

SENDİKALARDA KADINLARIN EKSİK TEMSİLİNİN BİR NEDENİ OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYET: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Funda Rana Adaçay¹

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

- ❖ Sendikalarda kadın temsili,
- ❖ Toplumsal cinsiyet,
- ❖ Kadın istihdamı

Türkiye'de kadın istihdamı ve kadınların sendikalara katılımı çok düşük bir seviyededir. Bu durum kalkınmanın önünde temel bir sorundur. Üretim faktörleri arasında yer alan kadın işgücünün yok sayılması ya da atıl kalması ekonomik bir değer kaybı olmasının yanında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine de kaynaklık etmektedir. Kadınların işgücüne dolayısıyla ekonomiye kazandırılması sürdürülebilir kalkınmanın bir gereğidir. Türkiye bu konuda OECD ülkeleri ve AB ülkelerinin oldukça gerisinde kalmıştır. Sendikalara, kadın istihdamı arttırmak yanında cinslerarası ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında da pek çok görev düşmektedir. Kadınların sendikal katılımını engelleyen nedenlerin başında toplumsal cinsiyet ve erkek kadın ayrımcılığı gelmektedir. Ayrıca yapılan pek çok araştırma yine göstermektedir ki, sendikalarda kadınların eksik temsilinin esas nedeni topluma, aileye ve dolayısıyla sendikalara hakim olan cinsiyetçi anlayıştır. Sendikalara katılımları kadar sendikaların karar ve yönetim aşamalarında kadınların daha çok yer alması, bu kapsamdaki sorunların çözümünde kilit roledir. Bu çalışma, Türkiye'de sendikalarda kadın temsilinin eksikliğini ve bu sorunun kaynaklarını incelemektedir. Cinsiyetlerarası ayrımcılığın sendikal düzeydeki yansımalarına işaret ederek, özellikle kadınların sendikaların yönetim kademelerinde yer alamayıklarının sosyal ve ekonomik politikalar açısından önemini vurgulamaktadır. Bu amaçla, çeşitli rapor ve istatistiklerle ortaya konmuş saptamaları bir araya getirmekte ve konu ile ilgili bazı önerileri kapsamaktadır.

GENDER AS A REASON FOR THE MISSING REPRESENTATION OF WOMEN IN UNIONS: TURKEY CASE

Prof. Dr. Funda Rana Adaçay

ABSTRACT

Women's employment and participation of women in trade unions in Turkey is a very low level. This is a fundamental problem for development. The ignorance or dormancy of the female labor force, which is one of the factors of production, is not only an economic loss but also a source of gender inequalities. Bringing women into the labor force and thus to the economy is a necessity of sustainable development. Turkey has lagged well behind other OECD countries and EU member states in this regard. In addition to increasing women's employment, unions have many duties in eliminating gender discrimination. Gender and discrimination between the sexes are the most important factors preventing women's trade union participation. Moreover, many studies also show that the main reason for the under-representation of women in trade unions is the sexist understanding that dominates the society, the family and thus the unions. Women's involvement in the decision-making and management stages of the trade unions as well as their participation in the unions is the key role in solving the problems in this context. In this study, the lack of women's representation in trade unions in Turkey and is investigating the source of this problem. Pointing to the reflections of gender discrimination at the union level, it emphasizes the importance of women's inability to participate in the management levels of trade unions in terms of social and economic policies. For this purpose, it brings together various reports and statistics with determinations and includes some suggestions on the subject.

Keywords:

- ❖ Women representation in trade unions,
- ❖ Gender,
- ❖ Women employment

¹ Anadolu Üniversitesi, frozbey@anadolu.edu.tr

1. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Haritası Raporuna (Global Gender Gap Report 2017) göre; 144 ülke arasında cinsiyet eşitliği açısından Türkiye 131. sırada yer almaktadır. Ekonomik alanda 128. sırada gelen Türkiye, okuma yazma oranına göre 94., sağlık alanında 59. ve siyasi arenada cinsiyetlerin eşitliği alanında da 118. sıradadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Temel İşgücü Göstergeleri veri tabanına göre (İşgücü İstatistikleri, 2017); 2019 yılı Ağustos ayı itibarıyla ülkede 15 yaş ve üzeri toplam nüfus 61 milyon 591 bindir. Bu nüfusun 31 milyon 160 bini kadınlar ve 30 milyon 431 bini de erkeklerden oluşmaktadır. İşgücü olarak nitelendirilen nüfus ise, 33 milyon 180 bindir; Bu sayının 10 milyon 919 binini kadınlar ve 22 milyon 261 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilen nüfus içerisinde toplam 9 milyon 2 bin kadın ve 19 milyon 527 bin erkek vardır. Bu sayıları oransal ve tarihsel olarak değerlendirdiğimizde, cinsiyetler arasında büyük bir eşitsizliğin var olduğu ve geçmişten günümüze eşitsizliğin devam ettiği ortaya çıkmaktadır. Çünkü: 15 yaşın üzerindeki toplam nüfus içerisinde istihdam oranı, erkeklerde sırasıyla 2017 yılında %65,8; 2018 yılında 67,3; 2019 yılı Ağustos ayı itibarıyla 64,2 olmasına rağmen, kadınlarda bu

oranlar aynı yıllar için sırasıyla %29,3; 29,7; 28,9 seviyesinde kalmıştır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılma düzeyi, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) üye ülke ortalamalarının çok altındadır. Yıllık verilere göre 2016 yılında kadınların işgücüne katılma oranı, Türkiye'de %32,5 iken, OECD üye ülke ortalamalarında %51,9'dur; AB üye ülke ortalamalarında ise %46'dır (DİSK/GENEL-İŞ, 2018, s.4). Kadınların işgücüne katılma oranında OECD sıralamasında Türkiye, 2017 yılında %33,6 oranı ile yine -2015, 2016 yılında olduğu gibi- en alt sırada yer almıştır.

EUROSTAT verilerine göre, yükseköğretim mezunu kadın istihdam oranında Türkiye verileri AB ülkeleri verileri ile kıyaslandığında, içlerinde en düşük orana sahip ülke Türkiye'dir. AB ülkelerine ait ortak en güncel veri dönemi 2017 üçüncü çeyreğe göre, Türkiye'de yükseköğretim mezunu kadınların %21,3'ü işsizken, 28 AB ülkesinin ortalaması sadece %5,1'dir. Aşağıdaki Tablo-1'de de görülebileceği gibi, 25-65 yaş aralığındaki kadın istihdam oranlarında en düşük sırada yer alan Türkiye, diğer ülke oranlarından çarpıcı bir şekilde uzaklaşmaktadır. Genel olarak 25 yaş üstü kadınların istihdam oranları diğer tüm ülkelerin yarısı ya da daha azı kadardır.

Tablo 1: Ülkelerin Yaş Gruplarına Göre Kadın İstihdam Oranları (%)

Ülke/ Yaş grupları	15-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Avusturya	48.7	77.3	79.5	81.2	83.1	84.5	81.7	66.7	18.6
Belçika	23.5	71.8	77.3	77.3	79.7	77.5	73.9	63.8	25.5
Danimarka	58.8	71.9	75.3	79.3	82.4	83.6	80.9	79.4	52.5
Finlandiya	45.5	70.3	71.9	78.9	85.6	84.4	86.1	80.8	52.5
Fransa	27.2	70.8	73.4	75.9	79.1	80.1	76.4	68.9	31.1
Almanya	45.4	76.7	77.1	78.9	82.5	84.5	82.6	76.6	55.4
Yunanistan	12.0	52.1	57.2	60.9	63.2	59.2	54.8	38.9	21.5
İtalya	14.3	47.8	58.4	62.0	63.2	62.5	59.1	54.1	32.3
Hollanda	65.2	82.7	81.6	80.5	79.1	79.3	76.9	68.4	48.1
Norveç	49.8	78.8	80.6	79.7	80.9	84.1	80.9	75.6	59.6
İsviçre	62.6	83.9	81.5	80.8	81.0	81.2	82.3	76.1	54.1
Slovakya	20.6	63.9	62.2	71.3	82.2	85.6	82.5	74.9	27.2
Çekya	24.3	67.2	63.4	77.6	87.1	91.6	90.8	82.6	33.9
Macaristan	24.3	67.7	65.9	74.0	83.8	86.7	84.0	68.2	26.4
Türkiye	23.3	39.0	39.6	42.4	42.5	38.9	29.5	21.9	17.0
Birleşik Krallık	49.9	77.1	77.5	77.5	80.1	81.3	79.5	70.6	48.9

Kaynak: EUROSTAT, 2019.

TÜİK 2017-Kasım ayı verilerine göre; İstihdam edilen kadınların %43'ü kayıt dışıdır. Ücretsiz aile işçisi her 10 kadından 9'u kayıt dışıdır. Kendi hesabına çalışan her 10 kadından 7'si; Ücretli maaşlı ve yevmiyeli çalışan her 10 kadından 2'si kayıt dışıdır². Tüm bunlara karşın, kayıtdışının yer almadığı kamu çalışanları cephesinden %60,42 oranındaki erkek sendikalı kamu çalışanlara göre, sendika üyesi kadın görevli sayısının %39,58 oranında kalmış olması dikkat çekicidir. Cinsiyet ve eğitim durumu açısından işsizlik değerleri incelendiğinde, daha alt kademeli öğretim kurumlarından mezun erkeklerin işsizlik oranının nispeten daha düşük olduğu, ancak lise ve yükseköğretim seviyesine gelindiğinde kadın işsizliğinin çok daha fazla olduğu görülmektedir. Bu da ülkemizde, kadınların iş gücüne katılabilmeleri için yükseköğretim mezunu olmalarının daha önemli olduğunu, erkeklerin herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olmasa da istihdam edilme oranının daha yüksek olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2017). Bu durumun gelişmiş ülke modellerinde de benzer olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin: Bir İskandinav ülkesi ve aynı zamanda refah devleti modeli olan İsveç'te -ileride daha detaylı değinilecektir- A-tipik iş ilişkisine sahip çalışanların eğitim seviyelerine bakıldığında genel itibarıyla eğitim seviyeleri düşük olmasına karşın örneğin proje anlaşmalarında çalışan belirli süreli çalışanların eğitim seviyeleri genellikle yüksektir. Özellikle bu kadınlar için daha da yaygındır. Erkeklerde yükseköğretim mezunu oranı %25 iken, kadınlarda %40'tır (Bayrak, 2018,s.12).

Türkiye'de "işte sigorta ve kayıtlılık durumu" da yine cinsiyetler açısından oldukça adaletsiz bir görünümde. Tarımda neredeyse aynı sayıda çalışan erkek ve kadın bulunmasına rağmen kayıtlılık oranında büyük bir fark söz konusudur; Tarımda çalışan kadınların %93,7'si kayıt dışı çalıştırılırken, erkeklerin ise %76,4'ü kayıt

dışı çalıştırılmaktadır. Tarım dışı faaliyet alanlarında nispeten daha eşit bir oran gözlense de, halen tarım dışı alanlarda istihdam edilen kadınların %24,7'sinin bir sosyal güvencesi bulunmamaktadır.

İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV)'nin Ocak 2019 tarihli AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi Türkiye'deki kadın istihdamına ilişkin önemli tespitler ve öneriler getirmektedir. (İKV, 2019). Bu çalışmada yer verilen 2015 yılında MCKinsey Küresel Enstitüsü (MGI) cinsiyet eşitliği endeksinin büyüklüğüne ilişkin tahmininde, "bölgedeki en iyi senaryo gerçekleştiğinde yani bütün ülkeler kendi bölgelerinde cinsiyet çeşitliliği geliştirme oranının en hızlı ilerlediği ülke olduğunda, 2025 yılında küresel hasılanın 12 trilyon dolar yani yaklaşık %11 artacağı" tespiti yer almaktadır (s.14). Devam eden açıklamalarda, Türkiye'nin bu noktada küresel ortalamadan daha büyük bir ekonomik potansiyele sahip olduğunun altı çizilmektedir. Bu sebeple Türkiye'de kişi başına düşen GSYH'yi artırmanın en önemli kaldıraçlarından birinin kadınların iş gücüne katılımlarını artırmak olacağı vurgulanmaktadır. MGI tarafından yapılan tahminlere göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının 2025 itibarıyla OECD ortalaması olan %63'e çıkarılması durumunda, ülkenin GSYH'si %20 yani yaklaşık 200-250 milyar dolar civarında artabilir. Hesaplamalara göre Türkiye'nin 2015 yılındaki 805 milyar dolarlık GSYH'sinin sadece %22'si kadınlar tarafından üretilmiştir. 2025 yılında 1.230 milyar dolar olması beklenen Türkiye GSYH'sinin mevcut durumun devamı halinde %25'inin kadınlar tarafından üretilmesi beklenmektedir. Kadınların işgücüne katılımının OECD ortalaması olan %63'e çıkarıldığı senaryoda ise Türkiye'nin 2025 yılındaki GSYH'sinde kadın emeği oranının %35- %37 aralığına yükseleceği hesaplanmıştır (TÜSİAD ve McKinsey, 2016). Söz konusu çalışmaya göre, Türkiye'de kadınların istihdamını etkileyen faktörlerin başında gelen toplumsal cinsiyete dayalı

² 2017 Ocak ayı "kayıt dışı" çalıştırılan "ücretli, "yevmiyeli" veya "maaşlı" çalışan kadın sayısı 1 milyon 2 bin'dir.

ücret farkı uyarınca, tüm eğitim seviyelerindeki kadınlar aynı eğitim seviyesine sahip erkeklerden daha düşük ücret alması yer almaktadır. Bir diğer önemli tespit, kadınların iş hayatında bir seviyeye kadar yükselebildiği, ancak devamında daha fazla ilerlemelerine mani olan engeller olarak bilinen “cam tavan”ların Türkiye’de halen istenilen ölçüde kırılmaması sebebiyle kariyer basamağı arttıkça kadın temsiline azaldığıdır. Meslek gruplarına göre kadın istihdamında yönetici kadınlar, en alt sırada yer almaktadır. Ayrıca, AB’de yükseköğretimde okullaşma oranı Türkiye’ye benzer şekilde kadınlarda erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen karar alıcı pozisyondaki kadın oranı, erkeklerden daha düşük olduğuna da vurgu yapılmaktadır.

TÜİK verilerine göre, 2016 yılında iş gücüne dâhil olmayan kadın nüfus yaklaşık 20 milyon iken, erkek nüfusu 8 milyondur. 2018 yılında ise, işgücüne dâhil olmayanların 14 milyon 790 bini kadın iken, 4 milyon 458 bini erkektir. İşgücüne katılım sağlayamayanların oranları kadar nedenleri arasında da cinsiyetlerarası önemli farklar olduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, TÜİK 2016 verilerine göre, iş gücüne katılım sağlamama nedenleri arasında “ev işleri, emeklilik, engelli olma, iş aramama” gibi nedenler yer almaktadır. Kadınların yaklaşık 11 milyonu, “ev işleriyle meşgul” olduğu için iş gücüne katılım sağlayamamış ve erkeklerde en yaygın iş gücüne katılım sağlayamama gerekçesi ise “emeklilik” olarak görülmektedir. 2018 yılında işgücüne dâhil olmayanların %38,7’sinin bakım sorumluluğu bulunurken erkeklerde bu oran %14,8, kadınlarda ise %45,9’dur. İstihdamda olan kadınların %83,3’ü çocuk bakım sorumluluğu nedeniyle mevcut çalışma düzenini değiştirmeyen %5,3’ü çalışma saatlerini azaltmıştır; %4,1’i ise gelir artışı sağlayacak değişikliklere gitmiştir (TÜİK, Haber Bülteni, 26.10. 2018). Açıkça görülmektedir ki, geçmişte olduğu gibi bugün de kadınların geleneksel rolleri, aile–iş hayatı çatışması onları istihdamdan uzaklaştırmaktadır. 2018 yılı ve 2019 Ağustos verileri, mevcut durumun hiç değişmediğini ortaya koymaktadır. 2019 yılında işgücüne dâhil olmayan 28 milyon 411 bin kişinin, 11 milyon 417 bin kişisi “ev hanımı” sıfatıyla “ev işleriyle” meşgul olmasını neden olarak göstermiş iken, ikinci sırada yer alan neden “emeklilik”

diyenler ise, kadın ve erkek ayrımı olmaksızın 4 milyon 965 bin kişidir (TÜİK, 2019). Kadınların istihdam edilmesinin önündeki en büyük engellerden biri olan cinsiyet ayrımına dayalı bakış açısı ve bunun kadına yüklediği çocuk ve yaşlı bakımı ile ev işleri sorumluluğu karşısında daha eşitlikçi bir bakış açısının toplumumuzda egemen olması için gerekli politika adımları atılmalıdır. Bu kapsamda örneğin toplumsal alanlar erkeklerin de bu sorumlulukları alacağı şekilde tasarlanmalı, sosyal medyada farkındalığı artırmaya yönelik kampanyalar yürütülmeli ve basın kuruluşları bu doğrultuda yayın ve reklamlarını sürdürmelidir. Türkiye ancak böyle bir zihniyet ve çözüm arayışı ile kendisinininkinden çok daha yüksek olan OECD ve AB ülkelerindeki kadın istihdam oranlarını hedefleyebilir. Benzer şekilde, kadınların istihdamının önünde engel teşkil eden çocuk, hasta ve yaşlı bakımı konusunda kreşlerin ve bakım evlerinin sayısının artırılması ve fiyatlarının düşürülmesi atılabilecek bir diğer politika adımıdır (İKV, 2019, s.39).

Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası’nın (Sosyal-İş) “Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı” raporuna (2010) göre, “Türkiye’de kadınların işgücüne ve istihdama katılımı düşerken, işsizlik oranı artmaktadır. İstihdam verileri, Türkiye’de cinsiyete dayalı işbölümünün ve cinsiyetler arası ücret farkının sürdürdüğünü göstermektedir”. Bahsi geçen raporda, kadınların işgücüne dâhil olamama nedenleri arasında -TÜİK verilerine benzer şekilde- ilk sırada “ev işleriyle meşgul olmaları” yer almaktadır. DİSK/Genel-İş Sendikası Araştırma Dairesi Türkiye’de Kadınlar ve Kadın Emeği Raporu’nda (2018) öne çıkan başlıklar yukarıdaki açıklamaların bir özeti niteliğindedir. Başlıklar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- i. Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı, AB ve OECD ülke ortalamalarının altındadır.
- ii. Her 10 kadından yalnızca 3’ü çalışabilmektedir.
- iii. Geniş tanımlı kadın işsizliği 3 milyona yaklaşmıştır.

- iv. Kadınların yarıya yakını kayıt dışı çalıştırılmaktadır³.
- v. Kadınların gerçek sendikalaşma oranı yüzde 6'dır.

2. KADINLARIN SENDİKAL KATILIMININ ÖNEMİ

“Sendikalar üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütlerdir. ... Sendikaların kurulabilmesi için bazı koşulların bulunması gereklidir. Bu koşullar genel olarak sanayileşme, işçilerin çıkarlarının diğer grupların çıkarlarından farklı olduğunun bilincine varması, işçi ve işveren arasındaki çıkar uyumsuzluklarının gerginleşmesi, işçileri yönlendirecek bir lider kadronun bulunması, sendikaların kurulmasını engelleyecek yasal sınırlamaların olmaması ve demokrasinin varlığı şeklinde sıralanabilir” (Tokol, 2002). Sendikalar kamu politikalarının oluşturulmasında ve işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde etkin rol oynamışlardır. 1980 ve 1990'lı yıllarda İskandinav ülkeleri dışında gelişmiş ülkelerde belli bir azalma içinde olduğu görülmektedir. Örneğin OECD ülkelerinde, ülkeler ortalaması sendikalaşma oranı 1980'de %47'lerde iken, 1990'da %40'lara düşmüştür. Bu düşüşte; ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte ekonomik, siyasi, yasal, sosyo-kültürel ve sendikal çok sayıda faktörün rol oynadığı görülmektedir.

Türkiye, OECD üyesi ülkeler içinde en düşük sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamına sahip ülkelerden biridir. OECD verilerine göre Türkiye'de 2017 yılı için sendikalaşma oranı %8,6, 2016 yılı için toplu iş sözleşmesi kapsamı ise %7'dir. Türkiye bu oranlarla veri elde edilebilen 36 OECD ülkesi içinde son sıralardadır. İzlanda'da %86, Danimarka'da %67, İsveç'te %66, Finlandiya'da %65 olan sendikalaşma oranı Belçika'da %54, Norveç'te %52 civarındadır. İskandinav ülkelerinde yüksek seyreden sendikalaşma oranı Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde ise daha düşük seyretmektedir. Sendikalaşma oranı İtalya'da %34, Avusturya'da %27, İrlanda'da %24, İngiltere'de %24, Almanya'da %17 ve Fransa'da %8 civarındadır (DİSK, 2019, s.6).⁴

Bireylerin sendikalara yönelik algı ve tutumları bireyin cinsiyeti, eğitimi, yaşı, ekonomik durumu, sosyal sınıfı, ırkı ve ailesinin sendikal bağlılığı gibi pek çok değişkenden etkilenebilmektedir. Bu kapsamda ilgili yazında yapılmış ampirik çalışmalar çoğalmaktadır. Bu çalışmalarda ortak görüş, sendikalara üye olma isteğinin temel nedeni “daha yüksek ücret beklentisi” iken, sendikalara üye olmama nedenlerinin başında “sendikalara güven eksikliği” ve “işveren baskısı” gelmektedir. Örneğin, Kocaeli ili için gerçekleştirilmiş Urhan ve Selamoğlu'nun araştırmasında (2008), söz konusu başlıca iki neden oranları sırasıyla %34,8 ve %21,7 olarak, diğer nedenlerden (yaşlılık, hastalık ve diğer) oldukça farklılık göstermektedir (s.188). Uçkan ve

³ Temmuz 2018'de kayıt dışı çalıştırılan ücretli veya yevmiyeli kadın sayısı 1 milyon 182 bindir. (DİSK, 2019)

⁴ Sendikalaşma oranları sendikal korumadan yararlananların oranını tek başına ortaya koymaktan uzaktır. Bilindiği gibi sendikaların en önemli işlevlerinden biri toplu iş sözleşmeleri yoluyla üyelerinin hak ve çıkarlarını korumaktır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısı ve oranı önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamı bu nedenle sendikalaşma oranı kadar önemlidir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı ülkelerin endüstri ilişkileri sistemi ve mevzuatına bağlı olarak sendikalaşma oranının üstünde veya altında

gerçekleşebilmektedir. OECD ve AB ülkelerinin çoğunda var olan teşmil mekanizmaları sayesinde toplu iş sözleşmeleri sendika üyesi olmayanlara da uygulanmaktadır. Böylece toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalaşma kapsamının üzerine çıkabilmektedir. Örneğin %7,9 oranında sendikalaşmaya sahip Fransa'da toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %98,5'tir. AB ülkelerinde TİS kapsamı genellikle %50'nin üzerindedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı Avusturya'da %98, Belçika'da %96, Yunanistan'da ve İsveç'te %90'dır. TİS kapsamının en düşük olduğu ülkeler %12,5 ile Meksika, %12 ile ABD, %11,8 ile Kore, %7,1 ile Litvanya ve %7 ile Türkiye'dir. Ayrıntı için bkz. Aynı, sf. 7

Kağnıcıoğlu'nun (2009) Eskişehir ilinde gerçekleştirdiği çalışmada ise, "sendika üyesi olmayan ve daha önce sendika üyesi olan işçiler, sendikaya katılmamalarına veya sendikadan ayrılmalarına neden olan en önemli faktör (%31,1) olarak sendikalara güvenmediklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle, sendikaların mevcut ve potansiyel üyeleri arasında ciddi bir güven sorunu yaşandığını söylemek mümkündür. (s.48)

Sendikalı olmanın getirdiği avantajlar, sendikasız olanlara göre daha yüksektir. Sendikalar özellikle kıdemli üyelerine görece daha yüksek maddi olanaklar sağlarken, diğer yandan sendikalar da yeni katılımlarla hem üye sayısının getirdiği maddi gücünü arttırmakta hem de siyasi temsil ve pazarlık gücünü arttırmaktadır. Dolayısıyla kadınlar, yarattıkları sayısal çoğunlukla sendikaların varlıkları için önemli bir güçtür. Kadınlar istihdama dolayısıyla sendikalara dâhil oldukça elde edecekleri maddi kazançları görece artacaktır. Bu durum, gelir dağılımı adaleti kapsamında var olan cinsiyetler arası ücret farklılıklarının ve kadın yoksulluğunun ortadan kaldırılması vb. amaçlı ekonomik ve sosyal makro sorunlara yönelik politikalara da destek verecek niteliktedir. Ancak, "Toplumsal cinsiyet rolleri altında ezilmiş kadın emeği, çalışma yaşamının esnekleşmesi ve güvencesizleştirilmesinde, ücretlerin aşağı baskılanması istendiğinde manivela olarak kullanılmaktadır. Toplumsal yaşamın yeniden üretimi için gerekli olan ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi ücretsiz emek, dışarıdaki ücretli emek süreçlerini etkileyip belirlerken, sendikalar, emek kuruluşları kadınları hâlâ "çalışan"/"çalışmayan" kadınlar olarak tanımlamaya devam etmektedir. Örgütlenmemiş kadın emeği, kadına yönelik sosyal politikaların, kamu hizmetlerinin ortadan kalkmasına neden olmaktadır" (Gülenç, 2018, s.2). Bu nedenle kadınların her alanda olduğu gibi, sendikal çatı altında da örgütlenmesi ve etkin olmaları, hem

seslerini duyurabilmeleri hem de sorunlarına yönelik çözüm politikalarının yaratılmasında oldukça önem arz etmektedir.

Maddi kazançlar yanında kadınların sendikalarda yer almasının maddi olmayan faydalarının başında, "kadınların haklarını vurgulamak için seslerini duyurması ve işverenlere kendi tercihlerini toplu pazarlıklar aracılığıyla ifade edebilmeleri" gelmektedir. Böylesi bir durum, kadınların karşılaştıkları problemleri daha doğru bir şekilde gösterebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Böylece, sendikaların içinde kadınların karşılaştığı sorunlara karşı daha duyarlı bir bakış açısının geliştirilmesine fırsat verilmiş olur (Blau ve Fermer'den aktaran Beken, 2015, s.161). Sendikaların karar alma süreçlerinde liderlik pozisyonlarında daha çok sayıda kadının bulunması ise aslında kadın çalışanların yaşadıkları problemleri, ihtiyaç ve taleplerini daha doğru bir şekilde ifade etmelerinin yolunu açacaktır. Bu duruma en yakın örnek 14 Haziran 2019 tarihinde İsviçre'de gerçekleşen "Kadın Grevi" çağrısıyla yaşanan olaylardır. Çalışan kadınların sorunlarının da ötesinde tüm kadın sorunları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yönelik olarak yapılan bu eylem⁵ çağrısında işçi sendikaları etkili olmuş ve fakat diğer kadın örgütlerinin, çeşitli siyasi partilerin ve örgütlerin de destek vermesiyle 200 binden fazla kadının sokağa çıkarak seslerini duyurmasına yol açmıştır. Sokağa çıkan kadınların en temel talepleri arasında, "eşit işe eşit ücret, emeklilik şartlarının ve part-time çalışanların koşullarının düzeltilmesi, babalara doğum izni, sağlıklı kreşler, ev işlerinin yükünün kadının sırtından alınması, ev içi şiddet başta olmak üzere kadına yönelik şiddetin, tacizin, mobingin, karar mekanizmalarından dışlanmanın son bulması" yer almıştır. "İsviçreli kadınlar, bu yolla gerçek değişim isteğiyle en son grev yaptıkları 28 yıl aradan sonra bir kez daha hiçbir şeyin değişmediğini dile getirmiş oldular; Cinsiyet eşitliğinin kâğıt üstünde

⁵ Feminist hareketler "kadınların yaşadığı sorunların işyerleriyle sınırlı olmadığı" gerekçesiyle gerçek bir grev çağrısı yapmadılar. Ev içinde grevin daha önemli olduğunu propaganda ettiler. "Kadınların görünür olması gerektiğini" söyleyerek sokaklarda yaratıcı eylemler yapılması çağrısında bulundular. Bu yolla kadınların her alanda baskı gördüğünü

anlatacaklarını ve kadınların güvencesizliğine vurgu yapacaklarını dile getirdiler. 14 Haziranı "grev değil eylem günü olarak tasarladıklarını" her fırsatta vurgulamışlardır.

kalmamasını, hayatın her alanına yansıtılmasını istediler” (Şanlı, 2019,p.1). Sendikalılık oranı son yıllarda %20 seviyesine gerilediği bu refah ülkesinde geleneksel olarak kadınların yoğun biçimde çalıştığı eğitim, temizlik, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi işlerde ise sendikalaşma oranları %3 ilâ 6 arasında değişmektedir. İşsizlik oranlarının %3 ilâ 5 arası düşük oranlarda seyrettiği 8,5 milyon nüfuslu bu ülkede kadınların, hatta çocuklu kadınların istihdamdaki yeri dünya ortalamasının üzerinde bulunmasına rağmen cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa'nın en kötü durumdaki ülkeleri arasında yer almaktadır. İsviçre’de kadınlar erkeklerden özel sektörde ortalama %20, kamu sektöründe ise %16 oranında daha düşük ücret almaktadır. Eşitsizlik emeklilik ücretlerine de yansımaktadır: Kadınlar emekli olduklarında erkeklere göre %30 ilâ %40 arasında daha düşük ücret almaktadır. Bu durum her ülkede olduğu gibi kadını daha güvencesiz ve daha yoksul bir konuma iterken erkeğe bağımlılığını da arttırmaktadır. Ülkede kadınlar kolay kolay yönetici pozisyonlara getirilmemektedir, getirildiklerinde büyük baskıyla karşılaşmaktadırlar hatta doğum sonrası işbaşı yaptıklarında aynı pozisyonda görevlendirilmemektedirler. Doğum izninin ardından işe dönmek isteyen kadınlar sıklıkla işten atılmaktadırlar (Ayrıntı için bkz. Şanlı, 2019, p.10-17).

2.1. Türkiye’de Kadınların Sendikalaşma Oranları ve Sendikal Sorunları

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ACSHB)⁶ 2014 verilerine göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısını, kayıtlı-kayıtsız toplam işçi sayısına oranladığımızda sendikalaşma oranı %5 civarındadır. Buna göre Türkiye’de sendikalaşma düzeyi, sendikalaşma oranı %17 olan OECD ortalamasının üçte birinden azdır. Sendikalaşma oranları ve üye sayılarına daha

yakından bakıldığında, cinsiyet farkının çok açık olduğu görülür. 2016 Ocak verileriyle, sendikalı işçi oranı %11,93’dür. Erkek işçi sendikalaşma oranı %12,92 iken kadınlarda %7,56’dır. Bilinmeyen %72,42 değere sahiptir.

2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Yasa ile birlikte sendikaların üye sayılarını hesaplama yöntemi değiştirilmiştir. Bir yandan e-devlet yoluyla sendika üyeliği sistemine geçilmiş diğer yandan işçi sayıları açısından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri esas alınmaya başlanmıştır. Böylece 2821 sayılı Yasa döneminde sendika üye sayılarına ilişkin gerçek dışı veriler büyük ölçüde ortadan kalkmakla birlikte 6356 sayılı Yasa döneminde de sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmesi kapsamında ilgili hesaplamalarda çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. ÇSGB kayıt dışı işçileri hesaba katmadığı için sendikalaşma oranları gerçek durumdan daha yüksek çıkmaktadır. Ayrıca e-devlet yoluyla üyelik konusunda zaman zaman hak ihlallerine de rastlanmaktadır. İşverenlerin işçilerin e-devlet şifresini işçiden yasadışı biçimde alarak sendikadan istifa ettirmesi veya işverenin tercih ettiği sendikaya üye yapması, sistemin şeffaf ve sendikaların denetimine açık olmaması nedeniyle yaşanan sorunlar yeni sistemin sorunlu yanları arasında sayılmaktadır (DİSKAR;2019,s.5).

En son yayınlanan 2019 verileriyle, toplam 13,764,063 işçinin 1,894,170’nu sendikalıdır ve toplam sendikalı işçi oranı %13,76’dır. Bakanlığın kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları üye sayılarına ilişkin tebliğine bakıldığında, sendikalaşma oranı toplam %66,79’dur (Resmi Gazete, 6 Temmuz 2019). 2019 yılına ait işçi ve memur sendikalaşma oranlarının yüzde kaçının erkek ve kadınlardan oluştuğu belirtilmemiştir. Ancak 2018 yılı verileri, bu konudaki değerlendirmelere ışık tutacak niteliktedir.

⁶ 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin, altıncı kısım

ikinci bölümünün "Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı" olan başlığı "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olarak yeniden düzenlenmiştir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Sendika Üye Sayısı (2018)

Dönem/ Yıl	Sendikalı İşçi sayısı				Sendikalaşma Oranı (%)			
	Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam	Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam
Ocak ayı 2018	1.336.401	317.837	60.159	1.714.397	13,50	8,17	72,44	12,35
Temmuz ayı 2018	1.406.130	337.049	58.978	1.802.155	13,79	8,69	72,14	12,73
Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı								
	Erkek %		%		Kadın	%		Toplam
2017	1.017.620		60,42		666.703	39,58		1.684.323

Kaynak: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf, sayfa 44, 56, 169'daki tablolardan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Yukarıda özet şekilde verilen, Tablo-2 verileri oluşturulurken, 9.902.852 erkek, 3.890.762 kadın ve 83.050 bilinmeyen olarak değerlendirilmiş ve toplam işçi sayısı 13.876.664 kişi olarak hesaplanmıştır. "Bilinmeyen" kaydında, 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 ulaşamadığı bilgisi verilmektedir. Bu durumda işçi sendikalaşma oranlarının %74,20'si gibi yüksek bir oranı değerlendirmek mümkün gözükmemektedir. Sendikalaşma oranlarının yalnızca sigorta kapsamındaki işçiler dikkate alınarak hesaplanmış olması, kayıtdışı çalışanların dikkate alınmaması açıklanan söz konusu verilerin çok sağlıklı olmadığına ve gerçek verilerden daha yüksek göründüklerine işaret etmektedir (AÇSHB, 2018). Bakanlığın açıklanan resmi verilerine eleştirel bir

bakış sunan Genel-İş Sendikası Kadın İstihdam 2018-Raporu'na göre; Kadınların çalışma hayatına katılımlarının yetersiz olması, kadın istihdamının kayıt dışı ve küçük işletmelerde yoğunlaşması, toplumsal cinsiyet ayrımına dayalı rol ve sorumluluklar ile sendikalarda erkek egemen politikaların varlığı kadınların sendikalara katılımını engellemektedir. Türkiye'de sendikal örgütlenme kadın ve erkek işçiler için yıldan yıla artış gösterse de yine de yetersizdir. 2014 Ocak ayında %4,6 olan kadınların sendikalaşma oranı, 2018 Ocak ayında %8,1'e çıkmıştır. Ancak bu oran erkek işçilerin sendikalaşması ile kıyaslanamayacak kadar azdır. Erkek işçilerin sendikalaşma oranı ise %10,6'dan %13,5'e yükselmiştir. Kayıt dışı istihdamı da içine alarak yapılan hesaplamada kadın işçilerin gerçek sendikalaşma oranı %6'lara düşmektedir. DİSK'in 2019 çalışması benzer sonuçlar ortaya koymaktadır (s.23). Çalışmaya göre;⁷ Temmuz 2018 itibarıyla 3 milyon 852 bin kadın işçinin 337 bini sendikalıdır.

⁷ Resmi sendikalaşma oranı Ocak 2013'te % 9,2 iken Ocak 2019'da %13,9 oldu. Fiili sendikalaşma oranı ise Ocak 2013'te %7,7 iken Ocak 2019'da %11,4'e yükseldi. Ancak sigortalı işçi sayısının Ocak 2019'da (2018 ekonomik krizi nedeniyle) Temmuz 2017 düzeyinin altına düşmesi nedeniyle Ocak 2019'da sendikalaşma oranındaki yükseliş yanıltıcıdır. Ocak 2019'da sigortalı işçi sayısı düşmesine rağmen, sendikalı işçi sayısı artmıştır. Sendikalaşma oranları tartışmalı olmakla birlikte, sendikalaşmada özellikle 2015 ve 2018 yıllarında önemli bir artış olduğu gözlenmektedir. E-devlet kapısından üyelik sisteminin üyeliği kolaylaştırdığı ve

üyelik eğilimini artırdığı biliniyor. Ancak, sendikalaşmadaki hızlı artışın en önemli nedeni taşeron şirketlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmasını kolaylaştıran 2014 - 6552 sayılı torba yasa ve 2015 yılı taşeron şirketlerde toplu iş sözleşmesi yetkisi almayı kolaylaştıran Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farklarının Ödenmesine Dair Yönetmelik düzenlemesidir.

Böylece sendikalı kadın işçilerin oranı yüzde 8,7 olarak hesaplanmıştır. Kayıt dışı kadın istihdamı dâhil ederek yapılan hesaplamada ise sendikalı kadın işçilerin oranı %6'ya kadar düşmektedir. Toplam işçilerin %27,6'sı kadınlardan oluşurken,

kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin yalnızca %19'unu oluşturmaktadır. Toplam işçilerin %72,4'ü erkek olmasına karşılık toplam sendika üyelerinin %81'i erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 3: Sendikalaşmanın Kadın-Erkek Dağılımı (Temmuz 2013-Temmuz 2018)

	Erkek Sendika Üye Sayısı	Kadın Sendikalı (%)	İşçilerin Oranı
Temmuz 2013	125.413	861.830	12,7
Ocak-2014	134.737	916.896	12,8
Temmuz-2014	153.214	979.733	13,5
Ocak-2015	185.656	1.051.822	15,0
Temmuz-2015	235.105	1.131.333	17,2
Ocak-2016	255.262	1.195.266	17,6
Temmuz-2016	254.221	1.182.375	17,7
Ocak-2017	269.161	1.214.567	18,1
Temmuz-2017	294.049	1.267.774	18,8
Ocak-2018	317.837	1.336.401	19,2
Temmuz-2018	337.049	1.406.130	19,3
Artış Oranı (%)	150,2	53,4	

Kaynak: DİSK, DİSKAR, Sendikalaşma Araştırması-2019, s.23

Tablo 3'den izlenebileceği gibi, sendikalaşma verileri, sendikalaşma söz konusu olduğunda da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdüğünü göstermektedir. Temmuz 2013'te kadın sendika üyesi 125 bin iken Temmuz 2018'de 337 bine ulaşmıştır. Erkek sendika üyesi ise Temmuz 2013'te 861 bin kişi iken, Temmuz 2018'de 1 milyon 406 bine yükselmiştir. 2018 yılı itibariyle son 6 yılda kadınların sendikalaşmada artış oranı %150, erkeklerin ise %53 olarak gerçekleşmiştir. Temmuz 2013'te toplam sendikalı işçiler içinde kadın sendikalı işçilerin oranı %12,7 iken, bu oran Temmuz 2018'de %19'u aşmıştır. Kadınların örgütlülük düzeyindeki artış oranı erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş olsa dahi kadınların sendikalaşma oranı hala düşük olduğu görülmektedir. Benzer bir eşitsizlik toplam kadın işçi oranı ile toplam sendikalı işçi oranı arasında da söz konusudur. Temmuz 2018 itibariyle kadınlar toplam işçilerin %27,6'sını oluştururken, kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin %19'unu oluşturmaktadır. Toplam işçilerin %72,4'ü erkek olmasına karşılık toplam sendika üyelerinin %81'ini

oluşturmaktadır. Böylece hem toplamda hem de her cinsin kendi içindeki sendikalaşma oranı açısından kadınlar erkeklere göre daha az sendikalaşmaktadır.

Türkiye'de kadın istihdamının çok düşük seviyede olduğuna dikkat çeken gruptakiler ... kadınların büyük bölümü güvencesiz, esnek, geçici işlerde ve küçük atölyelerde çalıştıkları için sendikalı kadın sayısının, erkek üyelere göre çok düşük olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, sendikaya üye olan kadınların ise, toplumda var olan cinsiyetçi işbölümü nedeniyle çoğu kez iş ve ev işleri dışında, sendikal çalışmayı üçüncü bir mesai olarak gördüklerini ve sendikal süreçlerde aktif rol oynayamadıkları değerlendirmesi yapmaktadırlar (Urhan, 2014, s.23). Sosyal-İş raporunun (2010); kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olması (%3), kayıt dışı kadın istihdamının yüksek oluşu (%58) ve ücretsiz aile işçisi olan kadınların sosyal güvenceden yoksun olması (%94) şeklindeki tespitleri, ülkemizdeki kadın istihdam ve çalışma yaşamına ilişkin karakteristik sorunların geçen yıllar

içerisinde çok değişmediğini ortaya koymaktadır. Bu tespitlerin yanı sıra söz konusu rapor kadınların sendikalaşma yolunda da hangi tip sorunlarla karşılaştıklarına ilişkin önemli ipuçları da vermektedir. Bunları özetle ifade edecek olursak, sendikalaşan kadın işçiler,

i.Kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı görmektedirler.

ii.“Kadının sendikayla işi olmaz” gibi söylemlere muhatap olmak zorunda kalmaktadırlar.

iii.“Hamile ya da çocukluların zorla mesaiye bırakılması” gibi engellerle karşılaşabiliyorlar.

iv.Kadınlar toplu sözleşmeden daha az yararlanıyorlar.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen)'nin ankete dayalı bir araştırmasına (2010) göre, Sendikalarda kadınların eksik temsilinin esas nedeni: "Sendikal zihniyet ve toplumda, ailede mevcut olan cinsiyetçi anlayış"dır. 4 Ekim - 12 Aralık 2010 tarihleri arasında, internet üzerinden gerçekleştirilen anketi 1349 kişi görüntülemiş, anketi tamamlayanların sayısı ise 421; 380 anket değerlendirmeye alınmış. Anketi cevaplayanların yaş ortalaması 36.78 ; %49.1'i erkek, %51.9'u kadın. Katılımcıların %41'i on yıldan az, %81.1'i yirmi yıldan az deneyimli. 97 katılımcı, kadınların sendika yönetim organlarında eşit temsilinin önündeki en önemli engeli, "toplumda ve ailedeki cinsiyetçi işbölümü" olarak tanımlanmış. "Sendikada çocuk bakım odasının olmaması" ise en az önem verilen neden olarak seçilmiş. Ortalama skorlar açısından bakıldığında, katılımcıların temsil önünde engel gördükleri en önemli neden ise, "sendikalara egemen olan zihniyet". İkinci sırada, "ailedeki cinsiyetçi işbölümü" yer alıyor. "Şubenizde çocuk odası var mı?" sorusuna, katılımcıların yalnızca %10.1'i

olumlu yanıt vermiş. Katılımcıların %50'si, çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle sendikanın etkinliklerine katılamayan kadınlar için sendika bünyesinde çözüm geliştirilmesi gerektiğini düşünüyor. Kadınların %29,4'ü, erkeklerin ise %21.6'sı "cinsiyetçi işbölümü" sorun olarak görüyor. Erkekler kadınlardaki "sınıfsal bilinç eksikliği"ni daha çok öne çıkarırken, kadınlar sendika bünyesinde "çocuk bakımı için düzenleme yapılması"ni daha fazla talep etmiştir. Eğitim Sen üyelerinin %46'sını kadınlar oluşturduğu halde, sendikanın karar ve yönetim organlarında yer alan kadınların oranı, üyelik oranının yarısından daha az olması, bir başka sendikal soruna işaret ediyor. Genel olarak tüm sendikalar için değerlendirilebilecek bu durum bir kez daha göstermektedir ki, kadınlar sendikaların yönetimlerinde yeter düzeyde söz sahibi değiller. Yine söz konusu çalışmada, katılımcıların %31.6'sı kadınların yönetimde eşit temsili için pozitif ayrımcılık uygulanmasını, %29.3'ü ise cinsiyetçilikle mücadele edilmesi gerektiğini savunmuştur. Katılımcıların %23.5'i ise kadınların sendikal / sınıfsal bilincinin artırılmasını önermiştir. Bu önerinin altında yatan neden çok açıktır. Çünkü: katılımcıların %88.1'i sendika üyesi olmayı tamamen veya kısmen yararlı bulduğunu bildirirken; %49'u ise sendika üyeliğine tamamen ya da kısmen olumsuz bakmış.

Hakış'ın (2017) "Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri" başlıklı çalışması oldukça kapsamlı ve önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Ankete dayalı bu çalışmada, sendika üyesi kadınların verdikleri yanıtlar hem sorunlara hem de çözümlere ışık tutacak niteliktedir. Ancak, çalışmamızın kapsamı aşmamak için ilgili tespitlerden bazılarını soru ve yanıtları şeklinde aşağıdaki Tablo-4'de yer verilmiştir.

Tablo 4: Sendikalı Kadınların Sorunlarına Yönelik Düşünceleri

Katılımcılara yöneltilen görüş ve sorular	Olumlu (%)	Olumsuz (%)	Kararsızım (%)
<i>Sendikaların erkek egemen bir yapıya sahip olduğunu düşünüyorum.</i>	36,9	40	23,1
<i>İş yerinde bir kadın olarak hak ettiğiniz saygıyı gördüğünüze inanıyor musunuz?</i>	%53,3	31,4	15,3
<i>Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde kadın temsilcinin olmasının kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.</i>	82,8	8,7	8,5
<i>Sendikalarının bir kadın komitesi olduğunu biliyorum.</i>	52,3	24,4	23,4
<i>Sendikaların, amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek faaliyetlerde bulunduğunu düşünüyorum.</i>	53,3	18,2	28,6
<i>Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir.</i>	69,2	18,7	12,2
<i>İş yerinde karşılaştığınız sorunları üst yönetimiyle paylaşabiliyor musunuz?</i>	53	27,2	
<i>İş yerinde bir kadın olarak mobbinge (psikolojik/ fiziksel taciz) maruz kaldınız mı?</i>	26,2	62,9	10,9
<i>İşyerinde cinsiyet ayrımı yapılıyor mu?</i>	25,6	60,9	13,6
<i>İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığınızı düşünüyor musunuz?</i>	56,2	29,5	14,3
<i>İş yerindeki yasal haklarınızı biliyor musunuz?</i>	53,5	24,6	21,8
<i>Sendikalarının kadınlara yönelik faaliyetlerinden haberdarım.</i>	47,4	27,3	25,3
<i>İş yerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum.</i>	21,6*	67,2**	11,3

*"katılıyorum/kesinlikle katılıyorum" diyenlerin

**"katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum" diyenlerin oranlarını ifade etmektedir.

Kaynak: Hak-İş (2017) "Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri başlıklı çalışmasının sonuçlarından, grafik ve tablolarından yararlanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Bahsi geçen çalışmada, -kararsızları dışarda bırakarak- katılımcılar arasında "Sendikaların kadına yönelik daha fazla çalışma yapması gerektiğine inanıyorum" ifadesine "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı %76,7 iken "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" diyenlerin oranı %10,3'tür (bkz.Grafik 90, s.274). Kadın çalışanların %67,9'u sendikal faaliyetlere katılımlarında eşinin/ailesinin izin verdiğini belirtirken, eşinin izin vermediğini ifade edenlerin oranı %15,2'dir (bkz.Grafik 93) (s.281). Katılımcılar

arasında "Sendikalarda iş yeri temsilciliği, delege, il ve merkez yönetiminde kadınların daha fazla yer alabilmesi için kadınların teşvik edilmesini isterim" ifadesine "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı %78,9 iken "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" diyenlerin oranı %9,2'dir (bkz. Grafik 94, s.283) Katılımcılar arasında "Sendikamda kadın üyelerin ihtiyaçlarına yönelik taleplerine önem verilmektedir" ifadesine "Katılıyorum" ve "Kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı %47,3 iken "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle

katılmıyorum” diyenlerin oranı %20,9’dur (bkz.Grafik 104, s.291). Özetle, kadınlar sendika içinde yaşadıkları cinsiyetlerarası ayrımcılıklara, sadece kadın olmaktan dolayı sorunlar yaşadıklarına, sorunlarına yeterli düzeyde çözüm bulamadıklarına ve yeterli düzeyde temsil edilmediklerine işaret etmektedirler. Bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki, sendikalara katılımın önündeki en büyük engel niteliğindeki cinsiyetlerarası ayrımcılığa yol açan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sendika içinde de türev nitelikte pek çok kadına özgü soruna yol açmaktadır. Bu sorunların görünür kılınması ve çözüm bulması ise kadınların sendikal yönetim ve idarelerinde söz sahibi olabilmeleridir.

2.2. Türkiye’de Sendika Yönetiminde Kadınların Yeri

Kadınların sendikalarda maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların yaşandığı en üst seviyenin güç ve iktidar ilişkilerinin daha çok görünürlük kazandığı yönetim kademeleri olduğu da açıktır. Türkiye’de sendikalarda kadınlar, karar alma mekanizmalarında neredeyse yoktur. Bununla birlikte, birçok sendika, verilerini cinsiyet temelinde tutmadığı için sendikalarda yönetici düzeyde temsil edilen kadın sayısı ile ilgili net verilere de ulaşamamaktadır. Sendikaların merkez yönetimlerinde kadın sayısı yok denecek kadar azdır (Keleş, 2018, s.2049). Araştırmalar, kadınların sendikaların yönetiminde yer almalarının da önünde ciddi engellerin ve zorlukların olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kadınlar sendikalarda merkez yöneticiliği yerine daha çok sırasıyla işyeri temsilciliği, delegelik ve şube yönetimlerinde yer alabilmektedirler (Beken, 2015, s.168). Örneğin yukarıda da ifade edildiği gibi, Eğitim-Sen üyelerinin %46’sını kadınlar oluşturduğu halde, sendikanın karar ve yönetim organlarında yer alan kadınların oranı, üyelik oranının yarısından daha azdır. Buna karşın Avrupa ülkelerindeki sendikaların yönetimlerinin %80-90’ını kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo-5’de görüleceği gibi Türkiye’de kadınların sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranı son derece düşüktür. ÇSGB’nın 2009 verilerine göre, İşçi sendikaları

başkanları arasında kadınların oranı %6.4 iken yönetim kurulu üyeleri arasında ise bu oran %10’dur. 2015 yılı verilerine göre; 175 kamu sendikası başkanından sadece 7’si kadındır. 1062 yönetim kurulu üyesinin ise sadece 93’ü kadındır, 596 denetim kurulu üyesinin sadece 72’si kadın ve 603 disiplin kurulu üyesinin sadece 88’i kadınlardan oluşmaktadır. Sendikaların bu olumsuz tablosu, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarında da farklı değildir. Toplamda 11 olan kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından sadece bir tanesinin başkanı kadındır. Toplam 82 olan yönetim kurulu üyelerinin ise sadece 5’i, toplamda 44 üyesi olan denetim kurullarının sadece 4 üyesi ve yine toplam üyesi 44 olan disiplin kurulu üyelerinin sadece 4’ü kadın üyelerdir. 2016 yılında ise, toplamda 176 olan sendika sayısının sadece 7’sinin başkanı kadın üyelerdir. 925 olan toplam yönetim kurulu üye sayısının 81’i kadın üyelerden, toplam 541 olan denetim kurulu üye sayısının 44’ü kadın üyelerden ve toplam 585 olan disiplin kurulu üyelerinin de sadece 56’sı kadın üyelerden oluşmaktadır. Tablo-5’de görüleceği gibi, kadınların sendikaların zorunlu organlarında kısaca yönetimdeki temsil oranları olması gereken en az düzey olarak kabul gören %27-30 değerlerinin çok altındadır.

İşçi sendikaları konfederasyonlarının zorunlu organları incelendiğinde, tüm zorunlu organlar içinde kadın üye sayısının sadece 188 olduğu görülmektedir. 2019 yılı görünümü ise son 10 yılda sendikaların yönetiminde kadın azlığına ilişkin değerlerin pek değişmediğini ortaya koymaktadır. 2019 Kasım ayı itibariyle Türkiye’nin en büyük üç işçi konfederasyonu olan TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ Yönetim kurullarında, Denetleme ve Disiplin kurullarında (TÜRK-İŞ’te raportör hariç, HAK-İŞ’te yedek üyeler hariç), Bölge ve İl temsilciliklerinde, kısacası zorunlu organlarında hiçbir kadın yönetici bulunmamaktadır. DİSK’te Genel Başkan düzeyinde bir kadın yönetici bulunmaktadır. Üye sendikalar açısından bakıldığında ise üye sayısı daha az, güçsüz ve genellikle hizmetler sektöründe örgütlü olan bir

sendikada (BAK-SEN) kadın yönetici olduğu görülmektedir. Memur sendikalarının bağlı olduğu KESK’te eş başkanlık olduğu için, genel başkan düzeyinde bir kadın yönetici, yürütme kurulunda üç kadın yönetici, disiplin ve denetleme kurullarında da toplam beş kadın yönetici bulunmaktadır. Ne Memur-Sen’in ne de Türkiye Kamu-Sen yönetim kurulunda hiç kadın yönetici bulunmamaktadır. (Ayrıntı için bkz. kurumsal web sayfaları: ailevecalisma.gov.tr; turkis.org.tr, hakis.org.tr ve disk.org.tr) Sendikalar içinde aktif olan sınırlı sayıdaki kadının görevlerine

baktığımızda da tablo kadınlar açısından olumsuzdur. Kadınlar genel olarak şube yönetimlerinde amatör yöneticilik, işyeri sendika temsilciliği ve delegelik gibi, icrai nitelikte olmayan ve sadece erkek yöneticilerin gerek duymaları halinde aktif hale geçebilen, aslında pasif konumlarda görev yapmaktadırlar. Oysa kadınların karar alma mekanizmalarında ve sendikal politikaların oluşturulması ve uygulanması bağlamında güç ve yetki kullanabilecekleri düzeylerde yoğunlaşmaları gerekmektedir.

Tablo 5: Kadınların Sendikaların Seçilmiş Yönetim Organlarındaki Payları

Sendikalar	Yıl	Kadın Başkan/ Sendika Sayısı	Temsil gücü (%)	Kadın/ Toplam Yönetim Kurulu Üyesi	Temsil gücü (%)	Kadın/ Toplam Denetim Kurulu Üyesi	Temsil gücü (%)	Kadın/ Toplam Disiplin Kurulu Üyesi	Temsil gücü (%)
İşçi Sendikaları	2009		6,4		10				
Kamu Sendikası	2015	7/175	4	93/1062	8,75	72/596	12	88/603	14,5
Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonları	2015	1/11	9	5/82	6,09	4/44	9	4/44	9
Kamu Sendikası	2016	7/176	3,9	81/925	8,7	44/541	8,1	56/585	9,5

Kaynak: Elde edilen veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur. Rakamlar en yakın değerleriyle verilmiştir.

Kamusal yaşamın erkeklere atfedilmesi ve kadınların daha duygusal hareket ederek yöneticilik için gerekli görülen rasyonaliteden uzaklaştıkları yönündeki ataerkil zihniyet sendikacılığı erkeklere mal etmekte ve “sendikacılık erkek işidir” algısı toplumsal bellekteki yerini korumaktadır. Sendikalar da kadın sorununu görmezden gelmekte ya da sorumluluk almayı reddederek kadını suçlayıcı bir bakış açısı sergilemektedir (Keleş, 2018, s.2050). Kadınların sendikal örgütlenme karşısında isteksiz oldukları bir neden olarak ileri sürülmektedir (Urhan, 2014, s.58).

2.3. Kadınların Sendikalaşmasının Önündeki Engeller

Buraya kadar yapılmış olan açıklamalarda da zaman zaman yer aldığı gibi, kadınların sendikalı olmasının önündeki engeller ile sendikalı kadınların karşılaştığı sorunların benzer olduğunu söylemek mümkündür. Söz konusu sorunlar “toplumsal cinsiyet, kadınların ikili sorumluluğu ve sosyal aktörler” olarak sendika ve toplumun tavırları ile ilişkilidir (Beken, 2015, s.173). Toplumsal cinsiyetin bir yansıması olan kadının “ailevi sorumlulukları” en büyük engeli teşkil etmektedir. Toplumsal cinsiyete bağlı ataerkil egemen anlayışın getirdiği dayatmalar, kısıtlamalar, cinsiyet rollerine bağlı

kalıp yargılardır. Toplumun erkek-kadın eşitsizliklerine yönelik bakış açısının bir yansıması olan toplumsal cinsiyet ve onun uzantısı niteliğindeki cinsler arası ayrımcılıklar sendikal düzleme de yansıyor, sendikaların erkek egemen bir yapıya bürünmesine yol açmaktadır.

Sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler de sendikalı kadınların karşılaştığı sorunlar arasındadır (Urhan, 2009, s.93). Kadınların sendikal katılımının ve temsillerinin düşük seviyede oluşu “yalnızca sendikalardaki erkek egemen yapıdan kaynaklanmamakta; aynı zamanda kadınların özellikle formel sektörde düşük istihdam düzeyi, kadınların belirli sektör ve mesleklerde ayrışması, toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklar da kadınların örgütlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır”(Toksöz ve Erdoğan, 1998, 63).

Kadınların sendikalara bakış açılarını olumsuz etkileyen ve sendikal hareketi benimsemelerini zorlaştıran unsurlar, genel olarak sendikaların yapısından ve faaliyetlerinden kaynaklanmaktadır. Bu unsurlar arasında, sendikaların kadınları temel alan sorunlara karşı ilgisiz kalmaları ve çözüm üretme konusunda gerekli çabayı göstermemeleri, kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek hükümlere toplu iş sözleşmelerinde yer vermemeleri (doğum izinlerinin süresi ve ücretlendirilmesi, çocuk bakım üniteleri, vardiyaların kadınlara göre ayarlanması, çalışma saatleri vb.) nedenler sıralanmaktadır (Toksöz, 1994, s.442). Türkiye’de özellikle de özel sektörde işverenlerin, işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için farklı pek çok yöntem kullanıldığı ifade edilmektedir. Bunlardan kadınlara yönelik uygulamalara bazı örnekler aşağıda yer almaktadır:

- i. Sendikalaşan kadın işçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma,
- ii. Mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kullanarak 'kadının sendikayla işi olmaz'

gibi söylemlerle kadın işçileri sendikadan uzak tutmaya çalışma,

- iii. Hamile ya da çocuklu kadın işçileri, sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma,
- iv. Çalışma saatlerini uzatma ve sendikalaşan kadın işçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunmak.

Kadınların istihdam edildiği sektörlerin, örgütsüz işler olarak tanımlanabilecek geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerle özel hizmetler sektöründe yoğunlaşması, kadınların sendikalaşma imkân ve isteklerini azaltmaktadır. Her ne kadar kısa süreli veya yarı süreli çalışmak kişisel bir tercih gibi görünse de, aslında kadınların tam zamanlı işlerde çalışmasını engelleyen ev ve aile ile ilgili rol ve sorumlulukların ebeveynler arasında eşit dağılmamasının bu konuda etkisi büyüktür. Rapor, aile içinde ve aile ile devlet arasında bakım işlerinin daha eşit paylaşılması için bu dinamiği değiştiren kanunlar ve uygulamaları ortaya koymaktadır. Uluslararası çalışma Örgütü (ILO) (2019) raporuna göre⁸, “Erkekler ücretsiz bakım işlerini daha eşit oranda paylaştıklarında, yönetici pozisyonlarındaki kadın sayısı artıyor”. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğinin daha fazla olduğu çalışma yaşamının yaratılmasında erkeklerin rolünü vurguluyor. Diğer önemli bir noktada ücretler konusunda ortaya çıkmaktadır. Cinsiyetler arası ücret farklılığı olarak adlandırılan bu durum, aynı işi yapan erkekler ve kadınların farklı şekilde ücretlendirilmesi şeklinde kendini göstermektedir. Aynı raporda, son 20 yılda, kadınların ücretsiz bakım ve ev işlerine harcadıkları süre hiç azalmadığı; erkeklerinkinin ise yalnızca günde 8 dakika arttığı belirtilmektedir; “Bu hızla giderse, ücretsiz bakım işine harcanan süre bakımından eşitliği sağlamak için 200 yıldan fazla bir sürenin geçmesi gerekecek” denmektedir (p.9).

Kadınların sendikalı olmasının önündeki engellerden bir diğeri de eğitim düzeyleri konusunda bir fark olmamasına rağmen kadınların kilit pozisyonlara terfi veya atanma konusunda

⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_674816/lang--tr/index.htm

genellikle erkeklerin arkasında kalmasıdır. Bu durumun sendikal örgütlerin erkek egemen yapısı ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Yenihan ve Cerev, 2016, s.155)

TÜRK-İŞ'e bağlı değişik sendikalardan 141 kadın sendikacıyı kapsayan bir araştırmanın sonuçlarına göre (Urhan, 2014, s.25);

- i. Eşin destek ve yardımcı olduğu durumlarda sendikaya katılım desteği, ev/ailenin normal düzeninin sürmesine zarar vermemek şartıyla söz konusu olmuştur. Bu düzen aksadığında aile içinden itirazlar yükselmektedir.
- ii. Alt düzeydeki görevlere talip olduklarında kadınlar daha kolay kabul görmektedir. Özellikle temsilcilik görevine seçilme sürecinde engellenmeden ziyade teşvik edilmektedirler. Çünkü işyerinde aktif çalışacak işçilere gereksinim duyulmaktadır.
- iii. Engelleme durumu kadınların delegeliği ve şubelerin yönetimine aday olmaları sırasında ortaya çıkmaktadır. Seçim sürecinde erkeklerin kendi aralarında türlü seçim oyunlarına başvurmaları olağan bir durumdur. Ancak kadınlar aday olduğunda onların cinsiyetleri öne çıkarılmakta ve özel yaşamlarına dil uzatılarak, aşağılanmaları gündeme gelmektedir.

Araştırmada kadınların bir üst düzey yöneticiliğe gelme çabalarına yönelik erkeklerden gelen engellemelere ve tepkilere de yer verilmiştir. Bir şekilde yönetime seçilen kadınların erkek egemen sendikal yapı içinde kendilerini kabul ettirmelerinin pek kolay olmadığını da altı çizilmiştir.

Ulutaş ve Pala'nın (2012) seçilmiş sendikaların ilgili uzmanlarıyla yapılan

görüşmelerden elde edilen araştırmasına göre⁹; Sendikaların özellikle 8 Martlarda, kadın üyelerine yönelik bazı etkinlikler düzenlemeleri olumlu olmakla birlikte, çoğu sendikaların kadın üyelerine yönelik faaliyetleri yalnızca bununla sınırlı kalmaktadır. Bu durumun temel nedeni, sendikaların cinsiyet eşitliği politikalarını ana program ve politikalarına dâhil etmemeleri olarak açıklanmaktadır. Araştırma, kadın sorunlarının görece önemsiz ve görünmez kılındığını, diğer kamuoyunu meşgul eden örneğin kıdem tazminatı vb. konular nedeniyle de, sendikal gündemin son sıralarında yer aldığını göstermektedir. Bütün bu bulguların, kadın üye sayısını artırmaya dönük stratejilerin geliştirilmemesine neden olduğu belirtilmiştir (s.298).

Sonuç itibarıyla, sendikalarda toplumsal cinsiyet politikaları kurumsallaştırılmamış, pek çoğunda kadın hak ve sorunları tüzük güvencesine alınmamıştır. Araştırmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının sendikaların ana politikalarında yer bulmadığını, karar mekanizmalarında kadınların görünmez olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV) raporu (2013); sendikalarda kadın temsil oranlarının oldukça düşük olmasının yanı sıra sendikaların neredeyse tamamının, bu durumu değiştirmek için somut adımlar atmadığını da göstermiştir. Ayrıca raporda, sendikaların cinsiyet körü bir yönetim anlayışını benimsemeye devam ettikleri de belirtilmektedir. Rapora göre, kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasının sebebi; kadınların "doğa"ları gereği örgütlenme eğilimlerinin düşük olması değil, sendikaların kadınların özgül koşullarını gören bir örgütlenme stratejisini kuramamış olmalarıdır. Ayrıca, bu tür mekanizmaları oluşturmaya öncelik veren sendikaların hem kadın üye oranlarının ve hem de yönetim kademesindeki kadın üye oranlarının, diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespitine de yer verilmiştir.

⁹ Bu araştırmada, en büyük üç işçi konfederasyonu ve bunlara bağlı sendikaları kapsama almış olup, bu sendikalarda kadın çalışanların konumu, toplumsal cinsiyet eşitsizliği

sorununa ilişkin yaklaşımları, kadın işçileri örgütlemeye ve kadın çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik çabaları değerlendirmiştir.

Söz konusu sorunlar karşısında olumlu gelişmelere örnek olarak, sendika tüzüklerinde kadın kotası ve toplu sözleşmelerde kadın haklarına ilişkin düzenlemelerin yer alması için çalışacak olan ve memur ve işçi sendikalarının cinsiyetçi yapısına karşı örgütlenen kadınlar “Cinsiyetçi Sendika Tüzüklerine Karşı Kadın Platformu”nun 2010 yılında oluşturulması verilebilir. Böylesi olumlu gelişmeler yanında bazı sendika ve konfederasyonların kadın üye sayısını ve kadınların sendikadaki yönetsel temsilini artırmaya, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik adımlar atıyorlar. Örneğin, sendikalarda, cinsel taciz bir disiplin suçu sayılmaması, sorunu görünmez kılmaktadır. Bu konudaki devrim niteliğindeki düzenlemeleriyle verilebilecek ilk örnek; 2011 yılında PETROL-İŞ Sendikası’nın 26. Genel kurulu sonrasında tüzüğü, toplumsal cinsiyet bakış açısı ile gözden geçirilerek, kadın-erkek eşitliğini gözetecek biçimde değiştirilmiştir. Sendikanın görev ve yetkilerinin tanımlandığı 4. Madde’ye “kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarfetmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik her türlü şiddete karşı mücadele etmek” biçiminde bir fıkra eklenmiştir. Bunun yanı sıra Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri’nin tanımlandığı 23. maddeye de “kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek, kadın büroları ve komisyonları kurmak şeklinde bir bölüm eklenerek, kadın ve eşitlik çalışmaları teminat altına alınmıştır. Ana tüzükteki devrim niteliğindeki değişim 123. maddede olmuştur. Bu maddeye göre, “Disiplin kurulları, kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında aşağıdaki disiplin cezalarını vermeye yetkilidir. Kadınlara yönelik şikâyetlerde, kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür” paragrafı eklenmiştir. (<https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/tuzuk.pdf>) Böylece, Türkiye’de işçi sendikaları tarihinde bir sendika ilk defa, kadına yönelik suçlarda kadının beyanını esas almıştır (Ulutaş ve Pala, 2012, s.301). Genel bir

başka olumlu örnek sendika çatısı altındaki yönetici, idareci ya da işçi düzeyinde gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda verilen eğitimlerin varlığıdır.

Eğitim sendikalı tüm işçiler için bir hak olarak kabul edilmeye başlandığından sendikalar sendika yönetici ve temsilcilerine çeşitli konularda eğitim vermeleri yanında üyelerine mesleki amaçla veya üyelerin ilgi alanları ile ilgili konularda eğitim vermeye yönelmişlerdir. Sendikalar eğitimle ilgili olarak eğitim gereksinimlerini saptamakta, eğitim anlaşmaları yapmakta ve eğitim programları düzenlemektedirler. Almanya ve İngiltere’de eğitim anlaşmaları önem taşımaktadır. Hollanda sendikaları vasıfsız işçilerin eğitilmesi ile eğitime karşılık sınırlı ücret artışını kabul edebilmektedirler (Tokol,2002). Ayrımcılık konusunda farkındalık yaratabilecek eğitimler, tüm çalışanlara bir yandan sorunlarının ortak olduğunu gösterebilecek diğer yandan özellikle kadın sorunlarının çözümünün de ancak örgütlü bir şekilde yaratılabilecek olan bilinçli politikaların geliştirilmesi ile mümkün olabileceğini anlama olanağı yaratacaktır.

Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünde ihtiyaç duydukları eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla sorulan soruya verdikleri cevapların dağılımı incelendiğinde %60,8 (1662 Kişi) oran ile “Çalışma Hayatında ve Sendikalarda Kadın Yasal Hakları Eğitimi” ihtiyacının birinci sırada çıktığı görülmektedir. “Kişisel Gelişim Eğitimleri”ne ihtiyaç duyduklarını belirten kadınların oranı %49,9 ile 2. Sırada çıkarken, %29,3 “Genel sendikacılık eğitimi” ve %26,5 oranında “Toplumsal Cinsiyet eşitliği eğitimleri” azımsanmayacak oranlardadır (Hakiş, 2017, s.319). Hakiş’in (2017) “Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri”nin en başında “Yenilikçi eğitim modülleri ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sürdürülebilirliği sağlamak ve farkındalığı arttırmak” yer almaktadır. Diğer öneriler; “Kadınların sendikalarda ve çalışma hayatındaki konumunun geliştirilmesine katkı sağlamak; Kadın temsilciler ve şube yönetimlerinin sendikal ağ ve iletişim konusunda bilinçlendirilmesini sağlamak; Kadın Sorunlarını

çözmede sendikal bakış açısını güçlendirmek ve yaygınlaştırmak; Kadın sorunlarına yönelik yenilikçi ve farklı çözüm yöntemleri oluşturmak” şeklindedir. (s.357) Ancak, bu öneriler içinde yönetim düzeyinde daha çok kadın temsiline ihtiyaç duyulduğuna dair hiçbir vurgu yapılmamış olması dikkat çekicidir.

Sendikaların kadınlara ilgisiz kalması, aile sorumlulukları, çalıştıkları işin niteliğine bağlı nedenlerle sendikalaşma eğilimi düşük olan kadınların sendikalaştırılması sendikalar için özel bir çaba gerektirmektedir. Bu amaçla bazı sendikalar toplu sözleşmelerde eşitlik konularında düzenlemeler yapmakta, eşitlik politikaları ve olumlu eylem programları düzenlemekte, kadın ve eşitlik komiteleri kurmakta, kadın sorunları ile ilgili konularda kampanyalar yapmakta, kadın sorunlarına yönelik özel hizmetler sunmaktadır. Kadınların sendika yönetimlerinde temsiliyi sağlamak amacıyla da kota uygulaması, yönetim organlarında belirli sayıda kadına temsil olanağı verilmesi, kadınların sendikal konularda bilgilendirilmesi, sendika toplantı zamanları ile sendikada kullanılan dile dikkat edilmesi gibi yöntemlere başvurulmaktadır. Ancak bu konudaki sendika çabalarının henüz yeteri ve başarılı olduğunu söylemek oldukça güçtür (Tokol,2002).

Dünya geneline bakıldığında, 2018 yılı 8 Mart’ında İspanya’da gerçekleşen ve 6 milyon kadının katıldığı grev, 2019 yılında Hindistan’da 8-9 Ocakta 200 milyonu aşkın işçinin katıldığı ve kadın işçilerin etkin olduğu genel grev, İran’da baskıcı molla rejimine karşı özgürlükleri için mücadele eden kadınlar, ABD’nin pek çok eyaletini sarsan öğretmen grevlerinde öne çıkan kadınlar, sarı yelekleriyle Fransa sokaklarında yerini alan kadınlar, Sudan ve Cezayir’de diktatörler deviren mücadelelerde başı çeken emekçi kadınlar, İsviçre’de yüz binler olup “artık yeter” diyen kadınlar; Bugün cinsiyet ayrımcılığına, sömürüye, yoksulluğa, tacize, şiddete karşı korkusuzca mücadele edenler emekçi sınıfların kadınlarıdır (Şanlı, 2019, p.17).

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Türkiye’de resmi ve fiili sendikalaşma istatistikleri tartışmalı bir konudur. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verileri ile sendikaların söylemleri farklılaşmaktadır. Ülkemizde son 20 yılda genel sendikalaşma oranı azalırken, kadınların istihdama katılımındaki artış paralelinde sendikalaşma oranı da artıyor görünmektedir. Buna karşın, ülkemizde kadın istihdamı ve kadınların sendikalaşma düzeyi OECD ve AB ülkelerinin çok gerisindedir. Kadın çalışanlar, erkeklere oranla sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme olanağından daha az yararlanabilmektedir. Kayıt-dışı istihdam edilen kadınların örgütlenmesindeki güçlükler bir yandan sendikaların bu kadınlara ulaşmasını zorlaştırırken, diğer yandan söz konusu kadınları ekonomide görünmez kılarak sömürüye açık hale getirmektedir.

Sendikalarda erkek egemen sistem hâkim durumdadır. Sendikaların yönetimi, denetim ve disiplin kademeleri erkeklerden oluşmaktadır. Kadınlar sendikaların karar mekanizmalarında yer alamamaktadır. Kadınlar adına toplu sözleşme masasına oturanların erkekler olması nedeniyle cinslerarası haklarda da -örneğin ücretlerde- büyük dengesizlikler oluşmaktadır.

Cinsiyet eşitliği yaklaşımı, kadınların sendikal temsil gücünün artırılmasında önemli yer tutmaktadır. Bu yaklaşım sendikal eğitim ve faaliyetlerde de esas alınarak bir ana eksen şeklinde ve tüzükler kapsamında güvenceye alınıp, tüm pratiklere yansıtılmalıdır. Sendikalardaki erkek egemen yapının kadınların önüne çıkardığı engellere yönelik gerek sendika içi gerekse sendika dışı, kurumsal nitelikte denetim, yaptırım, destek ihtiyacı söz konusudur. Örneğin: Yasal bir kadın kotası getirilmesi önemli bir adım olacaktır. Sendikalarda kadın kotasının olmasına ve kadınları merkezine alan politikalara yol verecek cinsler arası eşitlik ilkesi çerçevesinde oluşturulmuş tüzüklere ihtiyaç duyulmaktadır. Sendikaların tüzüklerinde kadın haklarına ilişkin düzenlemelerin yer alması için mevcuttaki yetersiz olan çalışmaların artırılması gereklidir. Alternatif sendikal kadın

örgütlenmeleri, kadın girişimleri bu mücadele yalnız bırakılmamalı, geleneksel sendikalara örnek teşkil etmelidir.

Sendika-kadın ilişkisine yönelik yapılan araştırmaların ortak noktası, kadınların sendikalara olan ilgisizliğinin, bilgisizliğinin ve sendikal yönetimlerde yer alamamalarının sorumluluğunun önemli oranda sendikalara ait olduğu şeklindedir. Bu noktada kadınlara ulaşmak, kadınları sendika üyesi olmak konusunda cesaretlendirmek kadar sendika içi yönetimde kadınlara yer vermek, ilerlemelerini destekleyici faaliyetlerde ve desteklerde bulunmak sendikaların yapabilecekleri arasında sayılabilir.

Toplu sözleşmelerde kadınlara özgü sorunların yer almaması toplumsal cinsiyet yaklaşımlarının bir yansımasıdır. Örneğin: çocuk bakımının kadına ait bir sorumluluk olduğuna ilişkin toplumsal kabul toplu sözleşmelerde yeniden üretilmektedir. Bir başka örnek, çalışmak sanki anne olma vasfını ortadan kaldırıyor gibi, kreş yardımı raporlu süreler hariç fiili çalışılan günle orantılı olarak verilmektedir. Kadınlara özgü sorunların her düzlemde olduğu gibi sendikal alanda da çözümü, toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılarak “yönetim” veya “sendika erkek işidir” düşüncesinin ortadan kaldırılmasıdır. Oysa sendikalardaki erkek egemen yapı, var olan toplumsal cinsiyeti yönetimlerinde, politikalarında hatta üyeleri arasında kadınlara yer vermeyerek yeniden üretmektedirler.

Kadınların sendikaya katılmaları iş güvencesi yaratmanın ötesinde, daha fazla ücret kazanmalarına, erkeklerle daha eşit ücret alabilme şansına sahip olmalarına, daha iyi bir mesleki eğitim edinebilmelerine, annelik sıfatıyla verilen yıllık izinler ve benzeri yan hakları alabilmelerine, sosyal sigorta ödeneklerine erişebilmelerine yol açacaktır. Daha önemlisi, kadınların sendikal katılımının artırılması kadınların kendilerini ilgilendiren konularda kurumsal örgütlülük düzeyinde söz sahibi olabilmelerine de katkı verecektir. Bu sendikaların yönetim ve idari kadrolarında da kadın temsilcilerin yer alabilmeleri ile mümkün olacaktır. Kadınların sendikal alanda yaşadığı sorunların tespitinde, duyurulmasında ve

sorunlara yönelik çözüm politikalarının üretilmesinde kadınların sendikaların karar ve yönetim seviyelerinde söz sahibi olmaları bir zorunluluğa dönüşmektedir. Örneğin, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması anlamında yapılabilecek düzenlemeler ve tercih edilecek politikaların oluşturulması sürecinde sendikalar etkili bir aktör olarak yer alabilir. Aksi takdirde, -1999 yılı kurulan TÜRK-İŞ’in büyük destek verdiği ve işçi sınıfının o tarihe kadarki en geniş katılımı ve kapsamlı ortak belgesini yaratan Emek Platformu Programı’nın erkek olan üst idarecilerinin, programın takipçisi olmaması, talepleri hükümet temsilcilerine iletmemesi sonucu hayata geçirilememesi ve programın sonlanması örneğinde olduğu gibi-tabanda verilen çabalar, tavanda yok olup gitmekte; kadınlar ilgili mercilere başka bir deyişle karar mekanizmalarına ya da politika yapıcılara seslerini duyuramamaktadırlar. Oysa çalışmada örnek olarak değindiğimiz sendikal ve siyasal alanda kangrenleşmiş sorunlara işaret eden 14 Haziran 2019 İsviçre “Kadın Grevi” eyleminde sendika bürokratlarının feminist örgütlerin yaklaşımlarına paralel nitelikteki sendika bürokratların yaklaşım ve tutumları, federal hükümetin ve bazı kanton yöneticilerinin greve karşı yasakçı ve sert tutumlarını yumuşatmasını sağlamıştır. Örneğin: Kanton yöneticilerinin grevi yasadışı ilan etmekten vazgeçmesine ve işverenlerin kadınların “greve” katılabilmesi için ara formüller önermelerine neden olmuşlardır. Böylece kadınlar bir araya gelerek geçmişte olduğu gibi, belki de yeniden hemcinsleri lehine değişimlerin yaşanacağı yeni bir dönemin kapısını aralayacak şekilde seslerini duyurabilmişler, tepkilerini ve güçlerini ortaya koyabilmişlerdir.

Sendikalara katılım yanında her düzeydeki yönetim seviyelerinde yer almak için kadınlar eğitilmeli, cesaretlendirilmeli, geleneksel rollerinin sorumluluklarını hafifletici politikalar ve destek hizmetler sunulmalıdır. Ancak, tüm bunlardan belki de en önce önlerindeki en büyük engel olan ayrımcı ve cinsiyetçi zihniyetler değiştirilmelidir. Bu konuda tek bir sorumlu ya da tek bir çözüm mümkün değildir. Tüm toplum bireyleri ve en temel kurum olan ailede başlamak üzere tüm kurum ve kuruluşlar sorumludur.

KAYNAKÇA

- ACSHB, (2018). T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, *Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı*, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/calisma-hayati-istatistikleri-kitabi/> (10.09.2018)
- Bayrak,S., (2018). Bir İskandinav Refah Devleti Modeli Olarak İsveç'te Esnek Çalışmanın Genel Görünümü, *ÇSGB, Çalışma Dünyası Dergisi*, S.6.
- Beken, H.G., (2015) Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Yıl: 4, Sayı: 9 (2015/2) ISSN: 2147-3668.
- ÇSGB, (2018). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Çalışma Genel Müdürlüğü, 2017 Çalışma Hayatı İstatistikleri, ISSN: 1301-2908, Ankara.-3668.
- DİSK, (2019). *Sendikalaşma Araştırması 2019*, http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma_Arastirmasi.pdf , (08.10.2019)
- DİSK/GENEL_İŞ, (2018), *Türkiye'de Kadınlar ve Kadın Emeği Raporu*, Mart 2018, Araştırma Dairesi, Ankara, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/16684.pdf>, (09.07.2018)
- Eğitim-Sen, (2010). "Sendikada Kadın Temsili" 2010 araştırması <https://m.bianet.org/bianet/emek/126911-egitim-sen-sendikada-kadin-temsili-ni-arastirdi> (05.09.2018)
- Global Gender Report, (2017). <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>, (02.07.2018)
- Hakış, (2017). *Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri*, Hak-ış Konfederasyonu Yayın No: 60, Ankara: Uçan
- İKV, (2019). AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi, Ocak 2019, İstanbul, *Değerlendirme Notu*, www.ikv.org.tr/
- ILO, (2019). ILO News, *Work-related gender gaps persist but solutions are clear – new ILO Report*, 07March2019, ilo.org/global
- Keleş, D., (2018). Türkiye'de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açıklarına İlişkin Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum* 2018/4.
- Resmi Gazete, (2019). 6 Temmuz 2019 tarihli Tebliğ, T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sendika üye sayıları hakkında, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/12228/2019_uyesayilari.pdf (07.09.2019)
- Sosyal-İş, (2010). 8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de Ve Dünyada Kadın Emeği Ve İstihdamı Raporu, <http://www.sosyal-is.org.tr/index.php/guncel-haberler/raporlar>, (15.06.2011)
- Şanlı, E. (2019). "İsviçre'de Kadın Grevi: Kapitalizm Altında Eşitlik Yok!", *Marksist Sınıf Mücadelesinde Tutum*, 03.07.2019.
- Toksöz, G., (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, *Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi*, C.49, S.3, ss.439-454.
- Toksöz, G. ve Erdoğan,(1998) S., *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge.
- TÜİK, (2017). *İşgücü İstatistikleri*, Temmuz 2017, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24632>, (15.06.2018)
- TÜİK, (2018). *Haber Bülteni*, 26 Ekim 2018, Sayı: 27859, İş ve Aile Yaşamının Uyumunu, II. Çeyrek: Nisan – Haziran, Ankara. <http://tuik.gov.tr/> (22.03.2019)
- TÜSİAD (2016). *Women Matter Turkey 2016 - Turkey's Potential for the Future:*

Women in Business Raporu, McKinsey & TÜSİAD,
<https://tusiad.org/en/reports/item/9642-women-matter-turkey-2016-report-turkey-s-potential-for-the-future-women-in-business> (02.12.2018)

- Uçkan; B. Ve Kağncıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2009/3.
- Ulutaş, Ç. Ve PALA, H. Z., (2012). "Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, <https://www.academia.edu/31119889/>, (28.11.2018)

Urhan, B., (2014). *SENDİKASIZ KADINLAR KADINSIZ SENDİKALAR* - Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Birinci Basım, İstanbul: KADAV

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*, C:14, S.4, ss.150-167.