

KADINLARIN SENDİKALARDA GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA¹

A STUDY FOR THE PROBLEMS OF THE WOMEN IN TAKING DUTIES IN THE UNIONS

Güldal EREŞ*, Mustafa ÖZTÜRK**

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yüksek lisans Mezunlu, guldaleres@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4134-7521>

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, mustafaozturk@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7496-4385>

ÖZ

Çalışan ve çalıştıranların ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar erkek egemen olarak doğmuş ve günümüze kadar bu egemenliğini sürdürmüştür. Türkiye’de yasal olarak sendikalar, 1947 yılında “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” un yürürlüğe girmesiyle kurulmuştur. Çalışma hayatı içindeki kadınların sendika üyelikleri çok düşük oranlarda olup sendikaların zorunlu organlarında ise yok denecek kadar az olduğu bilinmektedir.

Kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları araştırmak amacı ile yapılan çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Bu çalışmada ÇSGB ve TÜİK verilerinden yararlanılmıştır.

Çalışma sonucuna göre, kadınların öncelikli sorunu sendikal üyelik düzeyinin düşük olmasıdır. Kadınların sendika üyeliklerinin düşük seviyelerde yer almasının en önemli nedeni ise istihdamdaki kadınların neredeyse yarısının kayıt dışı olmasıdır. Eğitim düzeyi düşük kadınların çoğu, sendikalaşmanın neredeyse imkansız olduğu tarlada, hizmet sektöründe vasıfsız, iş güvencesinden yoksun küçük işyerlerinde çalışmaktadır. Sorunlar arasında kadınların ev ve ailelerine yönelik üstlendikleri sorumluluklar nedeniyle sendikal faaliyetlere zaman ayıramaması, sendika ve sendikal hakları konusundaki bilgi eksiklikleri, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil bir toplum yarattığı kısıtlar ile kadınların kendine güven eksikliği ile ortaya çıkan cam tavan yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sendika, Sendika Üyeliği, Cinsiyet Ayrımcılığı, Ataerkil Toplum*

Jel Kodları: *J5, J11, J16, J18*

ABSTRACT

Trade unions, which were established in order to protect and develop the common economic and social rights and interests of employees and employers, were born as male sovereigns and have maintained this sovereignty until today. Trade unions in Turkey were legally established in 1947 by the entry into force of "The Law on Workers' and Employers' Unions and the Law Trade Union Associations" in accordance with the law no. 5018. Union membership of women in working life is very low and it is known that there is little to be absent in the compulsory organs of unions.

In the study conducted to investigate the problems that women face in taking an active role in unions, a literature review was conducted first. In this study, the Ministry of Labour and Social Security and the Turkey Statistical Institute data were used.

¹ Bu Çalışma, 2019 yılında kabul edilen Yüksek Lisans tezinden oluşturulmuştur.

According to the results of the study, the primary problem of women is the low level of union membership. The most important reason why women's union membership is at low levels is that almost half of the women in employment are informal. Most women with low education work in unskilled, job-lacking small workplaces in the field, where unionization is virtually impossible. Problems include the inability of women to spare time for union activities due to their responsibilities towards their homes and families, lack of knowledge about union and union rights, gender discrimination and constraints created by a patriarchal society, and the lack of self-confidence of women.

Keywords: Union, Union Membership, Gender Discrimination, Patriarchal Society.

Jel Codes: J5, J11, J16, J18

GİRİŞ

Kadınların çalışma yaşamında son yıllarda artan oranlarda yer almaları, çalışma yaşamında ve sendikalarda kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasını beraberinde getirmiştir. Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacı ile kurulan sendikalarda büyük oranda erkek egemenliği sürmektedir. Çalışma hayatının içinde yer alan kadınlar, 1970’li yıllarda başlamış oldukları feminist hareketle sendikaların da gündeminde yer almıştır. Son dönemlerde konfederasyonlar ve konfederasyonlara bağlı sendikaların bünyesinde kadın komitesi, kadın bürosu, kadın komisyonu adı altındaki kadın örgütlenmeleri faaliyet göstermektedir. Ancak, sendikalarda kadın üyelik düzeyleri çok düşük olduğu gibi sendikalarda aktif görev alan kadınların da yok denecek kadar az olduğu bilinmektedir.

Sendikaların tüzüklerinde cinsiyet ayrımı olmamasına karşın, üyeliklerde ve özellikle aktif çalışmada kadın oranlarının çok düşük seviyelerde olması bir sorunu işaret etmektedir. Bu sorunun nedenlerini örgütsel ve toplumsal olarak araştırmak gereklidir. Kadınların çalışma hayatında ve siyasette olduğu gibi sendikaların karar organlarında da yer alması önemsenmelidir. Kadınların sendikalarda aktif görev almama nedenlerinin tespit edilmesi hem sendikalar hem de kadınlar için oldukça önemlidir.

Bu çalışma kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve gündemde tutmak amacıyla yapılmıştır. Çalışmada literatür taramasının yanı sıra TÜİK ve ÇSGB verileri kullanılıp,

konfederasyon ve sendikaların üyeleri, temsilcileri, delegeleri, yönetim kurulu üyeleri ve başkanları ile mülakat yapılmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında genel bir değerlendirme yapıp, kadınların yaşadığı sorunların çözümü için öneriler sunulmuştur.

SENDİKALARDA KADINLAR MEVCUT DURUMLARI

Sendikal hareketlerin tarihi geçmişten günümüze gelen süreçte incelendiğinde, erkek egemen bir yapıda doğduğu ve geliştiği görülmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte başlayan sendikal hareketlerin başlangıcında çalışma ve işçi örgütlerine üye olma konusunda sınırlamalarla karşılaşan kadınlar, “evin geçimini sağlayan erkektir” düşüncesi ve düşük ücret karşılığı çalıştırılmalarından dolayı işçi hareketinin gerçek üyeleri olarak kabul edilmemişlerdir (Alican ve Gül, 2008: 60). Uzun yıllar boyunca erkek egemen yapıdaki sendikalar, kadınların sendika üyeliklerine karşı çıkmış ve kadınlar sendikalı olma hakkını elde edebilmek adına bu zihniyetle mücadele etmek zorunda kalmışlardır (Ecevit, 1998: 268).

ÇSGB 2016 Ocak ayı istatistiklerine göre TÜRK-İŞ’ e bağlı 33 sendikanın 877.587 üyesi bulunmaktadır. Üyelerinin 130.379 (%14,86)’u kadındır. DİSK’e bağlı 20 sendikanın 144.264 üyesinden sadece 21.432 (%14,86)’si kadındır. HAK-İŞ’ e bağlı 22 sendikanın 86.770 (%19,88)’ i kadın toplam 436.542 üyesi bulunmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2019 Ocak verilerine göre TÜRK-İŞ' in 975.300 üyesinin 156.634 (%16)' ü, HAK-İŞ' in 684.144 üyesinin 160.824 (%23,5)' ü ve DİSK' in 171.428 üyesinin 28.483 (%16,6)' ü kadındır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr> Erişim Tarihi: 03.10.2019). HAK-İŞ' in kadın üye oranı TÜRK-İŞ ve DİSK'e göre daha yüksektir.

ÇSGB verilerine göre 2006 yılında 96 sendika başkanının 3'ü kadındır. Yönetim Kurulunda 19, Denetleme Kurulunda 19 ve Disiplin Kurulunda 10 kadın üye bulunmaktadır. 2015 yılında toplam 176 sendika başkanının 7'si, 925 yönetim kurulu üyesinin de 81'i kadındır. 541 denetleme kurulu üyesinin 44'ü, 585 disiplin kurulu üyesinin de 56'sı kadındır. ÇSGB verilerine göre 2006 yılında sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın oranı %4,25 iken, 2015 yılında bu oran %8,44 olmuştur (Ereş 2019: 86).

Türkiye'deki üç büyük konfederasyonun son genel kurullarına göre DİSK'in genel başkanı kadındır, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ' in başkanları erkektir. TÜRK-İŞ' in yönetim ve denetim kurulu erkeklerden oluşurken disiplin kurulunda bir kadın üye bulunmaktadır. 5 Bölge ve 81 il temsilcisinin tamamı erkektir (<http://www.turkis.org.tr/arama> Erişim Tarihi 3.10.2019). 2015 yılındaki verilere göre TÜRK-İŞ genel kurul delegesinin 7' si kadın 267' si erkektir². HAK-İŞ' in yönetim, denetim ve disiplin kurulları ile başkanlar kurulu erkeklerden oluşmaktadır. İl temsilciliklerinde 3 kadın bulunmaktadır (<http://www.hakis.org.tr> Erişim Tarihi 3.10.2019). DİSK'in yönetim kurulunda ve disiplin kurulunda birer kadın bulunurken denetim kurulu erkeklerden oluşmaktadır. DİSK'in başkanlar kurulunda iki kadın yer alırken bölge ve il temsilcilerinin tamamı erkektir (<http://disk.org.tr> Erişim Tarihi 3.10.2019). Üç konfederasyonun bünyesinde kadın birimi bulunmaktadır.

² TÜRK-İŞ Kadın işçiler sorumlusu tarafından bireysel görüşme sonucu e mail yoluyla gönderilen bilgiler

Sendikaların en son yapılan genel kurullarına göre, TÜRK-İŞ' e bağlı 33 sendikanın genel başkanları erkektir, yönetim kurullarında toplam 7 kadın üye bulunmaktadır. HAK-İŞ' e bağlı 20 sendikanın genel başkanları erkektir, yönetim kurullarında ise toplam 6 kadın yer almaktadır. DİSK' e bağlı 21 sendikadan ikisinin genel başkanı kadındır. Yönetim kurullarında ise genel başkanlar da dahil toplam 18 kadın üye vardır (<http://www.turkis.org.tr/arama>, <http://www.hakis.org.tr>, <http://disk.org.tr> Erişim Tarihi 3.10.2019). DİSK' e bağlı sendikaların zorunlu organlarında yer alan kadın sayısı TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ' e bağlı sendikaların zorunlu organlarında yer alan kadın sayısına göre daha fazladır.

Elde edilen verilere göre, sendikalarda kadın üyelikleri düşük oranda olup, konfederasyonların ve sendikaların zorunlu organlarında ise kadınlar yok denecek kadar azdır.

KONFEDERASYONLARIN KADIN POLİTİKALARI

Türkiye'nin ilk konfederasyonu olan TÜRK-İŞ 1952 yılında kurulmuştur. Konfederasyonun temel programında kadınlar ile ilgili maddeler (<http://www.turkis.org.tr/dosya.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016). Sosyal Politikalar başlığı altında yer almaktadır.

60- Kadınların işgücüne katılımlarını ve ücret veya maaş karşılığı çalışma olanaklarını artırmak, çalışmakta olanların karşılaştıkları sorunları çözmek için genel ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmelidir. Kadının toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik, gerektiğinde olumlu ayrımcılık da içeren politikalar belirlenip, kalkınma planlarında yer almalı ve uygulamada somutlaştırılmalıdır. Kadın istihdamını engelleyen unsurların ortadan kaldırılması ve teşvik edici

yasal düzenlemelerin yapılması ve uygulanması sağlanmalıdır.

- 61- *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 103, 140, 156, 157 ve 168 sayılı Sözleşmeleri onaylanmalı ve iç mevzuata aktarılmalıdır.*
- 62- *Medeni Kanun'da, Türk Ceza Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve diğer mevzuatta yer alan ve kadına karşı ayrımcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak yol açan maddeler değiştirilmelidir.*
- 63- *Ücretli doğum izni artırılmalıdır. Analık haliyle bağlantılı olarak haksız işten çıkarmalara son verecek ve iş güvencesi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.*
- 64- *Üst sınır bir yıl olmak üzere, çalışan kadınlara ücretli süt izni kullanma hakkı verilmelidir.*
65. *Türkiye koşullarına uygun bir süre için, ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir.*
- 66- *0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır.*
- 67- *Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru yerleri sağlanmalı, danışma hizmeti yapan kuruluşlar açılmalı, kadınların bu konuda bilinçlendirilmesi için eğitim verilmelidir.*
- 68- *Kadın işçiler için mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır.*
- 69- *Kadın ve erkek işi ayırımına son verilmeli, yasalarda yer alan eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için gereken*

düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır.

1952 yılından beri çalışma hayatı, sendikacılık, ekonomi, hukuk vb. konularda yayınları olan TÜRK-İŞ' in yayınladığı dergi ve kitaplarda kadın sorunlarına ve çözümlerine yönelik makaleler bulunmaktadır. TÜRK-İŞ' e bağlı sendikalardan en etkin kadın yapılanmasına sahip sendika PETROL-İŞ sendikasıdır.

Bünyesinde kadın bürosu bulunan TÜRK-İŞ, kadın erkek ayrımı yapmaksızın her yıl ülkemizin pek çok ilinde işçi / iş yeri temsilcisi / şube başkanı düzeyinde kadın erkek binlerce bireye cinsiyet eşitliği dersleri vermektedir. Öncelikle ataerkil zihniyet ve bu zihniyet yapısının bireylere verdiği olumsuz etkileri hakkında farkındalık çalışmaları yapmaktadır. Kalıp yargılarla ve geleneksel cinsiyet rolleri ile yetiştirilen bireylerin her türlü ayrımcılığa maruz kalacağı gibi, ayrımcılık yapabileceği paylaşılmaktadır. TÜRK-İŞ, bazı yıllarda genel işçi eğitimlerinin yanı sıra sadece kadın işçilere yönelik olarak da “kadın işçi eğitimleri” vermektedir. Bu eğitimlerde sadece kadın hakları, kadın sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlikte kadınlara yönelik güncel gelişmeler ve benzeri konulara yer verilmektedir³.

Sendikal hareket içinde farklı eğilimlerin ortaya çıkması sonucunda Türk-İş'in içinden ayrılan Türkiye Maden-İş, Türkiye Lastik-İş ve Türkiye Basın-İş ile bağımsız Gıda-İş ve Türk Maden-İş tarafından 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur.

DİSK'e göre, dünyada ve Türkiye'de kadınlar salt cinsiyetlerinden ötürü daha düşük ücretlerle, daha niteliksiz işlerde ve daha kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Kapitalist sistem, her ekonomik sıkışıklık ya da krizde, önce kadın emekçileri işten atıp, eve hapsedecek uygulamaları yürürlüğe koymaktadır. Bütün bunlar

³ TÜRK-İŞ Kadın işçiler sorumlusu tarafından bireysel görüşme sonucu e mail yoluyla gönderilen bilgiler.

yaşamın her alanında kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığını, eşitsizliği, kadın düşmanı her türden gerici, erkek egemen düşünceleri beslemekte ve kışkırtmaktadır (<http://disk.org.tr/2006/03/12-genel-kurul-kararlari> Erişim Tarihi 10.10.2015).

Kadınların çalışma yaşamına, dolayısıyla sendikal örgütlenmeye katılımının düşük olmasının hem kadın mücadelesini hem de sendikal mücadeleyi zayıflattığını, böylece demokrasinin gelişip güçlenmesi önünde de bir zaaf oluşturduğunu göz önüne alan DİSK 12. Genel Kurul’unda (4-6 Haziran 2004) “Kadın Sorunu ve Kadın İşçilerin Hakları” başlığı altında;

- *Kadın işçilerin örgütlenmesine öncelik verilmesini,*
- *Üye sendikalarda var olan kadın dairelerinin daha aktif ve koordineli çalışmasını,*
- *Kadınların işyeri temsilciliğinden başlayarak sendikaların tüm yönetim kademelerinde görev almasının daha fazla özendirilmesini,*
- *Çalışma yaşamına girişlerindeki sorunlardan başlayarak, işyerlerinde cinsel tacizden, kreş sorununa kadar kadın işçileri ilgilendiren bütün konularda somut sendikal politikalar üreterek bunların toplu sözleşme kazanımı haline getirilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasını,*
- *Yasalardan cinsiyet temelinde ayrımcılık yapan maddelerin ayıklanması ve değiştirilmesi için kararlı bir mücadele yürütülmesini,*
- *Kadınların çalışma yaşamına daha fazla katılımını sağlayıcı istihdam politikalarının oluşturulması için siyasi iktidar üzerinde baskı oluşturulmasını, bunun için gerekirse kadın örgütleriyle iş birliği yapılması kararlarını almıştır.*

Bünyesinde kadın komisyonu bulunan DİSK, kadın üyelerini bilinçlendirmek için eğitim seminerleri düzenlemektedir.

“Cinsiyet nedir? Nasıl kurulur? Ataerkillik ve Kadın emeği

Esneklik, güvencesizlik kışkırtıcılığı emek, Güvencesiz çalışmanın cinsiyeti ve Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılma söylemi ve stratejisi

Sınıf mücadelesi ve işçi sağlığı güvenliği, İş yerlerinde cinsiyet körlüğü

Sendikalı kadınlar/Sendikalarda kadınlar, Emek alanında kadın örgütlenmeleri” konularının yer aldığı “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kadın İşçi Eğitimi” 14-15 Kasım 2015 tarihinde İstanbul Büyükada’da DİSK üyesi sendikalardan 86 kadın işçinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir (<http://disk.org.tr/2015/11/disk-inisci-sagligi-ve-is-guvenligi-kadin-isci-egitimi-basariyla-tamamlandi/> Erişim Tarihi:10.03.2016)

DİSK Kadın Komisyonu, Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV) ve Rosa Lüksemburg Vakfı tarafından ortak olarak düzenlenen Uluslararası Kadın Emeği Konferansı yapılmıştır (<https://disk.org.tr> Erişim Tarihi: 05.10.2016).

Konfederasyon DİSK’in Sesi gazetesi, DİSK-AR Dergisi yanında bildiri ve broşürler ile üyelerini bilgilendirmektedir. Bunların dışında güncel sorunların dile getirildiği özel sayılar yayınlamaktadır. 2016 Ağustos ayında ilk sayısı çıkan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni sürekli yayınlar içinde yerini almıştır (<http://disk.org.tr/category/diskten/yayinlar/> Erişim Tarihi: 20.08.2016).

22 Ekim 1976 tarihinde Ankara’da kurulan HAK-İŞ tüzüğünün ilkeler başlıklı 4. Maddesinin 13. Fıkrasında (<http://www.csgb.gov.tr/media/2413/hakist-uzuk.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2016). “HAK-İŞ; kadının çalışma yaşamına etkin olarak katılmasına, toplumdaki ve sendikal

hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında görür.” İfadeleri yer almaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu Kadınların çalışma hayatına girişte ve devamında çözüm bekleyen önemli sorunları (Kadın Stratejisi ve Eylem Planı 2014-2023)

“Düşük ücretler ve düzensiz istihdam şekilleri,

İş ve aile yaşamını uyumlaşturmama,

Örgütlenme sorunları,

Belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ayrımcılık

Kayıt dışı çalışma

Temsil ve karar mekanizmalarında, yönetim kademelerinde yer alamama,

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)

Yetersiz eğitim düzeyi,

Çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde yetersizlik

Çalışma saatleri Toplumsal kabul ve bakış açısı” olarak belirtmiştir.

Konfederasyonun bünyesinde bir Genel Merkez Kadın Komitesi bulunmaktadır. 22 kişilik Genel Merkez Kadın Komitesi HAK-İŞ ve bağlı sendikalarının kadın komitesi temsilcilerinden, yöneticilerinden, uzmanlarından oluşmaktadır. Komite gündemli ve olağan olarak 4 ayda bir olmak üzere yılda en az 3 kez toplanmaktadır. Genel Merkez Kadın Komitesi yönetim kuruluna bağlı olarak çalışmalarını, konfederasyona bağlı sendikaların kadın komiteleri ve işyeri kadın kurullarıyla iş birliği içinde gerçekleştirmektedir. Komite kadın üyeler ile birlikte erkek üyelerin eş ve çocuklarına yönelik de çalışmalar yürütmektedir.

HAK-İŞ tarafından kadınlar ile ilgili “Sosyal Diyalog Yoluyla Tekstil Sektöründeki Kadınların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi” konulu ulusal proje ve İsveç TCO ve ILO ortaklığında yürütülen “Çalışma

Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği ve İş Sağlığı İş Güvenliği Eğitim Projesi” yanında birçok proje gerçekleştirilmiştir.

HAK-İŞ, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu ile ITUC Kadın Komitesi Genel Kurulu, ETUC Kadın Komitesi Genel Kurulu ve PERC (PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi) Kadın Komitesi Genel Kurulu içinde yer almaktadır. <http://www.hakis.org.tr>

Kadın Komitesinden bir kişi PERC Gençlik Komitesi Başkanı, bir kişi ETUC Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna, bir kişi de PERC Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna seçilmiştir (HAK-İŞ 2013: 2).

HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından, HAK-İŞ’ e üye sendikaların kadın komitelerinin katkılarıyla yürütülmeye başlayan Sendikal Harekete Kadın Katılımını Artırma Projesi kapsamında Sendikal Kadın Eğitimleri verilmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından Uluslararası Kadın Emegi Buluşması düzenlenmektedir (<http://www.hakis.org.tr/haberler> Erişim Tarihi: 10.05.2015).

İsveç İstanbul Baş Konsolosluğu tarafından finanse edilen, "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" Projesi 29 Haziran 2016 tarihinde kabul edilerek uygulanmaya başlamıştır. Projenin başvuru sahibi kuruluşu ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, Projenin destekleyici kuruluşu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)'dir. Proje'nin Hedef Grubu Sendika işyeri temsilcileri, şube, bölge, il başkanları, lider olarak yetiştirilecek kadın işçi ve kadın komite üyeleridir. Proje öncelikli olarak kadınların sendikalarla ilgili olumsuz düşüncelerini, bilgi eksikliklerini yok etmeyi, sendika üyeliği ve yönetim kademelerinde görev alma konusundaki öz güven eksikliklerini gidermeyi, çok boyutlu bir eğitim programıyla sendikal kadın liderler yetiştirmeyi, yönetimde kadınların söz sahibi olmasını özendirerek kadın üye sayısını artırmayı hedeflemektedir. Projenin son liderlik eğitimleri 19-20 Nisan 2017 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir

(<http://www.oziplikis.org.tr> Erişim Tarihi 10.10.2017).

KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın düşünce, kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönünde olmaktadır. Bu, erkek yöneticiler tarafından dile getirildiği gibi, sendika içinde kişisel gayreti, mücadelesi sonucu bir yerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade edilmektedir (Toksöz 1994: 440). Ancak bu ilgisizliğin nedenleri araştırılmalıdır.

ETUC' a göre sendikalar liderlik konularında kalıcı olarak düşük seviyede kadınlar bulundurmakta ve kadınlar daha ziyade yardımcı konumunda yer almaktadır (2012). ETUC kadınların sendikaların karar alma organlarına katılımını engelleyen faktörleri

- *Ailevi sorumlulukların eşit olmayan paylaşımına bağlı olarak zamanın yokluğu.*
- *Kadınların kendi yapabilirlikleri noktasında kendilerine güvenden yoksun olması*
- *Toplantıların ve programların düzenlenme şekli*
- *Kadın ve liderlik meselelerine dikkat çeken ilgili konfederasyonlar içerisinde belirli bir politikanın ve ortak hareket etme motivasyonunun bulunmaması (2007: 25) şeklinde sıralamıştır.*

Sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler de sendikalı kadınların karşılaştığı sorunlar arasındadır. Sendikalarda aktif görev alan kadın oranlarının düşük olması nedenleri arasında erkek egemen örgütlenme, cinsiyetçi dil ve uygulamalar, geç saatlere kadar süren toplantılar, TİS pazarlıklarının uzun ve yorucu olması da yer almaktadır (Toksöz ve Erdoğan 1998, Urhan 2014).

Kadınların sendikalarda aktif görev almada yaşadıkları sorunların başında sendikalara

üyeliklerinin erkeklere oranla çok az olması gelmektedir. Temsilcilikten (6356 SK. m. 27/2) sendika başkanlığına tüm evreler seçimle yapılmaktadır. Seçimlerde kadın oylarının düşüklüğü sonuçları etkilemektedir. Kadınların sendikal üyelik düzeyi, sendikalara ayıracakları yeterli zamana sahip olmamaları, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil toplum yapısı ve cam tavan sendromu kadınların sendikalarda aktif görev almada yaşadıkları sorunlar arasındadır. Başka bir önemli sorun ise Çocuklu kadınların çocukları ile ilgili yaşadıkları sıkıntılardır.(Öztürk, Çetin 2009: 2693).

KADINLARIN SENDİKAL ÜYELİK DÜZEYİ VE SENDİKAL ÜYELİKLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

CFTU' nun 1992 yılında topladığı 15. Dünya Kongresi'nde, sendikal hareketin geleceğinin sendikaların kadınları örgütlenme ve her düzeyde karar organlarına dahil edebilme gücüne bağlı olduğuna dikkat çekilmiştir (Eğitim-Sen, 2010: 85). 2006-2018 yıllarına ait ÇSGB verilerinin derlenmesi ile elde edilen bilgilere göre son 13 yılda çalışan kadın sayısı 732.838'den 3.890.762'ye yükselirken, sendika üyelik sayıları 435.972' den 317.837'ye düşmüştür. 2006 Ocak ayı verilerine göre toplam çalışanlar içindeki kadının payı %14,40 olurken, 2018 Ocak ayı verilerinde bu oran %28,03'e yükselmiştir. 2006 Ocak ayı verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı %59,49 iken 2018 Ocak ayı verilerine göre sendikalaşma oranı %8,17'ye gerilemiştir (Ereş, 2019: 73-78). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2019 Ocak verilerine göre 13.411.983 işçinin sadece 1.859.038 (%13,86)' i sendika üyesidir ve üyelerin 351.487 (%18,91)' si kadındır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/> 04.09.2019). Sonuçlar sendikaların kadın üyeliklerini artırma çabalarının çok yetersiz kaldığını göstermektedir.

Sendikalaşma aşamasında karşılaşılan sorunların başında Dinler' in de belirttiği

gibi kısıtlayıcı sendikal düzenlemeler ile işverenlerin korkutma, taciz ve sendika üyelerini işten çıkarma ve benzeri taktiklerle sendikalaşmayı caydırıcı şekilde hareket etmeleri yer almaktadır (2012). Bakır ve Akdoğan'a göre öncelikle aile ve koca baskısı, kadınların sendika ile işlerinin olmadığı söylemi ile toplumsal cinsiyete ilişkin genel kabuller, işyerinde ise fazla mesai, uzatılan çalışma saatleri ve benzeri uygulamalar nedeni ile özellikle çocuklu ve hamile kadınların sendikaya üyelikten caydırılması, sendikalaşan kadın işçilerin fiziksel ya da sözlü tacizlerle karşı karşıya bırakılması gibi engeller yüzünden kadınlar sendikalara üyelikten ve de sendikalarda görev almaktan çekinmektedirler (2009: 92).

Sendika üyelik ödentileri, sendikaların kadınların ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, yasal kısıtlamalar, kadınların sendikalara katılım konusunda duydukları güven eksiklikleri, eşleri ve ailelerinin itirazları, medyadaki sendika tasvirinin olumsuz bir yapıda olması da kadınların sendikalara katılımını engelleyen faktörler arasında sayılmaktadır (ILO, 2002: 19). ETUC' a göre kadınların sendikalara katılımını engelleyen unsurlar arasında aileye ve çalışmaya ait sorumlulukları noktasında çatışmalar yaşaması, bir sendikaya üye olmanın avantajları hakkında yeterli bilgi ve farkındalıktan yoksun olması, sendikaya üyelikleri ile ilgili, işverenlerinden gelebilecek bir misilleme korkusu, sendikaların genellikle "erkek egemen" organizasyonlar olması, kadınların katılımını engelleyen bazı dini ve kültürel normlar ve kısıtların bulunması, babaların, eşlerin ve işverenlerin ve erkek sendikacıların açıkça sergilediği düşmanlık yer almaktadır. Ayrıca kadınların çoğunlukla a-tipik, yarı zamanlı ve eğreti işlerde çalışması sendikaların kadınlara ulaşmasını zorlaştırmaktadır (2007: 16).

Toksöz de çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik düzeyinde gerekse yönetim kademelerinde yetersiz kalmasının gerisinde öncelikle kadınların işgücüne düşük katılım oranları, elverişsiz istihdam yapısı, ücretli çalışan kadınların sayısının

düşüklüğü ve ücretli çalışan kadınların bir kısmının yoğunlaştıkları işyerlerinin sendikalaşmaya elverişsizliği ile çalışma yaşamında ve sendikalarda egemen olan ataerkil zihniyet yapısından kaynaklanan engeller olduğunu (1994: 440) belirtmektedir. Urhan' a göre başlıca sorunlar arasında erkek egemen olarak gelişen sendikaların kadın işgücünü görmezden gelmesi ve haklarını savunurken bile kadın önceliklerini göz ardı etmesi yer almaktadır (2009: 86).

Kısaca kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere göre oldukça düşük olması, yeterli eğitim almaması, kayıt dışılığın çok yaşandığı küçük işyerleri ve atipik işlerde çalışması, kadının omuzlarına yüklenen aile sorumlulukları ve geleneksel roller ile kadınlara karşı yapılan ayrımcılık kadınların sendikal örgütlenmesi önündeki engelleri oluşturmaktadır.

İşgücü ve İstihdamdaki Kadın Sayısı ve Oranları

TÜİK 2019 Ocak ayı verilerine göre 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus 30.152.000 erkek ve 30.865.000 kadından oluşmaktadır. İşgücündeki kadın sayısı 10.375.000 iken erkek sayısı 21.450.000' dir. Kadınların 1.920.000'i tarımda yer alırken 6.741.000'i tarım dışı istihdamda yer almaktadır. 15 ve daha yukarı yaştaki kadın nüfusunun sadece %28' i istihdamda yer almaktadır.

Küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve sonuçta kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi Türkiye'de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen nedenler arasında yer almaktadır (Küçükkalay, 1998: 40). Benzer şekilde Korkmaz ve Korkut, kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında eğitim imkanlarından eşit derecede faydalanamama, medeni durum, kadının çalışmasına yönelik toplumun tutumu, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin eğitim düzeyleri ve buna paralel olarak gelir

düzeyleri gibi çeşitli sebepler sayılabileceğini belirtmektedir (2012: 45). Toksöz de kadın emeğine olan talep düşüklüğü, ücretlerin azlığı, çocuk bakımı için güvenilir yer bulma zorluğu gibi nedenlerden ötürü kadınların çalışma hayatına girmeye sıcak bakmadıklarını (2007: 59) belirtmektedir. HAK-İŞ' in, sendikalarına üye kadınlar ile yaptığı anket sonuçlarına göre, üye kadınlardan %33'ü eğer maddi zorluğu olmasa çalışmayacağını belirtmiştir. Çalışan kadının ev içi sorumluluğunun devam edecek olması kadına çifte yük getirmektedir. Bu nedenle kadınlar aile içi gelirin uygunluğu halinde çalışmayı düşünmemektedir.

Eğitim Durumu

2005 yılında istihdamdaki 5 Milyon 107 bin kadının %14,69'u okuryazar değildir. %53,30'u lise altı eğitim almışken, %16,02'si lise ve meslek lisesi, %16'sı yükseköğretim mezunudur. 2017 yılında istihdamdaki 8 milyon 729 bin kadının %47,60'ı lise altı eğitilmiş, %28,25'i yükseköğretim mezunu, %15,78'i lise ve mesleki lise mezunu, %8,37'si okuryazar olmayandan oluşmaktadır. Son 12 yılda istihdamdaki kadınların eğitim seviyesinin yükseldiği görülmektedir. Ancak hala istihdamdaki kadınların yarısı ilköğretim mezunudur. (Ereş 1999: 100)

Birçok farklı çalışmada aktif sendika üyelerinin daha eğitilmiş, daha yüksek mesleki statülü olduğu, sendika üyesi olan ve aktif olarak sendika için çalışan ailelerde sosyalleştikleri, yüksek ücretlerden hoşlandıkları ve kısmi zamanlı istihdamdan ziyade tam zamanlı istihdam edildikleri ve genellikle mavi yakalı olduklarını belirlenmiştir (Frege 1999: 140-141).

Sektör Yapısı

Yapılan çalışmalara göre sektörel bazda kadın ve erkeklerin farklı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde Türkiye'de cinsiyete dayalı iş bölümünün sürdüğü, birçok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunduğu

ve genel bir eğilim olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir (SOSYAL-İŞ, 2010: 22). Toksöz'e göre, kadınların çalışabileceği işler olarak tarım ve hizmet sektörleri ön plana çıkmakta ülkenin sanayileşmiş bölgelerinde dahi kadın istihdamına önem verilmemektedir (2007: 59).

Türkiye'de TÜİK verileri ışığında 1988 yılından itibaren kadın istihdamı iktisadi faaliyet kollarına göre incelendiğinde, 1988-2007 yılları arasında kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür. Bunu sırası ile hizmet, sanayi ve inşaat sektörü takip etmektedir. 2008 yılı itibarı ile kadın istihdamı tarımdan hizmetler sektörüne kaymaktadır. 2017 yılsonu verilerine bakıldığında hizmetler sektörü toplam istihdamın %56,1'ine sahiptir. 1988 yılında %76,77 olan tarım sektöründeki istihdam 2017 yılsonu itibarıyla %28,31'e gerilemiştir. 2007 yılına kadar kadınlar için en çok istihdam olanağı yaratan tarım sektörü iken, günümüzde hizmetler sektörü kadınlara en fazla istihdam sağlayan sektördür (Ereş, 2019: 103)

İşyeri Büyüklüğü

Türkiye'de kadın istihdamının önemli bir niteliği de küçük işyerlerinde yoğunlaşmış olmasıdır. Bilindiği gibi küçük işletmeler, çalışma yaşamını düzenleyen bazı kanun maddelerinin kapsamı dışında olup denetimleri büyük ölçekli işletmelere göre daha zordur. Dolayısıyla kayıt dışı ve asgari ücretin altında işçi çalıştırma daha yaygındır. Genellikle iş güvencesi yoktur ve işçi devir oranları yüksektir. Akrabalık-hemşeriliğe dayanan ve himayeci ilişkilerle yönetilen bu tip işyerlerinde istihdam edilen kadın işçiler arasında sendikalaşma eğilimi zayıftır. Yasal olarak iş güvencesi kapsamının dışında olmaları nedeniyle, sadece kadınlar değil çalışanların önemli bir kısmı için işverenlerin işten çıkarma maliyeti çok düşüktür. Bu işyerlerinde sendikalaşma arzusu doğsa bile, herhangi bir örgütlenme çabası işverenler tarafından

kolayca bastırılabilir. Sendikalar için bu tip işyerlerini örgütlemek zor ve maliyetlidir. Bu nedenle, küçük işyerlerini örgütlenme kapsamına dahil etmezler. Bu durum Türkiye’de örgütlenme düzeyini düşüren önemli bir unsurdur (Urhan 2014: 20).

İşyeri büyüklüğü kayıt dışılığa da etki eden önemli bir faktör olup, işyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. TÜİK araştırma sonuçlarına göre, 2014 yılında 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı %3,1 iken, en yüksek kayıt dışılık %56,3 ile 10 kişiden az çalışan olan işyerlerinde görülmektedir. TÜİK 2017 yılı İşyeri büyüklüğüne göre istihdam edilenler incelendiğinde, istihdamdaki kadınların %57,13’ü 10 kişiden daha az işçi, %5,24’ü de 11-19 arası işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Kadınların %62,37’den fazlası iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaktadır. Sendikalar örgütlenme sorunu yaşadıkları bu işyerlerinden uzak durmaktadırlar. Bu durum kadınların sendikal üyeliklerinin düşük olma nedenini açıklamaktadır.

Türkiye genelinde 36 ilde yarısı kadın toplam 2.478 işçiyle, hanede yüz yüze görüşme metoduyla Gezici araştırma şirketi tarafından yapılan bir anket çalışmasına göre işçilerin %65,5’i işini kaybetme korkusu içindedir. Bu oran kadınlarda %70,4’e yükselmektedir. “Neden bir sendikaya üye değilsiniz” sorusuna verilen yanıtlarda da işten atılma korkusu %49,7 ile ilk sıradadır. “Sendikaya üye olmanız durumunda, işveren tarafından cezalandırılacağınıza inanıyor musunuz” sorusuna kadınların %89,4’ü, erkeklerin %86,3’ü evet yanıtı vermiştir. SGK’lı işçilerin %7,8’i bir sendikaya kayıtlıdır. Sendikaya üyeliği olan işçilerin %82,7’si 50 kişinin üzerinde çalışanı bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan işçiler oluşturmaktadır (2012: 4-10).

Araştırma sonuçlarına göre, işgücündeki kadınların büyük çoğunluğu iş güvencesi kapsamı dışındaki küçük işyerlerinde çalışmakta ve işini kaybetme korkusu

sendikalaşma arzularından baskın gelmektedir. Bu durum sendikaların örgütlenme alanını daraltmaktadır.

Kayıt Dışı Çalışma

Kayıt dışı istihdamın sendikaların örgütlenme faaliyetleri dışında kalması sendikaların üyelik sayılarının düşük olmasına neden olmaktadır. Bugün Türkiye’de kayıt dışı sektörde ücretli olarak çalışan kesimin toplu iş sözleşmelerine tabi kesimden daha geniş bir kitleyi oluşturduğu ve yaklaşık her üç ücretliden birinin kayıt dışı çalıştığı ifade edilmektedir (TİSK, 1995: 17).

Türkiye’de kadınlar daha çok informal sektörde ve standart olmayan iş türlerinde çalışmaktadır. Kentteki kadın istihdamının belirleyici boyutu ise, kadının giderek artan oranda informal sektörde ve niteliksiz işlerde çalışmasıdır. Kentlerde çalışan kadınların yoğunlaştığı sektör ise tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi geleneksel olarak kadın rollerine yakın olan sektörlerdir (Çelik 2009: 35). Ülkemizde pek çok kişi işsiz kalmamak için çok düşük ücretlerle, iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı kabul etmektedir. Bu durum, sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerden birisi sayılmaktadır (Gerşil, Aracı 2007: 160).

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2015 yılı sonuçlarına göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı %33,6’dır. Kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektör %81,2 ile tarım iken en düşük olduğu sektör ise %19,1 ile sanayidir. Hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %20,1 iken bu oran inşaat sektöründe %35,6’dır. Kayıt dışı istihdam 55 yaş üstü ile 15-19 yaş grubunda en yüksek oranlara sahiptir. 55 ve daha yukarı yaştakilerde kayıt dışı istihdam oranı %68,6 iken, 15-19 yaş grubunda %66,8’dir. Kayıt dışı istihdamın en düşük olduğu yaş grubu ise %20,6 ile 25-34 yaş grubudur. İşyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışı istihdam oranında düşüş gözlenmektedir. Çalışan

sayısının 10 ve daha az olduğu küçük işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı %54,5 iken, bu oran 11-19 kişi çalıştıran işyerlerinde %16,2, 20-49 kişi çalıştıran işyerlerinde %9,9 iken 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde %2,8'e düşmektedir. Okuma yazma bilmeyenlerde kayıt dışı istihdam oranı %88,9 iken genel lise mezunlarında bu oranın %20,2'ye, yükseköğretim düzeyinde ise %5,7 seviyesine indiği görülmektedir. <http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20167920160630.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2016

TÜİK 2017 verilerine göre çalışan 8 Milyon 729 Bin kadının 3 Milyon 889 Bin'i (%44,55) kayıt dışı çalışmaktadır. Kadınlar için kayıt dışılık tarımda %94,2 olurken, tarım dışında bu oran %24,9 dur.

Kadınları kayıt dışı ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksun olmalarıdır. Kadınlar, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından kayıt dışı işgücüne katılmaktadır (ILO 2002: 32).

Sonuç olarak kadınların iş güvencesi olmayan ve kayıt dışı çalışmaya müsait olan tarım ve hizmetler sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi sendikal üyelikleri olumsuz etkilemektedir.

Zaman Darlığı

Aile sorumluluklarından kaynaklanan zaman darlığı ve aşırı yükün, kadınların sendika üyeliğine ve sendikal etkinliklere katılmadaki isteksizliklerini açıklayan önemli bir unsur olduğu söylenebilir (ICFTU 2007: 20). Toksöz'e göre dünya çapında kadınların sendikal faaliyetlere düşük katılımına yol açan esas etken toplumda var olan cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Kadınların ev işleri ile çocuk, hasta ve yaşlı bakımından sorumlu tutulmaları ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak her yerde kadınların sendikal faaliyetlere katılımını olumsuz etkilemektedir (2005). Ev içi sorumluluklar

çoğu zaman kadınlara iş saatlerinden sonra sendikal faaliyetlere ayırmak için zaman bırakmamaktadır. Sendikaya zaman ayırabilen kadınların genellikle çocuğu yoktur ya da en azından küçük çocuğu yoktur. Ayrıca birçok kadın için sendika işi, kişisel ilişkilere ayrılan zamanın azalması demektir (Toksöz ve Erdoğan 1998: 49).

TÜİK'in yaptığı 2006 ve 2014-2015 Zaman Kullanım sonuçlarına göre Türkiye'de çalışan kadınlar, hanehalkı ev bakımına günlük ortalama 2006 yılında 4 saat 3 dakika harcarken, erkeklerde bu süre 43 dakikadır. 2014-2015 sonuçları ise kadınlar ortalama 3 saat 31 dakikasını hanehalkı ve aile bakımına ayırırken, erkekler sadece 46 dakikasını ayırmaktadır. Çalışanların 24 saatlik zaman dilimindeki faaliyetleri incelendiğinde, hanehalkı ve aile bakımına kadınların erkeklere oranla daha fazla zaman harcadığı ve geçen 9 yılda kadınların lehine değişim olmadığı görülmektedir. Kadınlar toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü nedeniyle birinci dereceden sorumlu tutuldukları ev işlerine çok zaman harcamaktadır ve bu da çalışan kadınların evde ikinci bir vardiya daha yaşamasına neden olmaktadır.

Yapılan bazı çalışmalar, kadının çalışması ile erkeğin ev işlerine katkısının arttığını, bazı çalışmalar ise kadının ev işlerine ayırdığı zamanda bir azalma olduğunu kabul etmekle birlikte bu boşluğu erkeğin değil geleneksel dayanışma örüntüleri içinde akrabaların yardımı ya da paralı hizmet alımı sonucu doldurulduğu bulunmuştur (Ersöz, 1999: 38).

Çalışan kadınların birçoğu hem işyerinde hem de evlerinde mesai yapmaktadır. Sendikalarda aktif çalışma kadın için üçüncü bir vardiya olmaktadır. Kadınların üzerine bırakılan sorumluluklar paylaşılmadıkça, kadınlar sendikalara zaman ayıramayacaktır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre kadınlar sendikal faaliyetlere aktif olarak katılabilmek için eşinin ve ailesinin desteğine ihtiyaç duymaktadır.

Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ataerkil Zihniyet

Bir sivil toplum kuruluşu olan sendikaların temel amacı üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak olsa da; tek ve en önemli amaçları bu değildir. Cinsiyet ayrımcılığı ve eşitlikte önemli bir sorundur.(Öztürk 2013, 283).

Cinsiyet denildiğinde akla kadın ve erkek kavramları gelse de cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olduğunda kadınların insan hakları başta olmak üzere hak ve fırsatlardan erkeklerle eşit oranda yararlanamaması gelmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı aileden, çalışma yaşamına ve sendikalaşmadan, sendikalarda aktif görev almaya kadar her seviyede yaşanan bir gerçektir.

Başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere bütün uluslararası ve ulusal yasa ile insan hakları belgelerinde bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları, herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin, bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği, herkesin yasa önünde eşit olduğu ve herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma, çıkarını korumak için sendikaya üye olma hakkı olduğu, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak, kadınların doğuştan sahip oldukları bu hakları kullanamadıkları ve farklı alanlarda ve boyutlarda ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir.

Hartmann' a göre ataerkillik, maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisidir. Erkeklerin kadınları sömürdüğü, baskı uygulayıp egemen olduğu toplumsal yapılar ve uygulamalar sistemi olan ataerkil sistemde, erkekler hem ev içinde hem de ücretli işlerde kadınların üretkenliğini denetim altında tutar. Bu sistemin getirdiği ilişkiler, kadınların evde ve çalışma yaşamında ikincil konumuna sebep olmaktadır. Zira ataerkil sistem, toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe üstünlük tanır ve erkeği daha güçlü kılar. Kadınların işgücüne

katılımında erkeklerden daha fazla engel bulunması ve cinsiyetler arası ücret farklılığı cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesidir. Çalışma yaşamında kadınların düşük ücretler alması hem maddi olarak erkeğe bağımlılığını sürekli kılmakta hem de meslek olarak eş olmayı seçmelerini teşvik etmektedir (2006).

Türkiye'de özellikle de özel sektörde işverenler işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için onlarca farklı yöntem kullanmaktadır. Kadın işçilerin sendikalaşmasını engellemek amacı ile işverenlerin bir bölümü tarafından sendikalaşan kadın işçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kullanarak, "*kadının sendikayla işi olmaz*" gibi söylemlerle kadın işçileri sendikadan uzak tutmaya çalışma, hamile ya da çocuklu kadın işçileri, sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma, çalışma saatlerini uzatma ve sendikalaşan kadın işçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunma gibi hem yasalara hem de çalışma ahlakına uymayan yöntemler kullanılmaktadır (Bakır ve Akdoğan 2009: 91). Kullanılan bu yöntemler esasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve ataerkil toplum yapısına dayanmaktadır.

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

Toplumdaki mevcut cinsiyete dayalı iş bölümü, kadının asıl görevini eş ve anne olarak belirlemiş ve aile ile eve ilişkin her türlü sorumluluk kadının omuzlarına yüklenmiştir. Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlerde yer almamaları,

istemediklerinden değil, üstlendikleri sorumluluklardan dolayıdır (Toksöz 1994: 454). Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olmasının gerisinde de erkek yanlısı üretilen politikalar ile toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olan çocuk bakımı ve ev işleri gibi, ev içi sorumluluklar yatmaktadır. Bu durum kadınların sendikaların eğitim faaliyetlerine katılmalarını da olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan sendikaların da eğitim faaliyetlerinde kadınlara özgü sorun ve ihtiyaçlarını göz önüne almamaları, eğitim programlarının çekiciliğini de azaltmaktadır (Toksöz, Sayılan 1998: 300). Bazı engelleri aşarak sendikalarda aktif olan kadınlar ise hem işverenin baskılarıyla hem de toplum ve sendikada mevcut ataerkil düşünce ve uygulamalarla mücadele etmek zorundadır (Toksöz 1994: 454).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26. maddesinin 3 fıkrası “*Kuruluşlar (konfederasyon ve sendikalar), faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.*” şeklindedir. Bu düzenlemeyle sendikal faaliyetler bakımından sendikaların eşitlik ilkesine uymaları ve ayırım yasağına aykırı davranmamaları yükümlü kılınmıştır. Ancak hem üyelik hem de sendikalarda aktif görev alma bakımından kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına yönelik tüm uygulamalar, kadınların hem sendikalaşmasına hem de sendikalarda aktif görev almalarına da engel olmaktadır.

Kadınların sendikalara katılımı ve sendikalarda liderlik yolunda ilerleyebilmeleri önündeki engeller birbirine benzerdir. Toplumsal faktörler, sendikayla ilişkili faktörler ve kişisel faktörler şeklinde söylenebilecek bu faktörlerin tümü aslında toplumsal cinsiyet rolleri, normları ve ayrımcılıktan etkilenmektedir (Gray, 1993: 384).

Üst düzey yöneticilik, müdürlük ve vekillik erkeklerin daha yoğun istihdam edildiği sahalar olmaktadır (TÜSİAD ve KAGİDER, 2008: 145). Çalışma hayatında yaşanan bu durum sendikalar için de geçerlidir. Kadınlar sendika temsilciliği yapmakta, ancak şube ya da genel merkez yöneticiliğini düşünmemektedir. Nedenini sendikalarda egemenliğin büyük ölçüde erkeklerde olması sonucu kendilerini baskı altında hissetmeleri olarak açıklamaktadırlar. Ancak çoğunluğu erkeklerden oluşan delegelerin kadın yöneticileri destekleme eğiliminin zayıf olduğu da bilinmektedir (Urhan 2015: 28). Gerek sendikalardaki erkek egemen yapı gerekse toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sendika üyesi kadınlar üzerinde baskı yaratmakta ve kadınları sendikal süreçlerden uzak tutmaktadır. Bu durumda, demokrasinin önemli esaslarından çoğulculuk ilkesi ihlal edilerek sendikalar erkek demokrasisinin işlediği erkek kurumlar haline gelmektedir (Demirdizen, Lordoğlu 2013: 240).

Sendikalar doğuşundan bugüne kadar incelendiğinde sahip olunan haklar ile bu hakların uygulanması esnasında erkekler lehine ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Sendika içi kadın örgütlerinin verimli çalışabilmesi ve devamlılığın sağlanabilmesi için özel bütçeye sahip olmaları gerekmektedir.

Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı, 1970’lerde ABD’de kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır. Görünürde olmayan bu engeller sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal önyargıların bir yansımasıdır (Wirth, 2001: 1). Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk kez, Wall Street’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılındaki röportajında yer almıştır. Cam tavan, kurumlar, hükümet, eğitim ve kar amacı gütmeyen örgütlerde üst düzey pozisyonlara (özellikle yüksek maaşlar için) erişmek için girişimde

bulunan veya talip olan kadınların karşı karşıya kaldıkları engelleri işaret eden bir kavramdır. Cam tavanın kökünde, literatürde yaygın olarak bahsedilen ve anekdotlara dikkat çeken toplumsal cinsiyete dayalı engeller vardır. Sayısız araştırma ve anekdot raporları, benzer örgütlerde benzer pozisyonlar için bile, erkek lehine maaşta büyük tutarsızlıklar göstermektedir. Cam tavanının diğer bir göstergesi, kadının ilerlemesinin kökleşmiş kurumsal kültürler tarafından engellenmesidir. Örneğin şirket politikaları ve uygulamaları, erkekleri kurumsal güç konumlarına getirerek mevcut durumu zekice koruyabilir. Terfi için fırsatlar genellikle erkeklere uygun görülür (Lockwood, 2004).

Cam tavan sendromunu, kadınların iş hayatında bir noktadan sonra yükselmesine izin vermeyen görünmez bir engel olarak açıklayan Aycan, cam tavan engellerini üç boyutlu bir modelle kurguladığını belirtmiştir. Bunlar sırasıyla erkeklerin kadınlara karşı olan ayrımcı bakış açısı ilk sırada yer alırken, ikincisi kadınların hemcinslerine karşı sergiledikleri önyargılı tutum ve son olarak kadınların kendi kendilerine koydukları engellerdir (2011: 18-19). Şiye ise, kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden Cam Tavan'ı yaratan iki önemli faktörden bahsetmektedir. Bunlardan ilki, kadının kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselmem mümkün değil diyerek sonuna kadar gidememe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliğidir. İkincisi ise çevresel faktörlerdir. Kadınların tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması ve "*nasil olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek*" şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların terfilerini engelleyen çevresel faktörler olarak görülmektedir (2004). Kadınların iş gücüne aralıklı olarak katılmaları, dolayısı ile kısa süreli yönetim pozisyonlarında

bulunmaları, kadınların insan kaynakları, personel yönetimi gibi yükselme ihtimalinin az olduğu belirli alanlarda istihdam edilmesi, üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında uyguladığı ayırım, kadına biçilmiş olan toplumsal rol ve cam tavan sendromu kadınların üst düzey konumlara adaylığını olumsuz etkilemektedir (Kelly, Young ve Clark 1993: 23). İş Kanunu ve STİSK' nda cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili düzenlemeler yapılmasına rağmen, Alican ve Gül'e göre kadınlar, sendikalara katılımını sayısal olarak arttırsa da yönetsel seviyelere gelmek için aşılabilir engel olarak gördüğü cam tavanlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (2008: 61).

Türkiye'de üst yönetim kademelerinde kadınların yok denecek kadar az olması cam tavan terimini güçlendirmektedir. Kadınların, çalışma yaşamlarında olduğu gibi sendikalarda da karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de mevcut görevinde yükselmede ve yönetsel düzeyde ilerleme noktasında cam tavana takılmasıdır. Toplumsal değerler içerisinde kendilerine yönelik rolleri içselleştiren kadın, iş ve aile ilişkilerinde çatışma yaşarken, sendika yükünü de bu çatışmaya dahil etmeyi istememektedir.

Sendika genel merkez başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, sendika şube başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, kadın komisyonu başkanı, sendika üyeleri, işyeri temsilcileri, örgütlenme uzmanları ile birebir yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilere göre; Ataerkil toplum yapısından etkilenen erkek ve kadınların ortak görüşü kadının öncelikli yerinin ailesi ve çocukları olduğu yönündedir. Yönetim kademelerinde yer alan kadının ailesine yeterince zaman ayıramayacağı ve dengelerin bozulacağı kanısı mevcuttur. Kadınların kendilerine olan güvensizliğin de yetiştirilmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Karar organlarında yer alan kadınların ise aileleri tarafından desteklendiği ve özgüven sahibi oldukları görülmüştür.

SONUÇ

Sendikaların tarihi geçmişi incelendiğinde erkek egemen olarak doğdukları ve günümüze değin bu özelliklerini korudukları görülmektedir.

Çalışmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda kadınların yeterince işgücünde dolayısı ile istihdamda yer almadığı görülmüştür. İstihdamda yer alan kadınların çoğunun eğitim seviyelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi düşük kadınlar kayıt dışı çalışmanın müsait olduğu ya tarlada ya da vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Sigortalı olarak çalışan kadınların büyük çoğunluğu 30 kişiden daha az işçi çalıştıran iş güvencesinden yoksun işyerlerinde ve hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

İstihdamdaki kadınların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı ve sendikal örgütlenmenin neredeyse imkansız olduğu tarlada, hizmetler sektöründe küçük ölçekli işyerlerinde, işyerlerinin alt kademelerdeki niteliksiz işlerde, kısmi süreli ve güvencesiz işlerde çalışıyor olması sendikalarda kadın üyelik düzeyinin düşük olmasını açıklamaktadır.

Sendikaların zorunlu organlarında ise kadınlar yok denecek kadar azdır. Sendikaların zorunlu organlarının seçimi delege oyları ile yapılmaktadır. Bir taraftan erkekler arasında yaşanan iktidar kavgalarında kadının yok sayılması diğer taraftan kadın delegelerin sayısının yetersiz olması, kadınların zorunlu organlarda yer almalarının önünde engel teşkil etmektedir. Zorunlu organlardaki kadın sayısından işaretle, sendikalarda ve bağlı oldukları konfederasyonlarda eril yapı devam etmektedir. Hem üyelik hem de sendikalarda aktif görev alma bakımından kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Sendikalar süreli ve sürekli yayınları ile kadın sorunlarını, sorunları aşarak başaran kadınları gündeme getirmektedir. Kadınların sendikalarda daha fazla yer alabilmesi için bazı sendikalar, kadınların çalışma hayatında ve sendikalarda

karşılaştığı sorunlar ve çözüm politikalarını, sosyal ve çalışma yaşamında kadın haklarını içeren eğitimler vermektedir. Sendikaların mevcut kadın komisyonları/komiteleri/büroları çalışmalarını 8 Mart “Dünya Kadınlar Günü” ve 25 Kasım “Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü” tarihlerinde yoğunlaştırmaktadır. Son kırk yıldır cinsiyet ayrımcılığı ve kadınlar ile ilgili sorunlar sendikaların gündeminde yer alsa da sendikalarda nicel olarak kadınlar çok düşük seviyede yer almaktadır. Bu durum sendika ve bağlı oldukları konfederasyonların kadınlar ile ilgili yürüttükleri politikaların yanlış ve yetersiz olduğunu düşündürmektedir.

Kadınlar hem çalışma hayatında yer alıp hem de ev içi sorumlulukları yanında üçüncü vardiya olarak gördükleri sendikal faaliyetlere zaman ayıramamaktadır.

Ataerkil bir yapının var olduğu toplumda mesai saatleri dışında, geç saatlere kadar süren ya da ikamet ettiği il dışında yapılan sendikal faaliyetler kadınlar için sorun olmaktadır. Kadınlar cinsiyetlerinden dolayı üstlendikleri/üstlendirildikleri roller ve toplumsal baskı nedeni ile olumsuz etkilenmektedir. Gerek sendikalardaki erkek egemen yapı gerekse toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların kendini yetersiz görmesine ve cam tavana neden olmaktadır.

Çalışmadan elde edilen sorunlardan yola çıkarak ülkemizde kadınların sendikal haklarını kullanabilmesi için aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Öncelikle kadınlar;

- Birey olduklarını
- Ulusal kanuni haklarının yanında Türkiye tarafından onaylanmış uluslararası sözleşmelerdeki haklarını,
- Aile içinde çocuklara cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit fırsatlar sunulması gerektiğini,
- Ev içi yerine getirilmesi gereken görevlerin cinsiyet ayrımı

yapılmaksızın paylaşılması gerektiğini,

- Cam tavanı kırıp kendilerine güvenmeyi öğrenmelidir.

Kadınların her alanda karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı ile baş edebilmeleri için örgütlenmeye ihtiyacı vardır. Bu örgütlenmede çalışma yaşamında yaptırım gücüne sahip sendikalarda olmalıdır. Kadınların sendikaya ihtiyacı olduğu gibi, sendikaların da kadın üyeliklerine ihtiyacı vardır. Bu nedenle sendikalar tarafından,

- Kadın üye sayısını yükseltebilmek için kadın örgütlenme uzmanları görevlendirilmelidir.
- Çalışanın üye olmasını beklemek yerine sendikalaşmayı özendirici çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadınların yoğun sendikalaşma oranının düşük olduğu işkollarında çalışanlara yönelik örgütlenme modelleri geliştirilmelidir.
- Sendikalı kadınların sendikal faaliyetlere katılması ve aynı zamanda karar organlarında yer alması için farklı politikalar üretilmelidir.

- Kadınların aktif katılımını artırmak amacıyla kota uygulaması yapılmalıdır.
- Kadınlar ile ilgili çalışmalarda öncelikle ataerkil sistemin yarattığı cinsiyet ayrımcılığı ve rollerinin ortadan kaldırılması için politikalar üretilip bu konuda gerekli düzenlemeler ve periyodik eğitimler yapılmalıdır.

Sendika yönetimlerde ve karar organlarında kadın üyelerin daha fazla yer alması ile sendikaların erkek egemen yapısının değişmesi ve sendikal faaliyetlere kadınların katılımının artması sağlanabilir.

Siyasiler, sendikalar, sivil toplum örgütleri ve akademisyenler öncülüğünde kitle iletişim araçları kullanılarak kadınların farkındalığını artıracak eğitim programları düzenlenmelidir. Yeni yetişen nesil için ayrımcılığı ortadan kaldırmak adına ilköğretimden başlayarak eğitim-öğretim programlarına cinsiyet eşitliği ile ilgili dersler ilave edilmelidir. Toplum bilinçlendikçe cinsiyet ayrımcılığı ve kadının üstlendiği rol model ortadan kalkıp eşitlikçilik yerini alacaktır. Böylece kadınlar sadece sendikalarda değil hayatın her alanında özgürce yer alacaktır.

KAYNAKÇA

1. ALİCAN, Ayşe, Songül Sallan Gül, (2008). İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri, *İnsan Hakları Yıllığı*, Sayı 26, ss. 59-77
2. AYCAN, Zeynep, (2011), “Cam Tavana Takılan Kadınlar”, *Koç Üniversitesi Kule Dergisi*, Sayı: 31, ss. 18-21
3. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/> Erişim Tarihi 04.09.2019
4. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3001/hakis.pdf> Erişim Tarihi 03.10.2019
5. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3000/disk.pdf> Erişim Tarihi 03.10.2019
6. <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3004/turkis.pdf> Erişim Tarihi 03.10.2019
7. Bakır, Onur, Deniz Akdoğan, (2009) "Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, ss. 88-95.
8. ÇELİK, Faruk, (2009), “Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı Siyasal, Ekonomik ve Sosyokültürel Alanlardaki İlerlememize Eşsiz Bir Dinamizm Kazandıracaktır”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, ss. 34-36
9. ÇSGB <http://www.cs.gb.gov.tr/media/2413/hakistuzuk.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2016
10. DEMİRDİZEN, Derya, Lordoğlu, Kuvvet, (2013), “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?,” *V. Sosyal Haklar*

- Uluslararası Sempozyumu*, Birinci Baskı, ss. 223-241, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
11. DİNLER, Demet Şahende, (2012), "Trade Unions in Turkey", Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf>, (05.08.2015).
 12. DİSK <http://disk.org.tr/2006/03/12-genel-kurul-kararlari/> Erişim Tarihi 10.10.2015
 13. DİSK <https://disk.org.tr> Erişim Tarihi: 05.10.2016
 14. DİSK <http://disk.org.tr/category/diskten/yayinlar/> 20.08.2016
 15. DİSK <http://disk.org.tr/2015/11/diskin-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kadin-isci-egitimi-basariyla-tamamlandi/> 10.03.2016
 16. ECEVİT, Yıldız, (1998), "Türkiye'de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Türk Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
 17. Eğitim-Sen, (2010), "Özgürlüğümüz İçin Örgütleniyoruz", *II. Kadın Kurultayına Giderken*, Eğitim-Sen Yayınları
 18. EREŞ, Güldal (2019) "Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar"Yayımlanmamış YL tezi s. 86 Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim dalı, Isparta
 19. ERSÖZ, Günindi, Aysel, (1999), *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*, 1. Baskı, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları.
 20. ETUC, (2007), "Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps", https://www.etuc.org/IMG/pdf/English_complet.pdf Erişim Tarihi: 10.10.2016
 21. ETUC, (2012), "Cinsiyet Eşitliği Eylem Programı", <https://www.etuc.org/IMG/pdf/etucgen-der-arkrevised-3.pdf> Erişim Tarihi: 10.10.2016
 22. FREGE Carola M., (1999), *Social partnership at work: Workplace relations in post-unification Germany*, Routledge, London (Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi Barış SEÇER)
 23. GERŞİL, Gülşen Sarı, Mehtap Aracı, (2007) "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", *Yönetim ve Ekonomi* Cilt:14 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa
 24. Gezici Araştırma, (2012), petrol-is.org.tr/sites/default/files/isciprofilaras-tirmasikunyesiveraporu.doc
 25. GRAY, Lois Spier (1993) "The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy", *Women and unions: Forming a partnership*, ss. 378-393 <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=articles> Erişim Tarihi: 07.02.2016
 26. HAK-İŞ, (2013), *Çalışma Hayatına Yönelik Kadın Odaklı Öneriler Raporu*, Ankara
 27. HAK-İŞ <http://www.hakis.org.tr/haberler>. Erişim Tarihi: 10.05.2015.
 28. HAK-İŞ <http://www.hakis.org.tr/>
 29. HARTMANN, Heidi, (2006), *Marksizm'le Feminizm'in Mutsuz Evliliği*, (Çeviren: Gülşat Aygen), İstanbul, Agora kitaplığı.
 30. ICFTU, (2007), *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev. Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
 31. ILO, 2002, *Decent Work and The Informal Economy*, International Labour Conference, 90th Session Report VI, First published, International Labour Office, Geneva, <http://www.oit.org/ilc/ILCSessions/90t>

- hSession/WCMS078849/lang--en/index.htm Erişim Tarihi: 15.05.2015
32. KELLY, Eileen P., Amy Oakes Young, ve Lawrence S, Clark (1993), “Sex Stereotyping In The Workplace: A Manager’s Guide”, *Business Horizons*, Sayı: 36, ss. 23-29 <http://www.sciencedirect.com/science/article/> Erişim Tarihi: 10 Eylül 2016
33. KORKMAZ, Adem, Gülsüm Korkut, (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 41-45.
34. KÜÇÜKKALAY, A. Mesud, (1998) “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3(Güz), ss.35-44.
35. LOCKWOOD, Nancy R., (2004), *The glass ceiling: Domestic and international perspectives*. Society for Human Resource Management. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.6766&rep=rep1&type=pdf> Erişim Tarihi: 26.03.2017
36. ÖZİPLİK-İŞ <http://www.oziplikis.org.tr> Erişim Tarihi 10.10.2017
37. ÖZTÜRK, Mustafa, (2013) "Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (ISI)*, 269-285 .
38. ÖZTÜRK, Mustafa ve Başak Işıl Çetin, “Dünyada ve Türkiye’ de Yoksulluk ve Kadınlar” *Journal of Yasar University (ISI)*, 2661-2698.
39. SOSYAL-İŞ, (2010), 8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu
40. ŞİYVE, Ozan Çağım, (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” *Tügiad Elegans Magazin*, Sayı:66, Mart-Nisan, www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html (13.03.2017)
41. TİSK, (1995), *XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Tisk, Ankara
42. TOKSÖZ, Gülay, (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 49, Sayı: 3, ss. 439-454
43. TOKSÖZ, Gülay, (2005), “Türkiye’de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme”, *TES-İş Dergisi*, Mart 2005 acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/89/343.htm Erişim Tarihi: 01.05.2015
44. TOKSÖZ, Gülay, (2007), “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 15, ss. 57-79
45. TOKSÖZ, Gülay ve Fevziye Sayılan (1998), “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, Cilt 53, Sayı 1, ss. 297-306
46. TOKSÖZ, Gülay, Seyhan Erdoğan, (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara, İmge Yayınevi.
47. TÜİK <http://www.tuik.gov.tr>
48. TÜİK <http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20167920160630.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2016
49. TÜRK-İŞ <http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016
50. TÜRK-İŞ <http://www.turkis.org.tr/arama> Erişim Tarihi 3.10.2019
51. TÜSİAD, KAGİDER, (2008), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, Tüsiad, Kagider Raporu, Tüsiad yayınları.
52. URHAN, Betül, (2014), *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar (Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir*

- Araştırma*), 1. Baskı, İstanbul, Kadav Yayınları.
53. URHAN, Betül, (2016), “Türkiye’de İşçi Sendikalarında Kadınlar”, *DİSK-AR dergisi*, İstanbul, DİSK Yayınları, ss. 116-129.
54. WIRTH, Linda, (2001), *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.