



Araştırma Makalesi

Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye'deki Sendikacılığın Mevcut Durumu: Antalya İli Örneği

Gözde TOPRAKCI ALP* ve Mete Kaan NAMAL**

Öz

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma ilişkilerinde ve sendikal ilişkilerde geçmişten beri belirgin olması, kadınların emek piyasalarına düşük katılımı ve sendikal temsilde kısıtlı yer almaları sorununu doğurmuştur. Bu çalışma, Antalya'da kadınların sendikalarla ilişkisini ele alarak, Türkiye'de erkek egemen sendikal örgütlenme içerisinde kadının konumunu değerlendirmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'deki ve Antalya'daki istihdam oranları ve sendikalaşma oranlarına değinerek kadınların sendikal yönetimde ve sendikaların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilip edilmediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda turizm, ticaret ve hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu Antalya ilinde 27 kadın ve 12 erkek sendikal (temsilci ve yönetici) ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği araştırması gerçekleştirilmiştir. Kadınlara özgü söylemleri dile getirmek amacıyla, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna ait (DİSK) sendikaların Antalya şubeleri bünyesinde daha çok kadın yönetici ve üyelerle görüşme yapılmıştır. Kadınlara atfedilen toplumsal rol ve sorumluluklar nedeniyle kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu, kadınların sendikal faaliyetlere katılımının yeterince desteklenmediği ve mücadele noktasında temsil yetilerinin yetersiz olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu noktada kadınların sendikalarda daha çok temsil edilmesine ilişkin etkili ve yol gösterici çözüm önerileri tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: sendika, kadın, toplumsal cinsiyet, pozitif ayrımcılık

Makale gönderim tarihi: 29.04.2019 Makale kabul tarihi: 01.06.2019

* Akdeniz Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, toprakcigoz@gmail.com

** Dr. Öğretim Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, namal@akdeniz.edu.tr



The Current Status of Trade Unionism in Turkey in Gender Context: The Case of Antalya Province

Abstract

The fact that gender inequality has been evident in labor relations and trade union relations since the past led to the problem of low participation of women in labor markets and limited representation in trade union. This study, by addressing the relationship between women's union in Antalya, is assessing the position of women in male dominated trade union organization in Turkey. Thus, referring to employment and unionization rates in the Antalya and Turkey, it aims to find out whether women are sufficiently represented in trade union management and in trade unions' decision-making mechanisms. In this direction, semi-structured interview technique research was conducted with 27 female and 12 male union (representative and manager) in Antalya, where tourism, trade and service sector is predominant. In order to express women-specific discourse, it is aimed to conduct interviews with more female managers and members within the Antalya branches of TÜRK-İŞ, HAK-İŞ and DİSK. Due to the social roles and responsibilities attributed to women, it was found that women's employment and labor force participation rates were low, women's participation in trade union activities were not sufficiently supported and their representation was insufficient. At this point, effective and guiding solutions for women's representation in trade unions were discussed.

Keywords: trade union, women, gender, positive discrimination

Giriş

Günümüzde işgücünün giderek kadınlaşması ile birlikte kadının istihdam niteliği ve tipi dönüşmüştür. Kadınların işgücü piyasasının önemli bir parçasını oluşturmaya rağmen, çalışma hayatında ve özellikle sendikalarda erkek egemen yapılar fazlasıyla mevcuttur. Bu noktada sendikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü savunucuları olarak farkındalık yaratan görev ve sorumlulukları sürdürme konusunda önemli kurumlardır.

Türkiye'de kadın istihdamının oldukça düşük olmasına rağmen, bu oranın son dönemlerde özellikle kentlerde hızlı bir şekilde artış gösterdiği ve kadın istihdamının yapısında ise önemli değişikliklerin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla kadın istihdamındaki genel artış sendikal üyeliği de yakından etkilemektedir (Harcourt vd., 2002: 22). Son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında artışlar söz konusu olsa da, hem işgücüne hem istihdama katılım oranları erkeklerden geride kalmaya devam etmektedir. Kadın istihdamı kentlerde artış göstermekle beraber, kadınların hala önemli bir kısmı kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Diğer taraftan hizmetler sektörü ise en fazla kadın istihdam eden sektörlerin başında gelmektedir (KEİG, 2019). 2018 yılında çalışabilir yaşta-



ki kadınların yüzde 29,7'si istihdam edilirken, kadınlar arasında işsizlik oranları da son yıllarda hızla artarak yüzde 15,1'e ulaşmış durumdadır (www.tuik.gov.tr).

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların örgütlenmesi yolundaki en önemli rol farkındalıktır. Son yıllarda kadınların sendikal üyelik ve karar alma organlarına katılımını sağlayan farkındalıklar artmıştır. Ancak Türkiye'de sendikalar cinsiyet körü bir yönetim anlayışını benimsemeye devam ettiği sürece, kadınların sendikalaşma oranlarının düşük düzeylerde seyretmesi gerçeği devam edecektir. Bu toplumsal anlayışın en önemli sebebi kadınların doğaları gereği örgütlenme eğilimlerinin düşük olması değil, sendikaların kadınların özgül koşullarını gören bir örgütlenme stratejisini kuramamış olmalarıdır (Urhan, 2014: 27).

Bu çalışmanın amacı, Antalya'daki istihdam ve sendikalaşma eğilimlerini bölgesel olarak ele alarak kadın ve sendika ilişkisini inceleyip, Türkiye'deki sendikacılık oranlarını toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmek ve bu anlamda yürütülen temel faaliyetlerde, kadın örgütlenmesinin ne kadar önemsendiğini analiz etmektir. Bölgesel kadın katılımını ve temsiliyetini, turizm, ticaret, sosyal ve hizmet işlerinin ağırlıklı olduğu Antalya ilindeki çalışmaya dahil olan sendikalar bünyesinde ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından açıklanan Ocak 2019 Türkiye sendikacılık istatistiklerine göre, kayıtlı toplam 13.411.983 işçiden 1.859.038'i sendikalıdır. Sendikalı olan işçilerden Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (TÜRK-İŞ) üye işçi sayısı 975.300, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (HAK-İŞ) üye işçi sayısı 684.144 ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) üye işçi sayısı 171.428'dir. Bu çalışma, turizm, ticaret ve hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu Antalya'da, kadınların sendikalarla ilişkisini mikro düzeyde ele alarak, Türkiye'de erkek egemen sendikal örgütlenme içerisinde kadının konumunu değerlendirmektedir. Türkiye'deki sendikacılık oranlarını toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirmek ve bu anlamda yürütülen temel faaliyetlerde kadın örgütlenmesinin ne kadar önemsendiğini analiz etmek amacıyla, 27 kadın ve 12 erkek sendikal (temsili ve yönetici) ile yarı yapılandırılmış mülakat tekniği gerçekleştirilmiştir. Yapılan betimsel analiz neticesinde ortaya çıkarılan bulgular, kadınların sendikalarda temsil sorunsalıyla karşılaştığı ve katılımların oransal olarak düşük seviyelerde seyrettiği yönündedir. Kadınlara yüklenen toplumsal roller ve eş veya anne kimliği dolayısıyla kadınları sendikal faaliyetlere katılma noktasında olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kadın Emeğinin İşgücü Piyasasındaki Yeri

Kadınların işgücüne katılımında eşitsizliğin belirgin bir şekilde var olmasının arkasında yatan pek çok sebep söz konusudur. Örnek olarak, esnek olmayan çalışma koşulları, yarı-zamanlı çalışmanın bulunmaması, aile sorumluluklarının eşitsiz paylaşımı, özellikle ev işleri ve bakımı, çocuklar veya hasta, yaşlı ya da bakım ihtiyacı olan aile üyelerinin bakımının üstlenilmesi, toplumsal cinsi-



yet rollerinin ve diğer cinsiyete dayalı tutumların stereotipleri, kadınların aile işletmelerinde ücretsiz çalışması, hamilelik sonrası işgücü piyasasına yeniden girmelerinde karşılaşılan güçlükler ve benzeri meseleler ön plana çıkmaktadır (Toksöz ve Memiş, 2018: 115).

1980 sonrası dönemde ortaya çıkan küreselleşme süreciyle birlikte emek piyasasının yapısı ve bileşimi dönüşmüştür. Bu dönemde neo-liberal ekonomi politikalarının doğurduğu emek piyasasını yeniden yapılandıran yasal ve kurumsal düzenlemeler ön plana çıkmıştır. Söz konusu yapısal düzenlemeler neticesinde, istihdam oranları giderek azalmış ve işsizlik artmıştır. Esnek çalışma ve buna bağlı olarak yeni politikalar gelişmiş, bunun sonucu olarak da örgütlü işçi sayısı giderek gerilemiş ve kayıt dışı istihdam biçimi artmıştır. Dolayısıyla işverenler, işgücü maliyetlerini minimize ederek, ucuz işgücü kullanmak ve talep dalgalanmalarının yarattığı risklerden kaçınmak için çeşitli strateji ve yöntemler geliştirmiştir. Bunlar; alt işverenlik, fason üretim, geçici çalışma, mevsimlik çalışma, evde çalışma, kısmi süreli çalışma gibi istikrarsız ve çoğu zaman kadınlarla özdeşleştirilmiş güvencesiz çalışma biçimleridir (Urhan, 2014: 9).

Kadın istihdamının daha çok, örgütsüz, işverenlerin sendika karşıtlığının güçlü olduğu, özel sektörde ve hizmetler sektöründe, enformel, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşması, kadınların sendikalaşma eğilimini düşüren bir etki yaratmaktadır. Kadınların yerinin evi, esas sorumluluğunun ise aile ve ev olduğuna dair güçlü toplumsal tutumlar, kadınların işyerlerinden ve sendikalardan dışlanmalarına ve işgücü piyasasında belli mesleklerde yoğunlaşmalarına neden olan önemli bir dayanaktır. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların sendikalarındaki konumunu ve sendikalarla olan ilişkisini belirleyen temel bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Urhan, 2014: 11).

Herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmayan kadın sayısının artması ile birlikte kadın istihdamında tarımın payı öne çıkmıştır. Tarım dışı alanlarda ise kadınlar nitelik gerektirmeyen, düşük ücretli ve genellikle hizmetler sektöründe yer alan işlerde çalışmaktadır. Son dönem istihdam artışları içinde bu işlerin önemli bir paya sahip olması, kayıt dışılığın kadınlar arasında yaygın olmasına neden olmaktadır (Urhan, 2014: 19).

Esnek üretim modellerinin benimsenmesi ve güvencesiz çalışmanın artması ile hazır giyim, tekstil ve dokuma işkolunda kayıt dışı kadın işgücü ortaya çıkmakta ve vasıfsız işlerde çalıştırılmaktadır. Diğer taraftan kırsal kesimde çalışan kadınlar yoğun olarak ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedirler. Bu durum onların işgücü kapsamına dahil edilmesine olanak verse de, toplumsal statülerinin yükselmesine veya ekonomik bağımsızlıklarının artmasına katkıda bulunmamaktadır (Önder, 2013: 54).



Tablo. 1 Türkiye Cinsiyete Göre İşgücü İstatistikleri 2017, 2018

	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücüne Katılım Oranı 2017	yüzde 33,6	yüzde 72,5	yüzde 52,8
İstihdam Oranı 2017	yüzde 28,9	yüzde 65,6	yüzde 47,1
İşsizlik Oranı 2017	yüzde 14,1	yüzde 9,4	yüzde 10,9
İşgücüne Katılım Oranı 2018	yüzde 34,9	yüzde 74,1	yüzde 54,3
İstihdam Oranı 2018	yüzde 29,7	yüzde 67,3	yüzde 48,3
İşsizlik Oranı 2018	yüzde 15,1	yüzde 9,2	yüzde 11,1

Kaynak: TÜİK, 2017-2018

TÜİK 2017 Temel İşgücü İstatistiklerine göre Türkiye'de işgücü olarak nitelendirilen nüfus 31 milyon 643 bin; bu sayının 10 milyon 159 binini kadınlar ve 21 milyon 484 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde toplam 8 milyon 729 bin kadın ve 19 milyon 460 bin erkek söz konusudur. Bu sayılar oransal olarak değerlendirildiğinde, büyük bir eşitsizlik karşımıza çıkmaktadır; çünkü 15 yaşın üzerindeki toplam nüfus içerisinde istihdam oranı erkeklerde yüzde 65,6 olmasına rağmen, kadınlarda bu oran yüzde 28,9 seviyesinde seyretmektedir (TÜİK, 2018). 2018 İşgücü istatistiklerine göre ise, Türkiye'de işgücü olarak nitelendirilen nüfus 32 milyon 989 bin; bu sayının 10 milyon 723 binini kadınlar ve 22 milyon 266 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde toplam 9 milyon 109 bin kadın ve 20 milyon 209 bin erkek söz konusudur. Tüm bu sayısal veriler dikkate alındığında, kadın ve erkek işgücünün 2017 yılına göre artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Diğer taraftan kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı 2017 yılına göre artış göstermiş olup işsizlik oranı ise aynı seyrinde azalmamıştır (TÜİK, 2019).

Tablo. 2 Antalya İli Cinsiyete Göre Çalışan Sayısı 2017, 2018

	Kadın	Erkek	Toplam
Çalışan Sayısı 2017	42.290	106.336	148.626
Çalışan Sayısı 2018	46.919	110.300	157.219
İstihdam Oranı 2017	yüzde 28	yüzde 72	yüzde 100
İstihdam Oranı 2018	yüzde 30	yüzde 70	yüzde 100

Kaynak: İPA, 2017-2018

İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporuna göre, 2017 ve 2018 yıllarına ait Antalya ilindeki çalışan sayısı ve istihdam oranları Tablo. 2'de verilmektedir. Tablo. 2'ye göre, 2017 yılında Antalya'da kadın istihdam oranı yüzde 28, erkek istihdam oranı ise yüzde 72 civarında seyretmektedir. 2018 yılında ise kadın istihdam oranı yüzde 30, erkek istihdam oranı ise yüzde 70'dir.



Hiç şüphesiz Antalya bölgesindeki turizm ve konaklama, ticaret ve hizmet sektörlerinin varlığı cinsiyete göre istihdam oranlarını yakından etkilemektedir. Antalya ilinde 20 ve daha fazla kişi istihdam eden her beş işyerinden iki tanesi “Toptan ve Perakende Ticaret” ve “Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri” sektöründe faaliyet göstermektedir. 2017 yılında erkeklerin yüzde 71,5’i, kadınların ise yüzde 28,5’i Konaklama ve Yiyecek Hizmeti faaliyetleri sektöründe istihdam edilmiştir (İPA, 2017). 2018 yılında ise erkeklerin yüzde 76,2’si, kadınların ise yüzde 37,5’i Konaklama ve Yiyecek Hizmeti faaliyetleri sektöründe istihdam edilmiştir (İPA, 2018).

İşgücü Piyasası Araştırması’na (2017) göre, yasal yükümlülükler ve ailevi sorumluluklar nedeniyle vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde erkek işgücünün yoğunlukta olması beklenir. Ancak Antalya’da vardiyalı çalışılan işyerlerinde kadın çalışan oranı Türkiye geneline göre yüksektir. Bu durum Antalya’da faaliyette bulunan hizmet yoğun sektörlerle ilgilidir.

İşgücü Piyasası Araştırması (2018) sonuçlarına göre, Antalya’da toplam çalışanların yüzde 70,2’si erkeklerden ve yüzde 29,8’ i kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışanların ağırlıklı çalıştıkları sektörler konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, eğitim, sağlık ve sosyal hizmet faaliyetleri ile gibi daha çok belirli bir eğitim düzeyi gerektiren işyerleridir. Dolayısıyla Antalya’da ancak belirli bir eğitim düzeyine sahip kadınların işgücü piyasasına girme şansının yüksek olduğu söylenebilir.

Kayıt dışı istihdam, ülke ekonomilerinde önemli gelir kayıplarına yol açarken işgücü piyasasında da ciddi kırılmalara neden olmakta ve birçok kişinin sosyal güvencesiz, kötü koşullarda ve düşük ücretler karşılığında çalışmasını beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları sebebiyle kadınlarda yüksek oranlarda olduğu görülmektedir (Metin, 2011: 67). Kadınlar, evdeki bakım yükleri nedeniyle daha kısa süreli çalışmayı ve işgücü piyasasında daha düşük niteliklere sahip olduklarında, esnek ve kayıt dışı çalışma koşullarını daha fazla kabul etmektedirler (Toksöz ve Memiş, 2018: 128).

TÜİK’in verilerine göre, Türkiye’de yaklaşık olarak her dört kadından biri ücret almadan çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı ise yüzde 24,1, tarımda ise yüzde 26,8’dir. Kayıt dışı istihdam oranı ise, Türkiye’de toplam istihdamın yüzde 33,6’sıdır. Kadınlarda ise bu oran yüzde 43,1’dir (TÜİK, 2019). İşçilerde kayıt dışı istihdam sendikacılık verilerini de olumsuz etkilemektedir.

Diğer taraftan küreselleşmenin kadın işgücüne etkisi bağlamında değerlendirildiğinde, esneklik kavramı ön plana çıkmaktadır. Özellikle çalışma saatlerinde ve çalışma tarzlarında yaşanan değişiklik bu anlamda kadınların işgücü piyasasına girişlerini ve devamlılığını sağlayacak bir yöntem olmaktadır. Esnekliğin çalışma yaşamını kolaylaştırıcı etkisi özellikle kadın çalışanlar üzerinde belirgindir. Her ne kadar olumlu tarafından söz edilse de, sendikaların geleceği için iç açıcı



olmamaktadır. Bu nedenle, geçici, part-time ve enformel işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadın işçiler, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların klasik faaliyet alanlarına giren konuları, kendilerine fayda sağlayan unsurlar olarak görememektedirler. Bu durum esnek çalıştırılan kadın işçilerin üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır (Urhan, 2014: 13).

Günümüzde işgücü piyasasına esneklik kavramının girilmesi ile üretimin bir bölümü ana şirketlerden uzaklaştırılarak fason üretim yapan şirketlere dönüşmüş, işyeri ölçeği küçülmüş, esnek ve standart olmayan istihdam biçimleri yaygınlaşmış, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri çeşitlenmiş ve güçlenmiştir. Dolayısıyla tüm bu faktörler, Türkiye'de sendikaların üye ve güç kaybetmesine sebep olmuştur. Kadınlar ise bundan en çok etkilenen kesim olmuştur. Kadınların örgütlenmesinin önündeki engeller daha çok belirginleşmiş ve sendikal üyelikleri daha çok zorlaşmıştır. Yapısal engellerin dışında kadınlar sendikalara üye olsalar dahi, onların sendikal yönetime katılmalarını engelleyen temel nedenler aile sorumlulukları, geleneksel rol biçimleri, cinsiyet ayrımcılığı ve sendikal imaj (Erdoğan ve Toksöz, 1998: 40) olarak ortaya çıkmaktadır.

Kadın Emeğinin Sendikal Temsilde ve Yönetimdeki Yeri

Son yıllarda yaşanan teknolojik ve yapısal dönüşümler ile birlikte endüstri ilişkileri sisteminde sendikacılığı olumsuz etkileyen pek çok sebep söz konusudur. Bunlar arasında; yüksek işsizlik oranları, sosyo-ekonomik yapıdaki değişim, esnek üretim biçimlerinin yaygınlaşması, küçük ölçekli işletmelerin doğuşu, sendikalara olan ilginin azalması ve sendikaların yönetimlerine duyulan güven eksikliği yer almaktadır. Dolayısıyla sosyo-ekonomik ve politik hayatta önemli bir ağırlığa sahip olan sendikalar, hızla değişen koşullara kısa sürede adapte olmak zorundadır. Klasik hizmetlerine ilaveten yeni hizmet alanlarına yönelme çabası içine giren sendikalar, ücret sendikacılığından popüler hizmet sendikacılığına doğru bir dönüşüm ile karşı karşıyadır. Özellikle işçilerin çalışma koşullarının ve ücretlerinin iyileştirilmesi çabasından ziyade, eğitim, sağlık, çevre, tüketici, gençlik ve kadın gibi konuları gündemlerine almayı tercih etmektedirler (Öztürk, 2007: 499).

Türkiye'de sendikal örgütlenmede çeşitli zorluklar bulunmakla birlikte kadınlar için örgütlenme önündeki engeller ve hak arama mücadelesinin zorlukları daha fazladır (Toksöz ve Memiş, 2018: 131). Hiç şüphesiz iş ve aile çatışması, kadınların hem emek piyasasına sınırlı ve erkeklerden daha farklı şekillerde katılımının hem de sendikal yönetim kademelerinde yer alamamalarının önemli bir nedenini oluşturur (Urhan, 2014: 12).

Tarihsel süreçte sendikacılık, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de erkek ege-men bir yapı olarak varlığını sürdürmüş ve günümüzde de sürdürmeye devam etmektedir. Dolayısıyla, sendikalaşmaya ilişkin sayısal veriler kadın-erkek ayrımı açısından değerlendirildiğinde ciddi bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığı aşikardır.

Tablo. 3 Türkiye Cinsiyete Göre İşçi, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı, 2017, 2018.

		Erkek	Kadın	Bilinmeyen ⁽³⁾	Toplam
İşçi Sayısı	Ocak 2017	9.212.922	3.401.324	85.523	12.699.769
	Temmuz 2017	9.892.622	3.604.425	84.507	13.581.554
Sendikali İşçi Sayısı	Ocak 2017	1.214.373	268.927	63.265	1.546.565
	Temmuz 2017	1.267.603	293.817	62.218	1.623.638
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2017	yüzde 13,18	yüzde 7,91	yüzde 73,97	yüzde 12,18
	Temmuz 2017	yüzde 12,81	yüzde 8,15	yüzde 73,62	yüzde 11,95
İşçi Sayısı	Ocak 2018	9.902.852	3.890.762	83.050	13.876.664
	Temmuz 2018	10.199.709	3.877.697	81.753	14.159.159
Sendikali İşçi Sayısı	Ocak 2018	1.336.401	317.837	60.159	1.714.397
	Temmuz 2018	1.406.130	337.049	58.976	1.802.155
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2018	yüzde 13,50	yüzde 8,17	yüzde 72,44	yüzde 12,35
	Temmuz 2018	yüzde 13,79	yüzde 8,69	yüzde 72,14	yüzde 12,73

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), 2019.

2017 ve 2018 yıllarına ait söz konusu güncel sendikalaşma oranları Tablo.3’de verilmiştir. Tablo. 3’de sunulan, 2017 yılında Türkiye’deki kadın ve erkek işçi sayısı, sendikali işçi sayısı ve sendikalaşma oranları değerlendirildiğinde, kadın ve erkek sayıları arasındaki eşitsizlik belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. 2017 yılı içerisinde 7.005.749 olan toplam kadın işçi sayısına oranla sendikali kadın işçi sayısı toplam 562.744’dür. 19.105.544 olan toplam erkek çalışan sayısına oranla sendikali erkek işçi sayısı toplam 2.481.976’dır. 2017 yılı içerisinde en son değerlendirilen sendikalaşma oranlarına bakıldığında, kadınlar yüzde 8,15 erkekler ise yüzde 12,81 seviyelerindedir. 2018 yılı Türkiye’deki kadın ve erkek işçi sayısı, sendikali işçi sayısı ve sendikalaşma oranları değerlendirildiğinde, sendikali kadın işçi sayısı toplam 654.886, sendikali erkek işçi sayısı toplam 2.742.531’dir. 2017 yılı ile karşılaştırıldığında hem kadın hem de erkek sendikali işçi sayısında düzenli bir artış görülmektedir. 2018 yılı içerisinde en son değerlendirilen sendikalaşma oranlarına bakıldığında, kadınlar yüzde 8,69 erkekler ise yüzde 13,79 seviyelerindedir. Aynı şekilde 2017 yılına göre hem kadın hem de erkekler arasında sendikalaşma oranında artış görülmüştür. Ancak bu durum kadınların erkeklere göre daha az sendikalaşabildiğini göstermekte olup kadınların sendikacılığa üye olma oranlarının istenilen seviyelerde olmadığını da açıklamaktadır.

¹ Banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri SGK bildirimlerini toplu olarak bildirdikleri için cinsiyet bilgisine ulaşılamamaktadır.



2013 - 2019 yılları arasında toplam işçi sayısında yüzde 25 oranında, sendikali işçi sayısında ise yüzde 86 oranında artış yaşanmıştır. Resmi sendikalaşma oranı Ocak 2013'te yüzde 9,2 iken Ocak 2019'da yüzde 13,9'a yükselmiştir. Ancak son yıllarda sendikalaşmada yaşanan sayısal artışlar kağıt üzerinde kalmakta, sendikalaşan işçilerin büyük bir bölümü toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır (DİSK-AR, 2019: 10). Son 6 yılda kadınların sendikalaşmada artış oranı yüzde 150, erkeklerin ise yüzde 53 olarak gerçekleşmiştir. Temmuz 2013'te toplam sendikali işçiler içinde kadın sendikali işçilerin oranı yüzde 12,7 iken, bu oran Temmuz 2018'de yüzde 19'u aşmıştır. Kadınların örgütlülük düzeyindeki artış oranı erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş olsa dahi kadınların sendikalaşma oranı hala düşük seviyededir (2019: 23).

Tablo. 4 Antalya İli Cinsiyete Göre İşçi, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı, 2018

		Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam
İşçi Sayısı	Ocak 2018	314.315	146.516	1	460.832
	Temmuz 2018	402.664	188.877	1	591.542
Sendikali İşçi Sayısı	Ocak 2018	22.062	8.379	1	30.442
	Temmuz 2018	24.007	9.290	1	33.298
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2018	yüzde 7,02	yüzde 5,72	yüzde 100	yüzde 6,61
	Temmuz 2018	yüzde 5,96	yüzde 4,92	yüzde 100	yüzde 5,63

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), 2019.

Tablo. 4'de sunulan, 2018 yılında Antalya'daki kadın ve erkek işçi sayısı, sendikali işçi sayısı ve sendikalaşma oranları değerlendirildiğinde, sendikali kadın işçi sayısının sendikali erkek işçi sayısına göre düşük düzeyde seyrettiği söylenebilir. 2018 yılı içerisindeki sendikali kadın işçi sayısı toplam 17.669, sendikali erkek işçi sayısı toplam 46.069'dır. 2018 yılı içerisinde Antalya'da en son sendikalaşma oranları ise, kadınlar yüzde 4,92 erkekler ise yüzde 5,96 seviyelerindedir. DİSK-AR'ın (2019) yapmış olduğu araştırmaya göre Antalya, sendikalaşmanın en düşük olduğu iller arasında başı çekmektedir. Antalya'daki sendikalaşma oranının düşüklüğü hizmet ve turizm sektörlerindeki sendikalaşma oranlarının düşüklüğü ile ilişkilidir.

Araştırmaya dahil olan sendikaların üye sayılarına ilişkin 2019 yılı Ocak ayı Türkiye geneli istatistiklerine göre, Koop-İş üye sayısı 62.857, Dev. Turizm-İş üye sayısı 1.694, Hizmet-İş üye sayısı 315.199, Yol-İş üye sayısı 52.609, Tez Koop-İş üye sayısı 66.304, Genel-İş üye sayısı 87.551, TOLEYİS üye sayısı 18.571, Sosyal-İş üye sayısı 10.369, Öz Orman-İş üye sayısı 23.659, Gıda-İş üye sayısı 1.849, Öz Büro-İş üye sayısı 47.315, OLEYİS üye sayısı 12.312'dir. Araştırmaya dahil olan işkollarına ilişkin 2018 yılı Temmuz ayı Türkiye geneli istatistiklerine göre, "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda sendikali işçi sayısı 3.473.776, "Genel İşler" işkolunda sendikali işçi sayısı 1.012.090, "Konaklama ve Eğlence İşleri" işkolunda

sendikali işçi sayısı 994.168, “Sağlık ve Sosyal Hizmetler” işkolunda sendikali işçi sayısı 406.501 kişidir. Antalya’da ağırlıklı olarak faaliyette bulunan söz konusu işkolları kapsamında genel sendikacılık oranları yıllar itibariyle artış gösterse de, bölgede turizm sektörünün ağır basan rolü dolayısıyla örgütsüz emek yoğun çalışan potansiyeli sendikacılık oranlarını etkilemektedir.

Tablo. 5 Antalya İli Cinsiyete Göre Şube Üye ve Yönetici Sayıları

		Erkek	Kadın	Toplam
Emekli Sen	Antalya Şube Üye Sayısı	-	-	1250
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	4	3	7
Koop İş	Antalya Şube Üye Sayısı	1733	1203	2936
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	0	5	5
Dev Turizm İş	Antalya Şube Üye Sayısı	300	400	700
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	0	5	5
Hizmet İş	Antalya Şube Üye Sayısı	3262	10293	13555
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	6	18	24
Yol İş 1	Antalya Şube Üye Sayısı	80	1733	1813
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	1	12	13
Tez Koop İş	Antalya Şube Üye Sayısı	1700	1600	3300
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	3	8	11
Genel İş	Antalya Şube Üye Sayısı	1029	3486	4515
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	2	13	15
Toleyis	Antalya Şube Üye Sayısı	900	900	1800
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	2	13	15
Sosyal İş	Antalya Şube Üye Sayısı	250	250	500
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	2	3	5
Öz Orman İş	Antalya Şube Üye Sayısı	82	1347	1429
	Antalya Şube Yönetici Sayısı	0	3	3

Araştırma kapsamındaki sendikaların Antalya şube üye ve yönetici sayılarına ait detaylı bilgilerin olduğu Tablo. 5’e göre, gerek Antalya ili üye sayılarında gerekse yönetici sayılarında sendikali kadın oranları erkeklere göre düşüktür. Kadınların Antalya’da belli işkollarına bağlı sendikalara üyelik sayılarındaki yetersiz temsiliyeti, onların Türkiye geneli sendikacılık oranlarının düşük olması ile ilişkilidir.

Türkiye gibi Dünyanın çoğu ülkesinde, sendikalara kayıtlı kadın sayısı erkeklere göre hala düşük seyrededir. Bunun arkasında yatan sebepler arasında; kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşük olması, kadınların işgücü piyasalarındaki cinsiyetçi ayrışmaya bağlı olarak belirli sektörlerle hapsedilmesi, toplumda ve



sendikalarda mevcut ataerkil kalıplar, ev içi işbölümünün sendikalarda yöneticilik görevini sınırlaması, kayıt dışı sektörde ve güvencesiz koşullarda çalışan kadının sayısının fazla olması, sendikal koruma eksikliği, toplumsal ve kültürel tutum veya bakış açıları varsayılabılır. (Pereira, 2016: 30).

Daha önce de belirtildiği gibi, işgücüne dahil olan kadın sayısı yıllar içinde artış gösterse de kadın çalışmalarının niteliği genel olarak erkeklerden farklılaşmaktadır. Kadınlar genellikle örgütlenme olanağının zayıf olduğu, sendikaların olmadığı ya da örtük olarak var olduğu sektörlerde çalışmaktadır. Kadınların "işgücünde genel olarak daha düşük bir statüye sahip olması" sendikaların önemini ortaya koymaktadır, ancak aynı zamanda sendikaların iyileştirme eylemlerine girmeleri için bir engel teşkil etmektedir.

Kadınların genellikle sendikalaşmanın güç olduğu iş yerlerinde ve çalışma biçimlerinde istihdam edilmesi, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerde çalışması ve kadın ağırlıklı iş kollarındaki sendikal hak kısıtlamaları kadınların sendikalara üyeliğini zorlaştırıcı etki yapmaktadır (Keleş, 2018: 2049).

2014 yılında Urhan'ın yapmış olduğu çalışmaya göre, sektörel olarak bakıldığında kadın işçilerin imalat işkolundaki istihdam oranı yüzde 22,5, gıda sanayi, hazır giyim, dokuma ve deri işkolunda ise yüzde 56'dır. Bu iki işkolunda genel sendikalaşma oranı yüzde 10, kadınların sendikalaşma oranı yüzde 5,6'dır. İki işkolunda kadınların istihdamdaki payları yaklaşık olarak yüzde 34 olmasına rağmen, sendika üyelik payları yüzde 19'dur. İmalat sektöründe örgütlü olan kadınların yüzde 60,7'si bu iki işkolunda istihdam edilen kadınlardan oluşmaktadır (Urhan, 2014: 22).

Hizmet sektöründe yer alan işkollarında toplam sendikalaşma oranı yüzde 8,8 ile hem genel hem de imalat sektöründeki sendikalaşma oranlarından daha düşüktür. Bu işkollarında istihdam edilenlerin yüzde 32'sini kadınlar oluşturmaktadır. Özellikle sağlık ve sosyal hizmetlerde (yüzde 60), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda (yüzde 39,8), konaklama ve eğlence işlerinde (yüzde 26,7) istihdam edilenlerin önemli bir oranını kadınlar oluşturmaktadır (Urhan, 2014: 24).

Kadınlar toplumda karşı karşıya kaldıkları engellerle aynı zamanda sendikal düzeyde de karşılaşılır. Kadınlar erkeklerle kıyaslandığında, daha dezavantajlı bir sosyal pozisyonda olmakla birlikte örgütlenme bakımından ise temsil ve sosyal korunmaya muhtaç bir konumdadır. Her iki cinsiyetinde büründüğü toplumsal roller farklıdır ve bu rollere ilişkin kültürel algılar da farklılık göstermektedir. Sendikal hareketlerde de aynı şekilde kadınlar, var olan erkek egemen sendikacılık kültürüyle başa çıkmak zorundadırlar. Dolayısıyla kadınların bu tür ortamlara girmekten rahatsız olabileceği gerçeği ciddi bir engel teşkil etmektedir (Pereira, 2016: 30).



Sendikal hareketin sürdürülebilirliği için, kadın üye ve lider sayısındaki artışın önemini kavramak önemlidir. Uluslararası Serbest Ticaret Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) üyelerinin beşte biri ve küresel sendika üyelerinin yüzde 35'i kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla sendikal hareketin geleceği, sendikaların kadın katılımını teşvik edip edememesine ve kadınların problemlerini gündemlerine dahil edip edememesine bağlıdır.

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), 1994 yılından beri sendikalarda kadınların üyeliği, karar alma süreci ve karar alma organlarında kadınların konumu ve sendikalarda toplumsal cinsiyet uygulamalarının ne düzeyde olduğunu göstermeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. ETUC (2007)'a bağlı ulusal sendikalarca yapılan bir araştırmaya göre, sendikalarda kadınların oranı yaklaşık yüzde 42,6 düzeyindedir (Beken, 2015: 165).

Kadınlar küresel sendika üyeliğinin yaklaşık yüzde 33'ünü oluşturmakta, sendikaların yönetim organlarının ise yalnızca yüzde 1'ini temsil etmektedirler. Açıkça kadınlar sendikal hareket içinde erkeklerle eşit statüye ulaşamamıştır (ILO-ICFTU, 2002). Bu durum özellikle işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın hala yaygın olduğunun göstergesidir.

Diğer taraftan günümüzde halen pek çok kadın sendikalara ve onların sürdürdüğü faaliyetlere duyarsız kalmaktadır. Bunun sebepleri arasında, sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde aktif rol oynamaması ve toplu sözleşme politikalarının belirlenmesinde kadınların çıkarlarını gözetmemesi (ücretli doğum izni, doğum izni süresi, süt izni, kreş, çalışma saatleri vs.) kadınların kendilerini sendikayla özdeşleştirmesini engellemektedir (Toksöz, 1994: 442).

Günümüzde sendikalar, kadınların daha aktif katılım sağlaması yönünde çeşitli projeler ve stratejiler geliştirmektedir. 1994'de faaliyete geçmiş ve 2011'de tüzük güvencesine kavuşturulmuş olan HAK-İŞ'e bağlı kadın komitesi, merkezine kadın çalışmalarını yerleştirerek bağlı sendikaların kadın komiteleri ve işyeri kadın kurullarıyla işbirliği içinde pek çok proje ve faaliyet gerçekleştirmektedir. Örneğin, Öz-İplik İş sendikasının "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" projesi kapsamında, kadın üyelerinin kapasitelerinin geliştirilerek kurumsal düzeyde sendikaların yönetim kademelerinde daha fazla yer almalarının özendirilmesi ve örgütlü olunan illerde en az 1 kadın sendika temsilcisinin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Örneğin, "Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi" projesi ile kadın çalışanlarını toplumsal cinsiyet ve mobbing konularında bilinçlendirmektedirler. Diğer sendikalara örnek olacak şekilde önemli çalışmalar yapan HAK-İŞ, tabandan tavana kadın mekanizmasını hayata geçirmeye güçlendirerek devam etmektedir (www.hakis.org.tr). Bu çerçevede HAK-İŞ bünyesinde kadınların sendikal hayatta daha çok var olması için tüm kademelerde delege, temsilci, sendika yönetim, disiplin, denetleme kurullarında görev almaları için sendikal hayatta kadın temsili eğitimleri verilmektedir. Dolayısıyla HAK-İŞ, "fıtratta farklılık, haklarda eşitlik anlayışıyla yola çıkarak, hem

kadınların sendikal harekette daha fazla yer almasında, hem kadın istihdamının arttırılmasında, hem de kadına yönelik her türlü şiddete karşı mücadelede, başarıyla öncü bir rol oynamaktadır” (Hak İş Dergisi, 2019: 33).

TÜRK-İŞ bünyesinde kadın işçilere ilişkin eğitim faaliyetleri, TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu'nun 1979 yılında ICFTU ile işbirliği yapılarak kurulmasıyla başlatılmıştır. TÜRK-İŞ bünyesindeki kadın çalışmaları açısından önemli bir adım 1993 yılında atılmış ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalarda kadın komiteleri kurulması ve mevcut az sayıdaki kadın komiteleri arasında iş birliği sağlanması için bir program başlatılmıştır. TÜRK-İŞ bünyesinde bugüne kadar kurulmamış olan kadın komitesinin kuruluşunun genel kurul kararı haline getirilmesi için çalışmalar devam etmektedir (Erdoğan ve Toksöz, 1998: 118). Ancak konfederasyonun kadın işçilere yönelik çalışmalar, seminerler ve eğitimler ile farkındalık yaratması ve temsiliyet oranlarını artırması noktasında etkili kadın faaliyetleri dikkat çekmektedir. Bu noktada Türk-İş'e bağlı sendikalar bünyesindeki “Sendikal Güçbirliği Platformu Kadın Koordinasyonu” kadın emeğine karşı yapılan eşitsizlikleri dile getirerek, bu konuda çeşitli farkındalık çalışmaları yürütmektedir. Bunlar eğitim, seminer, konferans ya da panel çalışmaları veya özel günlerde düzenlenen etkinlikler olarak ön plana çıkmaktadır (www.turkis.org.tr).

DİSK bünyesinde resmi olarak tanımlanmış bir kadın komisyonu olmamakla birlikte “DİSK Ankara Kadın Komisyonu” konfederasyon bünyesinde genel kadın çalışmalarını pek çok sendika ile işbirliği içerisinde yürütmektedir. 2005 yılından itibaren, üye sendikalar bünyesinde çalışanların bir araya geldiği, fiilen oluşturulmuş kadın komiteleri de mevcuttur (www.disk.org.tr). Diğer taraftan konfederasyon bünyesindeki “Kadın İşçiler Sorunları Dairesi”, merkezi düzeyde kurulmuş ve sendika tüzüğünde tanımlanmış, kadın işçilere yönelik çalışmalar yürüten bir uzmanlık komisyonu olarak görev yapmaktadır. DİSK-AR (2018) tarafından her yıl yayınlanan “Türkiye’de Kadın İşçiler Gerçeği” raporuna göre, kadınların çalışma hayatındaki en önemli üç sorunu: düşük ücret, işsizlik ve sigortasız çalıştırılma olarak belirtilmektedir. Kadınların toplumsal yaşama eşit biçimde katılımı için mücadele eden tüm konfederasyonlar, sendikal hayatta eşit temsiliyeti sağlama noktasında varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Profesyonel meslekler açısından bakıldığında kadın çalışanların oranı erkeklerinkini aşarken, üst düzey yöneticilik konusunda ise kadınlar erkeklerin oldukça gerisinde yer almaktadır. Bu durum sendikacılık yönetimi için de geçerlidir. Kadınların sendikalarda maruz kaldığı cinsiyetçi ve ayrımcı uygulamalar sadece üye konumundaki kadınlarda değil, yönetim kademesinde görev alan kadınlarda da söz konusudur.

Ataerkil bir otoritenin fazlasıyla yer aldığı sendikal yönetimde kadınlar yeterince temsil edilememektedir. Özellikle literatürde cam tavan algısı olarak nitelendirilen bu durum, çalışan kadın yöneticilerin ücret, eğitim ve terfi olanakları açısından ayrımcılığa maruz kaldıkları için, daha yüksek konumlara erişmelerinin



engellendiği araştırmalar mevcuttur (Anafarta vd., 2008: 114). Dolayısıyla kadınların sayısı sadece sendikalara üyelik de değil, karar alma organlarında ve yönetimde de erkeklere göre düşüktür. Karar alma organlarındaki kadınların eksikliği çoğunlukla önyargı, güven eksikliği ve erkek egemen sendika kültürü gibi sosyolojik faktörlere dayanmaktadır (Harcourt vd., 2002: 22).

Tablo. 6 İşçi Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alan Kadın Yönetici Sayıları, 2019

Konfederasyonlar	Yönetim Kurulu	Denetleme Kurulu	Disiplin Kurulu	Toplam
TÜRK-İŞ	2	1	8	11
HAK-İŞ	3	4	4	11
DİSK	22	7	7	36

Kaynak: Konfederasyonların internet sitelerinden yararlanılarak derlenmiştir.

İlgili konfederasyonların sitelerinden derlenerek oluşturulan Tablo. 6'da ifade edildiği üzere, işçi konfederasyonları ve bağlı sendikalar içerisinde yer alan kadın yönetici sayıları açısından en yüksek temsil oranı DİSK'e aittir. 2019 yılı genel kurul kararına göre DİSK ve DİSK'e bağlı sendikalar içerisinde 1'i genel başkan konumunda bulunan 22 yönetim kurulu, 7 disiplin kurulu ve 7 denetleme kurulu üyesi olmak üzere toplam 36 kadın yönetici ve 234 erkek yönetici yer almaktadır. Sendikacılık tarihinde ilk kez bir işçi konfederasyonunun başında bir kadın başkan olarak DİSK genel başkanı, 2020 yılına kadar söz sahibi olacaktır. Diğer taraftan TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalar içerisinde 2 yönetim kurulu, 1 denetleme kurulu ve 8 disiplin kurulu üyesi olmak üzere toplam 11 kadın yönetici ve 270 erkek yönetici yer almaktadır. Aynı şekilde HAK-İŞ ve HAK-İŞ'e bağlı sendikalar içerisinde 3 yönetim kurulu, 4 denetleme kurulu ve 4 disiplin kurulu üyesi olmak üzere toplam 11 kadın yönetici ve 147 erkek yönetici yer almaktadır.

Türkiye'de kadınların sendika liderliği oranında son dönemde az da olsa bir artış olmakla beraber, kadınlar henüz sendikalarla tam olarak barışmamışlardır. Sendika liderliği konumunda olan kadınlar bu tür kurumlarda sert bir mücadelenin başlatıcısıdır. Küreselleşme süreci sırasında yaşanan toplumsal dönüşüm nedeniyle kadınlar ayakta kalabilmek için sendikalara ihtiyaç duyarlar ve bu durum siyasal partiler tarafından göz önünde bulundurulmaz (Yirmibeşoğlu, 2012: 333).

1980 sonrasında kadınların yoğun olarak yer aldığı turizm ve otelcilik alanında çalışmalar yapan Otel Lokanta Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (OLEYİS) kadın sendikacılığı konusunda hazırladığı bir kitapta, sendikalardaki erkek egemen yapının son derece katı olduğunu ve sendikalarda kadının yönetici konumuna gelmesinin zor olduğunu belirtmektedir (2012: 345).



Araştırmanın Yöntemi

Kadınlar işgücü piyasasının önemli bir parçasını oluşturmasına rağmen günümüzde çalışma hayatına ve sendikal hayata katılım oranlarındaki eşitsizlik fazlasıyla mevcuttur. Bu noktada sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlü savunucuları olarak farkındalık yaratan görev ve sorumlulukları sürdürme konusunda neden önemli kurumlar olduklarını anlamamız gerekmektedir. Bu noktada 3 büyük işçi konfederasyonuna bağlı sendikal temsil ve yönetim yapısında kadın ve sendika ilişkisini Antalya şubeleri bünyesinde analiz etmek amaçlanmıştır. Sendikalı kadın üye ve lider oranlarını değerlendirmeyi ve bu noktada sendikal faaliyetlerde kadın rolünün etkisini Antalya ili bazında anlamayı ve geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada söz konusu problemler aşağıdaki gibidir:

- Kadınlar sendikaların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmekte midir?
- Kadınlar sendikal temsilde ve mücadelede erkeklerle eşit fırsatlara sahipler midir?
- Sendikal faaliyetlerde kadın temsili neden önemlidir?
- Sendikalı erkeklerin, kadınların yönetimde yer almasına bakışı nasıldır?
- Sendikalarda kadın yönetici olmanın ne gibi zorlukları vardır?
- Sendikalarda daha çok kadın temsilci ve yönetici olması için neler yapılmalıdır?

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan sendikal faaliyetlerde kadın rolünün gücünü ve kadın temsilcilerinin etkisini, en büyük üç işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'e bağlı Antalya'da faaliyet gösteren işçi sendikaları bünyesinde incelemektir. Bu kapsamda Antalya'da faaliyet gösteren söz konusu konfederasyon temsilcilikleri aracılığıyla sendikal faaliyetlerde ve karar alma mekanizmalarında kadınların yeterince temsil edilip edilmediği sorusuna odaklanılmaktadır. Söz konusu çalışmada amaç, işçi konfederasyonlarından TÜRK-İŞ (Tez Koop-İş, Koop-İş, Yol-İş, Toleyis), HAK-İŞ (Hizmet-İş, Oleyis, Öz Büro-İş, Öz Orman-İş) ve DİSK'in (Dev. Turizm-İş, Emekli-Sen, Sosyal-İş, Genel-İş, Gıda-İş) Antalya'da faaliyet gösteren sendikalarına üye olan 27 kadın ve 12 erkek toplam 39 sendika temsilcisi/yöneticisinin, kadınların sendikalarındaki rolüne ve etkisine dair bakış açılarını anlamak ve geliştirmektir. Bölgesel kadın katılımını ve temsiliyetini, turizm, ticaret, sosyal ve hizmet işlerinin ağırlıklı olduğu Antalya ilindeki çalışmaya dahil olan sendikalar bünyesinde ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma, daha çok "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar", Genel İşler", "Konaklama ve Eğlence İşleri" ve "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolları başta olmak üzere Antalya ili bazında sendika ve kadın ilişkisini incelemektedir.

Sendikacılıkta toplumsal cinsiyet kavramına olan önemin artmasıyla birlikte çalışma hayatında, siyasette, toplumsal hayatta ve sendikal faaliyetlerde kadına yönelik algı, gün geçtikçe olumlu yönde şekillenmektedir. Dolayısıyla bu çalışma sendikacılıkta kadın katılımının etki ve gücünü değerlendirme noktasında önemlidir. Sendikalarda ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi önemli odaklara değinilerek, yeni uygulamalar geliştirmeye veya stratejiler



yaratmaya yardımcı olacaktır. Sendikalarla işbirliği içerisinde, kadınların karar alma organlarına katılımı veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında farkındalık yaratma aktivitelerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışma, kadınları sendikacılığa teşvik eden veya edecek faktörleri açığa çıkararak, sendikalara yüklenen aktif görev ve sorumluluklar sunmada önemli olacaktır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde sendikalara ve politika yapıcılara bu konuda çeşitli öneriler sunulacaktır. Özellikle kadınların kendilerini geliştirmelerine yön vermesi ve hem çalışma hayatında hem de sendikal faaliyetlerdeki başarılarını ve temsiliyetlerini artırmaları açısından önem arz edecektir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda kadınlar ve sendikal faaliyetler arasındaki ilişkiyi anlamak üzere ve daha detaylı verilere ulaşmak amacıyla nitel araştırma tekniği tercih edilmiştir. Söz konusu sosyal ilişkiye ayrıntılı bir anlayış getirmek adına nitel araştırma desenlerinden durum çalışması tasarlanmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak tercih edilen çalışma evreni, aktif çalışma hayatında bulunan ve sendikaya üye olan kadın ve erkeklerdir. Araştırmanın çalışma grubunu ise 3 büyük işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK konfederasyonlarına bağlı sendikalara üye ve Antalya ili şubesinde aktif temsilci ve yönetici olarak görev alan toplam 39 sendikalı oluşturmaktadır. Söz konusu 39 sendikalı içerisinde 26 kişi TÜRK-İŞ'e, 8 kişi HAK-İŞ'e ve 6 kişi DİSK'e üyedir. Sendikalarda kadın temsiline öneminden hareketle görüşme yapılan söz konusu çalışma grubu içerisindeki 39 kişiden 27'si kadın, 12'si erkektir. Diğer taraftan 22 sendika işyeri temsilcisi ve 17 profesyonel sendika yöneticisi bu çalışmaya dahil olmuştur. Söz konusu konfederasyonlar içerisinde kadın yöneticilerin bulunmasına ve kadın üyelerinin fazlalığına önem verilmiştir. Dolayısıyla örneklem sayısı Türkiye'deki konfederasyonlara üye işçilerin sayıları da dikkate alınarak sıralanmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda söz konusu çalışma grubu ile gerçekleştirilen mülakat sürecinde, mülakat teknikleri arasından yarı yapılandırılmış mülakat tekniği tercih edilmiştir. Söz konusu katılımcılar ile yapılan yüz yüze görüşmelerden önce yarı yapılandırılmış bir mülakat formu hazırlanmış ve soruların çoğu açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Katılımcılarla gerçekleştirilen mülakat süresince ses kayıt cihazı kullanılmamış olup katılımcıların görüşleri tamamen yazılı olarak kaydedilmiştir.

Araştırma sahasını, Antalya ilindeki söz konusu konfederasyonlara bağlı sendikalara üye olan erkek ve kadın sendikalılar oluşturmaktadır. Çalışma 3 büyük konfederasyonun Antalya'da faaliyet gösteren sendikalarındaki söz konusu temsilciler ve yöneticiler ile sınırlı olmaktadır. Bu nedenle araştırma belirli bölgedeki söz konusu çalışma grubunun görüşlerini yansıtan bulgulara sahip olmaktadır. Araştırma kapsamındaki varsayımlar ve analiz sonuçlarında ortaya çıkan sonuçlar, literatür bağlamında ele alınan olgular ve uygulanan mülakat sorularının bütünlüğü ile sınırlı olmaktadır.



Bu çalışmanın inandırıcılığını artırmak adına ilgili alan yazın incelemesi yapıldıktan sonra mülakat formunda katılımcılara konu ile alakalı kavramsal bir çerçeve sunulmuştur. Diğer taraftan görüşmelerin söz konusu sendikaların izin ve desteği ile yapılması ve görüşme öncesinde sendika yöneticileri ve temsilcilerine ait elde edilecek bilgilerin gizliliği konusunda karşılıklı güvenin sağlanması önemli bir etki oluşturmuştur. Bu çalışmanın aktarılabilirliğini artırmak adına, söz konusu araştırma süreci ve bu süreçte izlenen adımlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmaya dair yöntem, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin çözümlenmesi süreci detaylı bir şekilde sunulmuştur. Diğer taraftan araştırmanın tutarlılığını artırmak için, bulguların tümü yorum yapılmadan doğrudan aktarılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilere tarafsız yaklaşmıştır.

Katılımcılara yöneltilen açık uçlu sorular dahilinde ortaya çıkan cevaplar incelenerek betimsel analiz yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama yöntemleri ile elde edilen verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analizi türüdür. Burada temel amaç, katılımcılara dair doğrudan alıntılara sık sık yer vererek, elde edilen bulguları okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 158).



Araştırmanın Bulguları

Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin demografik özellikleri ve sendikacılık ile ilgili bilgilerine ait detaylı veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Araştırmaya katılan sendikalılar içerisinde yöneticiler cinsiyetlerine göre KY1 (Kadın Yönetici 1), KY2, EY3 (Erkek Yönetici 3), EY4, ... şeklinde, temsilciler ise cinsiyetlerine göre KT1 (Kadın Temsilci 1), KT2, ET3 (Erkek Temsilci 3), ET4, ... şeklinde numaralandırılarak kodlanmıştır.

Tablo. 7 Görüşülen Sendika Yöneticilerinin Demografik Özellikleri ve Kurumsal Bilgileri

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hali	Sendika Üyelik Süresi	Sendikadaki Pozisyonu (Yıl)	Sendikadaki Yöneticilik Görev Süresi (Yıl)
KY1	Kadın	74	Lisans	Bekar	24	Başkan	6
KY2	Kadın	47	Lise	Evli	27	Eş Başkan	2
EY3	Erkek	68	Lise	Evli	40	Başkan	18
EY4	Erkek	45	Lise	Evli	14	Başkan Yardım-cısı	11
EY5	Erkek	65	Lise	Evli	34	Başkan	29
KY6	Kadın	38	Lisans	Evli	5	Disiplin Kurulu	1
EY7	Erkek	39	Lisans	Evli	7	Başkan	6
EY8	Erkek	57	Ön Lisans	Evli	-	Başkan	3
EY9	Erkek	33	Lisans	Evli	12	Başkan	5
KY10	Kadın	31	Lise	Bekar	2,5	Başkan	2,5
EY11	Erkek	48	Lise	Evli	17	Başkan	14
EY12	Erkek	56	Lise	Evli	25	Başkan	8
EY13	Erkek	59	Ön Lisans	Evli	34	Başkan	5
KY14	Kadın	37	Lise	Evli	4	Başkan Yardım-cısı	4
EY15	Erkek	51	Lise	Evli	8	Başkan	8
EY16	Erkek	45	Lise	Evli	27	Başkan	5
KY17	Kadın	47	Lisans	Evli	4	Başkan Yardım-cısı	1

Tablo. 7'ye göre araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin çoğu erkektir. Profesyonel sendika yöneticisi veya yönetim, disiplin ve denetleme kurulu üyesi olarak kadın sendikalıların, söz konusu karar alma organlarındaki temsiliyeti sayıca azdır. Tüm katılımcıların yaş ortalamaları ise 45'tir. Sendika yöneticilerinin yaşlarının genelde 45 ve üstü olması sendikacılık hayatında ya-



şadığı tecrübe süresinin fazla olması ile doğrudan ilişkilidir. Öte yandan katılımcıların çoğu evlidir ve öğrenim durumu dereceleri ise lise ve üzeridir. Bağlı olduğu sendikalara ilişkin verilen bilgiler ışığında sendika yöneticilerin çoğunun sendikaya üyelik süresi fazladır. Dolayısıyla, sendika üyelik süresi ile yöneticilik görev süresi arasında doğru bir orantı vardır. Araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin bağlı olduğu işkolları farklılık gösterdiği için kadın ve erkek yönetici sayısı da buna bağlı olarak değişmektedir.

Diğer taraftan araştırma kapsamında görüşülen işyeri sendika temsilcilerinin sayısı 22'dir. 22 temsilcinin 21'i kadın 1'i erkektir. Temsilcilerin yaş ortalaması 30'dur. Öğrenim durumları lise ve ön lisans ağırlıklıdır. Temsilcilerin sendikal üyelik süreleri yöneticilere göre daha azdır ve çoğunlukla 2 ile 5 yıl arasında değişmektedir. Bu durum gençlerin iş hayatına yeni atılmış olmaları ve sendika ve sendikal temsilciliğin getirdiği görev ve sorumluluklar ile yeni tanışmış olmaları ile açıklanabilir. Araştırma kapsamında görüşülen temsilcilerin bağlı olduğu işkolu çoğunlukla ticaret, kooperatif, eğitim, büro ve güzel sanatlar olduğu için kadın temsilci sayısı fazladır.

Katılımcıların Sendikacılık İle İlgili Görüşleri

Katılımcıların Sendikaya Üyelik Nedenlerine Dair Bulgular

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesiyle, söz konusu sendikaların Antalya şubelerine üye sendikalıların sendikaya üye olmayı tercih etme nedenleri arasında;

- Toplu sözleşmeden yararlanmak,
- Bir zümreye tabi olmak,
- İşverene karşı güçlü hissetmek,
- Sosyal haklara ve çeşitli yan haklara sahip olmak,
- İş güvencesine sahip olmak,
- Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmak,
- İdeolojik nedenler,
- Sendika yöneticisi olmak,
- Maddi kazanç elde etmek

gibi nedenler ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların çoğu sendikal birlikteliğin getirdiği maddi ve manevi güç ve yetkiye sahip olmak için sendikaya üye olmayı tercih etmektedir. Söz konusu nedenler hem kadın hem de erkek sendikalılar için belirgindir.

Diğer taraftan katılımcıların çoğu sendikaya kendi istekleri doğrultusunda üye olmuşlardır. Ancak bazı kadınlar sendikaya üye olurken eşinin rızasını almak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Kadınların sendikaya üye olma konusunda özgür iradelerini kullanamamaları ve/veya eşlerinin kararı ile sendikaya üye olmaları sorunu günümüzde hala gözlenmektedir.



Araştırma kapsamında görüşülen kadın sendikahların sendikaya üye olma nedenleri arasında bireysel nedenler dışında toplumsal nedenler de belirgindir. Daha çok kadına ulaşabilmek ve problemlerine çözüm getirebilmek, sendikal yönetimde kadın sayısını artırmak, sosyal çevreye sahip olmak ve politika yapıcılarla yakın temas kurmak, kadın çalışmalarını yakından takip etmek ve bu tür birlikteliklere dahil olmak ön plana çıkmaktadır.

Katılımcıların Sendika Yöneticilik Nedenlerine Dair Bulgular

Sendikahların yönetici olarak idari görev ve sorumluluklara sahip olma nedenleri arasında, işçilerin haklarını savunma konusunda söz sahibi olmak, sendikal yönetim ve idari görevlere ilgi duymak, sendikal güvenceye sahip olmak, politik süreçlerde yetkiye sahip olmak, sosyal kazanım elde etmek adına sosyal taraflarla ve politika yapıcılarla yakın temas kurmak, ön plana çıkmaktadır. Söz konusu sendika yöneticilerinin idari görevlerde yer almaları ve işçilerin haklarını savunma mücadelesinde ön safhalarda bulunmaları, onların memnuniyetini de artırmaktadır. Bu konudaki görüşlerini sendika yöneticileri şu sözlerle dile getirmiştir:

“...Aslında hasbelkader sendikacı olduk. 365 gün yorulduktan sonra bir mutlu son elde ediyorsunuz keşke yüz binlere bulaştırabilsek...” (EY3), “... Artık sendikacılığın dili değişti. Eskiden kavga sendikacılığı vardı ama artık uzlaşa sendikacılığı var...” (EY4).

Araştırma kapsamında görüşülen erkek sendika yöneticilerinin, sendikal gündemlerinde kadın çalışanların sorunlarını da ön planda tuttıkları bir anlayışa sahip oldukları söylenebilir. Yöneticiler toplumsal cinsiyet bilincine sahip olmayan kadın sendikalılara sendikal duyarlılıklarını artırıcı etki yaratmaya yardımcı olmaktadır.

Katılımcıların Sendika Temsilcisi/Yöneticisi Olmayı Öne Çıkaran Özelliklerine Dair Bulgular

Sendikacılık ruhu, sendikacılığa özgü temel karakteristiklerin belirgin olduğu bir yapıyı doğurmaktadır. Bu yapı, gerek temsilcilerin gerekse yöneticilerin sadece üye konumunda bulunan pasif destekçilerden farklı olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır. Kadın ve erkek sendika temsilcileri ve yöneticilerinin sahip olduğu mücadelecilik ve lider özellikleri, onların kişisel özelliklerinden beslenmektedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri sendikal mücadelede belirgin bir faktördür. Kişisel özelliklerin dışında, bilgi, beceri, deneyim, kıdem, eğitim, sosyal ve siyasi ilişkiler de kişinin temsilci ve yönetici olmasında önemli olan faktörler arasında yer almaktadır.



Diğer taraftan bu çalışmanın odak noktasını oluşturan cinsiyet unsuru ise ayrı bir öneme sahiptir. Sendikacılıkta erkek egemen yapının fazla olduğu gerçeğinden hareketle, günümüzde sendikal örgütlenmelerin işlevsel bir dönüşüm yaşamalarına ve üyelerine pozitif ayrımcılıklar tanımalarına rağmen, ne yazık ki yazılı olmayan bir şekilde erkek egemen anlayış devam etmektedir. Sendikacılığın sadece erkeklerin alanı olmadığı ve sendikacılığa cinsiyetçi bir anlayış yüklenmediği söz konusu katılımcıların görüşlerinden de anlaşılmaktadır:

“... Sendikacılık işçilik işidir. İşçinin kadını, erkeği, çocuğu, genci olmaz. Dünya’da ve Türkiye’de sendikaların tüzüğü’nün 2. maddesi der ki; din, dil, ırk ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkes eşittir ve eşit olarak katılımı destekler...” (EY3), “... Kendine güvenen, kendini yetiştirmiş olan, ortak güce inanan ve kendini yenileyen herkes sendikacılığı yapabilir...” (KY1), “... Sendikacılıkta cinsiyet farkı yoktur. Bilgiye ve yeteneğe saygı vardır. Kararlara ortak katılım vardır...” (KY6), “... Sendikacılık bir meslek değildir, seçimle ve genel kurulla olabilecek bir durumdur, dolayısıyla görev verilmez alınır ve hak etmek gerekir. Kadın arkadaşların da hak etmesi gerekir aşağıdan yukarıya doğru...” (EY12).

Sendikacılığın sadece erkeklere özgü bir alan olmadığı kadın ve erkek fark etmeksizin herkesin demokratik olarak katılabileceği bir alan olduğu dile getirilmiştir. Buna ek olarak kadınların sahip olduğu kişisel özelliklerin ise sendikal yapıya katkı sağladığı ve başarıyı beslediği görüşleri kadın ve erkek sendikalılar tarafından dile getirilmiştir:

“...Kadınların sahip olduğu empati yeteneği ve duygusal olarak anlama kabiliyeti sorunları çözmede erkeklere oranla başarı getirmekte...” (KY6), “...Çünkü kadınlar daha özverili ve ince düşünce yetilerine sahip oldukları için nokta atışı yapabilirler...” (KT9), “...Çünkü kadınlar daha yapıcıdır. Kadınların olduğu yer daha sakin ve kavgasız olur...” (EY5).

Cinsiyet, bireylerin sendikalarda temsilcilik görevleri üstlenmelerine veya yönetim kademelerinde yer almalarına engel değildir. Araştırma kapsamında görülen kadın ve erkek sendikalıların da ifade ettiği üzere, günümüzde erkeklerin fazlasıyla yer aldığı sendikal faaliyetlerde yer almak erkekler kadar kadınların da doğal hakkıdır.

İşçilerin haklarını savunma konusunda sendikaların verdikleri sözleri yerine getirme, sosyal, toplumsal, ekonomik ve hukuki destekler sağlama, mesleki eğitimler düzenleme, sosyal iletişimi ve diyalogu geliştirecek faaliyetler organize etme ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadın, genç ve engellilerin katılımını destekleme, anlaşmalı kurumlarda geçerli fırsat kampanyaları sunma ve sı-



nın bilincini yerleştirmek adına eğitim ve toplantılar düzenleme ve destekleme politikalarını benimseyen sendikalar, günümüzde bir adım önde olmaktadır. Sendikal gücün ve desteğin gerekliliğini savunan katılımcıların bazıları şu sözleri dile getirmiştir:

“... Bilinçli insan sendikalı olur, örgütlü olur. Haklarını savunma birlikteliği olur. Ortak kararlara katılır. Sendikalılık her zaman işverenin karşısında bir güçtür, güç de başarıyı getirir... (KY1), “...İşçilerin birliği, sendikaların gücü ülkelerin de fren mekanizmalarından biridir. İşleyişin ilerleyebilmesi için gereklidir. Ülkenin bütünlüğünü ilgilendiren bir konudur. Sendikalar olmazsa demokrasi olmaz...” (EY3).

Geçmişten günümüze sendikaların yapısı ve işlevinin dönüşmesi ile birlikte sendikaların üyelerine sunduğu fırsatlar ve hizmetler de değişmektedir. Ancak sendikalar sendikal temsilde sayıca yetersiz olan kadın üyelerini görmezden gelmeyip cinsiyet eşitlikçi bir anlayış benimsemeye devam ederlerse sendikal mücadelede kadınların önemi daha iyi kavranabilecektir.

Sendikacılıkta Kadınların Temsiline Yönelik Katılımcı Görüşleri **Sendikaların Kadınlara Yönelik Çalışmalarına Dair Bulgular**

Günümüzde sendikalar daha çok kadın sorunlarını gündeme alarak potansiyel kadın üyelerin hak ve çabalarını iyileştirici yönde çaba sarf etmeye başlamışlardır. Özellikle il kadın komite teşkilatlarının konfederasyonlar veya sendikalar bünyesinde yer alması ve kadın yöneticilerin aktif rol alarak politika yapıcılarla işbirliği içinde olmaları kadınlara yönelik sorunları çözmelerine imkan tanımaktadır (Urhan, 2014: 77). Bu çözüm arayışları içerisinde kadın odaklı projeler geliştirme, kadın işçilere özgü sorunların ele alındığı toplantılar düzenleme ve kadın istihdamının önemi ve kadına şiddetin önlenmesine yönelik farkındalık etkinlikleri düzenleme ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda araştırma kapsamında görüşülen katılımcıların bağlı oldukları sendikaların neler yaptıklarına ve kadınların yaşam standartlarının artırılmasına yönelik ne tür çözümler ürettiklerine dair görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“...Sendikamızın kadın komisyonu var. Her ayın ilk pazartesi günü genel toplantılarımız oluyor. Kadın komisyonumuz da katılıyor. Eylemleri birlikte götürüyoruz. Geziler, çay partileri, kahvaltılar vs. etkinlikler ile birlikteliğimizi güçlendiriyoruz...” (KY1), “...Kadınların sendikal faaliyetlerde daha rahat yer almasını sağlamak adına, kreş ve etüt evi gibi çalışmalar sendikamızın çalışmaları arasında yer almaktadır...” (EY3), “...Sendika bünyesinde il kadın komitemiz henüz yok ama oluşum için çalışmalarımız var. Bunun dışında hem işyerindeki kadın sayısının artması hem de kadın sendikalının artmasını sağlamak amacıyla, işyerlerinde bir kreş zorunluluğu veya emzirme



odası ihtiyacının giderilmesi iş verimliliğinin düşmemesini sağlar ve de kadın çalışan sayısını artırır..." (EY5), "...Toplu iş sözleşmelerine kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık maddeleri ekleniyor..." (EY12).

Kadınların çalışma hayatına katılması, hem toplumsal kaynaklara daha eşit bir şekilde ulaşmak için hem de sendikacılığın geleceği için önemlidir. Dolayısıyla annelerin sivil, sosyal ve toplumsal hayata aktif katılımını sağlamak amacıyla, kadın çalışanların ağırlıklı olduğu işyerlerinde kreş veya gündüz bakım evlerinin kurulmasına imkan tanımak gerekmektedir. Bu noktada sendikalar, kadınların ev ve iş yaşamını dengeleyebilmesi için çocuk ve yaşlı bakımının kamusallaştırılması için politikalar geliştirebilirler. Aynı şekilde işyeri statüsündeki sendika şubelerinde de çocuk bakım odası ve çocuk oyun odası gibi çocuklu kadın temsilci ve yöneticilerin katılımını teşvik edecek önlemler alınabilir. Araştırma kapsamındaki sendika şubelerinde söz konusu olmayan bu düzenlemeler çocuklu kadın ve erkek sendikalıların sendika toplantılarına katılımını artıracak önemli unsurlardır.

Sendikalarda Kadın Erkek Eşitsizliği Sorununa Geliştirilecek Çözümlere Dair Bulgular

Araştırma dahilindeki katılımcıların görüşleri doğrultusunda sendikalardaki kadın erkek eşitsizliği sorununa yönelik verdikleri çözüm önerilerine göre; politika yapımcılarla ortak bir payda da buluşmak, toplumsal, sosyal, siyasi ve sendikal açıdan farkındalık yaratmak, daha çok kadın komiteleri oluşturmak ve bu konuda yapısal düzenlemelere yer vermek, karar alma organları bünyesine kadın temsilci için kotalar getirmek ve kadınların katılımını cesaretlendirmek adına özel eğitim programları organize etmek yer almaktadır. Sendikalarda kadın erkek eşitsiz temsiliyetinin ortadan kaldırılması ve daha çok kadın temsiline artması için söz konusu katılımcıların bu konu hakkındaki görüşlerine aşağıda değinilmiştir:

"...Kadınlar eğitilmeli ve sendika bilinci geliştirilmelidir. Kadınlara görevler, sorumluluklar verilmeli ve her işte başarılı olacağına inanılmamalıdır..." (KY1), "...Kadınların yönetimde görünürliğini sağlamak, kadınları cesaretlendirmek ve motive etmek önemlidir. DİSK'in yönetiminde ilk defa kadın genel başkan var ve çok da yakışıyor. Sendikaya kadın eli değmeli, siyasete kadın eli değmeli çünkü anaç bir bakış gerekli..." (EY3), "...Özellikle annelere eğitim verilmeli. Annelere kız erkek çocuk eşitliği eğitimi verilmeli. Ataerkillik üzerine kurulu bir dünya var dolayısıyla dünya bu anlamda hiç şanslı olmamıştır..." (EY4), "...Kadınlarımızın ülkemiz çalışma yaşamına katmış oldukları değer paha biçilemez. Üretime katkı sağlamalılar ve sendikal faaliyetlerde bulunmalılar ancak aile içi demokraside sıkıntılar var. Kadınlarımız maalesef sendikal faaliyette bulunmaktan korkuyorlar,



eşlerinden izin almadan herhangi bir toplantıya katılmaktan imtina ediyorlar. Bu noktada kadınlara yönelik bilgilendirme toplantıları yapılmalı ve onları bilinçlendirmeliyiz. Biz sendika içi programlarda kadınlarımızın yer almasını çok istiyoruz ama maalesef onları bu faaliyetlerin içerisine dahil etmekte çok sıkıntı yaşıyoruz. Hatta çoğu zaman zorla davet ettiklerimiz bile oluyor...” (EY7), “.. Çalışma hayatına katılım oranlarında eşitsizlik söz konusu, öncelikle buradan başlamalıyız. Kadınları çalışma hayatına ve çalışmaya teşvik etmeliyiz. Geçmişten beri kadınların evlere kapatılması, devlet politikası olmuştur. Kadınların mücadelesi erkeklerden daha güçlü ve etkilidir. Temelden başlamak gerekiyor öncelikle...” (EY11), “..Türkiye’de kadın duyarlılığı var ama bu hassasiyetin bize dönüşü istediğimiz oranın altında maalesef. Türkiye’de erkek egemen yapının dinamikleri değiş-medikçe sorunları bir bütün olarak çözmekte zorluklarla karşılaşacağız...” (EY12).

Sendikal anlayışın erkek egemen bir yapıda gelişmiş olması, her ne kadar pozitif ayrımcılık ve cinsiyet eşitliğinin kanunlarla sağlanması gibi uygulamalar olsa da, etkilerini günümüzde de göstermektedir. Bu etkiler kadınların sendikalara bakış açısını olumsuz etkilediği gibi sendikal yönetimlerde ve karar organlarında yeterince temsil edilememelerine de yol açmaktadır (Yenihan ve Cerev, 2016: 162). Toplumun bir parçası olan sendikalar içinde görülen eşitsizlik, “siyasal partilerde”, “mecliste” “sokaklarda” “ailede” görülen eşitsizliğin yansımasıdır. Buna bağlı olarak toplumsal ve kültürel nedenlerden kaynaklı eşitsizlik sorunu çözülmeyince, sendikalardaki eşitsizlik sorununun çözülmesi de mümkün olamamaktadır (Urhan, 2014: 44).

Kadınların Örgütlenmesini Zorlaştıran Nedenlere Dair Bulgular

Kadınları sendikalardan uzaklaştıran nedenler arasında bireysel, toplumsal, kültürel ve yapısal etkiler ve bunlara bağlı nedenler söz konusu olmaktadır. Bu nedenler, geçmişten günümüze dek kadınların aile içi rol ve sorumluluklarını hayatlarının merkezine almış olmaları, kayıt dışı istihdam ve güvencesiz çalışmanın yaygın olması, kadınların yeterli özgüven ve cesarete sahip olamamaları, ailedeki olumsuz tutum ve önyargılar (eşin izin vermemesi), işveren baskısı ve kadınların eğitim durumudur.

Kadınların sendikalarda yönetici olmasının önündeki engeller de genel anlamda sendikacılığa yönelik tutum ve örgütlenmeyi zorlaştıran nedenlerle benzerdir. Bunlar, aile içi görev ve sorumlulukların ağır yükü, eğitim ve yetkinlik eksikliği, güven ve cesaret eksikliği, sendika yönetiminde daha çok erkeklerin yer alması ve erkek sendikacıların olumsuz önyargıları ve kadın adayları dışlama politikaları, kadınlara yönelik sosyal ve toplumsal desteklerin yetersiz oluşudur. Bu noktada sendikalı erkekler, kadınların yönetimde yer almasına yönelik olumsuz



bakış açılarının artık kırılması gerektiğini de dile getirmektedir. Kadınların sendikalarda daha aktif temsiliyetini besleyen ve destekleyen görüşlere araştırmaya dahil olan katılımcılar tarafından değerlendirilmektedir. Bunlar:

“... Yaşamın içinde erkek olduğu kadar kadın da büyük rol oynamaktadır. Türkiye toplumunda eskiden beri süren ve yerleşen erkek yönetimi ve karar alma şekli artık çalışma hayatının içine kadınların da katılımının artması ile pek çok alanda çalışma imkanını bulmuştur. Bu sayede kadının da kendine güveni artmıştır ve artmaya devam etmektedir. Dolayısı ile sendikacılık hem erkek hem de kadın işidir...” (KT22), “... Kadınların üzerindeki haksız yüklerin kalkması veya bu yüklerin azaltılması gereklidir. Bunlar sağlanmadan kadınların sosyal ve siyasi hayata katılımı mümkün olmaz. Görev ve sorumluluklar bakımından kadın erkek eşit dağılımı sağlınırsa, kadınlar sendikal yönetimde daha rahat yer alırlar...” (EY3), “... Sendikalı erkeklerin kadınların yönetimde yer almasına bakışı genelde olumsuzdur. Çünkü erkekler sendikacılığı sadece erkeklerin alanı olarak görüyorlar. Kadının aklının ve gücünün bu işlerde yetersiz kaldığını düşünüyorlar...” (KY6), “...Kadına, erkeğe yüklenen misyondan daha fazla misyon yükleniyor yeri geldiğinde. Kadınlar sendikaya mesafeli değil, sendikal özgürlükler var ama bürokratik baskı söz konusu...” (EY12).

Diğer taraftan, çalışma hayatındaki kadınlar, eşleri vasıtasıyla sendikayla tanışmakta ya da eşlerinin izni olmadan üye olamamaktadırlar. Bu durumu bazı sendika yöneticileri şu sözleri ile aktarmıştır:

“... Kadınlar sendikaya üye olurken genellikle eşi kimliğini getiriyor o şekilde yapıyoruz. Neredeyse 50 sene gerideyiz hala. Kadının kocasından veya babasından kimlik alıyoruz hala...” (EY3), “... Ev halkının oyu aile reisinden başlar düşüncesi ile ülkemizde kadınlar önce eşime bir sorayım diyorlar...” (EY11).

Türkiye’de kadınların örgütlenmesini zorlaştıran nedenler arasında kadınları sendika üyeliğine ikna etme sorunu da ön plana çıkmaktadır. Bunlar arasında; sendikalara karşı güven konusunda olumsuz ya da kararsız bir tutuma sahip olmak, toplumsal bakış açısı, işçi arkadaşların üye olmaması, sendikaların kadınların beklentilerini karşılamaması ve bu yüzden kadınların bir adım geri atması sayılabilir. Bu güçlükler öncelikle önyargıları yıkmak ve toplumsal farkındalıklar yaratmakla aşılabilir. Araştırma kapsamında görüşülen sendika yöneticilerinin, kadınları sendika üyeliğine ikna etmede karşılaşılan zorlukları azaltmaya yönelik önerileri şu şekilde aktarılmıştır:



“... Aslında kadınlar erkeklerden daha cesur. Kocasına eve ekmek getirdiği için kadının işten atılma korkusu da yok. Dolayısıyla kadınlar daha bağımsız oluyorlar...” (EY3), “...İşçi sendikalarında daha çok eğitim ile ilgili sorun var. Tahsil geliştikçe korku azalacaktır...” (EY4), “... Çoğu zaman sendika üyeliği konusunda önce eşlerini ikna etmemiz gerekiyor...” (EY7).

Kadınları sendika üyeliğine ikna etmenin öneminden hareketle, sendika temsilcilerinin ya da yöneticilerinin kadın olması, sendikalaşma oranlarına olumlu etki yaratmaktadır. Bu durum özellikle kadın üyeleri cesaretlendirmesi açısından dikkat çekicidir. Araştırma kapsamındaki sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin, kadınların sendikalaşma oranlarına etkisi ve olası sonuçları hakkında düşünceleri şu şekilde dile getirilmiştir:

“... Özellikle kadın üyelerin katılımını artırıyor. Kadınlar çok girişken olabiliyorlar o yüzden kadın yöneticiler kadın üye yapmakta çok daha başarılılar...” (KY1), “... Yöneticiler veya üyeler erkek de olsa, kadınlar bu bağı çok iyi kurmakta yani iletişim bağı çok daha iyi olmakta ve süreç kaliteli ilerlemekte...” (KY6), “...Çünkü kadınlar örgütlenme ve ikna konuların da erkeklerden daha başarılı ve çalışmalarda daha disiplinli oldukları için...” (EY8), “... Pozitif iyileşme sağlıyor. Sorunları hemcinsleri ile daha yakın paylaşıyorlar. Ama örgütlenmede olağanüstü bir etki yaratmaz. Ancak olumlu hava yaratır...” (EY12).

Sendikaya üye olmaktan korkmayan, aile baskısı ile karşı karşıya kalmayan ve özgür iradesi ile karar verebilen kadın, üye olduktan sonra sendika içerisinde inisiyatif alabilen ve pek çok sorumluluk üstlenebilen başarılı rol modeller olarak dikkat çekiyorlar. Sendikada sadece pasif üye konumunda olmayarak, pek çok faaliyette ve mücadelede bir adım önde durarak erkek üyelere de örnek olabiliyorlar. Dolayısıyla sendikaların yönetimde kadınları destekleyici ve teşvik edici politikalara sahip olması veya cinsiyetçi bir ayırım gözetmemesi, kadın-erkek tüm işçilerin sorunlarına işbirliği içerisinde çözüm önerileri getirmesi adına demokratik sendikacılık ekosistemini yaratmak açısından önemlidir.

Kadınların sendikalarda var olma nedenleri değerlendirilmiş, kadınların sendika çatısı içerisindeki yapıyı olumlu yönde değiştirmede rol oynadığı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Bu doğrultuda kadınların sendikal yapı içerisinde daha çok yer almasının avantajları katılımcılar açısından değerlendirilmiş olup aşağıdaki çıkarımlar yapılmıştır:

“... Çünkü sendikalı bir kadın bir erkekle konuşamıyor. Kadın kadının dilinden daha iyi anlıyor...” (KY2), “...Cinsiyetçi bakış açısını geriye itmek için kadınların da mutlaka yönetimde geniş kitleyi temsil için hazır olması gerekiyor. Kadınlar sendikacı olunca ve sendikalarda yer



alınca da mevcut sendikacılar kendine çeki düzeni vermek zorunda kalıyorlar...” (EY3), “..Erkek egemen bir toplumda yaşıyoruz. Erkekler sonuç odaklı yaşıyor, kadınlar süreç odaklı yaşıyor. Kadın olumsuzla giderken çözüm üretmekte ve iletişim odaklılıkla süreçleri başarı ile yönetmekte...” (KY6), “..Çünkü çalışanların oransal eşitsizliğine rağmen kadın örgütlülüğü çok daha sendikal mücadeleye katkı sunar. Örnek: Flormar direnişi...” (EY8), “..Çünkü kadınların aktif çalışma hayatında haklarını yeteri kadar savunamadığı gerçeği vardır. Bunun yanı sıra değişen sosyo-ekonomik ve siyasal yapılar karşısında güç kazanabilmeleri için birlikte hareket etmeleri gibi bir zorunluluk vardır. Geçmişten günümüze gelene kadar bu anlamda kadına destek yeterince olmamıştır. Bu ayrıcalığın giderilmesi için kadınların sendikal yönetimde olabildiğince yer almalarına olanak sağlanmalıdır. Bu sayede kadın çalışanlarımız haklarını, sendika içi kadın örgütlenmesi ile daha kolay ve etkili bir şekilde takip edip, birliktelik oluşturup, ülkemizin dünya ülkeleri arasında öne çıkmasına da olanak sağlayacaktır. Bu da hem özgüven artışına hem de eşitlik ve demokrasi anlamında gelişmeye yardım edecektir...” (KT22), “..Bu ülkede çok fazla kadın işçi çalışmaktadır. Bu anlamda birçok kadına dokunmuş yapacaktır...” (KT4), “..Çünkü toplumun çoğunu kadın oluşturur ve bireyleri kadın yetiştirir...” (KT15), “..Sendikacılıkta daha çok kadın aktif olarak çalışmalı. Kadınlar daha çok başarı getirecektir ...” (KY6) “..Sendikalarda kadınlar varsa oraya disiplin gelir, tertip gelir, düzen gelir, saygı gelir ve nitelik gelir. Mesela sendikalarda toplantılar, kadınlar olduğunda farklı, erkekler olduğunda farklı olmakta...” (EY11).

Sonuç

Toplumsal hayattan çalışma hayatına kadar uzanan eşitsizliklerin varlığı ve buna bağlı olarak biçimlenen toplumsal rol ve değerler, sendikal yapılar içerisinde de kadın ve erkekler arasında kurulan güç ilişkisinin ve hiyerarşisinin temel dayanağını oluşturmaktadır. Günümüzde sendikaların işçi haklarını destekleme ve koruma, işçilerin kaygılarını önleme gibi amaçlarının yanında, ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi önemli odakları da ön plana çıkardığı aşikardır.

Ataerkillik anlayışının hakim olduğu toplumlarda kadınlar karar alma süreçlerine erkekler kadar eşit katılamamaktadırlar. Dolayısıyla, çalışma hayatı ile başlayan bu serüvende gerek siyasal hayatta gerekse sendikal faaliyetlerde kadınlar yeterli temsili sağlayamamaktadır. Siyasette kadın ne kadar azsa sendikalarda da o kadar azdır. Günümüzde özellikle sendikal hareketin en büyük açmazlarından biri de budur. Tarihsel süreç boyunca kadınlar toplumsal roller ve annelik görevlerinden ötürü emek mücadelesinin bir adım gerisinde kalmışlardır. Eş ve çocuk



bakımı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal baskılar ve cam tavan sendromu gibi nedenlerden ötürü kadınlar ister istemez emek piyasasının dışına itilmiştir. DİSK-AR'ın (2018) yaptığı araştırmaya göre, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorunlar arasında düşük ücret alma, işsizlik ve sigortasız olarak çalıştırılmaları yer almaktadır. Dolayısıyla tüm bu olumsuz etkileyiciler emek piyasalarında daha fazla örgütsüz kadın gerçeğinin artmasına yol açmaktadır.

Bu çalışma ile sendika içi toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve sendikal harekette kadın temsiline önemine dikkat çekmek amaçlanmıştır. Türkiye'deki sendikal kadın üye ve yöneticilerinin oranları değerlendirilmiş olup, Antalya ilindeki mevcut sendikacılık ekosistemine dair yapısal ve toplumsal durum yorumlanmıştır. Söz konusu bulgular, kadınların sendikal mücadelede ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmediği gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Sendikal harekette katılım, hem erkekler hem de kadınlar için eşit bir şekilde yapılmalıdır. Bu nedenle kadınların güçlendirilmesi ve bu yönde teşvik edilmesi, yönetim ve karar alma mekanizmalarında olumlu bir etkiye sahip olabilir.

Çocuk bakım görevi, kadınlar için istihdama dair kaygıların ana nedenini teşkil etmektedir. Kadınların hamilelikten önce, hamilelik sırasında ve işe geri döndükten sonra çalışma hayatı ile ilgili endişeleri devam etmektedir. Aynı şekilde sendikal yönetimde aktif görev olan kadınların da, hamilelik ve çocuk bakımı dönemlerinde sendika yöneticiliğine dair endişeleri söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu tarz sendikal koruma ve kanuni düzenlemelerin sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanuna eklenmesi önemli bir husustur.

Sendikacılıkta kadın yönetici kotası ve nispi temsil uygulaması, kadın ve erkek üyeler arasında dengeli dağılımı sağlayabilmesi ve kadın işçilerin sorunlarına dönük çözümler geliştirilmesi açısından sendikal sorunlara bütünsel çözümler getirebilecektir. Günümüzde sadece HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde uygulanmakta olan "kota uygulaması" diğer konfederasyonlar bünyesinde de teşvik edilmeli ve bu anlamda önemli adımlar atılmalıdır. Söz konusu kota uygulaması pek çok sendikanın tüzüğünde resmi olarak yer almamakla birlikte bazılarının ise sadece yönetmeliklerin de delege görevi için öngörülmektedir. Diğer taraftan, toplu iş sözleşmelerine kadınların yönetici olmaları yönünde destekleyici ve eşitleyici maddeler eklemek, hukuki ve siyasi anlamda yapısal dönüşümler sunması için önemlidir. Ayrıca kadınları sendikal üyeliklere teşvik etmek amacıyla, kadın sendika üyelerinin sendika aidatının erkeklere oranla daha düşük belirlenmesi dikkat çekici olabilir. Ancak bu uygulama ile kadınları sendikal üyeliklere teşvik ederken potansiyel kadın yöneticilerin de karar alma mekanizmalarına tam katılımının engellenmemesi dengeli bir şekilde sağlanmalıdır.

Kadınların karar alma organlarında yer alması, dünyadaki cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin anahtarıdır. Sendikalar, kadınları üyelik ve liderliğe teşvik ederken veya dahil ederken kadınların özel ihtiyaçlarını ve ilgilerini dikkate almalıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ancak aktif ve güçlü bir üyelik ve yeterli



bir temsil ile sağlanabilir. Kadınların problemlerini görünür kılmak ve belirli işçi gruplarını etkileyen konuları tartışmak, sendikaların faaliyetlerinin temel bir parçası olmalıdır. Dolayısıyla, sendikaların gündemlerinde daha çok, kadının çalışma hayatındaki problemlerini yansıtmalıdır.

Kadınların sendikalarla bütünleşmesini sağlamak, kadınlara özgü farklı örgütlenme biçimlerini benimsemek, eşitlikçi politikalar geliştirmek ve tüm sendikalar bünyesinde kadın veya eşitlik komitelerini kurmak ve aktif faaliyetler sunmak, sadece 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde değil, yılın tümünde kadın sorunlarına bütüncül bir bakış açısıyla eğilerek eğitim, konferans ve farkındalık faaliyetleri gerçekleştirmek kadınların sendikal faaliyetlere duysuz kalmaması noktasında önemli olacaktır.

Kadınlar erkeklere göre farklı toplumsal rol ve davranışlara sahiptir. Sendikal örgütler ve sahip oldukları politikalar cinsiyet körü bir anlayış ile hareket ettiği sürece, kadın ve erkeklerin farklı talep ve fırsatlara sahip olduğu gerçeğini göz ardı edecektir. Sahip oldukları özellikler ve nitelikler itibarı ile kadınlar ve kadınların talepleri sendikaların geleceği için dönüştürücü bir etki yaratacaktır. Bu noktada kadınlara yönelik toplumsal bilincin artırılması ve bireysel özgüvenin geliştirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler> (erişim tarihi: 13.01.2019)
- Anafarta, N. Sarvan F. ve Yapıcı N. (2008) "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Beken, H. G. (2015) "Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", *Emek ve Toplum*, 4, 9, 156-179.
- DİSK (2019) <http://disk.org.tr/category/diskten/kadin/> (erişim tarihi: 15.01.2019)
- DİSK/GENEL İŞ (2019) *Türkiye'de Kadın Emeği Araştırma Raporu*, Araştırma Dairesi.
- DİSK-AR (2018) *Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam*, Mart, İstanbul.
- DİSK-AR (2019) *Sendikalaşma Araştırması Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler* (2013-2019), Şubat, İstanbul.
- Erdoğan, S. ve Toksöz, G. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, 1.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- HAK-İŞ (2019) <http://www.hakis.org.tr/komiteler.php?id=1>
- HAK-İŞ (2019) *HAK-İŞ Dergisi*, Ocak 2019, Sayı 19.
- Harcourt, B., Garcia, A. ve Dumont, I. (2002) *Women in Trade Unions: Making the Difference*, Research on Women and Decision-Making in Trade Union Organisations.
- ILO/ICFTU, (2002) *International Labour Organisation/International Confederation of Free Trade Unions*, The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality working paper, 15.
- İŞKUR (2017) *Antalya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.
- İŞKUR (2018) *Antalya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*.



KEİG (2019) *Kriz, Kadınlar ve Kadın Emeği Forumu Raporu*.

Keleş, D. (2018) "Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açıklarına İlişkin Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, 4, 2047-2081.

Metin, Ş. (2011) "Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma", *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*.

Önder, N. (2013) "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1, 1, Temmuz-Eylül, 35-61.

Öztürk, M. (2007) "Türkiye' de ve Dünya'da Yeni Sendikal Perspektifler", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 53. Kitap, Prof. Dr. Haşmet Başar' a Armağan Özel Sayısı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayını.

Pereira, F. (2016) "Female Representation in Trade Unions: The Case of The Cambodian Garment Industry", *Lund University International Human Rights Law and International Labour Rights Master Thesis*.

Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018) *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi (CEİD) Raporu*.

Toksöz, G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 49, 3, 439-454.

TÜİK (2018). http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜİK (2019). http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜRK-İŞ (2019). <http://www.turkis.org.tr/Kadin-Isciler-k111>

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

Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016) "Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli Gölcük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14, 4, 150-167.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2000) *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012) "Türkiye'de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği'nin Etkisi", Dedeoğlu, S. ve Elveren A. Y. (der.) *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, İstanbul: İletişim Yayınları, 329 – 353.