

KADIN UZMANLARIN GÖZÜNDEN SENDİKACILIK: TÜRK METAL SENDİKASI ÖRNEĞİ^(*)

(**) **Suay Işık PEKÖZ**

ÖZ

Sendikal örgütler erkek ege- men bir yapıda gelişmiştir ve bu yapı içerisinde sendikalı kadın- ların, sendikalarda uzman olarak istihdam edilen kadınların tem- siliyetleri ve sorunları geri planda kalmıştır. Kadın uzmanlar sendi- kaların bu erkek egemen yapıları altında çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmış ve zaman zaman görmez- den gelinmiştir.

Özellikle kadın uzmanların so- runlarına odaklanılan bu çalışma- da önce özetle kadınların sendi- kalarla olan ilişkilerini etkileyen faktörler ele alınmış ardından ise erkek üyelerin yoğunlukta olduğu Türk Metal sendikasında, istihdam edilen kadın sendika uzmanlarıyla nitel araştırma yöntemiyle yapılan derinlemesine görüşmeler çeşitli temalar altında değerlendirilmiştir.

Yapılan görüşmeler sonucunda kadınların sendikalarda daha fazla örgütlenmesi, uzman olarak is-

tihdam edilmesi ve yönetimde yer alması için toplumsal cinsiyet rol- lerinin paylaşılması ve erkek ege- men sendikal yapı anlayışının son bulması gerektiğine ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendikalar, Kadın Sendika Uzmanı, Türk Metal, Sendika Uzmanlığı.

TRADE UNIONISM FROM THE PERSPECTIVE OF WOMEN TRADE UNION EXPERTS: INS- TANCE OF TURK METAL UNION

ABSTRACT

Trade union organizations have developed with a male-dominated structure. The union represen- tations of women workers who are members of a union among union organizations and women workers who work as experts in unions have been put into the bac- kground. Women trade unions experts were exposed to various discriminations under the umbrel- la of the male-dominated structu-

(*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 09.02.2021 - **Makalenin Kabul Tarihi** / 06.07.2021- **Makalenin Türü** / Araştırma
(**) **Uzman** / Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM), suayisikpekoz@turkmetal.org.tr, ORCID ID: 0000-0002-9893-3604.

re in the unions and mostly women workers were ignored.

In this study, which focuses especially on the issues of women trade union experts, the factors affecting women's relations with unions will be discussed first. Afterwards, in-depth interviews with women trade union experts employed in the Turk Metal union, where male members are concentrated, will be evaluated under various themes.

According to the results obtained from the interviews, it was revealed that the trade union membership of women workers should be increased, more women should be employed in unions, less attention should be paid to gender equality in the administrative staff, and the male-dominated union structure mentality should be avoided.

Keywords: Trade Unions, Women Workers, Women Trade Unionist, Turk Metal, Trade Union Expert.

GİRİŞ

Türkiye'de kadın istihdamı erkeklerden daima düşük olmuş, bu durum sendikalaşma oranlarına dolayısıyla kadınların sendikalarındaki temsil oranına da yansımıştır. Buna bağlı olarak sendikalarda aktif görev alan kadınların oranlarının da düşük olduğu ve sendikaların erkek egemen yapılar olduğu göz önüne alınarak bu araştırma kapsamında öncelikle kadınlara

sendikalarla olan bu sorunlu ilişkisine sebep olan faktörler ele alınacak, sonrasında ise yine bu faktörlerle paralellik gösteren kadın uzman istihdamı değerlendirilecektir.

Kadınların sendikalarla olan ilişkisini belirleyen birçok faktör vardır. Bunların başında istihdam, toplumsal cinsiyet rolleri ve sendikalaşma oranları gelmektedir. Sendikalara üye olmasının önündeki istihdamın yapısından kaynaklanan engellerin başında ise daha çok, özel hizmetler sektöründe, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğunlaşması gelmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle kadınlar sendikalaşmanın dışına itilmiştir. Zamanla da kadınları sendikaların dışına itmenin sendikaları zayıflatacağı düşüncesi ortaya çıkmış, bu düşüncede kadın-sendika ilişkisinde çok önemli bir geçiş noktası olmuştur. Sendika üyeliğinin önünü açsa da yöneticilikte aynı etkiyi göstermemiştir. Bu yüzden kadın çalışanlar ve kadınları ilgilendiren konular her zaman arka planda kalmıştır (Kopuk ve Taşoğulları, 2019: 77,78).

Sendikalarda aktif görev alan kadınların oranlarının düşük olduğu ve sendikaların erkek egemen yapılar olduğu bilinmektedir. Sendika işinin erkek işi olduğu algısıyla birlikte kadın uzman istihdamı da erkeklere oranla düşüktür. Bu araştırma sendikaların erkek ege-

men yapıları içerisinde istihdam edilen kadın uzmanların düşüncelerini ve sıkıntılarını gözler önüne sermeyi amaçlamaktadır.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kadınların sendikalarla olan zayıf ilişkisine sebep olan faktörlerin ortaya konulmuş, kadınların istihdamını dolayısıyla örgütlenmesini ve sendikalarda çalışmasını engelleyen faktörler oluşturulan çeşitli verilerle değerlendirilmiştir. Sendikalarda görev alan kadın uzmanlara geçmeden önce sendika uzmanlığı kavramı incelenmiş ve uzman istihdamının gerekliliğiyle birlikte çeşitli sendikaların kadın uzman istihdamına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise sendikalarda görev alan kadın uzmanların yaşadığı sorunlar ve görüşleri derinlemesine görüşmeler yapılarak çeşitli temalar altında ele alınmıştır. Alan araştırması kadınların görece az olduğu metal işkolunda örgütlü olan Türk Metal sendikasının kadın uzmanlarıyla yapılmıştır. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu araştırma kapsamında 6'sı şubelerde 2'si Genel Merkez olmak üzere 8 kadın uzmanla görüşülmüştür.

1. KADIN-SENDİKA İLİŞKİSİ

Kadınların sendikalaşma oranlarının, sendikal faaliyetlere katılımlarının ve temsil düzeylerinin

erkeklere göre daha zayıf olması birbiriyle bağlantılıdır (Urhan, 2014: 7). Kadınların sendikalarla olan ilişkisini belirleyen birçok faktör vardır. Bunların başında kadınların istihdamı, toplumsal cinsiyet rolleri ve sendikalaşma oranları gelmektedir. Sendikalarda aktif görev alan yönetici ve uzman olarak istihdam edilen kadınların sayısı ise oldukça azdır. Bu bölümde önce kadınların sendikalaşmasının önündeki engellere değinilecek ve sonrasında sendika uzmanlığı kavramı anlatılacaktır.

1.1. Kadınların Sendikalardaki Konumu ve Sendikasızlığın Cinsiyeti¹

Çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik düzeyinde gerek yönetim kademelerinde yetersiz katılımının gerisinde istihdam yapısına dayalı engeller vardır (Toksöz, 1994: 440). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2021 Mayıs ayı verilerine göre 15 ve daha yukarı yaşta olan nüfusun 31 milyon 357 bini erkeklerden, 31 milyon 963 bini ise kadınlardan oluşmaktadır. Toplam istihdam oranı 43,3'dür. 15 yaş ve yukarı yaştaki erkek nüfusunun yüzde 60,5'i istihdamdayken kadın nüfusunun yalnızca yüzde 26,3'ü istihdamdadır. Nüfusun yaklaşık olarak yarısının kadın olduğu düşünüldüğünde kadın istihdam oranının çok düşük olduğu görül-

¹"Sendikasızlığın Cinsiyeti" başlığı, Aziz Çelik ve Meryem Koray'ın "Himmet, Fitrat, Piyasa" kitabındaki Aziz Çelik'in "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz!" adlı makalesinden alınmıştır.

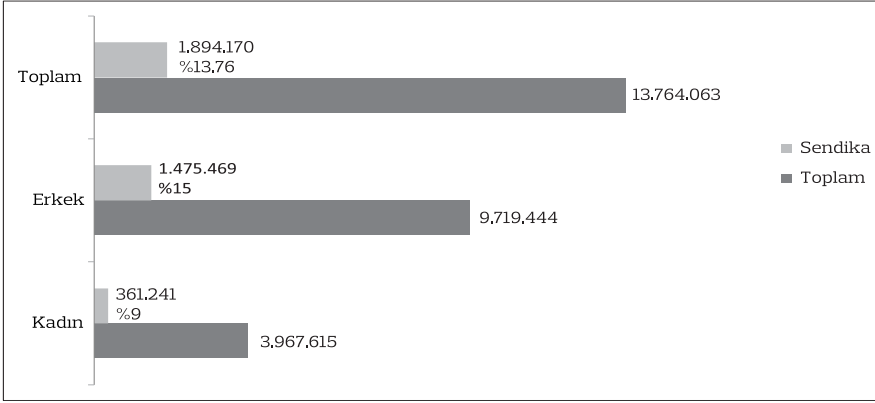
mektedir. Toksöz'e göre, düşük istihdam sorunu aslında kadın istihdamının düşüklüğü sorunudur (2007: 59). Kadın istihdamının düşüklüğü de dolayısıyla kadınların sendikalaşmasının önündeki en büyük engellerden biridir.

Kadınların istihdamındaki en önemli sorun alanlarından birisi ise kayıt dışılıktır. Kayıt dışı istihdam herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların toplam çalışanlar içindeki payını gösteren orandır (TÜİK). Kayıt dışılığın Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını etkileyen ve düşük olmasına neden olan bir faktör olması kadınların istihdam katılımlarını etkileyen temel unsurlardan biri olarak ön plana çıkmaktadır (Uşen ve Delen, 2011:155). TÜİK 2021 Mayıs ayı verilerine baktığımızda kadınlarda kayıt dışılık oranı yüzde 34 iken erkeklerde bu oran yüzde 25,48'dir. Bununla birlikte kadın istihdamının küçük işyerlerinde yoğunlaşmış olması da kayıt dışı çalışmayı ve iş güvencesi kapsamı dışındaki kadınları nedeniyle sendikalaşmasını zorlaştıran nedenler arasındadır (Urhan, 2014: 20).

Kadınların istihdam edildikleri işlerin niteliğine baktığımızda, genel olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen tarım, hizmetler gibi işlerde çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Nitekim TÜİK 2021 Mayıs ayı işgücü istatistiklerine göre cinsiyete ve iktisadi faaliyetlere göre istihdam oranı incelendiğinde; tarım

sektöründe kadın istihdam oranı yüzde 20,97, inşaat sektöründe 0,88, sanayi sektöründe yüzde 17,1, hizmet sektöründe ise bu oran yüzde 61,05 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınların istihdamını ve işgücüne katılımını etkileyen bir diğer önemli faktör ise toplumsal cinsiyet rolleridir. Toplumsal cinsiyet, bireyin belli bir cinsten olduğuna ilişkin bilgiye, bu bilgi dâhilinde olmak üzere toplumsal düzlemde bireyden beklenenlere ve toplumda bireye biçilen konuma işaret eder (Vatandaş, 2007: 29). Bu bağlamda kadın ve erkeği, kadınlık ve erkeklik olarak nitelendiren toplumsal rol ve statüler bütünüyle özdeşleştiren toplumsal cinsiyet kavramı, kadınların lehine olmayan birçok eşitsizlikte başrolde yer almaktadır (Bingöl, 2014: 108). Kadınlara yüklenen rollerin başında kadınların istihdamını etkileyen ev işleri, aile ve çocuk bakımı gelmektedir. TÜİK 2021 Mayıs verilerine göre, 15 ve daha yukarı yaşta olan 31 milyon 963 bin kadın nüfusunun 9 milyon 635 bini ev işleriyle meşgul olduğundan, 2 milyon 608 bini ise ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı işgücüne dâhil olamadığını ifade etmiştir. Görüldüğü üzere kadınların işgücüne dâhil olamama nedeninin büyük kısmı toplumun kadına atfettiği rollerden oluşmaktadır. Bununla birlikte kadınlar, hanehalkı ve aile bakımına ayırdığı ortalama vakit ile işgücünden, istihdamdan soyutlanmakta ve aileye bakmakla yükümlü olduğu için

Grafik 1. Cinsiyete Göre Sendikalaşma Oranları

Kaynak: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi (TAEM)

toplumsal rolleri işgücüne tercih etmek zorunda kalmaktadır.

Kadın istihdamının niteliği, işgücüne katılım oranının düşük olması, esnek ve güvencesiz çalışma, aile içi rol ve sorumluluklar; bunlar karşılıklı olarak birbirlerini etkileyerek kadınların sendikalaşma olanak ve eğilimlerini düşürmektedir (Urhan, 2017: 46). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının (AÇSHB) Temmuz 2020 istatistiklerine baktığımızda toplam 3 milyon 967 bin olan kadın işçinin yüzde 9'una tekabül eden 361 bin kişinin örgütlü olduğunu görüyoruz. Bu oran yukarıda belirtilen nedenlerin bir sonucu olmakla birlikte kadınların sendikasızlığının ne derece düşük olduğunu gözler önüne sermektedir (Grafik 1).

Kadınların üye olarak sendikalarda yer almaları kadar; sendikaların karar alma, yönetim ve idare

mekanizmalarında ne oranda yer buldukları da dikkate değer, araştırılması gereken konulardandır (Beken, 2015: 172). Sendikaların kadınlarla olan ilişkisini ve kadınların sendika içindeki konumlarını belirleyen temel faktörlerden birisi, sendikal yönetimlerde temsil edilme düzeyleridir. Kadınların sendika içindeki görünürlüklerinin artması, sorunlarının gündeme gelmesi yönetici kadın sayısının artmasına bağlı olarak değerlendirilmektedir. Fakat Türkiye'de böyle bir gelişme kaydetme ihtimali de zayıf görünmektedir (Urhan, 2017: 47).

Nitekim en fazla üyeye sahip 3 işçi konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve bu konfederas-

yonlara bağlı sendikaların genel merkez yönetim kurullarına bak-tığımızda; TÜRK-İŞ'e bağlı 33 sendikada 6², HAK-İŞ'e bağlı 20 sendikada 6³, DİSK'e bağlı 21 sendikada ise 14⁴ kadın yer almaktadır.

Kadınların sendikalarda düşük oranda temsili ve sendikaların erkek egemen yapılar olması sendikalarda çalışan kadın uzmanlara da yansımaktadır. Kadınların işgücüne katılımının önündeki faktörler sendikaların ataerkil yapılarıyla birlikte kadınların sendikalarda çalışmalarını ve aktif rol almalarını da engellemektedir. Sendika uzmanlığı ve kadın sendika uzmanları bu çalışmanın ana konusunu oluşturacağından öncelikle aşağıda alt başlık olarak incelenecektir.

1.2. Sendika Uzmanlığı

Sanayi devriminden sonra işçi sınıfının sömürülmesiyle birlikte sınıfsal çelişkiler artmış ve bu süreçte aydınların burjuvaziye başkaldırarak, sömürülen bağımlı çalışanlara öncülük ettiği görülmüştür (Dereli, 1974: 37). Kapitalist sistemde ezilenler yani emeği ile geçinenler sömürülmemek hak ve çıkarlarını savunabilmek için kendilerini bilinçlendirmek zorundadır. Sermayenin baskıcı tutumu karşısında bu bilinci kendi başlarına edinemeyecekleri için kendi organik aydınlarını yaratmalı ve

onların bilinçlendirmesini sağlamalıdır. Lenin'e göre "burjuva ihtiyaçlarıyla gözünün kararmasına kendisini bırakmamış" aydınlar, bu bilinci sendikalara, işçi hareketlerine dışarıdan vereceklerdir (Işıklı, 2003: 36). Günümüzde bu bilinci, desteği aydınlar dışarıdan vermeye devam etmekle birlikte sendikaların uzman kadrolarında istihdam edilerek de gerçekleştirilmektedirler. Sendika uzmanları "organik aydınlar"dır (Er, 2011: 281).

"Sendika uzmanlığı" ne sendika hukuku ve sendikacılık literatüründe ne de Türk Meslekler Sözlüğü'nde tanımlanmış değildir. Büro elemanları sınıflandırmasına kısmen benzeyen özellikler taşısa da bilgi ve politika üreten yönleriyle bu sınıflandırmayı aşan özellikler taşımaktadır (Er, 2011: 281,282). Sendikaların *savunma hattının ilk sırasında yer alan uzmanlar*, üyelerle doğrudan veya dolaylı temas ve ilişki kuran kişiler olmasıyla birlikte sendika yönetimi ve üyeler arasında da bir köprü görevi görmektedir. Sendikaların ölçeğinin büyümesiyle beraber sendikada yerine getirilmesi gereken birçok görev uzmanlar tarafından yerine getirilmeye başlanmıştır (Uçkan Hekimler, 2020: 2091,2092). Sendikalarda uzmanların üyelerden, yöneticilerden ve diğer ücretli sendi-

² <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3004/turkis.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.02.2021).

³ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3001/hakis.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.02.2021).

⁴ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3000/disk.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.02.2021).

ka çalışanlarından ayrıldığı temel görevleri ise; örgütlenme, toplu pazarlık, üyeler ve işverenlerle olan ilişkileridir (Looker, 2015: 27).

Sendikalarda daha kurumsal olması, daha sağlıklı bir iletişimle kamuoyu oluşturması, daha etkili ve düzgün toplu sözleşme hazırlanması gibi pek çok sendikalar faaliyet alanında yetkin uzmanlar gerekmektedir. Bu sendikaların rasyonel davranabilmesi için de vazgeçilmez bir gerekliliktir. Özellikle sendikaların faaliyet alanlarının giderek çeşitlenmesine bağlı olarak ilgili alanlarda uzman istihdamı bu anlamda önem kazanmaktadır (Urhan, 2014: 100).

Sendikaların örgüt yapısı değişmekle birlikte genel olarak; üyeler, delegeler, sendika yönetimi, idari personel ve sendika uzmanlarından oluşmaktadır. Sendikalar üye sayılarıyla doğru orantılı olarak idari işleri yürütmek için sekreter, muhasebeci gibi çeşitli idari personel istihdam ederken örgütlenme, toplu pazarlık, uluslararası ilişkiler gibi alanlarda da sendika uzmanları istihdam etmektedir (Uçkan Hekimler, 2020: 2092, 2093). Ancak bazı sendikalarda ve şubelerde iş ve görev tanımını kesin olmadığı için uzmanlar çeşitli birimlere aynı anda bakabilmektedir.

Kadınların istihdamının düşüklüğü ve sendikaların erkek egemen yapıları düşünüldüğünde kadın sendika uzmanları bu iki sorunun bileşimi haline gelmektedir. Urhan'a göre kadın yoğun sektör-

lerde kadınları örgütleyebilmek için evlerine gitmek kaçınılmaz bir durumdur. Çünkü kadınlara erkekler gibi iş çıkışı kamusal alanlarda ulaşmak zordur. Örgütlemek adına özel alan durumundaki eve daha rahat gireceği düşünülerek bazı sendikaların kadın uzman istihdam etmesinin dışında, yaratıcı yöntemlerinin olmadığı ortadadır (2014: 68).

Kadınların istihdamının sektörel ve mesleki olarak ayrışması göz önüne alındığında kadınlar dokuma hazır giyim, deri ve ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda görece daha fazla istihdam edilmektedir. Bu işkollarında örgütlü olan en büyük iki sendika olan Türkiye Tekstil, Örme Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası (TEKSİF) 2 kadın uzman, Türkiye Ticaret, Kooperatif Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) ise 10 kadın uzman istihdam etmektedir. Kadınların görece az olduğu Türk Metal, birçok sendikaya göre daha fazla kadın uzman istihdam etmektedir. 2. Bölümde sektör yapısına rağmen daha fazla kadın uzman istihdam eden Türk Metal'in uzmanlarıyla yapılan görüşmeler yer alacaktır.

2. KADIN UZMANLARIN GÖZÜNDEN SENDİKACILIK: TÜRK METAL SENDİKASI ÖRNEĞİ

2. 1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Sendikalarda aktif görev alan kadınların oranlarının düşük oldu-

ğu ve sendikaların erkek egemen yapılar olduğu bilinmektedir. Sendika işinin erkek işi olduğu algısıyla birlikte kadın uzman istihdamı da erkeklere oranla düşüktür. Hâlbuki kadın erkek eşitliğine inanan, çalışma yaşamını kadın perspektifinden değerlendiren, çalışma ilişkilerinde kadınlara özgü sorunları tespit edip öneri getirebilen kadın uzmanların istihdamının, kadınların üyelik payı düşük olan sendikalarda bile kadın çalışmalarında fark yarattığını gösteren örneklerle rastlanması dolayısıyla önemli kazanımlar sağlayacağını söylemek mümkündür (Urhan, 2015: 54,55). Kadınların sendikalarla ilişkisini etkileyen faktörlerin yanı sıra bu fikirden hareketle bu bölümde metal işkolundaki Türk Metal'in kadın uzmanlarının görüşlerine yer verilecektir. Özellikle kadın istihdamının görece daha az olduğu metal sektöründe kadın uzmanların sendikaların erkek egemen yapılarından kaynaklanan sorunlarına ek olarak sektör kaynaklı sorunları da bulunmaktadır. Bu araştırma, metal sektöründeki kadın sendika uzmanlarının mesleğe bakış açılarını ve sektörden kaynaklanan sıkıntılarını göz önüne sermeyi amaçlamaktadır.

Alan araştırması kadın istihdamının görece düşük olduğu metal işkolunda örgütlü olan Türk Metal sendikasında çalışan kadın uzmanlar üzerinde yapılmıştır.

Türk Metal sendikasında çeşitli birimlerde istihdam edilen toplam 27 kadın uzman bulunmaktadır. Bunlardan 12'si Genel Merkez, 15'i ise şubelerde istihdam edilmektedir. Genel Merkez'de çalışan erkek uzmanlar ise 20 kişiden oluşmaktadır. Uzmanlar eğitim, araştırma, basın, toplu sözleşme, dış ilişkiler, hukuk ve örgütlenme birimlerinde çalışmaktadır. Türk Metal sendikasında yönetici⁵ olarak görev yapan 138 erkek ve 6 kadın bulunmaktadır⁶. 1 kadın şube başkanı bulunmakla beraber yöneticilerin yüzde 4,02'si kadındır. Cinsiyete göre temsilci sayılarına baktığımızda ise kadın temsilci oranı yüzde 7,35'tir.

Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu araştırma kapsamında 8 kadın uzmanla görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan uzmanlardan 6'sı şubelerde 2'si ise Genel Merkez'de görev almaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak derinlemesine görüşmeler yapılmış, görüşmeler ortalama 1,5 saat sürmüştür. Görüşmelerin bir kısmı yüz yüze, bir kısmı telefon görüşmesi, bir kısmı da Zoom üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında kaydedilen ses kayıtları, görüntülü konuşmalar deşifre edilmiştir.

Katılımcıların yaş ortalaması 29'dur ve 5'i bekâr 3'ü evlidir. Katılımcıların 5'inin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü

⁵ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yönetici, "Kuruluşun ve şubesinin yönetim kurulu üyeleri" olarak tanımlanmaktadır (md. 2/i).

⁶ <http://www.turkmetal.org.tr/subelerimiz/>, (Erişim Tarihi: 06.02.2021).

mezunu olmasıyla birlikte bütün katılımcılar üniversite mezunudur⁷

• Görüşmelerde katılımcılara yöneltilen sorular şu başlıklar altındadır:

• Sendikadaki kadın erkek temsil oranlarına dair düşünceler,

• Kıyaslama yapıldığında toplumsal cinsiyet temelli sendikal temsiliyet açısından neler uyardırdığı,

• Bunun kaynağı ya da kaynakları,

• Erkek işçilerin çoğunlukta olduğu işkolunda uzman olmanın avantajları ya da dezavantajları,

• İşyerinde cinsiyete dayalı ayırım ve pozitif ayrımcılık,

• İş yaşam dengesi",

• Kadın uzman-yönetim ilişkisi.

Görüşmelerden kesitler aktarılırken görüşmecilerin isimleri veya demografik özellikleri belirtilmemiş, numaralandırılmıştır. Görüşmeler deşifre edilerek metne aktarılıp elde edilen veriler sınıflandırılarak kategorize edilmiştir. Kategorize edilen temalar Bulgular başlığı altında değerlendirilecektir.

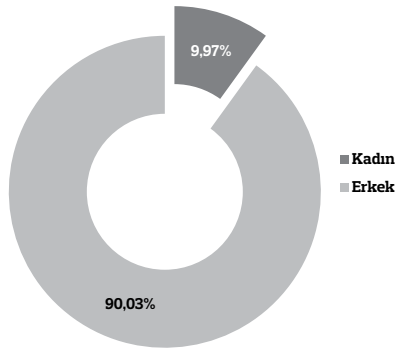
2.2. Bulgular

2.2.1. Sektör Yapısı ve Temsiliyet

Metal sektörü tehlikeli işlerin olduğu ve genellikle fiziksel güç gerektirdiği dolayısıyla kadınların

tercih etmediği ya da edilmediği bir sektördür. İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin Ocak 2021 istatistiklerine bakıldığında, metal işkolunda çalışan 1 milyon 719 bin işçi vardır ve örgütlü olan işçi sayısı 283 bin 678'dir. Türk Metal sendikasında örgütlü olan işçi sayısı ise 209 bin 529'dur (RG, 01 Ocak 2021, sayı 31381). Metal işkolundaki tüm işçilerin yüzde 12,86'sı, örgütlü olan işçilerin ise yüzde 73,86'sı Türk Metal üyesidir. TAEM istatistiklerine göre üyelerinin yüzde 9,97'sini kadın işçiler oluştururken yüzde 90,03'ünü erkek işçiler oluşturmaktadır (Grafik 2).

Grafik 2. Cinsiyete Göre Türk Metal Sendikası Üyelerinin Oranları (%)



Kaynak: TAEM

Yapılan görüşmelerde metal

⁷ Diğer 3 görüşmecinin okuduğu üniversite bölümü, kimliklerinin anlaşılacağı düşünülerek belirtilmemiştir.

sektörünün erkek egemen sektör olması dolayısıyla kadınların temsilinin az oranda olduğu hakkındaki görüşlerini araştırma kapsamında görüşülen kadın uzmanlar şu sözlerle ifade etmişlerdir;

"Erkekler çok baskın bir şekilde fazla. Temsilcilerde de sendika çalışanlarında da bu durum böyle. Metal sektörü daha ağır sektör olduğu için erkekler daha fazla kadınlar daha az çünkü güç gerektiren işler bunlar. Klasik olarak dünya genelinde de metal sektöründe kadın çalışan daha az. Bu da dolayısıyla temsile yansıyor." (1 numaralı görüşmeci)

Erkek egemen sektör yapısı beraberinde uzun zamandır süregelen erkek uzmanlarla çalışmayı ve kadın uzmanların geri planda kalmasını da beraberinde getirmiştir. Görüşülen 3 ve 5 numaralı kadın uzmanlar erkek işçilerin kadın uzmanları yetersiz gördüğünü erkek uzmanlarla çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir;

"Erkeklerin çok olduğu yerde kadınla konuşamıyorlar çok fazla onlar kendi dilinden anlayan insan istiyorlar erkek istiyorlar yani. Erkek işçiler erkek istiyorlar. Erkeğin daha kuvvetli daha istediğini koparacağını düşünüyorlar kadın hakkımızı arayamaz diyorlar." (5 numaralı görüşmeci)

"Bazen işçiler kadın olduğum için bana güvenmiyor. Ben arayıp işi anlatıyorum sonra şubemizdeki diğer erkek uzmanı arayıp teyit

etme ihtiyacı duyuyorlar. Erkekler, erkek uzmanlara daha fazla güveniyor, onlarla çalışmak istiyorlar." (3 numaralı görüşmeci)

Kadın uzmanlar, Türk Metal sendikasının şube ve Genel Merkez yönetiminde kadınların az olmasını ya da olmamasının nedeninin genel olarak istihdamın azlığından olduğu görüşündedir. Çünkü istihdam artarsa kademeli olarak temsilci de artacak, yönetimde de kadınlar olacaktır. Bazı kadın uzmanlar ise temsil oranlarının metal sektörü olması itibarıyla normal olduğunu şu şekilde belirtmişlerdir;

"5 yöneticiden 1'i kadın; eğitim sekreteri. Üyelerde de 10 binde 9 bini erkek bini kadın. Temsil oranı açısından daha bin kişilik kadın işçiye yönetimde bir kişi düşmüş oluyor bu oranın iyi olduğunu düşünüyorum. Metal işkolunda erkek egemen bir çalışma durumu var. Daha fazla erkek istihdam ediliyor. Bu da yöneticilere yansıyor. Kadın istihdamının fazla olduğu işkolunda kadın yönetici yoksa bu bir sorun ama metal sektöründe böyle olduğunu düşünmüyorum." (6 numaralı görüşmeci)

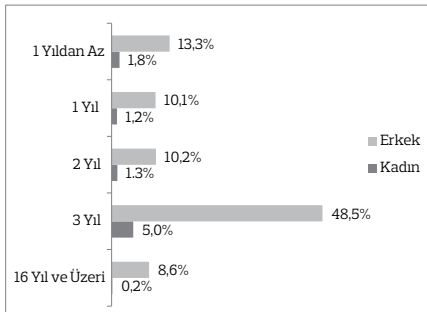
"A işyerinde çok fazla erkek varsa orda erkek temsilci fazla olması çok normal. Erkek egemen bir işyerinde sadece erkeklerin temsil edilmesini kastetmiyorum. Temsil oranı eşit değil ama her yerde de eşit olmasını söylemiyorum orantılı olmalı. Burada da böy-

le." (8 numaralı görüşmeci)

Bir diğer kadın uzman ise işkolu nedeniyle kadınların az olmasına karşı çıkıp kadınların erkeklerden daha iyi temsil edeceği yalnızca bu fırsatın verilmesi gerektiği görüşündedir:

"İşkolumuz sebebiyle bizde daha az kadının olması normal görünüyor. Şöyle bir algı var; ne kadar erkek varsa o oranda erkek ne kadar kadın varsa o oranda kadın olmalı diye düşünülüyor. Bence bu yanlış bir düşünce kadınlar hem kadınları hem de erkekleri temsil edebilir. Aslında yeri gelince erkek temsilciler kadınları çok iyi temsil edemeyebiliyorlar fakat kadınlar iki cinsiyeti de temsil edebiliyor bence. Çünkü kadınlar daha objektif daha ince bir bakış açısıyla yaklaşabiliyorlar meseleye. Yalnızca fırsat verilmeli." (3 numaralı görüşmeci)

Grafik 3. Türk Metal Sendikası Üyelerinin Cinsiyete Göre İşçi Kıdem Süreleri (%)



Kaynak: TAEM

Sektörden kaynaklanan bir diğer sorun ise cinsiyete göre işçi kıdem sürelerine bakıldığında kadınların metal sektöründe uzun yıllar çalışmıyor olmasıdır (Grafik 3). Bu da dolayısıyla sendikaların yönetim kadrolarına ve görüşmecilere göre yine kadın uzman istihdamına yansımaktadır. Çünkü fabrikalarda yer almayan, almayan kadın işçiler olmayınca metal sektöründe de onların derdinden anlayacak, sorunlarına çözüm getirecek kadın uzmanlara ihtiyaç duyulmamaktadır. Bunu bir görüşmeci şu şekilde ifade etmiştir:

"Fabrikada kadın yok. Olan kadınlar da kısa süre sonra gidiyor, ayrılıyor işten. E onlar gidince kadın olmayınca, kadın uzmana da gerek duymuyorlar. Çünkü maalesef genelde kadınların sıkıntılarını yalnızca kadın uzmanlar dinler, çözer, yönetime iletir." (7 numaralı görüşmeci)

2.2.2. Erkek Egemen Sendikal Gelenek

Sendikal hareketlerin tarihi geçmişten günümüze gelen süreçte incelendiğinde, erkek egemen bir yapıda doğduğu ve geliştiği görülmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte başlayan sendikal hareketlerin başlangıcında çalışma ve işçi örgütlerine üye olma konusunda sınırlamalarla karşılaşan kadınlar, "evin geçimini sağlayan erkektir" düşüncesi ve esnek, düşük ücretli işlerde çalıştırılmalarından dola-

yı işçi hareketinde gerçek üye gibi kabul görmemişlerdir (Alican ve Gül, 2008: 60). Sendikaların bu erkek egemen yapısını görüşmeciler aşağıdaki gibi değerlendirmişlerdir;

"Sendikalarda kadın çok az. Biz de yeni olarak geldiğimizde bu çok benimsenemedi bu da zorlanmalara sebep oldu. Sendikal bir gelenek var erkeklerin sendikalarda fazla olması gerektiğine dair ve bu geleneği aşmak zor oluyor. Kadın istihdamı gibi düşünebiliriz. Geçiş sürecindeyse sendikadaki durum da farklı değil kabul edilme sürecinde. Heves kırıyor. Ama daha sonra motivasyonumu sağlıyor. Sırf bu direnci kırmak adına burada olmam gerektiğini düşünüyorum bu da beni motive ediyor." (8 numaralı görüşmeci)

Görüşmeciler kadınların sendikalarda görev alırken sırf kadın olmalarından dolayı işi yapamayacakları düşüncesinin hâkim olduğunu düşünüyorlar;

"Sendika işi mücadele işi. Kadınların naif ve kırılgan olduğu düşünülerek sendikaların o çatışmacı kimliğini kaldıramayacaklarını düşünüyorlar." (4 numaralı görüşmeci)

"Bu zamana kadar hep erkek sendikacılarla çalışmışlar kadın geldiği zaman sendikacılık yapmayacak daha kadın işleriyle uğraşacak gibi bir algı var. Evrak işi yapsın, masasının başında otursun nasıl görevlere katılacak?" (3

numaralı görüşmeci)

Kadın uzmanlar birlikte çalışan yöneticinin desteğinin ve kadınları işe dâhil etmesinin büyük önem taşıdığını belirterek önce yöneticilerin bu düşüncelerden kurtulması gerektiğini düşünmektedir.

"İşçiler de şaşırıyor. Sahada hiç kadın sendikacı görmemişler ki. Hep erkek hep erkek. Bu zihniyet şubelere giden kadın uzmanlarla kırılıyor artık. Tabi oradaki başkının seni mücadelenin içerisine dâhil etmesi de çok önemli bu noktada." (4 numaralı görüşmeci)

"Türk Metal için değil ama bundan önceki çalıştığım sendikada şube başkanım bana 'Kadınlardan uzman olur mu? Şubedeki kadın işlerine baksın işte' dedi. Öyle bir gelenek var ki sendikada çalışmak erkek işiymiş gibi. Hayır değil. Biz de bu mücadeleyi erkeklerle omuz omuza verebiliyoruz." (5 numaralı görüşmeci)

Türk Metal sendikasında kadın uzmanlara erkek uzmanlara göre aldığı ücretlerin düşük olup olmadığı sorulduğunda bir görüşmeci dışındaki diğer görüşmeciler eşit ücretlerde istihdam edildiklerini söylemişlerdir. Erkek uzmanların daha fazla ücret aldığına dair görüş şu şekilde ifade edilmiştir;

"Erkek uzmanlar kadın uzmanlardan daha yüksek maaş alıyorlar. Çünkü onlar fabrikalara görüşmelere daha hakim oluyorlar ve bir noktada iş yükleri daha

fazla olacağı düşünülüyor. Hâlbuki böyle değil biz de onlar kadar çalışıyoruz. Erkek uzmanlar kadın uzmanlardan daha fazla çalışacak gibi düşünülüyor kamera arkasında ikimiz de varız. Toplu iş sözleşmesi tasladığını beraber hazırlıyoruz evrakları beraber hazırlıyoruz ama işçi toplantısında ben olmadığım için o benden daha fazla iş yapılıyor gibi görüntü oluşuyor. Kendilerince bu yüzden fazla ücret alıyor gibi oluyorlar." (7 numaralı görüşmeci)

Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın düşünce, kadın çalışanların, üyelerin sendikadaki faaliyetlere ilgisinin olmadığı yönündedir. Bu, erkek yöneticiler tarafından dile getirildiği gibi, sendika içinde emeği ve mücadelesi sonucu bir yerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade edilmektedir (Toksöz, 1994: 440). Kadınların sendikalarda görev almak istememeleri uzmanlar tarafından şöyle değerlendirilmiştir;

"Sendikalarda kadın çalışanın az olmasını yapılan işin zorlukları, fabrika gezileri vb. sebepler gösterilerek normal bir durummuş gibi gösteriliyor. Kadınlar da sendika uzmanlığına bir adım geri duruyorlar. Özellikle metal sektörü için. Çünkü gittiğimiz fabrikalarda erkek işçi çoğunlukta. Bu kadın arkadaşların gözünü korkutuyor ve çalışmak istemiyorlar." (3 numaralı görüşmeci)

"Grevler eylemler var sert bir

sektör oradan oraya yeri geliyor koşuşturmalar oluyor bu yüzden kadınlar sendikada çalışmak istemiyor. Bu kadar erkeğin içine girmesine ailesi ya da eşi de izin vermiyor. Çoğu kadın bir holdingde tık tık topuklularını giyip yürümek istiyor ama burası böyle bir alan değil, mücadele ettiğin eylemlerde bulunduğun bir alan. Gideyim işimi göreyim çıkayım diyemiyorsun." (6 numaralı görüşmeci)

Sendikalarda aktif görev alan kadın oranlarının düşük olması nedenleri arasında erkek egemen örgütlenmenin yanı sıra, cinsiyetçi dil ve uygulamalar, geç saatlere kadar süren toplantılar, TİS pazarlıklarının uzun ve yorucu olması da yer almaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998; Urhan, 2014).

"Toplu sözleşme görüşmeleri çok uzun sürüyor bu da kadınların sendikalarda çalışmama nedenini, olumsuz düşüncelerini destekliyor dolayısıyla. Çünkü gece yarılara kadar dışarda erkeklerle birlikte sözleşme masasında olmak doğru bulunmuyor." (3 numaralı görüşmeci)

"Etrafımdakiler sendikada çalıştığımı öğrenince '-yaa sendikada herkes erkek olur, kadınlar bu işi yapamaz, ayak uyduramazsın' dediler. Sendikada tulumlarını giymiş erkek işçiler düşünüyorlar kadınların var olduğunu düşünemiyorlar. Dışarıdan böyle bir algı var. Önce toplumdaki bu algıyı yıkmamız gerekiyor." (2 numaralı

görüşmeci)

Neredeyse tüm görüşmeciler Türk Metal sendikasının şubelerinde ve Genel Merkezinde yönetimde olmasa da uzman kadrosunda geleneksel erkek egemen sendikacılık anlayışını kırmaya çalıştığını bunu da TAEM bünyesinde yetiştirilen kadın uzmanları şubelere göndererek yaptığını söylemişlerdir. Bununla birlikte bir kadın uzman görüşmeci ise bunun yapıldığını fakat mesele aktif görevlerde uzman tercih etmeye geldiğinde yine erkek uzmanların tercih edildiğini ve erkek uzmanların da bunu desteklediğini şu şekilde ifade etmiştir:

"Sendika işinin cinsiyetini aşmaya çalışıyorlar evet ama mesele tercihe kaldığında erkek seçiliyor. Ayrımcılık olarak değil de eğer o iş için birisi tercih edilecekse yapacak tek uzman sen değilsen erkek tercih ediliyor. Erkek uzman arkadaşların bakışı da önemli aslında. Ya siz kadınsınız biz hallederiz olayına giriyorlar. Birlikte çalıştığım arkadaşlarımda da bu işin cinsiyet algısı var. Bunu aşmamız lazım." (1 numaralı görüşmeci)

2.2.3. Toplumsal Roller ve İkili Vardiya⁸

Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olmasının gerisinde de erkek yanlısı üretilen politikalar ile top-

lumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olan çocuk bakımı ve ev işleri gibi, ev içi sorumluluklar yatmaktadır (Toksöz, Sayılan 1998: 300). Dolayısıyla cinsiyete dayalı işbölümü kadınların sendikalarındaki konumunu ve sendikalarla olan ilişkisini belirleyen temel bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır.

Urhan'a göre; yönetici düzeyindeki erkekler, kadınların temel rolünün ev ve aile olduğuna ilişkin ön kabule sahiptir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, annelik ve kadınlık ideolojisinin, kadınların sendikalardaki üyelik oranlarının düşük olmasının, sendikaların güç yapılarından dışlanmasının ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan çalışma sorunlarına yönelik sendikaların eylemsizlik ve politikasızlığını meşrulaştırmada etkili bir yargı olarak kullanılmaktadır (2016: 116-117).

Ev içi sorumluluklar çoğu zaman kadınlara iş saatlerinden sonra sendikal faaliyetlere ayırmak için zaman bırakmamaktadır. Bu faaliyetlere zaman ayırabilen kadınların genellikle çocuğu ya da en azından bakma sorumluluğu devam eden küçük çocuğu yoktur. Ayrıca birçok kadın için sendika işi, kişisel ilişkilere, sosyal aktivitelere ayrılan zamanın azalması demektir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 49)

Burada karşımıza⁹ "iş yaşam dengesi" çıkmaktadır. Toplum-

⁸"İkili vardiya" 5 numaralı görüşmeci tarafından toplumsal rollerle birlikte iş yaşam dengesini sağlayamadığını anlatırken kullanılmıştır.

⁹İş yaşam dengesi kısaca çalışanın işte olan yaşamı ile evde olan yaşamı arasında denge kurmasıdır.

sal rollerle iş yaşam dengesi iç içe geçmiş durumdadır. İş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için kadının üzerindeki toplumsal roller paylaşılmalı ve bunların yalnızca kadının görevi olduğu algısı yıkılmalıdır. Görüşmecilere "İş yaşam dengesini sağlayabiliyor musunuz?" sorusu sorulduğunda bekâr kadın uzmanların bu dengeyi kurabildikleri fakat evli kadın uzmanların bu dengeyi kuramadıkları saptanmıştır.

"Evde iş bitmiyor işte iş bitmiyor. Kısacası kadının işi hiçbir yerde bitmiyor. Erkek gibi işten çıkıp yemeğini yiyip dinlenmek diye bir şey yok bizde. Eve gidiyoruz evde işler başlıyor bu sefer. Tabii ki zorlanıyorum. Bunu aşmak için de toplumun değişmesi lazım aslında. Erkekler de artık bir şeyleri görüp ellerini taşın altına koymaya başlamalılar." (1 numaralı görüşmeci)

"Mesai bitmiyor mesai evde devam ediyor. Eve git, yemek yap, çocuğa bak bir sürü şey. Resmen ikili bir vardiya içerisindeyim. Hem çalışıp hem de bunları yapmam gerekiyor. İkili sorumluluk beni çok yoruyor." (5 numaralı görüşmeci)

Metal sektöründe kadın uzman olarak çalışmanın iş yaşam dengesi açısından karakteristik ve psikolojik sonuçları olduğunu görüşmeci aşağıdaki gibi ifade etmiştir;

"İş yaşam dengesine psikolojik olarak baktığımızda sağlayamı-

yorum. Metal sektöründe olduğum için tabiri yerindeyse daha güçlü daha sert ve maskülen bir tavır sergilemek zorunda kalıyorum. Çünkü bizim sektörde başarılı olman için bu gerekiyor. Ama eve gittiğimde ailemin benden beklediği tam tersi; daha naif ılımlı bir yapı. Bu konuda zorlanıyorum çünkü kimlik karmaşası yaşıyorum. Bu konuda dengeyi sağlamak çok önemli, eve gittiğinde o sendika kimliğini bırakman gerekiyor ama gününün yarısını orda geçiriyorsun artık bu senin karakterin haline geliyor." (3 numaralı görüşmeci)

Araştırmalar, sendika üyeliği ve daha fazla zaman alması beklenen sendikal faaliyetlere aktif olarak katılımda eş, baba ve aile desteğinin ne denli önemli olduğunu göstermiştir. Bu desteği alamayan kadınların sendikal faaliyetlere katılması da daha zor hale gelmektedir. Çünkü kadının sendikal faaliyete katılması evin ve çocukların ihmali olarak değerlendirilmektedir. Eş doğrudan müdahale etmese de ev işlerini, çocuk bakımını veya evdeki diğer sorumlulukları paylaşmayarak da kadının sendikal faaliyetlere katılımını engelleyebilir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 50).

"Eş ve aileler daha fazla vakit istiyor. Ev içerisindeki bireyler kadının iş hayatına saygı gösteremeyebiliyor. Hem işe hem aileme yetmeye çalışarak yıpranıyorum... E bu da tabii ki performansına yan-

ıyor." (1 numaralı görüşmeci)

2.2.4. Pozitif Ayrımcılık

Toplumdaki dezavantajlı grupların toplumdaki dışlanmaması, soyutlanmaması adına yapılan ve diğer insanlarla eşitlemek için verilen çeşitli haklar pozitif ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır. Görüşmecilere işyerinde yapılan pozitif ayrımcılıklara ilişkin düşünceleri sorulduğunda ise 2 farklı görüş ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki pozitif ayrımcılığın iyi bir şey olduğu ve yapılması gerektiği görüşüdür. Bu görüşe sahip bütün kadın uzmanların evli olmaları dikkat çekmektedir. Pozitif ayrımcılığa ilişkin ilk görüş aşağıdaki gibidir;

"Fabrikalara çok sık gitmiyorum bu yöneticim tarafından da böyle tercih ediliyor. Benim rahatsız olabileceğimi düşündüğünden erkeklerin içine çok fazla götürmemeyi tercih ediyor. Evli olma faktörüm de var. Bu konuda yapılan pozitif ayrımcılık benim hoşuma gidiyor açıkçası çünkü ben de öyle olmasını istiyorum." (1 numaralı görüşmeci)

"Uzun sürecek toplu iş sözleşmelerine katılmak istemedim yöneticim de buna olumlu tepki verdi. Toplantı saatlerini bana göre ayarlayabiliyorlarsa ayarlıyorlar yoksa katılmıyorum. Buna izin veriliyor olmasına da çok mutlu oluyorum." (3 numaralı görüşmeci)

"Evde işin varsa izin istediğin-

de çok rahat izin alabiliyorsun. İzin istediğinde saygı gösteriyorlar. Kadınlar daha kolay izin alabiliyor. Klasik yine kadınların hayattaki rolleri devreye giriyor bu rollerden ne kadar kurtulmak istesek de bunu çok başaramıyoruz ama burada en azından saygı gösteriyorlar." (6 numaralı görüşmeci)

İkinci görüş ise birinci görüşün tam tersi olarak pozitif ayrımcılığın yapılmaması gerektiği yönündedir. Çünkü yapılan pozitif ayrımcılığın kadınların işten uzaklaşmasına sebep olduğu ve özgüvenini zedelediği düşünülüyor. Burada ise bu görüşe sahip kadın uzmanların bekâr olduğu görülmektedir.

"Pozitif ayrımcılık gibi gösterip toplumun yüklediği rolleri uygulatıyorlar sana aslında. Bu esnek çalışmaya benziyor. İyi bir şey gibi gösteriliyor kadınların aile hayatıyla uyumlaştırılması olarak gösterilip aslında onları iş hayatından çekmek gibi. Altyapısında böyle bir şey var. Ona benziyor." (5 numaralı görüşmeci)

"Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri bazen gece yarısına kadar sürüyor. Yöneticiler pozitif ayrımcılık olarak değerlendirip kadın uzmanları bu uzun süren görüşmelere götürmüyor. Gittiğimde de geç olunca Başkan da sorumluluk hissediyor ve beni eve bırakıyor bu da beni rahatsız ediyor çünkü beni eve bırakmak kimsenin görevi değil. Ama onlar bunu bir görev biliyorlar korumak istiyorlar kadın

olarak az olduğumuz için korunmaya ihtiyaç duyuyor gibi oluyoruz. Bu da özgüveni zedeliyor." (7 numaralı görüşmeci)

"Örgütlenmeye çalıştığım bir işyerinde fabrikanın önünde şube personeli bekliyordu ben de gitmek istedim. Şaşkırdılar ne işin var dediler. Ama ben gitmek istedim gittim de. Çünkü ben bu işi yapıyorsam o ortamı da görmek içinde bulunmak zorundayım. Bu pozitif ayrımcılık olarak beni dışarı bıraktıklarında ben işin özünden ayrı kalıyorum ve aslında bu iş bilgime performansına da yansıyor." (4 numaralı görüşmeci)

"Pozitif ayrımcılık aslında doğru ve güzel bir şeymiş gibi görünüyor ama bence pozitif ayrımcılık adı altında kadınlar istemeden de olsa geri plana düşmüş oluyorlar." (8 numaralı görüşmeci)

Uzmanlara yönetimle olan ilişkileri sorulduğunda ise tüm uzmanların ortak cevabı ılımlı ve uzmanına değer veren bir yönetim anlayışı sergilendiği yönündedir. Şubelerde çalışan tüm uzmanlar şube başkanının kendisine değer verdiğini ifade etmişlerdir. Fakat burada yine karşımıza pozitif ayrımcılık çıkmaktadır. Burada uygulanan pozitif ayrımcılık ise kadın uzmanlara cinsiyetçi bir dille konuşulmamasına dikkat edilmesidir. Erkek uzmanlarla görüşülürken böyle bir dikkatin sözü konuşulmadığının altını çizerek bazı kadın uzmanlar ne kadar dikkat edilse de bunun ara sıra gerçekleş-

tiğini fakat dikkat edildiğinin hissettirilmesi nedeniyle rahatsızlık vermediğini dile getirmişlerdir.

2.2.5. Diğer

Burada görüşmelerden elde edilen genel başlıklar altında değerlendirilmeyen, görüşmecilerin diğer ilgi çeken düşünceleri aktarılacaktır.

2.2.5.1. Kadının olduğu yerde seviye yükseliyor!

Araştırma kapsamındaki bütün kadın uzmanların ortak görüşü kadının her yerde olması gerektiğinin yanı sıra erkek işçilerin ve yöneticilerin hâkim olduğu metal sektöründe kadınların yer almasının o ortamların seviyesini yükselttiği ve çağdaşlık getirdiğidir. Gerek toplu pazarlık masalarında gerek gittikleri fabrikalarda bunun gerçekleştiğini gözlemlediklerini aktarmışlardır;

"Bu işte kadın olmanın bir güzelliği de her zaman seviye, sınır korunuyor. Yüz göz olmuyorsun. Örneğin erkek erkeğe yaptıkları muhabbetleri benim yanımda yapmıyorlar. Yanımızda hanım var diye susuyorlar o ortama çeki düzen veriliyor aslında. Kadın erkeğin birlikte olduğu ortamlar daha nezih oluyor. Ben geldikten sonra birçok şeye dikkat ettiklerini gördüm. Buranın seviyesini yükselttim (gülüyor)." (6 numaralı görüşmeci)

2.2.5.2. Birlikten kuvvet doğar!

Görüşmecilerin hepsi daha fazla kadın uzman istihdam ettirilmesi gerektiği görüşündedir. 2 numaralı görüşmeci şubelerde fabrikalara giden tek kadın uzman olduğunda kendisinin de rahat hissetmediğini, çekimser tavırlar sergilediğini ve bunun yalnızca daha fazla kadın istihdamıyla çözüleceğini söylemiştir;

"Fabrikaya gittiğin zaman çok dikkat çekiyorsun kadın olduğun için evet onlar hareketlerine dikkat etmeye çalışıyor ama gözler üstünde olduğu için sen de çalışıyorsun ve rahat hissedemiyorsun. Tek kadın olunca zor oluyor. Bu anlamda kadın çalışan fazla olsa daha iyi olabilirdi birlikten kuvvet doğar." (2 numaralı görüşmeci)

2.2.5.3. Sendikaya güç katıyoruz!

Türk Metal sendikasının üniversitelerle birlikte çeşitli etkinlikler ve eğitim programları düzenlemektedir. Kadınların varlığı sendikaya bakış açısını değiştirip daha çağdaş bir görüntü sağlamaktadır. Bunun sendikanın gücüne güç kattığını da 4 numaralı görüşmeci şu şekilde ifade etmiştir;

"Oradaki kadınların hepsi okumuş değil düşüncelerini rahat ifade edemiyorlar bunu başkaları aracılığıyla yönetime iletmek onları rahatlatıyor aslında. O yüzden benimle konuşarak sorunları çözmek, iletmek istiyorlar. O yüzden

de onları burada temsil ediyor olmak çok gurur verici. Kadın uzmanlara bu yüzden de çok ihtiyacımız var. Erkek yoğun sektörde kadın uzman sayısının gün geçtikçe artması dışarıdan Türk Metal'e olan algıyı bakışı değiştiriyor aslında. İşkolu erkek yoğun, sendikacılık desen erkek yoğun bir alan, Türk metal sendikasının kimliğini daha da ileri taşıyor daha saygın ve daha çağdaş bir yapıya büründürüyor. Türk Metal sendikası üniversitelerle hocalarla etkinlikler düzenleyen bir sendika eğitime önem veren bir sendika. Bu etkinliklerde hocalar bile kadın uzmanları görünce şaşırıp seviniyorlar. Sendikanın gücüne güç katmış oluyoruz." (4 numaralı görüşmeci)

2.2.5.4. Güçlü hissediyorum!

Erkek işi olarak görülen sendika işlerinin kadınların başarıyor olmasının özgüven artırıcı olduğunu ve kendilerini daha güçlü hissettirdiğini ifade ederek, bunun kadınların başaramayacaklarını düşünen herkese cevap olduğunu düşünüyorlar.

"Yaptığım işten haz duyuyorum çünkü bu erkek işi diye dayatıldı bize. Erkek işi denilen bir işi başarmaktan haz duyuyorum. 'Vaay, bir kadın da bunu yapabiliyormuş!' diyorlar, fabrikaya girdiğimde takdir ediyorlar. Özgüvenim yükseliyor. Daha önce hiç bu kadar güçlü hissetmemiştim." (5 numaralı görüşmeci)

"Erkek yoğun olan sektörde uzman olmak, onların sözleşmelerini yapıp saygılarını kazanmış olmak kadınların her şeyi yapabileceğini kanıtıyor. Gerçekten burada kadın olarak kendini kabul ettirmen zorlu bir süreç. Ama kabul ettirip o saygıyı sevgiyi alınca da o kadar güçlü hissediyorsun ki! Kendini kanıtlamış oluyorsun çünkü." (7 numaralı görüşmeci)

SONUÇ

Geçmişten günümüze kadınların gerek örgütlenme gerek çalışma alanında sendikalarla olan sorunlu ilişkisi bilinmektedir. Kadınların sendikalarla olan ilişkisini belirleyen faktörlere baktığımızda istihdam sorunları, kadın istihdamının sektörel dağılımı, kayıt dışı çalışma, küçük işyerinde çalışma ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi sorunlar karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma kapsamında görü-şülen Türk Metal sendikasının kadın uzmanlarının en büyük şikâyeti genel olarak toplumsal roller ve erkek egemen sendikacılık anlayışıdır. Hemen hemen bütün kadın uzmanlar bu sendikacılık anlayışının Türk Metal sendikası tarafından kırılmaya çalışılsa da algıların ve değişimin çok zor olduğu görüşündedir. Ayrıca metal sektörünün erkek egemen yapısı, kadın örgütlenmesinin az olması sendikaların yönetim kadrolarına ve uzmanlarına da yansımaktadır. Dolayısıyla uzmanlar bu sorunun

öncelikle fabrikalardan başlayarak çözülmesi gerektiğini düşünmektedir. Öncelikle fabrikalarda kadın istihdamının artırılmasına yönelik politikalar oluşturulmalı ve sendikalar da bunu kadın politikalarıyla desteklemelidirler.

Toplumsal roller kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını büyük oranda etkilemektedir. Bu durum sendikada çalışan kadın uzmanlara geldiğinde de durum farklı değildir. Sendikalarda çalışmanın erkek işi olduğu düşüncesi kadınların özgüvenini kırmakta ve sendikalara olan ilgilerini azaltmaktadır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rolleriyle kadına yüklenen eş ve annelik görevleri kadınların iş yaşam dengesini sağlayamayarak hayatlarını zorlaştırmalarına sebep olmaktadır. Araştırma kapsamındaki evli olan kadın uzmanların hepsi iş yaşam dengesini sağlayamadıklarını dile getirmişlerdir. Bununla ilgili sendikalar eğitimler vermeli, kadınların bakım sorumlulukları toplu iş sözleşmelerinde değerlendirilmeli ve bunun kadın sorunu olmasının dışına çıkılması sağlanmalıdır.

Türk Metal sendikası kadın uzmanları sektörden kaynaklı olarak kendilerini daha güçlü hissettiklerini dile getirmişlerdir. Çoğunlukla erkeklerin örgütlü olduğu bu sektörde, sektörün de etkisiyle kadınların erkek işi olarak görülen bu görevleri başaramayacağı görüşünde olan erkeklerin kadın

uzmanlarla çalışması ve başardıklarını görmeleri kadın uzmanlara özgüven katmaktadır. Ayrıca bu özgüvenin altyapısında Araştırma ve Eğitim Merkezi'nde şubelerde görevlendirilmek üzere yetiştirilmeleri önem arz etmektedir. Sendikanın bu eğitimi aldırıp gönderme politikası kadınlara bilgilerinden kaynaklı bir özgüven sağlamak ve sorunlarla nasıl başa çıkabileceğini önceden öğretmektedir.

Sendikada kadınlara yapılan pozitif ayrımcılık (geç saatlere kadar süren toplu iş sözleşmesi görüşmelerine götürmemek gibi) bazı kadın uzmanlar tarafından hoş karşılanırken bazı kadın uz-

manların kendilerini yetersiz görmelerine sebep olmaktadır. Pozitif ayrımcılık işten çekmeye yönelik olarak değil işe teşvik ederek olmalıdır. Örneğin toplu iş sözleşmesi görüşmelerine götürmemek değil, toplantıların saatlerini daha makul ayarlamak gibi olabilir.

Son olarak Türk Metal'in 7 bölgede kadın kolları temsilcileri bulunmakla beraber bunun kalıcı ve düzenli hale getirilmesi için bütün uzmanların ortak görüşü; Genel Merkez bünyesinde Kadın Büro su'nun kurulması ve işçilerin veya kadın uzmanların sorunlarının dile getirilebileceği bir alan oluşturulmasıdır.

KAYNAKÇA

- Beken, H. (2015), Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, (4), 156-179.
- Bingöl, O. (2014), Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16 (Özel Sayı 1), 108-114.
- Dereli, T. (1974), Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel Olarak ve Türkiye'de), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Er, Z. (2011), Sendikalarda Uzman İstihdamı ve Sendika Uzmanları, Çalışma ve Toplum, 1(28), 279-308.
- İşıklı, A. (2003), Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Kopuk, B. M., Taşoğulları G. (2019), Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (1), 75-90.
- Looker, G. Anthony, (2015), Trade Union Organisers in Trade Union Organising Strategies: Building Workplace Unionism or Reinforcing Bureaucracy, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Montfort University.
- Resmi Gazete 31381, (31 Ocak 2021). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/01/20210131-6.pdf> (Erişim Tarihi: 06.02.2021)
- Toksöz, G. (1994), Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3), 439-454.
- Toksöz, G., Erdoğdu, S. (1998), Sendikacı Kadın Kimliği, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Toksöz, S., (2007), İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler, Çalışma ve Toplum Dergisi, (15), 57-79
- TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> (Erişim Tarihi: 12.01.2021)
- Uçkan Hekimler, B. (2020), İşçilerin İşçileri: Türkiye'de Sendika Uzmanları, Çalışma ve Toplum, (4)67, 2091-2122.
- Uşen, Ş., Delen, M. G. (2011), Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği, Kamu-İş Dergisi, 11 (4), 127 -182.
- Urhan, B. (2011), Türkiye'de Kriz Kadın Emeği, Hükümet Söylen ve Politikalar, Politik İktisat Kriz ve Kalkınma, (Ed. İ. Şiriner, F. Morady, J. Mika, M. Aydın, Ş. A. Koç, H. Kapucu, E. Doğan), 329, Londra: IJOPEC.
- Urhan, B. (2014), Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, İstanbul: KADAV.
- Urhan, B. (2015), Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15(56), 22-29.
- Urhan, B. (2017), Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi Sosyal Siyaset Konferansları, (69), 29-58.
- Vatandaş, C. (2007), Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı, Sosyoloji Konferansları, 29-56.