

SENDİKALARDA OLUMLU EYLEM POLİTİKALARI

içinde bulunduğumuz yüzyıl, yasal anlamda tüm dünyada kadınlarının siyasal, ekonomik ve kültürel hak ve özgürlüklerini elde ettikleri bir dönem olmuştur. Fakat ataerkil zihniyet yasaların pratikte yaşam bulmasını engellemektedir. Eşitsizlik ve ayrımcılığa uğramış olan toplumsal kesimlere kamusal destek ve öncelik verilmesini öngören olumlu eylem politikaları, "fırsat eşitliği" yerine "fırsat önceliğini" öngörmektedir. Oysa sadece yasal eşitlik kadınların işte, siyasette, eğitimde, sendikalarda erkeklerle eşit temsil ve katılım hakkını garantilememektedir. Bugün çalışma yaşamına ilişkin ne Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) istihdamda ve eşit ücret alanında ayrımcılığı yasaklayan (no. 100-111) sözleşmeleri, ne de yasalar geniş ölçekli ayrımcılığın üstesinden gelememiştir. PEKİN+5 ve 1979 yılında uygulanmaya başlanan, 1985 yılında Türkiye'nin de imzaladığı, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)'nin de ağırlıklı olarak yer vermesine; Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Kararları'na rağmen uygulamalarda aksaklıklar yaşanmaya devam ediyor. Ülkemizde Anayasaya "pozitif ayrımcılık" kavramının girilmesi bile krize neden olabilmekte, toplumun hazır olmadığı söylenebilmektedir.

Bu gün gelişmiş uygar bir yapı olarak nitelendirdiğimiz Avrupa da kendi kadın sorununu çözümlemiş değildir. Kadın sorununun hukuki yönünden ziyade, sosyo kültürel boyutu daha derin. Kadının kendi toplumunun kadını, ev kadını olarak algılaması temel sorun. Vasıfsız kadın emeği istihdamda sorunlarla karşılaşmaktadır. Engelleri kaldırma, fırsat eşitliğini sağlama devletin görevidir elbette, ama asıl olan toplumun diğer mekanizmalarıdır.

Olumlu Eylem politikaları, eşitsizlik ve ayrımcılığa uğramış olan toplumsal kesimlere kamusal destek ve öncelik verilmesini öngören bir eşitlik anlayışına dayanmaktadır. Liberal eşit haklar düzeninin ne kamusal alanda

ne de özel alanda cinsler arasında eşitliği sağlamadığının fark edilmesi, "fırsat eşitliği" yerine "fırsat önceliği" politikalarını gündeme getirdi. Mevcut eşitsizlikleri dikkate almadan eşit fırsatlardan (çalışma hakkı, eğitim hakkı vb) bahsetmek, eşitsizliklerin yok sayılmasına (kadınların çalışma hakkı var, siyasal hakları var, eğitim hakları var isterlerse erkeklerle eşit olabilirler gibi) yol açmaktaydı. Yasal eşitlik; kadınların işte, siyasette, eğitimde, sendikalar- da erkeklerle eşit temsil ve katılım hakkını garantilemiyordu. Bu yeni eşitlik anlayışı, başlangıç koşulları ne olursa olsun, insanların (kadınlar ve erkekler) eşit toplumsal sonuçlar elde etmelerinin sağlanması halinde eşitlikten söz edileceği fikrine dayanmaktadır.

Günümüzde bir yandan kapitalist küreselleşmenin çalışma yaşamına ilişkin yarattığı yıkıcı sonuçlar kadın emekçilerin durumunu daha da zorlaştırırken, öte yandan da küresel düzeyde kadınlar için hukuki kazanımlar gündeme gelmektedir. Dönemin bu çelişkili sonuçları, özellikle istihdam alanındaki eşitlik yasalarının yaşama geçirilmesini hem zorlaştırmakta hem de özel önlemler benimsenmesini daha da kaçınılmaz kılmaktadır.

Çalışma yaşamında ve işyerinde tam eşitliğin sağlanmasının önündeki tüm engellerin üstesinden gelmek ve kadınları gerek çalışma yaşamında, gerekse de emek örgütlerinde güçlendirmek için olumlu eylem politikaları uluslararası emek örgütleri tarafından da benimsenmiştir. ICFTU (Uluslar arası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ile ETUC'un (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 6-8 Ekim 1986'da Brüksel'de düzenlediği Olumlu Ayrımcılık Uluslararası Semineri'nde, işkolu ve iş yeri düzeyindeki doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için hükümet, işveren ve sendikaları ilgilendiren bir çerçeve karar oluşturdu. Bu karar Pekin Konferansı sonrasında güncellendi.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) (no.100-111) sözleşmeleri istihdamda ve eşit ücret alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ancak ne yasalar ne de sözleşmeler geniş ölçekli ayrımcılığın üstesinden gelememiştir. Bunun için sendikalar hem yasal çerçevenin değiştirilmesi, hem işverenlerle toplu iş sözleşmeleri süreci yolu ile ayrımcılığın kaldırılması için mücadele ederken, sendika yapılarını da kadın emekçilerin ihtiyaç ve taleplerine uyarlamayı hedeflemektedirler.

Sendikalar bunun için;

- İstihdamda, işe girmede, terfi ve yükselmelerde cinsiyetçi anlayışlara dayanan tutum ve uygulanmalardan doğan ayrımcılığa karşı eylem programı hazırlamakta;
- Geleneksel olarak kadınların yaptığı işlere yeniden değer biçilmesi için mücadele etmekte;
- Kadınların geleneksel olmayan işlere ve üst sorumluluk düzeylerinde katılımlarının teşvik edilmesi için politika geliştirmekte;
- Kadınların sendikal liderlik ve karar verme süreçlerine tam katılımını

engelleyen etmenleri ortadan kaldırmaya yönelik olumlu eylem programları hazırlamaktadır.

Bu programlar asıl olarak kadınların sendikalarla bütünleşmesini hedeflemektedir. Kadın emekçilerin istekleri sendikal politika ve programların asli bir parçası haline getirmesi; sendika yapılarının, kadın emekçilerin ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde yeniden düzenlenmesi, kadınların sendikaların tüm karar alma düzeylerine katılımının üye bileşimini yansıtmasını temel ölçüt olarak kabul edilmektedir. Sendika yapısının tüm düzeylerinde kadınların karşılaştıkları sorunları inceleyecek, çözümler önerecek, kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve kadınların sendikal faaliyetlere katılımını özendirerek uygun organların oluşturmasını hedeflemektedir.

Ülkemizde gerek işçi, gerekse kamu sendikaları içinde bu anlamda kurumsal düzeyde bu politikalar çerçevesinde bir yapılanma oluşturup, etkin faaliyet sürdüren tek sendika Eğitim Sen ve üst konfederasyonu KESK'tir. Eğitim Sen 2000 yılında genel merkez ve şubeler düzeyinde oluşturduğu kadın sekreterliği ile sayısız çalışma sürdürmüştür.