KADINLARIN SENDİKALAŞMAYA BAKIŞ AÇISI: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Hatice Zuhal PALA KOCALAR

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Ağustos 2013

DENİZLİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Hatice Zuhal PALA KOCALAR tarafından Yrd.Doç.Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ yönetiminde hazırlanan "Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 02 Temmuz 2013 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Kamil ORHAN

Jüri Başkanı

Yrd.Doç.Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Jüri Üyesi

Yrd.Doç.Dr. Pınar SAVAŞ YAVUZÇEHRE

Jüri Üyesi

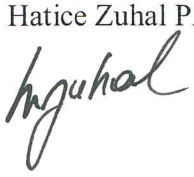
Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 20/08/2013 tarih ve ...14/11.... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Turhan KAÇAR

Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Adı Soyadı: Hatice Zuhal PALA KOCALAR

İmza: 

ÖNSÖZ

"Kadınların Sendikalaşmaya Bakış Açısı: Denizli İli Örneği" adlı tez çalışmasında, Denizli'de tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin sendikalar hakkında neler düşündükleri, örgütlenmeye nasıl baktıkları ana araştırma konusunu oluşturmuştur. Bunun öncesinde, kadınların işgücü piyasasındaki konumları, hangi işlerde ağırlıklı olarak istihdam edildikleri, sendikalar içinde kadınların nerelerde olduğu araştırılmıştır. Bu çalışmayı yaparken öncelikle kaynak taraması yapılmıştır. Daha sonra, Denizli'de tekstilde çalışan 24 kadın işçi ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yapılarak onların sendikalar ve örgütlenme hakkında neler düşündükleri araştırılmıştır.

Bu çalışma vesilesiyle kendisi ile çalışmaktan ve kendisini tanımaktan mutluluk ve gurur duyduğum, fikirleri ve tecrübeleri ile tezime büyük katkılar sunan, her konuda yol gösteren ve tezimi her seferinde sabırla inceleyen, danışmanım Yrd. Doç. Dr. Çağla Ünlütürk Ulutaş'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Üniversite eğitimimiz boyunca bize her zaman destek olan ve bu desteğini tez aşamasında da esirgemeyen Prof. Dr. Oğuz Karadeniz'e, tez konusunu belirlememde yardımcı olan Doç. Dr. Handan Kumaş'a, tezimi okuyup fikirleri ile tezimi geliştirmemi sağlayan, Doç. Dr. Kamil Orhan'a, Yrd. Doç. Dr. Pınar Savaş Yavuzçehre'ye, çalışmamda bana yol gösteren ve tezinden çok faydalandığım, Arş. Gör. Dr. Nagehan Durusoy Öztepe'ye teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan, maddi manevi desteklerini hiç esirgemeyen başta babam ve annem olmak üzere tüm aileme, tez sürecinde benden desteklerini esirgemeyen eşime, yüksek lisans arkadaşlarıma, özellikle Dilek Altındağ, Melike Çallı ve Zehra Onur'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak, zaman ayırıp sorularıma cevap veren işçi sendikalarının kadın çalışmaları uzmanlarına ve benimle görüşmeyi kabul eden 24 kadın işçiye teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET
KADINLARIN SENDİKALAŞMAYA BAKIŞ AÇISI:
DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ

PALA KOCALAR, Hatice Zuhal
Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Ağustos 2013, 107 Sayfa

Bu çalışmada, Denizli tekstil sektöründe çalışan kadınlar ile sendikalar arasındaki ilişki, kadınların sendikalardan beklentileri ve kadınların sendikalaşmasının önündeki engeller incelenmiştir. Son yıllarda dünyada ve Türkiye'de kadın istihdamı artmaktadır. Ancak, kadınlar işgücü piyasasına dahil olurken bir çok engelle karşılaştıkları gibi, çalışma yaşamında da ayrımcılıkla, iş ve aile yaşamını uzlaştırma sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları söz konusu sorunlar karşısında endüstri ilişkileri sisteminin sac ayaklarından biri olan işçi sendikalarının rolü ve kadın işçilerin sendikalaşmaya bakış açısı bu çalışmanın temel sorun alanını oluşturmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği Denizli ili, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ildir. Şüphesiz tarımsal istihdamın yanı sıra, Denizli ekonomisinin belkemiğini oluşturan tekstil sektöründe kadın istihdam oranının yüksekliği bunda etkilidir. Buna karşın, Denizli'de tekstil sektöründe çalışan işçilerin hiç biri sendikalı değildir. Kadınların çalışma yaşamında uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, kayıt dışı istihdam, çocuk bakım sorunları gibi çok sayıda sorunlara boğuşmalarına rağmen niye örgütlenme yoluna gitmedikleri sorusuna bu çalışma kapsamında yanıt aranmaktadır. Bu soruya Denizli örneğinde verilen yanıtlar, Türkiye'de genel olarak düşük olan kadın sendikalaşma oranının ardındaki gerçekleri de gözler önüne serecektir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Sendika, Denizli, Tekstil

ABSTRACT
THE POINT OF VIEW OF THE WOMEN ON UNIONISM:
DENİZLİ DISTRICT

PALA KOCALAR, Hatice Zuhal
Master Thesis in Labour Economics and Industrial Relations Depertmant
Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

August 2013, 107 Pages

This study is analysing the relationship between trade unions and female workers in textile sector in Denizli, focusing on the expectations of women from unions, and barriers to unionisation of women. In recent years, the employment rate of women increases both in Turkey and in the World. However, women are still hindered while entering labour market and encounter problems in working life such as discrimination, low wages, informal employment, precarious working conditions, imbalance between family and work life and glass ceiling syndrome. Denizli, has the highest ratio of the female labour force participation. Undoubtedly, in addition to agriculture sector, textile industry which is a female dominated sector, is very effective on this. On the other hand, none of the employees in the textile sector are union member. This research aims at responding the question, why women do not choose the way of organising against the problems given above.

Keywords: Women, Trade Union, Denizli, Textile

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
İÇİNDEKİLER iv
ŞEKİLLER DİZİNİ vi
TABLOLAR DİZİNİ vii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ viii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.1. Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı 3
1.1.1. Kadın Emeğinin Konumu 3
1.1.1.1. Ev İçi Emek 5
1.1.1.2. Ev Eksenli Çalışma 6
1.1.1.3. Diğer Esnek Çalışma Biçimleri 9
1.1.2. Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı 11
1.1.3. İşgücünün Demografik ve Yapısal Özellikleri 13
1.1.3.1. Kadınların Eğitim Durumları 13
1.1.3.2. İş Gücüne Katılım Oranları 16
1.1.4.Cinsiyetler Arasındaki Ücret Farklılığı 21

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE KADINLAR

2.1. Sendikal Örgütlenme 25
2.1.1. Sendikal Örgütlenmede Dönüşüm 25
2.1.2. Türkiye'de Sendikal Değişim ve Dönüşüm 30
2.1.3. Sendikalarda Kadın 35
2.1.4. Kadın İşgücünün Sendikal Faaliyete Katılmada Karşılaştığı Engeller 38
2.1.4.1 Aile Sorumlulukları 39
2.1.4.2 Kadın İstihdamının Yapısı ve İş Farklılıkları 41
2.1.4.3. Sendikal İmaj 43
2.1.5. Türkiye'de Sendikalarda Kadınların Konumu 45
2.1.5.1. DİSK'te (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadının Konumu 46
2.1.5.2. HAK-İş'te (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadının Konumu 47
2.1.5.3. TÜRK-İŞ'te (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadının Konumu 48

2.1.6. Sendikal İstatistikler 51
2.1.7.Kadın Dayanışması Örneği Novamed Grevi 55
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
DENİZLİ'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ
3.1.Denizli'de Kadın Emeği ve İstihdamı 59
3.2.Denizli'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı 60
3.3.Denizli'de İşgücünün Demografik ve Yapısal Özellikleri 61
3.3.1. Eğitim 61
3.3.2. İşgücüne Katılma Oranları 64
3.5. Denizli'de Sosyal Güvenlik 66
3.6. Denizli Tekstilinde Kadın Emeği 68
3.6.1.Denizli Tekstil Sektörünün Gelişimi 68
3.6.2.Tekstilde Çalışma Koşulları 71
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
DENİZLİ'DE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLERİN SENDİKALAŞMAYA BAKIŞ AÇISI
4.1. Araştırmanın Amacı 73
4.2. Araştırma Tekniği 73
4.3. Demografik Özellikler 74
4.4. Araştırmanın Bulguları 75
4.4.1. Ücretsiz Bakım – Bedava İlaç 75
4.4.2. Vasıfsız İşçilik / Fabrikalardaki Ayrımcılık 75
4.4.3. Ücret ve Kariyer Olanakları 77
4.4.4. Çalışma Koşulları 79
4.4.5. Beklentiler 79
4.4.6. Ataerkil Aile Yapısı Maddi Sıkıntıların Gerisinde 80
4.4.6. Hukuki Bilgisizlik 81
4.4.8. Devlet Çalışanları Görmüyor 83
4.4.9. Bütün Günler İş Günü 84
4.4.10. Bilgisizlik ve Sivil Toplum Örgütlerinden Beklentiler 86
4.4.11. Sendikalara İlişkin Bilgisizlik ve İlgisizlik 87
4.4.12. Önce Bize Sendikayı Anlatın! 88
SONUÇ 91
KAYNAKÇA 94
EKLER 103

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kadın Net Okullaşma Oranı (2012)..... 14
Şekil 2. İstihdam Oranı Kadın Erkek (%) (2007-2010)..... 19

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları 2012 (15 yaş Üzeri, Bin kişi) 12
Tablo 2. Okur Yazarlık, Türkiye: 2011-2012 (6+ Yaş)..... 15
Tablo 3. Eğitime Göre İşgücü Durumu, (2012 Yıllık, 15+ Yaş) 16
Tablo 4. İşgücüne Dahil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı (2011-2012) 18
Tablo 5. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Durumu (Bin Kişi/ 2011/2012)..... 20
Tablo 6. 2010 Yılında Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç..... 23
Tablo 7. Kadınların Sendika Toplantılarına Katılmama Nedenleri 44
Tablo 8. Dokuma İşkolunda Örgütlenen Sendikalar ve Üye oranları (ÇSGB 2009 yılı verileri). 52
Tablo 9. Dokuma İşkolunda Örgütlenen Sendikalar ve Üye sayıları (2013 Ocak ayı istatistikleri) 53
Tablo 10. Yıllar İtibariyle Grev Uygulamaları 55
Tablo 11. TR32 Bölgesinde İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı (15+Yaş)..... 60
Tablo 12. TR 32 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre, İşgücü, İşsiz, İstihdam (15+Yaş, Bin Kişi) 63
Tablo 13. Denizli'de Okuma Yazma Durumu Cinsiyete Göre Nüfus (+6 Yaş) 2010 64
Tablo 14. İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)-2010 66

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AAFLI	Asya – Amerika Hür Çalışma Enstitüsü
BATİS	Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası
ÇSGB	Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DOKU ÖR-İŞ	Dokuma Ve Örme İşçileri Sendikası
DOKUMA İŞ	Dokuma İşçileri Sendikası
ESK	Ekonomik Sosyal Konsey
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
GİYİM-İŞ	Giyim İşçileri Sendikası
HAK-İŞ	Hak İşçileri Sendikası Konfederasyonu
HHİA	Hane Halkı İşgücü Anketi
ICFTU	Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İKO	İşgücüne Katılım Oranı
KESK	Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
ÖZ İPLİK-İŞ	Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
ÖZ ORMAN-İŞ	Orman İşçileri Sendikası
PETROL-İŞ	Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TARIM-İŞ	Orman Topraksu Tarım Ve Tarım Sanayi İşçileri Sendikası
TEKSTİL	Tekstil İşçileri Sendikası
TEKSTİL-SEN	Tekstil, Dokuma, Örme, Trikotaj, Boyama İşçileri Sendikası

TEKSİF	Tekstil Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÖBGİS	Trikotaj, Örme, Boyama, Giyecek Ve İplik Sanayi İşçileri Sendikası
TUC	Sendikalar Birliği
TÜM TEKSTİL-İŞ	Tüm Tekstil, Dokuma Ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Kadınlar, işgücü piyasasına dahil olurken, birçok engelle karşılaşmaktadır. Anne, baba, çocuk bakımı ve diğer yeniden üretim faaliyetlerinin sorumluluğu kadınların işgücü piyasasından uzak kalmasındaki birincil sebeptir. İşgücü piyasasına girdiklerinde de, ayrımcılık, uzun ve zor çalışma saatleri, ücrette eşitsizlik, gibi birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu çalışma, bütün bu sorunlar karşısında endüstri ilişkilerinin temel taşlarından biri olan işçi sendikalarının nerede durduklarını, kadınlar için neler yaptıklarını, kadınların onlardan neler beklediklerini Denizli özelinde incelemektedir. Erkek egemen yapı nedeniyle hak talep edemeyen, daha olumsuz koşullarda daha düşük ücretli işlerde çalıştırılan kadınların, erkeklere göre, örgütlenmeye daha çok ihtiyaçları vardır. Ancak, sendikalarda kadınlar görünmezdir. Kadın üye sayısının azlığına, yönetsel temsil sorunları da eşlik etmektedir. Sendikalardaki cinsiyet temelli yapı ve cinsiyete dayalı toplumsal eşitsizlikler, kadınların sendikalaşmasının önündeki önemli engellerdendir. Ataerkil aile yapısında, evde önce babanın daha sonra da eşin baskın olması sonucunda, çalışan kadınlar örgütlenme konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Sendikalarda da var olan erkek egemen yapı, üst yönetimde ağırlıklı olarak erkeklerin bulunması sonucunda tabandaki kadınların sorunlarına duyarsız kalınması, kadınları iten önemli etmenlerdendir. Çalışmamızda sendikaların genel durumuna ilişkin değerlendirmeler, ele aldığımız sektörle bağıntılı olan, işçi sendikaları ile ilgilidir. Memur sendikaları araştırmamız dışında bırakılmıştır.

Bu çalışmada kadınların sendikalaşmaya bakış açısı ve örgütlenmelerinin önündeki temel engeller Denizli ekonomisinin belkemiğini oluşturan tekstil sektörü örneğinde incelenmiştir. Kadınların sendikalaşması ile ilgili, literatüre bakıldığında genel olarak, kadınların sendikal faaliyetlere nasıl katılabileceği ve sendikaların yönetimlerinde nasıl yer alabileceği konularına odaklanmaktadır. Ancak, literatürde kadınların sendikalaşmaya bakış açısı ile ilgili boşluk bulunmaktadır (Trabilcock 1991; Kirton 1999; Healy ve Kirton 2000; Munro 2001; Parker ve Foley 2010).

Çalışmamız kapsamındaki tekstil sektörü tüm dünyada kadınlar için önemli bir istihdam alanıdır. Çünkü bu sektörde ağırlıklı olarak el emeği kullanılmaktadır. Ayrıca, yorucu ve uzun çalışma saatleri için, sessiz çalışan kadınlar tekstil firmaları için idealdir. Denizli'de de tekstilde çalışanların yarısını (%48,87) kadınlar oluşturmaktadır. Çalışma saatlerinin 12 saatten fazla olması, verilmeyen fazla mesai ücretleri, kadınların erkeklere kıyasla daha çok ayrımcılığa

maruz kalması, Denizli tekstil sektöründe de geçerlidir. Bütün bu zor çalışma şartları altında tekstil sektörü tamamen örgütsüzdür. Çalışma kapsamında örgütsüzlüğün arkasındaki nedenlerin yanı sıra, kadınların örgütlenme algıları ve sendikaların toplumsal cinsiyete ilişkin farkındalıkları da araştırılmaktadır. Çalışmanın temel varsayımı işgücü piyasasındaki cinsiyet temelli yapının örgütlenmenin önünde de engel oluşturmasıdır. Ancak sendikaların söz konusu engelleri aşmaya ve kadınları örgütlemeye dönük çabaları sorgulanmaya muhtaçtır.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türkiye'de kadın emeğinden bahsedilecektir. Kadınların, demografik ve yapısal özelliklerinin işgücüne katılımlarını nasıl etkilediği ve kadınların, işgücüne katılım oranları, hangi sektörlerde daha yoğun çalıştıkları konusu ele alınacaktır. Ayrıca, kadınlar için önemli istihdam alanları olan, esnek çalışma biçimlerinden ve evde çalışmadan bahsedilecektir. Son olarak da erkeklerle kadınlar arasındaki ücret farklarının nedenleri incelenecektir.

İkinci bölümde, sendikal örgütlenmeden bahsedilecektir. Sendikaların dünyada ve Türkiye'de geçirdiği evrelerden, özellikle Türkiye'de yaşanan askeri müdahalelerden nasıl etkilendiğinden ve son yıllarda hangi konuma geldiklerinden bahsedilecektir. Ayrıca, sendikalar içinde kadınların konumu ve sendikal faaliyete katılımlarında karşılaştıkları engeller incelenecektir. Türkiye'deki işçi sendikalarında kadınların etkinliği ve zorunlu organlardaki kadın sayıları da incelenecektir. Bununla birlikte kadınların sendikalaşmasını etkileyen unsurlar incelenip bu unsurlarla birlikte sendikacılarla yapılan görüşmeler de karşılaştırılacaktır.

Üçüncü bölümde, Denizli'de işgücü piyasasında kadın emeğinin konumu ve sektörel dağılımı incelenecektir. Denizli'de işgücüne katılım oranları ile sosyal güvenlik ve işgücünün demografik özellikleri, daha sonra Denizli tekstil sektörünün gelişimi ve tekstilde çalışma koşulları incelenecektir.

Dördüncü bölümde Denizli'de tekstil sektöründe çalışan kadın işçilerin sendikalaşmaya bakış açıları incelenecek, 17-42 yaşları arasında, 24 kadın işçi ile nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan olan görüşmeler yer alacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

1.1. Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı

1.1.1. Kadın Emeğinin Konumu

Kadınların işgücü piyasasındaki konumunu, kültürel değerler, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet ayrımcılığı belirlemektedir (Yaman Öztürk, 2010: 39). Türkiye'deki kadınların önemli bir bölümü tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınlar için tarım önemli bir istihdam alanıdır. Tarımdan sonra, hizmetler ile sanayi sektöründe, küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilmektedirler. Ancak, son yıllarda tarımda yaşanan dönüşüme bağlı olarak devletin tarımı sübvanse etmemesi sonucunda, kırsal kesimdeki istihdam gerilemekte bu nedenle kırdan kente göç artmaktadır. Göç edenler, barınma, iş bulma, eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşmada önemli sorunlarla karşılaşırken, kadınları gerek kentsel yaşama, gerek kentsel işgücü piyasasına katılım sürecinde daha olumsuz koşullar beklemektedir (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010: 10-35). Kırdan kente zorunlu göç sonrası, genç erkekler kadınlara oranla daha kolay iş bulabilmektedirler. Kadınlar iş bulsalar bile, ücretli işlerin gerektirdiği vasfa sahip olmadıklarından dolayı, kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Ergüneş ve Yaman Öztürk, 2011: 9). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2012 yıllık istatistiklerine göre, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kadınların oranı %41, erkeklerin ise %59'dur. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranları (İKO) %50,8 iken kadınların %25,9'dur. Sosyal güvencesizliğin önemli bir nedeni çalışan kadınların büyük bir bölümünün enformel işlerde istihdam edilmesidir. Diğer neden ise, sosyal güvenliğin çalışma esasına dayanmasıdır. Bir başka deyişle, sadece ücretli iş çalışma olarak tanımlandığından, ev işleri ve bakım işlerini ücretsiz olarak sağlayan kadınlar, sosyal güvenlik şemsiyesi altına dahil edilmemektedirler (Yaman Öztürk, 2010: 63).

Kadınların kayıt dışı istihdamda yer almalarının tek nedeni göç değildir. Göç kadar önemli bir diğer neden ataerkil aile yapısıdır. Ataerkil aile yapısında eş ve anne olmak kadınların birincil görevidir. Ancak bu görevlerinden fırsat kaldığı zaman iş gücüne dahil olmaktadırlar.

Türkiye'de 15 yaş ve üzerindeki bireylerin 24 saat içindeki faaliyetleri incelendiğinde, erkeklerin günde ortalama 6 saat 8 dakikayı, kadınların ise 4 saat 19 dakikayı ekonomik bir işte çalışmaya ayırdığı saptanmıştır. Bununla birlikte, çalışmayan erkeklerin ev bakımına ve hane halkına ayırdığı süre 1 saat 12 dakika iken, kadınlarda bu süre 5 saat 43 dakikadır. Çalışan erkeklerin hane halkı ve ev bakımına ayırdığı süre, 43 dakika iken, kadınlar için bu süre 4 saat 3 dakikadır (TÜİK, 2007: 2). Aradaki bu fark, kadınların yükünün erkeklere oranla fazla olduğunu göstermektedir. Bu da kadınları işgücü piyasasından uzak tutan en önemli etmenlerdendir. Çalışan kadınla çalışmayan kadın arasında hane halkının bakımına ve ev işine ayrılan zaman dikkate alındığında aralarında sadece 1 saat 40 dakikalık fark olduğu göze çarpmaktadır. Bu nedenle çoğu kadın, özellikle eğitimsiz ve vasıfsız olanlar, yapacakları işleri, evlerine zaman ayırabilecekleri türden tercih etmektedirler. Klasik (tipik) çalışma biçimindeki işlerde, işe ayrılan zaman çok, eve ayrılan zaman sınırlı olduğu için, çalışmaları çok mümkün olmamakta, bu nedenle atipik (klasik olmayan) işler tercih edilmektedir.

Atipik çalışma biçiminde, iş sözleşmesi yapılmamakta, çalıştığı işyerinde kayıtlı olmamakta ve sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Aynı zamanda, tam zamanlı ve düzenli bir çalışma şekli de değildir. Atipik çalışma birkaç şekilde görülebilir bunlardan bazılarına, evde çalışma, kısmi (yarı) zamanlı çalışma ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışma gibi örnekler verilebilir (Karadeniz, 2011: 84). Ancak, Türkiye'de kadınların yöneldiği esnek işleri, yarı zamanlı işlerden çok sosyal güvencenin bulunmadığı, ev eksenli işler oluşturmaktadır (Yaman Öztürk, 2010: 39).

Dünyada kadınların işgücüne ve enformel istihdama katılımları erkeklerden daha hızlı artmaktadır. Kadınları enformel sektörde çalışmaya zorlayan en önemli etken, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Enformel sektörde çalışmaları, düşük düzeyde de olsa gelir elde etmelerini sağlamaktadır. Enformel sektör dışında önlerindeki diğer seçenek işsizlik ve yoksulluktur. Enformel sektörde, sosyal güvence olmadığı gibi sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeni de bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları formel sektörün oldukça gerisindedir (Erdut, 2005: 13-33).

1.1.1.1. Ev İçi Emek

Ataerkil ilişkilerin güçlü olması sonucunda işler 'kadın işi', 'erkek işi' olarak ayrılmaktadır. Bu cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle, kadınlar öncelikli olarak çocuklara ve evine bakmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük onlara toplum tarafından verildiği için, ev içinde yaptığı işlere de önem verilmemektedir. Erkeğe yüklenen roller, evinin geçiminden sorumlu olma, ekmeği kazanma ve toplumsal açıdan üretken olma gibi toplum nezdinde daha değerli görülen rollerdir. Kadının ev içinde yaptığı iş erkeğin yaptığı işten ağır bile olsa, erkeğe bağlı olduğu için ve yaptığı işin ekonomik değeri olmadığı için, kadının emeği değersiz görülmekte hatta aile içinde harcadığı emek görülmemektedir (Koray, 1993: 27).

Toplumdaki cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle kadınların yaptıkları işler, kadın doğasının bir parçası, kadınların doğal yatkınlıkları olarak sunulur. Bu nedenle, bunlar (çocuk-eş-ev sorumlulukları) iş veya emek harcama olarak değil, davranış biçimi olarak algılanmaktadır. Ayrıca, evde yapılan işlerin belirli bir mesai saati yoktur. Bu düzen içinde, iş yapmakla sevgi paylaşımını ayırt edebilmek zordur. Bu durumda da, neyin emek harcama, neyin şefkat gösterme olduğu görünmez. Bununla birlikte, kadın emeğinin görünmezliğinin en önemli nedenlerinden biri de karşılıksız olmasıdır. Kadınlar, ücret karşılığı başka bir işte çalışsalar da, ev kadınlığı yapsalar da, çocukları, eşleri ve diğer aile yakınları için harcadıkları bu emek karşılıksızdır. Ücret karşılığı çalışan kadınların, aile içinde üstlendikleri sorumluluklarla gerçekleştirdikleri çifte mesai, çalışma yaşamındaki konumlarını güçlendirmek üzere örgütlenmelerini ve sendikal faaliyetlerde görev almalarını engellemektedir. Kadınların karşılıksız emeği, erkeklerin daha iyi işlerde çalışmalarını, sendikal faaliyetlere daha aktif katılmalarını sağlamakla birlikte, kendileri iş gücüne dahil olmak istediklerinde, önlerindeki önemli engellerden biridir (Acar Savran, 2008: 11-12). Bu bağlamda, TÜİK 2012 yıllık istatistiklere göre, iş gücüne dahil olamama nedenleri arasında kadınlarda öncelik, ev işleri ile meşgul olmaları, erkeklerde ise, emekliliktir. Kadınlar işgücü piyasasına, ailesinin gelirine katkıda bulunmak, eşi işsiz kaldığında ailenin geçimini üstlenmek amacıyla, ya da kriz dönemlerinde ayakta kalma stratejisi olarak dahil olmaktadırlar (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010: 9-10). Bir başka deyişle kadınlar eşlerinin çalışamadığı dönemlerde, ortaya çıkan gelir boşluğunu ikame etmek amacıyla istihdama katılmaktadırlar. Ancak, eşleri işe girdiğinde tekrar işten çıkmaları söz konusu olmaktadır. Eve ekmek getirmenin kadına değil erkeğe ait bir rol olarak görülmesi, kriz/daralma dönemlerinde işten çıkarma söz

konusu olduğu zaman akla ilk gelenin kadın işçiler olmasına yol açmaktadır. Bu durum kadınları yedek işgücü olarak konumlandırmaktadır (Erdut, 2011: 57).

Ataerkil kültürel değerlerin hakim olduğu toplum yapısında kadına verilen cinsiyet temelli roller, kadınların işgücü piyasasına katılma kararları, hangi işi yapacakları, hangi iş yerlerinde çalışabilecekleri konusunda oldukça etkilidir. Kadınların öncelik olarak, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu olması, belli sanayi sektörlerinde yoğunlaşmalarına, örgütlenmenin zor olduğu belli mesleklere yönlenmelerine özellikle de vasıfsız işlerde, düşük konumda çalışmalarına sebep olmaktadır (Özçatal, 2009: 46). Ataerkil toplum yapısı, aslında sermayenin kadın emeğini en iyi şekilde kullanmasını sağlamaktadır. Kadınlar daha kolay ve ucuza istihdam edildiklerinden, sermaye için önemli kar getirici faktör konumundadırlar. Sermaye ile ataerkil sistem birbirini tetikler ve kadınların emeğinin sömürüsü giderek artar (Atasü Topçuoğlu, 2010: 124).

Çalışma hayatındaki sorunların başında gelen bu toplumsal cinsiyet ayrımcılığı daha çocukluk zamanlarında başlamaktadır. Aileler, meslek sahibi olsun diye öncelik olarak oğlan çocuğuna emek verirler. Çünkü, toplumda kız çocuklarına önce babaları daha sonra da eşleri bakabilir anlayışı hakimdir. Kız çocuklarının değersiz görülmesi, okutulmaması evlendiklerinde de ailenin harcamalarında söz sahibi olmaması sonucunu doğurmaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2010: 90-107).

Kadınların ülkemizde emek piyasasındaki konumu da, sözü geçen kültürel değerler, toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyet ayrımcılığı tarafından belirlenmektedir (Yaman Öztürk, 2010: 39). Kadınlara atfedilen toplumsal roller, erkeklere oranla öncelikle eğitimden daha az faydalanmalarına buna paralel olarak daha az iş tecrübesine ve daha az mesleki eğitim almalarına sebep olmaktadır.

1.1.1.2. Ev Eksenli Çalışma

Dünyada evde çalışanların yarısından fazlası, çocukları veya diğer aile sorumlulukları nedeniyle gün boyu evlerinde bulunmaları gereken kadınlardır. Kadınların, evde çalışmalarının temel nedeni, ev işleri, eş, çocuk ve yaşlı bakımı gibi geleneksel yükümlülüklerini gelir getirici faaliyetlerle birlikte yapmak istemeleridir (Erdost, 2011: 51). Bu nedenle hem çalışıp hem evin işini yapmak kadınlara daha cazip gelmektedir. Kısaca kadınların eve iş alması, eş ve annelik görevlerini sekteye uğratmaksızın gelir elde etme beklentisiyle başvurulan bir çalışma biçimidir

(Hattatoğlu Özbek, 2000: 78). Evde çalışmak istemeyen kadınlar için durum daha farklı zorlukları beraberinde getirmektedir. Toplumdaki erkek egemen yapı nedeniyle çok sayıda kadının, evin dışına çalışabilmek için eşlerinden izin almaları gerekmektedir. Ancak kadınların eşleri, kendilerine yüklenen evin temel gelir getiricisi konumlarının zarar görmemesi için kadınların ev içinde çalışmalarını tercih etmektedirler. Bunların yanında, vasfı olmayan kadınlar için, herhangi bir firmada yapılan işlerin devamlılığının ve ücret garantisinin olmaması, aldığı ücretin yarısından çoğunun yol masrafı olması da kadınları evde çalışmaya iten nedenlerdendir (Erdost, 2011: 51-59).

Ev içi üretim yapan kadınlar parça başı ücret almaktadırlar ancak, parça başına ücret almaları, daha fazla para kazanmak için daha fazla iş yapmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu da çalışma sürelerinin daha fazla uzamasına sebep olmaktadır (Semayiş, 2006: 28). Ücret alsalar bile, toplum tarafından yaptıkları işler, ev içinde yapılan günlük işler olarak görülmektedir. Üretim sürecine katkıda bulunsa bile, evde çalışması kadının emeğinin görünmez olmasına sebep olmaktadır (Ecevit, 1985: 74). Bununla birlikte, evde çalışan kadınların bir bölümü işgücü piyasası istatistiklerine "ev kadını" ya da "işsiz" olarak yansımaktadır. Bunun en önemli nedeni, kadınların kendilerini çalışan statüsünde görmemeleridir. Elde edilen gelirin düşüklüğü, işin süreksizliği gibi nedenlerden dolayı kadınlar kendilerini çalışan olarak görmemektedirler. Özellikle de iş ortamının ev olması kadınların kendilerini işçi olarak görmelerini engellemektedir. Evde çalışanların, birbirlerinden habersiz ve ayrı olmaları ortak davranmalarına, örgütlenmelerine ve haklarını savunmalarına engel olmaktadır. Ancak en çok onların örgütlenmeye ihtiyaçları vardır. Çünkü hiçbir sosyal güvenceleri yoktur ve günde 12-13 saate kadar çalışmaktadırlar. Bu çalışma süresi onların yaptıkları işlerden kaynaklanan birçok hastalıkla karşılaşmalarına da neden olmaktadır (Semayiş, 2006: 25-29).

Evde çalışan kadınların örgütsüzlüğünün en önemli nedeni, bir arada çalışmamalarıdır. Ancak, bunun yanında sendikaların evde çalışan kadınları örgütlemeye yönelmemeleri de onların örgütsüzlüğünün önemli nedenlerindendir. İşçiler, evde çalışma fırsatlarından ya akrabaları vasıtası ile haberdar olmakta ya da işverenle doğrudan veya dolaylı akrabalık veya arkadaşlık bağı bulunmalarından dolayı haberdar olmaktadırlar. Arkadaşlığa veya akrabalığa dayalı bağlar nedeniyle, işle ilgili sorunların üstü örtülmekte ve şikayetler dile getirilememektedir. Bu durumda işçilerin, işverenlerine sadece ekonomik yönden değil, aynı zamanda toplumsal ilişkiler yönünden de bağımlı olmaları, örgütlenmelerini güçleştirmektedir (Erdut, 2011: 69). İşverenle

doğrudan veya dolaylı bir bağ olmadığı zamanlarda da işçiler, firma sahibini yani gerçek işverenlerini tanımamaktadır. Çünkü eve iş verme sisteminde, işçiler işi ana firmadan almazlar bir aracıdan alırlar. İşin gerçek sahibinin bilgilerine de ulaşamazlar. Aracının ya da fason firmanın, istediği fiyata çalışırlar ve bu da çalışanların pazarlık koşullarının önünde önemli bir engeldir. Ancak, bütün bunların yanında sendikalar da, bu grubu 'ekmeklerini çalan rakipler' olarak görmektedirler (Semayiş, 2006: 26-35). Fakat evde çalışan kadınların örgütlenme örneklerine dünyada ve uluslararası düzeyde rastlanmaktadır. Burada önemli nokta sendikaların fabrikalarda uyguladığı sistemden farklı bir sistem uygulamasıdır (Bkz: Hattatoğlu Özbek, 2000).

Bu olumsuz koşullara rağmen, evde çalışma oranı hızla artmaktadır. Karadeniz'in 2009 yılı TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi (HHİA) verilerine dayanarak yaptığı çalışmasında Türkiye'de 344.546 kişi evde çalışmaktadır ve bunların %92'sini kadınlar oluşturmaktadır. Evde çalışan kadınların %48'i tekstil ürünleri imalatı ile giyim eşyaları imalatında çalışmaktadır. Çalışan kadınların %98,2'si yaptıkları işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. Evde çalışan erkeklerin sosyal güvencesizlik oranı (%80,1) kadınlara göre daha düşüktür (Karadeniz, 2011: 107). Sadece ülkemizde değil dünya çapında da ev eksenli çalışanların %80-90'ını kadınlar oluşturmaktadır (Semayiş, 2006: 33).

Kentlerde özellikle, göçle gelmiş ve gecekonduda yaşayan kadınlar ağırlıklı olarak evde çalışmakta ve evde çalışanların çoğunluğunu evli ve çocuklu kadınlar oluşturmaktadır. Çünkü evli kadınlar iş gücüne dahil olsalar bile, eşlerine bağımlı olarak sosyal güvenlik şemsiyesine dahil olduklarından, elde ettikleri ücret yalnızca " aile bütçesine katkı" olarak görülmekte ve evde çalışmaya ilişkin haklarını savunma konusunda sesleri erkeklere oranla cılız çıktığından tercih edilmektedirler. Kısaca, formel sektördeki bazı işyerlerinde işverenlerin işe alımlarda bekar kadınları tercih etmeleri, kadınların evde çocuk, yaşlı ve engelli bakımı yükünü ancak ev eksenli çalışmayla birlikte taşıyabilmeleri, kırdan kente göç eden kadınların kırsal vasıflarını formel işgücü piyasasına taşıyamamaları, ev eksenli çalışmanın yoğun olarak kadınlar tarafından gerçekleştirilmesine yol açmaktadır (Hattatoğlu Özbek, 2000: 77-78).

Evde çalışma, aile içerisindeki toplumsal cinsiyete göre düzenlenmiş olan hiyerarşiyi güçlendirmekte, erkekleri kadınların bütün gün evde olduğu algısından uzaklaştırmamakta, bunun yanında erkeklerin ev içi sorumlulukları kadınlarla paylaşmalarını engellemektedir (Erdut,

2011: 77). Böylece ev eksenli çalışan kadın, geleneksel rolü gereği kendisinden beklenen eş ve annelik görevini yerine getirerek, gelir kazanma ve evin geçiminden sorumlu olma görevini eşine bırakarak, evin geçimine sadece katkıda bulunmaktadır (Hattatoğlu Özbek, 2000: 84).

Son olarak ataerkil yaşam tarzı, ev işini çalışma tanımının dışına çıkarmıştır. Ev eksenli çalışma da, ataerkil sistem içerisinde ev işi olarak algılanmakta ve çalışma kavramına dahil edilmemektedir. Bu nedenle, bu düşünce sistemi, yapılan işe verilen emeğin hem görünmezliğine hem de değersizleşmesine sebep olur (Atasü Topçuoğlu, 2010: 108). Bu görünmezlik ve değersizlik, evde erkek egemen yapının hakim olmasını sağlar ve kadınların çoğu zaman ikili iş yükü nedeniyle çifte mesai yapmalarına rağmen kendilerine ait gelirlerinin olmasını engeller. Bu durumda kadınların gelirleri evde gerçek çalışan olarak görülen eşlerinin sorumluluğu altındadır. Kendilerine ait gelirlerinin olmaması kadın yoksulluğunu da beraberinde getirir (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 27). Ev eksenli çalışmanın dışında kadınların yoğun olarak çalıştığı, yarı zamanlı çalışma, ücretsiz aile işçiliği, yevmiyeli çalışma gibi birçok esnek çalışma biçimi de bulunmaktadır.

1.1.1.3. Diğer Esnek Çalışma Biçimleri

Uluslararası pazarlarda rekabet edebilmek ve üstünlük elde edebilmek amacıyla sermaye, daha ucuz ve daha nitelikli mal üretebilmeyi amaçlamıştır. Bunun için en önemli nokta, işgücü maliyetleri olmaktadır. İşgücü maliyetlerini en aza indirmek için, klasik çalışma biçimleri değiştirilmiş, yerini esnek çalışma biçimlerine bırakmıştır (Kocabaş, 2004: 39). Çoğunlukla enformel ekonomi içerisinde yer alan bu esnek çalışma biçimleri, işgücü piyasasındaki kadınların oranının artmasına neden olmuştur (Erdut, 2005: 34).

Yarı zamanlı çalışma, (kısmi çalışma) istihdamda kadınların yoğunlaşmasının en önemli nedeni, yine ev işlerine daha etkili zaman ayırabilmek istemeleridir. Kısmi çalışma biçimi daha çok özel sektörde görülmektedir. Kısmi çalışma, bir hafta içinde normal çalışma süresine göre az çalışanları kapsamaktadır. Bir işyerinde tam süreli iş sözleşmelerinin 45 saat olduğu durumlarda 30 saat ve altında yapılan çalışma kısmi çalışma sayılmaktadır (Karadeniz, 2011: 96). Genellikle düşük statülü işlerde görülen kısmi çalışma, kadınlar için kısa zamanda çözüm gibi görülse de kadınları işgücü piyasasında ikinci sınıfa sokmakta ve çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır (Koray, 1993: 33). Yarı zamanlı çalışan kişi, evine zaman ayırmak konusunda sıkıntı yaşamamaktadır ancak, çalışma şeklinden dolayı sosyal haklara ya sahip değildir ya da sahip

olabilmesi için, çok uzun süre çalışması gerekmektedir. Karadeniz'in TÜİK verilerinden yola çıkarak hazırladığı çalışmasında, özel sektörde tam zamanlı çalışan kadınlardan %67,4'ü Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı, %32,4'ünün kayıtsız olduğunu belirtmektedir. Fakat yarı zamanlı çalışan kadınlardan, %21'i kayıtlı, %79'u ise kayıtsızdır, erkeklerin ise %73,6'sı kayıtsızdır. SGK'ya kayıtlılık durumunda tam süreli ve kısmi süreli çalışan kadınlar arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği bu çalışma biçimi de onların emeğinin sömürülmesinde önemli rol oynamaktadır.

Yarı zamanlı çalışanların sigortasız istihdamı önemli bir sorun olduğu gibi, sigortalı çalışanlar da, sosyal haklardan tam zamanlı çalışanlar gibi yararlanamamaktadır. Örneğin, tam zamanlı çalışan bir kişinin hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için 3 ay çalışmış olması yeterliyken aynı durum yarı zamanlı çalışan kişi için neredeyse 8,5 ay kadardır (Karadeniz, 2011: 97). Çalışırken sosyal haklardan faydalanmakta zorlanan bu işçilerin, emekli olma durumları da tam zamanlı çalışanlara kıyasla oldukça zordur. Karadeniz (2011) çalışmasında, kısmi süreli çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için, 54,5 yıl çalışması gerektiğini belirtmektedir.

Kadınların yoğun olarak istihdam edildiği sektörler atipik çalışma biçimlerini içinde barındırmaktadır. Bu çalışma biçimlerinde, iş sözleşmesi bulunmamakta veya yapılan sözleşmede belirtilen ücret, izin gibi haklar dikkate alınmamaktadır. Atipik çalışma biçimlerinde, sosyal güvenlik şemsiyesine dahil olma konusunda kadın ile erkek arasında çok büyük farklar bulunmamasına rağmen kadınların oranı, erkeklere göre daha fazladır. Bu da örgütsüzlüğü beraberinde getirmektedir. Çünkü, kadınların, yarı zamanlı düşük statülü enformel işlerde çalışmaları sendikalaşma oranlarının düşük olmasının önemli nedenlerindendir (Ünlütürk Ulutaş, 2009: 28). Bununla birlikte, kadınların enformel sektörde çalışmaları ve işgücü piyasasına ucuz emek olarak girmeleri, işverenlerin açısından oldukça karlıdır. Çünkü işverenler, çoğu durumda daha yüksek ücretle erkek işçi çalıştıracağı yerde, kadın işçi çalıştırarak işgücü maliyetlerini düşürmeye çalışmaktadır. Erkeklerle aynı pozisyonda olan kadınlar da, aynı işi yapmalarına rağmen toplumdaki "kadın ücreti erkeğinkinin tamamlayıcısıdır" anlayışının, işverenler tarafından da kabul görmesiyle ücret ayrımcılığı yaşamaktadırlar (Sayar Özkan ve Özkan, 2010: 92-94).

Esneklik uygulamaları doğrultusunda çoğunlukla kayıtsız olarak çalışan kadınların, çalıştırıldıkları işlerde yükselme olanağı zayıftır. Bu işler genellikle, özel sektördeki işlerdir. Ancak, kamu kurumlarında da kadınlar için durum pek farklı değildir. Kadınlar, yönetici pozisyonunda bulunamamaktadırlar. Kadınların ev içinde başlayan ayrımcılığı, işgücü piyasasına girişte ve kariyerde de karşılarına çıkmaktadır.

1.1.2. Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Kadının asıl işinin, ev ve aile etrafında tanımlanmasından dolayı kadınlar, daha az ücret getiren vasıfsız işlerde yoğunlaşmaktadırlar (gıda, tekstil seramik, oyuncak gibi). Bu iş bölümü, kadınların düşük ücret almasına neden olurken, kadını erkeğe bağlamaktadır. Ayrıca, aile içindeki erkek egemen yapıyı da devam ettirmektedir (Sayılan, 2008: 264). Aynı zamanda kadınların yoğun olarak çalıştığı bu sektörler ev işlerinin devamı olarak görülmekte, kadınların yaptığı işler bu nedenle önemsenmemektedir.

Bu durum ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Tarım sektörünün zayıfladığı ileri kapitalist ülkelerde, kadınların hizmetler sektöründe istihdam edilme oranı erkeklerden daha fazladır. Sanayi sektöründe ise, erkekler kadınlardan daha fazla istihdam edilmektedir. Tarımın hala önemli bir geçim kaynağı olduğu gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde tarımda kadın çalışan oranı erkeklerden daha fazladır. Buradan yola çıkarak, tarımın ve hizmetler sektörünün dünya çapında kadınlaşmasından söz edilebilir. Fakat "kadın sektörü", "erkek sektörü" ayrımının bu denli açık olması eşit işe eşit ücret talebini geçersiz kılmaktadır. Bu durum ayrımcılığın daha da belirgin hale gelmesine sebep olmaktadır (Kocabıçak, 2004: 9-10). Kadınların belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması, bu işlerin işgücü piyasasında giderek değer yitirmesine ve kadınların benzer işlerde, erkeklere göre daha az ücret almalarına neden olmaktadır (Koray, 2005: 325).

Gelişmekte olan bir ülke olarak sınıflandırılan Türkiye'de 2012 yılı adrese dayalı nüfus sayımına göre, nüfusun %49,8'ini kadınlar, %50,2'sini de erkekler oluşturmaktadır (TÜİK, Nüfus, 2012). Ancak bunun yanında, 2012 yıllık iş gücü istatistiklerine bakıldığında, kurumsal olmayan nüfus içerisinde işgücüne katılanların %71'i erkektir. Nüfus içerisinde hemen hemen erkeklerle aynı oranda olan kadınların işgücüne katılma oranı %25,9'dur (TÜİK).

Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları 2012 (15 yaş Üzeri, Bin kişi)

	TARIM	SANAYİ			İNŞAAT	HİZMETLER			
	Tarım Ormancılık Avcılık ve Balıkçılık	**Madencilik ve Taş Ocakçılığı**	**İmalat Sanayi**	**Elektrik Gaz Ve Su**	**İnşaat Ve Bayındırlık İşleri**	**Toptan Ve Perakende Ticaret**	**Ulaştırma Haberleşme ve depolama**	**Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri**	**İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri**
TOPLAM	6.097	113	4.420	218	1.709	3.502	1.095	1.206	808
KADIN	2.872	2	1.012	17	57	751	65	242	509
ERKEK	3.225	111	3.408	200	1.652	2.751	1.030	965	299

Kaynak:TÜİK, İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları 2012 Yıllık verileri, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (E.T: 27.04.2013).

Tablo1'de TÜİK işgücü istatistikleri (iktisadi faaliyet kolları dikkate alınarak) 2012 yıllık sonuçlarında, kadınların istihdamda en yoğun olduğu sektör olarak tarım ilk sırayı almaktadır. Ardından hizmetler sektörü içinde yer alan toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler gelmektedir. Erkekler ise, hizmetler sektöründe en çok, toptan perakende ticaret, lokanta ve otellerde bulunmaktadırlar. Turizm sektörünün büyümesi ile ticaret, lokanta ve oteller kadınlar için önemli istihdam alanı olarak görülmektedir. Sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumakta, ancak, tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun sanayi dalları için kadınlar halen tercih edilen işgücü olmaya devam etmektedir. Her iki sektörde de özellikle kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadın ve çocuk işgücü, her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde çalıştırılmaktadır (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, (KSGM), 2011).

Kadın emeği, özellikle tarımda ücretsiz aile işçisi olarak kullanılmaktadır. TÜİK, 2012 yıllık istatistiklere göre (istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre işteki durumu) toplam kadın istihdamı, 7.309 (bin kişi)'dir. Bunların 3.959'u (bin kişi) kayıt dışıdır. Kayıt dışı istihdamın, 2.757'si (bin kişi) tarımda, 1.202'i (bin kişi) tarım dışında yer almaktadır. Ayrıca tarımda kayıt dışı olarak çalışanların, 2.158'i (bin kişi) kadındır. 2000'li yıllarda tarımda yaşanan önemli

değişiklikler sonucunda, kadınların emek yoğun olarak çalıştığı, şeker pancarı, tütün, çay, pamuk gibi ürünlerin üretiminde kota uygulamalarına geçilmesi ve pamuğunda artık makine ile toplanmaya başlanması, kadın işgücü kullanımının önemli ölçüde azalmasına neden olmuştur (Toksöz, 2007: 29).

Ülkemizde kadınların istihdam edildiği başat sektör olan tarım sektörü, üç temel sektör içinde sendikalaşmanın en az olduğu sektördür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (ÇSGB) son olarak Ocak 2013'te yayımlanan işkolu düzeyinde sendikalaşma oranlarının gösterildiği istatistiklere göre, tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkollarında toplam çalışan işçi sayısı 123.171 kişidir. Bunların arasında sendika üyelik oranları ise şöyledir, TARIM-İŞ sendikasının üye sayısı 9.953 (%8,08), ÖZ ORMAN İŞ sendikasının üye sayısı 23.780 (%19.31)'dir. Sanayi sektöründeki kadın istihdamının düşük seyrine karşılık, hizmetler sektöründe kadın istihdamı giderek artmaktadır. 1995 yılında sanayide çalışan kadınların oranı, %9,6 (572), 2000 yılında %13,2 (763), 2006 yılında %15,0 (862), olarak karşımıza çıkmaktadır. Hizmetler sektöründe, 1995 yılında çalışan kadınların oranı, %19,2 (1.148), 2000 yılında, %26,4 (1.529), 2006 yılında %36,5'dir (2.122) (Toksöz, 2007: 27).

Kadınların tarımdaki istihdam oranının azalıp, hizmetlerdeki istihdam oranının artmasının yanı sıra, genellikle kadınlar için öncelikli istihdam alanı olarak görülen kamu sektöründe dahi, kadın oranı görece düşüktür. Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) 2013 Mart ayı istatistiklerine göre, kamuda çalışan memurların %35,90'ı (914.732) kadın, %64,10'u (1.633.324) erkektir. Kamuda çalışan kadınların da sendikalaşma oranı erkeklere kıyasla düşüktür. Toplamda diğer işkolları da dikkate alınırsa, kamuda çalışan kadınların %31,99'u, erkeklerinde %68,01'i sendika üyesidir (ÇSGB, Çalışma Hayatı, 2009)

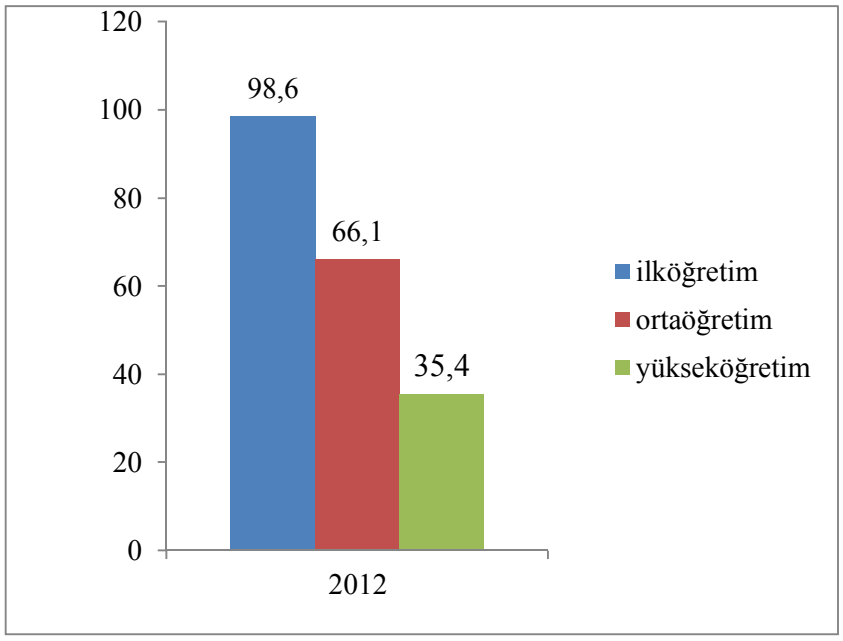
1.1.3. İşgücünün Demografik ve Yapısal Özellikleri

1.1.3.1. Kadınların Eğitim Durumları

Yıllardır, Türkiye'de en büyük sorun okuryazar olmayanların büyük çoğunluğunun kadın olmasıdır. Birçok bölgede kadınlar beşinci sınıftan sonra öğrenim hayatına devam edememekteydi. Fakat 1997 yılında çıkarılan 8 yıllık zorunlu eğitim ile birlikte, özellikle kız çocukları eğitim hayatlarını yarıda bırakmak zorunda kalmamışlardır. Bununla birlikte anneler için de okuma yazma kursları başlatılmış ve okuma yazma oranı arttırılmıştır (KSGM, 2011).

Şekil 1'de TÜİK 2012 yılı verilerine dayanan kadın okullaşma oranları yer almaktadır. Kadınların net okullaşma oranı 2011/2012 eğitim yılında, ilköğretimde %98,6, ortaöğretimde %66,1, yüksek öğretimde %35,4'tür. Aynı yıl, erkeklerde okullaşma oranı ilköğretimde %98,8, ortaöğretimde %68,5, yükseköğretimde %35,6'dır. Kadınların eğitim oranının giderek artması hem kadınlar hem de ülkenin kalkınmışlığı açısından oldukça önemlidir. Kadınlar açısından önemlidir çünkü eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların işgücü piyasasına girme olasılığı da artmaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi ayrıca kadınların kendilerine duyduğu saygıyı, güveni ve işgücüne katılma oranlarını yükseltmektedir. Ayrıca, eğitim düzeyinin yükselmesi kadınların istihdam edilebilirlik olasılığını %3'ten %73'e çıkartmaktadır (DPT, 2009).

Şekil 1. Kadın Net Okullaşma Oranı (2012)



Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012
http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458 (24.04.2013).

Okullaşma ve okuryazarlık oranlarındaki iyileşmeye karşın, okuma yazma bilmeyen birçok kadın ve erkek bulunmaktadır. Türkiye'deki okuryazarlık oranının verildiği Tablo 2'de 2011-2012 yılları kıyaslandığında, okuma yazma bilmeyen kadınların oranı giderek azalmaktadır. Ancak, erkeklerle kadınlar arasındaki fark halen fazladır. 2011 yılında, kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin oranı %9,9, erkeklerde ise, %2,2'dir. 2012 yılında okuma yazma bilmeyen kadınların oranında azalma görülmektedir. Ancak, 2012'de de erkeklerin oranı kadınlara kıyasla daha düşüktür. Erkeklerle kadınların okuma yazma bilmemeleri arasında bu kadar büyük farklar olması yukarıda bahsedilen ataerkil aile yapısının sonuçlarındandır. Çünkü aileler ellerinde bulunan kaynakları, erkek çocuğunun okuması için kullanmakta, kız çocukları okutulmamaktadır (Atasü Topçuoğlu, 2010: 91).

Tablo 2. Okur Yazarlık, Türkiye: 2011-2012 (6+ Yaş)

Okuma Yazma Bilmeyen						
	Toplam	**(%)**	**Kadın**	**(%)**	**Erkek**	**(%)**
2011	3 987 543	6,0	3 254 623	9,9	732 920	2,2
2012	3 171 270	4,7	2 617 566	7,8	533 704	1,7

Kaynak: TUİK, İstatistiklerle Kadın (Women İn Statistic) 2012
www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=238, Erişim: 12.06.2013

Eğitim durumuna göre işgücüne katılma ve işsizlik oranlarına bakılacak olunursa, yukarıda da değinildiği gibi kadınların eğitim oranları arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmektedir. Kadınlarda okuryazar olmayanların İKO'su, %16,7 iken, yükseköğretim görmüş olanlarınki, %70,9'dur. Erkeklerde okuryazar olmayanların İKO'su %34,0 yükseköğretimde ise %85,1'dir. Bununla beraber işsizlik oranı da tıpkı İKO gibi eğitim seviyesi arttıkça artmaya devam etmektedir. Bu durum da aslında Türkiye'de eğitimli olmanın iş bulmak açısından zorluk yarattığını göstermektedir (Koray, 2005: 374).

Tablo 3. Eğitime Göre İşgücü Durumu, (2012 Yıllık, 15+ Yaş)

	TOPLAM		**ERKEK**		**KADIN**	
	İKO(%)	**İO(%)**	**İKO(%)**	**İO(%)**	**İKO(%)**	**İO(%)**
Toplam	38,2	17,5	50,8	16,3	25,9	19,9
Okur-Yazar Olmayanlar	19,7	3,9	34,0	9,9	16,7	1,4
Lise Altı Eğitimliler	47,6	8,7	69,1	8,9	25,6	8,1
Lise	51,9	11,8	69,1	9,2	30,6	19,0
Mesleki Veya Teknik Lise	64,6	10,1	80,5	7,5	38,1	19,4
Yükseköğretim	79,1	10,1	85,1	7,2	70,9	14,7

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları 2012 yıllık Verileri, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (Erişim:20.04.2013)
(İKO: İş gücüne katılma oranı, İO: İşsizlik oranı)

1.1.3.2. İş Gücüne Katılım Oranları

2007'den 2010'a dört yıl dikkate alındığında, erkeklerin işgücüne katılma oranı %70 civarında, kadınların ise %27 civarında seyretmektedir. İstihdam oranlarına bakıldığında, 2012 yıllık verilerinde erkeklerin İKO'su %50,8, istihdam oranı %42,5, kadınların İKO'su ise, %25,9, istihdam oranı %20,7'dir. Kır-kent ayrımı yapıldığında kentte erkeklerin istihdam oranı, %40,8,

kadınların istihdam oranı, %18,4'tür. Kırda ise, erkeklerin istihdam oranı %46,2, kadınların %26,0'dır. Kırsal ve kentsel kadın İKO arasında büyük farklılık bulunmasının en önemli nedeni, tarım sektörünün ülke ekonomisinde yerinin büyük olmasıdır.

Kadınlar tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu durum kırda yoğun olarak görülmektedir. Ancak, kentte ücretsiz aile işçiliği söz konusu olmadığı için kadınların İKO'su düşüktür (Biçerli, 2007: 74). Diğer bir neden, tarım sektörünün küçülmesi sonucunda kırdan kente yaşanan göçtür. Kırdan gelen kadının kentsel işgücü piyasasına dahil olamaması, ataerkil aile yapısında kadına atfedilen rol, işgücüne katılım oranlarının düşük olmasının nedenlerindendir (Ata, 2006: 19). Bununla ilgili olarak, 2012 yıllık verilerde, işsizlik oranları incelendiğinde ise, 2012 yılında kadınlar için, kırda %8,7 kentte %25,6'dır. Erkeklerde kentte %17,6, kırda ise, %13,6'dır. İşgücü içerisinde yer almayan kadın ve erkeklerin yer almama nedenleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. İşgücüne Dahil Olmayanların Nedene Göre Dağılımı (2011-2012)

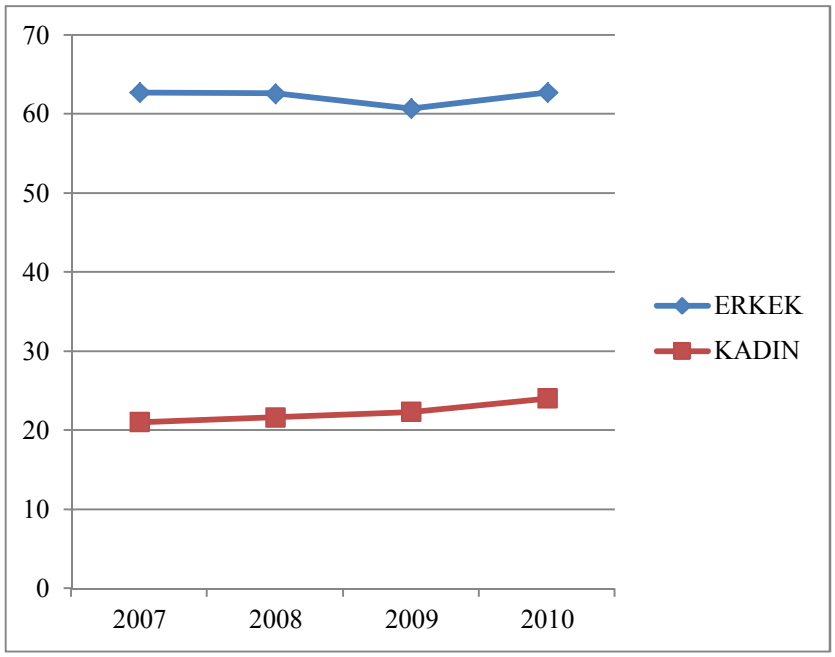
	Kadın(Bin)		**Erkek(Bin)**	
	2011	**2012**	**2011**	**2012**
İşgücüne dahil olmayan nüfus	19 414	19 581	7 453	7 804
İş bulma ümidi olmayanlar	271	212	406	479
Mevsimlik Çalışanlar	50	51	13	13
Ev işleri ile meşgul	11 872	11 992	-	-
Eğitim/öğretime devam eden	2 043	2 153	2 175	2 256
Emekli	772	836	2 844	2 959
Çalışamaz halde	2 174	2 182	1 232	1 277

Kaynak: TÜİK, HHİA, 2011 ve 2012 yıllık verileri, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25, (20.04.2013).

2011 ve 2012 yıllarına genel olarak bakıldığında, kadınların %61'i ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmamıştır. Emeklilik nedeniyle işgücüne dahil olmayan kadınların sayısı erkeklere kıyasla çok daha geridedir. Bu durum da kadınların erkeklere kıyasla işgücü piyasasında daha az yer aldıklarını gösterir. Ömrü boyunca evde gündelik hayatın yeniden üretimi için çalışan kadınların karşılıksız emekleri sonucunda, emeklilik hakkına kavuşmaları söz konusu değildir (Toksöz, 2007: 21). Bütün bunların yanında erkekler arasında ev işleri ile meşgul olan hiç kimsenin olmaması cinsiyete dayalı iş bölümünün etkinliğini göstermektedir. Diğer önemli fark ise 2011 yılında eğitim ve öğretim nedeniyle işgücüne dahil olmayan kadınların oranı %10,4 iken erkeklerin oranı %28,6'dır. Bu durum da daha önce bahsedilen okullaşma oranlarındaki farkın bir sonucudur.

Şekil 2'ye bakıldığında 2007 yılında istihdam edilen (herhangi bir iktisadi faaliyette bulunan) kadınların oranı %21,0,erkeklerin ise, %62,7'dir. 2010 yılına kadar kadınların istihdam oranı artarak devam etmiştir, en yüksek oran %24,0 ile 2010 yılında görülmektedir. Erkeklerin istihdam oranı ise, 2008 yılında %62,8 iken 2009'da %2'lik bir düşüşle %60,7 olmuştur. Fakat 2010 yılında bu oran yine eski seviyesine ulaşmış ve %62,7 olmuştur. Kadınların 2010 yılında toplamda İKO' %27,6 iken istihdam oranı %24'tür. TÜİK 2011 HHİA'ya göre 2011 Eylül ayından erkeklerin istihdam oranı %71'dir. Kadınların, çalışma yaşamı içerisine girmek konusunda erkekler kadar şanslı olmadıkları bu şekilden de görülmektedir. İstihdam edilenlerin işteki durumu da oldukça önemlidir. İstihdam edilenlerin cinsiyete göre durumu Tablo 5'ten izlenebilir.

Şekil 2. İstihdam Oranı Kadın Erkek (%) (2007-2010)



Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın (Women in Statistic) 2010 www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=238, Erişim: 06.01.2012).

Kadın ve erkeklerin işteki durumuna göre istihdamında genel olarak 2011 ve 2012 yılları yıllık verileri kıyaslaması yapıldığında tarımda işveren olarak çalışan kadınların sayısında bir değişme görülmemekle birlikte, tarım dışında kendi hesabına çalışan kadınların sayısında azalma görülmektedir. Tarım sektörü incelendiğinde, kadınlar en çok ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve 2012 yılında 2011 yılına göre çalışan kişi sayısında azalma olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin ardından sırasıyla, kendi hesabına, ücretli veya yevmiyeli ve işveren olarak çalışan kadınlar gelmektedir. Tarım dışında ise, kadınlar en fazla ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Tarımda yevmiyeli olarak çalışan kadınların tamamı kayıt dışı çalışmaktadır. Erkeklerde ise bu oran %94,5'tir. Tarım dışında yevmiyeli olarak çalışan kadınların %92,9'u, erkeklerin ise, %80,6'sı kayıtlı değildir. Yevmiyeli çalışma biçimi, öncelik olarak tarımda görülmektedir, fakat ev işlerinde de gündelik çalışanların büyük bölümü yevmiyeli ve güvencesiz olarak istihdam edilmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlarda da öncelikli çalışma alanını tarım oluşturmaktadır. Ancak daha sonra lokanta, bakkal vs gibi eşlerine yardım ettikleri çalışma alanları da ücretsiz aile işçiliği içerisine dahil olmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak tarım dışında çalışan kadınların %73,8'i, erkeklerin %76,3'ü kayıtlı değildir. Tarımda ücretsiz aile işçisi olup SGK'ya kayıtlı olamayan kadınların oranı %96, erkeklerin ise, %89,4'dür (Karadeniz, 2011: 105).

Tablo 5. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Durumu (Bin Kişi/ 2011/2012)

	TARIM				**TARIM DIŞI**			
İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Durumu 2011	**Ücretli veya Yevmiyeli**	**İşveren**	**Kendi Hesabına**	**Ücretsiz Aile İşçisi**	**Ücretli veya Yevmiyeli**	**İşveren**	**Kendi Hesabına**	**Ücretsiz Aile İşçisi**
ERKEK	385	92	2.120	602	10.892	1.065	1.751	230
KADIN	238	8	434	2.265	3.361	79	381	207
İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Durumu 2012								
ERKEK	392	71	2.177	585	11.260	1.074	1.729	224
KADIN	213	8	413	2.238	3.753	86	376	222

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri, 2011 ve 2012 yıllık verileri, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (E.T: 20.04.2013)

Kısaca, kadın ve erkeklerin iş gücüne katılım oranlarında kır veya kent ayrımı olmadan büyük farklılıklar görülmektedir. Buna paralel olarak, kadınların istihdam oranları da erkeklere kıyasla daha düşüktür. İşgücüne dahil olmama nedenleri açısından kadınlar için öncelik ev işleri erkekler için emekliliktir. Kadınlar tarımda en fazla ücretsiz aile işçisi olarak tarım dışında ise ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Kadınların ev işi ile ilgilenmesinin sonucu olarak işgücüne katılamıyor olması, daha önce bahsedilen ataerkil aile yapısının özelliklerindendir.

1.1.4.Cinsiyetler Arasındaki Ücret Farklılığı

"Ücret, işçinin çalışması nedeniyle, işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak, doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır" (ILO (International Labour Organization: Uluslararası Çalışma Örgütü) , 100 Nolu Sözleşme). Benzer niteliklere sahip, aynı işi yapan çalışanların aynı düzeyde ücretlendirilmeleri gerekmektedir. Ancak işgücü piyasasında hem işlerdeki hem de çalışanlar arasındaki farklılıklar ücretlerin de farklı olmasına sebep olmaktadır. Bu farklılıklar birçok nedenden dolayı oluşmaktadır. Toplumsal etkiler, kişisel özellikler gibi faktörler ayrımcılıkta önemli rol oynamaktadır (Demirel, 2011: 77). Bunların dışında meslek ve sektörden kaynaklanan farklılıklar, çalışanların bireysel tercihlerinden kaynaklanan farklılıklar, ev ve iş hayatı tercihinden kaynaklanan farklılıklar da bulunmaktadır (Altınay, 2006: V).

Kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliği önemli bir sorundur. Bu sorunu ortadan kaldırmayı amaçlayan Türkiye'nin de imzaladığı birçok sözleşme bulunmaktadır. Bu anlamda en önemli sözleşme 6 Haziran 1951 tarihinde imzalanan ILO'nun 100 sayılı eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği sözleşmesidir[1]. Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi Türk hukukunda ilk defa 25 Ocak 1950 tarihli 5518 sayılı iş kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi hakkında kanun ile girmiş ve "bir işyerinde, aynı mahiyette işlerde, eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez" denilerek

[1] Sözleşmenin 1. maddesinin b bendi "eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi cinsiyet esasına dayanan bir ayrım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder" şeklindedir. Aynı zamanda sözleşmenin diğer maddelerinde sözleşmeyi kabul eden ülkelerin, kendi içlerinde de eşit işe eşit ücret uygulamasını teşvik edecek ve kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığını ortadan kaldıracak prensiplere uyacaktır gibi maddelerde bulunmaktadır. Bu sözleşmenin dışlında, 111 no lu sözleşmede ayrımcılıkla mücadele açısından oldukça önemlidir. 111 no lu sözleşme ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesidir. Sözleşmenin 1. Maddesi ayrımı şu şekilde tanımlamaktadır. " ayrım, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı" ifade etmektedir. Bu bağlamda meslek edinmede, işe alınmada, ücrette cinsiyette dahil olmak üzere her türlü ayrımcılığı kapsamaktadır.

bu konu düzenlenmiştir (Sayın, 2008: 73). Fakat Türkiye'de ücret farklılığı yoğun olarak görülmektedir. Bunun en önemli nedeni ataerkil aile yapısıdır. Ataerkil aile yapısının sahip olduğu değerlere göre, bir kadının bakımı için sorumlu olan biri muhakkak vardır; bu, baba ya da eş olabilir. Kadın bunlara bağlı ömür boyu yaşayabilir oysa bir erkek için durum aynı değildir. Erkek evin reisi olarak kabul edilir ve evin geçimini sağlayan odur. Kadının çalışması ise evin geçimine katkıdır, esas olan erkeğin ücretidir anlayışı kadın erkek arasındaki ücret ayrımcılığını meşrulaştıran önemli nedenlerden biridir. Bu anlayış toplumun genelinde bulunduğu için işverenler tarafından da kabul görmektedir. Bu nedenle ücret ayrımcılığı önemli ölçüde yaşanmaktadır. Bunun yanında işlerin "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılması da ücret ayrımcılığının nedenlerindendir. Erkek işlerinde kadınların istihdam edilmeleri güçtür. Bu nedenle kadınlar ağırlıklı olarak kadın işlerine yönelmekte, talebin fazla olması ücretlerinde işverenler tarafından en düşük seviyeye indirilmesine sebep olmaktadır. Bunun yanında eğitim ve iş içindeki pozisyonda ücret ayrımcılığının nedenlerindendir (World Bank, Poverty Reduction and Economic Management Unit, 2003: 79-80). Ayrıca, enformel sektör, tarım-tarım dışı çalışma, ücret karşılığında çalışma gibi farklı çalışma şekillerinin bulunması, belirli bir ücretin oluşmamasına sebep olmaktadır (İlkkaracan ve Selim, 2007: 566). Bunların yanında, ataerkil aile yapısının belirlediği çalışma amaçları da (evleninceye kadar çalışma, çeyiz parası biriktirme, babaya yardım etme vb) işverenlerin düşük ücret politikalarını sürdürmelerine sebep olmaktadır (Sayılan, 2008: 265).

İstihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücretle erkeklere ödenen ücret arasındaki farkın 20 yıl içerisinde daraldığı görülmektedir. Ancak, halen daha kadınlara ödenen ücret erkeklerinkinin altındadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211). Kadınların eğitimi erkeklere oranla daha az olduğu için, kadınlar daha az ücret getiren emek yoğun işlerde ve küçük ölçekli firmalarda çalışmaktadır.

Kadınların eğitim durumlarının kazançlarına etkisinin incelendiği Tablo 6'ya göre, ilkokul ve altı mezununu olan erkeklerin brüt yıllık ortalama kazancı 13 526, kadınların 11 065'dir. ilk ve Ortaokul mezunlarının yıllık brüt kazançları erkeklerin 13 505, kadınların 10 949'dur. Lise mezunu erkeklerin 16 907, kadınların 15 049, meslek lisesi mezunu erkeklerin kazançları 22 195, kadınların 17 109, yüksek okul ve üstü mezun olan erkeklerin kazançları 37 878, kadınların 31 437'dir. Tabloya göre, kazanç farkı en az lise mezunları arasında görülmektedir. Bununla birlikte eğitim seviyesinin artması, cinsiyetler arasındaki kazanç faklarının artmasına sebep olmaktadır.

Tablo 6. 2010 Yılında Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç

	Erkek	Kadın
İlkokul ve Altı	13 526	11 065
İlköğretim ve Ortaokul	13 505	10 949
Lise	16 907	15 049
Meslek Lisesi	22 195	17 109
Yüksek Okul ve Üstü	37 878	31 437

Kaynak: TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=27&ust_id=8

Kadınların bilgi ve becerileri de erkekler kadar değerli görülmemekte, kariyerde ilerlemeleri erkeklere oranla daha yavaş olmaktadır. Aynı zamanda aile içindeki sorumluluklar eşit paylaşılmamakta ve kadınlara daha fazla sorumluluk düşmektedir, bunun sonucunda da kadınlar kariyerlerine ara vermek zorunda kalmakta ve tekrar işe girdiğinde işi bıraktığı ücreti bile alamamaktadır. Bütün bunlar erkeklerin kazançlarının kadınlara kıyasla %17,5 daha fazla olması sonucunu doğurmaktadır. Bununla birlikte emeklilik söz konusu olduğunda kadınlar erkeklerden daha az emeklilik maaşı almaktadır (EU, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-paygap/index_en.htm, Erişim:18.01.2012).

Avrupa Toplulukları istatistik ofisi (erostat) 2009 yılı verilerine göre, kadınlarla erkekler arasındaki saatlik kazanç farkı ortalama Avrupa toplulukları arasında, %17 civarındadır (Eurostat, 2012). Aynı zamanda 2006 yılında AB-27 ülkelerinden tam zamanlı çalışan erkeklerin %13,5'i düşük ücretle çalışırken, kadınların %23,1'i düşük ücretli olarak çalışmaktadır (Eurostat(b), 18.01.2012).

Kadın erkek eşitsizliğinin bu kadar fazla olduğu bir ortamda sosyal tarafların ayrımcılığı önlemeye dönük çabaları ve sendikaların kadın çalışanların hak mücadelelerindeki rolü önem kazanmaktadır. Sosyal taraflar, toplu sözleşmelerde ücretlere doğrudan etki edebilirler veya uygun çalışma ortamı oluşturup iş ve ücretlere dolaylı yollardan müdahale edebilirler. İşyeri düzeyinde yapılacak toplu sözleşmelerin, kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliğini önleyeceği düşünülmektedir (Dokuzer, 2010: 35). Bununla birlikte ilgili bölümümüzde ele alınacağı gibi, kadınlar sendikal alanda görünmezdir ve cinsiyete dayalı ayrımcılık sorunu sosyal taraflar için hiçbir zaman öncelikli bir sorun olarak görülmemektedir. Bu konunun ayrıntıları ikinci bölüm'de ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKAL ÖRGÜTLENME VE KADINLAR

2.1. Sendikal Örgütlenme

2.1.1. Sendikal Örgütlenmede Dönüşüm

Örgütlülük, demokratik toplumun belirleyici bir özelliği, sendikalar ise, demokrasinin temel yapı taşlarından biridir. Sendikalar, çalışma koşullarına tepki amacıyla ilk olarak batıda sanayi devrimi ile birlikte, kapitalizmin giderek gelişmesiyle, işçi sınıfının sermayeye karşı olan mücadeleleri sonucunda ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, güçlü, örgütlü bir işçi sınıfı istemeyen sermaye, örgütlenmeleri engelleyen yasaların çıkartılmasını sağlamıştır. 1789 ve 1800 yıllarında "Birleşme Yasaları" yürürlüğe girmiş, yasalar her türlü birleşmeyi yasaklamış, herhangi bir birleşmeye katılan kişilere, üç aya kadar hapis ve ağır işlerde çalıştırılma cezası uygulamaya sokulmuştur. Ancak, bütün bu yasaklara rağmen 1800'lü yılların başında işçiler örgütlenmeye devam etmiştir (Yücel, 1980'den *aktaran* Talu ve Özkiraz, 2008: 110). 1824 yılında, İngiltere'de uzun çabalar sonucunda sendikalar yasal olarak tanınmıştır (ÇELİK-İŞ, E.T: 04.07.2011). Bunun devamında, belirli bir alanda ulusal düzeyde ilk sendika kurma girişimi 1851 yılında makine işçileri tarafından gerçekleştirilmiş ve "Birleşik Makine Ustaları Sendikası" kurulmuştur. Bu sendika, merkezden denetlenen ilk sendikadır ve sistemi ortadan kaldırmak yerine sistemle uyum içinde, işçilerin kısa vadeli ekonomik çıkarlarını korumayı amaçlamıştır. Ancak, günümüz sendikal anlayışından farklı olarak; üyelerinden yüksek aidat almış ve üyelerinin çıkarlarını vasıfsız işçilere karşı da korumuştur. Bu dönemde sendikalar sadece vasıflı işçilerin hak ve çıkarlarını, hem sermayeye hem de vasıfsız işçilere karşı korumuşlardır. Fakat vasıfsız işçiler bu duruma boyun eğmemiş ve bu konu ile ilgili 3 grev yapmışlardır. İlk grev kadın kibrit işçileri tarafından, ikinci grev benzin işçileri ve üçüncü grev de Londra liman işçileri tarafından yapılmıştır. Bu üç grevin başarı ile sonuçlanması vasıfsız işçileri örgütleyen sendikaların da kurulmasına olanak sağlamıştır (Yücel, 1980'den *aktaran* Talu ve Özkiraz: 110-111).

Bu mücadeleler 20. yy başına kadar, sendikaların gücünü arttırarak devam etmiştir. Batıda II. Dünya Savaşı sonrasından, 1970'lerin ortalarına kadar, sendikaların altın çağı olarak nitelendirilmektedir. Bu dönemde sendikaların üye yoğunlukları artmıştır. Ancak, 1970'li

yılların sonlarına doğru, giderek güç kaybetmeye başlamışlardır. Özellikle 1980'li yıllardan sonra küreselleşmenin de etkisiyle eski etkinliklerini yitirmişlerdir. Bu dönemde izlenen neo-liberal politikalar da sendikaların güçlerini eskisine oranla yitirmelerine sebep olmuştur. Küreselleşme, sendikacılığa adeta bir tür savaş açmış ve yaşanan işsizliğin sorumlusu olarak sendikaları göstermiş, üretimin ve yatırımın hiçbir yasal korumanın olmadığı ülkelere kaymasına sebep olmuştur. Sonrasında, 1990'lı yıllarda sendikalar endüstri ilişkilerinden giderek uzaklaştırılmaya çalışılmış ve insan kaynakları yönetimi gibi toplu iş ilişkileri yerine bireye odaklanan yeni yönetim teknikleri ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimi bireysel başarı ve bireysel ödül sistemini devreye soktuğu için çalışanları sendikalardan uzak tutmuştur. İnsan kaynakları yönetimi tarzı, günümüzde de sendikaların zor durumda kalmasına sebep olan önemli etkenlerden biridir (Yılmaz Eser, 2009: 53-54). Yaşanan siyasal ve sosyal değişimler sonucunda sendikal hareketin ortaya çıkışındaki temel etken olan "sınıfsal bakış açısı" önemli ölçüde ortadan kalkmıştır. Bu dönemde sendikal hareket, işçi sınıfının tamamını kapsayan yapısından koparak, sermaye ile uzlaşı içerisine girmiş, tüm örgütlenme ve diğer faaliyetlerini, kapitalist sistemin koşullarına uygun biçimde yapılandırmıştır.

20. yy başarından 1970'lere kadar uzanan bu uzlaşma ve tekelci kapitalizmin koşullarına uygun yapılanma süreci, sendikaları sisteme öylesine bağımlı hale getirmiştir ki, 1970'lere gelindiğinde ortaya çıkan kapitalizm krizi, sendikaların krizi haline dönüşmüştür. Sendikal hareketin ortaya çıktığı ve gelişme gösterdiği ülkelerin tümünde, 1970'li yıllar sonrasında, sendikalaşma oranları hızla düşmeye başlamıştır (Müftüoğlu, 2006: 140). 1970 yılında, sendikalaşma oranının %23,5 olduğu ABD'de, 1990 yılında sendikalaşma oranı, %15,5'e düşmüştür. Sendikaların doğum yeri olarak bilinen İngiltere'de 1970'te sendikalaşma oranı %44,8 iken 1990 yılına gelindiğinde sendikalaşma oranı %39,3'e gerilemiştir (Visser, 2006: 43). 2000 yılına gelindiğinde İngiltere'de bu oran, %27,2'ye düşmüştür. 2010'da ise, %23,9'a gerilemiştir. Kadın ve erkek sendikalı oranlarına ayrı ayrı bakıldığında 2000'de %27,7 olan kadın sendikalı oranı 2010'da %27,5'tir. Erkeklerde ise, 2000 yılında %26,8 olan sendikalaşma oranı, 2010 yılında, %20,7' ye gerilemiştir (Trade Union Membership, 2010). Böyle bir düşüş yaşanmasının en önemli nedeni; sendikaların kapitalist sisteme bağımlı hale gelmeleridir. Kapitalist sistemde yaşanan değişimle birlikte, sendikaları krize sürükleyen birçok neden bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Devletin düzenleyici işlevindeki değişim: Öncesinde devlet, sendikaların karar alma mekanizmaları içerisinde yer almasına olanak sağlarken, yaşanan kriz sonrasında, devlet, düzenleyici işlevini işçi sınıfını ve sendikalara baskı uygulamak amacıyla kullanmıştır. Mücadeleci sendikacılık anlayışından uzaklaşan sendikalar devletin değişen rolü karşısında etkisiz kalmıştır.
- İşsizliğin artması**:** İşsizlik sendikaların gücünü kıran önemli etmenlerden biridir. Bu dönemde yaşanan ekonomik değişimler işsizliği önemli ölçüde arttırmış, sendikaların büyük oranda üye kaybetmelerine neden olmuş, aynı zamanda yedek işçi ordusunu genişlettiği için, sendikaların pazarlık güçlerini de önemli ölçüde azaltmıştır. Ancak, sendikalar, bu değişim karşısında, işsizleri kapsayacak politikalar üretmek yerine, ücret sendikacılığına devam etmişlerdir. Bu durum işsiz kalan kesimin, kendilerini görmeyen sendikalara karşı olumsuz tutum almasına sebep olmuştur.
- İstihdamın sektörel dağılımdaki değişim: Sanayi sektöründe başlayan sendikacılık anlayışı, tarım ve hizmetlerde fazla gelişme göstermemiştir. Fakat esnek üretimin hızla artması, hem hizmetler sektöründeki istihdamı hem de kayıt dışı istihdamı arttırmıştır. Ancak, sendikalar, tıpkı işsizlere yönelmedikleri gibi, hizmetler sektöründe çalışanlara da yönelmemişler onları örgütleyecek yeni stratejiler geliştirmemişlerdir.
- Kamu sektörünün tasfiyesi: 1970 öncesinde uygulanan fordist üretimin en önemli özelliği her şeyin devlet eliyle yapılmasıdır. Buna bağlı olarak istihdamın büyük bölümü kamu sektöründe örgütlenmiştir. Fakat 70'li yıllarda yaşanan yeni liberal dönüşümle birlikte özelleştirmelerin artması, kamu sektörünün istihdam içerisindeki payını giderek azaltmıştır. Kamu sektöründeki rahat ve kolay örgütlenmeye alışkın olan sendikaların çoğu özel sektördeki mücadeleci yapıya ayak uyduramayıp büyük oranda üye kaybı yaşamış veya kapanmıştır.
- Üretimin uluslararasılaşması: 70'li yıllar öncesinde benimsenen fordist üretimin uygulandığı koşullarda, üretim büyük oranda ulusal düzeyde gerçekleşmiştir. Bu durumda sendikalarda örgütlenme ve diğer faaliyetlerini, ulusal düzeyde gerçekleştirmişlerdir. 70'li yıllar sonrasında, ulus ötesi şirketlerin gücü artmış ve üretimlerini küresel düzeyde programlamaya başlamışlardır. Böylece, yeni bir uluslararası iş bölümü gelişmiştir. Büyük şirketler için azgelişmiş ülkeler ucuz işgücü kaynağı olarak önem kazanmıştır. Dolayısıyla bu süreçte, işçi sınıfının kazançlarının yüksek olduğu ülkedeki işçiler ile düşük kazançlı ülkelerdeki işçiler arasında rekabet oluşmuştur. Rekabet, sermaye açısından olumlu sonuçlanmış ve yüksek kazançlı olan işgücünün de

kazancının düşmesine sebep olmuştur. Fakat sendikalar bu durum karşısında herhangi bir gelişme gösteremeyip ulusal düzeyde kalmaya devam etmişlerdir.

- Küçük İşletmelerin ve taşeronların artan rolü: Fordist üretimdeki büyük işletme modeli sayesinde, işçiler standartlaşmış koşullarda istihdam edilmişlerdir. İşçilerin bir arada ve bir yapıda olması sendikaların kolay örgütlenmelerini sağlamıştır. Fakat 70'li yıllardan sonra gelen esnek üretim sisteminde, üretim aşamaları parçalanmış ve küçük işletmeler artmıştır. Ana firmalarda çalışanlar hızla azalmaya başlamış, işçiler bölünmüştür. Sendikalar ise, daha önce örgütlendiği ana firmalar dışına örgütlenme stratejilerini taşıyamamışlardır. Bu durum sendikaların üye sayısının büyük oranda azalmasına sebep olmuştur. Bunun yanında, küçük firmalarda ya da taşeron olarak ve çoğu daha kötü şartlarda istihdam edilen işçi sınıfına ulaşamamış onları temsil edememiştir. Bu durum, sendikaların hem üretim sürecindeki etkinliğini hem de siyasal karar alma süreçlerindeki baskı gücünü zayıflatmıştır.
- Esnekleşen İstihdam Biçimleri: Fordist üretimde, işçiler standart olduğu gibi istihdam biçimleri ve çalışma süreleri de standarttır. Standartlık işçiler arasındaki farklılaşmayı en aza indirmiş ve çıkar ortaklığını arttırmış, örgütlenmeyi de arttırmıştır. Değişen ekonomi politikaları sonrasında standart istihdam biçimlerinin yerini esnek istihdam biçimleri almış, farklı çalışma koşullarını da beraberinde getirmiştir. Standart çalışma koşullarına ve standart istihdam biçimlerinde örgütlemeye alışkın olan sendikalar için, ortaya çıkan yeni çalışma modelleri örgütlenme konusunda yeniden yapılanma ihtiyacını doğurmuştur. Ancak, sendikalar yeniden yapılanmada gecikmişlerdir.
- Emek gücünün değişen yapısı: Hizmetler sektörünün istihdamdaki payının artması, esnek çalışma biçimlerinin giderek yoğunlaşması, kadınların, gençlerin ve beyaz yakalıların istihdamda daha fazla yer almalarına olanak sağlamıştır. Ancak ilk olarak mavi yakalı erkek işçilerde örgütlenen sendikalar bu değişim karşısında da, örgütlenme stratejilerini değiştirmemişlerdir. Beyaz yakalıları, kadınları ve gençleri örgütlü hale getirecek stratejiler üretmekte yetersiz kalmışlardır (Müftüoğlu, 2006: 142-145, Koç, 2006: 164-165, Şenkal, 2005: 548).

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), 2003 yılında Avustralya'da yaptığı bir konferansta; yaşanan bu olumsuzluğun iki ana nedeni olduğunu belirtmiştir. Bunlardan birincisi ve en önemlisi küreselleşme ikincisi, ülkelerde yaşanan ideolojik farklılıklardır. Bu iki ana sebep bağlamında yukarıda belirtilen sendikaların yavaş yavaş üye kaybetmesine sebep olan nedenler ortaya çıkmıştır (Rea, 2005: 50). Kısaca, ekonomik sistemde

yaşanan değişikliklerin getirdiği farklı uygulamalar sonucunda işgücü, çekirdek ve çevresel olarak bölünmüştür. Çekirdek işgücünü, yüksek vasıflı ve yüksek ücretli grup oluştururken, çevresel işgücünü de vasıfsız, kolay ikame edilebilen grup oluşturmuştur. İşçi sınıfının sayısal olarak oranı giderek artarken, katmanlaşan, kendi içinde parçalanan bir sınıf yapısı oluşturmaktadır. Bu durumda işçi sınıfı arasında dayanışma bilincinin azalmasına sebep olmuştur. Parçalanmış emek grubunu örgütlemek sendikalar için oldukça zordur. Çünkü yukarıda da bahsedildiği gibi sendikalar standart çalışma şekilleri olan, standart işçileri örgütlemektedirler. İşçi sınıfı içindeki parçalanmışlıkla beraber, işçilerin bir kısmı vasıflı ve yüksek ücretli olduğu için, bir kısmı da genellikle kayıt dışı çalıştıkları için örgütlenmemektedirler. Çünkü sendikalar geleneksel olarak sadece kayıtlı çalışan mavi yakalı sınıfı örgütlemeye odaklıdır. Sınıf içi rekabetin artması, sendikaların daha küçük daha dar anlamda örgütlenmesi demektir ki, bu da örgütlülüğün etkinliğini azaltmaktadır. Sermaye giderek büyümüş ve uluslararası bir boyuta ulaşmış ancak, sermayenin bu büyük değişimi karşısında emek sınıfı, ulusal düzeyle sınırlı kalmıştır. Sendikaların bu değişime ayak uyduramaması örgütlenmenin önünde bir engel yaratmaktadır. Sendika ve emek gücünün karşı karşıya kaldığı bu sorun uzun dönemde etkisini arttırmıştır. Halen daha, bu etki sendikalar ve emekçi sınıf içerisinde kendini göstermektedir. Bu bir "*"iklim değişikliği"* dir. *Bir yerde iklimin değişmesi, mevsim değişikliği gibi kısa süreli ve basit değildir, bütün yaşamın kökten değişmesi demektir. Hayatta kalabilmek için, yeni gelen iklime göre değişmek farklılaşmak o iklime ayak uydurmak gerekmektedir. Sendikaların da örgütlenme stratejilerini bu bağlamda değiştirmeleri, kendilerini yenilemeleri gerekmektedir*" (Çelik, 2006: 18)

Yaşanan değişimler sonucunda sendikalardan büyük oranda kopuşlar yaşanmış bunun yanında, işçi sınıfı da, sınıf olma bilincini kaybetmiştir. Bu dönemde sendikalar sosyal ve siyasal anlamda güçlerini kaybederken sermaye, toplum üzerindeki etkisini giderek arttırmıştır. Etki ve güçlerini günden güne yitirdikleri bu süreçte sendikalar, erkeklerin ağırlıkta olduğu imalat sektöründe örgütlenmeyi sürdürmüş, kadınların ağırlıkta olduğu, giderek büyüyen ve gelişen hizmetler sektörünü görmezlikten gelmeye devam etmişlerdir (Kirton ve Healy, 1999: 32). Sendikaların görmezden geldiği hizmetler sektörü giderek büyürken sanayi ve tarımın istihdam içindeki oranları da giderek azalmaktadır. Avrupa Birliği'nin (AB) 27 ülkesindeki oranlarda bu oldukça belirgindir. Sanayideki toplam istihdam oranı 1999 yılında %27,3, 2009 yılında %24,1'dir. Hizmetlerde bu oranlar; 1999'da %65,2, 2009'da %70,4'dür. Tarımda ise, 1999'da %7,5, 2009'da %5,6'dır. 10 yılda sendikaların ağırlıklı olarak örgütlendiği sanayideki istihdam

oranın azaldığı ve hizmetler sektöründeki istihdam oranının da arttığı görülmektedir. Hizmetler sektöründeki kadın ve erkek oranına bakılacak olursa; 1999'da %55,6 olan erkeklerin oranı 2009'da %60,9'dur. Kadınlarda ise bu oran 1999'da %77,8, 2009'da ise, %58,5'dir (European Commision in Europe, 2010). AB'nin 27 ülkesinde hizmetler sektörünün istihdamdaki payının giderek artması ve sendikaların hizmetler sektörüne yönelmemiş olması daha öncede bahsedildiği gibi yoğun üye kaybının en önemli nedenlerindendir. Hizmetler sektörünün ağırlıklı olarak kadın işçilerden oluşması kadınların sendikalarda daha az yer almalarının, en önemli sebeplerinden biridir. Netice olarak, küreselleşmenin işgücü üzerinde yarattığı sonuçlar küresel bir sendikal stratejiyi gerekli kılmaktadır.

2.1.2. Türkiye'de Sendikal Değişim ve Dönüşüm

Türkiye'de sendikacılık batıdaki kadar eski bir tarihe dayanmamaktadır. Sanayileşme düzeyi, bağımlı çalışanlardaki yetersizlik ve siyasal yapı, Türkiye'de sendikacılığın geç gelişmesinin önemli nedenlerindendir. Temel etmense, sendikacılığın ortaya çıkışının temeli olan sanayi devrimine Osmanlı devletinin uzak kalmasıdır. Osmanlı devletinin son zamanlarında oluşan ekonomik sıkıntılar, Osmanlı'nın batılı ülkelerin pazarı haline dönüşmesi, Osmanlı devletinin sanayileşmesini engellemiştir. Bu sebeple, batılı anlamda bir işçi sınıfı ve işveren sınıfının oluşması da gecikmiştir (Mahiroğulları, 2001: 93). Osmanlı devletinde işçi sınıfı öncelikle inşaat sektöründe, madencilik ve askerlikte ortaya çıkmıştır. 1550-1557 yıllarında gerçekleştirilen Süleymaniye Camii ve imareti inşaatında ücretli işçiler çalıştırılmıştır. Bununla birlikte, Osmanlı devletinde kapıkullarının, acemi oğlanlar kesimi ücretli emektir. Ücret karşılığında, inşaat sektöründe, kamu imalathanelerinde, kamu gemilerinde, odun ambarlarında çalışmışlardır. Acemi oğlanlar, 17. yy'da özgür emek olarak adlandırılmışlardır (Koç, 2003: 29-30).

Osmanlı'da ilk örgütlenme, 1894-1895 yıllarında İstanbul'da Tophane fabrikasında gizli olarak kurulmuş olan, Amele-i Osman-i Cemiyeti'dir. Ancak, bu cemiyet kurulmasından kısa bir süre sonra ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır (Koç, 2003: 40). Osmanlı'da ilk grev Şubat 1872 Beyoğlu Postahanesinin telgraf çalışanları tarafından yapılmıştır. 1872 yılındaki bu ilk grevden sonra, 1908'de II. Meşrutiyet ilan edilinceye kadar, toplam 50 civarında grev olduğu bilinmektedir. II. Meşrutiyetin ilanı ile işçi hareketlerinde önemli bir sıçrama yaşanmış, yaygın grevler ve işçi örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır (Çelik, 2010: 71). II. Meşrutiyetin ilanı ile

başlayıp, 31 Aralık 1908'e kadar 5 ay boyunca süren, 52'si özel şirketlere karşı yapılan, 111 grev gerçekleştirilmiştir (Güzel 1985'den *aktaran*, Karakışla, 1998: 188).

1909 yılında, 'Tatil-i Eşgal Kanunu' ile II. Meşrutiyetle birlikte gelen sendikalaşma hakkı yasaklanmış ve önceden kurulan sendikaların da varlığına son verilmiştir. Bu arada 1914-1918 yılları I. Dünya Savaşı ile geçmiş, Osmanlı'da dağılma dönemine girilmiştir. Bu dönemde zayıflayan işçi hareketleri, Mondros mütarekesinin ardından yeniden canlanmaya başlamıştır. Bununla birlikte 1917'de Rusya'da gerçekleşen Ekim Devrimi, Türkiye'deki işçi ve sosyalist hareketi de etkilemiştir (Çelik, 2010: 75-76). 1919-1923 dönemi, işçi örgütlenmesinin meslek ve işyeri örgütleri ile genel işçi örgütleri kurmak gibi iki ana kol üzerinde gelişmiştir (Baydar 1969'dan *aktaran,* Çelik, 2010: 76). 1923 yılında, Türkiye Cumhuriyeti devleti kurulmasının ardından toplanan İzmir İktisat Kongresinde, İstanbul işçi sınıfı adına İstanbul Umum Amele Birliği tarafından bir rapor sunulmuştur. Bu rapor sonucunda, "dernek-sendika hakkının tanınması, Tatil-i Eşgal Kanununun yeniden işçilerin haklarını tanımak üzere tetkik ve tanzimi" karara bağlanmıştır. Ancak, 1925'te çıkarılan "Takriri Sükun Kanunu" ile sendikacılık fiilen ortadan kaldırılmıştır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına göre dernek kurulması yasaklanmış sendika hakkı tamamen ortadan kaldırılmıştır (Işıklı 2005, 479-480). Bu dönemde sendikacılıkta olumlu anlamda gelişme kaydedilmemiştir.

Sendikacılığın Türkiye tarihindeki ilk dönüm noktası 1946 yılında çok partili hayata geçişle birlikte yaşanmıştır. 1946 yılında, Demokrat Partinin kurulması ile çok partili hayata geçilmiş, bu dönem Türkiye'de sendikacılık açısından dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Yine 1946'da cemiyetler kanunu değiştirilerek, "sınıf adına ve esasına göre cemiyet kurulması"na olanak tanınmıştır (Çelik, 2010: 119). Bu değişikliğin yarattığı ortamda, sosyalist partiler ve sendikalar kurulmaya başlanmıştır. 1946 yılında kurulan Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi'nin, Türkiye Sosyalist Partisi'nin, bazı partilerin ve bağımsız sosyalistlerin öncülüğünde sendikalar oluşturulmuş, bu sendikalar ülke çapında yaygınlaştırılmaya başlanmıştır. Yasağın kalkmasını fırsat bilerek kurulan sendikalar 6 ay sonra kapatılmıştır. 1947 yılına gelindiğinde sendikalar kanunu çıkartılmış, sonrasında ilk sendikal hareket, dokuma işkolunda ortaya çıkmıştır. Bu kanun, sendikacılık anlamında önemlidir ancak, sendikaların gelişmesini engelleyecek önemli maddeleri de bulunmaktadır. Kanunda sendika üyeliği beden işçilerine tanınmış, siyaset yasağı getirilmiş, sendikalara belirli bir miktar ödenti getirilmiş bütün bunların yanında, grev ve lokavt yasaklanmıştır. 1952 yılında, Türkiye'de ilk konfederasyon olan

TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur. 1947-1961 yılları arasında da sendikalar, tam anlamıyla özgürlük yaşayamamışlardır. Bu dönemde siyasi partiler de sendikaları kendi yanlarına çekmeye çalıştıkları için, örgütlenmeler olumsuz etkilenmiştir. Sendikal özgürlükler açısından 1960 askeri müdahalesi dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Askeri müdahaleden sonra çıkan 1961 anayasası, işçi hareketlerinin siyasallaşmasını ve toplumsal etkinliğinin artması için elverişli koşullar sunmuş ve toplu işçi haklarını anayasal güvence altına almıştır. 1961 anayasasından sonra, 1963 yılında 274 sayılı "Sendikalar Kanunu" ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu" çıkarılmış, bu kanunlarla birlikte toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır (Yıldız, 2007: 32-33). 1961'de sendikaların altın çağı başlamış ve 1980'e kadar, sendikalar yükselmeye devam etmiştir. Bu dönemde işçi sınıfı nicel olarak büyümüş ve sınıf bilinci yükselmiştir. 1961 sonrasında işçilerin sendikalaşma oranlarında da büyük artışlar görülmüştür. Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre 1961 yılında 511 sendikada, 298 bin üye bulunmaktayken, 1966'da sendika sayısı 704, üye sayısı 374 bin, 1980 yılına gelindiğinde sendikaya üye olanların sayısı, 1,5-2,0 milyon dolaylarına ulaşmıştır (Koç, 2003: 106). Sendikaların 20 yılda bu denli gelişmesi ve büyümesinin ardından, 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi ile birlikte gelişme ve büyüme aniden durmuş, sendikaların Türkiye için altın çağı sona ermiştir.

Müdahalenin ardından, DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve bağlı sendikaların yöneticileri, işyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcileri, tutuklanmış ve yıllarca hapis yatmışlardır. Toplam 1955 sendikacı gözaltına alınmıştır. Bunların 590'ı Maden-İş, 285'i Tekstil, 100'ü Dev Maden Sen, 100'ü Lastik-İş Sendikalarındandır. İşyeri sendika temsilcilerinin bir bölümü Ekim ayında serbest bırakılırken, Aralık ayında, DİSK ve bağlı sendikaların üye tutuklu sayıları 600 dolaylarında seyretmiştir. Tutuklanmalar 1981'de de devam etmiştir. TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) genel merkezi, 12 Eylül askeri müdahalesini desteklemiştir. Ancak, TÜRK-İŞ'e bağlı, İstanbul Yol-İş, İzmir Yol-İş, Diyarbakır Yol-İş, Petrol-İş, Deri-İş sendikalarının belirli bir süre faaliyetleri durdurulmuştur. Bağımsız sendikalarda da, kovuşturmaya uğrayan, faaliyetleri durdurulan ve yöneticileri cezalandırılanlar olmuştur. Bank-İş sendikası kapanmış, Devrimci Bank-Sen ve Tümmetal-İş sendikalarına dava açılmış ve yöneticileri için hapis cezası istenmiştir. 12 Eylül'den sonra faaliyetleri kısa bir süre durdurulan HAK-İŞ'te (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) müdahaleyi desteklemiştir. HAK-İŞ'in faaliyetsizliği çok kısa sürmüş, 20 Şubat 1981'de HAK-İŞ ve bağlı sendikalar

yeniden faaliyete geçmiştir (Koç, 2010: 11-16). Bu dönem, hem sendikalar hem çalışanlar için yasaklı bir dönemdir. Başta anayasa olmak üzere çalışma yaşamını düzenleyen tüm yasalar, yasakçı bir anlayışla hazırlanmıştır. Sendikalaşma, toplu sözleşme, grev hakları tanınmış ancak ayrıntılı hükümlerle sınırlanmıştır. Anayasa ile sendikacıların siyaset yapmaları, genel grev ve dayanışma grevi yasaklanmış, anayasal güvence kaldırılmış, yasada yazılan grev tanımıyla hak grevi, yasal grev tanımının dışına çıkarılmıştır (Özveri, 2006: 82). 1980 öncesinde büyük bir yükseliş yaşayan sendikaların, askeri müdahale sonrasında neredeyse önlerindeki bütün mücadele yolları kapatılmaya çalışılmıştır.

1980 öncesinde, örgütlenme ağırlıklı olarak kamuda yoğunlaşmıştır, çünkü devlet işveren konumundadır. Bu durumda sendikalar, toplu iş sözleşmelerini siyasi iktidarla uzlaşarak çözmeyi tercih etmişlerdir. Böyle bir yapılanma, faydacı ve uzlaşmacı bir sendikal anlayışın oluşmasına sebep olmuştur. Sendikal hareket, iktidar üzerinde baskı kurmak yerine çalışma yaşamındaki yasalarla sorunları çözmeye yönelmiş, işçilerin temsilini geliştirecek ve demokrasiyi arttıracak bir yapı üzerinde gelişme gösterememiştir (Urhan ve Selamoğlu, 2008; 176). Bu nedenle, sivil toplum yerine devlet bürokrasisi güçlenmiştir, sendikal hakların bir dönem verilip, başka bir dönem geri alınmasının en önemli nedeni budur. Bunlara paralel olarak, sendikacılık hareketi gelişme gösterdiği özgür olduğu dönemlerde de, sınırlı bir şekilde gelişmiştir. Bu da güçlü ve etkin bir sendikacılığın ortaya çıkmasını engellemiştir. Yaşanan askeri müdahaleler, ideolojik farklılıklar, sendikacılık hareketinin etkinliğini sınırlandırmıştır. Siyasal çalkantıların beraberinde getirdiği ekonomik sıkıntılar da sendikacılığı olumsuz etkilemiştir. Siyasal iktidara göre sendikacılık belirlenmeye çalışılmış, bu durum sendikacılığın ve sendikaların her siyasal iktidarda farklı algılanmasına sebep olmuştur. Böylelikle sendikalar her dönemde var olma çabası vermişlerdir (Yıldız, 2007: 25-36).

Sendikaların temel amacı, işçileri örgütleyerek işveren karşısında kalabalık ve güçlü bir kitle meydana getirmek ve işverenin üretim süreci ile ilgili karar almasında işçileri dikkate almasını sağlamaktır. Sendikal örgütlenmeden söz edebilmek için, öncelikle işçilerin kendi aralarında rekabetin bulunmaması ve var olan farklılıkların da görülmemesi gerekmektedir. Bireysellik ve beraberinde gelen rekabet işçilerin örgütlülüğü önündeki en önemli engellerdendir. 1980 askeri müdahalesinin sendikalar üzerindeki olumsuz ve kısıtlayıcı etkileri yanında, 80'li yıllarda ithal ikameci ekonomi politikaları terk edilerek, ülke ekonomisinin küresel sisteme ayak uyduracağı politikalar benimsenmeye başlanmıştır. Dışa açık, özel sektörün

öncelikli olduğu bir ekonomi politikası benimsenmiştir. Bunun sonucu olarak, IMF ile yapılan "Stand By" anlaşması doğrultusunda kamu kesimi daraltılmıştır (Urhan, 2005: 60). Bu uygulama ile birlikte sendikalar için önemli bir dönüm noktası başlamıştır. Örgütlenmenin yoğun olarak görüldüğü kamuda, özelleştirmelerin artmasıyla birlikte, devlet işveren konumunu yavaş yavaş kaybetmiş ve işten çıkarmalar arttığı için, sendikalar üye kaybetmeye başlamış, örgütlenme giderek azalmıştır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007: 163). Aynı yıllarda, Avrupa'da da sendikal anlamda bir gerileme söz konusudur. Bu yıllarda sendikalaşmanın azalmasının en önemli nedenlerinden biri de ABD'de başlayıp, diğer Avrupa ülkelerine sıçrayan, sendikasız endüstri ilişkileri uygulamalarıdır. Sendikacılığın doğum yeri olarak kabul edilen İngiltere'de bile 90'lı yıllarda sendikasız firmalar büyümüş ve etkin bir rol almaya başlamışlardır (Şenkal, 1999: 151-156). Bunun yanında, uygulanan politikalar sonucunda, kırsal kesimde topraktan kopmalar hızlanmış, kente göç giderek artmıştır. Kırda kendi toprağında çalışanlar, göç sonucunda, işsiz kalmış ya da kayıt dışı sektörde iş kanununun, toplu pazarlık ve grev haklarının kapsamı dışında çalışmaya başlamışlardır (Koç, 2003: 200). Bu durum, birbirinden farklı olan işçi gruplarının oluşmasına sebep olmuş ve sendikaları farklı çıkarları aynı anda temsil etmeye yönelik politikalar geliştirmeye zorlamıştır. İstihdamın çeşitliğinin artması, işçilerin sendikaların geleneksel politikalarının karşısında durmasına sebep olmaktadır. Bu durumda da sendikalar daha küçük gruplar halinde çalışan, sendikalaşma eğilimi düşük gruplara yönelmektedir. Fakat burada da işveren engeli ile karşılaşılmakta, işveren bu tür işçi gruplarının üzerinde sendika karşıtı faaliyetlerinde daha başarılı olmaktadır. Bundan dolayı sendikalar heterojen olan işçileri örgütlemekte zorlandıkları için, homojen olan işçi gruplarına yönelmektedirler. Fakat bu, sendikalar için kalıcı bir çözüm değildir. Çünkü homojen olan bir grup yakında kalmayacaktır (Urhan, 2009: 92).

Türkiye'de sendikacılığın en temel sorunu, 1982 anayasasının sendikal anlamda kısıtlayıcı olması ve ekonomi politikalarının işçilerin yapısını değiştirmesi, sendikaların yeni oluşan işçi grubuna yönelememesidir (Yirmibeşoğlu, 2012: 331). Bunun yanında bir diğer sorun ise, işçi sendikalarının bölünmüş olmasıdır. İşverenler 1960'lardan bu yana tek çatı altında TİSK'te (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) toplanmaktadırlar. Fakat işçi sendikalarının üç konfederasyonu ve işkollarına bağlı birçok sendikası bulunmaktadır. Bu durum sendikalar arasındaki rekabeti arttırırken, işçiler için ortak karar almayı da zorlaştırmaktadır.

Sendikalar arasındaki var olan bu bölünmüşlük en çok işçileri etkilemektedir (Çelik, 2006: 59-60).

12 Eylül askeri müdahalesinin getirdiği, yasaklı ve kısıtlayıcı sendikal haklar yeni yasada da devam etmektedir. 12 Eylül müdahalesi ile gelen ve 1983 yılından bu yana yürürlükte olan, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu adı altında yeniden düzenlenip birleştirilmiş ve 7 Kasım 2012'de Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu yasa, 12 Eylül ile getirilen sendikal düzenin temel parametrelerini ve sendikal statükoyu korumuştur. Aynı zamanda, yeni sendikal yasa, sendikal hak ve özgürlükleri ILO normlarına göre güvence altına almayıp, 1982 anayasası ile var olan yasak ve kısıtlamaları korumaya devam etmektedir. Yeni yasasının 25. Maddesinde, "30'dan az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler ile 6 aydan az kıdemi olan işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılmaları halinde sendikal tazminat talebiyle dava açma hakları ortadan kaldırılmıştır" ifadesi yer almaktadır. Bu madde ile işçilerinin yaklaşık yarısının sendikal güvencesi ortadan kaldırılmıştır. Yasada 12 Eylül'ün grev yasakları devam etmekte, menfaat grevleri dışındaki tüm grevler yasa dışı sayılmaktadır. Bankacılık hizmetleri, petro-kimya, doğal gaz üretimi, şehir içi ulaşım işlerinde grev yasağı devam etmekte, savunma bakanlığı ve orduda çalışan sivil işçilerin de grev yapması yasaktır. Bu grev yasakları ILO normlarına aykırıdır (Çelik, 2012: E.T:13.05.2013). Yeni yasa da sendikacılığın önündeki en önemli engel olmaya devam etmektedir.

2.1.3. Sendikalarda Kadın

Kadınların üretim sistemine girmesi ve ücretlileşmesi sanayi devrimi ile birlikte başlamış, emek yapısında büyük değişiklikler meydana gelmiştir. 19.yy başlarında kadınlar, dokumacılık, çömlekçilik, tekstil gibi sektörlerde erkeklere oranla, daha fazla istihdam edilmişlerdir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, makineleşmedir. Makineleşme ile birlikte, nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç azalmıştır. Çünkü makine bir işi herkesin yapabileceği kadar basitleştirmiştir. İşverenler bu durumu fırsat olarak değerlendirerek, kendileri ile pazarlık gücü olan nitelikli erkek işçileri işten çıkartmış, bunun yerine düşük ücretli kadın ve çocuk işçileri çalıştırmaya başlamışlardır. Kadın ve çocuk, işveren karşısında zayıftır ve pazarlık gücü düşüktür. Düşük ücretli kadın istihdamı, nitelikli erkek işçilerin işsiz kalmasına ve ücretlerin genel düzeyinin düşmesine sebep olmuştur. 1830'lu yılların sonunda, İngiltere'deki, 419.560 fabrika işçisinin yarısından çoğu kadındır. Sayıları fazladır, fakat bu durum kadınların işgücü piyasasında maruz kaldığı zorlu

şartları değiştirmemektedir. Ev içinde var olan cinsiyetçi iş bölümü fabrikalara da yansımış ve işverenler çıkarları doğrultusunda, kadınları beceri gerektirmeyen, düşük ücretli ve kötü çalışma koşulları altında istihdam etmişlerdir. Makinelerin başında, teknik bilgi ve beceri gerektiren işlerde erkek işçiler istihdam edilmiştir. O dönemde, dokumacılık ve çömlekçilik kadın mesleği olarak tanımlanmış, her iki meslekte de sağlıksız koşullar altında çalışmışlardır. Çömlekçilikte çalışanlar, zamanından önce yaşlanan ve kısa ömürlü insanlar olarak nitelendirilmiştir (Çağlayan, 1998: 36-38).

Fabrikalarda, makinenin denetiminde ve teknik bilgi gerektiren işlerde, erkek işçilerin tercih edilmesi, kadınların daha çok monoton ve bilgi gerektirmeyen işlerde çalıştırılması, günümüze kadar gelecek olan ve temeli sanayi devriminde atılmış cinsiyete dayalı iş bölümü sorunun daha da büyümesine zemin hazırlamıştır. Ayrıca bu dönemde kadınlar her işte çalışamamışlar, özellikle feodal toplumlarda, kadınların bazı zanaat kollarına girmesi denetlenmiş ya da yasaklanmıştır. Zanaat örgütlenmelerinin nitelikli ve niteliksiz emek ayrımı yapmasıyla, niteliksiz emek olarak adlandırılan kadın emeği dışarıda bırakılmıştır. İşçi sınıfı arasındaki en temel bölünme cinsiyet temelli olup bu şekilde başlamıştır. Sendikalarda bu temel doğrultusunda kuruldukları için erkek egemen yapılarını uzun süre sürdürmüşlerdir (Munro, 2009: 25-29).

Sendikalar, uzun yıllar kadın çalışanların sorunlarıyla ilgilenmeyip kadın işçileri yok saymış ve içlerine almamışlardır. Bunun en önemli nedeni kadınların ücretleri düşüren rekabet unsuru olarak algılanmasıdır (Akgökçe, 2010: 1). Bu, sendikacılığın bir erkek mesleği olarak algılanmasına neden olmuştur. Sendikalar ve erkek işçiler tarafından kadınlara karşı olan tavır kadınların hem işgücü piyasasında hem de sendikalarda daha kısıtlı yer almalarına sebep olmuştur (Yıldız, 2007: 37). Kadınların sendikalarda ilk zamanlarda erkeklere oranla daha az yer almaları, sendikacılığın kadınlar açısından yavaş ilerlemesine sebep olmuştur (Parker, 2009: 78). Cinsiyete göre bölünmüş bu sendikalar, erkeklerin çıkarlarını korumaya yönelik çalışmalar yapmışlardır. Bu durum günümüzde sendikacılığın erkek egemen yapısının temelini oluşturmuştur. Kadınların, çıkarlarının temsili, ilk işkolu sendikalarında yok sayılmıştır. Örgütlenme kadınlar için, temsiliyet değil, denetlenmek anlamına gelmiştir. 1850'li yıllarda kadınları ilk örgütleyen, tekstil sektöründeki sendikalardır (Çağlayan, 1998: 40). 1880'lerde kadınların sendikalaşması artmış, kadınları kendi bünyelerine almayan sendikalara karşı, çok sayıda küçük kadın sendikası, Kadınlar Sendikası Birliği'nin desteğiyle örgütlenmiştir (Munro,

2009: 25-29). 1920'li yıllardan itibaren yaşanan savaşların da etkisiyle, kadınlar önce kendilerine kapalı bulunan mesleklere, daha sonra da sendikalara girme olanağına kavuşmuşlardır. TUC (Sendikalar birliği) bünyesindeki kadın sendikaları, bu dönemde hissedilebilir bir yer kazanmışlardır (Çağlayan, 1998: 45). II. Dünya Savaşı, kadınların sendikalara ve istihdama dahil olmalarında birincisinden daha fazla etkili olmuştur. Bu yıllarda kadınlar, beceri gerektiren işlerde çalışıp, eşit ücret gibi haklar kazanmışlar, ayrıca sendikaların tam üyesi olarak kabul edilmişlerdir. II. Dünya Savaşı sonrasında, 1949'da Alman Sendikalar Birliği (DGB) kurulmuş ve kurulurken bir kadın bölümü kurulması öngörülmüştür. 1955'e kadar kadın bölümünün etkin bir çalışması olmamıştır. 1970'lere doğru kadın sendikacılar, kadınların çalışmasına olumlu bakmayan, eşit işe eşit ücret ödenmesi konusunda çaba göstermeyen sendikacıları kongrede eleştirmeye başlamışlar ve bunun sonucunda 1969'da DGB, kadınların çalışma hayatına sadece ekonomik zorunluluklar için değil, kendilerini geliştirmeleri için katılmaları tavrını benimsemiştir. 1971-1979 yılları kadınların sendikalarda daha aktif hale geldiği dönemdir (Toksöz, 1994: 449-450). Savaşların etkisiyle, iş gücü piyasasında ve sendikalarda artan kadın oranı 1980'li yıllara kadar devam etmiştir. 1980 sonrasında benimsenen neoliberal politikalar, tüm dünyada sendikalar için zor dönemleri başlattığı gibi, kadınların sendikal çabaları daha da zorlaşmıştır. Çünkü 1980 sonrasında, yeni çalışma sistemlerinin devreye girmesiyle birlikte, işgücüne katılan kadın oranı giderek artmıştır. 1980 sonrasında önemli üye kayıplarının yaşanması, sendikaları kadınları da içeren yeni örgütlenme stratejileri aramaya itse de, sendikalardaki erkek egemen yapı, yapılan toplu pazarlıkların bu yapı üzerinde gerçekleşmesi, kadınların sendikal faaliyete katılımını kendiliğinden engellemiştir (Greene ve Kirton, 2002: 39-42). Kadın hakları sendikaların esas meseleleri arasına alınmamış, sendikaların kadınlarla ilgili eylemleri, 8 Mart söylemleri ile ve yapılan çeşitli konferanslarla sınırlı kalmıştır (Özar, 2012).

1980 sonrasında, yarı zamanlı, kayıt dışı ve güvencesiz işler hızla artmış ve bu işlerde daha çok kadınlar tercih edilmiştir. AB'de yarı zamanlı olarak çalışan kadınların oranı %31,1, erkeklerin, %7,9'dur (ETUC, 2010: 26). Kadınların yarı zamanlı işlerde erkeklere kıyasla daha fazla istihdam edilmesi, sendikaların da bu alanlarda örgütlenme stratejileri geliştirememesi kadınların örgütlenme oranlarının düşük olmasının önemli nedenlerindendir (Tomlinson, 2005: 404). Ancak, güvenceli ve kayıtlı işler söz konusu olduğunda dahi sendikalı olan kadınlar, sendikaların yönetsel organlarında (yönetim, denetim, disiplin) görev alamamakta, gönüllülük esasına dayalı olan sendika temsilciğini bile yapamamaktadırlar. Bu organlardaki erkeklerin

oranları kadınların oranından oldukça yüksektir. ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), bünyesinde 1996 yılında yapılan bir ankette, toplam ETUC üyelerinin %40'ının kadın olduğu saptanmıştır. ETUC bünyesindeki 47 konfederasyonun başkanlarından sadece ikisinin kadın olması, erkeklerin yönetici, kadınlarınsa bağımlı çalışan olduğu, geleneksel istihdam yapısının sendikalarda da devam ettiğinin bir göstergesidir. Avrupa Birliği üyesi olan 21 ulusal konfederasyon üzerinde gerçekleştirilen bir başka araştırmaya göre; Avrupa'da kadınlar, işgücüne katılım oranlarına kıyasla, sendikal üyeliğin daha küçük bir oranını teşkil etmektedirler. Kadın üye sayısı artmasına rağmen kadınlar üye sayılarıyla orantılı olarak sendika yönetimlerinde temsil edilmemektedirler (Toksöz ve Erdoğdu, 1998: 35-39). Sendikalardaki erkek yoğunluğu, kadınların sendikaya üye olmasına da engel olmaktadır. Benzer benzerini örgütler ilkesi gereğince, kadınların kadınları örgütlemesi daha kolaydır. Ayrıca kadınların sendika yönetsel pozisyonlarında kadınları görmeleri, onları sendika için olumlu düşünmeye yöneltmektedir (Ateş, 2009: 6). Kümbetoğlu ve arkadaşlarının araştırmaları kapsamında yapılan görüşmelerde, tekstilde çalışan bir kadın işçi bu durumu şu sözleri ile özetlemiştir: *" Kadın kadının halinden daha iyi anlar, hele çalışmışsa daha iyi anlar. Tabi kadınlar daha çok üye olduğu için daha bir örgütlenme olur. Sendikacılar bayan olurlarsa daha bir iyi olur. Dediğim gibi bayanın halinden bayan anlar. Bayanlara yönelik daha çok şey yapılır o zaman"*(2012: 121).

2.1.4. Kadın İşgücünün Sendikal Faaliyete Katılmada Karşılaştığı Engeller

Kadınların sendikal faaliyetiyle, işgücü piyasasına dahil olmalarındaki sorun temel olarak bağıntılıdır. Bu bağlamda kadınların, sendikal faaliyete katılmada karşılaştığı en büyük sorun, toplumsal ve fiziksel statüleri nedeniyle erkeklerin geleneksel olarak kadınların üzerinde güç sahibi olmalarıdır. Bu durum kadınları işgücü piyasasına katılmaktan alıkoymakta veya katılanların da aynı işkolundaki erkekler tarafından dışlanmalarına sebep olmaktadır. Kadınlar birçok alanda erkeklerle eşit haklar kazanmış olsalar bile, ekonomik ve siyasal alanda otoriteyi hala erkekler temsil etmekte, kadınlar ikinci planda kalmaktadır (Yirmibeşoğlu, 2012: 335). Kadınların da erkekler gibi sendikalarda etkin olmamalarındaki en önemli sorun, ataerkil aile yapısı ve bununla birlikte sendikalarda da yer alan erkek egemen yapının getirdiği cinsiyet temelli eşitsizliklerdir (Franzway, 2000: 259). Bu durum ataerkil toplum yapısının hakim olduğu ülkemizde daha da etkindir. Kadınlardan beklenen sadece iyi bir eş ve iyi bir anne olmalarıdır. Fakat, bu anlayış kadınları sendikadan da, çalışma yaşamında da uzaklaştırmaktadır. Çünkü

sendikada da yapılan işlerde de kadınlara çok fazla önem verilmemekte onların görüşleri alınmamakta, kadınların kendilerini ispat etmeleri için onlardan erkek gibi davranmaları beklenilmektedir. Temelde ataerkil toplum yapısının oluşturduğu bu sorun annelik görevi, aile içi iş yükü gibi birçok sorunları da beraberinde getirmektedir (Yirmibeşoğlu, 2012: 336). Bu sorunların yanında, birinci bölümde bahsedildiği gibi, kadınların büyük çoğunluğunun tarımda ücretsiz aile işçisi olması, birçoğunun da tekstilde ve hizmetler sektöründe kayıtsız olarak çalışması, ülkemizde sendikal örgütlerde kadınların görünmezliğinde etkilidir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 105). Bu sorunların yanı sıra sendikalar da kadınların örgütlenmesinden yana bir tavır takınmamaktadır. Birçok sendika, yapısı, programı ve yönetim anlayışı ile cinsiyetçidir. Sendikaların bu tutumu bazı kadınların sendikaları bilmemelerine neden olmaktadır (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 106). Kadınların sendikalaşmasının önündeki yukarıda ele alınan yapısal sorunlar bu tez açısından merkezi önemdedir. Bu nedenle kadınların örgütlenmesinin önündeki engeller aşağıda temel başlıklar halinde ayrıntılı biçimde tartışılacaktır.

2.1.4.1 Aile Sorumlulukları

Aile sorumluluğu, birçok kadını çalışma yaşamından uzaklaştıran önemli bir etmendir. Çalışma yaşamına dahil olan kadınların da çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenmeleri, onlara çalışma saatleri dışında sendikal faaliyete ayıracak zaman bırakmamaktadır (Toksöz ve Erdoğdu, 1998: 48). Bu konu ile ilgili görüştüğümüz, sendikaların kadın çalışmaları uzmanları da, ev içi sorumluluğunu kadınların sendikalaşması önündeki önemli engellerden biri olarak nitelendirmektedirler. Örneğin Petrol- İş'ten kadın çalışmaları uzmanı: "*Kadınların zamanları erkeklere göre çok daha az. 10 saat çalışıyorlar, erkeğin eve dönme zorunluluğu yok biliyorsunuz ama kadın eve gidip, evdeki işleri bitirmek, çocuk ve yaşlılara zaman ayırmak zorunda. Sendikal çalışmaya katılmak onlar için üçüncü mesai oluşturuyor. Kimse buna yanaşmıyor."* Fakat erkekler için durum aynı değildir. Erkekler bir işgünü sonunda kalan zamanlarını kendi isteklerine yönelik özgürce kullanabilmektedirler (Akdemir ve Tezcek, 2006: 55). Sendikal faaliyete katılan kadınlar, iş-ev-sendika olmak üzere bir günde toplam üç işle uğraşmak zorundadır. Bu nedenle sendikal faaliyete genel olarak, bekar ve çocuksuz kadınlar katılmaktadır. Evli kadınlar sendikal faaliyeti iş saatleri içinde yürütmeye çalışırlar. Oysa erkeklerin, evli olmaları, küçük çocuklarının bulunması sendikal faaliyete katılmaları konusunda herhangi bir engel teşkil etmemekte, sendikal faaliyetin hangi saat olduğu da çok önem arz

etmemektedir (Toksöz ve Erdoğdu, 1998: 49). Bu durumu Yirmibeşoğlu'nun (2012:338) yaptığı çalışmada sendikada üst yönetimde bulunmuş bir kadın şu şekilde özetlemiştir: *"Çocuklu kadınlar sendikaya çocukları ile giderlerse sendikadaki erkekler şikayet ederler: Onlar kendi eşlerinin de bir gün sendikaya katılacağından korkarlar. Bu erkekler bana her zaman, ileride kız çocuklarının da benim gibi olmasını istediklerini söylerler ama hiçbir zaman eşlerinin de benim gibi olmasını istediklerini söylemezler"*. Buradan da anlaşıldığı gibi erkekler genel olarak eşlerinin, eve olan ilgisini azaltacak bir faaliyete katılmalarını istememektedirler. Erkekler, sendika üyesi kadınlara karşı da, eşlerine karşı takındıkları aynı erkek egemen tutumu takınmaktadırlar. Sendikalarda da ev içindeki gibi bir erkek egemen yapı söz konusudur. Örneğin, Yirmibeşoğlu'nun (2012) çalışmasında, annelik rolünün kadının sendika içerisindeki konumunu nasıl değiştirdiğini bir görüşmeci şöyle anlatmaktadır. *"Egemen yapı içinde yaş ve kadının sosyal statüsü çok önemli, anne olmadan önce sendikada eğitimli olmam beni üst kademeye taşımıştı, anne olunca beni faaliyetlere almadılar, sen annesin, küçük çocuğun başında olmalısın anlayışı vardı"*. Bu erkek egemen yapı, kadınların ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olmaktadır. Kadınlar, aile içinde rolleri ve toplumsal konumları nedeniyle gece dışarı çıkmak konusunda sıkıntı yaşamakta, bu nedenle iş çıkışı geç vakitlerde yapılan toplantılara katılamamaktadırlar. Bunun yanında cumartesi ve pazar günleri yapılan sendikal faaliyetlere katılma konusunda da sıkıntı yaşamaktadırlar. Çocuklarının ve eşlerinin evde olması, ev işlerini yapma zorunluluğu, çocuğu bırakacak kimsenin olmayışı, gibi nedenlerle sendikal faaliyetlere katılamamaktadırlar (Akdemir ve Tezcek, 2006: 57).

Kadınların çalışma amaçları da örgütlenme üzerindeki engellerden biridir. Genel olarak kadın, evin geçimine "katkıda bulunmak" için çalışmaktadır. Bu algı kadının işi için çok fazla çaba göstermesinin beklenmemesi sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, kadının sendikal faaliyete katılması, toplum tarafından evin ve çocukların ihmali olarak değerlendirilebilir. Erkekler çoğu kez kadınların sendikal faaliyete katılmalarına doğrudan müdahale etmese de ev işlerinde onu yalnız bırakarak kadının sendikal faaliyetini engeller. Toplumda genel olarak var olan bu tavır kadının işinde kendine olan güveninin azalmasına ve sendikal faaliyet konusunda kendini yetersiz bulmasına sebep olmaktadır. Ayrıca, kadınlar erkeklere göre düşük eğitimli olmalarından dolayı sendikal faaliyeti kendi yetenekleri dışında görebilmektedirler (Toksöz ve Erdoğdu, 1998: 47-50).

Sonuç olarak, kadınların sendika üyeliği konusundaki sorunları ağırlıklı olarak ev ve iş arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır (Urhan, 2011: 396). Bu çatışma içinde kadının ne istediğinin, neyi daha fazla istediğinin önemi bulunmamaktadır. Çünkü toplumsal olarak kadınlar için neyin daha iyi olacağına karar verilmiştir. Ev içinde de, sendikalarda da bu karara uyularak, kadınlar sendikalardan uzaklaştırılmaktadır.

2.1.4.2 Kadın İstihdamının Yapısı ve İş Farklılıkları

Kadınların esas yerinin aile olduğu algısı sonucunda, erkeğin çalışma alanı evin dışı olarak görülürken kadının çalışma alanı ise, özel alan olarak görülmektedir. Bu özel alan ev işleri doğrultusunda çalışılabilecek, erkeğin gelirine küçük de olsa katkıda bulunabilecek, (kayıt dışı, yarı zamanlı, ev eksenli) örgütlenmenin mümkün olmadığı alandır. Bu alanlarda işverenin kim olduğunu bilmeden aracı vasıtası ile ya da işverenle ve yönetimle sürekli yüz yüze, temas halinde olarak çalışmaları, örgütlenmelerinin önündeki en büyük engeldir (Munro, 2009: 12-18). Yarı zamanlı ve ev eksenli çalışma kadınların, birbirlerinden ve grup dayanışması bilincinden ve de sendikalardan uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Ev eksenli ve yarı zamanlı çalışmanın sendikalar tarafından sistem içerisine alınmaması, sendikaların kadın işçileri örgütlemek konusunda eksikliğini göstermektedir (Akdemir ve Tezcek, 2006: 55). Yirmibeşoğlu'nun (2012) yaptığı çalışmada küreselleşme ile birlikte gelen atipik çalışma şekillerinin kadınları ne denli zora soktuğunu bir görüşmeci şu sözleri ile anlatmaktadır:*" Küreselleşme kadını çok kötü etkiliyor, kadın son işe alınan, ilk atılan, hala sosyal güvenliği olmadan çalışan. Birçok sıkıntı var, küreselleşme sonucu sendikacı kadın işlerin daha da zor olduğunu gösterdi ve kadın daha çok mücadele etmesi gerektiğini görecek, sermaye alabildiğine pervasız ve emek sonsuz olarak sömürülüyor".* Bunun yanında, kadınların istihdam alanları, sendikaların kadın çalışmaları uzmanları ile yapılan görüşmelerde de, örgütlenme önündeki önemli engellerden biri olarak sıkça dile getirilmiştir:

> *"Kadınları örgütlerken yaşanan sorunların başında, kadınların kayıt dışı alanlarda istihdam ediliyor olması, kadınların sendikaların örgütlü olduğu sektörler dışında istihdam edilmeleri gibi faktörler gelmektedir. Aile sorumlulukları, kadınların sendikaların önemini bilmemeleri, başka bir değişle sendikalara duyulan ön yargılar, işverene karşı duyulan korku, erkek katılımının fazla olduğu ortamlarda kadınların aktivitelere katılımda çekimser kalması gibi nedenler de kadınların sendikalara üye olmalarını etkileyen faktörler olarak ortaya çıkmaktadır."(Öz İplik-İş)*

> *"Kadınlar genel olarak esnek, güvencesiz geçici işlerde çalışıyorlar sendikaların güvencesizleri veya taşeronu örgütleme gibi bir dertleri yok..."(Petrol-İş)*

"Kadınların sendikalarda örgütlenememesinin başlıca birkaç nedeni var: birincisi mevcut kapitalist sistemde kadın emeğinin görünür olmaması ve geçici işlerde, kısmi süreli ya da sigortasız çalıştırılmaya sevk edilmeleri."(DİSK)

İşgücü piyasasında kadınlarla erkeklerin farklı işler yapması ve birbirinden ayrılması, grup çıkarları söz konusu olduğunda, birbirleri ile mücadele eder duruma gelmelerine neden olmakta, bu da işgücü arasında bölünmüşlüğe yol açmaktadır. Kadınların ağırlıklı olarak niteliksiz işlerde çalışmaları, erkeklerin onlara oranla daha nitelikli işlerde çalışması, sendikaların nitelikli çalışanlarla ilgilenmesi, kadınların sendikalardan dışlanmasına sebep olan diğer etmendir (Munro, 2009: 28-32). İstihdam ve çalışma biçimlerindeki farklılıkların yanında, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan farklılıkları ve işe bakış açıları da sendikal faaliyete katılmamalarında önemli etkiye sahiptir. Kadınların erkeklere göre, daha uysal, sürtüşme ve tartışmaya daha az yatkın olması, onları sendikalardan uzak tutmaktadır (Urhan, 2005b: 71).

Bunlarla birlikte, kayıtlı bir sistem olan, vardiyalı çalışma sistemi de işçilerin birbirlerinden ayrı kalmalarına sebep olmakta ve toplu olarak hareket edebilme güçlerini ellerinden almaktadır. Çünkü vardiyalı işçiler, bölünmüştür ve birbirilerine karşı aidiyet duyguları kalmamıştır. Bu durumlarda çalışanlar, sadece kendi vardiyasındakileri tanımaktadır. Ayrıca vardiya sistemi, toplam işçiler arasında ayrım yapmakla birlikte, kadınlar arasında da farklı bir ayrım yapmaktadır. Gündüz vardiyasına okula giden küçük çocuğu olan kadınlar giderken gece vardiyasına ise daha rahat, çocuğu büyük olan kadınlar gitmektedir. Bu durumda vardiyalı işlerin kendi aralarında bölünmüşlükleri dışında, kadın işçilerin de kendi aralarında ayrılmalarına neden olmaktadır (Munro, 2009: 45-53).

Kadınları sendikadan uzak tutan bütün bu nedenlerin yanına, bilgisizlik de eklenmektedir. Yapılan bazı araştırmalar, kadınların sendikaya üye olmamalarının en önemli nedenleri olarak, sendikanın onlara neler sağlayacağını bilmemeleri ve sendika ile ilgili fikirlerinin olmaması olarak belirtilmiştir. Ayrıca Türkiye'nin de dahil olduğu gelişmekte olan ülkelerde örgütsüz işçiler arasında sendikalı olma konusunda inisiyatif koyabilecek bir bilgi seviyesine sahip olmayan önemli bir kesim vardır (Urhan, 2011: 405).

2.1.4.3. Sendikal İmaj

Sendikaların iç işleyişleri ve imajları, sendikaların erkeklerin mekanı olduğu ve sendikacılığın da erkek işi olduğu düşüncesini yeniden üretmektedir. Sendikalar kadınların kendilerini ifade edebilecekleri niteliklerden uzaktır (Yıldız, 2007: 66). Sendikaların kadın çalışmaları uzmanlarından bazıları, sendikaların erkek egemen imajını, kadınları sendikalardan uzaklaştıran önemli bir etmen olarak görmektedirler:

> *"Sendikaların mevcut örgütlenme modelleri ve politikaları kadın işçileri içine alacak biçimde oluşturulmuyor. Bugün sendikaların örgütlenme servislerinde çok az kadın örgütlenme uzmanı görürsünüz. Erkek örgütlenme uzmanları kadınları cinsiyet temelli sorunları ve çıkarları olan bir işçi grubu olarak görmüyorlar. Örgütlenmede özne erkek işçi erkeklere nasıl davranıyorlarsa kadınlara da öyle davranıyorlar, örgütlemek için, bu da kadınların sendikayı cazibe merkezi olarak görmesini engelliyor."(Petrol-İş).*

Aynı zamanda, sendikalardaki erkek egemen yapı, kadınlar için bazı yatırımlar yapılmamasına da etkendir:

> *"Delege sistemi üzerinden seçimlerin yapıldığı yönetimlerin belirlendiği bir ortamda kadın çalışanların, üyelerin, delegelerin azlığı sendikaların onlar için özel bir politika geliştirmelerini engelliyor. Kendini seçecek olan erkek üye olduğu için sendikalar kadınlara yatırım yapmıyorlar. Kadın üye işlerine pek yaramıyor yani. Dolayısıyla sendikalar kadınlara ulaşamıyorlar değil, ulaşmıyorlar."(Petrol-İş)*

Kadınların, sendika içindeki temsil oranının erkeklere göre daha az olmasından dolayı, sendikalar kadınların ev işleri ve çocuk bakımına harcadığı zamanı dikkate alarak, faaliyet saatlerini belirleme konusunda oldukça eksiktirler. Çünkü kadın gözüyle bir ayarlama yapmazlar. Eğitimlerin veya toplantıların çalışma saatleri dışında yapılması kadınlar için büyük sorundur, ayrıca hafta sonuna alınması da genel anlamda bir çözüm değildir. Çünkü aile sorumluluğu ve bakım yükü, her zaman kadının sırtındadır (Greene ve Kirton, 2002: 41). Bu nedenle kadınlar erkeklere göre sendikal eğitimden daha az faydalanmaktadırlar. Sendikalarda verilen eğitimlerde yapılan toplantılarda, saatler dışındaki konularda oldukça önemlidir. Çünkü sendikalar kadın çalışanların kadın olmalarından kaynaklanan sorunlarını göz önüne almamaktadırlar. Bu durum kadınlar için eğitim programlarının yararlılığını azaltmaktadır (Toksöz ve Sayılan, 1999: 300). Eğitimler kadınlar için büyük önem arz etmektedir. Kadınları sendikal faaliyete çekmenin yanında, sendikalardaki erkek statükonun içinde etkin olmalarını sağlar ve kadınların bilgi beceri ve kendilerine olan güvenlerini arttırmaktadır (Kirton ve Healy,

2004: 320). Sendikalarda eğitimler konusunda yaşanan sıkıntı, kadın çalışmaları uzmanı tarafından şu şekilde anlatılmıştır:

> *"Eğitimler genel olarak bir hafta gibi uzun sürelerde ve sendika merkezine yakın yerlerde oluyor. Kadınların, çocuklarını ve ev işlerini bırakıp gelmesi bu şartlarda oldukça zor. Bizden hep kendi işyerlerinde eğitim istiyorlar, bu genel olarak sağlanamadı."(Petrol-İş).*

HAK-İş kendi bünyesinde bu sorunlara çözüm bulmuştur. Özellikle kadınların toplantılara katılmama sebeplerinden biri olan zaman yetersizliği ve dolayısıyla annelik sıfatının üzerinde durmuştur,

> *"Toplantı saati ve gününün belirlenmesinde kadınların fikirleri alınmakta, ulaşım sorunları çözülmekte, ayrıca çocuk bakım sorunu olan ve toplantıya katılmak isteyen kadınların çocukları ile katılımı sağlanmaktadır."(HAK-İŞ)*

Bunların yanında, toplantılarda kullanılan dil ve üslup, tabandaki kadın üyeler arasında uzaklaştırıcı ve yabancılaştırıcı etki yapar (Toksöz ve Erdoğdu, 1998: 50). Koray'ın 1993 yılında, bankacılık, ticaret-büro, tekstil işkollarında çalışan toplam 345 kadınla yaptığı çalışmada sendika toplantılarına katılmama nedenlerini şu şekilde belirtmişlerdir.

Tablo 7. Kadınların Sendika Toplantılarına Katılmama Nedenleri

	Bankacılık	**Ticaret-Büro**	**Tekstil**	**Toplam**
Yanıtsız	47 (46.53)	26 (30.59)	27 (16.89)	100 (28.99)
Vaktim yok	26 (25.74)	28 (32.94)	55 (34.59)	109 (31.59)
İlgim yok	11 (10.89)	12 (14.12)	31 (19.50)	54 (15.65)
Bana söz düşmüyor	7 (6.93)	6 (7.06)	19 (11.95)	32 (9.28)
Bu konuları anlamıyorum	1 (0.99)	6 (7.06)	18 (11.32)	25 (7.25)
Sendika yönetimini beğenmiyorum	9 (8.91)	7 (8.24)	9 (5.66)	25 (7.25)

Kaynak: Koray, 1993;108

Araştırma içerisindeki kadınların %16 ile %46 arasındaki kısmı bu soruya hiç yanıt vermemişlerdir. Yanıt vermeyenlerin çoğunluğu bankacılık sektöründendir. Yanıt verenlerin

büyük bölümü, sendika toplantılarına katılmama nedeni olarak vakit yokluğunu (%25 ile %34 arasında) göstermiş, bu durumda yine kadınların aile içi sorumlulukları, anne/eş olmalarından kaynaklanan bir sorunla karşılaşılmaktadır. Sendikal faaliyete katılan kadınların üç işi olmakta, buda kadınları yorup, tercih yapmak zorunda bırakmaktadır. İlgisizlik (%10 ile %19 arasında) ikinci neden olarak yer almaktadır. Bu konuları anlamıyorum ya da bana söz düşmüyor diyenler tekstil işkolunda %11, ticaret-büro işkolunda %7 dolaylarındadır (Koray, 1993: 108).

2.1.5. Türkiye'de Sendikalarda Kadınların Konumu

Dünyadaki örneklere bakıldığında, kadın işçilerin sendikal faaliyete katılma oranları erkeklere kıyasla düşüktür. Bu durum Türk sendikacılığı için de geçerlidir. Bu kültürel yapı ile ilgili olduğu kadar, kadınların ağırlıklı olarak sendikalaşmanın zor olduğu sektörlerde istihdam edilmeleriyle de ilgilidir (Mahiroğulları, 2001: 177).

1970'lerin kadın hareketinin gücü ve kadınların giderek artan işgücüne katılımlarının da etkisiyle, sendikalar kadınlara yönelik politikalarını gözden geçirmek zorunda kalmışlardır (Yıldız, 2007: 44). Türkiye'de de 1980'lerin ikinci yarısından itibaren kadın hareketinin yükselmesiyle birlikte sendikalar da kadın üyelerinin varlığından ötürü ilgi odağı haline gelmişlerdir. Sendika yönetimleri, hem uluslararası sendikal hareketin baskıları hem de kimi kadın üyelerinden gelen tepkilerle, konuyu en azından kendi görünümlerini kurtaracak biçimde ele almaya başlamışlardır. Ele alışın en belirgin biçimi sendikaların 8 Mart kutlamaları olmuştur (Toksöz ve Sayılan, 1999: 297). Günümüzde, işçi sendika ve konfederasyonlarının tamamına yakını 8 Martlarda kadına yönelik çeşitli faaliyetler gerçekleştirir hale gelmişlerdir. Bu faaliyetler bazı sendikalarda kadınlara yönelik eğitimler, grevdeki kadın işçilerle dayanışma toplantıları ve grev ziyaretleri, kadın emeği ve kadın çalışanların haklarına ilişkin broşürler çıkartılması gibi, toplumsal cinsiyet bilincini arttırmaya ve kadın dayanışmasını yükseltmeye yönelik faaliyetlerken, bazı sendikalarda da kadın üyelere yönelik yemek, tatil, konser düzenlenmesi, hediye veya karanfil verilmesi gibi etkinliklerden oluşmaktadır. Sendikaların 8 Martta kadın üyelerine etkinlikler düzenlemesi olumlu bir gelişme olmakla birlikte, çoğu sendikanın kadın üyelerine yönelik faaliyetleri yalnızca yılda bir güne sıkışmış durumdadır. Bunun nedeni, sendikaların cinsiyet eşitliği politikalarını, ana program ve politikalarına dahil etmemeleridir. 1980 sonrasında, sendikaların üye oranlarında yaşanan krizi önlemek için, kadınları örgütlemek ve kadın sorunlarını dillendirmek krizin çözümü için bir adım olarak

görülmemekte, aksine sendika gündeminin son sıralarında yer almaktadır (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 296).

Türkiye'de sendikalarda kadınların konumuna bakıldığında, iki büyük işçi konfederasyonunda (TÜRK-İŞ ve DİSK) ve bağlı sendikalarda kadın yapıları hala bulunmamaktadır. Sendika tüzükleri ile tanımlanan kadın yapıları Petrol İş Sendikası ve Tek Gıda İş sendikası gibi bir iki sendikada bulunmaktadır ancak kadın işçileri sendikal faaliyete dahil etmek için herhangi bir özel çaba bulunmamaktadır (Akgökçe, 2012: 93). HAK-İŞ'e bağlı sendikaların tamamına yakınında kadın komitesi kuruluş çalışmaları yapılmış olmakla birlikte henüz tamamlanmamıştır. HAK-İŞ'e bağlı HİZMET-İŞ ve ÖZİPLİK-İŞ sendikalarının tüzük güvencesine sahip ve bütçeli kadın komiteleri bulunmaktadır (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 298).

HAK-İŞ, DİSK ve TÜRK-İŞ'in kadın üye oranları, %10 civarındadır. Çalışmamızı yaptığımız tekstil işkolunda örgütlenen sendikalardan TEKSİF'in kadın üye oranı %27, TEKSTİL'in kadın üye oranı %28'dir. Sendika yönetimindeki kadın oranına bakıldığında, sendikalardaki %10-15'lik kadın üye oranının yönetsel temsile yansımadığı görülmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 294). Çalışmamız kapsamında 3 büyük işçi konfederasyonunun kadınlar için neler yaptığına ve kadınların konfederasyonların üst yönetim kurullarında hangi oranda yer aldıklarına aşağıda değinilecektir.

2.1.5.1. DİSK'te (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadının Konumu

DİSK'in 1991 yılında düzenlenen tüzüğü Şubat 2012'de toplanan 14. Genel Kurulunda değiştirilmiştir. Bu tüzükte amaç ve ilkelerin belirtildiği 3. maddede: cinsiyet ayrımı yapılmayacağını "*Irk, cins, inanç, din, mezhep, dil ve düşünce ayrımı yapmaksızın, tüm işçilerin, işyerlerinde, işkollarında, ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağlamayı",*temel ilke olarak kabul etmiştir. Konfederasyonun görev ve yetkilerinin belirtildiği 4. maddenin 8.bendinde; "*Dünya ve ülke sorunlarına, çalışma yaşamına, toplumda dezavantajlı hale getirilen başta kadın, genç, yaşlı, çocuk, engelli, emekli ve göçmen işçiler olmak üzere tüm işçilerin sorunlarına ve sendikal çalışmalara ilişkin bilimsel inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak, bunun için kurumlar ve komisyonlar kurmak, gerekli araçları sağlamak*" kararı alınmıştır. Bu kararda kadınların, çalışma yaşamında dezavantajlı konumda olduğu kabul edilmektedir. 32. Maddede ise, kadınların sorunları ile ilgili uzmanlık daireleri kurulacağı kararı

alınmıştır. Toplam 38 maddelik DİSK tüzüğünde "kadın" kelimesinin geçtiği 3 madde bulunmaktadır. Kadın örgütlenmesine ilişkin özel olarak bir madde bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 2005 yılından bu yana bağlı sendikalardan kadınların sürekli katıldığı Ankara ve İstanbul kadın komisyonları vardır. Komisyonların amaçları arasında, *"sendika yönetim kademelerini tabandan tavana kadar kadınların da söz ve karar sahibi olabileceği şekilde değiştirmek, DİSK tüzüğünü toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak biçimde yeniden düzenlemek, işyerlerine giderek kadınlarla buluşmak ve kadınları örgütlemek, kadınların eğitim ve örgütlenme çalışması için maddi ve manevi destek alma"*, yer almaktadır. Bununla birlikte, kadından sorumlu daire başkanının erkek olması, kadın komisyonlarının taleplerine üst yönetim kademelerinden olumlu cevap almalarını ve toplumsal cinsiyet politikasının konfederasyon düzeyinde merkezileşmesini engellemektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 298). DİSK'in zorunlu organlarından, genel sekreteri kadındır, bağlı sendikalardan ise sadece birinin başkanının kadın olduğu görülmektedir. DİSK'e üye olmak isteyen kadınların üst yönetimde hemcinslerini görmeleri imkansızdır.

- 9 Yönetim Kurulu üyesinin 1'i kadın (1)
- 3 Denetim Kurulu üyesinin hepsi (2)
- 5 disiplin kurulu üyesinin hepsi erkek (3)
- Bağlı 17 sendikadan 1'inin başkanı kadın (Dev Sağlık İş) (4)

2.1.5.2. HAK-İş'te (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadının Konumu

HAK-İŞ, yapılan son değişiklikle ilkeleri arasına "*HAK-İŞ; kadının çalışma yaşamına etkin olarak katılmasına, toplumdaki ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında görür"* hükmü ile kadın komitesinin kuruluşunu eklemiştir. Böylelikle, kadın komitesini 2011 yılından itibaren tüzük güvencesi altına almış ve kadınların sendikal katılımını konfederasyon ve tüm bağlı sendikalar düzeyinde arttırmak için temel prensipler belirlemiş tek konfederasyondur. HAK-İŞ kadın komitesi, 1994 yılından itibaren faaliyet göstermektedir. Bağlı sendikaların genel merkez kadın komitesi başkanlarından oluşan komite, gündemli ve olağan olarak yılda en az 3 kez toplanmaktadır. Yılda bir toplantı HAK-İŞ ve bağlı sendikaların genel başkanları ile yapılmakta, faaliyetler değerlendirilmektedir. HAK-İş'e bağlı sendikaların tamamına yakınında kadın komitesi kuruluş

çalışmaları yapılmıştır, ancak henüz tamamlanmamıştır (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 298). HAK-İŞ'in zorunlu organlarındaki cinsiyet dağılımına bakıldığında;

- 6 Yönetim Kurulu üyesinin hepsi erkek (1)
- Bağlı 16 sendikadan, hepsinin başkanı erkek (2)
- 81 İl temsilciliği var, 3'ü kadın, Kadınlardan 2'si il temsilcisi, 1'i il temsilci yardımcısı (İzmir-Sinop-Osmaniye) (3)

2.1.5.3. TÜRK-İŞ'te (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Kadının Konumu

TÜRK-İŞ'in 2003 yılında değiştirilerek kabul edilen ana tüzüğünde, konfederasyonun amacı ve çalışma şeklinden bahseden madde 2'de, "…*çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek"* amaç olarak belirtilmiş, kadın-erkek, işçi memur ayrımı yapılmamıştır. Yönetim kurulunun göreve gelmesi konusunda seçim söz konusudur. Yönetim kurulunun görevleri konusu da açık olarak belirtilmiştir. Yönetim kurulunda görev alma konusunda herhangi bir ayrım gözetilmemiş fakat o kısımda kadınlar için ekstra bir madde (örn: yönetim kurulunda bir kadın yer almalı vs. gibi) bulunmamaktadır. Madde 18'de belirtilen yöneticilerde aranan niteliklerde, cinsiyet bağlamında herhangi bir ayrımcılık ibaresi bulunmamaktadır. 41 maddelik TÜRK-İŞ tüzüğünde kadınlarla ilgili ekstra bir hüküm de bulunmamaktadır. Bunun yanında kadın üyelerin ağırlıkta olduğu iş yerleri için herhangi bir yaptırım vs. söz konusu değildir. Bununla birlikte TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu, 1980 askeri müdahalesinin ardından Asya-Amerika Hür Çalışma Enstitüsü'nün (AAFLI) katkılarıyla kurulmuştur. 1989'da "Çalışan Kadınlar Birinci Ulusal Kurultayı" düzenlenene dek, bu büronun düzenlediği eğitimler, aile planlaması ve işçi sağlığı alanlarında yoğunlaşmıştır. 90'lı yıllardan itibaren, sendikalarda kadın komitelerinin örgütlenmesi, kadın işçi taban eğitimleri, yönetici kadınlara ve kadın komitesi üyelerine yönelik toplantı ve seminerler düzenlenmesi gibi çalışmalar yürütmüştür. 1990'dan 2005 yılına kadar büro faaliyetleri duraklama dönemine girmiştir (Toksöz ve Sayılan, 1999: 301-302). 1995 yılında yapılan TÜRK-İŞ Kadın Kurultayı'nda, TÜRK-İŞ bünyesinde bir kadın komisyonu kurulmasına karar verilmiş ancak bu hedef gerçekleştirilememiştir. 8 Mart 2005'te TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu ile ILO ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) işbirliği ile hayata geçirilen Kadın Emeği Platformu projesi kamuoyuna tanıtılmıştır. Kadınların çalışma hayatındaki sorunların giderilmesi ve bu konuda gerekli düzenlemelerin yapılarak mevcut mevzuatın uygulanması için, itici güç olmayı amaçlayan platform, devlet kurum ve

kuruluşlarından, üniversitelerden, sivil toplum örgütleri ve sendikalardan temsilcilerin katılımı ile oluşturulmuştur. Broşür hazırlanması dışında, çalışma gruplarında geliştirilen somut politika önerileri arasında konuyla ilgili üst düzey kamu yöneticileri ile hükümet temsilcilerinin ziyaret edilmesi ve taleplerin bu yetkililere iletilmesi düşünülmüş, kreş talebini dile getirmek için o zamanki büyük şehir belediye başkanına gidilmiştir. Ancak tüm bunlar ayarlandıktan sonra TÜRK-İŞ yöneticileri konuyu takip etmemişlerdir. Emeklerinin boşa gittiğini düşünen ve bu durumu protesto etmek isteyen platform üyesi kadınlar, 2006 yılı 8 Mart toplantısına katılmak üzere, TÜRK-İŞ tarafından davet edildiklerinde, gitmemeyi tercih etmişlerdir. Böylece *kadın emeği platformu amaçlarını yerine getirmeden fiilen ortadan kalkmıştır* (Özar, 2012: 4). Büro, son dönemde 8 Mart organizasyonlarının yanı sıra, TÜRK-İŞ'i temsilen ilgili toplantılara katılmak, TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların Kadın İşçiler Bürosu Çalışanları ve/veya kadın konusunda çalışma yapan uzman ve yöneticileri ile aralıklarla bir araya gelmek ve eğitimler düzenlemek biçiminde işlev görmektedir (Ünlütürk Ulutaş ve Pala, 2012: 297). Bunların yanında, TÜRK-İŞ'e bağlı PETROL-İŞ sendikasının önemli kadın hareketleri bulunmaktadır. Kadınlar için 2003 yılından bu yana *Petrol İş Kadın* dergisi çıkartmaktadırlar. Bu dergi ile kadınların çalışma yaşamı içerisinde karşılaştıkları sorunlar dile getirilmekte, sendika üyesi kadınlarla röportaj yapılıp tüm işçi kadınlara ulaşmak hedeflenmektedir (Urhan, 2011: 414). TÜRK-iŞ'in zorunlu organlarındaki cinsiyet göstergelerine bakıldığında, hiç kadın bulunmamaktadır. Bağlı sendikalardan sadece birinin genel başkanı kadındır.

- 5 Yönetim Kurulu üyesinin hepsi erkek (1)
- 3 Denetim Kurulu üyesinin hepsi erkek (2)
- 5 Disiplin Kurulu üyesinin 1'i kadın (3)
- Bağlı 35 sendikası var, 1 genel başkan yardımcısı 1 genel mali sekreter kadın. (4)
- 9 Bölge temsilciliği var, Başkanları erkek (5)
- 69 İl Temsilciliği var başkanları erkek (6)

Konfederasyonların tüzüklerinin hiç birinde kadınlarla ilgili özel bir madde bulunmamasının sonucu, konfederasyon ve sendika üst kuruluşlarında kadınların sayısının yok denecek kadar az olmasıdır. Birinci bölümde istihdamda kadınların sayısının erkeklere oranla daha az olduğuna değinilmişti. İstihdamdaki bu durum sendikalarda da devam etmektedir. Bu durumun nedeni, kadınların kendi içlerindeki engellerin yanında sendikaların örgütlenme politikalarının, erkek ağırlıklı büyük işyerlerine göre oluşturmalarıdır (Akgökçe, 2010). Sonuç

olarak, konfederasyonlar kadınlarla ilgili büyük girişimlerde bulunmamışlar; bulunduklarında ise, bu girişimlere sahip çıkıp devamını getirmemişlerdir. Bu girişimlerin başarılı olması için önce, üst yönetimlerde kadın gözü gerekmektedir. Sendikalarda kadın sorunu, üyelik aşamasında başlamakta ve üye olduktan sonra, sendika içindeki organlarda görev almakta da devam etmektedir. Bu sorunun çözüme kavuşması için sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini politikaları haline getirmeleri gerekmektedir.

Avrupa'da bunun için önemli bir adım 2007 yılında ETUC'a bağlı tüm örgütler tarafından atılmıştır: "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politika ve programlara dahil edilmesi şartını" benimsemişlerdir. Bu bağlamda, sendikalar, toplu sözleşme sürecinde ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, esnek çalışma ile ilgili düzenlemeler yapılması, çocuk bakım imkanlarının sunulması gibi özellikle kadın işçileri ilgilendiren konuların üzerinde durmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanabilmesi için, ETUC üyesi birçok sendika, TİS müzakerelerinde kadınlara da yer vermekte, cinsiyet eşitliği ile alakalı kadın ve erkek liderlere eğitimler verilmektedir. Tüzüklerinde ya da kararlarında, eşitlikle ilgili resmi hükümler benimsemektedirler. Uygulanan bu politikalar genel anlamda olumlu sonuçlara ulaşmıştır. Ulusal konfederasyon başkanlarından, %14'ü, başkan yardımcılarının %36'sı, genel sekreterlerin %12'si ve genel sekreter yardımcılarının %20'si kadındır (ETUC, 2010: 27-28). Türkiye'den 4 konfederasyon ETUC'a üyedir. Bunlar; TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK[2]'tir. İşçi sendikaları konfederasyonları ve bu konfederasyonlara üye sendikalarda, ETUC'a üye olmalarına rağmen böyle bir gelişme söz konusu değildir. Bunların kadınların örgütlenmesi ve kadın hakları konusundaki faaliyetleri 8 Mart dünya kadınlar gününde yapılan konuşmalarla sınırlı kalmıştır. Fakat 1990'lı yıllarda bu gelişmelere tam anlamıyla seyirci kalmamışlardır. Bazı sendikalarda kadın komiteleri kurulmuş, bir sendikada (PETROL-İŞ) kadınlarla ilgili yayınlar hazırlanmıştır, fakat bu oluşumlar, erkek egemen yapının oluşturduğu sendikal hareketin ana hatlarının içine girememiştir (Özar, 2012). Sendikalarda var olan bu anlayış, aile içerisindeki ve çalışma yaşamındaki cinsiyetçi düşünce tarzlarını büyütmektedir. Kadın işçilerin, yönetim kadrolarında yer alamaması, sendikalarda kadın sorunlarının dile getirilememesi sonucunu doğurmaktadır. Sonucunda da kadınlar, sendikalara ilgi duymamakta ve örgütlenmeye sıcak bakmamaktadır (Urhan, 2011: 404-409).

[2] Kamu Emekçileri Sendikalar Konfederasyonu

2.1.6. Sendikal İstatistikler

Örgütlenme düzeyinde kadının yerine ve sendikaların örgütlülük konusunda nerede olduğuna bakıldığında; ÇSGB 2009 Ocak ayı verilerine göre, sendikalaşma oranı %58.89'dur. Konfederasyonlarda, TÜRK-İŞ'in, 2.239.341 üyesi bulunmaktadır. HAK-İŞ, 441,917, DİSK, 426.232, Diğer, 125.189 üyeye sahiptirler. Üye sayısını belirten toplam oranlar içinde kadınların oranı, %17'dir. Sendika üyeliğinin en fazla olduğu sektörler tekstil ve metaldir. Kadın sendika üye sayısının en fazla olduğu sektör, tekstildir (AB ve Türkiye'de Sendikalar, 2010: 16). Ancak, 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince Ocak 2013 sendikalı işkolu istatistiklerine göre Türkiye'de sendikalaşma yok denecek düzeydedir. Toplam işçi sayısı 10 milyon 882 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 2 bin ve sendikalaşma oranı ise %9,2'dir. Tüm ücretliler dikkate alındığında sendikalaşma oranı %6'ya düşmektedir. En düşük sendikalaşma oranları inşaat, sağlık ve sosyal hizmetler ile gazetecilik işkolundadır. Toplam 92 sendikadan 49'u, %1'lik işkolu barajını aşamamış, bu sendikalara üye olan işçiler, işkolu barajı aşılamadığından dolayı TİS'den faydalanamayacaktır. 2013'te yayımlanan istatistiklere bakıldığında TÜRK-İŞ'in üye sayısı 695.696 (%69,5), HAK-İŞ, 163.827 (%16,4), DİSK, 100.180 (%10)'dir (Çelik, 2013: 4). 2013 istatistiklerinde kadınların oranı ayrı olarak belirtilmemiştir. Ancak, 2009'da toplam %58,89 sendikalaşma oranı içerisinde kadınların oranı %17 ise, %9,2 toplam sendikalaşma oranı içerisinde kadınların oranı yok denecek kadar az olduğu tahmin edilebilir. İstatistiklerin arasında oransal olarak bu kadar fark olmasının önemli nedenlerinden biri, TİS'den yararlanmama, geçici işsiz kalma, işyerinde sendikal faaliyetin olmaması, sendikaya üyelik aidatı ödememe gibi nedenler eski sendikalar kanununda, sendika üyeliğini sona erdirmemesidir. Bunun yanında, sendika üyeliğine son vermek için gerekli olan noter yoluyla istifa etme zorunluluğu işçiyi maddi olarak sıkıntıya soktuğu için, işçi zorunlu kalmadıkça sendika üyeliğini resmi olarak sonlandırmamaktadır. Bütün bu nedenler sendikalı işçi sayısını arttırmaktadır (Lordoğlu ve Çelik, 2006: 16). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi yasasında ise, işçi üye olmak istediğinde veya üyeliğe son vermek istediğinde e-devlet aracılığı ile bunu bildirmektedir. Sendika üyeliği ve sendikadan çekilme e-devlet aracılığı ile yapılacaktır. E-devlet'e gelen bildiriler eş zamanlı olarak bakanlığa ve sendikaya ulaşır, bu sayede gerçek sendikalaşma istatistiklerine ulaşılmaktadır (Özveri, 2012: 59).

Tablo 8. Dokuma İşkolunda Örgütlenen Sendikalar ve Üye oranları (ÇSGB 2009 yılı verileri)

Sendikalar	Üye sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
TEKSİF	338.551	57,4
ÖZ-İPLİK İŞ	89.612	15,2
TEKSTİL	75.994	12,9
BATİS	5.181	0,87
DOKU-ÖR İŞ	861	0,14
TÖBGİS	598	0,1
DOKUMA İŞ	569	0,09
GİYİM-İŞ	479	0,08
TEKSTİL-SEN	441	0,07
TÜM TEKSTİL İŞ	349	0,05
DAYANIŞMA SENDİKASI	11	0,01

Kaynak: ÇSGB, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=uye, (ET: 25.04.2012)

2009 yılında toplam dokuma işkolunda, 589.657 işçi bulunmaktadır. Tablo 8'e bakıldığında bu işkolunda örgütlenen 11 sendika bulunmaktadır. Sendikalar arasında en çok üyeye sahip olan TEKSİF sendikasının 338.551 üyesi bulunmaktadır. Sendikalaşma oranı ise, %57,4'tür. İkinci sıradaki ÖZ-İPLİK İŞ sendikasının üye sayısı 89.612, sendikalaşma oranı %15,2'dir. Üçüncü sırada, TEKSTİL sendikasının üye sayısı 75.994, sendikalaşma oranı %12,9'dur. BATİS'in üye sayısı 5181, sendikalaşma oranı %0,87'dir. DOKU-ÖR İŞ üye sayısı 861 sendikalaşma oranı, %0,14, TÖBGİS üye sayısı 598, sendikalaşma oranı, %0,1. DOKUMA İŞ üye sayısı, 569, sendikalaşma oranı, %0,09. GİYİM İŞ üye sayısı 479, sendikalaşma oranı %0,08. TEKSTİL-SEN üye sayısı 441, sendikalaşma oranı %0,07'dir. TÜM TEKSTİL İŞ, üye sayısı 349, sendikalaşma oranı, %0,05'dir. DAYANIŞMA SENDİKASI, üye sayısı 11, sendikalaşma oranı %0,01'dir. Oranlara ve dokuma işkolundaki 11 sendikaya bakıldığında, daha önce bahsedilen işçi sendikaları arasındaki parçalanmışlık gün yüzüne çıkmaktadır.

Ocak 2013'te açıklanan sendikalaşma istatistiklerinde dokuma işkolunda örgütlenen sendikalar azalmıştır. Dokuma işkolunda çalışan toplam işçi sayısı 995.640'dır. Bu işçilerin içinde sendikalı işçi sayısı ise, 182.536'dır. Toplam işçiler içerisinde sendikalaşma oranı %8,6'dır. Dokuma işkolunda çalışan toplam işçilerin yarısının yarısı bile örgütlü değildir.

Tablo 9. Dokuma İşkolunda Örgütlenen Sendikalar ve Üye sayıları (2013 Ocak ayı istatistikleri)

Sendikalar	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
ÖZ İPLİK-İŞ	17.006	1.71
TEKSİF	54.845	5.51
T. DERİ-İŞ	1.804	0.18
DOKU ÖR-İŞ	97	0.01
TEKSTİL	10.203	1.02
BATİS	1.678	0.17
HÜR TEKSTİL-SEN	0	0.00

Kaynak: 26.01.2013 tarihli resmi gazete http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130126.htm

Son olarak, sendikadaki uzmanlarla yapılan görüşmelerden edinilen bilgilere bakıldığında, ÖZ-İPLİK İŞ sendikasının toplam üyelerinin %10'u kadındır. TÜRK-İŞ'de toplam üyelerin içinde kadınların oranının %10 civarında olduğunu belirtmiştir. Denizli bazında bakıldığında tekstil kolunda örgütlü tek sendika olan TEKSİF sendikasının, 3 ya da 4 sene önce 1700 üyesi bulunurken, şu anda hiç üyesi bulunmamaktadır. Sendikaların üye sayılarının düşük olması, politikaya etkilerinin kısıtlı olması sonucunu getirir. Hükümeti etkileme olanaklarını zayıflatır. Türkiye'de sendikalar, politikaya etki edebilmek güçlü bir taraf olabilmekten ziyade, ilk andan beri var olma çabası vermektedirler.

Sendikalaşma ile birlikte, TİS yapılması da çok önemlidir. İşçiler adına sendikalar, işverenlerle TİS imzalamaktadırlar. İşçiler, işverenler karşısında haklarını TİS vasıtası ile almaktadırlar. Bu bağlamda sendikalaşma oranının neredeyse %60 olduğu 2009 yılında, ÇSGB verilerine göre, toplamda 1995 TİS imzalanmıştır. Bu TİS'lerin 1417'si kamu sektörü, 578'i ise özel sektördedir. Özel sektörde, sendikaların etkinliği, kamu sektörüne kıyasla oldukça azdır. İmzalanan bu TİS'ler, kamuda 8912 işyerini kapsarken, özelde 2.632 işyerini kapsamaktadır. 288.531'i kamu, 213.265'i özel sektör olmak üzere toplamda, 504.796 kişiyi kapsamaktadır. Toplamda 3.205.662 sendikalı işçi bulunmakta fakat bunların yarısı bile TİS'ten faydalanamamaktadır. Yaşanan ekonomik değişimler sendikal örgütlenmeyi olumsuz olarak etkilemiştir. Sendikal örgütlenmenin üye kaybını yoğun olarak yaşamasına bakılacak olunursa,

sendikalar değişen ekonomik yapıya ayak uydurmayarak eski alışkanlıklarla yeni sistem içinde var olmak istemiştir. Bu durumda, giderek büyüyen sermaye sınıfı karşısında sendikaların güçsüzleşmesine, etkisizleşmesine sebep olmaktadır. Son istatistiklere bakıldığında ise, toplu iş sözleşmesinden yararlanan kişi sayısı oldukça azdır. Çünkü işkolu barajı, TİS önündeki önemli engellerdendir. TÜRK-İŞ'e bağlı 33 sendikadan 30'u barajı aşmış, 3'ü aşamamış, 16'sı da %3 barajının altında kalmıştır. HAK-İŞ'e bağlı 14 sendikadan 8'i barajı aşmış, 6'sı aşamamış, 10'u %3 barajının altında kalmıştır. DİSK'e bağlı 15 sendikadan 4'ü barajı aşmış, 11'i aşamamış, 14'ü %3'ün altında kalmıştır. 30 bağımsız sendikadan, 1'i barajı aşmış, 29'u aşamamış, %3'ün altında kalmıştır. Bu durum sendikaları gelecekte, baraj sorunundan dolayı TİS imzalama sıkıntısını daha çok yaşayacaklarını göstermektedir. Çünkü 15 Eylül 2012 tarihine kadar Ekonomik ve Sosyal Konseye (ESK) üye konfederasyona üye olmuş sendikalar için işkolu barajı, Temmuz 2016'ya kadar %1, Temmuz 2018'e kadar %2 olarak uygulanacak. 1 Temmuz 2018 sonrasında ise işkolu barajı %3 olarak uygulanacaktır. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK, ESK üyesi olduğu için bu konfederasyonlara üye sendikalar aşamalı baraj sistemine tabi olacaklardır. Bağımsız sendikalar ise doğrudan %3 işkolu barajına tabidir. Toplam 69 sendika şu anda %3'ten az üyeye sahiptir (Çelik, 2013: 4). Gelecek beş yıl içerisinde işkolu barajını aşabilecek sendika sayısının oldukça az olacağı bu oranlardan görülmektedir. Bu, sendikaların giderek daha da çok güç kaybedeceğini ve etkinliğini yitireceğini göstermektedir.

Toplu iş sözleşmesinin yanında, grev de işçi sendikalarının ve demokrasinin önemli bileşenlerinden biridir. Bununla birlikte endüstri ilişkilerindeki dönüşümle, tüm dünyada grev ve grevde kaybedilen işgünü sayısında önemli bir düşüş gerçekleşmiştir. 2013 grev istatistikleri bulunmamaktadır. Tablo 10'da yer alan 2009 yılı istatistiklerine göre, toplam 13 grev yapılmıştır ve bunların hepsi özel sektöre ait işyerlerinde gerçekleşmiştir. Toplam grevlere 34 işyeri ve 3 101'de işçi katılmıştır. 2009 yılında kamu sektöründe grev yapılmamıştır. 2010 yılında ise kamu sektöründe sadece 1 grev yapılırken özel sektörde 10 grev yapılmıştır. Bu grevler, kamuda 10 işyerini kapsarken, özelde 17 işyerini kapsamaktadır. Bunların yanında, greve katılan işçi sayısında ciddi bir azalma görülmektedir. 2009 yılında sadece özel sektörde 3 101 işçi katılırken, 2010 yılında toplamda 808 işçi katılmıştır. Bunların 406'sı kamu sektöründen, 402'si özel sektördendir. Katılan işçi sayılarındaki azalma, sendikaların güç kaybettiğinin açık göstergesi olarak düşünülebilir. Sendikaların çalışanlara ulaşamadıklarının ve onlarında greve katılmakta çekindiklerinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tablo 10. Yıllar İtibariyle Grev Uygulamaları

Yıllar	**Sektör**	**Grev Sayısı**	**Greve Katılan İşyeri Sayısı**	**Greve Katılan İşçi Sayısı**	**Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı**
2009	Kamu	0	0	0	0
	Özel	13	34	3 101	209 913
	Toplam	**13**	**34**	**3 101**	**209 913**
2010	Kamu	1	10	406	2 030
	Özel	10	27	402	35 732
	Toplam	**11**	**37**	**808**	**37 762**

Kaynak: ÇSGB, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistikler&id=grev (Erişim:22.05.12) (Yeni veri bulunmamaktadır en son 2010 yılı)

2.1.7.Kadın Dayanışması Örneği Novamed Grevi

Novamed, diyaliz sektörünün dünyada önde gelen şirketi, Fresenius Medical Care'in (FMC), Almanya'da kayıtlı bir alt şirketi olan ve Antalya serbest ticaret bölgesinde (ASTB) üretim yapan bir firmadır. Serbest bölgelerin, çokuluslu sermaye tarafından tercih edilmesinin nedeni, vergi ve ticari faaliyetlerde geniş muafiyet ve teşviklerle birlikte, işçi ücretlerinin

gelişmiş kapitalist ülkelerdekine göre daha düşük olmasıdır. Kazançlarının fazla olmasında temel etmen, el becerilerinden faydalanılan kadınların çok düşük ücretle çalıştırılmasıdır. Kadınların daha çok tercih edilmesinin nedeni ise, vasıfsız işçi olarak görülmeleri ve haklarını arayamayacakları düşüncesidir (Petrol-İş, 2008: 150). Novamed'de 300 kişi çalışmaktadır. Bunların yarısından çoğu kadındır. Çünkü kadınların ücretleri düşük, el becerileri yüksek ve erkeklere göre daha itaatkar olma gibi özellikleri vardır. İşvereninden ve eşinden korkup yapılan haksızlıklara sesini çıkarmazlar. Novamed'de çalışan işçilerin çalışma koşullarından bahsederken kapitalizmin karşısında insan onurunun ne derece önemsiz olduğunu görmek mümkündür.

Çalışanların kadın ağırlıklı olduğu işyerinde, ücretler düşük ve çalışma koşulları insanca değildir. Günlük çalışma sırasında işçilere 15 dakikalık mola ve 25 dakikalıkta yemek arası veriliyor ne yemek arasında ne de molada işçilerin sigara içmesi yasaktır. Moladan sonra, işçilerin üstü koklanarak kontrol edilmektedir. Çalışma saatlerinde ve servis içerisinde işçilerin birbirleri ile konuşması yasak. Bu yasağın şefler tarafından kontrol edilebilmesi için, işçilerin maske takmasına izin verilmiyor. İşçilerin tuvalete gitmeleri gözlem altında, bir işçinin günde kaç kere tuvalete gittiği not edilip ay sonunda en az tuvalete gidene 15 Euro ikramiye verilmektedir. Evlenmek için işyerinden izin alınmakta, kadınların en doğal hakkı olan üreme de kontrol altında tutulmakta; doğum için sıraya girilip, hamile kalınması gereken dönem işveren tarafından kendilerine bildirilmektedir. Sırası geldiğinde hamile kalamayan kadının sırası otomatik olarak diğerine geçmektedir. Hamile kadınlar gece vardiyasına bırakılmaktadır 2004 yılında çalışma saatinin düştüğü gerekçesi ile verilen yemek kaldırılmış yerine poğaça ve meyve suyu getirilmiştir. Daha sonra gelen tepkilerle bu durumdan vazgeçilerek çorba ve salata verilmeye başlanmıştır (Petrol-İş, 2008: 25-162).

İnsanın onuruna yakışmayan bu çalışma şartlar altında, Novamed'de örgütlenme bir erkek işçi tarafından başlatılmıştır. Daha sonra, komşuluk hemşehrilik gibi cemaatsel bağlar kullanılarak işçilere ulaşılmış ve gizlice sendikalılaştırılmışlardır. 2005'in Nisan ayına gelindiğinde 264 işçinin 158'i örgütlenmiştir. İşçilerin örgütlenmelerinin ardından firma örgütlenme karşıtı kampanyalar başlatmıştır. Firmanın Mısır'a taşınacağı, işyerine sendika girerse çalışma koşullarının daha da ağırlaştırılacağı gibi söylentiler çıkarılıp işçiler korkutulmaya ve sendikadan uzaklaştırılmaya çalışılmıştır. Bunun yanında, sendikalaşma şüphesi olan işçiler çapraz sorguya alınmış, sendikaya üye olduğu bilinen işçilerinde, iş yükü ve çalışma koşulları ağırlaştırılmıştır (Kurtoğlu ve Fougner, 2010: 317). Bununla birlikte sendikalı

olan işçilerle sendikasız olan işçiler ayrılmış, sendikalı işçiler daha ağır koşullarda çalıştırılmıştır (Petrol-İş, 2008: 138). Novamed' de TİS imzalamak için, yetki belgesini almak için ÇSGB'ye başvuru yapan Petrol-İş, 2005 Haziran'da yetki belgesini almış fakat bunun üzerine Novamed, ÇSGB'ye ve Petrol-İş'e dava açmış, dava 8 ay sürmüştür. Bu süreçte örgütlülük olumsuz etkilenmiştir, firma karşı politikalarına devam etmiş; iki sendikalı işçi işten çıkartılmış ve çalışma şartları firma tarafından düzeltilmiştir. Dava sonunda Mart 2006'da Petrol-İş yetki belgesini almıştır. Bunun üzerine Petrol-İş ve Novamed arasında görüşmeler başlamıştır, yapılan görüşmeler sonuçsuz kalmış, Eylül 2006'da greve başlanılmıştır. İşçilerin %26'sı greve katılmıştır. Fakat greve katılanlar, firma açısından stratejik konumda çalışıp üretimin aksamasına sebep olacak erkek işçiler değil, bant üretiminde çalışan kadın işçilerdir (Kurtoğlu ve Fougner, 2010: 349). Greve çıkan 84 kişinin 82'si kadındır (Petrol-İş, 2008: 25). Bu grev hem ulusal hem de uluslararası alanda kadın dayanışması örneği olarak büyük ses getirmiştir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve ETUC'un yanı sıra uluslararası işkolu sendikaları konfederasyonları, çeşitli ülkelerden sendikalar ve sendikaların kadın örgütlenmeleri yazdıkları mektuplar ve yaptıkları eylemlerle destek vermişlerdir (Petrol-İş, 2008). Bu süreçte Novamed'li kadınlar dayanışma kampanyası başlatılmış, bu kampanya neticesinde üç büyük şehirde stantlar açılarak, Antalya'daki kadın işçilerin uğradığı ayrımcılıklar dile getirilmiştir, imzalar toplanmış, bunlar TBMM'ye gönderimiştir. Avrupa FMC'nin İstanbul Levent'teki binasının önünde basın açıklaması ve yürüyüş yapılmıştır. Ankara'da, İzmir'de ve İstanbul/Taksim'de dayanışma yürüyüşleri örgütlenmiştir. Çeşitli basın yayın organlarında konu ile ilgili haberler yapılmıştır. İki kadın belgeselci, Novamed'de direnen kadınlarla ilgili belgesel yapmış, internet ve facebookda sayfalar oluşturulmuştur. Grevin 1. Yıldönümünde olay, kadın milletvekilleri vasıtası ile Avrupa Parlamentosuna taşınmış, şirketin buradan kınama alması sağlanmıştır. Böylelikle grev Antalya'dan çıkıp bütün ulusta daha sonrada uluslararası alanda ses getirmiştir (Akgökçe, 2012: 96). Bu anlamda Novamed grevi kadın hareketinin simgesi olmuştur. Serbest Ticaret Bölgesinde uygulanan ilk grev olmasıyla da önemlidir. Kadınların sendikal harekette ne kadar etkin olabileceğini de göstermiştir.

Eylül 2006'da başlayan grev, büyük kararlılıkla 448 gün sürmüştür. Bu süreç içerisinde sadece 3 işçi grevi bırakmıştır. 448 gün sonucunda, sendika ile işverene arasında yapılan görüşmelerle Ekim 2007'de TİS imzalanmıştır. TİS öncesinde, aylık ortalama 350 avro olan ücretler, TİS sonrasında, %9.20 arttırılarak ortalama 383 Avro'ya çıkarılmıştır. Ayrıca, ücretler

yıllık avro üzerinden %5 oranında arttırılacak, yıllık 300 avro'da sosyal paket ödemesi yapılacaktır (Petrol-İş, 2008: 115).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ'DE KADIN İSTİHDAMININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

3.1.Denizli'de Kadın Emeği ve İstihdamı

Emek yoğun üretimin en önemli taşlarından biri olan tarım, Türkiye genelinde kadınlar için önemli bir istihdam alanı olduğu gibi Denizli'de de kadınların birincil istihdam alanıdır. TÜİK 2012 yıllık istatistik sonuçlarına göre, kurumsal olmayan nüfus içerisinde, toplam istihdam oranı %45,4'tür. Son olarak 2010 yılında yayımlanan iller bazında işgücü istatistiklerine göre, Denizli'de istihdam oranı %48,5'tir, aynı yıl Türkiye genelinde toplam istihdam oranı ise, %43,0'dır. Denizli'de istihdam oranının Türkiye ortalamasının üzerinde olmasında, tarım ve tekstilin önemi büyüktür. Özellikle, kadın işgücü, emek yoğun çalışmanın etkili olduğu tekstil sektörü için oldukça önemlidir. Çünkü her şeyden önce kadın emeği erkek emeğinden daha ucuzdur, kadınlar erkeklere oranla daha sessiz, hak arama konusunda daha bilinçsizdirler (Karataş, 2006: 94). Bu nedenle, çoğunlukla çalışma saatlerinin belli olmadığı tekstilde, daha çok kadın işçi tercih edilmektedir. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'nın (TEPAV), yayımladığı istihdam izleme bülteninin ikinci sayısında, Denizli'deki kadın istihdamının, Eylül 2011'de %29,8, Eylül 2010'da ise %30,1, olduğu açıklanmıştır (TEPAV, 2012). Türkiye ortalamasında, 2010 yılında kadınların istihdam oranı %24,0'dır. Denizli'deki kadın istihdamı da Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Bunun birçok nedeni vardır; bunlardan biri, cinsiyetçi rollere uygun bir şekilde evde çalışma sisteminin Denizli içinde giderek artması, ikincisi, birçok ilde olan, "kadın çalışmaz" yargısının Denizli'de yaygın olmamasıdır (Buğra, 2010: 7). Üçüncü bir neden ise, tekstilde kadın emeğinin daha çok tercih edilmesidir. Bunun yanında, aile geçindirmek gibi bir sorumluluğu olmayan, sadece kendi harçlıklarını çıkarmak isteyen birçok genç kız, tekstilde düşük ücretle çalışmaya razıdır. Bu da Denizli'de kadın istihdamını arttıran önemli nedenlerden biridir. Ayrıca, bu durum, Denizli'de tekstil sektöründeki ücret ortalamasını da önemli ölçüde düşürmektedir (Dikmen, 2001'den *aktaran*, Özgür, 2007: 7).

3.2.Denizli'de Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

Türkiye genelinde istihdamın en yoğun olduğu sektör Tablo 11'e bakıldığında, hizmetler sektörüdür. Bunu sanayi ve tarım takip etmektedir. Bununla beraber kadınların en çok istihdam edildiği sektör, %44,1 oranı ile tarımdır. Tarımın emek yoğun üretim tarzının olması, kadınların daha çok tercih edilmesine neden olmaktadır. Ayrıca, eğitim faktörü de oldukça etkilidir. Çünkü erkeklere oranla eğitimi düşük olan kadınlar, sanayi veya hizmetler sektöründe iş bulmakta zorlanırlar. Bu durum kadınları tarımda çalışmaya mecbur bırakmaktadır. Küçük köylülüğün çözülmesi sürecinde, kırsal hanenin erkek üyeleri tarım dışı istihdam alanlarına kayarken, kadınların tarımsal üretimi sürdürmeleri, tarımın feminizasyonuna yol açmıştır. Tarımın ardından %41,5 istihdam oranı ile hizmetler sektörü gelmektedir. Hizmetler sektörünün içinde de en çok kadın çalışanın bulunduğu alanları toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler oluşturmaktadır. Burada da yine "kadın işi" kavramıyla karşılaşılmaktadır. Kadınların en az istihdam edildikleri sektör ise %13,6 ile sanayi sektörüdür. Sanayi sektöründe en fazla kadın çalışan imalat sanayinde bulunmaktadır. Özellikle, gıda, tekstil ve hazır giyim kadınların ağırlıkla istihdam edildiği alanlardır.

Tablo 11. TR32 Bölgesinde İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı (15+Yaş)

		(BİN)			**(%)**		
	Toplam	**Tarım**	**Sanayi**	**Hizmetler**	**Tarım**	**Sanayi**	**Hizmetler**
Türkiye	22 594	5 683	5 927	10 985	24,6	25,3	48,6
TR32	1013	332	221	461	32,8	21,8	45,4

Kaynak: TUİK Bölgesel Göstergeler, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=191 Erişim: 11.03.2013, 2010,Ankara

Aydın, Muğla ve Denizli'nin içinde bulunduğu TR32 bölgesi, istihdamın en yoğun olduğu sektörün hizmetler (%45,4) olması bakımından Türkiye geneli ile paralellik göstermektedir. Tarım %32,8 oranı ile ikinci sırada yer almaktadır. Bunun en önemli nedeni üç ilinde verimli tarım alanlarına sahip olasıdır. Aydın, incir ve pamuk üretiminde, Denizli, tahıl üretiminde, Muğla ise, turunçgil üretiminde ön sıralarda yer almaktadır. Buna göre, şehir ve köy nüfus yoğunluğuna bakıldığında, TR32 bölgesinde 2010 yılında nüfusun %57,7'si şehirde, %42,3'ü köyde yaşamaktadır. Bölgede şehir nüfusunun en fazla olduğu il %68,8 ile Denizli'dir. Denizli nüfusunun %31,2'si köyde yaşamaktadır. Sanayinin gelişmişliği, şehir nüfusunun köy

nüfusundan iki kat fazla oluşunu açıklamaktadır. TR 32 bölgesinin sektörel dağılımında son olarak üçüncü sırada %21,8 istihdam oranı ile sanayi gelmektedir (TÜİK, 2010).

TR32 bölgesinde genel olarak istihdamın sektörel dağılımın yanında, TR3 (Ege) bölgesinde kadınların istihdam oranı, TÜİK 2012 yılı istatistiklerine göre, %32,3, işsizlik oranı %12,6'dır. İktisadi faaliyet kollarına bakıldığında, kadınlarda tarım %43,8 ile birinci sırada, hizmetler %41,9 ile ikinci sırada, %14,3 ile sanayi üçüncü sırada yer almaktadır. Denizli'de tekstil sektörü en fazla çalışanın olduğu sektör olarak birinci sırada yer almaktadır. Denizli sanayi odasının yayımladığı Ekim 2012 verilerinde, Denizli'de toplam 50.074 kadın, 113.174 erkek istihdam edilmektedir. Tekstilde çalışan toplam işçi sayısı 2010'dan sonra 2 yıl içerisinde, 12.450 kişi artarak, 42.650'ye çıkmıştır. Çalışanların, 20.843'ü (%48,87) kadın, 21.807'si (%51,13) erkektir. Tekstilde istihdam edilenlerin içinde erkeklerin oranı kadınlara göre fazla olsa bile, kadınların tekstil sektörü içindeki oranı büyüktür. Buna göre, tekstil Denizli'li kadınlar için önemli bir istihdam alanı oluştururken, aileler için de önemli bir gelir kaynağıdır. Bunların yanında, tekstil sektöründe kayıt dışı çalışan, yaptığı işi çalışma olarak tanımlamayan ve oranlara dahil olmayan kadınlar da bulunmaktadır (Durusoy Öztepe, 2012: 170).

3.3.Denizli'de İşgücünün Demografik ve Yapısal Özellikleri

3.3.1. Eğitim

Eğitim, öncelikle bireyin kişisel gelişimini daha sonrada toplumun gelişmesini sağlayan en önemli etmendir. Eğitim, söz konusu olduğunda ülkemiz için kız çocuklarının ikinci planda bırakıldığından, okuma yazma bilmeyenlerin büyük çoğunluğunun kadın olduğundan birinci bölümde bahsedilmişti. Zorunlu 8 yıllık eğitimle beraber, kadın ve erkek arasındaki ilköğretimdeki büyük uçurum kalkmıştır. Ancak, ortaöğretime geçildiğinde, kadın ve erkek öğrenciler arasındaki fark artmaktadır.

2009/2010 yıllarında kadınların net okullaşma oranı İlköğretimde %97,8, ortaöğretimde %62,2'dir. Erkeklerin net okullaşma oranı, ilköğretimde %98,5, ortaöğretimde %67,6'dır (TÜİK, İstatistiklerle Kadın (Women İn Statistic) 2010). 2009/2010 yılı Denizli'deki eğitim oranlarına bakıldığında, ilköğretimde erkeklerin okullaşma oranı %51, kadınların okullaşma oranı ise %49'dur. Ortaöğretimde de bu oran değişmemekte erkeklerin %51, kadınların ise %49'dur (Ekonomik Yönü İle Denizli, 2011: 46). Oranlardan da anlaşıldığı gibi, ortaöğretime

geçildiğinde Türkiye ortalamasındaki farkın artması, Denizli'de söz konusu değildir. Kadınlarla erkeklerin eğitimleri arasında büyük farklar bulunmamakta, neredeyse kadınlarda erkeklerle eğitimden aynı oranda faydalanmaktadır.

Eğitim durumuna göre işgücü, istihdam ve işsizliği gösteren Tablo 12'de Türkiye genelinde lise altı eğitimlilerin, işgücü içindeki sayısı daha fazladır. İstihdam içerisinde de lise altı eğitimliler diğer eğitim guruplarına göre daha fazla yer almaktadırlar. Lise altı eğitimlilerin, iş bulma imkanları daha fazladır Çünkü eğitim düzeylerinin düşük olmasından dolayı, fazla eğitim gerektirmeyen her türlü işte çalışabilmektedirler. İşsizliğe bakıldığında, yine Türkiye genelinde lise altı eğitimlilerden işsiz olanların sayısı diğerlerine göre daha fazladır. Çalışmamızı yaptığımız Denizli'nin içinde bulunduğu TR32 bölgesinde de işgücünde ve istihdamda lise altı eğitimliler birinci sırada yer almaktadır. TR32 bölgesinde yer alan illerin, çok fazla eğitim gerektirmeyen geniş istihdam alanlarının bulunması bu durumu açıklamaktadır. Aydın'ın verimli ovalara sahip önemli bir tarım merkezi olması, tarımda yapılan işlerin yüksek eğitim gerektirmemesi, Muğla'nın önemli bir turizm kenti olması, Denizli'nin de tarım ve sanayi kenti olması bu durumu açıklamaktadır.

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde, çalışmamız kapsamındaki tekstil ve konfeksiyon sektöründeki kadınların %12,9'u okulu bitirmemiştir. %65,3'ü ilkokul (5yıl) mezunu, %10,8'i ilköğretim-ortaöğretim (8yıl), %5,7'si genel lise, %4,7'si mesleki teknik lise %0,5'i yüksekokul-fakülte ve üzeri mezunudur (Durusoy Öztepe, 2012: 120). Buna göre, Denizli tekstil sektöründe de çalışan kadınların büyük çoğunluğunun lise altı eğitimli olduğu görülmektedir. Özellikle lise altı eğitim düzeyindeki kadınlar için, tekstil önemli bir istihdam alanı oluşturmaktadır.

Tablo 12. TR 32 Bölgesinde Eğitim Durumuna Göre, İşgücü, İşsiz, İstihdam (15+Yaş, Bin Kişi)

		Toplam	Okuma Yazma Bilmeyen	Lise Altı Eğitimliler	Lise ve Dengi Meslek Okulu	Yükseköğretim
İŞGÜCÜ	2010					
Türkiye		25 641	1 151	15 195	5 238	4 057
TR32		1 150	33	757	198	162
İŞSİZ	2010					
Türkiye		3 046	69	1 768	764	446
TR32		137	2	82	30	22
İSTİHDAM	2010					
Türkiye		22 594	1 082	13 427	4 473	3 612
TR32		1 013	31	675	167	140

Kaynak: TUİK Bölgesel Göstergeler, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=191 Erişim: 11.03.2013, 2010,Ankara

Okuma yazma bilmeyenlerin cinsiyete göre Türkiye genelindeki ve TR32 Bölgesindeki dağılımına bakıldığında Tablo 13'te görülen, Türkiye ortalamasında okuma yazma bilmeyen kadınların oranı %9,4'tür. Denizli'de okuma yazma bilmeyen kadınların oranı %8,7 ile Türkiye ortalamasının altındadır. Türkiye genelinde okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranı, %2,1, Denizli'de ise %1,6'dır. Denizli'de okuma yazma bilmeyenlerin oranı, Türkiye ortalamasının altındadır. Ancak burada da okuma yazma bilmeyen kadınların oranı erkeklerin oranından daha yüksektir. Kadınların okuma yazma bilmemeleri, çalışma hayatındaki haklarından haberdar olmamaları anlamına da gelmektedir.

Tablo 13. Denizli'de Okuma Yazma Durumu Cinsiyete Göre Nüfus (+6 Yaş) 2010

	Toplam	**Okuma Yazma Bilmeyen**	**Okuma Yazma Bilen**	**Bilinmeyen**
Türkiye				
Toplam	66.133.461	3.825.644	59.525.746	2.782.071
Kadın	32.978.881	3.125.244	28.542.644	1.310.993
Erkek	33.154.580	700.400	30.983.102	1.471.078
Denizli				
Toplam	850.571	44.320	776.450	29.801
Kadın	428.105	37.416	377.308	13.381
Erkek	422.466	6.904	399.142	16.420

Kaynak: TUİK Bölgesel Göstergeler, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=191 Erişim: 11.03.2013, 2010,Ankara

3.3.2. İşgücüne Katılma Oranları

Türkiye geneline bakıldığında, 2007'den 2010'a kadar 4 yıl dikkate alındığında, erkeklerin İKO'su %70 civarında, kadınların ise %27 civarında seyretmektedir. Kadınların İKO'su kırsal ve kentsel alanlarda büyük farklılıklar göstermektedir. Tarımın ülke ekonomisi içerisindeki yerinin büyük olması, bu durumun en önemli nedenlerindendir. Kadınların kırda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmalarından dolayı, İKO'ları kente göre daha yüksektir (Biçerli,

2007: 74). 2010 yılında Türkiye genelinde İKO %48,8'dir. Denizli'de 2010 yılı il bazında işgücü göstergelerine göre İKO, %54,6'dır. Denizli'deki İKO, Türkiye ortalamasının üzerindedir. Bunda Denizli'deki sanayinin gelişmiş olması ve işgücü için daha geniş istihdam olanakları yaratmasının etkisi büyüktür. 2010 yılında Türkiye'de işsizlik oranı %11,9 iken Denizli'de %11,2'dir. Tekstille birlikte, mermer, bakır ve cam gibi farklı üretim alanlarında büyük firmaların bulunması da bölgede istihdam olanaklarını genişletmektedir. Denizli'de kadın istihdamı başlığında da bahsedildiği gibi, Denizli Türkiye'de kadın istihdamında birinci sırada yer almaktadır ve Denizli'deki kadın istihdamı oranı Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Emek yoğun üretim olan tekstilde, el becerileri, ağır çalışma şartları karşısında yapıları gereği sessiz ve itaatkar olmalarından dolayı, ağırlıklı olarak kadınların tercih edilmesi, kadın istihdam oranının yüksek olmasında etkilidir. Ancak, bunun yanında, Denizli'de kadınların eğitim oranları ile erkeklerin eğitim oranları arasındaki farkın çok fazla olmaması da önemli bir nedendir.

İşgücüne dahil olmayanların işgücüne dahil olmama gerekçelerinin verildiği Tablo 14'te Türkiye ortalamasında da, TR32 bölgesinde de ev işleri ile meşgul olma gerekçeleri arasında birinci sırada yer almaktadır. Ev işleri ile meşguliyet, ataerkil yapının etkin olduğu ülkemizde kadınların birincil görevi olarak görülmektedir. Buna göre, tablodan da, iş gücüne dahil olmayanların çoğunun kadın olduğu sonucu çıkarılabilir.

Tablo 14. İşgücüne Dahil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)-2010

		İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar						
	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	**İş Bulma Ümidi Olmayan**	**Diğer**	**Ev işleri İle Meşgul**	**Eğitim/ Öğretime Devam Eden**	**Emekli**	**Çalışamaz Halde**	**Diğer**
TÜRKİYE	26 901	716	1 297	11 914	4 122	3 577	3 394	1 882
TR32	949	39	77	303	118	160	172	79

Kaynak: TUİK Bölgesel Göstergeler, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=191 Erişim: 11.03.2013, 2010,Ankara

3.5. Denizli'de Sosyal Güvenlik

Sosyal güvence çalışanlar için bir haktır. Ancak günümüzde işgücü piyasalarının kuralsızlaşması sebebiyle çalışanlar bu haklarından faydalanmayı lüks olarak görmekte, sigorta primlerin ödenmesini, işverenin kendilerine sunduğu bir nimet olarak değerlendirmektedirler. Günümüzde sigortalı olmak, işyerine göre, işverenin anlayışına göre, kentin işgücü arzına göre, kentteki işsizlik oranına ve çalışan kişinin bazı özelliklerine göre (çalışanın akraba, hemşeri, daha eski çalışan olması ve hepsinden önemlisi erkek olması) değişmektedir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 83). Bunun yanında, kadın çalışanlar, sağlık hizmetine erişimde eşlerinin sosyal güvencesinden faydalandıkları için, kendi çalışmalarından dolayı sosyal güvencelerinin

olup olmaması konusunda hassas davranmamaktadırlar. Bu durum ile ilgili Kümbetoğlu ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, 54 yaşında bir kadın işçi şunları söylemiştir: *" Çalıştığım yerlerde sigortaya çok bakmadık, eşim sigortalı nasılsa dedik biz sigortalı olmadık, toplamda 45 yıldır çalışıyorum ama emekli olmak için hala daha 1000 günüm var".* Özellikle kadınlar, hem eşinin sigortalı olması hem de yaşanan yoksulluk, maddi sıkıntı, çocukların eğitimi, hastalığı vs gibi konularda ilave paraya ihtiyaç duydukları için, sigortasız çalışmayı tercih etmektedirler. Özellikle de kadın istihdamının yoğun olduğu tekstil, gıda ve hizmetler sektörü sosyal güvencesizlik açısından suistimale açık sektörlerdir (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 82). Bu konuda Kümbetoğlu ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, bir katılımcı tekstildeki fason çalışan işçilerin sosyal güvencesizliğini şu şekilde ifade etmiştir: *"Tekstil, bedavaya geliyor hiçbir sosyal güvenceleri olmayarak kadınlar çalıştırılıyor. Fasonda kadınlar sabahleyin yedi buçukta gelip akşam sekizde çıkıyorlar. Cumartesi bile çalıştırılıyorlar. Sigortaları yok, haftalık en fazla yüz lira alıyorlar."* Hangi sektörde olursa olsun, bu işçiler, emekleri kayıt altına alınmayan, sosyal hakları verilmeyen işçilerdir. İşyerinde herhangi bir anlaşmazlık olduğunda, haklarını arama yolunda, öncelikle o işyerinde çalıştığını ispat etmek için çalışma arkadaşlarının şahitliğini kullanmak dışında hiç bir şey yapamazlar (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 82). Sosyal güvencesizlik kadın işçiler arasında daha fazla görülmektedir ve kadın emeğinin görünmezliğini arttıran önemli unsurlardandır.

Türkiye'de 15-64 yaş arasındaki çalışma çağındaki nüfus, TÜİK verilerine göre, 31 Aralık 2012 tarihi itibari ile; 51.088.202 kişidir. 2012 Ekim ayı zorunlu sigortalılara bakıldığında, Türkiye'de toplam 17.435.061 kişi zorunlu sigortalıdır. Bunlardan 11.743.906 kişi hizmet akdi ile çalışan, 2.688.851 kişi kamu çalışanları, 3.002.304 kişi bağımsız çalışandır. Çalışma çağındaki nüfusun %34'ü sigortalıdır. Sigortalılar içinde çoğunluk %68 ile hizmet akdi ile çalışanlardadır, ikinci %17 ile bağımsız çalışanlar, üçüncü %15 ile kamu çalışanlarıdır. Kamunun giderek daralması ve özelleştirmelerin artması sonucu, Türkiye'de hizmet akdi ile çalışanların oranı daha fazladır. Denizli ortalamasına bakıldığında ise, 2012 adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre, Denizli nüfusu 950.557'dir. Denizli Sanayi Odası 2012 Ekim ayı istatistiklerine göre, Denizli'de toplam 254.958 sigortalı vardır. Bunlardan 163.248'i hizmet akdi ile çalışan, 32.383'ü kamu çalışanı, 59.327'si ise, bağımsız çalışandır. Toplam nüfusun %26,8'i sigortalı olarak çalışmaktadır. Denizli'de de sigortalılar içinde en büyük pay %64 ile hizmet akdi ile çalışanlardadır, ikinci sırada %23 ile bağımsız çalışanlar, üçüncü sırada %13 ile kamu

çalışanları yer almaktadır. Hizmet akdi ile çalışanların birinci sırada yer almasının en önemli nedeni, sanayi alanında istihdam imkanı sunan bir çok fabrikanın bulunmasıdır. Çalışmamızı yaptığımız tekstil sektöründe ise Ekim 2012 itibariyle, sigortaya kayıtlı, Türkiye'de 862.264 kişi çalışmaktadır. Denizli'de ise 42.650 kişi çalışmaktadır. Tekstil sektörünün Denizli'de toplam sigortalılar içinde oranı %26'dır.

3.6. Denizli Tekstilinde Kadın Emeği

3.6.1.Denizli Tekstil Sektörünün Gelişimi

Denizli'nin bulunduğu bölgenin fiziki yapısı şehrin iktisadi faaliyet kollarını şekillendirmiştir. Üretim alanlarının genişliği ve pamuk üretimine uygun toprak yapısı, Denizli'deki dokumacılığı arttırmıştır. Bununla birlikte, bölgedeki sıcak su kaynakları, dokumada kullanılan ipin boyanarak kullanılmasına olanak sağlamıştır. Dokumacılık, Denizli halkı için her dönem önemli geçim kaynağı olmuştur (Durusoy Öztepe, 2012: 160). Osmanlı dönemine gelene kadar geçen zamanda şu anda antik kentolan, Hierapolis ve Laodikeia'da yün dokumalar yapılmıştır. O dönemde Denizli'de yaşayan halk, bütün geçimini tekstil ticareti ile sağlamıştır. M.Ö. 3.yy'dan itibaren tekstil ticaretinde altın çağı yaşamışlardır. Osmanlı döneminde de bölgede tekstil hızla ilerlemiş, şu anda da çok bilinen, Babadağ, Buldan ve Kızılcabölük dokumaları büyük üne kavuşmuştur. Bu dönemde de yöre halkı için tekstil önemli tek geçim kaynağı olmuştur (Denizli Kültür-Turizm). 1914 yılına kadar ilerleme gösteren Denizli tekstili I. Dünya Savaşının çıkması ve dokuma ustalarının da savaşa gitmesi sonucunda, gerileme yaşamıştır. Sonrasında savaştan dönen ustaların, değişen taleplere ayak uyduramaması, başka ülkelerden pamuk ve iplik ithal edilmesi Denizli tekstil sektörünün 1930 yılına kadar gerilemesine sebep olmuştur (Cillov 1949'dan *aktaran*, Durusoy Öztepe, 2012: 160). Bu dönemde dokumacılık, evlerde el sanatları şeklinde ya da küçük atölyelerde devam etmiştir (Durusoy Öztepe, 2012: 161). II. Dünya savaşı yıllarında, 1929 Dünya ekonomik buhranını az hasarla atlatmak için, fabrika mallarının yokluğunu dokumaları ile gidermeye çalışan Denizli dokumacıları kurdukları kooperatifleri kanalıyla bütün Türkiye'ye mal göndermiştir. Küçük sanat kooperatifleri 1940 yılında birleşerek bir birlik kurmuşlar ve adını, "Garbi Anadolu Dokumacılar Kooperatifi" koymuşlardır. Bu faaliyet 1965-1970 yıllarından sonra hızla gelişen Denizli tekstil sektörünün temelini oluşturmuştur (Savaş Yavuzçehre, 2010: 210). II. Dünya Savaşı sonrasında, pamuklu ürünlerin dışarıdan ithal edilmesinin zorlaşması ve yerli fabrikaların

dokuma üretimindeki yetersizliği, elde dokuma tezgahlarına olan talebi arttırmıştır. Bu durum 1939-1946 yılları arasında Denizli'de dokumacılığı daha da arttırmıştır (Cillov 1949'dan *aktaran*, Durusoy Öztepe, 2012: 162).

19.yy sonlarında pamuğun ihraç edilmeye başlanmasının ardından, pamuk dışarıdan hem iplik hem de dokumalık kumaş olarak ülkeye tekrar girmeye başlamıştır. Böylece yerli üretim, iplikte dışa bağımlı hale gelmekle birlikte, yabancı ürünlerle de rekabet etmek durumunda kalmıştır. Cumhuriyetle birlikte, başlayan devletçilik uygulamasının, Denizli'deki en büyük etkisi, İzmir Basma Sanayi Kuruluşuna bağlı olan, Denizli Sümerbank Bez Fabrikasının açılışıdır. Bu fabrika dışında, 1950-1960 yıllarında bir çırçır birde dokuma fabrikası açılmıştır (Durusoy Öztepe, 2012: 162-163). 1960 sonrasında, elektrik kullanımının artmasıyla, motorlu tezgahlara geçilmiş ve üretim kapasitesi büyük oranda artmış, böylece birinci dönüşüm yaşanmıştır. 1960'ların sonlarına gelindiğinde, aile işletmeleri şeklindeki genel örgütlenmelerin yanı sıra, atölye ya da fabrika türü örgütlenmeler artmaya başlamıştır (Türkün Erendil, 2000: 100).

1970'li yıllar enflasyonlu yıllar olmuştur. Bu dönemde, yurtdışından gelen mallarla rekabet edemeyen küçük firmalar, fason üretime başlamıştır. 70'lerin ilk yarısına gelindiğinde, daha önce bağımsız üretim yaparak pazarda malını tüccara kendi pazarlayan üreticilerin neredeyse tümü metre başına ücret alan fason üreticiler haline gelmiştir. Aynı zamanda bu dönemde Denizli'de birkaç ailenin bir araya gelerek oluşturduğu sermaye ortaklığıyla 11 şirket açılmış, bunlardan 4'ü hiç üretime başlayamamış, 7'si de başladıktan bir süre sonra kapatılmıştır. Bu şirketler idari ve mali yönden başarılı olmasalar bile, sermaye aktarımı ve tecrübe yönünden Denizli sanayisine katkıda bulunmuşlardır. 70'li yıllar üretimin her aşamasını çok iyi bilen üreticilerin, üretim ve emek örgütlenmesinde ve pazarlamada uzmanlaştığı, bilgi ve beceri kazandığı, girişimciliğin arttığı yıllar olmuştur. Ayrıca 1973-1981 yıllarında Denizli kalkınmada öncelikli bölgeler arasına alınmış, bu dönemde yapılan kamu yatırımlarının %38'i sanayi alanında kullanılmıştır (Türkün Erendil, 2000: 101).

1980'li yıllar, ihracata yönelik sanayileşmenin başladığı, teşviklerin uygulandığı, makro politikalarla desteklendiği, özellikle dokuma ve konfeksiyon sektörüne önem verilen yıllar olmuştur. Verilen teşviklerle, dokuma tezgahlarında bilgisayarlı sisteme geçilmiş, bu üretim miktarını ve kaliteyi yükseltirken, ilçeleri de içine alan üretim örgütlenmesini tümüyle

değiştirmiştir. Bu yıllarda Denizli'de büyük ve belirgin bir kutuplaşma oluşmuştur. Bir tarafta; ihracata yönelik üretim yapan, benzer standartta mal üreten firmaların kendi aralarında oluşturdukları ilişkiler ağı. Diğer tarafta ise, teknolojisini yenileme şansı bulamayan, Anadolu pazarına, alt ve orta gelir gurubu için, düşük kalitede mal üreten firmaların oluşturduğu ilişki ağıdır. Bu firmalar teknolojik değişim yaşamadan önce, fason üretimde aynı üretim dünyasının parçaları halindeyken, artık hedef kitleleri, sorun alanları ve çözüm alanları farklı olan iki ayrı üretim dünyasına dönüşmüşlerdir (Türkün Erendil, 2000: 102). 1988 yılında faaliyete geçen Denizli Organize Sanayi Bölgesi ile birlikte, Denizli 1980'lerin son çeyreğinde 'küresel meta zincirine' taşeronluk ilişkileri ile bağlanan bir yapıya bürünmüştür (Özuğurlu, 2008: 126). 1990'lar, Denizli tekstilinde fason üretimin yoğun olarak kullanıldığı yıllar olmuştur. Büyük firmalara, fason olarak iş yapan, düşük kar ve ucuz emekle çalışan çok sayıda firma ortaya çıkmıştır (Türkün Erendil, 2000: 103-105).

2000'li yıllardan sonra Denizli sanayisi eski parlaklığını kaybetse de, büyümesini sürdürmüştür. İhracat düzenli bir şekilde arttırılmış ancak, beklenen karlılık düzeyine ulaşılamamıştır. Bunun en önemli nedeni, sanayisi gelişmiş ülkelerin, emeğin çok ve ucuz olduğu, Çin, Hindistan, Vietnam ve Endonezya gibi ülkelere fason üretim yaptırmaya başlamasıdır. Çünkü bununla birlikte Denizli'deki emek yoğun üretim ve ihracat yapan sektörler, pazar ve maliyet sorunu yaşamaya başlamışlardır. Özellikle, tekstil, konfeksiyon, ev tekstili, deri gibi sanayi kollarında sıkıntı ortaya çıkmıştır. 2001 krizinden sonra, Türkiye'nin ithalatındaki artış Denizli sanayisini de etkilemiştir. Ucuz ham bez, iplik ithalatı, bu malların Denizli ayağındaki üretimin önünü kesmiştir. Ham bez üretimindeki azalma, ilçelere kadar yayılmış olan atölyelerin tamamen kapanmasına neden olmuştur (Ekonomik Yönü İle Denizli, 2011: 16). Bunlarla birlikte Denizli'nin teşvik yasalarının dışında bırakılması, yatırımların Denizli'ye yakın illere kaydırılması da ekonomisini olumsuz olarak etkilemiştir (Durusoy Öztepe, 2012: 166). Tekstil ve konfeksiyon sektörü Denizli ekonomisinin ihracatının temelini oluşturmaktadır. 2009 krizi ile birlikte tekstil sektörünün ihracat içindeki payı azalmıştır. Ancak buna rağmen halen daha Denizli'de ihracatın yarısını tekstil sektörü oluşturmaktadır. Tekstil sektörünün Denizli ihracatındaki payı, 2003-2008 yıllarında %82,14'den, %57,42'ye gerilemiştir (DSO, Rakamlarla Denizli, 2010). Sektör, krizden önceki oranlarına henüz ulaşamasa da 2009 krizi rakamlarına göre, toparlanmaya başlamıştır. Havlu, bornoz, sabahlık ile çarşaf ve nevresim Denizli tekstil ve konfeksiyon sektörünün en önde gelen ihracat ürünleridir. İl ihracatının yarısından fazlası

(%59,15) AB ülkelerine yapılmaktadır (DSO, Rakamlarla Denizli, 2011). Denizli tekstil ve konfeksiyon sektörü, küresel pazarda Çin, Hindistan, Pakistan, Endonezya gibi düşük maliyetli üretim yapan ülkeler karşısında rekabet etmekte zorlansa da, bu ülkelere kıyasla ürettiği ürünün kalitesi ile Avrupa ülkelerinin taşeronu olma iddiasını hala devam ettirmektedir (Durusoy Öztepe, 2012: 167).

3.6.2.Tekstilde Çalışma Koşulları

1980'den sonra, tekstil, gıda ve konfeksiyonda ihracat önemli derecede artmıştır. Artan ihracat ve beraberinde gelen rekabet, özellikle konfeksiyonda, tekstilde kayıt dışı üretimi ortaya çıkarmıştır. Bununla beraber, yaşanan ekonomik sıkıntılar ve ailenin bütün sorumluluğunun üzerinde olması, kadınları enformel sektörde, fasonda, konfeksiyon atölyelerinde ve ev eksenli çalışmaya mecbur bırakmıştır. Kadınlar, bu işlerde özellikle ucuz emek sağlamak için çalıştırılmaktadırlar. Çoğu işler, akrabalık, arkadaşlık ilişkileri kullanılarak bulunmuş, düşük ücretli veya ücretsiz işlerdir. (Dedeoğlu, 2011: 25-30). Tekstilde kadınlar, genellikle küçük yaşlardan itibaren, ayakçı, ortacı, temizlikçi, paketleyici ve bükümcü olarak çalışmaktadırlar. Eğer, eğitim imkanı bulabilirlerse, makineci, overlokçu, ütücü ve yıllar içinde de kalite kontrolcü olarak çalışmaktadırlar (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 47). Yapılan iş her ne olursa olsun, tekstilde hak ihlalleri en yüksek seviyede, çalışma şartları da en ağır düzeydedir. Bu konu ile ilgili Kümbetoğlu ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada 42 yaşında hizmet işçisi olan bir kadın şunları söyleyerek durumu özetlemiştir: *"Konfeksiyonlar mesela sabah 8 akşamleyin 9. Bayramlarda birde mesela arife günlerinde gece yarılarına kadar çalıştırıyorlar. Konfeksiyonda çalışanların çalışma koşulları çok ağır. Ben çalışmadım ama görümcem çalıştı konfeksiyonda. Hep ayakta çalışıyordu, ayakları şişiyordu. Ayrıca toplamda 8 yıl çalıştı ancak, 5 yıl sigorta yapmışlar 3 yılını yemişler."(47)* Konfeksiyon ve tekstil firmalarında özellikle kadın işçiler, esas önemlisi genç kızlar tercih edilmektedir. Çünkü kadınlar ve genç kızlar, hak talepleri konusunda sessiz kalmaktadırlar. Bunun en önemli nedeni işlerini kaybetme korkusudur (Kümbetoğlu, User ve Akpınar, 2012: 48-49). Kadınların ve genç kızların hak talebi konusunda sessiz kalmaları, çoğunun eşi sosyal güvenlik kapsamında çalıştığı için, ikinci bir sosyal güvenceyi gereksiz görmesi, önemli bölümünün de bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaması kadınları tekstil firmaları ve konfeksiyon atölyeleri için cazip işgücü haline getirmektedir. Ayrıca, bu işgücü örgütlülük konusunda da çok fazla bilgiye sahip değildir, bilgisi olanlar "kadın" olmalarından dolayı gerek aileleri, gerek eşleri, gerekse ev içi sorumlulukları nedeniyle sendikalardan ve

örgütlenmeden uzak durmaktadırlar. Bu durum da kadın işçileri işverenler açısından çekici kılmaktadır.

Genel olarak tekstil sektöründe hakim olan çalışma koşulları Denizli tekstil sektöründe de değişmemektedir. Buğra'nın (2010) yaptığı çalışmada, Denizli tekstil sektöründe çalışan bir kadın çalışma şartlarını şöyle anlatmıştır: *"Standart mesai 06.30'da başlar, bazen 19.30'a kadar sürer. Toplam 70-80 saat çalıştırırlar haftada ama en fazla 10 saat mesai gösterirler. 19 Mayısta izin verirlerse, Pazar çalıştırırlar kesin"*. Bunun yanında Denizli'de işverenlerin uyguladığı "randımanlı çalışma" diye bir sistem bulunmaktadır. İşveren işe yeni başlayan işçinin ücretini üç ay tutup geriden ödemekte, bu şekilde, işe dayanamayıp, işten ayrılma eğilimini azaltmaya çalışmaktadır (Buğra, 2010: 19). Çalışma şartlarının bu denli ağır olduğu tekstil sektöründe, kadın çalışanların sırtına daha fazla yük binmektedir. Kadın hem eşine, hem anne babaya, hem de çocuğuna bakmak durumunda olduğu için, çalışma şartları da oldukça ağır olduğu için, erkeklere oranla iki kat fazla zorluk çekmektedir. Tekstil firmalarının ağırlıklı olarak bulunduğu sanayi bölgelerine cüzi miktarlarla çocuk bakılabilecek kreşler açılması, hasta ve yaşlı bakım evlerinin açılması, kadınların çalışma hayatında biraz daha rahat etmelerini sağlar. Buğra'nın (2010) çalışmasında Denizli'de organize sanayi bölgesindeki kreş ücretinin 150 TL olduğu ve bu kreşi daha çok ofis çalışanlarının kullandığı öğrenilmiştir (15). Buna göre, asgari ücretle çalışan bir kadın ve eşi için, ev kirası, diğer çocuğun okul masrafları, mutfak masraflarıyla birlikte bu masrafı kaldırılabilirliği oldukça zordur. Denizli'de tekstilde çalışan bir kadın işçi, *"Devlet el atmalı isçi haklarına. Kreş, hasta bakım evleri olmalı. Toplum merkezleri artmalı. Taşeronu, fasonu bitirmek, yasaklamak lazım"* (Buğra, 2010: 26) diyerek içinde bulundukları durumdan ne kadar rahatsız olduklarını belirtmiştir. Kadınlar, erkeklere göre tekstilde daha zor şartlarda çalışmaktadırlar. Kendi işleri dışında verilen her işi yapmaktadırlar. Emekleri daha da çok sömürülmektedir. Eğer eğitimleri yoksa ömürlerinin sonuna kadar, ayakçı, temizlikçi veya paketleyici olarak çalışmaya ve ezilmeye mahkum olmaktadırlar. Çoğu kayıt dışı çalışmaya razı iken, pek çoğu da bu durumun farkında bile değildir. Kayıtlı olarak çalışanlar içinde durum değişmemektedir. Onlar da aynı çalışma şartları altında çalışmakta, sigortalarını, işlerini, maaşlarını kaybetmemek için, her türlü zor şarta rağmen sessiz kalmaktadırlar. Kısacası tekstil sektöründe kadın emeği yoğun bir sömürüye maruz kalmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ'DE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADIN İŞÇİLERİN SENDİKALAŞMAYA BAKIŞ AÇISI

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, tekstil sektörünün önemli bir istihdam sahası olduğu Denizli ilinde tekstilde çalışan kadın işçilerin sendikalaşmaya bakış açılarını, sendikalardan beklentilerini, istihdam koşullarını ve örgütlenme olanaklarını saptamayı amaçlamaktadır.

4.2. Araştırma Tekniği

Çalışmanın analiz birimini Denizli ili genelinde tekstil sektöründe çalışan, kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın temel sorunsalı, Denizli'de tekstil sektöründe istihdam edilen kadınlar, sendikalarla ilgili neler bilmekte ve örgütlenme ile ilgili neler düşünmektedir? Bu araştırmada amaç, tekstilde çalışan kadınların, sorunlarını dinleyip, onların kendi ifadelerinden yola çıkarak, bu sorunlar karşısında neden örgütlenmediği sorununun temeline inip olabildiğince ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktır. Bu nedenle nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bununla birlikte nitel araştırma yöntemi kullanılmasının bir diğer nedeni ise, fabrikalarda sendikalarla ilgili görüşme yapılmasına izin verilmemesidir.

Denizli'de tekstil sektöründe çalışan toplam 30 kadın işçiye ulaşılmıştır. Araştırmanın sınırlılıkları; kadınlara ulaşmada büyük sıkıntı yaşanmıştır. Bunlardan 6'sı görüşmeyi kabul etmemiş, 24'ü ile görüşülmüştür. Sendikalaşma ile ilgili sorular olduğu için tekstil firmaları çalışanları ile görüşülmesine izin vermemiştir. Görüşülen 24 kadına farklı tanıdıklar vasıtası ile ulaşılmıştır. Ancak onlarla konuşmadan önce, bir sohbet ortamı oluşturulup güvenlerini kazanmak amaçlanmıştır. Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış ve 22 görüşmede kayıt cihazı kullanılmıştır. Ayrıca, tamamı kadınlardan oluşan katılımcılarla yapılan görüşmelerde, toplumsal cinsiyet ilişkilerini gözeten, hiyerarşik, otoriter ve yönlendirici olmayan bir üslup tercih edilmiştir. Bu tercih, çalışmanın bir feminist araştırma olmasından kaynaklanmaktadır. Feminist araştırmalar, kadınların deneyimlerini, günlük yaşamlarını ve kadınlık bilgilerini anlamaya yöneliktir. Feminist araştırmalarda, gerçeği anlamak ve yorumlamak, kadınların her günkü pratiklerinin sosyal, ekonomik, politik yapılarla nasıl

belirlendiğini bu alanlardaki eşitsizlikler, ayrımcılık ve çelişkilerin ortaya konması ile mümkündür (Kümbetoğlu, 2008: 53). Feminist yöntem, insanların içlerine karıştıkları olguları, onların koşullarını, nedenlerini araştırırken aynı zamanda insanların yaşamlarının kalitesini yükseltmek, ihtiyaç duyulan alanlarda dönüştürücü bir işlev üstlenmek ve araştırma öznelerinin ihtiyaçlarını kamuoyuna sunmak gibi aktif bir rol üstlenir (Milman ve Kanter 1987'den *aktaran* Kümbetoğlu, 2008: 54). Bunun yanında feminist araştırmalarda, kadınların çalışma yaşamına sınırlı katılımları ve çalışma yaşamındaki ikincil konumları çözümlenirken, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrıma dikkat çekilmekte ve ataerkillik kavramını da bu çözümlemeye dahil edilmektedir (Özçatal, 2011: 25).

Araştırmanın sınırlılıkları kapsamında, katılımcıların 2'siyle bir tekstil firmasının servisinde köylerine giderken görüşülmüştür. 3'üyle pazar tatilinde, köylerine gidilip onlar ekmek yaparken konuşulmuştur. Bir tanıdık vasıtası ile küçük bir tekstil firması, 4 işçi ile görüşülmesine izin vermiştir. Ancak, firma sahibi *"bu sorular karşısında daha fazla işçimle görüşüp kafalarını karıştırmanıza müsaade etmem. Onların zaten bütün hakları veriliyor."* diyerek daha fazla görüşme yapmamıza izin vermemiştir. Konuşmayı kabul etmeyen 6 kadın işçinin evlerine gidilmiştir. Ancak, 2'si eşlerinin haberi olmadığı için, 2'si eşleri izin vermediği için, 2'si de yapılan açıklamaları dinlemeyip, patronumu çekiştiremem diyerek görüşmeyi kabul etmemiştir. Görüşülen kadınlara, 31 soru sorulmuştur. Bu soruların ağırlığı sendikaya bakış açılarını öğrenmek üzere hazırlanmıştır. Ancak, sendikaya bakış açısının yanı sıra, örgütlenme sürecinde de etkili olan, istihdama giriş sürecinde ve sonrasında karşılaştıkları engellere, aile içindeki eşitsizlik ve ayrımcılığa ilişkin sorular da yöneltilmiştir.

4.3. Demografik Özellikler

Görüşme yapılan 24 katılımcı, 17-42 yaşları arasındadır. Katılımcıların 10'u bekar 14'ü evlidir. Evli olanların içinde sadece birinin çocuğu yokken diğerlerinin, en az 1 en çok 6 çocuğu bulunmaktadır. Hane içerisinde en az 2 en çok 8 kişi yaşamaktadırlar. Katılımcıların çoğunluğu ilköğretim mezunudur.

4.4. Araştırmanın Bulguları

4.4.1. Ücretsiz Bakım – Bedava İlaç

Katılımcılara sorulan sosyal güvenlik hakkında ne düşünüyorsunuz sorusuna, katılımcıların 13'ü, sosyal güvencenin ne olduğunu bilmediğini belirtmiştir. Katılımcıların önemli bölümü ise, sosyal güvencenin sadece sağlık yönüne, bedava ilaç ve ücretsiz bakım konusuna değinmiştir. Maddi olanaksızlıklar, sosyal güvencenin işveren tarafından verilen büyük bir nimet olarak görmelerine sebep olmaktadır. Katılımcıların bir bölümü de, tamamen emeklilik konusuna odaklanmışlardır. Şu anda yaşadıkları hayattan daha iyi bir hayatları olacağını, çalışmadan rahat edebileceklerinin altını özellikle çizmişlerdir. Bununla birlikte sosyal güvenceniz var mı, sorusuna hepsinden olumlu yanıt alınmıştır. Ancak, sadece bir katılımcı sosyal güvenlik primlerinin yatırılıp yatırılmadığını her ay düzenli olarak internetten takip ettiğini özellikle belirtmiştir.

4.4.2. Vasıfsız İşçilik / Fabrikalardaki Ayrımcılık

Katılımcılardan 2'si ustabaşı, 1'i konfeksiyon şefi, 1'i bölüm yöneticisi, 1'i desinatördür. Katılımcılardan sadece 4'ünün yaptığı işin vasfının olması, geri kalan 20 katılımcının çoğunlukla makine işçiliği, ütücülük, paketleyicilik gibi işler yapması, tekstil sektöründe kadınların kariyerde ilerleyemediklerini göstermektedir. Katılımcılardan 9'unun çalıştığı firmadaki ustabaşı ve yöneticiler erkek, 15 katılımcının ise kadındır. Ustabaşı ve yöneticilerinin kadın olduğu firmalarda çalışanların da çoğunluğu kadındır. Katılımcılar, bu nedenden dolayı ustabaşlarının kadın olduğunu özellikle belirtmişlerdir. Firmalarında erkek ustabaşı olan kadın işçiler bu durumun nedeni ve önlenmesi gerekip gerekmediği sorusuna hepsi farklı cevaplar vermişlerdir. Ancak, erkek olmasından özellikle rahatsız olan sadece bir katılımcı bulunmaktadır ve rahatsızlığını şu sözlerle dile getirmiştir. Bu katılımcının diğer katılımcılardan farklı olarak, ön lisans mezunu olması dikkat çekicidir:

> *"Erkeklerden ziyade bayanlar daha çok iş yapıyor. Aslında bütün işleri bayanlar yapıyor diyebilirim ama masa başında erkekler oturuyor ve bu durum çok sinir bozucu aslında. Bence bayanların da ilerlemesi gerekiyor, bu konuda tekstil firmalarının bir şey yapması gerekiyor. Neden geriye gittiklerini düşünüyorlar bence böyle yapmaya devam ederlerse daha çok geride kalırlar. Kadınlar işleri için erkeklere göre daha çok emek veriyor. Erkekler öyle değil olursa olur, olmazsa çekip gidiyor. Tabi bir de annelik vasfı var. Bence bayanların hakkı yeniyor işyerinde." (Katılımcı:11)*

Katılımcılar arasında ustabaşının erkek olması gerektiğini özellikle belirtenler de bulunmaktadır. Ustabaşının erkek olması gerektiğini belirtirlerken hem toplumsal cinsiyet rollerine hem de tekstilde işçilere nasıl davranıldığına vurgu yapmaktadırlar. Ayrıca, kadınların ustabaşı olmamasının eksikliğini, eğitim eksikliğine bağlamaktadırlar. Bu durumda, eğitim hakkından erkeklerin daha fazla faydalanması tekstil sektöründe yükselmelerini de sağlamaktadır:

> *"Kadınlar beceremez çünkü bir insana söz geçiremez. Bir erkeğe bir kadın bağırmaya kalksa erkek güçlüdür karşılığını verir bu yüzden erkekler ustabaşı olur. Erkekler olunca daha etkili olmaz, kadınlar olsa da iyi olur ama. Güçlü, dik kafalı bağırabilen bir kadın olması lazım. Ustabaşların hepsinin erkek olması elbette önlenmeli, kadınlar da olmalı. Kadınlar okusunlar, eğer okurlarsa, ustabaşı olmaları daha kolay olur."(Katılımcı:16).*

Katılımcılar, ağırlıklı olarak, kadınların yumuşaklığı ve çalışanlara söz geçiremeyeceği üzerinde durmuşlardır. Ancak, özellikle dikkat çeken *"bağırmak"* sözcüğüdür. Katılımcıların çoğu kadınların erkekler kadar etkin olamamasını bağıramamaya bağlamaktadır. Bu durum, yalnızca cinsiyetlere yüklenen rolleri gözler önüne sermekle kalmayıp, tekstilde çalışan kadınların sözel şiddete maruz kaldığını da ortaya koymaktadır:

> *"Ustabaşı erkektir çünkü herkese söz geçirebilir erkekler. Kadınları bazen saymazlar. Kadınlar da olur ama bazı kadınlar başkalarına bağıramazlar, o yüzden erkek daha iyidir. Ustabaşının kadın ya da erkek olması benim için çok önemli değil." (Katılımcı:19).*

Birinci bölümde bahsedilen, ataerkil aile yapısı, bir katılımcı tarafından, firmada ustabaşı olamamanın ve üst konumlara gelememenin de nedeni olarak gösterilmiştir.

> *"Erkekler yapı itibari ile daha serbest oldukları için bence o yüzden üst konumlara gelebiliyorlar. Bu önlenmeli elbette. Mesela bir erkek gecenin üçünde, beşinde firmada toplantı olduğunda gidebilir ama her bayan gidemez. Bu da etkili onların üst konumda olmalarında." (Katılımcı:23)*

İşyerinde var olan kadın erkek ayrımcılığı bir katılımcı tarafından şu şekilde özetlenmiştir.

> *"Kadınlar da ustabaşı ve yönetici olmalı bence, herkese eşit şartların verilmesi lazım ama kadınları beğenmiyorlar. Kadınlar, hata yaptığında ustabaşı uyarıyor ve üçüncü uyarıda işten çıkartıyor ama erkekler, daha az hata yapmasa bile kadınlarla aynı muameleyi görmüyorlar. Aralarında anlaşıyorlar sanırım." (Görüşmeci:20).*

Katılımcıların sözlerinden de anlaşıldığı gibi, işgücü piyasasında kadın ile erkek arasında büyük farklar bulunmaktadır. Kadınlar da erkekler kadar çok çalışmalarına rağmen, erkeklerle aynı muameleyi görmemekte ve çalışma hayatı boyunca vasıfsız işçi olarak kalmaktadır. Bunların yanında verilen ücrette ve yapılan işte farklılık olup olmadığı konusunda, katılımcıların hepsinin belirttiği nokta, erkeklerin kuvvet gerektiren işlerde daha yoğun olarak istihdam edildiğidir. Özellikle koli ve paket bölümünde erkekler ağırlıklı olarak istihdam edilmektedir. Dikkati çeken nokta katılımcılardan sadece üçünün ücret ayrımcılığı olduğunu söylemesidir:

> *"Çok fark var. Bir erkek işe girdiğinde hele bir de tecrübeliyse, çok rahat yüksek ücret veriyorlar. Bayan bunu zamanla ancak alabiliyor. Önce, kendini ispat etmesi gerekiyor. Kadının çocuğu varsa mesela çocuğu hastalanıp iş yerinde düzensizlik yapabiliyor işverende bunu istemiyor tabi."(Katılımcı:23)*

Yukarıdaki sözler, işyerinde ayrımcılığın daha işe başlamadan karşılarına çıktığını ve özellikle de kadınlık ve annelik rolünün kadınları çalışma hayatında ne kadar zor durumda bıraktığının altını çizmiştir. Ayrıca, ikinci bölümde bahsedilen sendikalardaki erkek egemen yapının fabrikalarda da olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iki katılımcı da, erkeklerle kadınlar arasında ücret farkı olduğunu ve zaten olması da gerektiğini belirtmiştir. Nedeni ise, birinci bölümde bahsedilen erkeğin ücretinin esas ücret kadınınkinin ise, ek gelir olarak görülmesi, erkeğin evi geçindiren konumunda olmasıdır ve bir katılımcı tarafından şu şekilde belirtilmiştir: *"Bence ücretler arasında fark olmalı çünkü erkekler aileyi geçindiriyorlar" (Katılımcı:15).* Diğer katılımcılar, *"yapılan işler aynıysa ücretlerde fark yok"* diyerek ücret ayrımcılığı olmadığını belirtmiştir.

4.4.3. Ücret ve Kariyer Olanakları

Katılımcılardan ikisi, tekstilde değişen ücret sisteminden şikayet etmektedir:

> "*Eskiden bir fark oluyordu yaptığımız işe göre, o zaman çok çalışan çok alıyordu ama şimdi devlet belirlemiş, işveren de onu veriyor. Ben yaptığımız kadar almayı isterdim eski sistem daha iyiydi insan daha çok para gelsin diye daha çok çalışmak istiyordu, şimdi 10 tane mal çıkaran da 5 tane mal çıkaran da aynı ücreti alıyor." (Katılımcı:7)*.

Çalışanların sözlerinden geçmişteki akord temelinde ücretlendirme sisteminin değiştiği anlaşılmaktadır. Buna karşın çalışanlar arasında yüksek rekabet yaratan ve üretilen parça sayısını artırma stresi oluşturan bu sistem tercih edilmektedir. Çalışanlar arasındaki rekabet duygusu onları birbirinden uzaklaştırmakta, örgütlü hareket etmelerini olanaksız hale getirmektedir.

İki katılımcı, çok çalıştıklarını aslında daha fazla ücret hak ettiklerini ancak, çalışmaya da mecbur oldukları için çalıştıklarını özellikle belirtmişlerdir. Ön lisans mezunu olan katılımcılardan biri, aldığı ücretten memnun olmadığını belirtmiş, aynı zamanda "*Zaten üniversite okuyanları pek sevmiyorlar bence işyerlerinde ilerlemek isteyeceklerini bildikleri için o nedenle." (Katılımcı:11)* sözleri ile tekstil sektöründe eğitimli olanların da, eğitimlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmektedir. Ancak yaptığı işte iyi yerlere gelmeyi isteyen ama umudu olmayan bir katılımcı yükselememesini eğitimsizlikle ilişkilendirmektedir:

> "*Bizim iş yerimizde içerideki elemanlardan personel yapıyorlar. Okumuş olsaydım ben kariyer düşünebilirdim. Ama ilkokul mezunu olduğum için öyle bir şey söz konusu olmaz, benim için makinecilikten üstü yok. Şu anda, makinecilikte kalıp, çalışabildiğim kadar ailenin geçimine katkıda bulunmak amacım." (Katılımcı:1)* sözleri ile eğitimsizliğin, çalışma hayatındaki konumu ne denli etkilediğinin altını bir kez daha çizmektedir.

Katılımcılardan biri "*Maaş ve mesailerin düzenli ödenmesinin dışında bir beklentim yok."(Katılımcı:15)* sözleri ile aslında bütün katılımcıların anlatmak istediklerini özetlemektedir. Son olarak, katılımcılardan biri, kadın olma konusuna değinerek, devletin kadınları rahatlatması ve bunların da kanunla düzenlenmesi gerektiğini özellikle belirtmiştir:

> *"İşveren işçilerin her konuda her koşulda rahatlığını sağlamalı bence. Her çalışan zorluk çekebilir ama koşullar rahat olmadığı sürece işçilerden verim alamazsın. İşveren bu rahatlığı sağlamalı. Ayrıca devlette yaptığı bazı ödemeler var çocuk parası gibi mesela bunları arttırmalı. Sigorta pirimi, doğum parası, nikah, parası, izin günleri konusunda bayanların rahatlatılması ve bunun kanunla düzenlenmesi gerekiyor." (Katılımcı:11)*

Katılımcılardan ikisinin özellikle belirttiği nokta, çalıştıkları saat kadar ücret almadıklarıdır. Ancak, burada katılımcılardan birinin "bizi kimse korumuyor" cümlesi, zor ve uzun çalışma saatleri sonrasında hak ettiklerini alamayan tekstil işçilerinin kendilerini koruyup, haklarını arayacak bir sendikaya olan ihtiyaçlarını belli etmektedir:

> *"Mesela çalıştığımız iş yerinde duvarda yazıyor ki, çalışma saatleri sabah:9 akşam:17 yazıyor ama biz, sabah:8 akşam:18 e kadar çalışıyoruz. 10 saat çalışıp 8 saat parası alıyoruz."(Katılımcı:9)*

> *"Bizi korumuyor kimse, iş yerinde kanunlara uyulmuyor mesela, 07.30'da başlayıp, 18.30'da bırakıyoruz, 8 saatten fazla çalışıyoruz. Fazla çalışmamızın parasını alıyoruz ama hak ettiğimizi alamıyoruz. Örgütlenmek önemli tabi, sonuçta tek başımıza istediğimiz şeyleri söyleyemiyoruz"(Katılımcı:5).*

4.4.4. Çalışma Koşulları

Katılımcıların büyük bölümü tekstilde var olan uzun çalışma saatlerinden rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Bir katılımcı bu durumu: *"Çalışma saatlerimiz belli olsa ve cumartesi günü de tatil olsa daha güzel olur bence."(Katılımcı:9)* sözleri ile belirtmiştir. Bunun yanında ayrı fabrikalarda çalışan üç katılımcı çalışma koşulları ile ilgili sıkıntılarını şu sözleri ile dile getirmişlerdir:

> *"Yaptığım işten çok beklentilerim var, mesela çalışma saatimiz 10 saat, 8 saat olsun isterim. Çalıştığımız yer kışın soğuk, sıcak olsun isterim. Bazı konularda haksızlığa uğruyoruz, bizim verdiğimiz emeğe karşılık olarak bize verildiğini düşünmüyoruz. Maaş olarak, bize gösterilen ilgi olarak karşılığını alamıyoruz."(Katılımcı:11).*
>
> *"Çalışma saatleri benim için sorun, onlar düzene girse yeter bana" (Katılımcı:9)*
>
> *"Her şeyden önce, çalışma saatlerinin düzenlenmesini isterdim. İşyerlerinin sürekli denetlenmesini isterdim, çoğu iş yerine gelinmiyor denetlemek için. Son olarak da ücretlerin artmasını isterdim."(Katılımcı:23)*

Üç işçinin de ayrı fabrikalarda olması, üçünün de aynı şeyden şikayet ediyor olması, tekstilde var olan çalışanların önemsiz olduğu gerçeğini ve ağır çalışma şartlarına maruz kaldıklarını ve örgütlenme gereksinimlerini doğrular niteliktedir.

4.4.5. Beklentiler

Katılımcılar çoğunlukla kendileri için esas önemli olan şeyin sigorta olduğunu, günlerini doldurup emekli olmayı beklediklerini tekstilden başka hiçbir beklentilerinin olmadığını belirtmiştir. Bazı katılımcılar da yaptığı işten daha iyi yerlere gelmeyi beklemektedir. Bir katılımcı, "*Aslında tekstilde beklenen şey saygıdır. Erkek bayan hiç fak etmez, yaptığınız işe saygı duyulmasını beklersiniz"* diyerek, tekstilde yapılan işe değer verilmediğini göstermektedir. Başka bir katılımcının beklentisi, yukarıdaki saygı isteğini doğrular niteliktedir: "*Hak ettiğimi almayı bekliyorum. Tekstilde ilerlemek gibi bir düşüncem kesinlikle yok. Ortamı sevmiyorum bildikleri tek şey bağırmak, azarlamak, paraları zamanında vermemek, böyle bir ortam da nasıl ilerleyebilirim ki."* Sözleri ile çalışılan ortamda saygının bulunmadığını ve saygı isteğinin aslında çok yerinde bir istek olduğunu göstermektedir. Bir başka katılımcı da çalışma ortamına ilişkin beklentilerini sıralarken, bir yandan da uzun çalışma saatleri ve düşük ücret gibi olumsuz koşulların altını çizmiştir:

Sendikalardan beklentileri ve istekleri söz konusu olduğunda, annelik ve doğum izni konusun da hassas davranılması, sendikalardan beklenilenler arasındadır:

> *"Anneler için, fazla ücret ve fazla pirim olsun isterdim.". (Katılımcı:3)*

> *"Doğum izni konusunda biraz daha esnek davranılmasını isterdim" (Katılımcı:5)*

> *"Her şeyden önce doğum iznimizin verilmesini ve fazla olmasını isterdim. Daha sonra yıllık iznimizin zamanında verilmesini isterdim. İşveren yıllık iznimizi veriyor ama kendini düşünüyor. İş yokken izin veriyor iş varken vermiyor kesinlikle. Birde işyerimizde izin istediğimiz zaman sıkıntı yapmadan verilmesini isterdim. Benim oğlum geçen yıl hasta oldu çok 3 gün hastane de yattık 4. gün çıkmamız gerekiyordu ama biz 3. günden çıktık imza atarak çünkü ben patron kızacak diye düşündüm. O anlamda anlayış olsun isterdim." (Katılımcı:21)*

Katılımcılardan biri, sendikalardan beklediklerini sıralarken, tekstil sektöründe çalışanların, nasıl muamelelere maruz kaldığını da açıklamaktadır:

> "*1. Paranın yükselmesini isterdim. 2. Giriş ve çıkış saatlerinin belli bir saat olmasını isterdim. 18.30'da çıkabilmek güzel olurdu. 3. İşyerinde bu kadar fazla kavga edilmemesin isterdim. En çok kavga ustalar arasında oluyor. Makinecilere fazla bağırmazlar ama bizim gibi gariplere çok bağırıyorlar. Ustalarımıza kesinlikle karşı gelemem. Susarım. Zaten 80 tane işçi ile baş edemiyorlar mecbur bağırıyorlar" (Katılımcı:16)*

Kısaca, kadın işçiler sendikaların kendilerini görmelerini/anlamalarını beklemektedirler. Sendikaların, kadın olarak işgücü piyasasında ayakta kalabilmenin zorluğunu anlamaları gerekmekte ve buna göre kadınların beklentilerine cevap veren kalıcı politikalar üretmeleri gerekmektedir. Böylelikle üye portföylerine kadınları da dahil edebilirler.

4.4.6. Ataerkil Aile Yapısı Maddi Sıkıntıların Gerisinde

Katılımcılardan sadece sekizi, çalışmaya başlamadan önce ailesinin istemediğini dile getirmiştir. Çalışmalarını istememelerinin sebepleri ise, evli olanlarda çocukların sorumluluğu, bekar olanlarda ise, köyden Denizli merkeze kız başına yalnız gidilmesi ve erkeklerin yanında çalışılması olarak belirtilmiştir. Aileleri ya da eşleri, çalışmalarına olumsuz bir tepki vermeyenlerin hepsinin buluştuğu ortak nokta *"maddi sıkıntı"*'dır. Hemen hemen hepsi, eşlerinin veya ailelerinin çalışmalarına hiçbir tepki vermemelerini maddi sıkıntıya bağlamıştır. Bu durumda maddi sıkıntıların, ataerkil aile yapısının önüne geçtiğini ve kadınların işgücü piyasasına daha rahat girdiğini söylemek yanlış olmaz. Bir katılımcı, çalışanların eş ve aileden

önce eğer anneyse en büyük sıkıntılarının "*çocuk*" olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, katılımcılardan hepsi kendi çalışmalarının ailenin geçimi için önemli olduğunu belirtirken, *"çocuk"* sözcüğüne vurgu yapan katılımcı ise, çalışmasının her şeyden önce kendi için önemli olduğunu belirterek, kadınların maddi özgürlüklerinin öneminin konusuna değinmiştir.

İki katılımcı ise ileride evlenirlerse eşlerinin çalışmaya izin vermeme olasılığına değinerek şu anda ailelerinin geçimlerine katkıda bulunmayı yeterli gördüklerini belirtmiştir. Maddi olanaksızlıklar, ataerkil aile yapısı ile birlikte var olan kadın çalışmaz mantığının geri plana atılmasına olanak sağlamaktadır. Ancak, birinci bölümde bahsedilen, eşin iş bulması durumunda kadının işten ayrılması, Denizli'de de maddi olanakların düzelmesi durumunda kadının işten ayrılması olarak sonuçlanabilir. Çünkü katılımcılardan sadece biri, çalışmanın kendisi için önemine değinmiştir.

4.4.6. Hukuki Bilgisizlik

Katılımcıların hiçbiri çalışma hayatı ile ilgili hiçbir hukuki düzenlemeyi bilmemektedir. Sadece iki katılımcı, kıdem tazminatını, sigortayı ve doğum izni haklarını bildiklerini özel olarak belirtmiştir. Ayrıca, katılımcıların çoğunda, bilgisizlikle beraber bilmenin de bir şey değiştirmeyeceğine dair bir umutsuzluk söz konusudur:

> *"Bazılarını biliyorum ama bilmenin ne faydası var ki, uygulanmıyor hiçbir şekilde iş yerinde" (Katılımcı:12)*

> *"Haklarımızla ilgili hiçbir şey bilmiyoruz biz aslında asgari ücreti bile bilmiyoruz. Ben çoğu şeyde zaten iş yerinde muhasebeciye gidip konuşuyorum. Çünkü ben istiyorum ki işyerinden, bana maaş verildiği zamana bir kağıt verilsin yanında, ya da bir kağıt var muhasebeciye gelen, o kağıt çalışanlara da verilsin. Ben kaç saat mesai yaptığımı bilmek istiyorum sonuçta, o mesainin karşılığında ne aldığımı bilmek istiyorum. Ben her ay gidip muhasebeciye soruyorum bunu. Mesela seninle aynı saat çalışmışız aynı iş yapmışız ama ben 660 alırken sen 700 almışsın ben bunun nedenini soruyorum ve bana bir sürü kağıt çıkartıyor pek anlamıyorum ama galiba bunu bilmek benim hakkım yani ama tabi hiçbir hakkımızı bilmiyoruz."(Katılımcı:24)*

Katılımcılar, kendi bilgisizliklerinin sonucunda haksızlığa maruz kaldıklarını, hatta çoğu zaman haksızlığa uğradıklarının farkında bile olmadıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda bu bilgisizliğin, işveren tarafından suiistimal edilmesi de söz konusu olmaktadır. Buna karşın, hepsinin herhangi bir hak ihlaline uğramaları koşulunda, haklarını arayacaklarını özellikle

belirtmeleri, önceki cevaplarıyla çelişmektedir. Ancak, hak arama durumunda, işsiz kalma sonucunu da göze almak gerektiğini ve geçim sıkıntısı varken bunun çok mantıklı olmadığını da belirtmişlerdir. Özellikle işçiler arasında birliğin olmamasına değinen bir kadın, üstlerin birbirini desteklediğini de özellikle belirtmiştir. İşçiler arasında birliğin olmaması, sendikalaşmanın önündeki en önemli engellerdendir. Bu şartlarda, çalışanların haklarını savunan ve onların dayanışmasını ve ortak hareket etmesini sağlayan bir sendikanın varlığı durumunda haklarını arama konusunda istekli oldukları söylenebilir. Ancak işsizlik korkusu, gerek örgütlenme gerek hak talepleri konusunda tüm çalışanların elini kolunu bağlamaktadır:

> *"Haksızlığa uğradım ben zaten, en üst genel müdüre kadar şikayeti bildirdim ama sonuçta kaybeden yine ben oldum. Üstler her zaman birbirini destekliyor. Bizler arasında da birlik yok. Benim bildirdiğim şeyden herkes rahatsız oluyordu ama kimse bana destek çıkmadı ve yalnız kaldım. Şu anda göze batan biriyim."(Katılımcı:2).*

Başka bir katılımcı da işçiler arasında birlik beraberlik olmadığına özellikle değinmiş ve içinde bulundukları durumu şu şekilde ifade etmiştir:

> "*Hep birlikte olsak bir şey olduğunda daha iyi olur da. Herkes ekmeğinin peşinde insanlar hak hukuk aramayı bırakalı çok uzun zaman oldu." (Katılımcı:3)*

> "*Ben ortalığı karıştırmam. Haklı haksız olsam sesimi çıkartmam. Bireysel olarak veya toplu olarak bir şey söylesek de sonuç değişmiyor ki. İster çalış ister çalışma derler yani iş arayan çok sonuçta. Toplansak etkili olabiliriz belki ama ona da kimse katılmaz. Hep birlikte fazla mesai ücretlerimizi istesek eylem yapsak belki yapabilirlerdi ama yapmaz kimse. İşsiz kalma korkusu var çünkü."(Katılımcı:17)*

Bir başka katılımcının sözleri, firma içindeki aile ilişkilerinin aslında, haksızlıklar karşısında nasıl sessiz kalmaya zorladığını ortaya koymaktadır. Aynı şekilde aile/ akraba kanalıyla işe girmiş olmak, sendikalaşmanın önünde de engel oluşturmaktadır:

> "*Biz günde 10 saat çalışıyoruz 1 saat fazla mesai paramızı alıyoruz. Ama onlar sigortacılar gelince, yalan söylemek zorunda kalıyorlar. 8 saat ten fazla olduğu için. Yani kanunlar bizi korumaya pek yeterli değil. Bazen toplanıp haklarımızı alalım diyoruz ama işte çıkılmıyor. Sonuçta kaynım ustabaşımız yani"(Katılımcı:3)*

Katılımcıların hepsi hakları için greve de katılacaklarını belirtmiş olsalar da, yine işsizlik ve grev süresince gelirden yoksun kalma korkusu dile getirilmiştir. Örneğin bazıları, yalnız olmayacaklarsa ve grev süresince yine maaşlarını aynı şekilde alabileceklerse öyle katılacaklarını da eklemişlerdir:

"Greve katıldığım zamanda benim maddi gelirim azalmayacaksa o şartla katılırım. Sonuçta benim çocuklarım var kendimden çok onları düşünüyorum. Kirayı verememe aç kalırız. Gelirim kesilirse olmaz yapamam."(Katılımcı:24)

Ayrıca genel olarak grev, işçinin hakkı verilmediğinde, parası verilmediğinde işçi grev yapar diye tanımlanmıştır. Grev konusunda da yine annelik kavramı ile karşılaşılmaktadır:

"Haklarım yenmemesi için greve katılırdım. Ben şu an işyerimde 10 saat çalışıyorum çocuğumu 3 saat görüyorum. Çocuğumun hakkı için katılırdım." (Katılımcı:3)

Daha önce, greve katılan bir katılımcı ise, grevin sendikalı olmayan bir işçi için aslında ne ifade edebileceğini, nasıl sonuç getirebileceğini anlatmaktadır:

"Daha önce katıldım. Önceki çalıştığım yerde bizim maaşları vermediler biz de 2 gün çalışmadık gittik geldik öyle oturduk. Hep birlikte, ama sonra da hepimizi çıkarttılar. Hak aramamın sonucu bu işte. Ama sonucu bu olmasına rağmen yine olsun yine yaparım."(Katılımcı:12)

"Zaten gidilmeli herkes gitmeli. Biz alışmışız sus pus oturmaya, sustukça hakkımız yenmeye devam eder."(Katılımcı:14)

Örgütsüzlük, hukuki bilgisizliğin sonuçlarındandır. Ayrıca kadınların kendilerini yalnız hissetmesi ve umutsuz olması da örgütsüzlüğün/ birlik olmamalarının sonuçlarındandır. Birlik olmadıklarından herhangi bir hak ihlaline uğradıklarında seslerini çıkartmak isteseler bile başarılı olamayacaklardır. Denizli'de tekstil sektöründe ağır şartlar altında çalışan bu kadınların, örgütlenmeye olan gereksinimleri bu kadar fazla iken, Denizli'de tekstil sektöründe sadece bir sendikanın aktif olması ancak, onunda şu anda hiç üyesinin bulunmaması ve özel olarak kadınlar için hiçbir faaliyette bulunmaması, sendikalar içinde kadınların görünmezliğin göstergesidir.

4.4.8. Devlet Çalışanları Görmüyor

Katılımcılardan biri çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusuna ılımlı yaklaşıp, devletin zaten bütün hakları verdiğini, işverenin de bunu uyguladıktan sonra çok sorun çıkmayacağını belirtmektedir. Ancak, çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda kadın işçilerin ne kadar sıkıntılı olduğu da bir kez daha ortaya çıkmaktadır:

"*Bizim şirketteki çalışma koşulları birçok firmaya göre iyi, ama devletten beklentimiz asgari ücrete daha ciddi yaklaşılması. 700 lira asgari ücret, ev kira, çocuk bakıcıda, tamam eşim de çalışıyor ama elimizde doğru düzgün para kalmıyor. Ayrıca çalışan annelerin çocuk parası fazla olabilir, devlet memuru, işçi fark etmez çalışan anne olmak*

çok zor, onları motive edecek yardımlar da yapılabilir. Biraz daha fazla maaş verilebilir."(Katılımcı:3)

Çalışan kadın olmanın dışında, anne olmanın daha çok sorumluluk gerektirdiği ve annelerin işlerinde motive olmalarının çocuklarının düşünüldüğünü gösterilmesi katılımcılardan biri için büyük önem arz etmektedir. Bunun yanında, katılımcıların çoğunda var olan görüş devletin çalışanları özellikle de işçileri görmediği yönündedir, bu nedenle ne beklerlerse beklesinler boş olduğunu söyleyip, umutları olmadığını da özellikle belirtmişlerdir:

"Devlet çalışanları görmüyor. Görmesini istiyorum bizleri. Devletin başındakiler özel sektörde ne olduğunu nasıl olduğunu bilmiyor. İşverenim bizi görüyor farkında anlıyor. O nedenle işverenden bir şey beklemiyorum." (Katılımcı:4)

"Hayır, hiç kimseden hiç bir şey beklemiyorum zaten kimsenin de umurunda olduğumuzu sanmıyorum."(Katılımcı:10)

"Devlet işçi ve memura farklı gözlerle bakıyor. İşçi pek fazla ciddiye alınmıyor bence. Aslında firmayı ayakta tutan işçidir, saygı duyulması gerekir emeğini ortaya koyuyor sonuçta ben sadece saygı duyulmasını isterim herkes işçiye saygı duysun. "(Katılımcı:14)

Üç katılımcının da ortak noktası, kendilerinin görülmediği, farkına varılmadığı yönündedir. Örgütlülük, işçilerin sorunlarını görünür kılan en önemli etmendir. Örgütlendiklerinde daha kalabalık oldukları için, devletten ve işverenden hak talep etmek konusunda sesleri daha yüksek çıkacaktır.

4.4.9. Bütün Günler İş Günü

Birinci bölümde bahsedildiği gibi, kadınların işgücü piyasasına girmesindeki en önemli engellerden biri olan ev içi sorumluluktur. Çalışmamız kapsamında görüşülen kadınlar günde en az 10 saat çalışmaktadır. İşten geldikten sonra da TÜİK zaman kullanım anketlerinde tespit edildiği biçimde, 5 saate yakın ev işleri ile meşgul olurlarsa, geriye 9 saatlik bir zaman kalmaktadır. Bu da uyuma ve kendilerine zaman harcama süreleridir. Çalışmamıza katılan 24 kadın işçi arasından bekar olanlar ev işleri ile fazla uğraşmadıklarını, işten geldiklerinde yemeğin hazır olduğunu ve boş kalan zamanlarını TV izleyerek ya da misafirliğe giderek geçirdiklerini belirtmişlerdir. Evli olan katılımcıların geneli ise, iş günü veya çalışma günü ayrımı yapamadıklarını çünkü hafta içi işyerinde işveren için, hafta sonu ise evde eşleri ve çocukları için

temizlik, çamaşır, ekmek yapmak gibi işlerle uğraştıklarını dinlenmeye zamanlarının kalmadığını belirtmişleridir:

> "*Bütün gün akşam gidince hangi yemeği yapsam, diye onu düşünüyorum. Yemek yaparken evde eşimle tartışma yaşıyorum yardımcı olmuyor çünkü bana. Ben de en az onun kadar yorgunum ama evin kadını olmak bu galiba. Yemekti çaydı derken saat 22.00 oluyor zaten yorgunum hemen yatmak istiyorum. Tatil günü, çamaşır, ütü, temizlik, böyle geçiyor. Tatil günümde daha çok yoruluyorum. Oturmadan tatil bitiyor." (Katılımcı:1).*

Erkeklerin, ev işlerinde eşlerine yardımcı olmaması, kadınların ev içi yükünü daha da arttırmaktadır. Bir işçi bu konunun altını özellikle çizmektedir:

> *"Paydostan sonra evde beni çok hızlı bir hayat bekliyor. 3 çocuk, ödevleri, yemek falan derken. En erken 12'de yatabiliyorum o saatten önce yattığımı hiç bilmem. Hafta içi 18.30'da çıktığımız için cumartesi genelde tatil oluyor. Ama bazen mesaiye de kalabiliyoruz. Tatilin bir gününü muhakkak ev işine ayırıyorum. Pazarları genelde aileme ayırıyorum."(Katılımcı:2).*

Çocuk sayısı az olan ve eşi evdeki iş yükünü paylaşan az sayıda katılımcı, çifte vardiya yükünü taşımamaktadır. Bir başka katılımcı ise, hafta sonu ailesine zaman ayırma isteğinin, hafta içi evdeki iş yükünü arttırdığını ifade etmiştir:

> "*Yemek ve çocukla ilgileniyorum eşim gelene kadar, sonra yemek yiyoruz. Eşim ev işlerinde çok yardımcı oluyor o yüzden biraz daha rahatım ama yine de zor. Cumartesi zaten öğleye kadar çalışıyorum, hafta sonu temizlik yapmam çünkü ailemle hiç vakit geçiremeyiz öyle olursa, o nedenle hafta içi temizliği günle paylaştırıp yaparım." (Katılımcı:3).*

Çocuğuna annesi bakan kadınlar diğerlerine kıyasla çalıştıkları günlerde daha rahat olduklarını belirtmişlerdir. Bunun nedeni hafta içi günlerde, kadınların ev ve bakım yüklerini annelerine/kayınvalidelerine devretme olanaklarıdır. Ama tatil günü için onlarda da durum değişmemekte eğer tatilleri iki günse bir gününü muhakkak ev işlerine ayırmaktadırlar:

> *"Benim çocuğuma annem baktığı için çok rahatım, yemeğimizi annemde yiyip eve öyle geçiyoruz. Çocuğuna kendi evinde baktıran arkadaşlarıma kıyasla daha rahatım. Tatil gününde ilk işim temizlik oluyor. Biz hafta içi 1 saat fazla çalışıyoruz cumartesi günü çalışmıyoruz o nedenle." (Katılımcı:5).*

> *"Annemle birlikte yaşadığımız için yakın olduğumuz için yemeği orda yiyoruz sonra eve geçiyoruz o açıdan rahat oluyorum. Çocukların dersi ile ilgileniyorum. Pazar günü*

hiçbir şey yapmam ama cumartesi mi hep temizlikle geçiririm. Pazar günü ailecek vakit geçiririz." (Katılımcı:6).

Katılımcılardan biri, verdiği kısa cevapla, bütün kadın işçilerin içinde bulundukları durumu özetlemiştir.

"İş yerinde işçi, evde anne, eş olduğumuzdan dolayı kadınlar iki kat fazla çalışıyor aslında, evde de yemek, bulaşık vs derken uyku vakti geçiyor bile. Hafta sonları da zaten 1 gün muhakkak temizlik yapıyorum. Diğer kalan günde de biraz ailemle ilgileniyorum."(Katılımcı:8)

Katılımcılardan gelen cevaplarda özellikle iki günlük tatili olanlarda, tatilin bir günü hep aileye ayrılmaktadır. Ancak, arkadaşlara veya kendilerine ayrılan zamanları olduğunu hiç belirtmemişlerdir. Serbest zamanı değerlendirmede de kadınlar için, ilk sırada aile gelmektedir. Bu durum kadınların iş gücü piyasasında erkekler kadar etkin olmamalarının en önemli nedenlerindendir. Ayrıca, örgütlenmelerinin önündeki önemli engellerden de biridir. Bununla birlikte, kendilerine bile ayıracak vakitleri olmayan kadınların, sendikaya üye olsalar bile sendikada aktif olup olmayacakları tartışma konusudur. Bu nedenle, sendikaların toplantı, eğitim saatlerini kadın işçilerin gelebileceği şekilde ayarlamaları gerektir. Eğer bu şekilde olmazsa kadınlar sadece sendikaya üye olurlar, sendikada aktif bir görev alamazlar.

4.4.10. Bilgisizlik ve Sivil Toplum Örgütlerinden Beklentiler

Katılımcılardan hiçbiri sivil toplum örgütüne üye değildirler ve bunun nedenini, genellikle zamanlarının olmayışına bağlamaktadırlar. Bununla birlikte sivil toplum örgütleri, sendikalar ve derneklerle ilgili hiç bir şey bilmemektedirler. Katılımcılar üye olmamalarının esas nedenini annelik sorumluluğuna ve vakit yokluğuna bağlamaktadır. Annelik rolü ve aile sorumluluğunun kadının üzerinde olması, sendikalaşmayı etkileyen en önemli unsurdur.

"*Kendi başımı zor kurtarıyorum zaten kendime bile zaman ayıramıyorum, okul arkadaşlarımla oturup kahve içmeye bile zaman kalmıyor ve bulduğun her vakti çocukla geçirmeye çalışıyorum öncelik o oluyor benim için."(Katılımcı:3)*

Kadınların dernek ve sendikalardan beklentileri arasında da annelik ve maddi sıkıntılar ön planda olmuştur. Kadınlar, kendi hallerinden anlayan birileriyle birlikte olmak istemektedirler. Bu durum sendikalardaki erkek egemen yapının yerini, kadın sorunlarına duyarlı bir yapıya bırakmasının, kadın işçileri örgütlemekte ne denli etkili olacağını gözler önüne sermektedir.

Kadınların ev ve bakım yükleri ile çalışma yaşamına ilişkin sorunlarının ne denli ilişkili olduğunu gören bir sendikal yapıya duyulan ihtiyaç bir kadının şu sözlerinde yer bulmuştur:

"Çalışan anneler derneği gibi bir şey olsaydı ona üye olurdum herhalde."(Katılımcı:3)

Katılımcıların, üzerinde durduğu önemli noktalardan biri de, kendi haklarını savunan kurumların olması ve bu konuda bilgilendirilmeleridir:

"Haklarımı savunacak birilerinin olması çeker herhalde bizimle uğraşan birilerinin varlığı beni öyle bir dernek içine çekebilir."(Katılımcı:24)

"Ben zaten hemen gidip üye olmam önce, bana anlatacaksınız o ne işe yarıyor nasıl bir şey başında kimler var derdim. Anlattıklarını da, ailemle danışır konuşurdum öyle üye olurdum."(Katılımcı:18)

4.4.11. Sendikalara İlişkin Bilgisizlik ve İlgisizlik

Sendikalara üyelik konusuna katılımcılardan sadece biri olumlu bakmıştır. Ancak, o da sendikaların şu an içinde bulundukları durumdan ötürü üye olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, sendikaların üyelik aidatının varlığı, asgari ücretle ev geçindirmeye çalışan bir aile için, üyeliği itici duruma getirmektedir. Sendikaların üyelik aidatlarının karşılığında TİS'le gelen kazanımlar bulunmaktadır. Ancak, buna rağmen sendikal aidatın bir örgütlenmeme gerekçesi olarak dile getirilmesi de sendikal bilgisizliğin bir sonucudur:

"Düşündüm ama artık çok etkin değiller sendikalar ve tabi birde üyelik aidatı ödüyormuş işçiler para bize zor yetiyor çok mantıklı gelmedi öyle düşününce." (Katılımcı:15).

Diğer katılımcılar sendikaya üye olmayı hiç düşünmediğini belirtmiştir. Hepsi kendi içlerinde farklı nedenler belirtmekle birlikte, genel olarak sendikanın ne olduğunu bilmediklerini ve bilmedikleri için de bunu düşünemediklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında, merak edip araştırmadıklarını da belirtmişlerdir. Sendikal üyelik hakkında az çok bilgisi olanlar ise, işsizlik korkusu ve sendikaların eskisi kadar etkin olmaması sebepleri ile üye olmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir:

"Düşünmedim ama onun da olabilmesi için tek benim olmam yetmiyor ki kalabalık olmak lazım, sadece ben olunca olmaz her şekilde yalnız kalırım ve işsiz olurum" (Katılımcı:2).

Bir katılımcının sendikalı olmama gerekçesini, sendikaların Denizli tekstil sektöründe nereden nereye geldiğine vurgu yaparak açıklaması dikkat çekicidir:

"Hiç düşünmedim. Bizim şirkette sözü geçmedi hiç, sendikalı çalışmanın daha avantajlı olduğunu biliyorum, hiç araştırmadım. Şu anda Denizli'de sendikalı işyeri zaten yok. DEBA vardı kapandı. Sendikalılar grev yapabiliyorlar, haklarını arayabiliyorlar diye duyduk ama benim bekarken de çalıştığım iş yerinde sendika yoktu şimdi de yok. Önceden yine sendika lafı geçiyordu ama artık şimdi o da geçmiyor. Bence artık işçi hakları eskisi gibi değil. Sendikalıların sosyal hakları da daha fazla oluyor. Artık SSK'nın yatırıldığına memnun oluyoruz. Daha yeni duydum bir işyerinde kadın iki yıldır çalışıyormuş ama doğum nedeniyle işten ayrılmaya karar vermiş, fakat işveren anlaşma sunmuş önüne eğer tazminatı alacaksan çıkış vermem demiş. Çıkış vermeyince de işsizlik parasını alamayacak, kendin çıkmış gibi oluyor. İşçi tamam tazminatı alacağım diyor siz benim çıkışımı verin ben size onu geri veriyim diyor. Ben bunu gördüm. İşverenler daha baskın artık. Sendikalı çalışanlarda işçiler daha baskınmış." (Katılımcı:3)

Sendikanın ne olduğunu bilmeyen katılımcıların hepsi kendilerine sendikanın ne olduğunun anlatılmasını istemişlerdir. Kendi talepleri üzerine sendikalar hakkında bilgi verildikten sonra, kendileri haklarını aramazken onların haklarını korumak için çaba gösterilebilecek bir örgütsel yapının varlığına inanmakta güçlük çekmişlerdir. Bir katılımcının bu konu ile ilgili sorusu, sendikaların kendilerini tanıtma ve ifade etme ile ilgili eksikliklerini çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır:

"Sendika ne onu bile bilmiyorum, bu tarz şeyler yok artık bence biz haklarımız için kendimiz bile çabalamıyoruz ki birileri bizim için çabalasın. Bence böyle şeyler olsaydı ne bileyim işçileri bulmaları kendilerini anlatmaları gerekmez miydi? Bilemiyorum gerçi ama tek derdim geçim, ben evimi geçindireyim o bana yeter." (Katılımcı:7)

Bilgisizlikle birlikte işverene duyulan minnet ve saygıdan ve işverenin paternalist tavırlarından dolayı sendika üyeliğini gereksiz gören katılımcılar da mevcuttur:

"*Benim işyerimde zaten çalışma koşullarım iyi, işverenim elinden geleni zaten yapıyor fazlası gelse onu da yapar. Yok, yere işverenimi sıkıntıya sokmak istemem."(Katılımcı:4)*

"Neredeyse 15 yıl olacak ben bu iş yerine gireli, işverenlerim bana zaten verebileceklerini veriyorlar her şey devlette bitiyor bence."(Katılımcı:5)

4.4.12. Önce Bize Sendikayı Anlatın!

Katılımcıların hepsi, sendikalara çekilme konusunda:"Biz bilgisiziz, zaten ne olduğunu bilmiyoruz, eğer öyle bir şey varsa önce gelip bize anlatılmalı, hangi konularda, nerelerde bize yardımcı olacaklar, bu konularda bizi bilgilendirip anlatmalılar", görüşüne sahiptirler Bununla birlikte hepsinin kadın olarak sendikaya üye olmak için farklı istekleri bulunmaktadır. Özellikle çalışma ortamlarının düzeltilmesi ve çalışma saatlerinin belirli olması, ücretlerin yükseltilmesi

birincil istekler arasında bulunmaktadır. Tekstilde çalışma koşullarının anlatıldığı üçüncü bölümde söz edilen çalışma saatlerinin belirsizliği ve uzun çalışma süreleri, araştırmaya katılanlar tarafından da sıkça vurgulanan olumsuzluklar arasındaydı:

> *"Maaşları biraz yükseltirlerse, ya da herkesin yaptığı iş kadar para almasını sağlarlarsa neden olmasın olabilir" (Katılımcı:7)*

> *"Bizim giriş saatlerimizi, belirlerlerse, ben gidip üye olabilirim. Çünkü çalışma saatlerimden memnun değilim. Bazen gece 1'e kadar çalıştığımız bile oluyor." (Katılımcı:9)*

Bir katılımcı, kadınların içinde bulundukları zor durumu aşağıdaki sözleriyle özetlemiştir. Özellikle evli kadınları örgütlemenin zorluğuna dikkat çekmiştir:

> *"Sendikanın da böyle kendine çekebilmesi için ilk önce baştaki kişinin çok güvenilir biri olması lazım ki kadınlar arkalarına bakmadan gelebilsinler. Evli bayanları toplamak çok zor çünkü eşler izin vermiyor hiçbir şekilde. Bu nedenle kadınlara ulaşılması gerekiyor. Hiçbir bayan bilgiye sahip değil hem hayatta hem iş yerinde, hiçbir durumda haklarını bilmiyorlar. Aldığımız para bizim hakkımız mı onu bile bilmiyoruz. Bayanları bu konuda bilgilendirecek bir şey olmalı. Aile doktoru var mesela, sendikalarda bir aile avukatı uygulaması yapsın ücretsiz kadınlar gidip danışabilsin. Bence böyle olursa kadınlar üye olurlar."(Katılımcı:11)*

Katılımcının sözlerindeki avukatlık hizmeti, yurt dışındaki bazı sendikalar için, krizi aşmaya yönelik stratejilerine hukuk hizmeti olarak eklenmiştir. Kadınların sendikalara çekilme konusunda da, yine annelik kavramı ile karşılaşılmaktadır. Bir katılımcı annelik kavramının üzerinde dururken, bir başkası, kadınların yaşlandıklarında rahat edecekleri bir prim uygulamasına dikkat çekmektedir. Kadınlar, ister işgücü piyasasında olsun, ister işsiz, onlar için öncelik her zaman aile ve çocuktur. Bu durum ataerkil aile yapısının bir sonucudur:

> *"Kadınlara daha rahat çalışma ortamı sunabilecek olsalar olabilir. Benim çalıştığım şirkette en büyük sorun izin sorunu, kolay izin vermiyorlar anneyiz sonuçta bunu dikkate alarak bir şeyler yapabilirse sendikalar bilmem belki olabilir. Ama tabi bu durumda da arkanda birilerinin olması lazım yalnız olmaz."(Katılımcı:2)*

> *"Sendikalı olan bayanların SSK'ları daha yüksek yatsa ve emekli olduklarında biraz daha rahat bir hayatları olsa, bayanları daha çok cezp eder. Siz sendikaya üye olursanız, priminiz asgari ücretten değil de daha yüksek ücretten yatacak maaşınızda biraz yüksek olacak deseler çok üye olan olur bence."(Katılımcı:3)*

Sendikaya katılma konusunda, katılımcıların yarısı ailesinin kesinlikle karşı çıkacağını belirtirken, diğer yarısı olumsuz bir tepki almayacaklarını belirtmektedirler. Ailesinin veya

eşinin olumsuz tepki verme nedenlerinde ise, bilinçsizlik ve ataerkil aile yapısının getirdiği *"kadın olma", "aile ve çocuk sorumluluğu"* kavramları ağırlıktadır. Katılımcılardan biri eşinin bilinçsizliğinden dolayı üye olmasına olumsuz bakacağını belirtirken patronlara duyulan minnetin sonucunun da altını çizmektedir. Bir diğer katılımcı ise, ataerkil aile yapısının sadece kadınların üzerine yüklediği sorumlulukları gerekçe olarak göstermektedir:

> "*Eşim gereksiz görürdü. Zaten patron vereceğini veriyor daha ne istiyorsun derdi. Ama sendika dışında bir şeye üye olmak istesem ona da tepki verirdi çünkü bilinçsiz."(Katılımcı:1)*

> *"Çok iyi tepkiler alırım diyemem çünkü sen önce çocuğunla evinle ilgilen derlerde herhalde."(Katılımcı:6)*

İki katılımcının açıklamaları, aslında olumsuz tepki alabileceklerini söyleyen bütün kadınların, nedenidir. Burada da ataerkil aile yapısı ile karşılaşılmaktadır. Kadınların sendikalaşmasını etkileyen en önemli unsurlardan biri de aslında kadın olmalarıdır. Çünkü toplum içinde kadınların konumu ve yapabilecekleri bellidir. Onların dışına çıkmaları imkansız görülmektedir:

> *"Bana katılma derlerdi. Kız olduğum için göndermezlerdi. Erkek olsaydım bir şey demezlerdi ama." (Katılımcı:16)*

> *"Ailem izin vermez hatta kızar. Sonuçta, ben kızım yani başıma bir iş gelir diye izin vermezler."(Katılımcı:20)*

İkinci bölümde bahsedilen kadınların sendikalaşmalarının önündeki en büyük engel olarak gösterilen ataerkil yapı, maddi olanaksızlık söz konusu olduğunda gün yüzüne çıkmamaktadır. Ancak, sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda kadınların önündeki engel olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, eğitim eksikliğinin beraberinde getirdiği bilgisizlik de sendikalaşma önündeki engellerdendir. Ancak, çalışmamız kapsamındaki kadınların sendikalara ilişkin bilgisizliği, Denizli'de tekstil işkolunda örgütlenen sendikaların da kadın işçilere ve onların sorunlarına olan ilgisizliğin sonucudur.

SONUÇ

Cumhuriyet'in ilanından bu, yana Türk kadınının sosyal ve ekonomik hayattaki rolü ve sorumluluğu artmaya başlamıştır. Ancak, kadın işgücünden ekonomik kalkınma süreçlerinde yeterince yararlanılmamıştır. Bunun en temel nedeni, kadının çalışmasına ilişkin toplumsal yargıların olumsuz olması ve kadının yeterli beşeri sermayeye sahip olamamasından kaynaklanmaktadır.

Kadınların sendikalarda yeterince yer almamalarının en büyük nedeni, işgücü piyasasına katılımlarının erkeklerden düşük olmasıdır. İş gücü piyasasına katılmamalarındaki neden ise, aile içi sorumlulukların kadının üzerinde olmasıdır. Bu durum, kadınların sendikalarda yer almamalarında da etkilidir. Sendikal faaliyet, kadınlar için üçüncü bir iş demektir. Bunun yanında, eğitim eksikliği, kadınların ağırlıklı olarak kayıt dışı sektörlerde veya evde istihdam edilmeleri ve sendikaların bu çalışma gurubunu sistemleri içine dahil etmemesi ve son olarak, sendikalardaki erkek egemen yapı kadınların sendikalaşmalarının önündeki engellerdendir

Çalışmamız kapsamındaki üç büyük işçi sendikası konfederasyonunda ve bağlı sendikalarda, karar alma organlarında kadın sayısı oldukça düşüktür. Bu, sendikaların kadın örgütlenmeleri konusunda etkin politikalar üretememelerinin en büyük nedenidir.

Çalışmamız kapsamındaki tekstil sektöründe istihdam edilen kadınların çoğu vasıfsız işçidir. Kadınlar, ağırlıklı olarak çalışma şartlarından rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında, tekstildeki ağır çalışma koşullarının ve uzun çalışma saatlerinin ücrete yansımadığı da şikayetler arasındadır. İsteklerinin ilk sırasında, hak ettikleri ücreti almak yer almaktadır. Birinci bölümde bahsedilen ataerkil aile yapısının etkileri katılımcılarımızda da görülmekte, bütün günlerini ya evde ya da iş yerinde çalışarak geçirmektedirler. Katılımcılardan hiç biri çalışma hayatı ile ilgili hiçbir hukuki düzenlemeyi bilmemektedirler. Tekstil sektöründe istihdam edilen kadınlar için örgütlenmeden bahsetmek güçtür. Her şeyden önce örgütlenmemelerinin ilk sebebi sendikaların yaşadığı yoğun kan kaybının, Denizli tekstil sektöründe tek bir örgütlü işçinin bile kalmadığı bir krizle sonuçlanmış olmasıdır. Denizli gibi tekstilin başkenti olan bir şehirde, DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikası ve HAK-İŞ'e bağlı Öz İplik İş sendikası Denizli'de örgütlenmemişlerdir. TÜRK-İŞ'e bağlı TEKSİF'in ise, daha önce, 1700 üyesi bulunmakta iken, örgütlü olduğu fabrikaların özelleştirilmesi veya bazılarının 2009 krizi ile birlikte kapanması sonucunda şu anda hiç üyesi bulunmamaktadır. Ancak, TEKSİF halen Denizli'de etkin

örgütlenme politikaları yürütmemektedir. Diğer yandan, kadınların örgütsüzlüğü kuşkusuz toplumsal cinsiyet ile de ilişkilidir. Kadın oldukları için eğitim olanaklarına erişimleri sınırlıdır. Aynı zamanda sendikaların hedef kitlesi içinde yer almadıkları için, kendilerine dönük bir bilgilendirme ve örgütlenme çalışması gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle sendikal hak ve örgütlülük konusunda hiç bir şey bilmemektedirler. Kadın katılımcılar, kendilerine daha önce sendikal örgütlenmeden bahsedilmemesinin nedenlerini sorgulamışlardır. Bu durumda Denizli'de tekstil işkolundaki sendikaların, kadın işçiler konusunda duyarlı olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, onlar için önemli olan, çocukları ve sigortalarının yatırılıp, ücretlerinin zamanında ödenmesidir. Ayrıca, günde en az 10 saat çalıştıkları için, kendilerine bile zaman ayıramadıklarını, herhangi bir sosyal faaliyete de zaman ayıramayacaklarını belirterek tekstildeki çalışma şartlarının ne kadar ağır olduğunun altını çizmişledir. Bir bölümü, örgütlenmek isteseler bile, ailelerinin izin vermeyeceğini belirtmiştir. Bunun yanında, Denizli'de tekstil iş kolunda örgütlenen sendikalarda, burada çalışan kadın işçilere karşı oldukça duyarsızdır.

Dünyada sendikalar içinde bulundukları krizden çıkmak için, daha önce sendika üye portföyünde yer almayan kadın işçileri örgütlemeye dönük adımlar atmaktadır. Türkiye'de sendikaların kadın yapıları bulunmakla birlikte, az sayıda sendikanın kadın büro/komisyonları kadın örgütlenmesine ve kadın üyelerinin sorunlarına dönük çalışmalar yürütmektedir.

Ülkemizde kadın istihdamında son birkaç yılda göreli bir yükselme eğilimi gözlenmektedir. Ancak bununla birlikte atipik istihdam biçimleri de artmakta ve kadınlar ağırlıklı olarak buralarda istihdam edilmektedirler. Bu anlamda sendikaların yeni örgütlenme stratejileri geliştirmeleri gerekmektedir. Yeni stratejilerle birlikte, sendikaların üye portföyleri genişleyerek, sendikalara yeni kan sağlayacaktır. Bu anlamda, KEİG ve sendikaların birlikte oluşturdukları "kreş haktır platformu" sendikalardaki kadın oranını arttırmak için önemli bir adımdır. Bu platformun hedefi; 7/24 ücretsiz kreş hizmeti verilmesini sağlamaktır. Bu, kadınların üzerindeki iş yükünü hafifleterek, işgücü piyasasında ve sendikal faaliyette daha aktif rol olmasını sağlayacak önemli bir gelişmedir.

Türkiye'de sendikal yapılar, kadın işçilerin taleplerine cevap verecek şekilde yenilenmelidir. Kadın işçilerin talepleri, sendika politikalarına ve programlarına eklenmelidir. Kadınları sendikal faaliyete dâhil etmek için, toplantı saatlerini, yerlerini kadınlara göre

belirlemeleri gerekmektedir. Sendikalar, yaptıkları TİS'lere kadınlarla ilgili özel hükümler eklemek konusunda daha duyarlı olmalıdır ve TİS görüşmelerine kadınları da dahil etmelidirler. Bunların olabilmesi için, Kadın Komisyonları ve Kadın Dairesi organları oluşturulmalı, tüzüklerle güvence altına alınmalıdır. Bu yapıların, aktif olarak çalışabileceği ortamlar oluşturulmalı ve karar alma organlarınca ürettikleri politikalar dikkate alınmalıdır. Sendikaların kendi içlerindeki bu düzenlemelerden sonra, kadınlara ulaşılmalı, onlara sendika hakkında bilgi verilmelidir. Kadınlar için sendikaya üye olmanın üçüncü bir iş yükü olduğunun farkında olunmalı ve bu farkındalıkla hareket edilmelidir. Bütün bunlar gerçekleşebilirse, ancak o zaman Türkiye'de sendikalarda kadın üye oranları artar ve kadınlar aktif olarak görev alabilirler.

KAYNAKÇA

Acar Savran, G., Tura Demiryontan, N. (2008). *Kadının Görünmeyen Emeği*, Yordam Kitap, 2. Baskı, İstanbul.

Akdemir, N., Tezcek, Ö. (2006). "Alternatif Kadın Örgütlenmelerine Doğru: Sendikaların Kadın Yüzü", *İktisat Dergisi*, sayı: 469, s. 53-63.

Akgökçe, N. (2010). "Sendikalarda Kadınlar Var Ama", *BİANET* http://www.bianet.org/kadin/emek/120489-sendikalarda-kadinlar-da-var-ama, (22.05.12).

Akgökçe, N. (2012). "Grev ve Direnişlerde Kadın İşçiler ve Kadın Dayanışması", *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu*, s. 93-98.

Altınay, R.A. (2006). *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Farklılığı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ata, N. (2006). "Türkiye'de Kadınların işgücüne Katılım Oranı Erkeklerin Ancak Üçte Biri Kadardır", *İşveren Dergisi*, Cilt:44, Sayı:4, s. 18-21, (07.01.2012).

Atasü Topcuoğlu, R.(2010). "Kapitalizm Ve Ataerkillik Enformel Alanda Nasıl Eklemlenir? Bilinçli Saklama ve Saklayarak Değersizleştirme Mekanizmalarının Ev Eksenli Çalışmada İşleyişi"*, Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği,* SAV Yayınları, İstanbul, s. 79-13.

Ateş, E. (2009). *Kadınlar ve Sendikalar*, Hava-İş Kadın Kitaplığı, İstanbul.

Biçerli, M.K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları,4. Baskı, İstanbul.

Buğra, A. (2010). "Toplumsal Cinsiyet, İşgücü Piyasaları ve Refah Rejimleri: Türkiye'de Kadın İstihdamı" TÜBİTAK Proje No: 108K524, İstanbul.

Çağlayan, H. (1998). *Türkiye'de Kadın İşçilerin Sendikal Katılımı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2009). *Çalışma Hayatı İstatistiği,* http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2009, (20.12.2011).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2009). *Dokuma işkolunda sendika üye sayıları* http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=uye, (25.04.12).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2009). *Grev,* http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistikler&id=grev, (22.05.12).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2013-Ocak). *Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkollarında toplam çalışan işçi sayısı ve sendikalaşma oranı,* http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130126-23.pdf, (27.04.2013).

Çelik, A. (2006). " Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Der: Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara, s. 17-74.

Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*, İletişim Yayınları, İstanbul.

Çelik, A. (2013). " Sendikasızlaştırma İstatistikleri", http://t24.com.tr/yazi/sendikasizlastirma-istatistikleri/6172 (29.01.2013).

Çelik İş Sendikası, *Dünyada Sendikal Hareket*, http://www.celik-is.org/sssorular/dunyada_sendikal.html, (04.07.2012).

Dedeoğlu, S. (2011) "Gendering Industrial Subcontracting Work: A Qualitative Study of Garment Ateliers in Istanbul" *Asian Women*, Vol:27, No:3, http://www.academia.edu/2620369/Gendering_Industrial_Subcontracting_Work_A_Qualitative_Study_of_Garment_Ateliers_in_Istanbul, s. 25-51 (10.04.2013).

Demirel, Y. (2011/11). "İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme", *TİSK Akademi Yayınları*, s.67-87.

Denizli Ticaret Odası (2011). *Ekonomik Yönü İle Denizli,* Denizli.

Denizli Sektörel Ayrıntılı İstihdam http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i03_2.pdf , (04.03.2013).

Denizli Tekstil Sektörü ve Toplam SSK'lı istihdam, (2012) http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i04.pdf, (04.03.2013).

Denizli ve Türkiye'de Tekstil Sektöründe Toplam İşçi Sayısı, (2012) http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i05.pdf, (04.03.2013).

Denizli ve Türkiye'de toplam sigortalı nüfus istatistikleri, (2012) http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i01.pdf (04.03.2013).

Denizli Sanayi Odası (DSO) (2010) *Rakamlarla Denizli* http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2010/rakamlarla_denizli_2010.pdf, (18.03.13).

Denizli Sanayi Odası (DSO) (2011) *Rakamlarla Denizli* http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2011/BULTEN_TR_ara.11.pdf (18.03.13).

Denizli ili SSK'lı İstihdam (2012). http://www.dso.org.tr/images/file/istatistik/2009/i02.pdf , (04.03.2013).

Denizli Kültür- Turizm, http://www.pamukkale.gov.tr/tr/content.asp?id=647, (14.03.2013).

Devlet Personel Başkanlığı (DPB) (2013/ Mart). http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_mart/tablo4_cinsiyet.pdf, (12.06.2013).

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (2009/ Kasım). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*, Ankara.

DİSK

(1) http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=32

(2) http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=70

(3) http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=71

(4) http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=ContentList&CatId=7

(23.05.2012).

Dokuzer, Z. (2010). "Kadın Erkek Arasındaki Ücret Eşitsizliği" *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni,* Sayı:53, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/abk/bultenler/sayi53 , s.32-38, (16.01.2011).

Durusoy Öztepe, N. (2012). *Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği*, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ecevit, Y. (1985). " Üretim Ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği", *Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:9, Ankara, s. 72-93.

Ergüneş, N. Yaman Öztürk, M. (2011)." Türkiye'de Kadın İstihdamı Ve Kadın Emeği: Sağlık Sektöründe Kadın Emeği İçin İpuçları" , *Sağlıkta Kadın Emeği Sempozyumu*, Denizli, http://www.ttb.org.tr/kutuphane/kadisemp.pdf, s.9-18.

Erdost, G. (2011). "Kadınlar Neden Ev Eksenli Çalışıyor ? Ev Eksenli Çalışmanın Sorunları Ve Olası Çözüm Yolları", *Kadın Emeği Konferansı, Kadın İstihdamı Ve Sorun Alanları*, Ankara, http://www.amasyacalisankadin.com/folders/BildiriKitabi.pdf, s. 50-53.

Erdut, T. (2005/3) "İş Gücü Piyasasında Enformelleşme Ve Kadın İşgücü" *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, s. 11-49.

Erdut, T. (2011/2). " Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma" *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, s. 55-81.

EU *Gender Discrimination***,** (2009) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm, (18.01.12).

European Commision İn Europe (2010). http://www.google.com.tr/#hl=tr&tbo=d&sclient=psyab&q=european+commision+employment+in+europe+2010&oq=european+commision+employment+in+europe+2010&gs_l=serp.3...2229.3924.1.4367.4.4.0.0.0.1.314.903.1j0j2j1.4.0...1.0...1c.1.zGhFL3YLEGE&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&fp=3332b637e0bfb672&biw=1366&bih=622, (09.01.2013).

Europen Trade Union Confederation (ETUC) (2010) *Birlikte Çalışmak Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sendikalar*, http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_T_ALL.pdf, (21.05.2012).

EUROSTAT (2009). http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/2/2f/The_unadjusted_gender_pay_gap_2009.png, (18.01.2012).

EUROSTATb, (2009) http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Earnings_statistics#Low-wage_earning_by_gender, (18.01.2012).

Franzway, S. (2000). "Women Working in a Greedy Instituion: Commitment and Emotional Labour in the Union Movement", *Gender, Work & Organization,*Vol. 7, Nımber 4, p. 258-268.

Greene, A. M., Kirton G. (2002). "Advancing Gender Equality: The Role Of Women-Only Trade Union Education", *Gender, Work & Organization*, Vol. 9, Issue 1, http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=284e1105-b71f-4c6a-bf56-3a6c2b903282%40sessionmgr104&vid=3&hid=106&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=5885199, p.39-59 (01.10.2011).

HAK-İŞ

(1) http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=6

(2)http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=213&Itemid=27

(3)http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=47 (23.05.2012)

Hatatoğlu Özbek, Z.D. (2000). *Evde Çalışan Kadınlar Arası Dayanışma/Örgütlenme*, (Basılmamış Doktora Tezi), Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, 6. Basım, İmge Kitabevi Ankara.

İlkkaracan, İ., Selim R. (2007). "The Gender Gap İn The Turkish Labor Market" *LABOUR* Volume:21, Issue:3, p. 563-593.

Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, (KSGM) (2011) *Türkiye'de Kadının Durumu* http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu/trde_kadinin_durumu_2011_temmuz.pdf (21.12.2011).

Karadeniz, O. (2011/2). "Türkiye'de Atipik Çalışma Ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, s. 83-127.

Karakışla, Y.S. (1998) "Osmanlı İmparatorluğunda 1908 grevleri", *Toplum ve Bilim Dergisi*, 78. Sayı, http://www.birikimdergisi.com/pdf/78.pdf#page=214 , s.187-208.

Karataş, A. (2006). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği,* (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Kirton, G., Healy, G. (1999). "Transforming Union women: The Role Of Women Trade Union Officials İn Union Renewal", *Industrial Relations Journal*; Vol. 30 Issue 1, ,http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=0f0a0117-0ba9-4f03-ae75-b34da05501d3%40sessionmgr104&vid=1&hid=106&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bth&AN=1748495, p. 31-45 (01.10.2011).

Kirton, G. Healy, G. (2004). "Shaping Union and Gender Identities: A Case Study of Women Only Trade Union Courses", *British Journal of Industrial Relations, Vol: 42, Issue: 2,* http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=462ee533-4384-46b7-99e9-d5821fc5c7f6%40sessionmgr111&vid=1&hid=106&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=eoh&AN=0735345, p. 303-323 (01.10.2011).

Kocabaş, F. (2004). "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.33-53, (02.10.2010).

Kocabıçak, E. (2004). *Teknolojik Değişimin Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kocacık, F., Gökkaya, V. B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları" *C.Ü İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:6 Sayı:1, s. 195-219.

Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Kaynak Yayınları, Genişletilmiş 2. Basım, İstanbul.

Koç, Y. (2006). "Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri" *Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar,* Der: Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara, s. 157-207.

Koç, Y. (2010). "30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı" *Mülkiye Dergisi*, Cilt: XXXIV, Sayı:268, s. 43-74.

Koray, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, Bası-Sen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir.

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*, İmge Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.

Kurtoğlu, A., Fougner, T. (2010). "Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması: Novamed Grevi ve Ötesi", H. Durudolan vd. (der.) *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler, Mücadeleler ve Kazanımlar,* Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*, Bağlam yayınları, 2. Basım, İstanbul.

Kümbetoğlu, B., User, İ., Akpınar, A. (2012). *Kayıp İşçi Kadınlar (Kayıt Dışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması)*, Bağlam Yayınları İstanbul.

Lordoğlu, K., Çelik, A., (2006/2). "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistikleri Sorunları Üzerine", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* s. 11-30.

Mahiroğulları, A. (2001). "Anadolu'da Sendikacılık: Sivas Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1, s. 93-114.

Müftüoğlu, Ö. (2006). "Kriz ve Sendikalar" *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar,* Der: Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara, s. 117-155.

Munro, A. (2009). "Kadınlar İş Sendikalar" , *Kadınlar ve Sendikalar* Hazırlayan: Eylem Ateş, Çeviri: Hülya Karaosmanoğlu, Hava-İş Kadın Kitaplığı, İstanbul, s. 11-57.

Özar, Ş. (2012). "1980 sonrasında Sendika Ve Kadın", *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği* (Derleyenler: Ahmet Makal-Gülay Toksöz), Ankara Üniversitesi Yayınları, http://www.bianet.org/bianet/emek/135947-1980-sonrasinda-sendika-ve-kadin, 06.02.2012, (22.05.2012).

Özçatal, E. Ö. (2009) "Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik Ve Kültürel Faktörler", *Sakarya Üniversitesi, Uluslar Arası Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri* I. Cilt, s. 45-54.

Özçatal, E.Ö. (2011) "Ataerkillik Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı" *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:1 Sayı:1, s. 21-39 (21.05.2013).

Özgür, H. (2007). "Integration of a Local Economy to the Global and European Markets through Export–Led Growth and Specialized Textile Products Export: Home Textile Production in Denizli – Turkey", *18th European Advanced Studies İnstitute İn Regional Science*, http://wz.uni.lodz.pl/ersa/abstr/ozgur_p.pdf, s. 1-14 (25.03.2013).

Özkiraz, A., Talu N. (2008) "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri İle Karşılaştırılması", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, s. 108-126.

Özuğurlu, M. (2008). *Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi*, Kalkedon Yayınları, İstanbul.

Özveri, M. (2006)."Sendikal Hareket Sorunlar Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Der: Fikret Sazak, Epos Yayınları, Ankara, s. 75-116.

Özveri, M. (2012). *Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, Birleşik Matal-İş Yayınları, İstanbul.

Parker, J. (2009). "Women's collectivism in context: women's groups in UK trade unions", *Industrial Relations Journal;* Jan2009, Vol. 40 Issue 1, http://web.ebscohost.com/ehost/detail?sid=e810928b-9e21-4cae-8bf3 8a2389ad7c4e%40sessionmgr112&vid=3&hid=106&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2 ZQ%3d%3d#db=bth&AN=35905771, p. 78-97 (01.10.2011).

PETROL-İŞ (2008). *Küresel Sermayeye Karşı Küresel Kadın Dayanışması*, Novamed Grevi, İstanbul.

Rea, J. (2005). "Women And Trade Unions: Do Women Need Unions Or Unions Need Women" *Social Alternatives* Vol:24 No:2, Second Quarter, p. 50-55.

Sarı Gerşil, G., Aracı, M. (2007). "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu" *Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, s. 155-169.

Savaş, Yavuzçehre, P. (2010). "*Kentsel Mekan Kullanımında Değişim: Denizli Kenti Örneği",* Basılmış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Sayar, Özkan, G., Özkan, B. (2010/1) " Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma" , *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, s. 91-103.

Sayılan, F. (2008). Kadın Emekçiler ve Sendikalar, *Emek Tartışmaları 1*. DİSK Yayınları, No:56, s. 263-285.

Sayın, A. (2008). *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliği" Türkiye Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, KEİG(Kadın Emeği Ve İstihdamı Girişimi) Yayınları, Ankara.

Semayiş, T. (2006). *Türkiye'de Ev Eksenli Çalışanların Örgütlenmeleri ve Yeni Arayışlar*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, KAMU-İŞ Yayınları, Ankara.

Şenkal, A. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*, Alfa Yayınları, İstanbul.

Toksöz, G., Erdoğdu, S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitabevi, 1. Basım, Ankara.

Toksöz, G., Sayılan, F. (1999). "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar" *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt:53, s. 297-306.

Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslar Arası Çalışma Örgütü, Ankara.

Tomlinson, J. (2005). "Women's attitudes towards trade unions in the UK: a consideration of the distinction between full- and part-time workers" *Industrial Relations Journal*; Vol. 36 Issue 5, http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=ff160845-b7d7-4d54-b7ab-2f89e80fea7b%40sessionmgr113&vid=2&hid=106, p. 402-418, (01.10.2011).

Trade Union Membership 2010, http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/research/trade-union-stats, (06.09.2011).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2007). *Haber Bülteni, 2006 Yılı Zaman Kullanım Anketi Sonuçları*, Sayı:119,http://www.tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do?islem=postmyChoice (01.11.2011).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2010). *Kazanç Yapısı Araştırması*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?tb_id=27&ust_id=8 , (10.05.12).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2010). *Bölgesel Göstergeler*, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=191 ,(11.03.2013) Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2010). *İstatistiklerle Kadın (Women İn Statistic)* www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=238, (06.01.2012).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Kadınların Net Okullaşma Oranı, (2010) http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458 (26.04.2103).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2012). http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (20.04.2013).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Nüfus (2012), http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13425 (26.04.2013).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Kır Kent İşgücüne Katılım, (2012) http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (26.04.2013).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Eğitime Göre İşgücü Durumu, (2012) http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (26.04.2013).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri, (2012) http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (26.04.2013).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Durumu (2012) http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=25 (26.04.2013).

Türkiye İstatistik Kurumu TÜİK Çalışma Çağındaki Nüfus, (2012). http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13425 ,(14.03.2013).

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) (2013) http://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/2557 (08.03.2013).

TÜRK İŞ

(1) http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=0ED2DE3A-0106-4E4B-9F27-E4E5E79F3DB0

(2) http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=518A10AA-36F4-4B4A-B361-AFF253C0EDD2

(3) http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=96F96A35-9334-4B93-B076-42E11A9DBCB0

(4) http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=6C5B5960-73BA-4B13-9719-731DBE10380D

(5) http://www.turkis.org.tr/index.dyn?wapp=EC71A278-C971-49C1-8A23-15ECCBE23150

(6) http://www.turkis.org.tr/index.dyn?wapp=E38E48E5-B49E-4918-9254-2409842601A9

(23.05.2012).

Türkün Erendil, A. (2000). "Mit ve Gerçeklik Olarak Denizli- Üretim ve İşgücünün Değişen Yapısı: Eleştirel Kuram Açısından Bir Değerlendirme" *Toplum ve Bilim 86. Sayı,* s. 91-117.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) *100 nolu sözleme* http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz100.htm, (18.01.12).

Urhan, B. (2005b). "Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum", *Petrol İş Dergisi*, 2005-Ağustos.

Urhan, B., Selamoğlu, A. (2008/3). "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği", *Çalışma ve Toplum Dergisi,* s. 171-197.

Urhan, B. (2009/2). "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 83-110.

Urhan, B. (2011). "Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansıyanlar" *Sınıf İlişkileri: Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi?,* Der. M.Nedim Süalp, Aslı Güneş, Z.Tül Süalp. Bağlam Yayıncılık, İstanbul, s. 393-428.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009/2). " Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 25-40.

Ünlütürk Ulutaş, Ç., Pala H. Z. (2012)."Sendikalarda Kadının Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği". *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu*, s. 293-310.

Visser, J. (2006). "Union Membership Statistic İn 24 Countries" http://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf (02.01.2013).

World Bank, (2003). *Poverty Reduction and Economic Management Unit Europe and Central Asia Region (Bridging The Gender Gap İnTürkey),* http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf (16.04.12).

Yaman Öztürk M., Dedeoğlu S. (2010). *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği*, SAV yayınları, İstanbul.

Yaman Öztürk, M. (2010). " Ücretli İş Ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere". *Kapitalizm Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* SAV Yayınları, İstanbul, s. 25-78.

Yıldız, D. (2007). *Sendikalarda Kadın, DİSK Tekstil İşçileri Sendikası Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz Eser, B. (2009) " Sendikacılıkta Yaşanan Değişim Ve Yeni Yönelimler" *Kamu'da Sosyal Politika*, Yıl:3, Sayı:11, Memur-Sen, s. 53-59.

Yirmibeşoğlu, G. (2012). "Türkiye'de Kadın ve Sendikacılık: Avrupa Birliği'nin Etkisi", *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, Derleyenler: Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, İletişim Yayınları, İstanbul, s. 329-353.

EKLER

EK-1. KADIN İŞÇİLERLE YAPILAN GÖRÜŞME FORMU

1.Yaşınız?

2. Medeni durumunuz?

3. Hane içerisinde kaç kişi yaşıyorsunuz?

4. Sizin dışınızda kimler çalışıyor?

5. Eğitim durumunuz?

6. Çocuğunuz var mı? (Kaç tane)

7. İş gücü piyasası içerisine kaç yaşında girdiniz toplamda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

8. Bugüne kadar hangi işlerde ne kadar süre ile çalıştınız?

9. Sosyal güvence hakkında ne düşünüyorsunuz?

10. Şu anda çalışmalarınızdan dolayı sosyal güvenceniz var mı?

11. Çalıştığınız firmadaki vasfınız nedir?

12. Ustabaşınızın/ yöneticilerinizin cinsiyeti ne?

13. (Cevap erkek geldiğinde) Sizce bunun nedeni nedir? Önlenmeli mi?

14. Sizce yaptığınız iş ve aldığınız ücret, yeteneğinize ve aldığınız eğitime uygun mu?

15. Yaptığınız işten beklentiniz nedir?

16. Çalıştığınız firmadaki işinizi nasıl buldunuz?

17. Aileniz veya eşiniz işe girmek istediğinizde ne tepki verdiler? Çalışmanız onlar için ne ifade ediyor?

18. Erkeklere verilen ücret ve avantajlarla kadınlara verilenler arasında bir fark olmalı mı?

19. İşyerinizde erkeklerin yaptığı işlerle kadınların yaptığı işler arasında fark var mı?

20. Çalışma yaşamı ile ilgili hukuki düzenlemeleri biliyor musunuz? Herhangi bir hak ihlaline uğrasanız ne yaparsınız?

21. Çalışma koşullarınızın daha da iyileştirilmesi için ilk olarak ne yapılmasını istersiniz? (işveren veya devlet tarafından)

22. Mevcut olan devletin düzenlediği kanunlar sizi korumaya yetiyor mu? Örgütlenmek çok gerekli mi?

23. Evdeki gelirin nasıl ve nereye harcanacağına kim karar veriyor?

24. Bir işgününüzü ve tatil gününüzü sabahtan akşama kadar anlatır mısınız?

25. Herhangi bir sivil toplum örgütüne üye misiniz? Neden?

26. Aileniz veya çevrenizde üye olanlar var mı?

27. Siz bir sivil toplum örgütüne üye olmak isteseydiniz öncelik olarak nereye üye olmak isterdiniz? Neden?

28. Sendika üyeliği düşündünüz mü?

29. Hangi koşullarda sendikaya üye olmayı düşünürdünüz? Kadınlar sendikaya nasıl çekilebilir?

30. Siz sendikaya üye olsanız ailenizde ne gibi tepkilerle karşılaşırdınız?

31. Sendikaya üye olmak isteseydiniz öncelik olarak ne olsun isterdiniz?

32. Grev denilince aklınıza ilk ne geliyor? Bir gün haklarınız söz konusu olsa greve katılırmıydınız?

EK-2. SENDİKALARIN KADIN ÇALIŞMA UZMANLARI İLE YAPILAN GÖRÜŞME FORMU

1. Sizce kadınlar neden örgütlenemiyorlar ve sendikalardan neden bu kadar uzaklar?

2. Kadın işçileri örgütleme konusunda sendikalar ne kadar istekli? Sizce sendikalar kadınlara ulaşabiliyorlar mı?

3. Konfederasyonunuzun tüzüğünde, kadınlarla ilgili düzenlemeler var mı, varsa bunlar neler?

4. Kadınların işgücü piyasasından uzaklaşma sebeplerinin başında gelen, cinsel, fiziki, psikolojik taciz, bakım hizmetlerine erişim ve diğer her türlü ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin herhangi bir mücadele aracı kullandınız mı?

5.Konfederasyonunuz tarafından yapılan, toplantılarda veya verilen eğitimlerde, kadınlar için özel olarak neler yapıyorsunuz? Bu toplantılara kadınların katılma oranı nedir?

6.Sendika temsilcileri, herhangi bir durumda kadın üyelerinin temsili ile erkek üyelerinin temsili için, eşit zaman ve çaba harcıyorlar mı?

7. Sendikanızda/ konfederasyonunuzda kadın bürosu/kadın dergisi/ kadın çalışma gruplarının ortaya çıkış sürecinden, bu süreçte karşılaştığınız güçlükler ve gördüğünüz desteklerden söz eder misiniz?

8.Yarı zamanlı çalışanlar ve evde çalışanların örgütlülüğü konusunda ne düşünüyorsunuz? Konfederasyonunuzda/ Sendikanızda atipik çalışanlar için bir atılım var mı?

9. Sizce kadına yönelik ayrımcılık sendikalar için ne denli önemli? Öncelikli görülmesi için neler yapılabilir?

10. DESA, NOVAMED grevleri gibi kadın egemen grevlerle ilgili neler düşünüyorsunuz? Sendikanız/konfederasyonunuza bağlı işyerlerinde kadınların başı çektiği başka benzeri eylem/grev/ mücadele örnekleri var mı?

11. Şu anda sendikanızda/konfederasyonunuzda örgütlüler arasında kadınların oranı nedir? Kaç örgütlü kadın bulunmaktadır?