



## SENDİKALI KADINLAR VE YAŞADIKLARI SORUNLAR: KOCAELİ-GÖLCÜK'DE KAMU ÇALIŞANLARI SENDİKALARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Bora YENİHAN\*

Yrd. Doç. Dr. Gökçe CEREV\*\*

### ÖZ

*Sanayi devriminin toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında meydana getirdiği köklü değişimler sonucunda ortaya çıkan sendikal örgütler geçmişten günümüze kadar erkek egemen bir yapıda gelişmiş ve bu yapı içinde sendikalı kadınların sorunları genelde arka planda kalmıştır. Bu çalışmada sendikalı kadınların, sendika içinde yaşadıkları sorunlar nitel araştırma metotlarından mülakat/görüşme tekniği kullanılarak araştırılmış, elde edilen sonuçlar içerik analizi ile incelenerek çeşitli sorun alanlarına ulaşılmıştır. Bu sorun alanları; aile içerisindeki rollerinden dolayı sendikal faaliyetlere katılamamaları, ailevi yükümlülüklerinin yönetime katılmalarına engel olması, sendikal faaliyetlere katılım konusunda çalıştıkları kurumların engellemeleri, sendikaların kadın üyelerinin cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlarla yeterli düzeyde ilgilenmemesi, yönetime katılma noktasında gizli bir cinsiyet ayrımcılığının varlığı şeklindedir. Yapılan görüşmeler ve literatür taraması sonucunda bu sorunların, sendikaların kadın üyelerinin sorunlarını gündemlerine alarak ve sendikaların karar alma organlarında kadınların daha fazla yer almasına olanak vererek çözülebileceği sonuçlarına varılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Kadın, Toplumsal Cinsiyet

**Jel Sınıflandırması:** J12, J13, J51

## UNIONIZED WOMEN WORKERS AND THEIR PROBLEMS: A QUALITATIVE STUDY OF PUBLIC UNIONS IN KOCAELİ-GÖLCÜK

### ABSTRACT

*Trade Unions, resulted from revolutionary changes in social and working conditions caused by the industrial revolution, since the day they appeared, have developed in a male-dominant structure and in these structure problems of unionized women workers have always remained in the background. In the study, the problems of unionized women that they encounter in unions were studied by employing interview method as a qualitative research method. The obtained results were investigated by content analysis and various reasons for the problems were reached. These reasons include lack of attendance to union organizations owing to their role in the family, the fact that their*

\*Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [bora.yenihan@klu.edu.tr](mailto:bora.yenihan@klu.edu.tr)

\*\* Fırat Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [gcecev@firat.edu.tr](mailto:gcecev@firat.edu.tr)

*responsibilities prevent them from participating in management and institutional/employer strictions regarding this participation, the fact that unions inadequately deal with sex-based problems of their female members and that there's a hidden gender apartheid in codetermination. By individual interviews and literature reviews, it was concluded in the study that unions may overcome these problems by addressing their female members' problems and by enabling more women to take active roles in unions' decision making bodies.*

**KeyWords:** Trade Union, Women, Gender Mainstreaming

**JelClasification:** J12, J13, J51

## 1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni çalışma şekilleri, toplumsal yapıda köklü değişimlere sebep olurken yeni toplumsal sınıflarında oluşmasına yol açmıştır. Sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan en önemli toplumsal sınıf olan işçi sınıfı çalışma yaşamı ve toplumsal yaşam içinde karşılaştığı sorunlar dolayısıyla örgütlenme ihtiyacı içine girmiş ve bu ihtiyaç sendikaları meydana getirmiştir.

Sendikaların ortaya çıkışı gerek toplumsal yapı gerekse de çalışma yaşamı çerçevesinde erkek egemen bir şekilde gerçekleşmiş ve günümüze kadar yaşanan değişimlere rağmen bu yapı örtülü bir şekilde de olsa korunmuştur. Sendikalı kadınların bu erkek egemen yapı içinde, sendika üyesi olmak dışında yer almaları görece zorlaşarak, toplumsal cinsiyetten kaynaklı sorunlarını dile getirmeleri veya sendikaların gündemlerine alınmasını sağlamaları neredeyse imkânsız hale gelmiştir.

Erkek ve kadınlara toplum tarafından yüklenen rol ve sorumluluklardan oluşan toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı anne, eş ve kız evlat rolleri yaşanan birçok toplumsal, kültürel, sosyal ve teknolojik değişimlere rağmen günümüzde de devam etmektedir. Çalışan sendikalı kadınlarda bu rollerin kendilerine yüklediği sorumlulukları üstlenmekte, bir yandan çalışırken diğer yandan da toplumsal rollerin kendilerine yüklediği sorumlulukları yerine getirmektedirler. Sosyal yaşam ve iş yaşamı arasında birçok defa bölünmek zorunda kalan sendikalı kadınların, sendikal faaliyetlere katılım noktasında ve sendikaların karar alma organlarında kendilerine yeterli şekilde yer bulamadıkları görülmektedir.

Bu çalışmada da, Kocaeli ili Gölcük ilçesindeki kamu sektörü sendikalarına üye kadınların, sendika içerisinde yaşadıkları sorunlar incelenecek, sendikalı kadınlarla yapılan görüşmeler analiz edilerek, literatür yardımı ile sonuçlara varılmaya çalışılacaktır.

## 2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KADIN-SENDİKA İLİŞKİSİ

Günümüzde çalışanların haklarını ve çıkarlarını gözetmek, başta ekonomik sorunlar olmak üzere sosyal ve kültürel sorunlarını çözmek adına diğer kurumlardan bağımsız olarak örgütlenen yapılar olarak ifade edilen "sendika" kavramı, etimolojik olarak ele alındığında Antik Yunan'a kadar giden bir geçmişe sahiptir. Sendika kelimesi, Antik Yunan döneminde bir şehrin veya meydana getirilen bir birliğin temsili için kullanılan "syndic" kavramından türemiştir (Yorgun, 2007: 41, Ulutaş ve Sönmez, 2011: 9). Sendika kavramı bazı ülkelerde sadece işçi örgütlerini bazı ülkelerde de hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmakla beraber, temsil ettiği grubun genişliği göz önüne alındığında ilk olarak işçi örgütlerini, akla getirmektedir (Uçkan, 2013: 58).

Tarihsel süreç içerisinde ele alındığında kalfa ve işçi birliklerine kadar uzanan bir yapıya sahip olan sendikalar ilk başlarda sadece vasıflı işçilerin oluşturduğu mesleki birliklerken, sanayi devriminin etkisi ile 19. yy başlarından itibaren işçi sınıfının genişlemesi sonucunda bütün işçileri kapsayan bir yapıya bürünmüşlerdir (Koç, 1998: 2). Ancak sendikal hareketlerin tarihi geçmişten günümüze gelen süreçte incelendiğinde, erkek egemen bir yapıda doğduğu ve geliştiği görülmektedir (Urhan, 2009: 84).

Kadınlar tarihin her döneminde ekonomik faaliyetler içinde yer almış ve çeşitli roller üstlenmişlerdir. Ancak ücretli ve işçi statüsü altında yer almaları sanayi devrimi ile birlikte gerçekleşmiştir (Ertürk, 2008: 7). Buna rağmen sanayi devrimi ile birlikte başlayan sendikal hareketlerin başlangıcında çalışma ve işçi örgütlerine üye olma konusunda sınırlamalarla karşılaşan kadınlar, "evin geçimini sağlayan erkektir" düşüncesi ve düşük ücret karşılığı çalıştırılmalarından dolayı işçi hareketinin gerçek üyeleri olarak kabul edilmemişlerdir (Alican ve Gül, 2008: 60). Bu ve benzer yaklaşımlar, işçi örgütlenmelerinin henüz erken dönemlerinde erkek işçilerin, kadınların emek piyasalarına girişine direnmesine ve kadın işçilerin sendikalardan dışlanmasına sebep olmuştur (Urhan, 2009: 85). Özellikle dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak kadın işgücü sayısının hızla artmasına rağmen oluşan bu durumun temelinde, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" ekonomik anlayışı sonucunda kadınların ve çocukların erkek işçilere göre daha düşük ücretle çalıştırılabilmesi olduğunu söylemek mümkündür (Ertürk, 2008: 9). Uzun yıllar boyunca erkek egemen yapıdaki sendikalar, kadınların sendika üyeliklerine karşı çıkmış ve kadınlar sendikalı olma hakkını elde edebilmek adına bu zihniyetle mücadele etmek zorunda kalmışlardır (Ecevit, 1998: 268).

Asli görevlerinden bir tanesi emeği ve emekçiyi korumak olan sendikaların, kadın emeğine karşı tutundukları bu tavırlar içinde özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulu olan Ulusal Matbaacılar Sendikası'nın (NTU), bir iç düzenlemeye giderek kadın dizgicilerin işe alınmamasını teşvik etmesi dikkat çekicidir. Yine sanayi devrimini takip eden dönemlerde birçok sendikanın tüzüğü incelendiğinde, niteliksiz kadın işgücünün dışlanmasına yönelik özel maddeler olduğu görülmekte ve

gerekçe olarak da işçilerin gelir olanaklarının kötüleştirilmesinin önüne geçilmesi gösterilmektedir. Aynı tarihlerde sanayi devriminin başladığı İngiltere’de de durum çok farklı değildi. 1877 İngiliz Sendikaları Kongresi’nde “aile ücreti” kavramı bir talep olarak ön plana çıkarılarak, kadınların geçimlerini sağlamak adına güçlü ve büyük erkeklere karşı rekabete sürüklenmeleri yerine, kadınların asıl yerleri olan evlerinde kalmalarının sağlanması gerektiği savunulmuştur (Urhan, 2009: 86).

Ancak çok geçmeden erkek işçiler, kadınları sendikal yapı dışında bırakmanın işçi örgütlenmelerini zayıflatacağını fark etmişlerdir (Urhan, 2009: 85). Bu durum kadın-sendika ilişkisinde bir dönüm noktası olmakla birlikte, kadınların sendikal örgütler içerisinde ikinci planda kalmalarına engel olamamıştır. Başta gelişmekte olan ülkeler de olmak üzere, sendikalara uygulanan baskılar ve zaten sendikalarda erkek egemen yapının hâkim olmasından dolayı kadın çalışanlar ve kadın çalışanları ilgilendiren sorunlar hep arka planda kalmıştır (Toksöz, 2008: 247). Özellikle 1970’li yılların sonlarından itibaren yükselişe geçen hizmetler sektörü ve beyaz yakalı çalışanların sayısının artmasıyla birlikte, kadın çalışanların sayısı da hızla artmaktadır. Ancak kadın-sendika arasındaki sorunlu ilişkinin de devam ettiği görülmektedir (Sayılan, 2008: 262).

Türkiye’de ise kadın çalışanların sendikalaşmalarından önce, kadınların işgücü piyasalarına katılımlarından bahsetmek gerekir. Ne yazık ki bir kıyaslama yapıldığında gelişmekte olan birçok ülkeye göre kadınların işgücüne katılımı Türkiye’de çok düşük seviyelerdedir (Toksöz ve Erdoğan, 1998: 63). 2016 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı % 31,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2016). Ülkemizde kadınların sendika üyeliklerinin önünde tarihsel açıdan bir engel görülmemekle birlikte, toplumsal yapının dayattığı çeşitli roller sonucu işgücü piyasalarına katılmaları konusunda geçmişten gelen sorunlar yaşanmış ve bu durum kendisine kadınların işgücüne katılım oranlarında göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kırsal alandaki kadınları tarımda aktif şekilde yer alırken, kentlerdeki kadınların işgücüne katılmadıkları görülmektedir. Tanzimat döneminde ise bu yapı yavaş yavaş değişmeye başlamış ve kadınların işgücüne katılabilmeleri için çeşitli adımlar atılmıştır. 1842 yılında Tıbbiye ’ye bağlı Ebe Okulu, 1869 yılında İnan Sanayi Mektebi (Kız Meslek Lisesi) ve 1870 yılında Darülmüallimat (Kız Öğretmen Okulu) açılmıştır. Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı dönemlerinde cepheye giden erkeklerin yerine kadın işçi ve memurlar çalışma hayatına girmişlerdir. Cumhuriyet dönemi ile birlikte kadının toplum içindeki statüsü kanunlarla değiştirilerek erkelerle eşit seviyeye getirilmeye başlanmıştır. Çalışma hayatında asıl kırılma noktası ise 1990 yılında “Kadının çalışmasını eşinin iznine bağlayan Medeni Kanun’un 159. Maddesi’nin” Anayasa Mahkemesi tarafından iptali ile gerçekleşmiştir (Ertürk, 2008: 12-21).

Günümüzde kadınlar ve erkekler hem işgücü piyasalarında hem de sendikalaşma ve sendikal faaliyetlerde yer alma konusunda eşit fırsatlara sahip olmakla beraber, kadınların önlerindeki

görünmeyen engeller varlıklarını korumaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının en son 2016 yılında yayınladığı ve 2015 yılı verilerine göre ülkemizde işçi statüsündeki kadınların sendikalaşma oranı sadece % 5,82'iken, bu oran erkeklerde % 11,74 olarak gerçekleşmiştir. İşçi sendikalarının zorunlu organlarında görev alan kadın üyelerin sayıları 2015 verilerine göre oldukça düşüktür. Toplamda 176 olan sendika sayısının sadece 7'sinin başkanı kadın üyelerdir. 925 olan toplam yönetim kurulu üye sayısının 81'i kadın üyelerden, toplam 541 olan denetim kurulu üye sayısının 44'ü kadın üyelerden ve toplam 585 olan disiplin kurulu üyelerinin de sadece 56'sı kadın üyelerden oluşmaktadır. İşçi sendikaları konfederasyonlarının zorunlu organları incelendiğinde, tüm zorunlu organlar içinde kadın üye sayısının sadece 188 olduğu görülür (ÇSGB, 2016).

5 işçi sendikası konfederasyonunun hiçbirisinin başkanı kadın değildir. Toplam sayısı 27 olan yönetim kurulu üyelerinin ise sadece 1'i kadın üyedir. Yine 15 denetim kurulu üyesinin ve 19 disiplin kurulu üyesinin ise maalesef kadın üyesi bulunmamaktadır. Durum kamu sendikacılığında daha iyi olmakla birlikte yine sendikalaşma oranları kadınlar açısından ele alındığında, erkeklere göre daha düşük seviyelerde gerçekleşmektedir. 2015 yılı verilerine göre kamu sektöründe kadınların sendikalaşma oranı % 38,77 olarak gerçekleşirken bu oran erkeklerde % 61,23'tür. Kadınların kamu sendikalarının zorunlu organlarında yer alma istatistikleri incelendiğinde ise rakamların neredeyse görünmeyecek kadar küçük olduğu anlaşılmaktadır. 2015 yılı verilerine göre 175 kamu sendikası başkanından sadece 7'si kadındır. 1062 yönetim kurulu üyesinin ise sadece 93'ü kadın üyedir, 596 denetim kurulu üyesinin sadece 72'si kadın üye ve 603 disiplin kurulu üyesinin sadece 88'i kadın üyelerden oluşmaktadır. Maalesef durum kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarında 'da farklı değildir. Toplamda 11 olan kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından sadece bir tanesinin başkanı kadındır. Toplam 82 olan yönetim kurulu üyelerinin ise sadece 5'i, toplamda 44 üyesi olan denetim kurullarının sadece 4 üyesi ve yine toplam üyesi 44 olan disiplin kurulu üyelerinin sadece 4'ü kadın üyelerdir (ÇSGB, 2016).

### **3. KADINLARIN SENDİKALI OLMASININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE SENDİKALI KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR**

Günümüz sendikacılığında, yaşanan krizi aşabilmek ve üye sayısını arttırabilmek için yetersiz düzeyde temsil edilen işçi gruplarının örgütlenmeler içine katılması hedeflemekte ve bu doğrultuda çalışmalar yapılmaktadır. Konu bu bakış açısıyla ele alındığında çoğu Avrupa ülkesinde kadınları sendikal örgütlenmelerin içine çekmek için yollar aranmaktadır (Sapançalı, 2007: 19). Ancak kadınların istihdam edildiği sektörlerin, örgütsüz işler olarak tanımlanabilecek geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerle özel hizmetler sektöründe yoğunlaşması, kadınların sendikalaşma imkân ve isteklerini azaltmaktadır (Urhan, 2009: 89). Her ne kadar kısa süreli veya yarı süreli çalışmak kişisel bir tercih gibi görünse de, aslında kadınların tam zamanlı işlerde çalışmasını engelleyen ev ve aile ile

ilgili rol ve sorumlulukların ebeveynler arasında eşit dağılmamasının bu konuda etkisi büyüktür. Diğer önemli bir noktada ücretler konusunda ortaya çıkmaktadır. Cinsiyetler arası ücret farklılığı olarak adlandırılan bu durum, aynı işi yapan erkeler ve kadınların farklı şekilde ücretlendirilmesi şeklinde kendini göstermektedir. Kadınların sendikali olmasının önündeki engellerden bir diğeri de eğitim düzeyleri konusunda bir fark olmamasına rağmen kadınların kilit pozisyonlara terfi veya atanma konusunda genellikle erkeklerin arkasında kalmasıdır. Bu durumun sendikal örgütlerin erkek egemen yapısı ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür

(ETUC, [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/TURKISH\\_T\\_ALL.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/TURKISH_T_ALL.pdf)).

Kadınların sendikal örgütlenme karşısında isteksiz olmalarının bir diğer nedeni de sendikaların yapısından ve faaliyetlerinden kaynaklanmaktadır. Sendikaların kadınları temel alan sorunlara karşı ilgisiz kalmaları ve çözüm üretme konusunda gerekli çabayı göstermemeleri, kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek hükümlere toplu iş sözleşmelerinde yer vermemeleri (doğum izinlerinin süresi ve ücretlendirilmesi, çocuk bakım üniteleri, vardiyaların kadınlara göre ayarlanması, çalışma saatleri vb.) kadınların sendikalara bakış açılarını olumsuz etkilediği gibi, sendikal hareketi benimsemelerini de engellemektedir (Toksöz, 1994: 442).

Kadınların sendikali olmasının önündeki engeller ile sendikali kadınların karşılaştığı sorunların benzer olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun yanında sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler de sendikali kadınların karşılaştığı sorunlar arasındadır(Urhan, 2009: 93).

Kadınların sendikali olmasının önündeki engellerle başlayan sorunlu kadın-sendika ilişkisi, kadınların sendikali olmasından sonrada sendikal demokrasi içinde devam etmekte ve yönetim açısından kadınlar yeterli sayıda temsil edilememektedir (Sayılan, 2008: 262). Bu durum kendisini daha önce verilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Türk Sendikacılığına ilişkin olarak yayınlamış olduğu verilerde de kendisini göstermektedir.

#### **4. MATERYAL VE YÖNTEM**

Bu araştırmanın amacı, Kocaeli ili, Gölcük ilçesindeki kamu çalışanları sendikalarına üye kadın çalışanların sendikal faaliyetlere ve sendikal yönetime katılımları açısından karşılaştıkları sorunları belirleyerek analiz etmek ve çözüm önerileri getirmektir. Çalışmanın evrenini SİME-SEN (Sivil Memurlar Sendikası), Türk Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen ve SAVDES-SEN (Savunma ve Güvenlik Destek Hizmetleri Sendikası) Kocaeli-Gölcük şubelerine kayıtlı kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Kocaeli ili Gölcük ilçesinde adı geçen kamu sendikalarının şubelerinin üye sayılarının evren olarak seçilmesinin sebebi, üyelere ulaşım kolaylığı ve yüz yüze mülakat yapılabilecek olmasıdır. SİME-SEN toplam üye sayısı tüm Türkiye'de 12.616, SAVDES-SEN toplam

üye sayısı tüm Türkiye’de 7.813, Türk Eğitim-Sen üye sayısı tüm Türkiye’de 220.041 ve Eğitim Bir-Sen üye sayısı tüm Türkiye’de 340.365’tir.

Adı geçen sendikaların Kocaeli ilindeki toplam üye ve kadın üye sayıları ise şu şekildedir: SİME-SEN toplam üye sayısı 1173, kadın üye sayısı 319, SAVDES-SEN toplam üye sayısı 600, kadın üye sayısı 350, Türk Eğitim-Sen toplam üye sayısı 5462, kadın üye sayısı 2835 ve Eğitim Bir-Sen toplam üye sayısı 4066, kadın üye sayısı ise 1992’dir.

(<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=sendikauye>).

Ancak gerek adı geçen sendika şubelerinin yönetimlerinden sağlıklı bilgi edinilememesi gerekse de ulaşılabilir resmi bir kayıt olmamasından dolayı bu sendikaların Gölcük şubelerinin toplam üye sayılarına ve kadın üye sayılarına ulaşamamıştır. Nitel araştırmalarda verilerin, konuyla ilgili olarak birinci elden toplanması gerekmektedir. Örneklemin genişliği ise sorunun temel özellikleri ve araştırmacının sahip olduğu kaynakların sınırlılıkları ile belirlenebilir (Karataş, 2015: 69-70). Ayrıca nitel araştırma tekniklerinde en çok tercih edilen yöntem olan görüşme ve gözlem hem zaman hem de maliyet açısından zorlayıcı olabileceği gibi örneklemin büyük tutulması verilerin analizini ve yorumlanmasını da zorlaştırmaktadır. Bu açıdan nitel araştırma teknikleri kullanılan çalışmalarda örneklem seçimi yapılırken evreni temsil yeteneğinden çok araştırma konusuyla direkt ilgili katılımcıların seçilmesine dikkat edilmektedir (Neuman, 2012: 321). Çalışmanın örneklemini bahsedilen sendikalara üye onbeş kadın çalışan oluşturmaktadır. Katılımcı sayısının onbeş olarak belirlenmesinde evreni oluşturan katılımcılara çeşitli sebeplerden dolayı ulaşım zorluğu oluşturmaktadır. Bu zorlukların başında evren üyelerinin çalışmaya zaman sorunu sebebiyle katılmak istememeleri ve toplumsal cinsiyet baskısı sebebi ile katılmak istememeleri gelmektedir. Burada bahsedilen toplumsal cinsiyet baskısı, özellikle evli olan sendikalı kadınların eşlerinin çalışmaya katılmalarına izin vermemeleri şeklinde kendisini göstermektedir. Kimliklerinin gizli tutulmasını istemişlerdir. Veriler incelenirken katılımcılar "M" simgesi ile ifade edilmiştir.

Çalışmada veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Sosyal içerikli araştırmalarda sıklıkla tercih edilen mülakat/görüşme tekniği, araştırmaya katılan tüm katılımcıların verdiği yanıtları karşılaştırarak farklılıkları ve ortak yönleri tespit etmeyi amaçlar (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 22). Katılımcılar ile yüz yüze yapılan görüşmelerden önce yazılı bir soru seti hazırlanarak, katılımcılara görüşmeler esnasında açık uçlu sorular yöneltilmiş ve cevaplar kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun isteği üzerine ses kayıt cihazı kullanılmamış ve görüşmeler yazılı olarak kaydedilmiştir.

Katılımcıların yöneltilen açık uçlu sorulara verdiği cevaplar incelenerek, ifadeler kodlanmış ve bu kodlamalar üzerinden içerik analizi yapılarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Benzer ifadeler ile

kast edilen, görüşme yapılan katılımcıların aynı sorulara verdikleri benzer ifadelerin ortaya konması ve ayrıştırılması şeklindedir. Bu işlem yapılırken herhangi bir program kullanılmamış ve ifadeler manuel olarak taranmıştır. İçerik analizi, ifade edilen kavramlar ve kelimeler arasındaki ilişkiyi inceleyerek elde edilen ham haldeki verileri açıklamayı amaçlar. İçerik analizi ile benzer ifade ve kavramlardan oluşturulan temalar doğrultusunda açıklamalar yapılmaya çalışılır (Krippendorff, 2004: 18).

#### 4.1. Araştırmanın Bulguları

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen ham verilerin incelenerek analiz edilmesiyle, adı geçen sendikaların Kocaeli şubelerine üye kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımı konusunda yaşadıkları sorunlar içinde; sendikal faaliyetlere katılım konusunda çalıştıkları kurumların engellemeleri, aile içerisindeki rollerinden dolayı sendikal faaliyetlere katılamamaları, ailevi yükümlülüklerinin yönetime katılmalarına engel olması, yönetime katılma noktasında gizli bir cinsiyet ayrımcılığının varlığı, sendikaların kadın üyelerinin cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlarla yeterli düzeyde ilgilenmemesi ön plana çıkmaktadır.

**Tablo 1. Kocaeli İli Gölcük İlçesinde İlgili Kamu Çalışanı Sendikalarına Üye Kadın Çalışanların Sendikal Faaliyetlere Katılma Noktasında Karşılaştığı Sorun alanları**

SORUN ALANLARI	N	%
Aile içerisindeki rollerinden dolayı sendikal faaliyetlere katılamamaları	15	100
Ailevi yükümlülüklerinin yönetime katılmalarına engel olması	15	100
Sendikal faaliyetlere katılım konusunda çalıştıkları kurumların engellemeleri	10	67
Yönetime katılma noktasında bir cinsiyet ayrımcılığının varlığı	9	60
Sendikaların kadın üyelerinin cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlarla yeterli düzeyde ilgilenmemesi	9	60

#### 4.2. Sendikal Kadınların Aile İçerisindeki Rollerinden Dolayı Sendikal Faaliyetlere Katılamamaları Sorun Alanı

Görüşme yapılan sendikal kadın çalışanların ailevi sebeplerden ötürü sendikal faaliyetlere katılamama sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; anne olmak, eş olmak, kız çocuğu olmak, maddi yetersizlikler, toplumsal bakış açısı şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:



**Tablo 2. Sendikal Kadınların Aile İçerisindeki Rollerinden Dolayı Sendikal Faaliyetlere Katılmamaları Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri**

<b>M1</b>	"Açıkçası özel yaşantımdan dolayı sendika tarafından düzenlenen etkinliklere katılım gösteremiyorum. Özel yaşantıdan kastım tabi ki aile yaşantım. <b>Eşim ve çocuklarımla</b> zaman geçirmek bana daha cazip geliyor. Bunun yanında bütün ev işlerinin doğal olarak benim üzerimde olması da var tabi. Çocukların bakımı, yemek, temizlik gibi. Kısacası istesem de vakit bulamıyorum."
<b>M3</b>	"Her ne kadar çalışan bir kadın olsam ve çalışma hayatındaki haklarımı takip ve talep etmek istesem de bir yandan da <b>anneyim</b> . İki tane <b>çocuk</b> bütün vaktimi alıyor. Hatta zaman zaman işten izin almam bile gerekebiliyor. Üzerimde bu kadar <b>önemli bir yük</b> varken sendikal faaliyetlere katılmak gibi bir lüksüm de olmuyor."
<b>M7</b>	" <b>Eşim</b> bu konudan biraz rahatsız oluyor genelde. Sonuçta <b>eşime karşı sorumluluklarım</b> var ve önceliğimde bu oluyor. Sendikaların erkeklerin hakimiyetindeki bir yapı olduğu aşikar. Bu kadar erkeğin içinde olmam, etkinliklere katılmam da <b>eşimi rahatsız eder</b> . Biraz klasik bir aile yapımız var çünkü."
<b>M8</b>	"Sendikal etkinliklere ara sıra katılıyorum. Tabi hepsine değil. Çünkü yer ve <b>zaman problemi</b> yaşayabiliyorum. Anne ve babam hatta erkek kardeşim bu tip şeyleri sorgulayabiliyorlar. <b>Bekâr bir kız</b> olunca eve giriş ve çıkış saatleri, nerede olduğum, kimlerle gördüğüm gibi durumlar genellikle merak edilen ve sorgulanan konular oluyor."
<b>M14</b>	"Aslında birçok kimsenin göz ardı ettiği bir konu var. Bence <b>maddi yetersizliklerde</b> sendikal faaliyetlere katılımım konusunda engel teşkil ediyor. Mesela çocukların bakımı konusu. Artık bu durumun <b>biz kadınların görevi olduğunu kanıksadım</b> kendi adıma çünkü bir çözümü yok. Ya çocuklarımla ilgileneneğim ya bir bakıcı tutacağım hem kendime daha fazla zaman ayırabilmek için hem de sendikal etkinliklerde bulunabilmek için. Ancak <b>maddigücümüz yetersiz</b> bir bakıcı tutmak için. Bunun doğal sonucu da kendi isteklerimden ve yaşamımdan feragat ederek çocuklarımla ilgilenmek oluyor."

### Değerlendirme

Yapılan görüşmeler göstermektedir ki kadınların toplum yaşamı içinde edindikleri ve kendilerine dayatılan farklı roller sendikal faaliyetlere katılımlarını engellemektedir. Özellikle geleneksel toplum ve aile yapısı içinde yer alan eş, anne ve kız çocuk olma rolleri sendikal yaşam içinde daha az yer bulmalarına yol açmaktadır. Toksöz (1994: 442) geleneksel toplum yapısı içinde kadınların eş ve anne olarak yetiştirilmelerinin de zihinsel anlamda kadınları bu duruma yönlendirdiğini belirtmektedir. Kocacık ve Gökçaya (2005: 205-206) ise toplumsal yapı içinde erkeğe üretme kadına ise üreme rollerinin biçilmiş olmasının kadınların çalışma yaşamı içinde sürekli sınırlandırılmış ve engellenmiş bir durumda kalmalarına yol açtığının altını çizmektedirler. Ulutaş ve

Sönmez (2001: 25) ise sorunun tarihsel bir süreci kapsadığını ve temelinde kadın-erkek eşitsizliğinin yattığını belirtmekte ve bu eşitsizliğin kendisini genellikle toplumsal statü ve çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olmama şeklinde gösterdiğini eklemektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlere katılımının artırılması öncelikle toplumun kendilerine biçtiği geleneksel rollerin revize edilmesi ile ilişkilendirilebilir. Katılımcıların görüşleri ve literatür taraması da bu fikri destekler niteliktedir. Hayatın her alanında olduğu gibi sendikal yaşam içinde de fırsat eşitliğinin sağlanması öncelikle kadınların geleneksel olarak belirlenmiş başta aile için rollerinin getirdiği çeşitli sorumlulukların kadın-erkek arasında eşit şekilde paylaşılması ile mümkün olabilecektir.

#### **4.3. Sendikalı Kadınların Ailevi Yükümlülüklerinin Yönetime Katılmalarına Engel Olması Sorun Alanı**

Görüşme yapılan sendikalı kadın çalışanların ailevi sebeplerden ötürü sendikal yönetime katılamama sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; eşlerinden gelen baskı, zaman problemi, isteksizlik ve stres şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

**Tablo 3. Sendikalı Kadınların Ailevi Yükümlülüklerinin Yönetime Katılmalarına Engel Olması Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri**

<b>M4</b>	"Evli bir kadın olarak sendika içerisinde yer almak gerçekten çok zor. Sendikalı olmak ayrı bir konu sendikada yönetim görevi almak ayrı bir konu. Hem emek hem zaman hem de fedakarlık istiyor. Fedakarlık noktasında da <b>eşime karşı sorumluluğum ve eşimin düşünceleri</b> devreye giriyor. Açık konuşmak gerekirse de eşim bu konuda bana destek olmaz. Kendisini suçlamıyorum çünkü onunda kendisine göre haklı sebepleri var."
<b>M6</b>	"Hep aynı konuya dönüp dolaşıp geliyoruz ama biz <b>kadınlar olarak zaten gündelik yaşam içinde çok fazla bölünüyoruz</b> . İşe gidiyorum, eve gelip yemek hazırlıyorum, çocuklarla ilgileniyorum, temizlik yapıyorum, eşimi karşılıyorum derken bakıyorsunuz gün bitmiş. Şimdi siz söyleyin ekstradan bana yük getirecek bir işe nasıl girebilirim?"
<b>M9</b>	"Bu iş biraz <b>erkek işi</b> gibi görülüyor. Yani böyle bir düşünce var kadınlar arasında. İşleyişe bakıldığında zaman bana da öyle geliyor. Sürekli toplantı, seyahat, üyelerle ilişki geliştirmek, sorunlarla ilgilenmek gibi şeyler. Birde bence sendika yöneticiliği <b>profesyonellikten çok ikili ilişki gerektiren</b> bir iş. <b>Kadınlarda en azından bizim toplumumuzda erkekler kadar rahat olamıyorlar</b> ilişki geliştirmek konusunda. Böyle olunca da birazda kendi <b>isteğimizle geri durduğumuzu düşünüyorum</b> ."
<b>M11</b>	"Sendikacılık başlı başına <b>sıkıntılı ve efor gerektiren bir işken</b> bir de yönetici olmak bana pek cazip gelmiyor. Zaten belirli hırslarımız yoksa bir sürü de angaryası olan bir iş. Bende <b>neden bu kadar sıkıntıya gireyim</b> diye kendi kendime sormadan edemiyorum."

M13	"Çok stresli bir iş bence. Zaten yeterince derdim varken ve genelde kendimi çok yorgun bir halde bulurken bir de ekstradan sendika yöneticiliği bana hiç çekici gelmiyor."
-----	--

## Değerlendirme

Yapılan görüşmeler incelendiğinde sendikal faaliyetlere katılım ile sendikalarda yönetici pozisyonunda görev almanın önündeki engellerin birbiri ile çok yakın ve ilişkili olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyetten kaynaklı rollerin kadınları, istekli veya isteksizce sendika yönetimlerinde yer almaktan alıkoyduğu yapılan görüşmelerden çıkan sonuçlardandır. Çağlayan da (2002: 327), sendikalar ve kadınlar arasındaki ilişki içerisinde cinsiyete dayalı işbölümü ayrımını yapısal bir sorun olarak nitelirmektedir. Toksöz de (2013: 285) aynı noktaya dikkat çekerek geleneksel cinsiyet temelli iş bölümüne vurgu yapmakta ve ataerkil ve muhafazakâr bir yapıda olan Türk toplumu içinde kadınların üreten değil, doğuran, büyüten ve ev işleri ile ilgilenen rollerinin ön plana çıktığını belirtmektedir. Sayılan da (2008, 89-91) kadınların sendikal faaliyetlerde ve yönetimde yer alma konusunda toplumsal cinsiyete dayalı olarak hane ve iş arasında bölünmüş olmalarının sendikal faaliyetler ve yönetime katılma noktasında kadınları geri planda bıraktığından bahsetmektedir.

Sendikal faaliyetlere katılma konusunda kadınların karşılaştığı engellerde olduğu gibi, kadınların sendikaların yönetimlerinde yer alma konusunda da toplumsal cinsiyetin dayatmalarına maruz kaldıklarını söylemek mümkündür. Kadınların sendika yönetimlerinde daha fazla yer alabilmesi öncelikle kadına dayatılan geleneksel rollerin revizyonu ve paylaşımı ile mümkün olabilecektir.

## 4.4. Sendikal Faaliyetlere Katılım Konusunda Çalıştıkları Kurumların Engellemeleri Sorun Alanı

Görüşme yapılan sendikalı kadın çalışanların çalıştıkları kurumların engellemelerinden ötürü sendikal faaliyetlere katılamama sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; otoriter baskı, yöneticilerin sendikal faaliyetlere sıcak bakmaması, yöneticilerin açık söylemleri, mesai saatleri içindeki faaliyetlere yönelik izin alınamaması şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

**Tablo 4. Sendikal Faaliyetlere Katılım Konusunda Çalıştıkları Kurumların Engellemeleri Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri**

M2	"Sendikal faaliyetlere katılmak bir yana bazen sendikal olmak bile sorun teşkil edebiliyor. Sendika ve sendikalı olmak kavramları ülkemizde nedense bölücülükle eşit muamele görebiliyor çoğu zaman. Açıkta olmasa da kurum içinde bazen bunun <b>baskısını hissedebiliyorum.</b> "
M5	"Yöneticilerimiz bu konuda genelde pek <b>yardımsız değiller.</b> Sendikal faaliyetlerin zaman kaybı olduğunu veya <b>kendi konumları için tehlike</b> oluşturduğunu düşünebiliyorlar. Hemen hemen her konuda yardım alabilirken yöneticilerden konu sendikal faaliyetler olunca <b>memnuniyetsizliklerini</b>

	<b>hissettiriyorlar."</b>
<b>M9</b>	"Bazı yöneticilerimiz bunu <b>açık açık dile getirebiliyorlar</b> . Özellikle rakip olarak adlandırabileceğimiz sendikayı destekliyorlarsa veya idari açıdan yükselmek gibi bir beklentileri varsa. Çünkü kurum çalışanlarının katılacağı ve kendi kontrollerinde olmayan sendikal eylem ve faaliyetleri kendileri için bir <b>tehlike olarak görüyorlar</b> ."
<b>M10</b>	"Kanunen sendikalı olmak ve sendikal faaliyetlere katılmak gibi haklarımız olmasına rağmen özellikle <b>mesai saatlerine denk gelen faaliyetlere</b> katılmakta zorluk yaşıyoruz. Aslında bu konu bence cinsiyetle alakalı değil. Tüm sendikalı çalışanlar için geçerli."
<b>M15</b>	"Ben karşılaşmadım ama diğer kurumlarda çalışan arkadaşlarımdan yaşayanlar oldu. Kimi yöneticiler açıkça olmasa da el altından <b>sendikal faaliyetlere katılmaması</b> , sendika yöneticileri ile bu konuların görüşülmemesi gibi istekleri yayıyorlar maalesef."

## Değerlendirme

Katılımcıların bu sorun alanı altında belirttiği problemler ele alındığında bu durumun toplumsal cinsiyetin dayatmalarından çok sendikalı olan bütün çalışanlar için ortak bir sorun olduğu görülmektedir. Urhan (2005: 65) da yaptığı çalışmasında, işverenlerin sendikal faaliyetleri engellemek ve sendikalaşmayı önlemek için çeşitli yasal, kültürel ve ekonomik araçları kullandığını, ayrıca yöneticilerin söylemleri ile sendikalaşmanın iş yerinde herhangi bir fark yaratmayacağını belirttiklerini ifade etmektedir. Özerkmen'de (2003: 433) sendika kavramının, geçmişten kalan alışkanlıklarla günümüzde hala siyaset ve siyasal partilerle eş anlamlı görülmesinin özellikle kamu sektörü sendikacılığını ve sendikal faaliyetleri olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Taşkıran (2011: 5-6) ise kamu ve özel sektör işverenlerinin agresif sendikasızlaştırma politikaları izleyerek, yüz yüze görüşmelere vasıtasıyla sendikasızlığı teşvik ettiklerini belirtmektedir.

Sendikal faaliyetlere katılım konusunda sadece kadınların değil, bütün çalışanların yaşadığı ortak sorunlardan olan yönetsel ve kurumsal baskılar sendikal faaliyetlere katılımı kısıtladığı gibi sendikalı olmayı da kısıtlamakta ve zorlaştırmaktadır. Çalışanların olduğu gibi yöneticilerin de bu konuda bilinçlendirilmesi ve sendikal hakların temel insan hakları içinde yer aldığını idrak etmeleri bu noktada önem kazanmaktadır.

### 4.5. Yönetime Katılma Noktasında Bir Cinsiyet Ayrımcılığının Varlığı Sorun Alanı

Görüşme yapılan sendikalı kadın çalışanların cinsiyet ayrımının varlığından dolayı sendikal faaliyetlere katılmama sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; sendikal yönetimlerin ataerkil yapısı, sendikal faaliyetlerinin erkek mizacına daha uygun şekilde gerçekleşmesi şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

**Tablo 5. Yönetime Katılma Noktasında Bir Cinsiyet Ayrımcılığının Varlığı Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri**

<b>M1</b>	"Sendika toplantılarına katıldığımız zaman hemen dikkatinizi çeken bir şey var. Bu da <b>toplantı dilinin çok sert</b> ve zaman zaman tartışmaya varacak şekilde olması maalesef. Hatta <b>fiziksel kavgalar</b> bile yaşanabiliyor. Böyle bir durum da kendi adıma hem korkuyorum hem de görev almak konusunda çekiniyorum."
<b>M7</b>	"Kanunlar aksini söylese de gerçek sendikal yapılanmanın <b>erkek egemen</b> şekilde olduğudur. Bu kadar erkek egemen bir yapı içerisinde de bir <b>kadının yönetici olarak kendisine yer bulması</b> imkânsıza yakın neredeyse."
<b>M8</b>	"Kendimi sendikal faaliyetlerde çok <b>rahat hissettiğim söylenemez</b> . Bunun en önemli sebebi bizim sorun çözüme kültürümüzün gelişmiş toplumlara göre farklı olması. Yani biz biraz sertiz bu konularda. <b>Sesin bu kadar yükseldiği, tartışmaların çok sık yaşandığı</b> ortamlarda erkeklere göre daha duygusal olan <b>kadınların kendilerini geri çekmesi</b> bence normal."
<b>M12</b>	"Kadınların çoğu sendikaya toplu hareket etmek ve çoğunluğa uymak için katılıyor zaten. Durum böyleyken bir de <b>erkeklerin bu kadar baskın olduğu</b> bir ortamda yönetime talip olmak hiç de kolay değil."
<b>M14</b>	"Biz kadınların sendikalarda yönetici olabilmesi için ancak kadınlara özel bir sendika lazım açıkçası. Çünkü mizacımız gereği sesimiz erkekler kadar yüksek çıkmıyor. Biraz da kendimiz görünürde olmasa da var olan <b>erkek baskısının</b> altında sınıyoruz."

### Değerlendirme

Görüşme yapılan sendikalı kadınlar özellikle erkek egemen yapıya ve sendikal faaliyetlerin belki de doğası gereği zaman zaman sertlik içermesine atıf yapmaktadırlar. Urhan (2009: 84) da sendikaların erkek egemen bir yapıda geliştiğinden bahsederken, bu yapının kadınların haklarını savunurken bile erkek bakış açısı ile hareket ettiklerini belirtmektedir. Toksöz (2002: 440) sendikaların erkek egemen yapısına dikkat çekmekte ve bu durumun, kadınların sendikaların karar verme organlarında yeterince temsil edilmelerini engellediğine atıf yapmaktadır. ETUC (European Trade Union Confederation/Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu) tarafından 2012 yılında kabul edilen "Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı" da işgücü piyasaları ve sendikalarda cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulamakta, bunun sağlanabilmesi için de stratejiler geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir (ETUC, 2012). Bu konudaki bir diğer sorun da sendikal toplantı ve faaliyetlerin yapısıdır. Sayılan (2008: 274) bu durumu, sendikal faaliyet ve toplantılarda kullanılan üslubun ve ortamın kadınlara uzak olduğu şeklinde belirtmektedir.

Sendikal anlayışın erkek egemen bir yapıda gelişmiş olması, her ne kadar pozitif ayrımcılık, cinsiyet eşitliğinin kanunlarla sağlanması gibi uygulamalar olsa da, etkilerini günümüzde de

göstermektedir. Bu etkiler kadınların sendikalara bakış açısını olumsuz etkilediği gibi sendikal yönetimlerde ve karar organlarında yeterince temsil edilememelerine de yol açmaktadır.

#### 4.6. Sendikaların Kadın Üyelerinin Cinsiyetlerinden Kaynaklı Sorunlarla Yeterli Düzeyde İlgilenmemesi Sorun Alanı

Görüşme yapılan sendikalı kadın çalışanların cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlarla sendikaların yeterli düzeyde ilgilenmemesinden dolayı sendikal faaliyetlere katılamama sorun alanı içerisinde ifade ettikleri problemler sırasıyla; çocuk bakımında yaşadıkları sorunlar, sendikal faaliyetlerin yer ve zamanının kadın çalışanlar da düşünülerek belirlenmemesi, sendikal faaliyetlerin getirdiği ekstra yükün hafifletilmemesi şeklindedir. Bu sorunlar ve ortaya çıkan sorun alanı çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

**Tablo 6. Sendikaların Kadın Üyelerinin Cinsiyetlerinden Kaynaklı Sorunlarla Yeterli Düzeyde İlgilenmemesi Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri**

M2	"Sendikal faaliyetlere katılım için her şeyden önce zaman gereksinimi var. İş dışında kalan zamanımı aileme ayırmak zorundayım. <b>Özellikle de çocuklarıma</b> . Bu sadece benim için değil birçok kadın çalışan için geçerli bir durum. Ne var ki <b>sendikalar bu konuya çok ilgisiz</b> . Sürekli dile getirmemize rağmen en basitinden <b>bir kreş bile gündeme gelmiyor</b> işverenle olan ilişkilerde."
M4	"Çalışanların genel sorunlarının sendika gündemini oluşturmasını anlarım. Ancak günümüz şartlarında kadınların <b>ailevi yükleri de artık genel bir sorun</b> . Bu yükün erkeklerle paylaşmayacağı artık aşikâr. En azından <b>ailevi yüklerimizi biraz azaltacak</b> uygulamalar için işverene baskı yapılmasını bekliyorum üye olduğum sendikadan ama nafile. Mesela <b>çocuklarımızın bakımı</b> ve ihtiyaçları için bir kreş bütün kadın çalışanların ortak sorunu artık."
M7	"Ben evli bir kadını. Toplumumuzda evli kadın olmak demek maalesef eşinin gölgesinde yaşamak demek. Bunun ekonomik özgürlükle de bir alakası yok. Tamamen toplumsal bakış açısı. Eşinin gölgesinden kurtulamayan bir kadın için de katılabileceği <b>sendikal faaliyetlerin yeri ve zamanı çok önemli</b> . Ben şimdi <b>akşam saat 9 da eşimi ve çocuklarımı bırakıp nasıl gideyim toplantıya</b> veya toplantıya katılmak için yuvamın yıkılmasını gözemi alayım?"
M11	"Ben çalışan ve evli bir kadını. Zaten günümü ikiye bölüyorum ev ve iş olarak. Bir de sendikal faaliyetlerle günümü üçe bölmem gerekir. Eğer <b>ailevi sorumluluklarımı biraz azaltabilsem</b> faaliyetlere daha çok katılırım. Mesela <b>çocuk bakım evi</b> olsa iş yerimde."
M13	"Erkek egemen yapı içinde <b>gecenin bir vakti evimden uzakta</b> , belki de başka bir şehirde bir toplantıya veya faaliyete katılmam nasıl beklenebilir ki benden? Her şey bir yana bunu yapmam demek öncelikle <b>çocuklarımı ve ailemi ihmal etmem demek</b> . Buna bir çözüm bulunur mu? Bence bulunur ama bu sorunun çözülmesi demek erkek egemen yapının zarar görmesi demek."

#### Değerlendirme

Sendikaların, kadın üyelerinin cinsiyetlerinden kaynaklı sorunlara yönelik çözümler getirmemeleri veya getirememeleri, sendikalı kadın çalışanların önemli sorunlarından bir tanesi olarak

ön plan çıkmaktadır. Toksöz ve Erdoğan (1998: 49-51) sendikaların faaliyetlerini, kadın üyelerinin ihtiyaçlarına da cevap verecek şekilde düzenlemedikleri müddetçe sendikalı kadınların, sendikal faaliyetlere katılımının imkânsız olacağını belirtmektedirler. Yeğen (2000: 21) ise bu sorunun sendika yöneticilerinin öznel bakış açısından kaynaklandığını ve sendika yöneticilerinin bu sorunların çözümünü, tamamen kadın çalışanların iradesine yüklemeye çalışmalarına atıf yapmaktadır. Ulutaş ve Pala (2012: 295) da çocuk bakımı, uzun çalışma süreleri, iş yerinde cinsel taciz gibi sorunların işverenle yapılan toplu pazarlık masasına getirilmesinin kadın çalışanların sendikalı olmasını arttıracığını ve sendikal faaliyetlere daha fazla ilgi göstermelerini sağlayacağını belirtmektedirler.

Sendikaların üyelerinin genel sorunları ile ilgilenmeleri ne kadar önemliyse, üyeleri içerisinde yer alan çeşitli gruplara özel sorunları da gündemlerine almaları bir o kadar önemlidir. Kadın üyelerin cinsiyetlerinden kaynaklı olarak ortaya çıkan problemlere sendikaların veya sendika yönetimlerinin ilgisiz kalması, kadınları sendikal faaliyetlerden uzaklaştırabileceği gibi sendikaların üye kaybına da yol açabilecek türden bir sorundur.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sendikacılık tarihi göz önüne alındığında erkek egemen bir yapı içinde başlayan sendikal örgütlenmeler hem yapısal hem de işlevsel olarak birçok değişim geçirmelerine ve üyelerine cinsiyetleri açısından fırsat eşitliği tanımalarına rağmen, yazılı olmayan bir şekilde erkek egemen yapılarını devam ettirmektedirler. Bu yapı içerisinde üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını her platformda savunmayı görev edinen sendikal örgütlerin, konu kadın üyeleri gibi genelden farklı sorunları olan grupların problemleri söz konusu olduğunda gerekli düzeyde çalışmalar yapmadıklarını veya yapamadıklarını söylemek mümkündür.

Kadınlara toplumsal normlar tarafından dayatılan rollerin, kadınları aile yaşamı dışındaki alanlarda kimi zaman istem dışı kimi zaman da istekli olarak geri planda bıraktığı söylenebilir. Aynı durum sendikalı kadınlar içinde geçerlidir. Sendikalı kadınların, çalışan kadın kimliğinin yanında aynı zamanda bir eş, anne ve kimi zaman da kız evlat olma rolleri ve bu rollerin getirdiği hem toplumsal baskılar hem de sorumluluklar, doğaldır ki sendikal faaliyetlere katılma noktasında sendikalı kadınları olumsuz yönde etkilemektedir.

Sendikalı kadınların, sendikal faaliyetlere katılımının sağlanması ve artırılması öncelikle sendikaların ve sendikalara ait karar alma organlarının görevidir. Üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumayı görev edinen örgütlerin, bütün üyelerinin sorunlarını göz önüne almaları ve çözüm üretmeye çalışmaları gerekmektedir. Sendikalı kadınların, toplumsal cinsiyet bakışıyla yüklendikleri görevleri hafifletmeye ve bu konuda kadınlara yardımcı olmaya yönelik olarak geliştirilecek projeler ve çözüm arayışları, sendikalı kadınların sendikal faaliyetlere katılımını arttırabilecektir.

Sendikalı kadınların belki de en büyük sorumluluğu, anne olmaları dolayısıyla toplum tarafından kendilerine yüklenmiş olan ve normal şartlarda eşleri ile paylaşmaları gerekirken geçmişten günümüze kadar gelen süreçte tek başlarına üstlenmek zorunda kaldıkları çocuk bakımındır. Hem maddi hem de manevi sebeplerden dolayı dışarıdan yardım almadan aile içinde neredeyse tek başına kadın tarafından bakımı yapılan çocuklar, sendikalı kadınların sendikal faaliyetlere katılmasının en büyük engellerinden biridir. Sendikalar gerek toplu iş sözleşmesi görüşmeleri vasıtasıyla gerekse de kendi imkânları ile üyelerinin çocuklarına yönelik gündüz bakımevleri, kreş ve anaokulları ile bu sorunun üstesinden gelmek noktasında önemli adımlar atabileceklerdir.

Toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı diğer roller ise eş ve kız evlat olma durumlarıdır. Evli kadınların eşlerine karşı, bekâr kadınların ise ailelerine karşı olan toplumsal sorumlulukları, sendikalı kadınları sendikal faaliyetler içinde yeterli düzeyde yer almalarını engellemektedir. Bu durumun temel sebebi sendikal faaliyet, eylem, toplantı vb. uygulamaların zamanı ve yeri ile alakalıdır. Mesai saatleri dışında ve geç saatlerde yapılan veya kadının evinden uzakta gerçekleştirilen faaliyetlere günümüz şartlarında ve toplumsal algı çerçevesinde sendikalı kadınların katılımı neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Diğer bir sorunda sendikal örgütlenmelerin erkek egemen yapılarıdır. Erkek egemen yapı içinde sendikalı kadınların aileleri kadar sendikalı kadınlarda zaman zaman huzursuz olabilmekte ve kendilerini geri çekebilmektedirler. Sendikal faaliyetlerin yer ve zamanının kadın üyelerinde katılabileceği şekilde düzenlenmesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımı açısından önemlidir.

Sendikaların erkek egemen yapısı, hem kadınların sendikal faaliyetlere katılımı hem de kadınların sendikaların karar alma organlarında kendilerine yer bulmaları açısından sorunlu bir yapıdadır. Birbiri ile bağlantılı olduğu söylenebilecek bu durum ancak sorunlardan biri ortadan kaldırılabildiğinde diğer sorunun çözümü içinde yol alınabilmesini sağlayacaktır. Kadın üyelerin sendikal yönetimlerde ve karar organlarında daha fazla yer alması, sadece sendikaların erkek egemen yapısını değil, aynı zamanda sendikal faaliyetlerin de yapısını değiştirebilecek ve kadınların sendikal faaliyetlere katılımını arttırabilecektir. Siyasi kota benzeri sistemlerin sendikal örgütlerin yönetimleri ve karar alma organları içinde uygulanması erkek-kadın dengesini sağlayabileceği gibi, kadın üyelerin toplumsal cinsiyetten kaynaklı sendikal sorunlarına da çözüm getirebilecektir.

## **KAYNAKLAR**

Alican, A. ve Sallan Gül, S. (2008), "İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 26.

Çağlayan, H. (2002), "Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı", Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Edi. Alpaslan Işıklı, Ankara.





- ÇSGB (2015), "Çalışma Hayatı İstatistikleri 2014), Çalışma Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Ecevit, Y. (1998), "Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi", 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler, Türk Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Ertürk, Ş. (2008), "Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği", Belediye-İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.
- Karataş, Z. (2015), "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Sosyal Hizmet E-Dergi, Cilt 1, Sayı 1.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005), "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Sivas.
- Koç, Y. (1998), "Sendikacılık Tarihi", Türk-İş Eğitim Yayınları, Yayın No: 1, Ankara.
- Krippendorff, K. (2004), "Content Analysis: An Introduction To Its Methodology", Sage Publication, USA-New York.
- Neuman, L. (2012), "Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar: Cilt 2", 5. Baskı, Yayın Odası, İstanbul.
- Özerkmen, N. (2003), "Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar", Ankara Üniversitesi, DTC Fakültesi Dergisi, Cilt 43, Sayı 1, Ankara.
- Sapancalı, F. (2007), "Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler", Çimento İşveren Dergisi, Eylül Sayısı.
- Sayılan, F. (2008), "Kadın Emekçiler ve Sendikalar", Emek Tartışmaları 1, DİSK Yayınları, No: 56, Ankara.
- Taşkıran, G. (2011), "Taşeron İşçilerde Örgütlenme Sorunları: Sağlık İşçileri Üzerine Bir Araştırma", III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Poster-Bildiri, Kocaeli.
- Toksöz, G. (2013), "Toplumsal Cinsiyetin Perspektifinden Kalkınma ve İşgücü Piyasaları", Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Toksöz, G. (2008), "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları", Emek Tartışmaları 1, DİSK Yayınları, No: 56, Ankara.
- Toksöz, G. (2002), "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Ankara.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998), "Sendikacı Kadın Kimliği", İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.



- TÜİK (2016), <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=21571>, Erişim Tarihi 16.06.2016.
- Uçkan, B. (2013), "İşçi Sınıfı ve İşçi Sendikaları", Anadolu Üniversitesi Yayınları, "Endüstri İlişkileri", AÜ Yayın No: 2640, AÖF Yayın No: 1608, Eskişehir.
- Ulutaş Ünlütürk, Ç. ve Pala, H. (2012), "Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", IV. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Muğla.
- Ulutaş, A. ve Sönmez, İ. (2011), "Eğitimci Kadınların Sendikal Örgütlenme Eğilimleri ve Sendikal Sürece Katılım Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme (Eskişehir Örneği)", Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Bursa.
- Urhan, B. (2009), "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Türkel MinibaşAnısına Sayısı, Cilt 2, Sayı 21.
- Urhan, B. (2005), "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt 1, Sayı 4.
- Yeğen, M. (2000), "Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 2000/1-2.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008), "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.
- Yorgun, S. (2007), "Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler", Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.

#### **İNTERNET KAYNAKLARI**

- ÇSGB (2016), Çalışma Hayatı İstatistikleri 2015, Ankara, [http://www.cs.gb.gov.tr/media/3299/calisma\\_hayati\\_2015.pdf](http://www.cs.gb.gov.tr/media/3299/calisma_hayati_2015.pdf), Erişim Tarihi 16.06.2016.
- Çelik, A. (2007), "Kadınlar ve Sendikalar", <http://bianet.org/kadin/siyaset/93517-kadinlar-ve-sendikalar>, Erişim Tarihi 28.02.2016.
- ETUC, "Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sendikalar", <https://www.etuc.org>, Erişim Tarihi 17.12.2015.
- ETUC (2012), "ETUC Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı", Brüksel. [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/etuc\\_gender-ark\\_revised-3.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/etuc_gender-ark_revised-3.pdf), Erişim Tarihi 03.03.2016.
- <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=sendikauye>, Erişim Tarihi 10.05.2016.