

SENDİKAL BAKIŞ AÇISIYLA SENDİKALI KADIN ÇALIŞANLARIN KADIN VE İŞYERİ BAĞLAMINDA SORUN ALANLARI

Dr. Öğr. Üyesi Nuran H. BELET

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi,

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

ÖZET

Türkiye’de sendikalar genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetiminde kurumlar olarak görülmekle birlikte son yıllarda kadınların gerek sendikalara üye olmaları gerekse sendikalar içindeki konumlarının giderek arttığı görülmektedir. Kadınların sendikalara üye olmalarının önünde bazı engellerin bulunduğunu da görmekteyiz. Bunlar arasında; kadınların aileye yönelik sorumlulukları, örgütlenme ve sendikal katılımın sağlayacağı faydalar konusundaki yeterli bilgi sahibi olunmaması, toplumsal ve kültürel normlar ve inanışlar yer almaktadır. Başta kadınlar olmak üzere sendikalarda temsilin arttırılması çalışma hayatının ve sendikal yapının güçlenmesi açısından çok önemli olmaktadır. 2018 Yılı çalışma hayatı istatistiklerine göre sendikalı işçi oranı % 12.76’dır. Kadın çalışanların sendikalılık içindeki oranı ise % 6’si civarında olduğu tahmin edilmektedir. Oranların düşük olmasına rağmen, özellikle uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilememesinin yarattığı sıkıntıların giderilmesine yönelik çabalar da kadın üyelerin artışına olumlu katkılarda bulunmaktadır. Bu çalışmada Hak-İş Konfederasyonunun 2016 ve 2018 yılında üyelerine yaptıkları “Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri” başlıklı saha çalışmasının kadın ve iş yeri bağlamındaki sonuçları karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet

PROBLEM AREAS IN THE CONTEXT OF WOMEN AND WORKPLACE OF WOMEN EMPLOYEES FROM A TRADE UNION PERSPECTIVE

ABSTRACT

In Turkey, trade unions are generally seen as organizations dominated and controlled by male members. However, it is the case that the number of women members of the trade union has been increased in recent years. It is seen that there are serious obstacles for women workers to join trade unions, such as social and cultural norms and beliefs in terms of women responsibilities within family and low level of knowledge on women's side about advantageous of being a trade union member. Improving women's representation in trade unions is very important in terms of strengthening the working life and trade union structure for democratic rights. According to the 2018 "work life statistics", the rate of unionized workers is 12.76%. The ratio of female employees in unionism is estimated to be around 6%. In spite of the low rates, efforts to overcome the problems caused by the lack of representation of women in the administrative levels of relations with international trade union organizations have had a positive effect on the increase of women members. This paper deals with the results of the field study named as "Problem Solving Methods for Women Workers" conducted by Hak-İş Confederation between 2016 and 2018 in a comparative method in the context of and work place.

Key Words: Trade Union, Women labour force, Gender

GİRİŞ

Çalışma hayatında fırsat eşitliği ve bunun toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek uygulanması kadınları çalışma hayatında daha fazla yer almalarını desteklemektedir. Kadın istihdamının artmasının önünde çeşitli engeller bulunmasına rağmen özellikle kadınların çalışma hayatında sendikalara üye olmaları desteklenmektedir. Kadınların yönetim kademelerinde aktif görev üstlenmeleri örgütsel bir yapı içerisinde geleneksel sektörler dışında farklı sektörlerde de kadınların istihdam imkânlarının artmasına yol açmıştır. Türkiye'nin Birleşmiş Milletlerin 1979 yılında "Kadınlara karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkındaki Sözleşmesi"ne 1989 yılında imza koyması ile kadın örgütlenmesinin görünürlüğü daha da artmaya başlamıştır.

Sendika üyesi olmak sosyal kimlik tanımlılığı yanında kolektif stratejiler benimsenmesi olgusunu da beraberinde getirmektedir. Bu yapı sosyal psikolo-

jik kuramlardan sosyal kimlik kuramı ile tanımlanmaktadır. Bu kurama göre; ait olunan grup, diğer gruplardan daha iyi veya daha başarılı olduğu zaman olumlu kişisel kimlik korunur veya gelişir. Ancak kadınların sendikalara üyeliklerinin nedenlerine yönelik yapılan çalışmalardan elde edilen ortak sonuç; kadınların sendikalara üye olmaları eğiliminde kendi çıkarlarının temsil edilmesi durumunda üye olmaya daha yatkın oldukları yönündendir(Seçer, 2009: 33).

Çalışmamızda kadınların sendikal hayatta yer almalarının kadın çalışanlar için sorun çözme yöntemleri bağlamında Hak-İş Konfederasyonunun ve üye sendikalarında çalışan kadınlara 2016 ve 2018 yılında yaptıkları “Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri” başlıklı yüz yüze uygulanan anket çalışmalarından seçili sorulara verilen cevaplar değerlendirilecektir. Saha çalışmasının özellikle, çalışan kadın ve iş yeri kapsamında seçilen soru gruplarının karşılaştırmalı sonuçlarına yer verilecektir. Sendikal faaliyetlerin erkek egemen olduğu imajı ve kadınların bu ortamda sendika üyeliklerinin erkeklerle benzer rollerle yaygın olarak görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın sonuçlarından, kadın sendika üyelerinin sorun alanlarına yönelik bakış açılarını değerlendirme imkânı bulunulacaktır. Çalışma, kadın istihdamındaki genel eğilimler, sendikacılık ve kadın konusunun yer aldığı birinci bölüm, sendikal bakış açısıyla kadın çalışanların seçili başlıklardaki sorun alanlarıyla ilgili saha çalışmasının ayrıntılarıyla yer aldığı ikinci bölüm ve genel sonuçlarının yer aldığı sonuç bölümünden oluşmaktadır.

1. TÜRKİYE’DE KADINLARIN İSTİHDAMI VE SENDİKALILIK DURUMLARI

1.1. Genel Eğilimler

Türkiye’de örgütlü toplumun çalışma hayatı içindeki ana aktörlerinden sendikalar, sendikal mücadelenin içsel sorunları yanında, kadınların emek ve örgütlenme mücadelesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine giden zorlu bir süreci de ifade etmektedir.

Sosyal psikolojik kuramlar kadınların sendikalaşmasını bir süreç olarak açıklama potansiyeline sahiptir. Kadınlar çalışma hayatında yer alırken, cinsiyete dayalı ayrımcılığın görünen ve görünmeyen engellenmeleri ile karşılaşmaktadır. Ayrıca kadınların istihdam koşullarının genelde erkeklere göre daha kötü olması kadınların iş doyumlarını ve çalışma hayatındaki sürekliliklerini de etkilemektedir. Kadınlar, bu koşulların oluşumunu çevresel nedenlere dayandırılırsa, sendika üyesi olmayı düşünebileceklerdir. Fakat rasyonel seçim kuramında işçilerin sendikaların kendi çıkarlarını en iyi şekilde temsil edeceğine inandıklarında üye oldukları ileri sürülmektedir. Buna göre kadınlarda

sendikaların kendi çıkarlarını savunduğunu düşündükleri zaman üye olmaya yatkın olacaktır(Seçer, 2009:34).

Çalışma hayatında kadınlar yedek işgücü olarak görülmelerinin yanında, iş yerindeki şiddet ve tacizin mağduru olan, işe alınmalarında ve terfilerinde ayrımcılığa uğrayan, kriz zamanlarında ilk işten çıkarılan arasında ilk sıralarda yer almaktadırlar(Urhan, 2014). Özellikle kadınların ev ve iş arasında zaman yaratamamaları ve sıkışmışlık hissi sadece örgütsel faaliyetlerde yer alamamalarına değil istihdamda olamama ya da erken ayrılmalarına da neden olmaktadır. Türkiye de bu konuda yapılan çalışmalara baktığımızda, kadınların erkeklerle aynı yorucu ve zor koşullarda çalışmalarına rağmen ücret dezavantajlarına sahip oldukları, eğitim ve medeni durumun kadın istihdamını doğrudan etkilediği görülmektedir. (Makal ve Toksöz (2012), Kılıç ve Öztürk(2014)).

ILO (2017) WESO - World Employment and Social Outlook – Trends for Women- raporunun kadınlarla ilgili öne çıkan öncelikli **eğilim**; kadınların işgücü piyasasına katılma olasılıklarının erkeklere göre önemli ölçüde daha düşük olması ve işgücü piyasasına girdiklerinde de iş bulma olasılıklarının daha az olmasıdır. Kadınların işgücüne katılım oranlarına küresel ölçekte baktığımızda ise, kadınların işgücü piyasasına erişimlerinde yapılan düzenlemeler sonrasında ulaşılan en iyi oranın yüzde 49'un biraz üzerinde olduğudur. Ancak, bu oran erkeklerin istihdama katılım oranından hemen hemen 27 puan daha düşüktür. Bu farkın kadın istihdam oranlarının daha da düşük olduğu Kuzey Afrika ve Arap Devletlerinde 50 puanı aştığı da görülmektedir (ILO,2017:6). Dünyada kadınların yüzde 58'i ücretli işlerde çalışmak isterken yarısının işgücü dışında olması, istihdama katılım imkânı ve özgürlüklerini sınırlayan ciddi engellerin olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla öncelikli politikalarından beklenilecek en önemli görev, kadınların işgücü piyasasına dâhil olmalarının önündeki kısıtlamaların giderilmesi ve iş yerine ulaştıktan sonra karşılaştıkları engellerin kaldırılmasıdır(ILO, 2017).

Kadınların önündeki iş fırsatları küresel ölçekte değerlendirildiğinde oldukça sınırlı kalmaktadır. Tüm dünyada istihdam kapsamında yer alan kadınların yüzde 15'i ev içi çalışanı durumundadır; oysa bu oran erkekler arasında yalnızca yüzde 5'tir. Kadınların yüzde 36,6'sının, erkeklerin ise yüzde 17,2'sinin aile işlerine katkıda bulunan aile çalışanı durumunda olduğu, gelişmekte olan ülkelerde bu açık 19 puanla en yüksek düzeydedir.

Kadınların işgücü piyasasına katılma tercihleri ve insana yakışır iş bulma fırsatlarını sınırlandıran en önemli faktörler; ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bunun getirdiği kalıp yargıların devam etmesi, eğitim düzeyi, kayıt dışılık, ücretsiz bakım işleri, iş-aile dengeleri ve medeni durum belirtilmiştir. (ILO, 2017:24).

İşsizlik düzeyleri bakımından değerlendirildiğinde, erkeklere göre kadınlarda oranın daha yüksek olduğu görülmektedir. Küresel ölçekte bakıldığında ise, kadınlar arasında işsizlik oranı 2017 yılı için yüzde 6,2 ve erkekler arasında işsizlik oranı yüzde 5,5 olduğundan burada 0,7 puanlık bir fark bulunmaktadır. Gelecek dönemlere yönelik yapılan projeksiyonlarda 2021 yılı öncesinde aradaki açının kapanmasını sağlayacak herhangi bir iyileşme de beklenmemektedir(ILO,2017:8-9).

Küresel işgücü piyasası analizlerinde son dönemde kadın istihdamının artırılması için ücrete dayalı ücret açığının önlenmesi, iş-aile dengesinin sağlanması, bakım ekonomisinin sürekliliğini sağlayıcı makroekonomik ortam ve finansman koşullarının yaratılması ve kayıt dışı ekonomiyi önleyici politikaların uygulamaya geçirilmesinin hedef alınmasının gerekliliği özellikle belirtilmektedir (ILO, 2018). Bu politikalar arasında eşit değerle işe eşit ücret ilkesinin sahiplenilmesi, mesleki ve sektörel ayrıştırmanın temel nedenlerinin ele alınması; ücretsiz bakım işlerinin azaltılması ve yeniden paylaşılması; çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kurumların dönüştürülmesi yer almaktadır. ILO(2019) -Care Work and Care Jobs for The Future of decent Work- raporu, bakım ekonomisinin kadın istihdamı ile iş –aile dengesinin cinsiyete dayalı ücret açığı ve kadın istihdamının sürekliliği konusunda önemli bulguları göstermektedir. Bunları kısaca aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz (ILO,2019):

1. Ücretli kadın çalışanların ve erkek çalışanların çalıştıkları işten elde ettikleri gelir farkı dünya ortalaması %21,9, Türkiye için ortalama %12.9 dur. Bu farkın yükseldiği yaş aralığı aktif çalışma yaşı olan 29-49 arasındır.
2. Kadınların işgücüne katılımı azaldıkça ücret açığı artmakta, kayıt dışı çalışma oranları yükselmektedir. Ücretli işlerde çalışan kadınların eğitimi erkeklerden daha yüksektir.
3. Anne olan ve olmayan kadınlar arasında ücret açığı artmaktadır. Buna göre Türkiye’de annelik ücret açığı Brezilya(%7.7), Çin(%10.4), Rusya(%14.7), Meksika(%5.8) ülkeleri ile karşılaştırıldığında % 29.6 ile en fazla ülkedir. Türkiye’de bu oranın yüksekliğini etkileyen faktörlere arasında; kadınların üstlendiği hane içi sorunluluklarının fazla olması, kadınların doğum sonrası çalışma yaşamına dönmesini destekleyici politikaların yeterli olmaması babalık izni ve bakım hizmetlerinin kurumsal olarak yaygınlaştırılmaması gösterilmektedir.

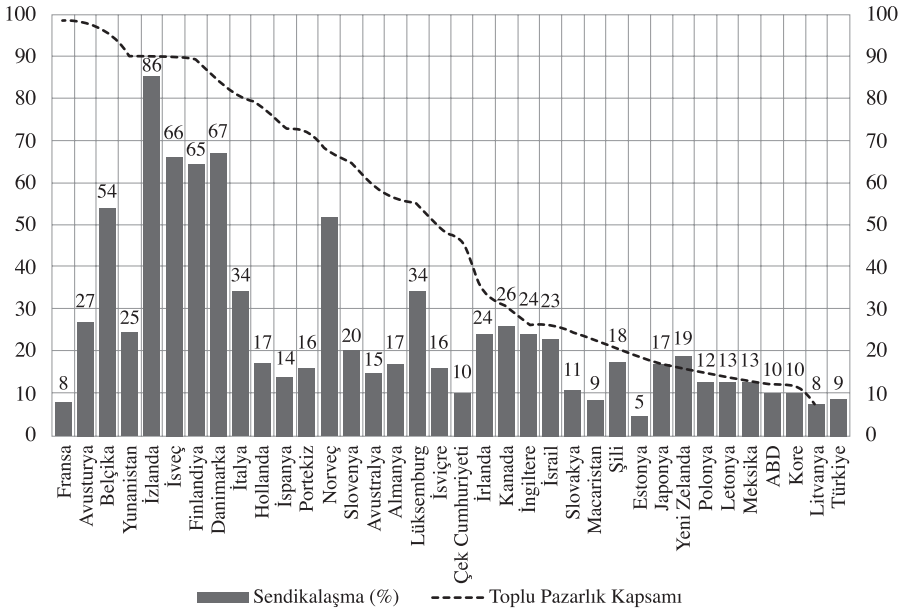
Yukarıda belirtilen eşitsizliklerin giderilmesine yönelik uygulanacak kültür politikaları birlikte, (1) eşit değerle işe eşit ücret uygulamasının küresel bir hedef olarak kabul edilmesi, (2) kayıt dışı istihdamla her yaşta ve düzeyde mücadele edilmesi, (3) her gelir grubuna özel politika geliştirilerek; yasal asgari

ücretin geniş bir tabana yayılması, toplu sözleşme kapsamının genişletilmesi, kadınların yönetici pozisyonlarına erişimlerinin kolaylaştırılmasının gerekliliği, (4)kadınların işgücüne katılımını teşvik edici yaklaşımların sürekliliği önemle vurgulanmıştır(ILO,2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler bakanlığının 2019 yılı için açıkladığı sendika istatistiklerine göre Türkiye’de sendikalılık oranı %13.9 olup, kayıtlı ve kayıtsız tüm işçiler içindeki sendikalaşma oranını gösteren fiili sendikalaşma oranının %11.4, toplu iş sözleşmesi kapsamında tüm işçilerin dahil edilmesi durumunda ise bu oranın %7 olduğunu görmekteyiz(AÇSHB, 2019).

2018 İtibarıyla, Türkiye’deki sendikalaşma oranı ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamı oranlarına OECD verileriyle karşılaştırmalı oranlara baktığımızda (Grafik 1) ‘de büyük farklılıklar görülmektedir. Grafik 1’e göre Türkiye, 36 OECD üyesi ülke verisi içinde en düşük sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamındaki ülkelerden biridir. 2017 Yılı verisi olarak bu oran %7 civarında gerçekleşmiştir. OECD ülke ortalamasına baktığımızda; İzlanda %85, Danimarka % 67, İsveç % 66, Finlandiya % 65, , Belçika %54 ve Norveç’te ise, 52 oranında gerçekleşmiştir. Orta ve Güney Avrupa ülkelerinde de bu oran düşmekte ve bu grup ülkeler arasında bize daha benzer ülkeler olan İtalya da % 34, Avusturya’da %27, İrlanda %27 , İngiltere %24, Almanya %17 ve Fransa da ise % 8 civarındadır.

Grafik 1: Türkiye-OECD Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (Yüzde)



Kaynak: DİSKAR,(2019:6)

Sendikalaşma oranlarının karşılaştırma yaptığımız ülke grubuna göre daha düşük olmasına rağmen ülkemizde sendikalaşma oranı son 3-4 yıldır önemli bir artış göstermiştir. Bunun en önemli nedeni sendikalara üyelik sisteminin kolaylaştırılarak E-devlet kapısı üzerinden yapılmasına imkân verilmesi ve 2015 yılında yapılan 6552 sayılı yasal düzenlemeyle, taşeron şirketlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmalarının önünü açan ve kolaylaştıran düzenlemedir. Ayrıca genel olarak, 2013-2019 arası sendikalaşma oranı, bağımsız ve yeni kurulan sendikaların olmasının da etkisiyle sendikaların üye sayılarında % 86 oranında bir artış yaşanmıştır(DİSKAR, 2019:13). Sendikalaşmanın iş kollarına göre dağılımına baktığımızda; inşaat % 4.4 ve büro işkolunda % 5.2 ile en düşük oranlı sendikalaşma oranına sahipken, banka, finans ve sigorta % 34.9, genel işler 45.7, savunma ve güvelik işkolları ise % 43.1 ile en yüksek sendikalaşma oranına sahiptirler(DİSKAR, 2019:16).

1.2. Kadın Çalışanların Sendikalılık Durumu ve Belirleyicileri

Sendika ve kadın ilişkisine yönelik 1990'larından itibaren yapılan saha çalışmalarında günümüzde iyileşmeler görülmesine rağmen hem örgütlenme hem de sendikal etkinliklere katılma açısından kadınlarla erkekler açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır(Urhan, 2014). 1990'lı yıllarda yapılan çalışmalarda kadınların sendikal faaliyetlerde bulunmada gösterdikleri "erkek egemen" bir faaliyet olarak görülmesi ve bunun getirdiği çekinceler yanında ev ve iş arasında zaman yaratamama sendikal faaliyetleri kadınlar için göze alınamayacak bir iş kapsamında değerlendirmesine yol açmaktadır.

Sendikal örgütlenme genel olarak işçilerin iş yerindeki konumları, iş bağılılıkları ve iş ile olan ilişkilerini belirleyen istihdamının niteliği ve yapısı ile yakından ilgilidir. Buna ilaveten, işgücü piyasalarında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yansımalarını görmekteyiz. Gerek kadın işçi sayısı, gerek örgütlü kadın sayısı gerekse bunların sendikalarda yönetsel temsil oranları oldukça düşük düzeyde seyretmektedir (Urhan, 2014:9).

Sendikalaşma oranlarında toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından baktığımızda; Tablo 1'in verilerinde görüleceği gibi, 2018 yılı itibarıyla toplam işçilerin yüzde 26.7 sini kadınlar oluşturur iken, toplam sendikalı kadın işçi oranı % 19.3 olmuştur. Toplam işçilerin %72,4'ünün erkek olmasına karşılık sendikalı erkek işçi oranı %81 olmuştur(DİSKAR, 2019:23). Böylece hem toplamda hem de her cinsin kendi içindeki sendikalaşma oranı açısından kadınlar erkeklerle göre daha az sendikalaşmaktadır.

Kadınların sendikalaşma düzeyinin düşük olmasının önemli nedenleri arasında kadınların işgücü piyasasında katılım oranlarının düşük olması ve is-

tihtam edildikleri işlerin niteliği öne çıkmaktadır. Çalışma hayatına katılmak ve sendikalara üye olmak bakımından kadınların 2015 sonrası ivme kazanmasına rağmen kadınların formel sektörde düşük düzeyde yer almaları, belli sektörde yoğunlaşmaları, toplumsal cinsiyet rolleri ile ev iş arasında sorumluluklarından dolayı yaşanan zaman kısıtlılıklarının kadınların örgütlenmesinde de engelleyici nedenler arasında olduğunu göstermektedir. (Toksöz ve Erdoğan, 1998).

Tablo1: Sendikalaşmanın Kadın-Erkek Dağılımı(%), 2018

	Kadın Sendika Üye Sayısı	Erkek 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: DİSKAR,(2019:23)

Sendikalaşmada genel olarak son yıllarda nicel bir artış yaşanmakla birlikte, sendikalı üyesi işçilerin yaklaşık üçte biri toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanamamaktadır. Sendikalı işçi sayısı 1,8 milyon civarına yükselirken, sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındaki sendika üyesi sayısı 720 bini aşmaktadır. Dolayısıyla 700 binden fazla işçi sendikalı olduğu halde, sendikalı işçiler için toplu iş sözleşmesi bağitlayamamıştır. Bu durum mevcut toplu iş sözleşmesi sistemi ve yetki sisteminin çökmesi anlamına da gelmektedir. Son yıllarda sendikalaşmada yaşanan sayısal artışlar kâğıt üzerinde kalmakta, sendikalaşan işçilerin büyük bir bölümü toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır(DİSKAR, 2019:34).

Kaya(2017) “Sendikaya Bağlılık Alan Araştırması” başlıklı çalışmasında Hak-İş konfederasyonunun da içinde yer aldığı üç büyük konfederasyon için yaptığı sendikaya bağlılık ve bağlılığın alt boyutları açısından toplumsal cinsiyette göre sonuçlarına bakıldığında, erkek işçiler ile kadın işçiler arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Sendikaya bağlılığın ölçüldüğü bazı araştırmalarda ise cinsiyete göre karşılaştırma yapılmış ve birbirinden farklı sonuçlara da ulaşılmış; bazı araştırmalarda kadın işçilerin sendikaya bağlılık düzeyleri, erkek işçilerden daha farklı olduğu görülmüştür(Gordon vd., 1980; Bemmels, 1985; Sherer ve Morishima, 1989; Bolton vd., (2007); Köse, (2008), Kaya 2017:2081). Ancak, alt gruplar itibarıyla işçilerin sendikaya bağlılıkları konusunda anlamlı farklılıklar çıkmıştır(Kaya, 2017:2080-2086). Bu farklılıklar bağlamında, eğitim düzeyi ve sendikalara bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaz iken, alt gruplar için baktığımızda, lise düzeyinde eğitim gören işçilerin ilköğretim düzeyinde eğitim gören işçilere oranla sendikaya sadakat düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Kaya(2017) sonuçlarına göre; sendikal bağlılıkta alt kollara göre farklılıklardan bir diğeri de kadın işçilerin yoğun olarak çalıştıkları, tekstil ve genel hizmet işkolunda sendikaya sadakat, sendikacılığın önemine inanma ve sendikaya karşı sorumluluk düzeyi erkek işçilerin yoğun olan çalıştıkları metal işkoluna göre daha yüksektir. Ancak sendika için çalışmaya isteklilik düzeyine ilişkin puanlar metal işkolunda çalışanların tekstil işkolunda çalışanlardan daha fazladır(Kaya,2017: 2086). Bu sonuçlar, toplumsal cinsiyete göre sendikalarda görev alma ve çalışma bakımından bildiğimiz toplumsal cinsiyet rolleri ile ev iş arasında zaman kısıtlılıklarından dolayı çekinceli davrandıkları yönündeki genel eğilimi de doğrular niteliktedir(Urhan, 2014).

2. SENDİKALI KADIN ÇALIŞANLARIN SORUN ÇÖZME YÖNTEMLERİ SAHA ÇALIŞMASI

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözümünde sendikal örgütlenme hakları bulunanların örgütsel bir yapı içerisinde olmaları, etkili çözüm yollarının geliştirilmesinde önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde çalışan kadın üyelerin karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi amacıyla uygulanan, “Sendikalı Kadın Çalışanların Sorun Çözme Yöntemleri Saha Çalışması” sonuçlarına, iş yerindeki sorunlara ilişkin tespitlere yönelik (56 soru) içinden kadının işyerinde temsiliyet, fiziki koşullar ve işe alım/çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yorumlanmasına yer verilecektir. Hak-İş Konfederasyonu bu çalışmayı yapmasının gerekçesini “ *elde edilen bulguların kadın çalışanlara yönelik yenilikçi ve çözüm odaklı bir yol haritası oluşturulmasına ve sendikal bakış açısının kadın perspektifiyle güçlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir*” olarak belirtilmiştir”(Hak-İş, 2017:72).

2.1. Yöntem, Teknik ve Araçlar

Sendikalı Kadın Çalışanların Sorun Çözme Yöntemleri Saha Çalışması, insan davranışlarının ampirik gözlemlerini tümden gelişsel mantıkla birleştirerek genel örüntüsünün ortaya konulmasının amaçlandığı uygulamalı betimsel bir analiz(*descriptive analysis*) araştırma özelliği taşımaktadır. Betimsel araştırmalarda tek değişkenli ve çok değişkenli örneklem özelliklerinin derinlemesine betimlemesi yapılır. Betimsel analiz, araştırma kapsamında yer alan değişkenlere ait verilerin derlenmesi, toplanması ve özetlenmesi ile ilgili işlemlerdir. Betimsel analizde temel amaç, bir değişkene ait veri setinin niceleyici veya grafik şeklinde ifade edip özetlemektir. Betimleyici analizde kullanılan temel araçlar tablolar, grafikler, merkezi eğilim ve değişkenlik ölçümleridir(Gürbüz ve Şahin, 2016:220). Araştırmanın genel veri toplama tekniği korelasyonel tarama araştırmasıdır. Korelasyonel tarama araştırmaları değişkenler arasındaki ilişkilerin betimlenmesi, açıklanması ve açıklanması üzerinde vurgu yapar. Bu tür araştırmalarda, betimleme, açıklama ya da açıklama süreçleri beraberce kullanılacağı gibi, sadece birisi de kullanılabilir. Bir tarama araştırması olarak bu araştırmada daha çok betimleme ve açıklama amacı bulunmaktadır. Tarama araştırmalarının başka bir özelliği, olabildiğince çok sayıda değişken için veri toplanarak istatistiksel kontrol yolu ile alternatif açıklamaları elemeye çalışmaktır (Agresti ve Finlay, 2009: 303). Araştırmada kullanılan yöntem ve teknik niceliksel olup araştırma tekniği olarak anket kullanılmıştır (Hak-İş, 2017: 72).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikaların üyesi durumunda olan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma rassal (*random*) gelişigüzel örnekleme tekniği ile 2735 kadın çalışanla yüz yüze anket yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Araştırma kapsamında kadın çalışanların sorunlarının ölçülmesi ve ilişkili toplam 7 bölümden ve 123 kapalı uçlu soru ve 2 açık uçlu soru olmak üzere toplam 125 soruluk anket formu geliştirilmiştir. Anket formu ölçme araçları çoğunlukla yapılandırılmış kapalı uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Anket formunu oluşturan 7 bölüm için kapalı uçlu soruların dağılımı: Demografik Bilgiler (11), İşyerindeki Sorunlara İlişkin Tespitler (56), Sorunların Çözümünde Sendikaların Rolünün Tespiti (37), Sorun Çözmede Sendika Dışı Kuruluşların Rolü (5), Sorunların Çözümünde Eğitim İhtiyacı Tespiti (14) olup, açık uçluları ise, Sorunlara Bireysel Yaklaşım ve Çözüm Önerileri ve Sendikadan Beklenen Diğer Hizmet Önerileri başlıklarında olmuştur.

Analiz Teknikleri

Anket sonuçlarından elde edilen verilerin değişken merkezli betimlenmesi için, araştırma amacına uygun olarak tek değişkenli sıklık ve yüzde dağılımları, çapraz tablolarla süreci sonucunda oluşturulan olumsuzluk tabloları gibi özet betimsel istatistikler kullanılmıştır (Hak-İş, 2017: 85).

2.1.1. Katılımcıların Demografik ve Sendikal Özellikleri

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde %5,4'ünün 18-24 yaş, %43'ünün 25-34 yaş, %39,2'sinin 35-44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 45-54 yaş aralığındaki katılımcıların oranı %11,6 iken 55-64 yaş aralığındaki katılımcı oranı %0,7'dir. 65 yaş ve üstü sadece 1 katılımcı bulunmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan kadınların büyük bölümünün genç- orta yaş oldukları, aktif çalışma yaşı aralığında yer aldıkları ve Türkiye'de kadının işgücüne katılım deseni ile benzerlik gösterdiklerini söyleyebiliriz.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, kadınların %69,3'ünün evli, %23,1'inin ise bekâr oldukları görülmektedir. Katılımcılar arasında boşanmış olan katılımcıların oranı ise %6,7'dir (Hak-İş, 2017:74). Araştırmaya katılan kadınların çocuk sayılarına göre dağılımları incelendiğinde %76,7'sinin tek çocuk sahibi oldukları görülmektedir. %12,9'unun 2 çocuğu varken 3 çocuğu olanların oranı % 0,8'dir. 2 katılımcının ise 18 yaş ve üstü 4 çocuğu bulunmaktadır. Katılımcı kadınların demografik özellikleri Tablo 2' de yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Sıklık	%	Geçerli%
18-24 Yaş	148	5,4	5,4
25-34 Yaş	1170	42,8	43,0
35-44 Yaş	1065	38,9	39,2
45-54 Yaş	316	11,6	11,6
55-64 Yaş	18	,7	,7
65 Yaş ve Üstü	1	,0	,0
Toplam	2718	99,4	100,0
Cevapsız	17	,6	
Genel Toplam	2735	100,0	

Kaynak:Hak-İş, (2017:74)

Araştırmaya katılan kadınların eğitim düzeylerine bakıldığında birinci sırada %33,1 ile lise mezunlarının geldiği görülmektedir. İkinci sırada %31,1

ile üniversite mezunları gelirken yüksekokul mezunlarının oranı ise %13'tür. 3 katılımcı doktora mezunu iken %3,7 oranında katılımcı ise yüksek lisans mezunudur. Ortaokul mezunu katılımcıların oranı % 7,5, ilkokul mezunlarının oranı ise %10,6'dır. 19 katılımcı okuryazar olduğunu 3 katılımcı ise okuma yazmasının olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, Anket çalışmasına katılanların %78,9'unun eşleri çalışırken, %21,1'inin eşleri ise çalışmamaktadır

Katılımcıların üye oldukları sendikalara göre dağılımları incelendiğinde %24,8 ÖZ SAĞLIK İŞ, %19,7 ÖZ FİNANS İŞ ve %16 ÖZ BÜRO İŞ sendikasına kayıtlı, OLEYİŞ sendikasına bağlı katılımcıların oranı %13,7 iken HİZMET İŞ'e bağlı %12,6 oranında, %9,8'i ise ÖZ GIDA İŞ sendikasına kayıtlıdır. Kadınların %44,4 gibi önemli bir kısmı taşeron işçi olarak çalışırken %13,7'si idari personel, %11,8'i sekreter ve %2,9'u teknik personel olarak görev yapmaktadır. Kadınların %1,1'i İşyerinde ustabaşı olarak görev yaparken %26,1'i ise diğer iş pozisyonlarında görev yapmaktadırlar.

2.2. Saha Çalışmasının İş Yerindeki Sorunlara İlişkin Sonuçları

Saha çalışmasında yöneltilen sorulardan "İşyerindeki Sorunlara İlişkin Tespitler" toplam 56 maddeden oluşmaktadır. Bunları iki temel başlığa göre ayırarak olursak birincisi İşyerinde fiziki koşulları dikkate alarak; kadın olmak ve bunun toplumsal cinsiyet perspektifinden yansımalarıdır. İkincisi ise, çalışma hayatı içerisinde doğrudan içinde olduğu koşullar, süreçler ve toplumsal cinsiyet perspektifinde yansımaları içermektedir.

Fiziki bakımdan iş yeri ve kadın kapsamında katılımcıların verdiği cevaplar aşağıdaki tabloda görülmektedir. Buna göre kadın çalışanlar işyerlerini büyük oranda güvenli bulduklarını belirtmişlerdir. "Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir" ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. 54 yaş altı yaş aralığında bulunan katılımcıların %70 ve üstü bu düşüncede iken 55-64 yaş aralığında bu yönde düşünenlerin oranı ise %48,8 olarak öne çıkmaktadır. Medeni durum açısından katılımcılar arasında anlamlı bir fark görülmezken, iş yerindeki görev açısından anlamlı düzeyde farklar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: “Çalıştığım Ortam Bir Kadın İçin Güvenlidir” İfadesine Katılma Oranları

Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir.	Sıklık	%	Geçerli%
Kesinlikle Katılmıyorum	217	7,9	8,4
Katılmıyorum	266	9,7	10,3
Kararsızım	317	11,6	12,2
Katılıyorum	1209	44,2	46,6
Kesinlikle Katılıyorum	586	21,4	22,6
Toplam	2595	94,9	100,0
Cevapsız	140	5,1	
Genel Toplam	2735	100,0	

Kaynak:Hak-İş, (2017:89)

Görev açısından “ idari ve teknik personel” statüsünde çalışanların “çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir” ifadesine ustabaşı statüsünde çalışanlara kıyasla daha fazla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür (Hak- İş , 2017: 90).

Katılımcılara sorulan diğer bir soru ise, “bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine katılıp katılmadıkları olmuştur. Buna göre sonuçları Tablo 4’ te görüldüğü gibi Kadın çalışanların %15’i İşyerinde bir kadın olarak çalışmaktan çekindiğini belirtirken, çalışmaktan çekinmediğini ifade edenlerin oranı %79,8’dir. Katılımcıların %5,2’si bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir .“Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. 55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda çalışmaktan çekindiğini ifade edenlerin oranı %40 ile öne çıkmakta iken 18-24 yaş aralığındaki kadınların ise sadece %10’u çekindiklerini ifade etmişlerdir.

“Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı ÖZ AĞAÇ İŞ sendikasına bağlı olanlarda %36,9 ile en yüksek çıkarken ÖZ ORMAN İŞ ve ÖZ PETROL İŞ sendikasına bağlı çalışanların tamamı “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” şeklinde verdikleri cevapla anlamlı düzeyde farklılık göstermişlerdir. Görev açısından ustabaşı statüsünde çalışanların %17,9 oran ile “Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum” ifadesine diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür (Hak-İş, 2017:98).

Tablo 4: “Kadın Olarak Çalışmaktan Çekiniyorum” İfadesine Katılma Oranları

Bir kadın olarak çalışmaktan çekiniyorum	Sıklık	%	Geçerli%
Kesinlikle Katılmıyorum	1246	45,6	49,5
Katılmıyorum	762	27,9	30,3
Kararsızım	132	4,8	5,2
Katılıyorum	185	6,8	7,3
Kesinlikle Katılıyorum	194	7,1	7,7
Toplam	2519	92,1	100,0
Cevapsız	216	7,9	
Genel Toplam	2735	100,0	

Kaynak:Hak-İş, (2017:97)

İşyerindeki sorunlar açısından katılımcı kadınların çalışma hayatı ve devam eden süreç ile ilgili verdiği cevapları değerlendirecek olursak; bu başlıkta sorulan ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından kadınların çalışma hayatında kalıcılığına yönelik önemli bir eşik sayılan, çocuk sahibi olması ve bunun sonuçlarıyla ilgili sorulara ve değerlendirmelere yer verilmiş ve sonuçları da farklılıklar göstermiştir. Buna yönelik olarak, Katılımcılara “işe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine katılma oranlarına baktığımızda; önemli farklılıklar görülmüştür. Katılımcılar arasında “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı %23,7 iken “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” diyenlerin oranı %69,8’dir. Katılımcıların %6,5’i bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir (Tablo 5). “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. 55-64 yaş aralığındaki katılımcıların %62,5’i böyle bir soruya muhatap olduklarını belirtirken 54 yaş ve altı gruptakilerde bu tür bir soruya muhatap olduklarını belirtenlerin oranı %18 ile %25 aralığındadır. Özellikle 55-64 yaş aralığındaki katılımcıların buna katılıyorum cevabı, bu kadınların işe başladıkları zaman kendilerinin çocuk sahibi olup/olmama tercihlerine göre işverenlerin onların işe alınmaları kararlarını yüksek oranda etkilediğini de göstermektedir. Daha genç olan grubunda bu oranın düşük çıkmasına rağmen cevap bulması sorunun azalarak da olsa devam ettiğini göstermektedir.

Medeni durum açısından katılımcılar arasında anlamlı bir fark görülmezken bağlı olunan sendika ve iş yerindeki görev açısından anlamlı düzeyde farklar olduğu tespit edilmiştir. “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım

solunmuştur” ifadesine “Katılıyorum” diyenlerin oranı ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikalarına bağlı olanlarda %40 iken, diğer sendikalara bağlı çalışanlarda bu oran oldukça düşüktür. Görev açısından ustabaşı statüsünde çalışan kadınların %42,9’unun “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” ifadesine “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt verdiği, en düşük oranın ise teknik personel statüsünde çalışan kadınlara ait olduğu tespit edilmiştir. Sendika kollarında farklılığın kadın yoğun çalışan iş kollarında ve görev olarak teknik personele göre daha alt pozisyonrakilerde bu oranların daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5: “İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur” İfadesine Katılım Oranları

İşe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur.	Sıklık	%	Geçerli %
Kesinlikle Katılmıyorum	877	32,1	37,6
Katılmıyorum	752	27,5	32,2
Kararsızım	151	5,5	6,5
Katılıyorum	329	12,0	14,1
Kesinlikle Katılıyorum	224	8,2	9,6
Toplam	2333	85,3	100,0
Cevapsız	402	14,7	
Genel Toplam	2735	100,0	

Kaynak: Hak-İş, (2017:92)

Kadınların çalışma hayatında yer alamamaları ve/veya evlilik sonrası özellikle doğum ve ev sorumluluklarının artması öne çıkan nedenler arasında gösterilmektedir. Evlilik, çocuk bakımı, bir aile ferdinin veya yakının bakıma muhtaç olması, kadının işgücüne katılımını ve çalışma yaşamındaki başarısını etkilemektedir. Kadın, özellikle doğum nedeniyle işgücü piyasasından çekilmekte, çocuk belli bir yaşa geldiğinde yeniden çalışma yaşamına girmek istediğinde zorluklarla karşılaştığı gibi isteyerek veya istemeyerek esnek çalışma modellerini tercih etmektedir(Sürel, 2014:296). Geleneksel rol tanımları ve kalıplar, kadın için çalışma yaşamında fırsat eşitliğinin önünde önemli bir engel oluşturabilmektedir. Özellikle kadınların doğum ve sonrasında bakım sorumluluklarının yoğun olarak kadın üzerinde kalması, kadının işgücüne katılımını engellediği gibi çalışma hayatına kesintili devam etmesine ve kadınların beceri ve kabiliyetlerini geriletlediği de görülmektedir(Sürel, 2014:297).Belirttiğimiz nedenlerden dolayı özellikle çalışma hayatına kadınların katılımını ve bunun sürekliliğinin sağlanması için bakım ekonomisinin kamusal ve bütüncül politikalarla desteklenmesinin önemli etkileri bulunmaktadır(İlkkaracan, 2010).

Sendikal bakış açısıyla sendikalı kadın çalışanlara “işe giriş sürecinde hamile kalıp kalmayacağına doğrudan değil dolaylı olarak sorulup sorulmadığına yönelik” anket sorusunun sendika iş kolu, yaş, medeni durumu ve görev dağılımına göre değerlendirildiği geniş kapsamlı cevaplar Tablo 6. da görülmektedir.

Tablo 6: İşe giriş sürecinde “hamile kalıp kalmayacağım dolaylı olarak sorulmuştur” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	40,2	40,2	7,4	7,4	4,9
25-34 Yaş	41,4	33,1	6,5	11,0	8,0
35-44 Yaş	37,7	36,0	6,7	10,3	9,3
45-54 Yaş	40,9	31,5	8,3	7,9	11,4
55-64 Yaş	12,5	25,0	6,3	18,8	37,5
Medeni Durum					
Evli	39,0	35,1	6,2	10,3	9,4
Bekâr	42,4	31,7	8,8	9,6	7,5
Boşanmış	36,3	38,4	5,5	11,6	8,2
Sendika					
HİZMET-İŞ	44,6	31,5	6,9	10,0	6,9
ÖZ FINANS İŞ	43,9	26,5	6,8	12,6	10,2
ÇELİK İŞ	35,3	47,1	0,0	5,9	11,8
ÖZ GIDA İŞ	37,8	32,0	7,7	14,9	7,7
ÖZ BÜRO İŞ	35,7	39,4	7,0	10,5	7,5
ÖZ İŞ	42,9	28,6	14,3	14,3	0,0
ÖZ ORMAN İŞ	40,0	50,0	0,0	10,0	0,0
ÖZ AĞAÇ İŞ	16,7	44,4	11,1	16,7	11,1
ÖZ SAĞLIK İŞ	37,9	40,5	6,6	6,3	8,7
OLEYİŞ	35,6	34,9	5,4	10,8	13,3
MEDYA İŞ	82,4	5,9	5,9	0,0	5,9
ÖZ İLETİŞİM İŞ	20,0	40,0	20,0	20,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	48,8	28,0	6,2	9,0	10,9
Teknik Personel	41,4	29,3	8,6	10,3	10,3
Sekreter	35,0	40,4	7,3	11,5	5,8
Ustabaşı	46,4	21,4	10,7	3,6	17,9
Taşeron İşçi	38,1	36,6	6,6	8,6	8,2
Diğer	38,6	30,7	7,1	14,1	9,5

Kaynak:Hak-İş, (2017:95)

Tablo 6'ya göre kadın çalışanların yüksek oranlarda olduğu ÖZ FİNANS İŞ sendikalarına bağlı çalışan kadınlarda işe giriş sürecinde hamile kalıp kalmayacağımla ilgili olarak sorulmuştur ve %26,8 oranında “katılıyorum”(kesin, kararsızım ve kesinlikle cevaplarının toplamı) olarak karşılık bulmuştur. Bu oran yine kadın çalışanın fazla olduğu OLEYİŞ sendikasında toplamda %30'a denk gelmektedir. Diğer sendikalara bağlı kadın çalışanlarda bu oran daha düşüktür. Görev tanımı açısından taşeron işçi statüsünde çalışan kadınların sadece %16,8'i katılıyorum cevabını vermişlerdir. Diğer iş pozisyonlarında çalışanlarda ise bu oranın %20 üstü bir oranda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, burada öne çıkan diğer bir gözlem ise; sendika kollarında 45-54 ve 55-65 yaşları arasında olan ve daha kıdemli çalışanların yüksek oranda” katılıyorum” demeleridir. Bu oran bize bu grubun işe başladıkları dönemde bu dolaylı sorulara muhatap kaldıklarını göstermektedir.

Kadınların daha fazla muhatap oldukları görülmekle birlikte çalışma hayatında karşılaşılan diğer bir işyeri sorunu, işyerinde bir kadın olarak mobbing/yıldırımaya (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalınıp kalınmadığıdır. Sendikal bakış açısıyla sendikalı kadın çalışanlara “İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” şeklindeki anket sorusunun sendika iş kolu, yaş, medeni durumu ve görev dağılımına göre değerlendirildiği geniş kapsamlı cevaplar Tablo 7' de görülmektedir.

Saha çalışmasının “işyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” ifadesi kadın çalışanların %26,2 oranında, mobbinge maruz kaldıklarını belirtirken, kalmadığını belirtenlerin oranı %62,9'dur. Katılımcıların %10,9'u bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir. “İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” ifadesine yönelik görüşleri yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Özellikle 55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda mobbinge maruz kaldığını ifade edenlerin oranı %47,1 ile öne çıkmaktadır. Bu oran bize aynı zamanda iş yaşamının sürekliliği içinde yıldırımın da sürdüğünü gösteren çarpıcı bir oran olmaktadır.

Diğer yaş gruplarında mobbinge maruz kaldığını belirtenlerin oranı ise %25 ile %30 aralığındadır. “İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” ifadesine “Katılıyorum” diyenlerin oranı ÖZ BÜRO İŞ sendikasına bağlı olanlarda %35,2 ile en yüksek çıkarken ÖZ PETROL İŞ ve ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikasına bağlı çalışanların %75'i böyle bir duruma maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

Görev tanımı açısından ustabaşı statüsünde çalışanların %50,7 oran ile “İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” ifadesine

diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri tespit edilmiştir(Hak-İş, 2017:103).

Tablo 7: “İşyerinde Mobbinge (psikolojik/fiziksel taciz) maruz kalıyorum” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	40,6	23,2	10,9	10,9	14,5
25-34 Yaş	37,7	25,0	12,2	16,6	8,5
35-44 Yaş	40,1	23,7	10,5	16,3	9,5
45-54 Yaş	35,2	28,2	6,0	15,5	15,1
55-64 Yaş	35,3	11,8	5,9	35,3	11,8
Medeni Durum					
Evli	37,5	26,4	9,8	16,0	10,3
Bekâr	40,2	19,4	14,5	16,7	9,1
Boşanmış	40,1	24,0	9,6	15,6	10,8
Sendika					
HİZMET-İŞ	45,0	28,0	11,3	10,1	5,7
ÖZ FINANS İŞ	36,6	25,4	12,9	16,2	8,9
ÇELİK İŞ	33,3	22,2	11,1	22,2	11,1
ÖZ GIDA İŞ	42,5	25,3	8,4	15,3	8,4
ÖZ BÜRO İŞ	27,5	25,3	11,9	20,6	14,6
ÖZ İŞ	37,5	37,5	0,0	12,5	12,5
ÖZ ORMAN İŞ	16,7	58,3	8,3	8,3	8,3
ÖZ AĞAÇ İŞ	27,8	33,3	5,6	0,0	33,3
ÖZ SAĞLIK İŞ	40,8	23,0	9,8	17,7	8,8
OLEYİŞ	41,3	19,7	9,7	16,0	13,3
MEDYA İŞ	44,4	22,2	16,7	5,6	11,1
ÖZ İLETİŞİM İŞ	20,0	60,0	0,0	20,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	36,7	31,2	12,5	12,5	7,0
Teknik Personel	43,5	24,6	10,1	15,9	5,8
Sekreter	33,9	23,9	10,4	19,6	12,1
Ustabaşı	24,1	6,9	17,2	37,9	13,8
Taşeron İşçi	38,5	25,1	10,2	16,6	9,6
Diğer	39,9	22,4	11,5	14,4	11,8

Kaynak:Hak-İş, (2017:103-104)

Çalışma hayatında ispatı ve sonuçlandırılmasının önünde hukuki ispat ve yasal mevzuatların yetersizliği gibi açmazların bulunduğu önemli bir konu

işyerinde Mobbinge/Yıldırma yani psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalınması ve bunun hukuki yollarla ispatının sağlanmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu sene kuruluşunun 100. Yılında “çalışma hayatında şiddet ve tacizi engellemeyi amaçlayan ilk küresel sözleşmeyi kabul ederek, işyerinde şiddet ve taciz hakkında bir uluslararası çalışma standardının belirlenmesi ve ilgili görüşmelere başlatılması konusunda önemli bir hareket başlatmış oldu¹. Tablo 7 de verilen cevapların bu ispat güçlüğü ve mevzuatsal sorunları da gözeterek ele alınması gerekmektedir. Özellikle gerek işveren gerekse işçi ve iş yeri temsilcilerinin işyerinde mobbing /yıldırma olgusunun tanımı, kapsamı ve önlenmesi konusunda yetkin ve kararlı olmaları, gerekli eğitimleri alarak farkındalıklarının bulunması saha çalışmalarında sonuçların gerçek durumu yansıtmasında etkili olmaktadır(Belet, 2017). Bu nedenle özellikle İşyerinde yıldırma olup olmadığının analizine yönelik saha çalışmalarında derinlemesine mülakatların ve/veya diğer açık uçlu sorularla karşılaştırmalı analiz ve doğrulamaların yapılması önemli olmaktadır. Hak –İş ‘in yazımıza konu olana saha çalışmasında bu başlıkta derinlemesine mülakatlar ve/veya yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmamış olduğunu da belirtmeliyiz.

“Sendikal bakış açısıyla kadın çalışanlar için sorun çözme yöntemleri” başlıklı saha çalışmasının içinden değerlendirmeye alacağımız son başlık katılımcılara sorulan “İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesidir. Bu ifadeye verilen cevapların detaylı olarak görüldüğü Tablo 8’e göre, kadın çalışanların %25,6’sı işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünürken, cinsiyet ayrımı yapılmadığını ifade edenlerin oranı %60,9’dur. Katılımcıların %13,6’sı bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir.

¹ Sözleşmenin ayrıntıları için bkz. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_633619/lang--tr/index.htm.

Tablo 8. “İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	30,1	24,5	13,3	18,2	14,0
25-34 Yaş	31,3	32,8	13,7	13,3	8,9
35-44 Yaş	31,5	27,8	13,0	17,9	9,8
45-54 Yaş	31,9	25,5	15,6	15,6	11,3
55-64 Yaş	35,3	11,8	11,8	17,6	23,5
Medeni Durum					
Evli	31,3	29,9	12,5	16,1	10,1
Bekâr	32,4	28,2	16,4	14,3	8,8
Boşanmış	29,6	29,9	14,2	15,4	11,8
Sendika					
HİZMET-İŞ	34,9	29,4	12,2	16,2	7,3
ÖZ FİNANS İŞ	24,5	33,7	15,7	16,4	9,8
ÇELİK İŞ	44,4	38,9	0,0	16,7	0,0
ÖZ GIDA İŞ	22,3	25,0	15,2	21,1	16,4
ÖZ BÜRO İŞ	34,1	32,7	11,5	14,2	7,5
ÖZ İŞ	12,5	37,5	12,5	12,5	25,0
ÖZ ORMAN İŞ	25,0	41,7	8,3	25,0	0,0
ÖZ AĞAÇ İŞ	31,6	26,3	5,3	21,1	15,8
ÖZ SAĞLIK İŞ	38,6	29,8	11,7	11,7	8,0
OLEYİŞ	27,8	21,0	17,6	18,6	14,9
MEDYA İŞ	15,8	21,1	21,1	21,1	21,1
ÖZ İLETİŞİM İŞ	0,0	40,0	40,0	20,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	22,2	35,6	14,6	16,6	11,1
Teknik Personel	16,7	36,4	13,6	19,7	13,6
Sekreter	36,8	30,6	11,0	14,4	7,2
Ustabaşı	31,0	21,1	17,2	20,7	6,9
Taşeron İşçi	35,4	29,6	13,5	13,0	8,5
Diğer	28,1	24,6	14,8	19,3	13,2

Kaynak:Hak-İş, (2017:107-108)

“İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine yönelik görüşler yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir.55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını ifade edenlerin oranı %41,1 ile öne çıkmaktadır. 25-34 yaş aralığındaki kadınların ise sadece %22,1’i cinsiyet ayrımı yapıldığını düşündüklerini ifade etmişlerdir. 55-64 yaş aralığında ki katılımcılarda işyerinde

cinsiyet ayrımı yapıldığını yüksek oranda ifade etmeleri uzun süreli çalışıyor olmaları nedeniyle önemli bir yaşanmışlık gözlemini de yansıtmaları açısından önemli olmaktadır.

Tablo 8’deki veriler değerlendirildiğinden, bağlı olunan sendika ve işyerindeki görev açısından “işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine verilen cevaplarda anlamlı düzeyde farklar olduğu görülmektedir. İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünüyorum cevabını veren katılımcıların kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı iş kolları olduğu da görülmektedir. “Katılıyorum” diyenlerin oranı MEDYA İŞ sendikasına bağlı olanlarda %42,2 ile en yüksek çıkarken ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikasına bağlı çalışanların %40’ı bu soruya “Kararsızım” şeklinde cevap vererek diğer guruplardan farklılık göstermişlerdir. “Kararsızım” ve “kesinlikle katılıyorum” cevaplarını topladığımızda işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim anlamlı düzeyde evet olarak çıkmaktadır. Görev açısından teknik personel statüsünde çalışanların “işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” ifadesine %33,3 oran ile diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Dolayısıyla daha, öncesinde ‘işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim ifadesinin görev tanımlarından bağımsız olarak kadın çalışanların yoğun olduğu sendikali her üç kadın çalışandan birinin işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığına inandığı ortaya çıkmaktadır.

“İşyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim” sorusuna verilen cevabın anlamlı oranlarda “katılıyorum” şeklinde olması nedeniyle katılımcıların “*işyerinde* cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine verdikleri cevaplar dikkate alınmıştır. Katılımcılar arasında “*işyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum*” ifadesine “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı %21,6 iken “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı %67,2’dir. Katılımcıların %11,3’ü bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir(Hak-İş, 2017: 108).

“İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine yönelik cevapların, detaylı dağılımını gösteren Tablo 9’a göre; yaşa göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Bütün yaş gruplarında toplam katılıyorum (kararsız, kesinlikle ve katılıyorum) oranı %30’ lar civarında gözükmektedir. İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine “katılıyorum” diyenlerin oranı, ÖZ İLETİŞİM İŞ sendikasına bağlı olanlarda % 60 ile en yüksek çıkarken, ÖZ SAĞLIK İŞ sendikasına bağlı çalışanların %78,8’i bu soruya “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap vererek diğer guruplardan farklılık göstermişlerdir.

Tablo 9. “İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	32,9	35,7	7,0	11,2	13,3
25-34 Yaş	35,8	32,6	12,1	11,3	8,3
35-44 Yaş	37,8	28,4	11,3	14,3	8,1
45-54 Yaş	38,5	28,1	9,4	11,9	12,2
55-64 Yaş	23,5	29,4	17,6	11,8	17,6
Medeni Durum					
Evli	35,3	32,0	10,4	13,4	8,9
Bekâr	38,9	27,0	14,3	10,4	9,4
Boşanmış	40,4	28,3	10,8	11,4	9,0
Sendika					
HİZMET-İŞ	41,7	31,3	11,9	8,8	6,3
ÖZ FİNANS İŞ	22,7	28,6	19,8	18,9	9,9
ÇELİK İŞ	12,5	25,0	12,5	31,3	18,8
ÖZ GIDA İŞ	29,5	29,5	10,5	18,6	12,0
ÖZ BÜRO İŞ	42,0	35,7	7,5	7,5	7,3
ÖZ İŞ	12,5	50,0	0,0	12,5	25,0
ÖZ ORMAN İŞ	9,1	45,5	9,1	27,3	9,1
ÖZ AĞAÇ İŞ	42,1	26,3	5,3	15,8	10,5
ÖZ SAĞLIK İŞ	45,7	33,2	5,5	8,7	6,9
OLEYİŞ	37,9	22,1	14,1	13,1	12,8
MEDYA İŞ	21,1	15,8	21,1	15,8	26,3
ÖZ İLETİŞİM İŞ	0,0	40,0	0,0	60,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0
Görevi					
İdari Personel	22,7	29,4	16,9	19,8	11,1
Teknik Personel	24,3	27,1	18,6	21,4	8,6
Sekreter	41,9	36,4	7,2	7,6	6,9
Ustabaşı	55,2	20,7	3,4	6,9	13,8
Taşeron İşçi	43,6	31,3	8,6	9,2	7,2
Diğer	30,8	28,0	13,7	16,4	11,1

Kaynak: Hak-İş, (2017:110-111).

Yaptıkları görev açısından teknik personel statüsünde çalışanların %30 oran ile “İşyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine diğer statülerde çalışanlara kıyasla daha fazla “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu oranlar bize çalışanlar açısından Tablo 8 de hala sürdüğünü gördüğümüz İşyerinde

cinsiyetçi ayrımın, kariyer yapmada da bir engel olduğunu düşündüklerini ve buna maruz kaldıklarını da doğrulamaktadır

Katılımcıların “işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanmıyorum” ifadesine katılma oranlarına baktığımızda ise; kadın çalışanların %56,2’si işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığını belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin oranı %29,5’dir. Katılımcıların %14,3’ü bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap verenleri eklediğimizde ise eşit koşullarda çalıştığıma inanmıyorum oranı % 45’lere ulaşmaktadır. “İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine yönelik bağlı olunan sendikalara ve diğer özelliklere göre detaylandırılmış dağılımın yer aldığı Tablo 10’da görüldüğü gibi verilen cevapların yaşa göre incelendiğinde 18-24 yaş aralığındaki kadınların %47,6’sı erkeklerle eşit koşullarda çalıştıklarını belirtirken bu oran diğer yaş gruplarında %55’in üzerindedir.

Tablo 10: “İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine katılma oranlarının yaş, medeni durum, sendika ve göreve göre dağılımı

Nitelikler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yaş					
18-24 Yaş	21,7	15,4	15,4	32,9	14,7
25-34 Yaş	11,4	15,9	15,4	37,5	19,9
35-44 Yaş	14,4	16,9	13,2	35,3	20,2
45-54 Yaş	14,8	14,1	13,0	32,7	25,4
55-64 Yaş	12,5	6,3	25,0	25,0	31,3
Medeni Durum					
Evli	12,9	16,6	14,2	35,9	20,4
Bekâr	14,4	16,1	14,3	34,8	20,4
Boşanmış	16,0	8,9	14,8	38,5	21,9
Sendika					
HİZMET-İŞ	14,4	16,2	14,1	33,9	21,3
ÖZ FİNANS İŞ	8,4	13,9	17,3	41,6	18,8
ÇELİK İŞ	5,6	11,1	5,6	61,1	16,7
ÖZ GIDA İŞ	20,7	19,5	13,0	32,2	14,6
ÖZ BÜRO İŞ	14,5	16,9	14,0	36,1	18,6
ÖZ İŞ	14,3	14,3	14,3	42,9	14,3
ÖZ ORMAN İŞ	0,0	25,0	25,0	41,7	8,3
ÖZ AĞAÇ İŞ	10,5	5,3	0,0	52,6	31,6
ÖZ SAĞLIK İŞ	13,0	16,9	12,8	34,1	23,3
OLEYİŞ	16,8	14,1	14,5	30,6	23,9
MEDYA İŞ	10,5	21,1	26,3	31,6	10,5
ÖZ İLETİŞİM İŞ	0,0	20,0	40,0	40,0	0,0
ÖZ PETROL İŞ	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0

Görevi					
İdari Personel	6,9	15,5	18,1	41,4	18,1
Teknik Personel	7,0	15,5	11,3	40,8	25,4
Sekreter	14,8	13,8	15,5	36,6	19,3
Ustabaşı	27,6	10,3	3,4	44,8	13,8
Taşeron İşçi	14,1	17,1	13,5	33,5	21,8
Diğer	16,1	16,9	14,3	33,3	19,5

Kaynak:Hak-İş, (2017:114)

İş yerindeki görev açısından verilen cevaplarda anlamlı düzeyde farklar olduğu tespit edilmiştir. “İşyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine ÖZ PETROL İŞ sendikasına bağlı çalışanların tamamı “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir(Hak-İş, 2017:112).

Kadınların yoğun olarak çalıştığı ve daha önceki “işyerinde cinsiyete dayalı ayırım yapıp yapılmadığına ve bunun benim kariyerimde engel oluşturduğuna yönelik” soruya verdikleri yüksek oranlı “katılıyorum” cevaplarıyla anlamlı olarak MEDYA İŞ sendikasına bağlı çalışanlarda bu oran %42,1 oranında görülmüştür. Her iki cevabı birlikte değerlendirdiğimizde, katılımcıların iş yerinde cinsiyetçi ayrımcılık yapıldığını ve bunun kariyerinde engel oluşturabileceğini yüksek oranlarda ifade ettiklerini görmekteyiz. Görev tanımları açısından teknik personel statüsünde çalışanların %66,2 oran ile “işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığıma inanıyorum” ifadesine diğer alt görev tanımlarında çalışanlara kıyasla daha fazla “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri, görülmüştür.

SONUÇ

Hak-İş Konfederasyonunun “Sendikal Bakış Açısıyla Sendikalı Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri” saha çalışması bağlamında kadın, işyeri ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde ele aldığımız saha çalışmasının başlıkları değerlendirilmiştir. Çalışmamızda, İşyerinde fiziki olarak güvenlik, mobbing/yıldırma ve cinsiyetçi ayırım yapıp yapılmadığı üzerine yoğunlaşmıştır.

İşyerindeki sorunlara ilişkin tespitleri bu perspektiften ele aldığımızda; çalışmanın bütününe gözeterek yaptığımız genel değerlendirme kadın çalışanların %53,3’ünün işyerinde bir kadın olarak hak ettiği saygıyı gördüğüne inandığını belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin toplam oranı % 40’lar civarındadır. Kadın çalışanların %69,2’si çalıştığı ortamın bir kadın için güvenli olduğunu belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin oranı

% 30'dur. Özellikle iş yerlerinin yaşam alanları olarak da değerlendirildiğinde gerek iş yerinin fiziki koşulları gerekse yapılan işin niteliğine uygun iş güvenliği ve sağlığının yerine getirilmesi yasal bir zorunluluktur Bunun göz önünde bulundurularak, iş yerlerinde sadece kadın çalışına değil bütün çalışanlar için iş güvenliğinin sağlanması önemli olmaktadır.

Gerek ulusal mevzuat gerekse Türkiye'nin taraf olup imza koyduğu uluslararası anlaşmalar: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW) ve Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bununla Mücadeleye ilişkin Avrupa Konseyi sözleşmesi olan İstanbul Sözleşmesi ayrımcılık ve şiddet konusunda kadınların maruz kalmamaları ve bunun önlenmesi bağlamında kapsamlı maddeler barındıran başat sözleşmelerdir.

Kadın katılımcılar ve iş yeri bağlamında cinsiyetçi ayrıma ve mobbing/yıldırımaya maruz kalıp kalmadıkları, bunun işe alımlarında ve kariyer yapılarının önünde engel teşkil edip etmediğine yönelik olarak saha çalışmasının ilgili anket soruları toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirildiğinde önemli bulgulara ulaşılmıştır. "Çalıştığım ortam bir kadın için güvenlidir" ifadesine yönelik görüşlerin medeni duruma göre farklılaşmadığı yaş, bağlı olunan sendika ve işyerindeki görevi açısından gruplar arasında anlamlı düzeyde görüş farkları olduğu tespit edilmiştir. "Güvenli işyeri" tanımının yerleşmişlik düzeyinin artmasına rağmen %30'lar civarında bundan emin olamayan bir kadın çalışan oranı da görülmüştür.

Katılımcılar arasında doğrudan ve dolaylı olarak "işe giriş sürecinde hamile olup olmadığım sorulmuştur" şeklindeki soruya "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" diyenlerin oranı %30 ların altına düşmemekle birlikte ***detaylı analiz yapıldığında kadının bakım hizmetinde yoğun olarak yer alması ve doğum yapmanın ve çocuk sahibi olmanın kadın istihdamının önünde bir engel olmaya devam ettiği ve buna yönelik kreş/bakımevi gibi kurumsal destek hizmetlerine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.***

Kadın çalışanların %20 civarında işyerinde bir kadın olarak çalışmaktan çekindiğini belirtmeleri cinsiyetçi algı, roller ve kalıp yargıların neden olduğu, kadınların çalışma hayatında çekilme ve/veya kalıp kalmama kararsızlıklarının devam ettiğini de göstermektedir. Kadın çalışanların yaklaşık %30'u işyerinde bir kadın olarak mobbinge (psikolojik/ fiziksel taciz) maruz kaldığını belirtirken, mobbinge maruz kalmadığını belirtenlerin oranı %60'lar civarındadır. Bunun işyerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmekteyim diye belirten kadın çalışanların oranı olan kadın %27 civarındaki oranla karşılaştırdığımızda iş yerlerinde mobbing/yıldırma ile mücadele edilmesi ve farkındalık eğitimlerinin yoğunlaştırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Kadın katılımcıların “işyerinde cinsiyetimin kariyer yapmamda bir engel olduğunu düşünüyorum” ifadesine %25’ler civarında katılıyorum demeleri “cam tavan” sorununun hala devam ettiğini de göstermektedir.

Kadın çalışanların %56,2’si işyerinde bir erkek ile eşit koşullarda çalıştığını belirtirken, böyle düşünmediğini ifade edenlerin oranının %30 civarında olması çalışma hayatında kadın ve erkek arasında cinsiyetçi ayrımın genel olarak devam ettiğini de bize göstermektedir.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, eşit işe eşit ücret ödenmemesi, kariyer fırsatlarının eşit olarak uygulanmaması çalışanlar arasında huzuru bozacağı gibi büyük bir ekonomik kayba da neden olacaktır. Örgütlü toplumlarda özellikle iş hayatında örgütlülük başta kadınlar olmak üzere çalışma hayatında yaşanan eşitsizliklerin ve maruz kaldıkları yıldırma /kötü muamele gibi olumsuzlukları önlemede de önemli kazanımlar getirecektir.

Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri saha çalışmasının makalemiz kapsamında ele aldığımız özellikle kadınların çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığı, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik duyulan kurumsal politikalara duyulan ihtiyaç, işyeri güvenliği yönünden önemli bulgular göstermiştir. Yapılan çalışmanın geneline bakıldığında ise; çocuk ve yaşlı bakımı, çalışma süreleri, enformel ve standart olmayan işlerde çalışma gibi birçok ekonomik, sosyal ve kültürel sorunların varlığına da işaret edilmiştir.

Sonuç olarak; mevcut yasalar ve yönetmeliklere rağmen, kadınların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların çözüm yöntemlerine ve araçlarına ilişkin etkin ve somut çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri saha çalışmasının ele aldığımız kapsamı çerçevesinde, özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve işyeri ortamında yaşanan olumsuzlukların önlenmesinin gerek kadınların çalışma hayatına katılımı ve sürekliliği gerekse sendikalaşma oranlarının yükseltilmesine olumlu katkı sağlayacağını da göstermektedir.

KAYNAKÇA

AÇSHB(2019).Çalışma İstatistikleri,<https://ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sendikalari-istatistikleri/> Erişim Tarihi: 17.05.2019.

Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Belet, N.(2017). *Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılıklar Haklarında Eşitlik, Eşit Fırsatlar, Elşit Davranma Eşit Katkı*, Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 61, s.106-126, Ankara.

Dilek Kılıç, D. ve Öztürk,S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulamalar, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, Mart, s.107-130.

DİSK(2019), *DİSKAR Sendikalaşma Araştırması, Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)*, İstanbul.

Gürbüz,S.,Şahin,F.,(2016),*Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Hak-İş, (2017). *Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri*, Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 60, Ankara

Kaya, Ö.,M.,(2017) Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Çalışma ve Toplum*, 2017/4, s.2069-2092.

Toksöz G., Erdoğan S., (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*. İmge Kitabevi, Ankara.

Urhan, B. (2014). *Sendikasız kadınlar; kadınsız sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

Makal, A.,Toksöz, G. , (2012). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ve İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi, *Çalışma ve Toplum*, 2009/4, s.27-60.

Sürel,N., (2013), Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., s.279-309,(Basım Yılı: 2014).

ILO (2017).*World Employment and Social Outlook(WESO) – Trends for women* <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm>. Erişim Tarihi: 14.05.2019

(2018)*GlobalWageReport*,https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang--en/index.htm. Erişim Tarihi: 14.03.2019.

(2019), *Care work and care jobsfor the future of decent work*, Cenevre. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_633135.pdf. Erişim Tarihi: 01.06.2019.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.