



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

**KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR**

Güldal EREŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

ISPARTA, 2019

**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

**KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR**

**Güldal EREŞ
1330225025**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

ISPARTA, 2019



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Güldal EREŞ	
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI	
Tez Başlığı	Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar; İzmir İli Örneği	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 11/01/2019 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Kenan ÖREN	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mehmet M. ÖZAYDIN	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Kadınların Sendikalarda Aktif Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlar**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İmza
Güldal EREŞ
11.01.2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'G. EREŞ', written over the printed name and date.

ÖZET

Sendikalar, çalışan ve çalıştıranların ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları tüzel kişiliğe haiz kuruluşlardır. Türkiye’de yasal olarak sendikalar, 1947 yılında “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” un yürürlüğe girmesiyle kurulmuştur. Sendikalar erkek egemen olarak doğmuş ve günümüze dek bu egemenliğini sürdürmüştür.

Çalışma hayatı içindeki kadın maalesef sendikalarda yeterince yer alamamıştır. Sendika üyelikleri çok düşük oranlardaki kadın, sendikaların zorunlu organlarında neredeyse yoktur.

Bu tez çalışmasının amacı kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle literatür taraması yapılmış ve daha sonra da sendikaların farklı kademelerinde görev alanlar ile röportajlar yapılarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ÇSGB ve TÜİK verileri kullanılmıştır.

Öncelikli sorun kadınların sendikal üyelik düzeyinin düşük olmasıdır. Eğitim düzeyi düşük kadınların çoğu sendikalaşmanın neredeyse imkansız olduğu tarlada, hizmet sektöründe vasıfsız, iş güvencesinden yoksun küçük işyerlerinde çalışmaktadır. Kadınların sendika üyeliklerinin düşük seviyelerde yer almasının en büyük nedeni istihdamdaki kadınların neredeyse yarısının kayıt dışı çalışmasıdır. Sorunlar arasında kadınların ev ve ailelerine yönelik üstlendikleri sorumluluklar, sendika ve sendikal hakları konusundaki bilgi eksiklikleri, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil bir toplumun yarattığı kısıtlar ile kadınların kendine güven eksikliği ile ortaya çıkan cam tavan yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendika Üyeliği, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Ataerkil Toplum.

ABSTRACT

Unions are organizations possessing legal identity created with the aim of protecting and developing the common economic and social rights and interests of workers and employers. In Turkey, legally trade unions were founded in 1947 when the “Law Number 5018 about Labor and Employers’ Unions and Trade Unions” came into force. Unions were traditionally male-dominated and this domination continues to date.

Women in working life have not played sufficient roles in unions unfortunately. A very low rate of union members are women and there are almost none in the mandatory bodies within unions.

The aim of this thesis study is to research the problems encountered by women in taking active roles in unions. With this aim, firstly the literature was scanned and then interviews held with those with duties at different levels within unions were assessed. This study used Ministry of Labor and Social Security (ÇSGB) and Turkish Statistical Institute (TİK) data.

The first problem is that the level of female union membership is low. Most women with low education levels work in areas where unionization is nearly impossible such as in agriculture and the service sector in small workplaces without qualifications or job security. The largest reason for the low level of female union membership is that nearly half of employed women (46%) perform unregistered work. Among the problems are the responsibilities women undertake in the home and family, lack of knowledge about unions and union rights, gender discrimination and the limitations caused by a patriarchal society, along with the glass ceiling due to women’s lack of confidence.

Key words: union, union membership, gender discrimination and patriarchal society

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xii
ÖNSÖZ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, SENDİKALARIN DOĞUŞU VE DÜNDEN BUGÜNE SENDİKALARIN DURUMU

1.1. SENDİKA KAVRAMI.....	3
1.2. SENDİKALARIN DOĞUŞU.....	4
1.3. SENDİKA HAKKI.....	6
1.4. SENDİKA TÜRLERİ	9
1.4.1. İşçi Sendikası	9
1.4.2. İşveren Sendikası.....	11
1.4.3. Kamu Görevlileri (Memur) Sendikaları	12
1.5. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK HAREKETİ.....	15
1.5.1. Dünyada Sendikacılık	15

1.5.1.1. Mesleki Ekonomik Sendikacılık.....	17
1.5.1.2. Reformist Sendikacılık.....	17
1.5.1.3. Doktriner Sendikacılık.....	18
1.5.1.4. Kendine Özgü Sendikacılık.....	18
1.5.1.5. Devlete Bağımlı Sendikacılık.....	19
1.5.1.6. Latin Amerika Sendikacılığı	19
1.5.2. Türkiye’de Sendikacılık.....	20
1.6. TÜRKİYE’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER.....	23
1.6.1 İşçi Sendikaları ve Konfederasyonları	25
1.6.1.1. I. Dönem (1946-1963).....	25
1.6.1.2. II. Dönem (1963-1983)	31
1.6.1.3. III. Dönem (1983-2013).....	38
1.6.1.4. IV. Dönem (2013’den günümüze)	46

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKALARI VE KADINLAR

2.1. TÜRKİYE’DE İŞÇİ SENDİKALARI.....	55
2.1.1. TÜRK-İŞ	55
2.1.2. DİSK	59
2.1.3. HAK-İŞ	65
2.2. SENDİKALARDA KADIN	70
2.2.1. Sendikalarda İlk Kadınlar	71

2.2.2. Sendikalarda Kadın Üyelikleri	72
2.2.2.1. Yıllara Göre Sendikalarda Kadın Üyelikleri.....	73
2.2.2.2. İşkollarına Göre Sendikal Örgütlenme	75
2.2.2.3. İşkollarına Göre Kadın Üyelikleri.....	79
2.3. SENDİKALARIN ÖRGÜT YAPISI VE KADINLAR	81
2.3.1. Sendikaların Örgüt Yapısı	81
2.3.2. Sendikaların Örgüt Yapısı içinde Kadınlar.....	83
2.3.3. Konfederasyonların Zorunlu Organlarında Görev Alanlar	84
2.3.4. Sendikaların Zorunlu Organlarında Görev Alanlar	86

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE NEDENLERİ

3.1. KADINLARIN SENDİKAL ÜYELİK DÜZEYİ VE SENDİKAL ÜYELİKLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	93
3.1.1. İşgücü ve İstihdamdaki Kadın Sayısı ve Oranları	95
3.1.2. Eğitim	98
3.1.3. Sektör	101
3.1.4. İşyeri Büyüklüğü	103
3.1.5. Kayıt Dışı Çalışma.....	106
3.2. ZAMAN DARLIĞI	110
3.3. CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE ATAERKİL ZİHNİYET	112

3.4. CAM TAVAN SENDROMU.....	116
3.5. SENDİKALARA AKTİF KATILIMI ETKİLEYEN GÖRÜŞLER	118
SONUÇ.....	121
KAYNAKLAR.....	126
EKLER.....	136
EK 1. ÖZ GEÇMİŞ	136



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKSİYON-İŞ	: Aksiyon İşçi Sendikaları Konfederasyonu
APK	: Araştırma Planlama ve Koordinasyonu
BM	: Birleşmiş Milletler
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Komite
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
FNV	: The Netherlands Trade Union Confederation (Hollanda Sendikalar Konfederasyonu)
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	: International Confederation of Free Trade Unions
ILO	: International Labour Organization
IOE	: International Organisation of Employers
ITUC	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
KAGİDER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
M.	: Madde
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
PERC	: PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi
s.	: Sayfa

S	: Sayı
S.K	: Sayılı Kanun
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TCO	: The Swedish Confederation of Professional Employees (İsveç Profesyonel İşçi Konfederasyonu)
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜM-İŞ	: Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo: 1. 7 Mart 1947 Tarihinden 28 Teşrinisani (Kasım) 1949 Tarihine Kadar İşçi Ceza Paralarından Sendikalara Verilen Miktarlar	28
Tablo: 2. 1954 Sonunda Bölgeler ve Bölgelere Bağlı İllerle, Türkiye'deki İşçi ve İşveren Sendikaları Sayısı ve Bu Sendikaların Üye Sayısı İle Genel İşçi Sayısı	29
Tablo: 3. Sendikalı İşçi ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1963)	31
Tablo: 4. SSK ve Çalışma Bakanlığı Verilerine Göre Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısı (1964-1983)	35
Tablo: 5. ÇSGB'nın Verilerine Göre Yıllar İtibarıyla Sendikalaşma (1984-2009)	41
Tablo: 6. Konfederasyonlara Bağlı Sendika ve Üye Sayıları (2013-2018)	48
Tablo: 7. 2013 ve Sonrası Sendikalaşma Oranları	48
Tablo: 8. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışındaki Sendika Üyeleri (2012-2016)	50
Tablo: 9. ÇSGB 2016 Ocak İşkolu İstatistikleri (TÜRK-İŞ'e Bağlı Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları)	58
Tablo: 10. ÇSGB 2016 Ocak İşkolu İstatistikleri (DİSK'e Bağlı Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları)	65
Tablo: 11. ÇSGB 2016 Ocak İşkolu İstatistikleri (HAK-İŞ'e Bağlı Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları)	69
Tablo: 12. Cinsiyete göre işçi ve sendikalı üye sayısı (2006-2009)	73
Tablo: 13. Cinsiyete göre işçi, üye sayısı ve sendikalaşma oranı (2014-2016)	73
Tablo: 14. Bağımsız ve Konfederasyonlara Bağlı Sendikaların Kadın Üye Sayıları (2014-2016 Ocak Ayı)	74
Tablo: 15. İşkollarına ve Cinsiyete Göre Sendika Üyelikleri (2014 Ocak)	75
Tablo: 16. İşkollarına ve Cinsiyete Göre Sendika Üyelikleri (2015 Ocak)	76
Tablo: 17. İşkollarına ve Cinsiyete Göre Sendika Üyelikleri (2016 Ocak)	77
Tablo: 18. ÇSGB 2016 Ocak ayı verilerine göre istihdam edilen 3 354 540 kadının yoğun olarak bulunduğu işkolları sıralaması	78
Tablo: 19. ÇSGB 2016 Ocak İstatistiklerinin İş Kolları ve Cinsiyete göre dağılımı	80
Tablo: 20. Cinsiyete Göre İşçi Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar(2007-2015)	85
Tablo: 21. Cinsiyete Göre İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar (2006-2015)	86
Tablo: 22. İşkolları Ve Cinsiyete Göre İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar (2014-2015)	89
Tablo: 23. Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, 2004-2015 (Bin kişi)	95
Tablo: 24. 2014 Yılı İtibarıyla Ülke Grupları Cinsiyet Bazında İstihdam Oranları	97
Tablo: 25. Eğitim ve Cinsiyete göre İstihdam Durumu (Bin Kişi), (2005-2015)	99
Tablo: 26. Türkiye'de Kadın İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (1988-2015) (Bin kişi)	102
Tablo: 27. 5510 sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2013-2015	104
Tablo: 28. 15-64 Yaş Aralığındaki Kadınların İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamı (2015-2017) (Bin Kişi)	105

Tablo: 29. Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kadınların Yıllara Göre İşteki Durumu (15+ Kadın (Bin kişi)), (2004-2015).....	108
Tablo: 30. Yıllara ve Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	108
Tablo: 31. Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%), (2008-2015)	109
Tablo: 32. Faaliyet Türüne, Cinsiyete ve Çalışma Durumuna Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi, 2006, 2014-2015 (15 + Yaş)	111



ÖNSÖZ

Günümüzde kadınlar, hemen hemen her alanda çalışma hayatının içinde yer almaktadır. Ancak, çalışanlar için önemli bir yeri olan sendikaların karar organlarında kadın oranları çok düşük seviyededir. Bu nedenle kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunlar araştırma konusu olarak belirlenmiştir.

İlk tez önerisinde kadınların çoğunlukta olduğu 10 no'lu iş kolunda örgütlü sendikaların üyelerine yönelik anket çalışması planlanmış, Sosyal-İş Sendikası örgütlü oldukları işyerlerinde anket çalışmasını onaylamıştır. Ancak, Koop-İş ve Tez-Koop'un örgütlü oldukları işyerlerinde işverenin izin vermemesi ve Öz Büro-İş'in İzmir'de şubesinin olmaması sebebi ile anket çalışması iptal edilmiştir. Anket çalışması yerine Sendika üyeleri ve yönetim organlarında yer alanlarla röportaj yapıp değerlendirme yapılmıştır.

Yüksek Lisans yapma kararı alma aşamasından tez hazırlanıncaya kadar hep yanımda olan beni destekleyen eşim, çocuklarım, annem, kardeşim, abim ve eşine sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek Lisans eğitimim ve tez çalışması sırasında bilgi ve deneyimlerini paylaşan, yol gösteren sayın hocalarım Prof. Dr. Adem Korkmaz, Prof. Dr. Kenan Ören ve Doç. Dr. Mustafa Öztürk'e çok teşekkür ederim.

GİRİŞ

Kadınların çalışma yaşamında son yıllarda artan oranlarda yer almaları, çalışma yaşamında ve sendikalarda kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasını beraberinde getirmiştir.

Sendikalar işçi ve işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuşlardır. Demokrasilerin olmazsa olmazı sivil toplum örgütlerinin ilk sırasında yer alan sendikalar en önemli baskı gruplarını oluşturmaktadır. İşçi sınıfının sesi olan sendikaların amacı üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir.

Son dönemlerde konfederasyonlar ve konfederasyonlara bağlı sendikaların bünyesinde kadın komitesi, kadın bürosu, kadın komisyonu adı altındaki kadın örgütlenmeleri faaliyet göstermektedir. Ancak, sendikalarda aktif görev alan kadınların yok denecek kadar az olduğu görülmektedir.

Sendikalarda kadın üyeliklerinin çok düşük seviyede ve karar organlarında da kadınların yok denecek kadar az olması bir sorunu işaret etmektedir. Bu sorunun nedenlerini örgütsel ve toplumsal olarak araştırmak gereklidir. Kadınların çalışma hayatında ve siyasette olduğu gibi sendikalarında karar organlarında yer alması önemsenmelidir. Kadınların sendikalarda aktif görev almama nedenlerinin tespit edilmesi hem sendikalar hem de kadınlar için oldukça önemlidir.

Bu çalışma kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve gündemde tutmak amacıyla yapılmıştır. Sendikaların tüzüklerinde cinsiyet ayrımı olmamasına karşın, üyeliklerde ve özellikle aktif çalışmada kadın oranlarının çok düşük seviyelerde olması cinsiyet ayrımcılığını düşündürmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sendika kavramı, sendikaların doğuşu, sendika hakkı ve türleri gibi genel bilgiler verilmiştir. Ayrıca dünyada ve Türkiye’de sendikacılık hareketi incelenmiştir. Türkiye’de sendikal örgütlenmeler 1946-1963, 1963-1983, 1983-2013 ve 2013’den günümüze olmak üzere dört dönem halinde ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye’de farklı ideolojik yaklaşımlara sahip olan, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun tüzük ve genel kurullarında kadınlar ile ilgili alınan kararlarına yer verilmiştir. Türkiye’de işçi sendikalarının kadın üyelikleri yıllara ve işkollarına göre incelenmiştir. Ayrıca sendikaların örgüt yapısı içindeki kadınların durumu araştırılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde kadınların sendikalarda aktif görev almada karşılaştıkları sorunların temel nedeni olarak belirlenen kadınların sendikal üyelik düzeyi ve sendikal üyeliklerini etkileyen faktörler, zaman darlığı, cinsiyet ayrımcılığı ve ataerkil zihniyet ile cam tavan sendromu incelenmiştir.

Çalışmada literatür taramasının yanı sıra TÜİK ve ÇSGB verileri kullanılıp, konfederasyon ve sendikaların üyeleri, temsilcileri, delegeleri, yönetim kurulu üyeleri ve başkanları ile röportaj yapılmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında genel bir değerlendirme yapıp, kadınların yaşadığı sorunların çözümü için öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SENDİKA KAVRAMI, SENDİKALARIN DOĞUŞU VE DÜNDEN BUGÜNE SENDİKALARIN DURUMU

Sendikal hareket ülkelere göre farklı tarihlerde başlamış ve gelişme göstermiştir. Yirminci yüzyılın başında belirli bir güç kazanan, İkinci Dünya Savaşı sonrasında önemli bir toplumsal güç durumuna gelen işçi örgütleri gerek ekonomik gerek siyasal mücadeleleriyle ücretliler için çalışma yaşamındaki koşulları önemli ölçüde değiştiren bir güç olmuşlardır (Koray 2008: 258).

1.1. SENDİKA KAVRAMI

Günümüzde pek çok dilde yer alan sendika (syndicat) sözcüğü, Latince'deki “syndic”ten türemiştir. “Syndic”, ilköğullarda Roma ve Yunan Hukuk Sistemi’nde bir “site”nin (şehir devleti) yönetiminde “temsilcilik” görevi yapan kişi/kişiler anlamında kullanılmıştır (Demir 1999: 3).

Sendika, çalışan ve çalıştırılanın, çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır (Talas 1983: 178). Benzer bir başka tanıma göre Sendika, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları örgütlenmedir (Koç, 2003: 9). Sendika kavramı bazı ülkelerde (İngiltere, Almanya ve ABD gibi) sadece işçi örgütlerini bazı ülkelerde de (Türkiye ve Fransa gibi) hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılmaktadır (Uçkan, 2013: 58).

Türk hukukunda, 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” nun tanımlar başlıklı 2(ğ). Maddesinde sendika; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip

kuruluşlar” 2(f). Maddesinde Konfederasyon; “Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş” olarak tanımlanmıştır. Tanımda da görüldüğü üzere hukukumuzda sendika terimi “işçi sendikası” ve “işveren sendikası” şeklinde ifade edilmektedir.

6356 sayılı kanunun 3. Maddesinde sendikaların kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulup, kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabilecekleri belirtilmiştir. Anayasamızın 51.¹ Maddesi’nde de “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” ifadesi bulunmaktadır. Ayrıca, sendika kurma serbestisi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler Bildirgeleri gibi uluslararası hukuk belgelerinde de güvence altına alınmıştır.

Günümüzde işçi ve işveren sendikaları, üye sayılarının çokluğu ve büyük rakamlara ulaşan mal varlıklarıyla, toplu iş sözleşmesi ve grev-lokavt haklarıyla, toplum hayatının iktisadi, sosyal ve siyasal düzenini yakından etkileyen kuruluşlardır (Demir 1999: 4).

1.2. SENDİKALARIN DOĞUŞU

Sendikacılığın doğuşunu hazırlayan en önemli etken Sanayi Devrimidir. Sanayi Devrimi ile birlikte endüstrileşen kentlere topraksız köylünün göç etmesiyle hızlı bir kentleşme olmuştur. Kentlerdeki fabrikalarda istihdam ettirilen köylüler “işçi sınıfı” nı oluşturmuştur. Sermaye ve kapitalist dünya açısından, işçinin devamlı olarak var olması onların varlığının da temel koşulu olduğu için gereklidir (Marks 2003: 197).

Sanayi Devrimi ile aynı yüzyılda gerçekleşen Fransız Devrimi sonuçları itibariyle siyasal yapıyı etkileyerek iktisadi liberalizmi beraberinde getirmiştir (Mahiroğulları 2013: 6). Bu dönemde benimsenen iktisadî liberalizmin ortaya koyduğu

¹ Anayasa Değişik: 3.10.2001-4709/20 md.

"bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" anlayışı içinde devletin endüstri ilişkilerinden uzak durması, çalışanları koruyucu bir rol üstlenmemesi ve kapitalist işverenin kârını maksimize etme isteği işçi sınıfının sömürülme sürecini başlatmıştır. Çalışma saatlerinin uzaması ve ücretlerin sefalet ücreti adı verilen seviyeye düşmesi sonucu kadın ve çocuklar da çalışma hayatında yer almıştır (Talas 1992: 26).

Endüstrileşme sürecinin ilk başladığı ülke İngiltere'de, daha sonraları Fransa ve Almanya'da, yeni endüstri iş gücünün çalışma koşulları genel olarak son derece sağlıksız bir ortamda uzun süre çalışanların aleyhine oluşmuştur. Kadın ve çocuklar hijyenik önlemlerden yoksun işyerlerinde uzun mesai saatleri ile ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmışlardır (Mahiroğulları 2000: 15).

Marks'ın "Kapital" inde, sınıf mücadelesinin seyrinin işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarını belirlediği vurgulanarak, vahşi kapitalizm koşulları altında işgününde çalışmanın 16-18 saati bulduğu, çalışma yaşının 5-6'ya kadar indiği, meslek hastalıklarının yoğun olarak yaşandığı, hiçbir sosyal hakka ve iş güvenliği tedbirlerine sahip olmadan çalışan, üç-dört ailenin kaldığı tek göz odalarda, salgın hastalıkların kol gezdiği barakalarda yaşamaya çalışan bir sınıf anlatılmaktadır. Bu tabloda işçi kadının ve çocuğun durumu çok daha ağırdır (2003: 208-266).

Kötü çalışma koşulları, uzun mesai saatleri, düşük ücret seviyeleri nedeniyle oluşan belirgin olumsuzluklar "işçi sınıfı" nın haklarını arayabilmek için örgütlenmelerinin gerektiği bilinci oluşmuştur. Genellikle üretim mallarına sahip olmayan ve gelir kaynakları emek gücünden oluşan işçi sınıfı, emek ve sermaye arasında güç ve pazarlık dengesi sağlamak, önlerine çıkarılan sayısız engelleri aşabilmek için işçi-işveren ilişkilerinde bireysel düzeni aşarak toplu düzene girmek için koalisyonlardan başlayarak sendikalar içinde örgütlenme yoluna girmiştir (Talas 1992: 25). Ancak İngiltere'de 1799 ve 1800'de "Combination Act", Fransa'da 1791'de "Chapelier Yasası", Almanya'da 1845'te çıkarılan "Meslekler Nizamnamesi" ile işçilere koalisyon yasağı getirilerek sendikal örgütlenme engellenmiştir. Bu engellemelere rağmen işçiler, sınıf bilinci çerçevesinde, bizzat kendilerinin hak arama mücadelesi vermesi gerektiğini kavrayarak kuracakları sendikal örgütlerle ücretli kesimi

temsil etme ve “sosyal taraf” olma yolunda uzun süreli grevler ve yıldırma hareketlerine başvurmuşlardır. Avrupa siyasi tarihinde önemli yeri olan 1830 ve 1848 tarihli ayaklanmaya/ihtilale işçiler de katılmış; Fransa ve Almanya’da çok sayıda işçi, hak arama mücadelesinde hayatını kaybetmiştir (Mahiroğulları, 2013: 7).

Türkiye’de sendikacılık hareketinin başlangıcı ile ilgili yaygın görüş 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti’nin kurulmasına dayanmaktadır. Ancak Sülker’e göre ilk işçi derneği olarak çalışan “Ameleperver Cemiyeti” ile Avrupa’daki işçi kuruluşları arasında geniş uzaklık vardır (2004: 23). Ancak, birbirini izleyen grevler üzerine 1909 yılında kabul edilip 1936 yılına kadar yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Kanunu sendikalardan söz etmiş ve Kanun’un 8. Maddesi umumi hizmet gören müesseselerde sendika kurulmasını yasaklayan ve cezalandıran hükümler koymuştur (Ökçün 1982).

1.3. SENDİKA HAKKI

Tarihsel gelişiminin başlarında dernek hak ve özgürlüğünün özel bir şekli olarak düşünülen sendika hak ve özgürlüğü Sanayi Devrimi ardından burjuvazinin yasaklarıyla karşılaştıktan sonra, işçi sınıfının uzun ve zorlu, kimi zaman da kanlı savaşım ve baskıları sonucu, 1800’lerin ilk yıllarında başlayıp sonlarına doğru bir “hak” olarak ulusal yasalara girmişse de, genel ilkeleriyle uluslararası belgelerle düzenlenmesi ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında, gerçekleşmiştir (Gülmez 1988: 3).

Günümüzde endüstri toplumlarının vazgeçilmez örgütleri olan sendikaların kurulma hakları ülkelere göre farklı tarihlere rastlamaktadır. İşçilere sendika kurma hakkını 1824 yılında ilk İngiltere, 1842 de Amerika Birleşik Devletleri, 1869 da da Almanya vermiştir. Fransa 1884, İtalya 1899 yılında sendikal örgütlenme hakkını tanımıştır.

Türkiye’de sendikalaşma sürecinin başlangıcını, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyet alanlarını belirleyen “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” un kabul edildiği 1947 tarihinden itibaren almak gerekir.

5018 sayılı kanun sendika hakkını tanımaya karşılık, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesine göre suç sayılan grev hakkını tanımamıştır (5018 Sayılı Kanun madde 7). Buna rağmen sendikacılık hareketi gelişmiş, 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. 1961 Anayasasının 46 ve 47. maddeleriyle sendika, grev ve toplu sözleşme haklarının anayasal güvenceye kavuşturulması ve 1963'de çıkartılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile Türk sendikacılık hareketi güçlenmiştir. 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970'de Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976'da Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuştur. <http://www.ansar.de/sosyalbilimler/s/021.htm> (Erişim 3.10.2015)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nda sendikal haklara ve güvenceye yer verilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. Maddesinde sendikal haklar "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." şeklinde ifade edilmektedir.

Sendika hakkı sadece ulusal belgelerde güvence altına alınmamış aynı zamanda evrensel nitelikli belgelerde de yer almıştır. Bunlar, Birleşmiş Milletler Belgeleri, Avrupa Konseyi Belgeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleridir.

1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
- Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi
- Birleşmiş Milletler Sosyal İlerleme ve Gelişme Bildirgesi

1. Avrupa Konseyi Belgeleri

- İnsan Hakları ve Temel Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)
- Avrupa Sosyal Şartı

2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

- Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası ve Filadelfiya Beyannamesi
- 11 Sayılı Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleştirme Hakkı Sözleşmesi
- 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşmesi
- 98 Sayılı Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi
- 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında Sözleşme
- 151 Sayılı Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi

1982 Anayasasının Milletlerarası antlaşmaları uygun bulma başlıklı 90. Maddesine göre, uluslararası anlaşmalar TBMM’de kabul edilip Cumhurbaşkanlığınca onaylandıktan sonra iç hukukun bir parçası sayılır, kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz². Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.

Farklı sendikal arayışlar, yapılar ve farklı sendikal mücadele biçimleri, işçilerin sahip olduğu haklarının ve kısa ve uzun vadeli çıkarlarının ne olduğu konusundaki farklı görüş ayrılıklarından dolayı ortaya çıkmaktadır (Koç, 2003: 9). Bugün ÇSGB

² 5170 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Madde 7

verilerine göre üst kuruluş olarak beş konfederasyon (TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, AKSİYON-İŞ ve TÜM-İŞ) bulunmaktadır (ÇSGB Temmuz 2015 istatistikleri).

1.4. SENDİKA TÜRLERİ

Sanayi toplumlarının kaçınılmaz örgütleri olan sendikalar, aynı zamanda hem çalışma hayatını hem de toplumları etkileyen güçlerden biridir. Sanayi hareketinin olduğu ülkeler başta olmak üzere birçok ülkede sendikal örgütlenme çalışan nüfusun önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Türkiye’de üyelerinin niteliklerine göre, İşçi Sendikası, İşveren Sendikası ve Memur Sendikası bulunmaktadır.

1.4.1. İşçi Sendikası

İşçilerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçinin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (6356 S.K. m. 2/ğ). İşçi sendikaları, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev olmak üzere üç temel hak üzerine dayanmaktadır (Uçkan 2013:59).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 3’e göre işçi sendikaları *“işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve bu işkolundaki işyerlerinde çalışan en az yedi işçi tarafından kurulur”* tanımlanmıştır. Madde hükmüne göre sendikalaşma işkolu esasına göre olacaktır. Yerel ve bölgesel düzeyde işçi sendikaları kurulabilmesi mümkün değildir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda olduğu gibi açık bir şekilde belirtilmese de, meslek ve işyeri esasına göre işçi sendikası kurulabilmesi de mümkün değildir (Çelik, 2010: 442-443). Madde hükmünde belirtildiği gibi, ülkemizde işçi sendikaları ancak işkolu esasına göre örgütlenmektedir. Türkiye’de son düzenlemeler ile 20 işkolu bulunmaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 4. maddesine göre, *bir işyerinin gireceği işkolu o işyerinde yürütülen esas işin niteliğine göre belirlenir ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır*. Kanunun 5. Maddesi (1) *Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî*

Gazete’de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar demektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 4. maddesinde belirtilen ve Kanuna ekli (1) sayılı cetvele göre 20 işkolu bulunmaktadır. Bunlar sırası ile,

- Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık;
- Gıda sanayi;
- Madencilik ve taş ocakları;
- Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç;
- Dokuma, hazır giyim ve deri;
- Ağaç ve kâğıt;
- İletişim;
- Basın, yayın ve gazetecilik;
- Banka, finans ve sigorta;
- Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar;
- Çimento, toprak ve cam;
- Metal;
- İnşaat;
- Enerji;
- Taşımacılık;
- Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk;
- Sağlık ve sosyal hizmetler;
- Konaklama ve eğlence işleri;
- Savunma ve güvenlik;
- Genel işlerdir.

Türkiye’de Türk-İş, Disk, Hak-İş, Aksiyon İş ve Tüm-İş olmak üzere 5 konfederasyon, bu konfederasyonlara bağlı 86 ve 76’sı bağımsız toplam 162 işçi sendikası bulunmaktadır (ÇSGB Temmuz 2015 istatistikleri).

1.4.2. İşveren Sendikası

İşverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (6356 S.K. m. 2/ğ).

Üyeleri, üretim araçları üzerinde işçilerden daha geniş kontrol alanlarına ve ekonomik güçlere sahip olan işverenlerden oluşan sendikalardır. Esin'e göre İşveren Sendikaları, İşçi Sendikalarının istenmeyen ve gerçekleştirilmesi kabul edilemez taleplerinden korunmak, üretim hacmini ve satış fiyatını düzenleyerek adil rekabeti sağlamak, ticari, yasal ve karşılıklı çıkara dayanan farklı hizmetleri beraberce düzenlemek, hükümete ekonomik, mali, çalışma ve sosyal politika konularında işverenlerin görüşlerini iletmek, kamu kuruluşlarına temsilci seçmek ve kamuoyunu etkilemek için işverenlerce kurulmuş örgütlerdir (1974 : 41). Tanımdan anlaşıldığı üzere İşveren sendikaları, işçi sendikalarının güç kazanmasıyla birlikte sosyal taraf olarak ortaya çıkmıştır.

Temel ilkeleri, çalışma barışını korumak, hür teşebbüs ve piyasa ekonomisi anlayışını sürdürmek, işletmelerin ve ekonominin uluslararası rekabet gücünü artırmak, üretim, verimlilik, yatırım ve ihracatı geliştirmek, verimli istihdamı korumak ve geliştirmek, işsizliği azaltmak, ikili (işçi-işveren) ve üçlü (işçi-işveren-devlet) işbirliğini geliştirmek, işgücünün mesleki eğitim ve yaşam boyu eğitim olanaklarını artırmak, eğitim-istihdam bağlantısını kurmak, Türkiye'nin AB'ye üyeliğini ve çağdaş dünyayla bütünleşmesini hedeflemek olan ve gönüllü teşkilatlanma esasına göre faaliyet gösteren ve Türk işverenlerini endüstri ilişkileri alanında yurtiçinde ve yurtdışında temsil eden tek üst kuruluş olma özelliğini taşıyan TİSK, 20 Aralık 1962'de kurulmuştur. <http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/336tisktaniticibrosur/pdf336tisktaniticibrosur.pdf>

TİSK 1969'a kadar işçi sendikacılığı hareketi karşısında oldukça yumuşak bir tutum sergilerken izleyen yıllarda sertleşmeye başlamıştır. Tutumlarındaki bu değişikliğinin nedenleri olarak da işveren örgütlenmesinin güçlenmesi, işçi

hareketlerinin bu yıllarda nicelik ve nitelikçe artıp ve çeşitlenmesi, işçi ücretlerindeki gerçek artışları bu yıllarda en yüksek oranlara ulaşması ve işveren örgütlerinin faaliyetlerini kolaylaştıran bir siyasal ortamın oluşması gösterilebilir (Esin 1973: 217).

1970 sonrası işçi sendikalarının güçlenerek çetin ücret pazarlıklarına girişmeleri ve uzun süreli grevlere başvurmaları işveren kesiminde bıkkınlığa neden olmuş, bunun sonucunda bazı işverenler sendikalarından bağımsız hareket ederek işçi sendikalarının taleplerini işyeri düzeyinde kendi kendilerine halletmeye çalışmıştır. Bu durum 1974'te 1.500'e ulaşan TİSK'e bağlı sendikalara üye işveren sayısının 1978 başlarında 1.100'e gerilemesine neden olmuştur (Esin 1998: 241).

Bugün TİSK'e, ekonominin değişik sektörlerinde faaliyet gösteren 22 işveren sendikası üyedir. Üye İşveren Sendikalarına bağlı 9 bin 600 işyerinde, 1 milyon 230 bin çalışan istihdam edilmektedir. <http://tisk.org.tr/hakkimizda/> (Erişim 15.04.2015)

TİSK'in de üye olduğu Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE), 1920 yılında kurulmuştur. Halen 137 ülkenin ulusal düzeydeki 143 işveren örgütü bu kuruluşa üyedir. Özel teşebbüsü geliştirmeye hizmet eden IOE, işverenlerin sosyal konulardaki menfaatlerini savunan ve onları uluslararası düzeyde temsil eden tek kuruluştur. <http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/336tisktaniticibrosur/pdf336tisktaniticibrosur.pdf> (Erişim Tarihi 15.01.2016)

ÇSGB verilerine göre Türkiye'de 22'si TİSK üyesi 30'u bağımsız toplamda 52 İşveren Sendikası bulunmaktadır. Ülkemizde işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre faaliyetlerini sürdürmektedir.

1.4.3. Kamu Görevlileri (Memur) Sendikaları

Kamu hizmetinde istihdam edilenlerin üye oldukları sendikalardır. Türkiye'de 1961 Anayasasının 46. Maddesi ile devlet memurlarına sendikal hak tanınmıştır. Bu hak 1965'te çıkarılan 624 sayılı Devlet Personel Sendikası Kanunu ile kullanılmaya başladı

ise de 12 Mart 1971 muhtırası sonrasında Anayasada yapılan değişikle kaybedilmiştir. 1982 Anayasasının sendikal hakları düzenleyen 51. maddesinde ise; sendikalara girme ve sendika kurma hakkında devlet memurları için herhangi bir düzenleme getirilmemiştir. 1995’te çıkarılan 4121 sayılı Kanunla Anayasanın 53. Maddesine bir fıkra eklenerek (Ek: 23.7.1995-4121/4 md.) 128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idarî veya kanunî düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdirine sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.) kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 22. maddesi, 12 Haziran 1997’de 4275 sayılı Kanunla yeniden düzenlenip Devlet memurlarının sendikal ve üst kuruluşlar kurarak bunlara üye olabilmeleri hükmüne bağlanmış, 12 Temmuz 2001 tarihinde de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir. 12 Eylül 2010 tarihinde kabul edilen referandumla, Anayasa’nın 53. maddesinde değişiklik yapılarak kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Anayasa değişiklikleri paralelinde 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”nun birçok maddesi ve adı 6289 sayılı Kanunla değiştirilerek 2012 tarihinde “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” adını almıştır (ÇSGB 2012: 7-9).

Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Sendikalar, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdıkları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (4688 S.K. M. 3/f). Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur (4688 S.K. m.4).

4688 S.K. Madde 5'e göre Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları:

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri,
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri,
3. Sağlık ve sosyal hizmetler,
4. Yerel yönetim hizmetleri,
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri,
6. Kültür ve sanat hizmetleri,
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri,
8. Ulaştırma hizmetleri,
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri,
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri,
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri olarak belirtilmiştir.

25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro ve pozisyonunda daimi suretle çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerine işkoluna (hizmet koluna) göre sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Ayrıca kamu görevlilerinin kuracakları sendikaların kuruluş işlemleri, sendika tüzüğü, organlar ve organların görevleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na paralel bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak kamu görevlileri sendikalarına grev hakkı tanınmamıştır (Karaca, 2013: 131-132).

1.5. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK HAREKETİ

Sendikaların örgütlenme biçimleri ülkeler ve dönemler arasında farklılık göstermektedir. Her ülkenin kendine has siyasi, hukuki ve ekonomik şartlarına bağlı olarak şekillenen örgütlenme biçimleri, zaman içinde değişimlere uğramaktadır.

1.5.1. Dünyada Sendikacılık

Sanayi devrimiyle birlikte, Marx'ın, "modern sanayiın ilk yarattıkları" diye adlandırdığı işçi sınıfının sayısı ve genel nüfus içindeki oranı büyük bir hızla artmaya başlamıştır. Önceki dönemlerde, orta çağda toplumun en kalabalık kesimini oluşturan alt orta sınıflar gittikçe azalmış ve sonunda, bir yanda az sayıdaki zengin sermayedar topluluktan, diğer yandan ise sefil işçi yığınlarından oluşan bir sosyal yapı ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler içerisinde, İngiltere'de köylü sınıfı adeta silinmiş, büyük bir kısmı şehirlere göç ederek işçi yığınlarına katılmış, tarımda kalanlar da ücretli statüsüne geçmişlerdir (Işıklı 1972: 9).

Buhar makinesinin icadı ve bu makinelerin kitlesel üretimde kullanılması ile birlikte işçi sınıfı ortaya çıkmış, işçi-işveren ilişkileri değişik bir mahiyet kazanmış, fabrikalarda ve fabrikaların yoğun olduğu sanayi merkezlerinde, şehirlerde bir araya gelen bu işçi yığınları, günümüzde görülen sendikaların kurucusu ve geliştiricisi olmuşlardır. Eski dönemin küçük atölyeleri, fabrikaların ucuz maliyet şartları karşısında tutunamayıp tasfiye olunca, oralarda çalışan usta, kalfa ve çıraklar yeni fabrika sisteminde vasıflı ve vasıfsız işçi durumuna dönüşerek, geniş işçi yığınlarının içinde yer almışlardır. Fabrika sisteminin ortaya çıkardığı işçi-işveren ilişkileri, eski lonca sisteminde görülen usta-kalfa-çırak arasındaki yakın, şahsî ve samimi ilişkileri ortadan kaldırmış, yerine gayri şahsî bir ilişkiler düzeni olan emek-sermaye ilişkisi hâline dönüşmüştür. Bu yeni sistemde işçinin, sermayedar/işveren karşısında tek başına bir güç ortaya koyması, haklarını koruyabilmesi mümkün değildir. İşçiler, ancak bir araya gelerek güçlerini birleştirirlerse işverenin/sermayedarın gücüne karşı bir ölçüde ayakta durabilir, haklarını koruyabilirlerdi. Bir yandan bu gerçeğin anlaşılması, diğer yandan da sanayi öncesi döneme ait kalfa birlikleri, arkadaş birlikleri geleneğinin sürdürülmesi,

hukuken olmasa da, fiilen işçi birliklerinin, sendikaların ortaya çıkmasına yol açmıştır (Kozak 1992: 64)

XVIII. Yüzyılın ortalarından itibaren ilk İngiltere, Fransa ve Almanya’da başlayan kitlesel üretimde işçiler sağlıksız, uzun süreli ve düşük ücretle çalıştırılmışlardır. Sorunlar arttıkça işçiler işverenlere karşı hak ve çıkarlarını korumak için farklı şekillerde örgütlenme yoluna gitmişlerdir. İşçiler yardımlaşma sandıkları, kooperatif ve işçi eğitim dernekleri kurmuşlardır. Avrupa’nın bazı ülkelerinde, kapitalizmin gelişmesiyle gevşeyen lonca ilişkileri içinde hak ve çıkarlarını ustalara karşı korumak isteyen kalfalar, kendi aralarında gizli örgütlenmelere gitmişlerdir. Belirli bir değişim sürecini yaşayan bu örgütlerin bir bölümü işçilerin işverenlere ve hükümetlere karşı hak ve çıkarlarını koruyan örgütlere dönüşmüştür. Bu dönüşümün belirli bir evresinde artık bu örgütlere “sendika” denmeye başlanmıştır (Koç 2013: 44).

Başlangıçta, bütün ülkelerde hükümetler ve resmi kuruluşlar uzun süre, doğmakta olan yeni işçi sınıfının örgütlenme çalışmalarına, işçi hareketlerine karşı düşmancasına bir tutum takınmışlar, bunları sindirmeye çalışmışlardır. Kurulan işçi birlikleri resmî makamlarca yasa dışı olarak ilân edilmiş, faaliyette bulunmalarına izin verilmemiştir. Bu baskı ve yasaklamalar söz konusu birlikleri yeraltına itmiş, özel bazı işaretler, parolalar kullanarak gizli bir şekilde örgütlenip, faaliyette bulunmaya çalışmışlardır. 1692 yılında Hollanda’da, bu şekilde yasadışı ve gizli faaliyet gösteren işçi birliklerinin mensupları idam cezasına çarptırılmışlardır (Heaton 1985: 340).

Sendikal örgütlenme her ülkenin kendine özgü ekonomik, siyasi, yasal şartlarına göre oluşmaktaysa da genel olarak sendikalar meslek, işyeri ve işkolu esasına göre örgütlenmektedirler.

Sendikacılığın doğuşu sürecinde dünyada sendikacılık, sendikal hareketi yönlendiren örgütlenme felsefesi göz önüne alındığında ülkelere göre farklılık göstermektedir.

1.5.1.1. Mesleki Ekonomik Sendikacılık

Marangozluk, terzilik, kunduracılık, matbaacılık, şoförlük gibi belirli bir mesleği yapanların çalıştıkları işyeri ve işkoluna bakılmaksızın örgütlenme biçimidir (Koray 1992a: 93).

Meslek sendikacılarının kurucuları, Sanayi Devrimi'yle yaygınlaşan fabrikasyon üretimin neden olduğu rekabet karşısında mesleğini icra edemeyen eski lonca düzeninin ustabaşları, üyeleri ise belirli bir mesleği öğrenmiş çıraklardır (Mahiroğulları 2013: 25). Meslek sendikaları, sendikacılığın doğuşu ve gelişimini izleyen ilk yıllarda, az sayıda, ancak yüksek vasıflı işçilere dayanan bazı endüstrilerde gelişmiş ve sendikal hareketin temelini oluşturmuştur (Tokol, 2001: 35-36).

Üyelerine daha iyi çalışma koşulları ve maddi çıkar sağlamaya yönelik mesleki ekonomik sendikacılığın en tipik örneği ABD sendikacılığıdır (Mahiroğulları 2013: 93). ABD'de ilk sendika, 1792 yılında Filedelfiyalı ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur. Bu ilk sendikayı, Newyork ve Boston'lu marangozlar ve matbaacıların kurdukları sendikalar izlemiştir (Demircioğlu 1987: 29).

1.5.1.2 . Reformist Sendikacılık

Reformist görüşlerde bir taraftan kapitalist sistemin korunması, diğer taraftan siyasal demokrasi, toplumsal refah ve hakça bir gelir dağılımına ulaşılması amaçlanmaktadır. Reformist sendikacılık anlayışını benimseyen sendikalar için, işyerlerindeki ekonomik çıkarlarının korunmasında toplu pazarlık yolu kullanılırken, sosyal refah gibi daha geniş kapsamlı amaçların gerçekleştirilmesinde siyasal örgütlerle ilişkilerin önemi ortaya çıkmaktadır (Koray 2008: 263).

Emeğin korunması, bağımlı çalışanların milli gelirden hak ettiği payı alması amacıyla ülkelerindeki emekten yana sosyal demokrat partilerle yakın iş birliği içinde hareket eden reformist sendikacılık, başta İngiltere, Almanya, Avusturya, Hollanda, İsveç, Norveç, Finlandiya, Danimarka ve Avusturalya gibi ülkelerde benimsenmiştir (Mahiroğulları 2013: 97).

1.5.1.3. Doktriner Sendikacılık

Bu felsefeyi benimseyen sendikalar için temel amaç siyasal eylemdir. Sendikalar sınıf mücadelesinin bir aracı olarak görülmektedir. İşçilerin çıkarlarının gerçekleşebilmesi için mevcut düzenin yerine yeni bir toplum düzeninin kurulması doktriner sendikaların temel felsefesini oluşturmaktadır (Tokol,2000: 31). İlk olarak Fransa’da başlayan Doktriner Sendikacılığın felsefi alt yapısı Anarşist ve Marksist ideolojilerden oluşmaktadır (Mahiroğulları 2013:118). Doktriner Sendikacılık İtalya ve Belçika gibi ülkelerdeki bazı sendikalar tarafından da benimsenmiştir.

1.5.1.4. Kendine Özgü Sendikacılık

İsrail ve Japonya’da uygulanan Kendine Özgü Sendikacılık, mevzuatlarında uluslararası sendikal normlara yer verseler de kendi kültürel ve geleneksel özelliklerini sendikal yapıya dahil ederek oluşturulan bir sendikacılıktır (Mahiroğulları 2013: 130).

İsrail’de tek federasyon olan Histadrut (İsrail Genel İş Federasyonu)’a üyelik, dünya sendikalarına üyelikten farklıdır, şöyle ki işçi önce tepe örgüt olan Histadrut’a üye olur. Örgüt daha sonra kaydolan yeni üyeleri çalıştığı işkoluna uygun bir sendikaya yerleştirir. Bir diğer özellik de örgüte ev kadınları, kooperatif üyeleri, serbest meslek erbapları, sanatkarlar ve memurların da üye olabilmeleridir. Histadrut, millî gelirin yüzde yirmi beşini yaratmakta ve sanayide, inşaatta ve ticarî sektörde mevcut teşebbüsleriyle millî istihdamın yüzde otuzunu temin etmektedir. Ayrıca bünyesinde sosyal sigorta (Ulusal Sigorta Örgütü) ve sosyal yardım örgütleri bulunmaktadır. Örgüt tüm üyelerine sağlık hizmeti vermekle de yükümlüdür (Mahiroğulları 2013: 131; Galenson 1965: 60).

Günümüzde 75 bin civarında işletme sendikası olan Japonya’da sendikacılığın temelini işyeri/işletme sendikaları oluşturmaktadır. Söz konusu özelliğinden dolayı bu ülke sendikacılığına “İşletme Sendikacılığı” da denilmektedir. Japon endüstri ilişkileri sisteminde çalışanların işyeri ile bütünleşmesi, işçinin işyerinde yapılan işi kendi işi gibi görüp, “ben” değil, işverenle birlikte “biz” zihniyeti ile hareket etmesi çatışmasız ve iş

birliğine dayalı işçi-işveren ilişkisini beraberinde getirmiştir (Mahiroğulları 2013: 134). Japonya’da belli bir büyüklükteki her şirketin içinde kendi sendikası bulunmaktadır. Genelde, yönetici pozisyonundakiler dışında tüm şirket çalışanları sendika üyesi olup toplu sözleşme görüşmeleri sektörel bazda değil, şirket bazında gerçekleşmektedir. Aynı zamanda sendikalar işçi ve işletmelerin çıkarlarını birlikte gözettikleri bir toplu pazarlık yapısı oluşturmuşlardır (Kağnıcıoğlu 2013: 13).

1.5.1.5. Devlete Bağımlı Sendikacılık

Devlete bağımlı sendikacılık, özgürce sendikal faaliyetlerde bulunamayan, devletin vesayeti altında hareket eden sendikacılıktır. Bu tip sendikacılık, genellikle özgürlükçü demokrasinin olmadığı tek partili, totaliter rejimli veya merkezi planlamalı ekonomilerin uygulandığı ülkelerde görülür. Mısır, Ürdün, Suriye gibi Arap sendikacılıkları ile Çin Sendikacılığı da devlete bağımlı sendikacılığın tipik örnekleridir (Mahiroğulları 2013: 135).

Devlete bağımlı sendikacılığın tipik örneklerinden biri de dağılmadan önce Sovyetler Birliği’ndeki Sovyet Rusya Sendikacılığıdır. 1917’den birliğin dağıldığı 1991’e kadar grev ve özgür toplu pazarlık hakkını kullanmaksızın tamamen devletin vesayetinde verimliliği arttırmak, iş disiplini sağlamak amacıyla faaliyet göstermiştir (Mahiroğulları 2013: 139).

1.5.1.6. Latin Amerika Sendikacılığı

Latin Amerika ülkelerindeki işçi sınıfı hareketi Avrupa ülkelerine göre daha geç ortaya çıkmasına karşın, 1890 yılında dünya çapındaki ilk 1 Mayıs Arjantin, Küba ve Meksika’da kutlanmıştır. Latin Amerika’daki sendikalar yıllardır faşist diktatörlük rejimlerinin baskısı altında yaşama mücadelesi vermiştir. Dolayısı ile Latin Amerika’nın sendikal mücadele, sınıf mücadelesi açısından kendine özgü özellikleri vardır. Tarih boyunca özellikle anarşist ve Marksist akımların etkisinin görüldüğü bu ülkelerde mücadelenin ortak noktası, ABD destekli işbirlikçi ülke yönetimleri ve ABD emperyalizmine karşı mücadeledir (Aydoğanoglu 2010: 48-49).

Brezilya, Şili, Meksika ve Arjantin sendikacılığı, Latin Amerika Sendikacılığına örnek gösterilebilir.

1.5.2.Türkiye’de Sendikacılık

Sanayileşme sürecine görece geç girmiş olan Osmanlı’da ağırlıklı olarak askeri ihtiyaçlara yönelik üretim yapan ve hizmet veren işyerlerinde ilk işçi hareketleri, spontane grevler olarak 1872’de görülmüştür. Tersanelerde, demiryolları yapımında, posta telgraf işletmelerinde ve Rumeli kesiminde tütün işletmelerindeki bu ilk grevler 1880 yılına gelindiğinde birden kesilmiştir (Baydar 1998: 5). 1870-1908 döneminde tespit edilen 23 işçi olayından 21 tanesinin nedeni ödenmemiş ücret veya düşük ücrettir (Sencer 1969: 70).

Bilinen ilk sendika türü örgütlenme, İstanbul’da Tophane fabrikasındaki işçilerce gizli olarak kurulan Amele-i Osmani (Osmanlı Amele) Cemiyeti’dir. 1894-95 yıllarında kurulan bu örgüt, kısa bir süre sonra ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nda sendikaların ortaya çıkışı ve yaygınlaşması 1908 yılında İkinci Meşrutiyet’in ilan edilmesinden sonraya rastlamaktadır (Koç 1998).

II. Meşrutiyet’in ilanı ile özgürlük ortamının doğuşu, kısmen de olsa yeni sanayi tesislerinde bağımlı çalışan sayısındaki görece artış ve sosyalist öğretiyi benimsemiş siyasi partilerin işçi örgütleri ile yakından ilgilenmeleri işçi örgütlenmelerinin giderek artmasında önemli rol oynamıştır (Mahiroğulları 2013: 168).

16 Ağustos 1909 yılında çıkartılan Cemiyetler Kanunu işçilerin örgütlenmesi konusunda çok önemli bir destek gibi görülse de sanayileşmedeki yetersizliğin yanı sıra mevcut sanayi işçilerinin çok büyük bölümünün azınlıkların elinde bulunmasından ötürü sağlıklı bir örgütlenme sağlanamamıştır (Tokol 1994:6).

Ülkede işçi sayısının sınırlı olması, yabancı uyruklu işçilerin varlığı, İşçiler arasında din ve etnik köken farklılıklarından doğan bölünmeler ile İşçilerin önemli bir

bölümünün köylerinde hala arazileri bulunması dolayısıyla topraktan tam kopmaması işçilik geleneği ve bilincinin yerleşmesine olanak tanımamıştır (Koç 1998).

Aynı şekilde Mahiroğulları'na göre de Cumhuriyet sonrası oluşan sınırlı sayıdaki işçi sınıfı kısa sürede “sınıf bilinci” ne erişememiştir. Zira, o yıllarda, sanayi kesiminde çalışan işçilerin çoğu kırsal kesim kökenli olduğu için “geçici işçi” kategorisinde çalışmış; tarım kökenli işçilerin büyük bir kısmı “baba ocağı” köyleriyle bağlarını kesmekte tereddütlü davranmışlardır. Dolayısıyla, 1960'lı yılların başına kadar sadece emeğinin geliriyle geçinen işçi tipi yerine, ağırlıklı olarak “köylü işçi” tipi niteliğinde ve “mülksüzleşmemiş” bir işçi kesimi ortaya çıkmıştır. Bu özelliklere sahip bir işçi sınıfında kısa sürede “sınıf bilinci” nin oluşmayacağı, ya da geç oluşacağı muhakkaktır. Neticede sınıf bilinci zayıf bir işçi sınıfında sendikalaşma eğilimi de zayıf olacaktır (2001: 168). Bir ülkedeki sendikal hareketin örgütlenme fırsatı bulmasıyla sendikalaşma süreci başlar ve örgütlenmenin varlığı ile devam eder. (Mahiroğulları 2001: 162).

Mahiroğulları, Tokol ve Koç'un ifadelerinin ortak noktası bu dönemde sağlıklı bir örgütlenme ve sınıf bilincinin yeterli düzeyde olmamasının nedeni sanayi işçilerinin çoğunluğunun azınlıklardan ve kısmen toprağına bağlı köylülerden oluşmasıdır.

Sülker Osmanlı son dönemi ile Cumhuriyetin ilk yıllarında cemiyet, dernek ve birlik adı altında örgütlenmelerin varlığından söz etmiş, ancak bu örgütlerin faaliyetleri kısıtlandığı için yaptırım güçleri de bulunmamıştır. 17 Şubat 1923'te İzmir'de yapılan ilk Türkiye İktisat Kongresine işçi grubu da çağırılmış, fakat işçileri tam anlamıyla temsil edecek, bir kurulu kongreye gönderecek işçi kuruluğu olmadığından zayıf bir kadro ile kongreye katılmışlardır. İşçilerin istekleri arasında sendika kurma ve grev yapma hakkının tanınması, 1 Mayıs'ın Türkiye işçileri bayramı olarak yasallaşması, “amele” yerine “işçi” tabirinin kullanılması yer almıştır. Kongreden sonra Ocak 1924'te hazırlanan “Mesai Kanunu” tasarısı işçilerin örgütlenmeleri bakımından ileri hiçbir hüküm içermemiştir (2004: 44).

İzmir İktisat Kongresi, ilk kez tüccar, çiftçi, sanayici ve işçilerin bir araya toplandığı bir organizasyon olması nedeniyle büyük önem arz eder. Ayrıca bu kongrede işçi sorunu ilk kez ulusal düzeyde tartışılmıştır. Kendilerini ilgilendiren konularda ve kararlarda işçiler de söz sahibi olmuştur (İleri, 2009: 140).

I. Dünya Savaşı'ndan sonra sanayileşmeyi ana hedef olarak belirleyen Türkiye, sanayileşmeyi yaygınlaştırmak için 1923'den itibaren devlet için çok önemli olan bazı yabancı işletmeleri kamulaştırmış, 1927 yılında İktisat kongresinde belirlenen ilkeler çerçevesinde Teşvik-i Sanayi Yasası çıkarılarak uygulamaya konulmuştur (Tokol, 1994: 15). Ancak uygulamadaki bu yasa ile yapılan tüm teşviklere rağmen Sanayileşme için gerekli sermaye ve girişimci bulunamaması, hem sanayi devriminin gerçekleşmesini hem de emek-sermaye çatışmasının ortaya çıkışını engellemiştir. Buna bağlı olarak da, işçi hareketinin doğuşu için gereken dayanışma ve işbirliği yapma bilincinin oluşmasında çok büyük bir role sahip büyük iş yerlerinin, gerekenden az olması sendikacılık hareketinin başlamasını geciktirmiştir (Işıklı 2003: 50).

Bu dönemde başarılı grevler olmasına karşın, gerçek bir sendikalaşma olgusundan bahsetmek mümkün olmamaktadır.

1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olan Türkiye Cumhuriyeti, Versay Barış Antlaşmasının 387'nci maddesi gereğince kendiliğinden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de doğal üyeliğini kazanmıştır.³ Türkiye Cumhuriyeti'nin 1932 yılına kadar beklemesinin en önemli nedeni ekonomiktir. Türkiye Cumhuriyeti, ekonomisi o dönemde tarıma dayalı ve sanayileşme geleneği olmayan bir ülkedir. Henüz sanayileşmenin yarattığı toplumsal sorunlarla yoğun olarak karşılaşılmamış olması nedeniyle, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, ücret politikaları, kadın ve çocuk işçilerin özel olarak korunması, örgütlenme zorunluluğu gibi sanayileşmenin doğurduğu sorunlar ülkemizde 1930 yılından sonra devlet sermayesi ile doğmaya başlamış ve ulusal toplumsal politika oluşmasına ortam yaratılmaya başlanmıştır (Talas 1995: 190-191).

³ T.B.M.M. Genel Kurulu'nun 9 Temmuz 1932 tarih ve 726 sayılı kararı (R.G. 12.07.1932, No: 2148).

5 Haziran 1946 tarih ve 4919 sayılı Kanun ile 1938 tarihli Cemiyetler kanununun sendikaların yasal olarak kurulmasını engelleyen 9. Maddenin (h) bendindeki “sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” hükmü kaldırılarak sendikal örgütlenmenin önü açılmıştır.

1.6. TÜRKİYE’DE SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER

Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan örgütlenme ve siyasal bilinçlenme yönünden toplumun diğer kesimlerine nazaran daha güçlü ve yetenekli olan işçi sınıfının siyasal ve ekonomik hakları elde etmek için verdiği mücadele, toplu özgürlüklerin kazanılmasında öncü ve önemli bir rol oynamıştır (Alan 2003: 234).

Sendikaların örgütlenmesini benimseyen Mustafa Kemal Atatürk, bu yaklaşımlara yönelik uygulamaları yaşama geçirmeye girişse de bazı olumsuz gelişmelerden dolayı beklenen sonuçlar alınamamıştır (Ahmad 1995: 84).

Koç’a göre, Trablus ve Balkan Savaşları’nın ardından Birinci Dünya Savaşı ve Ulusal Kurtuluş Savaşında on binlerce genç, şehit veya gazi olmuş bunun yanında birçok insan da hastalıktan ölmüştü. Toprağa göre nüfusun az olması ve ayrıca, Osmanlı İmparatorluğu döneminde vasıflı işçilerin büyük bir bölümünü oluşturan Rumlar ve Ermeniler, ya düşmanla iş birliği yaptıkları için cezalandırılmışlar, ya da ülkeden ayrılmak zorunda bırakılmışlardır. Bu yıllarda, vasıflı bir işçi çok rahatlıkla kendi dükkanını açabiliyor, eli kürek veya saban tutabilen bir kişi, rahatlıkla toprak sahibi olabiliyordu. Aynı zamanda kaliteli ve eğitilmiş işçiler memur adı altında kamu kesiminde çalışmaktaydı. Bu nedenle, Cumhuriyet’in ilk yıllarında güçlü bir işçi sınıfı hareketi, sendikalaşma ihtiyacı oluşmamıştır. Hükümet tarafından, 1932 yılında İzmir yöresinde kendi denetimi altında işçi dernekleri kurulmuş, 1934 yılında da İzmir Valisi General Kazım Dirik bu örgütleri desteklemiş ve bu örgütlere üye olmayanların işyerlerinde çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Ancak hükümet güdümlü bu işçi örgütlenmeleri başarılı olamamıştır. 1929 sonrasında köylünün eline geçen paranın iyice azalmasıyla kamu kesimi işyerlerinde işçilik yapmak da belirli bir ayrıcalık gibi görülmeye başlamıştır. Bu yıllarda kamu kesiminde yeni fabrikalar kurulmasına rağmen

ülkede işçi sıkıntısı yaşanması nedeniyle, fabrikalara işçi çekebilmek ve işçileri işyerinde tutabilmek için, iş yönetmeliklerle düzenlenen bazı haklar tanınmak zorunda kalınmıştır. Ayrıca, kamu kesimi fabrikalarında yürürlükteki yasalara da büyük ölçüde saygı gösterilip, yasaların işçi lehine olan hükümleri büyük ölçüde uygulanmıştır (1998:6-7).

1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası'nın sendika kurulmasına olanak vermemesi, aynı zamanda grev ve lokavt yasağının olması kütle hareketlerini yönetecek işçi liderlerinin yetişmesini önlemiş ve genel işçilik bilincinin oluşmasını geciktirmiştir (Sülker 2004: 80).

İlk dalga işçi örgütlenmelerinin büyük bir kısmı, sosyalist görüşlü partiler ve kişiler öncülüğünde gerçekleştirilmiştir. Sosyalist partiler öncülüğünde oluşturulan örgütlenmeler, Türk çalışma hayatı literatürüne “1946 Sendikacılığı” olarak geçmiştir (Mahiroğulları 2013: 177). Ancak hükümet sosyalistlerin kurduğu ya da kurdurduğu sendikaları yakın takibe alarak İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığının 16 Aralık 1946 tarihli kararıyla kapattırarak, yöneticileri de kovuşturmaya uğramıştır (Işıklı 1995: 156).

1923-1946 dönemi Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde işçi örgütlenmelerinin ve işçi hareketlerinin en az olduğu yıllardır. Bunda siyasal, iktisadi ve hukuksal faktörler yanında, tek parti yönetiminin, önce sınıfların varlığını kabul etmeme, sonra işçi örgütlerini ve hareketlerini kısıtlama doğrultusunda giderek sertleşen ve kemikleşen tavrı etkili olmuştur (Makal 1999: 449).

1947 yılında 5018 sayılı İşçi Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunun kabulü ile uzun zamandır süren sendika kurma yasağı kaldırılmıştır. Yasa, sendikaları tanısa da sendikalara toplu sözleşme ve grev hakkı tanımayarak, onları temel işlevlerinden yoksun bırakmaktaydı. Ayrıca sendikaların siyasal faaliyet yürütmelerine önemli yasaklar getiriyor, sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olmaları Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlanıyordu (Taş 2012: 71).

1947 Yılında 6542 Sayılı Resmî Gazete ile ilâm edilen 5018 sayılı Kanun'un 1. Maddesi işçi sendikalarını "Aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler" şeklinde tanımlamıştır.

1.6.1 İşçi Sendikaları ve Konfederasyonları

Türkiye'deki sendikal hareketi irdelemek için, tarihsel süreci ile ele alıp gelişim aşamalarına göre kısaca incelenmesinde yarar görülmektedir. Sendikalaşma evreleri ilk sendikalar kanununun ve yeni sendikalar kanunlarının çıkışı baz alınarak dönemler halinde incelenecektir.

1.6.1.1. I. Dönem (1946-1963)

Türkiye'de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nda "Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz." ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallık kazanmıştır. Sendikal hareketin yasallık kazanmasını takip eden aylarda sendikalar kurulmuşsa da, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde kurulması dönemin hükümetini kuşkulandırmış; sendikacılığın daha başlangıçta "ideolojik boyut" kazanacağı endişesiyle söz konusu sendikalar 17 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır (Mahiroğulları 2001: 162).

1946 yılı ile başlayan dönemselleştirme bu tarihteki yasal, kurumsal ve siyasal düzenlemeleri esas almaktadır (Koçak 2008: 74).

1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Yasaya göre, aynı işkolunda veya bu işkolu ile ilgili işlerde çalışanlar, yardımlaşmak ve ortak menfaatlerini korumak için kendi aralarında dernek kurabilecekler, yine aynı işkolunda işverenler de kendi aralarında dernekler kurabileceklerdir (Resmî Gazete 1947 Tarih, Sayı: 6542).

5018 sayılı Kanunun 5. maddesinde “işçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasal propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar” denmektedir. Bu anlayışla, sendika yasağı kalksa da, 5. Madde ile sendikaların faaliyetleri önemli ölçüde kısıtlanmıştır.

Türkiye’de 1934’ten itibaren sanayi planları yapılmasına, 1927 yılında Tesvik-i Sanayi Kanunun çıkarılmasına ve 1950 sonrası özel teşebbüs girişimciliğinin desteklenmesine rağmen, ülkenin hala bir tarım ülkesi olduğu görülmektedir (Şahin 1993: 108).

Türkiye’de sendikacılık bir işçi hareketinin sonucunda değil, demokratikleşme sürecine paralel olarak siyasal otoritenin gerekli gördüğü bir kurumlaşma şeklinde ortaya çıkmıştır (Koray 1994: 155). Aynı şekilde Sülker’e göre de savaş sonrası galip demokrasi ülkelerinde mesleki örgüt kurma özgürlüğü ve sendikalar vardı. Mevcut hükümet işçileri muhtemel gizli cemiyetler kurmaktan alıkoymak için sendikaların kurulmasında önayak olmuştur (2004: 88).

Uzun süre sendikal örgütlenmelere karşı çıkan CHP, Yasanın çıkmasından sonra bu tavrını değiştirerek “İşçi Bürosu” adı altında bir örgütlenmeye gitmiş ve bu büro aracılığıyla sendikaları kendi istediği bir disiplin içinde örgütlemeyi hedeflemiştir. Hatta sendikaların yeniden kurdurulması sırasında CHP’nin sendikalara para yardımı yaptığı söylenmektedir (Sülker 2004: 87-89).

5018 Sayılı Kanun’un 5. Maddesindeki siyaset yasağı, yalnızca CHP yandaşı olmayan sendikalara uygulanmıştır. CHP daha çok KİT’lerde sendikal örgütlenme gerçekleştirmek istemiştir. Böylece çalışma hayatının işçi, işveren ve devlet gibi üç temel aktörü iç içe geçmiştir (Akkaya 2002a: 162-163).

Bu dönemde Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesi 23.01.1952 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır.

1948’de 73 olan sendika sayısı, 1952’de 248’e 1960’ta 432’ye ulaşmıştır. Bu dönemde kurulan ilk üst örgütleri “birlik” ler oluşturmuş; dönem içinde İstanbul İşçi Sendikaları Birliği, Müstakil Sendikalar birliği, İzmir sendikalar Birliği gibi on kadar birlik kurulmuştur. Yerel ve Türkiye düzeyinde faaliyet göstermek üzere Sakarya İşçi Sendikaları Federasyonu, Ege İşçi Sendikaları Federasyonu, Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu, Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu gibi önemli sayıda federasyon kurulmuştur. Konfederasyon düzeyinde Türkiye’nin ilk sendikal tepe örgütü, 1952 yılında kurulan “Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (Türk-İş) dur (Mahiroğulları 2013: 182)

1952 yılının başında Teksif’in Genel Kurulu’nda somut bir adım atılarak, bir konfederasyon kurulmasının artık zorunlu bir ihtiyaç olduğu ve bu konuda çalışma yürütecek bir tüzük komisyonunun kurulması kararı alınmıştır. Hazırlanan ana tüzük yurt genelinden çeşitli birlik ve federasyonların yöneticilerinin katılımı ile 6- 7 Nisan 1952 tarihinde Bursa’da düzenlenen bir toplantıda tartışılmıştır. Toplantıya gazeteci kimliğiyle katılan Kemal Sülker konfederasyonun adını Türk-İş olarak önermiş ve bu öneri kabul edilmiştir. 31 Temmuz 1952 yılında Konfederasyonun ana tüzüğünü Ankara Valiliği’ne vermesiyle Türk-İş resmen kurulmuştur (Makal 1999: 279-280).

Akkaya, Türk-İş’in sendikacılık hareketinin milliyetçileştirilmesinde önemli rol oynadığını ve bunda, 1950’li yıllar boyunca pek çok Amerikalı sendikacı (Amerikan İş Federasyonu’nun Avrupa Temsilcileri) ile ICFTU temsilcisinin Türkiye’ye gelerek sendikacılığın anti-komünist temelde gelişmesi için milliyetçiliği ön plana çıkarma çalışmalarının büyük payı olduğunu söylemektedir (2002a: 164).

Türk-İş’in bir yıllık ilk faaliyet döneminde aidat gelirleri 8.177 lira iken ceza paralarından aldığı yardım 26.500 liradır (Sülker 2004: 276). Bu yardım Türk-İş’in aidat gelirlerinin üç mislinden fazla olmaktadır.

Tuna da bu yardım için, “Konfederasyonun hayatiyeti için zaruri olan gelir kalemlerinden en dolgununu 26.500 lira ile işçi ceza paralarından alakalı vekaletçe konfederasyona devredilen miktarın teşkil ettiğini görürüz. Filhakika iş kanunumuza

atfen yönetmeliklere dayanmak suretiyle muayyen hallerde işverenlerin işçi ücretlerinden kestikleri bu paralar çalışma vekaletinin emrinde toplanmakta ve vekalette zaman zaman bunları yine işçilerin menfaatına uygun düşen işlerde kullanmaktadır. Bu kalemi 8.177 ile aidat 4.107 lira ile teberrürler takip etmektedir. Öyle ki işçi ceza paralarından konfederasyona tahsis edilen miktar, umum gelirin aşağı yukarı % 65'ini teşkil eylemektedir. Bundan dolayı konfederasyona Vekaletçe böyle bir tahsis yapılmamış bulunsa idi teşekkülün doğduğu anda çöküp gitmesi mukadderdi” (1952: 254) demektedir.

Tablo: 1, 7 Mart 1947 tarihinden 28 Teşrinisani (Kasım) 1949 tarihine kadar işçi ceza paralarından sendikalara verilen miktarlar.

Para alan kuruluşun adı	Miktarı	Tarihi
Defterdar Fabrikası Gençlik Kulübü	2.000	07.03.1947
Eyüp Mensucat İşçileri Sendikası	2.000	06.06.1947
Beyoğlu Mensucat İşçileri Sendikası	1.000	14.06.1947
Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası	5.000	29.09.1947
Bakırköy Bez Fabrikası İşçileri Sendikası	500	29.09.1947
Gıda Sanayii İşçileri Sendikası	500	29.09.1947
Deniz İşçileri Sendikası	500	29.09.1947
İstanbul İşçi Sendikaları Birliği	1.000	12.07.1947
İstanbul İşçi Sendikaları Birliği	2.000	17.01.1948
İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (Nuri Killigil Fabrikasında kazaya uğrayan işçilerin ailelerine yardım yapılması için)	3.000	12.03.1949
İşçi Sendikalar Birliği	1.000	09.04.1949
İstanbul İnşaat İşçileri Sendikası	300	06.07.1949
İstanbul Lastik İşçileri Sendikası	300	06.07.1949
İstanbul Tekstil Sanayi İşçileri Sendikası	500	28.11.1949
Toplam	19.600 T.L.	

Kaynak: Sülker 2004: 90

1946 öncesinde her ne kadar başarılı grevler olmuşsa da sendikaların var olmaları ve eylem yapmaları, yasaklar, kapatılmalar ve cezalar ile baskılanmıştır. 1946-1963 sendikacılığı da kendinden önceki dönemin etkisinde kalarak faaliyete geçmekte çekimser kaldığı için mevcut hükümet, demokratikleşmenin gereği olarak sendikaların kurulması ve varlıklarını sürdürebilmeleri için tablo 1 de görüldüğü gibi para yardımında bulunmuştur.

Işık bu dönemi “1950-60 arasında göze çarpan en önemli toplumsal olgu, işçi ve emekçilere yönelik olarak derin ve sistemli bir baskı ve sindirme politikası izlendiği gerçeğidir” sözleri ile ifade etmektedir (1995: 171).

Çalışma Bakanlığı, illeri 21 bölgeye ayırmış ve bölge müdürlükleri kendisine bağlı illerde çalışma yaşamının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyelerinin yükseltilmesi, işçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi gibi görevlerle ve sendikaları, İş Kanunu’nun ve diğer ilgili kanunların uygulanması ile ilgilenmiştir (Sülker 2004: 128).

Tablo: 2, 1954 Sonunda bölgeler ve bölgelere bağlı illerle, Türkiye’deki işçi ve işveren sendikaları sayısı ve bu sendikaların üye sayısı ile genel işçi sayısı

Bölgeler ve İller	İşçi Sendikası	Sendika Şubesi	Üye Sayısı	İşçi Sayısı	İşveren Sendikası	Üye Sayısı
Ankara (Ankara, Çankırı)	23	7	12.903	38.544		
Antalya (Antalya, Burdur, Isparta)	4	1	1.063	10.869	1	17
Aydın (Aydın, Denizli, Muğla)	6	1	2.256	23.966		
Balıkesir (Balıkesir, Çanakkale)	10	2	2.901	10.349	1	12
Bursa (Bursa, Bilecik)	12	6	8.370	10.356	3	199
Diyarbakır (Diyarbakır, Mardin, Muş, Siirt, Bitlis, Hakkari, Van)	10		930	20.781		
Edirne (Edirne, Kırklareli)	3		523	6.481		
Elazığ (Elazığ, Malatya, Tunceli, Bingöl, Adıyaman)	13	1	4.354		1	
Erzurum (Erzurum, Erzincan, Kars, Ağrı)	3	2	8.326	28.501		
Gaziantep (Gaziantep, Maraş, Urfa)	13	4	1.458	14.638	1	
İstanbul (İstanbul, Tekirdağ)	78	50	54.499	111.197	10	589
İzmir (İzmir, Manisa)	49	13	30.888	77.816	1	48
Kayseri (Kayseri, Yozgat, Nevşehir)	5	3	4.471	17.161		
Kocaeli (Kocaeli, Bolu)	15	2	4.661	14.340		
Konya (Konya, Afyon, Niğde)	5	2	2.134	15.158		
Samsun (Samsun, Sinop, Amasya, Ordu, Çorum)	17	3	5.748	23.731		
Seyhan (Seyhan, İçel, Hatay)	48	3	15.562	37.456	4	31
Sivas (Sivas, Tokat)	6	2	2.099	17.892		
Trabzon (Trabzon, Gümüşhane, Rize, Çoruh, Giresun)	5	1	1.321	15.405		
Zonguldak (Zonguldak, Kastamonu)	8	2	14.745	49.717		

Kaynak: Sülker 2004: 128-130

Üye sayısı kesin olarak bilinmeyen 67 sendikanın en çok 26.894 üyesi olabilecektir. Böylece İş Kanunu'na tabi 463.867 erkek, 70.425 kadın ve 28.028 çocuklar ile 584.292 işçiden sendikalara giremeyecekleri için çocuklar bir tarafa bırakıldığında, yetişkin 554.966 işçinin ancak 206.026 sı sendikalıdır (Sülker 2004: 130). Bu veriler ışığında 1954 yılı sonunda sendikalaşma oranının % 37 olduğu görülmektedir.

Mahiroğulları,1950'de sendikalara toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakkının verilmesi, 1952'de sendikal üst örgüt olan Türk-İş'in kurulması sonrasında sendikal hareketin kısmen etkinlik kazanması, 1952'de Basın-İş Kanunu, 1954'te Deniz-İş Kanunu ile basın mensuplarına ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının tanınması, keza özel teşebbüse dayalı sanayileşmenin 1950'li yılların ortalarından itibaren hızlanması gibi nedenlerle bu dönemde sendikalı işçi sayısının giderek arttığını belirtmektedir (2001: 164).

Her ne kadar bu dönemde sendikaların devletin gözetimi ve kontrolü altında tutulmak istendiği, siyasi otoritenin kendi dünya görüşü çerçevesinde bir sendikacılığın oluşması yönünde hareket etmesi olumsuz görünse de, Makal'a göre, tüm sınırlılıklarına karşın, sendikal örgütlenmenin sağlanmış olması ve çok partili yaşama geçiş çalışma ilişkileri üzerinde olumlu etkiler yaratmıştır (2003: 6). 1946'da kurulan ve görevleri arasında "Çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri derlemek" olan Çalışma Bakanlığı'nın ilgili birimi, 1948'den itibaren sendikaların üye sayıları ile ilgili verileri yayımlamaya başlamıştır.

Tablo incelendiğinde 1950 de % 26,65 olan sendikalaşma oranı on yıllık süre içerisinde % 71 oranında artış göstererek 1960 yılında % 45,57'ye yükselmiştir. Ancak 1963 yılında sendikalaşma oranı % 36,53'e gerilemiştir.

Tablo: 3, Sendikalı İşçi ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1963)

Yıllar	İşçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalaşma oranı %
1948		52.000	
1949		72.000	
1950	292.608	78.000	26,65
1951	382.024	110.000	28,79
1952	447.963	130.000	29,02
1953	494.024	140.000	28,33
1954	510.344	180.387	35,34
1955	533.216	189.595	35,55
1956	543.554	205.155	37,74
1957	577.630	244.853	42,38
1958	611.703	262.591	42,92
1959	618.775	280.786	45,37
1960	620.900	282.967	45,57
1961	688.819	298.000	43,26
1962	680.125	307.000	45,14
1963	710.820	259.710	36,53

Kaynak: SSK Genel Müdürlüğü APK Daire Başkanlığı'nın 2.4.2001 tarihli "Yıllara Göre Sigortalı Çalışanlar Sayısı" başlıklı yazısı; Aysen TOKOL, Türkiye'de Sendikal Hareket, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994, s. 63. (Mahiroğulları 2001:163'den)

1.6.1.2. II. Dönem (1963-1983)

27 Mayıs 1960 sonrasında Türkiye yeni bir döneme girmiştir. Her şeyden önce bu dönemde temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı bir Anayasa hazırlanarak "demokratikleşme süreci" başlatılmıştır. Bu bağlamda sendikacılığın gelişim yollarını tıkayan önemli bazı engeller kaldırılmış, işçi haklarıyla ilgili fikirlerin serbestçe savunulduğu ve tartışıldığı bir dönem yaşanmıştır (Işıklı 1967: 87).

1961 Anayasası 46. maddesi tüm çalışanlara sendika hakkını tanımış, 47. madde ile de "işçilere" toplu pazarlık ve grev hakkı verilmiştir. 1960 yılında 800 bini aşkın iş mevzuatı kapsamına giren işçi ve 300 bine yakın sendikalı işçi vardır. 1967 yılına gelindiğinde sendikalı işçi sayısı 834.680'e ulaşmıştır (Yazıcı 1996: 137-143). 1961 Anayasası'nın başlattığı yeni dönemde değişen ekonomik ve siyasal konjonktürün

sonucu olarak toplu ilişkiler düzeninin yasal çerçevesinde de köklü değişimler ortaya çıkmış; sendikalar artık şüphe ile bakılan kurumlar olmaktan kurtulmuştur. 1963'te yasalaşan iki önemli kanun; 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal harekete yeni bir yön çizmiştir. Dolayısıyla yasal çerçevedeki söz konusu köklü değişim nedeniyle sendikacılık, keza sendikalaşma yeni bir sürece girmiştir (Mahiroğulları 2001: 168). Talas'a göre, Türk sendikacılık hareketinin altın dönemi 27 Mayıs Devrimi ile başlar. Anayasanın ve yeni yasaların getirmiş oldukları bütün özgürlüklerden yararlanan sendikacılık hızla gelişmiş ve toplumun yaşantısında önemli bir yer edinmiştir. On beş yıl önce kuşku ile bakılan sendika liderleri, bu yıllarda itibarlı kimseler olarak görülmektedir (1983: 256).

15 Temmuz 1963'te Kabul edilip 24 Temmuz 1963 tarihinde 11462 Sayılı Resmi Gazete'de ilan edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 1. Maddesi şu şekildedir;

İşçi ve işveren meslekî teşekkülleri

1. Sendika; birlik, federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin, müşterek iktisadî, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları meslekî teşekküllerdir.

2. Yukardaki bentte zikredilen meslekî teşekküllerin kurulması serbest ve ihtiyarîdir.

3. Bu teşekküllerin kuruculuğunda, üyeliğinde, teşekküldeki görevlere seçilmekte veya görevlerde kullanılmakta ve teşekkül hizmetlerinden istifadede cins, aile, ırk, renk, dil, din, mezhep, inanç, siyasî kanaat ve siyasî parti farkı gözetilemez.

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu da 15 Temmuz 1963 de kabul edilip 24 Temmuz 1963 tarihinde 11462 Sayılı Resmi Gazete'de ilan edilmiştir. Kanunda Toplu İş Sözleşmesi ile Grev ve Lokavt'ın tanımı şu şekildedir.

Madde 1- Toplu İş Sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7 nci maddede gösterilen (işçi federasyonu veya iş kolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası) işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşmedir.

Madde 17- İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Madde 18- Bir iş kolunda veya iş yerinde faaliyetin büsbütün durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir teşekkülün verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir.

Yine bu dönemde, 1963'den itibaren toplu iş hukukunun tümüyle iş kanununun dışına çıkmasıyla, daha önceki dönemlerde yapılan değişiklikler ve çıkarılan farklı yasalarla yamalı bohça haline gelen (Makal 2003: 10) 3008 sayılı İş Yasası yerini 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu'na bırakmış ve/fakat bu yasanın Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptali sonucunda, 1971'de 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Sendikalaşma ve sendikal faaliyetler Yasal düzenlemelerin sağladığı güçlü zemin üzerinde hızla artmış ve sendikal hareket içinde farklı eğilimlerin ortaya çıkmasını da beraberinde getirmiştir. Bunun sonucunda ilk akım olarak Türk-İş'in içinden bir grup sendikanın (Türkiye Maden-İş, Türkiye Lastik-İş, Türkiye Basın-İş) ayrılarak bağımsız Gıda-İş ve Türk Maden-İş (Zonguldak) ile 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmasıdır. DİSK'in Türk-İş'ten farklı olarak sosyalist görüşü benimsemesi, sınıf sendikacılığına yönelmesi ve toplumsal dönüşüm talepleri, çalışma hayatında ideolojik tartışmaları da gündeme getirmiştir (Delican 2006: 19).

DİSK, Türk-İş'in "partiler üstü" ve toplu sözleşme ile sınırlı sendikacılığına karşı "sınıf ve kitle" sendikacılığı felsefesini benimsemiş, siyasal mücadelenin ve örgütlenmelerin işçiler açısından daha önemli olduğunu ön plana çıkaran bir yaklaşım içine girmiştir. 1963 yılında kurulan Türkiye İşçi Partisi ile bu dönem boyunca gelişen sosyalist hareketin bu gelişmelere önemli katkıları olmuştur. İşçi sınıfı kendi aydınları ile buluşmaya, kendi çıkarları doğrultusunda mücadelesini yükseltmeye başlamıştır. DİSK'in başarılı grevleri ve üye işçilerin ücretlerindeki artış DİSK'e doğru yönelişi

hızlandırmıştır. Böylece 1960 yılına kadar örgütsel planda burjuvazinin egemenliğinde kalan işçi sınıfı, bağımsızlaşma yolunda önemli mesafeler kat etmiştir. 1960'ların sonunda birikim sürecinin önünde engel oluşturmaya başlayınca, burjuvazi için önlenmesi gereken bir oluşum olarak değerlendirilmiş ve bu nedenle de önce DİSK tasfiye edilmeye çalışılmış, ardından sınıfı parçalamak için milliyet ve din temelinde örgütlenmelere gidilmiştir. Bunun için de 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976 yılında ise, dinsel yaklaşım temelinde Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) kurulmuş ve çalışma hayatında yerlerini almışlardır (Akkaya 2003: 147-148).

Genel olarak değerlendirildiğinde, 1960-80 arasında Türkiye'de sendikalar millî ekonomi politikaları çerçevesinde hareket etmemektedir (Ekin 1979: 133). Dereli'ye göre sendikaların, üyelerinin çıkarlarını artırmak amacını taşıyan “baskı grubu” olarak rol oynadıkları ve “tüketici sendikacılık” modeline uygun davrandıkları belirtilmektedir (1979: 17). Gerçekten bu tez dönemin genel karakterini büyük ölçüde yansıtmaktadır. Özellikle Türk-İş'in millî seviyede tek temsilci olduğu dönemler için daha çok geçerlidir. Ancak, önce DİSK'in sonra da MİSK ve HAK-İŞ'in kuruluşlarıyla “tüketici sendikacılık” modeli yanında, bu son üç konfederasyon nitelikleri gereği uyguladıkları politikalar ideolojik/siyasal sendikacılığı da gündeme getirmiştir. 1970'lerin ikinci yarısında hızlanan bu siyasallaşma süreci 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle son bulmuştur (Delican 2006: 22).

Tablo incelendiğinde 1963 yılı sonrası sendikalaşma oranı düzenli artış göstermiştir. Ancak 1970 ve sonrasına bakıldığında tutarsız ve gerçekle ilgisi olmayan sendikalaşma ile karşılaşmaktayız. Sendikalaşma ile ilgili bu abartılı durumu Koç 20 Haziran 2015 tarihli Aydınlık Gazetesi'ndeki “Ezber Bozalım: 1980'de Sendikalı İşçi Sayısı” başlıklı makalesinde,

“1980 yılında yapılan nüfus sayımı, tarihimizin en doğru sayımlarından biridir. Bu sayım sonuçlarına göre, Türkiye’de işçi ve memurların toplam sayısı 6,2 milyondur. Bu tarihte memur sayısı 1 milyonun üstünde olduğu düşünülürse, işçi sendikası üye sayısı işçi sayısının üstüne çıkıyor. Sosyal Sigortalar Kurumu verilerine göre sigortalı işçi sayısı 1980 yılında 2,2 milyondur. Kaçak işçi sendikalaşamaz. Sigortalıların tümü

sendika üyesi olsa, üye sayısı 2,2 milyonu aşamaz. Nerede 5,7 milyon sendika üyesi? Bu yanlış niçin yapılıyor? İlk neden, bu tarihte yürürlükte bulunan 274 sayılı Sendikalar Kanunundan kaynaklanıyor. Bu Kanuna göre, bir işçinin aynı anda birden fazla sendikaya üye olması mümkündür. Özellikle kamu kesiminde yetki işlemleri uzun sürdüğünde birçok işçi aynı anda birden fazla sendikaya üye oluyordu. İkinci neden, sendika üyeliğinde noter koşulu veya e-Devlet kapısı üzerinden işlem gerekmediğinden ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın elinde bir sendika üye veri tabanı bulunmadığından, sahte üyeliğin yaygınlığıydı. Sendikaların hemen hemen hepsi, belirli bir işyerindeki işçiler adına bir üye fişi doldurup, imza yerine bir şeyler karaladığında, sendika üye sayısı artıyordu. Asıl neden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sendika üyesi sayısına ilişkin temel kaynağının, sendikaların her yılsonunda herhangi bir belgeyle desteklenmeden üye sayısını bildirdiği yazılardı. Bakanlık, sendikaların bildirimlerinde belirtilen üye sayılarını topluyor ve 5,7 milyon rakamına ulaşıyordu.” açıklamıştır.

Tablo: 4, SSK ve Çalışma Bakanlığı Verilerine Göre Sendika ve Sendikalı İşçi Sayısı (1964-1983)

Yıllar	SSK'lı İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	TİS'den Yararlanan İşçi Sayısı	Sendika Sayısı	Sendikalaşma oranı %
1964	765.317	338.769	437.000	595	44,27
1965	921.458	360.285	172.000	668	39,10
1966	991.510	374.058	334.000	704	37,73
1967	1.069.387	834.680	189.000	798	78,05
1968	1.206.175	1.057.928	418.000	755	87,71
1969	1.261.856	1.193.908	244.000	797	94,62
1970	1.313.500	2.088.219	551.000	737	158,98
1971	1.404.816	2.362.787	343.000	631	168,19
1972	1.525.012	2.672.857	426.000	642	175,27
1973	1.649.079	2.658.393	443.000	637	161,20
1974	1.799.998	2.878.624	602.000	675	159,92
1975	1.823.338	3.328.633	300.000	781	182,56
1976	2.017.875	3.269.356	476.000	800	162,02
1977	2.191.251	3.807.577	590.000	863	173,76
1978	2.206.056	3.897.290	484.000	912	176,66
1979	2.152.411	5.465.109	314.000	750	253,91
1980	2.204.807	5.721.074	330.000	733	259,48

Kaynak: Petrol-İş 88, İstanbul, 1988, s. 244 (Mahiroğulları 2013: 209'dan)

12 Ağustos 1970 tarih 13577 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 274 sayılı Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 31 inci maddesine bir bend ile bu kanuna 3 geçici madde eklenmesi hakkındaki 1317 sayılı Kanunun sendika, federasyon ve konfederasyonların kuruluş şartları başlığı altında 9. Maddesinin 2. Bendine göre;

*“a) Bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az (1/3) ünü,
b) işçi federasyonlarının aynı işkolunda mevcut sendikalardan en az 2 sinin bir araya gelmeleri ve o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3 ünü temsil etmeleri gerekir.
c) işçi konfederasyonları, (a) ve (b) fıkralarına göre sendika ve federasyonlardan en az 1/3 ünü ve Türkiye'deki sendikalı işçilerin en az 1/3 ünün üye sıfatıyla bir araya gelmeleri suretiyle kurulurlar.”*

Yasaya göre, sendikalar, temsil ettikleri üyelerin sayılarını her yılın başında Çalışma Bakanlığı’na bildirmeleri gerekmektedir. Bu dönemde sendika üyeliğinin noter koşuluna bağlı olmaması ve Çalışma Bakanlığı’nda üyeliklere ilişkin bir veri tabanı bulunmaması nedeniyle, sendikalar, üyelerinin isim ve kimlik bilgilerini değil, yalnızca toplam sayılarını bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen sayıların doğruluğunu denetleyecek bir mekanizma ve bilgi yoksunluğu nedeniyle, 1317 sayılı Yasanın kabulünden sonra sendikalar üye sayılarını gerçekdışı bir biçimde çok yüksek göstermiş ve böylece yasanın olumsuzluklarının en önemlisini pratik bir biçimde kolayca aşmıştır (Koç 2012).

1317 Sayılı Yasa’nın getirdiği olumsuzlukları Özveri de 15 Haziran 2014 tarihli Evrensel gazetesindeki “15-16 Haziran⁴ “Nasıl Bir Sendikacılık” Sorusuna Yanıttır” başlıklı yazısında dile getirmiştir. Şöyle ki;

“1317 Sayılı Yasa, güçlü sendikacılık iddiasıyla kamuoyuna sunulmuş, gerçekte ise DİSK’te somutlaşan bir sendikacılık anlayışı bu yasayla yok edilmeye çalışılmıştır.

⁴ 15 06 1970 tarihinde İstanbul’da Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (DİSK) çağrısı üzerine 70 bin işçi Sendikalar Kanunu’nda yapılan değişiklikleri protesto etmek amacı ile direnişe geçmiştir. - <http://frmsinsi.net>

Güçlü sendikacılık adı altında işkolu sendikacılığını dayatmışlar, çifte barajlarla, konfederasyon yasaklarıyla sendikacılığın yatay örgütlenmesini yok ederek sadece “makbul” sendikaların yaşayabildiği bir çalışma ortamı yaratmışlardır. Ne var ki siyasi iktidarlar, 1317 sayılı Yasa’yla yapamadıklarını 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle yapmayı başarmışlardır 12 Eylül 1980’den sonra sendikal işçi sayısı kar gibi erimiş, bağımlı çalışanlar artarken toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı bağımlı çalışanlar içinde küçük bir azınlığa dönüşmüştür.”

1960 sonrası Türk toplum yapısı artan örgütlenmenin ve gelişen toplumsal bilincin etkisiyle gitgide dinamikleşmiştir. Bu dinamizm olumlu yanları yanında, olumsuz yansımalarını 12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980 askeri müdahalelerinin gerçekleşmesine etkileri ile göstermiştir (Aslan ve Kaya 2004: 219-220).

Türkiye ILO ile 1946 yılında üç sözleşme imzalamış, 1951 yılı sonuna kadarki altı yıllık dönem içinde onaylanan sözleşmelerin sayısı dokuzaya ulaşmıştır. Bu ilişkiler 12 Eylül 1980 tarihindeki askeri müdahaleye kadar olumlu doğrultuda sürmüş, bu tarihten başlayarak özellikle sendikal haklar ve özgürlükler, düşünce özgürlüğü, istihdam ve meslek ayrımı konularında örgütün temel ilke ve ölçütlerine ters düşülmüştür (Sayın 2013: 16).

Türk demokrasisi, 12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesiyle kesintiye uğramış; ülkede üç yıl süren bir ara dönem yaşanmıştır (Mahiroğulları 2001: 125).

1980 müdahalesi sonucu yaşanan ara dönemde, zorunlu tahkimi öngören 24 Aralık 1980’de kabul edilip, 27Aralık 1980 Tarih ve 17203 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun çıkarılarak tüm grev ve lokavtlar ertelenmiştir.

19 Eylül 1980 de MGK’nın yayınladığı 7 numaralı bildirisi ile Kamu düzeni ve genel asayiş gereği olarak DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Milli Güvenlik Konseyinin 8 no’lu kararı ile de DİSK, MİSK ve HAK-

İŞ ile bunlara bağı sendikaların mevduatı ilgili bankalar tarafından bloke edilmiş ve aynı zamanda DİSK, MİSK ve HAK - İŞ ile bunlara bağı sendikaların genel merkezlerindeki, merkezlerindeki ve şubelerindeki para, kıymetli evrak ve her türlü malzemeye el konulmuştur (Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi Cilt: 1, 1'nci Birleşim).

1.6.1.3. III. Dönem (1983-2013)

24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte o ana kadar izlenen ithal ikamesine dayanan sanayileşme stratejisinden ihracata dayalı sanayileşme modeline geçilmiştir. KİT'lerin özelleştirilmesi girişimleri içinde devletin bir işveren olarak ekonomik yaşamdan uzaklaşması, 1980–1988 yılları arasında reel ücretlerin düşmesine yol açmıştır. Bu durum, işsizlik sorununun giderek ağırlaşmasını beraberinde getirmiştir. Diğer taraftan, düşük maliyetli etkin işgücünün temini için sadece ücretler aşağı çekilmekle kalınmamış, bunun sürekli olabilmesi için çalışma şartları konusunda işçi haklarını ve onların toplu pazarlık gücünün kontrol altında tutulmasına çalışılmıştır (Karabulut, 2007: 33).

Askeri müdahalenin ardından sendikal yaşam tam bir durgunluk içine girmiştir. HAK-İŞ'in kısa bir süre, MİSK ve DİSK'in faaliyetleri ise uzun bir süre durdurulmuştur. TÜRK-İŞ ise faaliyetlerine devam etmiştir. 1980'de faaliyetinin durdurulması üzerinden kısa bir zaman sonra HAK-İŞ 23 Şubat 1981'de sendikal faaliyetlere tekrar başlamıştır. DİSK'in tekrar açılması ise (itiraz üzerine Askeri Yargıtay'ın 1991'deki kararı ile yasağın kaldırılması ve yöneticilerinin beraat etmesiyle) 1991'de gerçekleşmiştir (Delican, 2006: 30).

12 Eylül ile birlikte 1980'de 5.721.074 olan sendikalı işçi sayısı, 1985'te 1.711.254'e düşmüştür (Yetkin 1995: 209). Resmi kayıtlara göre her ne kadar sendikalı işçi sayısında yüksek oranda düşüş görülse de Tablo 4'de görüleceği üzere 1980 yılında sigortalı olarak çalışan sayısı 2.204.807 olup, işçilerin tamamı sendikalı olsa dahi yine de sendikalı işçi sayısı resmi verilerin yarısının da altında olacaktır.

2364 sayılı yasa ile iki yıldan fazla askıda kalan 274 ve 275 sayılı yasalar yürürlükten kaldırılarak, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası 7 Mayıs 1983 Tarih 18040 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeve, başta 1982 Anayasası olmak üzere 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bu ara dönemde hazırlanmıştır. Yasa koyucu, endüstri ilişkilerini şekillendiren yasal çerçeveyi hazırlarken, 1980 öncesi yaşanan toplumsal olayları göz önüne almış, yeni düzenlemelerde, gerek 1961 Anayasası, gerekse 274 ve 275 sayılı Kanunlarla işçilere sağlanan bazı haklarda kısıtlama yoluna gitmiştir (Mahiroğulları 2001: 125).

Tanör'e göre 12 Eylül 1980 sonrasında yapılan Anayasa ile sendikal özgürlükler önemli ölçüde kısıtlanarak, sendikalara ve derneklere siyaset yasağı getirilmiş ve toplu sözleşme ve grev hakkı sınırlandırılmıştır (1994: 106- 113).

1947 Yılında yürürlüğe giren birinci Sendikalar Yasası siyasetin ne olup olmadığı üzerinde durmadan, konuya açıklık ve yol gösterici bir tanım getirmeksizin, doğrudan yasaklama yolunu tercih etmiştir. Bu durum 1960 yılına kadar sürmüş ve sendikalar açısından önemli sıkıntılar yaratmıştır. 1963 Yılındaki ikinci sendikalar yasası siyasal faaliyetler konusunda özgürlükçü bir düşünceden yola çıkmış, sendikaların ilke olarak siyasal faaliyetlerde bulunabileceklerini benimsemiş ancak önemsiz sayılabilecek (Sendikalar, siyasi partilerden yardım alıp yardım yapamazlar, siyasi partilerin teşkilatında yer alamazlar, siyasi bir partinin adı altında kurulamazlar.) üç sınırlama getirmiştir. 1982 Anayasası ve ondan kaynaklanan 1983 yılında yürürlüğe giren üçüncü Sendikalar Yasası durumu yeniden yasak rejimine getirmiştir. Yasaklama Anayasa'nın 52.⁵ ve Sendikalar Yasası'nın 37. Maddesinde yer almış ayrıca 47-48-49-50 ve 51. maddelerinde ayrıntılı düzenlemeler yer almıştır. Böylece sendikaların yaşamları ve çalışmaları geniş ölçüde devlet denetimi altına alınmış, özgür sendikacılık

⁵ Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Sendikal faaliyet başlıklı 52 nci maddesi 23.7.1995 tarihinde kabul edilen 4121 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Başlangıç Metni ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun'un 3. Maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır (26 Temmuz 1995 Tarih ve 22355 Sayılı T.C. Resmi Gazete).

anlayışıyla bağdaşması güç boyutlara ulaşmış ve birinci Sendikalar Yasası'nın da gerilerine düşülmüştür (Talas 1992: 252-253).

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile sendikaya üye olma ve üyelikten çekilme noter mekanizmasına bağlanmıştır. 274 sayılı eski sendikalar yasası döneminde yaşanan sendikal rekabet ve sendika üye kayıtlarının sağlıklı olarak saptanamaması bu yöntemin en önemli nedeni olmuştur. 2821 sayılı yasa ile noter aracılığıyla sendikaya üye olan işçinin, üye fişinin bir örneğinin işçi sendikası tarafından ÇSGB'ye gönderilmesi hükmü getirilmiştir. Yasa ile işverenlere de işe aldıkları ve işten çıkardıkları işçileri 15 gün içinde bakanlığa ve bölge çalışma müdürlüğüne bildirme koşulu getirilmiştir. Böylece hem sendika üye fişlerinin hem de işe giriş çıkış kayıtlarının bakanlığa bildirilmesi ile sağlıklı bir sendikalaşma istatistiğine ulaşılması sağlanacaktır. 2821 sayılı yasanın geçici 2. maddesi ile yasanın yayımı tarihinden itibaren 8 ay içinde sendikalara üyelerinin açık kimliklerini ilgili işyerlerinde listeler halinde ilan etme ve listelerin bir örneğini bölge çalışma müdürlüklerine verme yükümlülüğü getirmiştir. Böylelikle yasanın yayımlanmasından önceki üyelikler için noter kaydı değil sendikaların bildirimi esas alınmıştır. Ancak bu düzenlemeye rağmen sendikal istatistikler güvenilir bir düzeye ulaşamamıştır (Çelik, Lordoğlu, 2006: 15)

ÇSGB 1984 Ocak ayından bu yana düzenli olarak işkolu istatistikleri yayımlamaktadır. Bu istatistiklere göre ülkemizde sendikalaşma oranları yıllara göre (1989) yüzde 51 ile (1994 ve 1999) yüzde 69 oranında seyretmektedir.

Tablo: 5, ÇSGB'nın Verilerine Göre Yıllar İtibarıyla Sendikalaşma (1984-2009)

Yıl	Toplam İşçi	Sendikalı İşçi	Sendikalaşma Oranı
1984	2.553.384	1.427.271	55,9
1985	2.819.517	1.828.471	64,9
1986	3.075.343	1.953.892	63,5
1987	3.268.030	2.044.797	62,6
1988	3.483.212	2.227.029	63,9
1989	3.564.214	1.834.969	51,5
1990	3.563.527	1.997.564	56,1
1991	3.513.064	2.130.811	60,7
1992	3.596.469	2.254.271	62,7
1993	3.742.380	2.485.681	66,4
1994	3.815.261	2.644.417	69,3
1995	3.905.118	2.667.014	68,3
1996	4.051.295	2.708.784	66,9
1997	4.215.375	2.774.622	65,8
1998	4.327.156	2.923.546	67,6
1999	4.381.039	3.037.172	69,3
2000	4.521.081	2.468.591	54,6
2001	4.537.544	2.580.927	56,87
2002	4.564.164	2.648.847	58,03
2003	4.686.618	2.717.326	57,98
2004	4.857.792	2.806.927	57,78
2005	4.970.784	2.901.943	58,37
2006	5.088.515	2.987.431	58,70
2007	5.210.046	3.043.732	58,42
2008	5.349.828	3.137.819	58,65
2009	5.434.433	3.205.662	58,98

Kaynak: ÇSGB İşkolu İstatistikleri, Temmuz ayı istatistikleri esas alınmıştır.

Bakanlık 2009'dan 2013'e kadar sendikalaşma ile ilgili veri yayınlamamıştır. 2009⁶ yılı verileri 2013'e kadar geçerliliğini sürdürmüştür.

⁶ AÇIKLAMA 1: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12'nci maddesinin üçüncü fıkrasında bulunan "Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınır." hükmü gereğince işkolu istatistikleri Bakanlığımızca yayımlanmaktadır. Ancak, 2822 sayılı Kanunun 12'nci maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi, 5.2.2010 tarihli ve 27484 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5951 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle "...Bakanlık; yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin

Bakanlık tarafından yayımlanan istatistiklerde kimi yıllarda ani dalgalanmalar görülmektedir. 1988 yılında yüzde 63,9 olarak açıklanan sendikalaşma oranı 1989 yılında birdenbire yüzde 51,5'e düşmüştür. Bunun nedeni daha önce liste halinde verilen üyeliklerin noterden geçirilmesini öngören yasadır. Yine 1990 sonrasında sendikalaşma oranında hızlı bir yükseliş görünmektedir. Bu yükselmenin nedeni faaliyetleri durdurulan sendikaların (DİSK üyesi sendikalar) yeniden faaliyete başlaması olarak açıklanabilir. 1999 yılında yüzde 69,3 olan sendikalaşma oranının 2000 yılında aniden yüzde 54,6'ya düşmesi ÇSGB tarafından yasaya uygun olmayan üyeliklerin Temmuz 2000 istatistiklerinden çıkarılması sonucu gerçekleşmiştir (Çelik, Lordoğlu, 2006: 17-18). Tabloda görüldüğü gibi 2001-2009 yılları arasında sendikalaşma oranı % 58 civarında seyretmiş ve kayda değer bir değişiklik olmamıştır.

Sonuç olarak, 1980 sonrası toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisinin ait oldukları işkolunda % 10 barajına bağlı olması nedeniyle sendikaların yasal boşluklardan yararlanarak üye sayılarını olduğundan fazla göstermek istemeleri ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24 ve 25 maddelerinden kaynaklanan sendikaların üye sayılarındaki fazlalıkların Çalışma Bakanlığı'nca zamanında ve gerekli şekilde tespit edilememesi nedeniyle, ÇSGB'nin 2000 yılı öncesinde istatistiklerde yer alan sendikalaşma oranlarının yeterince sağlıklı olmadığı söylenebilir.

1980 sonrasında büyük oranda siyasi tercihlere bağlı olmaksızın, hemen her siyasal iktidar sendikal hareketle olan ilişkisini mesafelendirmiştir. Bu bağlamda siyasal desteğini kaybeden sendikaların kamu ve özel sektördeki temsil gücü de zayıflamıştır (Selamoğlu 2004: 44). Sendikaların gücünü zayıflatan bir diğer faktör de kayıt dışı istihdamdır. Ekin'e göre, Türkiye'de toplam istihdam içinde kayıt dışı istihdamın oldukça yüksek seviyelere ulaşması, sendikaları önemli bir potansiyel sendikalaşabilir üye kaynağından yoksun bırakmaktadır. Zira kayıt dışı istihdam içerisinde yer alan işçilerin genel olarak örgütlenmedikleri ya da özellikle işlerini kaybetme endişesiyle

düzenlenmesinde, 1.8.2010 tarihinden itibaren kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır. Bu tarihe kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerlidir." şeklinde değiştirildiğinden 2010 yılı Ocak ve Temmuz ayı işkolu istatistikleri yayımlanmamıştır (T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010)

örgütlenemedikleri bilinen bir gerçektir. Sonuçta kayıt dışı işçi istihdam eden işyerlerinin çoğunluğu sendikaların örgütlenme faaliyetlerinin dışında kalmakta, dolayısıyla sendikaların gücüne olumsuz etkiler yapmaktadır (1995: 44-69).

Türkiye'de sendikalar kamu kesiminde ciddi bir güçlüklerle karşılaşmadan bu kesimdeki işçilerin tamamına yakın bir kısmını örgütleyebilmiştir. Bu da Türk sendikacılığının ağırlıklı olarak kamuya dayalı bir sendikacılık olduğunu göstermektedir (Kutal 1997: 265). 1980 sonrası kamu teşebbüslerinin özelleştirildiği ve işçi sendikalarının özelleştirme uygulamalarına belirli tepkiler gösterdiği bilinmektedir. Sendikaların özelleştirmeye karşı tepkilerinin ortak paydası, genel olarak özelleştirme sonrası işten çıkarmaların neden olduğu olumsuzluklardır. Bu bağlamda, Türk işçi sendikaları da özelleştirmeyi sendika hareketini zayıflatacak ve işçi çıkarlarına zarar verecek bir girişim olarak görmektedirler (Dereli 1993: 24).

Mahiroğulları'na göre bünyesinde yaklaşık bir milyon işçiyi barındıran bu sektörde, özelleştirme sonrasında yeterli iş güvencesinin olmadığı mevcut yasalarla, özelleştirme uygulamalarının bir sonucu olan yoğun işten çıkarmalar, sendikal yoğunluğu ister istemez etkileyecektir (2001: 182). Sendikalaşmayı olumsuz etkileyen bir başka faktör de son yıllarda yabancı sermayeli şirketlerde gözlemlenmektedir. Bu şirketlerin bir kısmı, sendika karşıtı tutum izleyerek, benimsedikleri "sendikasız yönetim modeli" çerçevesinde firmalarında sendikal işçi çalıştırmamaktadırlar. Türkiye'de faaliyet gösteren bu tip şirketlere SHELL ve TOYOTASA örnek olarak gösterilebilir (Şenkal 1999: 285- 286).

Bu dönemde işçi sendikacılığının içine düştüğü önemli yanılgılardan biri, sahip olduğu ekonomik, sosyal ve siyasi gücün zayıflamasında kendisini yeterince sorumlu hissetmemesidir. Sendikal hareket bir yandan kendi gücü ve kontrolü dışında değişen siyasi ve ekonomik yapıyı sorgularken, diğer yandan sadece iş yasalarını temel alan düzenlemelerle yeniden güçleneceği beklentisi içine girmiştir. Hatta bu beklenti ile siyasi iktidarların ve toplumun desteğini aramış, ancak başarılı olamamıştır. Birçok ülkede endüstri ilişkileri sistemi içerisinde işçi sendikacılığının çalışma hayatının kurallarını belirleme ve demokratikleştirme gücü de zayıflamıştır (Selamoğlu 2004: 45).

1983 sonrası dönemde “Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması” na İlişkin 87 Numaralı ILO Sözleşmesi ile “İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar” Hakkında 135 Numaralı ILO Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanıp 25. 2. 1993 Tarih 21507 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Her iki sözleşme 12 Temmuz 1993 tarihinde ILO tarafından tescil edilmiştir. 135 sayılı Sözleşme’nin 1. maddesine göre, “İşletmelerdeki işçi temsilcileri kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dâhil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar”.

ILO tarafından 22 Haziran 1982 tarihinde kabul edilen “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme”, Türkiye tarafından 9.6.1994 tarih ve 3999 sayılı Kanunla onaylanmıştır (Resmi Gazete, 1994, no.21964). 158 sayılı Sözleşme genel olarak işçiyi feshe karşı korumanın yanında sendikal nedenlerle feshe karşı korumaya ilişkin hükümlere de yer vermektedir. ILO’nun 158 sayılı Sözleşmesi’nin 5. maddesinin a ve b fıkralarına göre Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılma ve işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talip olmak fesih için geçerli bir neden değildir.

ILO, üye ülke tarafından onaylanmasa bile insan haklarına ilişkin sözleşmelere uyulup uyulmadığını izleme ve bu konuda ilgili ülkeden açıklama isteme hakkı bulunmaktadır (Kutal, 2009, 45).

15 Ağustos 2002 Tarih 24847 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu (İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) ile sendika üye ve temsilcileri sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde güvence altına alınmıştır. 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 13. Maddesi ve 2821 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin

altıncı fıkrası değiştirilmiş ve maddenin sonuna fıkralar eklenmiştir (Bkz. 4773 Sayılı Kanun). 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 Sayılı Kanun, 4857 Sayılı İş Kanunu kabul edilinceye kadar geçen üç ay süresince yürürlükte kalmıştır.

Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyeti'nin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır (Şen 2013: 97). 4857 Sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM'de kabul edilip 10 Haziran 2003 Tarih 25134 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanıp yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 1 Eylül 1971 tarihinden beri uygulanan 1475 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatıyla ilgili 14'üncü maddesi hariç yürürlükten kalkmıştır. Kıdem tazminatıyla ilgili söz konusu 14'üncü madde ise halen yürürlüktedir.

2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarına 1986 ve 1988 yıllarında getirilen bazı değişikliklerle örgütlenme özgürlüğünün çerçevesi genişletilmiştir. 1995 yılında, T.C. Anayasası'nda yapılan değişiklikle sendikal faaliyetlere sınırlama getiren ve devletin sendikalar üzerindeki idari ve mali denetimine dair hükümler içeren 52'inci madde yürürlükten kaldırılmış, bu değişikliğe dayanan mevzuat değişiklikleri de tamamlanmıştır (Gülmez 2003: 254).

13 Mayıs 2010 Tarih ve 27580 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5982 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Anayasa'nın toplu iş ilişkilerini düzenleyen 51, 53 ve 54. Maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

Mahiroğulları'na göre, 2010 yılında Anayasada yapılan değişiklik ve olağanüstü bir dönemin ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda bazı sendikal haklara kısıtlama getiren düzenlemeleri ILO normlarına yakınlaştırma gibi nedenlerle toplu iş ilişkilerinde yeni bir düzenlemeye gidilmiştir (2013: 244).

12 Eylül 1980 ihtilali ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar farklı tarihlerde birçok kez değişikliğe uğrasalar da 29 yıl yürürlükte kalmıştır. 18 Ekim 2012 tarihinde TBMM’de kabul edilip 7 Kasım 2012 tarih 28460 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) yürürlüğe girmiştir. 6356 Sayılı Kanun 2821 ve 2822 Sayılı Kanunların yerini almış, sendikalar ve toplu pazarlık hukuku ile ilgili düzenlemeler tek bir kanunda toplanmıştır.

1980 sonrası gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde “istihdamın sektörel dağılımı” nda önemli değişiklikler gözlemlenmiş; geleneksel olarak sendikalaşmanın daha yüksek olduğu “sanayi sektörü” ndeki “mavi yakalı” istihdam giderek daralmış, söz konusu sektörün aleyhine sendikalaşmaya elverişsiz “hizmet sektörü” genişlemiştir. Başka bir ifadeyle, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki sendikalaşma ile ilgili genel tespitlerde, sanayi sektöründeki daralma, buna karşılık hizmet sektöründeki genişleme sendikalaşmayı olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları 2012: 18). Yorgun, Türkiye’de sendikalaşmayı 1946-1960 örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1960-1980 yapılanma ve altın çağ, 1980 sonrasını ise sendikaların üye ve güç kaybı yaşadığı dönem olarak değerlendirmektedir (2005: 140).

1.6.1.4. IV. Dönem (2013’den günümüze)

7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK, 87 ve 98 Numaralı ILO sözleşmeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir.

Bu dönemde sendikalaşma ile ilgili olarak yapılan önemli bir değişiklik, 6356 sayılı kanunun 17/5. maddesi ile üyeliklerin noter kanalıyla değil elektronik ortamda yapılmasıdır. Geçmişte noter kanalı ile yapılan üyelik ve üyelikten ayrılma işi için maddi bir külfet ve zaman kaybı iken günümüzde e devlet kanalıyla elektronik ortamda yapılmaktadır. Yine önceki kanundan farklı olarak 6356 sayılı Kanunun 41/7 maddesine göre Bakanlık istatistiklerin düzenlenmesi ve yetkili sendikanın belirlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimlerini ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılan işçi bildirimlerini esas alacaktır. Önceki yasada sendikalar herhangi bir işkolunda yüzde 10 üyeye ulaşamadığı zaman işkolu barajını aşamamış oluyordu.

6356 sayılı kanun ile bu baraj yüzde 3'e düşürülmüştür. Kanunun geçici 6. Maddesinin 1. Bendine göre yüzde 3 uygulaması ESK'ye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için 1 Temmuz 2016'ya kadar yüzde 1, 2016'dan 1 Temmuz 2018'e kadar yüzde 2, 2018'den sonra da yüzde 3'te sabitlenen bir işkolu barajı söz konusuydu. Ancak 6552 sayılı “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” torba yasanın 20 ve 21. Maddeleri ile 6356 sayılı STİSK'nun 41 ve 43. Maddelerinde değişiklik yapılmıştır. 6552 sayılı yasa ile 6356 sayılı yasaya “41 inci maddenin birinci ve beşinci fıkraları ile 43'üncü maddesinin ikinci ve dördüncü fıkralarında yer alan kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara, üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır.” Şeklinde ek madde ilave edilmiştir.

İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi 6356 sayılı STİSK'da da yine işkolu ve işyeri/işletme düzeyinde çifte baraja bağlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eleştirileri karşısında işkolu barajını düşüren yeni yasa, toplu iş sözleşmesi yetkisi için başvuru tarihinde işyerinde çalışanların yarısından fazlasını üye yapma koşulunu korumuş, işletmede ise çoğunluk koşulundan vazgeçerek işçilerin yüzde kırkının sendika üyesi olmasını yeterli görmüştür (6356 S.K. M.41.1).

ÇSGB 2018 Ocak ayı istatistiklerine göre TÜRK-İŞ'e bağlı 33 sendikanın 925.039 üyesi, HAK-İŞ'e bağlı 22 sendikanın 615.301 üyesi, DİSK'e bağlı 21 sendikanın 149.187 üyesi, diğer ve bağımsız sendikanın da 24.870 üyesi bulunmaktadır. Toplamda 169 sendikanın 1.714.397 üyesi vardır. Verilere göre 13.844.196 işçi ile sendikalı işçiler oranı hesaplandığında Türkiye'de çalışan işçilerin sendikalaşma oranı % 12,38' dir.

Tablo:6, Konfederasyonlara Bağlı Sendika ve Üye Sayıları

Konfederasyon		2013	2014	2015	2016	2017	2018
TÜRK-İŞ	Sendika	33	33	33	33	33	33
	Üye	708.162	770.441	820.893	877.587	889.509	925039
HAK-İŞ	Sendika	17	17	20	22	22	21
	Üye	166.553	191.541	300.630	436.542	488.723	615301
DİSK	Sendika	17	18	20	21	21	21
	Üye	100.202	107.680	122.526	144.291	141.729	149187
DİĞER	Sendika		-	8	14	6	
	Üye		-	25.699	26.201	409	717
BAĞIMSIZ	Sendika		47	66	76	79	
	Üye	25.754	26.878	27.716	29.432	26.195	24153
TOPLAM	Sendika	92	115	147	166	161	169
	Üye	1.001.671	1.096.540	1.297.464	1.514.053	1.546.565	1.714.397

Kaynak: ÇSGB

Tablo:7, 2013 ve Sonrası Sendikalaşma Oranları

Yıllar	ÇSGB İşçi Sayısı	Sendikalı işçi Sayısı	Sendikalaşma oranı
2013	10.881.618	1.001.671	9,21
2014	11.600.554	1.096.540	9,45
2015	12.180.945	1.297.464	10,65
2016	12.663.783	1.514.053	11,96
2017	12.699.769	1.546.565	12,18
2018	13.844.196	1.714.397	12,38

Kaynak: Resmi Gazete ÇSGB Tebliğleri (Ocak ayı istatistikleri esas alınmıştır)

Tablo incelendiğinde 2009 yılı ve öncesi ile 2013 yılı ve sonrasında işçi sayıları ile sendikalaşma oranları arasında uçuk farklılıklar gözlenmektedir. İşçi sayısındaki farklılığı ÇSGB yetkilileri önceleri 4857 sayılı kanunun 3. Maddesi gereğince

işverenlerin bildirdikleri işçi sayılarını değil, 5838⁷ sayılı kanun doğrultusunda 2013'ten itibaren SGK verilerinin kullanılması olarak açıklamışlardır. Sendikalı işçi sayısındaki düşüşün nedeni olarak da sendikaya üye olma ve üyeliğin sona ermesi (üyelikten ayrılma, vefat, emeklilik ve işkolu değişikliği vb.) durumunun istatistiklere zamanında yansımaları olarak değerlendirilmektedir.

ÇSGB Ocak ayı verileri baz alındığında 2013 yılında 10.881.618 olan işçi sayısı 2018 yılında 13.844.196'ya yükselmiştir. 2013-2018 yılları arasında işçi sayısında % 27'lik bir artış görülmektedir. Sendikalı işçi sayısına bakıldığında 2013 yılında 1.001.671 olan işçi sayısı 2018 yılında 1.714.397'ye yükselmiştir. Sendikalı işçi sayısının artış oranı da % 71'dir. Her ne kadar 2013-2018 yılları arasında sendikalı işçi sayısında % 71'lik artış olsa da 2018 Ocak ayı verilerine göre 13.844.196 işçinin sadece % 12,38'i sendika üyesidir.

Sendikalaşma oranlarında kayda değer bir artış yaşanmasına rağmen bu artış konfederasyonlar arasında eşitsiz dağılmaktadır. Ocak 2013 ile Ocak 2018 arasında sendikalı işçi sayısındaki artış 712.726 olmuştur. Bu artışın 216.877'si Türk-İş üyesi sendikalarda gerçekleşirken, 448.748 kişi ile en büyük payı Hak-İş almıştır. DİSK ise son beş yıl içinde sadece 48.985 üye kazanmıştır. Son beş yılda Türk-İş üye sayısını % 31, DİSK % 49 artırırken Hak-İş % 270 artırmıştır. Hak-İş'in üye sayısındaki bu olağanüstü artışta ideolojik olarak hükümete yakınlığının etkisi olduğunu düşündürmektedir.

⁷5838 sayılı kanun MADDE 5 – 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Kuruma yapılan bazı bildirimlerin yeterli sayılması

EK MADDE 1 – İşverenler tarafından 8 inci, 9 uncu ve 11 inci maddelere göre Kuruma yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin bildirimler; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62 nci maddesi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesi ve 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesi hükümleri uyarınca Bakanlık ile ilgili bölge müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçer (28 Şubat 2009 Tarih 27155 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete).

Tablo: 8, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışındaki Sendika Üyeleri (2012-2016)

Yıllar	Sendika Üyesi	TİS Kapsamı	TİS kapsamı dışı	Oran %
2012	1.001.671	689.915	311.756	31,1
2013	1.096.540	875.794	220.746	20,1
2014	1.297.464	954.192	343.272	26,5
2015	1.514.053	1.004.143	509.910	33,7
2016	1.546.565	1.089.252	457.313	29,6

<http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/> Erişim Tarihi: 15.01.2019

Son yıllarda sendikalaşan işçi sayısı artmasına rağmen, sendikalı işçilerin üçte birinin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalması toplu iş sözleşmesi sisteminin iflası anlamına gelmektedir. Bunun en temel nedeni işkolu, işletme ve işyeri barajları ile anti-demokratik toplu iş sözleşmesi yetki mekanizmasıdır. Öte yandan son yıllarda taşeron işçilerde artan sendikalaşmaya rağmen toplu iş sözleşmelerinde büyük bir tıkanma yaşanmaktadır. Bu durum da sendikalı işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını zorlaştırmaktadır. <http://disk.org.tr/2016/08/sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/> Erişim Tarihi: 07.08.2016.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen birçok belge ve sözleşmede sendikal haklar doğrudan veya dolaylı olarak güvence altına alınmış (Gülmez 2008: 139) olsa da günümüz sendikalaşma oranlarına bakıldığında bu hakkın kullanılmadığı/kullanılamadığı ortadadır. Günümüzde halen işverenler ve kimi zaman da hükümetler tarafından çeşitli sendika karşıtı politikalar uygulanmakta ve sendikal faaliyetlere müdahale edilmektedir (Yıldırım ve Uçkan 2010: 164).

Türkiye’de işverenlerin kasıtlı olarak işkolu ve/veya yetki itirazında bulunarak toplu pazarlık sürecini uzatmasını, taşeronlaşmaya giderek sendikal örgütlülüğü dağıtmasını, işçileri grev oylaması yapılması konusunda yönlendirmesini ve grevdeki işçiler yerine yeni işçi alınmasını bu yaklaşım altında değerlendirmek mümkündür. Son

yıllarda yaygınlaşan kapsam dışı personel uygulaması da ülkemizde işverenlerce bir tür sendikasılaştırma aracı olarak kullanılmaktadır (Çelik 2007: 56-57).

Sendikalaşma önündeki en büyük engel, 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri ile anayasanın 90. Maddesine rağmen, 6356 sayılı kanunla getirilen işkolu barajı olmaktadır. Sendikalaşma, işyeri büyüklüklerine göre bakıldığında küçük işyerlerinde çok az sayıdadır. Bu da küçük işyerlerinde çalışanlar ile yapılan görüşmelerde işten atılma korkusundan kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra 30 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde çalışanlar iş güvencesinden yoksun bulunmaktadır.

İşverenler, işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla İş Kanunu'nda belirlenen 30 işçi sayısının altına düşmek için alt işverenlik ilişkisini kullanmaktadır. Alt işverenlik uygulaması kapsamında çalışan işçilerin örgütlenmeleri ve kendi işverenleri ile toplu iş sözleşmesi akdetmeleri önünde yasal hiçbir engel yok. Fakat alt işverenlik uygulaması yapısı gereği örgütlenmeyi ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı imkansızlaştırmaktadır (<http://www3.csgb.gov.tr/>). Çalışma ve Sosyal Güvenlik eski Bakanı Faruk Çelik tarafından, Türkiye’de Temmuz 2014 itibarıyla toplam 1 milyon 361 bin 673 taşeron işçi çalıştığını ve bu işçilerin 755 bin 81’inin kamuda, 606 bin 292’sinin özel sektörde alt işverene bağlı olarak çalıştığını açıklanmıştır (<http://www.guvenlicalisma.org>).

İstihdamın esnekleşmesi, taşeronlaşmanın yaygınlaşması ile birlikte kuralsızlık ve güvencesizliğin artması, sendikaların örgütlenmesini zorlaştırarak mücadele alanını daraltmaktadır. Bu durum, doğal olarak sendikaların gücünü zayıflatmaktadır.

12 Ekim 2004 tarihli 25611 sayılı Resmi Gazetede yayınlanıp, 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda da sendikal haklardan bahsedilmiştir. Ceza Kanununun amacı başlıklı Madde 1/1; “*kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir.*” Temel hak ve özgürlüklerin en önemlilerinden biri olan sendikalaşmanın engellenmesi de ceza hukuku kapsamında bir suç teşkil etmektedir. TCK’nın “*Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi*” başlıklı 118.

maddesine göre “Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” Yasa sendikal faaliyetlerin engellenmesini de cezai yaptırıma bağlıyor. TCK 118/2. maddesi “Cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” şeklindedir.

Ancak yasaya rağmen işverenler çalışanlarının ya sendikalaşmalarını engellemekte ya da kendi siyasi görüşlerine uygun sendikalara üye olmaları konusunda baskı yapmaktadır. Bu konu ile ilgili TCK’nun 118. Maddesine göre ceza alan işverenlerle yaşanan birkaç örnek incelemesi;

Isparta eski Belediye Başkanı ile 9 belediye yöneticisi tarafından 2006 Mayıs ayında Belediye-İş Sendikası'na üye işçilere Belediye-İş Sendikası'ndan istifa ederek Hizmet-İş Sendikasına geçmeleri yönünde baskı yapılmaya başlanmıştır. Bu baskılar sonucunda belli sayıda Belediye-İş Sendikası üyesi işçi Hizmet-İş Sendikasına geçmek zorunda kalmıştır. Fakat bunun yanında işçilerin büyük bir kısmı yapılan bütün baskılara rağmen Belediye-İş Sendikası'ndan istifa etmemişlerdir. Sendika üyesi bazı işçiler ise gerçek dışı suçlamalarla işten çıkarılmışlardır. 152 belediye işçisinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu fesihlerle ilgili olarak işe iade davaları açılmış ve toplam 276 işe iade davasının tamamında mahkeme, feshin geçersizliğine, fesihlerin sendikal nedenle yapıldığına ve işçilerin işlerine iadelerine karar vermiş ve bu kararların tamamı Yargıtay denetiminden geçerek kesinleşmiştir. İş sözleşmeleri feshedilen işçilerin tamamı 2007 yılı Mart ayından önce işlerine başlamışlardır. Yapılan baskılar nedeniyle Belediye-İş Sendikası ve sendika üyesi işçiler belediye başkanı ve diğer görevliler hakkında Isparta Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunmuşlar ve devamında toplam 10 kişi aleyhine Türk Ceza Kanunu’nun 118/1’inci maddesini ihlal ettikleri gerekçesiyle dava açılmıştır. 2006 yılında başlatılan soruşturma sonucunda Isparta 1’inci sulh Ceza Mahkemesinde görülen dava 09.02.2012 tarihinde karara çıkmıştır (Bkz. Ek 3). Mahkeme, eski başkana TCK’nın 118’inci maddesi gereğince “işçileri baskı

ve tehditle sendika değiştirmeye zorlama” suçundan artırımlarla birlikte toplam 2,5 yıl hapis cezası vermiştir (<http://www.belediyeis.org.tr>).

Bursa’da Demo Plastik fabrikasının genel müdürü ve Plaskar Plastik’in fabrika müdürü ile üretim sorumlusu sendikal hakların kullanımını engellemekten hapis cezalarına çarptırılmıştır. Cezalar Türk Ceza Kanunu’nun sendikal hakların kullanımının engellenmesini kapsayan 118’inci maddesine göre verilmiştir. (<http://www.petrol-is.org.tr/haber/sendikali-isciyi-isten-atti-hapis-cezasi-aldi-7344>).

Çorlu’da tül perde üretimi yapan Tanrıverdi Tekstil’in müdürlerine de işçilerin sendikal haklarını kullanmayı engelledikleri için hapis cezası verilmiştir (<http://www.evrensel.net/haber/273032/iscilerin-sendika-hakmini-engelleyen-mudurlere-hapis-cezasi-verildi> Erişim Tarihi 10 Mart 2016).

1980 öncesinde çalışan sayısı 3 milyona yaklaşırken çalışanların yarısı sendikalıdır. Son 40 yılda nüfus, çalışan işçi sayısı ve ülke sanayisi büyümüş olmasına rağmen, sendikalı işçi sayısı giderek düşmüştür.

Genel olarak sendikaların üyelik sayılarındaki düşüş ve karşılaştıkları sorunların arasında en önde geleni küreselleşme, özelleştirmeler ve kamu kesiminde yaşanan küçülmeler, artan işsizlik, a-tipik çalışan sayısındaki artış ve bazı sanayi kollarında düzenli işgücünün azalması, finansal krizlerin etkisi, enformel sektörün büyümesi, yasal kısıtlar ve sanayileşmiş ülkeler açısından bunlara ilave olarak yeni teknolojilerin etkisi ve üretimin ucuz işgücüne sahip ülkelere doğru kayma göstermesi yer almaktadır (ILO-ICFTU 1999: 53).

Kutal’a göre sendikalar siyasal iktidar üzerinde baskı kurmak yerine iktidarla iş birliği yapmayı ve yasal düzenlemelere bağlı olmayı tercih etmektedirler (1997: 262). Ören, günümüzde sendikacılığın etkinliğinin giderek azaldığını ve gelecekteki sendikaların durumunun daha da sıkıntılı olacağını belirtmektedir. Esnek çalışma sistemleri ve kayıt dışı işgücünün artması, taşeronluk ve teknolojik üretim sistemleri

gibi birçok gerekçeler sendikaların ellerini zayıflatmakta ve üye sayısını düşürmektedir (2013: 151).

Sendikaların var olmaları geçmişten günümüze incelendiğinde, sendikaların faaliyetleri zaman zaman mevcut hükümetler tarafından yasaklanmış, kimi zaman da yetkileri daraltılmıştır. İşverenler ise sendikaları bir tehdit unsuru olarak görmüştür. Günümüzde sendikalaşma oranının düşüklüğü her ne kadar ulusal yasalardaki kısıtlamalara bağlansa da sendikaların kendilerini sendikalaşma konusunda yeterince geliştirmedikleri de söylenebilir.



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKALARI VE KADINLAR

ÇSGB 2018 Ocak ayı istatistiklerine göre TÜRK-İŞ'e bağlı 33 sendikanın 925.039 üyesi, HAK-İŞ'e bağlı 22 sendikanın 615.301 üyesi, DİSK'e bağlı 21 sendikanın 149.187 üyesi, diğer ve bağımsız sendikanın da 24.870 üyesi bulunmaktadır. Toplamda 169 sendikanın 1.714.397 üyesi vardır. Verilere göre 13.844.196 işçi ile sendikalı işçiler oranı hesaplandığında Türkiye'de çalışan işçilerin sendikalaşma oranı % 12,38' dir. Temmuz 2017 verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı % 8,12' dir.

2.1. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKALARI

İşçi sendikaları konfederasyonlar bazında ele alınıp üç büyük konfederasyon incelenecektir. Konfederasyonların kuruluş yıllarına göre kısa tarihçesi ve kadın politikaları gözden geçirilecektir.

2.1.1. TÜRK-İŞ

Türkiye'nin ilk konfederasyonu olan TÜRK-İŞ'in 1. Genel Kurulu, kuruluşundan kısa bir süre sonra, 6-7 Eylül 1952 günleri İzmir'de toplanmış ve Genel Kurul'da yapılan seçimlerde, Genel Başkanlığa İsmail İnönü, Genel Sekreterliği Muammer Özerkan ve Genel Saymanlığa da İsmail Aras seçilmiştir

TÜRK-İŞ kurulduğu dönemde aidat toplamada aidat pulları kullanmaya başlamış ve ceza paralarından da yararlanmıştır. Sendikalara ve sendikalı işçilere yapılan baskıları engellemeye çalışan TÜRK-İŞ, İşçi Sigortaları Kurumu genel kurulunda işçi delegelerin ortak tavır almasını sağlamıştır. Sendikaların birleştirilmesi için girişimlerde bulunulmuş, çeşitli yayınlar yapılmıştır. Uluslararası ilişkilerini geliştiren TÜRK-İŞ, işyeri iç yönetmeliklerinin işçiler lehine düzenlenmesi için girişimlerde bulunmasının yanı sıra grev hakkını tanıyan ve düzenleyen bir kanunun çıkması için de girişimlerde bulunmuştur. <http://www.turkis.org.tr> Erişim Tarihi 10.05.2016.

1980 Eylül ayındaki askeri müdahaleden etkilenmeyen TÜRK-İŞ faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir.

5-10 Aralık 1995 günleri toplanan TÜRK-İŞ Genel Kurulu'nda işçi hareketinin ekonomik, demokratik ve siyasal taleplerinin yer aldığı bir ortak talepler bildirgesi yer almıştır. Bu metin, TÜRK-İŞ'in 7. Genel Kurulunda kabul edilen ve 8. Genel Kurulunda bir bölümün daha eklenmesiyle 24 İlke haline gelen temel görüşlerden sonra, TÜRK-İŞ'in temel görüşlerinin ayrıntılı bir biçimde formüle edildiği ve Genel Kurulda oybirliğiyle kabul edilen temel programı oluşturulmuştur. Bu temel programa ait Konfederasyonun amacı ve kadınlar ile ilgili maddeler;
Demokratikleşme başlığı altında;

- 1- 12 Eylül döneminin anti-demokratik Anayasası ve diğer mevzuatı, sendikaların ve diğer demokratik kuruluşların da katılacağı bir tartışma sürecinde, evrensel demokrasi ilkelerine, onaylanmış uluslararası sözleşmelere ve tam üyelik için başvurduğumuz Avrupa Birliği standartlarına uygun hale getirilmelidir. Çoğulcu, özgürlükçü ve katılımcı demokrasi, tüm kurum ve kurallarıyla uygulanmalıdır.
- 2- TÜRK-İŞ Ana Tüzük'ünde, Konfederasyon'un Amacı; "TÜRK-İŞ, insan hakları, çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi kuralları, Atatürk ilkeleri, milli, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti anlayışı çerçevesinde çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını taşır." Bu amaç hayata geçirilmelidir.

Sosyal Politikalar başlığı altında;

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

- 61- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 103⁸, 140, 156⁹, 157 ve 168 sayılı Sözleşmeleri onaylanmalı ve iç mevzuata aktarılmalıdır.
- 62- Medeni Kanun'da, Türk Ceza Kanunu'nda, İş Kanunu'nda ve diğer mevzuatta yer alan ve kadına karşı ayırımcılığa doğrudan ya da dolaylı olarak yol açan maddeler değiştirilmelidir.
- 63- Ücretli doğum izni artırılmalıdır. Analık haliyle bağlantılı olarak haksız işten çıkarmalara son verecek ve iş güvencesi sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.
- 64- Üst sınır bir yıl olmak üzere, çalışan kadınlara ücretli süt izni kullanma hakkı verilmelidir.
65. Türkiye koşullarına uygun bir süre için, ücretli ebeveyn izni ve ailevi nedenlerle izin bütün işçiler için benimsenmelidir. Bu izinleri kullanan işçilerin aynı koşullarla, aynı ya da benzer işlerine dönmeleri garanti edilmelidir.
- 66- 0-6 yaş grubu çocukların bakımı sosyal devlet anlayışıyla ele alınmalı ve yerel ve merkezi yönetimler bu amaca yönelik tesislerin kurulmasını, işletilmesini ve aile sahibi işçilerin hizmetine sunulmasını sağlamalıdır.
- 67- Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru yerleri sağlanmalı, danışma hizmeti yapan kuruluşlar açılmalı, kadınların bu konuda bilinçlendirilmesi için eğitim verilmelidir.
- 68- Kadın işçiler için mesleki eğitim ve kız çocuklarının örgün eğitimden kesintisiz yararlanmasının olanakları yaratılmalıdır.
- 69- Kadın ve erkek işi ayırımına son verilmeli, yasalarda yer alan eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için gereken düzenlemeler yapılmalı, önlemler alınmalıdır.

<http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016.

⁸ ILO sözleşmeleri; (103) analığın korunması,

⁹ (156) Erkeklerle kadın işçilere, aile sorumlulukları olan işçilere fırsat ve davranış eşitliği sağlanmasına ilişkin Sözleşme.

Tablo: 9, ÇSGB 2016 Ocak İşkolu İstatistikleri (TÜRK-İŞ’e Bağlı Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları)

İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	Sendika Adı	Üye Sayısı	Oran (%)
AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	137.132	T. ORMAN-İŞ	183	0,14
		TARIM-İŞ	11.245	8,21
GIDA SANAYİİ	573.633	ŞEKER-İŞ	14.301	2,50
		TEK GIDA-İŞ	28.605	4,99
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	181.296	TÜRK MADEN-İŞ	26.736	14,75
		GENEL MADEN-İŞ	9.872	5,45
PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	452.389	PETROL-İŞ	36.343	8,04
DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.003.628	TEKSİF	55.551	5,54
		DERİTEKS SENDİKASI	2.588	0,26
AĞAÇ VE KÂĞIT	242.252	AĞAÇ-İŞ	3.960	1,64
		SELÜLOZ-İŞ	3.983	1,65
İLETİŞİM	63.332	TÜRKİYE HABER-İŞ	14.878	23,5
BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	97.094	BASIN-İŞ	2.107	2,18
		TGS	1.026	1,06
BANKA, FİNANS VE SİGORTA	299.503	BASS	15.284	5,11
		BASİSEN	43.375	14,49
TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	2.955.269	KOOP-İŞ	50.590	1,72
		TEZ-KOOP-İŞ	59.966	2,03
ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	161.568	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ	23.960	14,83
		KRİSTAL-İŞ	7.076	4,38
METAL	1.485.906	TÜRK METAL	181.838	12,24
İNŞAAT	1.604.501	YOL-İŞ	41.686	2,60
ENERJİ	242.723	TES-İŞ	58.480	24,10
TAŞIMACILIK	749.338	DEMİRYOL-İŞ	16.626	2,22
		HAVA-İŞ	18.842	2,52
		TÜMTİS	9.036	1,21
GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	165.814	TÜRKİYE DOK GEMİ-İŞ	3.311	2,00
		TÜRK DENİZ-İŞ	6.248	3,77
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	309.828	T. SAĞLIK-İŞ	12.990	4,20
KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	794.739	TOLEYİS	15.018	1,89
SAVUNMA VE GÜVENLİK	257.022	TÜRK HARB-İŞ	25.332	9,86
		GÜVENLİK-İŞ	22.835	8,89
GENEL İŞLER	886.816	BELEDİYE-İŞ	53.716	6,06
TOPLAM ÜYE SAYISI			877.587	

Kaynak: ÇSGB

3 Eylül 2013 tarihinde Yönetim Kurulu Kararı ile Türk-İş Genel Başkanlığına Ergün Atalay getirilmiştir. <http://www.turkis.org.tr/Yonetim-Kurulu-krm82>

ÇSGB 2016 Ocak ayı istatistiklerine göre TÜRK-İŞ'e bağlı 33 sendikanın 877.587 üyesi bulunmaktadır. Üyelerinin 130.379'u kadındır. Konfederasyondaki kadın oranı % 14,86'dır.

TÜRK-İŞ'e bağlı T. ORMAN-İŞ ve DERİTEKS SENDİKASI dışında tüm sendikalar işkolu barajını aşmıştır.

1952 yılından beri çalışma hayatı, sendikacılık, ekonomi, hukuk vb. konularda yayınları olan TÜRK-İŞ'in yayınladığı dergi ve kitaplarda kadın sorunlarına ve çözümlerine yönelik makaleler bulunmaktadır. TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalardan en etkin kadın yapılanmasına sahip sendika PETROL-İŞ sendikasıdır. Sendikanın 2015 tarihli ana tüzüğünün Sendikanın görev ve yetkilerinin tanımlandığı 4. maddesine "*Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarf etmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik her türlü şiddete karşı mücadele etmek*" Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkilerinin tanımlandığı 23. maddesine "*kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek, kadın büroları ve komisyonları kurmak*" Disiplin Cezaları başlığı altında 123. Maddesine "*.... kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadınlara yönelik şikayetlerde, şikayetçi kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür*" şeklinde eklemeler yapılmıştır. <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/anatuzuk-2015.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016

2.1.2. DİSK

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

Sınıf bilinci ile hareket eden DİSK, hükümetler ile sık sık anlaşmazlığa düşerek hükümet politikalarına karşı kitle eylemleri düzenlemiştir. DİSK’te ve DİSK’e bağlı sendikalarda sendikal eğitim önemsenmiş, bu eğitimlerde sınıf bilinci ve sosyalist siyasal bilinç kazandırılması için büyük çaba harcanmıştır. DİSK’in savunduğu görüşlerin öğretilmesi ve tartışılması amacıyla çok sayıda eğitim semineri düzenlenmiştir (Koç ve Koç 2008: 639-645).

13 Şubat 1967 tarihinde kurulan DİSK, 1980 askeri darbenin ardından 19 Eylül 1980 de MGK'nın yayınladığı 7 numaralı bildirisi ile Kamu düzeni ve genel asayiş gereği olarak DİSK ve DİSK’e bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Milli Güvenlik Konseyi 18 Eylül’de yayınlanan 8 No’lu kararı ile DİSK’in taşınır ve taşınmaz mal varlıklarına el koyduğunu açıklamıştır. 16 Temmuz 1991 tarihinde Askeri Yargıtay 3. Dairesi beraat kararının ardından DİSK, Genel Merkezi’nin kayyumlardan teslim alınmasıyla tekrar faaliyete geçmiştir (İşeri 2006).

Mevcut koşullarda DİSK’in görevleri süren yöneticilerinin dışında hiçbir üyesi kalmamıştır. Yani yeni dönem kuruluşa nazaran bir adım daha geride kalmıştır. Son olağan genel kurulunu 1980 yılında yapan DİSK, yeni başkan ve yönetimini belirlemek için 1992 yılında 8. Genel Kurulunu toplamıştır. Genel Başkanlığa konfederasyonun kurucularından Kemal Nebioğlu seçilmiştir. DİSK öncelikle yeniden toparlanmak, “ete kemiğe bürünmek” için başlattığı çalışmalarla döneme damgasını vurmuştur (İşeri 2006). Malvarlığı, nakit varlığı iade edilmesine rağmen üyelikleri geri verilmeyen DİSK yeni kurulmuş bir konfederasyon gibi çalışma hayatında yer almıştır. Yeniden açıldığında 19 bin üyesi olan DİSK, 1994 yılında 330 bin üyeye ulaşmıştır (DİSK 1994: 169).

7 Nisan 2013’te yapılan Olağanüstü Genel Kurulun ardından Genel-İş Sendikası Başkanı Kani Beko DİSK Genel Başkanlığına seçilmiştir. 12-14 Şubat 2016 tarihinde yapılan 15. Genel Kurulda DİSK Genel Başkanlığına Kani Beko tekrar seçilmiştir. DİSK’in Amaç ve İlkeleri (Madde: 3)

“Kaynağını emeğin yüce değerinden, gücünü işçi sınıfından alan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu “DİSK”, demokratik, bağımsız bir sınıf ve kitle örgütü olarak;

- *İşçi sınıfının hak ve çıkarlarının toplumcu, çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü temellere dayalı gerçek demokrasi ortamında kazanılıp geliştirilebileceğinin bilinci içinde, işçi sınıfı ve emekçi halka yönelik her türlü sömürü ve baskının ortadan kaldırılmasını,*
- *Evrensel temel hak ve özgürlüklere sahip çıkmayı,*
- *Tüm uluslararası antlaşmalar, sözleşmeler ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararlarına dayalı sendikal hak ve özgürlükleri eksiksiz yaşama geçirmeyi, geliştirmeyi, çalışma ve yaşama koşullarını uygar ve çağdaş bir düzeye ulaştırmayı,*
- *Üyeler arasında dayanışma, birlik ve dirliği sağlamayı,*
- *Uluslararası sendikal dayanışma içinde, Türkiye işçi sınıfının ve emekçi halkın ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmesini artırıcı her türlü bilimsel çalışmaya öncelik tanıyarak, işçi haklarına örgütlülük bilinci ile sahip çıkmayı, bu bilinç temeli üzerinde kalıcı sonuçlara ulaşmayı,*
- *Çağdaş ve demokratik yöntemler yoluyla sınıfsal ve toplumsal kalkınmayı hedef alan bir mücadeleyi sürekli kılmayı,*
- *Sınıfının onursal görevi olarak, faşizme, cuntacılığa, oligarşiye, baskıya, zulme ve işkenceci tüm rejim ve dikta yönetimlerine karşı mücadele etmeyi TEMEL AMAÇ;*
- *İrk, cins, inanç, din, mezhep, dil ve düşünce ayrımı yapmaksızın, tüm işçilerin, işyerlerinde, işkollarında, ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağlamayı,*
- *Tüm sendikal çalışmalarda tabanın söz ve karar sahibi olmasını, demokrasinin ve demokratik hukuk düzeninin her alanda egemen kılınmasını TEMEL İLKE sayar.” <http://disk.org.tr/tuzuk-ve-kararlar/tuzuk/> Erişim Tarihi: 10.05.2016*

DİSK'e göre, dünyada ve Türkiye'de kadınlar salt cinsiyetlerinden ötürü daha düşük ücretlerle, daha niteliksiz işlerde ve daha kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Kapitalist sistem, her ekonomik sıkışıklık ya da krizde, önce kadın emekçileri işten atıp, eve hapsedecek uygulamaları yürürlüğe koymaktadır. Bütün bunlar yaşamın her alanında kadınlara karşı cins ayrımcılığını, eşitsizliği, kadın düşmanı her türden gerici, erkek egemen düşünceleri beslemekte ve kışkırtmaktadır.

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

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

karar altına almıştır. (<http://disk.org.tr/2006/03/12-genel-kurul-kararlari/> Erişim Tarihi 10.10.2015)

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

14-15 Kasım 2015 tarihinde İstanbul Büyükkada’da DİSK üyesi sendikalardan 86 kadın işçinin katıldığı “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kadın İşçi Eğitimi” yapılmıştır. Eğitimde DİSK Genel Sekreteri Arzu Çerkezoğlu İşçi sınıfı mücadelesinde kadın işçilerin örgütlenmesinin önemini vurgulamıştır. Yapılan eğitimde;

“Toplumsal Cinsiyet” başlığı altında “*Cinsiyet nedir? Nasıl kurulur? Ataerkillik ve Kadın emeği*”

“Güvencesizlik” başlığı altında “*Esneklik, güvencesizlik kıskacında emek, Güvencesiz çalışmanın cinsiyeti ve Aile ve iş yaşamının uyumlulaştırılma söylemi ve stratejisi*”

“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” başlığı altında “*Sınıf mücadelesi ve işçi sağlığı güvenliği, İş yerlerinde cinsiyet körlüğü*”

“Örgütlenme” başlığı altında “*Sendikalı kadınlar/Sendikalarda kadınlar, Emek alanında kadın örgütlenmeleri*” konuları işlenmiştir. <http://disk.org.tr/2015/11/diskin-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kadin-isci-egitimi-basariyla-tamamlandi/> Erişim Tarihi 10.03.2016

8 Mart’ın Yüzüncü Yıl Dönümünde Türkiye’de ve Dünya’da Kadın Emeği İstihdamı Raporu’nu yayınlayan SOSYAL-İŞ düzenli olarak yayınladığı dergisinde kadınlar ile ilgili bölümlere yer verdiği gibi kadın üyelerini bilgilendirme ve bilinçlendirme amaçlı eğitim seminerleri düzenlemektedir. Ayrıca TİS sözleşmelerinde kadınlara özel maddelere yer verilmektedir.

DİSK’e bağlı ve Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar İşkolunda örgütlü olan Sosyal-İş sendikasının tüzüğünde “*Kadın erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin sendika çalışmalarında hayat bulması için gereken önlemleri almak, işkolunda yer alan işçi kadınların sendikaya kazanılması ve üye olan işçi kadınların sendikal çalışmalara etkin katılımını sağlamak amacıyla kadın komisyonları kurmak*” yer almasına rağmen henüz sendika içinde bir komisyon oluşturulmamıştır.

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

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

ÇSGB 2016 Ocak ayı istatistiklerine göre DİSK'e bağlı 20 sendikanın 144.264 üyesi bulunmaktadır. Üyelerinin 21.432'si kadındır. Konfederasyona bağlı sendikaların üyelerinin % 14,86'sının kadın olduğu görülmektedir. 2018 yılında DİSK'e bağlı 22 sendika vardır, ancak işkolu istatistiklerinde Emekli-Sen yer almadığı için, 21 üye sendika görünmektedir. 2018 Ocak ayı verilerine göre DİSK'e bağlı 21 sendikanın 149.187 üyesi bulunmaktadır.

10 numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda DİSK'e bağlı iki sendika (Sosyal-İş ve Sine-Sen), diğer işkollarında birer sendika bulunmaktadır. DİSK üyesi sendikalardan 5 tanesi (LASTİK-İŞ, TEKSTİL, BİRLEŞİK METAL-İŞ, GÜVENLİK-SEN, GENEL-İŞ) %1 barajının üstündedir.

DİSK'e bağlı (GIDA-İŞ, DEV MADEN-SEN, TÜMKA-İŞ, DEV İLETİŞİM-İŞ, BASIN-İŞ, BANK-SEN, SİNE-SEN, SOSYAL-İŞ, CAM KERAMİK-İŞ, DEVRİMCİ YAPI-İŞ, ENERJİ-SEN, NAKLİYAT-İŞ, LİMTER-İŞ, DEV SAĞLIK-İŞ, DEV TURİZM-İŞ ve BTO-SEN) 16 sendika işkolu barajının altında kalmıştır. SOSYAL-İŞ, NAKLİYAT-İŞ, TÜMKA ve DEV TURİZM-İŞ 6356 sayılı yasanın geçici 6. Maddesine göre 2018 Eylül ayına kadar işkolu barajından muaftır. Tablo incelendiğinde DİSK'e bağlı sendikalarda örgütlenme sorunu yaşanmaktadır. Ayrıca sendikaların örgütlenmesi siyaset ile de bağlantılıdır.

Tablo: 10, ÇSGB 2016 Ocak İşkolu İstatistikleri (DİSK'e Bağlı Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları)

İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	Sendika Adı	Üye Sayısı	Oran (%)
GIDA SANAYİİ	573.633	GIDA-İŞ	1.972	0,35
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	181.296	DEV MADEN-SEN	479	0,27
PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	452.389	LASTİK-İŞ	11.207	2,48
DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.003.628	TEKSTİL	11.518	1,15
AĞAÇ VE KÂĞIT	242.252	TÜMKA-İŞ	563	0,24
İLETİŞİM	63.332	DEV İLETİŞİM-İŞ	29	0,05
BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	97.094	BASIN-İŞ	483	0,50
BANKA, FİNANS VE SİGORTA	299.503	BANK-SEN	493	0,17
TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	2.955.269	SİNE-SEN	96	0,01
		SOSYAL-İŞ	8.728	0,30
ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	161.568	CAM KERAMİK-İŞ	97	0,07
METAL	1.485.906	BİRLEŞİK METAL-İŞ	31.118	2,10
İNŞAAT	1.604.501	DEVİRİMCİ YAPI-İŞ	441	0,03
ENERJİ	242.723	ENERJİ-SEN	1.477	0,61
TAŞIMACILIK	749.338	NAKLİYAT-İŞ	4.931	0,66
GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	165.814	LİMTER-İŞ	163	0,10
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	309.828	DEV SAĞLIK-İŞ	561	0,19
KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	794.739	DEV TURİZM-İŞ	914	0,12
SAVUNMA VE GÜVENLİK	257.022	GÜVENLİK-SEN	3.747	1,46
GENEL İŞLER	886.816	GENEL-İŞ	65.247	7,36
TOPLAM ÜYE SAYISI			144.264	

Kaynak: ÇSGB

2.1.3.HAK-İŞ

HAK-İŞ, 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara'da kurulmuştur. 12 Eylül 1980 darbesi akabinde Milli Güvenlik Konseyinin 8 no'lu kararıyla faaliyeti durdurulan Hak-ış, yöneticilerinin yaptıkları girişimler sonucu Şubat 1981'de yeniden faaliyete geçmiştir.

HAK-İŞ'in Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu, Disiplin Kurulu ve Başkanlar Kurulu'ndan oluşan organları yanında, konfederasyon bünyesinde araştırma-istatistik, endüstri ilişkiler, projeler koordinasyon, basın-yayın, eğitim, dış ilişkiler, emekliler, yurtdışındaki vatandaşlar, sosyal güvenlik ve hukuk departmanları ile yöneticilere bağlı olarak faaliyet gösteren eğitim ve örgütlenme birimleri ve uzmanları bulunmaktadır. Ayrıca Kadın Komitesi ve Gençlik Komitesi bulunmaktadır.

HAK-İŞ'in 22-23-24 Ekim 2015'de gerçekleşen 13. Olağan Genel Kurulunda tüzük değişikliği de yapılmıştır. Genel Başkanı Mahmut Arslan'dır.

HAK-İŞ Konfederasyonu amacı (tüzüğün 3. Maddesi), *“insan onuru ve çalışanların haklarına, evrensel ilkelere, uluslararası çalışma norm ve standartlarına, Anayasa ve Tabii hukuk kurallarına saygıyı esas alır. İnsan haklarına, temel hak ve hürriyetlere dayalı demokratik değerlere, laiklik ve sosyal hukuk devleti ve ülkenin bölünmez bütünlüğü ilkelerine içtenlikle katılır. Çalışanların hak ve menfaatlerini çoğulcu ve özgürlükçü demokrasi anlayışı içinde en etkin bir şekilde korumayı ve geliştirmeyi ilke edinir. İnsanı ve emeği yüce bir değer olarak kabul eder. Bu amaca ulaşmak için yenilikçi, ilkeli, sorumlu, kararlı ve güvenilir sendikal mücadeleyi kendisine temel görev sayar”*.

HAK-İŞ tüzüğünün ilkeler başlıklı 4. Maddesinin 1. Fıkrasında *“HAK-İŞ; insanı, onurunu ve emeğini, beşeri değer alanı içinde en temel değer olarak benimser. Varlık gerekçesini ve mücadele azmini bu temel ahlaki kabule dayandırır.”* ve 13. fıkrasında *“HAK-İŞ; kadının çalışma yaşamına etkin olarak katılmasına, toplumdaki ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında görür.”* İfadeleri yer almaktadır. <http://www.csgb.gov.tr/media/2413/hakistuzuk.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2016.

HAK-İŞ'in 25 Kasım 2007 tarihinde yapılan Genel Kurulunda Ana Tüzüğe *“kadınların toplumdaki rol ve statüsünü yükseltmeye yönelik çalışmalar yapmak”* şeklinde bir hüküm eklenmiştir (HAK-İŞ 2013: 3).

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

*“Düşük ücretler ve düzensiz istihdam şekilleri,
İş ve aile yaşamını uyumlaştırmama,
Örgütlenme sorunları,
Belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi,
görev dağılımında adil davranılmaması, ayrımcılık
Kayıt dışı çalışma
Temsil ve karar mekanizmalarında, yönetim kademelerinde yer alamama,
İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)
Yetersiz eğitim düzeyi,
Çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde yetersizlik
Çalışma saatleri Toplumsal kabul ve bakış açısı”* olarak belirtmiştir.¹⁰

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

HAK-İŞ tarafından kadınlar ile ilgili “Sosyal Diyalog Yoluyla Tekstil Sektöründeki Kadınların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi” konulu ulusal proje ve İsveç TCO ve ILO ortaklığında yürütülen “Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitliği ve İş Sağlığı İş Güvenliği Eğitim Projesi” yanında birçok proje gerçekleştirilmiştir.

HAK-İŞ, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu ile ITUC Kadın Komitesi Genel Kurulu, ETUC Kadın Komitesi Genel Kurulu ve PERC (PAN-

¹⁰ HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı, Jülide Sarıeroğlu ’nun HAK-İŞ kadın çalışmaları dökümanları (bireysel görüşme sonucu e mail yoluyla gönderilen.)

Avrupa Bölgesel Konseyi) Kadın Komitesi Genel Kurulu içinde yer almaktadır.
<http://www.hakis.org.tr>

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

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

İsveç İstanbul Baş Konsolosluğu tarafından finanse edilen, "Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi" Projesi 29 Haziran 2016 tarihinde kabul edilerek uygulanmaya başlamıştır. Projenin başvuru sahibi kuruluşu ÖZ İPLİK-İŞ Sendikası, Projenin destekleyici kuruluşu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)'dir. Proje'nin Hedef Grubu Sendika işyeri temsilcileri, şube, bölge, il başkanları, lider olarak yetiştirilecek kadın işçi ve kadın komite üyeleridir. Proje öncelikli olarak kadınların sendikalarla ilgili olumsuz düşüncelerini, bilgi eksikliklerini yok etmeyi, sendika üyeliği ve yönetim kademelerinde görev alma konusundaki öz güven eksikliklerini gidermeyi, çok boyutlu bir eğitim programıyla sendikal kadın liderler yetiştirmeyi, yönetimde kadınların söz sahibi olmasını özendirerek kadın üye sayısını artırmayı hedeflemektedir. Projenin son liderlik eğitimleri 19-20 Nisan 2017 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. <http://www.oziplikis.org.tr> Erişim Tarihi 10.10.2017.

ÇSGB 2016 Ocak ayı istatistiklerine göre HAK-İŞ'e bağlı 22 sendikanın 436.542 üyesi bulunmaktadır. 86.770 Kadın üyesi bulunan konfederasyonda kadın oranı % 19,88'dir. HAK-İŞ kadın üye oranı bakımından TÜRK-İŞ ve DİSK'e göre daha yüksektir. HAK-İŞ'e bağlı ÖZ MADEN-İŞ, ÖZ PETROL-İŞ, ÖZ İNŞAAT-İŞ ve FUTBOL-SEN toplam 4 sendika işkolu barajı altında kalmıştır. Ayrıca KKTC Kamu-Sen Sendikası HAK-İŞ üyesidir.

Tablo: 11, ÇSGB 2016 Ocak İşkolu İstatistikleri (HAK-İŞ'e Bağlı Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları)

İşkolu Adı	İşkolu İşçi Sayısı	Sendika Adı	Üye Sayısı	Oran (%)
AVCILIK, BALIKÇILIK, TARIM VE ORMANCILIK	137.132	ÖZ ORMAN-İŞ	26.017	18,98
GIDA SANAYİİ	573.633	ÖZ GIDA-İŞ	32.373	5,65
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	181.296	ÖZ MADEN-İŞ	222	0,13
PETROL, KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	452.389	ÖZ PETROL-İŞ	835	0,19
DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.003.628	ÖZ İPLİK-İŞ	21.273	2,12
AĞAÇ VE KÂĞIT	242.252	ÖZ AĞAÇ-İŞ	10.784	4,46
İLETİŞİM	63.332	ÖZ İLETİŞİM-İŞ	1.005	1,59
BASIN, YAYIN VE GAZETECİLİK	97.094	MEDYA-İŞ	1.922	1,98
BANKA, FİNANS VE SİGORTA	299.503	ÖZ FİNANS-İŞ	35.722	11,93
TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR	2.955.269	ÖZ BÜRO-İŞ	30.506	1,04
ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	161.568	ÖZ TOPRAK-İŞ	1.667	1,04
METAL	1.485.906	ÇELİK-İŞ	35.282	2,38
İNŞAAT	1.604.501	ÖZ İNŞAAT-İŞ	58	0,01
ENERJİ	242.723	ENERJİ İŞ	5.038	2,08
TAŞIMACILIK	749.338	ÖZ TAŞIMA İŞ SENDİKASI	16.475	2,20
GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	165.814	LİMAN-İŞ	3.921	2,37
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	309.828	ÖZ SAĞLIK-İŞ	10.712	3,46
KONAKLAMA VE EĞLENCE İŞLERİ	794.739	OLEYİS	9.205	1,16
		FUTBOL-SEN	228	0,03
SAVUNMA VE GÜVENLİK	257.022	ÖZ-İŞ	26.336	10,25
		ÖZ GÜVEN-SEN	4.811	1,88
GENEL İŞLER	886.816	HİZMET-İŞ	162.150	18,29
TOPLAM ÜYE SAYISI			436.542	

Kaynak: ÇSGB

2018 Ocak ayı istatistiklerinde HAK-İŞ'e bağlı 21 sendikanın 615.301 üyesi görülmektedir. HAK-İŞ'e bağlı sendikalarından 3'ü (ÖZ PETROL-İŞ, ÖZ MADEN-İŞ VE ÖZ İNŞAAT-İŞ) sendikaları %1 barajının altındadır.

HAK-İŞ ulusal komite, kurul ve konseylerde yer aldığı gibi uluslararası komitelerde de yer almaktadır.

Ülkemizdeki işçi konfederasyonlarından TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ hem Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), hem de Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyesidir.

2.2. SENDİKALARDA KADIN

Sendikal hareketlerin tarihi geçmişten günümüze gelen süreçte incelendiğinde, erkek egemen bir yapıda doğduğu ve geliştiği görülmektedir (Urhan, 2009: 84). Sanayi devrimi ile birlikte başlayan sendikal hareketlerin başlangıcında çalışma ve işçi örgütlerine üye olma konusunda sınırlamalarla karşılaşan kadınlar, “evin geçimini sağlayan erkektir” düşüncesi ve düşük ücret karşılığı çalıştırılmalarından dolayı işçi hareketinin gerçek üyeleri olarak kabul edilmemişlerdir (Alican ve Gül, 2008: 60). Uzun yıllar boyunca erkek egemen yapıdaki sendikalar, kadınların sendika üyeliklerine karşı çıkmış ve kadınlar sendikalı olma hakkını elde edebilmek adına bu zihniyetle mücadele etmek zorunda kalmışlardır (Ecevit, 1998: 268).

Toksöz, 1980'li yıllarda Türkiye'de gelişen bir kadın hareketinin kamuoyunun yanı sıra sendikal örgütleri de etkilemesi ve uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilmemesinin yarattığı sıkıntı nedeniyle erkek sendikacılar en azından görünümü kurtarmak için bazı kadınların yönetici seçilmesine veya sendikalarında Kadın Komisyonu türünden oluşumların ortaya çıkmasına taraftar olabildiklerini belirtmiştir. Ancak yapılan gözlemler sonucunda kadın komisyonlarının varlık bulunduğu ve daha aktif çalıştığı bazı sendikalar kadınların sayıca azınlıkta olduğu sendikalar olup kadınların sayılarının fazla olduğu işkollarında örgütlü sendikalarda ise böyle bir hareketlilik yoktur (1994: 439).

2.2.1. Sendikalarda İlk Kadınlar

1923 – 1946 dönemine bakıldığında tütün ve şimendifer işçilerinin grevlerinde kadınlar vardır. Örgütlenmenin yasak olduğu dönemlerde bile Yaşar Nezihe ve Zehra Kosova mücadelede önemli rol oynamışlardır. Cumhuriyet'ten günümüze değin Zehra Kosova, Mediha Özçelik, Saniye Hevenk, Dervişe Koçoğlu ve yeni kuşaktan Vasfiye Özkoçak, Şükran Ketenci, Betül Uncular, Gönül Canyolu, Reha Çiftdalöz, Aynur Karaaslan v.b. kadınlar sendikalarda emek vermişlerdir (Seyman 1992: 23).

Zehra Kosova Durmaz Türkiye'nin ilk kadın sendikacısıdır. 1928 yılında illegal bir tütün işçisi olarak ilk sendikal faaliyete başlayan Durmaz çalışmalarını 1946 yılında Ferit Kalmak başkanlığında tütüncüler kendi sendikalarını kurana değin yoğun ve illegal biçimde sürdürmüştür. <http://www.kadinhareketidernegi.org.tr/icerik.php?sayfa=13> Erişim Tarihi: 05.07.2016. Kurucuları arasında bulunduğu Tütüncüler Sendikası'nın yönetiminde görev alan Zehra Kosova, 1995'in 8 Mart'ında DİSK'in "*Kadın Emek Ödülü*" ne değer görülen ilk ve tek işçi olmuştur. www.haber.sol.org.tr/soldakiler/zehra-kosova-anilacak-haberi-45486 Erişim Tarihi 26 Aralık 2013.

Dervişe Koçoğlu Türkiye'nin ilk sendika başkanı olmasının yanı sıra bu görevi uzun süre sürdürmüş ilk kadındır (Akgökçe, Pervan 2012: 30-31).

11-17 Aralık 1989 tarihinde 32 sendikanın 420 delegeşi ile toplanan Türk-İş'in 15. Genel Kurulunun tek kadın delegeşi Yaşar Seyman'dır (Seyman, 1992: 55). Seyman 1983'ten bu yana BASİSEN (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası) Ankara ve İç Anadolu Başkanlığını sürdürmektedir. 1993 Sanat Kurumu Övgüye Değer Yazar Ödülü kazanmış ve 1995 Kültür Bakanlığı Özel Ödülü'nü almıştır. 1998'de Sabah gazetesince Cumhuriyet'in 75. Yıldönümü nedeniyle seçilen 'Aydınlanmanın 75 Kadını'ndan biri olmuştur. 13 Nisan 2007 tarihinde Çağdaş Gazeteciler Derneği Makale Ödülü'nü ve 23 Nisan 2007 Global Union (UNI) tarafından verilen Avrupa'nın Başarılı Kadın Sendikacısı Ödülü'nü Atina'da almıştır.

Tarihi: 01.12.2013.

6 Nisan 2013 tarihinde yapılan DİSK Olağanüstü Genel Kurulu'nda 181 delegenin oyunu alan Arzu Atabek Çerkezoğlu Genel Sekreterliğe seçilmiştir. Arzu Çerkezoğlu, 13 Şubat 1967 tarihinde kurulan DİSK yönetiminde yer alan ilk kadın olmuştur. DİSK genel başkanı Kani Beko'nun istifasının ardından 29 Mayıs 2018 tarihinde yapılan oylamada DİSK genel başkanı olmuştur. <http://disk.org.tr/organlar/yonetim-kurulu/>

Öz Orman-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı ve HAK-İŞ İzmir İl Temsilcisi Hamiyet Boyacı, Orman teşkilatının ilk seçilmiş kadın sendika şube başkanıdır. <http://www.haberler.com/oz-orman-is-izmir-subesi-ne-bayan-baskan-secildi-2494521-haberi> Erişim Tarihi: 07.12.2013.

DİSK Genel-İş Sendikası İzmir 6 no'lu şube başkanı Emine Yılmaz, DİSK'e bağlı sendikalarda İzmir'de ilk kadın şube başkanı olarak seçilmiştir. <http://www.egeninsesi.com/haber/39062-diskizmirdeilkkadinsubebaskani> Erişim Tarihi 10.03.2016.

2.2.2. Sendikalarda Kadın Üyelikleri

Kollontai, öncelikle “erkek sendikalar” ın, kadın işgücünü ortadan kaldırmanın mümkün olmadığını anladıklarını, ardından da kadınların sendikalardan dışlanmasının stratejik olarak işçilerin çıkarlarına ters olacağını fark ettiklerini belirtmektedir (2000: 155). Kollontai'nin 1800'lü yılların sonlarına doğru kadınların işgücünde ve sendikalarda görünürlüğünü sağlamak amacı ile başlattığı çalışmalara bakıldığında, günümüzde bilhassa sendikalaşma adına çok ta bir şeylerin değişmediğini görmekteyiz.

ICFTU'nun 1992 yılında topladığı 15. Dünya Kongresi'nde, sendikal hareketin geleceğinin sendikaların kadınları örgütleme ve her düzeyde karar organlarına dâhil edebilme gücüne bağlı olduğuna dikkat çekilmiştir (Eğitim-Sen, 2010: 85).

2.2.2.1. Yıllara Göre Sendikalarda Kadın Üyelikleri

Tablo: 12, Cinsiyete Göre İşçi ve Sendikalı Üye Sayısı (2006-2009)

Yıllar	Sendikalı Erkek			Sendikalı Kadın			Toplam Çalışan	Kadın Çalışan
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam		
Ocak 2006	946.237	1.605.222	2.551.459	89.237	346.735	435.972	5.088.515	732.838
Ocak 2007	906.596	1.673.804	2.580.400	89.199	374.133	463.332	5.210.046	875.602
Ocak 2008	895.933	1.767.593	2.663.526	89.327	385.267	474.594	5.349.828	861.591
Ocak 2009	905.125	1.817.503	2.722.628	90.054	392.980	483.034	5.434.433	878.807

Kaynak: ÇSGB (Çalışma Hayatı İstatistiklerinden derlenmiştir).

Not: ÇSGB 2010-2013 yılları arasında sendika üyeliklerini cinsiyete yönelik açıklamadığı için bu yıllara ait veriler tabloda yer almamıştır.

Tablo: 13, Cinsiyete Göre İşçi, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı (2014-2018 Ocak Ayı Verileri)

		Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam
İşçi sayısı	2014	8.614.727	2.887.677	98.150	11.600.554
	2015	8.921.649	3.163.994	95.302	12.180.945
	2016	9.244.822	3.359.230	90.990	12.695.042
	2017	9.239.367	3.410.341	84.833	12.734.541
	2018	9.902.852	3.890.762	83.050	13.876.664
Sendikalı İşçi Sayısı	2014	978.053	132.703	59.794	1.189.481
	2015	1.050.513	184.497	62.454	1.297.464
	2016	1.193.992	254.121	65.940	1.514.053
	2017	1.214.373	268.927	63.265	1.546.565
	2018	1.336.401	317.837	60.159	1.714.397
Sendikalaşma oranı	2014	10,60	4,60	51,95	9,45
	2015	11,77	5,83	65,53	10,65
	2016	12,92	7,56	72,47	11,93
	2017	13,14	7,89	74,58	12,14
	2018	13,50	8,17	72,44	12,35

Kaynak: ÇSGB (Çalışma Hayatı İstatistiklerinden derlenmiştir). (*) Bilinmeyen: banka, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerin personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri SGK bildirimlerini toplu olarak bildirdikleri için cinsiyet bilgisine ulaşılamamaktadır.

2006-2018 arası ÇSGB verilerinden yararlanılarak hazırlanan çizelgede görüleceği üzere son 13 yılda çalışan kadın sayısı 732.838'den 3.890.762'ye yükselirken, üyelik sayıları 435.972 den 317.837'ye düşmüştür. 2006 Ocak ayı verilerine göre toplam çalışanlar içindeki kadının payı % 14,40 olurken, 2018 Ocak ayı verilerinde bu oran % 28,03'e yükselmiştir. 2006 Ocak ayı verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı % 59,49 iken 2018 Ocak ayı verilerine göre sendikalaşma oranı % 8,17'ye gerilemiştir. Sonuçlara göre sendikaların kadın üyelikleri artırma çabaları çok yetersiz kalmaktadır.

Tablo: 14, Bağımsız ve Konfederasyonlara Bağlı Sendikaların Kadın Üye Sayıları (2014-2016 Ocak Ayı)

	2014		2015		2016	
	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları
BAĞIMSIZ	4522	2873810	6017	3144251	6066	3331547
TÜRK-İŞ	97311	2873810	109242	3144251	130379	3331547
HAK-İŞ	17671	2873810	42813	3144251	86770	3331547
DİSK	13772	2873810	16792	3144251	21432	3331547
AKSİYON İŞ		2873810	9851	3144251	9720	3331547
TÜM-İŞ	1	2873810	1	3144251		3331547
	133277		184716		254367	

<http://cibs.csgeb.gov.tr/>

ÇSGB verilerinden yararlanarak hazırlanan tabloda kadınların sendikalaşma oranları; 2014 Ocak ayında % 4,64, 2018 Ocak ayında % 8,17 dir.. Kadın çalışan sayısı 2014-2018 arasında % 35 artarken, sendikalara üyelik % 140 oranında artmıştır. Üyelik artış oranı oldukça yüksek görünse de hala çalışan kadınların % 92 si sendika üyesi değildir. Konfederasyon bazında 2014-2016 arası kadın üyelik sayısı HAK-İŞ'de yaklaşık 5 kat artarken, TÜRK-İŞ'de % 34, DİSK'te ise % 55,62 oranında artmıştır.

2.2.2.2. İşkollarına Göre Sendikal Örgütlenme

Kadınların sendikalaşma düzeyi istihdam edildikleri işkollarına göre farklılık göstermektedir. ÇSGB 2014 Ocak ayı verileri incelendiğinde çalışanlar (11 600 554) içindeki kadınların (2 889 943) oranı % 24,91 iken, çalışan kadınların sendikalaşma oranı % 4,6 dır.

Tablo: 15, İşkollarına ve Cinsiyete Göre Sendika Üyelikleri (2014 Ocak)

İşkolları	Bilinmeyen *	Bilinmeyen *	Erkek		Kadın		
	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Sendikal aşma oranı
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	2		32389	102591	3518	26290	13,38
Gıda sanayi	1		58940	391624	9840	146613	6,71
Madencilik ve taş ocakları			38111	177551	381	12795	2,98
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç		1	39217	340871	2187	80777	2,71
Dokuma, hazır giyim ve deri	3		69376	647179	24835	376960	6,59
Ağaç ve kâğıt			17998	208353	733	33346	2,20
İletişim			14885	51564	1064	18893	5,63
Basın, yayın ve gazetecilik	1		3675	70757	694	25069	2,77
Banka, finans ve sigorta *	49774	95690	9959	99512	8799	93517	9,41
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	7	8	69961	1421278	27829	947267	2,94
Çimento, toprak ve cam			27691	151216	1121	21975	5,10
Metal	2		208062	1195771	14675	217380	6,75
İnşaat		2	41106	1400325	1800	162228	1,11
Enerji			49331	222822	2554	41031	6,22
Taşımacılık	1	1	36964	612166	8170	93211	8,76
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı,			10833	127826	225	23913	0,94
Sağlık ve sosyal hizmetler	3	1	4802	112538	3126	166070	1,88
Konaklama ve eğlence işleri	8		23800	512112	5774	194912	2,96
Savunma ve güvenlik			24780	182459	1773	19274	9,20
Genel işler			131581	586393	14179	188422	7,53
Toplam	49802	95703	913461	8614908	133277	2889943	4,61

Kaynak: ÇSGB *Bilinmeyen: ÇSGB'nin veri tabanında bilgisi bulunmayan kişileri ifade etmektedir.

Tablo: 16, İşkollarına ve Cinsiyete Göre Sendika Üyelikleri (2015 Ocak)

	Bilinmeyen		Erkek		Kadın		
	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Sendikal aşma oranı
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	2		33017	106124	3617	31112	11,63
Gıda sanayi	1		60500	420112	11343	166816	6,80
Madencilik ve taş ocakları			37661	168497	456	13957	3,27
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç		1	43093	356874	2264	88971	2,54
Dokuma, hazır giyim ve deri	8		71359	649711	26533	391332	6,78
Ağaç ve kâğıt			19143	212783	882	36004	2,45
İletişim		70	14480	48988	1095	18756	5,84
Basın, yayın ve gazetecilik	1		4162	71313	802	25621	3,13
Banka, finans ve sigorta	61925	94339	16131	104842	14135	97862	14,44
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	38	35	93315	1590256	46979	1080886	4,35
Çimento, toprak ve cam			29619	137280	1554	17705	8,78
Metal	2	1	216605	1216789	16611	228541	7,27
İnşaat		4	39849	1383104	1675	163722	1,02
Enerji			56266	211873	2681	40352	6,64
Taşımacılık	1	3	51557	634454	10054	96610	10,41
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı,			13001	136644	315	25273	1,25
Sağlık ve sosyal hizmetler	3	1	8126	111962	6674	174529	3,82
Konaklama ve eğlence işleri	4		23136	530167	6414	210329	3,05
Savunma ve güvenlik			44444	209745	4230	23316	18,14
Genel işler	1		175298	619962	26402	233317	11,32
	61986	94454	1050762	8921480	184716	3165011	5,84

Kaynak: ÇSGB

*Bilinmeyen: ÇSGB'nin veri tabanında bilgisi bulunmayan kişileri ifade etmektedir.

*Banka, sigorta, reasürans şirketler, ticaret odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için oluşturdukları sandıkların (bilinen adıyla vakıf veya banka emekli sandıklarının) SGK'a devri ertelendiği için ve çalışanlar ve üyeler için toplu bildirim yapıldığından dolayı cinsiyet, il ayrımı yapılamamaktadır.

ÇSGB 2015 Ocak ayı verileri incelendiğinde çalışanlar (12 180 945) içindeki kadınların (3 165 011) oranı % 25,98 iken, çalışan kadınların sendikalaşma oranı % 5,84 dır.

Tablo: 17, İşkollarına ve Cinsiyete Göre Sendika Üyelikleri (2016 Ocak)

	Bilinmeyen		Erkek		Kadın		
	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Üyelik Sayıları	İşçi Sayıları	Sendikal aşma oranı
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	2		33899	105389	3604	31743	11,35
Gıda sanayi	1		64040	407883	13809	165750	8,33
Madencilik ve taş ocakları			37290	167230	426	14066	3,03
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç		1	45595	360299	2882	92089	3,13
Dokuma, hazır giyim ve deri	8		67966	624629	25948	378999	6,85
Ağaç ve kâğıt			18998	208482	990	33770	2,93
İletişim	66	71	14776	46232	1099	17029	6,45
Basın, yayın ve gazetecilik	1		5336	71256	990	25838	3,83
Banka, finans ve sigorta	65281	90204	20616	108392	18185	100907	18,02
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	39	34	107718	1738125	66726	1217110	5,48
Çimento, toprak ve cam			31236	142551	1839	19017	9,67
Metal	2	1	230347	1246173	20073	239732	8,37
İnşaat		4	42002	1443915	1528	160582	0,95
Enerji			62071	203135	3014	39588	7,61
Taşımacılık	1	3	56064	648493	12499	100842	12,40
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı,			13426	139763	348	26051	1,34
Sağlık ve sosyal hizmetler	3		13521	120459	11624	189369	6,14
Konaklama ve eğlence işleri	4		23960	558959	7267	235780	3,08
Savunma ve güvenlik			74828	229230	9088	27792	32,70
Genel işler	3		230586	648330	52428	238486	21,98
Toplam	65411	90318	1194275	9218925	254367	3354540	7,58

Kaynak: ÇSGB

*Bilinmeyen: ÇSGB'nin veri tabanında bilgisi bulunmayan kişileri ifade etmektedir.

ÇSGB 2016 Ocak ayı verileri incelendiğinde çalışanlar (12 663 783) içindeki kadınların (3 354 540) oranı % 24,49 iken, çalışan kadınların sendikalaşma oranı % 7,58' dir. Son üç yılın verileri incelendiğinde kadınların sendikalaşma oranında yükselme kaydedilmiştir.

ÇSGB 2014-2016 Ocak ayı verileri incelendiğinde kadınların büyük çoğunluğu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar (10 No'lu) İşkolunda istihdam edilmektedir. 2014 Ocak verilerine göre kadınların 32,78'i, 2015 Ocak verilerine göre % 34,15'i, 2016 Ocak verilerine göre de % 36,28'i 10 no'lu işkolunda yer almaktadır.

Tablo: 18, ÇSGB 2016 Ocak ayı verilerine göre istihdam edilen 3 354 540 kadının yoğun olarak bulunduğu işkolları sıralaması;

İşkolu	Çalışan	Çalışan oranı %	Sendika üyesi	Sendikalaşma oranı %
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	1 217 110	36,28	66 726	5,48
Dokuma, hazır giyim ve deri	378 999	11,30	25 948	6,85
Metal	239 732	7,15	20 073	8,37
Genel işler	238 486	7,11	52 428	21,98
Konaklama ve eğlence işleri	235 780	7,03	7 267	3,08
Sağlık ve sosyal hizmetler	189 369	5,65	11 624	6,14
Gıda sanayi	165 750	4,94	13 809	8,33

Kaynak: ÇSGB verilerinden yararlanılarak düzenlenmiştir. 2.665.226 diğer: 689.314

Sigortalı olarak çalışan 3.354.540 kadının yoğun olarak bulunduğu 7 işkolunda 2.665.226 kişi istihdam edilmektedir. 20 İşkolunda çalışan kadınların % 79,45'i sendikalaşmanın güç olduğu işkollarında çalışmaktadır.

10 no'lu işkolunda çalışanların sadece % 5,90'ı sendika üyesidir. Kadın üyelik oranı da % 5,48'dir. Sendikalaşma oranının % 11,96 olduğu ülkemizde, çalışanların çoğunlukta, sendikalaşmanın azınlıkta olduğu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" iş kolu (19.12.2012 tarih 28502 sayılı Resmi Gazete) 176 farklı işi barındırmaktadır. Çok geniş bir yelpazeye sahip işkolu Emniyet Genel Müdürlüğü yardımcı hizmet faaliyetlerinden tarımsal hammaddelerin, canlı hayvanların, tekstil hammaddelerinin ve yarı mamul malların satışı ile ilgili araçlara, sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetlerinden genel tuvaletlerin işletilmesi faaliyetine kadar birbirine hiç benzemeyen işleri kapsamaktadır. 10 No'lu işkolu ağırlıklı küçük ölçekli ve hizmet ağırlıklı işyerlerinden oluşmakta ve sendikalaşmayı zorlaştırmakta hatta

imkansız kılmaktadır. İşkolunda örgütlenme genellikle kamu ve belediye şirketleri ile meslek odaları, esnaf odaları, kooperatifler ve marketler özellikle yabancı menşeli zincir marketlerde olmaktadır. Nitekim yerli zincir marketler (Pehlivanoglu, Bim, Şok, A 101) sendikaları yaklaştırmamaktadır.

2.2.2.3. İşkollarına Göre Kadın Üyelikleri

ÇSGB Ocak 2016 verilerine göre kayıtlı 12.663.783 işçinin 3.353.503'ü kadındır. Genel toplam içindeki kadın sendikalaşma oranı % 2 olurken, kadın çalışan sayısı içindeki sendikalaşma oranı % 7.58 düzeyindedir. Cinsiyeti bilinen 1.448.113 sendika üyesinin % 17,55' kadındır.

Sendikalaşma oranının çok düşük olmasına rağmen, ülkemizde her işkolunda birden fazla sendika bulunmaktadır. İşkolu barajının söz konusu olduğu ülkemizde barajı aşamayan sendikalar vardır. Kadınların yoğun olduğu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolunda mevcut 13 sendikadan sadece 3'ü (TÜRK-İŞ'e bağlı KOOP-İŞ ve TEZ-KOOP-İŞ ile HAK-İŞ'e bağlı ÖZ BÜRO-İŞ), Genel İşler İşkolunda toplam 12 sendikadan 3'ü (TÜRK-İŞ'e bağlı BELEDİYE-İŞ, HAK-İŞ'e bağlı HİZMET-İŞ ve DİSK'e bağlı GENEL-İŞ), Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda toplam 10 sendikadan 2'si (TÜRK-İŞ'e bağlı TOLEYİS ve HAK-İŞ'e bağlı OLEYİS), Metal İşkolunda mevcut 13 sendikadan 3'ü (TÜRK-İŞ'e bağlı TÜRK METAL, HAK-İŞ'e bağlı ÇELİK-İŞ ve DİSK'e bağlı BİRLEŞİK METAL-İŞ), Dokuma, Hazır Giyim ve Deri İşkolunda örgütlü 16 sendikadan sadece 3'ü (HAK-İŞ'e bağlı ÖZ İPLİK-İŞ, TÜRK-İŞ'e bağlı TEKSİF ve DİSK'e bağlı TEKSTİL) işkolu barajını aşabilmiş durumdadır.

İşkollarına göre kadınlar incelendiğinde, çalışan kadınların % 36,29'u Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolunda, % 11,30'u Dokuma, Hazır Giyim Ve Deri İşkolunda, % 7,15'i Metal İşkolunda, % 7,11'i Genel İşler İşkolunda, % 7,02'si Konaklama ve Eğlence İşleri İşkolunda çalışmaktadır. Sendikalaşma oranları sırası ile Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar iş kolunda % 5,48, Dokuma, Hazır Giyim Ve Deri İşkolunda % 6,85, Metal İşkolunda % 8,38, Genel İşler İşkolunda % 18,50, Konaklama İşkolunda % 3,08'dir.

Tablo: 19, ÇSGB 2016 Ocak İstatistiklerinin İş Kolları ve Cinsiyete göre dağılımı

İşkolu	İşçi Sayısı				Sendika üyesi işçi sayısı			
	Erkek	Kadın	Bilinme- yen ¹¹	Toplam Çalışan	Erkek	Kadın	Bilinme- yen	Toplam Sendika Üyesi
Av. Tar.	105.394	31.738		137.132	33.898	3.605	2	37.505
Gıda	407.923	165.710		573.633	64.041	13.808	1	77.850
Maden	167.226	14.070		181.296	37.288	428		37.716
Petrol	360.316	92.072	1	452.389	45.595	2.882		48.477
Dokuma	624.764	378.864		1.003.628	67.972	25.942	8	93.922
Ağaç	208.493	33.759		242.252	18.997	991		19.988
İletişim	46.240	17.021	71	63.332	14.782	1.093	66	15.941
Basın	71.263	25.831		97.094	5.336	990	1	6.327
Banka	108.044	100.589	90.870	299.503	20.315	17.959	65.808	104.082
Tic. Büro	1.738.363	1.216.866	40	2.955.269	107.722	66.720	41	174.483
Çim. Top.	142.555	19.013		161.568	31.235	1.840		33.075
Metal	1.246.235	239.670	1	1.485.906	230.347	20.073	2	250.422
İnşaat	1.443.944	160.553	4	1.604.501	42.002	1.528		43.530
Enerji	203.148	39.575		242.723	62.071	3.014		65.085
Taşıma	648.514	100.821	3	749.338	56.070	12.493	1	68.564
Gemi	139.765	26.049		165.814	13.425	349		13.774
Sağlık	120.494	189.334		309.828	13.520	11.625	3	25.148
Konakla	559.020	235.719		794.739	23.961	7.266	4	31.231
Güvenl.	229.234	27.788		257.022	74.828	9.088		83.916
Gnl. İş.	648.355	238.461		886.816	230.587	52.427	3	283.017
G.Toplm	9.219.290	3.353.503	90.990	12.663.783	1.193.992	254.121	65.940	1.514.053

Kaynak: ÇSGB

ÇSGB 2016 yılından sonra işkollarına ve cinsiyete göre sendika üyeliklerine dair veri yayınlamamıştır.

¹¹ ((1) Bilinmeyen sayısı ÇSGB veri tabanında profil bilgisi bulunmayan kişileri ifade etmektedir.

(2) Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların (bilinen adıyla vakıf veya banka emekli sandıklarının) SGK'a devri ertelendiği için ve çalışanlar ve üyeler için toplu bildirim yapıldığından dolayı cinsiyet, il ayrımı yapılamamaktadır.

2.3. SENDİKALARIN ÖRGÜT YAPISI VE KADINLAR

2.3.1. Sendikaların Örgüt Yapısı

Sendikaların yapısı ilgili kanuna, işleyişi de tüzüklerine göre düzenlenmektedir. Sendikaların ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Bu organlardan genel kurul dışında kalanların üye sayıları üçten az dokuzdan fazla; konfederasyonların yönetim kurullarının üye sayıları beşten az yirmi ikiden fazla ve şubelerin genel kurul dışındaki kurullarının üye sayıları üçten az beşten fazla olamaz. Genel kurul dışındaki organlara asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir (6356 S.K. M. 9/1).

Sendikaların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur. Sendika ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır. Delege sıfatı, bir sonraki olağan genel kurul için yapılacak delege seçimi tarihine kadar devam eder (6356 S.K. M. 10).

Sendikaların ilk genel kurulu tüzel kişiliğin kazanılmasından, şubelerin ilk genel kurulu ise kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde yapılır. Olağan genel kurul en geç dört yılda bir toplanır (6356 S.K. M. 12).

Sendikalarda çalışmalar; Genel Merkez, Bölge ve/veya Şube Merkezi ve İşyeri Temsilciliği vasıtasıyla yürütülmektedir.

Sendikanın asıl karar ve yürütme organı genel merkezdir. Genel Merkez Genel Kurulu, sendikanın tüzüğünü, bütçesini, yürütülecek politikalara ilişkin kararlarını belirler ve yöneticilerini seçer. Genel Merkez Yönetim Kurulu, tüzük hükümleri doğrultusunda sendikanın genel kurulunda alınan kararları uygulamakla yükümlüdür. Genel Merkez Yönetim Kurulu, Genel Kurul'dan sonra sendikanın en yetkili karar ve yürütme organıdır. Yönetim Kurulu bir başkan, bir genel sekreter ve tüzükte belirtilen sayıda üyeden oluşur.

Denetim Kurulu sendika yönetim kurulu çalışmalarının yasa, tüzük ve genel kurul kararlarına uygun bir biçimde yürütülmesini Genel Kurul adına denetler.

Disiplin Kurulu, gelen başvurular üzerine sendika üye ve yöneticilerinin tüzük hükümlerine uygun davranıp davranmadığı denetler. Üyelikten çıkarma, geçici ihraç gibi kararlar alabilir. Disiplin Kurulunun aldığı kararlar Genel Kurul tarafından onaylanmak zorundadır.

Sendikaların şube veya bölge şubelerinin nasıl kurulacağı, birleştirileceği veya kapatılacağı, görev ve yetkileri, genel kurullarının toplantılarına ve kararlarına ilişkin usul ve esaslar ile sendika genel kurulunda şube ve bölge şubelerinin nasıl temsil edileceği tüzüklerinde belirtilmektedir.

İşyeri sendika temsilcisi, sendika genel merkezi tarafından atanır (6356 S.K. m. 27/1). Ancak bazı sendikalar işyeri temsilcilerinin belirlenmesi için seçim yapmaktadır (6356 S.K. M. 27/2).

6356 S.K. Madde 20/1-2 ye göre sendikaların üst kuruluş (konfederasyon) üyeliğine başvuru ya da üyelikten çekilme genel kurul kararına bağlıdır. Üst kuruluş üyeliği, tüzükte belirlenen yetkili organın kabulüyle kazanılır. Aynı zamanda birden fazla üst kuruluşa üye olunamaz. Aksi hâlde sonraki üyelikler geçersizdir.

Uluslararası kuruluşlara üye olma kural olarak serbest bırakılmıştır. 6356 S.K. M.21/1 göre Kuruluşlar (sendikalar) “tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarının kurucusu olabilir, bu kuruluşlara serbestçe üye olabilir ve üyelikten çekilebilir, iş birliğinde bulunabilir, üye ve temsilci gönderebilir veya kabul edebilir ve dış temsilcilik açabilir”.

Buna karşın, “Uluslararası işçi ve işveren kuruluşları Dışişleri Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının izniyle Türkiye’de temsilcilik açabilir ve üst kuruluşlara üye olabilir” (6356 S.K. M. 21/2). Her iki fıkra ya aykırılık hâlinde İçişleri Bakanlığınca üyeliğin iptal edilmesi, temsilciliğin faaliyetinin durdurulması

veya kapatılması için, kuruluş merkezinin veya temsilciliğin bulunduğu yerde dava açılabilir (6356 S.K. M. 21/3). Yasanın 21/4. Maddesine göre Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren işçi ve işveren kuruluşları Türkiye'de kurulu üst kuruluşlara üye olabilir.

2.3.2. Sendikaların Örgüt Yapısı içinde Kadınlar

2009 yılı itibariyle Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre kadınların, sendikaların seçilmiş yönetim organlarındaki oranı son derece düşüktür. İşçi sendikaları başkanları arasında kadınların oranı % 6,4 yönetim kurulu üyeleri arasında ise % 10'dur. Ancak İşçi Sendikaları Konfederasyonu söz konusu olduğunda bu oran % 0'a düşmektedir (Sosyal-İş Sendikası, DİSK 2010: 28-29).

Koray, sendikaların "iç örgütlenmesi" içinde yer alan kadın komisyonu, kadın bürosu, kadın komitesi gibi birimlerin, bir yandan faaliyet alanı, bütçe ve personel olanakları açısından çok yetersiz kaldığını, öte yandan uzun süreli bir politika ve stratejinin sonucu ortaya çıkmadıkları için yerleşik bir kurumsallaşma gösteremediklerini belirtmektedir. Kadın birimlerinin işlev kazanması için, önce sendikaların örgütsel yapıda kadına, politikalarında da kadın meselelerine yer vermeleri gerekmektedir (Urhan 2014: XVII). Çoğu sendikada, kadın sekreterlikleri bulunmasına rağmen kadın çalışanlar için etkinlikler düzenleyip organize edebilecek uzmanlar ya da çalışma grupları yer almamaktadır. Sendika içindeki kadınlar yönetimin cinsiyet politikalarına verdiği önemin düşük olması nedeniyle sendika üyesi olsalar bile kendilerini oraya ait hissetmemekte, hayal kırıklığı yaşamakta ve sendikalara güvenmemektedir (Urhan, 2009: 93).

Sendikaların, kadınların aktif katılımı sağlamak için yaptıkları çalışmaların ne derece doğru ve etkili olduğunu görme açısından yıllar itibarı ile zorunlu organlarda yer alan kadın oranlarına bakmak gerekmektedir.

2.3.3. Konfederasyonların Zorunlu Organlarında Görev Alanlar

Üç büyük işçi konfederasyonuna göz atıldığında hiçbirinin merkez yönetim kurulunda kadın üye olmadığı görülmektedir. Yönetim kurulu 5 erkek üyeden oluşan TÜRK-İŞ'e üye 35 sendikadan hiçbirinde kadın genel başkan yoktur ve yalnızca 3 üye sendikanın yönetim kurulunda kadın yer almaktadır. Üstelik 13 bölge temsilcisi ve 69 il temsilcisinin tamamı erkektir. DİSK Yönetim Kurulu dokuz erkekten oluşmaktadır. 17 üye sendikanın içinde yalnızca DEV SAĞLIK-İŞ genel başkanı kadındır ve 4 üye sendikanın yönetim kurulunda kadın yer almaktadır. HAK-İŞ Yönetim Kurulu üyelerinin beşi de erkektir. 13 üye sendikanın hiçbirinin en yüksek yönetim organında kadın yer almamaktadır (Ulutaş ve Pala 2012: 295). Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi DİSK hariç konfederasyonların zorunlu organlarında kadın yoktur.

Tablo incelendiğinde Türkiye'deki işçi konfederasyonlarının genel başkanları erkektir. Yönetim kurulunda ise sadece DİSK'in genel sekreteri kadındır. Konfederasyonların denetim kurulunda hiç kadın bulunmamaktadır. Disiplin kurulunda ise 2014 yılında TÜRK-İŞ'te bir kadın üye varken, 2015 yılında maalesef disiplin kurulunda da kadın bulunmamaktadır. HAK-İŞ'in zorunlu organlarında kadın yoktur. 2015 yılı verilerine 3 konfederasyonun zorunlu organlarında (başkan, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu) sadece 1 kadın bulunmaktadır. Konfederasyonlarda, zorunlu organlarındaki kadın sayısından işaretle, eril yapı devam etmektedir.

TÜRK-İŞ'in zorunlu organlarında hiç kadın olmadığı gibi, bölge temsilcilerinin ve il temsilcilerinin de tamamı erkektir.

HAK-İŞ'in genel başkanı, yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin tamamı erkektir. Disiplin kurulu yedek üyelerinin ikisi kadındır. Yedek üyelerden Hamiyet Boyacı ÖZ ORMAN-İŞ Sendikası İzmir şube başkanı, Büşra Sarıduman ise ÖZ TAŞIMA-İŞ Sendikası yönetim kurulu üyesidir. İl temsilciliklerinde 3 kadın bulunmaktadır. Gümüşhane il temsilcisi Yaşar Filiz Bozkır (ÖZ ORMAN-İŞ) aynı zamanda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Temsilcisidir. İzmir il temsilcisi Hamiyet Boyacı (ÖZ ORMAN-İŞ), Sinop il temsilcisi Nermin Yılmaz (ÖZ ORMAN-

İŞ) da aynı zamanda İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu Temsilcisidir.
<http://www.hakis.org.tr/>

Tablo: 20, Cinsiyete Göre İşçi Konfederasyonlarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar, 2007-2015

	Yıllar	Başkan			Yönetim Kurulu			Denetim Kurulu			Disiplin Kurulu		
		E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
DİSK	2007	1	0	1	7	0	7	3	0	3	5	0	5
	2008	1	0	1	9	0	9	3	0	3	5	0	5
	2009	1	0	1	9	0	9	3	0	3	5	0	5
	2010	1	0	1	9	0	9	3	0	3	5	0	5
	2011	1	0	1	9	0	9	3	0	3	5	0	5
	2012	1	0	1	6	1	7	3	0	3	5	0	5
	2013	1	0	1	6	1	7	3	0	3	4	0	4
	2014	1	0	1	6	1	7	3	0	3	4	0	4
	2015	1	0	1	6	1	7	3	0	3	5	0	5
HAK-İŞ	2007	1	0	1	6	0	6	3	0	3	3	0	3
	2008	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
	2009	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
	2010	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
	2011	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
	2012	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
	2013	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
	2014	1	0	1	6	0	6	3	0	3	5	0	5
	2015	1	0	1	5	0	5	3	0	3	3	0	3
TÜRK-İŞ	2007	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
	2008	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	0	4
	2009	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	0	4
	2010	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
	2011	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5
	2012	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	1	5
	2013	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	1	5
	2014	1	0	1	5	0	5	3	0	3	4	1	5
	2015	1	0	1	5	0	5	3	0	3	5	0	5

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri E: Erkek, K: Kadın, T: Toplam

DİSK'in 15. Genel kurul (12-13-14 Şubat 2016) sonrası başkan, yönetim kurulu, denetim kurulu, disiplin kuruluna bakıldığında, yönetim kurulunda ve disiplin kurulunda birer kadın olarak yer almaktadır. DİSK bölge ve il temsilciliklerine bakıldığında, tüm temsilciler erkeklerden oluşmaktadır. 29 Kişilik başkanlar kurulunda ise sadece 2 kadın bulunmaktadır. (<http://disk.org.tr/organlar/yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi 10.05.2016).

DİSK genel başkanı Kani Beko'nun istifasının ardından 29 Mayıs 2018 tarihinde yapılan oylamada DİSK genel başkanlığına DİSK genel sekreteri Dr. Arzu Çerkezoğlu seçilmiştir. Çerkezoğlu DİSK genel başkanlığı yanında Dev Sağlık-İş sendikasının genel başkanı olarak da görevini sürdürmektedir.

2.3.4. Sendikaların Zorunlu Organlarında Görev Alanlar

Tablo: 21, Cinsiyete Göre İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar (2006-2015)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Başkan	E	93	86	87	88	89	89	89	116	142	169
	K	3	5	7	6	5	5	5	5	7	7
	T	96	91	94	94	94	94	94	121	149	176
Yönetim Kurulu	E	470	449	458	451	441	445	439	512	710	844
	K	19	32	35	32	34	34	32	39	65	81
	T	489	481	493	483	475	479	471	551	775	925
Denetleme Kurulu	E	265	251	254	246	249	250	251	301	433	497
	K	19	22	28	27	32	32	32	35	36	44
	T	284	273	282	273	281	282	283	336	469	541
Disiplin Kurulu	E	321	276	293	283	293	297	289	336	468	529
	K	10	38	40	39	40	40	46	42	45	56
	T	331	314	333	322	333	337	338	378	513	585
Genel Toplam	E	1.149	1.062	1.092	1.068	1.072	1.081	1.068	1.265	1753	2.039
	K	51	97	110	104	111	111	115	121	153	188
	T	1.200	1.159	1.202	1.172	1.183	1.192	1.186	1.386	1.906	2.227

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri. (Yıllara göre veriler derlenerek tablo oluşturulmuştur.)

ÇSGB verilerine göre 2006 yılında 96 sendika başkanının 3'ü kadındır. Yönetim Kurulunda 19, Denetleme Kurulunda 19 ve Disiplin Kurulunda 10 kadın üye

bulunmaktadır. 2009 yılında toplam 94 sendika başkanının 6'sı kadındır. Yönetim kurullarında ise 32'si kadın olan toplam 483 üye vardır. 273 denetim kurulu üyesinin 27'si kadın, 322 disiplin kurulu üyesinin de 39'u kadındır. 2013 yılında toplam 121 sendika başkanının 5'i kadındır. 551 yönetim kurulu üyesinin 39'u, 336 denetim kurulu üyesinin 35'i, 378 disiplin kurulu üyesinin de 42'si kadındır. 2015 yılında toplam 176 sendika başkanının 7'si, 925 yönetim kurulu üyesinin de 81'i kadındır. 541 denetleme kurulu üyesinin 44'ü, 585 disiplin kurulu üyesinin de 56'sı kadındır.

ÇSGB verilerine göre 2006 yılında sendikaların zorunlu organlarında görev alan 1.200 kişinin sadece % 4,25 kadındır. Bu oran 2007 yılında 8,37 olup 2008 yılında 9,15'e yükselmiştir. 2009 yılında sendikaların zorunlu organlarındaki kadın oranı % 8,87'ye düşmüş, 2010 yılında % 9,38'e yükselmiştir. 2011 yılında 9,31, 2012 yılında 9,70 olmuştur. 2013 yılında ise sendikaların zorunlu organlarında yer alan kadınların oranı % 8,73 olup, 2015 yılında bu oran % 8,44'e düşmüştür. Sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadınların sayıları yükselmiş görünse de son 10 yılın verilerine göre kadın katılım oranı yerinde saymış hatta düşüş kaydetmiştir.

Sendikalar ve konfederasyonların örgüt yapısı içindeki kadınların durumları incelendiğinde eril yapının devam ettiği görülmektedir. 2006 yılında yönetim kurulu üyelerinin % 3,88'i, 2010 yılında % 7,15'i, 2015 yılında % 8,75'i kadındır.

İşkolları ve cinsiyete göre işçi sendikalarının zorunlu organlarında görev alanları incelediğimizde 176 sendika başkanının sadece 7'si (% 4) kadındır. Sendikaların yönetim kuruluna bakıldığında toplam 925 yönetim kurulu üyesinin 844'ü erkek, 81'i kadındır. Yönetim kurullarında yer alan kadın oranı sadece % 9,6'dır. Denetim kurulunda yer alan 541 kişinin 44'ü (%8) kadındır. Disiplin kurulunda yer alan kadınların durumu da pek farklı değildir. Sendikaların disiplin kurulunda yer alan 585 üyenin sadece 56'sı (%9,6) kadındır.

2015 yılı verilerine göre Ağaç ve Kağıt, iletişim, Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar, Çimento, Toprak ve Cam, Taşımacılık, Sağlık ve Sosyal Hizmetler, Genel

İşler İşkolundaki toplam 7 kadın sendika başkanın sadece 2'si (DİSK) konfederasyona bağlı sendikalarda yer almaktadır.

- Fatma Tulum Eryoldaş 7 No'lu İletişim işkolunda DİSK'e bağlı DEV İLETİŞİM-İŞ Sendikası
- Arzu Çerkezoğlu 17 No'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda DİSK'e bağlı DEV SAĞLIK-İŞ sendikası
- Meryem Başçı 6 no'lu Ağaç ve kağıt işkolunda bağımsız YAPSAN-İŞ Sendikası
- Meltem Cumbul 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda bağımsız OYUNCULAR SENDİKASI
- Satı Bağcı 11 No'lu Çimento, Toprak ve Cam işkolunda bağımsız sendika SERSAN-İŞ Sendikası
- Hülya Soybaş 15 No'lu Taşımacılık işkolunda bağımsız KARSAN-İŞ sendikası
- Ayten Kargın 20 No'lu Genel İşler işkolunda bağımsız İMECE EV İŞÇİLERİ SENDİKASI,

Ayrıca 2016 verilerine göre sendika başkanı olan kadınlar;

- Duygu Çalışkan 9 No'lu Banka, Finans ve Sigorta işkolunda DİSK'e bağlı BANK-SEN Sendikası <http://banksen.org.tr/sendikamiz/kurullar/genel-yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- Didem Erkıvanç Türkay 18 No'lu Konaklama ve Eğlence İşleri işkolunda DİSK'e bağlı DEV TURİZM-İŞ (Eş Genel Başkan) <http://www.devturizmis.org.tr/tr/yonetim-kurulu> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- Sedef Ünal 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunda bağımsız AVUKATLAR SENDİKASI <http://www.avukatlarsendikasi.org/teskilat/yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- Duygu Demirel Yönetim Kurulu Kurucu üye 12 No'lu Metal işkolunda bağımsız METAL İŞÇİLERİ SENDİKASI <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/bagimsizisci> Erişim Tarihi: 10.06.2016

Tablo: 22, İşkolları ve Cinsiyete Göre İşçi Sendikalarının Zorunlu Organlarında Görev Alanlar (2014-2015)

İşkolu	Başkan			Yönetim Kurulu			Denetim Kurulu			Disiplin Kurulu		
	E	K	T	E	K	T.	E	K	T.	E	K	T.
Avcılık, Balık 2015	7	0	7	35	3	38	19	4	23	21	2	23
	7	0	7	35	3	38	19	4	23	21	2	23
Gıda 2015	7	0	7	34	1	35	20	1	21	19	4	23
	9	0	9	47	2	49	25	2	27	23	6	29
Madencilik 2015	5	0	5	30	0	30	18	0	18	20	0	20
	7	0	7	43	1	44	23	1	24	24	2	26
Petrol, Kimya 2015	6	0	6	26	1	27	18	0	18	16	2	18
	6	0	6	26	1	27	18	0	18	16	2	18
Dokuma 2015	12	0	12	53	3	56	34	2	36	34	3	37
	16	0	16	73	7	80	45	3	48	44	5	49
Ağaç ve Kağ. 2015	8	1	9	31	2	33	27	0	27	29	0	29
	8	1	9	31	2	33	27	0	27	29	0	29
İletişim 2015	1	0	1	18	4	22	11	1	12	14	0	14
	3	1	4	18	4	22	11	1	12	14	0	14
Basın, Yayın 2015	5	0	5	22	6	28	12	3	15	13	2	15
	5	0	5	22	6	28	12	3	15	13	2	15
Banka, Fin. 2015	7	0	7	33	6	39	19	2	21	17	12	29
	7	0	7	33	6	39	19	2	21	17	12	29
Tic. Büro 2015	12	1	13	63	15	78	32	8	40	39	6	45
	14	1	15	74	20	94	34	12	46	43	6	51
Çimento, Top. 2015	6	1	7	27	1	28	22	1	23	21	2	23
	6	1	7	27	1	28	22	1	23	21	2	23
Metal 2015	11	0	11	53	1	54	30	3	33	36	1	37
	13	0	13	66	2	68	36	3	39	42	1	43
İnşaat 2015	4	0	4	21	0	21	11	1	12	13	1	14
	7	0	7	35	1	36	20	1	21	21	2	23
Enerji 2015	7	0	7	36	0	36	21	0	21	23	0	23
	7	0	7	36	0	36	21	0	21	23	0	23
Taşımacılık 2015	6	1	7	36	4	40	23	0	23	21	2	23
	7	1	8	42	4	46	26	0	26	24	2	26
Gemi Yapımı 2015	7	0	7	28	0	28	20	1	21	23	0	23
	7	0	7	28	0	28	20	1	21	23	0	23
Sağ. ve S. Hiz. 2015	6	2	8	35	7	42	21	3	24	26	0	26
	7	1	8	36	7	43	21	3	24	26	0	26
Konaklama 2015	9	0	9	48	4	52	24	3	27	28	3	31
	11	0	11	60	4	64	30	3	33	34	3	37
Sav. Ve Güv. 2015	6	0	6	29	1	30	21	0	21	23	0	23
	8	0	8	39	3	42	27	0	27	29	0	29
Genel İşler 2015	10	1	11	52	6	58	30	3	33	32	5	37
	14	1	15	73	7	80	41	4	45	42	7	49
Toplam 2014	142	7	149	710	65	775	433	36	469	468	45	513
Toplam 2015	169	7	176 ¹²	844	81	925	497	44	541	529	56	585

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı (Üst satırlar 2014 yılına ait veriler). E: Erkek, K: Kadın, T: Toplam

¹² 2821 sayılı Sendikalar Kanuna göre kurulmuş olup; üyesi kalmamış, acze düşmüş, kapanma işlemleri sonuçlanmamış ve yasal sendika üyeliği devam edenler dahil, toplam sendika sayılarıdır.

ÇSGB 2016 Temmuz verilerine göre üye bildiren 151 (http://www.cs gb.gov.tr/media/3400/2016temmuz6356.pdf Erişim Tarihi: 10.10.2016) sendikadan sadece 11'inin genel başkanları kadındır. DİSK'e bağlı sendikalarda kadın başkan bulunurken, HAK-İŞ ve TÜR K-İŞ'e bağlı sendika başkanlarının tamamı erkektir. Mevcut sendika başkanları içinde kadın oranı % 7,28'dir. Kadın-erkek eşitsizliği konfederasyonlarda olduğu gibi işçi sendikalarda da görülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADINLARIN SENDİKALARDA AKTİF GÖREV ALMADA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE NEDENLERİ

Tablo 21 incelendiğinde ÇSGB verilerine göre 2006 yılında 96 sendika başkanının 3'ü kadındır. Yönetim Kurulunda 19, Denetleme Kurulunda 19 ve Disiplin Kurulunda 10 kadın üye bulunmaktadır. 2015 yılında toplam 176 sendika başkanının 7'si, 925 yönetim kurulu üyesinin de 81'i kadındır. 541 denetleme kurulu üyesinin 44'ü, 585 disiplin kurulu üyesinin de 56'sı kadındır. ÇSGB verilerine göre 2006 yılında sendikaların zorunlu organlarında görev alan kadın oranı % 4,25 iken, 2015 yılında bu oran % 8,44 olmuştur.

Türkiye'deki üç büyük konfederasyondan DİSK'in genel başkanı kadındır, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'in başkanları erkektir. Yönetim kurullarında ise kadın üye bulunmamaktadır. Konfederasyonların denetim kurulu erkeklerden oluşmaktadır. Disiplin kurulunda ise DİSK hariç kadın üye bulunmamaktadır.

ÇSGB 2015 yılından sonra işkolları ve cinsiyete göre işçi konfederasyonları ve sendikalarının zorunlu organlarında görev alanlar ile ilgili veri yayınlamamıştır.

Sonuçlar sendikaların zorunlu organlarında kadınların yok denecek kadar az olduğunu işaret etmektedir. Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın düşünce, kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönünde olmaktadır. Bu, erkek yöneticiler tarafından dile getirildiği gibi, sendika içinde kişisel gayreti, mücadelesi sonucu bir yerlere gelmiş olan kadınlar tarafından da ifade edilmektedir (Toksöz 1994: 440). Ancak bu ilgisizliğin nedenleri araştırılmadan suçun genel olarak kadına yüklenmesi etik olmayacaktır.

Sendikalar liderlik konumlarında kalıcı olarak düşük seviyede kadınlar bulundurmaktadır ve son 4 yılda çok az bir ilerleme kaydedilebilmiştir. Kadınlar daha

ziyade yardımcı konumunda yer almaktadır (ETUC 2012). Kadınların sendikaların karar alma organlarına katılımını engelleyen faktörler kadınların sendikalara katılımını sınırlayan faktörlerle aynı olmaktadır. Bunlar, toplumsal cinsiyet, kadınların ikili sorumluluğu ve sosyal aktörler olarak sendika ve toplumun tavırları ile ilişkilendirilebilir. Özetle, ETUC'a göre bu faktörler;

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

Urhan'ın araştırmasında erkek yöneticilere göre, bugün kadınlar sendika yönetimlerinde yer alamıyorlarsa, bunun esas nedeni sendikal işleyişin bir gereği olarak tabandaki niceliksel durumun yönetime yansımasıdır. Demokratik kurallara göre işleyen bu süreçte sendikal yönetimin müdahalesi ise düşünülemez (2014: 115). Sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde yaşanan eşitsizlikler de sendikalı kadınların karşılaştığı sorunlar arasındadır (Urhan, 2009: 93). Sendikalarda aktif görev alan kadın oranlarının düşük olması nedenleri arasında erkek egemen örgütlenme, cinsiyetçi dil ve uygulamalar, geç saatlere kadar süren toplantılar, TİS pazarlıklarının uzun ve yorucu olması da yer almaktadır (Toksöz ve Erdoğan 1998, Urhan 2014).

Çalışma esnasında literatür araştırması yanında hem çalışanlar hem de sendikalarda görev alan yöneticilerle yüz yüze, telefon ve e-Mail ile görüşmeler yapılmıştır. Kadınların sendikalarda aktif görev almada yaşadıkları sorunların başında sendikalara üyeliklerinin erkeklere oranla çok az olması gelmektedir. Temsilcilikten (6356 SK. m. 27/2) sendika başkanlığına tüm evreler seçimle yapılmaktadır. Seçimlerde kadın oylarının düşüklüğü sonuçları etkilemektedir. Kadınların sendikal üyelik düzeyi, sendikalara ayıracakları yeterli zamana sahip olmamaları, cinsiyet ayrımcılığı ve

ataerkil toplum yapısı ve cam tavan sendromu kadınların sendikalarda aktif görev almada yaşadıkları sorunlar arasındadır.

3.1. KADINLARIN SENDİKAL ÜYELİK DÜZEYİ VE SENDİKAL ÜYELİKLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

ÇSGB verilerine göre, son yıllarda genel olarak sendikalaşma oranları (bkz. Tablo; 4,5,7), özel olarak da kadınların sendikalaşma oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo; 12,13). 2006 Ocak ayı verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı % 59,49 iken 2016 Ocak ayı verilerine göre sendikalaşma oranı % 7,56'ya gerilemiştir.

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

ETUC'a göre kadınların sendikalara katılımını engelleyen unsurlar;

- Kadınlar, ailesel yükümlülükleri nedeniyle yeterli zamana sahip olamamaktadır. Kadınlar; aileye ve çalışmaya ait sorumlulukları noktasında, çatışmalar yaşamaktadır.
- Kadınlar, sendikaya üye olmanın önemini anlamak noktasında pek başarılı değildir. Kadınlar, bir sendikaya üye olmanın avantajları hakkında yeterli bilgi ve farkındalıktan yoksundurlar.
- Kadınlar sendikaya üyelikleri ile ilgili, işverenlerinden gelebilecek bir misilleme korkusu taşımaktadır.

- Sendikalar genellikle "erkek egemen" organizasyonlar olarak kabul edilir. Erkeklerin bu hakimiyeti, kadınların sendikalara dahil olmamasının bir nedenidir. Sendikaların bu erkek kültürü kadınların katılımı üzerinde caydırıcı bir etkiye sahiptir. Sendikaların yapısı ve politikaları, toplantı yerleri ve zamanları, eğitim programları erkeklerin öncelikleri ve çıkarları lehine düzenlenmektedir.
- Kadınlar çoğunlukla a-tipik ve eğreti işlerde çalışmaktadır. Bu nedenle kadınlara ulaşmak ve onların hepsini kapsayabilmek zordur. Pek çok kadının çalıştığı sektörler ve işler genellikle en az örgütlü olanlardır ve yarı zamanlı ve geçici sözleşmeler altında çalışmak da aslında kadınlara ulaşmayı zorlaştırmaktadır.
- Kadınların katılımını engelleyen bazı dini ve kültürel normlar ve kısıtlar bulunmaktadır. Babaların, eşlerin ve işverenlerin ve erkek sendikacıların açıkça sergilediği düşmanlık da bu gruba dahil edilebilir (2007: 16).

Bunlara ilave olarak; sendika üyelik ödentileri, sendikaların kadınların ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, yasal kısıtlamalar, kadınların sendikalara katılım konusunda duydukları güven eksiklikleri, eşleri ve ailelerinin itirazları, medyadaki sendika tasvirinin olumsuz bir yapıda olması da kadınların sendikalara katılımını engelleyen faktörler arasında sayılmaktadır (ILO, 2002: 19).

Toksöz de çalışan kadınların sendikalara gerek üyelik düzeyinde gerekse yönetim kademelerinde yetersiz kalmasının gerisinde öncelikle kadınların işgücüne düşük katılım oranları, elverişsiz istihdam yapısı, ücretli çalışan kadınların sayısının düşüklüğü ve ücretli çalışan kadınların bir kısmının yoğunlaştıkları işyerlerinin sendikalaşmaya elverişsizliği ile çalışma yaşamında ve sendikalarda egemen olan ataerkil zihniyet yapısından kaynaklanan engeller olduğunu (1994: 440) belirtmektedir. Urhan'a göre başlıca sorunlar arasında erkek egemen olarak gelişen sendikaların kadın işgücünü görmezden gelmesi ve haklarını savunurken bile kadın önceliklerini göz ardı etmesi yer almaktadır (2009: 86).

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

3.1.1. İşgücü ve İstihdamdaki Kadın Sayısı ve Oranları

Toksöz'e göre, kadınların sendikalara katılımında öncelikle belirleyici olan işgücüne katılım oranlarıdır. Türkiye'de kadınların ekonomik faaliyetleri çok sınırlıdır. DİE Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre 2000 yılında kadınların yalnızca % 26'sı işgücüne katılmakta ve bunların da ancak yarısı çalışması karşılığı bir gelir elde etmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı kır ve kent arasında büyük farklılık göstermekte olup, kırdaki % 40 ve kentte % 17'dir. Buna karşılık erkeklerin işgücüne katılım oranı Türkiye genelinde % 73 olup kır ve kent arasındaki fark küçüktür. Kır ve kent arasında kadınların işgücüne katılımı itibarıyla büyük farkın nedeni daha önce tarımda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların göçten sonra kentsel işgücü piyasasına çok sınırlı katılmalarıdır. Bu kadınların büyük çoğunluğu ev kadını olurken bir kısmı kayıtlara geçmeyen enformel sektör işlerinde çalışmakta veya işsiz kitlelere katılmaktadır (2005).

Tablo: 23, Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar Ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu, 2004-2017 (Bin kişi)

Yıllar	Cinsiyet	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılım oranı	İşsizlik oranı	İstihdam oranı	İşgücüne dahil olmayan nüfus
2004	K	24 293	5 669	5 047	622	23,3	11,0	20,8	18.624
	E	23.251	16.348	14 585	1 762	70,3	10,8	62,7	6.903
	T	47.544	22.016	19.632	2.385	46,3	10,8	41,3	25.527
2005	K	24 686	5 750	5 108	642	23,3	11,2	20,7	18 936
	E	23 673	16 704	14 959	1 746	70,6	10,5	63,2	6 969
	T	48 359	22 455	20 067	2 388	46,4	10,6	41,5	25 905
2006	K	25 080	5 916	5 258	658	23,6	11,1	21,0	19 165
	E	24 094	16 836	15 165	1 671	69,9	9,9	62,9	7 258
	T	49 174	22 751	20 423	2 328	46,3	10,2	41,5	26 423
2007	K	25 480	6 016	5 356	660	23,6	11,0	21,0	19 464

	E	24 513	17 098	15 382	1 716	69,8	10,0	62,7	7 415
	T	49 994	23 114	20 738	2 376	46,2	10,3	41,5	26 879
2008	K	25 855	6 329	5 595	734	24,5	11,6	21,6	19 526
	E	24 917	17 476	15 598	1 877	70,1	10,7	62,6	7 441
	T	50 772	23 805	21 194	2 611	46,9	11,0	41,7	26 967
2009	K	26 317	6 851	5 871	979	26,0	14,3	22,3	19 466
	E	25 369	17 898	15 406	2 491	70,5	13,9	60,7	7 471
	T	51 686	24 748	21 277	3 471	47,9	14,0	41,2	26 938
2010	K	26 740	7 383	6 425	959	27,6	13,0	24,0	19 357
	E	25 801	18 257	16 170	2 088	70,8	11,4	62,7	7 544
	T	52 541	25 641	22 594	3 046	48,8	11,9	43,0	26 901
2011	K	27 273	7 859	6 973	885	28,8	11,3	25,6	19 414
	E	26 320	18 867	17 137	1 730	71,7	9,2	65,1	7 453
	T	53 593	26 725	24 110	2 615	49,9	9,8	45,0	26 867
2012	K	27 773	8 192	7 309	883	29,5	10,8	26,3	19 581
	E	26 951	19 147	17 512	1 635	71,0	8,5	65,0	7 804
	T	54 724	27 339	24 821	2 518	50,0	9,2	45,4	27 385
2013	K	28 197	8 674	7 641	1 033	30,8	11,9	27,1	19 523
	E	27 411	19 597	17 883	1 714	71,5	8,7	65,2	7 814
	T	55 608	28 271	25 524	2 747	50,8	9,7	45,9	27 337
2014	K	28 841	8 729	7 689	1 040	30,3	11,9	26,7	20 112
	E	28 145	20 057	18 244	1 813	71,3	9,0	64,8	8 089
	T	56 986	28 786	25 933	2 853	50,5	9,9	45,5	28 200
2015	K	29 281	9 225	8 058	1 167	31,5	12,6	27,5	20 056
	E	28 573	20 453	18 562	1 891	71,6	9,2	65,0	8 120
	T	57 854	29 678	26 621	3 057	51,3	10,3	46,0	28 176
2016	K	29 689	9 637	8 312	1 324	32,5	13,7	28,0	20 052
	E	29 031	20 899	18 893	2 006	72,0	9,6	65,1	8 133
	T	58 720	30 535	27 205	3 330	52,0	10,9	46,3	28 185
2017	K	30 244	10 159	8 729	1 431	33,6	14,1	28,9	20 085
	E	29 649	21 484	19 460	2 024	72,5	9,4	65,6	8 166
	T	59 894	31 643	28 189	3 454	52,8	10,9	47,1	28 251

Kaynak: TÜİK (K: Kadın, E: Erkek, T: Toplam)

TÜİK 2017 yılsonu verilerine göre Türkiye nüfusu 80 810 525 kişi den oluşmaktadır. Nüfusun 40 535 135 kişi ile % 50,2'si erkek ve 40 275 390 kişi ile % 49,8'i kadındır. Nüfusun neredeyse yarısı kadın olmasına rağmen yukarıdaki tabloda görüleceği üzere işgücüne ve istihdama katılımında kadın oranı oldukça düşüktür.

Tablo 23'e bakıldığında 2004 yılında toplam istihdam içinde kadınların payı % 25,71 olup 2017 yılı verilerinde bu oran % 30,97'e yükselmiştir. İstihdamdaki erkekler kadınlardan 2 kat daha fazladır. 2017 Yılında Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre; Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı % 47,1 olup,

bu oran erkeklerde % 65,6 kadınlarda ise % 28,9 olmuştur. 2004 yılında 15 ve üzeri yaştaki nüfus içinde kadın istihdam oranı 20,78 dir. Yıllar itibarıyla bakıldığında son on üç yılda kadın istihdam oranının sadece 8 puan arttığı görülmektedir. İşgücünün önemli bir göstergesi olan işgücüne katılma oranı, 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, kadınlarda %33,6 iken, erkeklerde %72,5 dir. Türkiye genelinde ise %52,8 dir.

İşgücüne katılma oranının düşüklüğü istihdama katılma oranının düşüklüğüne yansımaktadır. Kadının işgücüne katılımı istikrarlı bir şekilde artmakta ise de OECD ve AB ortalamalarının altındadır. AB 28 ülkesinde işgücüne katılma oranı erkeklerde % 78,5, kadınlarda % 67,3'tür. <http://tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20173520170622.pdf> (15.01.2019)

2017 yılında Avrupa genelinde 33 ülke arasında istihdam oranı en yüksek ülke yüzde 80,6 ile İzlanda, istihdam oranı en düşük ülke ise yüzde 40,9 ile Yunanistan olmuştur. AB üyesi ülkelerin 2017 yılı istihdam oranı % 53,5, işsizlik oranı ise % 7,6 dır (TÜİK 2018).

Tablo: 24, 2014 Yılı İtibariyle Ülke Grupları Cinsiyet Bazında İstihdam Oranları

Ülke/Ülke Grupları	Erkek	Kadın	Genel
Avro Alanı	56,2	44,8	50,3
AB 28	57,9	46,0	51,7
G7	63,2	50,3	56,5
OECD	63,8	47,5	55,4
Türkiye	64,8	26,7	45,5

Kaynak: OECD.

Türkiye'deki kadın istihdam oranının G7'nin yanı sıra hem AB 28 hem de OECD ortalamasının altında kaldığı görülmektedir. Erkek istihdamı açısından bakıldığında, Türkiye tüm Ülke/Ülke Grupları ortalamaları üzerinde yer almaktadır.

Ulusal yasalar ve taraf olunan uluslararası sözleşmelerdeki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının işgücü piyasasına girişini ve işgücü piyasasında devamlılığını sağlayacak organların işleyişinin yetersiz kalması kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir.

Küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve sonuçta kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen nedenler arasında yer almaktadır (Küçükkalay, 1998: 40). Toksöz, kadın emeğine olan talep düşüklüğü, ücretlerin azlığı, çocuk bakımı için güvenilir yer bulma zorluğu gibi nedenlerden ötürü kadınların da çalışma hayatına girmeye sıcak bakmadıklarını (2007: 59) belirtmektedir. HAK-İŞ’in, sendikalarına üye kadınlar ile yaptığı anket sonuçlarına göre, üye kadınlardan % 33’ü eğer maddi zorluğu olmasa çalışmayacağını belirtmiştir. Burada fayda teorisi devreye girmektedir. Çalışan kadının ev içi sorumluluğunun devam edecek olması kadına çifte yük getirmektedir. Bu nedenle kadınlar aile içi gelirin uygunluğu halinde çalışmayı düşünmemektedir.

İşgücündeki kadınların sayısının bu denli düşük olması ve ücretli olarak çalışan kadınların önemli bir kısmının imalat sanayiinde, çalışma şartlarının ağır ve kaçak işçi çalıştırmanın yaygın olduğu işyerlerinde (tekstil ve dericilik) istihdam edilmesi sendikalaşma yönünden sorun yaratmaktadır. Bu kadınlar sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldıkları gibi çalıştıkları işyerleri sendikalaşma şansının düşük olduğu türden işyerleridir (Toksöz 1994: 440).

3.1.2. Eğitim

Korkmaz ve Korkut, kadının işgücüne katılımını etkileyen unsurların başında, eğitim imkanlarından eşit derecede faydalanamama, medeni durum, kadının çalışmasına yönelik toplumun tutumu, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, eşlerin eğitim düzeyleri ve buna paralel olarak gelir düzeyleri gibi çeşitli sebepler sayılabileceğini belirtmektedir (2012: 45). 2005 yılından günümüze istihdama katılan kadınların eğitim seviyeleri incelenirken, hem karşılaştırma yapabilmek hem de Türkiye’nin genel durumunu görebilmek için erkeklerin eğitim seviyeleri de ilave edilerek aşağıdaki tablo hazırlanmıştır.

Tablo: 25, Eğitim ve Cinsiyete göre İstihdam Durumu (Bin Kişi), (2005-2015)

Yıl	ar	Cinsiyet	Okur-Yazar Olmayanlar	Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
2005		Kadın	750	2.722	484	334	817
		Erkek	359	9.547	1.865	1.524	1.664
		Toplam	1.109	12.269	2.349	1.858	2.481
2006		Kadın	722	2.739	501	383	912
		Erkek	339	9.556	1.812	1.676	1.782
		Toplam	1.061	12.295	2.313	2.059	2.694
2008		Kadın	672	2.841	558	427	1.098
		Erkek	288	9.684	1.798	1.785	2.043
		Toplam	960	12.525	2.356	2.212	3.141
2010		Kadın	771	3 410	535	438	1.271
		Erkek	310	10.018	1.760	1.741	2.341
		Toplam	1.081	13.428	2.294	2.179	3.612
2011		Kadın	823	3713	571	460	1.406
		Erkek	325	10.511	1.862	1.837	2.602
		Toplam	1.148	14.224	2.433	2.297	4.008
2012		Kadın	812	3.798	608	480	1.611
		Erkek	307	10.479	1.903	1.940	2.883
		Toplam	1.119	14.277	2.511	2.420	4.494
2013		Kadın	817	3.899	639	524	1.763
		Erkek	293	10.551	1.970	2.000	3.068
		Toplam	1.110	14.450	2.609	2.524	4.831
2014		Kadın	785	3.871	643	535	1.854
		Erkek	312	10.713	1.979	2.009	3.231
		Toplam	1.097	14.584	2.623	2.544	5.085
2015		Kadın	777	3.966	645	596	2.074
		Erkek	279	10.684	1.984	2.097	3.518
		Toplam	1.056	14.650	2.629	2.693	5.592
2016		Kadın	707	4 019	675	623	2 289
		Erkek	272	10 651	2 010	2 185	3 775
		Toplam	978	14 670	2 685	2 808	6 064
2017		Kadın	731	4 155	708	669	2 466
		Erkek	282	10 854	2 069	2 301	3 954
		Toplam	1 013	15 009	2 777	2 970	6 420

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

Not: Her yıl için yıllık ortalama sayılar kullanılmıştır.

2017 Yılı istihdamda yer alan 28 Milyon 189 Bin kişinin 8 milyon 729 bin'i kadındır. Bu durumda istihdamdaki kadın sayısının toplam istihdamdaki payı % 31 dir. Toplam istihdamın % 53,24'ü lise altı eğitimli, % 22,77'si yükseköğretim mezunu, % 20,39'u lise ve mesleki lise mezunu, % 3,59'u okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. Genel olarak veriler değerlendirildiğinde Türkiye'de istihdam içinde yer alanların yarısı ilköğretimini tamamlamış kişilerden oluşmaktadır. Sonuçlar ülkemizin eğitim seviyesinin düşük olduğunu göstermektedir.

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

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2016 yılı sonuçlarına göre Avrupa Birliği üyesi 28 ülkede lise altı eğitim düzeyinde işgücüne katılma oranı % 53,3 iken lise mezunlarında % 75,9 dur. Yükseköğretim düzeyinde ise AB 28 ülkesinde işgücüne katılma oranı % 87,9 olmuştur. AB 28 ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı, lise altı % 44, lise % 69,9, yüksek öğretim düzeyinde ise % 85 olmuştur.

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmektedir.

Özellikle kentlerde düşük eğitimli ve vasıfsız kadınların ev dışında gelir getirici işler yapması, kadının bireysel kararından ziyade ailenin erkek bireylerinin iznine tabi olmaktadır. Ailenin erkek bireyinden izin alıp eşit birey olarak iş hayatına katılma imkanı sağlanan kadından, bir taraftan da aile içinde (çocuk bakımı, ev işleri ve eşe bakmaktan sorumlu olma vb. gibi) geleneksel rollerine uygun davranışlar beklenmektedir (Eyüboğlu vd. 2000).

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

3.1.3. Sektör

Yapılan araştırmalara göre sektörel bazda kadın ve erkeklerin farklı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde Türkiye’de cinsiyete dayalı iş bölümünün sürdüğü, birçok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunduğu ve genel bir eğilim olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Ancak profesyonel meslek mensupları ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki (%10,1) payı erkeklerinkinden (%5,7) daha yüksektir (SOSYAL-İŞ, 2010: 22).

Toplum içindeki asli görevleri annelik ve ev kadınlığı olarak tanımlanan kadınlar, çalışma yaşamında ise ev içi kimliği ile bağlantılı rollere uygun işlere mahkum edilmiştir. Kadınlar daha az ücret almaya, yedek işgücü olarak kullanılmaya, her an işten çıkarılmaya, yönetim kademelerinden uzak tutulmaya ve böylece de mücadeleden uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. (<http://kadindayanismadernegizmir.blogspot.com.tr/2011/07> Erişim Tarihi: 10.03.2015).

Toksöz’e göre, kadınların çalışabileceği işler olarak tarım ve hizmet sektörleri ön plana çıkmakta ülkenin sanayileşmiş bölgelerinde dahi kadın istihdamına önem verilmemektedir. Kadının yüklendiği sorumluluklar özellikle aile ve iş hayatında erkeğe oranla daha fazla çatışma durumu ortaya çıkarmaktadır. Çifte yükü üstlenmek istemeyen kadınlar çalışmanın getirisinin düşük olduğu koşullarda hane içindeki sorumlulukların yüküyle yetinmeyi tercih edebilmektedir (2007: 59). Ülkemizde 2007 yılı verilerine göre sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumasına rağmen aynı sektörde

tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun sanayi dalları için kadınlar halen tercih edilen işgücü konumundadır (KSGM 2008: 23-24).

Tablo: 26, Türkiye’de Kadın İstihdamın İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (1988-2017) (Bin kişi)

Yıllar	Toplam	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
1988	5.235	4.019	548	15	752
1989	5.665	4.331	533	14	789
1990	5.901	4.428	565	11	898
1991	5.882	4.611	422	9	840
1992	5.792	4.088	737	22	944
1993	4.896	3.278	597	19	1.001
1994	5.601	3.886	605	29	1.082
1995	5.976	4.255	550	22	1.148
1996	6.252	4.591	544	36	1.083
1997	5.495	3.575	694	29	1.196
1998	6.376	4.357	651	35	1.335
1999	5.841	3.637	775	23	1.405
2000	5.800	3.508	730	33	1.529
2001	5.969	3.780	703	21	1.465
2002	6.122	3.674	817	23	1.607
2003	5.892	3.447	762	29	1.654
2004	5.047	2.565	787	26	1.669
2005	5.108	2.367	822	28	1.892
2006	5.258	2.295	824	37	2.103
2007	5.356	2.288	827	35	2.205
2008	5.595	2.354	838	42	2.362
2009	5.871	2.446	862	39	2.524
2010	6.425	2.724	966	56	2.680
2011	6.973	2.944	1.003	54	2.973
2012	7.309	2.872	1.031	57	3.350
2013	7.641	2.826	1.109	62	3.645
2014	7.689	2.533	1.235	79	3.839
2015	8.058	2.527	1.230	71	4.231
2016	8.312	2 384	1239	83	4606
2017	8.729	2 471	1278	82	4897

Kaynak: TÜİK (Not 1) Rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir. 2) Dört bin beş yüz kişiden az gözlem değerlerinde örnek büyüklüğü güvenilir tahminler için yeterli değildir.)

Tablo 26’da görüldüğü gibi Türkiye’de TÜİK verileri ışığında 1988 yılından itibaren kadın istihdamı iktisadi faaliyet kollarına göre incelendiğinde, 1988-2007 yılları arasında kadın istihdamının en yoğun olduğu sektör tarım sektörüdür. Bunu sırası ile hizmet, sanayi ve inşaat sektörü takip etmektedir. 2008 yılı itibarı ile kadın istihdamı tarımdan hizmetler sektörüne kaymaktadır. 2017 yılsonu verilerine bakıldığında hizmetler sektörü toplam istihdamın % 56,1’ine sahiptir. 1988 yılında % 76,77 olan tarım sektöründeki istihdam 2017 yılsonu itibarıyla % 28,31’e gerilemiştir. 2007 yılına kadar kadınlar için en çok istihdam olanağı yaratan tarım sektörü iken, günümüzde hizmetler sektörü kadınlara en fazla istihdam sağlayan sektördür.

Kadınların iş güvencesi olmayan ve kayıt dışı çalışmaya müsait olan tarım ve hizmetler sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi sendikal üyelikleri olumsuz etkilemektedir. Nitekim, Toksöz de Kentlerde hizmetler sektöründe kişisel hizmetlerde gündelikçi olarak çalışan kadınların sayısının artmasına karşılık İş Yasasının bunları kapsamaması ve sosyal güvenlik şemsiyesi dışında kalmaları sorun teşkil ettiğini ve bu sektörde çalışan kadınların tek bir işverene bağlı olmamaları nedeniyle sendikalaşmalarının imkansız olduğunu (1994: 440) belirtmiştir.

3.1.4. İşyeri Büyüklüğü

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

maliyetlidir. Bu nedenle, küçük işyerlerini örgütlenme kapsamına dâhil etmezler. Bu durum Türkiye’de örgütlenme düzeyini düşüren önemli bir unsurdur (Urhan 2014: 20).

Bugün küçük ölçekli işyerleri ekonominin yönünü belirleyecek kadar önemli bir paya sahiptir. Nitekim TÜİK verilerine göre 2013 yılında toplam çalışanların % 65,2’si kadınların ise % 69,1’i 1-24 işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir. Bu veriler bize toplamda çalışanların özelde ise kadınların çok büyük bir oranının sendikalaşmanın çok güç olduğu işyerlerinde istihdam edildiğini göstermektedir. Son dönemlerde hızlı istihdam artışlarının da yaşandığı hizmet sektöründe istihdam edilen kadınların, % 54,8’i, sanayi sektöründe istihdam edilenlerin % 42’si, ücretli ve maaşlıların % 45,4’ü söz konusu küçük ölçekli işyerlerinde çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışan kadınların da % 96,6’sı küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilmektedir (Urhan 2014: 20-21).

Tablo: 27, 5510 sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2013-2015

İşyerinde çalıştırılan sigortalı sayısı	2013		2014		2015	
	İşyeri	Çalışan	İşyeri	Çalışan	İşyeri	Çalışan
1	568.166	568.166	590.212	590.212	608.258	608.258
2 - 3	442.888	1.051.465	456.160	1.084.414	477.133	1.133.210
4 - 9	366.870	2.099.135	387.890	2.225.951	400.880	2.293.358
10 - 19	126.086	1.680.704	133.752	1.784.954	138.751	1.848.186
20 -29	41.637	991.136	43.700	1.040.755	44.577	1.060.018
		6.390.606		6.726.286		6.943.030

Kaynak: SGK istatistikleri

2015 SGK verilerine göre SSK zorunlu sigortalı sayısı 13.999.398 kişidir. Sigortalı 1 – 29 kişi istihdam eden işyerlerinde çalışanların sayısı 6.943.030 olup tüm çalışanlara oranı ise % 49,60’dır.

Tablo: 28, 15-64 Yaş Aralığındaki Kadınların İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdamı (2015-2017) (Bin Kişi)

İşyeri Büyüklüğü	2015	2016	2017
10 ve Daha Az Kişi	4.573	4596	4864
11 – 19 Kişi	409	464	446
20 - 49 Kişi	1.091	1130	1145
50 veya Daha Fazla Kişi	1.760	1910	2059
Toplam	7.833	8100	8514

Kaynak: Tablo verileri <https://biruni.tuik.gov.tr> kullanılarak oluşturulmuştur.

2017 yılı İşyeri büyüklüğüne göre istihdam edilenler incelendiğinde, istihdamdaki kadınların % 57,13'ü 10 kişiden daha az işçi, % 5,24' ü de 11-19 arası işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Kadınların % 62,37'den fazlası iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaktadır. Sendikalar örgütlenme sorunu yaşadıkları bu işyerlerinden uzak durmaktadırlar. Bu durum kadınların sendikal üyeliklerinin düşük olma nedenini açıklamaktadır.

İşyeri büyüklüğü kayıt dışılığa da etki eden önemli bir faktör olup, işyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. TÜİK araştırma sonuçlarına göre, 2014 yılında 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı % 3,1 iken, en yüksek kayıt dışılık % 56,3 ile 10 kişiden az çalışanı olan işyerlerinde görülmektedir. (Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (2014) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645> Erişim Tarihi: 10.10.2015)

Türkiye genelinde 36 ilde yarısı kadın toplam 2.478 işçiyle, hanede yüz yüze görüşme metoduyla Gezici araştırma şirketi tarafından yapılan bir anket çalışmasına göre işçilerin % 65,5'i işini kaybetme korkusu içindedir. Bu oran kadınlarda % 70,4'e yükselmektedir. SGK'lı işçilerin % 7,8'i bir sendikaya kayıtlı. Sendikaya üyeliği olan

işçilerin % 82,7'si 50 kişinin üzerinde çalışanı bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan işçiler oluşturmaktadır. “Neden bir sendikaya üye değilsiniz” sorusuna verilen yanıtlarda da işten atılma korkusu % 49,7 ile ilk sıradadır. Araştırma kapsamındaki işçilerin % 77,7'si, kadınların % 80,3'ü özgürce sendika seçme hakkının olmadığı kanısındadır. “Sendikaya üye olmanız durumunda, işveren tarafından cezalandırılacağınıza inanıyor musunuz” sorusuna kadınların % 89,4'ü, erkeklerin % 86,3'ü evet yanıtı vermiştir (2012: 4-10).

Araştırma sonuçları göstermektedir ki iş güvencesi kapsamı dışındaki küçük işyerlerinde çalışanlar işten çıkarılma endişesi ile sendikaya üye olmak istememektedir.

3.1.5. Kayıt Dışı Çalışma

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

Ülkemizde pek çok kişi işsiz kalmamak için çok düşük ücretlerle, iş garantisi ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmayı kabul etmektedir. Bu durum, sendikalaşma hakkının kullanılmasının önündeki önemli engellerden birisi sayılmaktadır (Gerşil, Aracı 2007: 160).

Hem hizmetler hem de imalat sanayinde (tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun sanayi) özellikle kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadın ve çocuk işgücü her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde çalıştırılmaktadır. 2007 yılı verilerine göre İstihdamda yer alan 100 kadından 64'ü herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmakta, bunlarında % 59'unu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya maaşlı çalışan kadınların % 22'si, yevmiyeli olarak çalışan kadınların % 94,5'i, işveren kadınların % 29'u, kendi hesabına çalışan kadınların % 92'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır. Mart 2007 yılı itibariyle Sosyal güvenlik kapsamında bulunan kadınların

% 58'i SSK, % 33'ü Emekli Sandığı ve % 15'i de Bağ-Kur'a bağlı olarak çalışmaktadır. (KSGM 2008: 23-24).

2015 yılı verilerine göre, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışan kadın oranı % 46,1'dir. Bunların da % 56,8'ini ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların % 20,1'i, işveren kadınların % 9,5'i kendi hesabına çalışan kadınların % 84,7'si herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmaksızın çalışmaktadır (KSGM 2017). SGK 2015 verilerine göre sosyal güvenlik kapsamında 5.494.347 kadın vardır. 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a maddesi kapsamındaki zorunlu sigortalı kadın sayısı 3.865.696 (% 70,36) olup, 4-1/b maddesi kapsamındaki (aktif sigortalı) bağımsız çalışan 450.648 (% 8), tarımsal faaliyette bulunan 131.473 (%2,40) ve 4-1/c maddesi kapsamında (aktif sigortalı) 1.046.530 (% 19,05) kadın bulunmaktadır.

Türkiye'de kadınlar daha çok informal sektörde ve standart olmayan iş türlerinde çalışmaktadır. Kentteki kadın istihdamının belirleyici boyutu ise, kadının giderek artan oranda informal sektörde ve niteliksiz işlerde çalışmasıdır. Kentlerde çalışan kadınların yoğunlaştığı sektör ise tekstil, konfeksiyon ve gıda gibi geleneksel olarak kadın rollerine yakın olan sektörlerdir (Çelik 2009: 35).

TÜİK 2004 verilerine göre tarımda istihdam edilen 2 milyon 565 bin kadının 2 Milyon 527 bini (% 98,5) kayıt dışı çalışmaktadır. Tarım dışında çalışan 2 milyon 482 bin kadının da 861 bini (% 34,69) kayıt dışı çalışmaktadır. 2004 yılında istihdam edilen 5 milyon 46 bin kadının 3 milyon 388 bin'i (% 67) kayıt dışı çalışmaktadır. TÜİK 2017 verilerine Çalışan 8 Milyon 729 Bin kadının 3 Milyon 889 Bin'i (% 44,55) kayıt dışı çalışmaktadır. Kadınlar için kayıt dışılık tarımda % 94,2 olurken, tarım dışında bu oran % 24,9 dur. Kayıt dışı çalışmada son 13 yılda tarımda 4 puanlık, tarım dışında da 10 puanlık bir azalma kaydedilmiştir. İstihdamda kadın emeğinin bilhassa tarım sektöründe sömürüsü devam etmektedir.

Tablo: 29, Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayan Kadınların Yıllara Göre İşteki Durumu (15+ Kadın (Bin kişi)), (2004-2015)

Yıllar	Tarım					Tarım Dışı				
	Topla m	Ücret li veya yevm iyeli	İşver en	Kend i hesa bına	Ücrets iz aile işçisi	Topla m	Ücretli veya yevmi yeli	İşv ere n	Kend i hesab ına	Ücret siz aile işçisi
2004	2 527	131	6	332	2 059	861	611	8	111	130
2005	2 330	151	8	434	1 738	988	670	10	176	132
2006	2 265	149	9	424	1 683	1 045	726	14	166	139
2007	2 265	141	8	427	1 689	988	701	13	136	138
2008	2 332	164	13	393	1 763	937	629	12	166	130
2009	2 353	167	7	396	1 783	1 073	631	17	287	139
2010	2 619	207	9	415	1 988	1 139	650	13	332	144
2011	2 831	220	7	421	2 183	1 199	725	13	310	151
2012	2 757	193	7	399	2 158	1 202	725	11	307	160
2013	2 721	202	4	391	2 123	1 252	757	8	339	147
2014	2 390	193	3	259	1 935	1 334	822	9	352	152
2015	2 376	190	2	246	1 938	1 336	807	7	353	169
2016	2247	172	4	236	1834	1432	858	11	376	187
2017	2328	184	3	244	1896	1561	911	14	447	189

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri (<http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?altid=1007>)

Yukarıdaki tabloda görüleceği üzere 3 Milyon 889 bin kadın kayıt dışı çalışmaktadır. ÇSGB 2018 Ocak ayı verilerine göre istihdamdaki kadınların 3 Milyon 890 Bin 762'si kayıtlı işçi olarak çalışmaktadır. İstatistik sonuçlarına göre kayıt dışı çalışan kadınlar kayıtlı (SSK) çalışanlardan daha fazladır.

Tablo: 30, Yıllara ve Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tarım	87,84	85,84	85,47	83,85	83,61	83,18	82,27	81,16	82,09	83,33
Sanayi	31,61	33,43	32,68	31,50	27,89	25,23	20,26	19,13	20,20	20,03
Hizmet	28,77	28,40	27,11	25,71	22,73	20,90	21,09	20,05	20,35	20,95
Genel	43,50	43,84	43,75	42,05	39,02	36,75	34,97	33,57	33,49	33,97

Kaynak:SGK

SGK verilerine göre kayıt dışı istihdam oranlarında azalma görülse de kayıt dışılık özellikle tarım sektöründe çok yüksektir. Kayıt dışı çalışmanın en yüksek olduğu dönem Nisan-Eylül ayları arasındır. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisiistihdam/kayitdisiistihdamoranlari/kayitdisiistihdamorani> (17.01.2019)

Tablo: 31 Yıllara ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%), (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kadın	58,45	58,35	58,49	57,79	54,17	52,00	48,44	46,05
Erkek	38,15	38,31	37,20	35,65	32,70	30,22	29,29	28,15

Kaynak: SGK

Tabloda görüldüğü gibi kayıt dışı istihdamda çalışan kadınların oranı erkeklere göre oldukça yüksektir.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2015 yılı sonuçlarına göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı %33,6’dır. Kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektör %81,2 ile tarım iken en düşük olduğu sektör ise %19,1 ile sanayidir. Hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %20,1 iken bu oran inşaat sektöründe %35,6’dır. Kayıt dışı istihdam 55 yaş üstü ile 15-19 yaş grubunda en yüksek oranlara sahiptir. 55 ve daha yukarı yaştakilerde kayıt dışı istihdam oranı %68,6 iken, 15-19 yaş grubunda % 66,8’dir. Kayıt dışı istihdamın en düşük olduğu yaş grubu ise %20,6 ile 25-34 yaş grubudur. İşyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışı istihdam oranında düşüş gözlenmektedir. Çalışan sayısının 10 ve daha az olduğu küçük işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı %54,5 iken, bu oran 11-19 kişi çalıştıran işyerlerinde %16,2, 20-49 kişi çalıştıran işyerlerinde %9,9 iken 50 ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde %2,8’e düşmektedir. Okuma yazma bilmeyenlerde kayıt dışı istihdam oranı %88,9 iken genel lise mezunlarında bu oranın %20,2’ye, yükseköğretim düzeyinde ise %5,7 seviyesine indiği görülmektedir. <http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20167920160630.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2016

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

Kayıt dışı çalışanlar doğal olarak sendika üyesi olamamaktadır. Bu durum sendikaların örgütlenme alanını daraltmaktadır. Formel sektörde kadınların büyük çoğunluğu küçük işyerlerinde iş güvencesinden yoksun çalıştıkları için işini kaybetme korkusu sendikalaşma arzularından baskın gelmektedir.

3.2. ZAMAN DARLIĞI

Aile sorumluluklarından kaynaklanan zaman darlığı ve aşırı yükün, kadınların sendika üyeliğine ve sendikal etkinliklere katılmadaki isteksizliklerini açıklayan önemli bir unsur olduğu söylenebilir (ICFTU 2007: 20). Toksöz ve Erdoğan'a göre birçok kadın için sendika işi, kişisel ilişkilere ayrılan zamanın azalması, sendikal faaliyeti kabul etmeyen koca ve aile ile çatışma anlamına gelmektedir. Ev içi sorumluluklar çoğu zaman kadınlara iş saatlerinden sonra sendikal faaliyetlere ayırmak için zaman bırakmamaktadır. Sendikaya zaman ayırabilen kadınların genellikle çocuğu yoktur ya da en azından küçük çocuğu yoktur (1998: 49).

Çalışanların 24 saatlik zaman dilimindeki faaliyetleri incelendiğinde, hanehalkı ve aile bakımından kadınların erkeklere oranla daha fazla zaman harcadığı görülmektedir.

Tablo: 32, Faaliyet türüne, cinsiyete ve çalışma durumuna göre kişi başına ortalama faaliyet süresi, 2006, 2014-2015 (15 + Yaş)

Faaliyet adı	Erkek		Kadın	
	2006	2014-15	2006	2014-15
Yemek ve diğer kişisel bakım	02:42	02:45	02:34	02:37
İstihdam(1)	06:08	06:25	04:19	04:32
Eğitim	00:05	00:04	00:06	00:07
Hanehalkı ve aile bakımı	00:43	00:46	04:03	03:31
Gönüllü işler ve toplantılar	00:29	00:26	00:31	00:32
Sosyal yaşam ve eğlence	01:33	01:28	01:30	01:28
Spor ve doğa sporları	00:06	00:08	00:02	00:04
Hobiler ve oyunlar	00:19	00:19	00:04	00:08
TV izleme, radyo ve müzik dinleme, vb.	02:00	01:55	01:34	01:36
Ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımı	01:45	01:29	01:09	01:05
Uyku	08:08	08:11	08:07	08:15
Toplam	24:00	24:00	24:00	24:00

Kaynak: TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2006, 2014-2015¹³

TÜİK'in yaptığı 2006 ve 2014-2015 Zaman Kullanım sonuçlarına göre Türkiye'de çalışan kadınlar, hanehalkı ev bakımına günlük ortalama 2006 yılında 4 saat 3 dakika harcarken, erkeklerde bu süre 43 dakikadır. 2014-2015 sonuçları ise kadınlar ortalama 3 saat 31 dakikasını hanehalkı ve aile bakımına ayırırken, erkekler sadece 46 dakikasını ayırmaktadır. Geçen 9 yılda değişim olmadığı görülmektedir. Görüldüğü gibi kadınlar toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü nedeniyle birinci dereceden sorumlu

¹³ (1) İstihdam faaliyeti başlığı işte geçirilen zamana ek olarak iş arama gibi istihdama ilişkin diğer faaliyetleri de içermektedir. Bu doğrultuda çalışmayan kişilerin iş arama ile ilgili yaptıkları faaliyetler de burada kapsamaktadır.

(2) Son hafta içinde aynı veya nakdi bir gelir elde etmek amacıyla ücretli ya da ücretsiz olarak bir saat bile olsa çalışan, gelir getirici bir işle bağlantısı olan fertler veya son hafta içinde çalışmamış olmakla birlikte, geçici olarak çalışmadığı bir işi, başında bulunmadığı bir işyeri olan fertler çalışan olarak alınmıştır.

(3) Son hafta içinde aynı veya nakdi bir gelir elde etmek amacıyla ücretli ya da ücretsiz olarak bir saat bile olsa çalışmayan, gelir getirici bir işle bağlantısı olmayan fertler veya son hafta içinde çalışmamış olmakla birlikte, geçici olarak çalışmadığı bir işi, başında bulunmadığı bir işyeri olmayan fertler çalışmayan olarak alınmıştır.

tutuldukları ev işlerine çok zaman harcamaktadırlar ve evde de ikinci bir vardiya daha yaşamaktadırlar. Kadın çalışsa bile ev işleri, çocuk bakımı kadının sorumluluğunda kalmakta, erkek bu sorumluluğu paylaşmaya istekli görünmemektedir. Geleneksel rollerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalışan kadın sendika üyesi olsa da sendikal etkinlikler için ne ilgisi ne de vakti vardır (Koray, 1992b: 120-121). Koray'ın yaptığı çalışma sonuçlarına göre kadınların % 31,59'luk bölümü sendika toplantılarına katılmama nedeni olarak vakit yokluğunu öne sürmüştür (1992b: 114).

Toksöz'e göre dünya çapında kadınların sendikal faaliyetlere düşük katılımına yol açan esas etken toplumda var olan cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Kadınların ev işleri ile çocuk, hasta ve yaşlı bakımından sorumlu tutulmaları ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak her yerde kadınların sendikal faaliyetlere katılımını olumsuz etkilemektedir. Ev işlerini ve çocuk bakımını paylaşmayan bir koca karısının sendikal çalışmaya katılmasını güçleştirebilir (2005).

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

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

3.3. CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE ATAERKİL ZİHNİYET

Cinsiyet denildiğinde akla kadın ve erkek kavramları gelse de, cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu olduğunda kadınların insan hakları başta olmak üzere hak ve fırsatlardan erkeklerle eşit oranda yararlanamaması gelmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı

aileden, çalışma yaşamına ve sendikalaşmadan, sendikalarda aktif görev almaya kadar her seviyede yaşanan bir gerçektir. Kadınların işgücüne katılımında erkeklerden daha fazla engel bulunması ve cinsiyetler arası ücret farklılığı cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesidir. Çalışma yaşamında kadınların düşük ücretler alması hem maddi olarak erkeğe bağımlılığını sürekli kılmakta hem de meslek olarak eş olmayı seçmelerini teşvik etmektedir (Hartmann, 2006).

Hartmann'a göre ataerkillik, maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisidir. Erkeklerin kadınları sömürdüğü, baskı uygulayıp egemen olduğu toplumsal yapılar ve uygulamalar sistemi olan ataerkil sistemde, erkekler hem ev içinde hem de ücretli işlerde kadınların üretkenliğini denetim altında tutar. Bu sistemin getirdiği ilişkiler, kadınların evde ve çalışma yaşamında ikincil konumuna sebep olmaktadır. Zira ataerkil sistem, toplum içinde gelişen sosyal ilişkilerde erkeğe üstünlük tanır ve erkeği daha güçlü kılar (2006). Başta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere bütün uluslararası ve ulusal yasa ile insan hakları belgelerinde bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları, herkesin herhangi bir ayırım gözetmeksizin, bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği, herkesin yasa önünde eşit olduğu ve herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma, çıkarını korumak için sendikaya üye olma hakkı olduğu, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Ancak, kadınların doğuştan sahip oldukları bu hakları kullanamadıkları ve farklı alanlarda ve boyutlarda ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir.

Türkiye'de özellikle de özel sektörde işverenler işçilerin sendikalaşmalarını engellemek için onlarca farklı yöntem kullanmaktadır. Kadın işçilerin sendikalaşmasını engellemek amacı ile işverenlerin bir bölümü tarafından sendikalaşan kadın işçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kullanarak, "*kadının sendikayla işi olmaz*" gibi söylemlerle kadın işçileri sendikadan uzak tutmaya çalışma, hamile ya da çocuklu kadın işçileri, sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma, çalışma saatlerini uzatma

ve sendikalaşan kadın işçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunma gibi hem yasalara hem de çalışma ahlakına uymayan yöntemler kullanılmaktadır (Bakır ve Akdoğan 2009: 91). Kullanılan bu yöntemler esasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve ataerkil toplum yapısına dayanmaktadır.

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

Toksöz, kadınların çalışma yaşamına yaygın katılımı ve sendikalardaki üyeliğinin artmasının kadınların bu örgütlerde daha aktif hale gelmesini sağlamadığını belirtmektedir. Çünkü toplumdaki mevcut cinsiyete dayalı iş bölümü, kadının asıl görevini eş ve anne olarak belirlemiş ve aile ile eve ilişkin her türlü sorumluluk kadının omuzlarına yüklenmiştir. Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlerde yer almamaları, istemediklerinden değil, üstlendikleri sorumluluklardan dolayıdır (1994: 454). Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olmasının gerisinde de, erkek yanlısı üretilen politikalar ile toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün bir sonucu olan çocuk bakımı ve ev işleri gibi, ev içi sorumluluklar yatmaktadır. Bu durum kadınların sendikaların eğitim faaliyetlerine katılmalarını da olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan sendikalarında eğitim faaliyetlerinde kadınlara özgü sorun ve ihtiyaçlarını göz önüne almamaları, eğitim programlarının çekiciliğini de azaltmaktadır (Toksöz, Sayılan 1998: 300). Bazı engelleri aşarak sendikalarda aktif olan kadınlar ise hem işverenin baskılarıyla hem de toplum ve sendikada mevcut ataerkil düşünce ve uygulamalarla mücadele etmek zorundadır (Toksöz 1994: 454).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26. maddesinin 3 fıkrası *“Kuruluşlar (konfederasyon ve sendikalar), faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.”* şeklindedir. Bu

düzenlemeyle sendikal faaliyetler bakımından sendikaların eşitlik ilkesine uymaları ve ayırım yasağına aykırı davranmamaları yükümlü kılınmıştır. Ancak hem üyelik hem de sendikalarda aktif görev alma bakımından kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığına yönelik tüm uygulamalar, kadınların hem sendikalaşmasına hem de sendikalarda aktif görev almalarına da engel olmaktadır.

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

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

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 içi kadın örgütlenmelerinin oluşturulması gereklidir (Güre 2011). Sendika içi kadın

örgütlerinin verimli çalışabilmesi ve devamlılığın sağlanabilmesi için özel bütçeye sahip olmaları gerekmektedir.

3.4. CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan kavramı, 1970'lerde ABD'de kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır. Görünürde olmayan bu engeller sosyal ve ekonomik cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal önyargıların bir yansımasıdır (Wirth, 2001: 1). Tanımdan anlaşılan, kadınlar bulundukları pozisyondan üst yönetim kademelerine geçiş esnasında tariflendiremedikleri/açıklayamadıkları nedenlerden dolayı hedeflerine ulaşamamaktadır.

Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk kez, Wall Street'de Hymowitz ve Schellhardt'ın 1986 yılındaki röportajında yer almıştır. Cam tavan, kurumlar, hükümet, eğitim ve kar amacı gütmeyen örgütlerde üst düzey pozisyonlara (özellikle yüksek maaşlar için) erişmek için girişimde bulunan veya talip olan kadınların karşı karşıya kaldıkları engelleri işaret eden bir kavramdır. Cam tavan, görünmez, gizli ve açık olarak tanımlanmıştır. Cam tavanın kökünde, literatürde yaygın olarak bahsedilen ve anekdotlara dikkat çeken toplumsal cinsiyete dayalı engeller vardır. Bu engeller yüksek idari saflarda, toplumsal cinsiyet kalıplarından, tercih edilen liderlik stillerine, tokenism'e kadar çeşitlilik arz eder. Cam tavan etkisinin önemli bir işareti toplumsal cinsiyete dayalı maaştır. Sayısız araştırma ve anekdot raporları, benzer örgütlerde benzer pozisyonlar için bile, erkek lehine maaşta büyük tutarsızlıklar göstermektedir. Cam tavanının diğer bir göstergesi, kadının ilerlemesinin kökleşmiş kurumsal kültürler tarafından engellenmesidir. Örneğin şirket politikaları ve uygulamaları, erkekleri kurumsal güç konumlarına getirerek mevcut durumu zekice koruyabilir. Terfi için fırsatlar, rehber ve çevreleri gibi gelişimsel şansları sayesinde genellikle erkeklere uygun görülür (Lockwood, 2004).

Kadınların, çalışma yaşamlarında olduğu gibi sendikalarda da karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi de hak ettikleri halde, görevinde yükselmesinin önündeki cam tavan engelidir. Türkiye’de üst yönetim kademelerinde kadınların yok denecek kadar az olması cam tavan terimini güçlendirmektedir.

Cam tavan sendromunu, kadınların iş hayatında bir noktadan sonra yükselmesine izin vermeyen görünmez bir engel olarak açıklayan Aycan, cam tavan engellerini üç boyutlu bir modelle kurguladığını belirtmiştir. Bunlar sırasıyla erkeklerin kadınlara karşı olan ayrımcı bakış açısı ilk sırada yer alırken, ikincisi kadınların hemcinslerine karşı sergiledikleri önyargılı tutum ve son olarak kadınların kendi kendilerine koydukları engellerdir. Kadın ailesine ve çocuklarına zaman ayıramayacağı düşüncesi ile üst pozisyonlar için gelen teklifleri reddetmektedir. Hatta sistemin erkeksi değerlerle kurgulanması yüzünden birçok kadın iş hayatında yer almayı bile düşünmemektedir (2011: 18-19). Şiyve ise, kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden Cam Tavan’ı yaratan iki önemli faktörden bahsetmektedir. Bunlardan ilki, kadının kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselmem mümkün değil diyerek sonuna kadar gidememe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliği, iş yaşamında kendi cinsini, öncelikle kadınları rakip olarak görme eğilimi şeklinde tanımlanmaktadır. İkincisi ise çevresel faktörlerdir. Kadınların tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması ve *"nasıl olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek"* şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, kadınların terfilerini engelleyen çevresel faktörler olarak görülmektedir (2004). Nitekim sendikalarda da kadınlar yönetsel düzeyde ilerleme noktasında cam tavana takılmaktadır. Toplumsal değerler içerisinde kendilerine yönelik rolleri içselleştiren kadın, iş ve aile ilişkilerinde çatışma yaşarken, sendika yükünü de bu çatışmaya dahil etmeyi istememektedir.

Kadınların iş gücüne aralıklı olarak katılmaları, dolayısı ile kısa süreli yönetim pozisyonlarında bulunmaları, kadınların insan kaynakları, personel yönetimi gibi yükselme ihtimalinin az olduğu belirli alanlarda istihdam edilmesi, üst yönetimin işe

alma ve terfi politikalarında uyguladığı ayırım, kadına biçilmiş olan toplumsal rol ve cam tavan sendromu kadınların üst düzey konumlara adaylığını olumsuz etkilemektedir (Kelly, Young ve Clark 1993: 23). Çalışma hayatında kadınların üst düzey pozisyonlara gelememesi önündeki engeller, sendikalarda da belirli görevlere gelmesini de etkilemektedir. İş Kanunu ve STİSK’nda cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili düzenlemeler yapılmasına rağmen, Alica ve Gül’e göre kadınlar, sendikalara katılımını sayısal olarak arttırsa da yönetsel seviyelere gelmek için aşılabilir engel olarak gördüğü cam tavanlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadır (2008: 61). Kadınların cam tavanla mücadelesinde sendikalarında katkıları olmalıdır.

3.5. SENDİKALARA AKTİF KATILIMI ETKİLEYEN GÖRÜŞLER

Sendika genel merkez başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, sendika şube başkanı ve yönetim kurulu üyeleri, kadın komisyonu başkanı, sendika üyeleri, işyeri temsilcileri, örgütlenme uzmanları ile birebir yapılan görüşmeler sonucunda yol gösterici bilgiler edinilmiştir.

“Çalıştığım işyerinde kadınların çoğu evli olduğu için beni temsilci olarak seçti. Annem ile yaşıyorum. Sendikamızın toplantılarına ve il içi ve dışındaki eğitimlere katılıyorum. Ancak evlendikten sonra devam etmeyi düşünmüyorum. Sendikaya ayıracağım zamanın kendime kalmasını istiyorum.” (Kadın, işyeri temsilcisi)

“İşyerlerindeki bayan arkadaşlarımızla görüşüp bayanların sendikalarda farklı görevlerde yer almalarının sorunlarını gündeme getirmeleri açısından önemli olduğunu anlatıyoruz. Ancak bayan arkadaşlarımızın çoğu biz bunlarla uğraşamayız diyor.” (Kadın, sendika şube örgütlenme uzmanı).

“Cinsiyet ayrımcılığına karşıyız. Kadınların her alanda olduğu gibi sendikaların karar organlarında da yer almasını isteriz. Ancak kadınlar sendikal görev almaya sıcak bakmıyorlar. Bilhassa evli ve çocuklu olanlar eşlerinden çekiniyor. Sendikal çalışmalara zaman ayıramayacaklarını zaten iş ile ev sorumluluklarına ancak yetişebildiklerini söylüyorlar. Size bir örnek vereyim. İşyeri temsilcisi bayan arkadaş il dışında yapılacak eğitim seminerine eşi izin vermediği için katılamayacağını belirtti.

Bunun üzerine yönetimden bir bayan ile ziyaretlerine gidip temsilcimizin eşini ikna edip eğitim seminerine katılımını sağladık.” (Erkek, sendika şube başkanı).

“Sendikacılık zor iş, geceniz gündüzünüz yok. Kadınlara göre değil, gerektiğinde yumruğunu masaya vurmaya bileceksin. İl dışına seyahatleriniz olacak orada kalmanız gerekecek. Gerektiğinde gece toplantılarınız olacak. Zaten toplantılar erkek ağırlıklı, kadınlar gelemiyor.” (Erkek, sendika şube başkanı).

“Şube başkanlığı mı? Hiç düşünmedim. Düşünmem de. Çok fedekarlık istiyor. Ailenize yeterince zaman ayıramıyorsunuz. Çok yorucu. Her şeyden öte sendikal birikim ve bilgiye ihtiyacınız var. Ben bunlara sahip değilim. Kısacası benim yapacağım bir iş değil. Evlendiğim zaman şu anki görevimden ayrılırım.” (Kadın, sendika disiplin kurulu üyesi).

“Yaptığım işi çok seviyorum. Kadın her zaman mücadele içinde yerini almalı. Bu göreve gelirken ailem, sendikam ve arkadaşlarım beni destekledi. Yeter ki isteyin. Kadının başaramayacağı iş yok. Kadınların çoğunlukta olduğu ve seçilmeden öncede çalıştığım işkolunda örgütlü olduğumuz için sorunları çok iyi biliyorum.” (Kadın, sendika şube başkanı)

“Kadınların sendikalarda yer almasını biz de istiyoruz. Ancak toplantı ve seminerlere çağırdığımızda bayan arkadaşlarımızın katılımı çok az oluyor.” (Erkek, sendika şube başkanı).

“Evet, sendikalarda kadınlar yok denecek kadar az. Biz kadın komisyonu olarak kadınların sendikalarda daha fazla yer alması için çalışmalar yapıyoruz. Eğitim seminerleri düzenliyoruz. Kadın üyelerimizi cesaretlendirip yapabileceklerini ortaya çıkarmaya ve haklarını korumayı bilmelerini sağlamaya çalışıyoruz. Kadın Komitesinden bir kişi PERC Gençlik Komitesi Başkanlığına, bir kişi ETUC Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna, bir kişi de PERC Kadın Komitesi Yönetim Kuruluna seçilmiştir. Kadınlarımızın uluslararası komitelerde yer alması bizi gururlandırıyor.” (Kadın, Konfederasyon Kadın Komitesi Başkanı).

“Ben hem aile hem de çevre bakımından şanslı biriyim. Bugüne kadar hep yanımda olup beni desteklediler. Konfederasyonumuz doğası gereği kadını önemsiyor. Her kademedede kadınların olmasını destekliyor. Amacımız kadın emeğini örgütleyip sendikaların karar organlarında yer almalarını sağlamak. Bu konu ile ilgili çalışmalar yapmaktayız.” (Kadın, Konfederasyon Genel Sekreteri)

“Ben kadınların her işi yapabileceğini biliyorum. Yeter ki onları kısıtlayan olmasın. Sendikam ve bağlı olduğum konfederasyon kadınları destekliyor ve kadın katılımını artırmak için çalışmalar yapıyor.” (Kadın, sendika şube başkanı).

“Sendika şube başkanımız bayan arkadaşların işyeri temsilciliğine aday olması gerektiğini söylüyor, ama temsilcilikte özveri istiyor. İşyerinde sorunu olan arkadaşlar ile ilgileneceksin, sendika toplantı ve seminerlerine katılacaksın. Bunlar için zaman ayıracaksın. Biz erkekler kadar rahat değiliz. Ailemizin onaylaması gerekiyor.” (Kadın, sendika üyesi)

“Sendika olarak cinsiyet ayrımcılığına karşıyız. Kadınlar sendikalarda daha fazla yer almalı. Üyelerimize yönelik eğitim seminerleri kadın katılımını arttırmak amacı ile mesai saatleri içinde işyerinde yapılmaktadır. İşyeri dışında yapılan eğitim ve toplantılarda eğitime katılanlar ücretli izinli sayılır. Bu durum Toplu İş Sözleşmesinde yer almaktadır. Ayrıca TİS sözleşmelerinde ayrımcılığın önlenmesi, eşitlik ve demokratik hakların desteklenmesi yanında kadınlar ile ilgili özel hükümlere yer vermekteyiz.” (Erkek, Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi)

Görüşmelerden elde edinilen bilgilere göre; Ataerkil toplum yapısından etkilenen erkek ve kadınların ortak görüşü kadının öncelikli yerinin ailesi ve çocukları olduğu yönündedir. Yönetim kademelerinde yer alan kadının ailesine yeterince zaman ayıramayacağı ve dengelerin bozulacağı kanısı mevcuttur. Kadınların kendilerine olan güvensizliğin de yetiştirilmelerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Kadınlar aile tarafından desteklendiklerinde hem özgüven sahibi olmakta hem de bu özgüven ile karar organlarında yer almaktadır.

SONUÇ

Sendikacılığın doğuşunu hazırlayan en önemli etken Sanayi Devrimidir. Buharlı makinelerin üretimde kullanılması, topraksız köylünün fabrikalarda çalışmaya başlaması yeni bir sınıfa ortaya çıkarmıştır. Üretim mallarına sahip olmayan ve gelir kaynakları emek gücüne dayalı olan işçi sınıfı, kapitalist düzen tarafından sömürülmüştür. Sefalet ücretleri ve sağlıksız koşullarda çalışan işçiler örgütlenme yolu ile hak arama mücadelesi başlatmışlardır. İşverenlere karşı güç kazanmak ve pazarlık edebilmek için işçiler önce koalisyonlar ve ardından sendikalarda örgütlenmişlerdir.

Sendikal hareket ülkelere göre farklı tarihlerde başlamış ve gelişme göstermiştir. İşçilere sendika kurma hakkını 1824 yılında ilk İngiltere vermiştir. Türkiye’de sendika hakkı ilk 1947 tarihinde 5018 sayılı kanunla tanınmıştır. 1960 Askeri Müdahale sonrası 1963’de çıkartılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile Türk sendikacılık hareketi güçlenmiştir. 1980 askeri darbe ardından 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda bazı sendikal haklara kısıtlama getiren düzenlemeleri ILO normlarına yakınlaştırma gibi nedenlerle toplu iş ilişkilerinde yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Yeni düzenlemelerin yer aldığı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sendikaların tarihi geçmişi incelendiğinde erkek egemen olarak doğdukları ve günümüze değin bu özelliklerini korudukları görülmektedir. Uzun yıllar erkek sendikacılar tarafından kadınların sendika üyeliklerine karşı çıkmıştır. Kadınları sendikalardan uzak tutabilmek için erkek sendikalar ilk dönemlerde ücret pazarlığında aile ücreti talep etmişlerdir. Böylece evin geçimini sağlayan erkeğin karısı ne çalışma hayatında ne de sendikalarda olacaktır.

BM tarafından 1975 yılında düzenlenen Birinci Dünya Kadın Konferansı’nda 1975-1985 yıllarını kapsayan dönemin Kadın On Yılı olarak ilan edilmesi ve Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi

(CEDAW)’nin kabul edilmesi Türkiye’de de kadın hareketlerinin gelişmesine öncülük etmiştir. 1980’li yıllarda Türkiye’de kadınların kadın oldukları için karşılaştıkları sorunları gündeme getiren bir kadın hareketi oluşmuştur. Bu feminist hareket, toplumsal cinsiyet kalıplarını, kadınlık, erkeklik kimliklerini ve rollerini sorgulayarak ataerkil değerlere karşı önemli bir toplumsal hareket başlatmıştır. Toksöz, Türkiye’de gelişen kadın hareketinin kamuoyunun yanı sıra sendikal örgütleri de etkilemesi ve uluslararası sendikal kuruluşlarla yürütülen ilişkilerde kadınların yönetim kademelerinde temsil edilmemesinin yarattığı sıkıntı nedeniyle erkek sendikacılar en azından görünümü kurtarmak için bazı kadınların yönetici seçilmesine veya sendikalarında Kadın Komisyonu türünden oluşumların ortaya çıkmasına taraftar olabildiklerini (1994: 439) belirtmiştir.

Sendikalar sürekli ve sürekli yayınları ile kadın sorunlarını, sorunları aşarak başaran kadınları gündeme getirmektedir. Kadınların sendikalarda daha fazla yer alabilmesi için bazı sendikalar, kadınların çalışma hayatında ve sendikalarda karşılaştığı sorunlar ve çözüm politikalarını, sosyal ve çalışma yaşamında kadın haklarını içeren eğitimler vermektedir. Sendikaların mevcut kadın komisyonları/komiteleri/büroları çalışmalarını 8 Mart “Dünya Kadınlar Günü” ve 25 Kasım “Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü” tarihlerinde yoğunlaştırmaktadır. Son kırk yıldır cinsiyet ayrımcılığı ve kadınlar ile ilgili sorunlar sendikaların gündeminde yer alsa da sendikalarda nicel olarak kadınlar çok düşük seviyede yer almaktadır.

ÇSGB 2006 Ocak ayı verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı % 59,49 iken ÇSGB 2018 Ocak verilerine göre kadınların sendikalaşma oranı % 8,17’ye gerilemiştir. Sonuçlara göre sendikaların kadın üyeliklerini artırma çabaları çok yetersiz kalmaktadır.

ÇSGB verilerine göre 2015 yılında toplam 176 sendika başkanının 7’si, 925 yönetim kurulu üyesinin de 81’i kadındır. 541 denetleme kurulu üyesinin 44’ü, 585 disiplin kurulu üyesinin de 56’sı kadındır. 2015 yılında sendikaların zorunlu organlarında yer alan kadınların oranı % 8,44’dür. Türkiye’deki işçi konfederasyonlarının DİSK hariç genel başkanları erkektir. DİSK’in yönetim kurulunda

ve disiplin kurulunda birer kadın bulunurken denetim kurulu erkeklerden oluşmaktadır. DİSK bölge ve il temsilciliklerine bakıldığında, tüm temsilciler erkeklerden oluşmaktadır. 29 Kişilik başkanlar kurulunda ise sadece 2 kadın bulunmaktadır. TÜRK-İŞ'in zorunlu organlarında hiç kadın olmadığı gibi, bölge temsilcilerinin ve il temsilcilerinin de tamamı erkektir. HAK-İŞ'in genel başkanı, yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyelerinin tamamı erkektir. Disiplin kurulu yedek üyelerinin ikisi kadındır. İl temsilciliklerinde 3 kadın bulunmaktadır. Zorunlu organlardaki kadın sayısından işaretle, sendikalarda ve bağlı oldukları konfederasyonlarda eril yapı devam etmektedir. Hem üyelik hem de sendikalarda aktif görev alma bakımından kadınların ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Tez çalışmasından elde edilen sonuçlara göre; öncelikli sorun istihdamdaki kadınların büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı ve sendikal örgütlenmenin neredeyse imkansız olduğu tarlada, hizmetler sektöründe küçük ölçekli işyerlerinde, işyerlerinin alt kademelerdeki niteliksiz işlerde, kısmi süreli ve güvencesiz işlerde çalışıyor olmasıdır. Bunun sonucu olarak sendikalarda kadın üyelik düzeyi düşük olmaktadır. Sendikalarda delegelelikten başkanlığa kadar her tür organ seçiminde yeterli oya sahip olmak gerekmektedir. T.C. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 Ocak ayı verilerine göre sendikalı 1.336.401 erkek ve 317.837 kadın üye vardır. Burada sendika üyesi kadınların erkeklerin nerede ise dörtte biri kadar olması ve seçimlerde yeterli oya sahip olamaması büyük bir etkidir.

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

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

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

Öncelikle kadınlar;

- Birey olduklarını
- Ulusal kanuni haklarının yanında Türkiye tarafından onaylanmış uluslararası sözleşmelerdeki haklarını,
- Aile içinde çocuklara cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit fırsatlar sunulması gerektiğini,
- Ev içi yerine getirilmesi gereken görevlerin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın paylaşılması gerektiğini,
- Cam tavanı kırıp kendilerine güvenmeyi öğrenmelidir.

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

- Kadın üye sayısını yükseltebilmek için kadın örgütlenme uzmanları görevlendirilmelidir.
- Çalışanın üye olmasını beklemek yerine sendikalaşmayı özendirici çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadınların yoğun sendikalaşma oranının düşük olduğu işkollarında çalışanlara yönelik örgütlenme modelleri geliştirilmelidir.
- Sendikalı kadınların sendikal faaliyetlere katılması ve aynı zamanda karar organlarında yer alması için farklı politikalar üretilmelidir.
- Kadınların aktif katılımını artırmak amacıyla kota uygulaması yapılmalıdır.
- Kadınlar ile ilgili çalışmalarda öncelikle ataerkil sistemin yarattığı cinsiyet ayrımcılığı ve rollerinin ortadan kaldırılması için politikalar üretilip bu konuda gerekli düzenlemeler ve periyodik eğitimler yapılmalıdır.

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

Siyasiler, sendikalar, sivil toplum örgütleri ve akademisyenler öncülüğünde kitle iletişim araçları kullanılarak kadınların farkındalığını artıracak eğitim programları düzenlenmelidir.

İlköğretim programlarına cinsiyet eşitliği ile ilgili dersler ilave edilmelidir.

Toplum bilinçlendikçe cinsiyet ayrımcılığı ve kadının üstlendiği rol model ortadan kalkıp eşitlikçilik yerini alacaktır.



KAYNAKÇA

- Ahmad, Feroz, (1995), *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, Çev. Yavuz Alogan, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Akgökçe, Necla, Muazzez Pervan, (2012), “Dervişe Koçoğlu nasıl Derviş Koç oldu?”, *Petrol-İş Kadın Dergisi* Sayı: 42, ss. 30-31.
- Akkaya, Yüksel, (2002a), “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık I”, *Praksis 3 Aylık Sosyal Bilimler Dergisi*, Kış 2002 5. sayı ss. 131-176.
- Alan, Nuri, (2003) *Anayasa ve Uyum Yasaları - (13-14 Aralık 2002) Açık Oturum Tutanakları*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, ss.233-236
- Alican, Ayşe, Songül Sallan Gül, (2008). İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan: Bir Alan Araştırmasının Düşündürdükleri, *İnsan Hakları Yıllığı*, Sayı 26, ss. 59-77
- Aslan, Mehmet ve Gazanfer Kaya (2004), “1980 Sonrası Türkiye’de Siyasal Katılımda Sivil Toplum Kuruluşları,” *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt No 5, Sayı 1, ss.213-223
- Aycan, Zeynep, (2011), “Cam Tavana Takılan Kadınlar”, *Koç Üniversitesi Kule Dergisi*, Sayı: 31, ss. 18-21
- Aydoğanoglu, Erkan, (2010), *İşçi Sınıfı Tarihi*, Tarem Yayınları, İstanbul, Can Matbaacılık.
- Bakır, Onur, Deniz Akdoğan, (2009) "Türkiye’de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, ss. 88-95.
- Baydar, Oya, (1998), *Türkiye’de Sendikacılık Hareketi*, İstanbul, Friedrich Ebert Vakfı Yayını.
- ÇSGB, (2012), *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012*, Ankara, Baskı ART Reklam Ltd. Şti.
- ÇSGB, (2017), *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2016*, Ankara, Genel Yayın No: 68.
- Çelik, Nuri, (2010), *İş Hukuku Dersleri*, 23. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Çelik, Aziz, Kuvvet Lordoğlu, (2006), “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 9, ss. 11-30
- Çelik, Aziz, (2007), “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, (Der. Fikret Sazak), 1. Baskı, Ankara, Epos Yayınları, ss. 17-74.
- Çelik, Faruk, (2009), “Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı Siyasal, Ekonomik ve Sosyokültürel Alanlardaki İlerlememize Eşsiz Bir Dinamizm Kazandıracaktır”, *Türk-İş Dergisi*, Sayı 383, ss. 34-36
- Delican, Mustafa, (2006), “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünyü, Bugünü”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 51. Sayı, ss. 3-45
- Demir, Fevzi, (1999), *Sendikalar Hukuku*, İzmir, Barış Yayınları.

- Demircioğlu, Murat, (1987), *Dünya’da İşçi Sendikaları*, İstanbul, Basisen Yayınları.
- Demirdizen, Derya, Lordoğlu, Kuvvet, (2013), “Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkânsızın Arayışı mı?,” *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, Birinci Baskı, ss. 223-241, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
- Dereli, Toker, (1979), “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Makro Ekonomik ve Sosyal Sorunları,” *Endüstriyel İlişkiler*, İstanbul, MESS Yayını No:72, ss. 1-62.
- Dereli, Toker, (1993), “Özelleştirmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, *Basisen Dergisi*, Sayı: 51, Ekim.
- Dinler, Demet Şahende, (2012), “Trade Unions in Turkey”, Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09536-20121221.pdf>, (05.08.2015).
- DİSK, (1994), *9. Genel Kurul Çalışma Raporu*, İstanbul.
- Ecevit, Yıldız, (1998), “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, *75. Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Türk Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Eğitim-Sen, (2010), “Özgürlüğümüz İçin Örgütleniyoruz”, *II. Kadın Kurultayına Giderken*, Eğitim-Sen Yayınları
- Ekin, Nusret, (1979), “Türkiye’de Endüstri İlişkilerini Etkileyen Faktörler”, *Endüstriyel İlişkiler*, İstanbul, MESS Yayını, No: 72, ss. 123-163.
- Ekin, Nusret, (1995), *Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam*, İstanbul, ITO Yayınları.
- Ersöz, Günindi, Aysel, (1999), *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*, 1. Baskı, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Esin, Pars, (1973) “Türkiye’de İşveren Sendikacılığı”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* Cilt: 28 Sayı: 1 ss. 215-217 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler>
- Esin, Pars, (1974), *Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Esin, Pars, (1998), “TİSK”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C. III Kültür Bakanlığı, Tarih Vakfı Yayını, İstanbul.
- ETUC, (2007), "Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps", <https://www.etuc.org/IMG/pdf/Englishcomplet.pdf> Erişim Tarihi: 10.10.2016
- ETUC, (2012), “Cinsiyet Eşitliği Eylem Programı”, <https://www.etuc.org/IMG/pdf/etucgender-arkrevised-3.pdf> Erişim Tarihi: 10.10.2016
- Eyüboğlu, Ayşe, Şemsa Özar ve Hülya Tufan Tanrıöver, (2000), *Kentlerde Yaşayan Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, Başbakanlık K.S.S.G.M. Yayınları, Ankara
- Frege Carola M., (1999), *Social partnership at work: Workplace relations in post-unification Germany*, Routledge, London (Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi Barış SEÇER)

- Galenson, Walter, (1965) “Az Gelişmiş Memleketlerde Sendikacılık”, Çeviren Toker Dereli, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 16. Sayı, ss. 55-68
<http://www.journals.istanbul.edu.tr>
- Gerşil, Gülşen Sarı, Mehtap Aracı, (2007) “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, *Yönetim ve Ekonomi* Cilt:14 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa
- Gezici Araştırma, (2012), petrol-is.org.tr/sites/default/files/isciprofilarastirmasikunyesiveraporu.doc
- Gray, Lois Spier (1993) “The Route to the Top: Female Union Leaders and Union Policy”, *Women and unions: Forming a partnership*, ss. 378-393
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=articles> Erişim Tarihi: 07.02.2016
- Gülmez, Mesut, (1988), *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (Uço/Ilo Sözleşme ve İlkeleri)*, Cilt I, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
- Gülmez, Mesut, (2003), “Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar”, *Anayasa ve Uyum Yasaları - (13-14 Aralık 2002) Açık Oturum Tutanakları*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, ss. 248-272
- Gülmez, Mesut (2008), “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar Mı?”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 18, ss. 137-169
- Güre, Serap, (2011), Sendikalarda Erkek Egemenliğine Karış Kadın İnisiyatifi, Basın Açıklaması <http://www.emekdunyasi.net/kadin/kadin-emegi/13086-kadindan-sendikalara-tuzuk-onerisi>, Erişim Tarihi: 03.07.2016
- HAK-İŞ, (2013), *Çalışma Hayatına Yönelik Kadın Odaklı Öneriler Raporu*, Ankara
- Hartmann, Heidi, (2006), *Marksizm’le Feminizm’in Mutsuz Evliliği*, (Çeviren: Gülşat Aygen), İstanbul, Agora kitaplığı.
- Heaton, Herbert, (1985), *Avrupa İktisat Tarihi*, C.I, Çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Osman Aydoğuş, Ankara, Teori Yayınları.
- ICFTU, (2007), *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev. Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
- ILO (1999), “The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality”, *Report of the ILO-ICFTU Survey*, Gender Promotion Programme ILO Office, Geneva.
<http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09124engl2.pdf> Erişim Tarihi: 05.05.2015
- ILO, 2002, *Decent Work and The Informal Economy*, International Labour Conference, 90th Session Report VI, First published, International Labour Office, Geneva,
<http://www.oit.org/ilc/ILCSessions/90thSession/WCMS078849/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 15.05.2015
- Işık, Yüksel, (1995) *Osmanlı’dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)*, Ankara, Öteki Yayınları.
- Işıklı, Alpaslan, (1967), *Toplu iş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi içindeki Yeri*, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayını.

- Işıklı, Alpaslan, (1972), *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Işıklı, Alpaslan, (1995), *Sendikacılık ve Siyaset*, C. 2 Ankara, Öteki Yayınları.
- Işıklı, Alpaslan, (2003), *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.
- İleri, Ülkü, (2009), *Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma Üzerindeki Etkileri*, TÜHİS Yayınları, Ankara.
- İşeri, Ergün, (2006), “39 Yıl; Üç Perdelik DİSK Tarihi”, <http://sendika10.org/2006/02/39-yil-uc-perdelik-disk-tarihi-ergun-iseri/> Erişim Tarihi: 05.10.2015
- Kağnıcıoğlu, Deniz, (2013), *Endüstri İlişkileri*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.
- Karabulut, Alpaslan; (2007), *Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara, (<http://statik.iskur.gov.tr>).
- Karaca, Nuray Gökçek, (2013), *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Eskişehir, Açıköğretim Fakültesi Yayını
- Kelly, Eileen P., Amy Oakes Young, ve Lawrence S, Clark (1993), “Sex Stereotyping In The Workplace: A Manager’s Guide”, *Business Horizons*, Sayı: 36, ss. 23-29 <http://www.sciencedirect.com/science/article/> Erişim Tarihi: 10 Eylül 2016
- Koç, Yıldırım, (1998), *Sendikacılık Tarihi*, Türk-İş Eğitim Yay. No.1, Ankara,
- Koç, Yıldırım, (2003), *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, İstanbul, Kaynak Yayınları.
- Koç, Canan, Yıldırım Koç, (2008), *DİSK TARİHİ efsane mi gerçek mi? (1967 – 1980)*, Ankara, Birinci Baskı, Epos Yayınları
- Koç, Yıldırım, (2012), “15-16 Haziran’a Yol Açan Kanun Değişiklikleri”, *Aydınlık Gazetesi*, 10 Temmuz 2012
- Koç, Yıldırım, (2013), *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık (Dünden Bugüne)*, İstanbul, Kaynak Yayınları.
- Koçak, Hakan, (2008) “50’leri İşçi Sınıfı Oluşumunun Kritik Bir Uğrağı Olarak Yeniden Okumak”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008/3 ss. 69-85
- Kollontai, Aleksandra , (2000), *Toplumsal Gelişmede Kadının Konumu*, Çev.M.Ali İnci, İstanbul, İnter Yayınları.
- Koray, Meryem, (1992a), *Endüstri İlişkileri*, İstanbul, Basisen Yayını.
- Koray, Meryem, (1992), “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, *Amme idaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı,1 ss. 93-122
- Koray, Meryem, (1994), *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, TÜSES Yayını, İstanbul.
- Koray, Meryem, (2008), *Sosyal Politika*, 3. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.

- Korkmaz, Adem, Gülsüm Korkut, (2012) “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 41-45.
- Kozak, İbrahim Erol, (1992) “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 37-38, ss. 63-81
- KSGM, (2008), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013*, Ankara.
- KSGM, (2008), *Türkiye’de Kadının Durumu*, Ankara
<http://genderforum.sabanciuniv.edu/sites/genderforum.sabanciuniv.edu/files/headlines/KSGM-kadindurumu2008.pdf> Erişim Tarihi: 02.02.2017
- KSGM, (2017), *Türkiye’de Kadın*, Ankara
<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> Erişim Tarihi: 02.02.2017
- Kutal, Metin, (1997) “Küreselleşme Sürecinin Türk sendikacılığı ve Sosyal Güvenlik Hukuku Üzerindeki Olası Etkileri”, *Kemal Oğuzman’a Armağan*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi Yayını, Ankara.
- Kutal, Metin: (2009), “ILO’nun Denetim Araçlarından Biri: Aplikasyon Komitesi”, *TİSK İşveren Dergisi*, C. 47, S. 9, ss.45-46.
- Küçükcalay, A. Mesud, (1998) “Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3(Güz), ss.35-44.
- Lockwood, Nancy R., (2004), *The glass ceiling: Domestic and international perspectives*. Society for Human Resource Management.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.470.6766&rep=rep1&type=pdf> Erişim Tarihi: 26.03.2017
- Mahiroğulları, Adnan, (2000), “Emile Zola’nın "Germinal"’i ve XIX. Yüzyılın Sonlarında Fransız Endüstri İlişkileri” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* Sayı 43-44 ss. 15-30
- Mahiroğulları, Adnan, (2001), “Türkiye’de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar” *İÜ. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları* 40. Seri ss. 123-144
- Mahiroğulları, Adnan, (2001), “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar” *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ss. 161-190
- Mahiroğulları, Adnan, (2012), “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar” *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, ss. 9-33
- Mahiroğulları, Adnan, (2013), *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, 2. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Makal, Ahmet (1999) *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri (1923-1946)* 1. Baskı Ankara İmge yayınları.

- Makal, Ahmet, (2003), “Cumhuriyetin 80.Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Tartışma Metinleri*, No.62, www.politics.ankara.edu.tr 15 Ocak 2015.
- Marx, Karl, (2003), *Kapital – Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili*, 1. Cilt, 3. Baskı, Çev. Alaattin Bilgi, Eriş Yayınları
- Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi Cilt: 1, 1’nci Birleşim 19 Eylül 1980 <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK/d01/c001/mgk01001001.pdf> Erişim Tarihi: 05.05.2015
- Ökçün, A. Gündüz, (1982), *Ta'til-İ Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları <http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/097.pdf> (5.11.2015)
- Ören, Kenan, (2013), *Sosyal Politika*, 3. Baskı, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Özveri, Murat, (2014), “15-16 Haziran “Nasıl Bir Sendikacılık” Sorusuna Yanıttır” <http://www.evrensel.net/haber> Erişim Tarihi: 10.05.2015
- Sayın, Ali Kemal, (2013), “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 11-34
- Selamoğlu, Ahmet (2004), “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda değişim Arayışı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2004/2, ss. 39-52.
- Sencer, Oya, (1969), *Türkiye’de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı*, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Seyman, Yaşar, (1992), *Kadın ve Sendika*, Sosyal Demokrasi Yayınları
- SOSYAL-İŞ, (2010), *8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi Ve İstihdamı Raporu*
- Sülker, Kemal, (2004), *Türkiye Sendikacılık Tarihi*, 3. Baskı, İstanbul, TÜSTAV, Kayhan Matbaası.
- Şahin, Hüseyin, (1993), *Türkiye Ekonomisi*, Bursa: Uludağ Üniversitesi Basım Evi
- Şen, Murat, (2013), *İş Kanunları- Sosyal Güvenlik Kanunları*, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara
- Şenkal, Abdulkadir, (1999), *Sendikasız Endüstri İlişkileri (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)*, Kamu-İş (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası) Yayını, Ankara.
- Şiyve, Ozan Çağım, (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” *Tügiad Elegans Magazin*, Sayı:66, Mart-Nisan, www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html (13.03.2017)
- Talas, Cahit, (1983), *Sosyal Ekonomi*, 6. Baskı, Ankara, Sevinç Matbaası.
- Talas, Cahit, (1992), *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, 1. Baskı, Ankara, Bilgi Yayınevi.
- Talas, Cahit: (1995), *Toplumsal Politika*, 4. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi Yayınları.
- Tanör, Bülent, (1994), *Türkiye’nin İnsan Hakları Sorunu*, BDS Yayınları, İstanbul.

- Taş, H. Yunus, (2012), “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği” *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1 ss. 60-80
- TİSK, (1995), *XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu*, Tisk, Ank.
- Tokol, Aysen, (1994), *Türkiye’de Sendikal Hareket*, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Tokol, Aysen, (2000), *Sosyal Politika*, 2. Baskı, Bursa Vipaş A.Ş. Yayınları,
- Tokol, Aysen, (2001), *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa, Vipaş Yayınları.
- Toksöz, Gülay, (1994), “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 49, Sayı: 3, ss. 439-454
- Toksöz, Gülay, Seyhan Erdoğan, (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara, İmge Yayınevi.
- Toksöz, Gülay ve Fevziye Sayılan (1998), “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, Cilt 53, Sayı 1, ss. 297-306
- Toksöz, Gülay, (2005), “Türkiye’de Kadın İşçiler ve Sendikal Örgütlenme”, *TES-İş Dergisi*, Mart 2005 acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/89/343.htm Erişim Tarihi: 01.05.2015
- Toksöz, Gülay, (2007), “İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 15, ss. 57-79
- Tuna, Orhan, (1952), “Sendika Kongreleri”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 14, Sayı 1-4 ss. 245-266 <http://www.journals.istanbul.edu.tr/>
- TÜSİAD, KAGİDER, (2008), *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, Tüsiad, Kagider Raporu, Tüsiad yayınları.
- Uçkan, Banu, (2013), “İşçi Sınıfı ve İşçi Sendikaları”, *Endüstri İlişkileri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, AÖF Yayın No: 1608, Eskişehir.
- Ulutaş Ünlütürk, Çağla, Zuhale Pala, (2012), “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, ss. 293-311 <http://www.sosyalhaklar.net/2012/2012index.htm> Erişim Tarihi: 07.03.2016
- Urhan, Betül, (2009), “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 21, ss. 83-110
- Urhan, Betül, (2014), *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar (Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma)*, 1. Baskı, İstanbul, Kadav Yayınları.
- Urhan, Betül (2015), “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Sayı: 56, ss. 22-29
- Urhan, Betül, (2016), “Türkiye’de İşçi Sendikalarında Kadınlar”, *DİSK-AR dergisi*, İstanbul, DİSK Yayınları, ss. 116-129.

- Wirth, Linda, (2001), *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva.
- Yazıcı, Erdiñ, (1996), *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*, Aktif Yayınları, Ankara
- Yetkin, Çetin (1995), *Türkiye'de Askeri Darbeler ve Amerika*, Ümit Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, Engin, Banu Uçkan, (2010), “İşverenlerin Sendikasıylaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 25. Sayı, ss. 163-184
- Yorgun, Sayım, (2005), “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/3, ss. 137-162
- www.resmigazete.gov.tr/
- 3008 sayılı İş Kanunu (15.06.1936 Tarih 3330 Sayılı Resmi Gazete)
- 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu (14.07.1938 Tarih 3959 Sayılı Resmi Gazete)
- 4919 Sayılı Cemiyetler kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair Kanun (10.06.1946 Tarih 6329 Sayılı Resmi Gazete)
- 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun (26.02.1947 Tarih 6542 Sayılı Resmî Gazete)
- 334 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 20.07.1961 Tarih 10859 Sayılı Resmi Gazete)
- 274 Sayılı Sendikalar Kanunu (24 Temmuz 1963 tarihli 11462 Sayılı Resmi Gazete)
- 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (24 Temmuz 1963 tarihli 11462 Sayılı Resmi Gazete)
- 624 sayılı Devlet Personel Sendikası Kanunu (17.06.1965 Tarih 12025 Sayılı Resmi Gazete)
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (23.07.1965 Tarih 12056 Resmi Gazete)
- 1317 sayılı 274 sayılı Sendikalar Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 31 inci maddesine bir bend ile bu kanuna 3 geçici madde eklenmesi hakkındaki Kanun (12 Ağustos 1970 tarih 13577 sayılı Resmi Gazete)
- 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun (27.12.1980 Tarih 17203 Sayılı Resmi Gazete)
- 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (20.10.1982 Tarih 17844 Sayılı Resmi Gazete)
- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (07.05.1983 Tarih 18040 Sayılı Resmi Gazete)
- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (07.05.1983 Tarih 18040 Sayılı Resmi Gazete)
- 4121 Sayılı 7.11.1982 Tarihli ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Başlangıç Metni ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun (26.07.1995 Tarih 22355 Sayılı Resmi Gazete)

- 4275 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (17.06.1997 Tarih 23022 Sayılı Resmi Gazete)
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (12.07.2001 Tarih 24460 Sayılı Resmi Gazete)
- 4709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun (17.10.2001 Tarih 24556 Sayılı Resmi Gazete)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/10/20011017M1.htm>
- 4773 Sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (15.08.2002 Tarih 24847 Sayılı Resmi Gazete)
- 4857 Sayılı İş Kanunu (10.06.2003 Tarih 25134 Sayılı Resmi Gazete)
- 5170 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun (22.05.2004 Tarih 25469 Sayılı Resmi Gazete)
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (12.10.2004 tarihli 25611 sayılı Resmi Gazete)
- 5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (13.05.2010 Tarih ve 27580 sayılı Resmi Gazete)
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (07.11.2012 Tarih 28460 Sayılı Resmi Gazete)

İnternet Kaynakları

- <http://www.avukatlarsendikasi.org/teskilat/yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- <http://banksen.org.tr/sendikamiz/kurullar/genel-yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- <http://www.belediyeis.org.tr/ISPARTAeskiBelediyeBaskaniAKPartiliHasanBalaman,152belediyeiscisinibaskivetehditlesendikadegistirmeyezorlamasucundan2.5yilhapiscezasinacartirildi.-a41-15-tr.htm> Erişim Tarihi: 07.05.2015
- www.bianet.org/bianet/.../127114-basisen-de-yasar-seyman-yeniden-baskan Erişim Tarihi: 01.12.2013
- <https://www.csgeb.gov.tr/media/3095/201602.pdf> Erişim Tarihi 10.06.2016
- <http://www3.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/dosyalar/bagimsizisci> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- <http://www.csgeb.gov.tr/media/2413/hakistuzuk.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2016
- <http://www.csgeb.gov.tr/media/3400/2016temmuz6356.pdf> Erişim Tarihi: 10.10.2016
- <http://www.devturizmis.org.tr/tr/yonetim-kurulu> Erişim Tarihi: 10.06.2016
- <http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/> Erişim Tarihi: 15.01.2019
- <http://disk.org.tr/organlar/yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi: 10.08.2016
- <http://disk.org.tr/organlar/yonetim-kurulu/> Erişim Tarihi 10.05.2016
- <https://disk.org.tr> Erişim Tarihi: 05.10.2016
- <http://disk.org.tr/tuzuk-ve-kararlar/tuzuk/> Erişim Tarihi: 10.05.2016

<http://disk.org.tr/2006/03/12-genel-kurul-kararlari/> Erişim Tarihi 10.10.2015

<http://disk.org.tr/2015/11/diskin-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kadin-isci-egitimi-basariyla-tamamlandi/> Erişim Tarihi 10.03.2016

<http://disk.org.tr/category/diskten/yayinlar/> Erişim tarihi 20.08.2016

<http://www.egeninsesi.com/haber/39062-diskizmirdeilkkadinsubebaskani> Erişim Tarihi 10.03.2016

<http://www.evrensel.net/haber/273032/iscilerin-sendika-hakmini-engelleyen-mudurlere-hapis-cezasi-verildi> Erişim Tarihi: 10.03.2016

<http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=comcontent&view=article&id=12753:celik-taseron-sorununu-hukumet-olarak-kapatacagiz&catid=152:haberler> (Erişim Tarihi: 20.03.2015)

www.haber.sol.org.tr/soldakiler/zehra-kosova-anilacak-haberi-45486 Erişim Tarihi: 26.12.2013

<http://www.haberler.com/oz-orman-is-izmir-subesi-ne-bayan-baskan-secildi-2494521-haberi> Erişim Tarihi: 07.12.2013

<http://www.hakis.org.tr/haberler>. Erişim Tarihi: 10.05.2015

<http://www.hakis.org.tr> Erişim Tarihi: 10.05.2016

<http://kadindayanismadernegizmir.blogspot.com.tr/2011/07> Erişim Tarihi: 10.03.2015

<http://www.kadinhareketidernegi.org.tr/icerik.php?sayfa=13> Erişim Tarihi: 05.07.2016.

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

<http://www.petrol-is.org.tr/haber/sendikali-isci-yi-isten-atti-hapis-cezasi-aldi-7344> (Erişim Tarihi 10.10.2015)

<https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/anatuzuk-2015.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisiistihdam/kayitdisiistihdamoranlari/kayitdisiistihdamorani> Erişim Tarihi 03.01.2017

<http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/336tisktaniticibrosur/pdf336tisktaniticibrosur.pdf> Erişim Tarihi: 15.01.2016

<http://tisk.org.tr/hakkimizda> Erişim Tarihi 15.04.2015

<http://www.tuik.gov.tr>

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18645> Erişim Tarihi: 10.10.2015

<http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/20167920160630.pdf> Erişim Tarihi: 30.07.2016

<http://www.turkis.org.tr> Erişim Tarihi 10.05.2016

<http://www.turkis.org.tr/Yonetim-Kurulu-krm82> Erişim Tarihi: 05.05.2016

<http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf> Erişim Tarihi 10.05.2016

EKLER

EK 1. Öz geçmiş

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı Soyadı : Güldal EREŞ
Doğum Yeri ve Yılı : Simav, Kütahya, 1961
Medeni Durum : Evli
E-Posta : guldaleres@gmail.com

Eğitim Durumu :

Yüksek Lisans :2018 Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Lisans :2011, Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü,
Lise :1978, İzmir Atatürk Ticaret Lisesi-İzmir
Ortaokul :1975, Vedide Baha Pars Ortaokulu-İzmir
İlkokul :1972, Mimar Sinan İlkokulu-İzmir

Yabancı Dil :

İngilizce

İş Deneyimi :

1978-1980 İhsan Altınel Holding
1980-1987 Gümaksan Kollektif Şirketi
1987-1994 Gizem Kundura

Sertifika :

Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) Katılımcı Sertifikası