareket etmesini kolaylaştırmaktadır. Bu örgütlenmeler kadınları güçlendirerek onların kendilerine güvenmelerine, motive olmalarına, kendi deneyimlerini içeren örgütlenme stratejileri geliştirmelerine ve böylece sendikal süreçlerde yer alarak liderlik pozisyonları elde edebilmelerine yardımcı olmaktadır (Urhan, 2009: 97).

Tüm bunlara rağmen, sendika içi kadın yapılanmaları, kadınların izole olması, kadın sorununun genel sendikal politikalarından dışlanarak sadece kadın komitelerinin meselesiymiş gibi algılanması ve böylece sorununun marjinalleşmesi riskini de taşımaktadır. Fakat bunun daha çok sendika yönetimlerinin kadın sorunu ve kadın örgütlenmelerine ilişkin genel tavrı ile alakalı olduğu düşünülmektedir. Eril sendikal yapı, kadın örgütlenmelerine üst yönetim organlarında temsil hakkı verdiği, sorunu dinlemeye ve çözmeye odaklandığı sürece kadın sorununun marjinalleşmesini engellemek mümkün olacaktır. Önemli olan bu sorunları ikincil ve genel sendikal politikardan ayrı düşünmemek ve sendikal bakış açısının kadın sorununu da kapsamasının önünü açmaktır.

Bu çerçevede Ricoeur felsefesi temel alındığında, Türkiye’de sendikaların toplumsal cinsiyet ayrımcılığından ve sendika içi demokrasinin iyi işlememesinden kaynaklanan yapısal eşitsizlikleri ve buna bağlı olarak adalete dair yoksunlukları bulunduğunu ifade etmek gerekir. Bu yoksunlukları aşarak sendikaların eşit ve adil kurumlar olarak işleminin önünü açmak ise sadece çalışanlar açısından değil; daha demokratik bir toplumsal yaşam açısından da önemlidir.

Sonnotlar

1 Akyiğit E (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 37(2), 41-90., Çelik A ve Lordoğlu K (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. *Çalışma ve Toplum*, 2, 11-30., Çelik A (2013). Trade Unions and Deunionization During Ten Years of AKP Rule. *Perspective-Political Analysis and Commentary from Turkey*, 3, 44-48., Çelik A (2014). Mücadeleden Vesayete Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, 34, 22-27., Çelik A (2015). *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)*. İstanbul: İletişim Yayınları., Çelik A (2015). Turkey’s New Labour Regime Under The Justice and Development Party in The First Decade of the Twenty-First Century: Authoritarian Flexibilization. *Middle Eastern Studies*, 51(4), 618-635. Duman A and Duman A (2016). Türkiye’de Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Ücretler Üzerindeki Etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 48(1), 11-30., Gülmez M (2008). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?. *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), 137-170., Gülmez M (2010). Sendikal Hakların

Onay Çöker D ve Keleş D (2022). Paul Ricoeur’ün ‘Adil Kurumlar’ Nosyonu Ekseninde 1164 Türkiye’deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1140-1169.

Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur. *Çalışma ve Toplum*, 3(26), 9-50., Haydaroglu C. and Erdogan H (2016). Türkiye'nin Sosyal Ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 38-46., Kalaycıoğlu S and Rittersberger H and Çelik K (2008). Değişen İşçilik ve Sendika. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 25(1), 75-102., Keleş D (2018). Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açılarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 59(4), 2047-2082., Keleş D (2020). Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış. *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 2, 191-220., Keleş D (2021). Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimi: "Ataerkil Sendikal Yapıya Eklemlenme". *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 253-287., Kılıç S and Yıldız K (2015). İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3, 191-204., Mahiroğulları A (2011). Türkiye'de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri. *Journal of Social Policy Conferences*, 46, 43-88., Özar Ş (2012). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları. İçinde: A. Makal ve G. Toksöz (der.) *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 266-304., Şahlanan F (2013). Sendika Yöneticilerinin Güvencesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 331-340., Toksöz G (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 339-454., Toksöz G ve Erdoğan S (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Yayınları., Topgül S (2016). Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 2349-2367., Urhan B (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2/21, 83-110., Urhan B (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: Kadav Yayınları., Urhan B (2012). Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansımalar. İçinde: M. N. Süalp ve A. Güneş ve Z. T. Akbal Güneş (der.) *Sınıf İlişkileri: Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi?*. İstanbul: Bağlam., Urhan B (2017). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 29-58., Yeğen M (2000). Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 1-2, 1-39.

2 Burada olması gereken bir durumdan bahsedilmektedir. 4. sayfada açıklanmaya çalışılan Türkiye'nin konjonktürel gerçekleri, özellikle de hızla büyüyen Hak-İş'in iktidarla ilişkisi ve uzlaşmacı sendikacılık anlayışı göz önünde bulundurulduğunda, sendikaların sınıfsal mücadelenin aracı olma işlevi sorgulanır hale gelmektedir. Fakat bu çalışma ayrı ayrı işçi konfederasyonları özelinde yürütülmediği için kapsayıcı bir anlatım uygun bulunmuştur.

3 Toplumsal cinsiyete ilişkin tartışmalar, 1970'lerde ortaya çıkmıştır. Kadın hareketleri, feminizmin akademiye yönelik epistemolojik meydan okuyuşu ve cinsiyet eşitliğine yönelen standartların ve mekanizmaların BM sistemi ve temel uluslararası finansörlerin

çalışmaları sonucu küresel düzeyde kurumsallaşması, bu tartışmaların ortaya çıkışında etken olmuştur (Kandiyoti, 2011: 43). Ann Oakley'in 1972 yılında yayımlanan ve cinsiyet-toplumsal cinsiyet tartışmalarında temel olan kitabı "Sex, Gender and Society"de (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) ifade edildiği 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 kategoriyken toplumsal cinsiyet biyolojik cinsiyet üzerine inşa edilmektedir (Eckert ve McConnel-Ginet, 2003: 10). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ise kadınların kadın oldukları için uğradığı ayrımcılıktır ve cinsiyet rollerinin doğal, değişmez ve biyolojik varlığımıza bağlı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), kadınlara karşı ayrımcılığı, "siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama" olarak tanımlanmaktadır (CEDAW, 1985: Madde 1).

4 "Yeterlik tuzakları" kavramı, Ricoeur'ün kurum nosyonundaki, "tarihsel ve kültürel bir topluluğun sahip olduğu değer ve gelenekler bütünü"nü varlığı ile çelişiyor gibi gözükmesine rağmen bu gelenek ve değerler bütünü "birlikte olmak-birlikte yaşamak anlamında" birleştirici bir unsur olarak ortaya çıkar ve ortak güce dayanır. Dolayısıyla gelenekler, sendikaların yeniliklere açık olmasını engelleyici bir faktör olabilirken aynı zamanda bir arada olmayı ve dayanışma ruhunu öne çıkarmayı da sağlayarak birleştirici bir güç görevi de görürler. Zira adil kurumlar, Ricoeur'ün deyişiyle birlikte yaşama isteği ve bir araya kenetlenmişlik misyonu barındırırlar (2008b: 318). Bu da Ricoeur felefesesindeki adil kurumun sahip olduğu "çoğulluk" koşulunun, bir kurum olarak işçi sendikalarının ötekileri kapsamasını ifade eder (2010a: 272). Bu açıdan gelenekleri, en azından Ricoeur'un kurum nosyonu açısından, çok yönlü düşünmek, çoğulluklara ve farklılıklara açıklığı ile ele almak gerekmektedir. Bu çalışma da bunu yapmaya çalışmaktadır.

5 Olumlu eylem, kadınların her alanda eşit fırsat ve muamele görmelerini sağlayabilmek için olumlu anlamda özel muamele görmeleridir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 53).

Kaynakça

Aydın M (2016). Sendika İçi Demokrasinin Sağlanması 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yeri. *İş ve Hayat*, 2(4), 9-58.

Hortanese B and Franck G (2015). Just Institutions, a Ricoeurian Model to construct ethical organizations. <https://hal-mines-paristech.archives-ouvertes.fr/hal-01174689>. Son erişim tarihi, 13.09.2021.

Onay Çöker D ve Keleş D (2022). Paul Ricoeur'ün 'Adil Kurumlar' Nosyonu Ekseninde 1166 Türkiye'deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1140-1169.

- Çelik A (2010). *Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık*. İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Çelik A (2014). Mücadeleden vesayete Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji*, 34, 22-27.
- Çelik A (2015). Sendikalaşma gerçekten artıyor mu?. *T24 İnternet Gazetesi*, 27 Ocak. Son erişim tarihi, 13/08/2022.
- Davidson S (2012). Linguistic Hospitality: The Task of Translation in Ricoeur and Levinas. *International Institution of Hermeneutics*, 4, 1-14.
- Demirdizen D ve Lordoğlu K (2013). Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı Mı?. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, 223-241.
- Eckert P and McConnell-Ginnet S (2003). *Language and Gender*. New York: Cambridge University Press.
- Erdinç I (2014). AKP Döneminde Sendikal Alanın Yeniden Yapılanması ve Kutuplaşma: Hak-İş ve Ötekiler. *Çalışma ve Toplum*, 2(41), 155-173.
- Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)*, 1985.
- Kanter R M (1975). Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behaviour. İçinde: R M Kanter and M Millman (der.) *In Another Voice*. New York: Doubleday, 34-74.
- Keleş D (2016). Sendikacı Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimi. (Basılmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Keleş D (2018). Türkiye’de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açlarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 59(4), 2047-2082.
- Keleş D (2020). Sendikalarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamanın Bir Aracı Olarak Kadın Komiteleri: Hak-İş Kadın Komitesine İçerden Bakış. *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 2, 191-220.
- Keleş D (2021). Kadınların Sendikalarda Var Olma Biçimi: “Ataerkil Sendikal Yapıya Eklemlenme”. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 24(2), 253-287.
- Kışlalı A T (1999). *Siyaset Bilimi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Leeuw Marc de (2017). Études Ricœuriennes. *Ricœur Studies*, 8 (2).
- Lordoğlu K (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. *Çalışma ve Toplum*, 1, 81-96.
- Makal A (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-39.
- Onay Çöker D (2021). *Ricoeur’ün Etik Felsefesinin İzinde: Bir Anlatı Olarak Haber ve*
- Onay Çöker D ve Keleş D (2022). Paul Ricoeur’ün ‘Adil Kurumlar’ Nosyonu Ekseninde Türkiye’deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1140-1169. 1167

Öteki. Ankara: Siyasal Yayınevi.

Pellauer D (2012). Looking for the Just. *Ricoeur Studies*, 31(1), 132-143.

Ricoeur P (1984). *On Translation*. Tr. Eileen Brennan. New York: Routledge.

Ricoeur P (1992). *Oneself as Aotler*. tr. Kathleen Blamey. Chicago: Routledge

Ricoeur, P (2008a). *Eleştiri ve İnanç: F. Azouvi ve M. De Launay ile Söyleşi*. Çev. M Rifat, İstanbul: YKY.

Ricoeur P (2008b). Özgürlük ve Kurumları. *Cogito*, 56.

Ricoeur P (2010). *Başkası Olarak Kendisi*. Çev. H Hünler, İstanbul: Doğu Batı Yayınları.

Ricoeur P (2016). *Sevgi ve Adalet*. Çev. A U Kılıç, İstanbul: Sel Yayınları.

Stainback K ve Kleiner S ve Skaggs S (2015). Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization?. *Gender & Society*, 20(10), 1-27.

Sunar L ve Varlık S (2017). *Ricoeur'de Başkalık Ve Ahlaklar Çatışması, Ahlak Ve Başkası: Modern Felsefe İslam Düşüncesinde Öteki*. Ankara: Nobel İlem Kitaplığı.

Talas C (1976). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Toksöz G (1994). Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 439-454.

Toksöz G ve Erdoğan S (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Toksöz G (2004). 'Sayımız Çok Az' Sendikalarda Kadınlar. İçinde: N. Balkan ve S. Savran (der.) *Neoliberalizmin Tahribatı*. İstanbul: Metis Yayınları, 234-253.

Uçkan Hekimler B (2015). Türkiye'de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Journal of Social Policy Conferences*, 68, 127-154.

Urhan B (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1(4), 57-87.

Urhan B (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3, 171-197.

Urhan B (2009). Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 83-110.

Urhan B (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: Kadav Yayınları.

Urhan B (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün İşçi Sendikalarındaki İzdüşümleri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 15(56), 22-29.

Urhan B (2017). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 29-58.

Onay Çöker D ve Keleş D (2022). Paul Ricoeur'ün 'Adil Kurumlar' Nosyonu Ekseninde 1168 Türkiye'deki İşçi Sendikalarına Dair Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 46(4), 1140-1169.

Yirmibeşoğlu Ő G (2012). Türkiye’de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliđi’nin Etkisi. İçinde: S. Dedeođlu ve A. Y. Elveren (der.) *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İstanbul: İletişim Yayınları, 329 – 353.

Yorgun S (2011). Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceđi. *Journal of Social Policy Conferences*, (53), 313-330.