

SÖYLEŞİ* / Prof. Dr. Seyhan Erdoğan**



“Kadın istihdamını artırmak konusunda çok laf, az iş olduğu kanısındayım. Kadın istihdamını artırmak için yapıldığı veya yapılacağı söylenen uygulamaların bir bölümü esnek çalışma biçimlerinin artırılmasına örtü oluyor.”

Prof. Dr. Seyhan Erdoğan, akademik yaşamının yanı sıra, uzun yıllar sendikalarda danışmanlık ve eğitimlik görevini yürütmesi nedeniyle, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanında, teoriyi ve pratiği bünyesinde barındıran ve örneğine pek rastlanmayan akademisyenlerden biridir. Sendikalarda kadın komitelerinin kurulması için çalışan, Kadın İşçi Kurultayının toplanmasını sağ-

layan, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) Kadın Komitelerinin üyesi olan, Avrupa, Latin Amerika, Asya ve Afrika’da düzenlenen uluslararası kadın konferanslarına katılan Erdoğan ile, ülkemizde kadın emekçilerin sorunları ve sendikal mücadelede kadını konuştuk.

*Prof. Dr. Seyhan Erdoğan ile söyleşi, Hasan Tahsin Benli gerçekleştirdi.

**Seyhan Erdoğan, Tokat Erbaa’da doğdu. 1968 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi İdari İlimler Fakültesi Ekonomi ve İstatistik Bölümünden mezun oldu. Yüksek Lisans Derecesini aynı Fakültenin Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünden, Doktora Derecesini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden aldı. 1968-1972 yıllarında Orta Doğu Teknik Üniversitesi İdari İlimler Fakültesi Ekonomi ve İstatistik Bölümünde öğretim üyesi olarak çalıştı. 12 Mart askeri müdahalesinin ardından iki yıl Ankara Askeri Cezaevi’nde tutuklu kaldı. Bu dönemde üniversiteden atıldı. 1988’de Türkiye Yol-İş Sendikası’nda danışman oldu. TÜRK-İŞ Konfederasyonu’nda Kadın İşçiler Bürosu Müdürlüğü yaptı. 2001 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyeliğine geri döndü. 2009 yılında sosyal politika alanında doçent, ardından profesör oldu. CHP Genel Başkan Yardımcılığı ve Parti Meclisi üyeliği görevlerinde bulundu.

■ **Sayın Hocam, akademik yaşamınıza başlamadan önce uzun yıllar sendikalarda danışmanlık ve eğitimlik yaptınız. Bunca deneyiminiz ışığında, sendikal hareketin bugün içinde bulunduğu durumu kısaca değerlendirir misiniz?**

Türkiye'de işçi sendikaları, 1980 sonrasında, sendikal baskılar ve uzun süre uygulamada kalan antidemokratik sendikal mevzuat ile ekonomik alandaki liberal dönüşüm sürecinin etkisiyle, gerek üye sayıları gerekse toplumsal ve politik etkileri açısından güç kaybına uğradı. Ayrıca, Türkiye'de işçi sendikacılığı üç ayrı konfederasyon çatısı altında bölünmüş bir yapı arz ediyor. İşçi sendikacılığı bu bölünmüşlüğü getirdiği zaafiyeti hep taşıdı.

Ocak 2016 istatistiklerine göre, Türkiye'de sendikalaşma oranı %11,96. Kayıtdışı işçileri de hesaba katarsak, sendikalaşma oranı %9,5'e düşüyor. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısının, sendikalı işçi sayısının altında olduğu düşünüldüğünde, gerçek sendikalaşma oranının bir miktar daha azalacağını söyleyebiliriz. Bu sendikalaşma oranı ve bölünmüş sendikal yapılarla güçlü bir sendikacılığın nesnel temelinden söz etmek zor.

Sendikal güç kaybının nedenlerinden bir bölümü dışsal faktörlerden kaynaklanıyor. Bu dışsal faktörler arasında, sendikal haklarda kısıtlamalar, özelleştirme ve ticarileştirme sonucunda sendikaların geleneksel üye tabanı olan kamu kesimi işçilerinin erimesi, küresel rekabetin artması sonucunda toplu sözleşme

düzeninin zayıflaması, taşeronlaştırma, emeğin yönetimi açısından daha stratejik ve saldırgan işveren politikaları, üretimin teknolojisinde, örgütlenmesinde, yönetiminde geçici olmayan, niteliksel değişiklikler, işçi sınıfının yapısındaki değişim, yüksek işsizlik oranları ve hükümetlerin işgücü piyasalarında düzensizleşmeyi artıran politikalarını sayabiliriz.

Ancak, sendikaların güç kaybının bir de sendikaların iç yapılarından kaynaklanan nedenleri var. Sendikal hareketin bu dışsal faktörlere karşı dünyanın her yerinde geliştirdiği yeni stratejilerin sendikalarımız tarafından bütünlüklü olarak benimsendiğini söylemek zor görünüyor.

■ **Nedir bu yeni stratejiler?**

Her şeyden önce tabandan gelen sendikal birleşmeler, geleneksel üye tabanı dışına çıkmayı hedefleyen örgütlenme kampanyaları, uzun vadeli bir sendikal mücadelenin planlanması, hiyerarşik/bürokratik liderlik yerine, işlevsel demokratik liderliğe ağırlık verilmesi, "bildiklerini unutma" yani, Türkiye örneğinde kamu kesimi sendikacılığına dayalı alışkanlıkların unutulması, iç dayanışma (kapsam dışı personel sorunu, taşeron işçiler sorunu, üyelerin sendika bağlılıkları sorunu), dış dayanışma (sendikasız işçiler, kayıtdışı işçiler, işsizler, işçi emeklileri, işçi aileleri, memurlar ve sözleşmeli personel, diğer emekçi kesimler, göçmen işçiler...) Özetle, ücret ve çalışma koşullarının ötesine geçen, demokratik ve sosyal hakları tüm emekçiler için savunan yeni bir örgüt modeli.

Kuşkusuz bu söylediklerim Türkiye'de işçi sendikacılığının geneli için yapılan tespitler. Sendikal hareketin farklı konfederasyonlar, farklı işkol-ları ve farklı sendikalar açısından de-ğerlendirilmesi bize farklı deneyim-lerin yaşandığı bir sendikal hareket tablosu sunacaktır. O zaman görece-ğiz ki, bütün zorluklara karşın, örgütlü işçilerin daha iyi bir dünya ve daha iyi bir Türkiye için verdikleri mücadele sürüyor. Sendikalar için demokrasi ne kadar gerekli ise, demokratik rejimler için de bağımsız, özgür sendikacılık o kadar gerekli. Türkiye'de sendika-cılığın bu tarihsel misyonunu yerine getirme yolunda ilerleyeceğine inanmamız ve çabalarımızı bu yönde yo-ğunlaştırmamız gerekiyor.

■ **Dergimizin bu sayısını ağırlıklı olarak kadın sorununa ayırdık. Kadınların işgücüne katılımı artarken, sendikal örgütlerde kadınların yer-terince yer almadığını görüyoruz. Kadınların çok ağırlıklı olarak yer al-dıkları bankacılık, tekstil ve gıda gibi işkollarında bile, sendika yöneticileri erkeklerden oluşuyor. Bu konuda ne düşünüyorsunuz?**

Kadınların, ücretlerini ve çalışma koşullarını iyileştirmeleri, çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık ve ayrışmaya karşı koymaları, sosyal haklarını geliştirmeleri, demokrasi ve eşitlik taleplerini yükseltebilmeleri için sendikal örgütlenmeye ve sendika çatısı altında mücadeleye ihtiya-çları var. Ancak yapılan çalışmalar gösteriyor ki, pek çok ülkede ve pek çok işkolunda kadınlar, sendika üye-likleri içerisinde daha düşük oranlar-

da yer alıyor ve üye sayılarının yük-sek olduğu hallerde bile yönetimlerde ve sendikal faaliyetlerde üye sayıla-rıyla orantılı olarak temsil edilmiyor.

Türkiye'de de ağırlıklı olarak er-kek üyelere dayalı olan işçi sendika-ları, sınırlı sayıda örnek dışında, kadın işçilere yönelik olarak örgütlenme ve sendika yönetimlerinde eşitlik politi-kaları benimseme/uygulama konu-larında etkili olamadılar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2015 Temmuz İstatistiklerine göre, erkek işçilerde sendikalaşma oranı %12,1, fakat buna karşılık bu oran kadın işçi-lerde %7. Oransal olarak bakıldığında, sendikal işçilerin yalnızca %17,1'i ka-dın. Ancak bu oranlar kadın ağırlıklı işkollarında daha yüksek. Örneğin, dokuma, hazır giyim ve deri işkolun-da sendikal işçilerin %27,6'sı, banka, finans ve sigorta işkolunda %48,1'i, ticaret, büro, eğitim ve güzel sanat-lar işkolunda %37,8'i, sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda %45,6'sı kadın. İşkolları arasında farklılıklar olmakla birlikte, kadınların işkollarındaki is-tihdam payı yükseldikçe, sendikalar-daki üyelik oranları da artıyor. Ama bu işkollarında da kadınlar sendika yönetimlerinde sayıları ile orantılı bir temsile sahip değil.



Türkiye'deki işçi sendikalarında, kadın üye sayısının azlığının yanı sıra, kadının sendikal faaliyete katılımının da sınırlı olduğunu söyleyebilirim. Sendikaların genel merkez düzeyindeki yönetim kurullarında kadın üye oranı %8,3, denetim kurullarında %7,6 ve disiplin kurullarında %8,7. Üç büyük konfederasyonun yönetimlerine bakıldığı zaman ise, genel başkanların erkek olduğunu, toplam sayısı 18 olan yönetim kurulu üyelerinin yalnızca 1'inin (DİSK) kadın olduğunu, 9 denetim kurulu üyesinin tümünün erkek olduğunu ve 14 disiplin kurulu üyesinin de tamamının erkek olduğunu görüyoruz. Kadınlar sendika üyeliklerindeki oranlarının çok altında bir oranda yönetimlerde yer alabiliyorlar. Türkiye'de işçi sendikacılığı liderlik ve yönetim açısından tümüyle erkek egemen bir yapı arz ediyor. Kadınlar görece olarak etkin olabilecekleri işkollarında bile sendika yönetimlerinden hemen tümüyle uzak.

Bu sorunun arkasındaki nedenlerden bir kısmı yapısal nitelikte. Bu durum ancak ulusal düzeyde istihdamda ayrımcılığın ve ayrışmanın önlenmesi ile giderilebilir.



■ Nedir bu yapısal nedenler?

Bu yapısal nedenleri,

■ Kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere göre daha düşük oluşu,

■ Kadının ücretli istihdama katılımının erkeklere göre daha düşük oluşu,

■ Kadın istihdamının, sendikalaşmanın güç olduğu sektörlerde ve işyeri ölçeklerinde ayrışması,

■ Küresel rekabet nedeniyle yaygınlaşan ve sendikalaşmanın zor olduğu istihdam biçimlerinin kadın istihdamı alanları olarak yaygınlaşması,

■ Hanehalkı ve ev bakım faaliyetlerinin kadınlar tarafından üstlenilmesi,

■ Geleneksel rol biçimleri ve kadınlara karşı ayrımcılık olarak özetleyebiliriz.

Sendikaların bu yapısal özelliklerle bağlantılı olan kendi bazı içsel özellikleri de kadınların sendikalaşması ve sendika yönetimlerinde yer almasını engeller nitelikte. 1998 yılında sendikalarda kadın konulu bir araştırmamızda şu tespiti yapmıştık: "Sendikalar çoğunlukla erkek egemen yapılar oldukları için kadın, sendikal ortamda kendini rahatsız hisseder. Sendika kadın konularını gündemine almamışsa, bu 'erkekler kulübü' imajı daha da güçlüdür. Sendikaların birçoğu toplantılarını düzenlerken, aile sorumluluklarını göz önüne almazlar. Toplantıların zaman ve yerinin elverişsizliğinin yanı sıra, toplantılarda kullanılan dil ve şubelerin küçük klikler tarafından yönetilmesi, tabandaki üyeler üzerinde

yabancılaştırıcı ve uzaklaştırıcı etki yapar. Sendikal yapılar ve faaliyetler, kadın işçinin ihtiyaçlarına cevap vermeyen bir biçimde örgütlendiği takdirde, kadının sendikal faaliyete katılımı imkânsızlaşır."

Bu araştırmamızın üzerinden uzun yıllar geçti ama bugün de çok şey değişmiş değil.

■ **Bazı siyasi partilerde uygulanan kadın kotası gibi düzenlemelerin, sendikalarda da olması, sendikal demokrasi açısından ne tür sonuçlar doğurur?**

Yukarda saydığım yapısal ve içsel engellere rağmen, dünyanın pek çok ülkesinde kadın işçiler ve sendikalar "kadınların sendikaya ihtiyacı var, sendikaların da kadınlara" sloganı ile kadınların sendikalaşma oranlarının artırılması ve sendika yönetimlerinde daha fazla yer alabilmeleri için çeşitli stratejiler geliştiriyor.

Kadınları hedefleyen özel örgütlenme kampanyaları, eşitlik politikaları ve olumlu eylem programları, başta toplu sözleşmeler olmak üzere, her sendikal faaliyet alanına eşitlik konularının dahil edilmesi, kadınlar için sendikal eğitim, kadın veya eşitlik komiteleri, kadın veya eşitlik büroları, düzenli kadın konferansları, tüm sendikal faaliyetlerin kadınlar göz önünde tutularak yeniden düzenlenmesi, yönetim organlarında kadınlara sandalye ayrılması ve hepsinden önemlisi, kota ve nispi temsilin sendika tüzüklerine konarak uygulanması, bu stratejiler içinde öne çıkan başlıkları oluşturuyor.

Sendikaların kadın üyelerini aktifleştirmek ve yönetimlere gelmelerini

sağlamak için politikalar geliştirmeleri durumunda, sendikal kadın işçilerin sendikal faaliyetlerde, grevlerde ve sendikal direnişlerde önemli roller üstlendiklerini görüyoruz. Kadın komitesi üyesi, işçi temsilcisi ve şube yönetim kurullarında amatör sendikacı olarak görev yapan pek çok kadın işçi sendikalarda kadın varlığının öncüleri.

Ayrıca işçi sendikaları arasında eşitlik politikasını tüzük hükmü haline getirmiş olan sendikalarımız olduğu gibi, pek çok sendikada ve konfederasyonlarda kadın ve eşitlik konuları ile ilgili yayınlar, kadın büroları, kadın komiteleri, kadın ve eşitlik eğitimleri, kadın kurultayları gibi faaliyetler yürütülüyor. Kota, bu uygulamalar içinde sayısal bir hedef koyması ve denetlenebilir olması açısından önemli bir uygulama ve sendikal demokrasi açısından da ileri bir adım.



■ **Kadın istihdamı konusunda çalışmalarınız var. Hükümet, çalışma yaşamında kadınlara yönelik önemli düzenlemeler yaptığı iddiasında. Diğer taraftan, bu düzenlemelerin, kadınları eve kapatmayı amaçlayan, işverenlerin kadın istihdamından vazgeçmesine yol açacak düzenlemeler olduğunu ileri sürenler de var. Nasıl değerlendirirsiniz?**

Kadın istihdamını artırmak konusunda çok laf, az iş olduğu kanısındayım. Kadın istihdamını artırmak için yapıldığı veya yapılacağı söylenen uygulamaların bir bölümü esnek çalışma biçimlerinin artırılmasına örtü oluyor. Bir bölümü de hanedeki ev işlerinin, çocuk, yaşlı ve engelli bakımının yüklenicisinin kadın olduğu anlayışını güçlendirmeye örtü oluyor. Kadın istihdamını artıralım ama, hanedeki her türlü ev işinin, çocuk, yaşlı ve engelli bakımının kadının sorumluluğu olduğu zihniyetiyle, kadın için

yarı zamanlı, geçici, çağrı üzerine çalışmaya dayanan esnek ve kaçınılmaz olarak güvencesiz ve sendikasız işler yaratmaya çalışarak değil... Sosyal güvencesi olan, düzenli, sendikalaşmanın olanaklı olduğu, ücret ve çalışma koşulları açısından insan onuruna yakışır iş kavramına uygun işler yaratarak...

Öncelikle, geçen yıl Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hazırladığı "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması" başlıklı kanun tasarısının temel amacının, aile ve nüfusu korumak olduğunu, bu bağlamda doğurganlığın artırılmasının istendiğini hatırlatalım. Bu yaklaşımla hazırlanan ve ilk bakışta kadınların lehine gibi görünen bazı düzenlemelerin kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırma riskini taşıdığı, işsizliğin ve özellikle genç işsizliğin yüksek olduğu Türkiye'de kadının doğurganlığını artırmaya yönelik yaklaşımın işgücü piyasasının nesnel koşullarında işe almada kadınların ye-



rine erkeklerin tercih edilmesine yol açacağı çok tartışıldı.

Bu kanun tasarısında yer alan kimi maddeler 29 Ocak'ta kabul edilen ve 10 Şubat'ta Resmi Gazete'de yayımlanan "Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" içine dahil edildi. Buna göre, doğum izni ertesinde işe dönecek kadın memurlar için ilk çocukta iki ay, ikinci çocukta dört ay ve üçüncü çocukta altı ay yarı zamanlı çalışma düzenlemesi getirildi. Bu uygulamayı süt izni sürelerini de göz önüne alarak, analığın korunması kapsamında olumlu bir gelişme olarak değerlendirebiliriz. Ancak, aynı Kanunla getirilen doğum yapan memur veya eşinin, çocuğun mecburi ilköğretime başlamasına kadar yarı zamanlı çalışma talep edebileceği hükmünün, bu olanağı kadın

memurun kullanacağı varsayımıyla, kadın istihdamı açısından riskler taşıdığı söylenebilir. Risklerden birincisi, zorunlu okul yaşı olan beş buçuk yaşına kadar yarı zamanlı çalışmanın, işte yükselmenin önünde ciddi bir engel oluşturmasıdır. İkincisi de, mevcut düzenleme ile üç çocuk yapan kadın memurun 16,5 yıl boyunca altı yılı tümünden izinli, kalanı yarı zamanlı olmak üzere istihdam olasılığının, kamu istihdamında kadına karşı dolaylı ayrımcılığa gidilmesine yol açması ve işe almalarda erkek eleman tercihine gidilmesidir.

Kanunda kadın işçilere de yarı zamanlı çalışma imkanı veriliyor. İş Kanununa göre, kadın işçinin 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı var. Yeni düzenleme ile kadın işçi doğum izni sonrasında ücretsiz izin veya altı aya kadar yarı zamanlı çalışma talep edebilecek. Yarı zamanlı çalışırsa bunun karşılığını işverenden alacak, geriye kalan süredeki yarım çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak. Tabii bunun için işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını yerine getirmiş olması gerekecek. Söz konusu sürenin bitiminden sonra çocuğun zorunlu okul yaşı gelene kadar, ebeveynler kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilecekler. Bu durumda, bu talep geçerli fesih nedeni sayılmayacak. Bu düzenlemelerin özel sektördeki uygulanabilirliği çok tartışmalı. Uygulanabilirlikten öte, bu düzenlemenin bir önceki tasarımın gerekçesinde belirtildiği gibi, işverenlerin "oluşabilecek tutumunun kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkileri" söz konusu.



■ Bu “olumsuz etkiler” nasıl azaltılacak?

Bunun için de halen Meclisin gündeminde bulunan Özel İstihdam Büroları yoluyla geçici işçi teminine imkan verilmesi öneriliyor. Ama şu sorunun yanıtı yok: Özel İstihdam Büroları yoluyla geçici kadın işçi çalıştırmak gibi bir imkan varken, işveren neden yarı zamanlı çalışma hakkını kullanarak kadın işçi istihdamı yoluna gitsin? Yani bütün yollar kadınlar için düzen-siz ve güvencesiz istihdama çıkıyor.

■ Bir başka sorunun da yanıtı yok: Yarı zamanlı çalışmaya geçen kadınların çalıştıkları yarı zamanda çocuklarının bakımı ne olacak?

Peki, kadın istihdamını arttırmak açısından doğrusu ne? Birincisi,

“Anne ve babaların iş saatleri içinde çocuklarını güvenle bırakabilecekleri kaliteli hizmet sunan, ücretsiz veya gelir düzeyine göre ücret ödenen kamu kreşlerinin” ve denetimli, kaliteli özel kreşlerin yaygınlaştırılması, ikincisi de okul öncesi eğitimin zorunlu, parasız ve tam gün olması.

İlk tasarıda bu yönde sınırlı da olsa bir yaklaşım vardı. Özel kreşlerin belirli süre vergi muafiyetinden yararlandırılması ve büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50 bini geçen belediyelerin, çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri açması öneriliyordu. Ama yarı zamanlı çalışma yasal düzenlemelere taşınırken, bu öneri söylemde kaldı.

■ Teşekkürler Hocam.