



Intra-union women's organizations an evaluation for Türk-İş and Hak-İş confederations

Sendika içi kadın örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş için bir değerlendirme

Seda Topgöl¹

Abstract

The main objective of this study is to investigate the approach to women's issues and recent efforts of unions to include women in unions in the light of interviews conducted with Türk-İş and Hak-İş Confederations. The study reveals how women are considered in unions and the place given to women in unions' policies. For this purpose, interviews were conducted with six women in unions under these two confederations after a literature review. According to the results of the study, the number of women at both membership and executive levels is low in unions under both confederations. There are differences between the ideas of male and female unionists at senior level. Thus, efforts to increase the participation of women in unions are not sufficient.

Keywords: Women; Trade Unions; Women's unionization; Union Women Organization; Qualitative.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Özet

Bu araştırmanın temel amacı Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonlarında mülakatlar ışığında kadın sorununa nasıl yaklaşıldığının ve son dönemlerde sendikaların kadınları sendikaya dâhil etmek için ne tür farklı çalışmalar yaptığının araştırılmasıdır. Kadınların sendikalarda nasıl değerlendirildikleri ve sendikaların politikalarında kadına verdikleri yer açığa çıkarılmaktadır. Bu amaçla literatür taraması sonrası iki konfederasyona bağlı sendikalardaki altı kadın ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, her iki konfederasyona bağlı sendikalarda hem üyelik hem de yönetim kademelerindeki kadın sayısı azdır. Üst pozisyondaki erkekler ile kadın sendikacıların düşünceleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu yüzden sendikalarda kadınların katılımının artırılması yönündeki çabalar yeterli olmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın; Sendika; Kadınların Sendikalaşması; Sendika Kadın Örgütlenmesi, Nitel.

¹ Asst. Prof. Dr., Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations, seda.topgul@gop.edu.tr

Giriş

Kadınlar alışma yaşamındaki yerine ilişkin gelişmeler son yıllarda farklı boyutlar kazanmıştır. İşgücü piyasalarında esnekleşme adı verilen yeni alışma Őekillerinin ortaya çıkmasıyla birlikte kadın istihdamı açısından önemli sonuçlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Esnekleşme gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarını yükseltmiş ve işgücü içinde kadınların payının yükselmesini sağlamıştır. Ancak kadın istihdamının hızla artmasına karşılık işgücü piyasasının kayıt dışılığının artması, kadınların kayıt dışı çalışma oranını arttırmıştır. Kayıt dışı sektörlerde sendikalaşma çok g c t r. Bu yüzden de kayıt dışı çalışan kadınların sendika  yesi olma şansı çok azdır.

Dünya çapında kadınların sendikal faaliyetlere katılımının düşük olmasındaki esas neden toplumda var olan cinsiyete dayalı işb l m"d r. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadının yerinin evi olduğu düşüncesi, kadınların sendikal  yelikleri ve faaliyetlerini olumsuz etkileyebilmekte ve sendikalara ilgilerini azaltmaktadır. Aynı zamanda sendikalarda egemen olan ataerkil zihniyet yapısı kadınların sendikaya yabancılaşmasına yol açmaktadır. Çoğu zaman sendikal faaliyetlerde kadınların ailevi rolleri göz ardı edilmektedir. Kadınlara özgü sorunlar sendikaların pazarlık gündemine bile alınmamakta ve çoğu zaman kolaylıkla vazgeilebilen konulardandır. Kadınlar kendi ihtiyaçlarına cevap vermeyen bir örgüte katılmayı gerekli görmemektedir (Toksöz, 2005).

Kadınların düşük sendikalaşma oranları sadece işgücünün yapısına ya da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne bağlanamaz. Kadınların sendikalara ilgisizliklerinin önemli bir nedeni de, sendikaların kendi sınırlılıklarından kaynaklanmaktadır. Geleneksel  rg tlenme biçimlerini benimsemiş olan işçi sendikaları özellikle zaten düşük sendikalaşma oranına sahip kadınlar için farklı stratejiler geliştirmemektedir. Ayrıca düşük kadın üyeye sahip sendikaların karar organlarında bile kadınların temsili yok denecek kadar azdır.

Sendikal hareket erkek egemen bir hareket olarak gelişmiştir. Bu nedenle de sendikalar kadınların haklarını savunurken de bunu erkek egemen bir bakış açısıyla yaptıkları için kadınların önceliklerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmamaktaydılar. Ancak son dönemlerde sendikaların g c kaybetmesiyle birlikte kadınların sendikal örgütlenmelerinin arttırılması yoluna gidilmektedir. Bu yüzden de sendikalar kadın sayılarını arttırmak için geleneksel politikalarının dışında alternatif politikalar yaşama geçirmeye başlamıştır.

Sendikalar dünyanın her yerinde kadınların katılımlarını arttırmak için çeşitli kampanyalar düzenlemektedir. Özellikle son dönemlerde sendika içinde ayrı kadın örgütlenmeleri kurulmaya başlanmıştır. Ayrı bütçeleri olan bu örgütlenmelerin kurulma amacı, çalışan kadınların ihtiyaçlarının ve isteklerinin yine kadınlar tarafından daha iyi anlaşılarak çözülebileceği yönündeki düşüncedir. Sendika içindeki bu gruplar kadın çalışanların sendikal bilinçlerini arttırarak, örgütlenme, hizmet sunma yoluyla ve çeşitli eğitimlerle sendikadaki kadın  ye sayısının arttırılması, sendikalı kadınların yönetici ve karar verici konumlara yükselmesi için çalışmalar yapılmaktadır.

Bu çalışmada, öncelikle sendikalarda kadınların durumu, kadınların sendikal katılımlarını engelleyen nedenler ve sendika ii kadın örgütlenmeleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonlarının kadına bakışı sendikalarda çalışan kadınlar aracılığıyla değerlendirmeye çalışılmıştır. Yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler içerik analizi ile analiz edilmiştir.

1. Kadınların Sendikal  rg tlenmesi

Dünya'da ve Türkiye'de genel anlamda sendikal örgütlenme oranları işçi sınıfının çok katmanlı hale gelmesi, işsizliğin artması ve sendikal hareketin sadece mavi yakalı işçileri temel alan örgütlenme modelinin önüne geçememiş olmasından dolayı azalmaktadır. 1980 öncesinde sanayi ve özellikle tarım sektörü ekonominin temel büyüme alanını oluşturmaktaydı. Nüfusun büyük çoğunluğunun tarım sektöründe aile ya da kendi hesabına çalışıyor olması ve kapitalist üretim ilişkilerinin yoğun ve yaygın olmayışı, sanayi işçisi birikiminin önemsizliği gibi nedenler g c l  bir sendikacılık hareketinin bulunmayışının temel nedenleri olarak gösterilmektedir. Ayrıca zamanla

işgücünün esnekleşmesi ve hizmet sektörünün büyümesi zaten güçlü olmayan sendikacılık hareketinin arttırılmasının önünde engel teşkil etmektedir.

Esnek alışma biçimleri olarak adlandırılan istihdam biçimleri de kadınların işgücüne katılımını arttıran önemli faktörlerdendir. Kadınlar parça başı işlerde, hizmet sektöründe, evlerde, kayıt dışı olarak atölyelerde çalışmaktadır. Dolayısıyla bu istihdam Őekilleri de kadınların örgütlenmesini zorlaştırmaktadırlar.

Kadınlar alışma yaşamına d h l olduklarında kadın olmaktan kaynaklanan bazı sorunlarla karşılaşırlar. Bu sorunlar biyolojik farklılıktan kaynaklanan sorunlar değildir. Bu sorunlar kadınlara, toplumun biiği rollerden yani toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunlardır. Kadınlar yedek işgücü ordusunun en büyük parçalarıdır. Kriz zamanlarında ilk işten atılan ve maliyetlerin düşük düzeyde kalmasını sağlayanlar, işe almalarda ve terfilerde ayrımcılığa uğrayanlar, işyerindeki Őiddet ve tacizin mağduru olan kadınlardır. ocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri sorumluluğu yüklerinin neredeyse tamamı kadınların üzerindedir. Kadınların alışma yaşamında bu kadar fazla sorununun olması, bu sorunların ortadan kaldırılması için kadınlar tarafından aktif mücadeleler gereklidir. Kadınlar kendi örgütlerini kurmalı ve kendi özgül sorunları ile yine kendileri çözümler üretmelidirler.

Kadın örgütlenmelerinin üç temel işlevi vardır. Birincisi, örgütlenmelerine ilişkin sorunları ortaya koymak, bir diğeri oluşturdukları örgütün siyasal fikirlerini kadın bakış açısı ile donatmak, sonuncusu ise ortaya çıkan fikirleri diğer kadınlara ulaştırmaktır. Kadınların bu işlevleri yerine getirebilmeleri için kendilerine ait yapılarda bir araya gelmeleri gerekir. Bugünde sendikalarda aynı Őekilde kadın komisyonları, kadın koordinasyonları gibi adlar altında sendika ii kadın örgütlenmeleri mevcuttur. Aynı Őekilde sendikaların da bu kadın örgütlenmelerini desteklemeleri gerekmektedir (Balta, 2011: 74).

2. Kadınların Sendikalardaki Durumu

Sendikal faaliyetlerin üyelerin bir bölümüne değil tüm üyelere her yönüyle açık olması, sendika üyelerinin, organlar arası işleyişlerde, sendikal çalışmalarda ve her alanda temsil edilmesi sürecinde yer alışlarının sağlanması sendikal katılımcılık ilkesinin yerine getirilmesidir. Sendikal katılımcılık ilkesi ise sendikal demokrasinin bir gereğidir (Petrol-İş Eğitim Notları, 1993: 24). Sendikalarda  yelerin gönüllülük koşuluna bağlı olarak bir araya gelmeleri, hiçbir zaman bütün sendika  yesi işçilerin bireysel özelliklerinin aynılaştırılması anlamına gelmez. Aksine hem bireysel hem de ıkarlardaki farklılıklara rağmen ortak bir çıkar temelinde bilerek ve isteyerek örgütlenmektedirler. Dolayısıyla gönüllülük üzerine kurulan dayanışma temelinde oluşturulan, bu örgütte demokratik yapılanma ve işleyişi ile sendika içi demokrasinin işlerlik kazanmasından daha doğal bir Őey olamaz (Petrol-İş Eğitim Notları-3, 1993: 10). Dayanışma işçi sınıfı içindeki farklılıkları görmezden gelmeyi ya da dışarıda bırakmayı değil, aşma çabasını ifade eden bir kavramdır. Dolayısıyla işçi sınıfını homojen bir kavram olarak kabul edip, farklılıkları göz ardı edersek dayanışma kavramı hiçbir anlam ifade etmez (Panitch, 2003: 95).

Sendikal  rg tlenme diğer toplumsal örgütlenmeler içindeki en iyi örgütlenmiş güçtür. Bu büyük gücün emeğin daha kapsamlı bir aktör olmasını sağlamak için değişime uğraması gereklidir. Kadınların emek gücüne katılımlarının yoğunlaşması ve g  eğilimlerinin değişmesi pek çok ülkede bu güçlü örgütlerin dönüşümüne sebep olmuştur (Panitch, 2003: 93). Bu dönüşüm de sendikaların, hem örgütlenme hem de üyeliklerini muhafaza etmede zorluk çeken ve isteksiz davranan kadınların sendikalara d h l edilmesiyle gereklerecektir.

Genel sendikal politikalar farklı çıkar gruplarında ve çalışma koşullarında bulunan işçiler için beklentileri karşılayamamaktadır. Sendikalar geçici, yarı zamanlı ve güvencesiz işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadınlar için kıdem koşulu, iş güvencesi gibi faaliyet alanlarının dışında ayrıca özel konuları zahmete değer bulmamaktadır. Bu da elbette ki kadınların sendikalara karşı talebini azaltmaktadır (Urhan, 2005: 71). Ancak sendikaların izledikleri bu politikalar özellikle son dönemlerde olumsuz koşullarda çalışan kadın işgücünün artması ile kadınların örgütlenme ve temsil sorunlarını yeniden ortaya çıkarmıştır (Urhan, 2009: 84).

Sendikaların görünmeyen yüzü olan kadın işçilerin sendikalar içinde yönetime d h l edilmesi, sendika içinde aktif olarak yer almalarının sağlanması sendika içi demokrasi anlayışının bir gereği olarak görülse de, sendikaların kadınlara yönelik özel politikaları bulunmamaktadır. Sendikalarla ilişkileri zaten zayıf olan kadınların, cinsiyet eşitliği gözetmeyen ve ayrımcılığın önünü kapamayan sendika tüzüklerine karşı sendikalar içinde çeşitli kadın yapıları oluşturarak kadınlar için sendikaları daha cazip hale getirmek gereklidir. Daha fazla sendikalı kadın, daha çok kadın temsili, sendikalarda daha fazla kadın yönetici ve sendika başkanı için sendikalar ii kadın örgütlenmelerinin oluşturulması gereklidir (KEİG, 2011).

Kadınların sendikal üyeliklerinin düşüklüğü, yoğunlukla kayıt dışı olarak imalat sanayinde yüksek oranda istihdam edilmeleri ve kadınların atipik istihdam (yarı zamanlı, sigortasız, ev eksenli, evlerde ve işyerlerinde temizlik işleri yapan kadınlar) seviyelerindeki artışa bağlanmaktadır (Kirton, 2006: 11).

Bazı feminist eleştirmenlere göre, kadınların sendikalaşma oranının düşüklüğü özü itibariyle istihdam Őekillerinden dolayı zor değildir. Ancak bu kadınların erkek egemenliği altındaki sendikalara yeterli katılma isteğine sahip değildirler. Özellikle yarı zamanlı çalışan kadınlar, sendikaların etkilerini daha az hissettikleri için sendikalara katılım konusunda da daha az isteklidirler. Sendikaların, kadınların acil çözüm bekleyen sorunlarına ilgisiz kalması, kadınların sendikalara ilgisiz kalmasının temel kanıtı olarak gösterilebilir (Kirton, 2006: 13).

Bu ilgisizliğin nedenlerinden biri de, iş ve aile yaşamını dengelemek için mücadele içinde bulunan kadının bu sorumlulukları arasında sendikal faaliyetler ve sendika yönetimi gibi ayrıca ek bir sorumluluk istememesidir. Aile sorumluluklarından kaynaklanan aşırı yükler kadınlar için sendika  yeliği ve sendikal etkinlikler konusunda isteksiz olmasına yol açmaktadır. Bir diğer neden ise kadınların, erkek egemen yapıdaki sendikalar için erkek işi zihniyetinin bulunmasıdır (Urhan, 2005: 71).

3. Kadınların Sendikalara  yelik Durumları

Tarihi gelişim süreci içerisinde kadınlar kimi zaman erkek işçilerle aynı kimi zamanda ayrı sendikalarda örgütlenmişlerdir. Kadınların kendilerine ait ayrı sendikalar kurup haklarını bu yolla savunmaları çok eskilere dayanır. Kadın işçilerin kurduğu ilk sendika 1830'larda Amerika'da keten dokuma fabrikalarında çalışan kadınların kurmuş olduğu sendikadır. Ancak sadece kadınlardan oluşan sendikalar var olan sendikalar tarafından tepki ile karşılanınca bu sendikaların sayısı ve başansı da sınırlı düzeyde kalmıştır. İster ayrı sendikalar kurarak örgütlenirler, ister mevcut sendikalar içinde örgütlenirler kadınların sendikal hareketle bütünleşmesi hiçbir zaman erkeklerle aynı düzeyde gerçekleşmemiştir. Dünya'da kadınların toplam sendika  yeliği içindeki oranı yüzde 30 civarındadır. Bu oran sendikaların büyük bölümünde azalma gösterirken, bazılarında ise yüzde 45'lere kadar yükselebilmektedir. Türkiye'de kadınların sendikalaşma oranı kamuda yüzde 10, özel sektörde yüzde 3 olduğu söylenebilir (Eğitim-Sen, 2011: 84).

TUC (İngiliz İşçi Birliği)'un yaptığı bir araştırmaya göre, sendikalardaki aktif kadın sayısının artması kadın sorunlarının sendika gündeminde daha fazla yer almasını sağlayacak ve kadınları etkileyen sorunların çözümü kolaylaşacaktır. Sendikaların büyümesi ve gelişmesi için kadınların örgütlenmesi zorunludur. Sendikaların büyümesi ve gelişmesi için kadınların örgütlenmesi zorunludur. ICFTU'nun 1992 yılında topladığı 15. Dünya Kongresi'nde, sendikal hareketin geleceğinin sendikaların kadınları örgütleme ve her düzeyde karar organlarına d h l edebilme gücüne bağlı olduğuna dikkat çekilmiştir (Eğitim-Sen, 2011: 85).

Dünya çapında kadınların sendikal faaliyetlere düşük katılımına yol açan esas etken, toplumda var olan cinsiyete dayalı işbölümüdür. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne ve sendikalara katılımına engel yaratan ekonomik etkenler ve istihdam yapıları Şöyle sıralanabilir:

- Birçok kadın hala tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Ücretli işgücüne katılmaları sınırlıdır. Kırdan kente göç eden kadınların kentsel işgücüne katılma olanakları erkeklere göre daha azdır.

- İşgücü piyasalarının dünya çapında hızla kayıt dışıha kayması yani iş güvenliği, düzenli ücret, yararlar ve sosyal korumanın olmadığı koşullarda çalışmak zorunda kalması kayıt dışı istihdam edilen sektörlerde kadın işgücünün yoğun olması kadınların sendika  yesi olma şansını çok kısıtlamaktadır.
- Kadınların sendikalaşmasında başı çeken hizmet sektörü gelişmekte olan ülkelerde olumsuz koşullar sergilemektedir. Kadınlar daha çok kayıt dışı sektörün bir parçası olan küçük ve orta boy işletmelerde istihdam edilmektedir.
- Ev içi sorumluluklar çoğu zaman kadınlara sendikal faaliyetler için zaman bırakmamaktadır. Sendikalara zaman ayıran kadınlarında genellikle ya çocuğu yoktur ya da küçük çocuğu yoktur (Toksöz, 2005: 42).

4. Kadınların Sendikaların Yönetim Kademelerindeki Durumları

Kadınların sendikalara ilgisinin yeterli düzeyde olmaması ile karar verme mekanizmalarında etkin rol oynamakta da engellerle karşılaşırlar. Temel sorun ise, sendikalara h kim olan erkek egemen kültürdür. Kadınların orantısız aile sorumlulukları ve kendilerine duydukları  zg ven eksikliği de, sendikalarda üst kademelere kadınların h kim olması yönündeki önemli sorunlardır (Hava-İş, 2011: 56).

Yöneticilik kavramı erkeğe ait bir kavram gibi görünür, kavrama ilişkin otoriterlik katılık, asabilik, cezalandırıcılık gibi özellikler erkeklerle özdeşleştirilir. Bu nedenle kadınlar yönetici olduğunda bu özellikleri göstermeleri yani erkeksileşmeleri beklenir. Yönetim süreçlerine katılan kadınların başarısız olmaları durumunda da cinsiyetçi söylemler için içerisine girer ve kadınlar beceriksizlikle suçlanır. Dolayısıyla temsiliyet noktasında sadece “Kadın Sekreterliği” kadınlara bırakılırken karar alma süreçlerinde ve kritik konularda fikirlerine değer verilen üst yönetim kadrolarında kadınlara yer verilmemektedir (Eğitim-Sen, 2011: 89).

Kadınların sendika yönetimlerindeki temsili açısından olumsuz bir tablo söz konusudur. 2009 yılı itibariyle alışma Bakanlığı’nın verilerine göre kadınların sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranı son derece düşüktür. İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı yüzde 6,4; yönetim kurulu  yeleri arasında ise yüzde 10’dur. İşçi sendikaları konfederasyonları söz konusu olduğunda ise bu oran yüzde 0’a düşmektedir (Sosyal-İş, 2010: 29).

Tablo 1. Kadınların Sendikaların Yönetim Kademelerindeki Durumu, 2009 (%)

Görev	Kadın	Erkek
İşçi Sendikaları (Başkan)	6,4	93,6
İşçi Sen. (Yönetim Kurulu �yeleri)	6,8	93,2
İşçi Sen. (Denetim Kurulu �yeleri)	10	90
İşçi Sen. (Disiplin Kurulu �yeleri)	11,4	88,6
Memur Sendikaları (Başkan)	8,1	91,9
Memur Sen. (Yönetim Kurulu �yeleri)	8,8	91,2
Memur Sen. (Denetim Kurulu �yeleri)	7,4	92,6
Memur Sen. (Disiplin Kurulu �yeleri)	7,6	92,4
İşçi Sendikaları Konf. (Başkan)	0	100
İşçi Sendikaları Konf. (Yönetim Kurulu �yeleri)	0	100
İşçi Sendikaları Konf. (Denetim Kurulu �yeleri)	0	100
İşçi Sendikaları Konf. (Disiplin Kurulu �yeleri)	0	100
Memur Sen. Konf. (Başkan)	0	100
Memur Sen. Konf. (Yönetim Kurulu �yeleri)	7	93
Memur Sen. Konf. (Denetim Kurulu �yeleri)	14,8	85,2
Memur Sen. Konf. (Disiplin Kurulu �yeleri)	4	96

Kaynak: Çalışma Bakanlığı İstatistikleri

Türkiye’de resmi sendikalaşma istatistikleri gerçeği yansıtmamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2009 Ocak ayı verilerine göre işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 58,98’dir. Oysa Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ve toplam ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan nüfus esas alınarak yapılan bir çalışmaya göre 2007 itibariyle Türkiye’de sendikalaşma oranı yüzde 6,1’dir. Bu oran 1998 yılında yüzde 22,2 iken, son 20 yılda düzenli olarak gerilemiştir. Özel sektörde çalışanların sendikalaşma oranı 1995’te yüzde 7,8 iken, 2007 yılı itibariyle yüzde 3,4’e düşmüştür.

Çalışma Bakanlığı’na yapılan toplu sözleşme bildirimlerinde, toplu sözleşme kapsamındaki cinsiyetlere göre ayrıldığı için kadınların ve erkeklerin sendikalaşma oranlarını net ve sağlıklı biçimde ayrı ayrı hesaplamak ancak tek tek tüm sendikaların toplu sözleşme kapsamındaki üyelerinin cinsiyete göre dağılımını derlemekle mümkün olabilir. Kamuda çalışan sendikalı işçiler arasında kadınların oranı gerek Çalışma Bakanlığı gerekse TÜHİS verilerine göre yaklaşık yüzde 10 düzeyindedir. Özel sektörde de aynı oranın korunduğu varsayıldığında Türkiye’de kadınların sendikalaşma oranının yaklaşık yüzde 3 olduğu söylenebilir. Oysa aynı yöntemle göre erkeklerin sendikalaşma oranı yüzde 7,7’dir. Kadın çalışanlar erkeklere nazaran sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme olanağından daha az yararlanabilmektedir. Bir araştırmaya göre işverenler işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için en az 41 farklı yöntem kullanmaktadırlar (Bakır ve Akdoğan, 2009: 88-90).

Kocaeli’nde yapılan bir araştırma sonuçlarına göre işçilerin yüzde 28,1’i (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 184) ve Eskişehir’de 2008 yılında yapılan bir araştırmada ise yüzde 36,4’ü (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 49) işveren baskısını sendikalaşmanın önündeki en önemli engellerden biri olarak görmektedir.

İşverenlerin sendikaları işyerinden uzaklaştırmaya ve işyerini sendikasızlaştırmaya yönelik sendikaları ikame etme politikaları ve sendikaları bastırma politikaları bulunmaktadır. Her iki politikanın da amacı işçileri sendikalardan uzaklaştırarak sendikalaşma eğilimini azaltmaktır. Sendikasızlık olarak adlandırılan sendikaları ikame etme politikaları, son yıllarda IBM, HP, M&S gibi büyük işletmelerde yaygın olarak uygulanmaya başlayan insan kaynakları politikaları vasıtasıyla sendikasız işçilere bazı avantajlar sağlayarak ve iyi insani ilişkiler geliştirerek sendikalara duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmaya yöneliktir (Engin ve Uçkan, 2010: 165-166).

5. Kadınların Sendikalara Katılmasının Önündeki Engeller

Genel olarak kadınlar tam olarak sendikalara entegre olmuş değillerdir. Birçok durumdan ötürü kadınlar sendikalara katılmayı tercih etmemektedirler. Kadınların sendikaya üye olmalarının önünde birçok faktörün bulunduğu bilinmektedir. En yaygın sebepler ise, kadınların sendikaların kendilerine nasıl faydalı olacağını bilmeme ve sendikanın işleyişinin cinsiyetçi iş bölümü içermesidir. Bir diğer sebep ise, aile sorumlulukları yüzünden sendikalara katılacak zaman bulamamalarıdır (Hava-İş, 2011: 55).

Kadınların sendikalara katılmasının önündeki engellerden biri de, sendikanın işleyişinin rekabete, çatışmaya ve güce dayalı hiyerarşik yapılanmanın kadınları sendikadan uzaklaştırmasıdır. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, sendikaların cinsiyet eşitsizliğini yok sayan politikaları, dolayısıyla kadınlar için politika üretmenin gereksiz olduğunu düşünen cinsiyetçi ideolojiler ve uygulamalarıdır. Sendikacılığın “erkek işi” olduğuna ilişkin var olan toplumsal yargı, kadınlar tarafından da içselleştirilmektedir. Dolayısıyla kadının teorik anlamdaki eşitsizliği, var olan güvensizlikle pekiştirildiğinde kadınlar aktif görevler almaktan geri kalmalarına neden olmaktadır (Eğitim-Sen, 2011: 88).

Eşit muamele, annelik izni, çocuk bakımı gibi kadın konuları olarak görülen konuların sendikalarda yeterince ilgi görmemesi de kadınların sendikaya ilgi duymamasının nedenlerinden biridir. Buna ilişkin olarak toplu pazarlık sistemi de erkek egemenliğindedir. Kadın işçiler için önemli olan bu kadın konularının pazarlık gündemine alınmaması da kadınların sendikalara ilgisini azaltmaktadır (Hava-İş, 2011: 56).

Sendikaların kadınları ilgilendiren sorunların çözümünde duyarsız kalması, toplu sözleşme politikalarının belirlenmesinde kadın çalışanların çıkarlarını gözetecek hükümlere (ücretli doğum izni, doğum izinlerinin süresi, kreş, vardiyalar, çalışma saatlerinin azaltılması gibi konular) yer verilmemesi, kadınların kendilerini sendikalarıyla çıkarlarını koruyan bir örgüt olarak özdeşleştirmesini önlemektedir (Toksöz, 1994: 442).

6. Kadınların İhtiyaçlarının Belirlenmesi

Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın kanı, kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönündedir. Bu erkek yöneticiler tarafından da belirtilen aynı zamanda sendika içinde kişisel gayreti, mücadelesi sonucu bir yerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade edilen bir görüştür. Bu görüşler de genellikle üstü örtülü olarak kadınları suçlamaya yöneliktir. “Kadınlar kendi sorunlarına sahip çıkmıyor, şartlarını zorlamaya yanaşmıyorlar, biz başardıysak onlarında çaba göstermesi gerekir” denilmektedir. Oysa kadınların sendikaya üye olması ve sendikal faaliyetlere katılması için aşması gereken çeşitli engeller bulunmaktadır. Bunların başında eşini ya da ailesini ikna etmek gelmektedir. Eğer çocuk sahibi ise çocuğa kimin bakacağı, ev işlerini kimin yapacağı başlı başına sorundur. Dolayısıyla bu şartlar altında erkek egemen bir yapıda kadın çıkarlarına yabancı bir örgütlenme de kadınların aktif olarak yer almasını beklemek gerçekçi değildir (Toksöz, 1994: 441).

Sendikalar tarafından yapılan çeşitli araştırmalar, kadınların belli başlı ihtiyaçlarını şöyle sıralamaktadır:

- Daha fazla ücret (Emeğinin Hakkı)
- Çalışma saatlerinin esnek olmaması
- İş güvenliği
- Sağlık hizmetlerinden yararlanma
- Üst kademelere yükselmede önünün açılması
- Doğum ve annelik güvencesi
- Çocuk bakım hizmetleri
- İşyerinde cinsel taciz ve psikolojik şiddetin önlenmesidir (Eyüboğlu, 2007: 7).

Sendikalar üyelerinin istekleri doğrultusunda hizmetler vererek üye sayılarını arttırabilirler. Sendikalar kadınların ihtiyaçları doğrultusunda hizmet vererek kadın üye sayısını da arttırabilirler.

7. Kadınların Sendikalara Katılımını Arttırma

Sendikalara kadın katılımını arttırmak ve kadın örgütlenmesini sağlamak için özgün fikirler geliştirmek gereklidir. Sendikaların çalışan kadınların yaşamlarını nasıl değiştirdiklerini onlara anlatmak ve kadınlarda sendikal bilinci oluşturmak gereklidir. Kadınların sendikal katılımını arttırmak için yapılması gerekenler;

- Sendikaların sağladığı yasal hakları kampanyalar, eğitim çalışmaları vb. ile işçi kadınlara anlatarak bilinç yükseltmek.
- Bir kadın grubunun işyerlerini ziyaret ederek çalışan kadınlarla sendika üyeliğini özendirici çalışmalar yapmak. Sendikalı kadınların önder konumunda olduğu işyerlerinde kadınların sendikalara kazandırılması daha kolay olmaktadır.
- Kadın işçilerin sorunları ile ilgili eğitim programları düzenlemek. Kadınları sendikalara çekmek ve örgütlemek için sendika temsilcisi kadınların eğitilmesi.
- Toplu pazarlık, örgütlenme taktikleri vb. için kadın işçiler arasındaki önderlik potansiyeli taşıyan unsurların yetiştirilmesine yönelik eğitim programları düzenlemek.
- Kadınlara yönelik bilinç yükseltme kampanyalarında, özellikle Afrika’da tiyatronun, şarkıların son derece etkileyici kampanya araçları olduğu görülmüştür.
- Kreş ve çocuk bakımevi gibi özel hizmetler sağlama yoluyla, kadınların sendikalarda daha faal olarak çalışmasının önünü açmak (Eyüboğlu, 2007: 4-5).

Bunların dışında sendikaların ana tüzüklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme ve ayrımcılıkla mücadele konusunda yapacakları olumlu değişikliklerde, örneğin sendika içinde bir kadın komitesi oluşturmak, kadın birimlerinin kurulmasını sağlamak ve bu birimlerin kendi bütçelerini oluşturmaları için maddi destek sağlamak yine kadınların daha aktif olarak sendikalarda yer almasının önünü açacak düzenlemelerdir. Ayrıca kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının her düzeyde sağlanması da kadın oranlarının arttırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Eyüboğlu, 2007: 10).

Sendika  yesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının d şuk olmasının gerisinde de erkek yanlısı üretilen politikalar ile toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün bir sonucu olan ev içi sorumluluklar yatmaktadır; ocuk bakımı ve ev işleri gibi. Bu durum kadınların sendikaların eğitim faaliyetlerine katılmalarını da olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan sendikalarında eğitim faaliyetlerinde kadınlara özgü sorun ve ihtiyaçlarını göz önüne almamaları, eğitim programlarının çekiciliğini de azaltmaktadır (Toksöz, 1998: 300).

Türkiye’de ise istihdamın yapısı kadınlar açısından son derece elverişsiz ve kadınların işgücüne katılım oranları d şun olmaktadır. Ataerkil gelenekler ve aile yapısı içinde kadınların çalışmasına iyi gözle bakılmamasının dışında, çalışmak için ailenin erkek üyelerinden izin alınması gerekmektedir. Diğer yandan giderek yaygınlaşan kayıt dışı sektör ağırlıklı kadın ve ocuk emeğinden yararlanılmaktadır. Dokuma ve konfeksiyon işkollarında ve gıda işkolunda kadınların önemli bir kısmı kayıt dışı çalışmaktadır. Gerek işgücüne katılım oranının düşüklüğü, gerek imalat sanayinin elverişsiz yapısı sendika  yesi kadın sayısının azlığının önde gelen diğer nedenlerini oluşturmaktadır (Toksöz, 1998: 298).

8. Küresel Sendikaların Kadınlar İçin abaları

Sendikalar emeği ile geçinen herkesin eşit temsil hakkının bulunduğu örgütler olmalıdırlar. 1955’te Avusturya Sendikalar Birliği ( GB)’nden, Almanya’nın en büyük konfederasyonu olan DGB’ye, Hizmet Sendikaları Konfederasyonu VERDİ’ye, son dönemlerde oluşan sendikal birliklerden PROGE’ye ve Avrupa’nın en büyük kamu sendikası olan ve eşitlikçi kadın yapılarıyla bilinen 1.3 milyon üyeli UNISON’a kadar pek çok konfederasyon ve sendika, kadın komisyonları kurarak tüzüğünde yetki, sorumluluk ve çalışma biçimlerini tanımlamış ve sendikanın diğer organlarıyla ilişkilendirmiştir (KEİG, 2011).

2.4 milyon  ye sayısı ile sadece ücret sendikacılığı yapmayarak sosyal adalet, eşitlik ve demokrasiden yana olan ve toplumsal ilerlemeye destek veren Alman Birleşik Hizmet Sendikası (VERDİ) dünyanın en büyük sendikalarından biridir. Eyalet düzeyinde örgütlenen VERDİ’nin içinde gençlere, yabancı işçilere, serbest çalışanlara, işsizlere ve kadınlara sendika ii örgütlenmeler bulunmaktadır. VERDİ’nin kadın örgütlenmesi içinde bulunan kadınlar, kentlerde, eyaletlerde ve ülke düzeyinde kendi konferanslarını düzenlemekte, kadınlara sendikal çalışmalara ve yönetimlere katılmaları için tüm kurullarda ve seçimlerde özel ayrımcılık tedbirleri uygulamaktadır. Eşitlik politikaları çerçevesinde her yıl, kadın çalışanlara yönelik çeşitli seminer ve kampanyalar düzenlemekte, broşür ve kitapçıklar bastırmaktadır (Akg ke, 2005: 12-13).

Aynı ve aynı değerde işe eşit ücretin ödenmesi için Almanya Birleşik Hizmet Sendikası (VERDİ) ikinci başkanı Margret M nig-Raane çeşitli çalışmalarda bulunmuştur. Özellikle  cret farklılıklarını denetleyen, nedenlerini araştıran ve ortadan kaldıran bir yasal düzenleme için ücret eşitliği yasasının hayata geçirilmesi için çeşitli çalışmalarda bulunmuştur. Almanya’da erkekler kadınlara oranla ortalama yüzde 23 daha fazla kazanmaktadır (Kadın, 2011: 8).

1.3 milyondan fazla  yesi ile İngiltere’nin en büyük sendikası olan UNISON ilk kurulduğunda kadınlar için ayrı bir sendika olarak kurulmuştu.  yelerinin üçte ikisi kadın olan UNISON, daha sonra geçici ayrımcılık olarak tanımladığı sendika yapısını geliştirmiştir. Bu yapı kadın komiteleri, kadın komisyonları ve kadınlar için eğitimler gibi sendika içinde kadınlara eşit fırsatların sağlanmasına yönelik bir yapıdır. UNISON sadece kadınlar için değil engelliler, emekliler ve gençler gibi farklı sendika üyelerinin de sendika içinde kendi yapılarını, kendi yönetimlerini ve kendi sistemlerini oluşturarak örgütlenmelerine imk n tanımaktadır (Colgan ve Ledwith, 2000: 245).

UNISON özellikle yarı zamanlı çalışan kadınlara yönelik ücret, izin, annelik izni, ocuk bakımı, emeklilik, eğitim ve istihdamın korunması gibi konularda toplumsal cinsiyet eŐitlięinin geliŐtirilmesi üzerinde yoęunlaŐmıŐtır (Sapancalı, 2007: 19). Örneğin, UNISON kadınlara yapılan ödemelerin erkekler ile aynı düzeye getirilmesi hususunda kampanyalar yapmaktadır. Sendika tarafından tanınan işyerlerinde UNISON,  yesi kadınlar için asgari seviyeden daha fazla annelik ve ebeveyn izni almaktadır. Ayrıca ırk, yaŐ, sakatlık ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanmasının yasalarla daha da aęırlaŐtırılması için kampanyalar yürütmektedir (UNISON, 2011).

Yerel düzeyde birçok Őubede ayrı örgütlenmiŐ grupları bulunmaktadır. Őubeler örgütlerin toplantı ve eylemlerini desteklemekten, ihtiyaç durumunda kaynak sağlamaya kadar yardımcı olmaktadır. Her bir bölgede oluŐturulan kadın grupları, eŐitlik politikaları geliŐtirir ve bölgesel ya da Őube düzeyinde kadınların sendikal katılımını teŐvik eder. UNISON'un sendika tüzüğü;  ye kadın sayısı ile orantılı olarak seçimle oluŐturulmuŐ yapılarla kadınların temsil edilmesini sağlamaktadır. Örgütler ile sendikanın genel yapısı arasında iyi bir bilgi akıŐının bulunması ve sadece eŐitlik konusu ile sınırlandırılmaması tüm birimlerin bütün grupların faaliyetleri konusunda bilgilendirilmesi üzerinde durulmaktadır (Urhan, 2011: 27).

Uluslararası Hizmet Sektörü Sendikası (SEIU) ABD'de hemŐirelik gibi kadın çalışanların yoğun olduğu iŐkollarını seçerek örgütlenme için çok özel bir strateji saptamıŐtır. Potansiyel sendika üyelerinin anketler aracılığıyla kadın işçilerin sorunları ve gereksinimleri daha iyi  renilmiŐtir. Örgüt alıŐanlarının %55 civarı kadındır. Sendika bütçesinin %47'ye yakını da kadın çalışanların örgütlenmesi için harcanmıŐtır (Eyüboğlu, 2007: 8).

Uluslararası Kamu alıŐanları Federasyonu (PSI), Kanada Ottawa'da 2002'de kongresinin ilk gününde yeni bir tüzüğü hayata geçirmiŐtir. Buna göre o tarihten itibaren kadınlar (yerel, ulusal ya da uluslararası) tüm karar mekanizmalarında eşit Őekilde temsil edileceklerdir. Bu tarihi bir karardır ve PSI, 50/50 temsili resmen benimsemiŐ olan ilk uluslararası örgüttür. PSI Yönetim Kurulu'nda 43 asil üyeden 21'i kadındır, bu yönetim kurulunun yüzde 48'ine tekabül etmektedir (Eyüboğlu, 2007: 10).

9. Araştırmanın Amacı

Bu çalıŐmanın amacı merkezi Ankara'da bulunan Türkiye'nin iki büyük konfederasyonu olan Türk-İŞ ve Hak-İŞ Konfederasyonlarının ve bağlı sendikalarının  ye kadın işçilerin ihtiyaçlarına ne kadar cevap verdiklerini ve sendikalara kadın katılımının arttırmak için yapmıŐ oldukları çalıŐmaların incelenmesidir. Bundan hareketle aŐaęıdaki sorulara yanıt aranmıŐtır.

Sendikalarda kadın  ye sayıları ne durumdadır?

Ayrımcılık, cinsel taciz ve mobbing türü kadınların yoğun Őekilde karŐılaŐtıęı sorunlar için sendikaların ne çeŐit uygulamaları vardır?

Sendikaların toplumsal cinsiyet eŐitlięini sağlamak adına uygulamaları nelerdir?

Tam zamanlı çalışanlar dıŐında alternatif alıŐma Őekilleri için farklı örgütlenme modelleri var mıdır?

Sendikalara kadınların katılımını arttıracak ne tür düzenlemeler vardır?

Sendika içinde ayrı kadın örgütlenmeleri var mıdır?

10. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada Türk-İŞ ve Hak-İŞ Konfederasyonlarında kadın üyelerin durumlarını ve kadınlara yönelik sendikal örgütlenme çabalarını  renebilmek için örgütsel dokümanlar ve sendikacı mülakatları iŐıęında yarı yapılandırılmış görüŐmeler yaparak, bu görüŐmeler analiz edilmiŐtir.

Araştırmada öncelikle literatür taraması yapılmıŐ, veriler bilimsel kaynaklardan ve süreli yayınlardan teorisi yazılmıŐtır. Daha sonra izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıŐ ve kayıt çözümlenmeleri yoluyla yarı yapılandırılmış görüŐmeler raporlaŐtırılmıŐtır.

Yarı yapılandırılmış görüŐmeler, yapılandırılmış ve yapılandırılmamıŐ görüşme türlerinin oluŐturduęu iki u arasındadır. Hiç yapılandırılmamıŐ görüşme, keŐfe yönelik bir görüşme süreci gibidir. Yarı yapılandırılmış görüŐmelerde, görüşme amacına göre belli bir sıra ile sorulmak üzere belli bir dizi soru hazırlanır. Hazırlanan sorular katılımcılara aynı Őekilde sorulur. Katılımcılar sorulan soruları istedikleri gibi ayrıntılandırarak cevaplandırır. Yapılandırılmış görüşme de ise, soruların hangi amaçla sorulacağı hangi verilerin toplanacağı ayrıntılı bir Őekilde saptanır. Hazırlanan bu planda hiçbir deęiŐiklik yapmadan aynen uygulanır (Yıldırım ve ŐimŐek, 2008: 119-150).

11. Bulgular ve Yorumlar

11.1. Fırsat EŐitlięi

Toplumsal cinsiyet eŐitlięinin sendikalardaki pratikteki uygulamalarını anlayabilmek için öncelikle temel soru olan sendikaların kadın erkek oranları öğrenilmeye çalıŐılmıŐtır. Türk-İŞ'te kadın üyelere ilişkin net bir bilgi mevcut değildir. Net bilgiler iin bir anket çalıŐması hazırlığı olduğu ancak bir takım nedenlerden dolayı iptal edildiği söylenmiŐtir. Kadınlara ilişkin net  ye sayıları ve profillerine ulaŐılamamıŐtır. Ancak tahmini kadın  ye sayısının %10'lar civarında olduğu belirtilmiŐtir. Hak-İŞ Konfederasyonu için ise biraz daha ayrıntılı veriler elde edilmiŐtir. 2009 yılı için %2,68 olan kadın oranının 2010 yılı için %7,23'e yükseldiği belirtilmiŐtir.

Özellikle g r Ős len Konfederasyonlara bağlı sendikaların kadın oranlarına ilişkin Türk-İŞ'e bağlı 35 sendikaya ait net bilgiler bulunmamaktadır. Hak-İŞ'e bağlı sendikalarda ise kadın oranları,  z Büro-İŞ Sendikası %7,8; Hizmet-İŞ Sendikası %3,6;  z Orman-İŞ Sendikası %7,1;  z Gıda-İŞ %2,8;  z Tarım-İŞ %29,8; elik-İŞ %0,05;  z İplik-İŞ %1,9 ve  z Ağaç-İŞ Sendikası'nın hiç kadın  yesi olmadığı belirtilmiŐtir.

Hak-İŞ'in verdiği bilgiye göre; gıda ve tekstilde Hak-İŞ'e bağlı sendikalarda bilinenin aksine kadın  ye sayılarının çok düŐük olduğu görülmüştür. Bunun aksine Türk-İŞ ise en yüksek kadın  ye oranının bu iş kollarındaki sendikalarda Tek Gıda-İŞ Sendikası ve Teksif Sendikası'nda olduğunu ayrıca Basın-İŞ Sendikası'nda da kadın  ye sayısının yüksek olduğu belirtilmiŐtir.

Türk-İŞ ve Hak-İŞ Konfederasyonları'nda ve  ye sendikalarında üst yönetim ve karar organlarında kadın sayılarına ilişkin olarak; Türk-İŞ sadece %1'ler civarında olduğunu söylemekle yetinmiŐ ve ellerinde net bir verinin bulunmadığını belirtmiŐtir. Bu düŐük oranın nedenini ise; kadınların sorumluluk almak istememelerinin yanı sıra birbirlerini de desteklememeleri olduğu vurgulanmıŐtır.

Hak-İŞ'te genel merkez zorunlu organlarındaki kadın sayısı 13, toplam 107 Őubedeki zorunlu organlardaki kadın sayısı 34, kadın iŐyeri temsilci sayısı 78, Hak-İŞ ve bağlı sendikalarda çalışan kadın sayısı %17,3 ve 2010 yılında Sinop ve İzmir'de 2 kadın Őube baŐkanı seçildiği belirtilmiŐtir.

Türk-İŞ'in elinde  ye kadın profiline ilişkin yeterli veri bulunmadığından herhangi bir bilgi verilememiŐtir. Hak-İŞ'te ise 2010 yılı için kadınların %20'si 16-22 yaŐ; %21'i 23-29 yaŐ; %40'ı 30-39 yaŐ –en yüksek grubu bu oluŐturmakta-; %4'  50 ve üzeri yaŐ grubundakilerin oluŐturduęu belirtilmiŐtir.  ye kadınların eğitim durumuna bakıldığında lise ve lise üstü eğitlimlilerin oranı %67'dir.  ye kadınların %37'si bek r, %61'i evlidir.  ye kadınların %45'i ocuk sahibi değildir. Hak-İŞ'e bağlı sendikalara  ye kadınların yarısından fazlasının evli ancak evli kadınların neredeyse yarısı ocuk sahibi değildir. ocuk sahibi olmak ya da olmamak sendikalara  ye olmayı ve sendikal faaliyetlere katılmayı önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. ocuk bakımı sadece kadınların iŐgücüne katılmalarının önünde bir engel değil aynı zamanda sendikal katılımı da önemli ölçüde etkilemektedir.

11.2. Annelik ve Aile Hayatı

Annelik ve aile hayatının uyumlaŐtırılması derken temelde bahsedilen sorun çoğunlukla ocuk bakım sorunudur. Hak-İŞ'in verdiği bilgilerden de g r ld ğu gibi evli fakat ocuk sahibi olmayan kadınlar daha fazla sendika  yesi olmakta ve sendikal faaliyetlere katılmaktadırlar. Buna

ilişkin olarak özellikle ocuk bakımı hususunda sendikaların yaptığı çalışmalar hakkında bilgi sahibi olunmaya çalışılmıştır.

Türk-İş ocuk bakımı kreş sorununun işçi, işveren ya da işveren sendikalarının ortak çalışmaları sonucunda bir çözüme ulaşacağını belirtmiştir.  rnek olarak ise, en az bir kadın  ye sayısına sahip olan Türk Metal Sendika'sının ve işverenin ortak çalışması sonucu Trakya bölgesinde Ford otomotiv fabrikasında çalışan kadınlar için çok uygun ücretlerle bir kreşle anlaşılıp çalışan kadınların çocuklarının o kreşe gönderilmesinin sağlandığı belirtilmiştir.

Özellikle yürürlükteki emzirme odası ve ocuk bakımı gibi konuların kadın çalışan sayısına bağlı tutulmasının yasa üretenlerin nasıl bir ataerkil zihniyete sahip olduklarını göstermeleri açısından önemine değinilmiştir. Kanunun değişmesi ve bütün çalışan üzerinden değerlendirilmesiyle biraz daha çözüme yaklaşılabileceği belirtilmektedir.

Erkeklerin özellikle ocuk bakımının hala kadının bir görevi olduğunu düşünüldüğü ve yasaların nasıl ataerkil bir zihniyette yapıldığının en güzel örneklerinden birini bir görüşmeci şöyle ifade etmiştir:

“Ben alışma Bakanlığı biinyesinde kadın istibdamını izleme kurulundaydım. Bu konuyu dile getirdiğimde üst düzey temsilcilerin hepsi erkekti. Tepkileri tabiki kadın sayısına bağlı olacak, ocuk bakımı kadının işidir dediler. Yani anne tamam ama sende babasın, bunu söyleyen üst düzey yöneticiler, işçiler ne d ş nsin.”

Türk-İş toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla özellikle ebeveyn izninin çıkarılmasını, doğum yapan kadına 6 ay ücretli izin yanında erkeklere de zorunlu olarak 2 hafta izin verilmesinin sağlanması desteklemektedir. Bu sayede erkeklerinde ocuk bakım işini kadının görevi olarak algılamasının önüne geçebileceği belirtilmiştir.

Hak-İş öncelikle kadın üyelerin aile ve iş yaşamını uyumlaştırmak için toplu iş sözleşmesi görüşmelerine kadın temsilcilerinin katılımlarının sağlanması yönünde çalışmalar gerçekleştirildiğini söylemiştir. Bu erevede Hizmet-İş Sendikası'nın yetkili olduğu ve toplu iş sözleşmesi akdettiği 500'e yakın işyerinde toplu iş sözleşmelerine işçi çocuklarının işverenlerin açtıkları kreş ya da anaokullarından ücretsiz ya da indirimli yararlandırılmasına ilişkin maddelerin konulduğu belirtilmiştir.

Hak-İş kreş ve ocuk bakımı sorunu içinde; ocuk yardımıyla yardımların ocuk sayısına göre değişmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda da ILO'nun işsizlik sigortası d hilinde ocuk bakım hizmetleri sağlanmasına dair prim kesilmesini tavsiye etmektedir. Bu ereve de Hak-İş'te doğum yapan kadının kreş ya da bakıcı ücretinin, aile ve sosyal yardım sigortası adı altında bir sigorta kolundan karşılanması yoluna gidilmesi uygulamasını istemektedir. Bu şekilde kadın aldığı primlerle ocuk bakımını evde sağlayabilir ya da kreşe verebilir. Dolayısıyla seçme şansının kadına bırakılması ocuk bakım sorununa önemli ölçüde üstesinden geleceği düşünülmektedir.

11.3. Ayrımcılık

Türk-İş ayrımcılık konusunun sadece işyeri ile sınırlı olmadığını, bölgesel olarak da büyük farklar olduğunu bu farkların da hem işgücüne katılım hem de sendikal katılımın önünde engel olduğu fikrini belirtmişlerdir. Türk-İş'in belirttiğine göre, sendikalar illerdeki kadınların durumuna göre çeşitli düzenlemeler yapmalılardır.

Hak-İş, kadına yönelik ayrımcılığın çalışma hayatındaki birinci sorun olduğunu belirtmiş, sonrasında yaptıkları araştırmaya göre iş ve aile hayatını uyumlaştırma ikinci sırada;terfi ve yükselmeler üçüncü sırada ve gece vardiyası sorunu dördüncü sırada yer almaktadır.

Hak-İş sendikalarına  ye kadınlardan %33'  eğer maddi zorluğu olmasa idi çalışmayacağını, %41'inin ise kararsız olduğunu belirttiğini ifade etmiştir.

11.4. Cinsel Taciz

Cinsel taciz hem kanıtlanması zor hem de çok hassas bir konu olduğu için hem Türk-İş hem de Hak-İş Konfederasyonlarının herhangi bir çalışması mevcut değildir. Konfederasyonlar sendikalar içinde değil ama işyerlerinde sıkça yaşanan bir olay olduğunu, duyulduğu takdirde hem

iŐyeri hem de evre için bir sıkıntı yaratacağı düŐüncesiyle bu olayların gizli tutulduğunu belirtmiŐlerdir. İncelediğimiz kadanyla toplu iş sözleŐmelerinde de cinsel tacize yönelik bir madde mevcut değildir. Zaten gerçekleŐen cinsel taciz vakalarının gerçekleŐtięi işyerlerinde bile ortaya çıkmazken sendikalara ve sendika yönetimlerine bile ulaŐması, sendikalarında cinsel tacize karŐı bir politika geliŐtirmesi beklenemez.

11.5. Mobbing

Türk-İŞ'in cinsel taciz gibi mobbinge ilişkin herhangi bir çalıŐması mevcut değildir. Dolayısıyla bu anlamda incelediğimiz birkaç toplu iş sözleŐmesinde bu iki konuya ilişkin herhangi bir madde mevcut değildir.

Hak-İŞ'in ise cinsel tacize ilişkin herhangi bir verisi ya da uygulaması bulunmazken, mobbinge ilişkin çalışmaları olduğu görülmüştür. Özellikle mobbingin  nlenmesine yönelik olarak ıkarılan BaŐbakanlık Genelgesi'nde toplu iş sözleŐmelerine mobbinge ilişkin hükümler konulmasının özendirilmesi istenmektedir. Hak-İŞ son dönemlerde toplu iş sözleŐmelerine mobbing ile ilgili hükümlerin eklenmesine baŐlandıęı belirtilmiŐtir.

Hak-İŞ'in mobbing konusunda ayrıca ÇASGEM iŐbirlięi ile gerçekleŐtirilen eğitim projesi kapsamında da 2011 yılında kadın üyelere mobbingle mücadele yolları, iş stresi gibi konularda eğitim programları verildiği belirtilmiŐtir.

11.6. Çalışma Őekilleri

Küresel sendikalar sadece tam zamanlı çalışan kadınları değil, son dönemlerde özellikle ev eksenli çalışan ve kayıt dıŐı çalışan kadın sayısının artmasıyla birlikte farklı sendikal politikalar üreterek bu gruplardaki kadınları örgütlemeyi de amaçlamaktadırlar. Türkiye'de bu alanda sendikalarda herhangi bir çalıŐmanın olup olmadığını öğrenmek amacıyla Türkiye'nin Ankara merkezli iki büyük konfederasyonuna bu konuda ne çeŐit çalışmaları olduğu sorulmuŐtur. Ayrıca esnek çalışmaya bakıŐ açılarının ne olduğu öğrenilmeye çalıŐılmıŐtır.

11.7. Ev Eksenli alıŐma

Türk-İŞ'in genel olarak son dönemlerde artan ev eksenli çalıŐanlara yönelik de örgütlenme hakkında ya da İstanbul'da örgütlenmiŐ bulunan sendikaları bünyesine katma konusunda herhangi bir projesi bulunmamaktadır.

Hak-İŞ ev eksenli çalışanlar için bazı düzenlemelerin bulunduğu ve onlarında sosyal güvenlik kapsamına girmesi için kolaylıkların bulunduğunu, bu yüzden önceliğin ev eksenli çalışanların sosyal güvenlik Őemsiyesi altına girmesi gerektiğini belirtmiŐtir. Bunun dıŐında ev hizmetlerinde çalışan örgütlenmiŐ 2 kadın grubuyla yakın iŐbirlięi içinde olduklarını ve örgütlenme modelleri üzerinde çalıŐtıklarını belirtmiŐ ve ev eksenli çalıŐanları örgütlemek ve konfederasyon bünyesine katmayı düŐündüklerini belirtmiŐlerdir.

Hak-İŞ bünyesinde de iŐkolu içerisinde yer almayan güvenlik görevlilerinin örgütlendiği  z İŞ-Sen Sendikası'nın yer aldığı ve gelecek dönemler için iŐkolu esasına göre değil meslek bazlı sendikacılığı savunduklarını belirtmiŐlerdir.

11.8. Kayıt DıŐı alıŐma

Türk-İŞ kayıt dıŐı çalışanlar ile ilgili herhangi bir çalıŐması bulunmadığını belirtmiŐtir. Özellikle kadınların kayıt dıŐı sektörlerde çok ağır koŐullarda ve güvencesiz çalıŐtıkları ve sendikalarında bu kayıt dıŐı sektörlere girmesinin zor olduğu belirtilmiŐtir.

Hak-İŞ Türkiye'de kayıt dıŐılıęın çok farklı olduğunu belirtmiŐtir. Sendika  yeliği için bildirimlerde bulunmak gerektiği için, sendikal örgütlülüğün bu alanlarda çalışanların mevcut gelirinden yoksun kalmasına neden olabileceğini belirtmiŐtir. Ayrıca kayıtlı işyerlerinde bile örgütlenmenin zorluğu dikkate alındığında kayıt dıŐı için özel strateji ve politikaların geliŐtirilmesi gerektiği belirtilmiŐtir. Hak-İŞ kayıt dıŐı ile mücadele de sendikal örgütlülüğü savunduğunu belirtmiŐtir.

11.9. Esnek alıŐma

Türk-İŞ Konfederasyonu esnek çalışmaya karŐı olduğunu söylemiŐtir. Özellikle kadınlar açısından esnek çalıŐmanın emeklilik, sigorta ve sağlık konularında tam zamanlı çalıŐanlarla eşit olamayacakları için Türkiye Őartlarında hiçbir zaman güvenceli Őekilde esnek çalışma modellerinin uygulanamayacağı ifade edilmiŐtir.

Hak-İŞ Konfederasyonu ise, esnek çalışmaya karŐı olmadıklarını söylemiŐtir. Özellikle güvenceli esnekliği kurallı Őekilde iŐletilebileceęine inandıklarını ifade etmiŐlerdir. Özellikle doğum sonrasında kadın iŐten ayrıldıktan sonra yeniden iŐlerine dönmelerinin problem olduğu, geri dönseler bile çoğu zaman eski iŐlerine verilmediklerine dikkat çekilmiŐtir. Sosyal güvenliği ve  creti olduktan sonra ILO'nun düzgün iş tanımına uygun düzgün iŐler yaratıldıktan sonra tam zamanlı çalışmaya alternatif olmayacak Őekilde esnek çalışma modellerinin geliŐtirilebileceęi dile getirilmiŐtir. Örneğin; bazı ülkelerde kadınların işyerinde geçirdikleri zamanın aylık bazda sabit kalacak Őekilde iŐe erken ya da geç gelmelerine izin verilmektedir. Hollanda'da çalışan sayısı 10'un üzerinde olan Őirketlerde alıŐma saatlerini deęiŐtirebilmektedir. İngiltere'de 6 yaŐından küçük çocuğu olanlar esnek çalışma saatleri talep etme hakkına sahiptir. Fransa'da 20 ya da daha fazla çalıŐanı olan Őirketlerde 35 saate indirilmiŐ olan çalışma haftası d hiline daha esnek çalıŐılabilmektedir. Doğum nedeniyle iŐgücü piyahasından uzun süre uzak kalan kadınların bu dezavantajını gidermek amacıyla tercihe bağlı olarak kullanılmaktadır (Sarieroğlu, 2011: 49).

Hak-İŞ'te bu çerçevede kadınlar açısından özellikle geç ve doğum yapan kadınlar açısından sosyal güvenlik ve güvence boyutu sağlam temelli ve düzgün iş çerçevesinde tam zamanlı istihdama zorunlu bir alternatif olarak değil bir tercih olarak esnek çalışma modellerinin uygulanmasını istediklerini söylemiŐtir. Bunun dıŐında mevcut yapıda yaŐlılık aylığı, malullük aylığı ya da iŐsizlik  deneneğine hak kazanmanın imk nsuz olması ve sağlık sigortasından yararlanmanın mümkün olmaması nedeniyle mevcut düzenlemelerde deęiŐiklik yapmanın gerekliliği de belirtilmiŐtir.

11.10. Eğitim

Türk-İŞ kadın ve erkek ortak eğitimler ve seminerler düzenlendiğini ancak özellikle iş sağlığı ve güvenliği seminerlerinin yoğunlukta olduğu ve her seminer ya da eğitime kadınlar konusunda bir Őeyler eklenmeye çalıŐıldıęı söylenmiŐtir. Eğitimlerde interaktif bir ortam oluŐturulduęu, anlatım, soru-cevap Őeklinde katılımcıların ilgisinin ve katılımının sağlandığı eğitimler düzenlendiği belirtilmiŐtir. Kimi zaman erkek yöneticilerinde içinde bulunduğu erkeklerden tepki alındığı ifade edilmiŐtir. Bir görüŐmeci;

“Kadınların alıŐma yaŐamında karŐılaŐtıęı sorunlar ve çözüm  nerileri konulu eğitimler veriyordum. Fakat çok tepki aldım erkeklerden ya da tek tük de olsa yöneticilerden tabi. Şöyle söyleyeyim, genel iş sağlığı ve güvenliği seminerlerimiz var ve çoğunlukla erkekler. Gittiğimiz illere göre de deęiŐiyor aslında, bazı yerlerde kadın çalıŐanda olmuyor onlarında etkisi var. Mesela, Türkiye'de o kadar çok sorun var ki, sadece kadın sorunu mu kaldı, sorun bu mu diyorlar.”

Türk-İŞ'in verdiği eğitimsel kadınlara da geleceğinin belirtilmesinin istendiği vurgulanmaktadır. Bazı il ve bölge temsilcilerinin bu konuda duyarlı olarak kadın katılımcı sayısını arttırma için çaba gösterdiklerini de ifade etmiŐlerdir. Ancak erkeklerin bu eğitimsel kadınlara katılmak istemedikleri görüŐü egemen ve kadınları yargılama yoluna gittikleri Őu Őekilde ifade edilmiŐtir;

“Eğitimsel kadın katılımı konusunda erkekler genelde kadınların katılmak istemediğini söylüyorlar. Mesela Zonguldak ya da Samsun'da sanırım, bir eğitime gittim hiç kadın yoktu. Neden hiç kadın yok burada dedim. Hocam dediler iŐyeri temsilcisi bir kadın vardı. Ancak haftaya evlenecekmiŐ iŐinliyemiŐ, isteseydi katılırdı. Yani böyle yargulamalar var, kadınların hiç işi olamazmıŐ gibi.”

Türk-İŞ'in kadınlarla ilgili özel eğitimler düzenlemesi bir yana eğitimlerde kadın katılımının sağlanması ve kadın konusunda baŐlıklar konulması bile hem sendika  yesi erkeklerden, daha da önemlisi yöneticiler tarafından desteklenmek bir yana eleŐtiri konusu olabilmektedir. Bu aŐamada da

Özellikle vurgulanan bir nokta da kadın konusunda yeterince destek görülmediğinde sadece belli çabalarla okta fazla gelişme kaydedilememektedir.

Hak-İŞ, normal karma eğitimler, işyerlerinde yapılan eğitimler ve kadınlara yönelik eğitimler olmak üzere üç çeŐit eğitim gerçekleŐtirdiklerini belirtmiŐlerdir. Ancak özellikle erkeklerin yoğun olduğu ve karma alınan eğitimlerde yüzde kırk kadın kotası konduğu ve kadın katılımlarının sağlandığına dikkat çekilmiŐtir. Özellikle erkek sendika ve Őube başkanlarının katıldığı bu eğitimlerde kadın kotasının kabul ettirilmesiyle toplumsal cinsiyete ilişkin zihinsel dönüşümün gerçekleŐtirmeye çalıŐtıklarını ifade etmiŐlerdir.

Kadınlara yönelik eğitimlerde sendikaları kadınlar için cazip hale getiren eğitimler, kadınlara istihdam imk nları sunan eğitimler olduğu söylenmiŐtir. Bu eğitimlerin kadınlara daha çok nitelikler kazandırıp, nitelikli olarak istihdam edilmelerine yönelik eğitimler olduğu eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte kadının iş yaŐamındaki yeri ve konumunun güçleneceği belirtilmiŐtir. Yapılanlara iliŐki ise bazı örnekler belirtilmiŐtir. 2008 yılında bir yıl süren  z Gıda-İŞ Sendikası ile Türkiye Gıda Sanayi İŐverenleri Sendikası (TUGİS) ve MEB Kız Teknik  ğretim Genel Müdürlüğü vasıtasıyla Sakarya, Ankara ve İstanbul'da bir projenin uygulandığı belirtilmiŐ ve proje sonunda 160 kadına Ankara'da ekmek üretim elemanı, Sakarya'da süt ve süt ürünleri elemanı ve İstanbul'da kek ve pasta üretim elemanı kursları verilmiŐtir. Kurs sonucunda da kadınların UNO, Ak Gıda ve Freshcake fabrikalarında istihdamlarının sağlandığı belirtilmiŐtir.

Hak-İŞ'nin 2006-2007 yıllarında ILO'nun ocuk İŐçilięinin Sona Erdirilmesi Uuluslararası Programı (IPEC) kapsamında Őanlıurfa'da belediye ile ortak bir proje gerçekleŐtirdikleri belirtilmiŐtir. Bu projeye, çocukların annelerine basit tekstil eğitimleri verilerek onların istihdam edildiği ve bu Őekilde ocuk iŐçilięi ile de mücadele edildiği belirtilmiŐtir.

Hem Türk-İŞ hem de Hak-İŞ'nin eğitimler konusunda vurguladığı ortak nokta, kadınlara yönelik eğitimlerde en fazla talebin kadın sağlığı konularında gelmiş olmasıdır.

11.11. Sendikal Katılım

Türkiye'de kadınların sendikal katılımlarının az olmasının temelinde bazı nedenler bulunmaktadır. Bu nedenlerin genel olarak Türk-İŞ tarafından değerlendirilmesi Őu Őekildedir:

- Sendikalara kadınların ilgisizliğinin temelinde erkek egemen yapının var olması yatmaktadır. Kadınlar sendikaya  ye olmak için evli ise eŐinden, bek r ise de babası ya da ağabeyinden izin almak zorunda bırakılmaktadırlar. Eğer o erkekler izin verirse kadın sendikal örgütlenme içinde yer almaktadır.
- Sendikal toplantı saatlerinin uygun olmayıŐı ve o toplantılarda kullanılan eril dilden, erkeksi ŐakalaŐmalardan ve argo konuŐmalardan kadınların rahatsızlık duyması ve öyle ortamlarda yer almak istenilmemesidir.
- Kadınların alıŐma yaŐamı ve evdeki sorumluluklarından sonra sendikal faaliyetlerin üçüncü bir vardiya olarak daha fazla yük getirmesi ve kadınların bu yükü almak istemesidir.
- ocuk bakımı sorununa çözüm getirilememiŐ olmasıda kadınların sendikal faaliyet katılımını azaltmaktadır.

Eğitim, toplantı ve seminerlerin uygun saatlerde yapılması durumunda, ayrıca ocuk bakım sorunu çözümlendiği takdirde kadınların sendikalaşma oranının artacağı düŐünülmektedir. Özellikle son dönemlerde Türk-İŞ'e bağlı sendikalarda kadın katılımının arttırılması için toplantı saatlerinin iŐvereninin izniyle mesai saatlerine alındığı ve bu sayede kadın katılımının arttırılmasının amaçlandığı belirtilmiŐtir.

Hak-İŞ'e göre ise kadın katılımının az olmasının nedeni, sendikalara bakıŐ açısından kaynaklanmaktadır. Kadınlar çoğunlukla dayanıŐma aidatı ödeyerek toplu iş sözleŐmesinden yararlanmayı tercih ettikleri belirtilmiŐtir. Böylece sendikalı olup iŐten atılmak ya da çevreden herhangi bir tepki almadan rahatlıkla iŐine devam ederken diğer yandan da toplu iş sözleŐmesinden

faydalanmayı tercih ettiği belirtilmektedir. Bu yüzden de sendikaların kadınlar için cazip hale getirilmesi gerektiğini ifade etmektedirler.

Hak-İŞ ve Türk-İŞ eğitim ve seminer saatlerinin mesai saatleri sonrasına bırakılması konusunda ise ortak görüŐe sahiptir. Hak-İŞ eskiden akŐam mesaiden sonra yapılan toplantı ve eğitimlerin artık cumartesi öğle saatlerinde yapıldığını ve kadınların istekleri halinde çocuklarını da getirebildiklerini belirtmiŐtir. Bu sayede toplantı ve eğitimlerdeki kadın oranlarının arttığını belirtmiŐlerdir.

Hak-İŞ ayrıca sendikalara kadın katılımını arttırmak amacıyla, toplu iş sözleŐmelerinde kadınlar ile ilgili hükümlerin kadınların ihtiyaçları ve beklentilerine göre belirlenmesi amacıyla toplu iş sözleşmesi çalıŐmalarına ve müzakere süreçlerine kadınların katılımının sağlanması için çalıŐtıklarını ifade etmiŐlerdir.

11.12. Sendika İi Kadın  rg tlenmeleri

Türk-İŞ'e bağlı sendikalarda sendika ii ayrı bütçeye sahip kadın örgütlenmelerinin bulunmadığı ifade edilmiŐtir. Ayrıca kadınların yoğun olmadığı sendikalarda kadın konusu ile ilgili çalıŐanın bulunmadığı ifade edilmiŐtir. Sadece Petrol-İŞ Sendikası, Deri-İŞ Sendikası ve Basın-İŞ Sendikası'nda kadınlar üzerine çalışan birer uzmanın bulunduğu, önceki yıllarda da Tek Gıda-İŞ Sendikası'nda bir kadın uzmanın olduğu belirtilmiŐtir. Bunların dıŐında diğer sendikalarda herhangi bir kadın uzman bulunmamaktadır.

Özellikle Türk Metal Sendikası, Petrol-İŞ Sendikası ve Teksif Sendikası'nda her ne kadar Petrol-İŞ hariç diğer iki sendikada kadın bürosu ya da kadın çalışan olmasa da kadınlara yönelik yoğun çalıŐmaların bulunduğu ifade edilmiŐtir. Özellikle Türk Metal Sendikası'nın bu anlamda iyi bir örnek olduğu vurgulanmıŐtır.

Hak-İŞ'te bağlı her sendikada ya bir kadın komitesinin ya da bir kadın biriminin bulunduğu ifade edilmiŐtir. Metal iş kolunda faaliyet gösteren elik-İŞ Sendikası'nın kadın oranının yüzde 0,05 olduğu buna rağmen İstanbul Őube yönetiminde bir kadın yöneticinin, genel merkezde de bir kadın sorumlusunun olduğu belirtilmiŐtir.

Hizmet-İŞ Sendikası'nın hem genel merkezinde bir kadın komitesinin olduğu, her ilde de üç kiŐiden oluŐan ayrı ve özel bir bütçesi olan örgütlü olduğu her ilde direk yönetime bağlı bir baŐkan, bir baŐkan yardımcısı ve genel sekreterin olduğu üç kiŐiden oluŐan kadın komitesi bulunduğu ifade edilmiŐtir. Őu anda sadece ayrı bütçeli sendika ii kadın örgütlenmesinin Hizmet-İŞ Sendikası'nda olduğu,  z Orman-İŞ Sendikası'nın da bütçesi kendisine ait sendika ii ayrı kadın örgütlenmesi oluŐturacakları belirtilmiŐtir.

Hak-İŞ'e bağlı her sendikanın genel merkezinde kadın birimlerinin olduğu belirtilmiŐtir. Genel merkez dıŐında ise kadınların yoğun olarak bulunduğu yerlerde sendikalarda kadın temsilcilerinin bulunduğu ifade edilmiŐtir.

Sonuç

Kadınların sendikalara  yeliği, sendika faaliyetlerine katılımı ülkeden ülkeye deęiŐiklik göstermekle birlikte aktif katılımı ve karar mekanizmalarında yer almaları oldukça zordur. Kadınların aktif katılmamasının ekonomik, sosyal ve sendikal kökenli sebeplerinin yanı sıra cinsiyetçi iş bölümü de engeldir. H kim olan engellerin baŐı ataerkilliğin kadını eve uygun görmesidir. Kadın bir iŐte çalıŐsa bile ev işlerini aksatmaması beklenir. Dolayısıyla kadınlar da bir  nc  vardiya olarak sendikal faaliyetlerde aktif katılım istememektedir. Diğer bir neden de, kadınların çalıŐtıęı iŐler ile ilgilidir. Kadınların d Őuk maaŐlı iŐlerde çalıŐması, yoğun çalışma saatleri, sık sık iş deęiŐtirmeler ve kayıt dıŐı sektörlerde yoğun çalışmaları sendikalara  yeliği ve sendikal faaliyetlere katılımlarını olumsuz etkilemektedir.

Sendikaların kadınlara dair herhangi bir politika izlemedikleri görülmüştür. İŞçi sendikalarının çıkar amacı  ye sayısını fazla göstermek için kadınları yazmaktır. Ancak kadınların sorunlarına toplumsal olarak değinmek misyonlarını oluŐurmamaktadır. Sendikalar içerisinde kadınların sorunları ile ilgilenen kadın birimleri ya da kadın çalıŐanlarda erkek egemen bir zihniyet

tarafından yönetildikleri için gösterilen çabalar yetersiz kalmaktadır. Erkek yöneticiler kadına yönelik eŐitlik programlarını gereksiz olarak görmekte, insan haklarının önemini vurgulamakla yetinmektedirler.

Kadınların iş yaŐamındaki temel sorunlarından olan, iş güvencesinin olmayıŐı, sendikasızlaŐtırma, yetersiz ücret, kayıt dıŐı istihdamdır. SendikasızlaŐtırma hem özelleŐtirilen işyerlerinde hem de kamu ve özel sektörde iÇin taŐeron firmalara devredilmesi, kadınların işlerini kaybetme tehlikesine karŐılık güvenceden yoksun oluŐları, kadınları sendikalardan uzak tutabilmektedir.

Türk-İŞ ve Hak-İŞ Konfederasyon'larının da kadına bakıŐı, toplumsal cinsiyet eŐitsizlięinden çıkarılan eşit olmadığıdır. Kadın erkeğin yapabileceği iŐleri yaptığı takdirde eşit konuma geleceği düŐünülürken, hiçbir zaman kadının yapacağı iŐleri erkekler de yapmalıdır diye düŐünülmez.

Türk-iş için kadın işçilerin sendikal sorunları görünmeyen sorunlardır. Hak-İŞ için ise, her ne kadar sözde eŐitlikten bahsedilse de kadının yeri konusundaki temel zihniyet farklılaŐmamaktadır. Ancak Hak-İŞ'in gösterdiği çaba yadsınamaz. Hak-İŞ sadece kadınlar değil, yetiŐtirilen çocukların eğitimi konusunda da yaptığı çalıŐmalarla hem çocukların eğitimi hem de kadınların eğitimi için gerekli çalışmalar, araştırmalar gerçekleŐtirmektedir. Konfederasyonların kadın işçiler ile ilgili görüŐleri konusunda gösterdikleri tavırlar belli iken, sendikalarda kadın sayısının artmasını beklemek Őu an için Türkiye'de zor görünmektedir.

Kaynakça

- Akg ke, N. (2005). Dünya Sendikalarından: Ayrımcılıktan ArındırılmıŐ Toplu SözleŐmeler için. *Petrol-İŞ Kadın Dergisi*, 17, 12-13.
- Bakır, O. & Akdoğan D. (2009). Türkiye'de Sendikalaşma ve  zel Sektörde Sendikal  rg tlenme. *Türk-İŞ Dergisi*, 383, 88-97.
- Balta, E. (2011). İstihdamın DeęiŐen Yapısı ve Kadın  rg tlenmesi.3 Aralık 2014, <http://www.jmo.org.tr>
- Colgan, F. & Ledwith, S. (2000). Diversity, identities and strategies of women trade union activists. *Gender, Work and Organization*, 7(4), 242-257.
- Eğitim-Sen (2011).  zg rl ğ m z için  rg tleniyoruz. II. *Kadın Kurultayına Giderken*. 5 Aralık 2014, <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr>
- Eyüboğlu, B. (2007). *Kadınlara Sendikalar Sendikalara Kadımlar*. İstanbul: Petrol-İŞ Yayınları.
- Hava-İŞ (2011). Dünyayı Taşıyan Kadımlar. 10 Aralık 2014. www.havais.org.tr
- Kadın (2011). EŞit  cret İstiyoruz!, *Göçmen Kadımlar Birliği Dergisi*, Sayı 15.
- Kadın Emegi ve İstihdam GiriŐimi (KEİG) (2011). Sendikalarda Erkek Egemenliğine KarŐı Kadın İnsiyatif Basın Açıklaması. 8 Kasım 2014. www.keig.org
- Kirton, G. (2006). *The Making of Women Trade Unionist*. İngiltere: Ashgate
- Panitch, L. (2003). Emek Stratejisi  zerine DüŐünceler (C. Kalfa, ev.). *Praxis Dergisi*, Sayı: 8, 91-124.
- Petrol-İŞ (1993). *Petrol-İŞ Eğitim Notları-3: Sendikal Demokrasi*, İstanbul: Petrol-İŞ Yayınları.
- Sarıeroğlu, J. (2011). *Kadın alıŐmaları El Kitabı alıŐan Kadımlar: Hakları ve Yeni Yasal Düzenlemeler*. Ankara: Hak-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 44.
- Sosyal-İŞ (2010) *8 Mart'ın Yüzüncü Yıl Dönümünde Türkiye'de ve Dünya'da Kadın Emegi İstihdamı Raporu*. 20 Aralık 2014, <http://www.sosyal-is.org.tr>.
- Toksöz, G. (2005). Türkiye'de Kadın İŞçiler ve Sendikal  rg tlenme. *Tes-İŞ Dergisi Dosya alıŐma Hayatında Kadımlar*, 41-47.
- Toksöz, G. (1998). Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın alıŐanlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53: 1-4, 297-306.
- Toksöz, G. (1994). Kadın alıŐanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49: 3-4, 439-454.

- Uçkan, B. & Kağnicioğlu, D. (2009). İŞçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir  rneği. *alıŐma ve Toplum*, 22: 3, 35-56.
- UNISON (2011). UNISON'a katılmak için 10 iyi neden. 11 Kasım 2014. www.unison.org.uk
- Urhan, B. (2011). Sendika İçinde Kadınların  rg tlenmesi: UNISON  rneği. *Petrol-İŞ Kadın Dergisi*, Sayı: 39, 25-27.
- Urhan, B. (2009). G r nmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: alıŐan Kadın örgütlenmeleri. *alıŐma ve Toplum*, 21: 2, 83-110.
- Urhan, B. & Selamoğlu, A. (2008). İŞçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve DavranıŐları: Kocaeli  rneği. *alıŐma ve Toplum*, 18: 3, 171-197.
- Urhan, B. (2005). *Sendikal  rg tlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum*. İstanbul: Petrol-İŞ Yayınları.
- Yeğen, M. (2000). Sendikalar ve Kadın Sorunu: Kurumsal Gelenekler ve Cari Zihniyetler. *Sosyoloji AraŐtırmaları Dergisi*, Sayı: 4, 1-39.
- Yıldırım, A. & ŐimŐek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Y ntemleri*. Ankara: Sekin Yayıncılık.
- Yıldırım, E. & Ukan, U. (2010). İŞverenlerin SendikasızlaŐtırma Modelleri ve Türkiye  rneği. *alıŐma ve Toplum*, 25: 2, 163-184.

[Extended English Abstract](#)

1. Purpose of the Research

The purpose of this research is to investigate the activities of two big confederations of Turkey, Confederation of Turkish Trade Unions (Turk-İs) and Hak-İs Confederation, and the associated unions on satisfying the needs of their women members as well as their current and previous works to increase the participation of women in the unions.

2. Method of the Research

In this paper, semi-structured interviews were conducted in the light of the organizational documents and unionist interviews and such interviews were analyzed in order to learn the status of women in Confederation of Turkish Trade Unions and Hak-İs Confederation and their efforts towards unionist organizations for women.

3. Findings and Interpretation

3.1 Equality of Opportunity: There is no accurate information relevant to the woman members at Turk-İs. For Hak-İs Confederation, there is more detailed information. Regarding the number of women assigned in the top management and decision boards of Turk-İs and Hak-İs Confederations, Turk-İs only told that it is around 1% and that they don't have accurate information. It was stated by Hak-İs that the number of women in the essential organs of the headquarters is 13, number of women in the essential organs of the all 107 branches is 34, female workplace representative is 78, rate of women working in Hak-İs and the associated unions is 17,3%, and 2 women were elected as the head of branches in Sinop and Izmir.

3.2. Motherhood and Family Life: Turk-İs declared that the issue of child care, day nursery will be solved by the mutual collaboration of employee, employer and the unions. As an example, as a consequence of the cooperation between the Turkish Metal Union with at least a woman member and the employer, a day nursery was negotiated for the women working in the Ford automotive company located in the Thrace region for a very low fee and ensured that women can register their children in this nursery.

It is clear from the laws on breastfeeding rooms and child care issue which depend on the number of women employees in the corporation that the mentality of the law makers is so patriarchal. Hak-İs stated that they are working to ensure the participation of women representatives in the collective labor agreements so as to harmonize the family and work life of women members. In this framework, it was stated that provisions requiring the employers to allow the employees' children to benefit from the day nursery or play-schools established by the employers for free of charge or on a discount were included in the collective labor agreements signed between Hizmet-İs Union and nearly 500 companies.

3.3 Working Hours

3.3.1. Home-based Working: Turk-İs Confederation has also no project focusing on the organization towards the house-oriented working which has an increasing trend recently or on including the organized unions in Istanbul in this regard.

Hak-İs signified that they have some regulations for those home-based workers and there are facilities to include them under social security, therefore the priority is given to put them under the social security roof. Furthermore, they told that they are in close cooperation with 2 women organizations consisting of home-based workers and they work on the organization models, and they are considering to organize the home-based workers and integrate them to the confederation.

3.3.2. Informal Working: Turk-İs indicated that they have no activity on informal working. It was cleared that especially women are working under very heavy conditions and with no social security in the informal sectors and it is hard for the unions to organize such informal sectors.

Hak-İs stated that the informal working is very different in Turkey. Because of the obligation to make notifications for membership to a union, it was stated that unionization may cause the employees to deprive of their incomes in the field.

3.3.3. Flexible Working: Turk-İs Confederation states they do not agree the flexible working. It was stressed that, because those working in flexible hours, especially women, shall not have the similar social security and health care right with other full time workers, flexible working models cannot be securely applied in the current conditions of Turkey.

Hak-İs Confederation, on the other hand, stated they are not opposed to the flexible working. They signified that they believe the secured flexibility can be established properly. It was specifically indicated that women have hardships when they try to get back to work after they deliver a baby, and even if they are accepted they are assigned to some other positions than the previous one. As long as the social security and wage are provided and relevant works are created conforming to the work definition of ILO, flexible working models were told to be appropriate without substituting the full time works.

3.4 Training: Aside from the discouraging activities of Turk-İs for trainings special to women, the offers to ensure more participation by women and include more subjects about women in the trainings got reaction from men member to the union and even from the directors of the community, instead of supporting. Hak-İs stated that they organize three types of trainings which are mixed trainings, work-place trainings, and trainings special to women. However, it was also stressed that they put a 40% women quota in mixed trainings and ensure participation of women to such activities. They stated they try to realize the social transformation regarding the gender mainstreaming by means of enforcing the women quota in such trainings to which the male heads of union and branches attend.

3.5 Unionist Participation: Based on Hak-İs's thoughts, the low participation rate of women stems from the perspective against the unions. It was stated that women usually pay the solidarity

fee and so that benefit from the collective labor agreements. It is therefore stated that they have no risk of being fired and get reaction from others because they are member to a union and benefit from the advantages of the collective labor agreements. They, hence, stress that unions should be encouraged for women participation.

Hak-İs and Turk-İs share the same opinion on holding the training and seminars at non-working hours. Hak-İŞ stated that they now organize the meetings and trainings at noon on Saturdays which were previously held after the working hours, and allow women to bring their children if necessary. So, the rate of women increased in the meetings.

3.6 Woman Organizations within the Union: It was stated that unions under Turk-İs do not include women organizations with an allocated budget within the union. Additionally, for unions with small numbers of women, there is no worker on women issue. Only Petrol-İs Union, Deri-İs Union, and Basın-İs Union employ one expert working on women, and Tek Gıda-İs Union had a woman expert in previous years. Particularly in Turk-Metal Union, Petrol-İs Union and Teksif Union, although there is no woman bureau or employed woman except for Petrol-İs, they have intense works towards women. Turk-Metal Union is a good example in this regard. It was stated by Hak-İs that they have either a women committee or a woman unit in each union under their roof. Celik-İs Union working under the Metal sector was told to have a women rate of 0,05 percent, however they have a woman director in the Istanbul branch, and a woman official in the head quarters.

It was indicated that Hizmet-İs Union has a women's committee in the head quarters and has an organized women's committee in each province consisting of a president, deputy president and a secretary-general with an allocated budget. Only Hizmet-İs Union has an internal women's organization with an allocated budget and  z Orman-İs Union also stressed that they will establish and internal women's organization with an individual budget in the near future.

4. Result of the Research

It was observed that unions have no women-oriented policies. The aim of the labor unions is to register women only to show their capacity. However, they do not want to create a mission focusing on the social problems of women. Because the women committees working on women issues or women workers think that they are directed by a patriarchal management within the unions, the efforts made are not efficient. Male directors consider the equality programs towards women as unnecessary and only stress the importance of human rights.

Fundamental problems of women in the working life are lack of job security, non-unionization, less wage, and informal employment. Non-unionization, subcontracting the works in both privatized corporations and in the private companies, lack of women's security against losing their job may urge women to be away from the unions.